



qu 041

Violences à l'égard du personnel éducatif et dépôt de plainte : quels repères pour décider ?

La question adressée au CNAD

Un jeune mineur accueilli au foyer (ordonnance en action éducative), lors d'une colère a violemment frappé un éducateur.

Les gendarmes refusent d'enregistrer la plainte du directeur au motif que l'institution n'est pas la victime, mais ils acceptent de prendre la plainte de l'éducateur.

Les salariés, sans remettre en cause la prise en compte des faits par la direction qui a pris les dispositions nécessaires et signalé les faits aux services de l'aide sociale à l'enfance et au juge des enfants, s'interrogent toutefois sur le non « soutien » et accompagnement de la démarche du salarié par un dépôt de plainte de l'institution. Ce questionnement me semble légitime, les faits s'étant déroulés dans l'exercice d'une mission professionnelle et résultant de la mission d'accueil qui nous est confiée.

Quels repères pourriez-vous nous donner afin que nous puissions clarifier le cadre des décisions institutionnelles possibles ?

Analyse de la situation

Cette question émane du directeur d'un foyer éducatif accueillant des mineurs. Au cours de l'exercice de sa fonction, un éducateur a été « *violemment frappé* » par un des jeunes accueillis. Le salarié a porté plainte ; toutefois la gendarmerie « *refuse d'enregistrer la plainte du directeur au motif que l'institution n'est pas la victime* ». Les salariés s'interrogent de ce fait sur le « *non soutien et non accompagnement* » par la direction, de la démarche de leur collègue.

En découle la question adressée au CNAD de savoir quels repères pourraient permettre de clarifier le cadre des décisions institutionnelles possibles face à ce type d'événement.

Les termes employés dans la demande : « *ordonnance* » - « *signalement au juge des enfants et à l'ASE* » laissent à penser que ce foyer exerce une mission d'assistance éducative sur décision judiciaire et que ses activités sont cadrées par le Code de l'action sociale et des familles, ainsi que par le Code civil et le Code pénal.

En même temps, la réflexion des membres du CNAD s'est heurtée à un certain nombre d'inconnues :

- Nous ignorons tout de ce jeune : son âge – sa problématique. Depuis combien de temps est-il accueilli dans ce foyer ? Ce type de passage à l'acte colérique et violent est-il une réaction habituelle de sa part ? Les motifs de son placement sont-ils en lien avec des troubles du comportement ? Quels sont les objectifs fixés à ce placement dans l'ordonnance du juge ?
- Le contexte dans lequel s'est produit l'événement n'est pas précisé, ce qui ne permet pas d'aborder la question du sens, ni de prendre en considération le facteur déclenchant.
- Rien n'est dit non plus de l'éducateur victime. Quelles sont ses relations habituelles avec ce jeune ? Quelles sont sa qualification et son expérience d'accompagnement de cette population spécifique ?
- Quelles ont été pour lui les conséquences de cette agression ? A-t-il subi des dommages corporels et/ou des dommages d'ordre psychologique ? Y a-t-il eu une I.T.T. ou des répercussions sur sa capacité à assurer son travail dans de bonnes conditions ?

De ce fait, nous ne pourrions aborder cette question que sous un angle général, au risque d'interroger des aspects qui ont peut-être déjà été analysés par les intervenants.

- **Réflexion sur le cadre légal et institutionnel**

D'un point de vue juridique, il est exact que pour agir en justice il faut pouvoir alléguer d'une atteinte : soit à un intérêt personnel – c'est le cas pour la victime directe – soit à un intérêt collectif. Ce dernier cas concerne, par exemple, les associations constituées en mouvement de défense de telle ou telle cause et *à la condition* que cette action en justice corresponde à leur objet tel qu'il est défini dans leurs statuts. Cette clause ne peut vraisemblablement pas s'appliquer dans le cas présent.

En même temps, on peut considérer qu'un acte de violence contre un éducateur, selon les conséquences qu'il a entraînées, peut avoir causé un préjudice au fonctionnement de l'institution. L'employeur, c'est-à-dire l'association, peut alors être fondé(e) à déposer une plainte ; c'est au magistrat du tribunal, lorsqu'il examinera l'intérêt à agir, qu'il appartiendra de décider de reconnaître ou non à l'employeur la qualité de victime indirecte. La gendarmerie ne devrait donc pas refuser d'enregistrer une plainte portée à ce titre potentiel. A défaut, l'association pourrait l'adresser au procureur.

Notons alors que, même si le directeur est réputé agir par délégation de l'employeur, il nous semblerait plus judicieux, pour éviter un mélange des rôles et des places, que la plainte soit posée par le président de l'association, après concertation avec le directeur, ou au nom du président par une personne ayant reçu de lui une délégation spécifique (y compris le directeur qui agirait alors à ce titre et non pas au nom de l'institution).

Cela renvoie à la nécessité de préciser le **positionnement associatif** face à ce genre d'événements, en sachant que le cadre institutionnel doit lui-même s'inscrire dans le cadre associatif.

Concernant le **cadre posé dans l'établissement**, nous ignorons le contenu du règlement de fonctionnement sur la question. Ce document a pour fonction de préciser les droits et obligations des personnes accueillies, les finalités de l'accompagnement ainsi que l'organisation institutionnelle et les règles de vie collective.

Si l'on se réfère aux articles R 311-34 et suivants du Code de l'action sociale et des familles ce règlement « doit être affiché dans les locaux et remis à toute personne prise en charge ou qui y exerce... (à quelque titre que ce soit) ». « Il précise les mesures relatives à la sûreté des personnes et des biens. Il prévoit les mesures à prendre en cas d'urgence ou de situations exceptionnelles ». « Il rappelle que les faits de violence sur autrui sont susceptibles d'entraîner des procédures administratives et judiciaires ».

L'élaboration de ce document doit être le fruit d'une concertation entre direction – salariés – usagers et représentants d'usagers - et organisme gestionnaire. Son écriture, ou sa révision, offrent ainsi l'opportunité d'un débat visant à la construction de la règle, ce qui permettrait justement de clarifier le cadre des décisions institutionnelles possibles.

Parallèlement, il serait utile de se référer aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM en élaborant un protocole de prévention et de traitement des situations de maltraitance.

La circulaire DGA 5/SD 2 n° 2002-265 du 30 avril 2002 relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuels envers les enfants et les adultes vulnérables accueillis dans les structures sociales et médico-sociales prévoit à son point 3 : « A ce titre, il importe que l'établissement dispose d'un « protocole » interne précisant la conduite à tenir en cas d'actes de maltraitance au sein de la structure (information des autorités administratives et judiciaires, de la famille, écoute et prise en charge des victimes, information et accompagnement des autres personnes accueillies, démarche en direction du personnel, dispositions à prendre à l'égard des auteurs présumés). Vous veillerez à ce que les structures qui n'en disposent pas formalisent de telles procédures. » De même, le Décret n°2007-975 du 15 mai 2007, relatif aux évaluations interne et externe des ESMS, précise dans son art. 2 du cahier des charges que « devront figurer dans le rapport les points suivants : 3° la politique de prévention et de gestion des risques de maltraitance institutionnelle ou individuelle. »

Ce protocole devrait considérer également la possible violence d'une personne accueillie envers un salarié.

En corollaire de l'aspect traitement du problème, la recommandation relative à la prévention de ces situations consiste à mettre en place des actions au sein des établissements et services visant à développer une culture de la bientraitance.

- **Une réflexion déontologique s'impose parallèlement**, puisqu'il est bien précisé dans la loi 2002-2 que l'élaboration de la règle, comme celle de tout projet doit prendre appui sur les finalités de l'accompagnement institutionnel.

Le Code de l'action sociale et des familles révisé en 2002, tout comme le texte des « Références déontologiques pour les pratiques sociales » placent les usagers au centre de l'action sociale, affirmant que toute action doit être guidée par le souci permanent

de prendre en compte l'intérêt supérieur de la personne visée par cette action. Or ici, le jeune et son intérêt sont absents de la situation telle qu'elle nous est présentée.

Dans la réflexion, deux dimensions sont à distinguer, même si elles doivent être prises en considération de manière conjointe :

- la pertinence éducative de l'action envisagée vis-à-vis du jeune
- le soutien à apporter à un professionnel mis en difficulté et aux professionnels en général.

Dans la situation présente, quelle serait la finalité première d'un dépôt de plainte de la part de la direction :

- permettre au jeune d'accéder à une capacité citoyenne en le confrontant à la loi et à la conséquence de ses actes ?
- assurer la victime du soutien de sa hiérarchie ?
- rassurer l'ensemble de l'équipe quant au souci de la direction d'assurer aussi la protection des professionnels ?

En direction du jeune

Seule une analyse de la situation spécifique replacée dans son contexte particulier, peut orienter sur une prise de décision pertinente. Le CNAD manquant d'informations sur ces points ne peut affiner ici son analyse. De manière générale, le dépôt de plainte, d'où qu'il vienne, ne peut pas être envisagé comme une réponse systématique. L'article R 311-37 du CASF, cité plus haut à propos du règlement de fonctionnement, stipule que « les faits de violence sur autrui sont susceptibles d'entraîner des procédures administratives et judiciaires ». La réponse apportée doit, avant toute chose, prendre en considération l'intérêt du jeune - l'impact éducatif escompté et permettre la continuité de l'action éducative entreprise.

Même lorsqu'il est justifié pour tous ces motifs, le dépôt de plainte ne peut pas non plus être la réponse unique ; d'autres formes d'aide, médicale, psychologique, pourraient-elles permettre à ce jeune d'acquérir une plus grande maîtrise de son comportement ?

L'ASE et le juge des enfants qui a pris la décision de la mesure doivent en effet être informés des faits survenus. Clarifier alors la place et le rôle de chacun face à ce type d'agissements pourrait éviter des confusions entre action éducative et action répressive.

En direction du professionnel victime et de l'ensemble de l'équipe

Il est écrit dans l'art 5.1 du texte des Références déontologiques : L'employeur (et par délégation le directeur) « assume la responsabilité légale de la mission d'action sociale qui lui incombe et veille notamment à ce que les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette mission soient mis en place conformément aux exigences de qualité ».

Sans préjudice pour le soutien humain qu'il peut apporter à un professionnel victime de violence, un directeur doit donc recentrer la réflexion de l'équipe sur le sens et les objectifs de la mission dévolue au service.

En même temps, il doit fournir aux professionnels « les moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission », cela dans le but de garantir la qualité du service

rendu aux personnes accompagnées. Cette exigence peut être complétée par ce que dit l'article 3.4 de ce même texte des Références déontologiques « L'acteur de l'action sociale doit attester d'une qualification en rapport avec l'activité exercée. Il développe ses compétences par un souci constant de leur actualisation et une volonté de s'interroger en permanence sur le sens et le bien fondé de son action ; cela, tant par une démarche personnelle qu'en faisant valoir ce besoin dans le cadre des plans de formation. ». Citons encore l'article 3.3 « (l'acteur de l'action sociale) participe à l'élaboration d'outils d'évaluation du service rendu, analyse et évalue les effets de ses actions pour y apporter les adaptations éventuelles au bénéfice des usagers.»

Il résulte de ces différents principes déontologiques que le soutien au professionnel concerné, ainsi qu'à l'ensemble de l'équipe affectée par les événements, peut se manifester autrement que par un accompagnement de la plainte : mise en place pour tous de groupes de parole formalisés, de temps d'analyse de la pratique - aide psychologique pour la victime (à noter que de nombreuses associations ont passé, au bénéfice des professionnels, des contrats avec des structures d'aide psychologique spécialisées dans l'accompagnement des situations traumatiques).

Tout professionnel peut se trouver confronté à des situations de violence. La mise en place de moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission peut aussi passer par des actions de formation ayant pour objectif d'apprendre à prévenir la violence et/ou à déjouer les passages à l'acte.

En même temps, une réflexion peut être menée sur les conditions et l'organisation du travail dans la mesure où celles-ci peuvent contribuer à l'émergence ou à la production récurrente de ce type de situation.

Avis

Pour répondre à la question qui nous est directement posée, les repères qui permettraient de clarifier le cadre des décisions institutionnelles possibles peuvent s'élaborer à plusieurs niveaux, tout d'abord en réinterrogeant le positionnement associatif et le règlement de fonctionnement. La manière de gérer les situations conflictuelles ou de violence pourrait aussi figurer dans le projet d'un établissement de ce type. Un protocole de prévention et de traitement des situations de maltraitance devrait également être élaboré qui prendrait en considération à la fois les actes commis en direction des jeunes et ceux commis par des jeunes en direction des professionnels.

Parallèlement il serait sans doute opportun de repréciser le rôle du juge des enfants et celui de l'ASE lorsqu'ils sont informés d'actes de violence au sein d'un établissement, cela de manière à éviter autant que possible toute confusion des rôles ainsi que tout amalgame entre le répressif et l'éducatif. Conformément à la mission dévolue au type d'établissement dont il est question ici, les décisions institutionnelles quant aux actions à mener doivent reposer sur des critères d'ordre éducatif.

Le professionnalisme des intervenants, respectueux des principes éthiques et déontologiques, se traduira essentiellement à travers la manière dont l'équipe éducative, guidée par son équipe d'encadrement, va se saisir d'une situation en réfléchissant en amont, pendant et en aval de celle-ci aux objectifs à atteindre, en vérifiant la pertinence des

réponses et en mesurant les enjeux de la décision, sans jamais perdre de vue l'intérêt supérieur de la personne accueillie.

Face à un acte de violence, agie d'un côté, subie de l'autre, prendre les dispositions nécessaires ne peut se limiter à un dépôt de plainte et à une transmission d'informations aux services de l'aide sociale et au juge des enfants. Le dépôt de plainte ne peut être envisagé ni comme une réponse systématique - son opportunité ne peut être évaluée qu'au cas par cas – ni comme une réponse unique ou une fin en soi : des accompagnements spécifiques tant pour l'auteur de violence que pour la victime, sont à envisager.

De manière générale, soutenir les professionnels en cas de difficultés dans l'exercice de leur fonction, c'est aussi, à côté de l'aspect humain, leur fournir les moyens d'effectuer un travail de qualité dans de bonnes conditions en veillant à l'organisation du travail et en mettant en place si besoin des groupes de parole, d'analyse de la pratique et des formations adaptées à leurs besoins.

Le CNAD octobre 10