

COLLECTION DES RaPPORTS

SEPTEMBRE 1996



N° 170

LA PRÉVENTION SPÉCIALISÉE AUJOURD'HUI :
SITUATIONS PROFESSIONNELLES
ET COMPÉTENCES

Patrick DUBÉCHOT

Étude commandée et financée par PROMOFAP

CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



**LA PRÉVENTION SPÉCIALISÉE AUJOURD'HUI :
SITUATIONS PROFESSIONNELLES
ET COMPÉTENCES**

**Étude commandée et financée
par PROMOFAP**

Patrick DUBÉCHOT
Département Evaluation
des Politiques sociales

Ce rapport d'étude du CRÉDOC réunit les deux documents fournis à PROMOFAP (1) : le tome I présente l'étude qui a servi de base à la construction des référentiels du tome II.

- TOME I : Compétences éducatives et compétences spécialisées :
les éducateurs de Prévention au travail.

- TOME II : Éducateurs et éducatrices en Prévention spécialisée :
compétences et situations professionnelles

(1) Pour des raisons de cohérence dans la diffusion par PROMOFAP et par le CRÉDOC, le choix a été fait de conserver à ces deux tomes leur organisation propre. Chaque TOME présente un sommaire, le corps de l'étude et des annexes.

Nous tenons à remercier tout particulièrement :

les responsables du Groupe Technique National de PROMOFAP,
les permanents régionaux de PROMOFAP qui ont participé au bon déroulement de
cette étude et qui ont fait un travail important de collecte de documents,
les membres des Groupes d'Appui Régionaux pour leur disponibilité, leurs
conseils et leurs qualités d'expertise,
toutes les personnes qui se sont prêtées aux entretiens.

TOME I

**COMPÉTENCES EDUCATIVES
ET COMPÉTENCES SPÉCIALISÉES :**

LES EDUCATEURS DE PREVENTION AU TRAVAIL

SOMMAIRE

	Page
INTRODUCTION	13
Première partie : ORGANISATION ET PRATIQUES EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE : des tensions multiples	23
I. L'HISTOIRE DE LA PREVENTION SPECIALISEE : ENTRE GESTION DES POPULATIONS ET PRATIQUES DE TERRAIN	27
1. L'émergence de l'idée de prévention	27
2. Le développement de la Prévention spécialisée	29
II. L'ORGANISATION : DIVERSITE DES STRUCTURES ET DES MODES DE CONVENTIONNEMENT	35
1. La diversité des formes : entre le service départemental et l'association de quartier	36
2. L'évolution des liens : entre la Prévention et ses financeurs	40
2-1. La diversité des liens : les multiples formes du conventionnement	40
2-2. Les orientations des nouvelles conventions et des schémas départementaux : plus de cadrage	44
2-2-1. <i>La diversité des liens : les multiples formes du conventionnement</i>	45
2-2-2. <i>L'évaluation des actions</i>	46
2-2-3. <i>Du partenariat à l'inscription dans la dynamique locale de développement social</i>	47
2-2-4. <i>Un élargissement du champ d'application de la notion de prévention spécialisée : une place dans la prévention</i>	47
2-3. Le conventionnement, un modèle non remis en cause, mais davantage contrôlé	48
3. Les enjeux actuels de la diversification	50
III. MISSION ET ACTIONS : ENTRE LOGIQUE PSYCHO-EDUCATIVE ET LOGIQUE DE PRESTATION DE SERVICE	53
1. La Prévention spécialisée : un mode d'intervention particulier	53
1-1. Une définition large des populations rencontrées	53
1-2. Des principes d'actions originaux	55
2. Méthodes d'intervention et pratiques ou les risques de la diversité : entre restriction du champ d'intervention et dispersion, voire dilution dans l'insertion	58
2-1. Des logiques d'intervention entre l'éducatif et l'insertion sociale : le flou des organismes employeurs	59
2-2. Des interventions auprès de toutes les classes d'âge : de l'âge primaire à l'âge adulte	60
2-3. La diversité des pratiques ou l'extension du champ d'intervention	64

2-3-1. <i>Une large palette d'actions</i>	64
2-3-2. <i>Une nouvelle source d'extension du champ d'intervention : les politiques territorialisées</i>	68
3. Du «Club» au «site» d'intervention : le territoire, une référence qui évolue	71
CONCLUSION	75
Deuxième partie : ATTENTES, PROFILS ET COMPÉTENCES	77
I. PROFILS ET ITINÉRAIRES	81
1. Caractéristiques de l'éducateur en Prévention : expérience professionnelle et capital de formation	81
2. Profils d'éducateurs et méthodes d'intervention : une influence de l'âge et du niveau de formation sur les pratiques	86
3. Les motivations pour travailler en Prévention spécialisée : intérêt pour les méthodes utilisées et goût de la liberté d'action	89
II. COMPÉTENCES ET REPRÉSENTATIONS PROFESSIONNELLES	93
1. La notion de compétences	93
2. Les constats et les attentes en matière de compétences des différents acteurs	95
2-1. <i>Elus et responsables administratifs : une attente de compétences techniques au service du financeur</i>	95
2-2. <i>Administrateurs et directeurs : à la recherche d'éducateurs ayant le désir d'«aller vers» les jeunes</i>	98
3. Les compétences actuelles des éducateurs en Prévention spécialisée	101
3-1. <i>Savoirs, savoir-faire, savoir-être et aptitudes professionnelles : un large éventail de compétences</i>	101
3-2. <i>Les critères de recrutement selon les éducateurs : savoir-être et qualités personnelles</i>	107
3-3. <i>L'analyse des compétences selon les caractéristiques des professionnels</i>	109
3-4. <i>L'évolution des compétences : gestion des contraintes et élargissement du champ des compétences</i>	110
3-5. <i>Compétences individuelles et compétences collectives : une complémentarité nécessaire</i>	113
III. COMPÉTENCES ET SITUATIONS PROFESSIONNELLES	115
1. Situations professionnelles et méthodes d'interventions décrites	116
2. Compétences et méthodes d'intervention	119
2-1. <i>Les compétences mises en œuvre dans la Présence sociale</i>	119
2-2. <i>Les compétences mises en œuvre dans l'accompagnement social et éducatif</i>	121
2-3. <i>Les compétences mises en œuvre dans l'animation éducative et sociale</i>	123
2-4. <i>Les compétences mises en œuvre dans l'action institutionnelle et le partenariat</i>	124
2-5. <i>Les compétences mises en œuvre dans les méthodes d'interventions spécifiques</i>	125

IV. LES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE	127
1. Les compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée	131
2. Éducateurs en Prévention spécialisée et éducateurs spécialisés en internat ou en AEMO : quelques distinctions	133
3. Analyse des compétences selon les logiques d'intervention	134
CONCLUSION	137
CONCLUSION GÉNÉRALE	141
ANNEXES	155
- 1. Cartographie des méthodes d'intervention et des modes d'action	157
- 2. Profil des éducateurs et des équipes enquêtés	169
- 3. Les principales compétences énoncées par les éducateurs	179
- 4. L'échantillon des personnes enquêtées dans la première phase	185
- 5. Liste des équipes enquêtées	191
- 6. Liste des questionnaires reçus	199
- 7. Liste des documents collectés	203

INTRODUCTION

Le diplôme d'État d'éducateur spécialisé, créé en 1967, est l'aboutissement d'un long cheminement. Au sortir de la seconde guerre mondiale, le développement du champ de l'action médico-sociale donne une mission simple à ces nouveaux professionnels : remplacer la famille disparue ou défaillante. "Porteur des valeurs de la société, il les magnifie au sein d'institutions qui sont voulues comme des lieux éducatifs ou rééducatifs, là où l'enfant va apprendre ou réapprendre à vivre dans la société"¹. La mission de l'éducateur est résolument intégrative. L'éducateur est celui qui va sortir l'enfant ou l'adolescent de l'inadaptation ou de la marge dans lesquelles il se trouve. Cet éducateur diplômé sera qualifié de "nouveau clerc"².

Les premiers éducateurs de rue vont à la rencontre des jeunes désœuvrés ou expérimentent une alternative à l'enfermement des jeunes délinquants. Leur mission n'est guère définie autrement que par celle qu'ils se donnent dans le contexte particulier de l'après-guerre. Les expérimentations se multiplient dans les années cinquante où des personnalités du monde politique et judiciaire s'intéressent à ce nouveau mode d'intervention. Il faudra toutefois attendre 1972 pour qu'un texte officiel définisse un cadre et une mission à ce qui s'appelle désormais la Prévention spécialisée.

De chocs pétroliers en mutations économiques, la société Française s'est profondément modifiée au cours des vingt dernières années. Les professions sociales se sont trouvées déstabilisées dans leur composition et dans leurs objectifs. Leur mission intégrative ne se manifeste plus uniquement dans le domaine familial mais comprend une dimension professionnelle de plus en plus forte. L'usage immodéré du terme d'insertion accompagne le flou de la commande sociale. Ces conditions participent aujourd'hui au malaise de la profession d'éducateur de rue qui se manifeste dans certains départements par une crise du recrutement³.

Les effets de contexte semblent déterminants pour expliquer cette crise du recrutement. La décentralisation d'abord, l'élargissement et la diversité des publics de l'action sociale, ensuite, puis la mise en oeuvre des politiques transversales autour de projets, ont contribué au bouleversement du travail social au cours de ces dernières années. Ces changements, provoquant des déplacements de frontière du champ du travail social, ont complexifié l'intervention des professionnels de la Prévention spécialisée. La question de la formation est de

¹ CHEMARIN Yves. L'éducateur du troisième millénaire in Formation Santé social, revue de PROMOFAF, décembre 1994 n°21.

² CHAUVIERE Michel, les socio-clercs: bienfaisance ou travail social, Paris, Maspéro, 1976.

³ Conseil Technique des Clubs et Equipes de Prévention spécialisée. Le recrutement et la gestion des carrières, la formation et le perfectionnement des éducateurs et éducatrices en Prévention spécialisée, Ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville, 1993

nouveau à l'ordre du jour et des élus locaux, des administrateurs, des directeurs de Clubs et équipes de Prévention spécialisée s'interrogent sur les compétences nécessaires aujourd'hui pour être éducateur en Prévention spécialisée.

Face à ces interrogations, PROMOFAP a décidé de financer une étude sur l'évolution des pratiques professionnelles et des compétences dans le secteur de la Prévention spécialisée. **Confié au CREDOC, l'objectif final de ce travail visait à produire un outil de diagnostic de l'état des compétences actuelles des professionnels de la prévention spécialisée, outil utilisable ensuite par les acteurs dans une perspective de développement de nouvelles compétences et de formation.** Il ne s'agissait pas de réaliser une étude sur la Prévention Spécialisée mais plutôt de construire un outil susceptible d'alimenter les travaux et les réflexions des professionnels et des différents acteurs des politiques sociales locales.

Quelles compétences utilise un éducateur en prévention spécialisée lorsqu'il effectue son travail ? Pour répondre à cette question le CREDOC a proposé de recourir à une méthode d'investigation centrée sur l'analyse des pratiques professionnelles effectives. Cette approche revient à cerner les situations professionnelles et à reconstruire les compétences techniques ou personnelles mises en oeuvre au cours de celles-ci. **Cette approche en termes d'emploi/métier centrée sur une analyse des pratiques professionnelles effectives** a permis de reconstruire ce que sont actuellement, dans leur diversité et dans leurs similitudes, les compétences mises en oeuvre par la Prévention spécialisée.

La première phase de l'étude, centrée sur l'évolution du cadre et des pratiques de la Prévention spécialisée, a consisté à recueillir des données documentaires et à réaliser une série d'entretiens auprès des gestionnaires et acteurs de la Prévention spécialisée Afin de relativiser le phénomène en fonction de l'implantation géographique et pour mieux appréhender la diversité de la Prévention spécialisée, l'enquête a été étendue à cinq régions : Provence-Alpes-Côtes-d'Azur, Rhône-Alpes, Lorraine, Pays-de-la-Loire, Ile-de-France. La seconde partie de l'étude a conduit le CREDOC à réaliser des entretiens auprès des éducateurs.

L'ensemble de ce travail a permis de produire deux documents nettement dissemblables. Le premier est un rapport d'étude. Il retrace, de façon détaillée, la démarche de recherche, ses présupposés et ses principaux résultats. Le second document est composé d'un ensemble de fiches constituant un référentiel de situations professionnelles, de compétences, et de compétences appliquées à ces situations professionnelles.

DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE

La première phase de l'étude nécessitait de réaliser une enquête auprès des principaux acteurs de la prévention spécialisée dans différentes régions. Une seconde phase avait pour objectif de reconstruire avec les éducateurs et les éducatrices les compétences qu'ils mettaient en oeuvre dans des situations professionnelles précises.

Première phase : l'enquête auprès des décideurs et des gestionnaires

L'objectif de la première phase était de présenter le paysage actuel des modes d'organisation et des formes d'interventions mises en place dans le cadre de la Prévention spécialisée. Cette étape visait également à rassembler un ensemble d'informations situant la Prévention spécialisée dans les politiques locales d'action sociale et, particulièrement, dans le cadre de la prévention et de l'insertion sociale des jeunes en difficulté.

Pour constituer ce matériel les permanents de PROMOFAP, dans les régions enquêtées, ont sollicité les acteurs de la Prévention spécialisée et ont pu collecter un nombre important de documents et d'informations : sources disponibles au plan national et régional, ouvrages, articles, rapports d'activités, études, thèses ou mémoires. L'annexe 4 présente ces différents matériaux.

Ce premier cadrage a été complété par une série d'entretiens avec les principaux acteurs "gestionnaires" de la Prévention spécialisée. Ces entretiens ont abordé des aspects tels les modes d'organisation envisagés, les attentes de ces acteurs vis-à-vis de ce type d'intervention et les compétences nécessaires à l'occupation des postes d'éducateurs en Prévention spécialisée. Ces questions ont été abordées également avec des acteurs de terrain : administrateurs, directeurs de Clubs et Equipes de Prévention Spécialisée.

Les thèmes de ces entretiens étaient les suivants :

- caractéristiques principales de la PS dans le site considéré,
- organisation de la PS dans le département,
- pratiques de PS mises en oeuvre,
- compétences des personnels de la PS,
- évaluation de l'impact de l'action de la PS,
- appréciations sur la PS, ses évolutions et ses perspectives.

Deux critères principaux ont présidé à la construction de l'échantillon : les statuts des personnes interrogées et les lieux d'exercice de leur activité. L'idée était de rencontrer des individus que leurs statuts professionnels positionnaient dans différents lieux et champs d'action de la Prévention spécialisée :

- les lieux de décision,
- les lieux de mise en oeuvre,
- les lieux de représentation,
- les lieux de formation.

Tableau n°1

Statut des personnes interrogées

	STATUT	Nombre de personnes	Nombre TOTAL
Lieux de décision	Conseillers généraux	3	19
	Elus municipaux	3	
	Directeurs ou responsables techniques départementaux	8	
	Techniciens départementaux ou communaux	5	
Lieux de mise en oeuvre	Administrateurs de CEPS	5	15
	Directeurs d'associations	4	
	Directeurs de services ou de CEPS	6	
Lieux de représentation (*)	Représentants Syndicaux	4	8
	Représentants d'Unions départementales de la PS	2	
	Représentants d'instances nationales de la PS (**)	2	
Lieux de formation	Responsables de formation	3	3
TOTAL		45	45

(*) Dans cet échantillon ont été incorporés pour des raisons pratiques de communication, des représentants des instances nationales de la Prévention spécialisée (Conseil National de Liaison des Associations de Prévention spécialisée, Conseil Technique de la Prévention). A la demande des représentants syndicaux rencontrés dans les régions, il a été décidé avec l'équipe de Projet de PROMOFAP de réaliser des entretiens auprès de ces représentants. Ces rencontres sont nécessaires à cette étude, mais n'entrent, ni dans la même phase, ni dans le même cadre que les autres entretiens.

Pour constituer l'échantillon, des réunions ont eu lieu dans chacune des régions. Ces réunions avec le groupe d'appui régional ont permis de présenter l'étude, mais aussi de recueillir des informations quant aux situations locales de la Prévention. Par ailleurs, les

correspondants PROMOFAP, avec l'aide des personnes ressources des groupes d'appui, ont été invités à communiquer une liste de 15 noms de personnes à interroger dans leur région.

Enfin, sans chercher une représentativité, il a été tenu compte du développement de la Prévention spécialisée dans les régions (voir l'annexe 2).

Tableau n°2

Les associations de prévention spécialisée par région

Régions	Nombre d'associations
Ile-de-France	91
Rhône-Alpes	27
PACAC	22
Lorraine	14
Pays-de-la-Loire	9

Source : CTPS, 1994

L'étude a été très bien accueillie et les entretiens se sont bien déroulés pour l'ensemble des personnes sollicitées.

Tableau n°3

Nombre de personnes rencontrées par région dans la première phase

REGIONS	Nombre total d'entretiens à réaliser dans la région	Nombre d'entretiens réalisés
Ile-de-France	15	15
Rhône-Alpes	11	9
Lorraine	7	7
Pacac	7	7
Pays-de-la-Loire	5	5
	45	43 (*)

(*) deux personnes n'ont pu être interrogées pour des raisons de calendrier, de rendez-vous reporté : un conseiller régional et un représentant syndical.

D'autres critères ont permis de sélectionner les personnes à rencontrer :

- pour les élus, il a été tenu compte du degré de proximité avec l'action de Prévention spécialisée: présence dans les commissions des Affaires sociales, présence sur leur territoire d'une action de Prévention spécialisée,

- pour les cadres administratifs, le degré de proximité avec la Prévention spécialisée, la politique mise en place dans le département (service départemental ou maintien des associations),

- pour les administrateurs et les directeurs, le mode d'organisation (service départemental, association para-municipale, association de quartier, grosse association de type Sauvegarde),

- nous avons été attentifs à prendre en compte les diverses tendances dans les conditions de mise en oeuvre apparues lors des réunions régionales: contractualisation des actions de Prévention à durée limitée, recherche de compétences hors formation en travail social, fonctionnarisation des travailleurs sociaux...etc. Nous avons tenté de respecter la diversité des modes d'organisation rencontrés.

- dans une région donnée, nous n'avons pas visé à une répartition équitable des entretiens dans chacun des départements, puisque l'échantillon est construit à l'échelon national. De ce fait, dans une région de cinq ou six départements, il est possible que les personnes retenues se trouvent dans seulement trois départements.

Cet échantillon qualitatif a été difficile à construire, mais les commentaires écrits de motivation du choix de telle ou telle personne par les personnes ressources, le contenu des réunions avec les groupes d'appui dans les régions ont permis de départager des personnes dont les profil étaient très proches.

Deuxième phase : l'enquête auprès des éducateurs

La seconde phase de l'étude s'est déroulée en deux temps. Tout d'abord une série d'entretiens a été réalisée auprès d'éducateurs. Trente-trois personnes ont été rencontrées individuellement (cf. liste en annexe n° 5), un entretien a eu lieu avec deux personnes et une équipe a souhaité rencontrer l'enquêteur collectivement.

Bien que dès le début de ce projet la dimension qualitative ait été privilégiée, le CREDOC et PROMOFAP ont souhaité compléter cette approche par un questionnaire auto-administré

auprès d'autres éducateurs retenus également sur une base de volontariat. Celui-ci a été adressé à l'ensemble des associations adhérentes à PROMOFAP sur une région donnée.

Tableau n° 4

Répartition géographique des personnes ayant participé à la seconde phase de l'étude

Répartition géographique	Total	Entretiens	Questionnaires(*)
Ile-de-France	58	11	47
Rhône-Alpes	14	8	6
PACAC	19	6	13
Lorraine	12	4	8
Pays-de-la-Loire	8	4	4
Ensemble	111	33	78

CREDOC: PROMOFAP, 1995

(*) 9 questionnaires (5 en Rhône-Alpes, 4 en Ile-de-France) n'ont pu être intégrés dans cet échantillon : les réponses étaient trop incomplètes pour être utilisables ou parvenues trop tardivement.

A partir des entretiens de la première phase auprès des gestionnaires et des rapports d'activité envoyés par les équipes, quatre critères principaux ont été retenus pour constituer l'échantillon des personnes interrogées :

- les méthodes d'intervention et les actions des équipes,
- le type de structures,
- le mode de conventionnement ou de financement,
- le public visé.

D'autres critères sont entrés en ligne de compte comme le lieu d'intervention -en secteur rural ou urbain- par exemple.

Une liste d'associations ou de services de Prévention spécialisée a été soumise pour approbation aux Groupes d'Appui Régionaux constitués d'adhérents à PROMOFAP, administrateurs ou directeurs de services, et d'éducateurs en Prévention spécialisée. Les directeurs des équipes retenues ont été contactés par téléphone par le CREDOC pour déterminer la personne à rencontrer au sein de son équipe (cf. annexe n°4).

Quatre axes thématiques structurent les entretiens et les questionnaires :

- le cadre et le contexte de travail de l'éducateur,
- le profil de la personne, son parcours scolaire et son itinéraire professionnel,
- une analyse des compétences en situation professionnelle,
- l'évolution et les perspectives de la Prévention spécialisée.

La première partie de ce document propose, à partir des entretiens réalisés dans les régions, une analyse de la situation actuelle de la Prévention spécialisée. Les acteurs professionnels de ce secteur de l'activité socio-éducative font référence, fréquemment, à l'histoire de son émergence, à ses méthodes d'intervention et aux conditions de son institutionnalisation. Cette référence a participé à la construction d'une identité professionnelle spécifique au sein du travail social. L'analyse de l'organisation et des pratiques actuelles ne saurait prendre son sens sans ce regard sur cette construction identitaire.

La seconde partie est centrée sur l'analyse des compétences des éducateurs de Prévention spécialisée. Ces compétences ont sans doute évolué au fil du temps. Les compétences mises en avant dans les années soixante-dix ne sont peut-être plus les mêmes que celles d'aujourd'hui, en raison des changements de la commande sociale et du contexte économique et politique. A partir des entretiens réalisés auprès des éducateurs des cinq régions observées, apparaissent nettement les inflexions récentes dans l'approche du métier d'éducateur en Prévention spécialisée.

PREMIÈRE PARTIE

**ORGANISATION ET PRATIQUES
EN PREVENTION SPÉCIALISÉE :
des tensions multiples**

Diversification et expérimentation ont toujours constitué des thèmes clefs pour comprendre l'évolution de la prévention spécialisée. La diversité des modes d'organisation, des formes d'action et d'identité professionnelles participent de ce que les acteurs eux-mêmes nomment "la spécificité" de la Prévention spécialisée. Ce caractère multiple et complexe est le résultat d'une histoire au cours de laquelle une méthodologie de l'intervention s'est progressivement structurée. Aborder aujourd'hui la question des pratiques et des compétences sans tenir compte de cette histoire et des principes qui y sont attachés priverait sans doute d'un élément essentiel pour comprendre les enjeux actuels. Certes, les questions sur les compétences et les formations spécifiques étaient déjà présentes dans les colloques de la fin des années cinquante. De la même manière, on peut dire que les interrogations sur les enjeux entre les professionnels et les pouvoirs publics ne constituent pas une problématique nouvelle. Toutefois, on ne peut manquer de s'interroger sur le décalage qui apparaît entre la demande sociale de traitement des populations jeunes en difficulté et les modes d'interventions qui résultent de cette sédimentation de pratiques et de principes constituée au fil des années par la Prévention spécialisée.

Dans ce chapitre, au-delà de ce rappel historique de la construction d'un champ d'activité, nous nous proposons de fournir une photographie actuelle de la Prévention spécialisée, telle que nous avons pu la percevoir à travers les entretiens avec les décideurs politiques et administratifs, les responsables des associations, administrateurs et directeurs. La Prévention spécialisée ne constitue pas l'objet de cette étude. Cependant, pour analyser les compétences aujourd'hui mises en oeuvre dans ce secteur, il était indispensable de relier cette analyse à un certain nombre d'indicateurs contextuels susceptibles d'éclairer la situation actuelle. Ils pouvaient être multiples, mais nous avons choisi de porter notre attention plus particulièrement aux modes d'organisation de la Prévention spécialisée et aux activités des équipes. Ces deux axes peuvent fournir, nous semble-t-il, une image de la situation en Prévention, des besoins, des attentes et des réponses, utile à l'analyse des compétences et à leur évolution.

I - L'HISTOIRE DE LA PRÉVENTION SPÉCIALISÉE : entre gestion des populations et pratiques de terrain

1 - L'émergence de l'idée de prévention

Les associations sportives et les mouvements de jeunesse se développèrent fortement entre les deux dernières guerres. Faucons rouges, Auberges de Jeunesse, Patronages, Scoutisme, Pionniers, marquèrent, à cette époque, l'enfance de bien des futurs éducateurs de la prévention spécialisée. Les pouvoirs publics, muets jusqu'en 1936 sur les questions relatives à la jeunesse qui restaient jusque-là du ressort d'abord de la famille puis des mouvements associatifs, sportifs, confessionnels ou laïcs, créèrent en octobre 1936 une Commission interministérielle à l'initiative du ministre de la Santé publique et du secrétariat d'Etat à la Protection de l'enfance. Cette commission avait pour mission d'examiner le problème de "l'enfance inadaptée". La notion était lancée. Elle fut reprise par la loi du 26 août 1942 chargeant le Chef du gouvernement "*d'assurer la coordination entre les différentes administrations ayant dans leurs attributions des questions concernant l'enfant déficient ou en danger moral...*"

Les travaux effectués dans le cadre de cette loi aboutirent à la mise en place d'une infrastructure où se coordonnèrent les initiatives privées et les soutiens publics. Ils conduisirent aussi, en 1943, à la création des Associations Régionales de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence, reconduites et généralisées en 1945 (Circulaire BILLOUX). Par ailleurs, des écoles de formation d'éducateurs s'ouvrirent entre 1941 et 1945, sous l'impulsion de ceux qui, après la guerre, innoveront le domaine de l'enfance déficiente ou inadaptée: CHAZAL, HEUYER⁴, PINAUD...etc.

L'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante permet un élargissement de l'action éducative. Elle substitue à l'idée d'une sanction pénale le principe

⁴ Georges HEUYER (1884-1977), fondateur et inspirateur de la psychiatrie infantile française pendant un demi-siècle. Il s'est en outre très activement intéressé aux problèmes de délinquance et de prévention. A succédé à J. CHAZAL à la Présidence de la Fédération des C.E.P.S. et a été membre du Comité national de 1963.

de la prééminence de la mesure éducative. La possibilité de prononcer une peine toujours possible restait cependant exceptionnelle. La problématique a changé, il ne s'agit plus de protéger la société contre le crime et la "dégénérescence morale", il s'agit aussi de protéger l'enfance et la jeunesse. De coupable, l'enfance est devenue victime, avant que la jeunesse ne réapparaisse comme dangereuse à la fin des années cinquante avec les bandes de "blousons noirs".

Jean CHAZAL, juge des enfants au Tribunal de la Seine, reprend et développe cette inspiration et autour de la nouvelle juridiction relative à la délinquance des mineurs de 1945, des volontés se mobilisent pour ajuster prévention, répression, rééducation. Comme le rappelle V. GIRARD⁵, *"s'il nous fallait chercher l'origine de "l'oecuménisme" des acteurs, auquel nous assistions dans l'embrassement pour les grandes causes, nous la trouverions, dans le brassage des personnes ayant vécu des causes communes (guerre, captivité, résistance)... Ceci explique le souci de l'écoute de l'autre et de la compréhension des langages différents du sien, et peut rendre compte de la naissance d'une action sociale laïque"*.

L'après-guerre voit resurgir un discours sur la nécessité d'"aller vers" vers les jeunes. Ce thème, déjà ancien, est alimenté par l'expérience de la guerre, les réflexions sur la délinquance et la criminologie, va déboucher sur des approches et des pratiques éducatives nouvelles. A la fin des années 1950, un nouveau champ s'ouvre dans le domaine du travail social. Il se développera progressivement sur plus d'une vingtaine d'années.

Le désir de ces pionniers était d'approcher et d'écouter les jeunes vivant à l'écart des normes des adultes. Des courants différents structuraient les actions menées. Ceux qui, comme DELIGNY, menaient, une réflexion sur les limites de l'action éducative à l'intérieur des établissements fermés, rencontraient ceux qui conduisaient une action de rue, sans aucun lien institutionnel, mais aussi les éducateurs des foyers de semi-liberté. Pour les uns, il s'agissait de réparer, de traiter les ruptures avec les institutions, pour les autres, il s'agissait de protéger les sujets contre les mauvaises influences. Les discours oscillaient alors entre le curatif et le préventif. Si cette période fut riche en conflits, elle le fut aussi en réflexions multiples sur la place de l'individu déviant dans une société en reconstruction. La prévention spécialisée s'enracine dans ce terreau. Tous les auteurs qui se sont intéressés à la Prévention spécialisée ont déterminé plusieurs phases de développement. Généralement cinq phases sont retenues. La première est celle des pionniers expérimentant une nouvelle forme de travail.

⁵ GIRARD V., ROYER J., PETITCLERC J-M. Cette prévention dite spécialisée ; Coll. Pédagogie Psychosociale; Ed. Fleurus, Paris, 1988

2 - Le développement de la Prévention spécialisée

A la fin de la Seconde Guerre mondiale, on vit apparaître, sous le nom de Clubs d'enfants ou de Clubs de loisirs, la première génération d'expériences reconnues comme fondatrices de la Prévention. Des initiatives locales surgissent alors, on se souvient, dans le Nord, de DELIGNY et de BOYER, du Club de loisirs de Nancy créé par BREUVARD en 1949. Les Equipes d'Amitié, à Paris, sont fondées également à cette date, animées principalement par Hubert FLAVIGNY, un jeune psychiatre universitaire de l'équipe de Georges HEUYER. Il faut aussi mentionner, à la même époque d'autres réalisations: le Club des Réglisses à la Porte de Montreuil, patronné par le Centre français de protection de l'enfance, auquel s'intéressa particulièrement J. CHAZAL, fut longtemps dirigé par André LE GUINIO ; à Rouen, le Club "la Baraque" d'abord patronné par l'Association éducative du tribunal pour enfants, fut créé par Bernard EMO, un jeune ouvrier devenu éducateur permanent. Parmi ces pionniers, il faut aussi rappeler le Docteur LOURBRIEU et GOURLIER, éducateur de l'association "Jeunesse et Avenir" à Clignancourt, GONAUD et les animateurs des Clubs Léo Lagrange à Marseille et encore Jean UGHETTO à Paris.

La liste n'est pas exhaustive, mais on y trouve les noms de la plupart de ceux qui ont participé à la constitution organique de la Prévention spécialisée.

Dès le début des années 1950, les associations régionales de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (A.R.S.E.A.), s'intéressent à ce nouveau mode d'intervention. A cette époque de l'après-guerre, les bonnes volontés ne manquent pas. Deux associations du scoutisme y prennent part également : le service de sauvegarde des Eclaireurs de France avec H. JOUBREL, l'association "Arc-en-Ciel" des Scouts de France avec le docteur Victor GIRARD. Quant aux juges pour enfants, tels CHAZAL à Paris, MARTAGUET à Bordeaux, ils trouvent là un écho à leur désir d'action de prévention en milieu naturel. A partir de cette période, on entre dans l'ère des regroupements et du recours aux pouvoirs publics.

Au début des années cinquante, la formation des éducateurs est dominée par la pédopsychiatrie, notamment sous l'influence du docteur HEUYER. Même si certains bénévoles et acteurs de l'action de rue dans les quartiers se reconnaissent assez mal dans cette approche rééducative, ce courant dominant va organiser le champ de la prévention.

En 1957, dans le prolongement du colloque de Jambville, une journée régionale sur la prévention de l'inadaptation infantile et juvénile est organisée à l'initiative de l'A.R.S.E.A. parisienne. De multiples associations et services (centres sociaux, Maisons des jeunes,

services d'allocations familiales, sauvegardes, etc.) sont regroupés autour des responsables de clubs et équipes de prévention. Le compte-rendu de cette journée dans une revue de neuro-psychiatrie infantile est sous-titré : "les clubs et équipes de prévention", inaugurant une terminologie qui deviendra officielle. Au fil de la synthèse des travaux, on y définit cette prévention :

"La prévention se définit par sa clientèle, son but curatif, son action collective dans un milieu et dans un lieu donnés. La clientèle est constituée par une jeunesse en danger moral, en voie d'inadaptation, voire en pleine délinquance, inorganisée et inorganisable" (Dr LANG, 1957).

L'essentiel de l'action de la prévention spécialisée est déjà explicitement énoncé. Les loisirs, constituant "le véritable cadre social de l'enfant", les clubs et équipes de prévention les utilisent comme moyens dans un but curatif. Au travers des activités de loisirs, moyen de contact et d'accrochage, est visée une rééducation en milieu ouvert, dans un climat de grande ouverture et de disponibilité totale. Cela nécessite, selon les comptes rendus des travaux, des personnels permanents et pas seulement des bénévoles. Pour être efficace, cette action curative doit être combinée à une action continue sur la famille et le quartier: *"l'enfant et la famille doivent pouvoir évoluer dans et par le quartier, et celui-ci évoluer avec eux"*.

A cette époque, un peu plus d'une quinzaine de C.E.P. sont recensés, dispersés dans une demi-douzaine d'agglomérations. Un virage est amorcé avec le recrutement de permanents, il va se poursuivre avec la question du financement pour se prolonger par le développement de multiples activités. La question du financement apparaît à ce moment là, à la fois crucial pour la survie des Clubs, mais aussi un enjeu de pouvoir. En effet, avec des permanents et pour développer les activités, il devient difficile de fonctionner sans l'assurance d'un financement stable

En 1959, sous l'impulsion de Maurice HERZOG, Haut-commissaire à la Jeunesse et aux Sports, est créée une Fédération des Clubs et Equipes de Prévention, condition estimée indispensable pour envisager la mise en place d'un financement régulier. Cette Fédération regroupe au départ six associations parisiennes. Présidée par Jean CHAZAL, elle devient l'interlocutrice des pouvoirs publics. Cette même année de 1959, une circulaire précise les conditions de financement des C.E.P. Cette Fédération a la mission d'être garante de la procédure dite de "l'agrément". Les Clubs affiliés reçoivent sous forme d'une subvention renouvelable annuellement, une source de financement stable (de l'ordre de 80% d'un budget).

L'été 1959, dit "été des blousons noirs" a constitué un accélérateur du processus d'évolution et d'extension des C.E.P. Les générations de l'après-guerre arrivent à l'âge de l'adolescence et, comme l'écrit J. MONOD⁶: "*L'un après l'autre, presque tous les pays d'Europe découvrent le nouveau visage de la jeunesse: violente, immorale, désabusée*". Ce thème fit l'objet d'une grande couverture médiatique au cours des deux années suivantes et un abondant discours est proposé sur les bandes de jeunes, la violence juvénile, la rupture des générations... Dans ce contexte d'inquiétude, les clubs de prévention -qui font leur apparition dans la presse- apparaissent comme une réponse possible.

En 1961, un colloque à Marly-le-Roi rassemble, parmi d'autres organismes (Sauvegarde, Santé Publique, Jeunesse et Sports, des mouvements de jeunesse...), les représentants de la Fédération et des associations gestionnaires de dix-sept C.E.P. Le terme de Prévention spécialisée y est prononcé pour la première fois. Recrutement et formation furent les préoccupations majeures de ce colloque. Rapidement, la formation d'éducateur s'impose en Prévention spécialisée. GOURLIER, éducateur de prévention à Paris et Président de la sous-commission "éducateurs" du Comité technique de la Fédération, présente le rapport sur les éducateurs spécialisés et leur formation. Il préconise la création d'une école pour la formation des éducateurs de prévention. Son argumentation est fondée sur l'idée que ces éducateurs ne font pas le même métier que les autres éducateurs. Au nom de l'unité de la profession, cette proposition se heurte immédiatement à une opposition des représentants des associations d'éducateurs et des écoles d'éducateurs (VEYRE, TÉTARD)⁷.

Ainsi "le contrôle" de la Prévention spécialisée constitue dès lors un enjeu de pouvoir parmi les divers organismes qui gèrent l'action socio-éducative et les métiers de ce secteur. En 1961, lors du XII^e Congrès de l'U.N.A.R.S.E.A., l'idée est émise de placer la prévention dans le cadre des A.R.S.E.A. à des fins d'harmonisation, de coordination des interventions et des relations avec les pouvoirs publics. Le ministère de la Santé et de la Population s'intéresse aussi aux C.E.P. et par deux circulaires à ses services départementaux (avril 1959 et septembre 1960) précise le soutien qui peut leur être apporté. La Prévention spécialisée entre dès lors dans sa phase d'institutionnalisation.

Sous l'impulsion du Haut-commissaire à la Jeunesse et aux Sports, un arrêté du Premier ministre, en date du 14 mai 1963, crée un "Comité national des Clubs et Equipes de Prévention contre l'inadaptation sociale de la jeunesse". Il comprend une trentaine de membres: présidents d'associations, représentants de l'A.N.E.J.I., des éducateurs

⁶ MONOD J. *Les Barjots. essai d'ethnologie des bandes de jeunes*, Julliard, Paris, 1968.

⁷ PEYRE V., TÉTARD F. *Les enjeux de la Prévention spécialisée: 1956-1963*, in "Lectures sociologiques du travail social" sous la direction de Francis BAILLEAU, coll. Politique sociale Les Editions Ouvrières, 1985

"pionniers". Cette instance établit notamment la liste des C.E.P. agréés, propose aux administrations les montants des aides à accorder. Elle conduit également une réflexion sur les méthodes et exige qu'une enquête sociologique de besoins figure dans les dossiers d'agrément. Rares sont les absents parmi les principaux personnages et associations historiques de la prévention. Certains, comme le Professeur FLAVIGNY des Equipes d'Amitié, ont refusé d'y participer parce qu'ils *"n'approuvent pas entièrement les buts poursuivis par le Comité"*. A plusieurs reprises, FLAVIGNY a mis en garde les autres acteurs de la Prévention contre les risques que présente l'institutionnalisation de la Prévention spécialisée. Quelques C.E.P. sont attachés à leur indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics et redoutent la voie prise. Le Comité National de Liaison naît en 1971, sous l'impulsion de Pierre DURIEZ, sociologue, ancien éducateur aux Equipes d'Amitié, de cette logique de démarcation et de réappropriation.

Par ailleurs, outre les résistances d'organismes dont la vocation est traditionnellement d'oeuvrer auprès d'une "clientèle" proche (Associations de Sauvegarde, notamment), les affrontements avec les jeunes Services de Milieu Ouvert, et surtout avec les maisons de quartier, -Maisons pour Tous, Centres sociaux, Maisons de Jeunes-, sont très vifs dans cette période.

Finalement, la Prévention quitte le giron de la Jeunesse et des Sports, pour être à partir de 1970 rattachée au ministère de la Santé et plus particulièrement au secteur de l'Aide Sociale à l'Enfance qui l'intègre dans sa politique de prévention globale par les D.D.A.S.S - créée en 1964-.

L'Arrêté du 4 juillet 1972 marque la reconnaissance officielle de ce mode d'intervention, des principes et des méthodes de la Prévention spécialisée. Cet arrêté crée le Conseil Technique des C.E.P.S. qui a pour vocation de mettre en présence des élus, des éducateurs, des représentants des administrations pour échanger sur les problèmes et les pratiques de terrain. Financée sur le budget de l'Aide sociale, la Prévention spécialisée connaît alors une période d'expansion, passant de 98 C.E.P.S. en 1972, à 383 en 1975 et 485 en décembre 1985. Cette période apparaît comme la période fondamentale de consolidation d'une aventure débutée vingt ans plus tôt. La période suivante, marque la confrontation de ce mode d'intervention parvenu à maturité avec un nouveau contexte économique et politique lorsque les élus locaux entrent dans le champ de la prévention de la délinquance.

L'histoire de la Prévention spécialisée se continue alors mais connaît de réels bouleversements. Le 1er janvier 1984 entre en vigueur la loi du 22 juillet 1983 réalisant les transferts des compétences dans le domaine sanitaire et social entre l'Etat et les collectivités

locales. La Prévention spécialisée, rattachée à l'Aide Sociale à l'Enfance, entre dans les compétences transférées au département. Quant à la Loi du 6 janvier 1986, adaptant la législation sanitaire et sociale au transfert de compétences en matière d'aide sociale, elle concerne la Prévention qui est rattachée au dispositif administratif de l'ASE et donc au Code de la Famille et de l'Aide sociale. La décentralisation va engager les associations sur la voie de l'évaluation, sinon sur la démonstration de leur utilité. L'habilitation devient un instrument de politique sociale des financeurs-décideurs, en l'occurrence, le Conseil Général. Celui-ci regarde désormais telle ou telle modalité d'action, en fonction de ses objectifs. La situation du département de l'Essonne est restée un exemple significatif et illustre bien les nouveaux rapports de force. Sur le rapport du président de la Commission de la Santé, de l'Action sociale et du Logement du Conseil général de l'Essonne, les conventions liant au département les C.E.P.S. furent dénoncées. Les contrats passés avec les communes autorisaient le développement d'un nouveau type de structure : les associations municipales et para-municipales.

Parallèlement, dans cette période, se mettent en place des politiques de lutte contre le chômage, contre la pauvreté et l'exclusion. Les dispositifs se multiplient et se succèdent au rythme des changements de gouvernements et de l'ampleur du phénomène. La Prévention spécialisée est sollicitée pour intervenir dans cette action sous des formes multiples: mise en oeuvre d'actions d'insertion par l'économique (entre autres la circulaire de septembre 1979), participation aux dispositifs de prévention (Opération Prévention Eté, Centre Communaux de Prévention de la Délinquance...), mais aussi aux dispositifs territorialisés (Développement Social des Quartiers, Contrats de Ville...). Confrontés à ce contexte, les éducateurs de Prévention spécialisée ont innové, ils se sont adaptés et les modes d'actions se sont diversifiés.

Les relations entre les nouveaux commanditaires/financeurs et la Prévention spécialisée ont été et sont encore tendues. Elles constituent aujourd'hui encore un enjeu. Au delà de la dimension politique dans certains départements, la Prévention spécialisée est, comme les autres secteurs traditionnels de l'action sociale, confrontée à des turbulences institutionnelles et culturelles, aux logiques techniciennes et gestionnaires. La proximité plus grande du pouvoir financeur et décideur pourrait être un facteur déterminant dans sa disparition ou le renouvellement d'une identité difficilement conquise dans la période précédente.

L'histoire de la Prévention spécialisée est marquée par un ensemble de tensions. La Prévention naît de pratiques de terrain, et d'expérimentations dont certaines sont impulsées et soutenues par des acteurs qui traversent le siècle et participent à la construction du champ de l'action sociale. La question de l'institutionnalisation de la Prévention spécialisée créera d'emblée des tensions entre les partisans d'une action non lisible et non visible pour mieux

s'immerger au coeur des populations et les partisans du développement de cette méthode d'intervention dans un cadre plus institutionnalisé, financé par les pouvoirs publics. D'une intension volontariste d'"aller vers", le sens de l'histoire a été d'aller plus vers une organisation de l'intervention des éducateurs, plus structurée. Le texte du 4 juillet 1972, en est l'aboutissement. Les années soixante-dix constituent à la fois la période de développement des Clubs et Équipes de Prévention, mais aussi d'une reconnaissance professionnelle. Le début des années quatre-vingt, les éducateurs de Prévention revendiqueront leur professionnalité, en opposition aux interventions des bénévoles impliqués dans les quartiers. La référence aux compétences professionnelles constituera un argument important dans cette construction d'une identité professionnelle. La Prévention spécialisée trouve sans doute à cette période son point d'équilibre, au moment précisément où le modèle qui s'est institutionnalisé se trouve confronté à des logiques techniciennes et gestionnaires pour lesquelles il n'était pas préparé. Celles-ci apparaissaient dans un contexte de transformation et surtout de massification des populations jeunes avec lesquelles travaillaient les Clubs et Equipes de Prévention.

II - L'ORGANISATION: diversité des structures et des modes de conventionnement

Les cinq régions choisies pour réaliser l'enquête PROMOFAP/CREDOC représentent la moitié des associations recensées en 1994 par le Conseil Technique de la Prévention spécialisée. Ces régions présentent des caractéristiques différentes tant en termes d'environnement -zone très urbanisée comme l'agglomération parisienne, zone à la fois urbaine et rurale (Rhône-Alpes, PACAC), zone à dominante rurale (Pays-de-la Loire, Lorraine)- mais aussi dans leur rapport à l'histoire de la Prévention spécialisée -des départements comme Paris, le Rhône, ont vu naître les premières expériences et ont connu les pionniers, d'autres ont vu s'implanter la Prévention spécialisée plus récemment, après l'arrêté de 1972-. Etudiées ensemble, ces régions fournissent certainement une bonne image des situations rencontrées en Prévention spécialisée.

Tableau n° 5

La Prévention spécialisée dans les Régions étudiées (*).

Régions	Nombre d'associations	Nombre d'équipes	Nombre de professionnels
Ile-de-France	91	142	514
Rhône-Alpes	27	98	340
PACAC	22	28	205
Lorraine	14	36	148
Pays-de-la-Loire	9	26	79
TOTAL des 5 régions	163	330	1 286
TOTAL national (**)	324	621	2 333

(*) Ces données chiffrées ont été reconstituées à partir des entretiens et des données recueillies dans plusieurs documents du CTPS.

(**) France métropolitaine

1 - La diversité des formes : entre le service départemental et l'association de quartier

La Prévention spécialisée, nous l'avons indiqué, a d'abord été une pratique empirique de quelques individus liés à des mouvements, principalement le scoutisme, ou à des personnalités du monde éducatif. Les expériences se sont multipliées dans cet élan innovateur de l'après-guerre, en utilisant les supports associatifs existants. Si quelques expériences s'appuient déjà sur des associations du secteur de l'enfance inadaptée, la majorité des expériences sont conduites par des individus attachés à ces mouvements d'éducation populaire ou caritatif, et vont créer des associations de quartier pour aller rencontrer les jeunes. Les Equipes d'Amitié constituent l'une des grandes pépinières des éducateurs de la Prévention spécialisée.

Les Sauvegardes de l'Enfance et de l'Adolescence créées en 1943 se sont emparées très tôt de ce nouveau mode d'intervention éducatif et l'ont développé comme un service parmi d'autres au sein de leur structure. Des tensions assez fortes surgiront dans les années cinquante entre elles et les autres formes associatives et notamment les petites associations.

Ces formes institutionnelles dans lesquelles s'exerce la Prévention spécialisée existent depuis très longtemps. A partir de la décentralisation un nouvel acteur est intervenu sur la scène de l'action sociale : l'élu local. Cette arrivée a élargi les formes de gestion de la Prévention spécialisée.

La première phase de l'étude avait pour objectif de fournir une photographie de la Prévention spécialisée dans les cinq régions enquêtées. La diversité des formes d'organisation dans ce secteur d'activité sociale et éducative est lisible dans les régions choisies. La palette n'est sans doute pas exhaustive, mais il semble que l'on dispose d'une bonne représentation des modèles existants.

Dans ces régions tous les modèles d'organisation courants (association à vocation départementale ayant d'autres activités médico-sociales, grosse et petite associations de Prévention) sont représentés. Mais certains départements se singularisent par un modèle peu ordinaire, sinon nouveau. Ainsi, en Meurthe-et-Moselle, un service départemental côtoie d'autres associations. Dans ce service départemental, les éducateurs de Prévention ont le statut d'agents territoriaux. Ils sont une quarantaine répartis par deux ou trois dans les sites d'intervention et rattachés administrativement aux DAMS (ancienne circonscription d'action sociale). Dans le département des Bouches-du-Rhône, une importante association à vocation

départementale emploie plus de 135 salariés qui interviennent sur une dizaine de sites. Le conseil d'administration est composé principalement d'élus locaux du département. Dans le même département, d'anciennes associations de la Fédération des C.E.P. des Bouches-du-Rhône continuent d'exister et de fonctionner sans éducateur (elles figurent toujours sur la liste des associations de Prévention spécialisée du C.T.P.).

Presque la moitié des éducateurs interrogés au cours de l'enquête PROMOFAF/CREDOC travaillent dans de grosses associations du secteur médico-social. Cette donnée est liée au fait que l'étude financée par PROMOFAF, s'est organisée autour des structures et organismes adhérents à PROMOFAF, et que bon nombre de Sauvegarde et de grosses associations cotisent auprès de cet organisme de formation permanente. Cependant, tous les types de structures sont représentés dans l'échantillon.

Tableau n° 6

Types de structures

dans lesquelles travaillent les éducateurs interrogés au cours de l'étude

Types de structure	Ensemble des répondants	
	nombre	%
services à vocation départementale ou municipale	8	7
associations du secteur médico-social	45	40
grosses associations de PS	33	30
petites associations de PS	25	23
Total	111	100

CREDOC/PROMOFAF, 1995

Les services auxquels appartiennent ces personnes sont assez importants :

- 6 ont plus de 50 salariés en Prévention spécialisée,
- 60 ont entre 11 et 30 salariés
- 43 ont entre 4 et 10 salariés
- 2 ont 3 ou moins de 3 salariés

Les personnes ayant répondu soit au questionnaire, soit à l'entretien, appartiennent à des équipes de taille moyenne :

7	travaillent dans une équipe de	8 à 15 personnes
71	" "	4 à 7 personnes
33	" "	3 ou moins de 3 personnes

En 1990, en France métropolitaine, la Prévention spécialisée était organisée par 314 associations privées (dont 28 Sauvegarde), des DDASS (8 dont 6 en gestion directe) et deux Caisses d'Allocations Familiales. La majorité des associations de Prévention spécialisée ne gère qu'une seule équipe (221).

Le service départemental, intégré au département constitue le modèle le plus récemment apparu dans le champ de la Prévention spécialisée. Avec des éducateurs fonctionnaires territoriaux, ce modèle se trouve à l'autre extrémité de l'axe organisationnel. Proche de cette position sur notre axe, on trouve l'association de prévention départementale qui s'inscrit davantage dans une logique d'entreprise. Elle veut être un outil au service des populations et des élus et propose un ensemble de services et de prestations aux élus locaux qui s'inscrivent dans une prévention globale de la délinquance et de traitement par l'insertion sociale.

Des associations municipales ou dites para-municipales sont apparues depuis la décentralisation. Le maire de la ville en est le président. Cette formule très controversée au sein de la Prévention spécialisée est aujourd'hui assez développée. Les modèles plus "classiques" existent depuis toujours dans le champ de la Prévention spécialisée. Les grosses associations, véritables entreprises du secteur médico-social, peuvent avoir une vocation territorialisée - départementale, comme les Sauvegardes- soit des implantations multiples, communales ou par quartier, dispersées géographiquement. Ces organismes disposent, parmi d'autres secteurs d'activité, d'un service de Prévention spécialisée qui peut être regroupé en une seule équipe (dans le cas d'une petite Sauvegarde, par exemple), ou composé de plusieurs petites équipes dispersées dans les lieux d'intervention.

Parmi les associations qui n'ont pour seule activité que la Prévention spécialisée, il faut en distinguer deux types principaux : les grosses associations de Prévention spécialisée ont plusieurs équipes et peuvent compter de dix à trente postes, et les petites associations qui ont une ou deux équipes. Nous avons même rencontré une association de Prévention spécialisée sans permanent, qui ne fonctionne qu'avec des bénévoles ou des intervenants ponctuels sur des périodes ou sur des types d'activité.

- 1- le service départemental de P.S.
- 2- l'association départementale de P.S.
- 3- l'association ou le poste municipal
- 4- l'association à vocation départementale ayant, entre autres activités socio-éducatives, un secteur P.S.
- 5- la grosse association du secteur ayant, entre autres activités socio-éducatives, un secteur P.S.
- 6- la grosse association de P.S. ayant plus de trois équipes
- 7- l'association de P.S. ayant deux ou trois équipes
- 8- l'association de P.S. de quartier avec une équipe
- 9- l'association de P.S. de quartier sans éducateur

Les logiques qui animent ces structures sont différentes et traduisent des choix très différents vis-à-vis de la commande sociale. Un directeur d'une grosse association a souligné la logique d'entreprise dans laquelle s'engageait de plus en plus son association :

"Nous pourrions très bien sortir du champ de la Prévention spécialisée et constituer une SARL. Face à nous, il y a des élus qui attendent des réponses à leurs problèmes. Nous, nous détenons les compétences, le savoir-faire. C'est cela que nous vendons. J'utilise volontairement un langage choquant en Prévention spécialisée parce que je crois qu'aujourd'hui l'avenir est plus du côté d'un modèle de type entreprise que du modèle petite association de quartier si l'on veut répondre à l'ampleur du problème de l'insertion. Nous pourrions très bien sortir du champ de la Prévention spécialisée et constituer une SARL. Nous entrons dans une logique de prestation de services". (Directeur d'une grosse association de Prévention à vocation départementale).

Les grosses associations sont peut-être moins attachées à l'identité de la Prévention spécialisée, à ses principes. Elles ont à gérer une véritable entreprise de plusieurs dizaines, voir centaine de salariés. Les enjeux avec les Conseils généraux se situent aussi en terme de stratégie de gestion de l'ensemble de la structure et pas seulement de leur service de Prévention spécialisée. Dans une autre région, une Sauvegarde enjoint le directeur de son Service à "coller aux attentes du département", lequel est dans une phase de définition et de restructuration de son schéma départemental.

Dans le même temps, nous avons rencontré des administrateurs de petites associations de quartier ou des directeurs de services de plusieurs équipes qui s'attachaient à résister aux pressions exercées par le contexte politique et administratif "*afin de rester dans une Prévention plus traditionnelle, indépendante*".

Il ne s'agit pas d'opposer, à travers cette démonstration, grosses et petites associations, car dans les départements étudiés, certaines petites associations se sont délibérément inscrites dans des logiques de prestation de service :

"Le développement de l'action partenariale à travers les politiques territorialisées nous a conduit à entrer dans une logique nouvelle. Il faut aujourd'hui que les éducateurs acceptent de travailler sous des formes contractualisées, il faut qu'ils acceptent que des objectifs soient fixés, que leur action soit évaluée par des élus qui financent." (administrateur d'une association avec une seule équipe).

2 - L'évolution des liens entre la Prévention et ses financeurs

2-1. La diversité des liens : les multiples formes du conventionnement

Les situations que nous avons pu observer dans les départements enquêtés sont pour le moins contrastées. Quelques départements n'ont toujours pas dénoncé les conventions signées avant la décentralisation. Dans ce cas, l'ancienne convention entre l'association de Prévention et l'Etat est toujours en vigueur et est renouvelée chaque année par tacite reconduction. La deuxième situation rencontrée est proche de la première dans le sens où il n'y pas encore eu d'élaboration d'un modèle de convention par le Conseil Général. Si l'ancienne convention avec l'Etat a bien été dénoncée, la nouvelle n'a toujours pas vu le jour.

Lorsque de nouvelles conventions se mettent en place, elles diffèrent davantage dans le contenu que dans la forme dont le modèle reste la convention (Paris, Alpes-Maritimes, Essonne...). Quelques nouvelles formes contractuelles apparaissent cependant, telles les Chartes d'objectifs (Savoie, Plan Paris-Espoir) dont les termes précisent les conditions du contrat, l'engagement partenarial. Cependant, fréquemment, les nouvelles conventions tendent à modifier les manières de travailler des équipes de Prévention. Un vocabulaire plus technique accompagne une recherche d'opérationnalité plus grande. Il y est question d'objectifs, de durées d'intervention, de populations ciblées, de territoires d'intervention, et d'évaluation systématique (le Rhône, les Alpes-Maritimes, entre autres).

Dans sa forme également la nouvelle convention peut faire intervenir un nouveau contractant : la commune dans laquelle est implantée l'association ou l'équipe de Prévention spécialisée. L'objectif pour le département est alors d'impliquer -financièrement ou matériellement- la commune bénéficiaire de l'action de Prévention dans le budget de l'association.

Enfin un dernier type de convention est apparu. Il rompt radicalement avec les précédents et avec la logique chère à l'action sociale en général : elle s'inscrit dans une logique d'appel d'offre pour un type d'action donné, pour un ou des objectifs donnés et sur des durées déterminées.

"Aujourd'hui, il nous arrive d'avoir un maire qui appelle la direction du service pour nous demander d'intervenir dans sa ville ou dans un quartier précis. Le motif peut être un problème de violence urbaine, mais aussi de sentiment plus diffus d'insécurité, de montée de la violence. Cet élu voulait nous rencontrer pour étudier avec nous les conditions d'une intervention sur une année."

(directeur d'un service d'une grosse association départementale)

Les types de conventionnement actuellement en vigueur

- 1- une convention ancienne DASS/Etat est toujours en vigueur, elle n'a pas été dénoncée et reste en vigueur par tacite reconduction
- 2- une convention DASS/Etat déconventionnée, mais le modèle est reconduit
- 3- une convention nouvelle sur le modèle ancien, mais avec des contraintes: cibles déterminées (territoire, population...)
- 4- une convention tri-partite Département-commune-association
- 5- un conventionnement par actions ou par objectifs sur des durées déterminées

Cette période de renouvellement des conventions (Savoie, Alpes-Maritimes, en 1994, Paris avec le Plan Paris-Espoir mis en place en 1990 et l'actualisation des conventions à partir de 1992, Essonne en cours de renégociation...) est aussi une période de réflexion et de réajustement de leurs orientations.

Un premier constat s'impose : chaque département élabore un cadre qui lui est propre, des formes et un contenu qui lui sont spécifiques. Il ne semble pas qu'il y ait de concertation entre départements, capitalisation des expériences et des acquis des autres départements. Les termes utilisés pour définir le cadre de la politique mise en oeuvre sont à ce titre significatifs de la liberté d'appréciation du champ d'intervention dans lequel doit s'inscrire la Prévention spécialisée :

- la politique pour la protection de l'enfance et de l'adolescence (Paris)
- la politique générale d'action sociale et de prévention (Paris),
- la politique générale d'action sociale en direction des populations en difficulté d'insertion sociale (Savoie)
- la politique d'action sociale de prévention auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu : prévenir la marginalisation et faciliter la promotion sociale des jeunes et des familles (Alpes-Maritimes, Essonne),
- la politique d'action sociale et éducative en faveur des populations exclues ou marginales (Val-d'Oise),
- la protection de l'enfance et de lutte contre le risque de marginalisation des jeunes (Seine-et-Marne)

La remarque précédente peut être également étendue à des objets plus précis comme les populations concernées par l'action de Prévention spécialisée. Les départements évaluent et ciblent des classes d'âges différentes, en voici quelques exemples :

- les jeunes de 10 à 20 ans : la Prévention spécialisée doit agir en amont des facteurs de risque d'exclusion (Savoie),
- les mineurs et plus particulièrement, les 12 à 16 ans (Alpes-Maritimes),
- jeunes de 12 à 21 ans présentant des difficultés graves d'insertion (Maine-et-Loire),

- les préadolescents, adolescents et jeunes adultes : la Prévention spécialisée doit agir à l'encontre des processus de marginalisation, en faveur de la prévention de la délinquance (Paris),

- prioritairement les 16 à 25 ans (Essonne) qui manifestent des comportements de marginalisation ou de non-insertion, et qui vivent une situation de crise. Mais dans un souci de prévention de la récidive des jeunes adultes (Essonne),

- adolescents et jeunes adultes en difficulté (Val-d'Oise),

- jeunes et familles en difficulté ou en rupture avec le milieu pour prévenir l'inadaptation sociale et la délinquance des jeunes (Loire-Atlantique)... .

Les liens institutionnels constituent un autre exemple de diversité : la forme et la durée de validité des agréments et des conventions sont variables d'un département à l'autre. Ces liens prennent la forme de conventions ou de contrats d'objectifs, la durée de validité s'étend de un an (conventionnement avec tacite reconduction) à cinq ans.

Exemples de liens contractuels

- Charte tri-partite : 3 ans (Savoie)
- Agrément : 3 ans (Paris)
- Convention bi-partite :
 - * annuelle avec tacite reconduction (Paris, Essonne, Loire-Atlantique)
 - * pour une durée de trois ans (Alpes-Maritimes)
 - * pour une durée de cinq ans (Maine-et-Loire)
- Convention tri-partite : (Seine-et-Marne)

Cette diversité des approches n'est pas sans quelques similitudes avec la diversité des populations rencontrées par les équipes de Prévention spécialisée et leurs multiples modes d'actions (cf. chapitre suivant). On pourrait donc déceler dans cette diversité, une certaine convergence avec l'approche de la Prévention spécialisée : chaque département définit une

classe d'âge ciblée en fonction des besoins locaux, de sa politique départementale, de ses propres conceptions de la prévention et de l'intervention qu'il souhaite de la Prévention spécialisée. Mais à travers ces choix multiples, les départements ne fournissent pas aux éducateurs de la Prévention spécialisée un modèle de cohérence et participent ainsi au flou de la définition des missions, des populations concernées dans ce secteur particulier que constitue la Prévention spécialisée.

2-2. Les orientations des nouvelles conventions et des schémas départementaux : plus de cadrage

Le contenu des conventions les plus récentes, des schémas départementaux de l'action sociale, des nouvelles formes contractuelles, traduisent les attentes actuelles des financeurs et des décideurs politiques. Comme le soulignait un représentant du Conseil général des Bouches-du-Rhône :

“Il faut réfléchir l'outil que représente la Prévention spécialisée à partir de l'évolution des difficultés économiques et sociales des populations, et à partir de l'évolution des dispositifs d'insertion mis en place depuis quelques années. Cela implique que le Conseil général s'engage dans une redéfinition des missions de la Prévention spécialisée et des conditions de son intervention sur le terrain. Il faut notamment améliorer les capacités d'intervention et aussi unifier les efforts de chacun face à l'aggravation des conditions de vie” (Conseiller général des Bouches-du-Rhône)

Depuis une dizaine d'années, les modes d'actions dans le champ de l'action sociale se sont transformés, le poids des élus dans les politiques engagées s'est considérablement renforcé. Dans ce contexte, plusieurs départements ont révisé ces dernières années leur Schéma départemental de l'action sociale et médico-sociale (Alpes-Maritimes en 1990) ou leur Schéma départemental de la Famille et de l'Enfance (Seine-et-Marne, 1994). D'autres sont en cours d'élaboration (Yvelines, Val-de-Marne). Quelques-uns ont élaboré des Chartes de la Prévention spécialisée (Loire-Atlantique, 1993). Ces travaux sont l'occasion pour les départements de produire des rapports d'orientations concernant la Prévention spécialisée.

Analyser le contenu des nouveaux schémas départementaux, des conventions les plus récentes est un moyen de dégager les attentes majeures des départements et les enjeux actuels pour la Prévention spécialisée. Deux orientations majeures apparaissent à la lecture de ces documents. La première, se manifeste par le développement des contrats par objectifs, la

référence constante à l'évaluation des actions. Les financeurs, les élus souhaitent aujourd'hui définir les conditions d'intervention, les conditions du marché. La seconde orientation majeure est plus politique et concerne la redéfinition du champ de l'intervention, l'inscription de l'action de la Prévention spécialisée dans la dynamique locale de développement social, de lutte contre l'exclusion : celle-ci se traduit par une injonction à travailler avec le partenariat local et un élargissement du champ de l'intervention.

“Dans l'ensemble du dispositif départemental, les services concourant à la prévention de la marginalité et de l'exclusion sociale doivent intervenir par des actions partenariales et contractualisées” (Conseil général des Alpes-Maritimes)

2-2-1. La définition de contrats d'objectifs

Au cours des dix dernières années les contrats d'objectifs comme principe contractuel de mise en place et de gestion des interventions se sont multipliés dans les cinq régions étudiées. Le conventionnement fournit le cadre de l'intervention, les attentes en matière d'intervention se traduisent par l'élaboration de contrats d'objectifs à durée limitée entre les équipes de Prévention spécialisée et les services du Conseil Général.

L'analyse du contenu des contrats, ou des missions -terme utilisé dans certains départements dont le Maine-et-Loire- montre un affinement des exigences, un ciblage plus précis des modalités de l'intervention. Les contrats d'objectifs précisent, en règle générale :

- * la qualité de la population suivie,
- * le territoire couvert par l'équipe,
- * les liens fonctionnels entre les structures locales et les modalités de participation aux instances locales de concertation,
- * les objectifs poursuivis,
- * les outils d'évaluation des actions conduites.

Les territoires concernés par l'intervention sont déterminés, en règle générale, soit par les services du Département en collaboration avec l'association de Prévention spécialisée et parfois, après consultation d'une instance (Commission consultative de la Prévention en Loire-Atlantique) ou les services d'action sociale du département (Paris, Alpes-Maritimes).

Enfin, si la forme et la durée de validité des agréments et des conventions sont variables d'un département à l'autre, il semble que l'échéance de trois ans devienne la plus fréquente et

notamment dans les départements qui fonctionnent sur un principe de contrats d'objectifs, de missions, ou de charte d'objectifs.

2-2-2. *L'évaluation des actions*

Dans tous ces textes réglementaires, quelle que soit leur forme, un article, un paragraphe sont consacrés à l'évaluation des actions. Cette régularité de la présence de la notion d'évaluation dans les textes montre que les départements font de l'évaluation un outil important de gestion :

“Une des grandes difficultés inhérentes à l'intervention des clubs et équipes de prévention depuis leur création a tenu à l'impossibilité d'obtenir de manière tangible des éléments précis permettant d'évaluer l'action menée” (Alpes-Maritimes)

Ce désir de connaître les effets des actions, et donc la validité de la dépense financière, si elle est toujours présente dans les textes, ne se traduit pas dans les faits de la même façon. En règle générale, quelques critères sont proposés dans le cadre de cette évaluation : nombre et caractéristiques des jeunes suivis par action, partenaires, liste des actions..., mais finalement la forme reste à inventer par les équipes. Cependant, certains départements ayant adopté le principe des contrats d'objectifs ont élaboré des outils d'évaluation plus rigoureux et certainement contraignants (Meurthe-et-Moselle) sous forme de « fiche descriptive de l'action », « fiche résultat de l'action », plus une série de tableaux :

- définition et évaluation des objectifs par domaine d'intervention,
- moyens et actions mis en oeuvre et résultats quantitatifs et qualitatifs par domaine d'intervention,
- résultats globaux de l'action de l'équipe.

Le fait que l'évaluation apparaisse systématiquement dans les textes montre le souhait des élus et des responsables départementaux de mieux apprécier sinon contrôler les actions. Encore faut-il qu'ils s'en donnent les moyens ? Les exigences en matière d'évaluation se présentent sous deux formes. Le suivi des actions peut se limiter à un bilan annuel (Savoie, Alpes-Maritimes, Loire-Atlantique), un rapport de synthèse (Paris), c'est-à-dire une évaluation à partir des documents traditionnels. Mais des expérimentations se font jour dans certains départements : l'évaluation peut être assurée par un comité de pilotage composé d'élus (départementaux, locaux), de représentants des directions départementales, de responsables de services ou de structures en local (Savoie), une commission d'évaluation (Alpes-Maritimes), le département peut proposer un canevas sous forme de grilles (Meurthe-et-Moselle).

2-2-3. Du partenariat à l'inscription dans la dynamique locale de développement social

La terminologie utilisée, si elle n'est pas nouvelle, renvoie à des logiques de management (objectifs, missions, résultats), mais ce vocabulaire présente une connotation militaire (objectifs, missions) qui traduit au-delà d'un effet de mode ou de glissement de vocabulaire d'une sphère sociale et économique à une autre, l'enjeu politique que constitue la lutte contre l'exclusion. La Prévention spécialisée s'inscrit dans cette guerre déclarée, elle en est un des instruments. Pour ces raisons, les textes étudiés insistent sur la nécessité, sinon l'obligation pour les équipes de collaborer avec les partenaires locaux, avec les services du Département, aux dispositifs locaux.

Dans toutes les conventions et les schémas départementaux et autres textes d'orientations, l'injonction à travailler avec le partenariat local est explicite. Le cadre de ce partenariat tend à s'étendre davantage vers le champ vaste de l'insertion et donc de la lutte contre l'exclusion plutôt que vers l'éducation spécialisée :

« Les équipes de Prévention spécialisée doivent se coordonner avec les politiques de développement social urbain, elles doivent trouver des passerelles avec les actions d'insertion menées au titre du RMI, du logement social ou de l'insertion professionnelle » (Seine-et-Marne).

Deux idées alimentent ces injonctions. Parfois, il n'est exigé qu'une simple coordination avec les autres acteurs locaux. Mais, de plus en plus souvent, il s'agit d'une transformation du mode d'intervention vers davantage de transversalité dans la gestion des problèmes des populations. Toutes les équipes sont plus ou moins engagées dans un travail dit de partenariat local. Seulement quelques équipes ont explicitement opté (voir le contenu des rapports d'activité) pour un engagement dans une logique de participation aux dispositifs territoriaux et transversaux.

2-2-4. Un élargissement du champ d'application de la notion de Prévention spécialisée : une place dans la prévention générale

Le glissement vers une Prévention spécialisée, instrumentalisée, outil parmi d'autres, et vers son intégration dans les dispositifs, s'accompagne d'une dilution de la notion de Prévention spécialisée dans la prévention générale, dans une approche plus globale des problèmes d'insertion sociale.

Dans le département des Alpes-Maritimes, l'action des clubs et équipes de Prévention spécialisée est désignée sous le terme "d'action préventive spécialisée". Le texte de la Direction des actions médicales et sociales rappelle que "la base de tout travail de prévention est le contact qui est pris et maintenu avec les jeunes là où ils sont : la rue, les cafés, les escaliers, etc...". Les auteurs précisent que "dans sa conception classique, la prévention spécialisée tire son originalité de l'approche méthodologique qui sous-tend son action". Mais, si la spécificité méthodologique est reconnue, les auteurs soulignent que la Prévention spécialisée est restée trop longtemps repliée sur elle-même, nonobstant le principe de base qui préconisait déjà que l'action éducative soit menée en collaboration avec les services sociaux, les groupements et établissements socio-éducatifs et culturels".

Le travail de prévention doit pouvoir s'orienter davantage "vers le multi-partenariat", mais alors, "qu'il ne concernait qu'un type de jeunes en voie de marginalisation, il devrait désormais être abordé d'un point de vue beaucoup plus général en inscrivant les jeunes dans un contexte d'insertion qui doit être le plus large possible". On assiste dans ce département à un élargissement du champ d'application de la notion de Prévention spécialisée.

La Circonscription d'Action Sociale apparaît à cet égard comme le lieu susceptible de répondre le mieux à l'exigence de concertation (Alpes-Maritimes, Meurthe-et-Moselle).

2-3. Le conventionnement, un modèle non remis en cause, mais davantage contrôlé

Les élus et les responsables administratifs interrogés ne remettent pas en cause le modèle de contractualisation que constitue le conventionnement. La convention offre plus de latitude aux associations et elle leur permet de réagir plus vite. Le service départemental de prévention s'il permet un plus grand contrôle, entraîne une gestion trop lourde du personnel. Malgré tout, quelques départements souhaitent un renforcement de leur influence dans ce secteur d'activité.

Certains départements ont choisi de rééquilibrer le partage des forces en créant des services départementaux (Meurthe-et-Moselle) ou en ayant des postes départementaux (Rhône) :

"Le département du Rhône, souhaite étendre la compétence de son service avec un "rééquilibrage" des attributions : se doter d'autant de postes d'éducateurs spécialisés qu'en possèdent actuellement le secteur associatif. Pour les personnes interrogées de ce département, cette volonté correspond à un souci de

rapprochement plus évident avec la prévention spécialisée, pour accroître l'efficacité de son action et celle de tous les services départementaux en général" ⁸

On peut considérer que l'intégration, le rattachement, des clubs et équipes de Prévention aux circonscriptions d'action sociale (Meurthe-et-Moselle, Alpes-Maritimes, Maine-et-Loire) constitue un autre moyen de contrôle de l'action de Prévention spécialisée, voire même une « mise sous tutelle ». Cependant, la création dans quelques départements de commissions dont les objets sont divers (agrément, évaluation) peut aussi traduire un souci de plus grande concertation.

Les étapes de construction de la Prévention spécialisée et les différentes phases de son évolution ont tissé des liens qui ont progressivement positionné la Prévention spécialisée comme un outil de l'appareil étatique d'action sociale et éducative et aujourd'hui celui des Conseils généraux. En fait, le premier tournant de ces relations a été pris avec le principe du recrutement de permanents, il s'est poursuivi avec la question du financement des Clubs et équipes de Prévention, pour se prolonger par le développement de multiples activités. La question du financement apparaît à ce moment là, à la fois crucial pour la survie des Clubs, mais aussi un enjeu de maîtrise de l'intervention.

L'Arrêté de 1972 créant le Conseil Technique des C.E.P.S. - la Prévention est à partir de 1970 dans le giron de l'Aide Sociale à l'Enfance- qui a pour vocation de mettre en présence des élus, des éducateurs, des représentants des administrations pour échanger sur les problèmes et les pratiques de terrain. Par ailleurs, des commissions techniques ont été mises en place dans les départements par les DDASS pour examiner les agréments des associations mais aussi les activités des équipes.

La décentralisation va engager les associations sur la voie de l'évaluation, sinon sur la démonstration de leur utilité. L'habilitation devient un instrument de politique sociale des financeurs-décideurs, en l'occurrence, le Conseil Général. Celui-ci regarde désormais telle ou telle modalité d'action, en fonction de son objectif. Un exemple est resté significatif de ce bouleversement qui a secoué la Prévention spécialisée dans cette période et qui illustre bien les nouveaux rapports de force: le cas du département de l'Essonne. Sur rapport du président de la Commission de la Santé, de l'Action Sociale et du Logement du Conseil Général de l'Essonne, les conventions liant au département les C.E.P.S. sont dénoncées, et remplacées par des conventions passées avec les communes.

⁸ DUBOUCHET L., MEKBOUL S. Prévention spécialisée, décentralisation et politiques territoriales, étude réalisée pour le CNLAPS, février 1992

3. Les enjeux actuels de la diversification

L'analyse des entretiens et de la documentation rassemblée pour cette étude ne montre pas de clivage entre régions. En termes d'organisation, les départements d'une même région peuvent présenter des différences importantes, fruits de l'histoire de l'action sociale et éducative du département. Dans un département comme le Val-de-Marne une grosse association du secteur social et éducatif possède cinq équipes, une grosse association de Prévention spécialisée, par absorption progressive de petites associations s'est développée, et parallèlement de petites associations d'une seule équipe sont implantées. Dans les départements voisins la configuration est différente. En revanche, en province, une Sauvegarde peut constituer la seule structure de Prévention.

L'homogénéité d'un département à l'autre d'une même région n'est pas plus grande en matière de conventions. En Pays-de-la-Loire, par exemple, le département de la Loire-Atlantique propose des conventions d'un an renouvelables par tacite reconduction sur la base d'une Charte qui définit des missions. Dans le Maine-et-Loire, la nouvelle convention (juillet 1992) donne une habilitation pour cinq ans et fixe des cibles -en terme d'âge, notamment-, dans la Sarthe, les Conventions (1989) s'organisent autour d'une logique de contrats de missions et non d'équipes. Ainsi dans une même région co-existent des conventionnements multiples. Cette situation se retrouve dans chacune des régions étudiées. Les élus locaux ne capitalisent pas les expériences des départements voisins. L'outil Prévention spécialisée semble s'adapter assez bien aux désirs et aux volontés politiques.

Les enjeux de cette diversification des formes d'organisation de la Prévention spécialisée se situent sur plusieurs plans : culturel et identitaire, gestionnaire et politique.

L'histoire de la Prévention spécialisée est très tôt marquée par la coexistence d'expériences d'individus ou de petits groupes de personnes. Parmi ceux-ci, il faut déjà distinguer ceux qui agissent de manière isolés et ceux qui sont proches de mouvements associatifs et qui rapidement vont se structurer dans cette sphère d'influence. A côté de ces expériences attachées davantage à des individus apparaissent les équipes intégrées à des institutions, telles les Sauvegardes. La Prévention spécialisée à partir de 1972 va se développer dans ces deux directions principales. L'arrêté de 1972 va permettre le financement d'actions qui ouvrent soit des possibilités d'action pour certains militants, soit un marché à développer. D'un côté vont se créer une multitude de petites associations de quartier, gérées par des militants de quartier, de l'autre les Sauvegardes, mais aussi les grosses associations du secteur médico-social vont investir ce champ d'action, financé en grande partie par l'Etat.

La culture et l'identité des éducateurs de la Prévention spécialisée sont marquées par cette dimension historique. L'image de la Prévention spécialisée est construite davantage autour de l'individu que de l'institution, du militant que du fonctionnaire. Comment une telle représentation peut résister au mouvement qui tend à développer le fonctionnariat à travers les agents territoriaux, municipaux ou départementaux ? Comment la Prévention spécialisée peut-elle "s'arranger" de la tension entre ces statuts vécus jusqu'alors comme opposés, entre ces deux images de l'engagement professionnel ?

Dans cette turbulence le rôle des associations et des administrateurs, des bénévoles ne peut qu'être bousculé. Si la structure associative est vue comme une force, elle constitue aussi une faiblesse. Ce constat rejoint celui de l'équipe de L. DUBOUCHET dans l'étude pour le CNLAPS. Lors des entretiens que nous avons réalisés auprès d'élus locaux, cet aspect à été plusieurs fois soulevé :

"Souvent les administrateurs sont inexistantes. Nous sommes amenés à rencontrer et même à négocier avec les éducateurs eux-mêmes. Cette situation n'est pas admissible. C'est l'employeur qui doit être garant de la mission confiée à l'association et des objectifs qui lui sont fixés. Ce rôle, politique, il faut que les administrateurs l'intègrent désormais". (entretien avec un Conseiller général)

La diversité des pratiques en matière de conventionnement ne peut laisser indifférent. Auparavant la détermination des besoins relevait de la compétence de l'association. L'enquête sociologique préalable à l'agrément était réalisée parfois par les éducateurs eux-mêmes, plus fréquemment en coordination avec un bureau d'étude. Les réponses aux besoins déterminés par l'enquête étaient proposées par les éducateurs et les équipes. Ils assuraient également la mise en oeuvre de ces réponses et avaient le choix des modes d'actions. Aujourd'hui d'autres pratiques et d'autres logiques se dessinent.

La mise en oeuvre des politiques d'insertion et des politiques de la ville s'inscrivent parfois dans une logique d'appel d'offre. La réalisation des projets définis dans le cadre des dispositifs nécessite des compétences multiples. Les équipes doivent s'adapter et coordonner leurs actions avec les partenaires impliqués dans ces dispositifs. Les collectivités territoriales - municipalité, département- souhaitent voir mises en oeuvre des actions en liaison avec l'action de leurs services sur des projets définis par eux-mêmes.

Désormais les Conseils généraux, à leur rôle de financeurs, ajoutent un rôle de décideurs. A travers les conventions, ils fixent le cadre de l'action, les objectifs, les cibles et la durée. Les contrats par objectifs à durée déterminée se développent dans les pratiques des Conseils généraux et renvoient les associations à un rôle de prestataires de service. Auparavant, pour les

associations et les équipes, les contraintes externes se résumaient au contrôle financier de la DDASS/Etat, aujourd'hui le contrôle est plus évident et plus proche. Comme le souligne L. DUBOUCHET, la tendance est à la rigidification du cadre d'intervention de la Prévention spécialisée, Il faut désormais poser des objectifs clairs, une durée pour les atteindre. La prévention spécialisée est finalement davantage soumise à une "injonction", autant de paramètres qui réduisent son indépendance.

D'acteur privilégié l'éducateur devient un technicien exécutant. L'association se transforme en un outil de gestion des problèmes sociaux au service des collectivités territoriales. Les résistances à cette logique gestionnaire sont nombreuses, mais l'issue incertaine. Beaucoup d'associations et d'équipes se sont déjà adaptées à ces nouvelles exigences et au cadre de négociation proposé.

III - MISSION ET ACTIONS : **entre logique psycho-éducative et logique de prestation de service**

La diversité est le fait d'une histoire institutionnelle, elle est le fait des acteurs politiques, mais elle est aussi certainement enracinée profondément dans les principes et les pratiques des bénévoles et des professionnels de la Prévention spécialisée. La diversité rencontrée en Prévention spécialisée en fait à la fois sa richesse, mais aussi sa faiblesse. Elle éprouve des difficultés à se trouver un corps référentiel sur lequel, elle pourrait s'appuyer pour préciser son cadre d'intervention et proposer de la clarté face aux tâtonnements des élus. L'hypothèse d'un « écartèlement » des formes et des modes d'organisation de la Prévention, provoqué par des sources externes, mais aussi internes, vérifiée dans le chapitre précédent, doit être confrontée également à la mise en oeuvre et aux pratiques de ce secteur d'activité. Cette troisième partie rappelle les principes de base de l'action des clubs et équipes de Prévention et présente les pratiques actuelles dans les cinq régions étudiées.

1 - La Prévention spécialisée : un mode d'intervention particulier

La Prévention spécialisée est parfois englobée dans cette notion floue et vaste de prévention jusqu'à en faire l'un des aspects d'une prévention dite générale. Ce secteur de l'activité socio-éducative est aussi interrogé sur sa dénomination de "spécialisée". Il est peut-être utile de faire un bref rappel des textes et des principes qui permettent de répondre en partie à ces deux questions.

1-1. Une définition large des populations rencontrées

Le concept de prévention n'est pas une idée neuve. S'il a d'abord été utilisé dans le domaine de la santé, rapidement il est apparu à propos de problèmes d'ordre social. Sous le terme de "prévention" prévalent les divisions en prévention primaire (prophylaxie, protection

de la santé physique des populations), secondaire (soins actifs prévenant des complications et aggravations), tertiaire (réhabilitation, réinsertion, prévention des récidives, concernant les affections ou déficiences physiques ou mentales).

Ce schéma appliqué au secteur de la vie sociale n'a pas l'opportunité de généralisation que présente le concept de "santé physique" ou même de "santé mentale". La notion de bien-être social est envisagée principalement par rapport à la culture et à l'économie. Or selon V. GIRARD, la formule de "sujet en état de souffrance psychique d'origine sociale" rend mieux compte de l'impact sur les personnes de la contrainte exercée par la pression de la vie en société. Cette articulation entre le psychique et la vie sociale s'exprime autour de la notion d'inadaptation développée dans les textes fondateurs de la Prévention spécialisée.

La circulaire n°26 du 17 octobre 1972 précise notamment le champ d'intervention:

"Si la communauté secrète l'inadaptation, celle-ci doit pouvoir également mobiliser les forces nécessaires pour atteindre un rééquilibrage, ce qui a amené un élargissement de l'objectif des clubs et équipes devenus moyens de socialisation et de promotion..."

Ainsi, à côté des interventions dans le cadre des textes de 1958 et de 1959 sur la protection judiciaire et la protection sociale de l'enfance, se dégage un mode d'intervention complémentaire, susceptible d'agir sur un groupe et dans un quartier.

"La prévention réalisée par les Clubs et équipes de prévention est une action spécialisée qui se différencie de la prévention naturelle réalisée par les mouvements de jeunesse, les associations sportives, les patronages, les maisons de jeunes et de la culture, etc., dont le champ d'attraction est dans le même secteur socio-géographique, et avec lesquels les Clubs et équipes doivent travailler en étroite liaison..."

Ces recommandations sont reprises par la loi n°86-17 du 6 janvier 1986 adaptant la législation sanitaire et sociale aux transferts de compétences en matière d'aide sociale et de santé. En effet, dans la sous-section II, article 45, elle rappelle:

"Dans les lieux où se manifestent des risques d'inadaptation sociale, le département participe aux actions tendant à prévenir la marginalisation et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles.

Ces actions comprennent:

- Des actions tendant à permettre aux intéressés d'assurer leur propre prise en charge et leur insertion sociale.
- Des actions dites de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu.
- Des actions socio-éducatives.

La Charte Nationale d'objectifs⁹, issue des travaux du Colloque de Strasbourg en 1992, définit la prévention comme "*une intervention éducative et sociale, à la fois individuelle et collective*", elle agit "*dans les quartiers, les groupes d'immeubles, auprès des groupes de jeunes, auprès des personnes dont la situation sociale et le mode de vie risquent de les mettre ou les mettent effectivement en marge des circuits économiques, sociaux, culturels*". La Prévention s'adresse aujourd'hui en premier lieu à ceux pour lesquels les dispositifs existants se sont avérés inopérants ou qui n'ont pu en bénéficier.

Ces définitions très larges des publics visés par l'action de Prévention spécialisée permettent à la fois une grande souplesse d'intervention, ne stigmatise pas un type de population, mais ouvre également des possibilités multiples de bornage. Il n'est donc guère surprenant que l'action de Prévention spécialisée se trouve englobée, dans les politiques d'insertion et de lutte contre l'exclusion et constitue un des dispositifs de ces politiques. A cause de cette définition très ouverte, les caractéristiques des populations peuvent fluctuer selon les problématiques rencontrées, les contextes économique, politique et administratif des départements, les analyses des processus de marginalisation...

1-2. Des principes d'action originaux

Dans un ouvrage récent portant sur la Prévention spécialisée¹⁰, les auteurs rappellent que la première caractéristique fondatrice de la Prévention spécialisée a été la disponibilité d'un adulte à la rencontre d'un jeune en difficulté d'existence sociale, ce désir d'aller vers l'autre, un autre différent. De la pratique et du principe de base de cet "aller vers", a découlé un certain

⁹ Charte Nationale d'objectifs pour la mise en perspective de l'Action de Prévention spécialisée dans les trois années à venir, Strasbourg, 1992, CNLAPS.

¹⁰ GIRARD V., CALLU E., LADSOUS J., SELOSSE J., La Prévention spécialisée en France. forme originale d'action socio-éducative, publication du C.T.N.E.R.H.I., Paris, 1991.

nombre de réflexions qui ont débouché sur l'énoncé de quelques principes méthodologiques d'intervention. Quatre d'entre eux constituent les principes fondamentaux de la Prévention spécialisée; ils sont rappelés dans l'ouvrage du C.T.N.E.R.H.I. précédemment cité :

- *le non-mandat* : la nécessité de n'être mandaté auprès de la personne rencontrée par aucune décision de prise en charge émanant d'une autorité administrative ou judiciaire; il n'y a pas non plus de signalement précis de cette personne ou de cette famille par une institution spécialisée.

- *une pratique non-institutionnalisée* : l'action ne se réalise pas en un lieu, à un moment et en une forme déterminés par des règles a priori; l'organisation, dans le temps et dans l'espace, des contacts, des interventions, se détermine en fonction des impératifs de l'action et non en fonction des impératifs d'un règlement ou d'une injonction. Le modèle associatif est le plus adapté à cette pratique non institutionnelle.

- *la libre-adhésion* : les jeunes et les adultes sont libres d'adhérer à la relation proposée par l'éducateur à travers les situations et les actions vécues, de l'ignorer ou de la refuser.

- *le respect de l'anonymat* : les auteurs soulignent que l'éducateur approche et rencontre des jeunes "tout venant" dont il n'a aucune représentation personnalisée, notamment au moyen d'un dossier. Il est fondamental que la démarche de l'éducateur n'inscrive pas le jeune dans un réseau d'assistance éducative ou sociale, ou de répression, mais lui permette d'adhérer, s'il le veut, à une rencontre personnelle. Le maintien de cet anonymat doit être absolu dans les comptes rendus annuels de l'activité de prévention. Toute autre attitude "risquerait d'aboutir à rendre impossible la poursuite de l'activité et constituerait un manque de respect vis-à-vis des jeunes et adultes qui vivent une relation confiante".

"En ce sens, la coordination et la concertation à propos des personnes avec les autres intervenants sociaux ne peuvent être envisagées qu'au cas par cas, selon les nécessités et en respectant le secret partagé. Les éléments de la vie d'un jeune ou d'une famille ne pourront être transmis qu'à leur demande ou avec leur accord."

Ces quatre principes ont traversé l'histoire et tout éducateur de Prévention spécialisée est censé les connaître. Dans presque tous les rapports d'activité qui nous sont parvenus, nous avons pu constater que ces quatre principes étaient rappelés à un endroit ou un autre du rapport. De même, au cours des entretiens se sont ces principes qui étaient mis en avant pour dire la spécificité de l'action de Prévention spécialisée. D'autres principes, moins développés et moins

fréquemment évoqués, ne sont cependant pas moins essentiels dans la constitution de l'originalité de l'action de Prévention spécialisée. Ils concernent la façon d'appréhender les difficultés du jeune et la logique d'intervention :

- *un mandat social global* : le milieu d'appartenance du jeune, ses relations personnelles, sa famille sont considérés avec beaucoup d'importance. Cette approche doit permettre de connaître progressivement les composantes de la vie d'une personne, d'un groupe, d'une famille, et de bien comprendre ce qui peut conditionner et orienter leurs comportements, expliquer leurs difficultés. Cette approche ne doit pas enfermer les gens dans des catégories, des étiquettes pour être écoutés et aidés. La personnalité du jeune n'est pas "parcellisée" en fonction des problèmes. L'objectif poursuivi dans l'action est celui qui se découvre avec l'intéressé et non édicté de l'extérieur, posé en fonction de critères étrangers à la personne concernée. Parce qu'elle est complexe et longue à mener cette approche ne doit pas être limitée dans le temps.

D'autres principes sont rappelés. Leur objet concerne davantage la seconde partie de ce document. Cependant, parce qu'ils font partie de l'ensemble des principes de la Prévention spécialisée, et parce qu'ils déterminent des manières d'agir, des modes d'action, il nous a semblé pertinent de les citer ici. Ces principes font référence à l'éducateur et à l'équipe, deux maillons essentiels dans l'intervention :

- *les compétences des professionnels* : l'éducateur doit savoir vivre les situations les plus aptes à instaurer une connaissance réciproque avec le jeune ou la famille. L'attitude fondamentale de l'éducateur de prévention spécialisée doit être en adéquation avec l'action de "médiation vers" une nouvelle "entrée dans le jeu social" du jeune. Cette action nécessite "le respect de la vitesse d'évolution de chacun selon ses possibilités" et donc, cette action ne peut être limitée dans le temps. Ce modèle d'action engage l'éducateur dans "une relation impliquée". Celle-ci se traduit par la disponibilité et la réciprocité dans l'échange. Il s'agit pour le jeune de rencontrer "un adulte qui compte pour lui et surtout pour qui il compte".

- *une équipe pluridisciplinaire, non hiérarchisée* : l'organisation de l'équipe sur le terrain ne peut se faire en fonction des disciplines d'appartenance de chaque travailleur social, ou en fonction des problèmes : ce serait introduire une parcellisation des dimensions des personnes rencontrées, contradictoire avec la recherche d'une prise en compte globale de la personne et de ses problèmes. Ainsi, même si l'équipe est pluridisciplinaire chacun ou chacune aura la même fonction éducative d'écoute, d'accompagnement, et sera à même de réaliser avec les jeunes les interventions jugées les plus adéquates, quelles qu'elles soient.

- *Une méthode pédagogique d'immersion dans les quartiers et au sein des populations* : cet aspect de la Prévention spécialisée est finalement peu évoqué. Or il semble bien que ce soit là un des éléments fondamentaux d'identité de la Prévention, car cette méthode est unique dans le secteur de l'action socio-éducative.

Les quatre principes -anonymat, libre-adhésion, non-mandatation, non institutionnalisation- constituent des références constamment appelées par les éducateurs. Ils constituent la base de l'identité professionnelle de l'éducateur en Prévention spécialisée et une marque de distinction vis-à-vis des autres professionnels. Cependant, lors des entretiens plusieurs personnes ont remis en cause la pertinence de ces principes et même leur obsolescence au regard des pratiques constatées. Des élus, des administrateurs, des directeurs et des éducateurs ont souligné "*l'archaïsme de l'attachement des éducateurs au respect de l'anonymat*" (un élu municipal), "*l'inadéquation avec la réalité de ce qui se déroule dans les dispositifs interpartenariaux où l'on parle d'un jeune que tout le monde connaît*" (un éducateur). La majorité des directeurs et des éducateurs rencontrés restent attachés à ces principes, mais beaucoup soulignent la difficulté désormais à les maintenir, à s'y référer, dans les dispositifs face aux partenaires et aux élus. Les principes résisteront-ils à l'évolution des pratiques et des logiques d'actions développées ? Cette question ne pourra être entièrement traitée dans cette étude; en revanche, une mise à plat des pratiques et des modes d'actions actuelles pourra éclairer et fournir quelques éléments pour une analyse qui restera à développer.

2 - Méthodes d'intervention et pratiques ou les risques de la diversité : entre restriction du champ d'intervention et dispersion, voire dilution dans l'insertion

Cette étude sur les compétences propose une approche centrée sur les pratiques professionnelles, sur les activités professionnelles. Les « tiraillements », voire « l'éclatement » constatés précédemment se situent sur deux plans. Ils peuvent avoir des **causes externes** : la commande sociale, la commande publique qui impose un cadre (des classes d'âge, des missions par objectif) et élargit le champ d'intervention dans lequel la Prévention spécialisée doit s'inscrire. Il s'agit là de la situation d'un certain nombre d'associations et d'équipes dans les régions étudiées qui se sont adaptées et ont composé avec cette nouvelle donne. Mais les sources de tensions sont aussi internes. La diversité des modes d'action revendiquée en Prévention spécialisée n'y est pas étrangère. L'étude des méthodes et des pratiques peut nous éclairer sur ce point.

2-1. Des logiques d'intervention entre l'éducatif et l'insertion sociale : le flou des organismes employeurs

Parmi les élus interrogés dans cette étude quelques-uns ont fait référence à l'Arrêté de 1972, mais dans l'ensemble les termes utilisés montrent bien l'ambiguïté de la notion de prévention et son extension à une prévention plus globale. Cependant, le flou introduit n'est pas seulement le fait du pouvoir politique ou administratif.

Le Conseil Technique des Clubs et Equipes de Prévention¹¹ montre bien le manque de clarté de la définition du champ des projets d'action, tant de la part des élus locaux que des associations gestionnaires. Les auteurs du rapport citent quelques intitulés de projets d'action qui éclairent bien les confusions possibles :

*Prévention spécialisée et prévention de la délinquance,
Prévention spécialisée et animation de quartier
Prévention spécialisée et action sociale globale
Prévention spécialisée et contrat de prévention
Prévention spécialisée et RMI...etc.*

En fait, si la finalité a globalement tendance à glisser vers des notions vagues telles que prévention, insertion sociale, les administrateurs et les professionnels de la Prévention spécialisée ne sont peut-être pas étrangers à ce processus. Cet écart sémantique entre prévention de la délinquance et insertion sociale -qui s'inscrit dans un processus de transformation de l'action sociale- peut être appréhendé en analysant les pratiques des équipes. Les âges des populations avec lesquelles travaillent les éducateurs constituent un bon indicateur de la diversité des conceptions de la mission de la Prévention spécialisée. Les méthodes d'interventions, -nous expliquerons ce que recouvre ce terme- au coeur de la spécificité de la Prévention spécialisée en seront un autre.

¹¹ C.T.P. Le recrutement et la gestion des carrières: la formation et le perfectionnement des éducateurs et éducatrices en Prévention spécialisée, Ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville, Paris, 1993

2-2. Des interventions auprès de toutes les classes d'âge : de l'âge primaire à l'âge adulte

Les bornes des âges visées par l'action de la prévention spécialisée, selon les élus et les responsables départementaux, nous l'avons constaté, sont très variables d'un département à l'autre (12-16 ans dans les Alpes-Maritimes, 12-21 ans dans le Maine-et-Loire, 16-25 ans dans les Yvelines...). Cette question de la « bonne classe d'âge » est l'objet de discussion dans beaucoup de départements. Elle est source parfois de tensions. Des responsables administratifs reprochent aux équipes de s'occuper des "petits" ou des «trop vieux ». Pour un inspecteur départemental de la région Rhône-Alpes, le travail auprès d'enfants de moins de douze ans ne relève pas de la Prévention spécialisée. Un chargé de mission départemental estime que trop souvent les éducateurs prennent en charge les plus jeunes, car ils n'arrivent plus à faire face aux adolescents et jeunes adultes. Pour un conseiller général, les éducateurs de Prévention, habitués à travailler dans la rue, ont toutes les compétences requises pour agir auprès des populations adultes marginalisées (personnes sans domicile fixe, allocataires du RMI...).

Cette demande hétérogène n'est pas totalement inadaptée aux ressources et aux pratiques des équipes. Les rapports d'activité des équipes reçus par le CRÉDOC montrent l'étendue de la prise en charge des équipes de Prévention spécialisée : les plus jeunes sont d'âge maternel, les plus âgés ont bien dépassé la trentaine.

Le tableau de la page suivante fournit quelques exemples de répartitions des classes d'âge des jeunes suivis régulièrement par les équipes des associations mentionnées. A l'issue de la lecture des rapports d'activité et des entretiens, il est possible de classer les équipes en trois catégories. Les Clubs et équipes qui travaillent plutôt avec :

- des enfants et des adolescents de moins de 18 ans
- les jeunes adultes de 18 à 22 ans
- les adultes de plus de 22 ans

Au sein d'une même association, toutes les équipes ne privilégient pas obligatoirement la même classe d'âge. Opérer une telle classification présente le risque de laisser croire que les bornes sont clairement définies dans les équipes. Ce n'est évidemment pas le cas, et comme le montre ce tableau, une équipe qui privilégie une action auprès des plus jeunes est amenée à travailler aussi avec de jeunes adultes. Cependant, cette classification conduit à s'interroger sur une corrélation entre les classes d'âge, les modes d'actions mis en oeuvre et les compétences des professionnels.

Tableau n°7

Classes d'âge concernées par les actions des équipes de Prévention spécialisée (*)

Vers les plus jeunes			Vers les plus âgés		
Associations	Classes d'âge	%	Associations	Classes d'âge	%
Jeunesse Feu Vert (75)	- de 6 ans	04	Service de PS de la Sauvegarde (49)	- de 12 ans	06
	de 6 à 12 ans	32		de 12 à 15 ans	13
	de 13 à 16 ans	35		de 16 à 18 ans	19
	de 17 à 18 ans	11		de 19 à 21 ans	29
	de 19 à 25 ans	14		de 22 à 25 ans	19
	+ de 25 ans	04		+ de 25 ans	14
G.A.P. (74)	- de 12 ans	13	Agasef (42)	- de 17 ans	2
	de 12 à 14 ans	19		de 17 à 20 ans	67
	de 15 à 17 ans	35		de 21 à 25 ans	28
	de 18 à 22 ans	19		+ de 25 ans	3
	de 23 à 25 ans	08			
	+ de 25 ans	06			
Club des Jeunes de Hyères (83)	- de 13 ans	09	Codase (38)	- de 16 ans	9
	de 13 à 15 ans	36		de 16 à 18 ans	22
	de 16 à 21 ans	45		de 19 à 21 ans	45
	+ de 22 ans	04		de 22 à 29 ans	20
				+ de 30 ans	4
La Rue Ensemble (88)	- de 16 ans	32	Pluriel 94 (94)	de 10 à 15 ans	15
	de 17 à 21 ans	42		de 16 à 25 ans	67
	22 et +	26		+ de 25 ans	18

CREDOC/PROMOFAF,1995

(*) Données contenues dans les rapports d'activité de 1993

En règle générale, toutes les équipes qui ont des pratiques de soutien ou d'aide scolaire sont amenées à travailler avec un public plus jeune, et même très jeune (dans plusieurs rapports d'activité, des enfants de 5 à 12 ans sont concernés par ce type d'action). Il en est de même des équipes qui développent des logiques d'animation éducative (animation de quartier, gestion d'un lieu d'accueil, activités de loisirs...). En fait le tableau ci-dessous montre que toutes les équipes travaillent avec des jeunes de 16 à 25 ans. C'est à l'intérieur de ces bornes que se développent la palette des modes d'actions la plus étendue de la Prévention spécialisée relevant

d'une logique psycho-éducative dont l'accompagnement social et éducatif constitue l'axe directif.

Tableau n° 8

Les publics des équipes dans les 38 rapports d'activité reçus et analysés.

LES PUBLICS CONCERNES	nb dans les rapports d'activité (*)
Enfants de 6 à 12 ans	16
Adolescents de 13 à 16 ans	34
Jeunes de 16 à 21 ans	38
Jeunes adultes de 22 à 25 ans	38
Adultes de 26 ans à 30 ans	20
Adultes de plus de 30 ans	14
Familles	30

CREDOC/PROMOFAF, 1995

Au fil des années, les équipes voient une fraction de leur population vieillir. La relation engagée avec les jeunes conduit les éducateurs à les aider au-delà de vingt-cinq ans. En dehors de ce processus inévitable de vieillissement, l'accent mis par certaines équipes sur des modes d'actions comme le travail de rue, ou des actions d'insertion professionnelle les amènent à travailler avec une population plus âgée. Ce phénomène n'est pas nouveau, comme le prouve les constats effectués par une étude réalisée par les Clubs et équipes de Prévention de la Loire en 1985 :

« La population traditionnelle des adolescents (14-18 ans) apparaît mieux ciblée dans la pratique de club que dans la pratique de rue. Il y a une sur-représentation des plus de 18 ans en rue... »¹²

Comme le souligne les auteurs de cette étude, le fait d'ouvrir un « club » -dans une logique d'accueil et d'animation éducative-, mais aussi des actions comme l'aide aux devoirs ou le soutien scolaire détermine l'orientation vers les plus jeunes, alors que le choix de réaliser des chantiers ou des petits boulots concernent les plus âgés.

Le principe n°3 de la Charte d'objectifs de 1992 rappelle cette latitude dans le choix des âges, des orientations possibles :

« La Prévention spécialisée s'adresse en priorité à des jeunes défavorisés... des adultes et des enfants peuvent être concernés lorsque l'analyse du contexte local et les ressources du partenariat amènent les équipes à apprécier l'opportunité d'une intervention ».

Dans cette logique, le travail avec des adultes est très fréquent. Presque toutes les équipes côtoient et travaillent avec les parents, les familles ou les habitants. Mais au-delà de ce travail qui s'inscrit dans le prolongement de l'action éducative auprès des jeunes, l'action de prévention globale dans le quartier, l'émergence des politiques d'insertion professionnelle et plus récemment les politiques de la ville conduisent certaines équipes à travailler auprès des plus âgés, voire pour quelques-unes à prendre en charge des adultes allocataires du RMI, sans domicile fixe.

La Prévention spécialisée se trouve ainsi confrontée à un écartèlement des bornes -en terme d'âge- de sa population. Peut-elle et doit-elle absorber cette extension? Il ne nous appartient pas de répondre à cette question dans cette étude. Cependant, réponses à des besoins ou orientations des associations ou des équipes, ces pratiques, nous semble-t-il, renvoient à des compétences différentes. Mettre en place une activité avec des petits enfants n'exige certainement pas les mêmes compétences que le travail avec des adultes en grande difficulté d'insertion.

¹² CEPS de la Loire, avec le concours du CRESAL : La Prévention spécialisée dans le département de la Loire. Contribution pour un bilan, novembre 1985.

2-3. La diversité des pratiques ou l'extension du champ d'intervention

Les pratiques des professionnels de la Prévention spécialisée restent floues pour beaucoup d'élus. Les interviewés ont eu du mal à préciser le contenu du travail des éducateurs en dehors du travail de rue. Celui-ci reste pourtant l'axe central d'identification des modes d'action de la Prévention spécialisée. Quelques-uns ont évoqué l'accompagnement individuel des jeunes, l'organisation de camps. Malgré tout, des distinctions peuvent être opérées entre les personnes rencontrées. Plus le mandat de l'élu le tient proche du terrain, plus le responsable administratif est ancien dans le secteur, plus les définitions qu'ils fournissent sont précises. Enfin, comme le souligne l'étude du CNLAPS, pour les élus et les responsables départementaux, la Prévention spécialisée est d'abord un outil, une technique : "*Chacun suggère une méthode d'intervention où la Prévention spécialisée doit prévenir, insérer, ré-insérer*".

Un outil est susceptible d'être adapté aux besoins de son utilisateur. La souplesse d'intervention de la Prévention spécialisée semble convenir aux élus locaux : son adaptabilité est un critère qui joue certainement en sa faveur. Preuve en est, le nombre d'associations ne diminue pas comme le constate le Conseil Technique de la Prévention spécialisée (CTP). Les financements mêmes sont globalement en légère augmentation.

2-3-1. *Une large palette d'actions*

Etudier toute la palette des réponses apportées par les professionnels aux problèmes rencontrés représenterait un vaste programme de recherche. Dans le cadre de l'étude présente, dont l'objet reste les compétences des éducateurs en Prévention, il était indispensable d'approcher la réalité des pratiques des clubs et équipes. La quarantaine d'entretiens d'éducateurs et de directeurs, ainsi que les trente-huit rapports d'activité reçus nous permettent de fournir une bonne représentation des modes d'actions mis en oeuvre en Prévention spécialisée (annexe n°1), même si nous ne pouvons prétendre détenir une liste exhaustive.

Tableau n° 9

Principales activités des équipes en Prévention spécialisée
selon les rapports d'activité reçus (*).

LES MODES D' ACTIONS	nb d'actions évoquées dans les rapports d'activité
<ul style="list-style-type: none"> - travail de rue - accueil dans un local - présence informelle dans une structure 	<ul style="list-style-type: none"> 37 28 26
<ul style="list-style-type: none"> - suivi et accompagnement dans les démarches - entretiens - travail avec les partenaires dans le cadre des suivis - rencontres et démarches avec les familles - permanence d'accueil - accueil et démarches au local - actions communautaires avec les habitants 	<ul style="list-style-type: none"> 38 38 36 36 20 18 18
<ul style="list-style-type: none"> - sorties éducatives - séjours : camps et W-E - activités éducatives de loisirs - soutien à des groupes - chantiers, petits boulots, formation - soutien scolaire - accueil au local ou "Club" 	<ul style="list-style-type: none"> 34 28 26 26 23 22 18
<ul style="list-style-type: none"> - présence dans les instances de concertation - élaboration avec partenaires d'un projet commun - participation active à une mesure ou un dispositif - participation aux activités d'une structure 	<ul style="list-style-type: none"> 32 26 26 22
<ul style="list-style-type: none"> - action péri-scolaire en partenariat - chantiers d'insertion permanents - hébergements (gestion de studios) - entreprises d'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> 15 9 8 5

CREDOC/PROMOFAF, 1995

(*) l'annexe n°1 fournit une liste plus complète des modes d'actions présentés dans les rapports d'activité des différentes régions

LES NOTIONS DE METHODES D'INTERVENTION ET DE MODES D' ACTIONS

La Prévention spécialisée se caractérise par ses principes directeurs : non-mandatation, libre-adhésion, respect de l'anonymat du jeune, non-institutionnalisation des actions. Elle se singularise également par ses méthodes d'intervention, comme le précise T. MORIN¹³. Au début des années quatre-vingt le C.R.E.A.I. Rhône-Alpes en collaboration avec les équipes de Prévention spécialisée avait proposé une catégorisation des actions regroupées en "domaines d'actions":

- la présence sociale
- l'intervention sociale
- l'animation sociale
- la création institutionnelle
- les relations avec les partenaires

Dans les rapports d'activité reçus à l'occasion de cette enquête, ces catégories sont largement utilisées. V. GIRARD avait introduit le terme "dépannage social" quelques années plus tard. Aujourd'hui le Conseil Technique de la Prévention spécialisée introduit une nouvelle nomenclature de "modes d'action":

- la présence sociale, le travail de rue
- l'accompagnement éducatif
- la résolution de problèmes concrets
- la coopération avec les partenaires
- la promotion et le soutien à la capacité créatrice des habitants

Ces changements de terminologie marquent l'évolution des activités de la Prévention spécialisée. Sans vouloir créer une nomenclature propre au CREDOC, il nous a semblé, à travers les entretiens et les rapports d'activité que la classification par **méthodes d'intervention** reflétait plus justement la spécificité de la Prévention spécialisée. Ce terme rappelle la richesse de la réflexion méthodologique dans ce secteur d'activité et la rend lisible. Les **modes d'action** sont, à notre sens, les moyens et les techniques de mise en oeuvre de ces méthodes. Les modes d'action peuvent se retrouver dans d'autres secteurs de l'action sociale (par exemple les camps, les sorties, l'accompagnement social...).

¹³MORIN Tony. Le choix de l'embaras : la Prévention spécialisée face au paradoxe, mémoire de DSTS sous la direction de G. BERLIOZ, Collège Coopératif Rhône-Alpes, Lyon, décembre 1994.

Méthodes d'intervention et modes d'action évoqués lors des entretiens

la présence sociale

- le travail de rue : rencontre/dialogue dans la rue ou dans un lieu public
- la présence informelle dans une structure ou un événement local
- accueil informel au local, à la permanence

l'accompagnement social et éducatif

- accueil et démarches par téléphone à partir d'un lieu d'accueil de l'équipe
- accompagnement extérieur dans des démarches
- entretien individuel avec un jeune
- travail avec les partenaires dans le cadre de démarches
- les rencontres et démarches avec les familles
- le travail avec les groupes (habitants)

l'animation éducative et sociale

- sorties éducatives
- séjours : camps et week-end
- activités ludiques et éducatives (technique, sport...)
- accueil au local ou "Club"
- construction de projets communautaires (habitants)

l'action institutionnelle et le partenariat

- élaboration avec partenaires d'un projet commun, (*)
- aide et soutien aux partenaires
- participation à une action interpartenariale dans le cadre des politiques de la ville ou à un dispositif d'action sociale (participation à une CLI)

les méthodes d'interventions spécifiques

- action péri-scolaire en partenariat
- entreprises d'insertion
- chantiers d'insertion permanents
- auto-école

(*) Ces réunions peuvent être des temps courts d'après activités, des temps dans lesquels les partenaires "font le point" de l'activité. Ces réunions sont à différencier des séances de travail pour préparer un projet élaboré par plusieurs partenaires locaux dont la P.S.

(**) Ces projets constituent des activités ponctuelles (chantiers) ou des activités internes à l'équipe, liées à l'accueil en local réalisé le soir après l'école. Ils se différencient d'actions plus structurées, permanentes.

Dans cette étude, selon les éducateurs les méthodes d'interventions les plus fréquentes sont l'accompagnement social et éducatif et la présence sociale. Respectivement, 81% et 79% des éducateurs interrogés ont affirmé que ces deux domaines étaient les plus fréquents dans leur pratique professionnelle. Malgré tout, l'ensemble des réponses montre que l'investissement des équipes est vaste et les combinaisons peuvent être multiples :

Présence sociale et accompagnement social et éducatif
 Présence sociale et animation sociale
 accompagnement social et éducatif et actions spécifiques...etc.

Tableau n° 10

Les méthodes d'intervention les plus fréquemment mises en oeuvre
 par les éducateurs ayant répondu au cours de l'étude

Méthodes d'intervention principales	Ensemble des répondants	
	nb de personnes ayant répondu positivement (111)	% de répondants (*)
Présence sociale	88	79
Intervention sociale et éducative	90	81
Animation sociale et éducative	71	64
Action institutionnelle	65	59
Actions spécifiques	70	63

CREDOC/PROMOFAF,1995

(*) exemple de lecture :
 79% des personnes interrogées ont dit faire principalement de la présence sociale

2-3-2. Une nouvelle source d'extension du champ d'intervention : les politiques territorialisées

L'adaptabilité de l'outil Prévention spécialisée s'est révélée au fil de son histoire. L'extension du champ des pratiques possibles s'inscrit dans une logique d'innovation. La fin des années soixante-dix et le début des années quatre-vingt ont vu se développer des actions dans deux domaines principalement : celui de l'aide scolaire et de l'insertion professionnelle.

« Depuis deux ou trois ans déjà, certaines équipes de Prévention spécialisée organisent des séances de soutien scolaire... D'autres assurent plutôt une aide aux devoirs à raison de deux ou trois heures par semaines » ¹⁴

Pour les auteurs de cette étude, il s'agit là d'une évolution importante. Ce type d'activité a, certes toujours existé dans les pratiques de la Prévention, mais d'une manière moins systématique, moins organisée. Le développement de ces actions est étroitement lié à la crise économique, à l'importance accordée à la qualification comme moyen d'accéder à l'emploi au début des années quatre-vingt :

« Les chantiers ont toujours existé en Prévention, mais l'activité autour de l'économique fait son entrée dans nos pratiques surtout au début des années 80, parce que c'était devenu une nécessité pour les jeunes dont on s'occupait, que ce soit par la réalisation de petits chantiers ou la créations de structures (associations intermédiaires) ou simplement un soutien aux structures de type Mission Locale ou PAIO » (Educateur dans une grosse association de Prévention en Meurthe-et-Moselle)

Ainsi le début de la décennie précédente voit s'étendre la panoplie des méthodes d'intervention et des modes d'actions. Les nouveaux domaines exigent de nouvelles compétences et les équipes les gèrent de différentes manières, parfois un des éducateurs de l'équipe prend directement en charge les actions. Certaines équipes introduisent un personnel plus technique, formé à l'enseignement, à l'apprentissage scolaire, un personnel qualifié pour encadrer les chantiers ou monter des structures intermédiaires.

Cependant la structuration de pratiques anciennes, leur renforcement, et le développement de nouveaux champs de compétences ne vont pas sans débats et interrogations au sein de la Prévention spécialisée.

Les professionnels se sont toujours interrogés sur la nature de ces projets et sur la pertinence de leur inscription dans le champ de la Prévention spécialisée : l'insertion par l'activité économique en est un exemple. Les uns considèrent que ce type d'action fait partie de la palette des méthodes d'intervention des éducateurs de la Prévention spécialisée, d'autres même s'ils sont d'accord sur le fait qu'une entreprise d'insertion est un "outillage" de la Prévention spécialisée, estiment que cette action doit sortir de la Prévention et avoir une existence autonome (association distincte de l'association de Prévention).

¹⁴ Ibid note 12.

« Au sein de notre association, nous avons fait le choix de centrer notre action de Prévention spécialisée sur le travail de rue et le suivi individuel des jeunes. Malgré tout l'emploi des jeunes reste un problème essentiel dans leurs parcours d'insertion. Pour cela, nous avons créé une association d'insertion par l'activité économique. Nous aurions pu développer cette activité au sein de l'association de Prévention, mais il nous semblait important que la structure soit déconnectée de l'équipe de Prévention, vis-à-vis des jeunes, même si nos liens sont très étroits. Cette activité demande, pour être efficace et sérieuse, des compétences spécifiques, techniques éloignées de l'éducatif. Cette orientation se justifie aussi, parce qu'aujourd'hui, il nous semble stratégiquement opportun de diversifier nos sources de financement pour nous libérer des contraintes liées à un financement unique du Conseil général. L'association qui gère les activités d'insertion par l'économique est indépendante et fonctionne avec des fonds propres. Cependant, comme nous souhaitons que cet outil serve avant tout aux jeunes de la Prévention spécialisée, nous ne prenons que des jeunes envoyés par les équipes de Prévention du département ». (Directeur d'une équipe d'Ile-de-France).

Ces débats ne sont pas clos. Les entretiens réalisés auprès des éducateurs, les rapports d'activité révèlent l'hétérogénéité des orientations, des conceptions. Les politiques de la ville, les politiques territorialisées ne sont pas, aujourd'hui, sans effets sur les orientations et les positionnements des équipes. Elles font entrer la Prévention spécialisée dans une nouvelle période de turbulences. Il semble que l'on assiste à un double mouvement : d'un côté, un « recentrage » des actions sur les méthodes traditionnelles et de l'autre, une intégration des interventions et des actions vers les dispositifs de lutte contre l'exclusion.

Lors des entretiens, plusieurs personnes ont précisé que leur équipe « se recentre » sur la présence sociale et le suivi des jeunes et des familles. Ce "recentrage" est réalisé dans une double perspective : défensive et identitaire. Une partie des personnes rencontrées pense qu'il faut "retrouver les modes d'actions spécifiques à la Prévention spécialisée, ceux qui la caractérisent le plus", "ceux que les autres ne font pas".

« C'est un moyen de ne pas se laisser envahir par les tous les dispositifs d'insertion ou de lutte contre l'exclusion qui fleurissent tous les trois mois. Ce sont des visions à court terme. C'est le problème des élus locaux qui ont à gérer un mandat. Nous, on travaille sur le long terme, sur l'éducatif. C'est un travail de longue haleine... » (éducatrice d'une petite équipe des Pays-de-la-Loire)

A l'opposé de cette logique de « recentrage », certaines équipes adhèrent au développement des politiques locales et aux dispositifs mis en place dans une logique d'intégration de la Prévention spécialisée comme un moyen spécifique parmi d'autres de lutte contre l'exclusion. Mais finalement, la majorité des associations et des équipes se situe dans une logique de consensus ou plus exactement d'adaptation. Les modes d'action ont évolué, en partie, à cause du partenariat "contraint" provoqué par la mise en place des dispositifs d'insertion et de la politique de la ville.

Auparavant, les éducateurs de Prévention spécialisée étaient, fréquemment, à l'initiative des actions coordonnées avec d'autres partenaires. Ils maîtrisaient ainsi le champ de leur engagement, les domaines dans lesquels ils voulaient s'investir, le type d'actions menées. Aujourd'hui, la Prévention spécialisée apparaît comme un des dispositifs concourant à l'insertion sociale et professionnelle des populations, à la lutte contre l'exclusion. A ce titre, les équipes sont invitées, voire reçoivent des injonctions à entrer dans l'action partenariale. Ce partenariat "contraint" n'est pas sans risques pour la Prévention spécialisée. Son action pourrait se déplacer de l'éducatif au social, de l'éducatif à l'insertion professionnelle. Elle pourrait alors perdre l'identité qu'elle s'est difficilement construite et devenir un dispositif comme un autre au service des élus et des populations.

3 - Du "Club" au "site" d'intervention : le territoire, une référence qui évolue

En dehors de « l'écartèlement » des pratiques, ce risque peut être repéré par l'utilisation du vocabulaire utilisé dans le secteur. Un travail de recension serait long et nous n'avons pu le mener dans cette étude. Cependant, dans les entretiens et les documents en notre possession, l'exemple de l'utilisation aujourd'hui de « site d'intervention » nous semble une bonne illustration -même si elle est pour le moment marginale- d'un glissement du sens de l'intervention de la Prévention spécialisée.

Le terme de "Club" utilisé à l'origine marquait nettement la vocation d'accueil de ce lieu. Implanté dans un quartier, il avait pour vocation d'accueillir les enfants et les jeunes de ce quartier, de les réunir autour d'activités de loisirs, d'activités d'animation socio-éducative. Le "club" était un modèle d'intégration au cœur des populations en difficulté, il était le club des jeunes du quartier. Le "Club" a progressivement été abandonné par les éducateurs. A cela plusieurs raisons. Des structures tels les Centres sociaux se sont développées et occupent le champ de l'animation socio-éducative. Les Clubs ont aussi connu -comme très fréquemment les lieux d'accueil dans les quartiers- des moments de vive tension avec la population, voire ont

subi des dégradations; les éducateurs ont alors pris "de la distance" avec cette pratique pour développer d'autres modes d'actions.

Le terme d'équipe est apparu rapidement, accolé à celui de Club pour rappeler l'importance de la notion d'interdisciplinarité, principe énoncé très tôt dans la méthode de travail et aussi pour souligner la nécessité de ne pas travailler seul en Prévention. Pour le C.T.P., l'équipe est une nécessité :

"Le plus souvent placé au carrefour des contradictions de la société, confronté aux multiples difficultés rencontrées par un nombre important de jeunes, contraint d'imaginer et d'agir à différents niveaux d'organisation, l'éducateur en Prévention spécialisée ne peut rester seul dans sa démarche.

Afin de sauvegarder l'équilibre individuel de personnels vivant en permanence des situations tendues, l'appartenance à une équipe s'impose comme seule possibilité d'assurer à la fois une meilleure compréhension des problèmes rencontrés, un contact soutenu avec de nombreux jeunes, une collaboration constante avec d'autres opérateurs de terrain".

Le terme Service est utilisé dans les associations du secteur médico-social qui ont plusieurs services et structures. Dans ces entreprises du secteur, le Service peut avoir plusieurs "Clubs" ou "équipes". Cette version du "Service" impulsée principalement par les Sauvegardes est différente de la notion de Service qui apparaît depuis quelques années, sous la forme d'un service municipal ou d'un service de direction départementale des affaires sociales.

Enfin un terme récemment apparu indique bien les changements intervenus dans la façon de concevoir l'intervention de la Prévention spécialisée. Le terme de site renvoie à une dimension géographique, à un territoire délimité. Un site d'intervention relève davantage d'une approche territoriale et technique de l'action de Prévention. Le terme "Club" renvoie à la proximité, à la convivialité, c'est-à-dire à des dimensions plus humaines. Le Club de quartier, des premières expériences, et qui a existé jusqu'au milieu des années quatre-vingt, s'est progressivement transformé en Équipe de Prévention qui renvoie moins à un mode d'action centré sur un local implanté dans le quartier qu'à une intervention plus diffuse à partir d'espaces informels et fugitifs.

Le Club renvoyait à un lieu géographique limité, l'équipe aux compétences des personnes, le site a une approche globale "d'envergure territoriale". Le site, au sens propre, est encore utilisé par les militaires, mais le site est aussi, dans le sens commun, un paysage. Le site est d'abord une manière de poser le regard sur l'environnement. Le site est un lieu exceptionnel

qui "mérite le détour", et surtout justifie l'existence de guides et d'un appareil de signalisation¹⁵. Le quartier évoquait la convivialité, un lieu de vie, les éducateurs y étaient présents et participaient à la vie du quartier. Le site est un lieu d'intervention qui sous entend des objectifs à atteindre. Les éducateurs sont les instruments de l'intervention qui doivent permettre l'atteinte des objectifs, la réalisation des missions.

La mission éducative était synonyme de durée indéterminée, désormais, la Prévention spécialisée et ses éducateurs doivent s'inscrire dans la durée déterminée, il doivent être disponibles et mobiles et être au service des politiques sociales.

¹⁵ P. DUBÉCHOT, M-O. GILLES, M. LEGROS. L'aire et la manière, construction et usage de la notion de site dans les procédures d'enquête, cahier de recherche du CREDOC, n°78, septembre 1995.

CONCLUSION

L'objectif de cette première partie était de proposer une photographie de la Prévention spécialisée dans cinq régions : Ile-de-France, Lorraine, PACAC, Pays-de-la-Loire et Rhône-Alpes. Nous avons complété notre approche qualitative, forcément limitée, par une recherche documentaire et une analyse de contenu d'études, de mémoires et de rapports d'activité collectés par les permanents de PROMOFAF dans les régions.

De ce premier chapitre, il semble que l'on puisse retenir deux idées principales qui constituent certainement pour la Prévention spécialisée deux axes de réflexion pour les années à venir :

- l'élargissement des formes d'organisation et des modes d'actions, des publics,
- l'élargissement du champ des compétences

Les entretiens, mais aussi les études comme celles du CUCES/REGARD, montrent qu'aujourd'hui s'opère un certain nombre de clivages entre les différents acteurs de la Prévention spécialisée. Les responsables départementaux rappellent que la prévention est au centre de leurs préoccupations et de leurs engagements politiques. La preuve en est, que, comme le montre L. DUBOUCHET, le budget de la prévention spécialisée progresse globalement entre 1981 et 1990. Le clivage se situe davantage dans la forme adoptée de la commande public. Auparavant, implicite, aujourd'hui, elle devient plus précise avec des objectifs, des durées, des populations ciblées. La relation entre la logique des "politiques" qui financent et qui veulent décider et celle du monde associatif se clarifie. Les associations sont renvoyées à un rôle d'"opérateurs".

Cependant, si les formes et le contenu des contrats se précisent, les attentes et les missions sont plus floues. D'un département à l'autre les perceptions de ce qu'est la Prévention spécialisée et ce que doit être sa mission ne sont pas très affirmées. Il n'y a pas de cohérence ou de modèle d'identification, et comme le soulignait un directeur d'équipe "chacun met l'action de l'éducateur de rue à sa sauce". Il n'y a pas de capitalisation des expériences d'un département à l'autre, il n'y a pas de référentiel commun élaboré par des élus ou des responsables départementaux pour préciser ce que pourrait être l'intervention de la Prévention

spécialisée. Il semble que chaque département souhaite adapter la Prévention spécialisée à sa propre politique d'action sociale.

Il faut dire que de leur côté, les professionnels n'ont guère réussi à élaborer un cadre dans lequel serait définie et bornée l'action de la Prévention spécialisée. L'histoire de ce secteur d'activité montre que la diversité des formes d'organisation et des modes d'actions constituent certainement un trait culturel fort, un principe fondamental de la méthodologie d'intervention. Malgré tout, aujourd'hui l'élargissement des modèles d'organisation, des modes d'actions, des publics concernés participent peut-être à la confusion générale et à faire de la Prévention spécialisée l'outil adaptable, transformable selon les circonstances et les choix politiques que souhaitent les responsables départementaux, mais aussi communaux.

Cette prégnance d'une logique politique s'est considérablement développée avec les dispositifs de développement social urbain. Ceux-ci conduisent la Prévention spécialisée à modifier ses méthodes, et surtout sa démarche d'implication partenariale. Pour quelques équipes cette orientation ne représente qu'un prolongement ou un renforcement de ce qui existait déjà, pour d'autres il s'agit d'une transformation culturelle. Ces dispositifs ont développé une logique d'appel d'offre, qui à la fois, ouvre l'accès du champ de la prévention plus globale à d'autres intervenants que les éducateurs de Prévention spécialisée, et dans le même temps renvoie les éducateurs à une fonction d'exécutants, chargés de participer et de mettre en oeuvre les politiques décidées localement.

Cette perte relative d'autonomie de la Prévention spécialisée a certainement des incidences sur la définition du métier d'éducateur de Prévention spécialisée et sur les compétences aujourd'hui nécessaires dans ce secteur. L'exigence d'opérationnalité, de résultats, les "techniques managériales" concourent à un glissement de la notion de métier d'éducateur en Prévention spécialisée au développement de l'aspect opérationnel et fonctionnel des tâches, au développement de la fonction, du poste de travail. Ce glissement furtif du concept de métier au concept de fonction traduit les attentes nouvelles dans la gestion et les pratiques de la Prévention spécialisée. Ce glissement appelle certainement des compétences nouvelles, en termes d'adaptabilité, de technicité, et d'autres qui pourraient être mobilisées par des intervenants multiples, hors des chemins traditionnels du travail social. L'examen de ces compétences fait l'objet de la seconde partie de ce rapport.

DEUXIÈME PARTIE

ATTENTES, PROFILS ET COMPÉTENCES

Cette seconde partie, centrée sur l'évolution du métier/emploi d'éducateur en Prévention spécialisée, utilise deux types de matériaux pour traiter la question des compétences aujourd'hui nécessaires dans ce secteur d'activité : des entretiens auprès d'éducateurs et des questionnaires auto-administrés.

Bien que dès le début de ce projet la dimension qualitative ait été privilégiée, le CREDOC et PROMOFAP ont souhaité compléter cette première approche par un questionnaire auto-administré envoyé par courrier aux associations et services de Prévention spécialisée des cinq régions. L'ensemble des questions figurant dans ce questionnaire était posé dans l'entretien réalisé par le CREDOC auprès des éducateurs. Cette continuité a permis de rapprocher les deux sources sur quelques questions. Cette seconde partie, dont l'ambition est de définir les compétences nécessaires pour travailler en Prévention spécialisée, s'appuie sur l'exploitation de ces deux méthodes de recueil de données.

Le traitement des seuls entretiens auprès des éducateurs a permis, par ailleurs, l'élaboration d'un référentiel de compétences (document 2, non présenté dans cette étude). Son principe de construction repose sur une démarche pragmatique de description des pratiques professionnelles. Une part de l'entretien était consacré à inventorier des situations professionnelles vécues par les professionnels permettant ensuite d'agréger ces situations professionnelles aux compétences utilisées et mobilisées dans ces situations. Dans le domaine de la formation, l'approche en termes de compétences a principalement pour fonction d'apprécier les acquis des individus, mais elle marque surtout le souci de passer de l'évaluation des acquis à l'évaluation de la capacité à les mobiliser selon une logique de problème ("être capable de"). Les compétences apparaissent alors comme un ensemble de savoirs, de savoir-faire et savoir-être, de capacités d'action et de comportements mobilisés dans une situation de travail¹⁶.

Depuis plusieurs années, face au problème de recrutement rencontré par certaines équipes, les interrogations se multiplient quant à la formation initiale et aux compétences nécessaires pour travailler en Prévention spécialisée. Ces interrogations sont autant le fait des financeurs que des gestionnaires ou des professionnels. Le Conseil Technique de Prévention spécialisée a réalisé une étude sur les problèmes de recrutement, des centres de formation ont mis en place des cycles de formation ou des enseignements spécifiques sur ce thème: Action Prioritaire Régionale dans le centre de formation de la Sauvegarde des Yvelines à BUC avec

¹⁶ Revue de l'ANPE : "Le nouveau ROME, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois", Grand Angle sur l'Emploi, n°6 d'octobre 1993.

PROMOFAF, expérience de formation sur deux ans pour des professionnels non-bacheliers au Centre de formation des CEMEA à Aubervilliers.

Ce chapitre propose une analyse des compétences mises en oeuvre par les éducateurs, des représentations qu'en ont à la fois les décideurs, les gestionnaires et les professionnels dans une Prévention spécialisée au coeur d'une profonde transformation de l'action sociale et éducative.

I - PROFILS ET ITINERAIRES

La notion de pluridisciplinarité, inscrite dans les textes de 1972, a été rappelée en 1992 au Colloque de Strasbourg. Elle souligne l'importance accordée au parcours individuel des personnes et à la nécessité de posséder, en Prévention spécialisée, des compétences diversifiées au sein d'une entité qui est l'équipe.

" l'organisation de l'équipe sur le terrain ne peut se faire en fonction des disciplines d'appartenance de chaque travailleur social, ou en fonction des problèmes : ce serait introduire une parcellisation des dimensions des personnes rencontrées, contradictoire avec la recherche d'une prise en compte globale de la personne et de ses problèmes. Ainsi, même si l'équipe est pluridisciplinaire chacun ou chacune aura la même fonction éducative d'écoute, d'accompagnement, et sera à même de réaliser avec les jeunes les interventions jugées les plus adéquates, quelles qu'elles soient".

Ce principe de fonctionnement énoncé dans les textes de base présente la pluridisciplinarité comme une condition essentielle dans la réussite de l'action de Prévention spécialisée. Une étude sur les compétences des professionnels de la Prévention spécialisée doit se saisir de ce principe fondamental. La première partie de ce chapitre analyse les profils des éducateurs rencontrés dans cette étude CREDOC dans la logique de ce principe.

1 - Caractéristiques de l'éducateur en Prévention : expérience professionnelle et capital de formation

Le choix d'une étude essentiellement qualitative ne pouvait prétendre à une quelconque représentativité de l'échantillon CREDOC. Les trente-trois entretiens auxquels s'ajoutent les soixante-dix huit questionnaires auto-administrés constituent malgré tout une bonne base d'exploitation. Il faut prendre les comparaisons avec des échantillons plus importants comme un indicateur de positionnement de notre échantillon par rapport aux caractéristiques d'ensemble

des éducateurs de la Prévention spécialisée. Plusieurs sources seront utilisées pour étalonner l'échantillon CREDOC.

Parmi les personnes interrogées lors de l'enquête CREDOC, 60% étaient des hommes. Dans l'enquête REGARDS/CUCES pour le CNLAPS de 1990, la proportion d'hommes au sein de 48 associations (soit 241 personnes) étaient exactement de 60%. Si la féminisation a connu au début des années quatre-vingt une forte augmentation, le mouvement semble se stabiliser avec une tendance générale qui s'établit à 41 % de femmes.

La féminisation des équipes est l'un des aspects mentionnés dans le rapport du C.T.P. sur le recrutement et la gestion des carrières, qui semble *"préjudiciable au travail de rue et au simple équilibre relationnel avec des publics essentiellement masculins"*¹⁷.

Ce document mentionnait également le vieillissement des personnes au sein des équipes. Dans l'enquête de L. DUBOUCHET, en 1981, les 25 à 35 ans représentaient 69% du personnel éducatif. En 1990, cette classe d'âge ne représente plus que 37%. La classe des 35 à 50 ans est passée dans le même temps de 20% à 55%. Parmi les 111 personnes de l'enquête CREDOC, la moitié est âgée de 36 à 45 ans. Aux extrêmes, on trouve très peu de jeunes de moins de 25 ans (4) et dix-sept personnes de plus de 45 ans. L'étude citée précédemment indiquait que les personnels les plus jeunes (moins de 25 ans) étaient de moins en moins nombreux (2% en 1990 contre 9% en 1981).

Dans l'enquête CREDOC, 71% des personnes interrogées ont un diplôme d'éducateur spécialisé. La moyenne nationale selon le C.T.P. s'établirait à 60% d'éducateurs spécialisés. Nous n'avons pu chiffrer aussi finement les catégories professionnelles qui constituaient les équipes dans chacun des départements, puisque nous n'avons pas rencontré l'ensemble des équipes, mais comme le souligne le rapport rédigé par le C.T.P., les différences sont très sensibles d'une région à l'autre et le pourcentage peut tomber à 25% ou monter à 85%. Parmi les cinq régions étudiées, Rhône-Alpes était la plus pourvue en éducateurs spécialisés. Mais lors des réunions avec les Groupes d'Appui régionaux de PROMOFAF, le problème assez récent du recrutement d'éducateurs diplômés a été mentionné dans les cinq régions.

Il apparaît donc bien que la profession d'éducateur spécialisé est beaucoup plus sollicitée que d'autres dans la constitution des équipes de Prévention spécialisée. *"Ce choix, selon le C.T.P., peut s'expliquer par le désir de répondre aux besoins de contact et d'accompagnement d'une "clientèle" à laquelle cette profession a été mieux préparée et s'avère globalement plus apte que d'autres"*.

¹⁷ Ibid, note 11.

Le terme éducateur est utilisé pour désigner toute personne travaillant dans une équipe de Prévention et cela quels que soient son diplôme ou son absence de diplôme. Parmi les professionnels qui ne sont pas éducateurs spécialisés, les animateurs sont les plus nombreux. Dans l'enquête du CREDOC, 14% des professionnels ont un diplôme d'animateur (DEFA, CAPASE...). -9% dans l'échantillon du C.T.P-. Les autres personnes ont un diplôme d'assistante sociale (4%), ou un autre diplôme : universitaire, infirmier psychiatrique.(11%). Quatre personnes n'ont aucun diplôme.

Tableau n° 11

Les catégories de professionnels en Prévention spécialisée selon les régions enquêtées (*).

REGIONS	CATEGORIES DE PROFESSIONNELS				TOTAL
	Educateurs spécialisés	Animateurs diplômés	Educateurs ou animateurs techniques/sportifs	Autres personnels éducatifs	
Ile-de-France	333 (65%)	64	42	75	514
Rhône-Alpes	269 (79%)	27	11	33	340
PACAC	112 (55%)	28	31	34	205
Lorraine	87 (59%)	11	6	44	148
Pays-de-la-Loire	51 (65%)	7	3	18	79
TOTAL des 5 régions	852 (66%)	137	93	204	1286
TOTAL national (**)	1567 (67%)	266	163	337	2333

(*)Source : CTPS, 1989

(**) France métropolitaine

Dans l'échantillon CREDOC, 78 personnes ont affirmé avoir un autre diplôme. Parmi celles-ci, 35 ont dit posséder un diplôme professionnel autre que dans le secteur social (technicien agricole, soudeur, comptable...), 34 ont dit avoir un diplôme universitaire et 7 sont titulaires d'un DSTS (2 non réponses).

Parmi l'ensemble des personnes interrogées, 53% ont suivi une formation -en dehors d'un diplôme professionnel- qui n'a pas abouti à une qualification ou à un diplôme (type universitaire). Ce constat a été effectué également par le C.T.P¹⁸. qui propose de "remanier le système de valorisation des diplômes de l'enseignement supérieur" dans une convention collective qui ne laisse guère de possibilités de promotion. Ces éducateurs très diplômés n'obtiennent aucune reconnaissance dans leur statut, ce qui constitue selon le C.T.P "une injustice flagrante".

Tableau n° 12

**Nature des formations suivies par les éducateurs,
et n'ayant pas abouti ou donné lieu à un diplôme**

Nature des formations suivies	Nombre de personnes concernées
1- une formation universitaire	21
2- une formation dans un domaine d'intervention particulier (toxicomanie, analyse systémique, conduites de réunions, d'entretiens...etc.)	19
3- une formation technique (menuisier, informatique, théâtre, mécanique générale, comptabilité..)	14
4- une formation supérieure en travail social	04
5- autre type de formation	18
TOTAL	59

CREDOC/PROMOFAF,1995

Un quart des personnes interrogées par le CREDOC a toujours travaillé en Prévention spécialisée. Plus d'un tiers des personnels était passé par l'internat, et le plus souvent auprès de jeunes "cas sociaux" ou "délinquants". Très peu ont eu une expérience en AEMO. Un autre tiers des personnes en poste a exercé dans le domaine de l'animation à un moment donné de leur carrière professionnelle. Enfin, parmi les éducateurs interrogés, 69 ont travaillé dans d'autres secteurs d'activité que le travail social à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle. Ce

¹⁸ Ibid, note 8.

sont donc 62% des éducateurs en Prévention spécialisée qui ont été vivre des expériences professionnelles en dehors de la Prévention spécialisée.

Si 23 personnes travaillent dans le secteur social ou éducatif depuis plus de vingt ans, en définitive, ce sont 80% des éducateurs de Prévention qui travaillent dans le social depuis plus de dix ans.

Tableau n° 13
**Durée de travail dans le champ du travail social
des éducateurs interrogés**

Durée d'activité dans le travail social	Ensemble des répondants	
	Nombre de personnes ayant répondu (104)	%
Moins de 5 ans	8	8
De 5 à 9 ans	17	17
De 10 à 19 ans	56	54
20 ans et plus	23	22
TOTAL	104	100

CREDOC/PROMOFAF, 1995

Près d'un tiers des éducateurs de l'enquête CREDOC sont en Prévention spécialisée depuis plus de douze ans.

Presque un tiers des personnes interrogées sont dans l'équipe depuis moins de deux ans et les deux tiers y sont depuis moins de cinq ans. Il semblerait qu'il y ait un "noyau dur" d'éducateurs qui sont en Prévention depuis très longtemps, avec par ailleurs un fort taux de rotation interne à ce secteur.

Tableau n° 14

**Durée de travail dans le champ du travail social
des éducateurs interrogés**

Durée d'activité	Durée de travail en PS		Durée de travail dans l'équipe	
	Nombre de personnes ayant répondu	%	Nombre de personnes ayant répondu	%
Moins de 2 ans	21	19	33	30
De 2 à 5 ans	29	26	39	36
De 6 à 12 ans	27	24	22	20
Plus de 12 ans	34	31	16	14
TOTAL	111	100	110	100

CREDOC/PROMOFAF, 1995

La pluridisciplinarité des compétences est toujours effective au sein de la Prévention spécialisée. Les individus viennent d'horizon divers même si ces parcours s'effectuent majoritairement dans le champ de l'action sociale et éducative (avec pour beaucoup une expérience en internat). L'expérience professionnelle et le capital scolaire et intellectuel disponible en Prévention spécialisée caractérisent ce secteur : diplômes universitaires, participation à des formations techniques complémentaires.

2 - Profils d'éducateurs et méthodes d'intervention : une influence de l'âge et du niveau de formation sur les pratiques

L'enquête CREDOC réalisée auprès des éducateurs fournit quelques informations sur un éventuel rapport entre le mode d'action et le profil des personnes composant les équipes. Certes, l'échantillon est trop restreint pour en tirer des conclusions définitives, il faut certainement prendre ces éléments d'analyse, davantage comme des pistes à explorer.

Plus le niveau de diplôme du salarié est élevé, moins les éducateurs de Prévention spécialisée qui ont répondu à l'enquête travaillent dans le domaine de la présence sociale. Ils sont assez peu présents dans le travail de rue; ils sont tout autant que les autres dans les lieux

d'accueil et autres permanences. Ils délaissent volontiers l'animation sociale et éducative. En revanche, ils s'investissent plus dans l'action institutionnelle et le partenariat. Lorsqu'ils s'engagent dans le domaine que nous avons qualifié d'actions spécifiques, ce sont surtout dans l'insertion par l'économique -mais ils délaissent les chantiers- et les projets liés à l'hébergement.

Les personnels de niveau BAC sont présents dans tous les domaines d'intervention. Ils sont très fréquemment investis dans les activités de loisirs, les activités sportives et les camps. Ils encadrent souvent des chantiers.

Les professionnels qui sont issus d'autres secteurs que le social se répartissent assez bien dans l'ensemble des modes d'intervention; peut-être sont-ils plus présents dans l'animation sociale et éducative, les activités de loisirs et sportives. Ils le sont également un peu plus dans les projets périscolaires, les chantiers.

Quelle que soit leur ancienneté, les éducateurs travaillent dans chacun des domaines d'intervention. Malgré tout, plus le temps passé en Prévention spécialisée s'allonge, plus le travail s'oriente vers le partenariat et les projets spécifiques, structurés (hébergement, périscolaire notamment) :

Lorsqu'un éducateur travaille en Prévention spécialisée,

- depuis moins de deux ans, il travaille plus souvent dans le domaine de la présence sociale,
- de 2 à 5 ans, il travaille plus souvent dans le domaine de l'intervention sociale,
- entre 6 et 12 ans, il est actif dans tous les domaines d'intervention,
- lorsqu'il a plus de 12 ans, il s'oriente vers le partenariat et les actions particulières

Ce processus d'évolution est concomitant avec le vieillissement de l'individu. Jusqu'à 35 ans, les éducateurs sont plus présents dans le cadre de la présence sociale, et particulièrement dans le travail de rue. Au-delà de 35 ans, le nombre d'éducateurs qui continuent à faire de la rue tend à diminuer. Le travail des éducateurs, entre 36 et 45 ans, s'oriente vers le partenariat et les actions spécifiques (périscolaire, hébergement, chantiers) et lorsqu'ils travaillent dans le domaine de l'intervention sociale et éducative, ils interviennent moins dans les démarches ou les entretiens avec les jeunes que dans l'information, le conseil à partir d'un local.

La distinction essentielle entre hommes et femmes réside dans la plus grande implication de ces dernières dans l'action institutionnelle et partenariale. Peut-être pouvons-nous noter une présence plus grande des femmes dans l'intervention sociale et particulièrement dans les démarches avec les jeunes, dans les activités périscolaires et les actions dont l'objet est l'hébergement. Le type de structure dans lesquelles travaillent les éducateurs influe peu sur les domaines d'intervention investis.

Tableau n° 15

Méthodes d'intervention privilégiés des éducateurs de PS et caractéristiques des personnes ayant fourni les réponses

Méthodes d'intervention	Caractéristiques des personnes et de leur situation professionnelle
Présence sociale	Entre 26 et 35 ans, moins de 2 ans en PS, équipe de 3 ou -, grosse association de PS
Intervention sociale et éducative	<i>pas de caractéristique spécifique</i>
Animation sociale et éducative	Diplôme professionnel autre que social, équipe de 3 ou -, grosse association de PS
Action institutionnelle et partenariat	Femme, entre 36 et 45 ans, éducateur spécialisé, universitaire, plus de 12 ans en PS
Actions spécifiques	Entre 36 et 45 ans, éducateur spécialisé, niveau BAC plus de 12 ans en PS, équipe de 3 ou -, grosse association du secteur social

CREDOC/PROMOFAF, 1995

Le principe de la pluridisciplinarité existe bien dans les équipes de Prévention spécialisée rencontrées dans les cinq régions. Cependant, si le principe est respecté, les modalités d'application de ce principe ne présentent pas un caractère aussi volontariste que le laisse supposer le texte de référence. Dans plusieurs départements, notamment en région parisienne, la pluridisciplinarité est contrainte parce que les employeurs et les directeurs n'arrivent plus à recruter des éducateurs spécialisés. Cependant, la pluridisciplinarité peut être aussi un choix délibéré, deux critères apparaissent dominants dans les discours des responsables : l'importance de la personnalité et la nécessité de compétences adaptées à un projet précis :

"Le diplôme est un critère évidemment, mais moi j'ai besoin de gens qui aient avant tout envie de travailler en Prévention" (Directeur d'un service de Prévention d'une grosse association de plusieurs équipes)

"Lorsqu'on a commencé les chantiers, très vite on s'est aperçu que si l'on voulait requalifier les jeunes, il fallait produire un travail de qualité. Alors nous avons embauché un artisan pour développer l'axe insertion par l'économique" (Directeur de deux équipes dans une petite association)

L'idée que chacun ou chacune aura les mêmes tâches paraît remise en cause par les informations recueillies dans l'enquête CREDOC. La fonction est évidemment la même, mais il s'avère que l'implication des professionnels et les tâches effectuées évoluent selon l'âge de la personne, son niveau de diplôme. Tous les éducateurs d'une équipe ne s'investissent pas de la même façon dans le travail de rue, tous les éducateurs ne s'investissent pas dans le partenariat. Deux hypothèses peuvent être avancées à ces différences. La première fait du phénomène d'usure le motif principal du retrait des personnes vers des modes d'actions moins exposés. La seconde aboutit à reconnaître une stratégie individuelle, en fonction de l'âge, du niveau de diplôme, vers des activités de représentation et de conception plus gratifiantes et plus adaptées aux compétences acquises par ces personnes.

3 - Les motivations pour travailler en Prévention spécialisée : intérêt pour les méthodes utilisées et goût de la liberté d'action

Les méthodes d'intervention reviennent fréquemment dans les motivations des individus à travailler en Prévention spécialisée. Le désir de « travailler hors les murs de l'internat » constitue un moteur important de l'évolution du parcours professionnel. La Prévention spécialisée est un aboutissement :

« J'ai travaillé en foyer avec des jeunes délinquants. Pour moi travailler en Prévention spécialisée, c'est logique dans mon parcours professionnel. A un moment donné, je me suis senti mal à l'aise dans l'internat. Les contraintes ne me convenaient plus. La Prévention spécialisée est moins piégée que l'internat : la relation avec le jeune n'est pas contrainte. » (éducateur dans une grosse association de l'Ile-de-France).

Les références aux modalités de travail sont évoquées souvent. La diversité des tâches, la souplesse dans la façon d'intervenir, les possibilités d'adapter les actions aux besoins rencontrés font partie des arguments qui incitent les professionnels à venir travailler en Prévention.

Tableau n° 16

Motivations des éducateurs interrogés pour travailler en Prévention spécialisée

les méthodes d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - la souplesse d'intervention - travail en milieu ouvert - pour les principes de la PS - dans la rue, près de la réalité - plus d'intérêts pour l'internat, désir de travailler hors les murs - un travail varié - un vrai travail de prévention, en amont
l'autonomie du salarié	<ul style="list-style-type: none"> - la liberté d'action - la liberté d'initiative, de création - liberté de gestion du budget - plus d'indépendance, d'autonomie
des principes philosophiques	<ul style="list-style-type: none"> - prolongement du bénévolat, du militantisme - avoir foi en quelque chose - pour la relation d'aide - un mode de travail qui convient à ma personnalité
les compétences	<ul style="list-style-type: none"> - l'aspect psychologique - combiner le théorique (la sociologie) et la réalité (le terrain) - plus de réflexion en PS qu'ailleurs
l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> - le travail en équipe - la proximité avec les administrateurs
intérêt pour le public	<ul style="list-style-type: none"> - intérêt pour les jeunes en rupture - être auprès des jeunes, dans leur lieu de vie
des considérations matérielles	<ul style="list-style-type: none"> - opportunité géographique - c'est là qu'il y avait un poste

CREDOC/PROMOFAF, 1995

L'autonomie du salarié dans le choix des orientations, des modes d'action à mettre en oeuvre constitue certainement un volet essentiel dans les motivations exprimées. Les mots « liberté », « indépendance » sont présents dans plus des deux tiers des entretiens réalisés. L'esprit d'indépendance, le désir d'autonomie, n'est pas propre aux professionnels de la Prévention spécialisée, et constitue un trait caractéristique des professions historiques du travail social (éducateur spécialisé, assistante sociale) relevé dans les travaux de J. ION¹⁹ et souligné

¹⁹ J. ION : Le travail social à l'épreuve du territoire. Coll. Pratiques Sociales. Ed. Privat. Toulouse, 1991

dans le rapport de l'Association des Présidents de Conseil Généraux²⁰. Cependant, en Prévention spécialisée, la liberté d'action s'inscrit dans un cadre spécifique dont l'expression « hors les murs » rappelle que les éducateurs évoluent en toute liberté dans les quartiers. Cette liberté peut être aussi un élément constitutif de la méthode d'intervention et constitue un pendant à l'insécurité du cadre et à la nécessité d'adaptation. Cette aptitude à vivre hors des cadres est d'ailleurs évoqué dans plusieurs entretiens comme une compétence nécessaire en Prévention :

« En Prévention spécialisée, il ne faut pas attendre que quelqu'un vous dise ce que vous avez à faire. Lorsque vous êtes face à un groupe de jeunes, il faut savoir réagir, lorsque vous avez un jeune toxicomane ou un jeune violent en face de vous, c'est dans l'instant qu'il faut déterminer la bonne réponse à apporter. Il ne faut pas chercher à trouver refuge auprès de son collègue ou de son chef de service »
(Educateur d'une petite association de l'Ile-de-France).

Cependant, cette liberté évoquée ne s'attache pas uniquement à l'individu, elle renvoie également à une compétence collective : celle de l'équipe. L'équipe qui est amenée à choisir des orientations selon les besoins perçus, à déterminer des réponses aux problèmes rencontrés.

Le chapitre suivant cherche au-delà des motivations -essentiels dans le parcours professionnel de l'éducateur- à mettre en lumière ses compétences pour travailler en Prévention spécialisée.

²⁰ IPTR : Les travailleurs sociaux ; crise de recrutement et formation. Analyse et éléments pour une stratégie, étude réalisée pour l'APCG. Janvier 1993.

II -COMPÉTENCES ET REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES

L'éducateur de Prévention spécialisée est un éducateur spécialisé dans la majorité des postes, mais la pluridisciplinarité, volontaire ou contrainte, donne à cette fonction une image certainement particulière dans le champ de l'action éducative. Dans un internat, les personnels sont identifiés au métier d'éducateur spécialisé ou de moniteur-éducateur. Dans la rue, le flou s'installe car les diplômes semblent ne pas recouvrir la même importance. Cette seconde partie vise à découvrir les images que véhicule cette profession et à recenser les attentes en matière de compétences des personnes rencontrées.

1 - La notion de compétences

Il est nécessaire, en préalable, de préciser brièvement ce que recouvre la notion de compétences. Elle renvoie au savoir-mobiliser ses connaissances, capacités et qualités pour faire face à un problème donné. L. DEMAILLY, dans son étude sur la qualification ou la compétence professionnelle des enseignants indique que, parler de "compétences" valorise le "je ne sais quoi" par lequel la qualification devient efficiente et s'actualise dans un poste de travail²¹. Les compétences correspondent à une "rencontre réactive" entre les acquis d'un individu et la situation qui les mobilise²².

Ces compétences sont construites selon les méthodes en trois ou quatre catégories : les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être. Certaines approches, comme celle de l'INSEP, proposent une quatrième catégorie -les aptitudes ou qualités personnelles-. Le contenu des entretiens nous a convaincu de la pertinence de cette dernière référence dans l'analyse des compétences en Prévention spécialisée.

²¹ DEMAILLY L. : "La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants", Sociologie du travail, n° spécial, n°1/1987

²² MANDON Nicole : "La gestion prévisionnelle des compétences, la méthode ETED, Coll. des Etudes, CEREQ, n°57, décembre 1990

Le recours à la notion de compétences oblige à analyser la transversalité des emplois et celle des acquis. Les compétences apparaissent alors comme un ensemble de savoirs, de savoir-faire et savoir-être, des capacités d'action, de comportements mobilisés dans une situation donnée de travail²³. La notion de compétence agrège ainsi des sous-ensembles qui peuvent être relativement disparates. Quatre domaines peuvent être décrits. Les savoirs qui relèvent d'apprentissages purement cognitifs, le savoir-faire acquis par la mise en situation qui relèvent plus d'une technique du travail. La notion de savoir-être exprime davantage les représentations et les attitudes sous-jacentes aux opinions et comportements professionnels. On ne peut pas enfin, ôter de l'analyse de compétences, la part plus individuelle qui relèvent des qualités de la personne, qualités valorisées tant par la formation que par l'exercice professionnel.

DEFINITIONS

- Les Savoirs : Ensemble des connaissances générales et spécialisées qu'il importe de posséder (connaissances théoriques, langages scientifiques et techniques...). Connaissances des disciplines de base pour exercer le métier.
- Les Savoir-Faire : Ils concernent la maîtrise d'outils et de méthodes dont l'utilisation est nécessaire pour la bonne tenue de l'emploi. Ils sont exprimés en termes de capacités observables. Ils expriment l'expérience professionnelle.
- Le Savoir-Etre : Ce sont les savoir-faire sociaux. Ils sont constitués des attitudes et comportements des personnes au travail, des "façons" souhaitables d'agir et d'inter-agir, l'agir vis-à-vis des autres et de son travail,
- Les Qualités personnelles : Ce sont toutes les caractéristiques de la personnalité de l'individu, des qualités attachées à la manière d'être de l'individu, à son caractère

²³ Revue de l'ANPE : "Le nouveau ROME, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois", Grand Angle sur l'Emploi, n°6 d'octobre 1993.

2 - Les constats et les attentes en matière de compétences des différents acteurs

2-1. Elus et responsables administratifs : une attente de compétences techniques au service du financeur

Les élus et les responsables départementaux ont un a priori plutôt peu favorable vis-à-vis des travailleurs sociaux, ceux de la Prévention spécialisée n'échappent pas à cette représentation. Les principaux reproches concernent le manque de lisibilité de leur action, le dialogue difficile entre les éducateurs et les autres intervenants (élus, autres acteurs). Enfin certaines orientations sont critiquées.

- Pas de lisibilité et de valorisation de l'action
- Ne sais pas expliquer au décideur la qualité de son travail, de son action
- Evaluation inexistante
- Dialogue difficile avec les élus
- Trop proches des jeunes, et pas assez disponibles pour aider à la mise en place de réponses collectives
- Rétention d'information, l'anonymat c'est dépassé
- Pas de cohérences avec les autres travailleurs sociaux
- Peu présents le soir tard
- Travaillent avec les plus jeunes

La réserve des éducateurs de Prévention à s'inscrire dans les politiques locales est vécue le plus souvent comme un signe de résistance. Les élus mettent alors en avant leur légitimité à promouvoir des politiques sociales sur le territoire communal ou départemental. Cette légitimité pour les élus a plusieurs dimensions : élu du peuple, financeur et enfin pour certains légitimité technique :

"J'ai toujours habité la cité. Je connais sans doute bien mieux les familles et certains jeunes que les éducateurs, qui eux n'y viennent que de temps en temps. Moi j'y vis et j'estime avoir une certaine compétence à repérer les problèmes existants".

De nombreux élus s'estiment capables d'apprécier les situations et de réfléchir aux réponses à apporter. L'action sociale et éducative n'est plus affaire de spécialistes. Loin est le temps où administrateurs et inspecteurs faisaient confiance a priori aux professionnels. La difficulté à percevoir en quoi consiste l'action des équipes, le manque de lisibilité des actions et des activités des équipes, ont été fréquemment mentionnés.

La compétence professionnelle des éducateurs est une qualité acquise. Les éducateurs spécialisés (diplômés) sont assez valorisés et les élus attendent d'eux une mobilisation de compétences essentiellement techniques: réaliser des diagnostics, élaborer des réponses, construire des projets. Par la connaissance qu'ils ont des jeunes, les éducateurs sont présentés comme " ceux qui alertent les institutions", qui doivent aider les autres intervenants sociaux. Cette fonction d'expertise est largement reconnue.

Une autre facette du rôle attendu de l'éducateur de Prévention s'oriente plutôt vers un éducateur en Prévention spécialisée, technicien du social au service de la commande publique et de ses dispositifs. L'éducateur de rue technicien de l'action éducative, militant d'un mode d'intervention, loin du pouvoir politique devrait éprouver, dans cette perspective, quelques difficultés à se maintenir.

Tableau n° 17

**La fonction et la formation des éducateurs en Prévention
vues par des élus locaux et des responsables administratifs**

Sa fonction	<ul style="list-style-type: none"> - ce doit être un plus pour nous, par rapport à ce qui existe (dispositif, structures...) - il doit être un spécialiste qui nous aide, qui aide les autres partenaires - il doit être un bon technicien de la délinquance - il doit avoir un rôle d'expertise - nous sommes les décideurs : on doit pouvoir s'appuyer sur eux pour mettre en oeuvre une politique de prévention. - ce n'est pas à lui de déterminer là où il doit intervenir - son action doit être menée sous la responsabilité des habitants - l'action de l'éducateur de Prévention constitue un outil, un service - il faut qu'il sache à qui son action doit répondre : aux besoins des jeunes ou des élus - il faut rappeler aux éducateurs que leur mission relève d'abord d'un intérêt général et non pas d'un intérêt personnel
Sa formation	<ul style="list-style-type: none"> - les critères de base pour travailler en Prévention : <ul style="list-style-type: none"> * être diplômé (éducateur spécialisé) * les compétences pédagogiques et éducatives * le parcours professionnel et personnel * des connaissances globales juridiques et économiques - aujourd'hui l'expérience est plus importante que la formation initiale, la formation continue devrait être développée pour faire coller les pratiques aux réalités nouvelles. - la formation aux nouveaux cadres d'intervention est essentielles

Enfin, certains modes d'actions comme le travail de rue font de l'éducateur un personnage très apprécié dans la mesure où son intervention est spécifique et qu'aucun autre dispositif ou service ne la propose ni ne peut la réaliser.

2-2. Administrateurs et directeurs : à la recherche d'éducateurs ayant le désir d'"aller vers" les jeunes

L'éducateur en Prévention spécialisée doit savoir être avec les jeunes, les adultes et surtout avec les autres membres de l'équipe ou du service. Dans leur ouvrage collectif, V. GIRARD, J. ROYER décrivent les compétences professionnelles nécessaires principalement dans la relation au jeune : *"l'éducateur doit savoir vivre les situations les plus aptes à instaurer une connaissance réciproque avec le jeune ou la famille"*. L'attitude fondamentale de l'éducateur de prévention spécialisée doit être en adéquation avec l'action de "médiation vers" une nouvelle "entrée dans le jeu social" du jeune. Cette action nécessite *"le respect de la vitesse d'évolution de chacun selon ses possibilités"* et donc, cette action ne peut être limitée dans le temps. Ce modèle d'action engage l'éducateur dans "une relation impliquée". Celle-ci se traduit par la disponibilité et la réciprocité dans l'échange. Il s'agit pour le jeune de rencontrer *"un adulte qui compte pour lui et surtout pour qui il compte"*. Ce texte renvoie le travail des professionnels de la Prévention spécialisée dans le champ de l'éducatif. Face aux enjeux actuels qu'elles peuvent être les positions des administrateurs et des directeurs?

Dans la première phase de l'enquête, nous avons rencontré des administrateurs et des directeurs d'équipes. Nous avons également travaillé avec un petit groupe de directeurs sur l'analyse de la commande publique, le recrutement et les compétences nécessaires en Prévention spécialisée.

Pour les directeurs et les administrateurs, la confusion dans la commande publique et politique n'aide ni les associations ni l'encadrement des équipes à impulser des éléments de changements ou de transformations des pratiques. Les directeurs ne sont pas toujours convaincus de la nécessité de ces changements, soumis aux aléas du contexte sinon des changements politiques. Ils estiment que le texte de 1972 reste une référence pour organiser, structurer l'action de la Prévention spécialisée. Des divergences de point de vue apparaissent entre les administrateurs qui gèrent de grosses associations et leurs directeurs sur la façon d'être éducateur et d'envisager l'action éducative. Comme le rappellent les commentaires ci-dessus, le travail éducatif est fondé sur une relation de confiance entre les jeunes et l'éducateur. Ce travail s'envisage dans le long terme. Ces manières d'envisager l'action éducative apparaissent peu en adéquation avec les exigences des politiques actuelles d'insertion et de lutte contre l'exclusion. Les administrateurs sont davantage soumis à une logique de gestionnaire d'entreprise et se confrontent aux orientations des politiques des élus de leur département. L'aspect éducatif, s'il reste certainement important pour eux, s'apprécie également en termes d'enjeux financiers.

La formation d'éducateur spécialisé reste le modèle de référence pour la majorité des directeurs et des administrateurs que nous avons rencontrés. L'expérience en Prévention spécialisée est très appréciée, mais elle ne doit pas être la seule dans le parcours professionnel de la personne. Les savoir-faire reflètent assez bien la situation actuelle de la Prévention spécialisée et les contraintes auxquelles elle est soumise. Ils sont marqués par l'aspect technique -monter des projets, s'exprimer clairement, avoir de la diplomatie, le sens stratégique- lié aux travail en partenariat. Mais les critères de recrutement restent massivement centrés sur la personne, sur son désir à vivre la Prévention spécialisée, sur ses qualités et dispositions personnelles.

Critères de recrutement selon les directeurs

Formation

- formation initiale en travail social
- formation initiale d'éducateur spécialisé
- bon niveau de formation : en sociologie, en psychologie

Connaissances particulières

- avoir une analyse politique, une approche de la ville dans toutes ses dimensions

Expérience professionnelle

- expérience dans le secteur de la Prévention spécialisée
- quelqu'un qui a fait autre chose que la Prévention, qui a été voir ailleurs

Savoir faire

- savoir monter des projets
- avoir un bon niveau d'expression, savoir s'exprimer clairement
- capacité à travailler en équipe
- capacité à dire des choses sur sa pratique
- avoir de la diplomatie
- savoir être ferme
- avoir un minimum le sens de la stratégie

Savoir être

- être près des gens des quartiers
- quelqu'un qui a envie de faire du terrain
- quelqu'un qui a envie d'aller vers les jeunes
- quelqu'un qui accepte le risque d'entrer en relation avec des jeunes difficiles, perturbés
- quelqu'un qui accepte de ne pas travailler dans le spectaculaire, mais dans la prise en charge de la quotidienneté de ce que vivent les jeunes.
- idéologie et philosophie humaniste
- savoir être plus que savoir faire
- savoir être pas suffisant aujourd'hui

Qualités personnelles

- avoir le sens de l'humain
- qu'il soit psychologue, qu'il ait le sens des relations humaines
- pouvoir être ferme
- avoir une fêlure (*)
- le filing entre nous et le jeune

(*) Il s'agit de parcours complexes : les professionnels doivent avoir vécu des situations de ruptures (scolaires, professionnelles et familiales)

3 - Les compétences actuelles des éducateurs en Prévention spécialisée

3-1. Savoirs, savoir-faire, savoir-être et aptitudes personnelles : un large éventail de compétences

Les savoirs énoncés par les éducateurs rencontrés sont principalement des savoirs techniques liés à l'action institutionnelle et au partenariat: construire un projet, s'exprimer en public, élaborer des propositions. Le poids plus important aujourd'hui du travail en partenariat est un facteur d'explication de l'émergence forte de ce type de compétences dans les entretiens. L'importance qui leur est accordée est sans doute aussi l'expression d'un manque ressenti dans ces domaines. Des connaissances plus générales comme la sociologie, la psychologie ont été peu mentionnées explicitement. En revanche, plusieurs personnes ont insisté sur la notion de polyvalence :

"les éducateurs doivent rester polyvalents, ils doivent être des généralistes. On est amené à traiter des problèmes dans différents domaines, de façon à chaque fois différente. Se former plus précisément dans un domaine, oui c'est utile et c'est intéressant pour une équipe. Mais se spécialiser dans un domaine ou dans un type d'actions, et ne faire que ça, c'est contraire à l'esprit de la Prévention spécialisée et ce serait aberrant". (éducateur spécialisé dans un service de plusieurs équipes, 35 ans).

Ce point de vue est partagé par la majorité des éducateurs rencontrés. Toute spécialisation serait contraire au cadre de la Prévention spécialisée.

Les domaines de compétences	Principales compétences pour travailler en PS
LES SAVOIRS	<p><u>connaissances globales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être formé à la compréhension de l'autre - posséder un regard politique sur le contexte social - approche plurielle du phénomène d'exclusion - avoir une perception politique de l'environnement social - être généraliste - polyvalence par rapport aux problèmes rencontrés <p><u>savoirs techniques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacité à élaborer des propositions - être capable de formuler et d'élaborer un projet - savoir parler en public, en réunion <p><u>savoirs pragmatiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une bonne connaissance des dispositifs

Les savoir-faire recensés à partir des entretiens peuvent se regrouper en trois catégories. La première recouvre les savoir-faire pédagogiques. Ils ont été les plus nombreux à être mentionnés. Cette catégorie regroupe la capacité à déterminer la bonne attitude à adopter face à une situation donnée (ne pas agir dans l'urgence, savoir réagir vite...). Ce savoir-faire acquis par l'expérience professionnelle est un ensemble de compétences qui croisent la pédagogie, les techniques, les connaissances pour devenir des savoir-faire.

La seconde catégorie concerne les savoir-faire techniques. Le premier type de savoir-faire technique vise à maîtriser les informations utiles pour agir (savoir s'informer, utiliser les dispositifs...). Les seconds renvoient à des techniques utiles dans la relation à l'autre avec deux aspects : dans le travail auprès des jeunes (mener un entretien) et dans les contacts et les rapports avec les partenaires.

Enfin, la mobilisation des connaissances concerne essentiellement l'action auprès des jeunes et la compréhension de leurs comportements et de leurs attitudes.

LES SAVOIR-FAIRE	<p><u>savoir-faire pédagogiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - savoir écouter - savoir établir un contact avec le jeune - ne pas travailler dans l'urgence - savoir dire non - savoir animer un groupe - savoir réagir vite pour orienter - savoir être souple et rigoureux dans son comportement - savoir ne pas agir trop vite : ne pas avoir de solution toute prête et permettre au jeune d'être acteur - savoir improviser, s'adapter - savoir observer <p><u>savoir-faire techniques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - savoir s'informer de ce qui existe comme dispositifs - savoir prendre le téléphone et faire un courrier pour garder le contact - savoir aller chercher l'information - savoir composer avec les dispositifs - savoir mener un entretien individuel <p><u>mobilisation des connaissances :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - analyser le comportement d'un jeune - prendre en compte l'environnement local et les politiques sociales - savoir analyser les demandes - détecter les difficultés et les pathologies - savoir percevoir dans le discours du jeune ce qui est important
------------------	--

Les savoir-être constituent les compétences les plus nombreuses dans l'analyse des éducateurs. Ces compétences peuvent être regroupées en quatre catégories. Le premier groupe, un peu plus souvent évoqué, concerne les savoir-être "pédagogiques", qui pourraient être regroupés avec les savoir-faire, mais qui, ici, privilégient plutôt la dimension personnelle des compétences dans la qualité de pédagogue et des interventions de l'éducateur.

La seconde catégorie de compétences privilégie les capacités de la personne à s'adapter aux conditions de travail en Prévention spécialisée (pouvoir travailler sans cadre, hors des horaires habituels...). Cette dimension souligne le caractère particulier de l'intervention en Prévention qui nécessite des dispositions spécifiques, un accord de principe des personnes avec ce mode d'intervention.

Le troisième groupe concerne la capacité à entrer en relation avec autrui. Il est très proche du premier groupe par sa dimension pédagogique, mais si dans celui-ci, l'accent était mis sur les attitudes à adopter, donc du domaine de l'agir, dans ce troisième groupe, ce sont plutôt les interrelations de l'éducateur avec les autres personnes qui sont en jeu.

Le savoir-être "philosophique" apparaît important parce qu'il traverse les propos des éducateurs lors des entretiens, il réapparaît de manière récurrente à divers moments, même s'il reste au moment où la question est posée peu formulé, explicité. Il traduit un positionnement des éducateurs de Prévention dans la société, la place qu'ils occupent ou souhaitent occuper entre les jeunes et les institutions, avec un regard bienveillant plutôt sur les gens que sur les superstructures de la société.

Enfin, le quatrième point évoque le cheminement psychologique de l'éducateur et ses réactions face aux situations professionnelles. Cette dimension prend toute son ampleur en termes de qualités personnelles recensées dans le tableau suivant.

<p>LES SAVOIR-ETRE</p>	<p><u>savoir-être pédagogique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être à l'écoute des jeunes - capacité d'adaptation aux situations multiples - être disponible auprès des jeunes - mettre de côté ses propres idées et respecter le choix des individus - être souple, ne pas être rigide - être capable de passer à l'acte au bon moment - être acteur plutôt qu'exécutant - capacité à prendre des initiatives <p><u>savoir-être en Prévention spécialisée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être médiateur, être bon négociateur - avoir envie de travailler en PS - pouvoir travailler sans cadre, sans règlement - "en vouloir" - pas les horaires habituels : il appartient à l'individu de savoir qu'il va travailler de façon particulière <p><u>compétences relationnelles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une bonne capacité relationnelle avec tout le monde - capacité à travailler en équipe - avoir le contact avec les jeunes - être ouvert, large d'esprit, - ne pas avoir d'a priori politiques, raciaux, religieux <p><u>savoir-être philosophique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - croire en les capacités des gens - avoir du respect pour les habitants - apprécier les valeurs d'autrui - disponibilité intellectuelle <p><u>savoir-être psychologique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être capable de se positionner pour structurer les jeunes - être conscient de l'image qu'on donne - être clair avec soi-même par rapport aux déviances, avec les lois
------------------------	--

Les qualités et aptitudes personnelles naturelles liées à l'histoire de la personne sont importantes, mais à l'occasion de cette question des compétences pour travailler en Prévention spécialisée la référence à un état, à une structure psychologique est apparue de manière conséquente. Elle renvoie à une image de l'éducateur "bien dans sa peau" qui traverse l'ensemble de la profession.

"Il est certain que pour aider les autres, il ne faut pas être trop abîmé soi-même. J'en ai rencontré des gens qui s'essayait à ce boulot, plus pour régler leurs problèmes que pour prendre en compte ceux des autres. Ils sont pas restés longtemps, surtout en Prévention, là tu n'es pas protégé, le contact il est direct, tu prends tout dans la gueule." (éducatrice dans une petite association, 32 ans).

<p>LES QUALITÉS ET APTITUDES PERSONNELLES</p>	<p><u>dispositions naturelles:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être naturel - être dynamique - capacité à se remettre en cause - être ouvert à d'autres domaines - être très motivé - avoir le sens et le goût des relations humaines - être pédagogue <p><u>état psychologique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir un bon rapport à son adolescence - avoir vécu et acquis de la maturité - avoir une force de caractère - avoir intégré les notions d'autorité, de règles - être psychologiquement fort : pouvoir endurer l'agressivité <p><u>positionnement philosophique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir un idéal (exemple : l'aide) - avoir foi en quelque chose
---	--

3-2. Les critères de recrutement selon les éducateurs : savoir-être et qualités personnelles

Pour confronter à une situation plus précise l'analyse faite par les éducateurs des compétences nécessaires pour travailler en Prévention spécialisée, nous leur avons demandé de définir trois critères de sélection qu'ils retiendraient pour employer une personne dans leur équipe.

L'analyse des critères montre la prédominance des critères correspondant à des savoir-être et des qualités personnelles. Ces critères recourent les classifications précédentes et renvoient encore à une façon d'être éducateur acquise par l'expérience professionnelle et les aptitudes personnelles. La motivation pour travailler en Prévention, est un thème qui est apparu très fortement dans ces critères : l'envie d'aller à la rencontre des gens, "de se confronter aux jeunes en difficulté" constitue un critère important.

Ces critères ne sont guère différents de ceux évoqués par les directeurs. Ceux-ci insistent peut-être davantage sur les formations initiales et l'expérience antérieure. Cette faible distinction de critères n'est guère surprenante puisque l'immense majorité des directeurs de services ou d'équipes de Prévention spécialisée ont été auparavant éducateurs en Prévention.

Types de compétences	Critères de sélection pour être employé
Savoirs	<ul style="list-style-type: none"> - être "polyvalent" pour pouvoir répondre aux diverses démarches - savoir écrire - un savoir technique spécifique
Savoir-faire	<ul style="list-style-type: none"> - adapter ses outils aux pratiques sociales - savoir analyser les situations - gérer du matériel, des comptes - travailler avec des partenaires - avoir des idées

Savoir-être	<p><u>savoir-être en Prévention spécialisée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - accepter de travailler en équipe (d'être remis en cause) - accepter de travailler dans le flou, sans filet, sans cadre - le travail en équipe : capacité à partager des choses, à échanger, à réfléchir, à faire avec d'autres - être motivé, aimer son travail <p><u>savoir-être pédagogique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être capable de s'adapter à toutes les situations - souplesse et capacité de compréhension - être capable de contenir les jeunes - être quelqu'un de structuré dans son travail - être capable de se repositionner, de s'ouvrir aux regards des partenaires - la polyvalence : la faculté d'adaptation, - la disponibilité - l'aptitude à la relation avec des jeunes et des partenaires <p><u>savoir-être psychologique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être quelqu'un de structuré dans son travail - être capable d'avoir sa propre position et de l'assumer
Qualités personnelles	<p><u>dispositions naturelles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être dynamique - avoir l'esprit d'initiative - le sens de l'écoute - le sens de l'action <p><u>savoir-être philosophique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la foi en quelque chose, une conviction - une passion à transmettre - aimer les autres, aimer les relations humaines - la motivation, l'envie d'être sur le terrain, de se frotter avec les jeunes en difficulté, d'aller au-devant des gens - l'ouverture d'esprit, l'envie de l'approche communautaire du travail - avoir envie de travailler dans la rue, aimer le terrain <p><u>état psychologique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'équilibre personnel, la maturité
Autre types	<ul style="list-style-type: none"> - la lettre de motivation et le CV - l'expérience et la formation - avoir une expérience en PS - l'expérience professionnelle (pas forcément en PS) - avoir un diplôme d'ES - le parcours personnel et le parcours professionnel - l'expérience doit être variée - être militant associatif

3-3. L'analyse des compétences selon les caractéristiques des professionnels

Les compétences nécessaires pour travailler en Prévention spécialisée relèvent selon les éducateurs interrogés principalement d'un savoir-être, de qualités personnelles. La maîtrise pédagogique que nécessite le métier d'éducateur en Prévention renvoie d'abord à la personnalité, et dans un second temps à des techniques. L'expérience professionnelle alimente, renforce cette maîtrise pédagogique pour se transformer en savoir-faire acquis. Tous les éducateurs ne sont pas au même stade de leur parcours professionnel, ils n'ont pas tous la même formation, il paraissait donc opportun de voir si ces caractéristiques avaient une influence sur la manière de percevoir les compétences.

Les diplômés de l'enseignement supérieur sont un peu plus nombreux à mettre en évidence l'importance des savoirs, tandis que les personnels d'un niveau BAC insistent sur les qualités personnelles de l'éducateur. L'importance des savoirs est mise en avant par des salariés présents en Prévention depuis plus de deux et moins de cinq ans. Ce sont les personnes présentes dans ce secteur depuis au moins six ans et moins de douze ans qui mettent en valeur les qualités personnelles.

Tableau n° 18

Les compétences énoncées par les éducateurs au cours de l'étude

Types de compétences	Ensemble des répondants	
	Nombre	%
Des savoirs	47	42
Des savoir-faire	73	66
Des savoir-être	102	92
Des qualités personnelles	70	63

CREDOC/PROMOFAF, 1995

Les personnes entre 36 et 45 ans -qui sont aussi les plus diplômées- mettent un peu plus en valeur les savoirs, tandis que les 26-35 ans privilégient les qualités personnelles. Sur cette question des compétences nécessaires pour travailler en Prévention spécialisée, les réponses des hommes et des femmes ne se distinguent guère. Selon le type de formation les réponses divergent quelque peu. Les éducateurs spécialisés privilégient un peu plus les savoir-faire, les

assistantes sociales, les savoirs, et les autres professions du social, les qualités personnelles. L'étude ne révèle pas d'effet de structure sur cette question.

Tableau n° 19

**Les compétences principales pour travailler en Prévention spécialisée
et les caractéristiques des personnes ayant fourni les réponses**

Nature des évolutions	Caractéristiques des personnes et de leur situation professionnelle
Des savoirs	Entre 36 et 45 ans, assistante sociale, universitaire, de 2 à 5 ans en PS, équipe de 3 ou -,
Des savoir-faire	Educateur spécialisé,
Des savoir-être	<i>Pas de caractéristique particulière</i>
Des qualités personnelles	Entre 26 et 35 ans, ou plus de 45 ans, autre diplôme du social qu'ES, AS, Anim., niveau BAC, de 6 à 12 ans en PS

CREDOC/PROMOFAF,1995

3-4. L'évolution des compétences : gestion des contraintes et élargissement du champ de compétences

Les évolutions en matière de compétences sont de trois ordres. L'évolution mise en avant par les éducateurs concerne leur rapport avec les acteurs politiques, les changements d'attitude et les modifications dans le travail que cela implique. Ces changements s'expriment le plus fréquemment en termes de contraintes qu'il est nécessaire de gérer.

La seconde évolution met en évidence un paradoxe actuel de la situation de la Prévention spécialisée. Son cadre d'intervention, les missions qui lui sont confiées génèrent un flou qui brouille les repères des éducateurs. Ce même flou, permet dans son aspect positif, de s'orienter vers des actions nouvelles, de construire des outils nouveaux, mais il permet aussi un élargissement des pratiques tel que certains éducateurs se demandent s'il s'agit encore de Prévention spécialisée.

La troisième évolution importante se situe sur un plan plus technique. Il est concomitant à l'évolution du rapport aux élus. En effet, les éducateurs estiment que les exigences sont plus

grandes aujourd'hui, des exigences qui s'accompagnent d'une transformation de la façon de concevoir le travail social. Des expressions comme "être plus performant" caractérisent assez bien cette modification du regard porté par les élus sur le travail social.

Les personnels diplômés de l'enseignement supérieur situent l'évolution du travail en Prévention spécialisée davantage dans une plus grande exigence technique, les salariés qui ont un niveau d'étude BAC ou qui viennent d'autres professions que celles du social pensent que les changements proviennent du flou autour des modalités d'actions selon les départements.

Le temps de présence dans le champ de la Prévention spécialisée influe assez peu sur l'analyse des évolutions. Tout au plus doit-on noter que les personnels travaillant depuis au moins six années et moins de douze ans se distinguent des autres catégories parce qu'ils mettent l'accent sur l'évolution des difficultés des jeunes.

L'évolution des compétences selon les éducateurs

(dans l'ordre décroissant du nombre de réponses)

1- une évolution dans les contacts et la lisibilité de l'action

- * avoir plus de contacts avec les élus locaux
- * nécessité de prendre en compte les logiques "politiques"
- * être plus visible
- * savoir communiquer : écrire davantage, savoir écrire, être lisible
- * travailler davantage en partenariat

2- davantage de flou et plus de souplesse

- * travailler dans un champ de + en + flou avec un cadre et des outils incertains
- * ouverture vers d'autres pratiques, élargissement des pratiques

3- une évolution dans les exigences techniques

- * travailler par objectifs
- * être plus performant depuis la décentralisation, être obligé de "faire"
- * transformation du métier : de technicien de la relation à agent de développement
- * glissement vers le curatif

4- une évolution des difficultés des jeunes

- * de plus en plus de cas relevant de la psychiatrie
- * de plus en plus de violence
- * problème du Sida
- * problème de la drogue plus important

5- une évolution dans les connaissances nécessaires

- * prendre davantage la dimension politique du contexte social et économique
- * exige une plus grande connaissance des dispositifs et des mesures sociales

Les éducateurs interrogés dont l'âge se situe entre 26 et 35 ans ont évoqué plus fréquemment l'évolution du comportement des jeunes ainsi qu'une plus grande lassitude. Les professionnels plus âgés, jusqu'à 45 ans sont plus nombreux à avoir mentionné une plus grande exigence technique. Enfin, les plus de 45 ans ont le sentiment d'une élévation du niveau des connaissances nécessaires. Sur cette question de l'évolution et des attentes en matière de Prévention spécialisée, les réponses des hommes et des femmes ne se distinguent guère.

L'évolution principale pour les éducateurs spécialisés se situe au plan des connaissances nécessaires tandis que les personnes qui possèdent un diplôme du social autre qu'éducateur, animateur ou assistante sociale évoquent davantage les difficultés nouvelles des jeunes.

Tableau n° 20

**Evolution des compétences nécessaires et caractéristiques
des personnes ayant fourni les réponses**

Nature des évolutions	caractéristiques des personnes et de leur situation professionnelle
Une évolution dans les contacts et la lisibilité de l'action	Universitaire, Moins de 12 ans en PS, équipe de 3 ou -, grosse association de PS
Davantage de flou et plus de souplesse	Homme, éducateur spécialisé, niveau BAC, service départ. ou municipal, ou petite asso.
Une évolution dans les exigences techniques	Entre 36 et 45 ans, universitaire Equipe entre 4 et 7, grosse association de PS
Une évolution des difficultés des jeunes	Entre 26 et 35 ans, autre diplôme du social qu'ES, AS, Anim., niveau BAC,
Une évolution dans les connaissances nécessaires	Plus de 45 ans, éducateur spécialisé Plus de 12 ans en PS, équipe de 3 ou -, grosse association du secteur social

3-5. Compétences individuelles et compétences collectives : une complémentarité nécessaire

L'importance du travail est fréquemment rappelée dans les écrits sur la Prévention spécialisée. L'équipe est évoquée comme un outil de réflexion, une source d'équilibre, une nécessité pour l'éducateur.

Les directeurs et les éducateurs interrogés ont évoqué dans les critères de recrutement, la capacité à travailler en équipe. Les éducateurs ont situé cette compétence en termes de savoir-être, mais aussi comme une qualité personnelle :

« Le travail en équipe exige une capacité de remise en cause, il faut être ouvert à la discussion, l'accepter. » (Educatrice dans une grosse association du secteur éducatif, région PACAC).

Le travail en équipe est toujours mis en relation avec une capacité de l'individu à travailler dans un collectif. Seuls deux ou trois éducateurs ont présenté l'équipe comme un lieu de concentration de compétences, comme un lieu de gestion des compétences riches et multiples.

Tableau n° 21

**Diplômes et expériences professionnelles au sein des équipes
dans lesquelles un éducateur a été interviewé.**

<p>DIPLÔMES ou niveau scolaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CAP - ES, DEFA, AS - BETEAP, TF, CESF, ME, EJE, DFPS - études universitaires sans diplôme (droit, sciences de l'éducation) - diplômes universitaires : <ul style="list-style-type: none"> * licence sciences de l'éduc., philosophie * maîtrise en psychologie, lettres * DESS ou DEA en psychologie
<p>EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ANTERIEURES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prévention spécialisée - secteur éducatif (foyers, IME) - animation sociale de quartier - animation culturelle - animation en milieu rural - éducation sportive - secteur petite enfance - coordinateur au sein d'un dispositif d'insertion professionnelle - formation d'adultes - bénévole et militant associatif - hôpital psychiatrique (infirmier) - para-médical (laborantine) - secrétariat - commerce et artisanat (pâtissier, boulanger, vendeuse, menuisier, mécanicien) - industrie (magasinier, chaudronnier, tourneur-fraiseur, soudeur) - religieux (séminariste) - ex-TUC, CES

III -COMPÉTENCES ET SITUATIONS PROFESSIONNELLES

Le choix méthodologique de construction d'un référentiel de compétences des situations professionnelles rencontrées repose sur une volonté pragmatique de description des réalités professionnelles. Ce principe fait que l'on passe d'une définition de l'emploi à partir du poste, à une description d'aptitudes, de savoir-faire et de connaissances qui caractérisent la personne et sa capacité d'adaptation dans des situations professionnelles qui peuvent varier selon le contexte local, le statut de l'employeur, le service ou l'équipe.

Tributaire du modèle taylorien, l'approche sociotechnique des années 70 trouve ses limites dans la recomposition du travail au sein des entreprises : difficilement compatible avec les contraintes de la flexibilité organisationnelle, peu adaptée à la gestion prévisionnelle des ressources humaines et aux stratégies de pilotage du changement, elle cherche ses repères dans l'univers déstabilisé des années 80.

Dans ce travail de reconstruction, l'emploi se définit à partir du contexte, de choix dans l'entreprise, mais aussi en fonction du profil des personnes qui l'occupent. Cette réorganisation de l'approche de l'emploi, si elle apparaît nouvelle dans les dix dernières années dans beaucoup d'entreprises, peut apparaître évidente dans le secteur du travail social dans lequel le profil de la personne a toujours été un élément déterminant dans la définition de l'emploi.

Les ergonomes proposent un modèle d'analyse qui oppose la tâche (le prescrit) à l'activité (le réel). Pour C. FLÜCK et C. LEBRUN de l'INSEP²⁴, tout métier est composé de plusieurs activités et toute activité comporte plusieurs tâches ou sous-activités. "Une activité est un ensemble de tâches qui concourent à un résultat précis, concret".

La démarche du CREDOC, en cela proche de celle qui a prévalu dans la redéfinition du Répertoire Opérationnel des Métiers, a été de nous intéresser à ce que font réellement les personnes. Pour décrire cette réalité des pratiques, nous avons utilisé le concept de situation professionnelle. La notion de tâche à effectuer ou effectuée reflétant assez mal la façon dont est conçu et vécu le travail dans ce secteur.

²⁴C. FLÜCK, C. LE BRUN CHOQUET : "Développer les emplois et les compétences, une démarche, des outils", INSEP Editions, Paris, 1992.

Les situations professionnelles relatent l'interaction entre une tâche à accomplir, les circonstances dans lesquelles elle doit être effectuée et l'influence du comportement, du savoir-faire de la personne qui est chargée de la réaliser. La notion de situation professionnelle offre une base plus dynamique pour analyser la mise en oeuvre par les individus de leurs compétences.

1- Situations professionnelles et méthodes d'interventions décrites

Les exemples choisis par les éducateurs lors des entretiens, cumulés avec ceux des questionnaires montrent que l'étude du CREDOC s'appuie à la fois sur un grand nombre d'exemples de situations professionnelles (201 dont 96 lors des entretiens), mais aussi sur une bonne dispersion de ces situations dans les différents domaines d'intervention de la Prévention spécialisée.

Tableau n° 22

Les méthodes d'interventions analysées au cours de l'étude

Méthodes d'intervention	Situations professionnelles évoquées	
	Nombre	%
Présence sociale	61	30
Accompagnement social et éducatif	65	32
Animation sociale et éducative	21	11
Action institutionnelle et partenariat	23	12
Actions spécifiques	31	15
TOTAL	201	100

CREDOC/PROMOFAF,1995

Les situations professionnelles les plus fréquemment évoquées se situent dans le domaine de l'accompagnement social et éducatif et de la présence sociale. L'intervention sociale et éducative regroupe les suivis individuels des jeunes, les démarches accomplies avec eux. Ce type d'action s'étend fréquemment aux familles. Les situations les plus fréquemment évoquées

par les éducateurs sont les situations d'entretiens avec les jeunes (22, soit le tiers des situations de ce domaine). D'autre part, près du quart des situations proposait un accompagnement de jeunes ou de familles. Viennent ensuite, les situations de démarches dans une situation d'urgence, et les contacts avec d'autres travailleurs sociaux dans le cadre du suivi des jeunes.

La présence sociale, le travail de rue, mais aussi la présence des éducateurs dans des lieux susceptibles d'accueillir les jeunes (les Clubs, le local d'accueil dans lequel se tiennent les permanences). Ce sont aussi les moments de présence dans les structures locales (centre social, Maison pour Tous...). Dans l'étude, la moitié des situations proposées se déroulaient dans la rue et le tiers relatait une rencontre avec un jeune ou un groupe de jeunes dans le lieu d'accueil, le club parfois, le plus souvent au cours de la permanence tenue.

Dans le domaine de l'animation sociale et éducative, les phases préparatoires à l'activité (négociation, élaboration des projets avec les jeunes) ont été les plus nombreuses. Mais quelques éducateurs ont présenté des situations avec des jeunes. Beaucoup d'entre elles relataient des moments de tension avec des groupes à l'occasion des sorties ou des camps. Certaines activités, comme l'aide scolaire, le soir après la classe ou les chantiers réalisés pour financer des camps ou des activités ont également été évoquées.

Les situations de réunion sont majoritaires dans l'action institutionnelle et le partenariat. Ces réunions correspondent à des séances de travail d'élaboration de projet, de bilan d'actions ou des réunions d'instances attachées à des dispositifs (CCPD, DSQ). Enfin, peu de méthodes d'intervention spécifiques ont émergé de ces entretiens, les projets en partenariat d'activités périscolaires occupent la première place.

Finalement l'ensemble des situations professionnelles évoquées relate plutôt le quotidien des éducateurs de la Prévention spécialisée et moins des aspects plus spectaculaires comme des événements exceptionnels ou les méthodes spécifiques et parfois davantage valorisées dans le contexte actuel, comme les actions d'insertion économique. Il semble que l'on ait obtenu avec cet échantillon un véritable répertoire des principales situations professionnelles rencontrées en Prévention spécialisée²⁵ et qu'elles montrent bien la difficulté de l'acte éducatif, peu visible, peu lisible et qui s'inscrit dans la durée.

²⁵ L'ensemble de ces situations figure dans le «référentiel des situations professionnelles» du document "Educateurs et éducatrices en Prévention spécialisée, compétences et situations professionnelles"

Méthodes d'intervention et situations professionnelles évoquées

la présence sociale

- rencontre/dialogue dans la rue ou dans un lieu public
- rencontre/dialogue dans une structure
- rencontre/dialogue dans le lieu d'accueil ou la permanence
 - * accueil informel dans un "club"

l'intervention sociale et éducative

- démarches en situation d'urgence
- démarches par téléphone à partir d'un lieu d'accueil de l'équipe
 - * un jeune vient au local avec un problème administratif (scolaire, emploi...)
 - * accueil d'un jeune pour un problème relationnel
 - * accueil d'un jeune pour des problèmes de relations avec un tiers
- accompagnement extérieur dans des démarches
- visite dans des lieux de traitement (prison, hôpital, cure...)
- entretien individuel avec un jeune
- les contacts avec d'autres acteurs sociaux dans le cadre de démarches pour un suivi
- les rencontres avec les familles
- les démarches effectuées avec les familles

l'animation sociale et éducative

- démarches liées à une activité ludique
 - * démarches avec un jeune liées à la préparation d'une activité d'animation sociale et éducative (sortie, camp)
- conduite d'une activité ludique et éducative
 - * initiation à une technique, à un sport,
 - * organisation d'une fête
- négociation/préparation d'une activité avec un groupe de jeunes
- réunion de régulation avec des partenaires de l'activité
- petits chantiers ponctuels pour financer les projets des jeunes
- aide au travail scolaire pour un petit groupe

l'action institutionnelle

- réunion avec partenaires pour élaborer un projet d'insertion
- participation à une action interpartenariale dans le cadre des politiques de la ville
- participation à un dispositif d'action sociale (participation à une CLI)

les actions spécifiques

- action périscolaire en partenariat
- entreprises d'insertion
- chantiers d'insertion permanents
- auto-école
- hébergement (gestion d'équipements permanents)

2 - Compétences et méthodes d'intervention

2-1. Les compétences mises en oeuvre dans la Présence sociale

Parmi l'ensemble des méthodes d'intervention des professionnels de la prévention spécialisée, la présence sociale occupe sûrement une place particulière en raison, à la fois, de sa spécificité dans l'ensemble des techniques de l'intervention sociale mais aussi par son absence de visibilité en termes d'actions concrètes. Cette ambiguïté du point de vue du regard externe n'est pas partagée par les professionnels de la prévention spécialisée. Pour construire le référentiel, quelques 570 compétences ont été associées aux différentes situations analysées. Ces compétences ont été répertoriées suivant la nomenclature présentée précédemment. Dans ce référentiel, la présence sociale englobe trois modes d'action : le travail de rue, la présence informelle dans un local de quartier et la présence informelle des éducateurs dans une structure autre que le club ou à l'occasion d'un événement local. Les compétences mises en oeuvre à l'occasion de cette forme d'intervention ne diffèrent pas fondamentalement de la répartition de l'ensemble des compétences indiquées par les professionnels, les savoir-faire occupent une place largement dominante. Toutefois, on peut noter que les savoir-être et les qualités personnelles sont légèrement plus développées que pour l'ensemble des autres méthodes d'intervention.

Tableau n° 23

Les compétences requises en présence sociale

Type de compétences	Nombre de compétences en présence sociale	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	9	7	64	11
Savoir-faire	61	45	267	47
Savoir-être	45	33	168	29
Qualités personnelles	21	15	71	13
TOTAL	136	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Les compétences jugées indispensables par les professionnels de la prévention spécialisée pour la mise en œuvre de cette méthode d'intervention relèvent de trois domaines différents : technique, pédagogique et relationnel. Au plan technique, les professionnels mettent l'accent sur la nécessité de connaissances très pragmatiques portant sur les différents dispositifs et les structures existantes à l'échelon local. Au plan pédagogique, ils insistent sur la capacité d'observation, la nécessaire adaptation et l'importance de l'improvisation. Au plan relationnel, la facilité à provoquer l'expression de l'autre, la maîtrise de sa propre crainte devant l'agressivité d'autrui mais également la disponibilité pour écouter et entendre la parole de l'autre sont des dimensions fortement valorisées. Mais plus encore que ces dimensions, la présence sociale exige une synthèse de ces compétences que l'on peut résumer par la notion "d'aller vers" les jeunes.

Tableau n° 24

**Compétences indispensables dans la présence sociale
selon le domaine**

Domaines des compétences évoquées	Compétences principales indispensables
Domaine technique	- connaissances pragmatiques (dispositifs, structures et contextes locaux)
Domaine pédagogique	- être à l'aise avec la méthode d'intervention - capacité d'adaptation et d'improvisation - capacité d'observation
Domaine relationnel	- facilité à provoquer l'expression de l'autre - ne pas craindre l'agressivité - avoir envie d'être avec les jeunes, d'aller vers eux - être disponible pour écouter et entendre la parole de l'autre

Les compétences principales indispensables pour mener une action de type Présence sociale, pour agir dans ce cadre, sont des compétences d'ordre relationnel, des qualités personnelles. Un désir d'ouverture à l'autre et vers l'autre apparaît déterminant. malgré tout, la présence sociale nécessite une approche méthodologique qui exige des compétences d'ordre pédagogique, une expérience de pédagogue.

2-2. Les compétences mises en oeuvre dans l'accompagnement social et éducatif

L'accompagnement social et éducatif regroupe principalement trois modes d'action : Le plus fréquent est l'accompagnement individuel du jeune qui se traduit par des entretiens individuels, son accueil au local et son accompagnement dans les différentes démarches. Conjointement à ce travail auprès du jeune, les éducateurs mènent parfois un travail avec la famille. Enfin, ils développent des actions collectives en direction des groupes de familles ou d'habitants.

Les compétences proposées dans les situations professionnelles par les éducateurs interrogés mettent en avant, très nettement, des éléments liés au savoir-faire. Les savoirs apparaissent davantage comme nécessaires dans les pratiques de l'accompagnement social et éducatif.

Tableau n° 25

Les compétences requises en accompagnement social et éducatif

Type de compétences	Nombre de compétences en accompagnement social et éducatif	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	27	16	64	11
Savoir-faire	84	51	267	47
Savoir-être	44	27	168	29
Qualités personnelles	11	6	71	13
TOTAL	166	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Probablement plus qu'aucun autre mode d'intervention l'accompagnement social et éducatif exige une articulation des trois domaines de compétences. Technique parce que l'éducateur doit trouver des réponses et des solutions, et pour cela s'appuyer sur des connaissances, un système de gestion de l'information et de la documentation. Dans ce domaine technique, l'éducateur doit mobiliser des connaissances sur son environnement économique et social, analyser une situation et poser un diagnostic. Il doit aussi être capable de mobiliser un réseau d'informations et de partenaires.

Dans le domaine pédagogique, il doit savoir accompagner la personne (qui fait quoi, à quel moment ? qui parle ?...), la guider dans les techniques de démarches, construire et gérer une action collective et enfin accorder du temps aux personnes.

Tableau n° 26

**Compétences indispensables dans l'accompagnement social et éducatif
selon le domaine**

Domaines des compétences évoquées	Compétences principales indispensables
Domaine technique	<ul style="list-style-type: none"> - connaissances pragmatiques - analyser une situation et poser un diagnostic - mobiliser un réseau d'informations et des partenaires
Domaine pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - savoir accompagner la personne (qui fait quoi, à quel moment ? Qui parle ...) - guider la personne dans les techniques de démarches - construire et gérer une action collective - accorder du temps aux personnes
Domaine relationnel	<ul style="list-style-type: none"> - capacité à établir un contact avec une personne - écouter les personnes - entretenir de bonnes relations avec des partenaires - être patient, tolérant

L'accompagnement social et éducatif exige une articulation des trois domaines de compétences. Technique parce que l'éducateur doit trouver des réponses et des solutions, et pour cela s'appuyer sur des connaissances, un système de gestion de l'information et de la documentation. Pédagogique car il doit adapter ses réponses aux problèmes et aux comportements des personnes. La manière de conduire un accompagnement est différent pour chaque individu. La relation enfin, est la base du travail de l'éducateur, car elle engage le long terme et dépasse le dépannage social pour engager le travail éducatif.

2-3. Les compétences mises en oeuvre dans l'animation éducative et sociale

Le type d'intervention va des formes les plus anciennes de l'action éducative : camps et week-ends, sorties éducatives à des formes plus actuelles d'interventions sur les quartiers : réalisation de projets communautaires en passant par les activités de groupes dans les locaux des clubs. Si les qualités personnelles sont peu mises en avant dans ce type d'activité, en revanche, les savoir-faire occupent une place importante. Les savoir-être sont également privilégiés.

Tableau n° 27

Les compétences requises en animation éducative et sociale

Type de compétences	Nombre de compétences en animation éducative et sociale	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	9	7	64	11
Savoir-faire	74	56	267	47
Savoir-être	42	32	168	29131
Qualités personnelles	6	5	71	
TOTAL	131	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Le domaine relationnel occupe certes une place non négligeable. L'éducateur doit avoir envie de vivre avec des jeunes, ne pas craindre la présence d'un groupe. La dimension technique est également importante. L'éducateur doit savoir gérer une activité et construire un projet, il doit surtout savoir résoudre les multiples problèmes liés à la mise en oeuvre de telles activités.

Toutefois, l'animation éducative et sociale reste le royaume des pédagogues. Il faut d'abord observer et analyser les comportements, construire un programme d'activités adapté à la situation, faire produire un collectif. L'éducateur est animateur social, sachant contenir et maîtriser les comportements agressifs, ferme et tolérant, il se doit d'être exigeant dans la réalisation et le déroulement de l'activité.

L'animation éducative et sociale est bien le domaine de la pédagogie et le royaume du pédagogue. Et cet aspect souligne l'importance de ce domaine dans la fonction en Prévention spécialisée.

Tableau n° 28

**Compétences indispensables dans l'animation sociale et éducative
par domaine**

Domaines des compétences évoquées	Compétences principales
Domaine technique	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et gérer une activité, un projet - Résoudre les problèmes de mise en œuvre
Domaine pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - Observer et analyser les comportements - Adapter un programme d'activité à la situation - Faire produire un collectif - Contenir et maîtriser les comportements agressifs - Être directif, ferme et tolérant - Être exigeant dans la réalisation et le déroulement de l'activité - "Faire avec" les jeunes - S'adapter aux situations
Domaine relationnel	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir envie de vivre avec des jeunes - Ne pas craindre les groupes de jeunes

2-4. Les compétences mises en œuvre dans l'action institutionnelle et le partenariat

Les compétences proposées dans les situations professionnelles par les éducateurs interrogés sont assez diversifiées. Le travail en partenariat semble exiger des compétences attachées à la personne (savoir-être et qualités personnelles), mais ce type d'intervention nécessite aussi de posséder un certain nombre de savoirs. Il est d'ailleurs celui qui requiert le plus de savoirs. Le contenu des fiches du référentiel ne présentait pas de caractères suffisamment hétérogènes pour distinguer les modes d'action.

L'action institutionnelle et le travail avec les intervenants et autres partenaires locaux impliquent un développement des compétences techniques de deux types :

- une mise en relation des problèmes rencontrés par les jeunes avec les réponses possibles en local (un problème = une solution),

- le second type concerne la gestion du travail en collectif et nécessite également des compétences dans le domaine relationnel.

Tableau n° 29

Les compétences requises en action institutionnelle et partenariale

Type de compétences	Nombre de compétences en action institutionnelle et partenariat	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	13	15	64	11
Savoir-faire	34	40	267	47
Savoir-être	25	30	168	29
Qualités personnelles	12	15	71	13
TOTAL	84	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

2-5. Les compétences mises en oeuvre dans les méthodes d'interventions spécifiques

Les compétences proposées dans les situations professionnelles par les éducateurs interrogés mettent surtout en avant des critères liés à la personne en termes de qualités personnelles.

Les situations professionnelles correspondant à cette méthode distinguent des formes très différentes (auto-école, insertion par l'économique, soutien scolaire en partenariat) pour trouver une unité à l'ensemble. De plus, les situations professionnelles décrites sont trop hétérogènes : entretien avec un jeune, présentation d'un projet à des partenaires, une pratique de chantier, une réunion de bilan. Tout regroupement de compétences doit être examiné avec précaution.

Tableau n° 30

Les compétences requises dans les méthodes d'interventions spécifiques

Type de compétences	Nombre de compétences en interventions spécifiques	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	6	11	64	11
Savoir-faire	14	26	267	47
Savoir-être	12	23	168	29
Qualités personnelles	21	40	71	13
TOTAL	53	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

IV - LES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

L'hypothèse qui sous-tend cette étude, d'une transformation des modes d'actions dans le secteur social nous a conduit à adopter une méthode d'investigation centrée sur les activités des éducateurs, et ainsi à analyser les compétences en fonction des situations professionnelles rencontrées par les équipes interviewées. L'analyse des compétences globales des éducateurs en Prévention spécialisée a été structurée selon une logique utilisée dans d'autres secteurs d'activité en terme de savoirs, savoir-faire, savoir-être et qualités personnelles mobilisés. Cette première organisation des compétences a été affinée pour répondre davantage aux particularités de la Prévention spécialisée. En plaçant au centre de l'étude les pratiques des professionnels, la méthodologie proposée a mis en relief l'étendue de leurs modes d'actions. Nous avons alors opéré une seconde classification. Les modes d'actions ont été regroupés au sein de méthodes d'intervention qui reflètent les particularités et la richesse des façons d'intervenir des Clubs et Équipes de Prévention spécialisée. Pour chacune de ces cinq catégories, nous avons décliné les compétences principales mobilisées par les éducateurs .

La logique dans une étude des compétences mises en oeuvre dans une pratique professionnelle, dans un métier, implique que l'on puisse dégager un corpus de compétences minimales à l'exercice de la profession ou du métier. Dans les Groupes d'Appui Régionaux de PROMOFAP, l'attente d'une définition des compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée s'est maintes fois manifestée. Mais cette démarche n'est pas sans poser quelques problèmes. La diversité des méthodes d'intervention et des modes d'actions des équipes de Prévention spécialisée renvoie à un champ très étendu de compétences, à la fois en nombre, mais aussi dans leur diversité. Lorsque l'on compte les principales compétences évoquées par les éducateurs eux-mêmes, on se dit l'éducateur de Prévention spécialisée est le "mouton à cinq pattes", et l'on comprend que les exigences de ce métier participent aux difficultés de recrutement. La diversité des modes d'actions possibles interroge sur l'étendue du champ de compétences pour un même individu : accepter l'insécurité du travail de rue, conduire un entretien individuel avec un jeune, gérer une activité avec un groupe, négocier avec des partenaires dans le cadre d'un dispositif, avoir une compétence sportive ou technique susceptible de se traduire en atelier ou en entreprise...

L'étendue des modes d'actions conduit à s'interroger sur la pertinence de l'énoncé de « compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée » qui pourraient devenir trop globalisantes. Proposer une synthèse des compétences mises en oeuvre présente le risque d'appauvrir la perception des compétences mobilisées par les éducateurs et de ne pas montrer leur étendue. D'autre part, cette étude a montré que sous la même appellation de Prévention spécialisée, les équipes ne mettaient pas en oeuvre les mêmes méthodes d'intervention, ou plus exactement ne développaient pas les mêmes logiques d'intervention.

Nous avons donc, pour répondre aux attentes manifestées, dégagé un ensemble de compétences principales qui pourraient servir de base de référence minimum commune à l'ensemble des équipes de Prévention spécialisée.

L'EDUCATEUR EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

COMPETENCES PRINCIPALES rencontrées dans les différentes méthodes d'intervention

1 - Les Compétences et aptitudes de base :

Savoirs

- connaissances pragmatiques : connaissance des dispositifs et des structures en local, connaissance du contexte

Savoir-faire

- s'adapter, réagir rapidement, spontanément aux situations,
- observer et analyser les comportements individuels, de groupe
- analyser et poser un diagnostic sur une situation individuelle ou de groupe
- établir un contact avec les autres
- guider, accompagner, suivre une personne dans ses cheminements, son évolution
- construire et gérer une action collective (en partenariat), avec un groupe (jeunes ou adultes)
- construire un projet (trouver les financements, les partenaires, concevoir la mise en oeuvre...)

Savoir-être

- capacité à "aller vers" les jeunes, les personnes,
- accepter de - "faire avec" les jeunes
- ne pas avoir peur des personnes rencontrées, ni de la méthode (le travail de rue, notamment),
- être capable de faire preuve d'autorité de manière à contenir et maîtriser les comportements agressifs
- capacité d'écoute
- être capable de s'adapter aux multiples situations rencontrées
- accepter le travail en équipe, la négociation

Qualités personnelles

- avoir envie d' "aller vers" les personnes,
- accepter l'insécurité, l'improvisation
- être ouvert et tolérant

2- Compétences associées :

Savoirs

- connaissances théoriques spécifiques en sciences humaines,
- formations techniques (entretien, analyse systémique, ou maîtrise de techniques manuelles, sportives)

Savoir-faire

- anticiper des comportements en fonction des situations ,
- intervenir auprès d'un groupe avec opportunité,
- composer avec le temps : agir en urgence ou prendre du temps, dans les accompagnements individuels
- chercher le sens de la démarche du jeune ou des jeunes,
- saisir les opportunités pour mettre en place des activités, des actions, des projets
- assurer les relais et la médiation avec les autres services ou structures locales
- expression écrite et orale : rédiger un bilan, un projet et pouvoir les présenter oralement,
- utiliser et s'appuyer sur les ressources de l'équipe

Savoir-être

- être capable de leur dire clairement les choses : qui sont les éducateurs, ce que l'éducateur peut faire avec eux, les limites de son intervention,
- être disponible à la rencontre de l'autre.
- être patient : laisser la personne prendre son temps, cheminer à son rythme
- être diplomate, accepter la négociation, les compromis, s'adapter aux personnes, avec les partenaires, mais aussi en équipe
- avoir l'esprit de décision
- être réceptif à l'évaluation, à l'analyse des pratiques,
- être dynamique, moteur dans les projets avec les groupes

Qualités personnelles

- avoir le désir de chercher à comprendre l'histoire et la situation des autres : avoir un intérêt pour ce que vit l'autre,
- être créatif, inventif pour adapter les moyens au contexte,
- accepter de vivre des expériences de vie de groupe, de vie communautaire,
- être passionné par une activité particulière

1 - Les compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée

En terme de Savoirs, l'acquisition rapide d'une bonne connaissance de l'environnement local s'avère indispensable pour mener à bien le travail social et éducatif engagé par les équipes de Prévention spécialisée. Cette compétence du professionnel à mobiliser un réseau de savoirs immédiatement investissables dans la résolution de problèmes se situe à mi-chemin entre un savoir « théorique » -connaissance des politiques publiques, des politiques de la ville- et un savoir-faire en termes de constitution d'outils d'information locale. Les savoirs théoriques (sciences humaines) ou les apprentissages plus techniques (formation à des techniques particulières) apparaissent complémentaires, utiles, mais non indispensables dans l'exercice de l'emploi. Ils sont malgré tout fort répandus dans les cursus des éducateurs en Prévention spécialisée.

La hiérarchisation des Savoir-faire et des Savoir-être conduit à mettre en évidence l'importance de l'expérience professionnelle dans le métier d'éducateur en Prévention spécialisée. Une compétence apparaît fondamentale : la capacité d'adaptation aux situations rencontrées. Cette compétence constitue une exigence minimum au regard des méthodes d'intervention des équipes de Prévention spécialisée et de la multitude de situations rencontrées (cf. document : référentiel des compétences et des situations professionnelles). Cette compétence se décline à la fois en termes de savoir-faire -savoir adapter sa façon d'agir face à un jeune ou un groupe, ou des partenaires, en fonction de la situation, des comportements, des événements-, mais aussi en termes de savoir-être -être capable de changer d'attitude, de point de vue face aux problèmes ou aux événements-. Cette capacité d'adaptation de l'éducateur doit lui permettre de réagir aux différentes situations rencontrées, mais aussi d'adapter ses manières de faire en fonction des méthodes d'intervention -présence sociale, accompagnement social et éducatif, animation éducative et sociale, action institutionnelle et partenariat, méthodes d'intervention spécifiques-.

D'autres compétences apparaissent aussi fondamentales. Elles sont à la frontière des qualités et des aptitudes de la personne et du savoir-être acquis par l'expérience ou par l'apport de l'équipe. Le désir « d'aller vers » l'autre en constitue le meilleur exemple. Cette disposition du professionnel est apparue aux directeurs comme aux éducateurs comme une disposition essentielle. Elle conditionne l'investissement dans la présence sociale et le travail de rue plus particulièrement. De même le désir de « vivre avec » les jeunes ou les habitants des « moments » comme l'accompagnement social, des « expériences », comme une activité, un camp, un chantier constitue un critère fondamental de recrutement.

Les autres compétences principales évoquées, relèvent davantage de la technicité qu'implique le métier d'éducateur : des compétences techniques et pédagogiques. L'articulation de savoir-être, savoir-faire, et de qualités personnelles permettent aux professionnels de la Prévention spécialisée de mobiliser des compétences dans des champs aussi variés que l'accompagnement individuel, la gestion des groupes, l'élaboration de diagnostics, la construction de projets communautaires. L'ensemble de ces compétences se déplace sur un axe borné par d'un côté, le champ éducatif et de l'autre, l'ingénierie sociale.

Tableau n°31

Compétences indispensables pour être éducateur en Prévention spécialisée

Domaines des compétences évoquées	Compétences principales
Domaine technique	<ul style="list-style-type: none"> - construire, organiser et gérer une activité, un projet, une action collective - connaissance des structures et dispositifs locaux - analyser et poser un diagnostic à propos de la situation d'un jeune, d'un quartier...
Domaine pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - « aller vers » les autres - adapter son intervention, sa façon à la situation - ne pas craindre les méthodes d'intervention, les situations insécurisantes - observer et analyser les comportements - guider, accompagner, suivre une personne dans son cheminement - contenir et maîtriser les comportements agressifs - être directif, ferme et tolérant
Domaine relationnel	<ul style="list-style-type: none"> - avoir envie de vivre avec des jeunes, de « faire avec » - ne pas craindre les groupes de jeunes - être ouvert et tolérant

2 - Éducateurs en Prévention spécialisée et éducateurs spécialisés en internat, ou en AEMO : quelques distinctions.

Les compétences proposées dans le référentiel précédent pourraient peut-être s'appliquer à d'autres professionnels, et aux autres éducateurs employés en internat ou en AEMO, car certaines compétences énoncées sont inhérentes au métier d'éducateur. En fait, les distinctions que l'on peut opérer sont de deux ordres : d'une part les conditions d'intervention sont différentes et, d'autre part, il s'agit d'une question d'échelle.

Pour « être éducateur » -il ne s'agit pas là de la référence au diplôme d'éducateur spécialisé-, il faut sans aucun doute avoir le désir « d'aller vers l'autre », de « vouloir faire avec » les personnes. Mais, « aller vers l'autre » en Prévention spécialisée est un élément de la méthodologie de l'intervention dite de Présence sociale. En internat ou en AEMO, les jeunes sont dans l'institution ou sont envoyés vers le service. En Prévention spécialisée l'expression « aller vers l'autre » ne fait pas seulement référence à une « disposition philosophique », mais il s'agit bien d'une action concrète -traverser la rue pour rencontrer un groupe de jeunes, aller au café, interpellé un jeune...-. Les éducateurs en internat ne se situent pas au même niveau de l'échelle que ceux de la Prévention spécialisée pour lesquels « l'aller vers » demande un engagement physique et relève d'une démarche volontariste.

Les situations vécues en Prévention spécialisée sont certainement peu sécurisantes, pour au moins deux motifs : le territoire d'intervention et la mission confiée. Les éducateurs sont dans les lieux de vie des jeunes ou des habitants, sans mur et sans cadre défini. L'insécurité existe aussi dans les institutions qui accueillent des personnes en grande difficulté (PJJ, psychiatrie...), mais ils ne sont pas dans leur quartier, sur le territoire de l'autre. Ce premier aspect de l'intervention des équipes de Prévention fragilise leur position vis-à-vis des usagers. Un autre élément concourt à cette fragilité. Les textes de 1972 ont défini une mission pour le moins vaste à la Prévention spécialisée. Aujourd'hui la mission de la Prévention spécialisée **confrontée** aux politiques sociales, aux politiques de la ville et aux redéfinitions en cours des **modalités** d'intervention de la Prévention spécialisée par les élus locaux se complexifie et apparaît encore un peu plus floue.

Troisième élément de distinction, la proximité des éducateurs de Prévention avec les acteurs qui interviennent dans des champs proches (prévention de la délinquance, inadaptation sociale, insertion sociale et professionnelle...). Aux professionnels, de plus en plus nombreux, qui interviennent dans ce vaste champ de l'insertion, il est nécessaire d'ajouter d'autres intervenants tels que les élus locaux, les policiers, les enseignants et les habitants. Le contact

des éducateurs de Prévention avec cet ensemble d'acteurs locaux constitue un élément spécifique qui les distingue des éducateurs d'internat ou de l'AEMO, moins soumis à ces relations de proximité parfois contraignantes, voire conflictuelles et certainement source d'insécurité.

Enfin, l'étendue des actions possibles en Prévention spécialisée constitue un dernier élément distinctif. Nous l'avons déjà souligné, le champ des modes d'action qu'un éducateur peut être amené à mettre en oeuvre est immense, et certainement bien plus vaste que celui offert aux éducateurs d'internat ou d'AEMO.

Finalement, et pour résumer, ce qui distingue les éducateurs en Prévention spécialisée d'autres éducateurs du secteur social et éducatif, ce sont d'abord les méthodologies d'intervention qui s'inscrivent dans une démarche contraignante : aller au-devant des personnes dans leurs lieux de vie, confrontation à d'autres acteurs locaux... et qui constituent des sources d'insécurité. Le deuxième élément relève davantage du degré dans la démarche pédagogique : tous les éducateurs se doivent « d'aller vers l'autre », à ceci près que les éducateurs en Prévention spécialisée, doivent traverser la rue, se rendre sur le lieu de la rencontre. La violence existe aussi dans les institutions, mais l'éducateur peut s'appuyer sur le cadre institutionnel pour y répondre; l'éducateur en Prévention spécialisée y est confronté sur le territoire de l'autre, s'y confronter seul, avec éventuellement l'appui de l'équipe, du directeur, des administrateurs.

Notre propos ne vise pas à hiérarchiser les professionnels, à magnifier un secteur d'intervention par rapport à un autre, mais à essayer de répondre à la question d'une distinction possible entre les compétences d'éducateurs intervenant dans des secteurs d'activité différents.

3 - Analyse des compétences selon les logiques d'intervention

Les entretiens réalisés dans la première phase auprès de directeurs d'équipes ou de services de Prévention spécialisée, les entretiens auprès des éducateurs, mais aussi le contenu de la quarantaine de Rapports d'activité (de 1993) reçue par le CRÉDOC, ont montré l'étendue des modes d'actions. Mais ce qu'ont principalement révélé les rapports d'activité ce sont des approches différenciées de cette multitude de modes d'actions. Parfois, les orientations en matière d'intervention de l'association ou de l'équipe sont clairement rédigées. Le plus fréquemment, elles ne sont pas explicites et n'apparaissent qu'à la lecture de l'ensemble du document et notamment dans l'analyse des différentes actions mises en oeuvre (cf. annexe 1). Une différenciation entre les associations ou les équipes peut dès lors être opérée.

Nous avons ainsi distingué trois logiques d'interventions principales.

Quelques équipes ont « choisi » de privilégier la Présence sociale (Ps) et l'accompagnement social et éducatif (Ase). Ces deux méthodes d'intervention sont certainement celles qui caractérisent le plus la Prévention spécialisée -voir les entretiens des élus, mais aussi des professionnels-. Deux de ces équipes qui ont opté pour une délimitation de leurs actions, ont créé des associations pour gérer des structures d'insertion par l'économie au service de leur public. Ce recentrage sur l'action éducative et typique de la Prévention spécialisée conduit ces équipes à travailler avec un partenariat plutôt choisi.

La majorité des associations ou des équipes fait appel à toute la palette d'actions. En fonction des besoins repérés, de la commande locale, elles « piochent » dans cette palette de manière à fournir les réponses les plus adéquates. Dans ce groupe, nous avons distingué trois façon de travailler. La première recouvre les équipes qui travaillent sans hiérarchisation des quatre méthodes d'intervention : Ps, Ase, Animation éducative et sociale (Aes), et Action institutionnelle et partenariat (Aip). Les deux autres types utilisent l'ensemble de ces méthodes, mais en privilégiant, l'un l'accompagnement individuel et l'animation, l'autre la présence dans les instances locales et l'accompagnement des individus ou des groupes. Dans ce dernier type la présence sociale a pratiquement disparu des pratiques mises en oeuvre.

Ce deuxième groupe est intéressant parce qu'une analyse de ses pratiques dévoile les tensions qui existent en Prévention spécialisée aujourd'hui. Comme l'ont montré les entretiens auprès des éducateurs, le souci de rester dans le champ de l'éducatif et de la rééducation est très fort et se traduit par un attachement au travail d'accompagnement individuel, d'animation éducative. Mais ces équipes, pour répondre à la commande sociale, aux nouvelles contraintes des politiques locales -départementales et communales- qui se traduisent par des contrats d'objectifs, des missions à durée déterminée, des classes d'âge ciblées...) s'inscrivent dans les actions partenariales par une présence dans les instances de concertation et de coordination.

Le dernier groupe se caractérise par une logique d'intervention délibérément tournée vers l'intégration de l'action (Mis) de la Prévention spécialisée dans les politiques de développement local, de lutte contre l'exclusion. Trois équipes (sur 38) peuvent être regroupées dans cette catégorie. Ces équipes sont moteurs dans les dispositifs locaux, sont actives dans les opérations engagées et construisent des outils d'insertion sociale (logement) et surtout d'insertion économique (entreprise d'insertion, chantiers), au sein de l'association pour répondre à une logique d'intervention plus globale, transversale.

Ce dernier groupe reste pour le moment très minoritaire. Cependant, les orientations de ces équipes s'inscrivent dans un traitement social global de l'exclusion, logique d'intervention

très proche de celles de la majorité des élus départementaux aujourd'hui. Pour cela, ils risquent de « tirer » les pratiques de la Prévention spécialisée vers le pôle méthodologie d'intervention transversale, vers l'ingénierie sociale.

Tableau n°32

Compétences selon une typologie des logiques d'intervention

LOGIQUES D'INTERVENTION	EDUCATIVE approche plus individualisée des problématiques		MIXTE pas de logique privilégiée			DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL approche globale de l'exclusion	
	Type 1	Type 2	Type 1	Type 2	Type 3	Type 1	Type 2
AXES PRINCIPAUX DE L'INTERVENTION	1- Ps 2- Ase	1- Ps 2- Ase 3- Mis	1- Ps 2- Ase 3- Aes 4- Aip	1- Ase 2- Aes 3- Ps	1- Aip 2- Ase	1- Aip 2- Mis 3- Ase 4- Ps	1- Ps 2- Aip 3- Mis
NATURE DU PARTENARIAT	PARTENARIAT CHOISI		PARTENARIAT CHOISI ET CONTRAINT			PARTENARIAT RECHERCHÉ	
COMPÉTENCES	savoir-être et savoir-faire : - « aller vers » - adaptation - accompagnement individuel		savoir faire : - activités, actions avec les groupes - accompagnement individuel - participation aux instances locales			savoir-faire - communication - montage de projet - collaboration active, insertion dans les dispositifs	

ÉDUCATIF



INGENIERIE sociale

Les compétences requises dans le premier groupe renvoient à des savoir-être certainement très caractéristiques de la Prévention spécialisée : capacité d'adaptation, « aller vers » et à des savoir-faire liés au travail individualisé et à la construction d'outils spécifiques externes (association type entreprise d'insertion). Le second groupe met en oeuvre des compétences multiples, mais principalement des savoirs et des savoir-faire centrés sur l'accompagnement individuel et la gestion des groupes (activités, actions avec les jeunes et les habitants). Enfin les professionnels du troisième groupe s'inscrivent dans les dispositifs locaux et développent des compétences d'ingénierie sociale (montage de projets, gestion de dispositifs).

CONCLUSION

La pluridisciplinarité est un principe inscrit dans les textes de la Prévention spécialisée. Ce principe reste vivant dans les équipes des cinq régions étudiées. Le métier d'éducateur spécialisé reste la référence et l'appel à d'autres compétences est davantage la conséquence d'un contexte de recrutement difficile qu'un réel choix d'ouverture du champ de la Prévention à des compétences jusqu'alors peu présentes.

L'organisation du travail en Prévention ne se fait pas en fonction des disciplines d'appartenance ou des diplômes. Chacun doit avoir la même fonction. Malgré tout, l'âge des personnels, leur niveau de diplôme, n'est pas sans influence sur les méthodes dans lesquelles ils s'impliquent. Plus un éducateur ou une éducatrice sont âgés (plus de 35 ans) et diplômés (enseignement supérieur), moins ils participent à des méthodes d'intervention directement en contact avec les publics, comme la Présence sociale, l'animation sociale et éducative. L'expérience et la maturité, mais aussi le niveau de connaissances de ces personnels les conduisent à intervenir plutôt dans la conception et l'organisation de projet avec les partenaires.

Les élus et les responsables administratifs départementaux placent davantage l'éducateur en Prévention spécialisée comme un technicien du social. Les compétences liées au diplôme d'éducateur spécialisé sont reconnues et les élus attendent de ces spécialistes un soutien, sous forme d'aide au diagnostic social dans les quartiers, d'aide dans l'application des politiques locales. Or, on peut penser, -si le constat ci-dessus se vérifie- que les élus locaux et les partenaires des dispositifs sont principalement en contact avec les plus anciens de la Prévention spécialisée, attachés aux principes et valeurs de ce secteur d'activité. Les difficultés de communication entre ces deux types d'acteurs des politiques sociales trouvent peut être là leur origine.

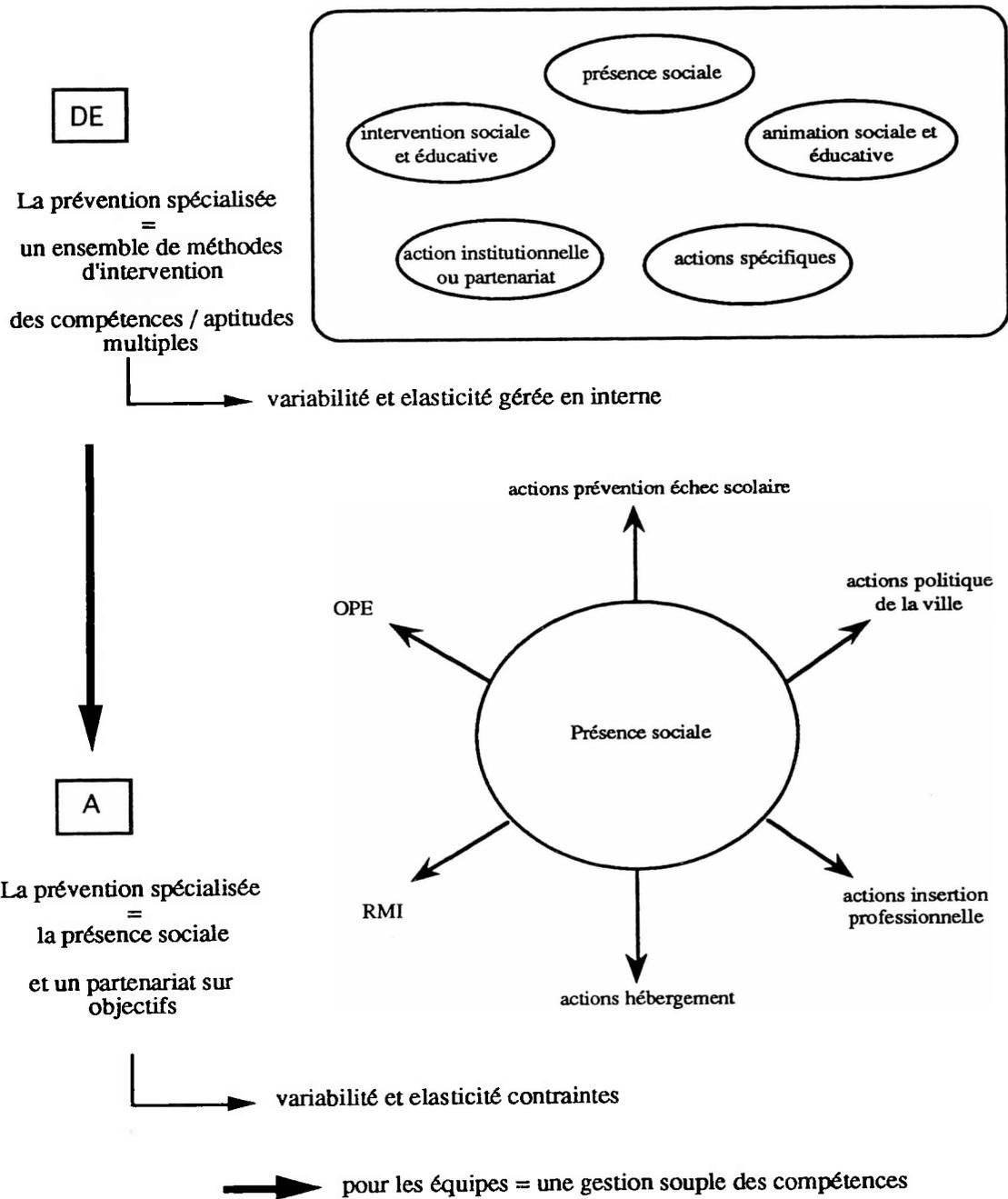
D'autre part, même si les directeurs estiment que "le désir d'aventure", l'envie "d'aller vers" se perd parmi les jeunes générations d'éducateurs, il semble au regard des situations professionnelles décrites et de l'analyse des compétences par les éducateurs, que les pratiques des équipes de Prévention spécialisée s'inscrivent dans un registre plutôt éducatif. L'importance accordée à la personne, au savoir-être, dans les discours des éducateurs masque certainement l'immense savoir-faire dont ils font preuve dans les situations professionnelles quotidiennes. La Prévention spécialisée souffre d'un déficit de lisibilité de sa professionnalité : les éducateurs ne savent pas suffisamment "transfigurer" ce qu'ils font au quotidien, en acte de spécialiste, en acte

pédagogique, en acte d'expert. Le travail d'agrégation des situations professionnelles et des compétences a permis de mettre à jour à la fois cette richesse, mais aussi cette résistance - involontaire- à rester dans le champ de l'éducatif et à développer des compétences dans ce champ principalement.

Cet "acharnement", cette "résistance" des éducateurs de Prévention spécialisée à rester des pédagogues et des éducateurs ne vont pas dans le sens envisagé par les élus et les responsables départementaux.

La difficulté que vont rencontrer administrateurs et directeurs d'équipes de Prévention se situe dans la variabilité et l'élasticité des compétences. Auparavant elles étaient gérées en interne parce que l'équipe ou le service maîtrisait l'ensemble du processus d'intervention. Les éducateurs et les responsables déterminaient eux-mêmes leur degré d'investissement dans tel ou tel domaine et assuraient la cohérence de l'ensemble. Aujourd'hui, confrontés aux injonctions des pouvoirs publics à participer aux actions d'insertion sociale, aux dispositifs de la politique de la Ville, les équipes sont amenées à répondre à une logique d'appel d'offre et à s'engager sur des missions non plus définies par eux-mêmes, mais à l'extérieur. Leur spécificité risque de se réduire à la Présence sociale, méthode d'intervention que seule la Prévention spécialisée pratique. Les autres actions seront développées selon les commandes ou les choix des politiques locales. Pour les directeurs, pour les équipes, cela signifie une gestion des compétences, plus souple, plus ajustée à la commande, plus techniques, et opérationnelles et moins marquées par l'éthique éducative et par le métier d'éducateur.

UNE GESTION ADAPTÉE DES COMPÉTENCES



CONCLUSION GENERALE

Quelques années après la décentralisation et l'émergence des politiques de la Ville, des lignes de rupture semblent apparaître entre un modèle traditionnel de la Prévention spécialisée et les attentes des responsables de l'action sociale. Ruptures ou simples tensions dues à la période que traverse l'ensemble du travail social et de l'action sociale?

Plus de vingt ans après la signature de l'arrêté du 4 juillet 1972 qui a officialisé la mission des Clubs et équipes de Prévention spécialisée, dans le concert de plus en plus complexe des politiques sociales décentralisées, des politiques de la Ville, des dispositifs d'insertion, l'action des éducateurs apparaît aujourd'hui au coeur d'enjeux multiples.

Le modèle classique de la Prévention spécialisée, construit sur la réalité sociale des années soixante serait en crise. Jacques ION²⁶ relève l'inadéquation du modèle historique de l'éducateur aux nouvelles données de l'action sociale territorialisée :

"publicité contre pratique du secret; intervention à court terme contre temps long du relationnel; concertation contre colloque singulier. C'est toute une éthique et un système de pratiques professionnelles, bâtis il y a une trentaine d'années qui se trouvent mis en question".

La crise d'un système ouvre sur l'aléatoire, l'incertain, l'imprévisible Elle peut conduire à des attitudes de repli, d'enfermement, de rigidité ou de blocage. La force de la Prévention spécialisée a été certainement sa capacité d'adaptation. Une période de crise peut conduire aussi vers la progression en lui apportant des propriétés et des qualités nouvelles.

L'étude PROMOFAP se situe à ce moment de crise accentuée par l'arrivée massive sur le terrain de nouveaux professionnels du social et la dilution des rôles et des missions dans la masse des nouveaux dispositifs. Cette crise génère chez beaucoup d'éducateurs des sentiments de disqualification, de dépossession et de doute, la crise du recrutement est certainement un symptôme de ce malaise.

S'interroger, dans une telle période d'incertitude, sur les compétences des éducateurs en Prévention spécialisée est particulièrement opportun, mais n'est pas sans présenter quelques risques. Les années quatre-vingt ont été propices au développement de la notion de compétences. Ce modèle, centré sur l'individu et ses capacités à mobiliser des compétences

²⁶ ION Jacques : "Le travail social à l'épreuve du territoire", Toulouse, Ed. Privat, Col. Pratiques sociales. 1991.

attendues remet en cause, selon Elisabeth DUGUÉ²⁷, l'ancien modèle de la qualification fondé sur la négociation collective, sous couvert de mise en adéquation de la rationalisation des postes de travail dans un monde économique tendu.

Cette tendance à la rationalisation n'a pas épargné le secteur de l'action sociale. Le développement de la notion d'évaluation dans les années quatre-vingt en est un exemple. Aujourd'hui les termes du contrat avec les départements se précisent autour de la durée d'intervention, de la territorialisation de l'intervention, du choix de la population cible... . Tous ces éléments de définition du cadre d'intervention étaient auparavant définis par les équipes et les associations, à partir de l'enquête sociologique d'implantation ou à l'occasion d'un déplacement ou d'une extension de l'intervention.

Cette perte relative d'autonomie de la Prévention spécialisée a certainement des incidences sur la définition du métier d'éducateur de Prévention spécialisée et sur les compétences aujourd'hui nécessaires dans ce secteur. L'exigence d'opérationnalité, de résultats, les "techniques managériales" concourent à un glissement de la notion de métier d'éducateur en Prévention spécialisée au développement de l'aspect opérationnel et fonctionnel des tâches, au développement de la fonction, du poste de travail. Ce glissement furtif du concept de métier au concept de fonction traduit les attentes nouvelles dans la gestion et les pratiques de la Prévention spécialisée. Ce glissement appelle certainement des compétences nouvelles, en termes d'adaptabilité, de technicité, et d'autres qui pourraient être mobilisées par des intervenants multiples, hors des chemins traditionnels du travail social.

Or, l'extension du champ d'intervention de la Prévention spécialisée répondant à la fois à une tradition d'innovation de ce secteur, et aux contraintes nouvelles du contexte économique et politique, n'est pas sans conséquence sur un élargissement du champ de compétences aujourd'hui mis en oeuvre en Prévention spécialisée.

Le premier résultat de l'analyse des compétences porte d'abord sur les situations professionnelles concrètes des éducateurs en Prévention. L'accent mis, dans les entretiens, sur la présence sociale, mais aussi sur l'accompagnement social et éducatif -près des deux-tiers des situations professionnelles décrites relèvent de ces méthodes d'intervention- explicite la spécificité non pas d'une pratique, mais d'un métier.

Ce champ délimité par ces deux méthodes d'intervention est bien identifiable -plutôt homogène- et surtout est assez nettement distinguable d'autres approches comme l'insertion par l'économique, le conseil en économie sociale et familiale, ou des activités plus nouvelles de

²⁷ DUGUÉ Elisabeth : "Ressources humaines et gestion des compétences", Revue de Sociologie du Travail, n°3,1994.

formation ou d'accueil et d'orientation, le développement social. Il concourent à une identification de la spécificité de la Prévention spécialisée qui se distinguerait par le travail de rue et le suivi des jeunes.

Le second résultat global porte sur le type de compétences décrites par les professionnels. L'importance accordée à la catégorie des savoir-faire, est frappant -alors que le discours ambiant est plutôt dans le milieu, aux savoir-être et qualités personnelles - et cela quelles que soient les méthodes d'intervention- :

savoirs	11%
savoir-faire	47%
savoir-être	29%
qualités personnelles	13%

La part des compétences qui ne relèvent pas d'apprentissages professionnels, de l'expérience professionnelle reste très faible. Or le savoir-faire fait référence, dans une pratique professionnelle à la résolution de problèmes pratiques, mais surtout :

« c'est invoquer une compétence dans l'exercice d'une activité et c'est évoquer des pratiques de l'ordre de l'artisanat. L'artisan a la maîtrise d'une activité qui requiert une adresse spécifique, des tours de main, parfois de l'ordre du secret de fabrication; c'est aussi celui qui est en relation directe avec l'objet sur lequel il travaille »²⁸

Cette prédominance du savoir-faire renvoie davantage au concept de métier qu'à celui d'emploi, de fonction. Les compétences se situent manifestement dans le champ de l'éducatif et de la rééducation. Les compétences dominantes dans le champ conduisent à un truisme. Fallait-il même faire une enquête pour cela? : les éducateurs en Prévention éduquent -organiser une activité, agir en situation difficile, écouter, être disponible, avoir de l'autorité et respecter l'autre...on peut multiplier les exemples de ces compétences qui sont à référer à une fonction de nature éducative.

Cependant, le troisième résultat porte sur l'affirmation de multiples compétences, compétences à acquérir des savoirs et à les entretenir, compétences techniques, relationnelles, compétences portant sur des méthodes de travail. L'idée d'un ensemble mou sans compétences affirmées ne ressort pas de cette enquête.

²⁸ MARTINET J-L et alii : Les éducateurs aujourd'hui. Coll. Pratiques Sociales, Ed. Privat. Paris, 1993.

En fait, comme de nombreux métiers de services -ou des métiers à forte autonomie-, il y a deux groupes de compétences nécessaires :

- des compétences propres à la résolution de problèmes concrets,
- des compétences d'ingénierie du travail, d'organisation.

Parmi ces dernières compétences, il existe un hors champ éducatif. Des équipes ou des professionnels répondent aux demandes plus globales dans le domaine des politiques locales, répondent à une attente technique des élus de soutien et d'assistance à l'ingénierie de projets. A l'intérieur des équipes, des effets d'âge, d'usure et de déroulement de carrière, d'aspiration vers des tâches jugées plus nobles, plus valorisantes entraînent une fraction des éducateurs de la Prévention spécialisée vers ce champ hors éducatif où la demande est la plus concurrentielle (les professionnels de l'ingénierie sont plutôt nombreux...).

Entre "acharnement", et "résistance" des éducateurs de Prévention spécialisée à rester des pédagogues, à conserver les privilèges du métier et des éducateurs qui s'orientent vers une logique de prestation de service, les directeurs et les administrateurs vont avoir un rôle essentiel dans les années à venir pour gérer cette tension entre logique de métier et logique d'emploi, logique de fonction.

La difficulté que vont rencontrer administrateurs et directeurs d'équipes de Prévention se situe dans la variabilité et l'élasticité des compétences. Auparavant elles étaient gérées en interne parce que l'équipe ou le service maîtrisait l'ensemble du processus d'intervention. Les éducateurs et les responsables déterminaient eux-mêmes leur degré d'investissement dans tel ou tel domaine et assuraient la cohérence de l'ensemble. Aujourd'hui, confrontés aux injonctions des pouvoirs publics à participer aux actions d'insertion sociale, aux dispositifs de la politique de la Ville, les équipes sont amenées à répondre à une logique d'appel d'offre et à s'engager sur des missions non plus définies par eux-mêmes, mais à l'extérieur. Leur spécificité risque de se réduire à la Présence sociale, méthode d'intervention que seule la Prévention spécialisée pratique. Les autres actions seront développées selon les commandes ou les choix des politiques locales. Pour les directeurs, pour les équipes, cela pourrait signifier une gestion des compétences, plus souple, plus ajustée à la commande, plus technique et opérationnelle et moins marquée par l'éthique éducative et par le métier d'éducateur.

La Prévention spécialisée est un système complexe et paradoxale comme l'explique Tony MORIN²⁹. Faible hiérarchisation, autonomie des acteurs, multiplicité des rôles sociaux, polyvalence des fonctions, sont autant de caractéristiques d'une organisation hypercomplexe que l'on retrouve dans une équipe de Prévention spécialisée et qui concourent à la maîtrise, mais non à l'élimination, des contradictions, des paradoxes, et du désordre qui l'entourent.

L'éducateur en Prévention spécialisée est confronté aux désordres de la population qu'il a en charge -situations imprévisibles, situations d'urgence, comportements fragiles ou dangereux- mais aussi aux désordres institutionnels -dysfonctionnements institutionnels, inextricable écheveau de procédures, programmes et dispositifs d'action sociale et d'insertion-.

Face à cette volonté de rationaliser, de lutter contre le désordre et l'incertitude -qui parfois peut déraiser vers une pensée réductrice et simplifiante-, les éducateurs en Prévention spécialisée résistent. Certes pas tous, quelques-uns ont déjà fait le choix de l'adaptation. Et pourtant, le moment n'est-il pas venu, selon T. MORIN, de "relever le défi quotidien des éducateurs" : s'orienter dans ces désordres et "occuper ainsi une place à la fois impossible et irremplaçable".

²⁹ Ibid note 13.

**PRÉCONISATIONS
SUR L'USAGE DE L'ÉTUDE ET DU RÉFÉRENTIEL**

1 - Constats d'étude et préconisations

Comme bien des études, l'étude CREDOC/PROMOFAF pose sans doute plus de problèmes qu'elle ne pourra en résoudre.

Le premier problème soulevé renvoie au décalage entre le coeur de compétences centrées plutôt sur l'éducatif et une commande sociale qui valorise des formes d'insertion sociale et professionnelle pour répondre à des situations massifiées.

Des choix stratégiques sont à envisager dans plusieurs directions :

- rechercher l'ajustement en tirant l'éducatif vers l'ingénierie sociale : rechercher la double compétence,

- réaffirmer et repositionner le rôle éducatif de manière forte et le resituer dans la commande sociale telle qu'elle peut se présenter,

- que les professionnels entament une véritable reconquête de leur territoire de compétences, à travers la production d'écrits, de méthodes et de communications

Le second problème concerne les accompagnements de carrières : les évolutions ne semblent pas relever d'une stratégie, mais d'un glissement progressif des individus vers d'autres compétences déterminées par des questions d'âge, d'ancienneté, de niveau de diplôme. Ce glissement furtif pourrait en fait, être rendu lisible pour permettre un accompagnement par la formation.

2 - Préconisation et conseils d'utilisation des documents CREDOC/PROMOFAF

Les deux documents -ce document d'étude et le référentiel de compétences- constituent **des outils de diagnostic et d'aide à la décision** qui permettent :

1- de situer les compétences au sein de l'équipe :

- en termes de compétences individuelles et de compétences collectives de l'équipe

2- de faciliter le recrutement :

- d'identifier les forces et les faiblesses et ainsi de repérer les besoins
- ils permettent de décrire la profession à l'extérieur et aux postulants

3- de gérer les ressources humaines :

- réfléchir aux plans de formation
- orienter, guider les professionnels en fonction de leurs compétences

4- de mettre en adéquation les compétences disponibles et les logiques d'intervention :

- articuler les évolutions de compétences en fonction des évolutions des pratiques de l'équipe
- se repositionner dans le champ de l'action sociale et éducative : les actions mises en place correspondent-elles aux orientations souhaitées?

Les deux documents constituent **des outils d'analyse d'un secteur d'activité et de réflexion sur les compétences à développer** qui doivent déboucher sur divers types d'actions :

1- engager des actions de formations en renouvelant l'angle d'attaque : plutôt que d'aborder la Prévention spécialisée globalement, en tant que secteur, l'aborder en termes de logiques d'intervention et de compétences associées.

2- communiquer une synthèse de l'étude et interpeller les organismes de formation initiale pour réfléchir sur :

- la place de la Prévention spécialisée dans la formation initiale,
- les compétences énoncées de l'éducateur en Prévention

3- faire du conseil auprès des associations de Prévention sur une :

- mise en adéquation entre les besoins et les contenus de formation,
- gestion des carrières individuelles.

4- conduire une réflexion sur les méthodes d'apprentissage des compétences nécessaires

ANNEXES

ANNEXE n ° 1

CARTOGRAPHIE

des méthodes d'intervention et des modes d'action

Cette « cartographie » avait pour ambition de proposer une répartition géographique des modes d'actions dans les cinq régions étudiées. La consultation des rapports d'activité de 1993 nous a rapidement montré que la région ne constituait pas un ensemble cohérent et susceptible de constituer un facteur de distinction des pratiques des équipes de Prévention spécialisée. En revanche, ce travail de compilation de document fournit un très bon échantillon des modes d'actions mis en oeuvre par les équipes et un reflet de la diversité des pratiques, même si cette liste ne prétend pas être exhaustive.

Pour des raisons de mise en page, n'apparaissent pas l'ensemble des associations et des équipes qui ont fourni un rapport d'activité. Pour trois régions (PACAC, Lorraine, Pays-de-la-Loire) tous les rapports en notre possession ont été utilisés. En revanche pour les régions Rhône-Alpes et Ile-de-France nous avons dû sélectionner de manière totalement aléatoire une association ou une équipe par département.

**Liste des associations
dont le nom figure dans les tableaux**

PACAC : Addap (13), Monjoy (06), Club des Jeunes de Hyères (83),
Sauvegardes du 04 et du 84

Lorraine : Jeunes et Cité (54), Vivre dans la ville (54), La Rue Ensemble (88)

Pays-de-la-Loire : Sauvegardes du 49, du 72, Cap 44, Association pour la
Prévention spécialisée (44)

Rhône-Alpes : Agassef (42), GAP Chablais (74), Codase (38), Sauvegardes
du 73, du 69, du 01

Ile-de-France : Sauvegardes du 78 et du 77, Auguillage (95), Pluriel 94 (94),
Rue et Cités (93), Jeunesse Feu-vert (75), Acave (91)

1 - CARTOGRAPHIE

des méthodes d'intervention et des modes d'action

1 - PRESENCE SOCIALE

MODES D'ACTION	ACTIONS	EQUIPES et ASSOCIATIONS				
		PACAC	LORRAINE	PAYS-DE LOIRE	RHÔNE-ALPES	ILE-DE-FRANCE
travail de rue	- circulation dans les quartiers - itinéraires ritualisés	Adp13, Mj 06, Cjh83 Adp, Cjh	Jc 54, Vdv 54, Lre 88	Sea49, Cap44, Sea72, Sea49, Sea 72	Agsf42, Gap74, Cds38 Sea73, Sea 69, Sea01	Sea78, Aig95, Plu94, Rec93, Jfv75, Sea77
accueil informel dans un local de quartier		Adp	Jc, Vdv, Lre	Sea 49, Cap	Cds, Sea73	Aig, Acv91, Jfv, Sea77
présence informelle dans une structure ou un lieu public	F.J.T., centre social, M.L., MJC, collèges, bibliothèques		Lre	Sea 49	Gap, Sea01	Sea78, Plu, Acv
présence sociale renforcée	dans un périmètre restreint à la suite de conflits de populations	Mj				

2 - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF

		EQUIPES et ASSOCIATIONS				
MODES D'ACTION	ACTIONS	PACAC	LORRAINE	PAYS-DE LOIRE	RHÔNE-ALPES	ILE-DE-FRANCE
permanence d'accueil dans un local		Adp, Mj	Vdv, Lre	Sea49, Cap, Sea72	Agsf, Sea73	Aig, Plu, Acv, Sea77
suivis individualisés (par l'éducateur)	- entretiens individuels	Mj, Cjh	Vdv, Lre	Sea72	Agsf, Gap,	Plu, Acv,
	- démarches au local	Addap, Mj		Sea49, Cap44	Gap, Sea73	Sea78, Plu, Rec, Acv,
	- accompagnement dans les démarches	Mj, Cjh	Vdv	Cap44	Cds, Sea73	Sea77, Sfv
	- collaboration avec d'autres TS	Adp, Mj	Vdv, Lre	Cap44, Sea72	Agsf, Cds, Sea73	Sea78, Plu, Rec, Acv, Jfv, Sea77
	- médiation enfants-parents-institution					Sea78
suivis en commun avec des partenaires	- autres TS, CCAS, M.L., école et collège	Adp	Vdv, Lre		Gap, Cds	Sea78, Plu
	- montage de dossiers (FAJ...)				Agsf	Sea78
actions spécifiques auprès de populations particulières	- jeunes incarcérés	Adp		Sea49		Plu
	- toxicomanes	Adp, Mj		Sea49	Agsf, Sea01, Cds	Jfv
	- adolescentes	Adp, Sea 04,	Jc	Cap,	Gap	Sea78, Plu
	- jeunes mères	Adp	Jc	Sea72,	Agsf	Plu, Jfv
	- mères de famille		Vdv	Aps44, Sea72	Agsf, Gap, Sea01	Acv
	- bénéficiaires du RMI			Cap,	Agsf,	Sea78
	- jeunes femmes			Sea72,	Agsf,	Rec, Acv
	- les familles			Aps	Sea01	Acv, Sea77
	- familles immigrées			Cap		
	- les pères					
	- gens du voyage	Sea84				Rec
	- jeunes atteints du sida					Jfv
	- petite enfance					Acv

actions communautaires avec les habitants	- création d'une association locale - participation aux opérations de réhabilitation - création d'une activité ou d'un lieu de rencontre	Sea 04, Mj Adp, Sea 84	Vdv	Cap Sea72 Sea49	Sea73	
action dans un domaine particulier	- santé (toxico, sida, alcool...) - logement (prêt, suivi du relogement de familles) - aide au passage du permis de conduire	Adp, Sea 04 Adp, Sea 84, Mj, Cjh		Aps, Sea72 Sea72	Agsf	Sea78, Plu Acv Acv
actions dans le domaine de l'insertion professionnelle	- accès à la formation et aux stages d'insertion - ateliers de préformation - chantiers d'initiation au travail, petits boulots - ateliers de recherche d'emploi (méthodes, expression)	Adp Adp, Sea 04, Cjh Cjh	Jc, Vdv Jc, Vdv Jc, Vdv	Sea49 Sea49, Cap, Sea72 Cap, Sea72	Agsf, Sea 69, Cds, Sea73 Cds, Agsf	Sea78, Acv, Jfv Aig Aig, Rec, Acv Jfv
mise en place d'un dispositif d'insertion professionnelle en collaboration avec des partenaires	- jeunes : lieu d'accueil et permanences conjointes avec M.L. - adultes : conventions avec d'autres partenaires (A.P.E. avec l'ANPE, A.S.I. avec la DDASS, RMI avec le Conseil général - rôle dans un dispositif (CFI...)		Jc Jc	Sea72 Cap, Sea72	Agsf, Sea73	Aig

3 - ANIMATION EDUCATIVE ET SOCIALE

		EQUIPES et ASSOCIATIONS				
MODES D'ACTION	ACTIONS	PACAC	LORRAINE	PAYS-DE LOIRE	RHÔNE-ALPES	ILE-DE-FRANCE
camps et week-end	- camps	Adp, Sea 04, Mj, Cjh	Jc, Vdv	Sea49, Cap, Sea72	Agsf, Gap, Sea69, Sea01, Cds, Sea73	Aig, Plu, Rec, Se77, Jfv
	- week-end	Adp, Sea 04, Mj, Cjh	Jc, Vdv		Gap, Sea 69, Cds, Sea73	Rec, Acv, Jfv
	- séjours à l'étranger	Adp	Vdv	Cap	Gap, Sea 69, Cds	Plu, Sea77
	- départs autonomes				Agsf, Sea 69	Plu, Jfv, Sea77
sorties éducatives	- sorties à des manifestations (sportives, culturelles, musicales)	Adp, Sea 04, Mj	Jc, Vdv	Cap	Agsf, Gap, Sea 69, Sea01, Cds	Aig, Plu, Rec, Acv, Jfv
	- animations et jeux de plein-air	Sea 04, Cjh		Cap	Agsf, Gap, Sea73	Aig, Jfv
	- activités de loisirs (cheval, VTT patinoire, ...)	Sea 04, Cjh	Jc, Vdv	Sea72	Gap, Cds, Sea73	Sea78, Plu, Rec, Acv, Jfv
	- sorties en "ville", au resto	Sea 84		Sea49	Gap, Sea01, Cds	Aig
	- sorties parents/enfants			Aps, Cap		
activités éducatives en extérieur	- activités sportives "à risques" (sport de combat, escalade, spéléo...)	Adp, Sea 04, Cjh	Jc, Lre	Sea49	Sea 69, Sea73	Plu
	- organisation de rencontres sportives		Jc			Aig, Rec, Jfv
	- tournage de film, photos			Aps		Jfv, Sea77
	- bibliothèque de rue					Sea78, Sea77

activités éducatives à partir du local	- ateliers d'expression (musique, danse, théâtre...) - ateliers péri-scolaires après la classe, aide aux devoirs - activité et atelier sport-mécanique (kart, auto) - atelier techniques (bois, photo, réparation vélo...)	Adp, Sea 04 Sea 04 Sea 04	Vdv, Lre Jc, Vdv,	Cap Sea72 Aps Sea49, Cap	Agsf, Gap, Sea01, Cds, Sea73 Agsf, Gap, Cds, Sea72 Cds	Aig, Rec, Sea77 Acv, Jfv Plu Sea78, Aig, Plu
participation active à un dispositif de prévention	- OPE (sorties éducatives) - OPE (chantiers éducatifs) - OPE (loisirs et sports)) - OPE (séjours) - OPA	Mj Adp Adp Mj	Jc Jc Jc, Vdv		Agsf, Gap	Jfv, Sea77 Aig
organisations de manifestations locales	- fête de quartier - kermesse	Sea 04	Vdv Vdv	Sea49	Sea 69, Sea01	Plu, Rec Sea77
actions avec les groupes des quartiers (jeunes)	- réalisation d'un outil de communication (journal, film) - création ou soutien à une association, un collectif	Sea 04 Mj	Jc,	Cap Aps, Cap	Gap, Cds, Sea73	Sea78, Plu, Rec plu, Rec, Acv
actions avec les habitants (adultes et parents)	- organisation d'un groupe local (comité, amicale, association...) - activités de loisirs au Club - alphabétisation de femmes - mise en place d'activité adultes - séjours, week-end familles	Mj	Vdv Vdv Vdv	Aps, Cap Aps Cap, Cap, Sea72	Sea01 Gap Sea01	Sea77 Jfv, Sea77
activités particulières	- co-gestion ou participation à une structure locale (centre de loisirs, centre social, MJC...) - chantiers pour financer une activité		Vdv, Lre Jc	Sea72 Cap	Sea73 Gap, Sea 69, Cds, Sea73	Plu, Acv Plu

4 - ACTION INSTITUTIONNELLE ET LE PARTENARIAT

MODES D'ACTION	ACTIONS	EQUIPES et ASSOCIATIONS				
		PACAC	LORRAINE	PAYS-DE LOIRE	RHÔNE-ALPES	ILE-DE-FRANCE
présence dans des instances locales de concertation	- CCPD, commissions locales, collectifs - réunions d'associations - structures d'études locales, études-action	Adp, Mj Adp	Jc, Vdv, Lre Jc, Vdv, Lre	Sea49, Aps Aps Aps	Agsf, Gap, Cds, Sea73	Sea78, Plu, Rec, Acv, Jfv, Sea77 Sea78, Sea77
représentation dans les instances de direction	- membre d'un CA d'une structure ou d'un organisme partenaire	Adp	Vdv	Aps		Jfv
présence dans les instances de concertation d'un dispositif	- comité de pilotage de dispositifs d'insertion professionnelle - dispositif territorial (DSQ, DSU, contrat ville)	Adp Adp	Lre Jc, Lre	Sea49, Aps	Gap, Sea73	Plu Sea78, Sea77, Jfv
participation active à un dispositif	- correspondant d'un dispositif (CFI, stage PAQUE, FAJ...) RMI - membre d'une structure ou d'un organisme local (PAIO, GRETA, CLLAJ) - actions dans le cadres des politiques ville (formation)	Adp Sea 84 Adp Adp	Lre Lre Jc, Lre	 Sea49, Aps	Sea01	Aig Rec Plu

aide à la gestion d'un local, d'une action	- structure locale (centre social) - soutien à une association locale - animation locale	Adp, Sea 04	Jc, Lre Jc, Vdv	Sea49, Aps,Cap,	Sea01 Sea69, Sea01, Sea73 Sea 69	Plu, Sea77
participation et collaboration aux activités d'une structure, d'un service	- loisirs (centre social, CLJ, maison de quartier...) - formation, GRETA - école, collège (présence, participation à des activités) - police (prévention routière) - municipalité (OMS, ateliers, loisirs) -structure d'insertion par écono.	Adp, Cjh Sea 84, Mj, Cjh	Lre Lre Lre Jc	Sea49, Aps, Sea72 Sea49 Aps,Cap	Sea 69 Sea01, Cds, Sea79	Acv, Sea77 Sea78, Acv, Jfv, Sea77 Plu Sea78,Aig,Plu Rec
collaboration à des projets collectifs	- mise en place d'une association, (CLLAJ, Maison de quartier...) - contribution à des actions (amélioration du transport, aire de jeu...) - permanences (juridiques, santé) à plusieurs partenaires - activité ou projet communs	Adp Adp	Vdv, Lre Jc Jc, Lre,	Aps Sea49,Aps	 Gap Gap, Sea01	Sea77 Sea78
participation à des manifestations locales	- journées nationales (forum...) - journées locales	Adp, Sea 04 Adp, Sea 04	Jc			Jfv

5 - METHODES D'INTERVENTION SPECIFIQUES

MODES D'ACTION	ACTIONS	EQUIPES et ASSOCIATIONS				
		PACAC	LORRAINE	PAYS-DE LOIRE	RHÔNE-ALPES	ILE-DE-FRANCE
apprentissages scolaires	- prévention de l'échec scolaire - suivi scolaire au domicile - lutte contre l'illettrisme (jeunes et adultes)	Sea 04, Cjh	Vdv	Aps	Cds, Sea73 Sea01	Sea78, Rec, Jfv Jfv
l'aide à l'insertion professionnelle	- prêt de matériel (outils, moyens de transport) - structure de formation permanents (ateliers, stages)		Jc Jc		Sea01	Acv
insertion par l'activité économique	- chantiers permanents - mise en place et gestion d'une entreprise intermédiaire - développement d'emplois (de proximité, AUS)	Adp Cjh	Jc Jc Jc		Agsf	
gestion de structures d'hébergement et de vacances	- appartements - centres ou lieux de vacances			Sea72	Sea 69	Sea78, Acv, Jfv Jfv
actions de prévention auprès d'adultes	- auprès de populations particulières (SDF, RMIstes) avec des financements distincts (DDASS, ANPE, DVISS) - gestion d'un lieu d'accueil		Lre	Aps		
gestion d'une auto-école						Plu, Acv
mise en place d'une autonome association						
insertion par l'activité économique	- association intermédiaire ou entreprise d'insertion	Sea 04	Jc			
gestion d'appartements	- création d'une association pour gérer des appartements	Adp, Sea 04				

ANNEXE 2

**PROFILS DES EDUCATEURS ET DES EQUIPES
ENQUETES**

Type de structure	Profil de l'éducateur	Profil de l'équipe
asso. dépt.secteur service de PS : 1978 Service : 4 à 10 pers. équipe : 3	M, + de 45 ans Bac D, Fac éco (2 ans) + CAPASE travail en marketing, puis animation sociale depuis 12 ans en PS, dans l'éq. motivation : tjrs bénévolat, avoir "foi en quelque chose", opportunité géographique	majorité d'ES entre 35 et 45 ans expériences dans autres assos ou bénévoles
petite asso de PS en 1975 2 équipes : 4 à 10 pers. équipe : 3	M, 26 à 35 ans BEP sanit.social Monit/éduc, puis DEFA depuis 4 ans en PS, dans l'éq. motivation : mode d'intervention (souplesse, "être avec")	majorité ES entre 28 et 42 ans tous une expérience dans le secteur sanitaire et social, ou socio-éducatif, mais peu en PS avant ici
asso. dépt.secteur service de PS : 1973 Service : 14 pers. équipe : 4 à 7	F, entre 36 et 45 ans Bac B, ES en 1978 + Fac Droit (3 ans) depuis 5 ans en PS, dans l'éq. motivation : travail en milieu ouvert, hors structure, avec liberté d'action	majorité d'ES, avec 2 DSTS, 3 DHEPS (diplôme des hautes études en pratiques sociales) entre 33 et 55 ans (moy: 43 ans) 2 pers sont là depuis la création du service, 1 seule a une expérience en PS hors du service
petite asso de PS en 1981 1 équipe : 6 pers.	M, entre 36 et 45 ans pas de diplôme en TS BAC + licence de psycho expérience dans secteur (5 ans) depuis 12 ans en PS, dans l'éq. motivation : intéressé par les jeunes en rupture	- répartition entre ES et DEFA - moy : 33 ans
- petite asso de PS créée en 1989 - 1 équipe : 5 pers.	- M, entre 36 et 45 ans ans - Fac DEA de psycho + DEFA (en cours) - en HP, puis ouvre un resto, depuis 5 ans en PS, dans l'éq. - motivation : pour ne pas me couper de la psycho, aime le contact et la relation d'aide	- 2 ES, 2 animateurs, 1 formateur - moy : 32 ans - expériences dans autres secteurs : la vente, petite enfance, la formation, aucun en PS avant
- asso municipal de PS créée depuis 1975 - 3 équipes : 12 pers équipe : 3	- F, entre 36 et 45 ans - pas de diplôme de TS, BAC A, + Fac de psycho (2 ans) - expérience en internat, en PS en 1980, coupure de 2 ans avec le social, depuis - de 2 ans dans cet éq. - motivation : souplesse dans le travail pas comme en internat, il est plus facile de prendre des initiatives personnelles, secteur ouvert sur différentes pathologies	- 4 non diplômés, 3 en cours DEFA, BETEP, 1 éduc sportif, 1 ES, - moy : 33 ans 3 viennent de la PS et 1 est ici depuis le début

Type de structure	Profil de l'éducateur	Profil de l'équipe
<ul style="list-style-type: none"> - asso. du secteur - service de PS : 1980 - service : 4 à 10 pers. équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 40 ans - Bac D, Fac psycho (1 an), DES expérience dans le secteur animation (6 ans), chômage, en PS depuis 1990 et depuis 91 dans cet éq. motivation : à cause des principes de la PS, garant que la demande vienne du jeune 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 ES, 1 animatrice culturelle - moy : 37 ans - tous ont une expérience dans le secteur sanitaire et sociale avant
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso de PS - origine de la PS, sous-asso départ à Paris en 79 - 4 équipes : 28 pers - équipe = 4 pers. 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - Terminale D, vendeuse (6 ans), entre ds Communauté chrétienne comme assistante ds un foyer pour handicapés mentaux (6 ans), entre en 89 en formation ES (diplôme en 92) et entre ds asso en PS en 91 - motivation : traiter les prob. que vivent les jeunes. Ds la rue, on est + près de la réalité. La PS, c'est un état d'esprit que j'aime bcp : anonymat, non-mandat. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES dont 1 étude de Droit 1 en cours d'ES - moy : 33 ans
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso de PS - asso-mère créée en 75, et regroupement d'équipes sur 2 communes en 84 = nlle asso - 3 équipes : 16 - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - BTS de technicien agricole, IUT en biologie appliquée, Objecteur, éducateur pdt 3 ans en internat cas sociaux, puis formation et diplôme ES, depuis 11 ans en PS dont 7 ds l'asso "absorbée" par l'actuelle. maîtrise de psychologie - motivation : le stage en formation, la PS c'est moins "piégée" que l'internat : la relation était imposée, directives plus contraignantes, on ne met pas d'étiquette. En PS, on a un budget pour mettre en place des actions. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ES, 1 en cours d'ES 1 Brevet d'animateur - moy : 36 ans - 1 travail hospitalier et paramédical, 1 vente, puis éducatrice en institution 1 mère au foyer
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso de PS de quartier - créée en 1985 - 1 équipe : 5 pers. 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 38 ans - Bac D, DES, Thèse de sociologie en cours - expérience dans le secteur SS (3 ans) dans le culturel (4 ans), en PS depuis 8 ans, dont 4 dans cet éq. + formateur en école d'éduc - motivation : la PS différent du foyer, en milieu ouvert, au carrefour du lien social + avoir la théorie et le terrain : un tout efficace 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 ES + 1 ES avec licence en sciences de l'éduc en cours, 1 en formation ES - moy : 38 ans - 3 ont une expérience dans le secteur SS, 1 dans l'animation
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso de PS - créée en 1968 - 3 équipes : 11 à 50 - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - DEFA qd elle est entrée ds l'asso, licence d'art plastique, DSTS en cours - depuis 14 ans dans cette équipe - motivation : c'est un travail dans la cité, la ville. Les principes de la PS permettent un travail en profondeur, de prendre en compte la globalité de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ES, 1 Anim moy : 35 ans - 1 a une expérience en IME

Type de structure	Profil de l'éducateur	Profil de l'équipe
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur SS - création du service PS : 77 - 4 équipes : 11 à 50 pers - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 26 à 35 ans - Bac B, ES en 88, DEUG Communication et sciences du langage, - animatrice bénévole ds quartier défavorisé (78), éducatrice-stagiaire en IMPro (83 à 85), ES en IMP (86 à 89), depuis 1990 ds cette équipe motivation : le stage en formation, sollicitée par l'organisme. Le travail en internat ne l'intéressait plus, recherchait plus d'indépendance, un travail plus varié 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES dont 1 en maîtrise de psycho, 1 en DESS de psycho - moy: 34 ans
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur SS, - mais petite asso créée en 1970 absorbée par la Sauvegarde en 89 - équipes : 11 à 50 - équipe : 7 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 26 à 35 ans - Bac, ES, licence de socio en cours - Educ IMP 78 à 84 et depuis 85 en PS ds l'asso - motivation : la PS, le summum de ce qu'on peut faire comme éduc. L'internat découpe trop les individus, là on a une vision globale. Image du "super-éduc" à l'époque. Un boulot où l'on a pas mal de liberté, varié. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES, 1 DEFA, 1 TF, 1 CESP, 1 ME - moy : 42 ans - 1 ES était secrétaire, 1 DEFA avait monté une boîte de location VTT, 1 CESF était laborantine, 1 ME était pâtissier, les autres ont tjs été en PS
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur SS - service créé au début des années 60 - 14 équipes : 49 pers - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - Bac D, ES, DESS de psychologie clinique - animatrice, (75-77), veilleuse de nuit, vendeuse, employé de bureau (77-80), éduc en internat (80 à 85), depuis 85 en PS en PS dans l'asso 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ES, 1 ET moy : 43 ans - 1 ES tjs en PS dans l'asso, 1 éduc technique (boulangier) en internat
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso de PS - existe depuis 20 ans, a absorbé plusieurs petits clubs créés au début des années 60 - 9 équipes : 138 pers - équipe : 4 	<ul style="list-style-type: none"> - M, plus de 45 ans - niveau BAC G (comptabilité), CREPS (70, kiné (72), diplôme d'ES en 82, - aide-comptable (62 à 66), animateur sportif/kiné ds un centre d'handicapés mentaux (68 à 72), en PS depuis 72 et depuis 82 ds cette asso, - motivation : la PS c'est le job idéal, celui qui me convient le mieux, qui correspondait à mon parcours 	<ul style="list-style-type: none"> - tous ES - moy : 32 ans - dont 1 maîtrise psycho, "les plus jeunes (- de 30 ans) ont des parcours + réguliers, + plats"
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso de PS - existe depuis 70 - 3 équipes : 8 pers - équipe : 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - BEP électro-mécanique, bac F, diplôme d'ES en 80, DHEPS en 95 (= maîtrise) - électro mécanicien (72-73), maraîcher (74), SN (75), pré-stagiaire Educ en foyer semi-liberté (76-77), école éduc (77-80), animateur de Centres de Loisirs de (81-87), depuis 87 en PS dans l'asso - motivation : l'éducation populaire c'est important, impotance de prévenir, privilégier l'aspect collectif plutôt qu'individuel, lié à son propre militantisme 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 ES, 1 AS, 1 CESF, 1 conseillère ménagère - moy : 37 ans (mais de 21 à 53) - 1 séminariste, coopérant, tjs en PS, 1 CM travail avec des religieuses, 1 ES jeunes enfts, AEMO, internat, 1 ES en foyer cas sociaux, 1 CESF, magasinier, suivi d'adultes hand. mentaux

Type de structure	Profil de l'éducateur	Profil de l'équipe
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso de PS - créée en 1974 - 3 équipes : 11 à 50 pers - équipe : 7 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans, - Bac A, licence de lettre, puis ES, maîtrise en Sciences sociales - IMPro (3 ans), en PS et ds l'asso depuis 80 - <u>motivation</u> : militante au Planning familial et a rencontré des gens de la PS, secteur le + intéressant du secteur social, souplesse et possibilité de créer es projets 	<ul style="list-style-type: none"> - 5 ES, 1 animatrice DFPS, 1 non-diplômé - moy : 38 ans (de 30 à 47 ans) - 3 des ES sont à l'origine de l'asso, - 2 ES foyer cas sociaux, 1 non-diplômé ancien TUC/CES ds équipe, 1 animatrice centres de loisirs, foyer cas sociaux
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso de PS - créée en 81 - 6 équipes : + de 50 - équipe : 8 à 15 	<ul style="list-style-type: none"> - F, + de 45 ans - CAP industriel, BAC technique Habillement, diplôme d'ES, - enseignante en CFPP (72 à 77), éduca technique (78 à 89), ES en 89, (depuis 3 ans dans équipe, + de 12 ans en PS - <u>motivation</u> : je suis faite pour ça, c'est en moi. Même avant d'être en PS, je m'occupais des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> - majorité ES, 1 édu sportif, 1 moniteur-éduc - moy : 42 ans (de 35 à 50 ans) - presque tous ont commencé par une autre activité avant d'arrivé en PS
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso, filiale d'une grosse asso de PS - créée en 1975 - équipes : 11 à 50 - équipe : 7 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - BAC, études musicales, lic. musicothérapie, puis ES, DSTS en cours - musicothérapeute auprès enfants autistes, à partir de 76 dans cette asso et dans cette équipe, CdS depuis 92 motivation : croit à l'efficacité du travail en milieu naturel et au « bout de chemin fait ensemble » avec le jeune, aime être avec des jeunes, aime son rôle d'éducateur, le fait qu'il propose un modèle différent d'adulte. La PS offre une liberté d'action. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES, 2 moniteur-éduc, 2 DEFA, - moy : 39 ans (de 22 à 55 ans)
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso de PS - créée en 1965 - équipe : 5 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 38 ans - BAC, diplôme infirmière psy (80), ES en 88 - en HP (78 à 83), IME (84 à 86), dans cette asso et cette équipe de PS depuis 8 ans <u>motivation</u> : c'est une évolution logique du parcours professionnel : après avoir travailler entre les murs, désir de travailler hors les murs. En PS, moins de rigidité, « je peux faire ce que je veux en étant payé ». Par militantisme, convictions personnelles : donner une chance à tous. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ES, 1 animat en formation ES, 1 ex-prof, 1 non-diplômé - moy : 31 an (de 26 à 40) - 1 anim, ancien mécanicien, 1 issu du quartier, 1 ex-bénévole non-diplômé (directrice)

Type de structure	Profil de l'éducateur	Profil de l'équipe
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso de PS - créée en 77 - 1 équipe : 13 	<ul style="list-style-type: none"> - M, - de 25 ans - BAC, Deug de socio, puis école ES en 91 et diplôme en 94, lic. de sciences de l'éduc en cours - a milité dans le mouvement associatif de quartier (création d'asso de jeunes), animateur, dans l'équipe et l'asso depuis 3 ans - <u>motivation</u> : fils d'immigré qui a investi dans les études, qui a milité dans le quartier (soutien scolaire) pour que les petits aient leur chance. Ce sont défenseurs de valeurs : égalité pour tous. Aime travailler dans la rue. En PS on peut mettre en place des actions, créer des choses. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES, 2 éduc pas diplômés dont 1 CAP de chaudronnerie, 2 formation psychologie (maîtrise et DEA), 1 DEFA - moy : 35 ans (de 28 à 42 ans) - 1 chaudronnier (3 ans), 1 ds HP, 1 en PS déjà, 1 animateur uniquement en PS, 1 internat EI, 1 CdS de HP+théâtre
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur SS - service de PS 3 équipes : 4 à 10 - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - Diplôme ME, puis ES, DSTS en cours - dans l'asso et le service de PS depuis 15 ans, a toujours travaillé en PS - <u>motivation</u> : on est au coeur des problèmes de la société, il faut travailler sur les marges pour que les institutions avancent. Intérêt de la PS pour la carte blanche accordée : laisse la place à l'innovation. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES - moy : 40 ans - 1 Cds
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso - créée en 85 - 2 équipes : 4 à 10 (dont 2 éduc seuls) - équipe : 4 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - Travailleuse familiale + multiples stages formation technique - éduc stagiaire (71), service social (72 à 78), structure d'accueil (79 à 93), depuis 2 ans dans l'asso et l'équipe - <u>motivation</u> : parcours logique : a commencé auprès d'enfants de 7 à 14 ans, a pris conscience de l'importance de l'amont (la famille). La PS est adaptée, travail en amont possible, pas de mandat, les familles sont volontaires 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 DEFA dont directrice, 1 TF, 1 maîtrise de lettre - moy : 40 (de 25 à 50 ans)
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso - créée en 80 - 2 équipes : 4 à 10 (dont 1 éduc seul) - équipe : 5 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - diplôme ES, licence en Sciences sociales, stage analyse transactionnelle - ME dans un CAT (73-76), éduc dans un foyer jeunes délinquants (76-77), animateur de quartier (78), éduc dans un IME (79-80), édu dans un foyer de semi-liberté (80-84), éduc en PS (84-94), dans cette équipe depuis 1 an - <u>motivation</u> : pour le côté associatif et la proximité avec les administrateurs. La souplesse d'intervention et les principes de la PS sont adaptés au traitement des inadapatations des jeunes. Pour le travail d'équipe et les possibilités de création 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 ES, 1 AS - moy : 38 ans (de 30 à 45 ans) - 1 ES était menuisier, 1 AS a travaillé en mission locale pendant 10 ans, 1 a été animatrice de quartier

Type de structure	Profil de l'éducateur	Profil de l'équipe
<ul style="list-style-type: none"> - grosse association d'animation et de prévention - créée en 69 pour activité sociale dans le quartier, agrément PS en 75 - équipes : 4 à 10 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - passage bref en fac : IEP, DEFA - animateur en CCAS (78-82), manoeuvre en période scolaire, direction d'une Maison familiale (83), animateur en PS dans l'asso (84), puis passé éducateur. - <u>motivation</u> : militant politique. La liberté d'action, l'autonomie, les possibilités d'initiative. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 AS, 2ES, 1 DEFA, 1 animateur-stagiaire - moy : ? - 1 AS auprès des migrants - 2 ES expérience en internat - 1 anim-stag., ex-étudiant
<ul style="list-style-type: none"> - grosse association d'animation et de prévention - existe depuis 20 à 25 ans - 8 équipes : 30 pers (dont 2 éducés seuls) - équipes de 1 à 7 pers 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - IUT carrière social, ES - foyer (78-84), internat (85), depuis 86 en PS dans l'asso - <u>motivation</u> : c'est là qu'il y avait un poste et je suis restée. Intérêt pour le travail en partenariat. Grande ouverture, liberté d'action, grand éventail d'activités. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES, 1 animateur en formation ES - moy : 33 ans (de 24 à 41 ans) - 3 ES viennent de l'internat, l'animateur était étudiant en sciences de l'éducation
<ul style="list-style-type: none"> - service départemental - créé en 88 - 10 équipes : environ 40 pers - équipe : 5 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - Licence de lettres, diplôm d'ES, licence de sociologie - en PS depuis 75, d'abord dans une petite association, puis dans le service depuis sa création. - <u>motivation</u> : liberté d'action. On est pas enfermé dans une routine. 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 ES, 1 tourneur-fraiseur - moy : 45 ans (entre 40 et 50 ans) - 2 ES avant en internat, 1 TF dans l'industrie
<ul style="list-style-type: none"> - service départemental - créé en 88 - 10 équipes : environ 40 pers - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - CAP soudeur, diplôme d'ES, formation en EPS - éduc en centre d'éducation profile Justice (8 ans), éduc en foyer handicapés mentaux (5 ans), depuis 2 ans dans l'équipe, 6 à 12 ans en PS - <u>motivation</u> : intérêt pour d'autres formes de travail qu'internat : hors les murs. 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ES - moy : 38 ans (de 35 à 45 ans) - parcours : NSP
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur EI - service : 11 à 50 - équipe : 3 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - fac psycho (1 an), diplômes d'EJE, ES - moins de 2 ans dans l'équipe, depuis 82 en PS - <u>motivation</u> : attirée par le milieu ouvert. Permet de suivre l'évolution des quartiers 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 ES - moy : 34 ans - 1 formation psycho, 1 formation socio, 1 ES, 1 moniteur-éduc.

<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur SS - service créé en 75 - 13 équipes : 11 à 50 - équipes : 4 à 7 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 36 à 45 ans - CAP de tourneur, BEP méca gale, ES, DEUG socio - tourneur (70 à 71), dessinateur indus (71-73), foyer de semi-liberté (74 à 77), en PS et dns l'asso depuis 1977 - <u>motivation</u> : responsable scout, le scoutisme l'a conduit à s'occuper des jeunes en difficulté. 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 ES, 1 AS, 1 formation ES en cours d'emploi - moy : 35 ans - tous ont travaillé dans l'enfance inadaptée, avant.
<ul style="list-style-type: none"> - grosse asso du secteur SS - service créé en 75 - 1 équipe : 4 à 10 - sous-groupe : 7 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 26 à 35 ans - CAP et BEP hôtellerie, formation d'animateur, diplôme ES en cours d'emploi - serveur en hôtellerie (78 à 79), animateur (82 à 86), animateur dans la même asso, (87 à 89), depuis 5 ans dans le service de PS - <u>motivation</u> : n'a jamais rien fait d'autre et se sent bien auprès des jeunes. Boulot riche. Pas l'impression de travailler, même si travail très professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 ES, 1 en cours de formation, 1 non-diplômé, 1 animateur - moy : 34 ans, de 25 à 45 ans - 4 pers. ont entre 6 et 20 ans de présence dans le service - 1 licence de philosophie
<ul style="list-style-type: none"> - une grosse asso d'animation et de PS - créée en 76 - 7 équipes = 11 à 50 - équipes = 1 à 3 	<ul style="list-style-type: none"> - M, 26 à 35 ans - CAP cuisine, diplôme ES - cuisinier (85 à 88), animateur (87), formateur cuisine (88), formation ES (89 à 92), foyer (92), depuis 3 ans dans l'asso en PS, - <u>motivation</u> : pour la richesse du travail : on ne s'ennuie jamais, c'est un public qui vous remet en cause. Pour la souplesse dans le travail et le fait de pouvoir choisir ses actions. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 coordinateur animateur, ES + DSTS, 1 ES - moy : 31ans - le coordinateur a été animateur rural. Il est depuis 6 ans dans le service. 1 en foyer pour femmes seules avec enfants
<ul style="list-style-type: none"> - petite asso de PS - créée en 85 - 2 équipes : 10 - équipe : 6 	<ul style="list-style-type: none"> - F, 36 à 45 ans - diplôme d'ES - éduc dans foyers (85 à 89), depuis 5 ans en PS dans cette asso - <u>motivation</u> : après l'expérience en milieu fermé, voulait connaître les jeunes dans leur lieu de vie. A besoin elle-même d'une certaine liberté d'action. Plus de réflexion en PS qu'en institution. 	<ul style="list-style-type: none"> - tous ES - moy : 35 ans (de 25 à 40 ans) - parcours : <i>NSP</i>

ANNEXE 3

**LES PRINCIPALES COMPÉTENCES
ÉNONCÉES PAR LES ÉDUCATEURS**

Les principales compétences énoncées par les éducateurs

des savoirs

- **avoir des connaissances pratiques**
 - *avoir une bonne connaissance des mesures et dispositifs sociaux
 - *connaissance du judiciaire (application des peines, procédure pénale)
- **avoir un stock d'informations pratiques sur les ressources locales**
 - *avoir connaissance des structures et dispositifs existants en local
- **connaissance des techniques de travail avec les groupes**
 - * approches systémiques, comportementales, dynamique des groupes
 - * savoir rendre un groupe actif et dynamique
 - * technique de remotivation des jeunes
- **connaissance d'une technique d'activité**
 - * avoir une bonne approche technique de l'activité
 - * avoir une bonne maîtrise de la démarche pédagogique
 - * pratiquer une activité sportive
- **avoir des connaissances théoriques générales**
 - * d'une discipline (socio, psycho, droit, scolaire)
- **avoir des connaissances théoriques sur des méthodes d'analyse du travail**
 - * techniques d'évaluation

des savoir-faire

- **savoir s'exprimer, savoir argumenter un point de vue**
- **savoir organiser et se constituer un stock de connaissances, d'informations**
 - *avoir une bonne connaissance des mesures et dispositifs sociaux
 - *connaissance du judiciaire (application des peines, procédure pénale)
 - *avoir connaissance des structures et dispositifs existants en local
- **capacité à utiliser les connaissances et les informations**
 - * avoir suffisamment de connaissance pour orienter
- **capacité à utiliser une technique**
 - * savoir rendre un groupe actif et dynamique
 - * savoir organiser une activité
 - * savoir construire un projet
- **savoir mobiliser des connaissances théoriques**
 - * mettre à jour ses propres connaissances scolaires,
 - * avoir une approche clinique des difficultés du jeune
 - * savoir analyser et reformuler, traduire, interpréter le discours d'un jeune
 - * utiliser les principes de la dynamique des groupes
- **savoir analyser et diagnostiquer une situation**
 - * savoir analyser une situation avec un groupe
 - * savoir analyser un problème local (quartier, ville)
- **savoir travailler avec des jeunes difficiles**
 - * savoir anticiper les réactions des jeunes
 - * savoir négocier avec des jeunes
- **capacité à mettre en oeuvre un "suivi" éducatif**
 - * savoir mobiliser les personnes sur leur problématique
 - *savoir rendre responsable un jeune
 - *gérer un suivi d'un jeune en MA sur plusieurs années

- **savoir faire un diagnostic des problèmes d'un jeune**
 - * analyser la situation d'un jeune dans son ensemble
 - * évaluer le niveau d'un jeune
 - * savoir analyser un discours et diagnostiquer un problème
 - * savoir dégager des priorités d'action
 - * décrypter la demande, les besoins à travers le discours ou comportement
- **être capable et savoir faire des démarches administratives**
 - * savoir utiliser le téléphone
 - * savoir faire des propositions, pouvoir apporter des réponses
 - * accepter de faire à leur place dans certaines circonstances
- **être capable de transmettre son savoir, des connaissances**
 - * être pédagogue et savoir adapter son langage
- **savoir observer**
 - * mémoriser ce qui se passe, enregistrer ce qui se dit
 - * être attentif, vigilant
- **capacité d'évaluation de l'action**
 - * savoir utiliser et maîtriser des outils d'évaluation
- **savoir travailler en équipe**
 - * transmettre les informations aux collègues de l'équipe
- **savoir travailler avec des partenaires**
 - * savoir analyser et comprendre le point de vue des partenaires
 - * savoir faire preuve de diplomatie
 - * être capable de négocier avec des partenaires
 - * respecter les complémentarités
- **capacité à se constituer un réseau de relation**
 - * posséder un bon réseau de relation parmi les autres professionnels
- **capacité d'innovation**
 - * savoir développer des propositions
 - * prendre des initiatives

des savoir-être

- **capacité à travailler avec des jeunes difficiles**
 - * capacité à négocier avec des jeunes
 - * savoir respecter l'autre
- **capacité à travailler en équipe**
 - * accepter la confrontation avec les autres membres de l'équipe
 - * avoir envie de travailler en équipe
- **capacité organisationnelle**
- **une grande capacité d'écoute**
 - * savoir écouter non pas comme un psy, mais dans le sens "être avec"
 - * savoir écouter l'autre
- **être disponible**
- **capacité d'adaptation aux personnes et aux situations**
 - * s'adapter aux jeunes
 - * savoir s'adapter à l'autre
 - * savoir s'adapter aux situations multiples
- **capacité à se remettre en cause**
 - * accepter de changer de point de vue
 - * accepter d'être remis en cause par les jeunes, par les collègues
- **capacité à prendre du recul**
- **avoir le respect de l'autre, être tolérant et savoir être patient**
- **être accessible**
- **savoir gérer son investissement personnel, son énergie, sa motivation**
- **avoir de l'autorité**
 - * être capable de faire preuve de fermeté
- **vouloir développer des relations individuelles**
- **être capable de s'adapter à la PS**
 - * accepter la souplesse horaire
 - * résistance aux intempéries

des qualités personnelles

- être équilibré soi-même, bien dans sa peau
 - * être soi-même, authentique
- être maître de soi
 - * être capable de gérer ses émotions, son stress
- être optimiste
 - * il faut être d'un naturel optimiste
 - * il faut avoir confiance en l'avenir, dans les personnes
- être réaliste
- être dynamique
 - * il faut être quelqu'un d'actif
 - * il faut être sportif
- être soi-même rigoureux
- être motivé
 - * pour travailler dans la rue
 - * conviction personnelle par rapport à une dynamique d'action
 - * s'investir personnellement
- avoir le sens et le goût du contact
 - * être prêt à établir une relation affective
 - * avoir une certaine facilité de contact avec les gens
- avoir une certaine ouverture d'esprit
 - * être diplomate
- avoir des capacités intellectuelle (de la mémoire)
- être créatif, imaginatif,
- avoir le sens de l'humour

ANNEXE 4

**L'ECHANTILLON DES PERSONNES ENQUÊTÉES
dans la première phase**

1 - Les Conseillers généraux (3)

-un conseiller général, adjoint au maire d'une grande ville de province, et à ce titre Président d'une association para-municipale de PS assez récente.

-un vice-président de Conseil général, chargé des Affaires sociales, interlocuteur "politique" de la PS

-un vice-président de Conseil général, chargé des Affaires sociales, ancien maire d'une commune ayant une équipe de prévention spécialisée en place depuis 20 ans.

2 - Les élus municipaux (3)

-un maire d'une commune de province ayant deux équipes de PS sur son territoire; maire ayant monté des projets avec la PS

-un maire d'une commune de banlieue d'une grande ville de province ayant trois équipes de PS sur son territoire

-un maire d'une commune de banlieue d'une grosse agglomération, ayant deux équipes sur son territoire: une association de quartier, une équipe dépendant d'une grosse association. Quartiers répertoriés parmi les "difficiles", "à risque"...

3 - Les directeurs ou responsables techniques départementaux (8)

-une inspectrice d'un département de province, à caractère plutôt rural. Chargée de la PS

-un inspecteur d'un département de province, à caractère plutôt rural, mais avec une grosse agglomération. Chargé de la PS

-un directeur de DASS-Etat qui sollicite régulièrement la PS pour le montage d'opérations (insertion, O.P.E.,...)

-un sous-directeur de l'ASE, suit la PS et particulièrement intervient dans le redéploiement des postes, élu dans une ville nouvelle dans laquelle il y a une équipe de PS

-une inspectrice d'un département d'une grosse agglomération, s'est investie dans la PS, a fait des propositions particulièrement innovantes

-une inspectrice responsable de la PS depuis une vingtaine d'années dans le même département

-un directeur de l'ASE, dirige au titre du Conseil général plus de 40 salariés en PS (7 équipes réparties dans le département)

-un directeur de la Solidarité, a commandé un audit sur la PS dans son département

4 - Responsables techniques départementaux, communaux ou d'organismes (5)

-une conseillère pédagogique du Service Action sociale d'un département d'une grosse agglomération, en charge de la PS et notamment de la mise en place d'outils d'évaluation

-une conseillère technique d'un service d'action sociale d'un département de province, en charge de la PS et conduit actuellement avec le Conseil général une réflexion sur l'évolution des métiers du social

-un permanent d'un CDPD

-un chargé d'une mission de coordination d'un DSU dans une grande ville de province qui a travaillé avec une équipe de PS

-une directrice d'un service municipal d'une ville de province, dans un département rural, chargée de la mise en oeuvre d'une politique contractualisée sur objectifs dans le domaine du social et de la prévention

5 - Administrateurs de CEPS (5)

-un administrateur d'une sauvegarde d'un département rural, délégué à la PS, fait l'interface entre l'association, le service de PS et les élus

-un administrateur d'une sauvegarde d'un département rural, délégué à la PS, avec une longue pratique de militant de quartier

-un administrateur d'une association de PS ayant plusieurs équipes

-une administratrice d'une petite association de quartier avec une seule équipe, située dans une banlieue et dans un quartier "difficile"

-un président d'association d'une petite association de quartier d'une grande ville de province

6 - Directeurs d'associations (4)

-un directeur d'une association implantée dans un département d'une grosse agglomération et qui gère plusieurs équipes de PS

-un directeur d'une sauvegarde d'un département rural qui possède un service de PS

-un directeur départemental d'une grosse association qui intervient dans l'action médico-sociale dans plusieurs départements et qui possède des équipes de PS

-une directrice d'une association mise en place par le Département pour mener des actions de PS

7- Directeurs de services ou de CEPS (6)

- un directeur d'un service de PS d'une sauvegarde en secteur plutôt rural avec des équipes travaillant par contrats d'objectifs avec les commanditaires
- une directrice d'un service de PS d'une sauvegarde en secteur fortement urbanisé
- une directrice d'un service de PS d'une sauvegarde en banlieue d'une grosse agglomération
- un directeur d'un service départemental (Conseil général) de PS
- un directeur de deux équipes de PS dans un département d'une grosse agglomération
- un directeur d'un service de PS de trois petites équipes dans un département rural

8 - Représentants syndicaux (3)

- un représentant CGT du collège salarié
- un représentant FO du collège salarié
- un administrateur du collège employeur SNASEA

9- Présidents d'unions départementales d'associations de PS (2)

- président de l'Association départementale des associations de PS d'un département d'une grosse agglomération
- président d'une union départementale des salariés des CEPS d'un département d'une grosse agglomération

10- Représentants d'instances nationales de la PS (2)

- un représentant du CNL
- un président d'une commission du CTP.

11- Responsables de formation (3)

- une responsable de formation conduisant une action spécifique de formation auprès de salariés en cours d'emploi de la PS
- un responsable d'une UF Prévention dans un IRTS
- un responsable du secteur formation continue d'une école

ANNEXE n°5

LISTE DES ÉQUIPES ENQUETEES

région : LORRAINE : 4 entretiens

Association ou service	Thèmes des situations professionnelles (*)
<p>"La Rue Ensemble" 48 quai Carnot 88 100 St-DIE Tél : 29/56/55/97</p>	<p><u>Situation 1 :</u> le travail de rue : Comment s'établissent les premiers contacts avec les jeunes? (**)</p>
<p>Jeunes et Cité 78 bd Foch BP 77 54 520 LAXOU Cédex tél : 83/27/45/47</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment s'effectue la mise en place d'action et de structure de formation et d'économie sociale?</p>
<p>Service Départemental de l'action sociale (SDAS) Section de Prévention spécialisée 48 rue du Sergent Blandan 54 000 NANCY tél : 83/94/54/54/</p>	<p>2 entretiens</p> <p><u>Situation 1 :</u> Comment se déroule l'accompagnement individuel des jeunes en lien avec les assistantes sociales des UAMS (unité d'action médico-sociale).</p> <p><u>Situation 1 :</u> Comment se déroule le travail de l'éducateur à partir d'un local d'accueil et d'information,</p>

(*) Au cours de l'entretien, vous aurez à traiter 3 situations professionnelles : sauf indication particulière, pour une seule d'entre elles le thème est imposé. Les deux autres situations professionnelles sont choisies par l'enquêtés.

(**) Prendre à chaque fois un exemple parmi les situations professionnelles suggérées.

région : PAYS-DE-LA-LOIRE : 5

Association ou service	Thèmes des situations professionnelles
Association de Prévention spécialisée 8 rue Samuel de Champlain 44 300 NANTES Tél: 40/40/94/41	2 entretiens <u>Situation 1 :</u> Le partenariat : Comment s'effectue le soutien aux associations de quartier (intégration des émigrés)? <u>Situation 1 :</u> Comment s'organise le travail sur la communication entre les familles et les personnels des équipements?
ADSEA Service de Prévention spécialisée Place Jean Vilar BP 923 49 009 ANGERS cédex 01 Tél : 41/66/80/85	<u>Situation 1 :</u> Comment se déroulent l'action d'animation : organisation de sorties avec des jeunes?
ADSEAA Service de Prévention spécialisée 53 av du Gal Leclerc 72 LE MANS tél : 43/28/31/20	<u>Situation 1 :</u> Comment s'organise l'accueil et l'écoute des jeunes dans un local de centre ville?
Club d'Animation et de prévention (C.A.P.) 8 av. des Thébaudières appt 1189 44 800 ST HERBLAIN tél: 40/63/69/85 ou tél : 40-58-06-18	<u>Situation 1 :</u> Socialisation des enfants et des adolescents par les activités de loisirs, quels projets?

région : PACA : 6

Association ou service	Thèmes des situations professionnelles "imposées"
<p>Association Départementale pour le Développement des Actions de Prévention (ADDAP) "Le Flamant" 2, boulevard Ganay 13009 MARSEILLE Tél : 91/71/80/00</p>	<p>2 entretiens</p> <p><u>Situation 1 :</u> le partenariat : Comment avez-vous monté un de vos projets dans le cadre du développement social local?</p> <p><u>Situation 1 :</u> Comment s'effectue votre travail de rue dans le centre ville?</p>
<p>ADSEA Résidence du Parc 41 allée des Fontainiers 04 000 DIGNE tél : 92/36/71/71</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Pouvez-vous décrire une de vos actions dans le domaine du péri-scolaire?</p>
<p>Association MONTJOYE 2 rue Nathalie Masse 06 000 NICE Tél : 93/13/68/13</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment s'organise le démarrage de votre action de Prévention?</p>
<p>Association "Le Club des jeunes d'Hyères" Résidence le Grand Trianon av. A. Thomas BP. 36 83 404 HYERES Cedex Tél : 94/38/64/95</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Les actions de loisir comme supports éducatifs : pouvez-vous décrire une situation de camps?</p>
<p>ADSEA Service de prévention 641 Chemin de la Verdière BP n°74 84 140 MONTFAVET Tél : 90/31/36/72</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment se déroule l'accompagnement des jeunes et la relation avec les familles: l'exemple des populations tsiganes</p>

région : RHONE-ALPES : 8 individuels + 1 groupe de 4 éducateurs

Association ou service	Thèmes des situations professionnelles
Association de gestion d'action sociale des ensembles familiaux (AGASEF) 2 place des carrières 42 000 St-Etienne tél : 77/32/51/73	<u>Situation 1 :</u> Comment se déroule un accompagnement individuel dans le cadre du CFI
Association nationale d'entraide féminine (ANEF) 16 rue Jean-Baptiste David 42 100 St-Etienne tél: 77/25/33/29	<u>Situation 1 :</u> Comment est géré l'accueil des jeunes dans un local?
Association départementale de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (ADSEA) 60 rue Jean Jaurès 69 500 BRON tél: 78/26/88/17	2 entretiens <u>Situation 1 :</u> partenariat : Comment s'organise la participation des éducateurs aux actions dans le cadre des DSQ? <u>Situation 1 :</u> Quel est le rôle des éducateurs dans les conseils d'administration des structures ou organismes créés?
GAP CHABLAIS 10, rue du Chablais 74 200 THONON LES BAINS tél : 50/70/28/75	<u>Situation 1 :</u> En quoi une action d'animation, devient un support éducatif?
Association pour la promotion de l'action socio-éducative (APASE) 11 rue Paul Eluard BP 164 38 603 FONTAINE cedex tél: 76/27/37/82	<u>Situation 1 :</u> L'accompagnement éducatif de groupe d'adolescents autour d'un projet : quelles difficultés?
Comité Dauphinois d'Action Socio-éducative (CODASE) Service de Prévention spécialisée 26 rue Honoré de Balzac 38 100 GRENOBLE tél: 76/23/11/63	<u>Situation 1 :</u> l'animation sociale et éducative: le travail avec des groupes dont les cultures et les attentes sont contradictoires avec les projets éducatifs? Comment gérer cette situation?
ADSEA 526 , rue Paul Verlaine 01 960 PERONNAS Tél : 74/21/08/74	<u>Situation 1 :</u> Comment se déroule l'accueil de jeunes en situation d'errance?

région : ILE-DE-FRANCE : 11 + 1 entretiens à 3

Association ou service	Thèmes des situations professionnelles
<p>ARC 75 57 rue St Louis en l'Ile 75 004 PARIS tél: 43-29-62-61</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment se mène un travail de rue dans un quartier "attractif" (Gare du Nord, Beaubourg)?</p>
<p>TVAS 17/18è Nord 147 Bd Ney 75 018 PARIS tél : 42-29-27-75</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Présence social : travail de rue ou accueil dans un local</p>
<p>LA BRECHE 2 ru Pasteur 77 680 ROISSY-en -BRIE tél: 60-28-42-66</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment se mène un travail avec un groupe.</p>
<p>CONTACT 17 17 rue du Perreux 95 ARGENTEUIL tél : 39-61-30-00</p>	<p>2 entretiens</p> <p><u>Situation 1 :</u> Comment se mettent en place les actions d'insertion : l'hébergement des jeunes</p> <p><u>Situation 2 :</u> Comment s'opère l'articulation entre action spécifique (hébergement) et la présence sociale, l'accompagnement individuel</p>
<p>ARPEGE 56 rue Léo Lagrange 78 130 LES MUREAUX tél : 34-74-25-55</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment ont été montés les projets avec les partenaires</p>
<p>RUES ET CITES 2 place du 19 mars 1962 93 100 MONTREUIL tél: 48-57-77-11</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Comment se mettent en place les accompagnement de jeunes et de familles en milieu tsigane</p>
<p>LA PASSERELLE 4 bis rue Edouard Hériot 91 MASSY tél : 69-20-42-73 ou 60-11-47-53</p>	<p><u>Situation 1 :</u> Présence sociale : le travail de rue</p>

<p>PLURIEL 94 4 rue François Villon 94 000 CRETEIL tél : 48-98-50-61</p>	<p><u>Situation 1 :</u> L'insertion des jeunes adultes en difficulté (plus de 25 ans)</p>
<p>Association Champigny de Prévention (A.C.P.) 12 rue du Perthuis 94 CHAMPIGNY tél : 47-06-99-99</p>	<p><u>Situation 1 :</u> la mise en place des équipes : choix des personnes selon le mode d'intervention</p>
<p>CLUB-RELAIS Club de Prévention 47 rue du Général Sarrail 92 220 BAGNEUX tél : 46-63-02-42</p>	<p><u>Situation 1 :</u> l'accompagnement individuel : le loisir comme support éducatif</p>
<p>en remplacement du CLUB-RELAIS Association pour la Prévention spécialisée dans le Quartier Nord 7, rue Marc Sangnier 92 110 CLICHY tél : 47-31-11-70</p>	<p><u>Situation 1 :</u> l'accompagnement individuel : le loisir comme support éducatif</p>

ANNEXE n°6

LISTE DES QUESTIONNAIRES REÇUS

RÉGION : LORRAINE

DÉPARTEMENTS	Nombre de questionnaires reçus
Vosges	2
Meurthe-et-Moselle	3
Moselle	3
Meuse	0
TOTAL	8

RÉGION : PACAC

DÉPARTEMENTS	Nombre de questionnaires reçus
Bouches-du-Rhône	3
Vaucluse	3
Alpes-Maritimes	2
Alpes de Haute-Provence	5
Hautes-Alpes	0
Var	0
TOTAL	13

RÉGION : PAYS-DE-LA-LOIRE

DÉPARTEMENTS	Nombre de questionnaires reçus
Vendée	1
Mayenne	1
Loire-Atlantique	1
Maine-et-Loire	1
Sarthe	0
TOTAL	4

RÉGION :RHONE-ALPES

DÉPARTEMENTS	Nombre de questionnaires reçus (*)
Loire	4
Haute-Savoie	1
Savoie	1
Rhône	0
Isère	0
Drôme	0
Ain	0
Ardèche	0
TOTAL	6

(*) 5 questionnaires n'ont pu être utilisés, ils ont été reçus trop tardivement (tous de Savoie)

RÉGION :ILE-DE-FRANCE

DÉPARTEMENTS	Nombre de questionnaires reçus (*)
Hauts-de-Seine	6
Paris	13
Seine-et-Marne	14
Val-de-Marne	2
Yvelines	5
Essonne	4
Val-d'Oise	3
Seine-st-Denis	0
TOTAL	47

(*) 4 questionnaires n'ont pu être utilisés, 3 reçus trop tardivement (2 Val-de-Marne et 1 Yvelines), 1 questionnaire mal rempli (Seine-et-Marne).

ANNEXE n° 7

LISTE DES DOCUMENTS COLLECTÉS

REGION : PACAC**1 - RAPPORTS D'ACTIVITÉ (5 associations ou services)**

- A.D.V.S.E.A. du Vaucluse : Rapport d'activité 1993 (7 p.)
- A.D.V.S.E.A. des Alpes de Haute-Provence : Rapport d'activité 1993, (extraits, 28 p.)
- Association MONTJOYE (Alpes-Maritimes), Équipe de Nice (11 p.), Carros (40 p.), Cannes (78 p.)
- A.D.D.A.P. (Bouches-du-Rhône) : Bilan d'activité 1993, (67 p.)
- Association des Foyers et Ateliers de Prévention (Bouches-du-Rhône) : Rapports d'activité 1992,1993

2 - DOCUMENTS de SYNTHÈSE ou de PRÉSENTATION D'UNE ACTIVITÉ ou D'UN SERVICE

A.D.S.E.A. des Alpes de Haute-Provence : *Protéger et préparer l'avenir; la Prévention spécialisée des Alpes de Haute Provence au quotidien.* Date ?; (40 p.)

A.D.S.E.A. des Alpes de Haute-Provence : *Une heure pour un enfant..* Le document de présentation de l'opération (p.8) et la BD réalisée sur l'Aide au Travail Personnel de l'Enfant. 1995. (18 p.)

A.D.S.E.A. des Alpes de Haute-Provence : *La Prévention spécialisée.* Extrait de l'audit sur l'A.D.S.E.A., réalisé par le CREA à la demande de la DISSS du O4 en oct. 1991

Association MONTJOYE (Alpes-Maritimes) : Bilan des O.P.E; in Rapport d'activité de l'équipe de Carros.

A.D.D.A.P.(Bouches-du-Rhône) :

Lignes directrices d'orientations pour 1994 (8 p.)

Synthèse des orientations générales pour l'année 1995 (2 p.),

Orientations 1995 et pratique professionnelle (6 p.)

Audit de l'ADDAP: position syndicale section F.O. mai 1992 (8 p.)

3 - DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET REGLEMENTAIRES

Association MONTJOYE : Arrêté d'habilitation (juillet 94) , convention complétant cet arrêté (juillet 94) et exemplaire de Contrat d'objectif (octobre 1994).

Association MONTJOYE : Schéma Départemental des Equipements et des Services sociaux et médicaux-sociaux du Conseil général des Alpes-Maritimes, extrait concernant la P.S. (juin 1990)

Conseil Général des Bouches-du-Rhône : Répartition des subventions 1993 et 1994 concernant la P.S.

A.D.D.A.P. : Synthèse des orientations générales pour l'année 1995 (2 p.),
Orientations 1995 et pratique professionnelle (6 p.)

4 - MEMOIRES, ETUDES, RECHERCHES

Association MONTJOYE (Alpes-Maritimes) : "*Unité et divisions du travail social de prévention: recherches sur la prévention spécialisée*" par Gilbert BEAUGE, sept. 1980.

5 - RECOMMANDATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

Exercice et développement de la vie associative dans le cadre de la loi du 01/ 07/ 1901. Rapport présenté par M-T. CHEROUTRE au nom du Conseil Economique et Social. Journal Officiel du 1er avril 1993.

L'accès aux fonctions d'animation et d'éducation des jeunes issus des milieux et des quartiers défavorisés. Conseil Technique des CEPS, commission "Etat des Lieux et Partenariat". Juin 1994

Le recrutement et la gestion des carrières. La formation et le perfectionnement des éducateurs et éducatrices en P.S. Conseil Technique des CEPS, commission "Etat des Lieux et Partenariat". Juin 1994

REGION : LORRAINE

1 - RAPPORTS D'ACTIVITÉ (3 associations ou services)

- LA RUE ENSEMBLE (Vosges) : 1993 (29 p.), 1994 (41 p.)
- JEUNES ET CITE (Meurthe-et-Moselle) : 1992 (31 p.), 1993 (58 p.)
- VIVRE dans la VILLE (Meurthe-et-Moselle) : Contrats d'objectifs 1992 (17 p.), 1994 (25 p.)

2 - DOCUMENTS de SYNTHÈSE ou de PRÉSENTATION D'UNE ACTIVITÉ ou D'UN SERVICE

- LA RUE ENSEMBLE (Vosges) : Historique (5p.)
- A.G.A.P.P.S. (Vosges): Notes de présentation (1p)
- Association JEUNESSE ET CULTURES (Vosges) : Note de présentation (2 p.)

3 - DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

- Rapport d'orientation de la PS du Conseil général de la Moselle
- Exemplaire d'un formulaire de Contrat d'Objectif en Meurthe-et-Moselle

4 - MÉMOIRES, ÉTUDES, RECHERCHES

ACKERMANN Albert : "*Stratégies de communication en P.S. Mémoire dans le cadre de la formation de directeur à l'E.N.S.P.*". déc. 1988.

SCHARFF Claude : "*Repositionnement d'une association de PS dans les politiques d'action sociale transversales et dans les politiques de la ville : la restauration du lien social comme principe fondateur de nouvelles pratiques professionnelles*", Mémoire dans le cadre du CAFDES, ENSP, 1994.

5 - RECOMMANDATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

REGION : ILE-DE-FRANCE

1 - RAPPORTS D'ACTIVITÉ (18 associations)

- CONTACT (Val d'Oise) : (45 p.)
- JEUNESSE FEU VERT (Paris): (129 p.)
- S.E.A. des Yvelines : (39 p.)
- A.D.S.E.A. de Seine-et-Marne : 1991 (63 p.), 1994 (54 p.)
- VILLAGE-ACTION JEUNESSE PREVENTION (Val de Marne) : 1992 (61 p.)
- PLURIELS 94 (Val de Marne) : Maisons-Alfort (22 p.), Fontenay (20 p.), Créteil (90 p.)
- LA RUE (Paris) : (54 p.)
- RUES et CITES (Seinte-St-Denis) : (75 p.)
- T.V.A.S. 18-17 Nord (Paris) : (49 p.)
- A.C.A.V.E. (Essonne) : (25 p.)
- AIGUILLAGE (Val d'Oise) : 1993, (30 p.)
- ESPOIR-CFDJ (Val de Marne) : (135 p.)
- ARC 75 (Paris) : 1994 (73 p.)
- Jeunes Amis du Marais (Paris) : 1994 (47 p.)
- LA BRÈCHE (Seine-et-Marne) : 1993 (47 p.), 1994 (33 p.)
- A.M.I : Association Méenne d'Insertion (Seine-et-Marne) : 1993 (19 p.)
- DAMMARIE Les LYS Animation, Club de Prévention : 1993 (23 p.), 1994 (22 p.)
- Club de Prévention du VAL MAUBUÉE : 1993 (35 p.)

2 - DOCUMENTS de SYNTHÈSE ou de PRÉSENTATION D'UNE ACTIVITÉ ou D'UN SERVICE

Conseil Général de la Seine-et-Marne :

- La Prévention spécialisée en 77. Bilans d'activité 1992/93 et 1993/94 (24p.)

Conseil Général de Paris :

- La Prévention spécialisée à Paris (98 p.)

Conseil Général de l'Essonne :

- Résultats du questionnaire auprès des municipalités menant des actions de Prévention spécialisée dans l'Essonne

Centre de Formation aux professions éducatives et sociales des CEMEA (Seine-st-Denis) :

- Dispositif expérimental de formation : Présentation d'ensemble. 1992. (12 p.)
- Dispositif expérimental de formation. Rapport d'activité 1993. (28 p.)

Association PLURIELS 94 (Val de Marne) :

- Objectifs, fonctionnement et caractéristiques de l'association (4 p.)
- "Espace conduire" : Animation et formation à la sécurité routière (8 p.)
- L'animation de rue (18 p.)

Comité Départemental de Liaison des Associations de P.S. (Yvelines) : Rapport d'activité 92/93. Note sur les orientations 93/94. (45 p.)

Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence des Yvelines :

- Projet associatif. juin 93 (9 p.)
- Règlement général de fonctionnement

Jean-Marie PETITCLERC : "Les Messagers", Coll. Horizons Salésiens (Éditions Don Bosco), Caen, 1995

Conseil général du Val-de-Marne :

- Rapport concernant la Prévention spécialisée dans le Val-de-Marne (1993) (15 p.)

3 - DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET REGLEMENTAIRES

Conseil Général de l'Essonne :

- *Rapport d'orientation de la P.S. pour les années 1995-1999*. Commission Action sociale et solidarité. janvier 1995 (22 p.).
- Compte-rendu de réunion dans la cadre du Contrat Départemental de Prévention entre élus et associations de P.S. (13 p.)

Conseil Général de la Seine-et-Marne :

- *La P.S. en Seine-et-Marne; Document d'orientation.* DASSMA 77. fév 1992. (4 p.)
- Présentation du Schéma départemental de la famille et de l'enfance

Conseil Général du Val d'Oise : exemplaire de Convention avec le département

Conseil Général de Paris :

- exemplaire de Convention avec le département
- Projets de financement des actions de P.S. dans le cadre du Plan PARIS-ESPOIR (1991, 92, 93, 94).

Conseil Général des Yvelines :

- Données budgétaires relatives à la Prévention spécialisée en Yvelines pour 1992 (16 p.)
- Convention relative à la mise en oeuvre des actions de prévention

Conseil général du Val-de-Marne :

- Notes de synthèse : Conclusions des commissions "Financement de la Prévention spécialisée", "Évaluation", "Recrutement et formation"

4 - MEMOIRES, ETUDES, RECHERCHES

Conseil Général de l'Essonne : Résultats du questionnaire auprès des municipalités menant des actions de P.S. dans l'Essonne. (17 p.)

Comité départemental de prévention, Groupe de travail "Evaluation" : Rapport d'étape pour les élus. Yvelines. sept. 1993. (18 p.)

5 - RECOMMANDATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

RÉGION : RHÔNE-ALPES

1 - RAPPORTS D'ACTIVITÉ (8 associations ou services)

- A.D.S.E.A. de l'Ain : année 1992 (64 p.), 1993 (51 p.)
- C.O.D.A.S.E. (Isère) : (38 p.)
- A.D.S.E.A. du Rhône : année 1992 (394 p.), 1993 (113 p.), année 1994 (134 p.)
- G.A.P. CHABLAIS (Haute Savoie) : année 1991/92 (15 p.), année 32/93 (34 p.), 93/94 (21 p.)
- A.C.A.R.S. (Loire) : 1992 (16 p.), 1993 (14 p.), 1994 (15 p.)
- A.D.S.E.A. de la Loire : 1991 (40 p.), 1992 (75 p.), 1993 (78 p.)
- A.N.E.F. (Loire) : 1992 (21 p.), 1993 (33 p.)
- AGASEF (Loire) : 1992 (69 p.), 1993 (16 p.)

2 - DOCUMENTS de SYNTHÈSE ou de PRÉSENTATION D'UNE ACTIVITÉ ou D'UN SERVICE

- A.P.A.S.E. (Isère) : Projet pédagogique 1995. (100 p.)
- SAUVEGARDE de la Loire : Les axes d'intervention du service de Prévention. juin 94. (14 p.)

3 - DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

- Conseil Général de Savoie : Charte d'objectifs entre le département les communes et l'A.D.S.S.E.A. (31 p.)

4 - MÉMOIRES, ÉTUDES, RECHERCHES

- A.D.S.S.E.A. de Savoie, Centre Socio-culturel : *La situation observée sur les quartiers de Chambéry Nord*. Constats et propositions. déc. 94. (23 p.)
- MORIN Tony : "Le choix de l'embarras, la Prévention spécialisée face au paradoxe", mémoire de D.S.T.S, directeur G.BERLIOZ, Collège Coopératif Rhône-Alpes, décembre 1994.

Irène JOUVANCEAU : "De lumière et d'ombre, la reconnaissance sociale. Évolution des politiques et transformation des pratiques en Prévention spécialisée." mémoire de D.S.T.S, directrice M-T. PERRIN-ESPINASSE, Collège Coopératif Rhône-Alpes, Lyon, 1989.

5 - RECOMMANDATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

RÉGION : PAYS-DE-LA-LOIRE

1 - RAPPORTS D'ACTIVITÉ (5 associations ou services)

- Association de Prévention Spécialisée de Nantes (Loire-Atlantique) : année 92/93 (49 p.), 93/94 (47 p.)
- A.P.A.P.S. (Loiret) : année 1991 (39 p.)
- A.S.E.A. de Maine-et-Loire : année 1991 (160 p.), 1993 (126 p.)
- A.D.S.E.A.A. de la Sarthe : extraits 1993 (29 p.)
- Club d'Animation et de Prévention (Loire-Atlantique) : 1994 (55 p.)

2 - DOCUMENTS de SYNTHÈSE ou de PRÉSENTATION D'UNE ACTIVITÉ ou D'UN SERVICE

A.P.S. (Loire-Atlantique) :

- Eléments de réflexion sur les pratiques de la P.S.
- Grille d'évaluation des actions

A.D.S.E.A. du Maine-et-Loire : Etat des lieux de la P.S. dans le département. juin 93. (107 p.)

DELIVET Maryse : "Le groupe cuisine : une action partenariale auprès d'un groupe de jeunes/mères, Service de Prévention de l'ASEA de Maine-et-Loire, 1994.

Club d'Animation et de Prévention (Loire-Atlantique) : Projet socio-éducatif 94-95 (23 p.)

3 - DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET REGLEMENTAIRES

Conseil Général de Maine-et-Loire : exemplaire de convention entre le département et l'A.D.S.S.E.A. (5 p.)

Conseil Général de Loire-Atlantique :

- Charte de la P.S. dans le département (10 p.)
- exemplaire de convention entre le département et l'A.P.S. (6 p.)

A.P.S. (Loire-Atlantique) : Statuts de l'association.(6 p.)

4 - MEMOIRES, ETUDES, RECHERCHES

Association de Prévention de Nantes (Loire-Atlantique): *Mobiliser la puissance sociale des pères maghrébins. Une nouvelle approche de la prévention de la délinquance.* 1992. (84 p.)

5 - RECOMMANDATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

DOCUMENTS COLLECTÉS PAR LE CRÉDOC

1 - MEMOIRES, ETUDES, RECHERCHES

Conseil Technique des Clubs et Équipes de Prévention spécialisée : *Le recrutement et la gestion des carrières, la formation et le perfectionnement des éducateurs et éducatrices en Prévention spécialisée*, Ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville, juin 1994

Conseil Technique des Clubs et Équipes de Prévention spécialisée : *Liste des Clubs et Équipes de Prévention spécialisée*, 1994

Conseil Technique des Clubs et Équipes de Prévention spécialisée : *Statistiques 1987,1988,1989*

CNLAPS : ACTES DU COLLOQUE "AGORA 92" , Volume n°1, Strasbourg 1992.

2 - RAPPORTS D'ACTIVITÉ (1993)

Pour les Yvelines, le CREDOC possédait un certain nombre de Rapports d'activité suite à une étude réalisée dans les années précédentes :

S.V.P.J. (72 p.)

A.J.I.R. (43 p.)

A.C.J.A.M. : année 90/91 (32 p.), 1992 (64 p.)

A.R.P.E.J. : année 91 (39 p.)

Culture et Loisirs des Petits Bois (20 p.)

TOME II

**ÉDUCATEURS ET ÉDUCATRICES
EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE :**

**COMPÉTENCES
ET SITUATIONS PROFESSIONNELLES**

SOMMAIRE

	Page
Organisation du document	223
Préalable méthodologique et présentation du document	225
- Une double production CRÉDOC : une étude et un référentiel	227
- Concepts et définitions	231
- Construction des référentiels	237
RÉFÉRENTIELS DE L'ACTIVITÉ DE LA PRÉVENTION SPÉCIALISÉE : SITUATIONS PROFESSIONNELLES ET MODES D' ACTIONS	239
- La présence sociale	243
- L'accompagnement social et éducatif	247
- L'animation éducative et sociale	253
- L'action institutionnelle et le partenariat	257
- Méthodes d'intervention spécifiques	261
RÉFÉRENTIEL DES MODES D' ACTIONS EN FONCTION DES MÉTHODES D' INTERVENTION	263
1. PRÉSENCE SOCIALE	265
2. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET ÉDUCATIF	266
3. ANIMATION ÉDUCATIVE ET SOCIALE	267
4. ACTION INSTITUTIONNELLE ET LE PARTENARIAT	268
5. MÉTHODES D' INTERVENTION SPÉCIFIQUES	269
RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	271
I - LES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE	273
- L'éducateur en prévention spécialisée	277
- Les compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée	278
- Educateurs en Prévention spécialisée et éducateurs en internat ou en AEMO : quelques distinctions	280
- Analyse des compétences selon les logiques d'intervention	282

II - ANALYSE DES COMPETENCES EN FONCTION DES METHODES D'INTERVENTION ET DES MODES D'ACTIONS	287
A - La présence sociale	289
B - L'accompagnement social et éducatif	299
C - L'animation sociale et éducative	309
D - L'action institutionnelle et le partenariat	321
E - Les méthodes d'intervention spécifiques	323
III - COMPÉTENCES COLLECTIVES, COMPÉTENCES INSTITU- TIONNELLES	325
CONCLUSIONS ET PRÉCONISATION SUR L'USAGE DE CE RÉFÉRENTIEL	331
CONCLUSIONS	333
PRÉCONISATIONS SUR L'UTILISATION DU RÉFÉRENTIEL	337
ANNEXES	339
COMPÉTENCES ET APTITUDES SELON LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES	341
1. La présence sociale (19 fiches)	345
2. L'accompagnement social et éducatif (21 fiches)	367
3. L'animation sociale et éducative (19 fiches)	391
4. L'action institutionnelle et le partenariat (10 fiches)	413
5. Méthodes d'intervention spécifiques (5 fiches)	425

Organisation du document

Ce document est organisé en quatre parties :

première partie :

Préalable méthodologique et présentation du document

Cette première partie clarifie la méthode et les concepts sur lesquels le CRÉDOC s'est appuyé pour conduire l'étude et construire les référentiels.

deuxième partie :

L'ACTIVITE DE LA PREVENTION SPECIALISEE.

Cette seconde partie comporte deux référentiels. Un premier référentiel présente les situations professionnelles rencontrées par les éducateurs interviewés Ce **Référentiel des situations professionnelles** présente 91 situations classées par méthodes d'intervention. Un second **référentiel** présente une liste **des actions** recensées dans les régions étudiées.

troisième partie :

LE REFERENTIEL DES COMPETENCES

Cette troisième partie constitue le cœur du document. Ce référentiel propose une reconstruction et une synthèse des agrégats fiches situations professionnelles/compétences. Il se présente sous la forme de :

- une **synthèse des compétences de l'éducateur** en Prévention spécialisée
- une **analyse des compétences mises en oeuvre selon les méthodes d'intervention** et les modes d'actions principaux.

quatrième partie :

Les fiches Situation professionnelle/compétences

Cette annexe est une compilation des fiches Situation professionnelle/compétences. Elles reprennent l'énoncé des compétences tel que les les éducateurs interrogés les ont présentées.

**PRÉALABLE MÉTHODOLOGIQUE
ET
PRÉSENTATION DU DOCUMENT**

UNE DOUBLE PRODUCTION CRÉDOC : UNE ÉTUDE ET UN RÉFÉRENTIEL

L'objectif de l'étude PROMOFAP/CRÉDOC

Le recrutement d'éducateurs en Prévention spécialisée est aujourd'hui difficile dans certains départements³⁰. Les effets de contexte sont probablement déterminants pour expliquer cette crise du recrutement. Trois événements majeurs ont contribué au bouleversement du travail social au cours des quinze dernières années : la décentralisation, l'élargissement et la diversification des publics de l'action sociale, l'émergence des dispositifs territorialisés et des politiques transversales autour de projets d'insertion sociale et de lutte contre l'exclusion. Ces changements provoquant des déplacements de frontière du champ du travail social, ont complexifié l'intervention des professionnels de la Prévention spécialisée. Dans ce contexte, élus locaux, administrateurs, directeurs d'équipes de Prévention s'interrogent sur les compétences nécessaires aujourd'hui pour être éducateur en Prévention spécialisée. L'interrogation et les inquiétudes à propos des problèmes de recrutement des éducateurs spécialisés (diplômés) renvoient évidemment à la question de la formation de ces personnels.

Face à ses interrogations, PROMOFAP a voulu répondre à son rôle d'anticipation et d'initiation de politiques de formation. C'est ainsi que cet organisme a souhaité s'engager dans une étude sur l'évolution des pratiques professionnelles dans ce secteur. **L'objectif final de ce travail vise à construire un outil de diagnostic applicable aux différentes problématiques de gestion des ressources humaines dans le champ de la Prévention spécialisée, et utilisable par les acteurs comme un véritable instrument d'aide à la décision.**

³⁰ Le Conseil Technique de la Prévention spécialisée s'est d'ailleurs saisi du problème et la commission "Caractéristiques de la Prévention spécialisée" de cet organisme a constitué un groupe de travail intitulé "Recrutement et formation".

La construction de cet outil a pour objectifs :

1- d'analyser :

- les changements dans l'organisation territoriale de la Prévention spécialisée,
- l'évolution des pratiques professionnelles
- les attentes des différents acteurs vis-à-vis de ce mode d'intervention
- la capacité d'adaptation de ce secteur et notamment à développer le partenariat entre les acteurs et les financeurs, mais aussi entre les multiples acteurs eux-mêmes.

2- de permettre d'envisager les modalités d'une nouvelle offre de formation et d'ajuster les procédures d'insertion professionnelle des jeunes professionnels aux situations rencontrées.

Pour répondre à l'objectif d'instrumentation des acteurs, le CRÉDOC a produit, à l'issue de l'étude, deux documents :

- le premier, (ce document : dit « référentiel ») vise à **produire un outil d'analyse des compétences** en Prévention spécialisée. Il se présente sous la forme de deux référentiels majeurs : l'un concerne l'activité et l'action de la Prévention spécialisée, le second propose une analyse des compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée selon les méthodes d'intervention.

- le deuxième document est une étude qui propose **une réflexion sur l'évolution des pratiques professionnelles et les compétences attendues et mises en oeuvre** aujourd'hui.

Problématique et choix méthodologiques

Les travaux du Conseil Technique de Prévention avaient montré, en 1993, que le problème du recrutement se posait essentiellement pour les associations de Prévention de la Région parisienne. Pour relativiser ce phénomène en fonction de l'implantation géographique et pour mieux appréhender la diversité de la Prévention spécialisée, l'enquête a été étendue à **cinq régions: Provence-Alpes-Côtes-d'Azur-Corse, Rhône-Alpes, Lorraine, Pays-de-la-Loire, Ile-de-France.**

Le CREDOC a proposé de réaliser cette démarche en utilisant, **une approche emploi/métier centrée sur une analyse des pratiques professionnelles effectives.** Cette approche revient à **décrire les situations professionnelles et à**

reconstruire les compétences techniques ou personnelles mises en oeuvre au cours de celles-ci. Cette méthode d'agrégation, situation professionnelle/compétences, permet de saisir en quoi les compétences inventoriées sont susceptibles de modifier l'offre de formation et les procédures d'insertion des jeunes professionnels.

Une première phase d'étude avait pour objectif de réaliser une photographie de la Prévention spécialisée dans les cinq régions. L'objectif était de **dégager un "paysage représentatif"** des modes d'organisation et des modes d'actions mis en place dans le cadre de la Prévention spécialisée. Une collecte documentaire a permis de rassembler les ouvrages, articles, rapports d'activités, études, thèses ou mémoires disponibles dans ces régions mais aussi au plan national. Ces matériaux ont servi à effectuer un premier repérage des pratiques actuelles dans ce secteur d'activité.

Ce premier cadrage a été complété d'une manière plus approfondie par **une série d'entretiens** avec les principaux acteurs "gestionnaires" de la Prévention spécialisée dans chacune des régions. Ces entretiens abordent des aspects plus "politiques", tels que les attentes de ces acteurs vis-à-vis de ce mode d'actions, les formes d'organisation envisagées et les compétences nécessaires à l'occupation des postes d'éducateurs en Prévention spécialisée. Ces questions ont été abordées également avec des acteurs de terrain (administrateurs, directeurs de C.E.P.S.).

La seconde phase de l'étude s'est déroulée en deux temps. Tout d'abord une série d'entretiens a été réalisée auprès d'éducateurs. Bien que dès le début de ce projet la dimension qualitative ait été privilégiée, le CREDOC et PROMOFAP ont souhaité compléter cette approche par un questionnaire auto-administré. L'ensemble des questions posées dans ce questionnaire figurait dans l'entretien. Cette procédure a permis de cumuler les deux sources sur quelques questions. Le questionnaire a été adressé à l'ensemble des associations adhérentes à PROMOFAP dans les régions retenues.

Tableau n°1

**Répartition géographique des professionnels
ayant participé à la seconde phase de l'étude**

Répartition géographique	Ensemble	Entretiens	Questionnaires
Ile-de-France	58	11	47
Lorraine	12	4	8
Pays-de-la-Loire	8	4	4
PACAC	19	6	13
Rhône-Alpes	14	8	6
Ensemble	111	33	78

Source : CREDOC-PROMOFAF, 1995

CONCEPTS ET DÉFINITIONS

Afin de répondre aux objectifs de l'étude tels qu'ils ont été définis entre le CRÉDOC et PROMOFAP, le CRÉDOC s'est appuyé sur un principe de construction des référentiels qui repose sur une approche pragmatique de la description des pratiques et activités professionnelles : inventorier des situations professionnelles vécues par les professionnels, pour ensuite reconstruire des agrégats sur la base d'une analyse commune à une série de situations professionnelles.

Cette démarche a pour originalité que l'on passe d'une définition de l'emploi centrée sur le poste à une description d'aptitudes, de savoir-faire et de connaissances qui caractérisent la personne et sa capacité d'adaptation dans des situations professionnelles variant selon le contexte local, le statut de l'employeur, le service ou l'équipe.

La production d'un outil à caractère double : opérationnel d'abord, théoriquement pertinent ensuite, en ce qu'il s'agissait de produire une représentation de l'espace des situations professionnelles et des compétences dans un secteur d'activité donné -la Prévention spécialisée- oblige à redéfinir les notions et les concepts de métier, d'emploi et de situation professionnelle.

Les concepts de métier et d'emploi et de situation professionnelle : essai de définition

Tributaire du modèle taylorien, l'approche sociotechnique des années 70 trouve ses limites dans la recomposition du travail au sein des entreprises : difficilement compatible avec les contraintes de la flexibilité organisationnelle, peu adaptée à la gestion prévisionnelle des ressources humaines et aux stratégies de pilotage du changement, elle cherche ses repères dans l'univers déstabilisé des années 80.

Le maître-mot de ces années quatre-vingt devient "compétence" et l'analyse substitue au couple travail/emploi antérieurement privilégié, le couple individu/emploi.

Dans ce travail de reconstruction, l'emploi se définit à partir du contexte, de choix dans l'entreprise, mais aussi en fonction du profil des personnes qui l'occupent. Cette réorganisation de l'approche de l'emploi, si elle apparaît nouvelle dans les dix dernières années dans beaucoup d'entreprises, peut apparaître évidente dans le secteur du travail social dans lequel le profil de la personne a toujours été un élément déterminant dans la définition de l'emploi.

En matière d'activité et de situations professionnelles, les ergonomes proposent un modèle d'analyse qui oppose la tâche (le prescrit) à l'activité (le réel). Pour C. FLÜCK et C. LEBRUN de l'INSEP³¹, tout métier est composé de plusieurs activités et toute activité comporte plusieurs tâches ou sous-activités. "Une activité est un ensemble de tâches qui concourent à un résultat précis, concret".

Notre démarche, proche de celle utilisée pour la constitution du nouveau ROME, a été de nous intéresser à ce que font réellement les personnes. Pour décrire cette réalité des pratiques, nous avons, dans le cadre particulier du travail social, préféré recourir au concept de situation professionnelle. La notion de tâche à effectuer ou effectuée reflétant assez mal la façon dont est conçu et vécu le travail dans ce secteur.

Les situations professionnelles relatent l'interaction entre une tâche à accomplir, les circonstances dans lesquelles elle doit être effectuée et l'influence du comportement, du savoir-faire de la personne qui est chargée de la réaliser. La notion de situation professionnelle offre une base plus dynamique pour analyser la mise en oeuvre par les individus de leurs compétences.

La notion de compétences

Dans le domaine de la formation, la notion de compétence a principalement pour fonction d'apprécier les acquis des individus sur un autre mode que celui de la vérification formelle de l'acquisition des connaissances. Elle marque le souci de passer de l'évaluation des connaissances à l'évaluation de la capacité à mobiliser ces connaissances selon une logique de problème ("être capable de").

Dans le domaine de la gestion des emplois, elle oscille entre deux écueils. Le premier consiste à substituer aux savoir-faire liés à l'exercice d'un métier, une liste de

³¹C. FLÜCK, C. LE BRUN CHOQUET : "Développer les emplois et les compétences, une démarche, des outils", INSEP Editions, Paris, 1992.

compétences qui n'est en réalité qu'un descriptif des tâches. Le second décrit des compétences détachées de tout contenu d'activité (savoir organiser son temps, savoir coopérer...) renvoyant ainsi à des aptitudes cognitives ou à des éléments de la personnalité applicables à une multitude de situations de travail.

Le recours à la notion de compétences oblige à analyser la transversalité des emplois et celle des acquis. Les compétences apparaissent alors comme un ensemble de savoirs, de savoir-faire et savoir-être, des capacités d'action, de comportements mobilisés dans une situation donnée de travail³². La notion de compétence agrège ainsi des sous ensemble qui peuvent être relativement disparates. Quatre domaines peuvent être décrits. Les savoirs qui relèvent d'apprentissages purement cognitifs, le savoir-faire acquis par la mise en situation qui relève plus d'une technique du travail. La notion de savoir-être exprime davantage les représentations et les attitudes sous jacentes aux opinions et comportements professionnels. On ne peut pas enfin, ôter de l'analyse de compétences, la part plus individuelle qui relève des qualités de la personne, qualités valorisées tant par la formation que par l'exercice professionnel.

- Les Savoirs : Ensemble des connaissances générales et spécialisées qu'il importe de posséder (connaissances théoriques, langages scientifiques et techniques...). Connaissances des disciplines de base pour exercer le métier.

- les Savoir-Faire : Ils concernent la maîtrise d'outils et de méthodes dont l'utilisation est nécessaire pour la bonne tenue de l'emploi. Ils sont exprimés en termes de capacités observables. Ils expriment l'expérience professionnelle.

- Le Savoir-Etre : Ce sont les savoir-faire sociaux. Ils sont constitués des attitudes et comportements des personnes au travail, des "façons" souhaitables d'agir et d'interagir, l'agir vis-à-vis des autres et de son travail,

- Les Qualités personnelles : Ce sont toutes les caractéristiques de la personnalité de l'individu, des qualités attachées à la manière d'être de l'individu, à son caractère

Définition, contenu et utilisation d'un référentiel

³² Revue de l'ANPE : "Le nouveau ROME, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois", Grand Angle sur l'Emploi, n°6 d'octobre 1993.

Qu'il s'agisse des compétences ou des situations, l'intérêt tant des formateurs que des professionnels est de disposer de référentiels. On appelle référentiel, le résultat d'une démarche qui permet à une entreprise ou un secteur d'activité, une branche professionnelle de dresser à un moment donné, un inventaire de ses activités (non exhaustif et non définitif), d'en prévoir les évolutions, les disparitions potentielles, de saisir l'émergence de nouvelles activités.

Un référentiel est constitué par l'ensemble des activités, des situations professionnelles, ou des compétences recensées pour un emploi ou un métier donné. Le référentiel des activités recense l'ensemble des activités d'une entreprise ou d'un secteur économique. Le référentiel des situations professionnelles recense l'ensemble des situations rencontrées dans leur pratique professionnelle quotidienne par des salariés.

La Prévention spécialisée : quelles activités, quelles pratiques?

Ce document n'a pas pour objet d'analyser l'évolution des pratiques de la Prévention spécialisée dans les cinq régions étudiées. Ce travail a été réalisé dans le document « ETUDE ». Nous ne présentons ici qu'un résumé de la démarche et de l'analyse qui a conduit le CRÉDOC à reconstruire des catégories d'activités.

La Prévention spécialisée se caractérise par ses principes directeurs : non-mandatation, libre-adhésion, respect de l'anonymat du jeune, non-institutionnalisation des actions. Elle se singularise également par ses méthodes d'intervention³³.

Au début des années quatre-vingt le C.R.E.A.I.-Rhône-Alpes en collaboration avec les équipes de Prévention spécialisée avait proposé une catégorisation des actions regroupées en "domaines d'actions":

- la présence sociale
- l'intervention sociale
- l'animation sociale
- la création institutionnelle
- les relations avec les partenaires

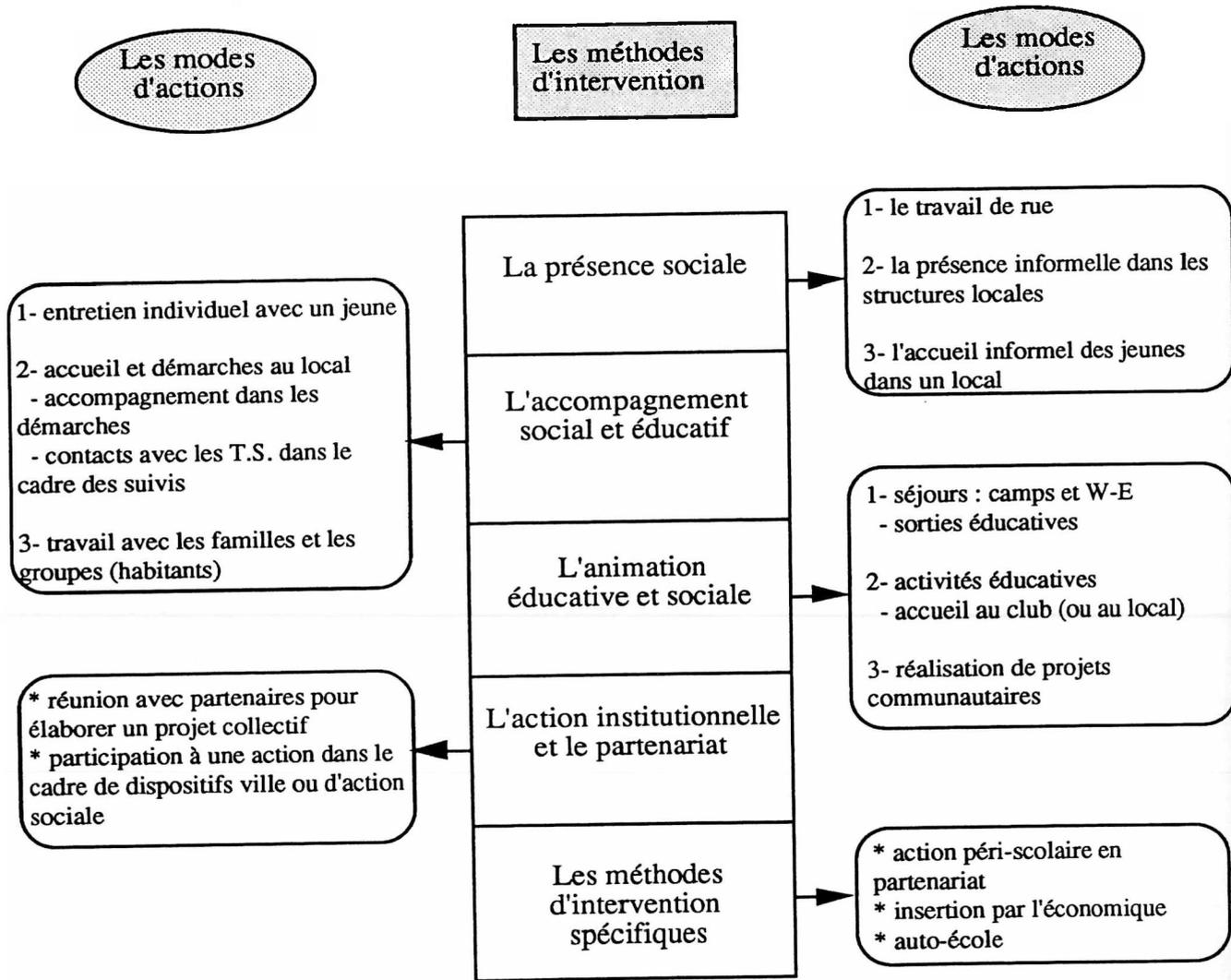
³³MORIN Tony : "Le choix de l'embaras : la Prévention spécialisée face au paradoxe", mémoire de DSTS sous la direction de G. BERLIOZ, Collège Coopératif Rhône-Alpes, Lyon , décembre 1994.

Dans les rapports d'activité reçus à l'occasion de cette enquête, ces catégories sont largement utilisées. V. GIRARD avait introduit le terme "dépannage social" quelques années plus tard. Aujourd'hui le Conseil Technique de la Prévention spécialisée introduit une nouvelle nomenclature de "modes d'action":

- la présence sociale, le travail de rue
- l'accompagnement éducatif
- la résolution de problèmes concrets
- la coopération avec les partenaires
- la promotion et le soutien à la capacité créatrice des habitants

Ces changements de terminologie marquent l'évolution des activités de la Prévention spécialisée. Sans vouloir créer une nomenclature propre au CREDOC, il nous a semblé, à travers les entretiens et les rapports d'activités que la classification par **méthodes d'intervention** reflétait plus justement la spécificité de la Prévention spécialisée. Les **modes d'actions** sont, à notre sens, les moyens et les techniques de mise en oeuvre de la méthode. Les modes d'actions peuvent se retrouver dans d'autres secteurs de l'action sociale (par exemple les camps, les sorties, l'accompagnement social...).

Méthodes d'intervention et modes d'action en Prévention spécialisée



CRÉDOC, 1995

CONSTRUCTION DES RÉFÉRENTIELS

Le matériau qui a servi à la construction : des entretiens principalement

Les référentiels contenus dans ce document ont été construits essentiellement à partir des entretiens auprès des éducateurs. Ces entretiens étaient structurés en deux parties. Au cours de la première, les professionnels étaient interrogés sur les pratiques dans leur équipe ou leur service, sur les compétences existantes, leur évolution, d'une manière plus globale en Prévention spécialisée. Dans la seconde partie les professionnels devaient présenter trois situations professionnelles rencontrées dans les jours précédant l'entretien, en décrire le contexte et le déroulement pour ensuite analyser avec l'enquêteur, les compétences qu'ils pensaient mettre en oeuvre lors de ces actions. Cependant la richesse des matériaux récoltés (38 rapports d'activité, et une quarantaine d'entretiens d'éducateurs et de directeurs) nous a permis de construire un référentiel des modes d'actions en Prévention spécialisée, qui sans prétendre à l'exhaustivité, propose une bonne photographie des actions engagées aujourd'hui par les Associations et les services de Prévention.

Construction des référentiels « situations professionnelles » et « compétences »

Au cours de chacun des trente trois entretiens, les professionnels ont présenté trois situations professionnelles. Une même grille d'analyse a été appliquée à chacune de ces situations professionnelles.

Cette grille comprenait trois parties distinctes décrivant les caractéristiques de la structure ou du service, du contexte de l'intervention, de la personne interrogée, la situation professionnelle proprement dite, les compétences mises en oeuvre. Ainsi, à chacune des situations professionnelles, il devenait possible de faire correspondre un descriptif précis de la situation professionnelle dans laquelle figuraient :

- * la méthode d'intervention,
- * la description du contexte de la situation professionnelle,
- * les éléments descriptifs du déroulement de la séquence d'action.

L'éducateur interviewé décrivait ensuite :

- * les éléments descriptifs de la façon d'agir de l'éducateur,
- * les compétences qu'il pensait mettre en oeuvre dans la situation décrite

Parmi la centaine de situations professionnelles analysées dans cette enquête, certaines sont très proches les unes des autres. Certaines ont été à cause de cela, regroupées. Dans ce cas, nous parlons de situation professionnelle-type pour désigner les configurations de situations présentées dans cette étude.

**LES RÉFÉRENTIELS DE L'ACTIVITE
DE LA PREVENTION SPECIALISEE :**

**SITUATIONS PROFESSIONNELLES
ET MODES D' ACTIONS**

Les situations professionnelles présentées dans ce document ont été recueillies lors des entretiens auprès de 33 éducateurs en Prévention spécialisée.

Chaque éducateur devait évoquer trois situations professionnelles. Pour une seule d'entre elles, le CREDOC avait imposé une des méthodes d'intervention. La personne pouvait en revanche choisir le mode d'action et la situation. Les deux autres situations professionnelles étaient laissées au libre choix de l'enquêté.

Le référentiel proposé n'a pas la prétention de décrire de manière exhaustive l'ensemble des situations professionnelles vécues en Prévention spécialisée. Cependant les 91 situations présentées constituent un bon échantillon des principales situations rencontrées en Prévention spécialisée.

Lors des entretiens, les éducateurs ont peu évoqué des situations liées à des "méthodes d'intervention spécifiques" (4 situations). Malgré tout ces quatre fiches présentent les principales méthodes développées actuellement en Prévention : insertion par l'économique, les actions périscolaires en partenariat, la gestion de structures d'hébergement.

Ce référentiel est présenté en cinq parties. Chacune d'entre elles constitue un référentiel de situations professionnelles propre à chaque méthode d'intervention.

Tableau n°2

**Tableau récapitulatif des situations professionnelles
évoquées selon les méthodes d'interventions**

MÉTHODES D'INTERVENTION	Nombre de SITUATIONS évoquées
- présence sociale	22
- accompagnement social et éducatif	31
- animation éducative et sociale	21
- action institutionnelle et partenariat	12
- méthodes d'intervention spécifiques	5
TOTAL	91

LA PRESENCE SOCIALE

Tableau n°3

Tableau récapitulatif des situations professionnelles évoquées selon les modes d'actions

MODES D' ACTIONS	Nombre de SITUATIONS évoquées
- travail de rue	16
- accueil informel dans un local ou une permanence	3
- présence informelle dans les structures et les lieux publics	3
TOTAL	22

Thèmes des situations évoquées	Description de la situation professionnelle
<i>Mode d'action :</i>	<i>le travail de rue</i>
<u>fiche n°1-1</u> ⁽³⁴⁾ : Rencontre avec un jeune connu	<p><u>1- Situation n°1</u> : L'éducateur est dans un bar avec des jeunes. Arrive un jeune qu'il connaît. Celui-ci ne l'a pas vu, l'éducateur va le voir. Ils échangent quelques mots. Situation décrite : les quelques minutes de l'échange</p> <p><u>2- Situation n°2</u> : L'éducateur se rend chez un jeune à qui il doit remettre des documents administratifs. Devant la cage d'escalier, il rencontre un autre jeune qu'il connaît. Situation décrite: les quelques minutes de l'échange.</p>

³⁴ Ces fiches Situation professionnelle/compétences-aptitudes (SPCA) se trouvent dans la troisième partie, cette référence indique le numéro de la fiche correspondant à la situation professionnelle présentée.

<p><u>fiche n°1-2 :</u> Rencontre avec un jeune suivi</p>	<p>3- : L'éducateur rencontre un jeune dans la rue. Ce jeune est connu de l'équipe de prévention depuis plusieurs années. Il est, au moment de la rencontre, suivi conjointement par les éducateurs de Prévention et un éducateur de Justice. Situation décrite : le déroulement de la rencontre.</p>
<p><u>fiche n°1-3 :</u> Rencontre d'un groupe de jeunes connus</p>	<p><u>4- Situation n°1 :</u> L'éducateur est assis dans un lieu public parmi un groupe de jeunes inoccupés, parmi lesquels figurent un ou deux dealers. Au bout d'un moment, l'un d'entre eux prend l'éducateur à part. Situation décrite : le contact avec le jeune <u>5- Situation n°2 :</u> Un éducateur fait le "tour du quartier" entre 18 et 19 h. Un groupe de jeunes est installé dans un square. L'éducateur est allé vers eux pour dire bonjour à ceux qu'il connaît. Situation décrite : le contact avec ces jeunes.</p>
<p><u>fiche n°1-4 :</u> Rencontre d'un groupe connu, situation de provocation</p>	<p>6- Deux éducateurs abordent un petit groupe de jeunes qu'ils connaissent, dans un endroit que ces derniers ont choisi pour être tranquilles. L'un des jeunes sort du shit et roule un joint pendant la discussion. Situation décrite : la réaction de l'éducateur.</p>
<p><u>fiche n°1-5 :</u> Rencontre avec des jeunes, lorsque l'équipe est en phase d'implantation</p>	<p>7- L'équipe se trouve dans une phase de démarrage d'une action de PS dans un quartier auprès de jeunes de 16 à 18 ans. Un éducateur et une éducatrice "se promènent" dans le quartier dans le but d'établir un contact avec des jeunes. Situation décrite : Le premier contact avec un groupe de 4 jeunes</p>
<p><u>fiche n°1-6 :</u> Recherche du contact auprès d'un jeune particulier</p>	<p>8- Une jeune fille fait la manche dans le quartier. L'éducatrice passe avec une autre fille. Les deux jeunes filles se connaissent et une discussion s'engage à trois. Situation décrite : le déroulement de la discussion</p>
<p><u>fiche n°1-7 :</u> Repérage préalable de l'environnement du jeune à aborder</p>	<p>9- L'éducateur veut entrer en contact avec un jeune homosexuel prostitué qu'il pense être en danger. Il entame un travail de recherche du jeune et de présence sur les lieux où celui-ci se trouve. Situation décrite : la phase d'observation.</p>
<p><u>fiche n°1-8 :</u> Accrochage pour une activité</p>	<p><u>10- Situation n°1 :</u> Les éducateurs partent pour rencontrer des jeunes afin de leur proposer de préparer une activité (un déjeuner collectif) ensemble. Les éducateurs rencontrent trois jeunes connus à qui ils font la proposition. Situation décrite : la discussion avec les jeunes. <u>11- Situation n°2 :</u> Des enfants traînent dans le quartier. l'éducateur va dans les cages d'escaliers pour les voir. Lors de rencontres précédentes, certains étaient demandeurs d'activités. L'éducateur veut leur faire des propositions d'activités. Situation décrite : la discussion avec les jeunes.</p>

<p><u>fiche n°1-9 :</u> Nécessité de l'errance</p>	<p>12- Dans le cadre d'une présence régulière dans le quartier, l'éducateur "se promène" dans le quartier, en passant par les lieux possibles de stationnement et de rencontre des jeunes. Il ne s'installe pas, échange quelques mots, serre des mains et continue son parcours. Situation décrite : le parcours solitaire de l'éducateur.</p>
<p><u>fiche n°1-10 :</u> Attente</p>	<p>13- L'éducateur se trouve dans un bar, lieu de regroupement des jeunes. Il est à une table, seul. Un groupe de jeunes est présent, tous les jeunes sont venus lui dire bonjour et sont repartis vers le groupe. L'éducateur attend en lisant son journal. Au bout d'un moment, trois jeunes viennent s'asseoir à sa table. Situation décrite : Cette attente.</p>
<p><u>fiche n°1-11 :</u> Étapes de la communication</p>	<p>14- L'éducatrice a rencontré une jeune femme. Elles s'étaient croisées à plusieurs reprises, s'étaient regardées. Un jour, il y a un bonjour, et un autre jour un mot et une discussion, courte. Situation décrite : le premier échange.</p>
<p><u>fiche n°1-12 :</u> Présence "accidentelle" de l'éducateur dans le quartier</p>	<p>15- Un soir, après une réunion de travail, l'éducateur rentre chez lui. Il est en voiture et voit trois jeunes filles qu'il connaît. Une des filles pleure et hurle sur le trottoir. Situation décrite : l'intervention de l'éducateur.</p>
<p><u>fiche n°1-13 :</u> Présence de l'éducateur dans le quartier</p>	<p>16- L'éducateur était en voiture dans le quartier. Sur le bord du trottoir, il y avait un groupe de jeunes. Ils lui disent bonjour. Dans une autre voiture arrêtée au feu rouge, il y avait une jeune femme. Un des jeunes jette une boîte de bière vide dans la voiture de la jeune fille. Deux jeunes se sauvent, l'éducateur vient vers le reste du groupe. Situation décrite : l'intervention de l'éducateur</p>
<p><i>Mode d'action : accueil informel dans le local ou la permanence</i></p>	
<p><u>fiche n°1-14 :</u> Accueil informel à la permanence</p>	<p>17- Une jeune fille connue de l'équipe vient au local d'accueil. Au cours de la discussion avec l'éducatrice, elle dit être battue par son père. Situation décrite : Déroulement de l'entretien avec la jeune fille.</p>
<p><u>fiche n°1-15 :</u> Articulation entre l'accueil informel et l'amorce d'un "suivi"</p>	<p>18- En centre ville, le lieu d'accueil est destiné à accueillir des jeunes SDF, en errance. Deux associations s'y relaient. La permanence de l'éducateur de Prévention est de 9h à 10h30. Ce jour-là, deux jeunes filles arrivent. Elles partagent un appartement et ont des problèmes avec leur propriétaire pour non-paiement des charges. Situation décrite : l'entretien avec les jeunes filles.</p>

<p><u>fiche n°1-16 :</u> Attente dans le local</p>	<p>19- Les éducateurs sont dans le local d'accueil, dans le quartier. Deux jeunes connus de l'équipe arrivent. Ils vont voir les copains déjà présents sans se préoccuper de l'éducateur. L'éducateur attend leur demande. Au bout d'un moment ils viennent vers l'éducateur. Situation décrite : l'attente et le moment du contact.</p>
<p><i>Mode d'action : présence informelle dans une structure ou un lieu public</i></p>	
<p><u>fiche n°1-17 :</u> Présence à la sortie d'école</p>	<p>20- L'équipe a engagé un travail d'aide aux devoirs avec les plus jeunes. Les éducateurs sont régulièrement présents à la sortie de l'école. A cette occasion, l'éducatrice en profite pour parler avec les mères. Situation décrite : l'échange avec des mères.</p>
<p><u>fiche n°1-18 :</u> Présence à une fête de quartier</p>	<p>21- Une soirée "couscous" à la maison de quartier. La soirée se termine. Arrivent deux jeunes qui veulent manger sans payer. Les organisateurs disent non. Début d'incident. Situation décrite : Les éducateurs tentent de calmer les jeunes.</p>
<p><u>fiche n°1-19 :</u> Lien établi par un partenaire</p>	<p>22- Deux éducateurs font leur "tour du quartier". Ils passent par le centre social et sont présentés par d'autres travailleurs sociaux à un groupe de jeunes. L'un de ceux-ci s'adresse aux éducateurs : il a été mis à la porte de chez lui et il est dehors pour la nuit. Situation décrite : l'entretien avec le jeune en présence d'un membre de la structure.</p>

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF

Tableau n°4

Tableau récapitulatif des situations professionnelles évoquées selon les modes d'actions

MODES D' ACTIONS	Nombre de SITUATIONS évoquées
- accompagnement dans les démarches	8
- entretiens individuels avec des jeunes	6
- travail avec les groupes (habitants et familles)	6
- l'accueil et les démarches au local	4
- travail avec les partenaires pour des accompagnements	4
- rencontres et démarches avec les familles	3
TOTAL	31

Thèmes des situations évoquées	Description de la situation professionnelle
<i>mode d'action :</i>	<i>entretiens individuels avec un jeune</i>
<u>fiche n°2-1 :</u> Premier entretien avec un jeune envoyé par un partenaire	1- Une rencontre avec un pré-adolescent (13 ans) non suivi par l'équipe de Prévention, mais qui participe à une action dans laquelle elle est impliquée (activité périscolaire). Cette rencontre entre un éducateur et le jeune a été décidée à la suite d'une demande d'un partenaire, collaborateur de l'activité qui pensait nécessaire une intervention des éducateurs. Situation décrite : le déroulement de l'entretien.

<p><u>fiche n°2-2 :</u> Premier entretien avec un jeune rencontré par le travail de rue</p>	<p>2- <u>Exemple n°1</u> : Une adolescente rencontrée dans le quartier à travers le travail de rue a demandé à l'éducatrice de lui rechercher un stage. L'éducatrice lui a donné rendez-vous au local de la Permanence. En fait, au cours de l'entretien, la jeune fille dit qu'à la suite d'une altercation avec un professeur, elle veut quitter l'école. Situation décrite : le déroulement de l'entretien.</p> <p>3- <u>Exemple n°2</u> : L'éducatrice a vu plusieurs fois un jeune traîner dans la rue pendant les heures de classe avec d'autres jeunes. Elle l'a abordé à l'occasion du travail de rue, ils ont discuté et ils ont fixé un rendez-vous. Situation décrite : le déroulement de l'entretien.</p>
<p><u>fiche n°2-3 :</u> Premier entretien avec un jeune non connu, envoyé par un parent</p>	<p>4- Une mère (Gitane) adresse à l'éducateur son futur gendre qui a été mis à la porte de chez lui. L'éducateur connaît la famille, mais ne connaît pas le jeune. Il le reçoit à la permanence du local d'accueil. Situation décrite : le déroulement de l'entretien.</p>
<p><u>fiche n°2-4 :</u> Entretien individuel pour maintenir la relation</p>	<p>5- <u>Exemple n°1</u> : Le jeune est suivi depuis trois ans par l'équipe. Toutes les tentatives d'insertion professionnelle ont échoué. Ses relations avec ses parents sont très difficiles. Les éducateurs estiment qu'il est important de le voir, de parler avec lui, de maintenir un contact et une relation de proximité avec lui. Situation décrite : un déjeuner au restaurant entre l'éducateur et le jeune.</p> <p>6- <u>Exemple n°2</u> : Un jeune toxicomane sort de prison. Il est connu de l'équipe et un éducateur a été en contact avec lui pendant sa détention. Situation décrite : La rencontre dans un bar avec l'éducateur à sa sortie de prison.</p>
<p><u>fiche n°2-5 :</u> Accueil à la permanence d'un jeune connu de l'équipe</p>	<p>7- Un jeune adulte toxicomane vient à la permanence. Il est venu, comme ça, sans demande particulière, sans attente, il passait par là. Il est resté un moment à discuter avec l'éducateur. Petit à petit l'entretien a pris forme. Situation décrite : le passage de la discussion informelle à l'entretien formel.</p>

<p><u>fiche n°2-6 :</u> Entretien individuel et les démarches au local avec un jeune connu de l'équipe</p>	<p><u>8- Exemple 1 :</u> Un jeune adulte arrive à la permanence, au local. Il est en situation de décohabitation avec sa famille. Il demande à être hébergé. L'éducateur parle avec lui, puis l'aide à faire des démarches pour trouver une situation provisoire.</p> <p><u>9- Exemple 2 :</u> L'accueil d'une jeune fille africaine, enceinte. Elle vient à la permanence. Au cours de l'entretien, elle dit s'être enfuie de chez ses parents et vivre chez une amie. Elle demande à être hébergée en foyer. L'éducatrice procède aux démarches.</p> <p><u>10- Exemple n°3 :</u> Une jeune fille vient au local d'accueil. Suite à une situation conflictuelle et violente au sein de sa famille, elle demande une solution d'hébergement. Après un entretien avec la jeune fille, l'éducatrice tente de trouver une solution.</p> <p>Situations décrites : la façon de faire les démarches à partir du local.</p>
<p><i>mode d'action :</i> <i>l'accompagnement dans une démarche</i></p>	
<p><u>fiche n°2-7 :</u> Première démarche avec un jeune</p>	<p><u>11- Un jeune sans domicile qui a été rencontré par le travail de rue, après une période de forte résistance, accepte de s'engager dans une démarche de recherche de formation ou d'emploi avec l'éducateur.</u></p> <p>Situation décrite : la première démarche dans une structure</p>
<p><u>fiche n°2-8 :</u> Démarches avec des jeunes bien connus</p>	<p><u>12- Exemple n° 1 :</u> Un jeune connu des éducateurs est sorti de prison. Il vient voir l'équipe. Un éducateur élabore avec lui un projet d'insertion. La première démarche vise à obtenir des papiers auprès de l'administration. Situation décrite : le déroulement de la démarche</p> <p><u>13- Exemple n°2 :</u> L'accompagnement d'un jeune sortant de prison à la PAIO. Situation décrite : l'éducateur s'y rend avec lui.</p>

<p><u>fiche n°2-9 :</u> Accompagnement de jeunes dans une phase d'insertion profession-nelle</p>	<p><u>14- Exemple n°1 :</u> Un jeune travaille de temps à autres avec les éducateurs sur des petits chantiers de deux ou trois jours. Il disparaît pendant deux ou trois semaines. Il a fait deux séjours en prison. Il vient de se faire renvoyer d'un stage de formation. Situation décrite : il vient voir l'éducateur pour faire un autre stage.</p> <p><u>15- Exemple n°2 :</u> Un jeune suivi par l'équipe depuis deux ans alterne les stages de formation et les séjours en psychiatrie. L'éducateur lui obtient un CES, et au bout de quatre jours, il arrête. L'éducateur est obligé de renégocier avec la mairie. Dans le même temps, l'éducateur lui avait trouvé une formation en horticulture. Le jeune tient trois semaines. Le père informe l'éducateur que le jeune n'est plus en stage. Situation décrite : la réunion avec l'éducateur, le jeune et les parents.</p>
<p><u>fiche n°2-10 :</u> L'urgence sociale et éducative</p>	<p>16- Une jeune fille toxicomane connue de l'équipe fait une tentative de suicide dans les locaux d'une association. L'équipe de Prévention est appelée. Situation décrite : l'intervention de l'éducatrice.</p>
<p><u>fiche n°2-11:</u> l'éducateur fait lui-même les démarches</p>	<p>17- Message d'un jeune sur le répondeur de l'équipe : il doit quitter le centre d'hébergement d'urgence dans lequel il se trouve. Il faut lui trouver un autre lieu. L'éducateur fait les démarches. Situation décrite : les démarches sans le jeune.</p>
<p><u>fiche n°2-12 :</u> le dépannage social</p>	<p>18- Une personne de 30 ans sans domicile vient au local. Il ne fréquente pas les éducateurs, mais les éducateurs le connaissent car il est dans le quartier. Il a un problème de santé urgent. Situation décrite : les démarches entreprises .</p>
<p><i>mode d'action :</i> <i>travail avec les partenaires dans les accompagnements</i></p>	
<p><u>fiche n°2-13 :</u> Démarche avec un jeune auprès d'un autre travailleur social</p>	<p>19- Un jeune connu de l'équipe est à la rue depuis plusieurs jours. Il est en conflit avec ses parents qui l'ont mis dehors. L'éducateur cherche un hébergement, mais comme il était mineur, il ne pouvait être accueilli. Un rendez-vous est pris avec un éducateur de la Justice. Situation décrite : la rencontre avec l'éducateur de Justice.</p>

<p><u>fiche n°2-14 :</u> Formes de collaboration</p>	<p><u>20- Exemple n°1 :</u> Les accompagnements individuels se font en lien avec l'assistante sociale de secteur. Un système de fiche-navette a été mis en place qui permet de faire la liaison entre les différents intervenants sociaux. L'assistante sociale a reçu un jeune, elle estime qu'il doit voir l'éducateur de Prévention. Elle envoie à ce dernier la fiche-navette. L'éducateur reçoit le jeune à la permanence. Situation décrite : le déroulement de l'entretien.</p> <p><u>21- Exemple n°2 :</u> Une assistante sociale d'une structure d'hébergement et l'équipe de Prévention, travaillent ensemble dans un local commun. Elles accueillent et orientent à cette permanence des populations totalement démunies (SDF, urgence). Situation décrite : l'entretien et l'orientation à deux.</p> <p><u>22- Exemple n°3 :</u> Une jeune fille vient à la permanence des éducateurs. Ce local se trouve regroupé avec d'autres services dont la circonscription dans un même espace. La jeune fille pense qu'elle est enceinte. Situation décrite : L'accueil et l'orientation vers les services compétents.</p>
<p><i>mode d'action : rencontres et démarches avec les familles</i></p>	
<p><u>fiche n°2-15 :</u> Accueil à la permanence d'un adolescent accompagné par sa famille</p>	<p><u>23-</u> Un adolescent est suivi par l'équipe depuis plusieurs mois. L'équipe a pour principe d'établir des contacts le plus rapidement possible avec les familles des adolescents. Situation décrite : la première rencontre entre l'éducateur, le jeune, et la famille.</p>
<p><u>fiche n°2-16 :</u> Intervention en milieu culturellement différent</p>	<p><u>24- Exemple n°1 :</u> L'éducateur travaille auprès d'adolescents tziganes. Il connaît bien les familles. Une jeune fille souhaite que l'éducateur intervienne dans un problème familial. Mariée très jeune, il y a un an, elle n'a toujours pas d'enfant. Situation décrite : la rencontre entre la famille et le jeune couple.</p> <p><u>25- Exemple n°2 :</u> Un jeune adulte au comportement perturbé (tentative de suicide, toxicomanie) est rejeté par le groupe familial élargi. Il est menacé d'être envoyé en Algérie. L'éducateur tente une rencontre avec les parents en présence du jeune. Situation décrite : la rencontre avec les parents.</p>

<i>mode d'action :</i>	<i>travail avec les groupes (habitants, familles)</i>
<u>fiche n°2-17 :</u> Approche collective	26- A la suite d'une rencontre avec une famille d'origine maghrébine, un éducateur est invité à rencontrer d'autres familles. Lors de cette rencontre, ils ont évoqué leur désir de créer une association. Situation décrite : le déroulement de la réunion.
<u>fiche n°2-18 :</u> Élaboration d'un projet avec les familles	27- Les éducateurs ont été informés par d'autres travailleurs sociaux que des enfants avaient des problèmes relationnels avec leurs parents. Dans les trois familles au moins un des parents est bénéficiaire du RMI. L'équipe décide de faire un travail sur la relation parents-enfants, et pour cela elle pense organiser des sorties communes. Situation décrite : les démarches avec les familles pour monter le projet d'un week-end.
<u>fiche n°2-19 :</u> Organisation d'activités collectives	28- Un week-end est organisé par l'équipe avec une dizaine de femmes et une quinzaine d'enfants et d'adolescents. Situation décrite : repas et soirée feu de camp, une dispute entre mères.
<u>fiche n°2-20 :</u> Activité périscolaire	29- <u>Exemple n°1</u> : Une activité d'aide aux devoirs a été mise en place dans le local de l'association de Prévention. Les parents sont impliqués dans l'activité et participent aux séances. Situation décrite : une réunion de bilan. 30- <u>Exemple n°2</u> : Des mères sans activité professionnelle ont constitué, avec l'aide de l'équipe de Prévention, un groupe de soutien scolaire. Situation décrite : une réunion avec un directeur d'école et le psychologue scolaire.
<u>fiche n°2-21 :</u> Alphabétisation des jeunes mères	31- Une activité d'alphabétisation des jeunes mères du quartier a été mise en place en collaboration avec des partenaires du CCPD. Une réunion est organisée avec ces partenaires pour réfléchir sur les moyens à mettre en oeuvre. Situation décrite : le déroulement de la réunion.

L'ANIMATION EDUCATIVE ET SOCIALE

Tableau n°5

Tableau récapitulatif des situations professionnelles évoquées selon les modes d'actions

MODES D' ACTIONS	Nombre de SITUATIONS évoquées
- séjours : camps et week-end	5
- sorties éducatives	5
- activités éducatives	4
- accueil au "Club" ou au local	4
- construction de projets communautaires	3
TOTAL	21

Thèmes des situations évoquées	Description de la situation professionnelle
<i>mode d'action :</i>	<i>séjours : camps et week-end</i>
<u>fiche n°3-1 :</u> Les règles de vie en camp	1- Un camp de vacances avec 7 jeunes garçons de 15/16 ans. Les jeunes sont partis faire la vaisselle au bloc sanitaire. L'éducateur ne les voyant pas revenir va voir comment se passe la vaisselle. Il trouve les jeunes en train de fumer du shit avec d'autres jeunes du camping. Situation décrite : l'intervention de l'éducateur.
<u>fiche n°3-2 :</u> Négociation autour d'un projet	2- Un groupe d'adolescents sollicite l'équipe de Prévention pour qu'elle organise un séjour pendant les vacances d'été. Après quelques échanges informels à l'occasion de rencontres dans le quartier, les éducateurs proposent une réunion d'organisation du séjour. Situation décrite : le déroulement de la réunion avec une dizaine de jeunes.

<p><u>fiche n°3-3 :</u> Adaptation aux situations</p>	<p>3- Un groupe de jeunes (toxicomanes) sollicite les éducateurs pour partir en vacances. L'éducateur leur propose un rendez-vous dans le local de l'équipe. Les jeunes viennent, mais circulent et ne restent pas assis. L'éducateur attend, puis dialogue avec un ou deux jeunes. La réunion n'aura pas lieu, mais le lien n'est pas rompu. Situation décrite : le passage du formel à l'informel avec ce groupe de jeunes perturbés.</p>
<p><u>fiche n°3-4 :</u> Une situation de violence</p>	<p>4- L'organisation d'un camp itinérant de quelques jours. L'éducateur est seul avec le groupe de jeunes. La dernière nuit a été bien arrosée, les jeunes ont fumé du shit. Dans la nuit une bagarre éclate entre les jeunes, le voisinage est réveillé. Situation décrite : l'intervention de l'éducateur.</p>
<p><u>fiche n°3-5 :</u> Conduites aux limites des règles</p>	<p>5- Les jeunes ont demandé à l'éducateur d'aller au bord de la mer un week-end. Le samedi, les garçons rentrent saouls et veulent que l'éducateur les emmène au dancing. Il refuse et décide de rentrer au camping avec deux des jeunes. Le lendemain matin, l'éducateur décide de repartir sans les prévenir. Arrivé dans leur quartier, ils vont dans un bar pour discuter. Situation décrite : le moment de la décision de repartir.</p>
<p><i>mode d'action :</i> <i>sorties éducatives</i></p>	
<p><u>fiche n°3-6 :</u> Comportements de violence et d'agressivité envers l'éducateur</p>	<p><u>6- Exemple n°1 :</u> Une sortie à un festival de musique est organisée avec de jeunes adultes. Le retour est un peu précipité. A la suite d'un désaccord avec un des jeunes, la discussion s'envenime. Celui-ci lacère les sièges du véhicule et lorsque l'éducateur intervient, le menace avec un couteau.</p> <p><u>7- Exemple n°2 :</u> Une sortie avec un groupe de jeunes garçons. Au retour, dans le véhicule, ils sont très bruyants. L'éducatrice se fâche. Réflexions dégradantes, insultes.</p> <p>Situations décrites : la réaction des éducateurs.</p>
<p><u>fiche n°3-7 :</u> L'utilisation éducative d'une activité</p>	<p>8- Un éducateur est allé au cinéma avec 10 jeunes. A la sortie, ils parlent du film. Situation décrite : la discussion informelle avec les jeunes.</p>
<p><u>fiche n°3-8 :</u> Une sortie éducative</p> <hr/> <p>fiche n°3-9 : Comportement agressif à l'encontre des éducateurs</p>	<p>9- Une sortie dans la journée au bord de la mer avec un groupe de 6 jeunes de 16 ans. Situation décrite : le déroulement sur place.</p> <hr/> <p>10- Un petit groupe d'adolescents veut que les éducateurs organisent ou lui proposent des activités. Une sortie au cinéma a eu lieu avec des plus grands. Le groupe d'adolescents vient trouver les éducateurs et les insulte, les menace, les bloque dans leur local. Situation : l'attitude des éducateurs.</p>

<i>mode d'action :</i>	<i>activités éducatives</i>
<u>fiche n°3-10 :</u> Conduite d'une activité éducative	11- Exemple n° 1 : Des jeunes traînaient dans la cité. Une association avait monté un atelier de mécanique pour les chômeurs du quartier. Les éducateurs ont proposé aux jeunes de venir à cet atelier. 12- Exemple n°2 : Les éducateurs ont développé une activité photo et ils préparent une exposition sur le quartier avec les jeunes. Situation décrite : l'implication de l'éducateur dans l'activité
<u>fiche n°3-11 :</u> Réalisation d'un chantier pour financer un camp	13- Des jeunes filles voulaient partir avec l'éducatrice en camp, l'été. Conformément au principe décidé en équipe, l'éducatrice propose aux filles la réalisation d'un chantier dans un appartement pour financer en partie le séjour d'été. Situation décrite : une journée sur le chantier.
<u>fiche n°3-12 :</u> Recherche de financement d'un camp	14- Des jeunes voulaient partir en Asie. Les éducateurs proposent que ce projet soit financé en partie par la réalisation d'un chantier et qu'un autre financement soit obtenu d'un dispositif finançant ce type de projet. Les éducateurs aident les jeunes à monter leur projet et à le présenter à un comité qui décidera du soutien possible. Situation décrite : la rencontre avec le comité de gestion du dispositif.
<i>mode d'action :</i>	<i>accueil au local ou au "Club"</i>
<u>fiche n°3-13 :</u> Élaboration de projets	15- Des jeunes étaient présents dans le Club et jouaient. Depuis plusieurs jours ils sollicitaient les éducateurs pour savoir ce qu'ils pourraient bien faire. Ce jour-là l'éducateur décide de provoquer une réunion avec eux pour élaborer éventuellement des projets. Situation décrite : la réunion avec quelques jeunes.
<u>fiche n°3-14 :</u> La demande de loisirs	16- Un groupe de jeunes commence à poser quelques problèmes dans le quartier. Ils font pression sur plusieurs structures du quartier et du dispositif DSQ, pour obtenir un local et de l'argent pour les vacances. Ce groupe vient un jour au local de l'équipe de prévention. Ils veulent dans un premier temps que les éducateurs jouent un rôle d'intermédiaire pour les appuyer. Puis, finalement ils demandent aux éducateurs d'organiser un week-end. Situation décrite : la rencontre avec ces quelques jeunes
<u>fiche n°3-15 :</u> Moment de tension entre jeunes	17- Des jeunes sont au local. Quelques-uns jouent au baby-foot, d'autres au flipper... A un moment donné, une dispute éclate entre deux jeunes, la tension monte dans le local. Situation décrite : l'intervention de l'éducateur.

<p><u>fiche n°3-16:</u> La réponse à des besoins identifiés</p>	<p>18- Il y avait une demande de locaux pour jouer de la musique. L'équipe de Prévention a fait une étude de besoins, a rédigé un projet. Elle a fait des démarches pour obtenir ces locaux. Aujourd'hui ils fonctionnent avec des permanents municipaux et vont passer sous statut associatif. Situation décrite : les démarches effectuées.</p>
<p><i>mode d'action : construction de projets communautaires</i></p>	
<p><u>fiche n°3-17:</u> la mobilisation des énergies</p>	<p>19- Une information a circulé parmi les intervenants sociaux du quartier qu'un organisme national finançait des chantiers humanitaires à l'étranger dans le cadre des OPE. Les éducateurs ont contacté des jeunes susceptibles d'être intéressés pour participer au projet. Avec quelques partenaires locaux un projet se matérialise. Situation décrite : les démarches entreprises.</p>
<p><u>fiche n°3-18:</u> Organisation d'une fête</p>	<p>20- A la suite de problèmes liés à la drogue dans le quartier, l'équipe et quelques habitants du quartier tentent de réunir les adultes et les jeunes d'un même quartier. Plutôt qu'une réunion, ils organisent un pique-nique dans le quartier, un soir. Les jeunes ne viennent pas. Le soir même, l'éducateur s'aperçoit que l'on s'en est pris à sa voiture. L'éducateur part avec un collègue à la rencontre des jeunes. Situation décrite : la rencontre avec ces jeunes.</p>
<p><u>fiche n°3-19:</u> Actions avec les habitants</p>	<p>21- L'équipe d'éducateurs tente de mobiliser les habitants d'un quartier et les sollicite pour prendre en charge des activités. Des week-ends et des repas collectifs sont organisés régulièrement. Situation décrite : Réunion de préparation d'une soirée.</p>

L'ACTION INSTITUTIONNELLE ET LE PARTENARIAT

Tableau n°6

Tableau récapitulatif des situations professionnelles évoquées selon les modes d'actions

MODES D' ACTIONS	Nombre de SITUATIONS évoquées
- élaboration avec des partenaires de projets communs	5
- participation aux dispositifs locaux	5
- aide et soutien aux partenaires	2
TOTAL	12

Thèmes des situations évoquées	Description de la situation professionnelle
<i>mode d'action : aide et soutien aux partenaires</i>	
<u>fiche n°4-1 :</u> Le soutien à un partenaire	1- Une structure locale (centre social) se trouve en difficulté financière. L'équipe de PS qui collabore à certaines activités avec cette structure apporte un soutien à l'animatrice du lieu. Situation décrite : la réunion avec l'animatrice pour définir comment l'aider.
<u>fiche n°4-2 :</u> La mobilisation des énergies face à un problème	2- Dans un quartier, montée de la violence qui se concentre au Centre social. L'équipe de Prévention offre son aide à ce Centre. Plusieurs types d'aide et de formes d'actions sont envisagés. La première est d'organiser ensemble une réunion et d'y inviter les jeunes, les habitants et les intervenants dans le quartier. Situation décrite : le déroulement de la réunion.

<i>mode d'action :</i> <i>élaboration, avec des partenaires, de projets communs</i>	
<u>fiche n°4-3 :</u> Une demande de collaboration	3- L'ingénieur social d'un organisme HLM organise une journée en collaboration avec le Conseil Général concernant la mise en place d'une activité d'envergure départementale, qui s'adresse aux jeunes. Les éducateurs de Prévention spécialisée sont invités à participer à sa mise en oeuvre. Situation décrite : la négociation quant à la participation de l'équipe.
<u>fiche n°4-4 :</u> Elaboration de projets communs	4- <u>Exemple n°1</u> : Une réunion est organisée avec des intervenants socio-éducatifs à propos d'un projet commun autour d'une activité sportive. 5- <u>Exemple n°2</u> : Une réunion a lieu au sein d'une commission Jeunesse dans les locaux de la Mission locale pour construire un Observatoire de la Jeunesse. 6- <u>Exemple n°3</u> : Les partenaires locaux se réunissent au sein de la commission Toxicomanie du CCPD Situations décrites : le déroulement des réunions.
<u>fiche n°4-5 :</u> Convergence d'idées	7- Contexte : Il y a un appel d'offres de la région pour mettre en place des stages susceptibles d'accueillir des jeunes en difficulté d'insertion. L'équipe de Prévention avait des contacts avec une Entreprise d'insertion. D'où l'idée de monter un projet commun. Situation décrite : Présentation du projet rédigé
<i>mode d'action :</i> <i>participation aux dispositifs locaux</i>	
<u>fiche n°4-6 :</u> L'appel à l'aide des partenaires	8- Un chef de Projet DSQ dans le cadre de l'organisation de la fête du quartier a, sous la pression, choisi 6 jeunes pour travailler à sa réalisation, mais après renseignements, deux d'entre eux travaillent par ailleurs et ont ainsi enfreint la règle fixée que cette activité était réservée aux jeunes sans travail. Il faut leur dire non et le chef de Projet veut étudier avec les éducateurs de Prévention, comment il va falloir procéder. Situation décrite : Déroulement de la réunion avec le Chef de Projet.
<u>fiche n°4-7 :</u> L'implication dans un dispositif	9- L'équipe a été sollicitée dans le cadre de la gestion des Contrats de Formation Individualisé (CFI) pour participer au dispositif. Les éducateurs de Prévention interviennent auprès des jeunes présentant les plus grosses difficultés. Situation décrite : une rencontre technique avec les conseillers .

<p><u>fiche n°4-8 :</u> l'implication en local</p>	<p>10- L'équipe a été sollicitée dans le cadre de la gestion des Opérations Prévention Eté (OPE) pour participer à une activité qui mobilise les habitants et les acteurs sociaux de plusieurs services et structures locales. Une réunion a lieu avec les habitants et les partenaires sociaux. Les habitants sont en colère contre le déroulement du projet. Situation décrite : L'animation de la réunion par l'éducateur.</p>
<p><u>fiche n°4-9 :</u> Une collaboration avec des partenaires inhabituels</p>	<p>11 - L'équipe a été sollicitée dans le cadre du CCPD et des OPE pour participer à une action avec la municipalité et des policiers. L'idée était de mettre en place des activités sportives. Une sortie VTT est organisée par un éducateur de Prévention et un policier. Situation décrite : Une discussion entre les jeunes, le policier et l'éducateur au cours de la sortie.</p>
<p><u>fiche n°4-10 :</u> L'administration de l'action sociale</p>	<p>12- Les éducateurs de Prévention sont membres du conseil d'administration d'une régie de quartier. Situation décrite : le déroulement de la réunion du CA.</p>

MÉTHODES D'INTERVENTION SPÉCIFIQUES

Thèmes des situations évoquées	Description de la situation professionnelle
<u>fiche n°5-1 :</u> Tester la motivation	1- Dans le cadre d'une opération nationale, l'éducateur s'est occupé des jeunes qui voulaient passer leur permis. Au début, il les suivait au cours de leur formation. Puis le projet d'une auto-école a mûri et a été développé avec des partenaires locaux. Une des difficultés est de tester l'investissement du jeune dans ce projet de permis. Situation décrite : le premier entretien test avec un jeune demandeur
<u>fiche n°5-2 :</u> Le développement de projet	2- Après avoir travaillé pendant trois ans avec des employeurs qui accueillaient des jeunes, l'idée est née de créer une entreprise d'insertion avec la collaboration de la municipalité. Situation décrite : Présentation du projet à l'ensemble des partenaires locaux.
<u>fiche n°5-3 :</u> Réalisation d'un chantier	3- L'équipe a toujours pratiqué les petits chantiers pour financer les activités. Depuis l'aggravation de la situation de l'emploi pour les jeunes, elle a renforcé cette activité, qui sans être autonome, est devenue une activité spécifique prise en charge par deux éducateurs. Les jeunes travaillent à deux ou trois avec un éducateur. Situation décrite : une matinée sur un des chantiers en cours.
<u>fiche n°5-4 :</u> L'éveil à la lecture	Une activité d'aide aux devoirs avait été mise en place par un Centre social. Les éducateurs y participaient. Puis avec la bibliothèque municipale, des heures ont été aménagées pour recevoir les enfants le mercredi. Une commission technique a été constituée pour gérer un programme d'éveil à la lecture. L'équipe de Prévention est co-gestionnaire de ce programme. Situation décrite : une séance à la bibliothèque avec les enfants.
<u>fiche n°5-5 :</u> L'alphabétisation des femmes immigrées	L'équipe de Prévention a créé une activité d'alphabétisation des femmes du quartier avec une association d'insertion sociale et professionnelle et la Mission Locale. Une réunion est organisée avec ces partenaires pour faire un bilan de l'action. Situation décrite : le contenu de ce bilan.

**RÉFÉRENTIEL DES MODES D' ACTIONS
EN FONCTION DES METHODES
D'INTERVENTION**

Ce référentiel des activités de la Prévention spécialisée a été élaboré à partir d'une « cartographie » des modes d'actions d'équipes des cinq régions étudiées. La consultation a porté sur 38 rapports d'activité de l'année 1993. Ce travail d'analyse documentaire fournit un très bon échantillon des modes d'actions mis en oeuvre par les équipes et un reflet de la diversité des pratiques, même si cette liste ne prétend pas être exhaustive. 38 modes d'actions et quelques 110 actions sont référenciés

1 - PRESENCE SOCIALE

MODES D'ACTION	ACTIONS
travail de rue	- circulation dans les quartiers - itinéraires ritualisés
accueil informel dans un local de quartier	
présence informelle dans une structure ou un lieu public	F.J.T., centre social, M.L., MJC, collèges, bibliothèques
présence sociale renforcée	dans un périmètre restreint à la suite de conflits de populations

2 - ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF

MODES D'ACTION	ACTIONS
permanence d'accueil dans un local	<ul style="list-style-type: none"> - accueil et orientation - entretiens individuels
suivis individualisés (par l'éducateur)	<ul style="list-style-type: none"> - entretiens individuels - démarches au local - accompagnement dans les démarches - collaboration avec d'autres TS - médiation enfants-parents-institution
suivis en commun avec des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - autres TS, CCAS, M.L., école et collègue - montage de dossiers (FAJ...)
actions spécifiques auprès de populations particulières	<ul style="list-style-type: none"> - jeunes incarcérés - toxicomanes - adolescentes - jeunes mères - mères de famille - bénéficiaires du RMI - jeunes femmes - les familles - familles immigrées - les pères - gens du voyage - jeunes atteints du sida - petite enfance
actions communautaires avec les habitants	<ul style="list-style-type: none"> - création d'une association locale - participation aux opérations de réhabilitation - création d'une activité ou d'un lieu de rencontre
action dans un domaine particulier	<ul style="list-style-type: none"> - santé (toxico, sida, alcool...) - logement (prêt, suivi du relogement de familles) - aide au passage du permis de conduire (prêt financier)
actions dans le domaine de l'insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - accès à la formation et aux stages d'insertion - ateliers de préformation - chantiers d'initiation au travail, petits boulots - ateliers de recherche d'emploi (méthodes, expression)
mise en place d'un dispositif d'insertion professionnelle en collaboration avec des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - jeunes : lieu d'accueil et permanences conjointes avec M.L. - adultes : conventions avec d'autres partenaires (A.P.E. avec l'ANPE, A.S.I. avec la DDASS, RMI avec le Conseil général - rôle dans un dispositif (CFI...)

3 - ANIMATION EDUCATIVE ET SOCIALE

MODES D'ACTION	ACTIONS
camps et week-end	<ul style="list-style-type: none"> - camps - week-end - séjours à l'étranger - départs autonomes
sorties éducatives	<ul style="list-style-type: none"> - sorties à des manifestations (sportives, culturelles, musicales) - animations et jeux de plein-air - activités de loisirs (cheval, VTT patinoire, ...) - sorties en "ville", au resto - sorties parents/enfants
activités éducatives en extérieur	<ul style="list-style-type: none"> - activités sportives "à risques" (sport de combat, escalade, spéléo...) - organisation de rencontres sportives - tournage de film, photos - bibliothèque de rue
activités éducatives à partir du local	<ul style="list-style-type: none"> - ateliers d'expression (musique, danse, théâtre...) - ateliers péri-scolaires après la classe, aide aux devoirs - activité et atelier sport-mécanique (kart, auto) - atelier techniques (bois, photo, réparation vélo...)
participation active à un dispositif de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - OPE (sorties éducatives) - OPE (chantiers éducatifs) - OPE (loisirs et sports)) - OPE (séjours) - OPA
organisations de manifestations locales	<ul style="list-style-type: none"> - fêtes de quartier - kermesses
actions avec les groupes des quartiers (jeunes)	<ul style="list-style-type: none"> - réalisation d'un outil de communication (journal, film) - création ou soutien à une association, un collectif
actions avec les habitants (adultes et parents)	<ul style="list-style-type: none"> - organisation d'un groupe local (comité, amicale, association...) - activités de loisirs au Club - alphabétisation de femmes - mise en place d'activité adultes - séjours, week-end familles
activités particulières	<ul style="list-style-type: none"> - co-gestion ou participation dans une structure locale (centre de loisirs, centre social, MJC...) - chantiers pour financer une activité

4 - ACTION INSTITUTIONNELLE ET LE PARTENARIAT

MODES D'ACTION	ACTIONS
présence dans des instances locales de concertation	<ul style="list-style-type: none"> - CCPD, commissions locales, collectifs - réunions d'associations - structures d'études locales, études-action
représentation dans les instances de direction	<ul style="list-style-type: none"> - membre d'un CA d'une structure ou d'un organisme partenaire
présence dans les instances de concertation d'un dispositif	<ul style="list-style-type: none"> - comité de pilotage de dispositifs d'insertion professionnelle - dispositif territorial (DSQ, DSU, contrat ville)
participation active à un dispositif	<ul style="list-style-type: none"> - correspondant d'un dispositif (CFI, stage PAQUE, FAJ, RMI...) - membre d'une structure ou d'un organisme local (PAIO, GRETA, CLLAJ) - actions dans le cadre des politiques ville (formation)
aide à la gestion d'un local, d'une action	<ul style="list-style-type: none"> - structure locale (centre social) - soutien à une association locale - opération d'animation locale
participation et collaboration aux activités d'une structure, d'un service	<ul style="list-style-type: none"> - loisirs (centre social, CLJ, maison de quartier...) - formation, GRETA - école, collège (présence, participation à des activités) - police (prévention routière) - municipalité (OMS, ateliers, loisirs) - structure d'insertion par économique
collaboration à des projets collectifs	<ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'une association, (CLLAJ, Maison de quartier...) - contribution à des actions (amélioration du transport, aire de jeu...) - permanences (juridiques, santé) à plusieurs partenaires - activité ou projet communs
participation à des manifestations locales	<ul style="list-style-type: none"> - journées nationales (forum...) - journées locales

5 - METHODES D'INTERVENTION SPECIFIQUES

MODES D'ACTION	ACTIONS
apprentissage scolaires	<ul style="list-style-type: none"> - prévention de l'échec scolaire - suivi scolaire au domicile - lutte contre l'illettrisme (jeunes et adultes)
l'aide à l'insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - prêt de matériel (outils, moyens de transport) - structures de formation permanentes (ateliers, stages)
insertion par l'activité économique	<ul style="list-style-type: none"> - chantiers permanents - mise en place et gestion d'une entreprise intermédiaire - développement d'emplois (de proximité, AUS)
gestion de structures d'hébergement et de vacances	<ul style="list-style-type: none"> - appartements - centres ou lieux de vacances
actions de prévention auprès d'adultes	<ul style="list-style-type: none"> - auprès de populations particulières (SDF, RMistes) avec des financements distincts (DDASS, ANPE, DVISS) - gestion d'un lieu d'accueil
gestion d'une auto-école	

mise en place d'une association autonome	
insertion par l'activité économique	- association intermédiaire ou entreprise d'insertion
gestion d'appartements	- création d'une association pour gérer des appartements

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

**I - LES COMPÉTENCES DE L'ÉDUCATEUR
EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE**

La logique dans une étude des compétences mises en oeuvre dans une pratique professionnelle, dans un métier, implique que l'on puisse dégager un corpus de compétences minimales à l'exercice de la profession ou du métier. Dans les Groupes d'Appuis Régionaux de PROMOFAP, l'attente d'une définition des compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée s'est maintes fois manifestées. Mais cette démarche n'est pas sans poser quelques problèmes. La diversité des méthodes d'intervention et des modes d'actions des équipes de Prévention spécialisée renvoie à un champ très étendue de compétences, à la fois en nombre, mais aussi dans leur diversité. La liste des principales compétences évoquées par les éducateurs eux-mêmes, révèle un éducateur de Prévention spécialisée, véritable "mouton à cinq pattes", et l'on comprend que les exigences de ce métier participent aux difficultés de recrutement. La diversité des modes d'actions possibles interroge sur l'étendue du champ de compétences pour un même individu : accepter l'insécurité du travail de rue, conduire un entretien individuel avec un jeune, gérer une activité avec un groupe, négocier avec des partenaires dans le cadre d'un dispositif, avoir une compétence sportive ou technique susceptible de se traduire en atelier ou en entreprise...

L'étendue des modes d'actions conduit à s'interroger sur la pertinence de l'énoncé de « compétences de l'éducateur en Prévention spécialisée » qui pourraient devenir trop globalisantes. Proposer une synthèse des compétences mises en oeuvre présente le risque d'appauvrir la perception des compétences mobilisées par les éducateurs et de ne pas montrer leur étendue. D'autre part, l'étude conduite parallèlement à ce référentiel a montré que sous la même appellation de Prévention spécialisée, les équipes ne mettaient pas en oeuvre les mêmes méthodes d'intervention, ou plus exactement ne développaient pas les mêmes logiques d'intervention (logique rééducative, logique d'insertion professionnelle et sociale, logique d'intervention centrée sur l'individu ou plus global, transversale).

Nous avons malgré tout, dégagé un ensemble de compétences principales qui pourraient servir de référence minimum communes à l'ensemble des équipes de Prévention spécialisée.

L'EDUCATEUR EN PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

COMPETENCES PRINCIPALES

rencontrées dans les différentes méthodes d'intervention

1 - Les Compétences et aptitudes de base :

Savoirs

- connaissances pragmatiques : connaissance des dispositifs et des structures en local, connaissance du contexte

Savoir-faire

- s'adapter, réagir rapidement, spontanément aux situations,
- observer et analyser les comportements individuels, de groupe
- analyser et poser un diagnostic sur une situation individuelle ou de groupe
- établir un contact avec les autres
- guider, accompagner, suivre une personne dans ses cheminements, son évolution
- construire et gérer une action collective (en partenariat), avec un groupe (jeunes ou adultes)
- construire un projet (trouver les financements, les partenaires, concevoir la mise en oeuvre...)

Savoir-être

- capacité à "aller vers" les jeunes, les personnes,
- accepter de - "faire avec" les jeunes
- ne pas avoir peur des personnes rencontrées, ni de la méthode (le travail de rue, notamment),
- être capable de faire preuve d'autorité de manière à contenir et maîtriser les comportements agressifs
- capacité d'écoute
- être capable de s'adapter aux multiples situations rencontrées
- accepter le travail en équipe, la négociation

Qualités personnelles

- avoir envie d' "aller vers" les personnes,
- accepter l'insécurité, l'improvisation
- être ouvert et tolérant

2- Compétences associées :

Savoirs

- connaissances théoriques spécifiques en sciences humaines,
- formations techniques (entretien, analyse systémique, ou maîtrise de technique manuelles, sportives)

Savoir-faire

- anticiper des comportements en fonction des situations ,
- intervenir auprès d'un groupe avec opportunité,
- composer avec le temps : agir en urgence ou prendre du temps, dans les accompagnements individuels
- chercher le sens de la démarche du jeune ou des jeunes,
- saisir les opportunités pour mettre en place des activités, des actions, des projets
- assurer les relais et la médiation avec les autres services ou structures locales
- expression écrite et orale : rédiger un bilan, un projet et pouvoir les présenter oralement,
- utiliser et s'appuyer sur les ressources de l'équipe

Savoir-être

- être disponible à la rencontre de l'autre.
- être patient : laisser la personne prendre son temps, cheminer à son rythme
- être diplomate, accepter la négociation, les compromis, s'adapter aux personnes, avec les partenaires, mais aussi en équipe
- avoir l'esprit de décision
- être réceptif à l'évaluation, à l'analyse des pratiques,
- être dynamique, moteur dans les projets avec les groupes

Qualités personnelles

- avoir le désir de chercher à comprendre l'histoire et la situation des autres : avoir un intérêt pour ce que vit l'autre,
- être créatif, inventif pour adapter les moyens au contexte,
- accepter de vivre des expériences de vie de groupe, de vie communautaire,
- être passionné par une activité particulière

En terme de Savoirs, l'acquisition rapide d'une bonne connaissance de l'environnement local s'avère indispensable pour mener à bien le travail social et éducatif engagé par les équipes de Prévention spécialisée. Cette compétence du professionnel à mobiliser un réseau de savoirs immédiatement investissables dans la résolution de problèmes se situe à mi-chemin entre un savoir « théorique » - connaissance des politiques publiques, des politiques de la ville- et un savoir-faire en terme de constitution d'outils d'information locale. Les savoirs théoriques (sciences humaines) ou les apprentissages plus techniques (formation à des techniques particulières) apparaissent complémentaires, utiles, mais non indispensables dans l'exercice de l'emploi. Ils sont malgré tout fort répandus dans les cursus des éducateurs en Prévention spécialisée.

La hiérarchisation des Savoir-faire et des Savoir-être conduit à mettre en évidence l'importance de l'expérience professionnelle dans le métier d'éducateur en Prévention spécialisée. Une compétence apparaît fondamentale : la capacité d'adaptation aux situations rencontrées. Cette compétence constitue une exigence minimum au regard des méthodes d'intervention des équipes de Prévention spécialisée et de la multitude de situations rencontrées. Cette compétence se décline à la fois en terme de savoir-faire - savoir adapter sa façon d'agir face à un jeune ou un groupe, ou des partenaires, en fonction de la situation, des comportements, des événements-, mais aussi en terme de savoir-être -être capable de changer d'attitude, de point de vue face aux problèmes ou aux événements-. Cette capacité d'adaptation de l'éducateur doit lui permettre de réagir aux différentes situations rencontrées, mais aussi d'adapter ses manières de faire en fonction des méthodes d'intervention -présence sociale, accompagnement social et éducatif, animation éducative et sociale, action institutionnelle et partenariat, méthodes d'intervention spécifiques-.

D'autres compétences apparaissent aussi fondamentales. Elles sont à la frontière des qualités et des aptitudes de la personnes et du savoir-être acquis par l'expérience ou par l'apport de l'équipe. Le désir « d'aller vers » l'autre en constitue le meilleur exemple. Cette disposition du professionnel est apparue aux directeurs comme aux éducateurs comme une disposition essentielle. Elle conditionne l'investissement dans la présence sociale et le travail de rue plus particulièrement. De même le désir de « vivre avec » les jeunes ou les habitants des « moments » comme l'accompagnement social, des « expériences », comme une activité, un camp, un chantier constitue un critère fondamental de recrutement.

Les autres compétences principales évoquées, relèvent davantage de la technicité qu'implique le métier d'éducateur : des compétences techniques et pédagogiques.

L'articulation de savoir-être, savoir-faire, et de qualités personnelles permettent aux professionnels de la Prévention spécialisée de mobiliser des compétences dans des champs aussi variés que l'accompagnement individuel, la gestion des groupes, l'élaboration de diagnostics, la construction de projets communautaires. L'ensemble de ces compétences se déplace sur un axe borné par d'un côté, le champ éducatif et de l'autre, l'ingénierie sociale.

Tableau n° 7

Compétences indispensables pour être éducateur en Prévention spécialisée

Domaines des compétences évoquées	Compétences principales
Domaine technique	<ul style="list-style-type: none"> - construire, organiser et gérer une activité, un projet, une action collective - connaissance des structures et dispositifs locaux - analyser et poser un diagnostic à propos de la situation d'un jeune, d'un quartier...
Domaine pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - « aller vers » les autres - adapter son intervention, sa façon d'agir à la situation - ne pas craindre les méthodes d'intervention de la PS (la rue), les situations insécurisantes - observer et analyser les comportements - guider, accompagner, suivre une personne dans son cheminement - contenir et maîtriser les comportements agressifs - pouvoir être directif, ferme quand c'est nécessaire
Domaine relationnel	<ul style="list-style-type: none"> - avoir envie de vivre avec des jeunes, de « faire avec » - ne pas craindre les groupes de jeunes - être ouvert et tolérant

Étude CREDOC/PROMOFAF, 1995

Éducateurs en Prévention spécialisée et éducateurs spécialisés en internat. ou en AEMO : quelques distinctions.

Les compétences proposées dans ce référentiel pourraient peut-être s'appliquer à d'autres professionnels, et aux autres éducateurs spécialisés employés en internat ou en AEMO, car certaines compétences énoncées sont inhérentes au métier d'éducateur. En fait, les distinctions que l'on peut opérer sont de deux ordres : d'une part les conditions d'intervention sont différentes et, d'autre part, il s'agit d'une question d'échelle.

Pour « être éducateur » -il ne s'agit pas là de la référence au diplôme d'éducateur spécialisé-, il faut sans aucun doute avoir le désir « d'aller vers l'autre », de « vouloir faire avec » les personnes. Mais, « aller vers l'autre » en Prévention spécialisée est un élément de la méthodologie de l'intervention dite de Présence sociale. En internat ou en AEMO, les jeunes sont dans l'institution ou sont envoyés vers le service. En Prévention spécialisée l'expression « aller vers l'autre » ne fait pas seulement référence à une « disposition philosophique », mais il s'agit bien d'une action concrète -traverser la rue pour rencontrer un groupe de jeunes, aller au café, interpeller un jeune...-. Les éducateurs en internat ne se situent pas au même niveau de l'échelle que ceux de la Prévention spécialisée pour lesquels « l'aller vers » demande un engagement physique et relève d'une démarche volontariste.

Les situations vécues en Prévention spécialisée sont certainement peu sécurisantes, pour au moins deux motifs : le territoire d'intervention et la mission confiée. Les éducateurs sont dans les lieux de vie des jeunes ou des habitants, sans murs et sans cadre définis. L'insécurité existe aussi dans les institutions qui accueillent des personnes en grande difficulté (PJJ, psychiatrie...), mais ils ne sont pas dans leur quartier, sur le territoire de l'autre. Ce premier aspect de l'intervention des équipes de Prévention fragilise leur position vis-à-vis des usagers. Un autre élément concourt à cette fragilité. Les textes de 1972 ont défini une mission pour le moins vaste à la Prévention spécialisée. Aujourd'hui la mission de la Prévention spécialisée confrontée aux politiques sociales, aux politiques de la ville et aux redéfinitions en cours des modalités d'intervention de la Prévention spécialisée par les élus locaux se complexifie et apparaît encore un peu plus floue.

Troisième élément de distinction, la proximité des éducateurs de Prévention avec les acteurs qui interviennent dans des champs proches (prévention de la délinquance, inadaptation sociale, insertion sociale et professionnelle...). Aux professionnels, de plus en plus nombreux, qui interviennent dans ce vaste champ de l'insertion, il est nécessaire d'ajouter d'autres intervenants tels que les élus locaux, les policiers, les enseignants et les habitants. Le contact des éducateurs de Prévention avec cet ensemble d'acteurs locaux constitue un élément spécifique qui les distingue des éducateurs d'internat ou de l'AEMO,

moins soumis à ces relations de proximité parfois contraignantes, voire conflictuelles et certainement source d'insécurité.

Enfin, l'étendue des actions possibles en Prévention spécialisée constitue un dernier élément distinctif. Nous l'avons déjà souligné, le champ des modes d'action qu'un éducateur peut être amené à mettre en oeuvre est immense, et certainement bien plus vaste que celui offert aux éducateurs d'internat ou d'AEMO.

Finalement, et pour résumer, ce qui distingue les éducateurs en Prévention spécialisée d'autres éducateurs du secteur social et éducatif, ce sont d'abord les méthodologies d'intervention qui s'inscrivent dans une démarche contraignante : aller au-devant des personnes dans leurs lieux de vie, confrontation à d'autres acteurs locaux... et qui constituent des sources d'insécurité. Le deuxième élément relève davantage du degré dans la démarche pédagogique : tous les éducateurs se doivent « d'aller vers l'autre », à ceci près que les éducateurs en Prévention spécialisée, doivent traverser la rue, se rendre sur le lieu de la rencontre. La violence existe aussi dans les institutions, mais l'éducateur peut s'appuyer sur le cadre institutionnel pour y répondre; l'éducateur en Prévention spécialisée y est confronté sur le territoire de l'autre, s'y confronter seul, avec éventuellement l'appui de l'équipe, du directeur, des administrateurs.

Notre propos ne vise pas à hiérarchiser les professionnels, à magnifier un secteur d'intervention par rapport à un autre, mais à essayer de répondre à la question d'une distinction possible entre les compétences d'éducateurs intervenant dans des secteurs d'activité différents.

Analyse des compétences selon les logiques d'intervention

Les entretiens réalisés dans la première phase auprès de directeurs d'équipes ou de services de Prévention spécialisée, les entretiens auprès des éducateurs, mais aussi le contenu des rapports d'activité, ont montré l'étendue des modes d'actions. Mais ce qu'ont principalement révélés ces rapports d'activité ce sont des approches différenciées de cette multitude de modes d'actions. Parfois, les orientations en matière d'intervention de l'association ou de l'équipe sont clairement rédigées. Le plus fréquemment, elles ne sont pas explicites et n'apparaissent qu'à la lecture de l'ensemble du document et notamment dans l'analyse des différentes actions mises en oeuvre. Une différenciation entre les associations ou les équipes peut dès lors être opérée.

Nous avons ainsi distingué trois logiques principales d'intervention.

Quelques équipes ont « choisi » de privilégier la Présence sociale (Ps) et l'accompagnement social et éducatif (Ase). Ces deux méthodes d'intervention sont certainement celles qui caractérisent le plus la Prévention spécialisée -voir les entretiens des élus, mais aussi des professionnels-. Deux de ces équipes qui ont opté pour une délimitation de leurs actions, ont créé des associations pour gérer des structures d'insertion par l'économique au service de leur public. Ce recentrage sur l'action éducative et typique de la Prévention spécialisée conduit ces équipes à travailler avec un partenariat plutôt choisi.

La majorité des associations ou des équipes fait appel à toute la palette d'actions. En fonction des besoins repérés, de la commande locale, elles « piochent » dans cette palette de manière à fournir les réponses les plus adéquates. Dans ce groupe, nous avons distingué trois façons de travailler. La première recouvre les équipes qui travaillent sans hiérarchisation des quatre méthodes d'intervention : Ps, Ase, Animation éducative et sociale (Aes), et Action institutionnelle et partenariat (Aip). Les deux autres types utilisent l'ensemble de ces méthodes, mais en privilégiant, l'un l'accompagnement individuel et l'animation, l'autre la présence dans les instances locale et l'accompagnement des individus ou des groupes. Dans ce dernier type la présence sociale a pratiquement disparu des pratiques mises en oeuvre.

Ce deuxième groupe est intéressant parce qu'une analyse de ses pratiques dévoile les tensions qui existent en Prévention spécialisée aujourd'hui. Comme l'ont montré les entretiens auprès des éducateurs, le souci de rester dans le champ de l'éducatif et de la rééducation est très fort et se traduit par un attachement au travail d'accompagnement individuel, d'animation éducative. Mais ces équipes, pour répondre à la commande sociale, aux nouvelles contraintes des politiques locales -départementales et communales- qui se traduisent par de nouvelles contraintes (contrat d'objectifs, missions à durée déterminée, classe d'âges ciblée...) s'inscrivent dans les actions partenariales par une présence dans les instances de concertation et de coordination.

Le dernier groupe se caractérise par une logique d'intervention délibérément tournée vers l'intégration de l'action de la Prévention spécialisée dans les politiques de développement locale, de lutte contre l'exclusion. Trois équipes (sur 38) peuvent être regroupées dans cette catégorie. Ces équipes sont moteurs dans les dispositifs locaux, sont actives dans les opérations engagées et construisent des outils d'insertion sociale (logement) et surtout d'insertion économique (entreprise d'insertion, chantiers), au sein de l'association pour répondre à une logique d'intervention plus globale, transversale.

Ce dernier groupe reste pour le moment très minoritaire. Cependant, les orientations de ces équipes s'inscrivent dans un traitement social global de l'exclusion, logique d'intervention très proche de celles de la majorité des élus départementaux aujourd'hui. Pour cela, ils risquent de « tirer » les pratiques de la Prévention spécialisée vers le pôle méthodologie d'intervention transversale, vers l'ingénierie sociale.

Tableau n°8 :

Compétences selon une typologie des logiques d'intervention

LOGIQUES D'INTERVENTION	EDUCATIVE approche plus individualisée des problématiques		MIXTE pas de logique privilégiée			DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL approche globale de l'exclusion	
	Type 1	Type 2	Type 1	Type 2	Type 3	Type 1	Type 2
AXES PRINCIPAUX DE L'INTERVENTION	1- Ps 2- Ase	1- Ps 2- Ase 3- Mis	1- Ps 2- Ase 3- Aes 4- Aip	1- Ase 2- Aes 3- Ps	1- Aip 2- Ase	1- Aip 2- Mis 3- Ase 4- Ps	1- Ps 2- Aip 3- Mis
NATURE DU PARTENARIAT	PARTENARIAT CHOISI		PARTENARIAT CHOISI ET CONTRAINT			PARTENARIAT RECHERCHÉ	
COMPÉTENCES	savoir-être et savoir-faire : - « aller vers » - adaptation - accompagnement individuel		savoir faire : - activités, actions avec les groupes - accompagnement individuel - participation aux instances locales			savoir-faire - communication - montage de projet - collaboration active, insertion dans les dispositifs	

ÉDUCATIF



INGENIERIE sociale

Les compétences requises dans le premier groupe renvoient à des savoir-être certainement très caractéristiques de la Prévention spécialisée : capacité d'adaptation, « aller vers » et à des savoir-faire liés au travail individualisé et à la construction d'outils spécifiques externes (association type entreprise d'insertion). Le second groupe met en œuvre des compétences multiples, mais principalement des savoirs et des savoir-faire centrés sur l'accompagnement individuel et la gestion des groupes (activités, actions avec les jeunes et les habitants). Enfin les professionnels du troisième groupe s'inscrivent dans

les dispositifs locaux et développent des compétences d'ingénierie sociale (montage de projets, gestion de dispositifs).

**II - ANALYSE DES COMPETENCES EN
FONCTION
DES METHODES D'INTERVENTION
ET DES MODES D' ACTIONS**

A - LA PRÉSENCE SOCIALE

Parmi l'ensemble des méthodes d'intervention des professionnels de la prévention spécialisée la présence sociale occupe sûrement une place particulière en raison, à la fois, de sa spécificité dans l'ensemble des techniques de l'intervention sociale mais aussi par son absence de visibilité en termes d'actions concrètes. Cette ambiguïté du point de vue du regard externe n'est pas partagée par les professionnels de la prévention spécialisée. Pour construire ce référentiel, quelques 570 compétences ont été associées aux différentes situations analysées. Ces compétences ont été répertoriées suivant la nomenclature présentée précédemment en termes de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être, et de qualités personnelles. Dans ce référentiel, la présence sociale englobe trois modes d'action : le travail de rue, la présence informelle dans un local de quartier et la présence informelle des éducateurs dans une structure autre que le club ou à l'occasion d'un événement local. Les compétences mises en œuvre à l'occasion de cette forme d'intervention ne diffèrent pas fondamentalement de la répartition de l'ensemble des compétences indiquées par les professionnels, les savoir-faire occupent une place largement dominante. Toutefois, on peut noter que les savoir-être et les qualités personnelles sont légèrement plus développés que pour l'ensemble des autres méthodes d'intervention.

Tableau n° 9

Les compétences requises en présence sociale

Type de compétences	Nombre de compétences en présence sociale	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	9	7	64	11
Savoir-faire	61	45	267	47
Savoir-être	45	33	168	29
Qualités personnelles	21	15	71	13
TOTAL	136	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Les compétences jugées indispensables par les professionnels de la prévention spécialisée pour la mise en œuvre de cette méthode d'intervention relèvent de trois domaines différents : technique, pédagogique et relationnel. Au plan technique, les professionnels mettent l'accent sur la nécessité de connaissances très pragmatiques portant sur les différents dispositifs et les structures existantes à l'échelon local. Au plan pédagogique, ils insistent sur la capacité d'observation, la nécessaire adaptation et l'importance de l'improvisation. Au plan relationnel, la facilité à provoquer l'expression de l'autre, la maîtrise de sa propre crainte devant l'agressivité d'autrui mais également la disponibilité pour écouter et entendre la parole de l'autre sont des dimensions fortement valorisées. Mais plus encore que ces dimensions, la présence sociale exige une synthèse de ces compétences que l'on peut résumer par la notion "d'aller vers" les jeunes.

PRESENCE SOCIALE

Identification des modes d'action

- 1) le travail de rue
- 2) présence informelle dans un local de quartier
- 3) présence informelle des éducateurs dans une structure ou un événement local

Compétences principales rencontrées dans les situations professionnelles de ces modes d'actions

1 - Les Compétences et aptitudes de base :

Savoirs

- connaissances pragmatiques : connaissance des dispositifs et des structures en local, connaissance du contexte

savoir-faire

- s'adapter, réagir rapidement, spontanément aux situations,
- observer,
- faciliter l'expression.

Savoir-être

- capacité à "aller vers" les jeunes, les personnes,
 - ne pas avoir peur des personnes rencontrées, ni de la méthode (le travail de rue, notamment),
 - ne pas craindre l'agressivité de certaines personnes, ni l'affrontement verbal ou physique,
 - capacité d'écoute : être prêt à écouter les jeunes, à entendre leurs difficultés, leurs demandes...

Qualités personnelles

- avoir le désir d' "aller vers" les personnes,
- accepter l'improvisation.

2- Compétences associées :

Savoirs

- connaissances théoriques spécifiques en ethnopsychiatrie et sociologie,
- connaissances technico-cliniques (bonne connaissance des problèmes de dépendance, par exemple),
- connaissance globale de l'objet (avoir une bonne connaissance du public).

Savoir-faire

- mettre en confiance,
- capacité d'anticipation : savoir ce que peut déclencher telle ou telle réaction, tel ou tel comportement ,
- intervenir au bon moment, avec opportunité,
- capacité à décoder le discours de la personne,
- prendre du temps,
- écouter pour poser un diagnostic,
- chercher le sens de la démarche,
- être discret dans une situation d'observation.

Savoir-être

- être capable d'autorité, montrer qu'on ne peut tout accepter,
- accepter d'analyser sa propre réaction aux paroles et comportements du jeune: arriver à analyser ce que cela évoque en soi et pour soi,
- être capable de leur dire clairement les choses : qui sont les éducateurs, ce que l'éducateur peut faire avec eux, les limites de son intervention,
- être disponible dans sa tête et dans son temps.

Qualités personnelles

- avoir le désir de chercher à comprendre l'histoire et la situation du jeune : avoir un intérêt pour ce que vit le jeune,
- la créativité pour savoir adapter les moyens au contexte,
- accepter de vivre des expériences de vie de groupe, de vie communautaire,
- spontanéité

1 - LE TRAVAIL DE RUE

Compétences principales pour ce mode d'action

1 - Les Compétences et aptitudes de base :

Savoir-faire

- s'adapter et improviser ,
- écouter, analyser, trier et sélectionner les informations,
- "aller vers",
- anticiper les situations,
- attendre et observer.

Savoir-être

- être capable d'improviser,
- être patient,
- ne pas avoir peur de rencontrer les jeunes dans des lieux ouverts, publics.

Aptitudes

- avoir envie d' "aller vers",
- se sentir bien dans sa peau d'éducateur en Prévention pour accepter de ne rien faire à certains moments.
- avoir confiance en soi car "le travail de rue" est un mode d'action inhabituel et déstabilisant.

2- Compétences et aptitudes associées :

Savoirs

- connaissances théoriques (sociologie, ethnologie...),
- des connaissances techniques : connaître le contexte institutionnel local, les réseaux,
- avoir une bonne connaissance du contexte (caractéristiques du quartier ou du lieu, de la population, de l'environnement...).

Savoir-faire

- capacités relationnelles : savoir faciliter l'expression de l'individu et le mettre en confiance,
- savoir attendre et observer,
- avoir à sa disposition des moyens d'entrer en contact avec les jeunes (savoir jouer au baby-foot et autres jeux électroniques, ...).

Savoir-être

- être opportuniste pour saisir le bon moment pour entrer en contact.

2 - PRÉSENCE INFORMELLE DANS UN LOCAL

Compétences et aptitudes principales pour ce mode d'action

1 - Les Compétences et aptitudes de base :

Savoirs

- des savoirs techniques : une bonne connaissance du contexte (structures et services existants)...

Savoir-faire

- organiser le lieu de manière à favoriser l'expression des jeunes,
 - pouvoir établir un diagnostic rapide de la situation du jeune,
 - avoir déterminé à quel moment ou face à quelle situation il faut être pragmatique et engager des démarches, ou au contraire "prendre du recul", temporiser et donner la priorité à la parole.

Savoir-être

- être disponible pour accueillir les jeunes dans le lieu,
 - être disponible pour écouter le jeune et analyser le contenu de son discours,
 - pouvoir être pragmatique : donner des informations, faire des démarches par téléphone...

2- Compétences et aptitudes associées :

Savoirs

- connaissances théoriques (psychologie, sociologie...),
 - des connaissances techniques :
 * connaître le contexte institutionnel local, les réseaux,
 * avoir des formations complémentaires dans certains domaines (santé, législation...)...

Savoir-faire

- avoir à sa disposition des moyens d'entrer en contact avec les jeunes (savoir jouer au baby-foot, pouvoir leur offrir une boisson...),
 - savoir gérer un lieu d'accueil : organisation du lieu, de son fonctionnement.

Savoir-être

- être accueillant, faire preuve de rigueur, d'autorité, de fermeté.

3 - PRÉSENCE INFORMELLE DANS UNE STRUCTURE OU UN LIEU PUBLIC

Compétences et aptitudes principales pour ce mode d'action

1 - Les Compétences et aptitudes de base :

Savoir-faire

- organiser son intervention ou sa présence avec les partenaires ou les organisateurs,
- définir des objectifs communs...

Savoir-être

- être disponible pour rencontrer les jeunes ou les familles dans le lieu,
- être capable de s'intégrer dans un lieu ou de s'impliquer dans une activité qui n'est pas organisée par soi-même.

Aptitudes

- être tolérant : accepter de participer même si l'on n'est pas d'accord avec tout.

2- Compétences et aptitudes associées :

Savoirs

- des connaissances techniques : connaissance du contexte institutionnel.

Savoir-faire

- organiser des activités ou participer aux activités existantes
- savoir s'intégrer au lieu selon son rôle

Savoir-être

- être capable de s'adapter au contexte

B - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF

L'accompagnement social et éducatif regroupe principalement trois modes d'action : l'entretien individuel avec le jeune, son accueil au local et son accompagnement dans les différentes démarches et enfin le travail avec les familles, ceci pouvant aller jusqu'au travail avec des groupes de familles.

Les compétences proposées dans les situations professionnelle par les éducateurs interrogés mettent en avant, très nettement, des éléments liés au savoir-faire. Les savoirs apparaissent davantage comme nécessaires dans les pratiques de l'accompagnement social et éducatif.

Tableau n° 10

Les compétences requises en accompagnement social et éducatif

Type de compétences	Nombre de compétences en accompagnement social et éducatif	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	27	16	64	11
Savoir-faire	84	51	267	47
Savoir-être	44	27	168	29
Qualités personnelles	11	6	71	13
TOTAL	166	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Probablement plus qu'aucun autre mode d'intervention l'accompagnement social et éducatif exige une articulation des trois domaines de compétences. Technique parce que l'éducateur doit trouver des réponses et des solutions, et pour cela s'appuyer sur des connaissances, un système de gestion de l'information et de la documentation. Dans ce domaine technique, l'éducateur doit mobiliser des connaissances sur son environnement économique et social, analyser une situation et poser un diagnostic. Il doit aussi être capable de mobiliser un réseau d'information et de partenaires.

Dans le domaine pédagogique, il doit savoir accompagner la personne (qui fait quoi, à quel moment ? qui parle ?...), la guider dans les techniques de démarches, construire et gérer une action collective et enfin accorder du temps aux personnes.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF

Identification des modes d'action

- 1 - l'entretien individuel avec un jeune
- 2 - accueil et démarches au local, accompagnement dans les démarches, travail avec les partenaires dans l'accompagnement
- 3 - travail avec les familles
projets avec des groupes (habitants)

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ces modes d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoirs

- **connaissances pragmatiques** : connaître les dispositifs, les services, les structures locaux, les réseaux utiles.

Savoir-faire

- **établir un contact avec la personne** : trouver les mots, l'attitude qui vont déclencher le rapport de confiance,
 - **écouter et comprendre** l'histoire de la personne, ses valeurs, son mode de vie,
 - **analyser et poser un diagnostic** sur la situation évoquée,
 - **mobilisation du réseau** d'information et des partenaires,
 - **savoir accompagner** la personne (qui fait quoi ? A quel moment ? Qui parle ?...),
 - **guider la personne** dans les techniques pour démarcher (apprendre l'utilisation d'outils : téléphone, Minitel ...),
 - **construire et gérer une action collective** : élaborer un projet, gérer des actions.

Savoir-être

- **être objectif** pour écouter et entendre ce que dit la personne,
 - **être disponible et patient** : accorder du temps à la personne, suivre le rythme de la personne,
 - **travailler en partenariat** : entretenir de bonnes relations,
 - **être ouvert** aux cultures et modes de vie des gens du quartier.

Qualités personnelles

- la patience,
- être optimiste et ne pas succomber facilement au découragement,
- être tolérant.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **connaissances en psychologie,**
- **formations techniques** : formation à l'entretien, à l'analyse systémique, à des problèmes particuliers.

Savoir-faire

- **maîtriser** une écoute clinique,
- **aménagement d'un lieu** pour favoriser le déroulement de l'accompagnement,
- **utiliser les ressources** au sein de l'équipe,
- **organiser l'accompagnement** : élaborer un projet individuel, négocier les étapes et le contrat, l'aider à prendre des décisions...
- **assurer** le relais et la médiation avec les autres services ou structures,
- **mobiliser** les personnes autour d'un projet,
- **rédiger** un projet, **présenter** oralement une synthèse.

Savoir-être

- **laisser** la personne prendre son temps,
- **être diplomate, tolérant** avec les partenaires,
- **être dynamique, moteur** dans les projets avec les groupes,
- **accepter** de se confronter et de s'affronter à un collectif, à des parents.

Qualités personnelles

- **avoir** le sens de l'humour.

1 - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL : L'ENTRETIEN

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ces modes d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoirs

- techniques d'entretien

Savoir-faire

- **réussir le premier contact avec la personne** : trouver les mots, l'attitude qui vont déclencher le rapport de confiance,
- **écouter et comprendre** l'histoire de la personne,
- **analyser** la situation évoquée.

Savoir-être

- **être attentif** pour écouter et entendre ce que dit la personne
- **être disponible** : accorder du temps à la personne

2- Compétences associées :

Savoirs

- **connaissances en psychologie,**
- **des problèmes particuliers** qui se posent aux jeunes (toxicomanie, incarcération...).

Savoir-faire

- **écouter** (écoute clinique),
- **prendre le temps** pour laisser la personne parler,
- **aménagement du lieu** pour favoriser le déroulement de l'entretien,
- **utiliser les compétences** au sein de l'équipe.

Savoir-être

- **être à l'aise dans sa fonction d'éducateur** : l'expliquer,
- **laisser la personne prendre son temps.**

2 - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL : LES DÉMARCHES

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ces modes d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoirs

- **Connaissances pragmatiques** : connaître les dispositifs, les services et structures, les réseaux utiles.

Savoir-faire

- **Mobiliser** un réseau d'information et des partenaires,
 - **savoir accompagner la personne** (qui fait quoi ? A quel moment ? Qui parle ?...),
 - **poser un diagnostic** sur la situation de la personne, son histoire,
 - **coordonner** les démarches et les intervenants,
 - **guider la personne dans les démarches** : lui apprendre et lui expliquer l'utilisation des outils (téléphone, Minitel...),
 - **se constituer** un réseau avec quelques partenaires.

Savoir-être

- **être patient et tolérant** : suivre le rythme de la personne,
 - **être disponible en temps, être disponible dans son attitude** pour favoriser l'expression de l'autre.

Qualités personnelles

- être patient,
 - ne pas se décourager facilement,
 - être optimiste,
 - être tolérant.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **connaissances en psychologie.**

Savoir-faire

- **capacité à négocier** avec les personnes,
- **coordonner** l'accompagnement avec les autres intervenants,
- **utiliser les compétences** internes de l'équipe,
- **travailler avec la personne** : élaborer un projet individuel, négocier un contrat moral, l'aider à prendre des décisions...
- **assurer le relais** avec les autres services ou structures, **orienter** vers les autres intervenants.

Savoir-être

- **dire ses sentiments**, son opinion sur le déroulement de l'accompagnement,
- **accepter le travail en partenariat** : être diplomate, tolérant et entretenir de bonnes relations avec les autres intervenants.

Qualités personnelles

- **avoir** le sens de l'humour.

3 - TRAVAIL AVEC LES FAMILLES ET LES GROUPES

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ce mode d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoirs

- **Connaissances pragmatiques** : milieu culturel, contexte local, dispositifs et structures, vie.

Savoir-faire

- **savoir organiser une action collective** : gestion du projet, des actions, répartition des rôles...
 - **apprécier et respecter** les règles et codes de vie des familles et des habitants,
 - **diriger une réunion de groupe** : provoquer et faciliter les échanges,
 - **écouter** en abandonnant ses propres codes et références.

Savoir-être

- **être attentif** aux réactions de personnes face aux problèmes matériels,
 - **être ouvert** aux cultures et modes de vie des familles rencontrées,
 - **jouer un rôle de médiateur**.

Qualités personnelles

- **capacité d'improvisation** : avoir de l'imagination.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **formation en psychologie**,
 - **formation à l'analyse systémique**,
 - **connaissances techniques** : juridiques.

Savoir-faire

- **rédiger un projet, le présenter et le soutenir**,
 - **diversifier les activités supports**,
 - **mobiliser de personnes dans un collectif**.

Savoir-être

- **être moteur**, ne pas hésiter à être moteur dans le projet,
 - **oser se confronter et s'affronter** à un collectif, à des parents.

C - L'ANIMATION EDUCATIVE ET SOCIALE

Ce type d'intervention va des formes les plus anciennes de l'action éducative : camps et week-ends, sorties éducatives à des formes plus actuelles d'interventions sur les quartiers : réalisation de projets communautaires en passant par les activités de groupes dans les locaux des clubs. Si les qualités personnelles sont peu mises en avant dans ce type d'activité, en revanche, les savoir-faire occupent une place importante. Les savoir-être sont également privilégiés.

Tableau n° 11

Les compétences requises en animation éducative et sociale

Type de compétences	Nombre de compétences en animation éducative et sociale	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	9	7	64	11
Savoir-faire	74	56	267	47
Savoir-être	42	32	168	29
Qualités personnelles	6	5	71	13
TOTAL	131	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Le domaine relationnel occupe certes une place non négligeable. Il faut avoir envie de vivre avec des jeunes, ne pas craindre la présence d'un groupe. La dimension technique est également importante. L'éducateur doit savoir gérer une activité et construire un projet, il doit surtout savoir résoudre les multiples problèmes liés à la mise en œuvre de telles activités.

Toutefois, l'animation éducative et sociale reste le royaume des pédagogues. Il faut d'abord observer et analyser les comportements, construire un programme d'activités adapté à la situation, faire produire un collectif. L'éducateur est animateur social, sachant contenir et maîtriser les comportements agressifs, ferme et tolérant, il se doit d'être exigeant dans la réalisation et le déroulement de l'activité.

ANIMATION EDUCATIVE ET SOCIALE

Identification des modes d'action

- 1 - Séjours : camps et week-ends
sorties éducatives
- 2 - Activités éducatives
accueil au local, au club (pour des activités)
- 3 - Réalisation de projets communautaires (animation de quartier avec des groupes)

Compétences principales rencontrées dans les situations professionnelles de ces modes d'actions

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoir-faire

- **Observer et analyser** les comportements individuels, de groupe,
- **Adaptation** d'un programme d'activité en fonction de la situation,
- **Savoir organiser et gérer** une activité,
- **Faire produire un groupe** : stimuler, faire émerger les idées, concrétiser sous forme de projet,
- **Contenir** et maîtriser les conduites et comportements excessifs ou agressifs,
- **Résoudre** et faire face aux problèmes liés à la mise en œuvre (matériel, financement).

Savoir-être

- **Etre directif**, ferme et tolérant à la fois,
- **"Faire avec"** les jeunes,
- **Etre exigeant** dans le déroulement de l'activité,
- **S'adapter** aux situations,
- **Ne pas craindre** les jeunes en groupe,
- Etre dynamique et enthousiaste.

Qualités personnelles

- **Avoir envie** de vivre des moments forts et de proximité avec les jeunes,
- **Avoir l'esprit** de décision,
- **Etre calme**, patient.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **Connaissances** en psychosociologie des groupes,
- **Maîtrise** de techniques particulières.

Savoir-faire

- **Déterminer** des priorités dans le choix des réponses à apporter,
- **Prendre des décisions** pour influencer sur le déroulement des situations et sur les comportements,
- **Saisir** les opportunités et **proposer** des activités,
- **Négocier et impliquer** les personnes dans le cadre d'un projet,
- **Diriger** une réunion.

Savoir-être

- **Être réceptif** à l'évaluation, à l'analyse des pratiques,
- **Être ouvert** aux cultures et modes de vie des personnes,
- **Avoir l'esprit** de décision,
- **Être souple** dans l'aménagement du déroulement de l'activité, du programme,
- **Sortir de son rôle d'éducateur** pour avoir un autre type de relations,
- **Accepter** la négociation, les compromis.

Qualités personnelles

- **Avoir l'esprit** de synthèse,
- **Être "structuré dans sa tête"** pour penser et construire des projets,
- **Être passionné** par une activité particulière,
- **Avoir le sens** de la relation "avoir le contact facile".

1 - SÉJOURS ET SORTIES ÉDUCATIVES

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ces modes d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoir-faire

- Analyser les comportements individuels,
- Analyser les comportements de groupe,
- **Adaptation des décisions aux situations** : remise en cause d'un programme,
- **Organisation du séjour** : programmation, étapes nécessaires,
- **Maîtriser** le déroulement des événements face à un groupe,
- **Contenir** les conduites et les comportements excessifs ou agressifs,
- **Donner** un cadre et des règles.

Savoir-être

- **Être directif**, ferme, pouvoir s'opposer à un groupe,
- **Être tolérant**, non autoritaire, ouvert au dialogue.

Qualités personnelles

- **Avoir envie** de vivre des moments forts parmi les jeunes,
- **Être calme**, patient,
- **Avoir l'esprit** de décision.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **Connaissances** en psychosociologie des groupes.

Savoir-faire

- **Observer** les comportements,
- **Déterminer** des priorités dans le choix des réponses à apporter dans les situations vécues,
- **Prendre des décisions** pour influencer sur le déroulement des situations et sur les comportements.
- **Agir** de manière à désorganiser le conflit,
- **Saisir** les opportunités et **proposer** des activités.

Savoir-être

- **Être souple** dans l'aménagement du déroulement des activités ou de l'emploi du temps,
- **Sortir de son rôle d'éducateur** pour avoir un autre type de relations,
- **Accepter** la négociation, les compromis.

2 - ACTIVITÉS ÉDUCATIVES ET ACCUEIL AU LOCAL

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ces modes d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoir-faire

- **Organiser et gérer** une activité,
- **“Faire avec”** les personnes,
- **Stimuler**, faire émerger les idées, clarifier les attentes,
- **Synthétiser et traduire** les demandes, les attentes en termes de projets,
- **Analyser, comprendre et réagir vite** aux situations conflictuelles, dans les moments de tension.

Savoir-être

- **Se donner à voir** dans une pratique d'activité “faire avec”,
- **Être exigeant** dans la pratique de l'activité, dans les règles et contraintes liées à l'activité,
- **Capacité d'adaptation** aux situations,
- **Être à l'écoute**,
- **Ne pas avoir peur** d'être seul au milieu des jeunes.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **Connaître** des techniques de conduite de réunion,
- **Maîtriser** des connaissances, des savoir-faire techniques (mécanique, photo, judo).

Savoir-faire

- **Ne pas hésiter** à intervenir avant que les situations dégènèrent,
- **Savoir négocier et apprendre** aux jeunes à négocier,
- **Rechercher** l'implication des personnes dans les projets,
- **Faire émerger** les compétences des jeunes.

Savoir-être

- **Se donner à voir** dans l'exercice de l'activité : “faire avec”,
- **Faire preuve** de fermeté,
- **Agir et décider vite**.

Qualités personnelles

- **Avoir l'esprit** de synthèse,
- **Être structuré** dans sa tête pour penser et construire des projets,
- **Être passionné** par une activité particulière.

3 - RÉALISATION DE PROJETS COMMUNAUTAIRES

Compétences principales rencontrées dans toutes les situations professionnelles de ces modes d'action

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoir-faire

- **Organiser et gérer une activité** : négocier les modalités de fonctionnement de l'activité,
- **Élaborer, construire et mettre en place un projet** : maîtriser les différentes phases,
- **Mobiliser et utiliser** les énergies des personnes et des groupes,
- **Faire face** aux problèmes concrets (financement).

Savoir-être

- **Être enthousiaste et s'impliquer** dans un projet pour entraîner les autres,
- **S'interroger sur ses pratiques** : chercher les causes des échecs.

2- Compétences associées :

Savoirs

- **Avoir des connaissances**, des savoir-faire particuliers (bâtiment, musique...).

Savoir-faire

- **Diriger une réunion**,
- **Analyser un échec**, un "désaccord" avec des jeunes,
- **Ne pas laisser passer** un "désaccord" avec des jeunes.

Savoir-être

- **Etre exigeant** dans l'élaboration et le déroulement des activités, du projet,
- **Etre réceptif**, ouvert aux cultures et modes de vie des personnes.

Qualités personnelles

- **Avoir le sens de la relation** : "avoir le contact facile".

4 - L'ACTION INSTITUTIONNELLE ET LE PARTENARIAT

Les compétences proposées dans les situations professionnelles par les éducateurs interrogés sont assez diversifiées. Le travail en partenariat semble exiger des compétences attachées à la personne (savoir-être et qualités personnelles), mais ce type d'intervention nécessite aussi de posséder un certain nombre de savoirs. Il est d'ailleurs celui qui requiert le plus de savoirs.

Tableau n° 12

Les compétences requises en action institutionnelle et partenariat

Type de compétences	Nombre de compétences en action institutionnelle et partenariat	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	13	15	64	11
Savoir-faire	34	40	267	47
Savoir-être	25	30	168	29
Qualités personnelles	12	15	71	13
TOTAL	84	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Le contenu des dix fiches ne présentait pas de caractères suffisamment hétérogènes pour distinguer les modes d'action.

L'action institutionnelle et le travail avec les intervenants et autres partenaires locaux impliquent un développement des compétences techniques de deux types :

- une mise en relation des problèmes rencontrés par les jeunes avec les réponses possibles en local (un problème = une solution),

- le second type concerne la gestion du travail en collectif et nécessite également des compétences dans le domaine relationnel.

D - L'ACTION INSTITUTIONNELLE ET LE PARTENARIAT

Identification du mode d'action

- Élaboration avec des partenaires de projets communs
- Participation à une action dans le cadre de dispositifs
- Aide et soutien aux partenaires

Compétences principales rencontrées dans les situations professionnelles de ces modes d'actions

1 - Les Compétences techniques de base :

Savoirs

- **Connaissance** des dispositifs locaux.

Savoir-faire

- **Travailler et négocier** avec des personnes hors du travail social,
- **Animer une réunion** : rigueur et méthode,
- **Travailler en groupe** : une exigence de méthode.

Savoir-être

- **Etre à l'écoute** de tous les participants,
- **Etre pragmatique.**

Qualités personnelles

- **La tolérance.**

2- Compétences associées :

Savoirs

- **Être formé** aux techniques de conduite de réunions.

Savoir-faire

- **S'exprimer** clairement en public,
- **Savoir construire** des projets, les rédiger, les présenter,
- **Savoir rédiger.**

Savoir-être

- **Rester calme** quelles que soient les circonstances,
- **S'adapter** aux personnes présentes.

Qualités personnelles

- **L'esprit de synthèse,**
- **La patience.**

E - LES METHODES D'INTERVENTION SPECIFIQUES

Les compétences proposées dans les situations professionnelles par les éducateurs interrogés mettent surtout en avant des critères liés à la personne en termes de qualités personnelles.

Tableau n°13

Les compétences requises dans les méthodes d'intervention spécifiques

Type de compétences	Nombre de compétences en intervention spécifique	%	Les compétences de la prévention spécialisée	%
Savoirs	6	11	64	11
Savoir-faire	14	26	267	47
Savoir-être	12	23	168	29
Qualités personnelles	21	40	71	13
TOTAL	53	100	570	100

Source : CRÉDOC-PROMOFAF - 1995

Les situations professionnelles correspondant à cette méthode distinguent des formes très différentes (auto-école, insertion par l'économique, soutien scolaire en partenariat) pour trouver une unité à l'ensemble. De plus, les situations professionnelles décrites sont trop hétérogènes : entretien avec un jeune, présentation d'un projet à des partenaires, une pratique de chantier, une réunion de bilan. Tout regroupement de compétences doit-être examiné avec précaution.

**III - COMPÉTENCES COLLECTIVES,
COMPÉTENCES INSTITUTIONNELLES**

L'approche emploi/métier centrée sur une analyse des pratiques professionnelles effectives a finalement peu mis en évidence les compétences collectives (compétences de l'équipe) et les compétences institutionnelles (compétences des administrateurs, de l'association).

Une première raison à cela, réside certainement dans la méthode adoptée. L'objectif de construire des agrégats situation professionnelle/compétences a concentré l'analyse des compétences mises en œuvre davantage sur l'individu-éducateur, que sur l'association ou l'équipe, gestionnaire d'une mission et prestataire d'un service. Le second motif de cette absence tient au contenu des entretiens d'éducateurs.

L'équipe : un lieu de complémentarités, et d'échanges

Les références aux compétences de l'équipe sont assez peu nombreuses dans les analyses des situations professionnelles des éducateurs. Elles apparaissent surtout dans l'accompagnement social et éducatif. L'équipe est vécue comme un lieu de ressources possibles, un lieu de complémentarités techniques. Plus exactement, ce sont les compétences de chacun des individus qui la composent qui sont utilisées :

- utiliser les compétences au sein de l'équipe : expérience d'un collègue, discussion en équipe ou avec un psychologue (fiche 2-4 de l'annexe), expérience d'un collègue qui connaît bien les dispositifs (fiche 2-11)

L'équipe, est aussi un instrument dans la gestion de l'action, un outil, un support qui permet un travail en « relais » avec les collègues :

- travailler en relais avec les autres membres de l'équipe pour accompagner le jeune dans sa démarche de dréinsertion (fiche 5-3), avec les membres de l'équipe qui connaissent les grands frères et soeurs (fiche 5-5).

Cependant, l'importance de l'équipe a été évoquée par la majorité des éducateurs, à d'autres moments de l'entretien, en dehors de l'analyse des compétences en situation professionnelle. L'équipe est décrite comme lieu de « ressourcement », de confrontation, d'échanges. Un lieu qui favorise « la prise de distance » avec les problèmes rencontrés. Elle est aussi « un puits de compétences » : les individus qui la constituent ont chacun

de multiples compétences qui peuvent contribuer à la résolution de problèmes, à la réflexion.

Cette notion de l'équipe renvoie à une fonction utilitaire, pour le professionnel. L'équipe a été peu évoquée comme lieu d'émergence des projets, lieu d'élaboration des politiques d'action communes, comme une entité productrice de compétences collectives.

Ce dernier constat conduit à nuancer le discours permanent des éducateurs sur l'importance de l'équipe en Prévention spécialisée. D'autant plus, que les entretiens et les rapports d'activités ont montré les limites de la notion d'équipe : peut-on parler d'équipe lorsque le nombre d'éducateurs ne dépasse pas trois personnes, voire lorsque la personne est seule...? Et comment interpréter cette façon d'intervenir car, comme le souligne le C.T.P., l'équipe est un élément fondamental dans la méthodologie d'intervention de la Prévention spécialisée?

Des compétences institutionnelles peu développées

Dans les entretiens, la structure employeur, l'association ou le service apparaît peu en terme d'apport de compétences -apport logistique, apport de réflexion, appui politique-. L'étude CRÉDOC/PROMOFAF ne permet pas d'analyser précisément le rôle joué par l'organisme employeur. Tout juste peut-on se risquer à une typologie qui ne peut prétendre qu'à ouvrir des pistes de réflexion et d'étude plus approfondie. Il nous semble que l'on peut distinguer :

- 1- la structure administrative, dirigée par des salariés du secteur qui assurent une gestion essentiellement fonctionnelle
- 2- la structure composée de militants et de notables locaux qui gèrent le fonctionnement de la structure
- 3- la structure de militants et de notables locaux qui réfléchissent avec l'équipe sur les orientations et les actions engagées par les équipes,
- 4- la structure de militants, de professionnels, d'élus locaux qui déterminent et décident des orientations avec les équipes, voire pour les professionnels.

Cette tentative de catégorisation doit être envisagée comme la formulation d'une hypothèse qui demanderait à être vérifiée. Mais, déjà un constat peut être fait à partir de l'enquête présente : le capital de compétences présentes dans la structure employeur - administrateurs ou autres- est certainement peu mis à contribution, sous employé. Malgré

tout, dans quelques rapports d'activité reçus par le CRÉDOC, les orientations de l'association, son rôle dans l'action locale de prévention sont présentés, explicités, au lecteur. Or, les méthodes d'intervention de ces associations et de ces équipes sont plutôt orientées vers une logique d'insertion, vers une logique d'intervention plus globale liée aux politiques locales. Ce positionnement délibérément actif de l'association et de l'administrateur constitue certainement une des clefs des enjeux actuels de la Prévention spécialisée dans lesquels toutes les compétences devront être mises à contribution.

Cependant, développer les compétences collectives, et surtout les compétences institutionnelles signifie peut-être, sortir l'équipe de « son colloque singulier avec les jeunes et le quartier » -pour paraphraser une expression bien connue qui visait à caractériser une façon d'intervenir du travailleur social- et encourager les administrateurs à jouer un rôle politique dans la définition des missions et leur négociation.

**CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS
SUR L'USAGE DE CE RÉFÉRENTIEL**

CONCLUSIONS

Le premier résultat de l'analyse des compétences porte d'abord sur les situations professionnelles concrètes des éducateurs en Prévention. L'accent mis, dans les entretiens, sur la présence sociale, mais aussi sur l'accompagnement social et éducatif - près des deux-tiers des situations professionnelles décrites relèvent de ces méthodes d'intervention- explicite la spécificité non pas d'une pratique, mais d'un métier.

Ce champ délimité par ces deux méthodes d'intervention est bien identifiable -plutôt homogène- et surtout est assez nettement distinguable d'autres approches comme l'insertion par l'économique, le conseil en économie sociale et familiale, ou des activités plus nouvelles de formation ou d'accueil et d'orientation, le développement social. Il concourt à une identification de la spécificité de la Prévention spécialisée qui se distinguerait par le travail de rue et le suivi des jeunes.

Le second résultat global porte sur le type de compétences décrites par les professionnels. L'importance accordée à la catégorie des savoir-faire, est frappant -alors que le discours ambiant est plutôt dans le milieu, aux savoir-être et qualités personnelles - et cela quelque soit les méthodes d'intervention- :

savoirs	11%
savoir-faire	47%
savoir-être	29%
qualités personnelles	13%

La part des compétences qui ne relèvent pas d'apprentissages professionnels, de l'expérience professionnelle reste très faible. Or le savoir-faire fait référence, dans une pratique professionnelle à la résolution de problèmes pratiques, mais surtout :

« c'est invoquer une compétence dans l'exercice d'une activité et c'est évoquer des pratiques de l'ordre de l'artisanat. L'artisan a la maîtrise d'une activité qui requiert une adresse spécifique, des tours de mains, parfois de l'ordre du secret de fabrication; c'est aussi celui qui est en relation directe avec l'objet sur lequel il travaille » ³⁵

³⁵ MARTINET J-L et alii : Les éducateurs aujourd'hui ». Coll. Pratiques sociales. Ed. Privat, Paris 1993

Cette prédominance du savoir-faire renvoie davantage au concept de métier qu'à celui d'emploi, de fonction. Les compétences se situent manifestement dans le champ de l'éducatif et de la rééducation. Les compétences dominantes dans le champ conduisent à un truisme. Fallait-il même faire une enquête pour cela? : les éducateurs en Prévention éduquent -organiser une activité, agir en situation difficile, écouter, être disponible, avoir de l'autorité et respecter l'autre...on peut multiplier les exemples de ces compétences qui sont à référer à une fonction de nature éducative.

Cependant, le troisième résultat porte sur l'affirmation de multiples compétences, compétences à acquérir des savoirs et à les entretenir, compétences techniques, relationnelles, compétences portant sur des méthodes de travail. L'idée d'un ensemble mou sans compétences affirmées ne ressort pas de cette enquête.

En fait, comme de nombreux métiers de services -ou des métiers à forte autonomie-, il y a deux groupes de compétences nécessaires :

- des compétences propres à la résolution de problèmes concrets
- des compétences d'ingénierie du travail, d'organisation

Parmi ces dernières compétences, il existe un hors champ éducatif. Des équipes ou des professionnels répondent aux demandes plus globales dans le domaine des politiques locales, répondent à une attente technique des élus de soutien et d'assistance à l'ingénierie de projets. Entre "acharnement", et "résistance" des éducateurs de Prévention spécialisée à rester des pédagogues, des « éducateurs » à conserver les privilèges du métier et des professionnels qui s'orientent vers une logique de prestation de service, les directeurs et les administrateurs vont avoir un rôle essentiel dans les années à venir pour gérer cette tension entre logique de métier et logique d'emploi, logique de fonction.

La difficulté que vont rencontrer administrateurs et directeurs d'équipes de Prévention se situe dans la variabilité et l'élasticité des compétences. Auparavant elles étaient gérées en interne parce que l'équipe ou le service maîtrisait l'ensemble du processus d'intervention. Les éducateurs et les responsables déterminaient eux-mêmes leur degré d'investissement dans tel ou tel domaine et assuraient la cohérence de l'ensemble. Aujourd'hui, confrontés aux injonctions des pouvoirs publics à participer aux actions d'insertion sociale, aux dispositifs de la politique de la Ville, les équipes sont amenées à répondre à une logique d'appel d'offre et à s'engager sur des missions n'ont plus définies par eux-mêmes, mais à l'extérieur. Leur spécificité risque de se réduire à la Présence sociale, méthode d'intervention que seule la Prévention spécialisée pratique. Les autres actions seront développées selon les commandes ou les choix des politiques

locales. Pour les directeurs, pour les équipes, cela pourrait signifier une gestion des compétences, plus souple, plus ajustée à la commande, plus techniques, et opérationnelles et moins marquées par l'éthique éducative et par le métier d'éducateur.

La Prévention spécialisée est un système complexe et paradoxale comme l'explique Tony MORIN³⁶. Faible hiérarchisation, autonomie des acteurs, multiplicité des rôles sociaux, polyvalence des fonctions, sont autant de caractéristiques d'une organisation hypercomplexe que l'on retrouve dans une équipe de Prévention spécialisée.

³⁶ Ibid p. 10

PRÉCONISATIONS SUR L'UTILISATION DU RÉFÉRENTIEL

Ce référentiel de compétences constitue **un outil de diagnostic et d'aide à la décision** qui peut être utilisé par différents acteurs : administrateurs, directeurs, équipes et individus. Son utilisation peut être très diversifiée.

1- Pour chaque éducateur, il permet :

- * de disposer d'un bon recensement des actions et des pratiques en Prévention spécialisée

- * de situer ses propres champs de compétences

2- pour les équipes, il permet :

- * de situer les compétences au sein de l'équipe

- * de clarifier les compétences individuelles et de construire les compétences collectives de l'équipe.

- * de conduire au sein de l'équipe, une réflexion sur les méthodes d'apprentissage et de transmission des compétences nécessaires

3- pour les équipes, directeurs et administrateurs, il permet :

- de faciliter le recrutement en,

- * identifiant les méthodes et les logiques d'intervention de l'association et de l'équipe

- * identifiant les forces et les faiblesses au sein de l'équipe,

- * repérant les besoins de compétence en fonction du contexte social-économique, politique et administratif

- de constituer un outil, une base,

- * pour décrire l'action de Prévention spécialisée

- * pour décrire le travail effectué à l'extérieur (autres intervenants, élus, responsables locaux) et aux postulants,

- de gérer les ressources humaines :

- réfléchir les plans de formation

- orienter, guider les professionnels en fonction de leurs compétences
- de mettre en adéquation les compétences disponibles et les logiques d'intervention :
 - articuler les évolutions de compétences en fonction des évolutions des pratiques de l'équipe
 - se repositionner dans le champ de l'action sociale et éducative :
 - les actions mises en place correspondent-elles aux orientations souhaitées?

Ce référentiel constitue **une base de réflexion, un outil de travail pour tout organisme de formation**. Il propose un recensement des modes d'actions, il décrit des situations professionnelles qui peuvent être utilisées pour :

- faire découvrir la Prévention spécialisée,
- faire découvrir le travail d'éducateur en Prévention spécialisée,
- construire des programmes de formation relatifs à ce secteur de l'action éducative et sociale

Il présente un large éventail de compétences : compétences indispensables, compétences non indispensables mais qui constituent des atouts supplémentaires. L'analyse de ces compétences et leur classement en fonction des méthodes d'action mises en oeuvre permet, éventuellement, de développer des actions spécifiques de formation, qui sans devenir des actions de spécialisation -pour respecter les principes de la Prévention- peuvent constituer des formations complémentaires des compétences déjà acquises ou déjà présentes dans l'équipe.

ANNEXES

**COMPÉTENCES/APTITUDES
SELON
LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES**

Les fiches présentées dans cette dernière partie constituent l'agrégat originel de chacune des situations professionnelles évoquées par les éducateurs et avec les compétences décrites. Nous avons souhaité rester au plus près de l'expression des éducateurs, au plus près de leur parole pour éviter de la trahir. Elle est parfois riche, elle peut être très illustrée, des termes peuvent incommodés, être ambigus, des expressions ou des idées peuvent apparaître audacieuses, périlleuses... Le débat est ouvert.

Malgré tout, ce n'est pas un matériau brut. Le CREDOC a opéré un premier traitement de cette parole, en reconstruisant des catégories de compétences en terme de savoirs, savoir-faire, savoir-être et aptitudes et qualités personnelles.

Les situations professionnelles ont été analysées et parfois regroupées sous une même situation professionnelle-type. A chaque "situation professionnelle-type" correspond un ensemble de compétences susceptibles d'être regroupées de manière cohérente à partir des compétences identiques ou complémentaires notées pour chacune des situations évoquées.

Les agrégats "Situation professionnelle-compétences" sont présentés sur forme de fiches qui précisent la méthode d'intervention dans laquelle s'inscrit la situation professionnelle, le mode d'action utilisé, les compétences-types mobilisées.

Lorsqu'un type de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être, qualités personnelles) n'apparaît pas dans une fiche, cela signifie qu'au cours des entretiens, aucune phrase, aucun terme ne fait référence à ce type de compétences

1 - LA PRESENCE SOCIALE

19 FICHES

FICHE n° 1-1
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une rencontre avec un jeune connu

Exemple n°1 : Contexte : L'éducateur est dans un bar, avec des jeunes. Arrive un jeune qu'il connaît. Celui-ci ne l'a pas vu, l'éducateur va le voir. Ils échangent quelques mots.

Situation décrite : les quelques minutes de l'échange

Exemple n°2 : Contexte : L'éducateur se rend chez un jeune à qui il doit remettre des papiers administratifs. Devant la cage d'escalier, il rencontre un autre jeune qu'il connaît.

Situation décrite : les quelques minutes de l'échange

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- connaître le cadre méthodologique de l'arrêté de 72 : anonymat, libre adhésion.

savoir-faire :

- faire en sorte que le jeune s'exprime : le mettre en confiance : on parle d'abord de choses anodines,
 - savoir écouter,
 - saisir les opportunités pour maintenir, entretenir une relation.

savoir-être :

- avoir un intérêt pour ce que vit le jeune,
 - aider, inciter, par son attitude, ses mots à la discussion, à l'échange.

qualités personnelles :

- avoir envie d'aller vers le jeune.

FICHE n°1-2
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue :

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une rencontre avec un jeune suivi

Exemple n° 1 : Contexte : L'éducateur rencontre un jeune dans la rue. Ce jeune est connu de l'équipe de prévention depuis plusieurs années. Il est, au moment de la rencontre, suivi conjointement par l'éducateur de Prévention et un éducateur de Justice.

Situation décrite : le déroulement de la rencontre.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- connaître les procédures judiciaires.

savoir-faire :

- **maintenir une relation de confiance** avec un jeune que l'on suit avec son accord en collaboration avec un éducateur de Justice,
- **proposer des orientations difficilement acceptables** : le jeune voulait faire de la planche à voile, mais voulait avoir sa planche : nécessité d'être très concret et de ne pas s'engager dans une discussion : proposition de chantier pour financer son projet,
- **savoir accrocher le jeune**, faire en sorte qu'il ait envie de parler de sa situation actuelle, des problèmes dans lesquels il se trouve,
- **s'adapter aux situations imprévues** : l'éducateur interrompt son "tour de quartier" et reste un long moment à discuter avec le jeune, à programmer les démarches.

savoir-être :

- **réagir vite et saisir les occasions** pour établir le contact,
- **vouloir écouter** les histoires, les problèmes et les joies des autres,
- **être avenant.**

FICHE n° 1-3
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la rencontre d'un groupe de jeunes connus

Exemple n°1 : Contexte : L'éducateur est assis dans un lieu public parmi un groupe de jeunes qui "glandent", parmi lesquels figurent un ou deux dealers. Au bout d'un moment, l'un d'entre eux prend l'éducateur à part.

Situation décrite : le contact avec le jeune.

Exemple n°2 : Contexte : Un éducateur fait le "tour du quartier" entre 18 et 19 h. Un groupe de jeunes est installé dans un square. L'éducateur est allé vers eux, pour dire bonjour à ceux qu'il connaît. Situation décrite : le contact avec ces jeunes.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- avoir une bonne connaissance théorique de la toxicomanie,

savoir-faire :

- **entrer dans un groupe** : comment saluer les uns et les autres, quels sont les mots qui peuvent créer une "accroche" avec le groupe, mais aussi tel ou tel jeune,
- **saisir les opportunités pour engager un dialogue**: le jeune voulait un rendez-vous. A partir de cette demande, l'éducateur relance directement sur sa consommation de drogue,
- **analyser l'attitude du jeune dans la situation** : il ne s'agissait pas pour le jeune d'obtenir des informations; l'éducateur a beaucoup parlé pour rassurer le jeune (suite échec d'une cure),
- **bonne connaissance des personnes** : la connaissance de l'histoire du jeune permet de maîtriser l'entretien et ainsi de favoriser l'expression du jeune,
- **savoir relativiser**, distancier, prendre du recul avec les échecs (cure),
- **observer et écouter** ce qui se passe dans le groupe, ce que vient perturber et déclencher l'arrivée de l'éducateur, les réactions des jeunes.

savoir-être :

- **aller vers vers les jeunes**,
- **la disponibilité** : même si l'éducateur est au milieu d'un groupe, il doit donner des signes, avoir une attitude qui favorise l'échange individuel (en fonction de l'objectif de sa présence dans le groupe).

qualités personnelles :

- **avoir envie d'aller vers les jeunes**.

FICHE n° 1-4
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la rencontre d'un groupe de jeunes connus, mais avec une situation de provocation

Contexte : Deux éducateurs abordent un petit groupe de jeunes qu'ils connaissent, dans un coin, que ces derniers ont choisi pour être tranquilles. L'un des jeunes sort du shit et roule un joint pendant la discussion.

Situation décrite : la réaction de l'éducateur.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **savoir ce que peut déclencher telle ou telle réaction** ou attitude de l'éducateur,
- **savoir intervenir** pour ne pas cautionner, mais sans casser le lien : l'éducateur doit choisir dans l'instant la "bonne" attitude pour ne pas se couper du groupe, et dans le même temps, marquer son désaccord,
- **manier l'humour** : dans le cas présent, l'éducateur a choisi l'humour pour marginaliser le jeune et signifier à tous son désaccord.

savoir-être :

- **se positionner comme éducateur** : réagir pour ne pas être perçu comme un adulte quelconque,
- **être capable de montrer qu'on ne peut tout accepter** : montrer que ce n'est pas un rejet, mais un positionnement par rapport à des lois et à des règles.

qualités personnelles :

- **avoir de l'humour,**
- **avoir des qualités d'improvisation.**

FICHE n°1-5
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la rencontre avec des jeunes, lors que l'équipe est en phase d'implantation.

Contexte : L'équipe se trouve dans une phase de démarrage d'une action de PS dans un quartier auprès de jeunes de 16 à 18 ans. Un éducateur et une éducatrice "se promènent" dans le quartier dans le but d'établir un contact avec des jeunes.

Situation décrite : Le premier contact avec un groupe de 4 jeunes.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **savoir forcer les choses, aller au devant** des jeunes quelle que soit leur réaction,
- **analyser les réactions** et déterminer s'il est important de se présenter comme éducateur dès ce premier contact.

savoir-être :

- **capacité d'écoute** : entendre les demandes,
- **savoir leur dire clairement** qui on est, ce qu'on peut faire avec eux,
- **capacité à "aller vers"** : il faut avoir envie d'aller à la rencontre de l'autre. L'autre non comme objet de la mission, mais comme personne singulière,
- **vaincre son appréhension** de la première rencontre, du premier contact.

qualités personnelles :

- **le fait d' "aller vers"** ne se commande pas. C'est une attitude que l'on a ou que l'on n'a pas,
- **aimer aller vers l'inconnu, l'aventure.**

FICHE n°1-6
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la recherche du contact auprès d'un jeune particulier

Contexte : Une jeune fille fait la manche dans le quartier. L'éducatrice passe avec une autre fille. Les deux jeunes filles se connaissent et une discussion s'engage à trois.

Situation décrite : le déroulement de la discussion.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- avoir une bonne connaissance des problèmes de dépendance.

savoir-faire :

- savoir réagir et organiser la rencontre, l'échange (trouver un lieu favorable),
- repérer, diagnostiquer très rapidement le problème manifeste de la personne (toxico, alcool).
- savoir écouter le discours, puis analyser, trier et sélectionner les informations, hiérarchiser les difficultés, dégager des priorités,
- être capable de répondre à certains besoins de la personne tout en réussissant à établir une relation de confiance,
- s'appuyer sur les relations existantes entre les jeunes filles pour entrer en contact avec la personne,
- définir des stratégies d'approche : être à la fois discret, et quand il le faut intervenir : l'éducatrice a laissé parler les filles entre elles, elle a attendu une occasion pour dire quelque chose et ensuite s'adresser à la jeune fille.

savoir-être :

- être disponible "dans sa tête" et disposer de son temps,
- être à la fois discrète et attentive .

FICHE n°1-7
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : le repérage préalable de l'environnement du jeune à aborder.

Contexte : L'éducateur veut entrer en contact avec un jeune homosexuel prostitué qu'il pense être en danger. Il entame un travail de recherche du jeune et de présence sur les lieux où celui-ci se trouve.

Situation décrite : la phase d'observation.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **observer pour apprendre** : le fonctionnement du lieu et des personnes qui le fréquente,
- **étudier et déterminer** une stratégie pour entrer en contact avec le jeune,
- **adapter les moyens au contexte** : adopter un autre mode de communication que verbal : la présence quotidienne, régulière, silencieuse. L'éducateur veut que le jeune s'habitue à le voir, qu'il devienne une tête connue.

savoir-être :

- **savoir être discret** dans un lieu attractif,
- **s'adapter au contexte** : l'éducateur ne voulait pas entrer en contact avec le jeune sur la voie publique.

qualités personnelles :

- **la patience.**

FICHE n°1-8
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'accrochage pour une activité

Exemple n°1 : Contexte : Les éducateurs partent pour rencontrer des jeunes afin de leur proposer de préparer une activité (un déjeuner collectif) ensemble. Les éducateurs rencontrent trois jeunes connus à qui ils font la proposition.

Situation décrite : la discussion avec les jeunes

Exemple n°2 : Contexte : Des enfants traînent dans le quartier. l'éducateur va dans les cages d'escaliers pour les voir. Lors de rencontres précédentes, certains étaient demandeurs d'activités. L'éducateur veut leur faire des propositions d'activités.

Situation décrite : la discussion avec les jeunes.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir une bonne connaissance du public, du contexte** ou du lieu et du fonctionnement du public dans ce contexte (un lieu attractif),
- **avoir le permis de conduire,**
- **posséder des acquis techniques** pour construire des outils pédagogiques (en vidéo, sport...).

savoir-faire :

- **motiver les jeunes** autour d'un projet attractif,
- **méthodologie d'approche** : entrer en contact avec le groupe, discussion, puis proposition précise pour favoriser l'accrochage,
- **élaborer et construire un projet** en même temps que la discussion et les négociations avec les jeunes ont lieu.

savoir-être :

- **savoir s'adapter et improviser,**
- **tenir compte des cultures et des idées** différentes des populations rencontrées par rapport à sa propre culture, ses propres valeurs,
- **savoir parler** : la parole est un outil de communication, mais aussi un moyen de séduire,
- **ne pas être timide** : il faut avoir envie de rencontrer les jeunes, les parents, la population d'un quartier.

qualités personnelles :

- **être créatif** pour savoir adapter les moyens au contexte,
- **accepter de vivre des expériences de vie de groupe,** de vie communautaire.

FICHE n°1-9
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la nécessité de l'errance

Contexte : Dans le cadre d'une présence régulière, dans le quartier, l'éducateur "se promène" dans le quartier, en passant par les lieux possibles de stationnement des jeunes, les lieux de rencontre. Il ne s'installe pas, échange quelques mots, serre des mains et continue son parcours.

Situation décrite : le parcours solitaire de l'éducateur

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **définir un comportement** : avoir un mot, une phrase pour chacun : pouvoir dire une phrase banale pour montrer aux personnes la disponibilité de l'éducateur.

savoir-être :

- **être spontané,**
 - **vouloir "aller vers"** : un tel parcours n'a d'intérêt que si l'éducateur a envie de rencontrer les gens,

- **ne pas être angoissé par l'insécurité de la situation, son côté aléatoire** : au départ l'éducateur ne sait pas qui il va rencontrer, s'il va rencontrer quelqu'un, comment cela va se passer...

qualités personnelles :

- **la patience,**
- **l'optimisme.**

FICHE n°1-10
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'attente

Contexte : L'éducateur se trouve dans un bar, lieu de regroupement des jeunes. Il est à une table, seul. Un groupe de jeunes est présent, tous les jeunes sont venus lui dire bonjour et sont repartis vers le groupe. L'éducateur attend en lisant son journal. Au bout d'un moment trois jeunes viennent s'asseoir à sa table.

Situation décrite : Cette attente.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **s'imprégner de la méthode d'approche du travail de rue** : apprendre à attendre et à observer,

- **attendre et observer** : lire le journal est un moyen de rester discret, de montrer aux jeunes que l'on est disponible, que l'on peut être dérangé, mais que l'on n'est pas là pour les observer comme des bêtes curieuses ou pour savoir ce qu'ils mijotent,

- **savoir analyser une situation pour déterminer comment il est possible de créer le lien** et donc gérer les opportunités pour se mêler à une conversation, au groupe de jeunes.

savoir-être :

- **être patient** : s'il faut savoir aller vers les jeunes dans les lieux qu'ils fréquentent, il faut aussi savoir attendre qu'ils viennent d'eux-mêmes rencontrer l'éducateur,

- **ne pas avoir peur** des jeunes, ni de la situation dans laquelle on se trouve (être seul dans un bar, un lieu public et attendre).

qualités personnelles :

- **se sentir bien dans sa peau d'éducateur en Prévention** pour accepter de ne rien faire à certains moments,

- **avoir confiance en soi** : cette situation peut être parfois déstabilisante, frustrante,

- **être patient.**

FICHE n°1-II
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : les étapes de la communication

Contexte : L'éducatrice a rencontré une jeune femme. Elles s'étaient croisées à plusieurs reprises, s'étaient regardées. Un jour il y a un bonjour, et un autre jour un mot et une discussion, courte.

Situation décrite : Ce premier échange.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **s'imprégner de la méthode d'approche du travail de rue** : apprendre à attendre et à observer,
- **observer** : déterminer à partir du regard, du comportement de la personne s'il y a une attente, une demande de contact,
- **savoir analyser une situation pour déterminer comment il est possible de créer le lien** et donc gérer les opportunités pour "aller vers" la personne,
- **avoir l'expérience des voyages à l'étranger** et des rencontres spontanées avec des personnes inconnues, culturellement très différentes.

savoir-être :

- **être patient** : s'il faut savoir aller vers la personne au bon moment, ni trop tôt ni trop tard,
- **se montrer ouvert, disponible** : susciter la rencontre par son attitude, un regard,
- **avoir un look qui invite à la rencontre.**

qualités personnelles :

- **se sentir bien dans sa peau d'éducateur en Prévention** pour accepter de circuler dans la rue sans but apparent,
- **avoir confiance en soi** : cette situation peut être parfois déstabilisante, frustrante,
- **être patient.**

FICHE n°1-12
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : présence "accidentelle" de l'éducateur dans le quartier.

Contexte : Un soir, après une réunion de travail, l'éducateur rentre chez lui. Il est en voiture et voit trois jeunes filles qu'il connaît. Une des filles pleure et hurle sur le trottoir.

Situation décrite : l'intervention de l'éducateur.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **analyser rapidement une situation que l'on découvre** : l'éducateur s'arrête, demande aux autres filles ce qui se passe. Il descend de sa voiture et tente de calmer vainement la jeune fille qui devient violente,
- **comprendre où l'on est le plus utile** : où serait-il le plus efficace en fonction des circonstances : il reste avec les deux autres pour discuter de l'incident.

savoir-être :

- **maîtriser ses émotions** : rester calme et ne pas se laisser envahir par la panique qui gagne tout le monde,
- **réagir et vite** : avec l'aide d'une des filles, il maîtrise la jeune fille et demande à l'autre d'alerter les pompiers.
- **ne pas être sujet à la panique** devant l'imprévu

qualités personnelles :

FICHE n°1-13
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : travail de rue

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : présence "accidentelle" de l'éducateur dans le quartier

Contexte : L'éducateur était en voiture dans le quartier. Sur le bord du trottoir il y avait un groupe de jeunes. Ils lui disent bonjour. Dans une autre voiture arrêtée au feu rouge, il y avait une jeune femme. Un des jeunes jette une canette de bière vide dans la voiture de la jeune fille. Deux jeunes se sauvent, l'éducateur vient vers le reste du groupe.

Situation décrite : l'intervention de l'éducateur

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **réagir** : il était impossible de ne pas réagir, vu que cela s'était passé sous les yeux de l'éducateur,
- **détourner et contourner l'affrontement possible** : l'éducateur va précipitamment vers les jeunes, les interpelle sans agressivité,
- **jouer une scène** : l'éducateur adopte l'attitude qu'il croit être la plus opportune et efficace.

savoir-être :

- **contrôler sa propre agressivité** : la colère de l'éducateur aurait pu développer l'agressivité des jeunes,
- **contrôler sa peur** : même en ayant une appréhension, il fallait intervenir,
- **être comédien.**

qualités personnelles :

- **ne pas avoir peur des situations de violence.**

FICHE n° 1-14
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : permanence au local d'accueil

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'accueil informel à la permanence

Contexte : Une jeune fille connue de l'équipe vient au local d'accueil. Au cours de la discussion avec l'éducatrice, elle dit être battue par son père.

Situation décrite : Déroulement de l'entretien avec la jeune fille.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **décoder le discours de la personne** : faire la part des choses entre le vrai et le faux ou le discours prétexte,
- **savoir prendre du temps** : le problème soulevé est délicat et la jeune fille a besoin d'être écoutée.

savoir-être :

- **être capable de prendre du recul**,
- **chercher le sens de la démarche** : ne pas rester sur le problème énoncé, être attentif même à ce que ne montre pas le jeune,
- **capacité à analyser sa propre réaction aux paroles du jeune** : arriver à analyser ce que cela évoque en soi et pour soi,
- **"sentir "** lorsque les gens ont "un gros problème".

qualités personnelles :

- **la perspicacité, l'intuition.**

FICHE n° 1-15
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : permanence au local d'accueil

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'articulation entre l'accueil informel et l'amorce d'un "suivi".

Contexte : En centre ville, le lieu d'accueil est destiné à accueillir des jeunes SDF, en errance. Deux associations s'y relaient. La permanence de l'éducateur de Prévention est de 9h à 10h30, ce jour-là. Deux jeunes filles arrivent. Elles partagent un appartement et ont des problèmes avec leur propriétaire pour non-paiement des charges.

Situation décrite : l'entretien avec les jeunes filles.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir une bonne connaissance des "tuyaux", des réseaux** pour obtenir des informations.

savoir-faire :

- **savoir créer un lieu convivial**,
 - **être pragmatique, efficace** : téléphoner aux organismes, négocier et obtenir des RdV,
 - **savoir établir un budget** : être concret, précis, connaître le coût des choses,
 - **organiser** avec les personnes le "plan de bataille", les étapes pour sortir de leurs difficultés.

savoir-être :

- **avoir de la mémoire** : il faut très vite se rappeler l'histoire de la personne.

FICHE n° 1-16
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : permanence au local d'accueil

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'attente dans le local

Contexte : Les éducateurs sont dans le local d'accueil, dans le quartier. Deux jeunes connus de l'équipe arrivent. Ils vont voir les copains déjà présents sans se préoccuper de l'éducateur. L'éducateur attend leur demande. Au bout d'un moment ils viennent vers l'éducateur.

Situation décrite : l'attente et le moment du contact.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **savoir repérer** si la demande qui est formulée correspond à la demande réelle,
- **savoir analyser rapidement une demande**,
- **savoir analyser et anticiper rapidement une situation** : à l'entrée des jeunes il faut déjà envisager comment va se dérouler la rencontre.

savoir-être :

- **être patient, savoir attendre, savoir ne rien faire** : ne pas se précipiter sur les jeunes pour leur demander ce qu'ils veulent,
- **être opportuniste** : saisir le bon moment pour entrer en contact,
- **accepter d'être "posé là"** et d'attendre que les jeunes s'adressent à vous.

qualités personnelles :

- la patience.

FICHE n°1-17
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : Présence informelle dans une structure ou un lieu public

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : présence à la sortie d'école

Contexte : L'équipe a engagé un travail d'aide aux devoirs avec les plus jeunes. Les éducateurs sont régulièrement présents à la sortie de l'école. A cette occasion, l'éducatrice en profite pour parler avec les mères.

Situation décrite l'échange avec des mères.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **capacité à orienter l'échange** de manière à aborder des sujets préoccupants à partir d'un premier contact et de quelques paroles,
- **capacité à saisir les opportunités** pour créer une dynamique collective : l'éducatrice a proposé de se revoir, de réfléchir aux problèmes soulevés.

savoir-être :

- **avoir une attitude, une expression** qui suscite le contact et l'échange.

autre caractéristique :

- **être femme** est un atout dans la situation évoquée.

FICHE n°1-18
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : Présence informelle dans une structure ou un lieu public

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : présence à une fête de quartier

Contexte : Une soirée "couscous" à la maison de quartier. La soirée se termine, arrive deux jeunes qui veulent manger sans payer. Les organisateurs disent non. Début d'incident.

Situation décrite : Les éducateurs tentent de calmer les jeunes

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **intervenir le plus tôt possible pour éviter que la situation dégénère,**
- **capacité à maîtriser et à temporiser dans une situation de violence :** écouter les jeunes en les mettant à part petit à petit, entrer dans la logique du discours des jeunes, sans y entrer vraiment, rester calme, ne pas chercher l'affrontement physique,
- **s'appuyer sur les liens et les relations de confiance avec les jeunes :** les deux éducateurs connaissaient bien les deux jeunes et ont pu désamorcer le conflit.

savoir-être :

- maîtriser sa peur.

qualités personnelles :

- **profil de l'éducateur :** effet déterminant de la présence d'un éducateur maghrébin.

FICHE n°1-19
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LE DOMAINE D'INTERVENTION : Présence sociale

LE MODE D'ACTION : Présence informelle dans une structure ou un lieu public

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : lien établi par un partenaire

Contexte : Deux éducateurs font leur "tour du quartier". Ils passent par le centre social et sont présentés par d'autres travailleurs sociaux à un groupe de jeunes. L'un de ceux-ci s'adresse aux éducateurs : il a été mis à la porte de chez lui et il est dehors pour la nuit.

Situation décrite : l'entretien avec le jeune en présence d'un membre de la structure.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissances en ethnopsychiatrie et sociologie** : culture du jeune, coutumes, pathologies liées à l'exil...
- **connaissance des dispositifs** (RMI, hébergement) et des structures en local,

savoir-faire :

- **savoir réagir à la situation** de façon appropriée : rappeler le statut des éducateurs, le cadre de leur intervention, les limites de cette intervention de manière à ne pas laisser croire au jeune que l'éducateur peut tout résoudre,
- **capacité à poser un diagnostic** : savoir quel est le problème pour savoir si une intervention est possible et relève de la compétence des éducateurs de PS,
- **impliquer les travailleurs sociaux** de la structure : les éducateurs ont tenu à ce que l'entretien ait lieu en présence d'un permanent de la structure.

**2 - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET
EDUCATIF**

21 FICHES

FICHE n° 2-1
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : le premier entretien avec un jeune envoyé par un partenaire

Contexte : une rencontre avec un pré-adolescent (13 ans) non suivi par l'équipe de Prévention, mais qui participe à une action dans laquelle elle est impliquée (activité périscolaire). Cette rencontre entre un éducateur et le jeune a été décidée à la suite d'une demande d'un partenaire, collaborateur de l'activité qui pensait nécessaire une intervention des éducateurs.

Situation décrite : le déroulement de l'entretien

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître des méthodes d'entretiens cliniques** : l'éducateur doit rapidement cerner les difficultés rencontrées par le jeune.

savoir-faire :

- **capacité à établir un premier contact avec un jeune** : le jeune fuyait jusqu'alors tout contact avec les travailleurs sociaux. L'éducateur a dû trouver les mots justes pour accrocher le regard et l'attention du jeune. La discussion a porté sur des thèmes concrets, pratiques. L'éducateur s'est présenté, a présenté sa fonction,

- **analyser une situation** : l'éducateur tente d'apporter des réponses en fonction de ce qu'il comprend de la situation ou du problème du jeune.

savoir-être :

- **écouter et entendre** ce que dit la personne.

FICHE n° 2-2
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : le premier entretien avec un jeune rencontré par le travail de rue

Exemple n°1 : Contexte : Une adolescente rencontrée dans le quartier à travers le travail de rue, a demandé à l'éducatrice de lui rechercher un stage. L'éducatrice lui a donné rendez-vous au local de la Permanence. En fait au cours de l'entretien, la jeune fille dit qu'à la suite d'une altercation avec un professeur, elle veut quitter l'école.

Situation décrite : le déroulement de l'entretien.

Exemple n°2 : L'éducatrice a vu plusieurs fois un jeune traîner dans la rue pendant les heures de classe avec d'autres jeunes. Elle l'a abordé à l'occasion du travail de rue, ils ont discuté et ils ont fixé un rendez-vous.

Situation décrite : le déroulement de l'entretien.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **techniques d'entretiens**

savoir-faire :

- **établir un premier contact avec un jeune** : trouver les mots justes pour que le jeune soit disposé à entendre,
 - **analyser une situation** : l'éducateur tente d'apporter des réponses en fonction de ce qu'il comprend de la situation ou du problème du jeune,
 - **faire parler la personne**,
 - **temporiser** pour éviter toute décision hâtive,
 - **réussir à éviter la rupture** avec l'institution scolaire,
 - **décrypter** derrière la demande explicite, technique, les problèmes de la personne,
 - **choisir les attitudes pédagogiques adaptées à la situation dans le respect de l'autre**. Le jeune est venu volontairement, il a fait un premier pas, il faut le laisser parler, le laisser dire, ne pas le pousser à parler, ne pas imposer quelque chose.

savoir-être :

- **accepter d'être médiateur** entre le jeune et un autre intervenant.
- **être disponible** : accorder du temps à la personne pour qu'elle se sente considérée, qu'elle ait le temps de s'exprimer.

FICHE n° 2-3
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : le premier entretien avec un jeune non connu, envoyé par un parent

Contexte : Une mère (Gitane) adresse à l'éducateur son futur gendre qui a été mis à la porte de chez lui. L'éducateur connaît la famille, mais ne connaît pas le jeune. Il le reçoit à la permanence du local d'accueil.

Situation décrite : le déroulement de l'entretien.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **posséder une bonne technique de l'entretien** : il faut dans un temps assez bref, incertain, inciter le jeune à parler de ses problèmes.

savoir-faire :

- **savoir aller à l'essentiel et apporter des réponses concrètes et immédiates** : proposition d'hébergement, information sur les contraintes, appel à des structures par l'éducateur, obtention d'un rendez-vous,

- **la disponibilité** : ne pas compter son temps,

- **analyser la situation** familiale : maintenir le contact avec la belle-mère, seul lien avec l'autre famille,

- **avoir mobiliser ses connaissances** acquises par l'expérience professionnelle : connaissance des dispositifs (RMI, hébergement), des structures.

savoir-être :

- **capacité d'écoute** ,

- **être à l'aise dans sa fonction** : il faut expliquer le rôle de l'éducateur au jeune.

FICHE n° 2-4
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : entretien individuel avec un jeune connu de l'équipe

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'entretien individuel pour maintenir la relation

Exemple n°1 : Contexte : le jeune est suivi depuis trois ans par l'équipe. Toutes les tentatives d'insertion professionnelle ont échoué. Ses relations avec ses parents sont très difficiles. Les éducateurs estiment qu'il est important de le voir, de parler avec lui, de maintenir un contact et une relation de proximité avec lui.

Situation décrite : un déjeuner au restaurant entre l'éducateur et le jeune.

Exemple n°2 : Contexte : un jeune toxicomane sort de prison. Il est connu de l'équipe et un éducateur a été en contact avec lui pendant sa détention.

Situation décrite : La rencontre dans un bar avec l'éducateur à sa sortie de prison.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissance en psychologie** : mener des entretiens centrée sur l'écoute,
- **connaissance de la vie carcérale.**

savoir-faire :

- **capacité d'écoute** : ne pas induire les propos, laisser parler le jeune et entendre ses besoins, la demande, bien analyser ce que l'on entend,
- **savoir analyser et comprendre** l'histoire des personnes,
- **ne pas se tromper d'objectif** : le travail dans ce cas précis vise à entretenir la relation avec le jeune, pour qu'il ait toujours quelqu'un à qui parler,
- **utiliser les compétences au sein de l'équipe** : expérience d'un collègue, discussion en équipe ou avec un psychologue,
- **observer une certaine neutralité** par rapport à la démarche pour préparer (quel que soit le résultat) la poursuite du travail avec le jeune et conserver une relation avec lui,
- **évaluation des difficultés du jeune**: fixer des exigences adaptées, rappel de la loi.

savoir-être :

- **ne pas être culpabilisé** parce qu'on ne trouve pas de solutions dans l'immédiat,
- **travailler dans la durée** et le long terme ,
- **être patient** : les échecs ne doivent pas décourager l'éducateur,
- **être attentif à la personne** et à son évolution.

FICHE n° 2-5
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accueil à la permanence ou au local

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'accueil à la permanence d'un jeune connu de l'équipe

Contexte : Un jeune adulte toxicomane vient à la permanence. Il est venu, comme ça, sans demande particulière, sans attente, il passait par là. Il est resté un moment à discuter avec l'éducateur. Petit à petit l'entretien a pris forme.

Situation décrite : le passage de la discussion informelle à l'entretien formel

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **être formé** aux problèmes liés à la toxicomanie.

savoir-faire :

- **capacité d'écoute** : l'éducateur a fait le choix de ne pas provoquer l'entretien,
- **ne pas vouloir faire parler la personne** tant qu'elle n'y est pas prête, tant qu'elle n'en a pas envie,
- **conception du lieu** : le local doit avoir été conçu comme un lieu accueillant, sécurisant, où le jeune se sente bien, en sécurité.

savoir-être :

- **patienter** et laisser la personne s'installer et être disponible pour parler.

FICHE n° 2-6
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accueil et démarches au local

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'entretien individuel et les démarches au local avec un jeune connu de l'équipe

Exemple 1 : Contexte : un jeune adulte arrive à la permanence, au local. Il est en situation de décohabitation avec sa famille. Il demande à être hébergé. L'éducateur parle avec lui, puis l'aide à faire des démarches pour trouver une situation provisoire.

Exemple 2 : Contexte : l'accueil d'une jeune fille africaine, enceinte. Elle vient à la permanence. Au cours de l'entretien, elle dit s'être enfuie de chez ses parents et vivre chez une amie. Elle demande à être hébergée en foyer. L'éducatrice procède aux démarches.

Exemple n°3 : Contexte : Une jeune fille vient au local d'accueil. Suite à une situation conflictuelle et violente au sein de sa famille, elle demande une solution d'hébergement. Après un entretien avec la jeune fille, l'éducatrice tente de trouver une solution.

Situation décrite : la façon de faire les démarches à partir du local

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître les dispositifs existants, les réseaux** : recherche de structures, prise de rendez-vous par l'éducateur.

savoir-faire :

- **capacité d'écoute** : ne pas induire les propos, laisser parler le jeune et entendre ses besoins, la demande, bien analyser ce que l'on entend,
- **savoir analyser et comprendre une situation**, l'histoire des personnes,
- **trouver des solutions** , faire des propositions pour les situations d'urgence sans perdre de vue le long terme : temporiser pour laisser du temps à la personne de réfléchir et de faire elle-même les choix,
- **guider le jeune dans les démarches**: lui apprendre et lui expliquer l'utilisation des outils (Minitel, téléphone, bottin...),
- **savoir à quel moment faire soi-même des démarches et à quel moment les laisser faire** par le jeune lui-même,
- **savoir utiliser les compétences au sein de l'équipe** : expérience d'un collègue qui connaît bien les dispositifs ,
- **savoir travailler avec les partenaires** : orienter le jeune ,
- **analyser la situation et adopter l'attitude pédagogique adaptée** : observer une certaine neutralité par rapport à la démarche pour préparer (quel que soit le résultat) la poursuite du travail avec le jeune et conserver une relation avec lui,
- **capacité à négocier** avec le jeune la mise en place d'un projet,
- **évaluer les difficultés** du jeune: fixer des exigences adaptées, laisser le jeune,
- **s'approprier le projet**, faire que ce projet devienne le sien.

FICHE n° 2-7
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel dans les démarches

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la première démarche avec un jeune

Contexte : Un jeune (SDF) qui a été rencontré par le travail de rue, après une période de forte résistance, accepte de s'engager dans une démarche de recherche de formation ou d'emploi avec l'éducateur.

Situation décrite : la première démarche dans une structure

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- bon niveau rédactionnel,
- connaissance des services, structures et autres dispositifs existants.

savoir-faire :

- posséder quelques rudiments de formalisation : rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation,
- apprendre des gestes simples : envoyer du courrier, téléphoner, se présenter au téléphone,
- travailler avec les partenaires compétents en local (Mission locale) : utiliser les connaissances et les moyens qu'ils possèdent.

savoir-être :

- suivre le rythme de la personne, accepter ses résistances.

qualités personnelles :

- être patient.

FICHE n° 2-8
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel dans les démarches

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : les démarches avec des jeunes bien connus

Exemple n° 1 : Contexte : un jeune connu des éducateurs est sorti de prison. Il vient voir l'équipe. Un éducateur élabore avec lui un projet d'insertion. La première démarche vise à obtenir des papiers auprès de l'administration.

Situation décrite : le déroulement de la démarche.

Exemple n°2 : Contexte : l'accompagnement d'un jeune sortant de prison à la PAIO.

Situation décrite : l'éducateur s'y rend avec lui.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissances en psychologie** : pousser le jeune dans la démarche pour le responsabiliser, lui redonner confiance,
- **connaissance des procédures administratives** ou des dispositifs existants.

savoir-faire :

- **capacité à poser un diagnostic** : savoir quel est le problème, quelles sont les priorités,
- **savoir construire un projet individuel** : repérer les étapes nécessaires, donner des échéances, fixer des rendez-vous réguliers, fixer des buts à atteindre pour le jeune,
- **savoir déterminer s'il faut faire la démarche** avec le jeune ou non en fonction de sa situation, de son comportement...
- **mobiliser son réseau de relation**, les partenaires locaux.

savoir-être :

- **être attentif au déroulement de la démarche** : déterminer qui fait quoi de l'éducateur ou du jeune,
- **être attentif à la situation de sortant de prison** : au désir de ne plus entendre parler ou d'en parler justement, réaccoutumance à la vie hors les murs...

qualités personnelles :

- **ne pas se décourager facilement** : il faut repartir de zéro malgré l'échec, ne pas se décourager : les jeunes suivis par l'équipe ont eu plusieurs occasions pour s'en sortir, en vain.

FICHE n° 2-9
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : l'accompagnement individuel dans les démarches

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : Accompagnement de jeunes dans une phase d'insertion professionnelle

Exemple n°1 : Contexte : Un jeune travaille de temps à autres avec les éducateurs sur des petits chantiers de deux ou trois jours. Il disparaît pendant deux ou trois semaines. Il a fait deux séjours en prison. Il vient de se faire renvoyer d'un stage de formation.

Situation décrite : il vient voir l'éducateur pour faire un autre stage

Exemple n°2 : Contexte : Un jeune suivi par l'équipe depuis deux ans alterne les stages de formation et les séjours en psychiatrie. L'éducateur lui obtient un CES, et au bout de quatre jours, il arrête. L'éducateur est obligé de renégocier avec la mairie. Dans le même temps, l'éducateur lui avait trouver une formation en horticulture. Le jeune tient trois semaines. Le père informe l'éducateur que le jeune n'est plus en stage.

Situation décrite : La réunion avec l'éducateur, le jeune et les parents

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **utiliser le réseau des dispositifs d'insertion,**
- **savoir discerner à quel moment le jeune est prêt pour un chantier ou une formation ou une démarche quelconque,**
- **savoir dire ses sentiments** : ne pas hésiter à exprimer sa déception, tout en leur rappelant que l'éducateur se tient disponible.

savoir-être :

- **être patient et tolérant** : il faut accepter les conduites d'échec, il faut accepter de refaire la même démarche pour la énième fois,
- **être capable de dire ses sentiments** : il faut se révéler humain, avec ses humeurs et ses mécontentements,
- **il faut être disponible** malgré les désillusions.

qualités personnelles :

- **être optimiste** : résister aux désillusions, au sentiment d'échec.

FICHE n° 2-10
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : L'accompagnement individuel dans les démarches

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'urgence sociale et éducative

Contexte: Une jeune fille toxicomane connue de l'équipe fait une tentative de suicide dans les locaux d'une association. L'équipe de Prévention est appelée.

Situation décrite : l'intervention de l'éducatrice

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- connaître les gestes minimum du secourisme.

savoir-faire :

- mobiliser et canaliser les intervenants : les secours d'urgence, les services de prise en charge
- assurer le relais avec l'hôpital, la famille, les autres travailleurs sociaux.

savoir-être :

- ne pas se paniquer,
- réagir vite,
- se rendre disponible.

FICHE n° 2-11
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel dans les démarches

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'éducateur fait lui-même les démarches

Contexte : Message d'un jeune sur le répondeur de l'équipe : il doit quitter le centre d'hébergement d'urgence dans lequel il se trouve. Il faut lui trouver un autre lieu. L'éducateur fait les démarches.

Situation décrite : les démarches sans le jeune.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître les dispositifs** existants, **les réseaux** : recherche de structures, prise de rendez-vous par l'éducateur.

savoir-faire :

- **connaître** l'histoire de la personne pour prendre les mesures adéquates,
 - **trouver des solutions** sans perdre de vue le long terme : temporiser pour laisser du temps à la personne de réfléchir et de faire elle-même les choix,
 - **utiliser les compétences au sein de l'équipe** : expérience d'un collègue qui connaît bien les dispositifs.

FICHE n° 2-12
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : accompagnement individuel dans les démarches

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : le dépannage social

Contexte: Un SDF de 30 ans vient au local. Il ne fréquente pas les éducateurs, mais les éducateurs le connaissent car il est dans le quartier. Il a un problème de santé urgent.

Situation décrite : Les démarches entreprises.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **être capable de mobiliser un réseau d'informations et de relations**: recherche d'aides financières et recherche d'hôtels, présentation à une AS, à un organisme ou une structure compétente dans le domaine considéré (formation, santé),

- **savoir accompagner les personnes dans les démarches** (qui fait quoi? à quel moment? qui parle à tel ou tel interlocuteur) et participation de l'éducateur à la constitution de dossiers,

- **pouvoir se rendre disponible au bon moment** : mobiliser du temps pour agir vite et pouvoir gérer ce temps d'accompagnement en équipe,

- **aider la personne à prendre des décisions** : il faut prendre le temps d'écouter la personne, de parler avec elle, de réfléchir avec elle afin qu'elle puisse mûrir sa décision.

savoir-être :

- **être disponible** pour permettre à la personne de s'exprimer, de parler,

- **être en bons termes avec les partenaires** : rester diplomate, travailler en bonne intelligence.

qualités personnelles :

- **être tolérant.**

FICHE n° 2-13
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : Travail avec un partenaire dans le cadre d'un accompagnement

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une démarche avec un jeune auprès d'un autre travailleur social

Contexte : Un jeune connu de l'équipe est à la rue depuis plusieurs jours. Il est en conflit avec ses parents qui l'ont mis dehors. L'éducateur cherche un hébergement, mais comme il était mineur, il ne pouvait être accueilli. Un rendez-vous est pris avec un éducateur de la Justice.

Situation décrite : La rencontre avec l'éducateur de Justice

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissances en psychologie** : pousser le jeune dans la démarche pour le responsabiliser, lui redonner confiance,
- **connaissance d'un réseau de structures et de services.**

savoir-faire :

- **capacité à poser un diagnostic** : savoir quel est le problème, quelles sont les priorités,
- **savoir lire sur le visage du jeune, son comportement, son mal être, son malaise,**
- **savoir construire un projet individuel** : repérer les étapes nécessaires, donner des échéances, fixer des rendez-vous réguliers, fixer des buts à atteindre pour le jeune,
- **savoir déterminer s'il faut faire la démarche avec le jeune ou non** en fonction de sa situation, de son comportement...
- **déterminer le degré de proximité avec l'éducateur** : l'éducateur a senti que le jeune avait besoin pendant quelques jours d'une sécurité matérielle et affective,
- **dédramatiser une situation** angoissante pour le jeune.

savoir-être :

- **être attentif au déroulement de la démarche** : déterminer qui fait quoi de l'éducateur ou du jeune.

qualités personnelles :

- **avoir le sens de l'humour** : cela permet de détendre l'atmosphère en cas de tension.

FICHE n° 2-14
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : Travail avec un partenaire dans le cadre d'un accompagnement

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : quelques formes de collaborations

Exemple n°1 : Contexte : Les accompagnements individuels se font en lien avec l'assistante sociale de secteur. Un système de fiche-navette a été mis en place qui permet de faire la liaison entre les différents intervenants sociaux. L'assistante sociale a reçu un jeune. Elle estime qu'il doit voir l'éducateur de Prévention. Elle envoie à ce dernier la fiche-navette. L'éducateur reçoit le jeune à la permanence.

Situation décrite : le déroulement de l'entretien.

Exemple n°2 : Contexte : Une assistante sociale d'une structure d'hébergement et l'équipe de Prévention, travaillent ensemble dans un local commun. Ils accueillent et orientent à cette permanence des populations totalement démunies (SDF, urgence).

Situation décrite : l'entretien et l'orientation à deux.

Exemple n°3 : Contexte : Une jeune fille vient à la permanence des éducateurs. Ce local se trouve regroupé avec d'autres services dont la circonscription dans un même espace. La jeune fille pense qu'elle est enceinte.

Situation décrite : L'accueil et l'orientation vers les services compétents.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître parfaitement les structures et dispositifs locaux .**

savoir-faire :

- **jouer le rôle de relais** : renvoyer le jeune vers les personnes ou les structures compétentes
- **écouter** les personnes : il faut un cadre, il faut laisser les gens parler, être attentif et capable d'analyser la demande,
- **expliquer à la personne le fonctionnement du dispositif** et positionner le rôle de l'éducateur dans ce dispositif,
- **soutenir le jeune dans son cheminement** : l'éducateur peut être son référent,
- **donner à la personne des informations précises** sur les contacts à prendre, les démarches à faire,
- **montrer la cohérence des interventions entre partenaires** : ne pas se contredire, proposer ou avoir une attitude qui peut être utilisée par la personne pour diviser les partenaires : avoir les mots justes, entre partenaires, les réactions et les décisions,
- **orienter les personnes vers les structures ou services compétents,**
- **coordonner les efforts de chacun.**

savoir-être :

- **accepter le jeu du partenariat**, d'être un élément d'un ensemble,
- **être intégré dans le réseau local**,
- **dire à la personne que l'on ne peut pas tout faire** ,
- **accepter le travail à deux** : confronter les analyses de la situation, les interprétations, les propositions,
- **entretenir de bonnes relations avec les partenaires** : il faut obtenir la confiance des partenaires avec lesquels l'éducateur sera amené à collaborer,
- **être tolérant avec les autres professionnels** : la collaboration ne va pas de soi, il faut parfois savoir faire des concessions.

qualités personnelles :

- **être équilibré.**

FICHE n° 2-15
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : rencontres et démarches avec les familles

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : accueil à la permanence d'un adolescent accompagné par sa famille

Contexte : Un adolescent est suivi par l'équipe depuis plusieurs mois. L'équipe a pour principe d'établir des contacts le plus rapidement possible avec les familles des adolescents.

Situation décrite : la première rencontre entre l'éducateur, le jeune, et la famille.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissance psychologique,**
- **formation à l'analyse systémique.**

savoir-faire :

- **capacité d'écoute** : l'éducateur doit entendre à la fois les paroles du jeune et les paroles des parents,
- **analyser et diagnostiquer une situation relationnelle** : l'éducateur doit saisir le plus rapidement possible ce qui se joue entre le jeune et ses parents.

savoir-être :

- **accepter de jouer le rôle de médiateur** : c'est une position parfois inconfortable pour la relation entre le jeune et l'éducateur, mais qu'il faut assumer.

FICHE n° 2-16
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : rencontres et démarches avec les familles

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : intervention en milieu culturellement différent

Exemple n°1 : Contexte : L'éducateur travaille auprès d'adolescents tziganes. Il connaît bien les familles. Une jeune fille souhaite que l'éducateur intervienne dans un problème familial. Mariée très jeune, il y a un an, elle n'a toujours pas d'enfant.

Situation décrite : la rencontre entre la famille et le jeune couple.

Exemple n°2 : Contexte : Un jeune adulte au comportement perturbé (tentative de suicide, toxicomanie) est rejeté par le groupe familial élargi. Il est menacé d'être envoyé en Algérie. L'éducateur tente une rencontre avec les parents en présence du jeune.

Situation décrite : la rencontre avec les parents.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir une très bonne connaissance du milieu culturel** : la pression du groupe est très forte et le jeune y est très attaché.

savoir-faire :

- **tenir compte des règles et des lois du milieu d'intervention,**
 - **écouter en abandonnant ses propres codes et références,**
 - **arriver à faire s'exprimer des personnes peu habituées à parler** entre elles (en groupe) de questions personnelles,
 - **trouver des solutions en interne** : si les familles vous accueillent, c'est pour les aider à résoudre le problème avec elles, il est difficile de le adresser à d'autres partenaires,
 - **penser les solutions d'une tout autre façon** : tentative d'hébergement en foyer, mais sans le groupe familial, le jeune aura beaucoup de mal à s'en tirer, même s'il est pour le moment rejeté. Il ne faut pas penser en termes de rupture.

savoir-être :

- **accepter le rôle de médiateur entre le jeune et sa famille, le groupe élargi.**

qualités personnelles :

- **avoir envie de rencontrer et de se confronter à des communautés différentes de la sienne,**
 - **aimer ce rôle de médiateur.**

FICHE n° 2-17
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : travail avec les familles

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une approche collective

Contexte : A la suite d'une rencontre avec une famille d'origine maghrébine, un éducateur est invité à rencontrer d'autres familles. Lors de cette rencontre, ils ont évoqué leur désir de créer une association.

Situation décrite : le déroulement de la réunion

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- connaître les textes qui permettent de créer une association.

savoir-faire :

- savoir dépasser les problèmes de langage et de comportement culturels,
- savoir écouter et comprendre les attentes de ces familles,

savoir-être :

- être ouvert à des cultures et des valeurs différentes .

FICHE n° 2-18
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : Travail avec les familles

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'élaboration d'un projet avec les familles

Contexte : Les éducateurs ont été informés par d'autres travailleurs sociaux que des enfants avaient des problèmes relationnels avec leurs parents. Dans les trois familles au moins un des parents est bénéficiaire du RMI. L'équipe décide de faire un travail sur la relation parents-enfants, et pour cela elle pense organiser des sorties communes.

Situation décrite : les démarches avec les familles pour monter le projet d'un week-end

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **posséder une bonne connaissance des dispositifs** : il faut trouver des financements,
- **posséder des informations techniques** : avoir des informations ou des sources d'informations disponibles (sur le droit, la législation...).

savoir-faire :

- **savoir présenter et soutenir un dossier** auprès de commissions d'attribution,
- **savoir rédiger un projet** lisible et cohérent.

savoir-être :

- **être dynamique et enthousiaste** : il faut forcer un peu les choses et les gens,
- **être moteur** : il ne faut pas hésiter à être moteur, voire même prendre en main les choses, diriger,
- **ne pas se poser comme modèle éducatif.**

qualités personnelles :

- **être motivé** par son métier.

FICHE n° 2-19
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : Travail avec les familles

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'organisation d'activités collectives

Contexte : Un week-end est organisé par l'équipe avec une dizaine de femmes et une quinzaine d'enfants et d'adolescents.

Situation décrite : repas et soirée feu de camp : une dispute entre mères

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **avoir une bonne capacité organisationnelle** tout doit avoir été prévu avec un tel groupe,
- **créer une mobilisation,**
- **savoir gérer les moments de tension** dans le groupe : savoir intervenir au bon moment.

savoir-être :

- **se montrer et être détendu** pour dédramatiser la situation conflictuelle,
- **être vigilant aux problèmes matériels** porter une attention particulière aux problèmes matériels qui peuvent entraîner des tensions,
- **il faut oser affronter les personnes, le groupe** sinon les risques de dérapages sont importants dans un tel groupe.

qualités personnelles :

- **avoir de l'à-propos** : être capable de répondre immédiatement, dans la seconde, à certains propos.

FICHE n° 2-20
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : Travail avec les groupes

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'activité périscolaire

Exemple n°1 : Contexte : Une activité d'aide aux devoirs a été mise en place dans le local de l'association de Prévention. Les parents sont impliqués dans l'activité et participent aux séances. Situation décrite : une réunion de bilan

Exemple n°2 : Contexte : Des mères sans activité professionnelle ont constitué, avec l'aide de l'équipe de Prévention, un groupe de soutien scolaire. Situation décrite : la préparation d'une réunion avec un directeur d'école et le psychologue scolaire

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- avoir une bonne base scolaire,
- posséder des techniques de conduite de réunion.

savoir-faire :

- avoir une bonne capacité organisationnelle : tout doit avoir été prévu,
- créer une mobilisation des parents autour d'un problème,
- faire régner un climat qui permette de créer des contacts, des liens entre différents groupes : les enseignants, les bénévoles, les parents, les enfants,
- diriger une réunion : faire en sorte que les personnes s'écoutent, réguler les tensions, synthétiser le contenu des échanges.

savoir-être :

- être vigilant aux questions matérielles : porter une attention particulière aux questions matérielles qui peuvent entraîner un désinvestissement,
- être dynamique,
- être intéressé par le problème de l'échec scolaire,
- être patient : ne pas hésiter à expliquer plusieurs fois les choses.

FICHE n° 2-21
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : accompagnement social et éducatif

LE MODE D'ACTION : Travail avec les groupes

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'alphabétisation des jeunes mères

Contexte : Une activité d'alphabétisation des jeunes mères du quartier a été mise en place en collaboration avec des partenaires du CCPD. Les parents sont impliqués dans et participent aux séances. Une réunion est organisée avec ces partenaires pour réfléchir sur les moyens à mettre en oeuvre.

Situation décrite : déroulement de la réunion

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **posséder quelques techniques d'animation de groupe** : jeux de rôles.

savoir-faire :

- **avoir une bonne capacité organisationnelle** : tout doit avoir été prévu ,
- **créer une mobilisation des parents** autour d'un problème,
- **diversifier les supports** : vidéo, discussion, jeu de rôles, repas collectifs...

savoir-être :

- **être attentif aux problèmes matériels** qui peuvent entraîner des tensions et l'échec de l'action,
- **innover** : adapter les techniques aux difficultés des personnes,
- **être ouvert** aux problèmes des populations immigrées.

qualités personnelles :

- **imagination.**

3 - L'ANIMATION EDUCATIVE ET SOCIALE

19 FICHES

FICHE n° 3-1
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : organisation de séjours : un camp de vacances

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : les règles de vie en camp

Contexte : Un camp de vacances avec 7 jeunes garçons de 15/16 ans. Les jeunes sont partis faire la vaisselle au bloc sanitaire. L'éducateur ne les voyant pas revenir va voir comment se passe la vaisselle. Il trouve les jeunes en train de fumer du sit avec d'autres jeunes du camping

Situation décrite : l'intervention de l'éducateur

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **capacité à analyser et à anticiper les comportements:** bonne connaissance du groupe et de son fonctionnement,
- **savoir analyser une situation et être capable d'intervenir dans l'instant,**
- **choisir le mode d'intervention adapté à la situation.**

savoir-être :

- **capacité à être directif :** faire le choix d'intervenir de façon claire et ferme au milieu du groupe de jeunes,
- **être "éducateur" :** rappeler les règles à respecter, les comportements tolérables,
- **être au clair avec sa fonction d'éducateur :** il faut avoir fait un certain cheminement personnel pour accepter de ne pas être toujours sympathique,
- **être vigilant, en alerte .**

qualités personnelles :

- **avoir envie d'être et de vivre des moments forts avec les jeunes,** avoir envie de "partager un vécu" avec les jeunes.

FICHE n° 3-2
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : organisation de séjours : un camp de vacances

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : négociation autour d'un projet

Contexte : un groupe d'adolescents sollicite l'équipe de Prévention pour qu'elle organise un séjour pendant les vacances d'été. Après quelques échanges informels à l'occasion de rencontres dans le quartier, les éducateurs proposent une réunion d'organisation du séjour.

Situation décrite : le déroulement de la réunion avec une dizaine de jeunes

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître les bases de la conduite de réunion,**
- **avoir des connaissances en matière de dynamique de groupe.**

savoir-faire :

- **maîtriser le déroulement de la réunion** : poser un cadre, les objectifs de la réunion, les modalités de prise de parole,
- **organiser la préparation du séjour** : définir des objectifs avec les jeunes, élaborer un budget prévisionnel, préparer le matériel, déterminer qui fait quoi...

savoir-être :

- **capacité à négocier** : il faut être à l'écoute des désirs des jeunes, mais il faut aussi définir des objectifs avec les jeunes, les responsabiliser (apport de matériel et prise en charge de certaines tâches) dans le déroulement du séjour,
- **être capable de prendre des responsabilités**, de gérer un camp : l'éducateur doit être sûr de sa capacité à organiser un séjour, à prendre en charge le groupe en question avant le départ en camp,
- **être ferme et clair** : dès la préparation du séjour il faut donner des limites aux jeunes, leur dire ce qu'il sera possible de faire et ce qu'il ne sera pas possible. S'il faut respecter les jeunes, il faut aussi se faire respecter.

FICHE n° 3-3
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : organisation de séjours : un camp de vacances

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'adaptation aux situations

Contexte : Un groupe de jeunes (toxicomanes) sollicite les éducateurs pour partir en vacances. L'éducateur leur propose un rendez-vous dans le local de l'équipe. Les jeunes viennent, mais circulent, ne restent pas assis. L'éducateur attend, puis dialogue avec un ou deux jeunes. La réunion n'aura pas lieu, mais le lien n'est pas rompu.

Situation décrite : le passage du formel à l'informel avec ce groupe de jeunes perturbés

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **cadrer la rencontre** : l'éducateur rappelle le cadre, pourquoi ils se voient, les objectifs de la réunion, le temps dont il dispose,
- **attendre, observer et décider** : l'éducateur après une courte discussion demande aux jeunes de partir parce qu'ils sont trop agités et il est impossible de discuter sérieusement,
- **analyser une situation**,
- **casser des fonctionnements de groupe** pour favoriser le bon déroulement d'une réunion et permettre à chacun de s'exprimer,
- **déterminer ce qui est le plus important** : tenir la réunion ou privilégier un moment plus informel qui peut permettre des contacts individuels.

savoir-être :

- **être attentif et tolérant** : il faut observer et déterminer une stratégie par rapport à la situation et aux objectifs fixés,
- **accepter de renoncer à ce qu'on a prévu** et s'adapter à la situation : l'éducateur doit renoncer à ce qu'il avait prévu pour adapter la forme au public qu'il accueille.

qualités personnelles :

- être patient.

FICHE n° 3-4
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : organisation de séjours : un camp de vacances

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une situation de violence

Contexte : l'organisation d'un camp itinérant de quelques jours. L'éducateur est seul avec le groupe de jeunes. La dernière nuit a été bien arrosée, les jeunes ont fumé du shit. Dans la nuit une bagarre éclate entre les jeunes, des voisins sont réveillés et viennent voir ce qui se passe.

Situation décrite : l'intervention de l'éducateur

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **parvenir à contenir les conduites excessives** : l'éducateur s'est interposé pour calmer les jeunes,
- **gérer la situation de violence** avec des gens extérieurs au groupe : l'éducateur a dû négocier avec les personnes extérieures au groupe, les faire renoncer d'intervenir sous quelque forme que ce soit,
- **utiliser la situation conflictuelle pour renforcer les liens** avec le groupe : discussion sur la situation.

savoir-être :

- **être tolérant** : accepter la démesure de ces jeunes,
- **chercher à comprendre ces jeunes** : analyser cette explosion, ne pas la circonscrire uniquement dans le contexte du camp, mais dans une problématique plus globale de survie économique,
- **accepter de jouer un peu le rôle de parents**, avoir le désir de transmettre des valeurs. Le camp constitue une situation particulière de grande proximité avec les jeunes.

qualités personnelles :

- **être calme.**

FICHE n° 3-5
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : organisation de séjours : un week-end

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : conduites aux limites des règles

Contexte : Les jeunes ont demandé à l'éducateur d'aller au bord de la mer un week-end. Le samedi les garçons rentrent saouls et veulent que l'éducateur les emmène en boîte. Il refuse et décide de rentrer au camping avec deux des jeunes. Le lendemain matin, l'éducateur décide de repartir sans les prévenir. Arrivés dans leur quartier, ils vont dans un bar pour discuter.

Situation décrite : le moment de la décision de repartir

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- connaissance en psychologie.

savoir-faire :

- **analyser la situation et prendre rapidement les décisions** qui s'imposent afin de prévenir l'engrenage possible et d'éviter une situation à risque,
- **essayer de s'appuyer sur une partie du groupe** : deux jeunes étaient en désaccord avec la conduite de leur copains,
- **anticiper** : il faut anticiper les répercussions que pourrait avoir sur d'autres séjours, mais aussi dans le quartier, l'acceptation de telles conduites.

savoir-être :

- **pouvoir dire non face à un groupe** : prévenir les situations potentiellement à risque impose parfois des positions fermes,
- **ne pas se montrer autoritaire** : il faut être capable d'expliquer sa position, de discuter,
- **être ferme et ouvert au dialogue à la fois.**

qualités personnelles :

- **avoir l'esprit de décision.**

FICHE n° 3-6
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : sortie éducative

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : des comportements de violence et d'agressivité envers l'éducateur

Exemple n°1 : Contexte : une sortie à un festival de musique est organisée avec des jeunes adultes. Le retour est un peu précipité : à la suite d'un désaccord avec un des jeunes, la discussion avec ce jeune s'envenime. Celui-ci lacère les sièges du véhicule et lorsque l'éducateur intervient, le menace avec un couteau.

Situation décrite : la réaction de l'éducateur

Exemple n° 2 : Contexte : une sortie avec un groupe de jeunes garçons. Au retour, dans le véhicule, ils sont très bruyants. L'éducatrice se fâche. Réflexions dégradantes, insultes.

Situation décrite : la réaction de l'éducatrice

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- avoir des connaissances en psychologie.

savoir-faire :

- **négociation dans un premier temps** : ces situations extrêmes ne mettent pas l'éducateur en position de force,
- **trouver des compromis** qui permettent à l'éducateur de ne pas perdre la face vis-à-vis du groupe,
- trouver un moyen pour qu'au final la situation se retourne en faveur de l'éducateur : prendre une décision qui pénalise le reste du groupe, par exemple,
- **isolation de la personne** qui est la plus perturbante des autres membres du groupe.

FICHE n° 3-7
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : sortie éducative

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'utilisation éducative d'une activité

Contexte : Une éducatrice est allée au cinéma avec 10 jeunes. A la sortie, ils parlent du film.

Situation décrite : la discussion informelle avec les jeunes

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **savoir utiliser un support** pour faire parler les jeunes sur des thèmes liés à leur vie quotidienne
- **mobiliser des connaissances et une culture**, ici cinématographiques, pour transmettre des savoirs et des valeurs.

FICHE n° 3-8
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : sortie éducative

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une sortie éducative

Contexte : une sortie dans la journée au bord de la mer avec un groupe de 6 jeunes de 16 ans.

Situation décrite : le déroulement sur place.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **structurer les différents moments de la journée** : alterner temps collectif (le pique-nique) et temps libre; accorder une certaine autonomie aux jeunes : les éducateurs ont fixé une heure et un lieu de rendez-vous,
- **savoir saisir les opportunités** : un des jeunes a voulu montrer sa ville aux autres,
- **importance de bien fixer les règles** au départ (respect des horaires, comportements inacceptables).

savoir-être :

- **profiter de moments privilégiés** où la fonction disparaît au profit de la relation d'individu à individu, d'adulte à jeune,
- **être soi-même** à certains moments de la vie professionnelle.

FICHE n° 3-9
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : sortie éducative

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : comportements agressifs à l'encontre des éducateurs

Contexte : Un petit groupe d'adolescents veut que les éducateurs organisent ou lui proposent des activités. Une sortie au cinéma a eu lieu avec des plus grands. Le groupe d'adolescents vient trouver les éducateurs et les insulte, les menace, les bloque
 Situation décrite : l'attitude des éducateurs

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **expliquer** la position adoptée, le choix fait par l'éducateur,
- **savoir mesurer les risques** : essayer de dialoguer, mais si la discussion est stérile, rompre l'engrenage de la violence,
- **savoir contourner l'affrontement avec le groupe**: s'il faut être capable d'affronter verbalement un groupe, son agressivité, si la tension devient trop forte il faut savoir éviter un affrontement physique collectif.

savoir-être :

- **être capable de se dégager physiquement** : il faut parfois pouvoir affronter physiquement un jeune, il faut qu'il sente que vous n'avez pas peur.

FICHE n° 3-10
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : activités éducatives

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : conduite d'une activité éducative

Exemple n° 1 : Contexte : des jeunes traînaient dans la cité. Une association avait monté un atelier de mécanique pour les chômeurs du quartier. Les éducateurs ont proposé aux jeunes de venir à cet atelier.

Exemple n° 2 : Contexte : les éducateurs ont développé une activité photo et ils préparent une exposition sur le quartier avec les jeunes.

Situation décrite : l'implication de l'éducateur dans l'activité

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir des connaissances particulières** : mécanicien de formation, connaître les techniques photo.

savoir-faire :

- **savoir organiser et gérer une activité** pour qu'elle se maintienne suffisamment longtemps, pour trouver des financements,
 - **savoir mobiliser les compétences d'autrui** : les jeunes ne se sentent pas toujours capables,
 - **savoir être exigeant** : régularité dans la présence, respect des consignes de sécurité, mais aussi sur la qualité du produit, la façon de faire,
 - **intéresser les jeunes** pour susciter des vocations.

savoir-être :

- **savoir être exigeant** : régularité dans la présence, respect des consignes de sécurité...
 - **être enthousiaste dans l'activité** pour entraîner les jeunes.

qualités personnelles :

- **être passionné par une activité particulière.**

SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPETENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : séjours : le financement d'un camp de vacances

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : Réalisation d'un chantier pour financer un camp

Contexte : Des jeunes filles voulaient partir avec l'éducatrice en camp d'été. Conformément au principe décidé en équipe, l'éducatrice propose aux filles la réalisation d'un chantier dans un appartement pour financer en partie le séjour d'été.

Situation décrite : une journée sur le chantier

LES COMPETENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître des techniques** pour réaliser le chantier.

savoir-faire :

- **organiser** le travail pour chacune des personnes : définir des tâches et répartir les personnes en petits groupes...

- **montrer comment faire**,

- **repérer les problèmes** que rencontrent les personnes dans la réalisation de leurs tâches,

- **exploiter la situation à travers ce "faire avec"** : on peut discuter de beaucoup de choses, on apprend vite sur le comportement et le caractère des personnes, leurs relations entre elles,

- **donner l'exemple au jeune** : il voit que l'on sait faire des choses, on n'est pas là uniquement que pour parler, il s'aperçoit que l'on peut lui apprendre à faire des choses.

savoir-être :

- **être rigoureux et exigeant** : veiller à ce que le travail soit fait et correctement fait, que les délais seront tenus, respect des horaires.

FICHE n° 3-12
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Séjours : le financement d'un camp

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la recherche de financement d'un camp

Contexte : Des jeunes voulaient partir en Asie. Les éducateurs proposent que ce projet soit financé en partie par la réalisation d'un chantier et qu'un autre financement soit obtenu d'un dispositif finançant ce type de projet. Les éducateurs aident les jeunes à monter leur projet et à le présenter à un comité qui décidera du soutien possible.

Situation décrite : la rencontre avec le comité de gestion du dispositif

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **préparer la rencontre** : déterminer avec les jeunes une stratégie face à un financeur,
- **présenter oralement** un projet,
- **prendre en compte les logiques différentes** des acteurs : les objectifs des uns et des autres peuvent être différents,
- **aider les jeunes à négocier** avec quelqu'un qui est situé hors du champ social,
- **convaincre** du sérieux de l'entreprise,
- **savoir proposer des solutions** aux problèmes soulevés,
- **impliquer tous les acteurs** : les jeunes, le comité, le dispositif,
- **innover** .

savoir-être :

- **être un bon négociateur**,
- **être un bon orateur**.

qualités personnelles :

- **être organisé et structuré dans sa tête** pour construire des projets "présentables".

FICHE n° 3-13
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Accueil de jeunes dans un local d'animation, type "Club"

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'élaboration de projets

Contexte : Des jeunes étaient présents dans le Club et jouaient. Depuis plusieurs jours ils sollicitaient les éducateurs pour savoir ce qu'ils pourraient bien faire. Ce jour-là l'éducateur décide de provoquer une réunion avec eux pour élaborer éventuellement des projets.

Situation décrite : la réunion avec quelques jeunes

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- connaître des techniques de conduite de réunion.

savoir-faire :

- écouter, synthétiser et traduire en termes de projets, les différentes demandes, les besoins manifestés,
- aider les personnes à clarifier leurs attentes, leurs questions,
- stimuler et faire émerger les idées des jeunes.

savoir-être :

- avoir une bonne écoute: au-delà du contenu explicite, essayer de repérer ce qui se dit.

FICHE n° 3-14
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Accueil de jeunes dans un local d'animation, type "Club"

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la demande de loisirs

Contexte : un groupe de jeunes commence à poser quelques problèmes dans le quartier. Ils font pression sur plusieurs structures du quartier et du dispositif DSQ, pour obtenir un local et de l'argent pour les vacances. Ce groupe vient un jour au local de l'équipe de prévention. Ils veulent dans un premier temps que les éducateurs jouent un rôle d'intermédiaire pour les appuyer. Puis, finalement ils demandent aux éducateurs d'organiser un week-end.

Situation décrite : la rencontre avec ces quelques jeunes

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître des techniques de conduite de réunion.**

savoir-faire :

- **écouter, analyser la situation et clarifier rapidement le positionnement de l'équipe**, où peut se situer son aide, les limites de celle-ci,
- **écouter, synthétiser et traduire en termes de projets**, les différentes demandes, les besoins manifestés,
- **aider les personnes à clarifier leurs attentes, leurs questions,**
- **savoir négocier** : être clair et précis à certains moments ou pour certaines choses, mais aussi être flou et imprécis pour d'autres.

savoir-être :

- **être à l'écoute** : au-delà du contenu explicite, essayer de repérer ce qui se dit,
- **être clairvoyant** : il faut deviner rapidement le cheminement possible de leur demande, là où ils veulent en venir,
- **être clair et précis.**
- **s'adapter à la situation**, aux attentes, et au déroulement de la rencontre,

qualités personnelles :

- **avoir l'esprit de synthèse.**

FICHE n° 3-15
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Accueil de jeunes dans un local d'animation, type "Club"

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : un moment de tension entre jeunes

Contexte : des jeunes sont au local. Quelques-uns jouent au baby, d'autres au flipper... A un moment donné, une dispute éclate entre deux jeunes, la tension monte dans le local.

Situation décrite : l'intervention de l'éducateur

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **intervenir très rapidement** pour faire retomber la tension : l'éducateur intervient très rapidement, s'interpose et sans discuter s'intègre au groupe, et participe aux jeux,

- **réagir vite,**

- **analyser et comprendre la situation très rapidement,**

- **maîtriser l'enchaînement de l'intervention** : faire retomber la tension, puis s'arranger pour avoir un contact privilégié avec les protagonistes, voire un entretien pour discuter, comprendre l'objet de la dispute, et rappeler les règles de fonctionnement du local.

savoir-être :

- **ne pas avoir peur** lorsqu'on est seul au milieu d'une quinzaine de jeunes,

- **s'imposer** lorsque cela s'avère nécessaire : faire preuve de fermeté,

- **être énergique** : il faut agir vite.

FICHE n° 3-16
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Réalisation d'un projet avec des partenaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la réponse à des besoins identifiés

Contexte : Il y avait une demande de locaux pour jouer de la musique. L'équipe de Prévention a fait une étude de besoins, a rédigé un projet. Elle a fait des démarches pour obtenir ces locaux. Aujourd'hui ils fonctionnent avec des permanents municipaux et vont passer sous statut associatif

Situation décrite : les démarches effectuées

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir des connaissances particulières** : les éducateurs avaient des connaissances dans le bâtiment, en menuiserie, en électricité, mais aussi en musique.

savoir-faire :

- **organiser et gérer une activité** sur le long terme,
- **mobiliser les compétences d'autrui** : les jeunes ne se sentent pas toujours capables,
- **être exigeant** : régularité dans la présence, respect des consignes de sécurité, respect des délais,
- **élaborer un projet**, le rédiger, trouver les moyens de le faire financer et fonctionner,
- **négoier les modalités de fonctionnement et de gestion de l'activité avec les partenaires** : des réunions préparatoires ont eu lieu pour identifier l'intérêt de chacun et mettre en cohérence les moyens mis en oeuvre par chacun,
- **convaincre des partenaires** politiques et financiers.

savoir-être :

- **savoir être exigeant** : régularité dans la présence, respect des consignes de sécurité...
- **être enthousiaste dans l'activité** pour entraîner les jeunes.

FICHE n° 3-17
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Réalisation d'un projet avec des partenaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la mobilisation des énergies

Contexte : une information a circulé parmi les intervenants sociaux du quartier qu'un organisme national finançait des chantiers humanitaires à l'étranger dans le cadre des OPE. Les éducateurs ont contacté des jeunes susceptibles d'être intéressés pour participer au projet. Avec quelques partenaires locaux un projet se matérialise

Situation décrite : les démarches entreprises

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **savoir organiser et gérer le suivi du projet** : les démarches sont longues et complexes,
- **élaborer un projet**, le rédiger, trouver les moyens de le faire fonctionner,
- **négoier les modalités de réalisation** et de gestion de l'activité avec les partenaires,
- **tester la motivation** des partenaires et des jeunes engagés sur le projet,
- **trouver des solutions de financement**, convaincre des partenaires financiers.

savoir-être :

- **être enthousiaste** pour entraîner les jeunes, les mobiliser sur le projet,
- **être motivé** : avant d'aboutir les étapes à franchir sont nombreuses.

FICHE n° 3-18
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Travail avec les groupes

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'organisation d'une fête

Contexte : à la suite de problèmes liés à la drogue dans le quartier, l'équipe et quelques habitants du quartier tentent de réunir les adultes et les jeunes d'un même quartier . Plutôt qu'une réunion, ils organisent un pique-nique dans le quartier, un soir. Les jeunes ne viennent pas. Le soir même, l'éducateur s'aperçoit que l'on s'en est pris à sa voiture. L'éducateur part avec un collègue à la rencontre des jeunes.

Situation décrite : la rencontre avec ces jeunes

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **ne pas laisser passer l'acte** commis pour manifester son mécontentement et pour comprendre pourquoi il a été commis,
- **ne pas s'aventurer seul** dans une démarche qui va provoquer un moment de tension forte entre l'éducateur et les jeunes,
- **analyser un échec** pour apprendre et comprendre les erreurs d'organisation qui ont été commises.

savoir-être :

- **être déterminé** et montrer sa détermination malgré les difficultés rencontrées,
- **se remettre en cause** : chercher les motifs d'insatisfaction des jeunes, l'attitude de l'éducateur qui a pu déplaire aux jeunes,
- **prendre du recul par rapport à la situation vécue** : ne pas prendre cette agression forcément comme une agression personnelle, mais davantage comme un symptôme de mal être.

FICHE n° 3-19
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : animation éducative et sociale

LE MODE D'ACTION : Réalisation d'un projet avec des habitants du quartier

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : des actions avec les habitants

Contexte : L'équipe d'éducateurs tente de mobiliser les habitants d'un quartier et les sollicite pour prendre en charge des activités. Des week-ends et des repas collectifs sont organisés régulièrement.

Situation décrite : Réunion de préparation d'une soirée.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **faire prendre en charge l'organisation et la gestion d'une activité** par les familles,
- **savoir mobiliser les compétences d'autrui** : les jeunes ne se sentent pas toujours capables,
- **diriger la réunion** de manière à ce que tous s'expriment, que le projet avance et que des décisions soient prises,
- **négoier les modalités de fonctionnement et de gestion de l'activité** avec les jeunes et les familles.

savoir-être :

- **être enthousiaste dans l'activité** pour entraîner les jeunes et les familles,
- **être ouvert aux idées et aux cultures différentes** des siennes.

qualités personnelles :

- **avoir le sens de la relation** : "avoir le contact facile", c'est une attitude, une manière d'être, une "prédisposition" qui fait que les gens viennent vers vous.

**4 - L'ACTION INSTITUTIONNELLE
ET LE PARTENARIAT**

10 FICHES

FICHE n° 4-1
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : aide et soutien aux autres structures ou services

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : le soutien à un partenaire

Contexte : Une structure locale (centre social) se trouve en difficulté financière. L'équipe de PS qui collabore à certaines activités avec cette structure apporte un soutien à l'animatrice du lieu.

Situation décrite : la réunion avec l'animatrice pour définir comment l'aider

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **comprendre la situation** : analyser en se mettant à la place du partenaire,
- **faire émerger les compétences cachées** de l'animatrice,
- **savoir ménager les susceptibilités, savoir conseiller** sans en avoir l'air,

savoir-être :

- **ne pas introduire un rapport hiérarchique** : ne pas apparaître comme donneur de leçon, comme l'expert qui va sauver la situation.

FICHE n° 4-2
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : aide et soutien aux autres structures ou services

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : la mobilisation des énergies face à un problème

Contexte : Montée de la violence dans un quartier qui se concentre au Centre social. L'équipe de Prévention offre son aide à ce Centre. Plusieurs types d'aide et de formes d'actions sont envisagés. La première est d'organiser ensemble une réunion et d'y inviter les jeunes, les habitants et les intervenants dans le quartier.

Situation décrite : le déroulement de la réunion

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir des connaissances en animation de groupe** : il faut avoir bien préparé la rencontre et s'être bien préparé.

savoir-faire :

- **savoir gérer les situations de groupe** : évaluer rapidement les rapports de force et aménager le déroulement de la réunion en fonction de paramètres nouveaux, afficher la cohésion des partenaires,

- **capacité à s'adapter à la situation** : des personnes non invitées étaient présentes,

- **savoir s'exprimer en public**, et devant un public peu habitué à la situation (réunion).

savoir-être :

- **être méthodique.**

qualités personnelles :

- **avoir un esprit synthétique.**

FICHE n° 4-3
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Elaboration et gestion de projets avec un ou des partenaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une demande de collaboration

Contexte : L'ingénieur social d'un organisme HLM organise une journée en collaboration avec le Conseil Général concernant la mise en place d'une activité d'envergure départementale, qui s'adresse aux jeunes. Les éducateurs de Prévention spécialisée sont invités à participer à sa mise en oeuvre.

Situation décrite : la négociation sur la participation de l'équipe

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître les structures et services locaux.**

savoir-faire :

- **connaître les structures et services** susceptibles d'être intéressés et qui participeront au projet pour apprécier leur niveau d'engagement et les collaborations possibles,

- **analyser les conditions de la réalisation** : les moyens humains, matériels, et financiers, le calendrier de réalisation,

- **analyser les intérêts** de l'opération dans sa dimension globale, mais aussi pour l'équipe et les jeunes dont elle s'occupe,

- **délimiter le champ de l'intervention de l'équipe.**

savoir-être :

- **être habitué à négocier** avec des élus et des techniciens : ne pas se "braquer",

- **être pragmatique** : étudier les problèmes matériels nécessaires à la mise en oeuvre de l'activité, la répartition des missions et des tâches,

- **il faut vouloir s'investir** dans le projet, "y croire".

qualités personnelles :

- **prendre du plaisir à négocier.**

FICHE n° 4-4
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA MÉTHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Elaboration et gestion de projets avec un ou des partenaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : Elaboration de projets communs

Exemple n°1 : une réunion est organisée avec des intervenants socio-éducatifs à propos d'un projet commun d'activité sportive.

Exemple n°2 : une réunion a lieu au sein d'une commission Jeunesse dans les locaux de la Mission locale pour construire un Observatoire de la Jeunesse.

Exemple n°3 : les partenaires locaux se réunissent au sein d'une commission Toxicomanie du CCPD.

Situations décrites : le déroulement des réunions.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître des techniques de conduite de réunion** ,
- **savoir conceptualiser des idées** : passer des idées, des opinions à la construction du projet, donner du sens aux pratiques.

savoir-faire :

- **savoir conduire une réunion** : être très diplomate et très souple, organiser les échanges sans braquer les gens, capacité à synthétiser les idées, avoir "une main de fer dans un gant de velours", favoriser les orientations et les prises de décision en douceur,
- **savoir être efficace**, opérationnel, mettre l'accent sur le concret,
- **trouver une méthode**, des outils de coordination de l'action, construire des outils d'évaluation,
- **construire des outils d'évaluation** : conception de l'outil, mise en forme.

savoir-être :

- **travailler en groupe** : être à l'écoute des autres.

qualités personnelles :

- **avoir de l'imagination** pour faire des propositions innovantes.

FICHE n° 4-5
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Elaboration et gestion de projets avec un ou des partenaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une convergence d'idées

Contexte : Il y a un appel d'offres de la région pour mettre en place des stages susceptibles d'accueillir des jeunes en difficulté d'insertion. L'équipe de Prévention avait des contacts avec une Entreprise d'insertion. D'où l'idée de monter un projet commun.

Situation décrite : Présentation du projet rédigé

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **capacité rédactionnelle.**

savoir-faire :

- **être capable de développer une argumentation claire et cohérente,**
- **savoir négocier,**
- **savoir rédiger** : capacité à mettre en forme le contenu des réunions, des réflexions,
- **savoir positionner le rôle de chacun** : qui fait quoi dans le projet, quelles sont les compétences des uns et des autres.

savoir-être :

- **être tolérant** : accepter l'échange de points de vue, la négociation,
- **être correct lors des négociations**: accepter que son idée ne soit pas retenue,
- **être opiniâtre** : parfois on connaît des moments de lassitude devant la difficulté des négociations.

qualités personnelles :

- **être patient.**

FICHE n° 4-6
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA MÉTHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Participation à un dispositif

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'appel à l'aide des partenaires

Contexte : Un chef de Projet DSQ dans le cadre de l'organisation de la fête du quartier a, sous la pression, choisi 6 jeunes pour travailler à sa réalisation, mais après renseignements, deux d'entre eux travaillent par ailleurs et ont ainsi enfreint la règle fixée que ce job était réservé aux jeunes sans travail. Il faut leur dire non et le chef de Projet veut étudier avec les éducateurs de Prévention, comment il va falloir procéder.

Situation décrite : Déroulement de la réunion avec le Chef de Projet.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître des techniques de conduite de réunion.**

savoir-faire :

- **savoir positionner le rôle de chacun** : il voulait que les éducateurs encadrent les jeunes retenus pour travailler; les éducateurs ont dit non,
- **avoir de bonnes relations avec les jeunes** pour pouvoir influencer sur leur comportement.

savoir-être :

- **rester calme** : la concertation a eu lieu après coup. L'incident aurait pu être évité s'il y avait eu concertation,
- **accepter d'aider un partenaire** lorsqu'il a commis une erreur : le CdP est venu voir les éducateurs car il ne savait pas comment dire non aux deux jeunes après leur avoir dit oui.

FICHE n° 4-7
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA MÉTHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Participation à un dispositif

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'implication dans un dispositif

Contexte : L'équipe a été sollicitée dans le cadre de la gestion des Contrats de Formation Individualisé (CFI) pour participer au dispositif. Les éducateurs de Prévention interviennent auprès des jeunes présentant les plus grosses difficultés.

Situation décrite : une rencontre technique avec les conseillers

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissance des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle,**
- **connaissance du réseau institutionnel local,**
- **connaissance du contexte économique.**

savoir-faire :

- **négocier avec les institutions locales (mairie),**
- **réfléchir avec des partenaires non travailleurs sociaux et travailleurs sociaux** sur le parcours du jeune, sur les décisions à prendre à son sujet.

savoir-être :

- **être tolérant** : accepter l'échange de points de vue, la négociation,
- **être correct lors des négociations**: accepter que son idée ne soit pas retenue,
- **être opiniâtre** : ne pas se décourager devant la difficulté à obtenir un consensus sur la manière de résoudre un problème.

qualités personnelles :

- **être patient.**

FICHE n° 4-8
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA MÉTHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Participation à un dispositif

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'implication en local

Contexte : L'équipe a été sollicitée dans le cadre de la gestion des Opérations Prévention Eté (OPE) pour participer à une activité qui mobilise les habitants et les acteurs sociaux de plusieurs services et structures locales. Une réunion a lieu avec les habitants et les partenaires sociaux. Les habitants sont en colère contre le déroulement du projet.

Situation décrite : L'animation de la réunion par l'éducateur.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissance du réseau institutionnel local et des personnes ressources.**

savoir-faire :

- **animer une réunion** : gérer les tensions, permettre à tous de s'exprimer,
- **réfléchir avec des partenaires** non travailleurs sociaux et travailleurs sociaux sur le parcours du jeune, sur les décisions à prendre à son sujet,
- **avoir une bonne connaissance des personnalités des partenaires locaux,**
- **avoir une bonne connaissance des stratégies des partenaires locaux,** des enjeux que représente l'activité pour les uns et les autres,
- **sécuriser les gens,**
- **prendre des notes.**

savoir-être :

- **être tolérant** : accepter l'échange de points de vue, la négociation,
- **être attentif aux personnes,** à la distribution de la parole, aux susceptibilités.

qualités personnelles :

- **avoir un esprit de synthèse,**
- **être patient.**

FICHE n° 4-9
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA MÉTHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Participation à un dispositif

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : une collaboration avec des partenaires inhabituels

Contexte : L'équipe a été sollicitée dans le cadre du CCPD et des OPE pour participer à une action avec la municipalité et des policiers. L'idée était de mettre en place des activités sportives. Une sortie VTT est organisée par un éducateur de Prévention et un policier.

Situation décrite : Une discussion entre les jeunes, le policier et l'éducateur au cours de la sortie

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoir-faire :

- **négoier** avec les institutions locales (mairie, police),
- **réfléchir** avec des partenaires non travailleurs sociaux sur le montage de projets communs.

savoir-être :

- **être tolérant** : accepter l'échange de points de vue, la négociation avec un partenaire ordinairement peu apprécié,
- **essayer de se dégager des a priori** liés aux fonctions et aux missions respectives,
- **reconnaître les qualités de la personne** avec qui on mène l'opération malgré son statut,
- **savoir se mettre en retrait** : les jeunes étaient très fascinés par le policier et ils ont discuté assez librement avec lui.

qualités personnelles :

- **être large d'esprit,**
- **être patient.**

FICHE n° 4-10
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA MÉTHODE D'INTERVENTION : action institutionnelle et partenariat

LE MODE D'ACTION : Participation à un dispositif

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'administration de l'action sociale

Contexte : Les éducateurs de Prévention sont membres du conseil d'administration d'une régie de quartier.

Situation décrite : le déroulement de la réunion du CA

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaissance des dispositifs** d'insertion sociale et professionnelle, de formation,
- **connaissance du réseau institutionnel local**,
- **connaissance du contexte économique.**

savoir-faire :

- **négoier avec les institutions locales** (mairie, mission locale, ANPE),
- **réfléchir avec des partenaires** aux mesures, aux décisions à prendre,
- **rester dans une logique éducative** : l'éducateur décrit les étapes nécessaires pour qu'un jeune évolue, et les conditions dans lesquelles doivent être franchies ces étapes,
- **négoier** autour de positionnements parfois antagonistes et dégager une position médiane,
- **analyser** et observer, saisir les moments opportuns, les arguments forts.

savoir-être :

- **être tolérant** : accepter l'échange de points de vue, accepter que son idée ne soit pas retenue,
- **intervenir avec un statut d'expert** : l'éducateur est un spécialiste dans le domaine de l'éducatif et de la pédagogie, il doit le montrer et le démontrer,
- **être un bon négociateur** et avoir l'esprit de persuasion.

qualités personnelles :

- **avoir** une certaine dose de tolérance au départ ?

**5 - METHODES D'INTERVENTION
SPECIFIQUES**

5 FICHES

FICHE n° 5-1
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : l'apprentissage de la conduite automobile

LE MODE D'ACTION : Une auto-école

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : tester la motivation

Contexte : Dans le cadre d'une opération nationale, l'éducateur s'est occupé des jeunes qui voulaient passer leur permis. Au début, il les suivait au cours de leur formation. Puis le projet d'une auto-école a mûri et a été développé avec des partenaires locaux. Une des difficultés est de tester l'investissement du jeune dans ce projet de permis.

Situation décrite : le premier entretien test avec un jeune demandeur.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **technique d'entretien** : il faut être en miroir, faire reformuler le jeune pour qu'il en dise plus, saisir la demande implicite sous la demande explicite.

savoir-faire :

- **évaluer et tester le désir réel**, le temps et l'énergie qu'il veut dépenser pour réaliser son projet,

- **rappeler les termes du contrat** : rappel du cadre, la durée, le financement, les horaires, information sur les pièces à fournir,

- **ne pas hésiter à reporter la démarche** : l'éducateur a senti que le jeune n'était pas très motivé, c'était plus pour faire comme les copains, il lui a dit de revenir après l'été.

savoir-être :

- **savoir écouter** : saisir des mots, des phrases parfois anodines, mais qui ont du sens.

FICHE n° 5-2
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : l'insertion par l'économique

LE MODE D'ACTION : Entreprise d'insertion

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : Le développement de projet

Contexte : Après avoir travaillé pendant trois ans avec des employeurs qui accueillait des jeunes, est née l'idée de créer une entreprise d'insertion. Avec la collaboration de la municipalité.

Situation décrite : Présentation du projet à l'ensemble des partenaires locaux.

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **avoir des connaissances techniques** qui peuvent contribuer à la bonne marche de l'entreprise (gestion, électricité, bâtiment...),

savoir-faire :

- **mettre en avant des compétences techniques** qui rendent crédibles l'engagement de l'équipe dans le domaine,
 - **savoir créer un consensus** autour d'un même projet, même si tous les partenaires ne réagissent pas de la même manière au projet,
 - **comprendre, analyser**, les intérêts des uns et des autres, les enjeux d'un tel projet.

savoir-être :

- **être un bon orateur** : synthétiser les idées, donner les grandes lignes du projet,
 - **être pragmatique**,
 - **écouter** les partenaires.

qualités personnelles :

- **être dynamique**,
 - **aimer prendre des risques**.

FICHE n° 5-3
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : l'insertion par l'économique

LE MODE D'ACTION : Les chantiers permanents

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : Réalisation d'un chantier

Contexte : L'équipe a toujours pratiqué les petits chantiers pour financer les activités. Depuis l'aggravation de la situation de l'emploi pour les jeunes, elle a renforcé cette activité, qui sans être autonome, est devenue une activité spécifique prise en charge par deux éducateurs. Les jeunes travaillent à deux ou trois avec un éducateur.

Situation décrite : une matinée sur un des chantiers en cours

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître des techniques** pour réaliser le chantier, mais aussi pour gérer l'ensemble de l'activité.

savoir-faire :

- **organiser** le travail pour chacune des personnes : définir des tâches et répartir les personnes en petits groupes...

- **repérer les problèmes** que rencontrent les personnes dans la réalisation de leurs tâches,

- **exploiter la situation à travers ce "faire avec"** : on peut discuter de beaucoup de choses, on apprend vite sur le comportement et le caractère des personnes, leurs relations entre elles,

- **enseigner au jeune** ce que l'on sait faire, lui démontrer qu'il peut apprendre à faire des choses.

savoir-être :

- **être rigoureux et exigeant** : veiller à ce que le travail soit fait et correctement fait, que les délais seront tenus, respect des horaires,

- **être aussi un technicien** : l'éducateur n'oublie pas qu'il est éducateur au sein d'une équipe, mais il doit être aussi un bon technicien,

- **travailler en relais avec les autres membres de l'équipe** pour accompagner le jeune dans sa démarche de réinsertion.

qualités personnelles :

- **être manuel**, avoir le goût du travail manuel.

FICHE n° 5-4
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : le soutien scolaire en partenariat

LE MODE D'ACTION : les activités périscolaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'éveil à la lecture

Contexte : une activité d'aide aux devoirs avait été mise en place par un Centre social. Les éducateurs y participaient. Puis avec la bibliothèque municipale, des heures ont été aménagées pour recevoir les enfants le mercredi. Une commission technique a été constituée pour gérer un programme d'éveil à la lecture. L'équipe de Prévention est co-gestionnaire de ce programme.

Situation décrite : une séance à la bibliothèque avec les enfants

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- avoir une bonne base scolaire.

savoir-faire :

- avoir une bonne capacité organisationnelle : tout doit avoir été prévu,
- faire régner un climat qui permette aux enfants de lire : ne pas admettre le chahut,
- diriger une réunion : faire en sorte que les personnes s'écoutent, réguler les tensions, synthétiser le contenu des échanges,
- aménager les lieux pour donner aux enfants l'envie de regarder, de toucher les livres.

savoir-être :

- être vigilant aux questions matérielles : porter une attention particulière aux questions matérielles qui peuvent entraîner un désinvestissement,
- être intéressé par le problème de l'échec scolaire,
- être patient : ne pas hésiter à expliquer plusieurs fois les choses,
- être modeste dans ses ambitions d'apprentissage, mais vouloir donner le goût de la lecture aux enfants,
- travailler en lien avec les membres de l'équipe qui connaissent les grands frères et soeurs.

qualités personnelles :

- aimer les livres et la lecture.

FICHE n° 5-5
SITUATION PROFESSIONNELLE/COMPÉTENCES-TYPE

LA METHODE D'INTERVENTION : le soutien scolaire en partenariat

LE MODE D'ACTION : les activités périscolaires

LA SITUATION PROFESSIONNELLE-TYPE : l'alphabétisation des femmes immigrées

Contexte : L'équipe de Prévention a monté une activité d'alphabétisation des femmes du quartier avec une association d'insertion sociale et professionnelle et la Mission Locale. Une réunion est organisée avec ces partenaires pour faire un bilan de l'action.

Situation décrite : le contenu de ce bilan

LES COMPÉTENCES-TYPES MOBILISÉES :

savoirs :

- **connaître les techniques d'apprentissage de la lecture.**

savoir-faire :

- **innover et diversifier les approches** : la vidéo, le dessin, l'expression corporelle.

savoir-être :

- **être ouvert** aux problèmes des populations immigrées,
- **être patient** : les apprentissages sont longs et il faut laisser du temps aux personnes,
- **être réceptif aux problèmes des personnes** : l'éducatrice doit travailler sur l'ensemble des problèmes de la personne,
- **être inventif.**

Dépôt légal : Septembre 1996

ISBN : 2-84104-068-2

COLLECTION DES RaPPORTS

Récemment parus :

Premiers résultats de l'enquête de fin 1994-début 1995

Département "Conditions de vie et Aspirations des Français" - n°163
(1995)

**Nutrition et hygiène alimentaire : attitudes et croyances
des ménagères en 1995**

Patrick BABAYOU - n°164 (1995)

**La santé, un nouveau terrain d'action pour les
communes ?**

Isabelle GROG, Michel LEGROS - n°165 (1995)

Les personnes âgées dépendantes

Les dépenses de santé

Ariane DUFOUR, Anne-Delphine KOWALSKI - n°166 (1995)

Prestations sociales, allocations familiales et RMI

Georges HATCHUEL, Anne-Delphine KOWALSKI - n°167 (1996)

**L'accueil en urgence des personnes en difficulté avant
l'hiver 1995-1996**

Michel LEGROS, Marie-Odile SIMON - n°168 (1996)

Les cellules de reclassement en Bretagne

Anne-Lise AUCOUTURIER - n°169 (1996)

Président : Bernard SCHAEFER Directeur : Robert ROCHEFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : (1) 40.77.85.00

ISBN : 2-84104-068-2

CRÉDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie