

Direction de l'adolescence - Réunion sociale de projet du 14 février

I. Contexte

La population dionysienne est particulièrement jeune (45 % des habitants ont entre 0 et 29 ans, dont 10 000 âgés de 11 à 17 ans) et les moyens alloués au service jeunesse restent constants. Pour autant, il convient de travailler sur l'amélioration du fonctionnement de la direction, les modalités de de travail et ce d'autant plus que des agents ont pu faire part de difficultés.

Malgré ces défis et une restructuration profonde des procédures administratives, le potentiel reste immense pour réinvestir dans une politique jeunesse émancipatrice et structurée, basée sur l'écoute des jeunes et un cadre stable.

La mise en œuvre des actions proposées repose sur une démarche structurée et progressive visant à répondre aux besoins des agents et à améliorer la qualité du service rendu aux jeunes. L'accompagnement des situations individuelles permettra aux agents de bénéficier d'un suivi adapté à leurs aspirations professionnelles, favorisant ainsi leur évolution et leur engagement. Le Groupe d'Analyse de Pratique (GAP) offrira un cadre de réflexion collective pour renforcer les compétences et la cohésion des équipes des espaces jeunesse. La réactualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) garantira un environnement de travail sécurisé, en identifiant précisément les risques et en définissant des actions correctives adaptées.

Parallèlement, la rénovation des espaces jeunesse contribuera à améliorer les conditions d'accueil et de travail, tout en renforçant le sentiment d'appartenance des agents et des jeunes. Ces initiatives s'inscrivent dans une dynamique de transformation durable, en associant les équipes à chaque étape du processus. L'objectif est d'instaurer un cadre de travail optimisé et un accompagnement structuré pour répondre efficacement aux enjeux éducatifs et sociaux du territoire.

II. Propositions en 4 points

1. Accompagnement des situations individuelles

À partir des demandes formulées par les agents, notamment lors des entretiens professionnels, un accompagnement renforcé est mis en place en collaboration avec la DRH. Cet accompagnement vise à explorer toutes les options possibles pour l'évolution professionnelle des agents, que ce soit au sein de la direction ou en dehors.

Il s'appuie sur l'évaluation des compétences des agents et s'inscrit dans une démarche alignée avec les besoins du service public, tant au sein de la collectivité que sur le territoire.

Bien que cette démarche soit essentielle, elle n'a pas été menée à son terme depuis de nombreuses années, nécessitant aujourd'hui une mise en œuvre concrète et durable.

2. Mise en place du Groupe d'Analyse de Pratique (GAP) sur les espaces jeunesse.

Contexte et démarche : Dans le cadre de l'amélioration continue des pratiques professionnelles et du bien-être des agents, la Direction de l'Adolescence met en place un Groupe d'Analyse de Pratique (GAP) au sein des espaces jeunesse de la ville. Ce dispositif, validé en mai 2024 et qui a fait l'objet d'une information aux agents le 29/05/2024, sera effectif dès le 2^e trimestre 2025, avec une phase d'expérimentation de six mois prévus à partir d'avril 2025.

Objectifs : Le GAP vise à offrir aux animateurs et responsables des espaces jeunesse un cadre structuré pour :

- Réfléchir collectivement aux pratiques professionnelles et aux défis du terrain.
- Soutenir mutuellement les agents en partageant les expériences et en réduisant le sentiment d'isolement.
- Renforcer la cohésion d'équipe et favoriser une meilleure collaboration entre les acteurs de la jeunesse.
- Encourager l'innovation en partageant des solutions concrètes aux problématiques rencontrées.
- Mieux gérer les situations complexes et adapter les interventions auprès des jeunes.

Organisation et Fonctionnement :

- Fréquence des séances : En cours d'arbitrage (une fois par mois ou toutes les six semaines).
- Format : Séances de 1 à 2 heures, obligatoires pour les agents concernés.
- Groupes distincts : Structurer des sessions spécifiques pour les animateurs et responsables (max. 10 participants par séance).
- Animation : Un prestataire spécialisé (psychologue, consultant ou formateur en analyse de pratique) animera les séances.
- Confidentialité : Toutes les discussions resteront strictement confidentielles pour garantir un espace d'échange sécurisé.

Bénéfices attendus :

- Amélioration du bien-être des agents et réduction des tensions professionnelles.
- Meilleure résolution des problématiques rencontrées sur le terrain.
- Renforcement de la motivation et de la reconnaissance professionnelle.
- Impact positif sur les jeunes grâce à une meilleure prise en charge et un accompagnement plus structuré.

Prochaines étapes :

- Finalisation de l'arbitrage sur la fréquence, les jours et les groupes.
- Sélection du ou des prestataires pour l'animation des séances.
- Lancement d'une phase de test dès avril 2025 pour une durée de six mois.

3. Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)

Présentation du contexte : Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un outil obligatoire visant à identifier, évaluer et prévenir les risques professionnels dans chaque structure. Il garantit la sécurité et la santé des agents en proposant des mesures adaptées. L'ancien DUERP, datant de 2012, est aujourd'hui à mettre à jour, ne reflétant plus ni l'organigramme ni le fonctionnement actuel des équipes.

Méthodologie pour 2025 : Le service Prévention Santé présentera, le 7 avril, la démarche de réévaluation du DUERP auprès des équipes et des responsables des espaces jeunesse. Cette réactualisation s'appuiera sur une approche structurée et participative pour garantir un diagnostic précis et des actions adaptées.

Moyens déployés :

Qui ?

- Un généraliste prévention (ingénieur Prévention) en charge de l'animation de la démarche et de la sensibilisation des équipes.
- Un technicien spécialisé pour évaluer les risques techniques et ergonomiques dans les locaux et les postes de travail.
- Une implication active des équipes des espaces jeunesse pour garantir une approche concertée et adaptée aux réalités du terrain.
- Sollicitation du CIG en cours

Méthode utilisée

- Observation terrain sur un échantillon représentatif de 5 sites, permettant une analyse fine des risques spécifiques et transversaux.
- Entretiens individuels et collectifs avec les agents pour recueillir leurs perceptions et signalements de risques.
- Analyse des documents existants (ancien DUERP, fiches de poste, signalements d'incidents).
- Mise en place de groupes de travail avec les équipes concernées pour une approche participative.

Problématiques examinées

- Conditions matérielles et environnementales : vétusté des locaux, équipements défectueux, exposition aux nuisances sonores ou thermiques.
- Organisation du travail : surcharge, polyvalence excessive, conditions d'encadrement des jeunes.
- Sécurité et prévention des risques spécifiques : gestion des conflits avec le public, risques liés aux activités sportives ou en extérieur, gestion des premiers secours.
- Risques psychosociaux : stress, charge mentale, tensions au sein des équipes.

Modalités d'évaluation et d'identification des risques

- Grille d'évaluation des risques basée sur les critères de fréquence, gravité et maîtrise des risques.
- Échelle de criticité pour prioriser les actions à mener.
- Cartographie des risques pour visualiser les zones et postes les plus exposés.

- Synthèse et plan d'action élaborés en concertation avec les agents et les responsables des espaces jeunesse.

Calendrier d'action

- Avril 2025 : Lancement officiel de la démarche et diagnostic initial sur les 5 sites pilotes.
- Mai - Septembre 2025 : Recueil des données, analyse des risques et mise en œuvre des actions correctives
- Automne 2025 : finalisation de la démarche

Ambition : Cette démarche vise à assurer un environnement de travail sécurisé et adapté en intégrant les spécificités des espaces jeunesse et en répondant aux exigences légales. L'implication des équipes dans l'évaluation des risques est essentielle pour garantir la pertinence des actions mises en place et leur ancrage dans le fonctionnement quotidien. L'objectif est de faire du DUERP un outil vivant et évolutif, permettant d'améliorer durablement les conditions de travail et la qualité du service rendu aux jeunes.

4. La rénovation des espaces jeunesse

Un projet essentiel pour améliorer les conditions de travail et l'accueil des jeunes

Les espaces jeunesse de la ville de Saint-Denis n'ont bénéficié que de très peu d'interventions en matière de rénovation depuis de nombreuses années. Face à cette situation, un **audit technique réalisé en 2024** a permis d'établir un état des lieux détaillé de l'ensemble des établissements, mettant en évidence des besoins urgents en matière de réhabilitation et d'aménagement.

La mise en œuvre de **travaux de rénovation à partir du 1^{er} trimestre 2025**, de manière progressive, constitue un levier stratégique pour **améliorer le bien-être au travail des agents** et renforcer leur engagement professionnel.

Les bénéfices attendus en termes de bien-être au travail :

a. Des conditions de travail améliorées pour les agents

- **Des espaces plus adaptés et fonctionnels** : Réaménagement des locaux pour une meilleure ergonomie et une optimisation des espaces de travail et d'accueil des jeunes.
- **Une réduction des inconforts quotidiens** : Fin des problèmes structurels (chauffage, ventilation, éclairage, insonorisation) identifiés dans l'audit, améliorant ainsi le cadre de travail.
- **Une valorisation du travail des équipes** : Offrir aux agents des conditions de travail dignes de leur engagement favorise la reconnaissance de leur métier et renforce leur motivation.

b. Une montée en qualité du service rendu aux jeunes

- **Un cadre plus accueillant et stimulant** : Des locaux rénovés renforcent l'attractivité des espaces jeunesse et participent à la fidélisation des jeunes.
- **Une mise en conformité et une sécurisation des espaces** : Garantir des environnements sûrs pour l'accueil des mineurs, en conformité avec les normes réglementaires.

c. Une implication renforcée des équipes grâce aux chantiers éducatifs

- **Mobilisation des agents dans le suivi des rénovations** : Les équipes jeunesse seront impliquées dans les phases de diagnostic et d'ajustement des aménagements pour garantir leur adéquation aux besoins du terrain.
- **Lancement de chantiers éducatifs avec l'association Canal** : En complément de l'intervention de la Direction des Bâtiments et de l'Architecture (DBA) et des prestataires extérieurs, des jeunes seront intégrés aux travaux dans une démarche participative et pédagogique.
- **Développement du sentiment d'appartenance** : La participation active aux améliorations des locaux renforce l'appropriation des espaces par les agents et les jeunes, et favorise une dynamique collective positive.

d. Une dynamique de changement soutenue et progressive

- **Un déploiement des rénovations au fur et à mesure dès le 1^{er} trimestre 2025** : Cette approche permet d'ajuster les interventions en fonction des retours des équipes et de minimiser l'impact sur l'activité des espaces jeunesse.
- **Une démarche durable et structurée** : Contrairement aux interventions ponctuelles du passé, cette rénovation repose sur une planification cohérente, assurant des améliorations à long terme.