

Il y a quelqu'un

JOURNAL DE LA SAUVEGARDE DE L'ENFANCE DU FINISTÈRE



éDiTo

L'union fait la force...

N° 1

Juin 2011

Ce nouveau journal de l'ADSEA 29 doit fédérer et faire lien avec l'ensemble des parties prenantes de notre Association et porter le débat citoyen au coeur de l'espace social... Pour l'éditorial de ce premier numéro, je propose de partager ma réflexion avec vous sur le « pourquoi vouloir constituer des structures inter-associatives » ?

EDITORIAL

L'union fait la force 1

Plusieurs raisons sont possibles (dont, chez certains, une volonté hégémonique...) mais ce que les associations de petite taille doivent prendre au sérieux, c'est ce qui se passe du côté de l'État (et qui va s'étendre aux collectivités).

Quel sera notre poids face à des interlocuteurs plus puissants et plus lointains ?

SOMMAIRE

LA VIE ASSOCIATIVE

Bref bilan de notre vie associative 2

L'État se réorganise, il est en recherche d'une plus grande efficacité, dans ses services et chez ceux avec lesquels il contracte... Il les trouve trop nombreux.

Que pèseront individuellement les petites associations face à un Préfet de Région aux pouvoirs renforcés ou face à un directeur général de l'ARS ?

Il est plus que temps de prendre acte de ce qui va changer du côté des pouvoirs publics :

MEDICO-SOCIAL

L'incontournable « territoire » 2

Dans la situation actuelle du monde associatif habilité, trop de budgets sont à traiter, d'où sa volonté d'avoir moins d'interlocuteurs (il y aurait de 7 à 10 fois trop d'associations).

- Ils se réservent déjà la définition des besoins et des réponses à leur donner.

- Ils nous voient comme des prestataires de service, certes compétents, mais surtout dociles. Le mot « partenariat », dont nous nous gargarisons, est pour eux vide de sens !

SOCIO-EDUCATIF

Un exemple de positionnement associatif 3

Comment réagir face à une perspective soit de disparition, soit de regroupement plus ou moins forcé ?

- Ils adoptent des procédures de contractualisation qui s'inspirent de celles des marchés publics.

- Ils attendent de nous des méthodes de gestion proches de celles des entreprises privées, notamment en matière de maîtrise des coûts.

PREVENTION

Une évolution forte et récente des comportements 3

D'autres aspects de la réforme de l'État sont à considérer :

- ses services départementaux sont vides de substance au profit de l'échelon régional. Pour nous, cela signifie simultanément éloignement de l'interlocuteur étatique et élargissement de son aire de responsabilité.

Devant ces perspectives, inquiétantes pour beaucoup d'entre nous, il est bon de se rappeler que : **L'UNION FAIT LA FORCE.**

INSERTION

« En avant toute », l'activité physique au service de l'insertion 4

- des entités nouvelles apparaissent : l'ARS et d'autres agences (évaluation, habilitation etc.), là aussi, des interlocuteurs moins proches et moins accessibles.

Si nous voulons pérenniser ce que nous représentons dans la société (citoyenneté, solidarité etc...), nous devons travailler ensemble à créer des structures inter associatives fortes et fiables capables de se faire respecter face aux pouvoirs publics. Certaines associations parmi les plus puissantes ont compris cela et travaillent en ce sens. Pourquoi les associations de taille plus modeste ne le feraient-elles pas ? Pour cela les dispositifs juridiques et administratifs ne manquent pas.

FORMATION

L'AGORA

Le protocole régional de l'alternance 5

Du côté du département, des changements aussi s'opèrent :

- l'État a réduit leur autonomie financière.
- les conseillers territoriaux « nouvelle manière » sont appelés à jouer un nouveau rôle.

Ce qui importe aujourd'hui c'est la prise de conscience, la lucidité et la volonté.

Tout cela va modifier le paysage que représentent nos financeurs, autorités de tarification et interlocuteurs politiques. Dans l'immédiat, c'est surtout la contraction budgétaire qui se fait sentir, mais on ne va pas en rester là !

Pierre COCQUEBERT,
Président de l'ADSEA29.

Bref bilan de notre vie associative

Notre vie associative donne du contenu et de la réalité à des mots du « vivre ensemble » comme liberté, citoyenneté, responsabilité, démocratie, bénévolat. Personne n' imagine qu'elle soit possible sans les valeurs et les conditions d'agir que ces mots représentent.

Nous expérimentons au fil des jours ce qu'ils pèsent de volontarisme, d'énergie, de constance, d'éthique et de don de soi. Lieu d'engagement citoyen, la vie associative offre des

opportunités pour se former et prendre des responsabilités.

Tout ceci est vécu et vérifié par ceux d'entre nous qui sont engagés dans la gouvernance de notre association, mais qui ne représentent qu'un petit tiers de ses membres.

Qu'en est-il des autres ?

Force est de constater qu'ils sont peu présents dans la vie de la Sauvegarde.

Plusieurs indices en témoignent (qui ne seront pas explicités faute de place).

Ces dernières années, nous sommes devenus plus nombreux mais nous n'avons pas trouvé comment rendre notre vie associative vraiment attractive.

C'est un problème que nous ne pouvons négliger car il est porteur de risques pour notre association.

Par ailleurs, du côté des usagers, nous sommes dans une situation paradoxale :

nous portons des projets qui les concernent mais nous n'avons pas de structure ou de lieu pour en discuter avec eux.

Comment, dans ces conditions, assumer nos responsabilités politiques, vis-à-vis d'eux ?

Toutefois ce qui se passe à la Maison des parents mérite toute notre attention car quelque chose d'intéressant germe de ce côté.

D'autre part certains liens indirects existent mais restent très limités.

Ce bilan est bref, sommaire et discutable.

Sa raison d'être est justement de susciter la discussion.

Notre vie associative nous offre un grand potentiel de richesses à développer et partager. Ce qui nous appelle à ouvrir des chantiers et recruter des volontaires pour y travailler.

Louis FORGET
Administrateur ADSEA29

Médico-social

Il y a peu de temps encore, l'usage appuyé du mot territoire dans le discours public actuel, pouvait passer pour un phénomène de mode.

Issu des termes latins territorium et terra, dans l'étymologie classique relevée par l'historien Pierre LEGENDRE, le territoire était l'espace où s'appliquait le droit de terrifier : le « jus terrendi ».

De nos jours, le territoire tend à devenir l'espace légitime du pouvoir.

Il semble bien que les différents mouvements de décentralisation soient venus interroger le traditionnel découpage administratif français.

La poussée de l'intercommunalité et des grands centres urbains, le nouveau pilotage de l'état, quelques calculs politiques et notre « territoire » s'impose comme une alternative voire une évidence.

La parution de la loi HPST en juillet 2009, fait du territoire le périmètre de référence pour la mise en œuvre des grands principes qu'elle édicte. C'est à cette échelle que sont repérés l'offre et les besoins de soins.

Notre secteur médico-social s'est penché sur ce terme, dont tous, nous devons nous emparer à plus ou moins brève échéance.

L'incontournable « territoire »



Issu des termes latins territorium et terra, dans l'étymologie classique relevée par l'historien Pierre LEGENDRE, le territoire était l'espace où s'appliquait le droit de terrifier : le « jus terrendi ».

Aux côtés des dimensions humaines de notre travail, nous avons intégré avec la crise, la dimension économique.

Il nous faut à présent passer à la 3D avec la dimension géographique.

C'est sans doute parce que nous n'avons pas encore les lunettes adéquates, que nos territoires de santé ont revêtu des couleurs vives.

Bien que le vieil adage : « la carte n'est pas le territoire » nous enjoigne à la prudence, force est de constater, qu'elle facilite les représentations et qu'elle a des incidences sur nos pratiques.

Au regard de nos missions, il nous faut repenser nos actions, repérer les autres acteurs, et redéfinir nos collaborations dans ce nouveau quadrillage géographique.

Si le territoire devient le lieu où s'enracinent les politiques publiques, serons-nous ces jardiniers qui cultivent sur le terreau des valeurs associatives, les fruits d'une société plus juste, plus solidaire et plus humaine ? ■

Bernez GRILLY
Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (ITEP)
Jean-Louis Etienne

Socio-éducatif

UN EXEMPLE DE POSITIONNEMENT ASSOCIATIF

La loi 2007-293 du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance et en particulier son article 18 confie au Président du Conseil Général la responsabilité d'organiser sur son territoire les coordinations entre les services du Conseil Général et les services chargés de l'exécution des mesures d'action en milieu ouvert (AEMO).

C'est à ce titre que les directions du DEMOS et de l'UDAF ont été sollicitées pour participer à un groupe de travail sur le sujet dès le mois de septembre 2009 en présence des représentants du Conseil Général du Finistère et de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), la commande du groupe étant de « *définir les grands principes opérationnels par le biais d'une charte de coordination* ».

Ce groupe s'est réuni depuis septembre 2009 à raison d'une fois par mois avant d'aboutir à un consensus opérationnel en début de l'année 2011.

Nous avons principalement travaillé sur une charte et un protocole et sur des outils concrets tels que le rapport circonstancié et l'accusé de réception d'une information préoccupante, ces deux outils ayant donné lieu à une expérimentation entre le mois de septembre et le mois de novembre 2010.

Au terme de cette expérimentation menée de façon très professionnelle par les acteurs du DEMOS, ceux-ci ont tiré un bilan (c'était le but !) de ce fonctionnement qui mettait en exergue un certain nombre de points importants à faire entendre à nos interlocuteurs : **surcharge de travail, manque d'autonomie technique au sein du DEMOS, incompréhension des familles sur le rapport circonstancié qui doit être transmis au Conseil Général** et enfin se posait la question, à travers cette coordination du « droit à l'oubli ».

La direction générale, le conseil d'administration par la voix de Monsieur Cocquebert, président, se sont emparés de ces questions, donnant lieu le 26 novembre dernier à un courrier à l'adresse du Président du Conseil Général dont l'objet était de réaffirmer par respect pour les familles suivies par le service, d'une part, l'intérêt porté à la coordina-

tion et d'autre part, le souci de respecter leurs droits élémentaires.

Le 17 février 2011, le président du Conseil Général répondait par ces mots :

« Je vous saurais gré de bien vouloir exprimer aux professionnels impliqués dans la période d'expérimentation, toute ma satisfaction au vu de la qualité du travail mené et des questions posées ».

Le travail se poursuit, la charte sera signée en juin prochain mais s'il fallait ne retenir que deux idées de ce long travail :

- qu'un véritable travail d'élaboration et de réflexion s'est mené entre le Conseil Général et les services d'AEMO dans un débat marqué par une écoute réciproque des préoccupations de chacun,
- que les différentes composantes de l'association, conseil d'administration, professionnels ont fonctionné de manière concertée, cohérente et solidaire pour défendre les valeurs de l'Association dans l'intérêt des familles et des enfants. ■



Gwenola RENARD
et Laurent CAROFF
Dispositif Éducatif en Milieu
Ouvert de la Sauvegarde de l'enfance
(DEMOS)

Prévention

A la lumière des pratiques actuelles du service dans les établissements scolaires, deux constats dominent le diagnostic partagé réalisé avec les équipes, à savoir une évolution forte et récente des comportements des adolescents ainsi qu'une carence de présence des adultes tant dans leur fonction d'encadrement que dans leur rôle d'application de la sanction.

Par conséquent, les établissements scolaires attendent la mise en œuvre d'une relation de proximité en sollicitant le service et particulièrement avec des professionnels spécialisés.

L'évolution des comportements se manifeste en différents points :

- précocité du contact avec les produits et notamment par des enfants des écoles primaires,
- recherche de la défonce pour les plus âgés,
- confusion entretenue par la relation que les adultes ont eux-mêmes avec les produits,
- émergence de comportements addictifs liés à l'usage des nouvelles technologies, particulièrement : Internet, Facebook mais également du téléphone portable.

Les questionnements inhérents à l'adolescence au sujet des limites, confrontés au paradoxe du fonctionnement des adultes entament la crédibilité de l'environnement des jeunes. Au regard de ces évolutions, l'intervention du service s'est elle-même adaptée notamment par une gestion encore plus rigoureuse et ferme du cadre d'échanges proposés aux jeunes. Les personnels du service insistent sur la nécessité « *d'agir ce que l'on dit* », de la part de tous, pour développer une crédibilité, une confiance et une cohérence.

Cela croise précisément ce que les jeunes expriment quand ils trouvent une écoute attentive. ■

**Les équipes Nord et Sud Finistère
Service de prévention des toxicomanies
et des conduites à risques**

La presse en parle ●●●

L'importance de la prévention dans les lycées

... Il nous paraît important de faire de la prévention », juge Serge Kerbiquet, proviseur adjoint.

MOMENTS D'ÉCHANGE

Comme lui, de très nombreux responsables d'établissements scolaires organisent des moments d'échange sur les stupéfiants, et plus généralement sur les conduites à risques. L'année dernière, la Sauvegarde de l'enfance est intervenue dans 60 collèges, lycées, centre de formation des apprentis, maisons familiales et rurales... « Je constate qu'on nous demande de plus en plus de rencontrer des élèves de 6^e. Là, il s'agit vraiment d'information car ces élèves ne consom-

L'infirmière Sylvie Bourguouin essaye dès que possible d'amorcer la conversation avec les jeunes.



ment pas de drogue. Ils sont préoccupés par de tout autres sujets », note Chantal Rien, responsable du service de Quimper. Les premières expérimentations débutent en 5^e, 4^e « à une période où l'élève est en pleine puberté, en plein changement physique et psychologique. Il tente de transgresser les règles. Il commence presque toujours en groupe par le cannabis. »

Au-delà des produits stupéfiants, Chantal Rien échange donc beaucoup avec les

jeunes sur l'estime de soi, la place dans le groupe, la notion de respect... D'un établissement à l'autre, Chantal Rien entend des remarques très différentes : « Dans un lycée, les jeunes banalisent complètement le sujet, dans le lycée voisin, ils s'inquiètent du déroulement des soirées », note Chantal Rien. Une constance en revanche : la méconnaissance des parents. « À de très rares exceptions, ils ne connaissent pas les produits et n'imaginent pas les incidences judiciaires. »

Insertion

L'action « En Avant Toute ! », gérée par la Sauvegarde de l'Enfance du Finistère, permet aux personnes confrontées aux « accidents de vie » (chômage, séparation, maladie, déplacements, etc.) de se reconstruire à travers des activités physiques en lien avec l'environnement.

Les personnes sans emploi subissent souvent un choc émotionnel qui provoque un véritable séisme intérieur et principalement :

- une perte de repères temporels,
- un changement de statut,
- une détérioration du lien social,
- une diminution de l'estime de soi,
- la dégradation de la santé et de l'hygiène de vie.

Les objectifs de l'action

Les activités physiques sont des antidotes à la solitude et à la déprime. Le sport permet également de :

redonner une image valorisante, afin de reprendre confiance en soi,
redynamiser les énergies et de stimuler le potentiel physique, mental et relationnel,
améliorer l'état de santé et l'hygiène de vie,
accéder aux loisirs.

Le public

L'action « En Avant Toute ! » accueille des hommes et des femmes de 18 à 60 ans inscrits dans une dé-

EN AVANT TOUTE !



Photo Philippe ERARD

L'activité physique au service de l'insertion

marche d'emploi et bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH, AUD, etc...).

Les activités proposées :

- * activités de pleine nature (randonnées pédestres, vélo, orientation, séjours),
- * activités nautiques (natation, kayak de mer, voile, pêche),
- * activités en salle (badminton, gym douce, tennis de table, musculation),
- * activités culturelles (musées, aquariums, expositions, bibliothèques),
- * pique-niques collectifs. ■

Bernard MOULIN et Florent PHILIPPE
En Avant Toute

Le protocole régional de l'alternance

Le point de vue d'une formatrice

Il y a encore 1 ou 2 ans, l'étudiant en formation d'éducateur spécialisé pouvait - et devait - construire son parcours de formation avec une certaine aisance et conviction ; un étudiant qui aurait demandé de l'aide auprès d'un formateur pour trouver un stage aurait été considéré comme un étudiant peu motivé ou peu autonome voire même peu « débrouillard ».

Il utilisait donc son réseau personnel parfois professionnel ou tout simplement en fonction de ses souhaits, sollicitait les structures d'accueil, les institutions et autres services de l'éducation spécialisée.

Ainsi, au regard de sa motivation et de son choix sagement réfléchi, l'étudiant cherchait et dégottait un stage en lien avec ses désirs, ses interrogations du moment, son mémoire de fin d'études et bien sûr en lien avec ses affinités et velléités professionnelles.

Et puis... foulés aux pieds, tous les arguments - que le centre de formation avait brandi comme une exigence inhérente à la formation des éducateurs spécialisés -, mettant en relief l'autonomie de l'étudiant, sa capacité à faire des démarches, sa curiosité à découvrir de nouveaux dispositifs et sa volonté active de trouver un stage en lien avec son (fameux) parcours de formation, ont laissé la place au protocole de l'alternance.

Une nouvelle démarche

Aujourd'hui, même si le choix de l'étudiant est respecté dans la mesure du possible - et je crois que c'est bien la seule disposition que nous avons sauvegardée et nous la défendrons jusqu'au bout - la démarche de recherche de stage par les étudiants est tombée en désuétude.

D'une démarche active et dynamique, nous sommes passés à une démarche passive.

La liberté de l'étudiant à choisir son stage (au regard de son parcours de formation) nous paraît à nous, formateurs, essentielle et non négociable ; je me permets d'insister sur ce point délicat, car je crains que dans l'avenir, le choix de l'étudiant ne soit saboté afin de répondre à certaines exigences régionales...

Les centres de formation du GIRFAS, en l'occurrence, les formateurs désignés pour cette tâche, recherchent les stages pour les étudiants en formation d'éducateurs spécialisés.

A ce jour, avec ma brève expérience et représentation de ce nouveau dispositif, j'ai le sentiment que l'étudiant se « déresponsabilise ». La démarche qui consiste à aller vers le terrain de stage - prendre un rendez-vous pour rencontrer l'équipe ou le chef de service, interroger les missions ou valeurs - perd de sa consistance.

Ce protocole de l'alternance n'entraînerait-il pas une déresponsabilisation de l'étudiant ?



Et les terrains de stage, qu'en pensent-ils ?

Les uns ne sont pas encore au courant de ces nouvelles dispositions puisque l'information n'est pas parvenue jusqu'à eux et sont très surpris de cette décision

« catastrophique » comme a pu lâcher cette responsable de service avec qui j'ai pu m'entretenir il y a quelques semaines de cela !

D'autres plus nuancés, sont prêts à « jouer le jeu » (de toute façon, ils n'ont pas vraiment le choix) mais préfèrent préciser que « l'ITES ne leur imposera pas de stagiaire ! ».

Les responsables de service et les équipes restent bien sûr, maîtres du jeu, il est bien entendu qu'aucun stagiaire ne leur est imposé. Récemment, une responsable de service exprimait son regret en disant :

« C'est dommage, cela permettait de rencontrer l'étudiant ; il souhaitait un stage en foyer et puis en discutant je pouvais lui proposer un autre lieu peut être plus adapté à ce qu'il attendait ; cela permettait de bien cibler ses souhaits ».

Certains diront que c'est encore possible... faut voir !

Et la gratification me direz-vous ?

Cela est une autre histoire ! ■

Nathalie FABRE
Formatrice
I.T.E.S.

Chaque année, l'ITES accueille de nombreux étu-

Plus d'infos

www.ites-formation.com

Les étudiants... Qu'en pensent-ils ?

Voici un peu plus d'un an que la direction de l'ITES nous a annoncé la mise en place du Protocole Régional de l'Alternance.

Voilà comment la « recherche » de stage se passe concrètement :

nous recevons une feuille où nous devons indiquer 3 vœux de lieu de stage (avec la géographie). Nous précisons où nous avons fait nos stages précédents (protection de l'enfance, handicap, adulte, internat) afin de diversifier nos terrains d'apprentissage.

Quelques semaines après, nous recevons les « attributions ».

Pour les plus « chanceux », leur premier vœu se réalise, ils reçoivent donc « en cadeau » un numéro de téléphone précieux pour appeler la structure élue. Les moins chanceux n'auront aucun vœu de réalisé et devront donc changer de projet de formation, faire un stage en deuxième année dans le secteur du handicap auprès d'adultes alors qu'ils auraient souhaité le faire en troisième année par exemple. Qu'en est-il alors du projet de formation que l'on demande aux candidats lors des entretiens pour entrer en formation ?

La question des critères d'attribution des stages se pose toujours :

pourquoi tel étudiant plutôt qu'un autre ?

Pour le moment, nous perce-

vons plus ce système en terme de pertes : perte de la valeur de la recherche d'un stage (qui pourrait être formateur pour la recherche d'un emploi futur) ; perte d'une dose de responsabilité et de dynamisme en amont de nos stages ; perte de choix élargis de lieux de stage.

Mais avoir un stage dans un secteur qui correspond à notre

projet de formation initial se complique si l'on ajoute les obligations de gratifications par les structures...

Ceci est certes un autre débat mais qui reste éminemment problématique et en filigrane du protocole.

**Audrey Lavergne
Adeline Mahé
étudiantes 2^{ème} année
en formation d'éducateurs**

Et les employeurs...

« D'une façon générale et depuis longtemps, les employeurs sont très engagés dans les dispositifs des contrats par alternance que ce soit des formations de niveau 5 (ex : Aide Médico-Psychologique) ou de niveau 3 (ex : Educateur Spécialisé). »

s'exprime Erick SCHWARTZ, Directeur de Kan Ar Mor

Cette politique volontariste est fondée sur plusieurs principes :

- Une démarche citoyenne à destination des publics en voie de professionnalisation et donc ensuite « d'employabilité » sur des postes pérennes,
- Une démarche de développement durable et d'emploi local ancrés sur un territoire,
- Une démarche d'anticipation et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- Une démarche de complémentarité entre professionnels aguerris et nouveaux salariés en formation.

Ces démarches conjuguées ont

un effet positif à divers titres :

❖ **L'accueil et tutorat des personnes en formation** :

Les aspects techniques des formations sont ainsi encadrés et expliqués par les professionnels du terrain.

L'identification des établissements comme sites qualifiants permet de maintenir une dynamique dans les projets de service par l'intérêt direct que procurent les réflexions engagées.

Les relations avec les différents partenaires et services s'en trouvent également renforcées dans notre souci de rechercher et maintenir une cohérence d'ensemble et un sens établi autour des contenus et parcours de formations, pour une meilleure lisibilité des personnes en formation.

❖ **L'intégration à court et moyen terme des personnes en formation en qualité de salariés** :

pour exemple : une étude faite

en début 2010 montre que depuis 6 ans, la politique des Ressources Humaines a permis à 70 % des salariés en contrats de professionnalisation et d'apprentissage, d'obtenir un CDI au sein de notre Association. Parmi les 30% restant, les 2/3 ont été embauchés en CDI au sein des autres structures médico-sociales du Finistère (personnes handicapées ou personnes âgées).

Reste le problème épineux de la baisse, voire de la suppression du financement des dispositifs et de la gratification des stagiaires.

Le nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage est limité et reste insuffisant par rapport aux besoins présents et à venir dans notre secteur professionnel.

Nous devons co-construire un système pérenne pour valoriser et encourager les évolutions des métiers et d'évaluation des compétences requises pour demain.

Nous nous devons de rechercher l'efficacité entre les évolutions sociétales - les métiers - les compétences - et bien sûr les formations adaptées par voie de conséquence. ■

**Erick SCHWARTZ
Directeur Général
KAN AR MOR**

