

# Examen professionnel d'agent social de 1ère classe

#### Mercredi 21 janvier 2009

## Intitulé de l'épreuve :

<u>Une épreuve écrite à caractère professionnel</u> portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois.

Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.

(Durée 1 heure 30 - Coefficient 2).

## Consignes aux candidats

Vérifiez avant de commencer que le dossier comporte bien 8 pages numérotées de 1 à 8 en plus de celle-ci.

#### Déroulement de l'épreuve.

- En premier lieu, les candidats doivent compléter la partie anonymat de leur copie et la coller.
- Aucun document personnel n'est autorisé sur la table durant le déroulement des épreuves.
- Seul le petit matériel d'écriture est autorisé sur la table de composition (stylos, crayons, gomme, règle, correcteur liquide) et le cas échéant une calculatrice non programmable.
- Les copies et feuilles de brouillon sont fournies par le Centre de gestion organisateur.
- Sont interdits entre les candidats, tout échange de calculatrices, matériel d'écriture, brouillons ou copies.
- Les téléphones mobiles doivent rester strictement éteints et rangés pendant la durée des épreuves.
- Lorsque la durée de l'épreuve est arrivée à expiration, les candidats en sont informés et sont invités à cesser d'écrire et à poser leur stylo. Le candidat continuant d'écrire s'expose à l'annulation de sa copie par le jury.
- Le jury peut, le cas échéant, décider l'exclusion immédiate de la salle de concours ou d'examen de tout candidat n'ayant pas respecté l'une des consignes.

#### Respect de l'anonymat.

- Il est demandé aux candidats de composer à l'encre bleue ou noire.
- Aucun nom, prénom, signature, paraphe, initiales, nom de collectivité autres que ceux mentionnés le cas échéant dans les libellés de sujets, ne doit être portés sur la copie.
- Le jury veille au respect de la règle de l'anonymat. Tout signe distinctif constaté sur la copie entrainera l'attribution d'une note de zéro sur vingt.

#### Ramassage des copies.

- Le candidat doit remettre au surveillant une copie rendue anonyme par ses soins, même vierge de toute production, et doit obligatoirement signer la feuille d'émargement.
- Les candidats n'ayant pas émargé seront réputés ne pas avoir rendu leur copie.
- Les candidats rendant une copie accompagnée de plusieurs intercalaires sont invités à les insérer dans la copie et à préciser le nombre d'intercalaires dans la case de la copie prévue à cet effet.
- Les brouillons ne sont ni ramassés ni corrigés.

## SUJET:

Après avoir pris connaissance des documents ci-joints (8 pages celle-ci incluse), répondez aux cinq questions suivantes dans l'ordre qui vous convient, en prenant soin de préciser le numéro de la question avant d'y répondre.

## **QUESTIONS**

# A partir du Document n°1 « Services à la personne » (page 2 à 5), répondre aux questions suivantes :

#### Question n° 1:

5 points

En une dizaine de lignes, à l'aide des informations contenues dans le document, présentez les champs d'action des collectivités territoriales sur les services à la personne.

## Question n° 2:

5 points

En une dizaine de lignes, à partir de l'article consacré au Territoire de Belfort (page 5), relevez les arguments qui expliquent l'engagement de cette collectivité dans une démarche qualité.

#### Question n° 3:

2 points

Expliquez en 2 à 3 lignes l'expression « renforcer l'attractivité des métiers » (page 4)

1 point

Expliquez en 2 à 3 lignes l'expression « environnement concurrentiel » (page 5)

1 point

# A partir du Document n°2 « Réussite Educative » (page 6 à 8), répondre aux questions suivantes :

## Question n° 4:

5 points

En une dizaine de lignes, à partir des informations contenues dans le document, précisez :

- la population concernée par le « Programme de Réussite Éducative »,
- les objectifs de ce programme,
- les questions que ce programme suscite dans sa mise en œuvre.

## Question n° 5:

3 points

A partir des données figurant dans la rubrique « CHIFFRES CLES » (page 8):

- a) Quel est le pourcentage des enfants qui bénéficient d'un suivi individualisé ? Vous pouvez utiliser votre machine à calculer. 1 point
- b) Détailler, par tranche d'âge, le nombre d'enfants qui relève de ce programme.
   Vous pouvez utiliser votre machine à calculer.

  2 points

# Quatre champs d'action pour les collectivités territoriales

Selon leurs compétences. mais aussi en fonction de leur volontarisme, les collectivités sont de plus en plus nombreuses à diversifier leurs modes d'intervention.

n lançant son Plan de développement des services à la personne, en 2005, Jean-Louis Borloo, alors ministre du Travail et de la solidarité, avait affiché des objectifs de réduction du chômage, avec 500 000 emplois à créer en cinq ans. Pour l'Etat et les collectivités, la tentation était grande d'orienter massivement les demandeurs d'emploi vers ces services. Notamment les départements, qui ont intérêt à réduire le nombre d'allocataires du RMI. Au risque de sacrifier la montée en qualité des services. Aujourd'hui, la prise de conscience quant à la nécessité de professionnaliser ce secteur est générale. L'action des collectivités s'intègre à des démarches articulées sur les grands axes identifiés comme incontournables par les spécialistes.



«On fait trop souvent l'amalgame entre services à domicile et aides aux personnes dépendantes, témoigne Jean-Luc Pierron, créa-

## Quand un CIAS radiographie son organisation

■ Absence d'un poste de direction ou de communication avec les intervenantes, faible prise en compte des douleurs dorsales, baisse de rémunération entre deux contrats pour les salariées en mode mandataire: telles sont les principales difficultés repérées, en 2006, par le centre intercommunal d'action sociale (CIAS) de Hautefort (Dordogne), avec l'aide de l'agence régionale d'amélioration des conditions de travail d'Aquitaine. Cette dernière a préconisé l'officialisation de la fonction de directeur, avec une équipe administrative, une formation à la prévention des risques professionnels, la mise en place d'outils de liaison formels et de réunions régulières avec les aides à domicile. Le diagnostic a aussi pointé les atouts : forte implication des élus au conseil d'administration (gage de dynamisme), efforts de titularisation progressive (limitation de la précarité et gage de cohésion du personnel), instauration de groupes de parole trimestriels (lutte contre l'isolement).

teur et directeur d'ASPP, société prestataire de services aux personnes âgées ou handicapées. Beaucoup de candidats envisagent de travailler dans ce secteur, dont ils entendent parler. Sans toujours avoir le profil adéquat et les compétences requises, et sans mesurer l'importance de la dimension relationnelle et sociale que comportent ces métiers. Cette situation nous pose des problèmes de recrutement, car la professionnalisation des services aux personnes dépendantes est essentielle et nous devons recruter des salariés extrêmement fiables.»

**Expérimentation.** De plus en plus de collectivités n'hésitent plus à soutenir ou organiser des processus de sélection et d'orientation des allocataires de minima sociaux, et des parcours de formation pour les personnes en poste. C'est, par exemple, l'une des missions du pôle «emploi services » de l'Hérault (PES 34), créé à l'initiative du conseil général, qui a accompagné 300 recrutements en 2007, après sélection des candidatures et mise en relation avec les employeurs. Le PES34 travaille en partenariat avec l'ANPE et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa).

De même, le conseil régional de Midi-Pyrénées a cofinancé un « parcours d'insertion et de qualification dans l'aide à domicile», conçu par l'antenne de la fédération Coorace (comités et organismes d'aide aux chômeurs par l'emploi) en Midi-Pyrénées, à Montauban. Le dispositif, encore expérimental, pourrait être étendu à d'autres territoires si les financements sont pérennisés et élargis. En 2006-2007, douze personnes ont été repérées et embauchées en contrat d'accompagnement

#### **Plateformes**

■ A l'instar des enseignes nationales de services à la personne, des collectivités créent des plateformes téléphoniques locales qui mettent en relation des clients et des prestataires. Souvent, le référencement se fait moyennant une cotisation et le respect d'une charte de bonne conduite. Plusieurs plateformes accompagnent des structures (aide au recrutement, orientation des candidats vers des formations, etc.l.

dans l'emploi (CAE) par l'association intermédiaire Avie, «ce qui a permis de les rémunérer», insiste Hélène Ménard, déléguée régionale Coorace Midi-Pyrénées. Celles-ci ont suivi dix-huit heures de cours par semaine pour accéder à la fonction d'employé familial polyvalent. Grâce à des équivalences de modules, cette formation qualifiante leur permet de poursuivre le parcours vers un diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie ou un titre professionnel d'assistant de vie aux familles.

Reste, pour les départements, l'intervention financière par le biais de la tarification. « Tant que le client ne sera pas à même de payer le prix adéquat pour obtenir une prestation de qualité, on restera dans la logique du service a minima, estime Christian Bouillé, vice-président du conseil général de l'Hérault et président du PES 34. Les départements ont une responsabilité dans ce domaine, en fixant le prix des prestations, dans le cadre de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) par exemple, à un niveau suffisant pour que les structures puissent



# SEINE-SAINT-DENIS Création d'un pôle de développement



Président du conseil général: Hervé Bramy

L'ENJEU
Aider les prestataires
de services à la personne
à se structurer et se
professionnaliser, alors
que beaucoup sont
désemparés devant la
complexité grandissante
de leurs métiers.

LA SOLUTION
Un pôle de ressources
sous forme associative
réunissant les
professionnels du secteur
et leurs partenaires
institutionnels.

n 2006, le conseil général a constaté un net décalage entre les enjeux du développement des services à la personne et la réalité du secteur sur son territoire. Les structures y sont multiples, petites, isolées; les emplois précaires, peu nombreux, peu qualifiés et sur des temps partiels réduits. Sans force d'entraînement, il paraît improbable de voir émerger une offre de qualité pour un public majoritairement défavorisé, qui a tendance à recourir aux solutions de voisinage.

Espace de projets. Ce moteur, voulu par le département, a consisté en une «plateforme», créée en janvier 2008. Une étude de faisabilité, conduite par le Réseau national des plateformes de services aux particuliers, a identifié les prestataires et leurs partenaires institutionnels intéressés (chambres consulaires, service public de l'emploi, collectivités territoriales, organisations professionnelles), cerné leurs attentes et déterminé les conditions du montage opérationnel. Réunis en association, ces partenaires se sont mis d'accord sur la création d'un pôle de ressources œuvrant pour le développement du secteur, avant d'envisager, ultérieurement, une éventuelle

plateforme téléphonique d'intermédiation. Pour l'heure, il s'agit d'animer le dialogue, de favoriser les échanges de savoir-faire, la mutualisation de moyens et la coopération entre les structures. Le pôle va exercer une veille sur la filière, accompagner les structures dans leurs démarches de qualité et de professionnalisation. «La plus-value du pôle est de constituer un espace de projets, de concertation et de coopération, estime Claude Lyse Cabrol, directrice de la plateforme. Nous devrons répondre très vite à des problématiques diverses, notamment en matière de ressources humaines et de formation.»

Le pôle est en phase de recrutement (4 personnes) pour disposer en interne des compétences essentielles. Ensuite, au gré des actions ponctuelles qui seront engagées, il fera appel à des compétences extérieures. Le département a engagé 140000 euros lors du démarrage. Il a aussi réinjecté les 292000 euros financés en propre et par les crédits touchés de la Ddas et de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, au titre de la convention signée avec ces dernières. Le Fonds social européen, sollicité pour les étapes préalables, devrait être remobilisé en 2008.

mettre en œuvre une politique de professionnalisation à la hauteur des enjeux.»

# Professionnaliser les structures

Depuis les lois du 2 janvier 2002 (rénovation de l'action sociale et médico-sociale) et du 26 juillet 2005 (développement des services à la personne), les associations et les centres communaux d'action sociale (CCAS) ont vu leur environnement se complexifier rapidement: systèmes d'autorisation, d'agrément, exigence de transparence et de qualité du service rendu et de la relation au bénéficiaire, montée en puissance de la concurrence...



## L'offre de formation reste insuffisante et souvent peu adaptée à l'ampleur des besoins.

Christian Bouillé, président du pôle «emploi services» de l'Hérault



Un bouleversement qui s'est opéré alors que certaines structures ont dû grandir plus vite que prévu pour faire face à la demande, stimulée par l'augmentation des dossiers d'APA, la création de la prestation compensatoire du handicap (PCH) et la diffusion du chèque emploi service universel (Cesu).

Ce contexte exige un changement de culture professionnelle et une évolution des organisations. Quelques collectivités s'attachent à favoriser cette mutation. Dans l'Hérault, le PES 34 s'est doté d'un centre ressources recherche et développement (CRRD). «La structure a une fonction d'observation et d'analyse du secteur, explique Christian Bouillé. Elle conçoit aussi et met en œuvre des expérimentations concernant des offres de services innovants ou >

## L'encadrement intermédiaire doit être développé

des solutions pour favoriser l'emploi.» Outre un tableau de bord économique régulier, le CRRD publie une newsletter destinée aux professionnels héraultais et tient à jour une base documentaire. Autre exemple: la Seine-Saint-Denis, où un pôle dédié aux services à la personne est en train de voir le jour (lire p. 29).

L'autre grand chantier est le développement de l'encadrement intermédiaire dans les structures: responsables de secteur ou coordonnateurs d'équipes, dont les appellations varient d'un prestataire à l'autre. «Cet échelon facilite le règlement de certains problèmes et l'ajustement des interventions sur le terrain, explique Gérard Dedieu, chargé de mission au Midact, l'agence régionale d'amélioration des conditions de travail en Midi-Pyrénées. On peut aussi envisager la formation de tuteurs, chargés d'accompagner les nouveaux embauchés dans un secteur où le turnover reste élevé.» Le management intermédiaire constitue également un moyen de lutter contre le senti-

# L'équipement du lieu de travail

A la demande de l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail en Midi-Pyrénées (Midact), des étudiants de l'Ecole nationale supérieure de création industrielle ont planché, en 2007, sur le design et l'ergonomie d'équipements utilisés par les intervenants à domicile (matériels médicalisés, appareils ménagers, etc.). L'idée est que le domicile devienne un lieu de travail équipé de façon satisfaisante. Comment aider les bénéficialres de services à acquérir ces appareils? Nul n'a encore la réponse. «En tout cas, on rejoint là les questions d'attractivité des métiers», souligne Gérard Dedieu, chargé de mission au Midact.

ment d'isolement des intervenants. «Nous prendrons des initiatives en 2008 pour améliorer la formation de l'encadrement intermédiaire, annonce Bruno Arbouet, directeur de l'ANSP. Car pour satisfaire aux exigences de la certification des services, il y a nécessairement besoin de relever le taux d'encadrement, que les observateurs avisés trouvent particulièrement faible aujourd'hui.» Formaliser la fonction de superviseur ouvre aussi des perspectives de carrière. Les professionnels évaluent à 1 pour 10 le ratio d'encadrement souhaitable. «Il y a là un levier de promotion sociale inédit, relève Bruno Arbouet. Quel autre secteur offre de telles perspectives de progression de carrière?»

# Bientôt un agrément pour les régies de quartier?

■ A Ortéans (Loiret), le service d'intervention rapide (SIR) de la régie de quartier La Source réalise, depuis dix ans, des petites réparations locatives, non couvertes par le marché faute d'offre adaptée aux revenus modestes. Comme dans toute régie de quartier, le SIR exerce une veille sociale (repérage des cas de détresse et d'isolement). Ce service fait travailler 5 à 10 salariés en parcours d'insertion et encadrés par un technicien. Le SIR a tout d'un service à la personne. Pourtant, il ne peut pas être agréé. Car ce n'est pas l'activité exclusive de la structure, condition fixée par la loi du 26 juillet 2005. Le Comité national de liaison des régies de quartier réclame pour ses adhérents un agrément d'office, comme c'est le cas pour les CCAS. Consciente de l'importance de leur rôle, l'ANSP a fait étudier des solutions juridiques alternatives, finalement jugées trop complexes. Un projet d'expérimentation de dérogation sur un territoire est en cours de finalisation avec les services du haut-commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté.



«Pour l'ANSP, la certification constitue un objectif prioritaire des acteurs de services à la personne, souligne Bruno Arbouet, Les organismes concernés sont une "industrie de main-d'œuvre", dès/lors la qualité de la prestation dépend essentiellement du professionnalisme tant de la structure que de l'intervenant.» C'est pourquoi le programme Thetis (lire p. 26) comprend des aides aux structures engagées dans une démarche de certification. Les fédérations nationales d'associations d'aide, de services et de soins à domicile mènent des initiatives de cette nature, souvent à l'échelle des unions départementales.

Un certain nombre de CCAS a pris cette voie, notamment ceux qui sont déjà, ou ambitionnent d'être, référencés par France domicile, l'enseigne nationale créée par l'Union nationale des CCAS, avec l'UNA (1) et la Mutualité (lire «La Gazette» du 29 janvier 2007, p. 22). L'appui financier des conseils généraux reste déterminant pour permettre aux CCAS ou associations de se lancer. Outre qu'elle mutualise les moyens, une démarche commune favorise l'émulation et les échanges.

En Martinique, le département cofinance, avec la DDTEFP (2), le Fonds social européen et la Caisse des dépôts et consignations, un accompagnement gratuit des structures volontaires pour mettre en œuvre un cahier des charges intermédiaire entre la certification Afnor et l'agrément qualité. Objectif: adapter les exigences au potentiel des structures pour en assurer le respect, avant d'envisager des démarches de certification plus exigeantes. La conformité au référentiel débouche sur l'obtention du label Proxi'Nord, dans le cadre du programme d'initiative communautaire Equal du même nom, qui vise à développer les services à la personne dans le nord de la Martinique.

Autre exemple: le Territoire de Belfort lie autorisation des structu-



Ces métiers étant difficiles, il est essentiel de pouvoir proposer des évolutions de carrières.

Hélène Ménard, déléguée régionale de Coorace Midi-Pyrénées



res et respect d'une démarche qualité, dans le but d'assurer partout des services de niveaux comparables, sur la base des exigences de la norme Afnor (lire p.31).

# Renforcer l'attractivité des métiers

Les collectivités peuvent contribuer à améliorer les conditions d'exercice du métier. A commencer par la prise en compte de l'isolement inhérent au fait de travailler seul au domicile des particuliers. Un sentiment vivement ressenti par les salariés des structures prestataires, encore plus aigu parmi les intervenants en mode mandataire ou en gré à gré. La question a d'autant plus d'importance que les professionnels sont parfois confrontés à des situations éprouvantes liées au degré

de dépendance des personnes. Une demi-douzaine de départements étudient l'idée de lieux d'accueil collectifs. Les auxiliaires de vie sociale sont censés y trouver informations, orientation, soutien (avec parfois la présence d'un psychologue) et lien social avec leurs collègues, ce qui les aide à se construire une identité professionnelle. Ce concept est notamment développé par la Fédération nationale des particuliers employeurs, sous le nom de « relais des assistantes de vie», avec l'appui financier de la CNSA. Depuis janvier, il en existe un à la maison de l'emploi des Mureaux (Yvelines). De même, les CCAS peuvent renforcer la communication entre leur structure et les aides à domicile, en provoquant des réunions d'informations, voire des débriefings.

Gérer les heures creuses. L'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) en Aquitaine préconise de constituer des groupes thématiques (prévention des risques professionnels, conduites à tenir selon les situations, utilisation des équipements ménagers, etc.). « Cela aide les intervenants à acquérir des références professionnelles et à échanger sur leurs expériences vécues, explique Katja Reuter, chargée de mission à l'Aract d'Aquitaine. Cela permet aussi au CCAS d'être mieux informé de ce que vivent les intervenants au quotidien.»

Autre composante de l'attractivité: la gestion des plannings, des heures creuses entre deux plages d'intervention. Pour limiter les temps partiels éclatés, l'Unccas encourage ses adhérents à élargir leur palette de services, y compris dans le registre des services dits «de confort» (transports, jardinage, travaux d'entretien et réparation etc.), afin de pouvoir proposer des journées pleines.

(1) Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles, ex-Unassad. (2) Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.



# Une démarche qualité dans le département



Président du conseil général : Yves Ackermann

L'ENJEU
Elever le niveau de qualité des structures de services aux personnes âgées dépendantes vivant à domicile, sans disparités territoriales.

LA SOLUTION
Une démarche partagée
par toutes les structures
autorisées par le conseil
général, sur la base des
décisions prises au sein
de la confédération de
gérontologie,
observatoire
départemental réunissant
toutes les parties
prenantes du secteur.

ngager une procédure de certification Afnor, adopter la télégestion pour superviser
l'intervention des aides à domicile, réaliser un audit financier indépendant pour permettre au département de fixer le coût de revient, expérimenter la mise à disposition d'un psychologue à domicile: telles sont les

sont en train de mener les structures de services à la personne sur le Territoire de Belfort, à la demande du conseil général.

quatre actions concomitantes que

Environnement concurrentiel. La

démarche vaut pour toute structure souhaitant être autorisée par le département et donc appliquer les tarifs arrêtés par ce dernier (lire la fiche juridique p. 26). « Elles y sont obligées, car c'est leur intérêt dans un environnement devenu concurrentiel, explique Gérard Carle, directeur du secteur personnes âgées et personnes handicapées au conseil général. Le public choisit en fonction de la qualité et du coût. Les associations ont compris que leur avenir se joue sur ces deux points.»

Ces axes d'intervention ont été décidés au sein de la confédération de gérontologie, un observatoire départemental associatif, auquel adhèrent les acteurs du secteur et leurs interlocuteurs (Etat, département, Sécurité sociale, caisses de retraite, Coderpa, etc.). «C'est un lieu de parole, un endroit où se construisent et se discutent des solutions. La confédération ne dicte pas comment appliquer ses préconisations, elle ne peut qu'influencer. En tout état de cause, ce qui ressort de ses travaux est toujours étayé», précise Gérard Carle.

Cette structure peut constituer un relais pour des expérimentations. Exemple: le service Domicile écoute senior, une aide psychologique que la personne âgée, son entourage ou une conseillère gérontologie peuvent solliciter pour une dizaine d'entretiens. La confédération a salarié la psychologue la première année, avant de passer le flambeau pour les deux années suivantes au département, appuyé pour moitié par la CNSA. «Si c'est concluant, le département financera ensuite le poste à 100%», prévoit Gérard Carle. Au total, l'initiative en quatre points représente un coût prévisionnel de 402000 euros sur trois ans, dont 20% seulement à la charge des structures, le reste étant supporté à parts égales par le département et la CNSA.

La Gazette 3 mars 2008 (31

# RÉUSSITE ÉDUCATIVE Résultats encourageants, mais doit persévérer

- Recentrage. Issu du Plan de cohésion sociale de juin 2004, le Programme de réussite éducative rompt avec la philosophie de l'éducation prioritaire. Un recentrage géographique et humain est en effet opéré via les projets de réussite éducative (PRE): sont concernés les enfants et les adolescents de 2 à 16 ans en grande fragilité, vivant dans les zones urbaines sensibles ou scolarisés dans un établissement situé en éducation prioritaire.
- **Regards croisés.** Autre fait nouveau: l'enfant est considéré dans sa globalité et dans sa singularité. Désormais, au sein d'équipes pluridisciplinaires, les professionnels «croisent leur regard». Car, comme le notait en décembre 2007 Yves Goepfert, chargé de mission éducation à la Délégation interministérielle à la ville, chaque acteur institutionnel pris isolément se révèle impuissant.
- Notion délicate. Les PRE s'inscrivent dans le volet «éducation» des contrats urbains de cohésion sociale {Cucs} et sont gérés depuis 2007 par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Mais l'objectif même de «réussite éducative» s'avère délicat. Car l'épanouissement et le bien-être de l'enfant passent par des actions, certes,

- de soutien scolaire (aide aux devoirs, à la lecture, etc.), mais aussi par des interventions sanitaires et sociales (problèmes dentaires, nutritionnels et/ou psychologiques, etc.). Conscientes que le soutien et l'adhésion de la famille sont primordiaux, les équipes mènent, en outre, un travail sur la parentalité (groupes de parole, etc.), avec des résultats notables.
- Interrogations. Alors que la loi a prévu une durée d'expérimentation de cinq ans. Fadela Amara, secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville, s'est prononcée, le 22 janvier, en faveur de la pérennisation des dispositifs. Les premiers bilans des PRE et des internats de réussite éducative sont en effet encourageants. Le plan Espoir banlieue, présenté par le président de la République le 8 février, devrait confirmer l'inscription dans la durée (\*). Avec, sans doute, quelques modifications. «Le zonage de cette politique est-il pertinent? Une approche par le territoire de l'agglomération n'est-elle pas préférable? s'interroge Alain Régnier, préfet délégué pour l'égalité des chances, dans le Rhône. Par ailleurs, le ministère de l'Education nationale ne doit-il pas reprendre en main la coordination des dispositifs, tout en conservant une ouverture sur les autres partenaires?»

(\*) Information non confirmée à l'heure où nous mettons sous presse.

LEXIQUE

 PRE: projet de réussite éducative.

■ IRE: internat de réussite éducative.

■ ERE: équipe de réussite éducative, composée d'un coordonnateur, d'un référent de parcours et, parfois, d'autres professionnels.

de soutien. Cette « commission à géométrie variable» se réunit régulièrement pour examiner la situation de l'enfant et élaborer des propositions de parcours. Elle compte au moins un membre de l'ERE et plusieurs professionnels extérieurs. Sa composition et son rôle varient.

 DRE: dispositif de réussite éducative.

Dossier réalisé par Marion Cabellic et Stéphanie Marseille

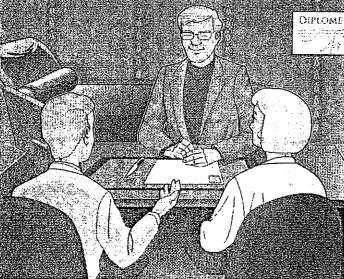


# EZ BULANTES EZ BULANTES GCOMPAGNER LA SCOVARRITÉ



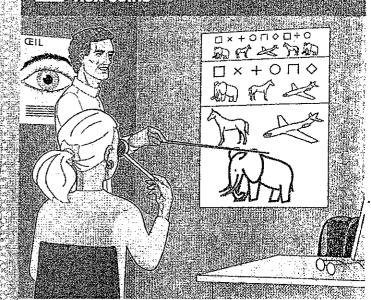
Les premières actions engagées par les équipes de réussite éducative concernent, dans 61% des cas, l'accompagnement scolaire. De nombreuses équipes s'appuient sur les associations existantes; très peu ont créé leurs propres mesures de soutien.

# DÉVELOPPER LE SOUTIEN DES FAMILLES



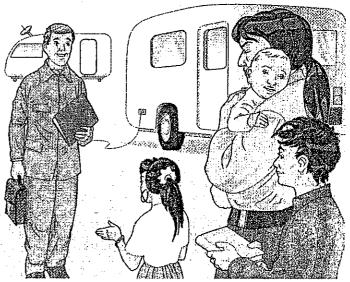
Des dysfonctionnements ou des freins au sein des familles émergent souvent. L'un des axes du dispositif vise donc le renforcement des parents dans leur rôle d'éducateur, via des actions de médiation familiale, des consultations ethnopsychiatriques, des ateliers, etc.

# AVORISTRILAGES AUX SOINS



L'accès aux soins est un axe important sur lequel travaillent les équipes, car elles sont nombreuses à avoir constaté que les familles des enfants repérés ne savent pas où trouver les spécialistes. En outre, elles ne les consultent pas lorsqu'ils sont situés hors de leur quartier,

# GIBLER DES PUBLICES



Certaines collectivités ont dû distinguer les publics fragiles de ceux spécifiques. Des PRE comportent ainsi des actions en faveur des enfants allophones (qui ne parlent pas le français) ou des gens du voyage, le plus souvent grâce au concours d'associations.

# Pari tenu: les pratiques changent

Sans être une solution miracle, les dispositifs parviennent à mobiliser les professionnels de tous horizons en faveur de l'épanouissement de l'enfant en difficulté.

> l est difficile de mesurer l'impact des dispositifs de réussite éducative (DRE). Néanmoins, presque partout, dans les communes urbaines ou rurales, petites ou grandes, les équipes constatent des progrès. «Ne sachant pas bien isoler, dans une politique éducative, les facteurs d'amélioration déterminants, on ne peut affirmer que la réussite éducative est l'élément déclencheur, remarque Claudine Paillard, présidente de l'Association nationale des directeurs de l'éducation des villes de France (Andey). En revanche. en ciblant les interventions sur les individus et les familles, il est certain que la démarche suscite l'envie de réussir.»

Meilleurs taux. Première amélioration notable: les résultats scolaires. Certes, ils ne constituent pas, à eux seuls, les indicateurs de la réussite éducative. Mais, selon l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), les équipes ne doivent pas craindre de s'appuyer sur eux pour mener les

tional des zones urbaines sensibles note en effet une légère résorption des retards scolaires. Faut-il déjà y voir l'effet du DRE? On peut en tout cas relever que les collèges en bénéficiant, bien qu'éloignés des résultats nationaux, obtiennent de meilleurs taux de succès au brevet.

Rééquilibrage des actions. De fait, les projets sont particulièrement centrés sur la scolarité. Une

Rééquilibrage des actions. De fait, les projets sont particulièrement centrés sur la scolarité. Une enquête, menée par le cabinet Trajectoires pour le compte du ministère de l'Education nationale, révèle que le soutien scolaire constitue la première initiative engagée dans 61% des cas. Toutefois, un rééquilibrage au profit d'actions sanitaires et sociales s'opère progressivement. Une évolution encouragée par l'Acsé (lire l'entretien p. 27).

évaluations. D'autant plus que des

progrès sont enregistrés. Dans son

rapport 2007, l'Observatoire na-

Bien sûr, la mise en place des projets de réussite éducative n'a pas été aisée. Il a fallu constituer les équipes, convaincre, notamment le ministère de l'Education nationale qui se montrait très frileux. Mais aujourd'hui la réussite éducative paraît avoir changé les pratiques. Déjà, en avril 2007, le Conseil national des villes soulignait que la démarche « semble de nature à faire mieux comprendre et accepter par les différents partenaires et, en premier lieu, par l'institution scolaire, la nécessité de resituer dans un contexte plus large des problèmes scolaires qui ne sont souvent que des révélateurs de difficultés, hélas, plus nombreuses et plus profondes.»

La diversité des profils composant les équipes (enseignement, éducation, santé, culture, sports, loisirs, etc.) pousse chacun des partenaires à modifier son regard. D'autant

#### CHIFFRES CLÉS

- 481 projets de réussite éducative ont été validés depuis 2005 en France métropolitaine et dans les DOM.
- 1,469 milliard d'euros est inscrit jusqu'en 2009.
- 130 000 enfants, dont 40 000 bénéficient d'un suivi individualisé, relèvent de ce programme.
- 48 % d'entré eux sont âgés de 6 à 10 ans, 13 % de 2 à 5 ans et 39 % de 11 à 16 ans.
- 530 communes sont concernées.
   810 équipes de réussite éducative ont été créées et emploient plus de 1000 équivalents temps plein.
- 31 internats de réussite éducative sont labellisés et accueillent 670 enfants.

plus que l'objectif de la démarche est la prise en compte de l'enfant dans sa globalité, en partant des besoins constatés. En outre, Claudine Paillard remarque que «les dispositifs fonctionnent bien, là où un projet éducatif local [PEL] existe. Ils ne peuvent être efficaces qu'en présence d'un "terreau éducatif" riche. Il est donc nécessaire de construire l'ossature, puis de s'intéresser aux parcours individualisés.»

Néanmoins, le coût de la structure est souvent pointé. Celui-ci peut atteindre 60% des crédits attribués. L'Acsé insiste, dès lors, pour qu'il ne dépasse pas 50%.

# L'extension des internats à l'étude

A ce jour, 31 internats de réussite éducative (IRE) sont labellisés et accueillent 670 enfants. Mais 4000 places supplémentaires pourraient être créées dans le cadre du plan Espoir banlieue. L'objectif serait d'intégrer ces places dans des internats existants, afin de ne pas aboutir à des établissements «ghettos». Néanmoins, plusieurs interrogations subsistent: quelle sera la place de l'Education nationale? Sera-t-elle prépondérante, au risque de voir les crédits se diluer dans la masse, comme le craignent les équipes travaillant sur le terrain? L'Acsé espère, quant à elle, que sera maintenu le lien entre les IRE et les projets de réussite éducative, comme c'est le cas à Nevers notamment.