

Assises de la Prévention

Rencontre du mardi 13 décembre 2022 – Jambes

Chantier 1 - Comment réduire l'écart entre les ambitions du Livre Ier du Code et les moyens qui lui sont accordés ?

Présents :

1. Becquevort Isabelle	Service général de la prévention	excusée
2. Bembassat Jessica	Service général de la prévention	Excusée
3. Bouquegneau Nathanaelle	Service Prévention Tournai	présente
4. Buchet Odile	SDJ Luxembourg	présente
5. Correia Tina	AMO Reliance	Excusé
6. Dal Cero Corinne	AMO AMOSA	présente
7. De Backer Nicolas	AMO Le Signe	Excusé
8. De Clerfayt Antoine	AMO La Particule	Excusé
9. Demir Mehmet	Service AMO Parler Pour Le Dire	présent
10. Demortier Christine	Service de prévention Liège	présente
11. Destrée Gauthier	AJMO	excusé
12. Duponcheel Thibaut	AMO Agora Jeunes	présent
13. Elmarabet Fouzia	DGDE	excusée
14. Gérard André	service de la prévention AJ - Liege/Verviers	présent
15. Hardy Sébastien	La Teignouse AMO s0104	présent
16. La Marca Antonino	AMO Pavillon J - Cité de l'Enfance - ISPPC	présent
17. Lambert Coralie	AMO point jeune Luxembourg	présent
18. Laqdim Solayman	service de la prévention (Liège/Huy/Verviers)	présent
19. Leleux Sébastien	SAMO L'ACCUEIL	Excusé
20. Leroy Damien	sru cité	présent
21. Loriaux Julie	Service AMO Tu dis Jeunes -- Cité de l'Enfance	présente
22. Noël Marie	AMO Droit des jeunes	présente
23. Salesse Michel	AMO La Rencontre	présent
24. Thonon Alain	CIAJ Amo	Excusé
25. Tyri Véronique	Service de Prévention Liège/Huy/Verviers	présent
26. Van Campenhout Laetitia	AMO Reliance	Excusée

Ce chantier est présidé par Madame Corinne Dal Cero – Directrice de l'AMO AMOSA et co-présidente du CP de Tournai et Monsieur Solayman Laqdim, Chargé de prévention du Service de Prévention de Liège/Huy/Verviers.

Rappel :

L'approbation du PV se fera à la séance suivante et sera ensuite consultable sur le site des Assises - www.assisesdelaprevention.be

1) Approbation du PV du 19 octobre 2022

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2) *Echanges sur les autres thématiques importantes relevées à la 1ère séance*

Lors de la précédente réunion, le groupe avait beaucoup échangé sur les appels à projets. Lors de cette séance, il a été convenu que nous aborderons 3 autres thématiques :

A. L'extension de l'âge jusqu'à 22 ans

B. Les subventions facultatives

C. Les normes d'encadrement (par exemple précédemment un membre du groupe avait suggéré de permettre aux services AMO d'engager les profils qu'ils souhaitent en fonction de leurs besoins sans être tenus par les normes prévues dans l'arrêté spécifique AMO).

La méthode de travail choisie pour aborder ces thématiques a été le travail en binôme. Chaque binôme devait utiliser des post-it qui reprennent les ressources, les freins identifiés et les pistes à dégager/à améliorer. Il s'agit d'un relevé exhaustif, chaque point mentionné a été repris même s'il était minoritaire.

A. Extension de l'âge jusqu'à 22 ans

Les ressources

- C'est un besoin réel pour les AMO et pour les jeunes.
- Il y a une réelle valeur ajoutée, en termes de prévention, d'accompagner des jeunes vulnérables au-delà de la majorité.
- C'est un public souvent délaissé et qui passe sous les radars.
- Importance d'assurer une continuité pour les mineurs ayant un parcours dans l'aide ou la protection de la jeunesse.
- Ouverture vers d'autres réseaux et vers d'autres partenaires – transition ouverte.
- Permet de légitimer un travail que se fait déjà.

Les freins

- Cet accompagnement est énergivore et chronophage et doit se faire en plus des projets menés sans augmentation de moyens pour les services AMO.
- Certains membres ne se sentent pas assez formés ou outillés pour répondre aux demandes (insertion socio professionnelle, logement, droits de l'enseignement supérieur, droit du chômage, ...).
- Les AMO ne peuvent pas répondre à tout mais ne doivent pas hésiter à réorienter vers des partenaires. Malheureusement, parfois sur certains territoires le réseau associatif n'est pas assez dense pour réorienter (ex : Luxembourg).
- 22 ans est une tranche d'âge qui ne correspond à rien. Pas d'harmonisation avec les autres secteurs.
- Pas de personnel supplémentaire pour encadrer cette catégorie d'âge. La prise en charge des 18-22 ans se fait au détriment des 0-18 ans.
- Il faudrait étendre à 25 ans – cela amène à une modification décrétole (mais que les moyens soient déjà donnés pour extension à 22 ans).
- Charge de travail supplémentaire.
- Faire croire que la minorité est extensible au-delà de 18 ans alors que pour la loi ils sont jugés différemment.
- Pas d'uniformisation au niveau des AMO sur le territoire de la FWB, ce qui pose des problèmes en termes de lisibilité pour nos partenaires et pour les jeunes.

Les pistes à dégager/à améliorer

- Mettre en place des indicateurs permettant de mesurer l'impact de cet accompagnement sur les jeunes qui prennent leur autonomie.
- Uniformiser l'extension de l'âge à tous les services pour plus de cohérence (ne plus rendre cela facultatif) vs uniformiser au niveau de l'AJ en restant à 18 ans.
- Augmenter les moyens pour les AMO sans déresponsabiliser les autres services du secteur (SRG, SA,...) dont les missions doivent aussi permettre de préparer une autonomie sereine pour les mineurs âgés de 16 à 18 ans.
- Faire le lien avec les services des autres secteurs notamment via le CP et le service de prévention en développant des synergies intersectorielles fortes.
- Ne pas se focaliser uniquement sur la question de la transition mais aussi s'intéresser aux autres faits sociaux touchant les 18-22 ans.
- Préciser davantage les objectifs à poursuivre au niveau de l'AJ.
- Trouver des indicateurs/statistiques qui permettent d'objectiver les problématiques auxquelles est confronté ce public.

B. Les subventions facultatives

Les ressources

- Des moyens financiers supplémentaires à condition qu'ils soient en parfaite adéquation avec nos missions.
- Oblige à justifier qu'on s'implique (FSE,...).
- Donne la possibilité de faire plus que le fonctionnement de base.
- Il y a une multitude de possibilités de subventionnement facultatif.
- Permet d'amplifier des dynamiques de réseau.
- Créativité/innover/améliorer.
- Répondre à une réelle problématique actuelle.

Les freins

- Incertitude d'obtenir les subsides – décalage temporel du moment où il y a l'accord et le versement de la subvention (en général, 1/5 de la subvention est consacré à la gestion administrative).
- Énergivore - impact sur dynamique d'équipe – crée des emplois précaires – réponses pas structurelles à des problèmes qui le sont.
- Jugés et parties sur les projets d'autres au niveau des CP.
- Obtenir l'information est difficile – délais assez court donc charge de travail importante. paiements arrivent tardivement et ne couvrent pas tous les frais.
- L'administration et le cabinet encouragent cette démarche alors que philosophiquement il y a plusieurs aspects dérangeants mais le besoin est là (ex : cap 48).
- Le fait d'être « bricoleur », les AMO se débrouillent toujours donc difficile à revendiquer que les moyens sont insuffisants.
- Pas de continuité sur le long terme.
- Les subventions créent des appels d'air et de nouveaux besoins pas spécialement identifiés par le DS des services AMO.
- Impact négatif sur les dynamiques d'équipe et relations avec les jeunes.
- Les logiques de sélection des projets ne sont pas toujours transparentes.
- Lourdeurs administratives => exigences qui ne sont plus dans le cadre AJ.
- Le temps consacré à la recherche et la gestion de subventions facultatives est du temps qui n'est pas consacré aux tâches principales.

Les pistes à dégager/à améliorer

- Être dans une logique de cofinancement obligatoire lorsque nous sommes sur des projets intersectoriels.
- Lorsque des projets-pilotes sont probants, il est important de les rendre structurels.
- Sortir d'une logique de l'annualité des subventions facultatives car parfois on doit dépenser des subsides rapidement en fin d'année alors qu'il serait mieux utilisé l'année suivante.
- Faire la moyenne de tous les travailleurs hors cadre AMO. Cela permet de justifier et d'argumenter qu'un besoin minimal est là. A partir de cette réalité, il faudrait faire correspondre les normes d'encadrement actuelles en conséquence (malheureusement cela aurait un impact financier).
- Centralisation et diffusion des infos relatives aux appels à projets – avoir des personnes compétentes et de références qui pourraient soutenir et accompagner la démarche.
- Faciliter les procédures et les paiements.
- Rendre les subventions structurelles ou au moins avoir des parties forfaitaires (sans justification).
- Budget CP : intégrer les budgets dans des subventions obligatoires récurrentes et non sur des subsides facultatifs comme c'est le cas actuellement.

C. Les normes d'encadrement

Les ressources

- Équipe pluridisciplinaire.
- Connaissance/compétence.
- Garantie d'accès sur le social.
- Protéger et valoriser les diplômés.

Les freins

- Rigidité du cadre dans le service public (uniquement assistants sociaux, éducateurs ou assistants en psychologie).
- Les normes d'encadrement ne collent pas toujours aux besoins actuels (par exemple, un diplômé en communication) – soit on répond à un appel à projet pour prendre sur ce budget mais la charge administrative que cela implique se fait au détriment des missions principales.
- Il n'est pas toujours possible de valoriser l'ancienneté hors secteur. Cela décourage pas mal de bons candidats à travailler au sein de notre secteur.
- Les normes d'encadrement imposent parfois de faire des choix (par exemple, si certains services ont des juristes dans leurs équipes cela diminuera les collaborations avec les services Droit des jeunes par exemple).
- Engagement de personnel précaire pour travailler avec un public précaire, cela pose question.

Les pistes à dégager/à améliorer

- Mieux utiliser le réseau existant.
- Flexibilité de la subvention – avoir la liberté de choisir les normes d'encadrement en fonction des besoins ciblés sur la zone.
- Laisser le choix de la fonction par rapport aux barèmes A2, A1, master en justifiant les besoins du service - ouvrir à d'autres profils en fonction des besoins.
- Calculer les normes d'encadrement au niveau de l'arrondissement (déplacement très long dans certaines régions) – dimension territoriale importante.

- Donner plus de flexibilité sur certains postes mais il est important de garder un noyau dur social.
- Permettre l'engagement d'autres profils sur l'excédent de masse salariale éventuel (boni).
- Communication et visibilité des services (mettre « subvention » ou chantier « communication » pour qu'un subside soit accordé par l'administration ou le cabinet. (Laisser peut-être un montant au niveau du CP pour la communication).
- Avoir une vraie réflexion sur les normes d'encadrement au niveau des services de prévention. Les chargés de prévention – penser à des postes intermédiaires (3 division pour 1 chargé c'est beaucoup → difficile pour la gestion des projets.
- Pas de chargé de prévention sur une division déforce la politique de prévention. Il faut renforcer la mobilité au niveau du secteur.
- Rendre les appels à projet structurels a du sens. Il serait intéressant de savoir combien de services ont demandé des frais de personnel dans leur appel à projet: sur Liège/Huy/Verviers la plupart des demandes dans les appels à projet portaient sur des frais de personnel or dans d'autres division les AMO se sont interdites de faire cette demande, les subventions étant déjà minimes, mais le besoin est là. Cela pose la question des emplois sur des budgets facultatifs.

Les co-présidents remercient les membres pour leurs interventions. Une synthèse des différentes propositions sera formulée en recommandations à valider lors de la dernière réunion. Cette rencontre se clôturera par un drink.

Celle-ci se tiendra le mardi 17 janvier 2029 – de 9h30 à 12h00 – Salle Bayard - Avenue Gouverneur Bovesse, 41 - 5100 Jambes (Namur).