



Juin 2025

Le Cadre de référence du dispositif réactualisé

Texte intégral commenté



Secrétariat Général
du Comité Interministériel de prévention
de la délinquance et de la radicalisation





Présentation du document par Édouard MALIS, président de l'ANISCG

La publication par le Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation du nouveau cadre de référence du dispositif d'intervention sociale dans les commissariats de police et unités de gendarmerie est un événement. Le premier texte-cadre datait de 2006 et le nouveau millésime porte l'année 2025.

Ce cadre de référence est le fruit d'un travail initié et piloté par le CIPDR dans lequel l'ANISCG a été pleinement présente. Dès l'évaluation du dispositif menée par l'Inspection Générale de l'Administration fin 2020, notre association avait indiqué combien les fondamentaux de ce texte cadre étaient toujours valides 15 ans plus tard. Ils sont en effet conservés par l'IGA et le CIPDR. L'actualisation de ce texte essentiel a donc porté plus sur la forme que le fond.

En effet, ce texte-cadre respecte la nature du travail social et sécurise son contexte d'exercice en commissariat et gendarmerie. Il est et restera donc un socle essentiel tant pour les créations de nouveaux postes à venir, que pour la définition de ceux existants.

Le premier cadre de référence avait été co-écrit par le ministère de l'Intérieur et l'ANISCG, alors toute jeune association. L'actualisation faite a vu le nombre d'acteurs engagés s'élargir (CIPDR, DGPN, DGGN, FNFV, FNCIDFF). L'ANISCG a, comme en 2006, été élément moteur de ce travail. Elle est d'ailleurs pleinement reconnue dans son rôle ressource et apparaît explicitement dans le texte-cadre.

Ainsi, comme depuis la création de l'association en 2003, nous sommes présents pour enrichir de notre expertise singulière les débats sur l'évolution de ce dispositif aujourd'hui connu, reconnu et incontournable. Le travail partenarial avec le CIPDR, la DGPN, la DGGN et les représentants des employeurs (FNFV, FNCIDFF, AMF, ADF) permet de tenir l'engagement pris il y a plus de 20 ans tant au niveau de l'association que celui des gouvernements successifs : celui de permettre aux publics des commissariats de police ou unités de gendarmerie rencontrant des difficultés sociales, de trouver dans ces établissements une ou un professionnel de travail social disponibles pour lui apporter un premier niveau de soutien.

Ce texte est donc la référence autour de laquelle le dispositif se construit. C'est une balise commune pour des intervenants déployés sur des territoires différents, avec des employeurs variés et des montages financiers multiples. Notre souhait est que cet outil serve à tous : autorités hiérarchiques (employeurs), autorités fonctionnelles (police et gendarmerie), financeurs et ISCG.

Pour que ce texte-cadre national serve pleinement aux échanges sur les territoires et nourrisse les débats et pratiques professionnelles, nous avons souhaité proposer à toutes et tous une version commentée.

Nous y soulignons les points qui nous apparaissent essentiels. A chacun désormais de se l'approprier.

Bonne lecture !!!

Le 2 juillet 2025
Édouard MALIS
Président

Vous trouverez ci-après le texte intégral du cadre de référence réactualisé publié par le Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), après un travail de réactualisation dont l'ANISCG a été partie prenante.



Nos commentaires et illustrations sont insérés dans des encadrés après les paragraphes afin de les distinguer du texte du cadre de référence. Ils visent à rappeler ou éclairer les raisons des choix de ce texte, qui repose sur les fondamentaux déjà inscrits dans la première version de 2006.

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



Le titre du document comporte un rappel important : les ISCG exercent en commissariats et unités de gendarmerie. Ils ne sont pas en police ou gendarmerie, mais bel et bien dans **les établissements** de police et de gendarmerie.

Cette nuance permet d'éviter de confondre l'institution et l'établissement, et de clarifier la place des ISCG. Ils ne font pas partis de la police ou gendarmerie, ne sont donc pas « intervenant social police nationale » ou « intervenant social gendarmerie nationale ».

Sur certains postes, l'appellation ISPN ou ISGN ou ISPG (Intervenant Social Police Gendarmerie) génère du trouble tant pour les professionnels eux-mêmes que pour le public. Le terme ISCG **réduit les risques de confusion** avec l'action des services de police ou 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.



Les « spécificités locales » dont il est question ici sont à comprendre comme des marges d'adaptation au regard des contextes locaux tout en conservant les éléments qui fondent le dispositif :

- Exercice EN commissariat et unités de gendarmerie
- Par des professionnels qualifiés en travail social
- Accueil des personnes en difficultés sociales (sans discrimination de catégorie pénale ou de genre)
- Distinction des autorités hiérarchique et fonctionnelle
- Déontologie et cadre légal référé au travail social

Les marges de manœuvres ont donc des limites dont les repères sont définis par le cadre de référence national.

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.



Le périmètre des publics visés par ce dispositif est une de ses singularités. Il se définit par **deux critères cumulatifs** :

- La présence d'une **difficulté sociale** au sens large du terme, ceci que la personne soit majeure ou mineure, victime, auteure ou toute autre situation.
- Le **contact effectif ou envisagé avec les services de police ou gendarmerie**.

Cette définition du public permet notamment de ne pas confondre le dispositif d'intervention sociale avec le dispositif d'aide aux victimes. Les deux dispositifs se complètent mais ne sont ni synonymes ni des « doublons ». De la même façon, le dispositif ISCG ne se confond pas avec les autres dispositifs d'action sociale présents sur un territoire.

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.



La **temporalité** de l'intervention sociale en commissariat et gendarmerie est « **fondée sur le court terme** ». Dans 85% des cas, le nombre d'entretiens se situe entre 1 et 3 pour une même situation. Cependant, elle peut dans certains cas nécessiter une **relation plus durable**, ceci pour différentes raisons : pas de relais alors qu'un soutien reste nécessaire et souhaité, refus d'aller vers certains services du fait des effets secondaires perçus comme négatifs, difficulté et complexité des situations.

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.



La fonction d'ISCG est construite sur le principe de complémentarité. **L'ISCG n'a pas à se substituer aux services de droit commun existant sur le territoire.** Néanmoins, il existe des limites à ce principe de base : les difficultés rencontrées par certaines personnes les amènent à ne pas souhaiter aller vers un autre service existant sur un territoire. Si l'ISCG « n'a pas vocation à se substituer », il peut être nécessaire de **mener certains accompagnements dans la durée** en fonction des situations locales et des situations des personnes accueillies.

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.



Le cadre de référence insiste volontairement sur le périmètre du public des ISCG. Nous avons vu qu'il s'agit d'un marqueur essentiel qui indique la spécificité de ce dispositif et le distingue d'autres dispositifs.

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.



Où qu'ils exercent et quels que soient les financeurs du poste, l'origine géographique des personnes n'est pour les ISCG jamais un critère de discrimination entre les publics accueillis. D'où qu'elle vienne, une personne correspondant aux critères de publics énoncés plus haut est accueillie.

Les financeurs subventionnent une réponse qui ne concerne pas que les habitants d'un secteur géographique. Les études montrent que dans certains cas, les personnes évitent par exemple de déposer une plainte sur leur secteur géographique d'habitation, notamment dans les cas de violence sexuelle (cf [Déposer plainte ailleurs qu'à proximité du lieu de l'infraction : une analyse territoriale en 2019 - Interstats Analyse N°35, juillet 2021](#)). Il n'y a donc pas de territorialité de la plainte et par conséquent pas de « territorialité de l'accueil par l'ISCG » : là où la personne en difficulté se présente, elle doit pouvoir être accueillie.

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.



Dans cette dernière phrase, plusieurs principes-clés définissant l'intervention sociale en commissariat et unités de gendarmerie sont énoncés :

- L'ISCG fait bel et bien de l'**accompagnement social** : ce n'est pas une question de durée. L'accompagnement social commence avec l'entrée en relation. Cette notion est souvent confondue avec un « suivi social ».
- L'ISCG peut intervenir dans un rôle **médiateur**. Pas dans n'importe quelle situation, pas dans n'importe quel contexte. Mais cette fonction médiatrice est un des leviers possibles de sa pratique professionnelle.
- L'ISCG **soutient** les personnes accueillies dans leurs démarches, ce qui souligne que ce sont les personnes qui sont actrices des choix et démarches qu'elles font avec le soutien de l'ISCG.
- L'ISCG travaille dans une relation de libre-adhésion avec les personnes à qui il propose son intervention. Les personnes peuvent à tout moment et sans préjudice pour elles, refuser la proposition de l'ISCG. C'est le pendant de la libre-adhésion et de l'absence 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).



Durant cette phase qui va de l'idée d'un poste au projet construit pour sa création, l'ANISCG met à disposition des institutions son expertise.

22 – 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.



L'introduction d'une fourchette des frais de gestion administrative est une avancée. Elle permet de prendre en compte cette part du coût du poste, qui ne peut plus être ni évitée par les financeurs, ni amplifiée par les porteurs de poste.

Quant aux forces de sécurité intérieure, il est rappelé qu'elles doivent mettre à disposition les moyens de travail de l'ISCG, parmi les quels un bureau (« des locaux adaptés, garantissant la confidentialité des entretiens »). C'est un engagement qui doit être tenu sur chaque 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.



Le travail de l'ISCG s'inscrit dans une logique de réseau partenarial. Sur la base de l'évaluation de l'ISCG (« faire appel à lui lorsque la situation l'exige »), il peut orienter vers un ou plusieurs partenaires. Il n'y a donc pas de fléchage automatique mais un acte d'orientation sur la base de l'évaluation par l'ISCG de la pertinence et sous réserve de l'accord de la personne.

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.



L'employeur reste décisionnaire quant au recrutement, l'autorité fonctionnelle étant consultée. C'est l'employeur seul qui s'engage et est engagé via le contrat de travail. Et il doit assumer toute sa responsabilité tout au long du contrat de travail, en terme hiérarchique, d'avancée de carrière, de prévention des risques psycho-sociaux.

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.



C'est un point essentiel : sans bouclage financier autour du poste, celui-ci ne peut être réellement créé et le recrutement ne peut avoir lieu sans cette sécurisation de l'employeur. De fait, il ne peut être délégué aux employeurs la responsabilité de trouver des financements complémentaires alors que le poste est lancé sans être financé à 100%.

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



En nommant explicitement l'association, le rôle l'ANISCG est reconnu par le cadre de référence, la situant en tant que partenaire important du dispositif. Pour soutenir les employeurs et tous les acteurs mobilisés autour de ce dispositif, l'ANISCG répond aux demandes d'informations et soutiens. Elle [publie aussi des documents-ressources](#) sur son site accessibles à tous.

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).



La qualification des professionnels en travail social est remise à l'honneur par le nouveau cadre de référence : ils doivent être titulaires d'un diplôme d'Etat de travail social de [niveau 6 du Cadre national des certifications professionnelles](#).

Ce recentrage sur les métiers du social correspondant à des « Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes. » n'est pas un hasard. Depuis plus de 20 ans, nous constatons qu'en moyenne, les professionnels avec ce niveau de qualification sont plus adaptés et moins en difficultés sur ces postes que ceux qui ont d'autres qualifications. C'est pourquoi le cadre invite à recruter prioritairement en ce sens. Tout autre métier ou parcours ne devrait aboutir à un recrutement qu'en l'absence de professionnels qualifiés en travail social de niveau 6.

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



La qualification est la base, l'expérience et des connaissances spécifiques sont des atouts. Un poste d'ISCG nécessite de la consistance professionnelle et des savoirs affinés sur certains points.

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.



Si le cadre de référence insiste sur ces aspects, c'est parce qu'ils sont sur ces postes d'une importance renforcée. La souplesse intellectuelle, l'adaptation à la diversité des situations et les mobilisations qu'elles déclenchent de la part de l'ISCG, sa compétence d'évaluation des situations sont mobilisés au quotidien par les ISCG.

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.



La question de l'accueil des ISCG est un facteur-clé de la réussite du poste. Nous pouvons témoigner de nombreux accueils qui n'ont pas été de qualité et qui se sont terminés par des tensions, des incompréhensions, voire de la souffrance professionnelle. Cette phase nous a amené à publier un [Guide pour l'accueil des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie à destination des autorités administrative et fonctionnelle](#)

3.4- L'encadrement et la supervision

Le statut de l'intervenant social doit garantir son autonomie professionnelle.



Association Nationale d'Intervention Sociale
en Commissariat et Gendarmerie

Cette phrase est essentielle pour comprendre le dispositif. La garantie qu'il ne dérive pas vers autre chose que du travail social au service du public de la police nationale et de la gendarmerie nationale tient notamment à l'autonomie de l'ISCG dans sa pratique professionnelle. Cette autonomie dépend elle-même de l'autonomie de statut d'ISCG, qui ne dépend ni hiérarchiquement, ni techniquement de la police ou gendarmerie nationale.

La distinction entre les deux autorités précisées dans cet article sont ainsi un des fondements du dispositif.

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.



Association Nationale d'Intervention Sociale
en Commissariat et Gendarmerie

En appuyant sur l'engagement des deux autorités fonctionnelle et hiérarchique à être garant du respect du droit du travail, du cadre juridique et déontologique de l'ISCG, le cadre de référence renforce l'attention qu'ils doivent avoir sur ces questions. Les deux autorités doivent garantir que l'ISCG exerce dans un cadre qui est respectueux de ses droits en tant que salarié/agent d'une collectivité ET de ses obligations légales et déontologiques. Chacune des deux autorités peut être convoquée dans sa responsabilité de garant de respect de ces cadres essentiels.

La spécificité de cette double autorité induit la nécessaire coordination, et la

permanence du dialogue entre les deux autorités.



Les relations entre les deux autorités, tout comme la réunion d'un comité de pilotage chaque année sont des atouts pour entretenir le dialogue et la coordination, même quand tout se passe bien.

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.



Le cadre législatif du secret professionnel, obligation légale fondée sur le 226-13 du code pénal, est rappelé par le cadre de référence. Il est souligné aussi que l'ISCG, exerçant en commissariat ou unité de gendarmerie, reste pleinement encadré par la législation et les règles éthiques et déontologiques du travail social.

Ce rappel est important. Avec l'autonomie professionnelle (cf article 3.4 du cadre cité plus haut), ce rappel souligne et garantit que l'ISCG exerce du travail social qui ne se confond pas avec les cadres de mission et d'exercice des policiers et gendarmes.

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.



Le principe de libre-adhésion des personnes est un troisième marqueur important de l'action de l'ISCG : point de contrainte et d'obligation dans la relation du public à l'ISCG. Pour qu'il y ait une véritable libre-adhésion, il ne peut y avoir de forçage à l'adhésion de quelque manière que ce soit.

La garantie du secret, de la confidentialité, de la protection de la vie privée et de la dignité des personnes accueillies définissent un espace relationnel à la personne accueillie : ce qu'elle va dire à l'ISCG va servir à la comprendre et la soutenir, et, sauf rares exceptions, une sortie d'information vers un tiers aura comme condition minimale l'accord éclairé de la personne.

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



Il faut prendre la mesure de ce que cette partie du cadre de référence signifie : les autorités fonctionnelle et hiérarchique doivent veiller à ce que **leurs** propres services ne génèrent pas des actes (demandes, injonctions) qui mettent à mal le respect par l'ISCG de ses obligations légales et déontologiques. Non seulement, elles doivent veiller à cela mais doivent le garantir (« sont garantes »).

Le nouveau cadre de référence souligne, avec encore plus de force encore que le précédent, l'importance pour les autorités de garantir à l'ISCG un espace de travail respectueux du droit, des repères et du public.

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.



L'ISCG ne peut participer à des investigations dans le cadre d'une enquête judiciaire : ce point s'ajoute à tous les éléments de **distinction** entre le rôle, les missions des policiers et gendarmes d'un côté, et ceux des ISCG de l'autre.

L'ISCG n'est pas une extension des services de police ou gendarmerie. Il agit de façon complémentaire à ces services mais jamais dans un but d'élucidation d'une affaire judiciaire ni d'alimenter la procédure judiciaire. Cela interdit notamment que l'ISCG cherche à obtenir des informations pour... l'enquête ; ou aide à distinguer si la victime est une « vraie » victime ; ou fournisse aux enquêteurs des éléments qui n'ont été appris que dans le cadre d'un entretien social et dans une finalité d'aide à la personne...

De manière plus générale, il n'est pas prévu que l'ISCG produise des actes pouvant entrer ou être annexés aux procédures. Ces types d'actes (EVVI, enquête sociale...) sont du ressort des professionnels non-ISCG des services d'aide aux victimes mandatés par les parquets.

Le cadre légal interdit donc cette remontée d'information dans l'enquête, les principes éthiques et déontologiques aussi. Le cadre de référence s'inscrit en cohérence avec ces repères professionnels.

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.



Concernant le stockage de données nominatives (à ne pas confondre avec les données qualitatives non-nominatives prévues par le cadre de référence), rappelons qu'il ne peut se faire qu'en respectant le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Pour aider les ISCG, un avis est disponible sur notre site : Les ISCG et le stockage des données - Septembre 2023 https://www.aniscg.org/public/Medias/fiche_technique_le_stockage_de_donnees_v1_juillet_2023_1.pdf

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.



Les grilles d'activités ne peuvent comporter des données nominatives. Ce point important est indiqué à deux reprises (« à l'exclusion de toute donnée à caractère nominatif, direct ou indirect. »; « à l'exclusion de toute donnée nominative »).

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.



La possibilité ouverte aux employeurs d'ajouter des points complémentaires de recensement statistique doit être en cohérence avec l'exigence que les données demandées ne soient pas nominatives.

Les éléments d'évaluation du travail fournis par l'autorité fonctionnelle peuvent contribuer à l'évaluation du travail produit par l'ISCG. Néanmoins, ces éléments d'évaluation ne peuvent remplacer ceux qui relèvent de l'autorité hiérarchique et technique.



Association Nationale d'Intervention Sociale
en Commissariat et Gendarmerie

Association Nationale de l'Intervention Sociale en Commissariat et Gendarmerie

www.aniscg.org

06 50 55 20 60