

COMMENT LES RÉSEaux FONT VIVRE LEURS VALEURS

LE DOSSIER DES RÉSEaux

AGORA

PLIE et Maisons de l'emploi : affichent leur bilan.....	52
Les centres sociaux refusent de parler le "français langue d'intégration".....	53
Le service civique, une voie possible vers le travail social.....	54



L'ASSOCIATION DU SERVICE À DOMICILE

L'ADMR est le premier réseau français de service à la personne avec 3 350 associations locales présentes sur l'ensemble du territoire national. Elle compte 110 000 bénévoles et emploie 100 000 salariés. Depuis sa création en 1945, l'ADMR apporte au quotidien des services à domicile sur mesure à plus de 650 000 clients (familles, personnes âgées, personnes handicapées ou malades) et réalise 100 millions d'heures d'intervention par an.



ALLIANCE VILLES EMPLOI

Association de collectivités territoriales, communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) impliqués dans les politiques de la formation, de l'insertion et de l'emploi, Alliance Villes Emploi est le réseau national des 203 Maisons de l'emploi (MDE) et des 190 Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie).



COMITÉ NATIONAL DE LIAISON DES ASSOCIATIONS DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

Le CNLAPS a pour but la promotion du secteur. Représentant 160 associations, il est un interlocuteur qualifié des pouvoirs publics au niveau de l'État et des collectivités territoriales et contribue notamment aux travaux du Conseil technique de la prévention spécialisée. Il capitalise et fait connaître les savoir-faire des éducateurs de rue en matière d'éducation des jeunes, organise des formations et favorise les échanges à l'échelle européenne.



LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE

Fondée en 1864, la Croix-Rouge française est une association loi 1901 reconnue d'utilité publique depuis 1945. S'appuyant sur 51 000 bénévoles et 17 000 salariés, elle intervient dans cinq domaines : urgence-secourisme, santé-autonomie, action internationale, formation et action sociale. Grâce à ses 900 délégations locales, 100 délégations départementales, 22 régions, et 630 établissements, la Croix-Rouge est présente sur l'ensemble du territoire français.



FÉDÉRATION DES CENTRES SOCIAUX ET SOCIOCULTURELS DE FRANCE

La FCSF est née en 1922. Elle rassemble aujourd'hui 40 fédérations départementales ou régionales, représentant plus de 1 000 centres sociaux. La FCSF remplit plusieurs fonctions, dont principalement l'assistance au réseau national et la défense du projet "centre social" auprès des différents partenaires institutionnels.



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET D'AIDE À LA PERSONNE PRIVÉS NON LUCRATIFS

La Fehap, qui existe depuis 1936, occupe une place incontournable dans le champ de la protection sociale. Elle fédère plus de 1 600 organismes gestionnaires, 3 600 établissements et services de santé, d'accueil, d'accompagnement et de prise en charge (établissements hospitaliers, pour personnes âgées, handicapées ou en difficulté sociale, structures pour enfants).



FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS D'ENTRAIDE DES PERSONNES ACCUEILLIES EN PROTECTION DE L'ENFANCE

La Fnadepape, créée en 1958, regroupe aujourd'hui 76 associations départementales d'entraide des personnes accueillies en protection de l'enfance (anciennes associations d'entraide des pupilles de l'État) dont la vocation est de participer à l'effort d'insertion sociale des personnes admises ou ayant été admises dans les services d'aide sociale à l'enfance. La fédération relaie au niveau national les préoccupations de ces associations et représente leurs intérêts dans les instances représentatives nationales. Elle interpelle les pouvoirs publics pour contribuer à l'évolution des pratiques en matière de protection de l'enfance.



ORGANISATION NATIONALE DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS

L'Ones est une association qui a pour objet d'encourager la reconnaissance de ce métier. Elle cherche à développer des espaces de partage et de réflexion autour de thématiques du secteur, a une fonction de vigilance et d'alerte sur l'évolution de la profession, de ses conditions d'exercice, de son environnement. L'Ones garantit la liberté syndicale et politique à chacun de ses membres.



UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE FORMATION ET DE RECHERCHE EN INTERVENTION SOCIALE

Association créée en décembre 2008, l'Unaforis réunit au 1^{er} janvier 2012 l'ensemble des établissements de formation en travail social. Son projet est de : promouvoir et soutenir la mise en place d'un nouvel appareil de formation, via les plateformes régionales des formations et les Hautes écoles professionnelles en action sociale et de santé (Hepass) ; contribuer activement à une nouvelle architecture des formations et au développement d'une offre de services de qualité ainsi qu'au développement de la recherche pour le travail social ; animer le réseau et apporter un appui aux adhérents.

COMMENT LES RÉSEAUX FONT VIVRE LEURS VALEURS

Dossier réalisé avec l'ADMR, le CNLAPS, la Croix-Rouge française, la Fehap, la Fnadepape et l'Ones.

Gestion administrative, recherche de financements, respect de normes de plus en plus envahissantes... Le risque existe, si l'on n'y prend pas garde, de perdre de vue les valeurs, les principes, l'éthique qui ont présidé à la création des réseaux. Il apparaît donc indispensable de mener un travail continu de réflexion et de mobilisation pour donner davantage de sens aux actions entreprises. Cela passe par l'adoption de chartes, l'organisation de rencontres ou encore la programmation de journées d'intégration pour les nouveaux salariés.

C'est une préoccupation largement partagée : comment, pris dans les exigences du quotidien, faire en sorte que les actions menées continuent d'être en adéquation avec les valeurs que l'on s'est données ? Une préoccupation qui doit être quasi quotidienne. Car elle justifie l'existence même des réseaux, tout en conditionnant l'engagement des bénévoles et salariés.

À la Fnadepape, la situation pourrait sembler d'une grande simplicité, dans la mesure où les valeurs au cœur de cette fédération découlent directement des obligations que lui fixe la loi de 1943, qui crée dans chaque département ou région une association d'entraide entre les pupilles et anciens pupilles. "Une législation, qui encadre très précisément notre action, en particulier la représentation des usagers de l'aide sociale à l'enfance", précise ainsi le vice-président de la Fnadepape, Roland Willocq. Au fil des ans, différents textes, notamment ceux de 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et de 2007 réformant la protection de l'enfance, sont venus rappeler et préciser les principes d'actions qui s'imposent à ce réseau : primat de l'intérêt de l'enfant, non-discrimination, confidentialité (même s'il est prévu un partage des informations préoccupantes).



À la Fnadepape, on préfère l'équité à l'égalité

Pour autant, la Fnadepape a tenu, à l'occasion de son 50^{ème} anniversaire célébré en 2008, à se doter d'une charte éthique, qui reprend bien sûr les principes qui s'imposent à l'association en vertu de la loi mais qui précise aussi les valeurs qu'elle entend promouvoir au quotidien. "Dans notre réseau, par exemple, nous préférons la notion d'équité à la notion d'égalité", souligne Roland Willocq. "L'égalité consiste à donner les mêmes droits à tous les enfants. L'équité consiste à donner un peu plus à ceux qui sont confiés à l'aide sociale à l'enfance car, en raison de leur histoire familiale, ils débutent leur vie avec moins de chances que les autres", justifie-t-il. Dans la



droite ligne des travaux du psychiatre Boris Cyrulnik, la Fnadepape insiste aussi beaucoup sur la néces-

sité de respecter et de prendre pleinement en compte les capacités des enfants et des jeunes aidés. "On ne juge pas, on cherche les points d'ancrage qui leur permettront d'améliorer leur estime de soi. Chacun de nos bénévoles doit être un tuteur de résilience", exhorte Roland Willocq. Cette charte, explique-t-il, offre un précieux outil sur lequel les associations départementales peuvent s'appuyer pour construire leur projet.

"Humaniser la vie"

L'ensemble du mouvement de la Croix-Rouge s'appuie sur sept principes immuables, nés à Solferino, en 1859, à l'initiative d'Henry Dunant, citoyen suisse désireux de porter secours sans discrimination aux blessés des champs de bataille :

- l'humanité (prévenir et alléger en toutes circonstances les souffrances des hommes, protéger la vie et la santé, faire respecter la personne humaine, favoriser la compréhension mutuelle, l'amitié, la coopération et une paix durable entre tous les peuples)
- l'impartialité (il ne doit être fait aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique)
- la neutralité (le mouvement s'abstient de prendre part aux hostilités et aux controverses d'ordre politique, racial, religieux et idéologique)
- l'indépendance (soumises aux lois de leur pays, les sociétés nationales doivent conserver une autonomie qui leur permette d'agir toujours selon les principes du mouvement)
- le volontariat (la Croix-Rouge est un mouvement de secours volontaire et désintéressé)
- l'unité (il ne peut y avoir qu'une seule société de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge dans un même pays)
- l'universalité (le mouvement international de la Croix-Rouge, au sein duquel toutes les sociétés nationales ont des droits égaux et le devoir de s'entraider, est universel).

Dans son premier projet associatif, élaboré en 2009, la Croix-Rouge française réaffirme ces sept principes et se fixe pour objectif global d'"humaniser la vie".

Dans sa droite ligne, la stratégie Croix-Rouge 2015, adoptée en 2010, précise les valeurs qui doivent guider l'action des bénévoles comme des salariés :

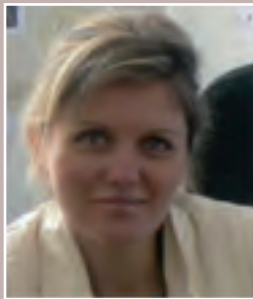
- la dignité imprescriptible de chaque personne humaine
- sa singularité
- la prise en compte de la dimension sociale et relationnelle de chacun
- l'intégrité et la recherche de qualité dans les pratiques.

Bientôt un code de déontologie pour les éducateurs spécialisés

Pour donner visibilité, lisibilité et cohérence à leur démarche, les réseaux – voire les associations qui les composent – sont donc souvent amenés à rédiger des textes de référence. Une excellente occasion de repenser ce qui anime ou devrait animer salariés et bénévoles et de faire le bilan des actions conduites à l'aune de ces valeurs. Il peut s'agir de chartes, de projets associatifs mais aussi de documents conçus pour servir de ligne directrice à l'ensemble d'une profession et pas uniquement aux membres

de l'organisation concernée. C'est ainsi que l'Ones s'est attelé il y a plusieurs années à la rédaction d'un code de déontologie pour les éducateurs spécialisés. Un travail de longue haleine qui permet de prendre du recul par rapport aux exigences du quotidien. L'écriture de ce document s'inscrit dans une démarche plus vaste de promotion du métier d'éducateur spécialisé. L'Ones, qui regroupe à la fois des salariés et des étudiants, n'est pas un syndicat positionné exclusivement sur la défense d'intérêts catégoriels mais inscrit son action en complémentarité avec celle des organisations professionnelles. "Il ne s'agit pas de se mobiliser spécifiquement pour la revalorisation des salaires même si le combat pour la reconnaissance du diplôme à bac + 3 aurait une conséquence sur les grilles de rémunération", commente Christine Soler, éducatrice spécialisée à l'Adapei 64. "Il ne s'agit pas non plus de faire de la défense de notre statut, le cœur de notre action, même si l'Ones y contribue, par exemple en menant campagne contre le recours de plus en plus fréquent aux « faisant fonction », des personnes qui occupent des postes d'éducateur spécialisé sans en avoir les qualifications", poursuit-elle. Ce qui sous-tend ces combats conduits par l'Ones, des combats complémentaires à ceux des syndicats, c'est précisément la conviction que l'exigence de professionnalisme et de réflexion sur les pratiques professionnelles, ainsi que la reconnaissance de la spécificité du métier, vont de pair avec l'intérêt des usagers, qui ne doit jamais être perdu de vue. "Quitte à mettre en avant ses valeurs contre la demande sociale ou contre la politique définie par les établissements", plaide Christine Soler.

LA QUESTION DU MOIS



© DR

Comment concilier valeurs et professionnalisme ?

Pour Emmanuelle Soublin, directrice adjointe de l'Action sociale, à la Croix-Rouge française, la recherche continue d'une amélioration des compétences et de la réponse apportée aux besoins des bénéficiaires est indissociable des principes et valeurs qui sont au cœur de son mouvement depuis plus de 150 ans (voir encadré page ci-contre).

"Le terme « professionnalisme » n'est pas encore totalement entré dans la culture de l'action sociale. Pour certains, il s'agit presque d'un gros mot. Or, si on le conçoit comme une montée en compétences et la volonté d'apporter la meilleure réponse possible aux besoins des bénéficiaires, le professionnalisme représente un objectif essentiel, indissociable des principes et valeurs de la Croix-Rouge française.

Certains salariés – nous en employons plus de 4 000 dans notre secteur – peuvent parfois avoir le sentiment de passer trop de temps à remplir des documents administratifs, à respecter des normes, à mettre en application des décisions jugées technocratiques et qui souvent, d'ailleurs, proviennent des pouvoirs publics. Cela crée des frustrations. La meilleure façon de les dépasser est de mobiliser les équipes autour d'un solide projet d'établissement centré sur nos valeurs. Il s'agit de transformer ce qui peut apparaître comme une contrainte en une opportunité de renforcer une dynamique et de donner plus de sens encore à notre action.

La question se pose un peu différemment pour ceux qui rejoignent la Croix-Rouge dans le cadre du bénévolat. Encore une fois, dans un environnement contraint, avec une montée des inégalités et des modes de financement qui reposent souvent sur des appels

d'offres, on ne peut faire l'impasse sur le professionnalisme. Cela signifie notamment que nous devons former nos bénévoles et faire évoluer nos méthodes. Cela ne va pas toujours sans réticences. On l'a vu notamment avec l'informatisation de l'aide alimentaire, en cours depuis plusieurs années. Certains nous ont dit qu'ils n'étaient pas venus à la Croix-Rouge pour faire de la gestion de stocks et rentrer dans un logiciel des informations concernant les bénéficiaires. L'objectif visé est pourtant de mieux connaître les besoins de ces derniers pour y répondre plus efficacement et de s'assurer que l'aide alimentaire permet bien à nos publics de respecter l'équilibre alimentaire. L'une des solutions a consisté, dans certaines délégations, à recruter de nouveaux bénévoles, intéressés davantage par les fonctions de support que par le rapport direct avec les bénéficiaires, pour s'occuper du logiciel. Il faut donc accompagner cette évolution, faire en sorte qu'elle ne nuise pas à la relation entre bénévoles et public et montrer, une fois de plus, qu'elle est dictée par nos principes et valeurs. On ne recherche pas le professionnalisme pour le professionnalisme ! Certains bénévoles sont mal à l'aise avec la démarche qualité initiée dans le cadre de la stratégie Croix-Rouge 2015. Une partie d'entre eux, aujourd'hui retraités, ont fait toute leur carrière dans le monde de l'entreprise et regrettent de retrouver chez nous une méthodologie ainsi que des principes, comme l'évaluation ou le contrôle, qui en sont inspirés. Mais on peut dépasser ces réticences en leur montrant que cette dynamique est au service des bénéficiaires. Elle permet de s'assurer que notre projet est juste et mis en place avec pertinence, bref que la Croix-Rouge française poursuit efficacement son objectif, humaniser la vie. "

“Rendre accessible ce qu’il n’est pas permis d’ignorer”

Précisément, pour pouvoir défendre collectivement ses valeurs et ses principes éthiques, il est indispensable d’être parfaitement au fait des évolutions, politiques et législatives en cours, et de connaître les positions arrêtées par l’organisation dont on est membre. C’est évidemment l’une des vocations du Journal des réseaux. C’est aussi l’un des buts que poursuivent nombre d’associations en publiant leurs propres bulletins et magazines, à usage interne et/ou en direction de leurs partenaires. Depuis 2011, le CNLAPS co-produit ainsi “Choses lues plus”, une déclinaison de “Choses lues”, réalisée de longue date par l’Addap 13. “Il s’agit d’une synthèse de la presse généraliste et spécialisée pour rendre accessible ce qu’il n’est pas permis d’ignorer, dans un contexte réglementaire inflationniste”, indique sa rédactrice, Geneviève Casanova. “Cet outil permet aussi de faire circuler des informations au sujet de notre réseau, précise-t-elle. “Choses lues plus” donne une photographie des valeurs portées par le CNLAPS, celles du travail social en général et de la prévention spécialisée en particulier. Nous entendons notamment promouvoir sa spécificité: nos collègues ne reçoivent pas de mandat nominatif pour s’occuper individuellement des jeunes, lesquels participent à nos actions sur la base d’une libre adhésion”, rappelle-t-elle. Une démarche qui, à ses yeux, apparaît d’autant plus indispensable que la prévention spécialisée « se caractérise par l’éparpillement de ses structures et de ses acteurs”. Newsletter accessible en ligne et mise à jour quasi-quotidienne-

La Fehap aide ses adhérents à revivifier leurs projets associatifs

Comme l’explique Florence Leduc, sa directrice de la vie associative, la Fehap aide depuis plusieurs années ses adhérents à formuler leurs propres valeurs pour éviter que la gestion des activités ne prenne le pas sur leur projet politique.

Objectif : revivifier le projet associatif. Il y a quatre ans, la Fehap a amorcé un tournant essentiel, en se dotant d’une direction de la vie associative, ainsi que d’une commission éponyme. Depuis, cette fédération multiplie les séminaires et les rencontres régionales, au cours desquelles elle invite les administrateurs locaux à s’interroger sur les valeurs qui portent ou devraient davantage porter leurs structures.

“Notre fédération rassemble 1 600 entités autonomes, qui possèdent, au total, 3 700 établissements. Il serait donc vain de vouloir imposer d’en haut des valeurs parfaitement uniformes, quand bien même tous nos membres partagent un même socle : ils sont convaincus de la pertinence d’une offre privée non lucrative dans le secteur sanitaire et médico-social et, au-delà, adhèrent à un socle de valeurs républicaines”, souligne Florence Leduc, la directrice de la vie associative. “Il s’agit plutôt d’amener chaque association à faire émerger ses propres valeurs et à les formuler, en fonction des réalités qu’elle rencontre, localement, mais aussi de ses origines, qui impliquent parfois des formulations différentes pour définir des réalités assez proches, comme la solidarité ou la fraternité”, poursuit-elle. De fait, historiquement, certains adhérents de la Fehap ont vu le jour à l’initiative de congrégations, tandis que d’autres, notamment dans le mouvement mutualiste, étaient créés par les tenants d’une stricte laïcité.

Des statuts au service du projet, et non l’inverse

Le rôle de la Fehap est de rappeler que les statuts doivent être au service du projet, et non l’inverse. “Il s’agit de faire travailler nos adhérents sur ce qu’ils sont et pas uniquement sur ce qu’ils font”, explicite Florence Leduc. “Le risque, sinon, c’est qu’ils ne deviennent que des similitudeurs associatifs, exclusivement occupés à la gestion des activités. C’est qu’ils perdent de vue leur raison d’être, le fait que des gens se sont, un jour, associés pour apporter une réponse, différente de celle du secteur public comme de celle du secteur privé à but lucratif, à leurs concitoyens en proie à des difficultés de vie”, met-elle en garde.

Ce risque est, selon elle, d’autant plus réel que les associations ploient souvent sous une avalanche de normes, de contrôles, d’évaluations, certes utiles, mais qui tendent parfois à éclipser l’essentiel. “On n’attend pas des administrateurs qu’ils connaissent parfaitement les grilles tarifaires ni qu’ils soient capables de citer par le menu les dispositions de la loi Hôpital, territoires, santé, patients. Il s’agit, le cas échéant, de solliciter des experts qui les aident à cerner les conséquences de telle ou telle réforme et les appuient dans leur prise de décision. Les membres des CA doivent se recentrer sur les valeurs, afin de reprendre la main sur le projet politique de l’association”, plaide Florence Leduc.

ment, “Choses lues plus” est aussi adressée environ tous les deux mois, sous la forme de dossiers thématiques, à plus d’un demi-millier d’abonnés, notamment beaucoup d’institutionnels. “Notre publication présente des valeurs qui servent d’appui aux professionnels dans leur travail quotidien

et vis-à-vis de nos partenaires”, résume Geneviève Casanova. Comme beaucoup d’autres réseaux, le CNLAPS mise aussi sur l’organisation ou la participation à des colloques, ainsi que sur le partenariat avec d’autres associations, comme la Fédération des centres sociaux et socio-culturels de France

(FCSF), dans le cadre par exemple du Collectif pouvoir d'agir, qui vise à investir le débat public pour « faire des habitants les acteurs de leur quotidien » plutôt que de simples destinataires de la politique de la ville. Le CNLAPS s'appuie aussi sur un large éventail de formations, à destination de ses membres, pour diffuser, perpétuer et faire vivre les principes éthiques qui sous-tendent son action.

Des journées d'intégration

À l'ADMR aussi, la formation joue un rôle essentiel. Certaines de ses fédérations mettent notamment l'accent sur la transmission de l'esprit du réseau aux nouvelles recrues. Dans le cadre de sa démarche qualité, celle du Jura a par exemple mis en place un dispositif de tutorat destiné aux nouvelles salariées qui interviennent dans l'aide à domicile: elles bénéficient ainsi de l'accompagnement d'une salariée expérimentée pendant dix heures au domicile des usagers avant de commencer à travailler en solo. «C'est l'occasion de transmettre un savoir-être, fondé sur les valeurs de l'ADMR», se félicite Christelle Parisot, responsable qualité dans cette fédération départementale. «Parmi elles, l'universalité (on aide la personne sans discrimination, quels que soient son degré de dépendance, sa culture ou son lieu d'habitation), le respect de la personne, la discrétion et la confidentialité, qui nous empêche par exemple de donner à un voisin qui nous en demanderait des informations sur l'état de santé de l'usager», précise-t-elle. «Il y a aussi la volonté d'apporter une intervention personnalisée, adaptée aux besoins de la personne et ajustée dans le temps en fonction d'une éventuelle perte ou d'un éventuel regain d'au-



tonomie», poursuit-elle. Enfin, et c'est là un principe de base du réseau, «chacun doit garder en tête ce que l'on appelle le triangle d'or, le nécessaire équilibre entre personne aidée, la salariée et le bénévole».

Pour favoriser la transmission, la fédération du Vaucluse organise, elle, depuis six ans des journées d'intégration destinées à ceux qui rejoignent le réseau. Pour les personnels d'intervention, il s'agit en fait d'une demi-journée de formation durant laquelle sont présentés l'organisation de l'ADMR, le cadre réglementaire dans lequel elle intervient mais aussi et surtout l'objectif poursuivi depuis sa création, à savoir «permettre aux familles et aux personnes de mieux vivre chez elles», comme le résume Gilles Piazza, le directeur général de la fédération départementale du Vaucluse. «Nous insistons beaucoup sur l'aspect déontologique. Nous

rappelons des principes de base: on frappe toujours avant d'entrer, on s'adresse avec douceur à la personne aidée, sans la tutoyer, on veille à l'apparence des mets qu'on lui sert, on s'adapte à son rythme, etc. Au début de cette formation, organisée chaque année, la dizaine de participants reçoivent un livret d'accueil. À l'issue de la demi-journée, ils remplissent un questionnaire à choix multiples pour savoir ce que chacun a retenu et les points sur lesquels la structure qui l'emploie devra, le cas échéant, insister», explique-t-il. Côté encadrement et personnel administratif, toute nouvelle recrue bénéficie d'un parcours d'intégration individuel d'une semaine, qui lui permet de découvrir l'ensemble des services de la structure. Point d'orgue de cette formation, la personne embauchée rencontre un de ses responsables, pour une discussion autour des valeurs de l'ADMR. ■

PLIE et Maisons de l'Emploi affichent leur bilan

Sur fond d'incertitude quant à l'avenir de la décentralisation et au niveau des financements européens, les Journées nationales de l'Alliance villes emploi, organisées mi-décembre à Biarritz, ont permis de réaffirmer, chiffres à l'appui, la pertinence des politiques territoriales de l'emploi menées par les PLIE et les Maisons de l'Emploi.

Après Lille, Nancy et Rennes, c'était au tour de Biarritz d'accueillir, les 13 et 14 décembre, les Journées nationales de l'Alliance Villes Emploi. Une édition qui, comme l'a indiqué le président Jean Le Garrec, s'inscrivait dans un contexte politique bien particulier, avec notamment l'adoption prochaine d'une programmation budgétaire européenne pour la période 2014-2020. Il s'agira de voir comment évolueront les dotations du Fonds social européen. Une donnée essentielle pour l'avenir des PLIE et des Maisons de l'emploi, qui, pour l'année 2011, avaient reçu respectivement du FSE 54 millions et 5 millions d'euros.

Les inconnues sont grandes également au niveau national, puisque l'exécutif prépare actuellement une réorganisation territoriale qui ne fait pas l'unanimité. Un premier avant-projet de la loi porteuse de l'acte III de la décentralisation a "fuit" dans la presse. Un texte de travail, selon le gouvernement, que Jean Le Garrec a qualifié de "surprenant et risqué". La version définitive devrait être présentée en conseil des ministres en mars.

En attendant, l'Alliance Villes Emploi a profité de la tenue de ses Journées nationales pour adopter en assemblée générale un document présentant ses propres attentes pour les années à venir en matière de décentralisation. Parmi la dizaine de propositions contenues dans ce texte, celle visant à "confier aux intercommunalités, et, le cas échéant, aux communes, (blocs communaux), ancrées dans les



L'Alliance Villes Emploi a présenté, lors de ses Journées nationales, à Biarritz, un bilan consolidé pour les PLIE et les Maisons de l'emploi.

bassins de vie et d'emploi, la fonction de « chef de file », en les chargeant, sur leurs territoires, de la gouvernance, de la coordination et de la mise en œuvre des politiques de la formation, de l'insertion et de l'emploi". Il s'agirait aussi de "généraliser les PLIE par extension des PLIE existants ou par création de nouveaux PLIE sur l'ensemble des territoires, et leur confier le rôle de « chef de file » (en cohérence avec les Intercommunalités) sur l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi dans le cadre du « pacte de gouvernance territoriale »". L'Alliance Villes Emploi préconise par ailleurs de "poursuivre le rapprochement des MDE et des PLIE ainsi que celui des Maisons de l'Emploi, des PLIE et des Missions Locales". Elle réclame, enfin, entre autres choses, une sécurisation des financements FSE des PLIE.

Dans ce contexte d'incertitude, l'objectif des Journées nationales était de démontrer la pertinence des PLIE et des Maisons de l'emploi et de faire valoir leur bilan. De 2007 à 2011, les PLIE ont affiché un taux de retour à l'emploi de 42 %. "Un

objectif maintenu, qui au fil des années démontre, malgré les difficultés économiques grandissantes, la précarité des personnes et la complexité des parcours d'insertion, que le concept, la méthodologie, le modèle PLIE fonctionne", a notamment salué Jean Le Garrec.

Durant cette rencontre a été présentée la consolidation des PLIE mais aussi, pour la première fois, celle des Maisons de l'emploi (lire le Journal des réseaux du mois de décembre), un ensemble de données qualitatives et quantitatives qui permet de mesurer l'efficacité de cet outil d'animation du territoire. Ce sont 764 actions qui ont été développées, en 2011, par plus de 689 équivalents temps plein pour 128 Maisons de l'emploi ayant répondu à cette enquête (sur les 194 MDE). Autant d'éléments à faire valoir, alors que le ministre du travail Michel Sapin a annoncé sa volonté de soumettre prochainement les Maisons de l'emploi à une évaluation.

**CONTACT - www.ville-emploi.asso.fr
Alliance Villes Emploi : 01 43 12 30 40**

Les centres sociaux refusent de parler le "français langue d'intégration"

La Fédération des centres sociaux de Paris et la FCSF sont à l'origine d'une mobilisation grandissante contre une décision du précédent gouvernement porteuse d'une approche normative et inhospitalière de l'aide linguistique aux étrangers.

Engagés de longue date dans des actions de formation linguistique destinées aux migrants (ateliers sociolinguistiques, préparation aux diplômes initial en langue française -Dilf- et diplôme d'études de langue française -Delf, apprentissage du français dans le cadre de formations pré-qualifiantes ou de parcours vers l'emploi...), les centres sociaux dénoncent une réforme passée largement inaperçue mais qui pourrait être lourde de conséquences. En octobre 2011, Claude Guéant, alors ministre de l'Intérieur, a publié deux décrets, l'un relatif au niveau de connaissance de la langue française requis pour les postulants à la nationalité, l'autre créant un label qualité "français langue d'intégration" (FLI) en direction des organismes de formation agréés et qui s'appuie sur un référentiel précis. Le gouvernement d'alors ne cachait pas son intention d'élargir ce dispositif, par le biais d'une procédure d'agrément, aux structures associatives.

Ce concept de FLI, amené à prendre le pas sur ceux de "Français langue étrangère" ou de "Français langue seconde", habituellement employés, heurte la Fédération de Paris, la première à se mobiliser contre ce projet. "Bien évidemment, les étrangers ne peuvent comprendre la société française sans maîtriser la langue. Mais le concept de FLI va à l'encontre de nos valeurs de solidarité et de partage", déclare Patrick Isabel, délégué de la fédération des centres sociaux parisiens. "Pour nous, la maîtrise de la langue doit être un objectif et un moyen. L'ancien



© DR
Pour les centres sociaux, l'aide linguistique aux migrants ne saurait être dissociée des valeurs de solidarité et de partage.

ministre de l'intérieur, lui, y voyait une fin en soi. Ce qui occulte toutes les autres actions qui doivent être menées par la société d'accueil pour aider les étrangers à trouver leur place, dans les champs du logement, du travail, de l'école, de la vie sociale...", précise le délégué.

Le recours éventuel à une procédure d'agrément, sur la base d'un référentiel délimitant les frontières du FLI et donc forcément normatif, risque de restreindre la liberté d'action des associations, de leurs bénévoles, de leurs coordinateurs. "L'innovation pédagogique, notamment, pourrait en pâtir", met en garde Patrick Isabel.

Selon la Fédération, il est urgent d'ouvrir un vaste débat autour de l'aide linguistique aux migrants et de mettre en regard moyens et besoins. "Pour la seule ville de Paris, les estimations font état de

50 000 demandes, pour 25 000 places proposées par les associations, les organismes de formation et les pouvoirs publics", déplore-t-il.

Les centres sociaux, rejoints depuis par d'autres associations et nombre d'universitaires, ont trouvé ces derniers mois "une écoute de qualité" auprès du cabinet du nouveau ministre de l'Intérieur, Manuel Valls. Mais en l'attente de réponse concrète de la part du gouvernement, ils entendent bien poursuivre et élargir la mobilisation contre le "Français langue d'intégration". Leur crainte est de voir publié un décret élargissant aux acteurs associatifs la procédure d'agrément aujourd'hui imposée aux organismes de formation.

CONTACT - FCSF : 01 53 09 96 16
www.centres-sociaux.fr

Le service civique, une voie possible vers le travail social

Plusieurs centres de formation en travail social, notamment l'ITS de Pau, accueillent désormais des jeunes gens issus du service civique. Un dispositif qui contribue à varier le profil des futurs professionnels.

Lorsque, il y a un peu plus d'un an, l'Agence nationale du service civique s'est dotée d'un "institut" pour aider une partie de ses volontaires à obtenir, sur la base d'une sélection, un emploi, un stage ou une formation, le directeur de l'Institut du travail social (ITS) de Pau, Fabien Tuleu, y a vu une chance pour son secteur. Et de fait, sur le millier de candidats qui se sont manifestés auprès de la nouvelle structure, quelque 150 ont émis le souhait de devenir des travailleurs sociaux.

"Ce nouveau dispositif nous permet de nous rapprocher de jeunes gens d'une vingtaine d'années qui se sont déjà engagés au service d'autrui, qui présentent déjà une expérience de terrain dans un quartier ou dans une association. Ils ont déjà été placés dans une logique de projet et souhaitent concrétiser leur parcours en obtenant un diplôme. Cela correspond assez bien à l'esprit de nos centres, qui mettent le principe de l'alternance au cœur de leurs formations", souligne Fabien Tuleu. Ce dispositif peut, à condition de monter en puissance, permettre aux centres de formation de diversifier leur recrutement et in fine d'apporter un peu de sang neuf dans un secteur socialement très homogène. "Une étude menée en 2009 en Aquitaine par l'Acse a montré que très peu de travailleurs étaient issus des quartiers de la politique de la ville", rappelle ainsi Fabien Tuleu. En cause, selon lui, une forme de sélection par l'argent, liée aux difficultés croissantes que rencontrent certains pour assumer les dépenses de transport et, le cas échéant, de logement,



© Photoir

Parce qu'ils ont déjà fait preuve d'un engagement au plus près du terrain, de nombreux volontaires sont susceptibles de devenir de bons travailleurs sociaux. Ce public retient de plus en plus l'attention des centres de formation.

mais aussi au développement d'opportunités de préparation aux concours.

Mieux faire connaître l'éventail des formations

Dans son établissement, une jeune femme a pu, lors de la dernière rentrée, intégrer une formation de monitrice-éducatrice après avoir effectué son service civique auprès de publics handicapés. Les épreuves écrites qu'elle avait passées dans le cadre de la sélection opérée par l'Institut du service civique ont fait l'objet d'une équivalence et lui ont permis d'être admise directement pour l'oral du concours de ITS. "Oral qu'elle a passé dans les mêmes conditions, avec les mêmes critères, avec le même niveau d'exigences que nos autres candidats", souligne Fabien Tuleu. À l'avenir, plaide-t-il, "il serait bon que les écoles du secteur fournissent des

efforts de communication en direction des volontaires du service civique pour rendre davantage visible tout l'éventail des formations qu'elles proposent". Fabien Tuleu juge aussi nécessaire de mettre en place des modules de préparation au concours pour des jeunes encore dans le dispositif du service civique, afin de les aider à acquérir les pré-requis et de leur donner toutes les chances de réussir la sélection d'entrée dans les centres de formation.

D'autres écoles, notamment les IRTS de Montrouge et du Nord-Pas-de-Calais, se sont elles aussi engagées dans cette démarche, soutenue par l'Unaforis, visant à tirer profit du vivier que constituent les volontaires du service civique.

**CONTACT - Unaforis : 01 53 34 14 74
8 rue Mayran 75009 Paris**