



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DDCSPP de l'Orne

# La relation organisateur/directeur en accueil collectif de mineurs (ACM)

## Groupe de travail

Séance 1 : à Sées le 18 avril 2013 (18h00 – 20h30)

- Les membres du groupe
- La démarche
- Les objectifs
- La méthode

# Les membres du groupe

- Présentation de l'animateur
- Présentation des personnes présentes (« tour de table ») :
  - Nom, prénom
  - Présentation de la structure organisant l'ACM
  - Fonctions occupées dans la structure
  - Attentes concernant le groupe de travail
  - Eventuellement témoignage d'une expérience ou partage d'un « cas pratique »

# La démarche

## Quelques éléments de diagnostic :

- Des besoins en lien avec cette thématique exprimés par certaines structures
- Des relations parfois défailtantes sources de dysfonctionnements constatés par la DDCSPP
- Une problématique souvent pointée lors des visites d'ACM effectuées par les agents de la DDCSPP

- Des projets éducatifs ne permettant pas toujours de mettre les directeurs dans les meilleures conditions (éléments manquants ou trop généraux)
- Des projets pédagogiques ne répondant pas toujours aux orientations définies par les projets éducatifs
- Une hétérogénéité importante des pratiques

## **Un postulat comme base de travail:**

Le développement de la relation organisateur / directeur : un facteur important d'amélioration de la qualité éducative et de la sécurité dans les accueils collectifs de mineurs

# La démarche (suite)

## Premiers éléments de réflexion :

Les fonctions et responsabilités de chacun, une définition complexe :

- « Organisateur » : personne morale (association, collectivité, etc.), élu, décideur, employeur, etc.
- « Directeur » : professionnel (de l'animation), salarié/bénévole, technicien, coordonateur, animateur, etc.

- La relation organisateur/directeur : une relation interpersonnelle dans un contexte spécifique :
  - Relation hiérarchique
  - Relation inscrite dans un cadre juridique (droit du travail + ACM)
  - Relation fondée sur des engagements personnels souvent forts
  - Relation potentiellement conflictuelle (divergences, incompréhensions, etc.)
- Relation = produit de l'interaction entre deux ou plusieurs personnes. Implique une possibilité d'agir sur chacun des membres pour modifier/améliorer la relation
- Le projet éducatif et le projet pédagogique : des outils de clarification de la relation (qui fait quoi?)

# Les objectifs

- Identifier les perceptions actuelles des membres du groupe de travail
- Clarifier les fonctions de chacun des acteurs de l'ACM
- Repérer les bonnes pratiques et moyens pour développer cette relation
- Produire un document diffusable valorisant les travaux menés

# La méthode

- Constitution d'un groupe de travail composé à parité de représentants des organisateurs et des directeurs (8 binômes maximum)
- 3 séances de travail en soirée (18h00 – 20h30) :
  - Le 18 avril 2013
  - 2<sup>ème</sup> séance avant les vacances d'été (à définir collectivement)
  - 3<sup>ème</sup> séance (à définir collectivement)

# Les objectifs par séance :

- 1<sup>ère</sup> séance :
  - Présenter la démarche
  - Faire émerger les représentations des membres du groupe
  - Poser les pistes de travail pour la suite
- 2<sup>ème</sup> séance (contenu sous réserve) :
  - Approfondir la définition des rôles de chacun
  - Débuter la conception et la réalisation de l'outil
- 3<sup>ème</sup> séance (contenu sous réserve) :
  - Repérer des bonnes pratiques et moyens de développement de la relation
  - Finaliser l'outil
  - Evaluer et définir les perspectives

## • Les principes de fonctionnement :

- volontariat
- Participation régulière et active des deux membres de chaque binôme
- Respect mutuel et bienveillance
- Approche non jugeante : toutes les questions et remarques sont les bienvenues
- Confidentialité des échanges (sauf accord explicite pour diffusion)
- Positionnement en tant qu'aidé et aidant
- Un travail de construction collective (peu de temps « descendants »)

*Questions, remarques, validation de la démarche et des principes de fonctionnement par le groupe*

# Faire émerger les représentations

- « **Autour du mot** » (groupe de mots...) 45'
  - « LA RELATION ELU/TECHNICIEN »
    - On écrit sur le paperboard des mots associés 15'
    - On souligne les mots centraux, importants, essentiels 5'
    - On barre les mots rejetés, incompris 5'
    - Analyse et synthèse 20'

# Faire émerger les représentations

- **L'environnement de chaque acteur** 45'
  - Par groupe de pairs : 20'
    - Les élus identifient les éléments de l'environnement des techniciens
    - Les techniciens identifient les éléments de l'environnement des élus

*Sous forme de schéma sur page A3 ou paperboard*
  - Restitution par un rapporteur de chaque groupe 2x5'
  - Discussion, analyse et synthèse 15'

# Poser les pistes de travail pour la suite

- Tour de table/discussion en grand groupe 30'
  - Evaluation de la première séance 10'
  - Les attentes pour la suites 10'
  - Proposition de formes de support pour l'outil 10'
- Lieu et date de la prochaine rencontre 5'

# Conclusion

- Pour me contacter :

Arthur LEPELLETIER

02 33 32 50 24 (ligne directe)

02 33 32 50 21 (accueil du service)

[Arthur.lepelletier@orne.gouv.fr](mailto:Arthur.lepelletier@orne.gouv.fr)

*Merci de votre participation et à bientôt !*