



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Sécritariat Général
du Comité Interministériel de prévention
de la délinquance et de la radicalisation**

**Prév
Delin**

CADRE DE RÉFÉRENCE DES INTERVENANTS SOCIAUX DANS LES COMMISSARIATS DE POLICE ET UNITÉS DE GENDARMERIE

INTRODUCTION

L'implantation des travailleurs sociaux dans les commissariats de police a débuté dans les années 1990 à l'initiative de chefs de service de la police nationale, et des collectivités locales. Le dispositif a ensuite été expérimenté dans les brigades de gendarmerie.

Face au succès de ces initiatives, le comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR) a entrepris, depuis 2006, de soutenir la création de ces postes, notamment dans les territoires les plus exposés aux problématiques de la politique de la ville.

Les travaux du Grenelle des violences conjugales (2019) ont mis en lumière l'utilité toute particulière de ce dispositif dans le cadre des situations de violences intrafamiliales. Le développement de ces postes sur le territoire français fait partie de ses préconisations finales.

Le SG-CIPDR, en tant que pilote du dispositif, s'emploie à soutenir la création de nouveaux postes et à stabiliser les financements et le statut des postes existants.

Tout en respectant les spécificités locales, ce cadre de référence définit plus précisément le rôle de ces intervenants sociaux et leurs conditions d'intervention. Il constitue ainsi un repère, tant pour les intéressés, que pour leurs employeurs et leurs partenaires.

I. LES OBJECTIFS ET LES MISSIONS DE L'INTERVENANT SOCIAL

L'intervenant social est au cœur d'un dispositif centré sur la personne, mettant en lien la police ou la gendarmerie nationale et les services sociaux compétents. Le dispositif vise à apporter avec souplesse, aux citoyens comme aux professionnels concernés, des éléments permettant de faire évoluer favorablement la situation d'une personne.

Il est destiné aux personnes en situation de difficulté sociale, qu'elles soient majeures ou mineures. Il peut s'agir de victimes, d'auteurs, ou de toute personne entrée en relation avec les forces de l'ordre.

Il offre une réponse immédiate à la personne par une écoute approfondie. Son champ d'action est fondé sur le court terme et doit permettre, le cas échéant, d'organiser la prise en charge de la personne par des intervenants spécialisés.

1.1- Les missions principales

Les missions principales de l'intervenant social, sont les suivantes :

- Évaluer la nature des besoins sociaux qui se révèlent à l'occasion de l'activité policière,
- Se mettre à la disposition des personnes, dans l'urgence si nécessaire, afin de leur proposer une intervention sociale,
- Faciliter l'accès des personnes vers les services dont elles ont besoin (aide sociale, association de soutien, aide au logement, dispositif médical, conseils juridiques etc.).

L'intervenant social adapte ses missions en fonction des situations locales. Il n'a pas vocation à se substituer à des fonctions de traitement social ou à des champs professionnels relevant d'autres acteurs.

1.2- Les bénéficiaires de l'intervention

L'intervenant social au commissariat ou en unité de gendarmerie est amené à recevoir toute personne, majeure ou mineure, dès lors que sa situation présente un besoin social.

Il peut s'agir de victimes, de mis en cause, ou de toute personne concernée par une affaire portée à la connaissance des forces de l'ordre, ou souhaitant rentrer en contact avec elles.

L'origine géographique des personnes concernées par l'intervention ne doit pas être un critère de sélection pour l'intervenant social, qui apporte une réponse aux situations pour lesquelles les services de police ou de gendarmerie ont été saisis, ou sont susceptibles de l'être.

1.3- La saisine de l'intervenant social

Les informations portées à la connaissance de l'intervenant social proviennent, en particulier:

- De l'exploitation des données transmises par la police et la gendarmerie nationales,
- De la saisine directe de l'intervenant, par la police et de la gendarmerie nationales,
- Le cas échéant, d'un service extérieur (éducation nationale, services sociaux, maison de la justice et du droit, police municipale ...),
- De la saisine de l'intervenant par les personnes visées par l'article 1.2 du présent texte, qui seraient en contact avec les forces de l'ordre ou chercheraient à l'être.

L'acte d'accompagnement, de médiation ou de soutien, doit recevoir la pleine adhésion de la personne qui en fait l'objet et est dénué de contrainte.

II. LE CADRE D'ELABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PROJETS : UNE APPROCHE TERRITORIALE ET PARTENARIALE

2.1 – La création du poste

La création de postes d'intervenants sociaux doit résulter d'une volonté collective, de la part des acteurs d'un territoire – préfecture, forces de l'ordre, collectivités locales, associations - constatant un réel besoin.

Les démarches locales doivent systématiquement rechercher, dès la conception du projet et dans tous ses aspects (diagnostic, recrutement, financement, évaluation etc.), l'implication des collectivités locales concernées, au premier rang desquelles le conseil départemental et les communes ou établissements publics de coopération intercommunale.

De manière générale, tout établissement public intéressé à prendre part au dispositif, peut participer à son financement.

Dès l'origine, il convient d'inscrire le projet dans le cadre du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) et/ou du conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD) et/ou du conseil départemental de prévention de la délinquance (CDPD).

2.2 – L'évaluation du coût du poste

Les conditions du financement et de la mise en œuvre de la mission de l'intervenant sont organisées dans le cadre d'une convention, conclue entre toutes les parties prenantes.

L'évaluation du coût du poste revient à l'employeur. Ce dernier doit prendre en compte les coûts connexes tels que les déplacements de l'intervenant, sa formation, ainsi que sa gestion administrative. L'employeur veillera à ce que le montant alloué à la gestion administrative se situe entre 5 et 10% du coût total du poste.

L'autorité fonctionnelle met à disposition des ISCG des locaux adaptés, garantissant la confidentialité des entretiens avec le public ainsi que les moyens administratifs nécessaires, définis dans la convention de partenariat. Ces besoins matériels liés au fonctionnement sont donc exclus de l'évaluation du coût du poste.

2.3- Les partenariats

L'intervention sociale réalisée relève du temps court, elle doit s'inscrire dans une logique de partenariats et de réseaux, avec tous les acteurs du territoire dans lequel elle intervient.

Il appartient à l'intervenant de connaître ce réseau et de faire appel à lui lorsque la situation l'exige (aide juridictionnelle, structures départementales et communales d'aide sociale, psychologues, associations d'aide aux victimes etc.).

Les principaux acteurs soutiennent en parallèle le développement et le maintien de ces partenariats.

III. LES CONDITIONS D'UNE BONNE ADAPTATION DE L'INTERVENANT SOCIAL ET LES PRINCIPES GUIDANT SON ACTION

3.1- Le recrutement

L'intervenant social peut être employé par une commune, un établissement public de coopération intercommunale, un conseil départemental ou encore par une association.

Il est préconisé que le recrutement s'effectue dans le cadre d'une commission d'embauche composée notamment du Directeur départemental ou interdépartemental de la police nationale, ou du commandant de groupement de gendarmerie ou leurs représentants, du Maire et/ou du président de l'intercommunalité et/ou du président du Conseil départemental ou de leurs représentants. Cette commission n'a qu'une valeur consultative, le choix final quant au recrutement incombe à l'employeur.

Quelles que soient les modalités de recrutement, ce dernier ne peut intervenir qu'à partir du moment où les financements du poste sont sécurisés et son lieu de travail défini.

L'ANISCG se tient à la disposition des employeurs pour les accompagner dans la procédure de recrutement et d'installation de l'intervenant.

3.2- Le profil et le statut de l'intervenant social

Le professionnel recruté doit posséder un diplôme d'Etat de travail social (assistant de service social, éducateur spécialisé, ou conseiller en économie sociale et familiale).

Une expérience professionnelle avérée, une sensibilisation au champ juridique et au domaine de la victimologie, sont des plus-values à rechercher chez les candidats.

Enfin, les qualités humaines attendues des candidats sont la disponibilité, l'adaptabilité, la capacité d'écoute, le sens du contact et la faculté d'analyse des situations.

3.3- La formation préalable à la prise de poste

La spécificité des missions confiées aux ISCG ainsi que leur caractère partenarial et territorialisé, nécessitent une formation sur site, préalable à la prise de fonction.

Celle-ci se matérialise notamment par la réalisation d'un stage d'observation et de prises de contact, au sein de l'environnement institutionnel de l'intervenant social.

Ce stage se déroule sous la responsabilité de l'autorité fonctionnelle qui en assure l'organisation. Afin de ne pas nuire à la qualité du stage, l'intervenant doit être libre de toute mission durant cette période.

Le chef de service accueillant l'intervenant doit, quant à lui, garantir le bon déroulement de son installation et de sa présentation à ses effectifs. Il s'assure également de la connaissance mutuelle des domaines de compétences et prérogatives de chacun.

3.4- L'encadrement et la supervision

Le statut de l'intervenant social doit garantir son autonomie professionnelle. Ces travailleurs sont placés sous une double autorité : hiérarchique et fonctionnelle.

L'autorité hiérarchique est exercée par l'employeur, et l'autorité fonctionnelle par le directeur départemental ou interdépartemental de la police nationale ou le commandant de groupement de gendarmerie.

L'autorité hiérarchique organise le recrutement de l'intervenant et assume le suivi administratif du poste.

L'autorité fonctionnelle a pour rôle de garantir, dans la durée, les moyens de fonctionnement de l'intervenant.

L'intervenant peut être agent titulaire ou contractuel de la fonction publique territoriale ou salarié de droit privé si l'employeur est une association.

Le directeur départemental ou interdépartemental de la police nationale, le commandant de groupement de gendarmerie départementale ou leurs représentants, assurent la gestion quotidienne du professionnel.

Le respect du droit du travail, tout comme celui du cadre juridique et déontologique énoncé à l'article 3.5 du présent texte, sont assurés conjointement par les deux autorités.

La spécificité de cette double autorité induit la nécessaire coordination, et la permanence du dialogue entre les deux autorités.

3.5- Le cadre juridique et déontologique de l'intervention

L'obligation légale de secret professionnel et ses exceptions, sont des éléments constitutifs de l'action des ISCG. Ces derniers s'inscrivent dans le cadre légal, et respectent les règles éthiques et déontologiques du travail social.

L'accueil doit reposer sur la libre adhésion de la personne, et s'effectuer dans un cadre confidentiel. Il a pour objectif de garantir la confiance accordée, et répond à la nécessité de protéger la vie privée et la dignité des personnes qui se confient à lui.

L'autorité hiérarchique et l'autorité fonctionnelle sont garantes du respect, par leurs services, des obligations légales et déontologiques de l'ISCG.

L'intervenant social doit également respecter les règles de secret et de confidentialité qui s'imposent aux fonctionnaires de police et/ou aux militaires de la gendarmerie. Il ne peut participer à des investigations dans le cadre d'une enquête judiciaire.

3.6- Le suivi et l'évaluation

L'action de l'intervenant social est transversale. Elle vise à mobiliser l'ensemble des partenaires concernés.

Le compte rendu d'activité, établi par l'intervenant social et adressé à l'autorité fonctionnelle d'emploi, comporte notamment des indications statistiques et globales, à l'exclusion de toute donnée à caractère nominatif, direct ou indirect.

Des informations qualitatives peuvent concerner les modes de saisine de ce professionnel, la nature des situations traitées, les suites apportées, (simple entretien, orientation vers une structure sociale d'urgence...), l'impact de son intervention etc.

Ce bilan annuel est quantitatif et qualitatif, à l'exclusion de toute donnée nominative. Il est présenté dans le cadre du CLSPD et/ou du CISPd et/ou du CDPD.

Afin de rationaliser le travail demandé aux intervenants, l'employeur peut utilement se baser sur la grille d'indicateurs du ministère de l'intérieur pour optimiser le travail de l'intervenant et, le cas échéant, l'étayer des indicateurs supplémentaires dont il aurait besoin en veillant à ce que la charge de travail que les intervenants consacrent à cette mission de mesure de l'activité reste raisonnable.

L'autorité fonctionnelle fournit, quant à elle, des éléments d'évaluation du travail de l'intervenant social à son employeur.



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Sécritariat Général
du Comité Interministériel de prévention
de la délinquance et de la radicalisation**

cipdr.gouv.fr