



**ASSEMBLEA DI CORSICA**

**ASSEMBLEE DE CORSE**

**DELIBERATION N° 20/095 CP DE LA COMMISSION PERMANENTE  
APPROUVANT LA CREATION D'UN COMITE LOCAL DU TRAVAIL SOCIAL ET  
DU DEVELOPPEMENT SOCIAL**

**CHÌ APPROVA A CRIAZIONI DI UN CUMITATU LUCALI DI U TRAVADDU SUCIALI  
È DI U SVILUPPU SUCIALI**

**REUNION DU 29 JUILLET 2020**

L'an deux mille vingt, le vingt neuf juillet, la commission permanente, convoquée le 16 juillet 2020, s'est réunie sous la présidence de Mme Mattea CASALTA, Vice-Présidente de l'Assemblée de Corse.

**ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.**

Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Romain COLONNA, Isabelle FELICIAGGI, François ORLANDI, Paulu Santu PARIGI, Pierre POLI, Laura Maria POLI-ANDREANI, Rosa PROSPERI, Petr'Antone TOMASI

**ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :**

Mme Nadine NIVAGGIONI à M. Paulu Santu PARIGI  
M. Hyacinthe VANNI à Mme Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS

**ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.**

Christelle COMBETTE, Jean-Martin MONDOLONI, Jean-Guy TALAMONI

**LA COMMISSION PERMANENTE**

- VU** le Code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IV<sup>ème</sup> partie, et notamment ses articles L. 4421-1 à L. 4426-1 et R. 4425-1 à D. 4425-53,
- VU** le Code de l'action sociale et des familles,
- VU** le Code de la santé publique,
- VU** la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence modifiée pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et notamment son titre II,

- VU** l'ordonnance n° 2020-391 du 1<sup>er</sup> avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19,
- VU** la délibération n° 16/208 AC de l'Assemblée de Corse du 30 septembre 2016 approuvant la stratégie relative à l'élaboration d'un plan de lutte contre la pauvreté et la précarité,
- VU** la délibération n° 17/076 AC de l'Assemblée de Corse du 30 mars 2017 approuvant le plan de lutte contre la précarité,
- VU** la délibération n° 18/139 AC de l'Assemblée de Corse du 30 mars 2018 portant adoption du règlement budgétaire et financier de la Collectivité de Corse,
- VU** la délibération n° 18/281 AC de l'Assemblée de Corse du 27 juillet 2018 prenant acte du prughjettu d'azzione sociale 2018-2021 constitutif de la feuille de route relative aux compétences de la Collectivité de Corse en matière d'affaires sociales pour la période 2018-2021,
- VU** la délibération n° 20/028 AC de l'Assemblée de Corse du 13 février 2020 adoptant le budget primitif de la Collectivité de Corse pour l'exercice 2020,
- VU** la délibération n° 20/067 AC de l'Assemblée de Corse du 24 avril 2020 portant délégation de l'Assemblée de Corse à sa Commission Permanente,
- VU** la délibération n° 20/001 CP de la Commission Permanente du 6 mai 2020 décidant du régime dérogatoire d'organisation et de déroulement des réunions de la Commission Permanente,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse,
- APRES** avis de la Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale et de la Santé,

**APRES EN AVOIR DELIBERE**

A l'unanimité,

**ARTICLE PREMIER :**

**APPROUVE** le rapport du Président du Conseil exécutif sur la

création d'un comité local du travail social et du développement social porté par la Collectivité.

**ARTICLE 2 :**

**DECIDE** d'autoriser le Président à lancer les procédures permettant la mise en place du comité et à signer tout acte afférent.

**ARTICLE 3 :**

La présente délibération fera l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la Collectivité de Corse.

AJACCIO, le 29 juillet 2020

Le Président de l'Assemblée de Corse,



Jean-Guy TALAMONI

# **COMMISSION PERMANENTE**

**REUNION DU 29 JUILLET 2020**

**RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**CRIAZIONI DI UN CUMITATU LUCALI DI U TRAVADDU  
SUCIALI È DI U SVILUPPU SUCIALI**

**CREATION D'UN COMITE LOCAL DU TRAVAIL SOCIAL ET  
DU DEVELOPPEMENT SOCIAL  
ET DU DEVELOPPEMENT SOCIAL**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission de l'Education, de la Culture, de la Cohésion Sociale  
et de la Santé

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

La Collectivité de Corse, cheffe de file de l'action sociale, a engagé un certain nombre de réflexions dans le cadre de l'action sociale de proximité. D'une part, sur les différentes modalités de l'intervention sociale notamment par la promotion des actions collectives ; d'autre part, sur la territorialisation de l'action sociale avec une actualisation des territoires et secteurs d'intervention ; enfin sur le développement social local par un soutien aux projets collectifs (et notamment les subventions aux associations) et par la mise en place de travaux dédiés à l'observation et à l'évaluation sociale.

A ce titre, elle est le premier employeur de travailleurs sociaux dont les missions diversifiées visent à « *permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.* » (Code de l'action sociale et des familles - article D. 142-1-1).

Ces orientations, réflexions et actions trouvent à s'inscrire dans la démarche portée par le Haut Conseil du Travail Social (HCTS), instance consultative créée en 2016 rattachée au Ministère des solidarités et de la santé. Elle est actuellement présidée par Brigitte Bourguignon, députée du Pas-de-Calais et Présidente de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

En effet, les missions de ce Conseil sont :

- Assister le ministre par ses avis sur toutes les questions concernant le travail social et le développement social
- Elaborer des éléments de doctrine en matière d'éthique et de déontologie et diffuser des bonnes pratiques professionnelles.
- Formuler des recommandations et avis sur les évolutions à apporter aux pratiques professionnelles.

A cet effet, il produit des documents de référence, des avis et des travaux d'observation, d'évaluation et de recherche.

Eu égard à ses compétences en matière sociale et sanitaire, la Collectivité de Corse souhaiterait donc pouvoir impulser une dynamique locale en ce sens et confronter le travail déjà engagé sur le travail social avec différents partenaires.

### Une dynamique territoriale :

Dans un souci de « développer une vision stratégique territorialisée du travail social, le HCTS a encouragé la création de comités locaux du travail social et du développement social (CLTSDS) devenus les interlocuteurs et relais du HCTS au niveau local, mais aussi des espaces partenariaux de réflexion sur les questions de travail social et du développement social.

Fonctionnant en réseau, ils contribuent à la collaboration des acteurs et au décloisonnement des dispositifs permettant des analyses partagées sur les évolutions du travail social et les questions éthiques et participent donc à la valorisation du travail social en capitalisant les expériences et encourageant la recherche.

Ces comités s'inscrivent dans une démarche de construction partenariale qui associe les acteurs locaux mais aussi les personnes accompagnées : il s'agit de créer un lieu d'échanges, de réflexions et de production d'avis. Il n'a pas pour but d'évaluer les politiques sociales mises en œuvre mais, plutôt, de se saisir des problématiques concrètes rencontrées par les travailleurs sociaux et de proposer des pistes de réflexion, voire des réponses opérationnelles.

Le Haut-Conseil a donc un ancrage sur les territoires qui lui permet de relier réflexion et action de terrain.

### L'intérêt de la mise en place d'un Comité Local du Travail social porté par la Collectivité de Corse

La Collectivité de Corse, cheffe de file de l'action sociale, se présente comme le pilote naturel de la mise en œuvre de cette démarche au niveau de la Corse.

Un comité local pourrait être une instance de réflexion utile afin de valoriser, décloisonner et moderniser l'approche et la pratique du travail social. Cette conviction a notamment été partagée lors des groupes de travail menés dans le cadre du plan Stratégie pauvreté.

En effet, à ce jour, aucune collectivité, aucune instance n'a encore porté ce dispositif qui permettrait pourtant de construire une réflexion globale en interne et en externe sur la pratique du travail social, en lien avec les orientations de la Collectivité en matière sociale et sanitaire et avec les travaux du plan de lutte contre la précarité.

Par ses réalisations de travaux d'observation, d'évaluation et de recherche, il permettrait de consolider et d'enrichir les liens avec d'autres enceintes et acteurs œuvrant notamment dans le champ de la lutte contre la pauvreté et la précarité existants. En ce sens, il serait en adéquation avec la mise en place des travaux dédiés à l'observation et à l'évaluation sociale portés par la Direction de l'action sociale de proximité.

La Corse, bien que fortement impactée par la précarité, est aussi un territoire insulaire dynamique. Ses habitants sont acteurs de leur avenir et les professionnels du social, en particulier ceux de la Collectivité de Corse, cherchent à innover, à construire, à mobiliser les différents acteurs pour améliorer la vie quotidienne de

chacun, et, en particulier, des plus fragiles.

C'est la raison pour laquelle la contribution de la Corse doit pouvoir être portée au sein de cette instance, afin que soit menée une réflexion globale structurée en phase avec les préoccupations sociétales locales visant l'amélioration de l'action sociale.

Par ailleurs, le caractère fortement participatif des comités qui accueillent les professionnels sociaux, mais aussi les personnes accompagnées, est à souligner.  
Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un comité local du travail social en Corse ne nécessite aucun support financier. Elle obéit à un processus respectant des principes d'ouverture et de représentativité des différents acteurs : services déconcentrés de l'Etat, organismes de protection sociale, organismes de formation, représentants de collectivités locales, du secteur professionnel, des associations, les personnes accompagnées et les travailleurs sociaux. Une des conditions de la participation consiste en effet dans l'acceptation d'une confrontation des points de vue entre des expertises différentes.

Il est ainsi proposé :

- d'entreprendre les démarches qui permettraient à la Collectivité de Corse de porter ce comité local du travail social, notamment les concertations avec le HCLTS.
- d'engager un cycle de rencontres avec les services, directions et partenaires intéressés à partager cette démarche.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre pourrait être le suivant :

- Dernier trimestre 2020 - premier trimestre 2021 : construction de la démarche par la constitution d'un groupe projet, la mobilisation du partenariat pour la co-construction de la démarche, structuration et lancement du CLTSDS.
- Deuxième trimestre 2021 : mise en œuvre et pilotage du CLTSDS.
- Troisième trimestre 2021 : construction d'un programme de travail.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

# Guide d'appui à la création de comités locaux du travail social et du développement social



**Juin 2019**

**HAUT CONSEIL**  
**DU TRAVAIL**  
**SOCIAL**





# Editorial

Dès la création du Haut Conseil du travail social en 2016, j'ai souhaité que cette instance nationale de dialogue dédiée à la réflexion sur le travail social soit solidement ancrée dans les territoires.

Proposer un ancrage territorial du Haut Conseil du travail social, c'est tout d'abord constituer un réseau et autant de relais en capacité de diffuser ses travaux pour qu'ils soient connus et utiles au plus grand nombre d'acteurs de terrain. C'est créer des instances de réflexions dans une perspective de valorisation du travail social, de décloisonnement et de modernisation des pratiques. Mais c'est aussi et surtout s'appuyer concrètement sur l'expertise des territoires et des travailleurs sociaux et ainsi donner du sens à l'action sociale en s'extrayant des logiques purement gestionnaires.

Assurer une veille sur les problématiques sociales émergentes, disposer d'une analyse prospective sur les enjeux liés au travail social et à son évolution, produire des préconisations sur les questions éthiques et déontologiques, telles sont les ambitions que porte le Haut Conseil du travail social tant au niveau national que local afin de répondre au plus près aux préoccupations de nos concitoyens et des travailleurs sociaux qui les accompagnent au quotidien.

Par ailleurs, il n'est plus concevable aujourd'hui d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer nos politiques publiques de solidarité sans associer les personnes concernées, ainsi ces relais locaux offriront la possibilité aux personnes accompagnées de participer activement aux réflexions menées sur leur territoire.

Il s'agit ainsi de faire émerger une parole collective pour une participation citoyenne locale aux politiques publiques, sociales et médico-sociales, appréhendées ici sous l'angle du travail social. Cette participation favorise la co-construction des réponses et contribue au renforcement des connaissances de chacun, avec une volonté partagée de transformation sociale et sociétale.

Pour toutes ces raisons, je me réjouis vivement du succès rencontré par le groupe de travail du Haut Conseil du travail social, dans sa démarche de préfiguration des comités locaux du travail social et du développement social. En effet, pas moins de dix-huit territoires se sont lancés dans cette expérience avec une énergie et un enthousiasme revigorant ! Je tiens ici à saluer leur engagement et à les remercier.

Le guide d'appui que j'ai le plaisir de préfacier aujourd'hui porte les fruits de cette expérience : il énonce des préconisations concrètes, qu'il met en perspective en les inscrivant dans une réflexion globale sur le travail social d'aujourd'hui et de demain.

Je suis convaincue que la lecture de ce guide suscitera de l'envie auprès des acteurs locaux qui y trouveront quelques repères utiles afin d'entreprendre cette démarche à leur tour !

Brigitte BOURGUIGNON  
Présidente du Haut Conseil du travail social  
Présidente de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale  
Députée du Pas-de-Calais.



# Sommaire

INTRODUCTION.....	6
<b>I. LE HAUT CONSEIL DU TRAVAIL SOCIAL .....</b>	<b>8</b>
<b>A - Un espace de réflexion dédié au travail social .....</b>	<b>8</b>
1. Ses missions .....	8
2. Sa composition .....	9
3. Son fonctionnement .....	9
4. Son programme de travail .....	11
<b>B - Une démarche d'ancrage territorial :</b>	
<b>la création des comités locaux du travail social et du développement social .....</b>	<b>12</b>
1. Rénover la gouvernance du travail social : un enjeu national et territorial .....	12
2. Une méthode et un projet de mise en œuvre opérationnelle .....	12
<b>II. LE COMITÉ LOCAL DU TRAVAIL SOCIAL ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL : ENJEUX ET CARACTÉRISTIQUES .....</b>	<b>14</b>
<b>A - Une dynamique territoriale et partenariale dédiée au travail social et au développement social .....</b>	<b>14</b>
1. Un espace de réflexions partagées.....	16
2. Un espace d'anticipation de phénomènes émergents .....	16
3. Un pôle ressource .....	16
4. Des liens avec la recherche.....	17
<b>B - Une instance participative.....</b>	<b>17</b>
1. La participation des personnes accompagnées .....	17
2. La participation des travailleurs sociaux.....	18
3. Les modalités de choix et/ou de désignation .....	19
4. Quelques points d'alerte .....	20
<b>III - LE RÉSEAU DES COMITÉS LOCAUX .....</b>	<b>21</b>
<b>A - La structuration du réseau .....</b>	<b>21</b>
1. Les liens avec le Haut Conseil du travail social .....	22
2. Les liens entre les comités locaux.....	22
<b>B - L'animation du réseau.....</b>	<b>23</b>

<b>IV. ELÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES</b> .....	<b>24</b>
<b>A - La création d'un comité local du travail social et du développement social</b> .....	<b>24</b>
<b>B - Fonctionnement de l'instance et renouvellement des modes de gouvernance</b> .....	<b>25</b>
1. Le pilotage .....	26
2. Le territoire .....	26
3. La composition.....	28
4. Une nécessaire place stratégique à construire.....	28
<b>C - La définition d'un programme de travail</b> .....	<b>29</b>
1. Quelques principes .....	30
2. Des étapes incontournables .....	30
3. Les modalités de saisine du comité local du travail social et du développement social .....	31
4. Des thématiques en lien avec les enjeux actuels du travail social .....	31
<b>D - La démarche d'évaluation</b> .....	<b>31</b>
1. L'évaluation du processus d'animation et de gouvernance du comité local du travail social et du développement social .....	32
2. L'évaluation des effets de la démarche .....	33
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>35</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>36</b>
<b>A - Fiches pratiques</b> .....	<b>37</b>
1. Les étapes de construction d'un comité local du travail social et du développement social .....	38
2. Construire un programme de travail.....	40
<b>B - Le comité de suivi de l'ancrage territorial du HCTS</b> .....	<b>45</b>
1. Mandat du groupe de travail sur l'ancrage territorial du HCTS .....	46
2. Composition du groupe de travail «Ancrage territorial du HCTS » .....	51
<b>C - L'appel à manifestation d'intérêt</b> .....	<b>52</b>
<b>D -Les territoires préfigurateurs</b> .....	<b>59</b>
1. Cartographie des territoires préfigurateurs .....	60
2. Contacts des porteurs de projet.....	61

# Introduction

Le Haut Conseil du travail social, instance consultative placée auprès du ministre chargé des affaires sociales, conduit des réflexions et produit des avis afin de porter au plus haut niveau une vision stratégique du travail social dans notre société.

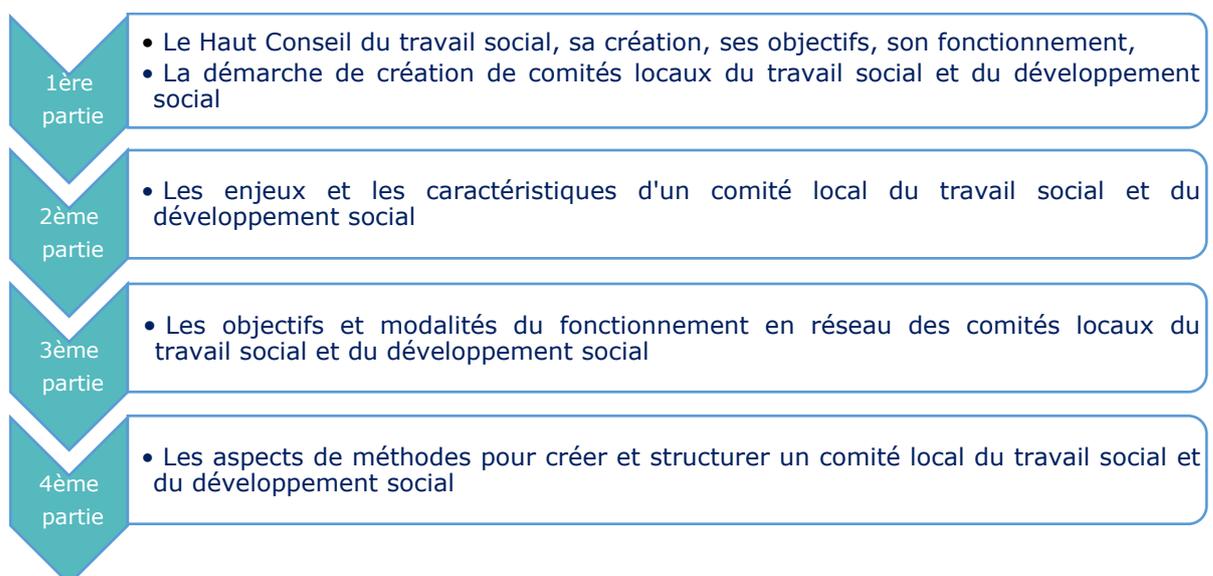
L'inscription d'une définition du travail social dans le code de l'action sociale et des familles constitue à cet égard un levier essentiel et une référence pour les années à venir.

Le Haut Conseil du travail social a engagé une démarche d'ancrage de son instance au sein des territoires en invitant les volontaires à constituer des comités locaux du travail social et du développement social, instances partenariales souples prenant en compte les réalités et les spécificités locales.

La démarche engagée par le Haut Conseil du travail social vise la mobilisation de toutes les forces vives nationales et territoriales pour que cette instance soit un véritable outil au service des travailleurs sociaux et plus largement des intervenants sociaux, en favorisant le dialogue interinstitutionnel, la participation de tous et en particulier celle des personnes accompagnées et des travailleurs sociaux.

Ce guide d'appui construit à partir de l'expérience de territoires préfigurateurs de comités locaux du travail social et du développement social a pour objectif d'accompagner les initiatives territoriales et de constituer un socle de références communes entre le Haut Conseil du travail social et les comités locaux, ainsi qu'entre les comités locaux eux-mêmes. Cette dynamique doit permettre le développement d'une logique de réseau porteuse d'intelligence collective et de capitalisation des initiatives probantes.

## Ce guide est composé de quatre parties<sup>1</sup> :



<sup>1</sup> Ce guide réalisé en 2019 comporte un certain nombre d'éléments qui pourront faire l'objet d'actualisation.

***Action sociale – Travail social – Développement social...  
quelques repères :***

**L'action sociale** regroupe l'ensemble des politiques publiques qui visent à répondre aux besoins sociaux tandis que le **travail social** est un ensemble de pratiques professionnelles.

Le travail social met en œuvre les politiques d'action sociale, mais ne peut être assimilé à celles-ci car le champ d'intervention du travail social est plus large que celui de l'action sociale.

La dimension des savoirs issus de la pratique, la capacité à s'adapter, à créer, parfois à inventer des solutions est précisément ce qui le différencie des dispositifs d'action sociale, c'est ce qui lui permet d'agir là où le dispositif ne peut rien.

**Le développement social** est basé sur la reconnaissance et le développement du pouvoir d'agir des personnes et des groupes.

C'est un processus de transformation qui vise l'amélioration des conditions de vie individuelles et collectives et qui renforce la cohésion sociale sur un territoire défini.

Le développement social s'appuie sur une démarche de co-construction mobilisant tous les acteurs et les ressources du territoire autour d'un projet commun et partagé.



# I. Le Haut Conseil du travail social

Grâce à l'expertise de ses membres, il a l'ambition d'être un véritable centre de ressources pour contribuer à une réflexion stratégique sur le travail social, dépassant la logique de guichet ou de prestataire de service dans laquelle le travail social est parfois cantonné. Le Haut Conseil du travail social (HCTS) concourt également à positionner les travailleurs sociaux comme des acteurs clés de l'ensemble des politiques de cohésion sociale, à revaloriser les métiers et à développer la diffusion d'approches innovantes. Dans cette perspective, il souhaite associer l'ensemble des acteurs concernés par le travail social dans les territoires, notamment les élus locaux.

Le HCTS a succédé le 1er juillet 2016 au Conseil supérieur du travail social (CSTS), comme le prévoyait le « Plan d'action en faveur du travail social et du développement social » de 2015<sup>2</sup>, lui-même issu des « Etats généraux du travail social » qui se sont déroulés entre 2013 et 2015.

Sa structuration s'appuie sur le rapport de préfiguration élaboré par Mme Brigitte Bourguignon<sup>3</sup>, députée de la 6<sup>e</sup> circonscription du Pas de Calais.

## A - Un espace de réflexion dédié au travail social

### 1. Ses missions

- Assister la/le ministre de ses avis sur toutes les questions concernant le travail social et le développement social ;
- Elaborer des éléments de doctrine en matière d'éthique et de déontologie et diffuser des bonnes pratiques professionnelles
- Formuler des recommandations et avis sur les évolutions à apporter aux pratiques professionnelles.

A cet effet, il réalise des travaux d'observation et de réflexion sur le travail social, il produit des documents de référence et des avis.

Il réunit annuellement les présidents des instances<sup>4</sup> ayant un lien avec le travail social et leur communique le résultat de ses travaux.

---

<sup>2</sup> Plan en faveur du travail social et du développement social : <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/travail-social/article/plan-d-action-interministeriel-en-faveur-du-travail-social-et-du-developpement>

<sup>3</sup> Rapport de préfiguration du comité interministériel du travail social : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_cits-2.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_cits-2.pdf)

<sup>4</sup> Liste des Hauts conseils : Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) ; Conseil national de la protection de l'enfance (CNPE) ; Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE/FH) ; Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) ; Conseil scientifique de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ; Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) ; Conseil national pour l'accès aux origines personnelles (CNAOP) ; Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC).

## 2. Sa composition

Le Haut Conseil du travail social compte **58 membres** et rassemble des représentants des pouvoirs publics, des professionnels du travail social, des personnes accompagnées et des organismes nationaux de formation en travail social ou qui œuvrent dans le domaine social ou médico-social.

Il comprend également des personnalités qualifiées, désignées par le ministre chargé des affaires sociales. Il est présidé par **Mme Brigitte Bourguignon**, Députée du Pas-de-Calais et Présidente de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale, personnalité reconnue pour son expérience et son expertise sur les politiques sociales et le travail social.

Les Vice-présidences sont assurées par un représentant des professionnels du secteur social et médico-social et un représentant des collectivités locales.

Les 58 membres nommés par décret<sup>5</sup> sont répartis en 5 collèges :

- un collège des pouvoirs publics, comprenant les représentants des ministères et les représentants des collectivités territoriales,
- un collège des professionnels du secteur social et médico-social, comprenant des représentants des organisations professionnelles, des représentants des organisations syndicales et des représentants des organisations d'employeurs du secteur social,
- un collège des personnes accompagnées, comprenant des représentants de l'UNAF, du CNPA, de l'ADEPAPE, de l'AFA, du CNCPH, et d'ATD Quart Monde,
- un collège des associations et organismes nationaux comprenant des représentants d'associations et des acteurs de la formation,
- un collège de personnalités qualifiées.

Cette composition du HCTS reflète la volonté de :

- lui conférer une portée interministérielle,
- l'ouvrir davantage aux professionnels et à la société civile,
- donner une place centrale aux représentants des personnes accompagnées.

## 3. Son fonctionnement

Le Haut Conseil se réunit en assemblée plénière 2 à 3 fois par an et comporte deux organes pérennes :

- une commission permanente,
- une commission éthique et déontologie.

Des groupes de travail thématiques et temporaires sont également mis en place dans le cadre d'un programme de travail, pour réaliser les travaux confiés au HCTS. Ces groupes sont composés de membres du HCTS, mais peuvent être élargis à des personnes choisies pour leur représentativité ou leurs compétences particulières.

---

<sup>5</sup> Décret du 5 Juillet 2016 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032851798&dateTexte=&categorieLien=id>

Instance	Composition	Missions
<b>Assemblée plénière</b>	Composée de l'ensemble des membres nommés par décret. Elle est réunie 2 à 3 fois par an	<p>Définir le programme de travail, Fixer le mandat des groupes de travail</p> <p>Désigner les pilotes des groupes de travail</p> <p>Valider les productions des groupes de travail</p>
<b>Commission permanente</b>	Elue par l'assemblée plénière du HCTS. Outre la présidente et la vice-présidente, elle comprend des représentants de chaque collège	<p>Préparer les réunions plénières et assurer le bon fonctionnement du HCTS</p> <p>Constituer les groupes de travail nécessaires à l'élaboration des avis et rapports du HCTS</p>
<b>Commission Ethique et Déontologie du travail social (CEDTS)</b>	Composée de la présidente du Haut Conseil, de sa vice-présidente et de représentants de chacun des 5 collèges	<p>Conduire la réflexion et développer la doctrine du Haut Conseil en matière d'éthique et de déontologie, dans l'exercice et les pratiques professionnelles du travail social</p> <p>Développer les outils nécessaires aux professionnels du travail social pour un exercice sécurisé de leurs métiers, dans le respect des personnes</p> <p>Développer et structurer des espaces locaux de réflexion sur ce même sujet et animer le réseau de ses correspondants</p>

## 4. Son programme de travail

Le HCTS étant élu pour 3 ans, le programme de travail 2016-2019, proposé par la commission permanente et voté en plénière a été établi de la manière suivante :

### ► Première période : 2016-2017

A la demande de la ministre chargée des affaires sociales, trois questions ont été traitées prioritairement par cette première mandature :

Elaborer une définition du travail social (transposition de la définition internationale du travail social) en vue de son inscription au code de l'action sociale et des familles"

Elaborer un document sur la participation des personnes accompagnées aux instances de gouvernance et à la formation des travailleurs sociaux

Elaborer des fiches pratiques sur le partage d'information à l'intention des travailleurs sociaux

### ► Deuxième période : 2017-2019

La commission éthique et déontologie a poursuivi ses travaux sur le partage d'information en produisant plusieurs fiches pratiques, elle a élaboré un guide d'appui à la création de comités d'éthique et a rendu deux avis sur le travail social confronté aux dérives radicales ; l'autre sur travail social et intelligence artificielle.

Le groupe de travail sur la participation des personnes accompagnées s'est vu confié l'actualisation du kit de la participation.

Trois nouveaux sujets ont été arrêtés :

Structurer une démarche d'ancrage territorial du HCTS

Produire un guide pratique sur le développement social

Elaborer des fiches pratiques les usages du numérique dans le travail social

Des groupes de travail ont ainsi été constitués pour réaliser le programme de travail du HCTS sur la base d'un mandat fixant les attendus et la nature des productions à réaliser.

## B - Une démarche d'ancrage territorial : la création des comités locaux du travail social et du développement social

Pour faire face aux enjeux et aux défis actuels du travail social, la question du positionnement politique et stratégique du travail social se pose nécessairement. Les professionnels du travail social sont au carrefour de nombreuses politiques publiques qu'ils contribuent à mettre en œuvre. Ils interviennent donc sur un large champ de thématiques (insertion professionnelle, politiques d'autonomie, questions de logement, de santé, de parentalité, lien social dans les quartiers...).

Pour cela, dès sa création, le HCTS s'est saisi de l'ambition du plan en faveur du travail social et du développement social de rénover la gouvernance nationale et territoriale du travail social.

### 1. Rénover la gouvernance du travail social : un enjeu national et territorial

Les institutions peuvent apporter des réponses différentes quant au positionnement et aux missions à confier aux travailleurs sociaux, en fonction de leur spécificité et de leurs orientations. En tout état de cause, la capacité à apporter des réponses claires suppose une coordination et une réflexion de la part des différents acteurs sur des questions centrales, au premier rang desquelles l'importance de construire une vision stratégique commune à l'ensemble du secteur du travail social. Cette articulation doit permettre de développer, au sein des territoires, une action sociale cohérente, plus intégrée et encourageant les logiques de développement social.

Le HCTS a par ailleurs pour mission de diffuser auprès des professionnels de terrain les différentes productions, fiches pratiques, avis, réflexions en matière de travail social. L'accomplissement de cette mission suppose que le HCTS s'appuie sur des instances territorialisées.

En s'appuyant sur ces deux éléments, développer une vision stratégique territorialisée du travail social et du développement social d'une part et diffuser les travaux existants d'autre part, le HCTS a décidé d'intégrer à son programme de travail 2017-2019 une réflexion opérationnelle sur l'ancrage territorial du HCTS, en envisageant la création de « **comités locaux du travail social et du développement social** ».

### 2. Une méthode et un projet de mise en œuvre opérationnelle

Afin de susciter, partout en France, la création de telles instances, le HCTS a mandaté un groupe de travail pour traiter les points suivants :

- Repérer les initiatives locales existantes
- Développer un argumentaire et des ambitions en faveur de la création de ces instances
- Proposer des missions qui pourraient être confiées aux comités locaux
- Faire des propositions sur le fonctionnement opérationnel de ces instances
- **Etablir un guide d'appui à la mise en place et au fonctionnement des comités locaux du travail social et du développement social**

Dans le cadre de ses réflexions entamées en septembre 2017, le groupe de travail a souhaité s'appuyer sur la connaissance et l'expertise des acteurs des territoires :

- par la diffusion d'un questionnaire mis en ligne du 1er décembre 2017 au 6 janvier 2018 qui a reçu 2351 réponses ;
- par le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt en mai 2018 pour la mise en place de « comités locaux du travail social et du développement social ». Ainsi, la démarche engagée avec les 14 territoires ayant proposé un projet a permis de mettre en place une étape de préfiguration contribuant à co-construire et structurer les futurs comités locaux.

Ces premiers retours du terrain confirmaient le rôle que pourraient avoir ces instances locales et sans être exhaustifs, nous pouvions déjà identifier plusieurs niveaux :

- être des interlocuteurs et des relais du HCTS dans une logique ascendante et descendante
- être des espaces partenariaux ouverts de réflexion sur les questions de travail social et de développement social
- élaborer une vision stratégique sur le travail social, en conduisant une analyse partagée et actualisée sur les évolutions du travail social et sur les questions éthiques
- contribuer à la coordination des acteurs et au décloisonnement des dispositifs
- valoriser le travail social, capitaliser les expériences et encourager la recherche.

Les réponses apportées au questionnaire, ainsi que l'expérience des porteurs de projets présentés dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt, viennent alimenter le présent guide, qui a pour ambition d'apporter des éléments de méthode et de soutenir la mise en place de ces instances locales de réflexion stratégique sur le travail social.



## II. Le comité local du travail social et du développement social : enjeux et caractéristiques

### A - Une dynamique territoriale et partenariale dédiée au travail social et au développement social

L'ancrage du HCTS se construit par la mise en place de comités locaux à l'échelle d'un territoire défini par les acteurs porteurs du projet. Ce dernier peut être régional, départemental, infra ou inter départemental. Il présente une certaine pertinence et des caractéristiques favorables aux échanges, à la construction de réflexions et suffisamment proche des acteurs de terrain. Il peut être amené à évoluer en fonction de sa taille, de l'environnement et son adéquation avec les objectifs poursuivis.

Un comité local du travail social et du développement social est avant tout, à l'image du HCTS, une **instance partenariale** au sein de laquelle les différents savoir-faire, les différentes approches et sensibilités du secteur social et médico-social doivent se croiser.

Le champ du social et du médico-social est vaste et les acteurs sont nombreux. Le cloisonnement entre les institutions, les services et les professionnels est souvent dénoncé et identifié comme un obstacle à la prise en compte des parcours des personnes et un obstacle au bon fonctionnement du travail social. Ce constat invite l'ensemble des acteurs à **repenser le modèle de gouvernance**.

Le comité local, dans sa composition et dans sa philosophie doit porter une volonté de décroisonnement, de dialogue et de co-construction entre partenaires sur les questions de travail social et de développement social.

Il ne s'agit pas de se substituer aux prérogatives de chaque institution ou structure, mais de créer un lieu d'échanges, **de réflexions et de production d'avis** qui permette de débattre des enjeux tant nationaux que locaux en dépassant les clivages et d'être ainsi un levier et **une ressource pour élaborer des stratégies convergentes**, voire communes, sur un territoire donné.



**CRTS de Bretagne** : « *Il est important que l'on s'éémancipe des représentations institutionnelles auxquelles chacun est rattaché. C'est le thème de réflexion qui rassemble avant tout* ».

L'objet des comités locaux du travail social et du développement social, comme leur nom l'indique est de **consacrer leur activité aux questions de travail social et de développement social**. Cette instance n'a pas vocation à se saisir de problématiques sociales au sens large et de repenser les orientations et dispositifs s'y rapportant.

Sa légitimité résidera pour partie dans sa capacité à aborder des problématiques concrètes auxquelles sont confrontés les travailleurs sociaux dans l'exercice de leurs missions au quotidien, à proposer des pistes de réflexion, voire à suggérer des réponses opérationnelles.

La capacité à apporter des réponses claires suppose une coordination et une réflexion de la part des différents acteurs impliqués, sur des questions centrales, au premier rang desquelles un accord partagé sur l'intérêt de définir une vision stratégique commune à l'ensemble du secteur du travail social.

Les problématiques traitées par les comités locaux peuvent être très larges, elles peuvent être liées à l'organisation de l'action sociale, au cloisonnement cité plus haut, ou encore à des écarts entre les attentes et les modalités et moyens d'intervention qui questionnent l'efficience.

Chaque territoire est marqué par un contexte et des réalités que le comité local doit pouvoir analyser pour se saisir des enjeux les plus significatifs en matière de travail social et de développement social.

**Rappel de la définition du travail social  
Art. D. 142-1-1. du CASF**

*« Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté.*

*Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.*

*A cette fin, le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins.*

*Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière.*

*Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en considération la diversité des personnes bénéficiant d'un accompagnement social ».*

 **Conseil Départemental de la Réunion** : « Deux axes fondent notre démarche : la modernisation territoriale avec le nouveau schéma d'organisation des services sociaux et médico sociaux du Conseil Départemental et la nouvelle stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, à travers la rénovation du travail social et la réforme des métiers du travail social ».

 **Conseil Départemental de Loire Atlantique** : « Le comité local s'appuie sur trois instances partenariales existantes pour les faire évoluer : un espace de réflexion éthique, un comité de pilotage « rénovation de l'action sociale de proximité » et un groupe de recherche scientifique ».

## 1. Un espace de réflexions partagées

La plus-value de cette instance pour l'ensemble des acteurs résidera dans sa capacité à conduire des réflexions permettant à la fois de prendre en compte les réalités locales quotidiennes de l'exercice des métiers du social, et d'y apporter des éléments d'analyse, de réflexion permettant une prise de recul et redonnant des perspectives pour agir.

Il s'agit en particulier de :

- conduire des réflexions sur les pratiques professionnelles,
- apporter un éclairage sur l'impact des évolutions sociétales et/ou politiques sur le travail social,
- conduire des réflexions sur les dimensions éthiques de l'intervention des travailleurs sociaux et plus largement des intervenants sociaux.

Le comité local ne peut pas être un lieu de corporatismes institutionnels ou professionnels. Ainsi chaque membre du comité local s'engage à participer en prenant en compte ces différentes dimensions qui peuvent être précisées dans une charte de fonctionnement.

## 2. Un espace d'anticipation de phénomènes émergents

Le travail social est impacté par l'évolution des problématiques sociales et doit être en capacité d'adapter sans cesse ses modalités d'intervention. Pour ce faire, il doit disposer en amont d'une analyse et d'une compréhension de ces phénomènes émergents, être attentif aux signaux faibles prémices de problématiques futures, de leurs caractéristiques et surtout de ce qui est attendu du travail social sur ces questions.

Le comité local a un rôle de veille sur l'actualité et de prospective en s'appuyant sur les analyses historiques, sociologiques, économiques, politiques ou de santé publique afin de prendre en compte l'évolution de la société et de ses composantes.

Dans ce cadre, le rôle du comité local n'est pas tant d'analyser lui-même les problématiques sociales émergentes, mais plutôt de mettre en évidence leur impact sur le travail social et de proposer des recommandations sur son positionnement, les contours de son intervention (possibles/limites), sa posture éthique. Il se place ici dans une perspective d'anticipation, de prévention et d'accompagnement des changements.

## 3. Un pôle ressource

Les comités locaux du travail social et du développement social peuvent à terme devenir de véritables lieux ressources pour les institutions membres et plus largement pour l'ensemble des acteurs du champ social et médico-social, notamment en raison de leur positionnement :

- interlocuteurs et en lien avec le HCTS, ils disposent des travaux et contribuent aux réflexions de portée nationale,
- une composition partenariale et ouverte, garantissant la pluralité des approches et des points de vue,
- centrés sur des questions d'actualité relatives au travail social, partagées avec les membres composant l'instance.

Devenir un pôle ressource est le fruit d'une construction progressive, fortement liée à la qualité des productions de l'instance et à sa capacité à les rendre simples, accessibles et utiles. Dès lors, cette perspective s'inscrit dans le moyen et long terme.

## 4. Des liens avec la recherche

Des travaux de recherche sur le travail social sont régulièrement menés par des établissements de formation et des laboratoires de recherche universitaire.

Les réflexions du comité local pourront s'inspirer utilement des recherches déjà effectuées sur les sujets retenus.

Le Comité local du travail social et du développement social pourra également contribuer à la valorisation de ces travaux et à leur diffusion, afin qu'ils puissent être utiles aux professionnels dans leurs pratiques.

Enfin, le comité local pourra proposer des recherches sur des thématiques identifiées comme potentiellement utiles pour son territoire et les acteurs sociaux qui y interviennent.

## B - Une instance participative

La participation des personnes accompagnées et des travailleurs sociaux est une condition et une dimension incontournable de la création des comités locaux du travail social et du développement social.

Comme le pose le rapport du HCTS, la participation doit être « collective, anticipée, préparée, organisée et directe » et doit reposer sur le principe d'égalité, sans hiérarchisation entre les différents acteurs ni entre les situations vécues des personnes. Chaque acteur y a un rôle à jouer et doit pouvoir y trouver sa place. Une des conditions de la participation consiste dans l'acceptation d'une confrontation des points de vue entre des expertises différentes, celles des personnes concernées, des travailleurs sociaux, de leurs représentants respectifs, des associations, des institutions ou tout autre acteur local œuvrant dans le secteur social ou médico-social.

### 1. La participation des personnes accompagnées

Selon la définition élaborée par des personnes en situation de pauvreté venant de Belgique, du Portugal, d'Espagne et de France dans le cadre d'un programme européen pour une participation active (projet PEPA) en novembre 2012, «*la participation citoyenne reconnaît la contribution, sur un pied d'égalité, de toutes les parties prenantes aux processus décisionnels. Elle part des expériences individuelles pour construire une parole, un projet collectif et commun. Les participants doivent être informés du cadre et des enjeux de ce à quoi ils sont associés et en connaître ensuite les résultats justifiés. La participation est une forme d'expression de la démocratie, un outil de lutte contre l'exclusion. Elle renforce la citoyenneté de tous*».

#### ► Pourquoi rendre cette participation incontournable ?

La participation vise à donner la parole à tous, **en partant des expériences individuelles considérées comme un savoir expérientiel**, afin de construire un projet collectif et commun. Dans le champ de l'intervention sociale, elle vise à améliorer les conditions de vie, le fonctionnement de notre société et de nos institutions et à favoriser la citoyenneté, l'insertion et l'émancipation.

Elle contribue ainsi à la co-construction des politiques publiques.

Il convient également de rappeler que la participation des personnes concernées est un droit qu'il nous appartient de respecter et de mettre en œuvre.

A ce titre rappelons quelques dates :

- la loi du 30 juin 1975 relative au handicap avec la création d'un conseil national consultatif des personnes handicapées.

- la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre l'exclusion. **Cette loi fait de la participation des plus démunis un élément essentiel dans la lutte contre la pauvreté.** L'exposé des motifs précise : " Cette politique de lutte contre les exclusions n'a de sens que si elle est élaborée avec les plus démunis, qui doivent être considérés comme des partenaires à part entière. Il nous appartient donc à tous de **créer les conditions de leur participation à la définition des politiques publiques**".
- la loi du 2 janvier 2002 promulgue le droit à la participation des usagers constituant alors une dynamique d'engagements réciproques entre les professionnels et les personnes accompagnées, par une participation à leur propre prise en charge et à la vie de la structure qui les accompagne.

Pour la loi n°2002-2 de rénovation de l'action sociale et médico-sociale la personne est dépositaire d'un savoir d'usage ou d'expérience utile pour évaluer les dispositifs, conduire les politiques et en concevoir de nouvelles. L'opinion et l'expression des personnes à tous les stades du projet, de la conception à l'évaluation, créent un nouvel équilibre dans les rapports usagers-institutions, usagers – professionnels.

### ► Quelques principes pour assurer la participation

La participation des personnes en situation de vulnérabilité nécessite une animation professionnelle, capable de mobiliser les personnes concernées et de leur donner l'envie de poursuivre leur implication. Les personnes qui sont amenées à participer doivent être informées, formées et/ou accompagnées, soutenues par des professionnels et/ou des bénévoles ayant les compétences pour le faire.

Afin de s'assurer de la participation des personnes concernées à tous les niveaux de fonctionnement de l'instance (instance plénière et groupes de travail), il convient de :

- veiller à distinguer dans la composition de l'instance les personnes accompagnées ou l'ayant été, et les associations qui les représentent, étant entendu que la participation doit être favorisée pour les uns comme pour les autres ;
- prévoir des écrits en langage simple et facile à comprendre par tous ;
- permettre la compréhension et faciliter la participation orale (d'où l'importance d'une animation bienveillante et d'un accès simple à l'information) ;
- apporter les moyens logistiques pour une participation effective : temps de préparation en amont, accessibilité à l'information en amont et en aval, prise en charge des frais liés à la participation.

## 2. La participation des travailleurs sociaux

### ► Pourquoi rendre cette participation incontournable ?

La définition du travail social reconnaît aux travailleurs sociaux des savoirs pratiques et théoriques issus à la fois de leur formation et de l'expérience quotidienne auprès des publics vulnérables, en situation de pauvreté ou en situation d'exclusion.

Ces savoirs leur donnent une légitimité pour contribuer aux réflexions relatives au travail social et plus largement aux politiques sociales.

Leur expertise s'appuie sur la connaissance concrète des situations sociales des personnes et des territoires mais aussi sur la connaissance des politiques sociales. Leur pratique quotidienne de mise en œuvre des dispositifs leur donne des éléments d'analyse sur la manière dont ils sont mis en place, sur leur efficacité et leur limite.

Leur regard, croisé avec celui des institutions et des personnes accompagnées, permet une approche à la fois complémentaire et nuancée

Enfin, les travailleurs sociaux peuvent aussi apporter au comité local des éléments relatifs aux dimensions éthiques intrinsèques aux métiers de la relation humaine.

### ► Quelques principes pour assurer cette participation

Leur participation effective implique un certain nombre de points à acter, dont ceux qui suivent :

- Associer des travailleurs sociaux dès le départ, dans la phase de co-construction, afin de garantir leur investissement et la prise en compte de leurs points de vue,
- Acter le principe que toute prise de parole est libre et égale entre les membres du comité local,
- Sensibiliser les employeurs pour que ces derniers facilitent la participation de leurs salariés sur leur temps de travail,
- S'assurer que les personnes désignées sont des travailleurs sociaux de terrain en exercice,
- Définir les modalités de désignation et les formaliser afin d'en garantir la transparence : cooptation, volontariat, désignation institutionnelle...,
- Veiller à une représentativité effective des différents métiers et catégories du travail social (du niveau 7 au niveau 3)<sup>6</sup>,
- Inscrire les principes retenus dans une charte ou un document cadre.

 **Ville de Strasbourg** : « Dans le Bas-Rhin, nous avons l'habitude d'associer les travailleurs sociaux et l'encadrement dans les réflexions ayant trait au travail social ... Ils n'arrivent pas en fin de parcours, quand tout est décidé « pour information ». Leur donner la possibilité de travailler avec l'encadrement leur donne aussi le sentiment de ne pas subir les décisions qui sont prises, c'est les rendre aussi acteurs du changement, acteurs de l'évolution des politiques sociales. En les associant, nous permettons aussi un changement de posture auprès des partenaires, auprès de leurs pairs, un regain de sens dans le travail accompli dans le quotidien ».

## 3. Les modalités de choix et/ou de désignation

La participation des travailleurs sociaux et des personnes accompagnées peut se faire sous trois formes :

- par une représentation directe, « intuitu personae » ;
- par des personnes représentant un collectif ;
- par la présence de représentants d'organisations, d'associations ou de fédérations représentant les personnes concernées ou les travailleurs sociaux.

---

<sup>6</sup> Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

**Le HCTS recommande cette diversité de représentation** car elle permet un croisement de regard et d'approche permettant l'expression de l'expertise des professionnels comme des personnes accompagnées.

Dans le premier cas, il s'agit de repérer des personnes particulièrement engagées dans la réflexion sur le travail social et le développement social, qui participent par exemple à d'autres groupes ou instances de réflexion sur le territoire, tout en veillant au renouvellement régulier des mandats au sein du comité.

En ce qui concerne les collectifs, il appartient aux pilotes de repérer ceux qui sont présents sur leur territoire.

Dans le troisième cas, les modalités de désignation de représentants sont plus simples, car il s'agit de structures organisées et repérées, et la désignation se fait par la structure elle-même.

## 4. Quelques points d'alerte

**En ce qui concerne les personnes accompagnées**, des difficultés de divers ordres (précarité sociale, handicap, dépendance, santé, exclusion...) éloignent souvent les populations fragilisées, de la participation. S'exprimer, quand on n'en a pas l'habitude ou que l'on a des difficultés à utiliser la parole, ne va pas de soi. Les personnes directement concernées par une situation ou une réalité ont souvent des craintes pour s'exprimer publiquement et ressentent une certaine appréhension pour faire part de leurs points de vue.

Trouver des personnes « ressources » peut s'avérer difficile et peut présenter le risque de faire appel toujours aux mêmes personnes qui petit à petit, souvent à leur insu, peuvent être considérées comme des « spécialistes ».

Le soutien par un groupe, un collectif ou une association peut être alors un levier important pour ces personnes dans leurs engagements en tant qu'acteurs ; il peut aussi permettre à de nouvelles personnes de participer. Mais pour que la participation n'entraîne pas un risque d'instrumentalisation, la question des relations de pouvoirs doit constamment faire l'objet d'une attention particulière.<sup>7</sup>

**En ce qui concerne la participation des travailleurs sociaux**, les difficultés peuvent être de plusieurs ordres allant des modes de désignation (cooptation, volontariat, associations professionnelles...), de leur légitimité représentative aux conditions concrètes de leur participation (autorisation d'employeurs, temps etc.). Chaque point de blocage potentiel doit faire l'objet de propositions pour être dépassé et rendre effective la participation directe des travailleurs sociaux.

# III - Le réseau des comités locaux

Le Haut Conseil du travail social joue le rôle de noyau catalyseur : il manage en mode projet la création des comités locaux en respectant leurs différences. Il donne des orientations et est garant d'un socle commun fondé sur les principes qui le constituent (partenariat, transversalité, co-construction, participation des Conseils départementaux, représentation directe de personnes accompagnées et des travailleurs sociaux).

Il diffuse les documents, avis et recommandations produits au niveau national et enrichit sa réflexion des productions et réflexions locales et de terrain.

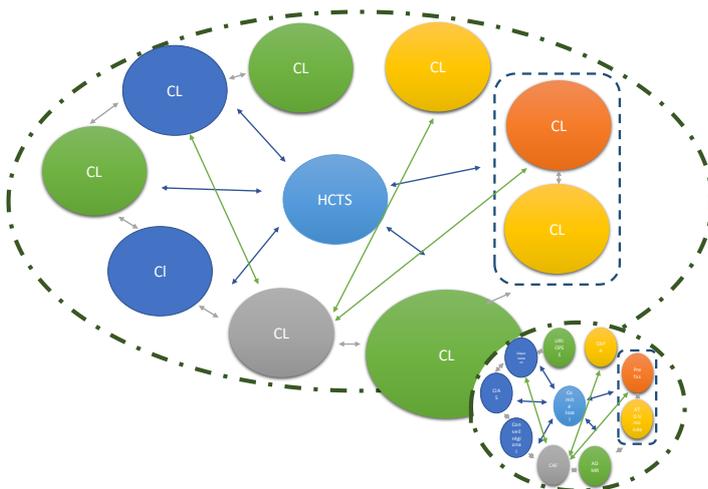
Ainsi il peut mobiliser son réseau pour participer aux groupes de travail en fonction des mandats et thèmes à traiter, il peut le questionner, le solliciter, et vice-versa ; en cela on parle de richesse réciproque.

## A - La structuration du réseau

Le réseau constitue un espace où le groupe est un tout avec un objectif commun : produire du sens à partir de la ressource qu'est le travail social, via une animation par le HCTS. Il n'y a pas de hiérarchie ni de concurrence entre les comités locaux et le HCTS, ou les comités locaux entre eux puisque chacun est producteur de connaissances. Le pouvoir et la légitimité que chaque partie de ce tout peut revendiquer renvoie à sa capacité à produire de la plus-value pour le travail social ; en cela il sera reconnu et pourra assurer sa pérennité ; il produit un enrichissement commun.

Pour illustrer cette dynamique de réseau, on peut dire que le réseau se compose de 3 niveaux :

→ le HCTS vers les comités locaux



→ les comités locaux vers le HCTS

→ des liens transversaux entre les comités locaux.

Par ailleurs au sein de chaque comité local, les différents membres sont eux-mêmes inscrits dans des réseaux professionnels et institutionnels qui peuvent alimenter et entrer en communication avec le réseau des comités locaux du travail social et du développement social.

## 1. Les liens avec le Haut Conseil du travail social

Les comités locaux du travail social et du développement social ont vocation à être les interlocuteurs et le relais du HCTS dans une **logique ascendante et descendante** des réflexions et des informations.

↳ **Un lien ascendant** : par leur ancrage sur les territoires et leur proximité avec les réalités locales, les comités locaux peuvent enrichir les réflexions du HCTS et conduire des travaux, dont le HCTS pourrait se faire l'écho, pour les valoriser et les diffuser. Les comités locaux, en fonction de leurs travaux, peuvent suggérer au HCTS des sujets à traiter ou des questions à prendre en compte. Le HCTS peut par ailleurs, au vu de leur engagement et de leur expertise, s'appuyer sur les comités locaux, et les associer aux thématiques traitées.

↳ **Un lien descendant** : les comités locaux sont les relais dans les territoires des travaux du HCTS. En effet, il y a un enjeu de cohérence et d'efficacité pour le travail social à ce que les rapports produits par le HCTS irriguent les pratiques locales. Les comités locaux ne sont pas de simples courroies de transmission des publications nationales mais des espaces d'appropriation et d'acculturation des orientations et réflexions produites, y compris, les travaux sur l'éthique. En ce sens, ils peuvent initier des actions (séminaires, colloques, journées d'étude...) destinées à la diffusion et à l'appropriation des travaux du HCTS. Par ailleurs, compte tenu de leurs travaux, les comités locaux peuvent se voir confier une mission par le HCTS.

## 2. Les liens entre les comités locaux

Au-delà des liens ascendants et descendants, il convient de développer des **liens transversaux** entre les comités locaux du travail social et du développement social, facteurs de dynamisme et d'initiatives.

Entre eux, les comités locaux peuvent entretenir et animer la dimension transversale du réseau. Ils constituent ainsi une communauté de travail et d'échange.

Ils informent les autres comités locaux de leurs travaux et s'informent sur ceux conduits par les autres ; ils fonctionnent en lieux ressources les uns pour les autres

Ils peuvent éventuellement s'associer entre eux ou travailler de concert sur des thématiques communes ou transversales. Ils peuvent également organiser des échanges à l'échelle régionale ou interrégionale pour mutualiser les réflexions et les productions.

Ces différents liens croisés entre les comités locaux et avec le HCTS favorisent le développement d'une culture et d'une vision stratégique commune, en promouvant des liens et des décloisonnements propices à une dynamique de pérennisation.

 **CD des Hautes-Pyrénées et le CD de la Haute-Garonne & Faire ESS** : « Sur la région Occitanie, nous avons répondu individuellement à l'appel à manifestation d'intérêt et nous avons été invités par le HCTS à nous rapprocher. En complémentarité du déroulé de nos projets respectifs, et dans une nouvelle dynamique ouverte aux 13 territoires, nous avons déterminé des objectifs et un programme de travail commun ».

1

## B - L'animation du réseau

Pour que le HCTS et les comités locaux du travail social et du développement social interagissent dans une dynamique de réseau telle qu'elle vient d'être proposée, une animation de ce réseau s'impose, par la création d'échanges incarnés, outillés, réguliers et dynamiques.

### Des échanges incarnés

Les échanges ne peuvent se résumer à la transmission de documentations ou de rapports qui peinent à trouver leurs lecteurs et à être mis en perspective, faute de temps pour leur appropriation. Ces échanges doivent être incarnés par des rencontres de plusieurs types :

- ✓ des rencontres régulières entre le HCTS et les comités locaux sous la forme de séminaires
- ✓ la participation de membres des comités locaux aux groupes mis en place dans le cadre des travaux du HCTS.
- ✓ l'invitation par les comités locaux auprès du HCTS pour qu'il présente ses études, réalisations, travaux, référentiels aux travailleurs sociaux en région.
- ✓ des rencontres régulières entre les comités locaux pour permettre aux acteurs des territoires de tisser des liens et privilégier un partage d'informations plus horizontal.
- ✓ des réunions de réflexions, d'échanges, de sensibilisation, ouvertes aux travailleurs sociaux et à leur encadrement

**Les rencontres physiques s'avèrent essentielles pour la conduite des échanges et ne doivent pas disparaître au profit de seules rencontres virtuelles possibles grâce aux technologies actuelles.**

### Des échanges outillés

Des outils de communication et de partage, des productions faciles à utiliser et à consulter :

- ✓ Le site internet du HCTS pour accueillir et diffuser les travaux des comités locaux
- ✓ Un site interactif propre au réseau permettant à ses membres d'échanger et de partager des productions, des réflexions et des informations
- ✓ A plus long terme, une lettre du réseau

### Des échanges réguliers

Le dynamisme et la pérennité du réseau nécessitent la mise en œuvre de conditions favorables telles que la continuité des relations et la capacité à interagir de manière fluide. La régularité des échanges peut être obtenue grâce à la conjugaison d'échanges physiques et d'outils de communication performants.

### Des échanges dynamiques

Il s'agit, dans une logique circulaire, de faire en sorte que les travaux des uns nourrissent les réflexions et les pratiques des autres pour enrichir les connaissances et références à l'échelle locale comme nationale. Cette dynamique partagée par le HCTS et par les comités locaux doit permettre :

#### ► Pour le HCTS

- ✓ Produire des réflexions et des référentiels en impliquant les membres des comités locaux
- ✓ Capitaliser les réflexions, les connaissances (nationales et issues des comités locaux) et mieux les diffuser

#### ► Pour le CLTS

- ✓ Contribuer aux travaux du HCTS
- ✓ Valoriser et diffuser cette connaissance (localement et en direction du HCTS)

# IV. Éléments méthodologiques

## A - La création d'un comité local du travail social et du développement social

La mise en place d'un comité local s'inscrit dans une volonté d'apporter des réponses adaptées aux enjeux actuels du travail social et du développement social. Elle s'articule autour des réflexions et orientations stratégiques concernant le travail social et médico-social, du national au local.

La ou les structures/institutions qui souhaitent initier une démarche de création d'un comité doivent s'appuyer sur l'ensemble des orientations décrites plus haut.

A cette étape il s'agit à la fois de définir un territoire pertinent et d'identifier les acteurs et les partenaires de ce territoire pouvant trouver un intérêt à rejoindre cette démarche afin de leur proposer de s'y engager.

### ► Créer une nouvelle instance ou s'appuyer sur une instance existante ?

Les comités locaux du travail social et du développement social créés pendant l'année de préfiguration<sup>8</sup> ont bien montré la diversité des configurations locales. Ils ont également permis de mettre en évidence la nécessité de prendre un temps préalable de réflexion, de mobilisation du partenariat, de dialogue interinstitutionnel pour co-construire le projet et préfigurer le futur comité local.

Un certain nombre de préfigureurs se sont appuyés sur des instances déjà existantes qu'ils ont choisi de faire évoluer pour s'inscrire dans la démarche du Haut Conseil du travail social. C'est le cas de la Loire Atlantique, du département du Nord, du département du Pas de Calais ou encore de la région Bretagne

Dans l'optique d'une instance à faire évoluer, il est nécessaire de penser et d'organiser ces changements en accord avec les membres de celle-ci et de préciser les modalités de ces évolutions.

D'autres se sont appuyés sur des démarches partenariales structurées depuis quelques années, c'est le cas de la région Provence Alpes Côte d'Azur qui avait entretenu un partenariat et des réflexions à la suite des Etats généraux du travail social.

Enfin, pour d'autres, il s'est agi d'une création.

---

<sup>8</sup> La phase de préfiguration des comités locaux du travail social et du développement social s'est déroulée de Septembre 2018 à Juin 2019

Les deux cas de figure présentent des avantages et des inconvénients résumés dans le tableau ci-après :

Contexte	Avantages	Inconvénients
<b>Evolution d'une structure existante</b>	<p><i>"on ne part pas de rien"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le partenariat est déjà structuré et les acteurs sont déjà engagés dans des démarches conjointes</li> <li>- des réflexions sur le travail social préexistent</li> <li>- permet de s'appuyer sur un fonctionnement déjà éprouvé</li> <li>- permet d'optimiser l'existant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficulté à faire évoluer quelque chose qu'on maîtrise pour converger vers la logique d'un comité local</li> <li>- Risque de se limiter aux seuls partenaires habituels, difficulté à s'ouvrir à de nouveaux acteurs</li> </ul>
<b>Création d'un comité local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le projet peut-être le fruit d'un travail collégial et co-construit</li> <li>- la dynamique se crée ensemble, tous les acteurs sont au démarrage du projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identification et le repérage des acteurs peut prendre du temps</li> <li>- tout est à inventer : la méthode, le fonctionnement, donc plus chronophage ...</li> <li>- risque de créer une instance de plus</li> </ul>

## B - Fonctionnement de l'instance et renouvellement des modes de gouvernance

La démarche du HCTS via la création de comités locaux du travail social et du développement social a pour ambition de faire évoluer les modes de gouvernance.

Cette évolution des modes de gouvernance, le développement du travail collaboratif et des coopérations, doivent se traduire dans la conception et la structuration du comité local au travers de son pilotage, de sa composition et de son mode de fonctionnement.



*Plusieurs solutions peuvent être possibles selon la dimension institutionnelle que l'on souhaite lui donner.*

## 1. Le pilotage

Le pilotage de l'instance peut prendre plusieurs formes

### ► **Un portage unique**

Selon les travaux préliminaires à la mise en place de ce comité local, le porteur peut décider de le porter seul au regard de ses compétences, de l'existant ...

C'est souvent le cas d'un département, reconnu comme chef de file de l'action sociale, ayant déployé par exemple des schémas départementaux, un comité d'éthique et de déontologie ou toute autre instance inter institutionnelle et disposant d'un large partenariat.

### ► **Un portage partenarial**

Le choix d'un portage partenarial ou d'un pilotage collégial peut résulter de partenariats forts déjà existants entre deux ou plusieurs acteurs qui souhaitent impulser ensemble une nouvelle dynamique, parfois moins institutionnelle ou qui souhaitent s'engager dans un nouveau modèle de gouvernance.

Le processus de collégialité et de co-construction ne peut être que le fruit d'une démarche pensée et partagée entre tous les acteurs du comité local : le type de pilotage partenarial peut permettre d'éviter l'écueil d'une main mise trop forte ou d'une prédominance de l'un des acteurs, mais elle n'en est pas la garantie. Un pilotage unique peut favoriser le dialogue s'il en fait l'un de ses objectifs, et inversement un pilotage collégial peut capter toutes les prises de décision.

## 2. Le territoire

Le territoire retenu correspond à un espace géographique pertinent au regard des acteurs impliqués et des objectifs poursuivis.

Le périmètre territorial retenu pour la mise en place de cette instance doit être suffisamment vaste et représentatif de l'ensemble des compétences et des partenaires associés au projet.

La phase de préfiguration a fait émerger 3 configurations de territoire :

- ✎ **Régional, niveau souvent choisi par des acteurs qui ont eux-mêmes une organisation ou une influence régionale ; c'est le cas des instituts de formation, ou des grandes fédérations.**

Ce choix peut faire écho au partenariat et au dynamisme économique culturel et démographique existant sur le territoire

En outre, l'échelle régionale correspond à l'échelle de référence pour penser l'évolution des métiers, et la formation du travail social ; elle est pertinente en matière de recherche par la présence des universités.

Mais ce périmètre régional, en particulier dans les nouvelles régions fusionnées s'avère souvent trop important ; une dimension infrarégionale paraît souvent plus adaptée.

Les comités locaux positionnés à ce niveau rassemblent assez rarement l'ensemble des acteurs agissant sur ces vastes territoires, certains acteurs du reste ne se reconnaissent pas dans ce niveau territorial (départements, associations locales etc.). Cela ouvre la possibilité d'une déclinaison locale et de la coexistence de comités locaux à l'échelle régionale et de comités locaux à des échelles territoriales infra régionales ; ceux-ci peuvent échanger entre eux, voire mener des travaux communs.

↳ **Départemental, niveau choisi assez naturellement et majoritairement par les conseils départementaux qui portent un projet de comité local du travail social et du développement social.**

L'option départementale est justifiée par la notion de proximité. Le portage par des conseils départementaux est légitimé par leur compétence en matière d'action sociale et médico-sociale et leur rôle de chef de file de l'action sociale et du développement social.

La plupart des départements disposent de schémas départementaux qui ont été élaborés avec un large réseau interinstitutionnel et associatif. A ce titre, ils bénéficient d'une pratique partenariale déjà bien ancrée au travers d'instances et de commissions qu'ils animent et qui les prédisposent à impulser un comité local du travail social et du développement social.

 **Conseil Départemental du Pas-De-Calais** : « Il s'agit de raisonner humblement en commençant plus petit, sur un ou deux territoires, pour observer la dynamique et l'essaimer ensuite sur le reste du département ».

 **Région PACA** : « Le projet régional est motivé au-delà de l'appel à manifestation d'intérêt. Il y a un fort engagement des deux porteurs, avec un pilotage permanent (chef de projet et assistante) et une équipe technique implantée dans chaque département ».

 **Région Nouvelle-Aquitaine** : « Nous avons 4 CLTSDS chacun dans une vision départementale. Une dynamique régionale souple, autour d'un comité technique soutiendra la dynamique globale portée par le projet ».

↳ **D'autres échelles territoriales peuvent s'avérer pertinentes :**

L'échelle interdépartementale est le choix effectué par des départements de taille moyenne qui ont déjà des coopérations dans plusieurs domaines et parfois des partenaires communs.

L'échelle de la métropole ou d'un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) est privilégiée quand ceux-ci sont à l'initiative d'un réseau dynamique déjà constitué et disposent d'un réseau professionnel représentatif de l'action sociale et du développement social.

 **Conseil Départemental des Hautes Pyrénées** : « Le projet départemental Solid'Action 65 associe des partenaires à l'échelle locale (EPCI) pour privilégier et structurer une démarche à partir de l'existant ».

### 3. La composition

A l'image du HCTS dont la composition se veut large, ouverte et représentative des acteurs du travail social dans les champs du social et médico-social, les comités locaux du travail social et du développement social sont des instances qui réunissent le plus grand nombre des acteurs de ces différents champs.

Parmi les acteurs incontournables, on trouvera bien sûr les conseils départementaux, légitimes à participer, voire à porter et animer une telle instance en tant que chef de file de l'action sociale et du développement social. Sont également incontournables des personnes accueillies/accompagnées et des travailleurs sociaux, cette instance se voulant résolument participative.

Il ne sera pas proposé ici de liste exhaustive, mais il est bien évident que les services déconcentrés de l'État, les organismes de protection sociale, les représentants des collectivités locales, les grandes associations et fédérations, les acteurs associatifs locaux, les représentants du secteur professionnel, employeurs et salariés, les représentants des organismes de formation... sont attendus sur une instance de ce type.

A l'instar du HCTS, l'organisation en collèges a été choisie par un certain nombre de comité locaux et permet une bonne lisibilité de la composition et de sa diversité. Elle n'est pas un modèle imposé. L'essentiel est de se conformer à l'objectif d'une représentativité large des acteurs du travail social dans le champ du social et du médico-social.

### 4. Une nécessaire place stratégique à construire

La pérennité du comité local du travail social et du développement social tiendra en partie à sa légitimité et à sa capacité à être lisible et utile pour l'ensemble des acteurs du territoire concerné par le travail social et le développement social.

Un certain nombre d'éléments contribuent à construire cette légitimité :

► **Sa représentativité :**

La **richesse du partenariat** sera de nature à lui assurer la bonne visibilité de son activité,

Le **choix de son président** peut également être un élément fort de sa crédibilité : personnalité reconnue dans le champ social, élu(e), universitaire...

► **Ses liens avec le Haut Conseil du travail social :**

Le comité local est une instance officielle, reconnue par le Haut Conseil du travail social, avec lequel il dispose et tisse des liens privilégiés. Il organise la diffusion de ses travaux et peut proposer des événements, des journées de réflexion et d'échanges sur les thématiques travaillées par l'instance nationale. Il peut également être amené à participer à des travaux nationaux.

► **Son portage politique :**

La **sensibilisation et l'implication des élus** sont une étape importante du processus pour resituer l'enjeu du travail social dans les politiques sociales et dans sa fonction sociétale (cohésion sociale, réduction des inégalités, solidarités intergénérationnelle et territoriales, etc.)

► **Sa capacité à être en lien avec le terrain :**

Le comité local du travail social sera d'autant plus écouté et sollicité qu'il démontrera sa capacité à être en lien avec les dynamiques locales, à se saisir de sujets concrets et d'actualité, à être en phase avec les préoccupations quotidiennes des décideurs, des travailleurs sociaux et des personnes concernées par les politiques sociales.

Il pourra ainsi proposer des déclinaisons infra territoriales, voire animer des réflexions ou des groupes de travail sur des thématiques remontant du terrain.

► **La qualité de ses productions :**

Créer une dynamique partenariale et des réflexions communes constituent les bases d'un travail collégial, mais la crédibilité du comité local prendra corps quand il sera en mesure de produire des documents, avis ou autres productions, de les diffuser et que ces derniers susciteront de l'intérêt.

La qualité des productions peut s'apprécier à la lumière de plusieurs indicateurs tels que la qualité des réflexions qui y sont produites, la compréhension du document, la simplicité d'écriture et de lecture, son adéquation avec les préoccupations des acteurs ou encore l'appropriation et l'essaimage qui en est fait par les partenaires.

## C - La définition d'un programme de travail

Elaborer un programme de travail est une étape importante dans la démarche d'un comité local, car il permet de fixer un cadre structurant, des objectifs et une lisibilité de son action.

Le programme de travail s'élabore après la mise en place du comité local car il doit faire l'objet d'une concertation voire d'une co-construction par ses membres, et doit en tout état de cause être validé par son assemblée plénière.

Néanmoins, **quelques missions incontournables** doivent être intégrées à ce programme et peuvent ainsi constituer les premiers travaux du comité local et lui permettre de démarrer son activité :

- En sa qualité de relais et d'interlocuteur du HCTS, le comité local s'approprie et diffuse les travaux de celui-ci : l'organisation d'ateliers de réflexion, de journées de débat ou encore l'élaboration de supports de communication permettant la diffusion des travaux autour d'une ou plusieurs thématiques peuvent être l'occasion pour le comité local de se faire connaître et de sensibiliser les travailleurs sociaux, les institutions et les personnes concernées sur diverses thématiques.
- Un travail de veille documentaire afin de conduire une analyse partagée et actualisée sur les évolutions du travail social au niveau national et sur le territoire, afin d'appréhender les transformations des métiers et les besoins en compétence. Cette démarche peut être alimentée par chaque membre du comité sur son domaine de compétence, et permettre ainsi une interconnaissance et une analyse croisée des évolutions.
- Le HCTS s'est doté d'une commission éthique et déontologie, commission pérenne, chargée de travailler sur tous les sujets interrogeant les questions éthiques. Le comité local, dans sa mission de relais local pourra également prévoir une place spécifique aux questions éthiques en lien avec la commission nationale du HCTS. Pour rappel, cette dernière est chargée de :
  - Conduire la réflexion et de produire des recommandations en matière d'éthique et de déontologie dans l'exercice et les pratiques professionnelles du travail social

- Développer et animer un réseau des comités d'éthique locaux,
- Développer les outils nécessaires aux professionnels du travail social pour un exercice sécurisé de leurs métiers et respectueux des personnes accompagnées.

## 1. Quelques principes

- La réflexion et les travaux portés par les comités locaux du travail social et du développement social visent tous les métiers du travail social. Le comité local interroge les pratiques professionnelles et valorise ce qui se fait sur le terrain.
- Les thématiques retenues et travaillées doivent traiter du travail social et du développement social et non pas des problématiques d'action sociale ou encore de l'évaluation des politiques publiques. Le travail à conduire porte avant tout sur les problématiques du travail social, l'impact des évolutions sociétales et législatives sur les métiers du travail social, les compétences et postures qui sont amenées à évoluer
- Les travaux sont conduits dans un esprit de collégialité, permettant l'expression de chaque point de vue, dans la perspective d'une vision partagée, transversale, partenariale et interinstitutionnelle
- Ainsi, les comités locaux ne peuvent pas être dédiés à un seul segment d'activité ou à un seul métier du travail social, ils ne peuvent pas non plus être le lieu de corporatismes professionnels ou institutionnels.

## 2. Des étapes incontournables

- Définir les processus de saisine du comité local, ainsi que les modalités de choix, d'arbitrage et de priorisation des thématiques à retenir pour constituer le programme de travail,
- Organiser un temps d'échange pour recenser les centres d'intérêt et les préoccupations des membres présents, ainsi que les thématiques qu'ils considèrent comme un enjeu majeur pour le travail social d'aujourd'hui,
- Lister les demandes et saisines éventuelles émanant du HCTS, d'institutions, de professionnels ou de personnes accompagnées non-membres du comité local,
- Conduire un débat pour dégager les convergences sur les thèmes qui paraissent relever de l'instance, et qui répondent aux critères d'arbitrage définis par le comité local,
- Prioriser les thématiques retenues et en limiter le nombre pour rester dans un calendrier réaliste,
- Soumettre la proposition de choix des thèmes constituant le programme de travail à l'assemblée plénière ou au comité de pilotage selon la configuration retenue, et valider le programme,
- Mettre en place des groupes de travail, nommer un ou plusieurs pilotes garants de la conduite du travail, en arrêter la composition, rédiger une feuille de route ou mandat précisant la thématique, la problématique à traiter, les productions attendues, le calendrier.

### 3. Les modalités de saisine du comité local du travail social et du développement social

Trois modalités de saisine peuvent être envisagées :

- L'auto-saisine : le comité local définit des thématiques qu'il souhaite traiter.
- La saisine par des acteurs et institutions locales : dans son rôle de pôle ressource au service des structures locales, le comité local peut être saisi de sujets relatifs au travail social par des structures, institutions ou collectif de personnes. Il examine la demande au regard des critères d'arbitrage qu'il s'est fixé et informe des suites qu'il entend donner à la demande.
- La saisine par le HCTS : Le comité local examine la demande au regard des compétences qu'il peut apporter sur le sujet et des moyens dont il dispose.



*Le comité local du travail social et du développement social est une instance de réflexions partagées, de co-construction d'avis et de recommandations, A ce titre il ne peut pas être saisi de problématiques telles que les conditions de travail, relevant d'instances paritaires légitimes et qui doivent être traitées au sein de chaque institution. Le comité local se garde de toute ingérence dans la politique interne des structures qui la composent et se situe à un niveau de réflexions et de recommandations permettant à l'ensemble des acteurs du secteur social et médico-social de s'en inspirer.*

### 4. Des thématiques en lien avec les enjeux actuels du travail social

Le choix des thématiques comporte des dimensions stratégiques au regard de la crédibilité du comité local et de son utilité pour les acteurs locaux. Il s'agit donc de croiser les problématiques locales avec les orientations nationales déclinées au travers des évolutions législatives et des différentes stratégies.

Parmi les éléments à prendre en compte, et sans être exhaustif, on peut identifier aujourd'hui un certain nombre de questions transversales aux métiers du travail social et plus largement de l'intervention sociale tels que : les questions relatives à la participation des personnes concernées, à la qualité de l'accueil, à l'impact du numérique, au décroisement nécessaire pour privilégier les approches globales et les notions de parcours, à la nécessité de développer les approches collectives, à la valorisation des initiatives citoyennes ...

## D - La démarche d'évaluation

L'objectif de l'évaluation est donc de permettre l'amélioration en continu, l'évolution et l'adaptation de ce type de démarche et d'inscrire ces nouvelles pratiques dans une dynamique d'essaimage sur le territoire national.

Evaluer la démarche des comités locaux du travail social et du développement social vise à identifier et à apprécier<sup>9</sup> les transformations que la mise en œuvre de ce type d'instance peut induire dans les pratiques du travail social et du développement social.

L'évaluation fait partie intégrante de la démarche et mérite d'être abordée dès la mise en place du projet. Intégrer d'emblée la dimension évaluative invite à poser clairement les finalités et les objectifs du projet de CLTSDS, à préciser les critères qui serviront pour rendre compte et apprécier la conception et le déploiement des CLTSDS ainsi qu'à sélectionner les indicateurs.

Alors que les démarches des différents comités locaux sont singulières, l'enjeu et la difficulté résident dans la définition progressive de dimensions et de questions évaluatives communes, associées à des critères et des indicateurs d'évaluation identiques.

Ainsi, pour être efficace et acceptable, la démarche d'évaluation doit veiller à :

- préciser des questionnements évaluatifs rendant compte des initiatives locales, tout en les replaçant dans la démarche nationale,
- définir des indicateurs si possible communs à tous les préfigurateurs (*niveau de ressources mobilisé, personnes mobilisées, formes de participation, de contribution des uns et des autres, nombre de partenaires...*).
- faire en sorte que la formulation de ces indicateurs favorise l'appropriation des objectifs des Comités locaux.

#### **Deux entrées évaluatives sont à envisager :**

##### **↳ Une première entrée évaluative centrée sur les processus**

A partir de la question générique « *comment les acteurs concernés travaillent-ils ensemble ?* », cette entrée cherche à identifier, analyser et apprécier les modes de conception, d'association, d'animation, de mise en œuvre...

##### **↳ Une seconde entrée évaluative centrée sur les effets**

A partir de la question générique « *qu'est-ce qui est et a été produit ?* », cette seconde entrée cherche à identifier, analyser et apprécier les réalisations, les résultats et les impacts pouvant être mis au crédit du Comité local.

**En croisant ces deux entrées**, l'évaluation peut travailler à répondre aux questions génériques du type : « *Comment apprécier les effets produits au regard des processus mis en œuvre et comment faire mieux ?* ».

## **1. L'évaluation du processus d'animation et de gouvernance du comité local du travail social et du développement social**

### **Au titre de l'animation et de la gouvernance des CLTSDS, il s'agira d'apprécier**

- la conception de la démarche et la mobilisation des acteurs,
- le fonctionnement de l'instance et l'orientation des travaux,
- la structuration et la sécurisation du dispositif.

---

<sup>9</sup> Evaluer nécessite de rendre compte - si possible en renseignant des indicateurs préconstruits-, d'analyser, d'interpréter et de juger au regard de critères explicites.

### **Cette première entrée demandera de renseigner des questions du type :**

- Comment a été conçue et comment se structure la démarche de mise en œuvre du comité local (création in extenso ou appui et évolution d'une instance déjà existante, instance départementale et/ou régionale) ?
- Comment les différents acteurs ont-ils été identifiés et mobilisés ? Comment ces acteurs ont-ils évolué dans le temps (partenaires initiaux, nouveaux partenaires intégrés, ouverture de l'instance...) ?
- Quel a été le processus d'installation de l'instance (calendrier, étapes, communication, programmation des travaux...) ?
- Comment ont été prises en compte les problématiques et les réalités du territoire, sur quels éléments s'est-on appuyé (connaissance et expérience des acteurs, études, observatoires...) ?
- Comment ont été instaurées les conditions de la participation et les conditions de débat, de réflexion et de dialogue, en particulier en direction des travailleurs sociaux et des personnes accompagnées ?
- Comment les intérêts et les approches de chacun ont-ils été pris en compte ?

#### **Ainsi, pourront être appréciés, au titre de la gouvernance et de l'animation des CLTSDS :**

- la clarification et l'explicitation des intentions,
- le caractère plus ou moins ouvert et large des processus de sollicitation ainsi que la transparence des modes de désignation,
- la diversité des membres, la reconnaissance des différents intérêts en présence et la représentativité ainsi assurées,
- la collégialité du fonctionnement, le type d'animation et la manière dont sont choisis les thématiques de travail,
- l'adaptation des ressources mobilisées.

## **2. L'évaluation des effets de la démarche**

### **Au titre des effets des CLTSDS, il s'agira d'apprécier :**

- l'évolution de la participation,
- les réalisations et leur diffusion,
- les résultats obtenus et les impacts suscités.

Cette seconde entrée demandera de renseigner des questions du type :

- Quelles ont été les productions réalisées, comment se présentent les contenus traités et de quels types de communication ont-ils fait l'objet (rapports, séminaires, réseaux sociaux...) ?
- Les travaux et le mode de fonctionnement du CLTSDS favorisent-ils les logiques ascendantes, une relativisation des statuts hiérarchiques et une mise à distance des fonctionnements bureaucratiques ?

- La démarche a-t-elle permis une mobilisation accrue et une diversification des acteurs en particulier en ce qui concerne les travailleurs sociaux et les personnes accompagnées... (à 6 mois, un an et plus) ?
- La conception partenariale, la conduite de travaux communs et la promotion d'une vision non concurrentielle entre les institutions ont-ils renforcé l'interconnaissance, le décloisonnement et la coopération entre les organismes ?
- Y a -t-il eu des effets induits sur le développement de la participation des personnes concernées au sein d'autres instances et dans les formations ?
- La dynamique et les travaux du CLTSDS contribuent-ils à faire évoluer des pratiques d'intervention et soutiennent-ils le repérage et l'essaimage d'innovations sociales ?

**Ainsi, pourront être appréciés, au titre des effets des CLTSDS :**

- l'engagement des acteurs dans la durée et le développement de la participation des travailleurs sociaux: l'effectivité de la démarche, la nature des travaux menés à bien et le soin apporté à leur diffusion,
- l'engagement des acteurs dans la durée et le développement de la participation des travailleurs sociaux et des personnes accompagnées,
- l'ouverture partenariale, les coordinations les dynamiques collaboratives suscitées,
- la promotion du croisement des savoirs, les productions de connaissances et l'utilisation du CLTSDS comme espace ressource,
- les contributions apportées à la valorisation et à l'image du travail social.



# Conclusion

En proposant la création de comités locaux du travail social et du développement social, le Haut Conseil du travail social porte l'ambition de rénover la gouvernance du travail social au niveau national et sur les territoires, en favorisant le dialogue interinstitutionnel, la participation de tous les acteurs et en particulier celle des personnes accompagnées et des travailleurs sociaux.

Ancrer le Haut Conseil du travail social sur les territoires c'est permettre la diffusion et rendre accessible au plus grand nombre ses travaux et ses productions ; c'est aussi s'inscrire dans une démarche ascendante afin de prendre en compte les problématiques de travail social qui se posent au quotidien dans les territoires, valoriser les productions locales et concourir ainsi collectivement à la prise en compte des enjeux sociétaux.

Les comités locaux du travail social et du développement social sont des instances souples s'appuyant sur les ressources, les réalités et les spécificités locales tout en partageant un socle d'objectifs communs, permettant ainsi le développement d'une logique de réseau porteuse d'intelligence collective et de capitalisation des expériences de chacun. Ils contribuent ainsi à une meilleure reconnaissance et une valorisation du travail social.

Ce guide d'appui a été construit à partir de l'expérience des territoires volontaires et des réflexions conduites lors des séminaires nationaux organisés tout au long de cette année de préfiguration. Il doit permettre à présent l'essaimage de cette démarche et faciliter la mise en œuvre de nouveaux comités locaux dans tous les territoires.

Pour faire face aux enjeux et aux défis actuels de notre société, la question du positionnement politique et stratégique du travail social se pose nécessairement et est présente dans les plans et stratégies relatifs au secteur social et médico-social.

Dans cette perspective, les comités locaux du travail social et du développement social peuvent jouer un rôle de structure ressource. Leur conception transversale et partenariale est de nature à faciliter le dépassement des clivages et cloisonnements pour impulser une dynamique de transversalité, conduire des réflexions et produire des préconisations utiles aux différentes institutions et parties prenantes de la mise en œuvre des politiques sociales.



# Annexes

	Fiches pratiques.....	37
	1. Les étapes de construction d'un comité local du travail social et du développement social .....	38
	2. Construire un programme de travail.....	40
	Le comité de suivi de l'ancrage territorial du HCTS.....	45
	1. Mandat du groupe de travail sur l'ancrage territorial du HCTS .....	46
	2. Composition du groupe de travail «Ancrage territorial du HCTS » .....	51
	L'appel à manifestation d'intérêt.....	52
	Les territoires préfigureurs.....	59
	1. Cartographie des territoires préfigureurs .....	60
	2. Contacts des porteurs de projet.....	61



# Fiches pratiques

## 1. Les étapes de construction d'un comité local du travail social et du développement social

Etapes	Objectifs/Actions	Comment	Remarques
Etape n° 1 La construction du projet	S'informer et découvrir le Haut Conseil du travail social	<p>Identifier ses objectifs, son fonctionnement</p> <p>Visiter le site internet</p> <p>Comprendre la démarche d'ancrage territorial</p> <p>Informé le secrétaire général du HCTS du projet</p>	Instance nationale rattachée au ministère des solidarités et de la santé
	S'approprier les caractéristiques d'un CLTS	<p>Prendre connaissance du guide d'appui</p> <p>Identifier les points incontournables</p>	<p>Relais du HCTS sur les territoires</p> <p>Instance partenariale, centrée sur les questions relatives au travail social</p> <p>Instance participative</p>
	Constituer un noyau porteur ou un groupe projet en réunissant quelques partenaires intéressés.	Définir une première vision fédératrice pour susciter l'adhésion des acteurs potentiels. Cette vision s'appuie sur des <b>valeurs et des objectifs partagés</b> pour donner ainsi toutes les chances de réussite au projet.	<p>Associer notamment des partenaires ayant développé des projets ou participé à des instances ensemble. La création du CLTSDS peut consolider et structurer une dynamique préexistante.</p> <p>L'approche doit être suffisamment souple pour évoluer et s'adapter aux attentes et besoins des partenaires</p>
	Définir les contours du projet et les modes de gouvernance	<p>Se mettre d'accord sur les objectifs du comité local</p> <p>Se projeter sur son mode de pilotage</p> <p>Définir le territoire visé (régional, départemental, infra etc.)</p> <p>Repérer un vivier d'acteurs potentiellement concernés</p> <p>Prendre en compte les instances existantes : comité d'éthique, comité de coordination, etc.</p>	<p>Définir des contours ne veut pas dire verrouiller. La co-construction suppose une part de créativité et de tâtonnements pour laisser de la place à chaque membre</p> <p>La réalisation d'une cartographie des acteurs est un outil facilitateur pour repérer les partenaires, les institutions, les personnes accompagnées, les travailleurs sociaux.</p>
Etapes	Objectifs/Actions	Comment	Remarques

Etapas	Objectifs/Actions	Comment	Remarques
<b>Etape n° 2</b> <b>La mobilisation du partenariat pour une co-construction de la démarche</b>	Concevoir une stratégie de communication qui jalonnera toutes les étapes du projet	Créer un premier support d'information précisant : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le contexte et le cadre de création de cette instance</li> <li>- Les objectifs</li> <li>- Les modalités prévisionnelles de sa mise en œuvre</li> </ul>	La communication doit viser à la fois les services internes des porteurs du projet et le partenariat  La réalisation d'un document court (une page ou un recto verso) et un schéma peuvent être facilitateur
	Informer et sensibiliser les élus et présidents de structures	Présenter le HCTS, la démarche de création des comités locaux sur les territoires et les enjeux du travail social aujourd'hui	La construction d'un argumentaire est indispensable. Il doit notamment permettre de mettre en évidence la plus-value de cette instance en termes de décloisonnement, de cohérence et de renouvellement de la gouvernance
	Organiser des rencontres avec les partenaires (collectivement ou individuellement) pour expliquer et les inviter à rejoindre la démarche	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer une lettre d'engagement pour s'inscrire dans la démarche</li> <li>- Accompagner l'engagement des partenaires dans la durée</li> </ul>	Prévoir dès cette étape :  Les contacts avec les représentants des personnes accompagnées/ concernées (CRPA, ADEPAPE, collectifs...)  Les contacts avec les représentants des travailleurs sociaux
<b>Etape n° 3 :</b> <b>La structuration et le lancement du comité local</b>	En amont du lancement officiel, organiser des séances de travail avec les partenaires volontaires pour préparer la structure du comité local	Cette étape permet de co-construire les différents points et orientations déterminants	Tout ne se décide pas à cette étape, mais elle doit permettre de fixer les orientations (finalités et objectifs) et les modalités de fonctionnement (pilotage, modalités de désignation de la présidence, composition en collèges, comité de pilotage etc..)
	Organiser une réunion de lancement, séance inaugurale du CLTSDS, actant officiellement sa création	Fixer un ordre du jour permettant de rappeler la démarche, de présenter les objectifs de l'instance, d'arrêter sa composition, de présenter la feuille de route.  La présence d'un membre du HCTS peut être sollicitée	Les propositions élaborées en amont de la séance sont soumises au comité lors de cette première réunion pour approbation ou aménagement si nécessaire  Prévoir une communication large sur la création de cette instance
	Organiser les modalités de fonctionnement : le comité local peut se doter d'un bureau, ou comité de pilotage ou équipe projet (selon son choix)	Les membres de cette équipe resserrée, chargée de piloter le comité local, peuvent être désignés lors de l'assemblée plénière constitutive	Les modalités de fonctionnement et les orientations peuvent être formalisées dans un règlement intérieur ou une charte de fonctionnement approuvée par les membres du comité local
	Lister les différentes étapes à mettre en œuvre	Définir un calendrier prévisionnel	

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Etape n° 4 :</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Mise en œuvre et pilotage du comité local</p>	<p>Définir un programme de travail</p>	<p>A partir du lancement officiel du comité local, il convient de recueillir les propositions et de fixer des priorités et des échéances.</p>	<p>Pour faciliter le démarrage des travaux, le comité de pilotage ou l'équipe projet peut faire des propositions qu'il soumet à l'assemblée.</p> <p>Le programme de travail doit être en adéquation avec les ressources mobilisables.</p>
	<p>Constituer les groupes de travail</p>	<p>Le groupe de travail est constitué selon les modalités fixées par l'assemblée plénière.</p> <p>Un (ou deux) pilote (animateur, coordonnateur) est désigné pour chaque groupe</p>	<p>Le pilote du groupe conduit les travaux sur la base d'une feuille de route ou d'un mandat fixant la problématique, les questions à traiter, les productions à réaliser et le calendrier. Il restitue les travaux à l'assemblée qui les valide</p>
	<p>Assurer une première étape de communication/ diffusion présentant des travaux du HCTS</p> <p>Prévoir la diffusion des productions du Comité local</p>	<p>Organisation d'évènements, journées</p> <p>La présence d'un membre du HCTS peut favoriser l'appropriation de ces travaux</p>	<p>Ces communications sont réalisées en direction des travailleurs sociaux, de leurs institutions, des organismes de formation et des personnes concernées. L'objectif visé est de s'adresser prioritairement au terrain</p>
	<p>Construire la démarche d'évaluation du processus</p>	<p>L'évaluation de la démarche conçue dès le démarrage permet de vérifier l'atteinte des objectifs et d'effectuer les ajustements ou évolutions nécessaires.</p>	<p>L'évaluation repose sur des indicateurs validés par le comité local et prend en compte ceux du réseau national des comités locaux.</p> <p>Ils doivent être simples et atteignables pour être effectifs</p>
	<p>S'inscrire dans le réseau des comités locaux pour enrichir les réflexions, pérenniser la dynamique, capitaliser et essaimer les productions</p>	<p>S'impliquer dans le réseau pour tisser des liens :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec le HCTS</li> <li>- avec les autres comités locaux en participant à des rencontres nationales, ou en échangeant sur les travaux en cours</li> </ul>	<p>Cette inscription dans le réseau se fait tout au long de la démarche.</p> <p>Permet de rendre effective la remontée d'informations vers le HCTS (démarche ascendante), et de s'approprier les travaux de celui-ci (démarche descendante)</p>

## 2. Construire un programme de travail

Etapes	Objectifs/Actions	Comment	Remarques
<p style="text-align: center;"><b>Etape n° 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Inscrire les travaux du CLTSDS dans son environnement et en lien avec le HCTS</b></p>	<p>Poser le cadre des travaux d'un comité local du travail social et du développement social</p>	<p>Replacer la démarche en lien avec le HCTS</p>	<p>Prendre en compte les éléments du guide</p>
	<p>Intégrer au programme de travail la mission de diffusion des travaux du HCTS dont ceux de la Commission Ethique et Déontologie</p>	<p>S'approprier les travaux du HCTS pour les diffuser Prendre en compte les questions éthiques du travail social</p>	<p>Ces éléments viendront ensuite s'additionner aux thématiques retenues localement pour constituer le programme global</p>
	<p>Rappeler les principes du programme de travail</p>	<p>Le programme de travail est le fruit d'une co-construction au sein du comité local</p>	<p>Les sujets ont trait aux questions de travail social et de développement social</p>
Etapes	Objectifs/Actions	Comment	Remarques

Etapes	Objectifs/Actions	Comment	Remarques
<b>Etape n° 2</b> <b>Etat des lieux des questions et problématiques possibles</b>	Identifier les enjeux nationaux actuels du travail social	Il s'agit de : Prendre appui sur les problématiques nationales telles qu'elles se traduisent dans l'actualité sociale et dans l'actualité législative. Prendre en compte les orientations et réflexions nationales (plans, stratégies etc.)	Quelques exemples : Travail social et numérique Décloisonnement et approche globale ; liens entre social et médico-social, ... Développer les approches collectives Rôle du travail social dans la prévention de la radicalisation
	Identifier les enjeux et les problématiques de travail social identifiés localement	Les membres du comité local sont invités à faire part des problématiques qui leur paraissent importantes au regard de leur expérience et de leur pratique	La plupart des enjeux locaux rejoignent les enjeux nationaux, mais certains peuvent apparaître et être mieux identifiés du fait de la proximité avec le quotidien
	Définir les modalités de saisine	Les questions à se poser : Le comité local définit-il seul son programme de travail ? Peut-il être saisi par des institutions, structures ou personnes non membres du comité local ?	La clarification des modes de saisine est importante à définir dès le départ pour une transparence de son mode de fonctionnement
	Définir les modalités de sélection	Arrêter quelques critères permettant d'apprécier la recevabilité des sujets proposés Le thème proposé doit être problématisé Le lien avec le travail social ou le développement social doit être explicite	Ecarter les questions concernant un dispositif ou une politique sociale

Etape n° 3 : Prioriser les thématiques	Etablir la liste des missions attendues du CLTSDS (diffusion des travaux, prise en compte des dimensions éthiques).  Etablir la liste des thématiques proposées localement	Répertorier les travaux du HCTS et capitaliser toutes les propositions émanant des membres du comité local ainsi que les saisines extérieures (si le Comité local les accepte)	
	Organiser les modalités de sélection et retenir les thématiques conformes aux orientations définies	Créer une grille simple d'analyse des propositions.  Donner un avis argumenté emportant la décision quelle qu'elle soit	La grille d'analyse peut également regarder les éléments de faisabilité (de quelles données faut-il disposer, faut-il des moyens logistiques particuliers, etc.). Existe-t-il déjà des travaux sur ce sujet qui répondent à la problématique ?
	Prioriser les thématiques retenues.	Classer par ordre de priorité.  Définir le nombre de thématiques qui seront traitées dans l'année	Le programme de travail doit être en adéquation avec les moyens du comité local (personnes mobilisées et mobilisables, moyens matériels etc.)
Etape n° 4 : Opérationnaliser le programme de travail	Problématiser chaque thématique retenue pour fixer par écrit le mandat (feuille de route) du groupe de travail	Préciser pour chaque thème, les questions à traiter et la nature des documents à produire	
	Désigner les pilotes de chaque groupe de travail		
	Constituer les groupes de travail	Fixer le nombre de personnes (mini/maxi).  Lister les personnes du comité local volontaires, et associer le cas échéant des personnes ressources ayant une compétence et/ou une expérience sur le sujet (volontariat, cooptation, désignation)	Le comité local peut proposer, selon les thèmes, à des personnes non-membres du comité local de participer à ces groupes de travail  Veiller à une bonne représentativité des différents collèges du CLTSDS au sein de chaque groupe
	Objectifs/Actions	Comment	Remarques





## Le comité de suivi de l'ancrage territorial du HCTS

## 1. Mandat du groupe de travail sur l'ancrage territorial du HCTS

Le plan d'action en faveur du travail social et du développement social souligne l'intérêt fort de renouveler la gouvernance territoriale du travail social, en relevant la nécessité d'une animation territoriale pour conduire une réflexion stratégique et opérationnelle autour du travail social et l'inscrire dans une transversalité intégrant l'ensemble des politiques d'action sociale et dépassant le cadre des frontières institutionnelles.

En lien avec cette gouvernance territoriale, les textes confient au Haut Conseil du travail social une mission de diffusion de l'information auprès des professionnels de terrain des différentes productions en matière de travail social. L'accomplissement de cette mission suppose que le HCTS s'appuie sur des instances territorialisées.

Parmi les thématiques que cette gouvernance territoriale devra permettre de traiter, le plan cite les questions d'éthique et de déontologie mais invite les acteurs des territoires à dépasser ce sujet pour développer une vision stratégique plus générale du travail social. Pour ce faire, le document évoque la mise en place d'instances légères impliquant l'ensemble des acteurs intéressés et à l'initiative des collectivités territoriales (régions ou départements) volontaires.

En repartant de ces deux ambitions de développement d'une vision stratégique territorialisée du travail social et de diffusion de l'information, le Haut Conseil du travail social a décidé d'intégrer à son programme de travail 2017 - 2019 une réflexion opérationnelle sur l'ancrage territorial du HCTS, en envisageant la constitution de "comités locaux du travail social", sans précision à ce stade sur leur dénomination définitive, ni sur les formes que ces comités pourraient prendre. Ces comités locaux s'inscriront pleinement dans l'objectif d'une gouvernance territoriale du travail social. La réflexion menée au sein du HCTS prendra en compte cette question.

L'assemblée plénière du HCTS a acté le lancement d'un groupe de travail sur le sujet dont l'animation a été confiée à sa vice-présidente, Marie-Paule Cols. Le présent document vise à préciser le mandat que se verra confier ce groupe de travail, en offrant la possibilité aux membres du HCTS de l'amender.

### 1- Première réflexion sur le contexte et les attendus envisageables vis-à-vis des comités locaux du travail social

Les Etats généraux du travail social ont permis, au travers des cinq rapports, de mettre en évidence les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs sociaux, et de poser les principaux enjeux et défis à relever afin de redonner du sens au travail social.

Sans être exhaustif, rappelons en quelques-uns : le cloisonnement et les logiques gestionnaires et en silo des dispositifs, la volonté de développer des politiques sociales inclusives, l'enjeu de simplification administrative pour retrouver du temps et des espaces

pour développer les initiatives, le besoin de visibilité du travail social, la nécessité de soutenir le développement social, le besoin de capitalisation des savoirs faire, la nécessaire participation des personnes accompagnées.

Pour faire face à ces défis, la question du positionnement politique et stratégique du travail social se pose nécessairement.

Les professionnels du travail social sont au carrefour de nombreuses politiques publiques et de ce fait, interviennent sur un large champ de thématiques (l'insertion professionnelle, les politiques d'autonomie, les questions de logement, de santé, la parentalité, mais aussi le lien social dans les quartiers...).

Les institutions peuvent apporter des réponses différentes quant au positionnement et aux missions à confier aux travailleurs sociaux, en fonction de leur spécificité et leurs orientations. Mais la capacité à apporter des réponses claires suppose une coordination et une réflexion de la part des différents acteurs impliqués, sur des questions centrales, au premier rang desquelles un accord partagé sur l'intérêt de définir une vision stratégique commune à l'ensemble du secteur du travail social.

La formalisation d'une vision stratégique partagée et claire sur les attendus à l'égard des travailleurs sociaux apparaît également nécessaire pour dépasser une conception du travail social relevant d'une logique de guichet distributeur de droits, régulièrement dénoncée mais toujours tentante car plus simple à concevoir.

L'articulation de l'ensemble des champs du travail social, indispensable à la mise en place de parcours d'accompagnement cohérents pour les personnes, suppose aussi une telle vision stratégique, afin de concevoir de manière cohérente et coordonnée les aspects organisationnels des actions, dispositifs et projets mis en place sur les territoires.

Pour parvenir à cette vision stratégique partagée, l'implication des décideurs, élus et administrateurs, apparaît essentielle pour que chaque institution puisse l'intégrer dans ses orientations politiques et sa stratégie d'intervention.

En s'appuyant sur cette vision stratégique, des questions spécifiques au travail social, plus techniques mais néanmoins importantes, devront ensuite être traitées pour une mise en œuvre opérationnelle des ambitions ainsi affichées.

Ces comités pourraient naturellement jouer le rôle de relais et d'interlocuteurs du HCTS sur les territoires. Ce rôle pourrait s'inscrire dans une double logique de diffusion en direction des acteurs locaux et des professionnels de terrain des productions et réflexions conduites au niveau national mais également de remontées d'informations, sur des pratiques inspirantes comme sur les attentes de ces professionnels de terrain. Ce rôle en matière de remontées d'information pourrait en retour permettre d'alimenter la réflexion nationale autour du travail social par des sujets de préoccupations en lien avec les réalités de terrain.

La mise en place de comités départementaux du travail social pourrait à cet égard constituer un moyen de traiter les différents niveaux de questionnement (politique / stratégique et technique). La composition et les modalités de travail pourront évidemment être adaptées en fonction de la dimension traitée. Mais ces comités permettront de créer un espace intégrant ces différentes dimensions.

## **2- Points à examiner par le groupe et méthode proposée**

Le groupe de travail sera dans un premier temps chargé d'identifier, en s'appuyant notamment sur les réseaux des différents membres du HCTS, l'ensemble des initiatives déjà prises sur les territoires en matière de gouvernance du travail social. Dès à présent ont déjà été identifiés plusieurs départements ayant mis en place des comités d'éthique et

de déontologie (limités à ce périmètre) ou des instances de coordination interinstitutionnelles. S'est par ailleurs mis en place en Bretagne un comité régional du travail social aux missions plus large. Le groupe devra ensuite analyser l'ensemble des initiatives identifiées quant aux missions confiées à ces instances de gouvernance, à leur composition, à leurs modalités de fonctionnement. Des auditions ou des rencontres sur site pourraient permettre au groupe de travail d'alimenter sa réflexion.

Au vu des éléments de cadrage évoqués ci-dessous, le groupe devra ensuite réfléchir aux éléments que pourraient intégrer une stratégie du travail social sur un territoire, avec à l'esprit l'intérêt de développer un argumentaire et des ambitions susceptibles de mobiliser des élus des différentes collectivités locales au travers d'un projet porteur. L'audition de certains décideurs locaux constituerait à cet égard un moyen pertinent de concevoir et d'affiner cet argumentaire en s'appuyant sur des témoignages précis.

Le groupe devra également suggérer des missions qui pourraient également être confiées aux futurs comités, dans une logique de donner une réalité opérationnelle à la stratégie définie par les acteurs du territoire. Outre la mission de relais local du HCTS qui s'impose, le groupe devra consacrer une place spécifique à la question de l'éthique et de la déontologie, en lien avec la commission ad-hoc du HCTS sur le sujet. Pour mémoire, cette dernière a en effet pour mission dans le mandat qui lui a été confié de :

- Conduire la réflexion et développer la doctrine du Haut Conseil en matière d'éthique et de déontologie dans l'exercice et les pratiques professionnelles du travail social
- Développer et structurer des espaces locaux de réflexion sur ce même sujet et animer le réseau de ses correspondants,
- Développer les outils nécessaires aux professionnels du travail social pour un exercice sécurisé de leurs métiers et respectueux des personnes accompagnées.

Les comités envisagés pourraient donc avoir pour mission d'examiner les questions d'éthiques et de déontologie qui se posent aux travailleurs sociaux du territoire, dont ces comités seront saisis, notamment sur les questions ayant trait au partage d'informations. Il appartiendra aux membres de définir les modalités de saisine. Ces comités devront s'efforcer de formaliser des recommandations écrites, en s'appuyant notamment sur les travaux conduits (ou recueillis) au niveau national par la commission Ethique et déontologie du Haut Conseil du travail social, avec la possibilité de la solliciter sur les sujets sensibles et d'intérêt national.

A titre d'exemple, le groupe de travail pourra notamment examiner la pertinence des missions qui pourraient être confiées à ces comités locaux du Travail Social (liste évidemment ouverte à ce stade) :

- Conduire une analyse partagée et actualisée sur les évolutions du travail social sur le territoire, afin d'appréhender les transformations des métiers et les besoins en compétence afférents.
- Sur le fondement de l'analyse partagée évoquée ci-dessus, les comités locaux pourraient ainsi apporter des contributions utiles à la Région chargée d'élaborer le schéma régional des formations sociales, Ils pourraient notamment leur apporter des éléments sur les besoins du territoire, des réflexions sur l'adéquation des formations à ces besoins, dégager des priorités de formation continue des travailleurs sociaux, ou initier des formations interinstitutionnelles sur des sujets intéressant les professionnels de différents employeurs du territoire.
- Offrir un lieu d'échanges et de conception entre différents partenaires sur des projets opérationnels impliquant directement les travailleurs sociaux, notamment, mais sans exclusivité) pour la mise en œuvre des mesures du Plan d'action en faveur du travail social et du développement social (comme par exemple la mise en

place d'un premier accueil social inconditionnel ou des référents de parcours articulant les professionnels relevant de différents employeurs).

- Valoriser la recherche en travail social sur le territoire, en lien avec l'ensemble des acteurs déjà mobilisés sur le sujet (établissements de formation en travail social, PREFAS, laboratoires de recherche...), partager les résultats de recherche dans le secteur, réfléchir ensemble à la conduite d'actions de nature à permettre que ces résultats soient pris en compte dans les pratiques concrètes des professionnels. Ils pourront également initier proposer des recherches sur des thématiques identifiées comme potentiellement utiles pour leurs territoires, ayant notamment trait à l'évaluation scientifique d'expérimentations dans une perspective d'essaimage ou à la mesure de l'impact du travail sur leur territoire.
- Promouvoir et valoriser des expérimentations et initiatives prises dans le domaine du développement social, pouvant aller de la sensibilisation des acteurs du territoire sur ces sujets au déploiement de projets opérationnels sur le sujet.

Une fois définies des propositions de missions stratégiques et opérationnelles que les futurs comités locaux pourraient se voir confier, le groupe de travail sera chargé d'établir des propositions sur le fonctionnement opérationnel de ces instances : composition, positionnement territorial (au niveau d'un département ou d'une région ?) et institutionnel (une instance ad-hoc ou intégrée dans des instances existants par ailleurs), préconisations sur les modalités concrètes d'organisation des travaux...

S'agissant de la composition et sans préjuger des travaux, certains membres s'imposent, au premier rang desquels, de par leur rôle de chef de file de l'action sociale, les conseils départementaux. Les comités devront également intégrer selon des modalités de sélection à définir, des travailleurs sociaux de terrain comme des représentants des personnes accompagnées et accueillies. Il semblerait également pertinent de convier outre les services de l'État dans le département, d'autres employeurs de travailleurs sociaux du territoire, notamment les autres collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale, des CCAS et CIAS du département ainsi que des employeurs associatifs et privés. Compte tenu des compétences de la Région en matière de formation en travail social, elle apparaît également comme un acteur incontournable. S'agissant des services de l'État, une réflexion sera par ailleurs nécessaire sur une association des pôles « formation – certification » des DRJSCS, capables d'apporter des informations stratégiques sur les questions de formation mais également d'emploi sur un territoire. En fonction des thématiques à traiter, ces comités pourraient également associer des représentants des établissements de formation en travail social, des OPCA intervenant sur le secteur et l'ensemble des acteurs du territoire que le Département estimera pertinent.

A l'issue des travaux, le groupe de travail aura pour tâche de regrouper l'ensemble de ses propositions et préconisations dans un document qui pourrait préfigurer une forme de « cahier des charges » des futurs comités. Le groupe de travail précisera le statut de ce document mais il pourrait avoir vocation à guider les collectivités locales désireuses de s'investir sur le sujet. Une approche trop directive apparaît par contre dès à présent exclue, l'initiative primordiale des acteurs du territoire supposant nécessairement une marge de manœuvre.

Le groupe de travail devra par ailleurs établir des recommandations sur des actions destinées à inciter les acteurs locaux à s'investir dans la démarche, dans une logique de communication valorisant l'ensemble des aspects positives susceptibles d'en découler.

### **3- Composition et calendrier prévisionnel du groupe**

Tout en conservant un nombre de participants opérationnels pour conduire des travaux (une vingtaine de personnes), il semble important que la composition du groupe de travail intègre des représentants des différentes instances susceptibles de se retrouver dans les comités locaux : représentants des conseils départementaux et des conseils régionaux, CCAS, personnes accompagnées, professionnels de terrain, services de l'État sur les territoires... Son animatrice recevra par ailleurs l'appui de cadres de la DGCS qui participeront aux travaux.

Le présent mandat du groupe pourrait être validé par l'assemblée plénière du HCTS qui se tiendra avant l'été

Le second semestre 2017 devra permettre au groupe de travail d'identifier les pratiques inspirantes intéressantes, de définir un programme d'auditions de personnalités susceptibles de contribuer à la définition des missions du comité et de procéder à ces auditions, le cas échéant en organisant des déplacements de terrain pour rencontrer l'ensemble des acteurs de certains territoires.

Le premier semestre 2018 permettra de produire le « cahier des charges » attendu, ainsi que des suggestions d'actions et différents documents destinés à valoriser la démarche auprès des acteurs des territoires.

## 2. Composition du groupe de travail «Ancrage territorial du HCTS »

### Animateurs :

Marie-Paule COLS :

ANDASS, Vice-présidente du Haut Conseil du travail social

Louis-Xavier COLAS :

Direction générale de la cohésion sociale

↵ Joëlle ABADIE	Conseillère départementale des Hautes Pyrénées
↵ Nathalie ASSIBAT	Conseil départemental des Hautes Pyrénées
↵ Annette BRADSHAWJONES	CNPA/CRPA
↵ Diane DALVARD	ANSA
↵ Sophie DEL CORSO	Chargée de mission DGCS
↵ Fatma DRISSI	CAF PARIS
↵ Raoul DUBOIS	Fédération des acteurs de la solidarité
↵ Monique DUPUY	UNAF
↵ Sébastien FOIX-SAURET	Région Nouvelle Aquitaine
↵ Luc HEID	Association française des aidants
↵ Hervé HEURTEBIZE	FSU
↵ Roland JANVIER	CRTS Bretagne
↵ Carole LE FLOCH	CNPA
↵ Isabelle LEOMANT	UNIOPSS
↵ Marion LEROUX	CNFPT
↵ Florence LONGEPE	Conseil départemental du Loir-et-Cher
↵ Jean-Marie MULLER	FNADEPAPE
↵ Marc ROUZEAU	UNAFORIS/ASKORIA
↵ Marie-Françoise VEZIN	UNCCAS



## L'appel à manifestation d'intérêt

## APPEL A MANIFESTATION D'INTERET

### Préfiguration des « COMITES LOCAUX DU TRAVAIL SOCIAL ET DU DEVELOPPEMENT SOCIAL »

#### Cahier des charges

#### 1. Contexte

Les **Etats généraux du travail social** qui se sont déroulés de **2013 à 2015** ont permis, au travers de cinq rapports, de mettre en évidence les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs sociaux et de poser les principaux enjeux et défis à relever, pour redonner sens au travail social. On peut rappeler, sans être exhaustif :

- le cloisonnement et les logiques gestionnaires, en « silos » des dispositifs ;
- la volonté de développer des politiques sociales inclusives ;
- l'enjeu de simplification administrative pour retrouver du temps et des espaces, afin de développer les initiatives ;
- le besoin de visibilité du travail social, la nécessité de soutenir le développement social ;
- le besoin de capitaliser les savoir-faire ;
- la nécessaire participation des personnes accompagnées.

A la suite de ces Etats généraux, en Septembre 2015, Mme Brigitte Bourguignon<sup>10</sup> a remis au premier ministre le rapport "Reconnaître et valoriser le travail social" dont les préconisations ont fait l'objet ensuite du **Plan d'actions en faveur du travail social et du développement social** adopté par le gouvernement en **Octobre 2015**.

En **juillet 2016**, le Haut Conseil du travail social (HCTS) est mis en place, répondant ainsi à la volonté du Plan d'action en faveur du travail social et du développement social de rénover la gouvernance du travail social<sup>11</sup>.

Pour faire face aux enjeux et aux défis actuels du travail social, la question du positionnement politique et stratégique du travail social se pose nécessairement.

Les professionnels du travail social sont au carrefour de nombreuses politiques publiques et de ce fait, interviennent sur un large champ de thématiques (insertion professionnelle, politiques d'autonomie, questions de logement, de santé, de parentalité, mais aussi lien social dans les quartiers, etc.).

---

<sup>10</sup> Mission confiée par le gouvernement à Mme Brigitte Bourguignon, députée du Pas de Calais

<sup>11</sup> Mesure n°24 du Plan d'actions en faveur du travail social et du développement social

Les institutions peuvent apporter des réponses différentes quant au positionnement et aux missions à confier aux travailleurs sociaux en fonction de leur spécificité et de leurs orientations. En tout état de cause, la capacité à apporter des réponses claires suppose une coordination et une réflexion de la part des différents acteurs sur des questions centrales, au premier rang desquelles l'importance de construire une vision stratégique commune à l'ensemble du secteur du travail social. Cette articulation doit permettre de développer au sein des territoires, une action sociale cohérente plus intégrée et encourageant les logiques de développement social.

A la suite des Etats généraux, le **Plan d'action en faveur du travail social et du développement social** souligne l'intérêt fort de renouveler la gouvernance territoriale du travail social.

Dans la perspective de rénover cette gouvernance autant à l'échelle nationale que sur les territoires, le **HCTS** a notamment pour mission de diffuser auprès des professionnels de terrain les différentes productions en matière de travail social. L'accomplissement de cette mission suppose que le HCTS s'appuie sur des instances territorialisées.

Parmi les thématiques que cette gouvernance territoriale devra traiter, le Plan d'action cite les questions d'éthique et de déontologie du travail social, mais invite à dépasser ce sujet, pour développer une vision stratégique plus globale du travail social. Pour ce faire, ledit Plan évoque la **mise en place d'instances locales**, impliquant l'ensemble des acteurs intéressés.

En s'appuyant sur ces deux ambitions, développer une vision stratégique territorialisée du travail social et du développement social d'une part et diffuser les travaux existants d'autre part, le **HCTS** a décidé d'intégrer à son programme de travail 2017-2019 une réflexion opérationnelle sur l'ancrage territorial du HCTS, en envisageant la création de « **comités locaux du travail social et du développement social** », sans préciser, à ce stade, leur dénomination définitive ni même les formes que pourraient prendre ces comités.

Dans le cadre de ses réflexions entamées en septembre 2017, le groupe de travail a souhaité s'appuyer sur la connaissance et l'expertise des acteurs des territoires :

- ↳ par la diffusion d'un questionnaire mis en ligne du 1er décembre 2017 au 6 janvier 2018 qui a reçu 2351 réponses<sup>12</sup> ;
- ↳ par le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt pour la mise en place de ces « comités locaux du travail social et du développement social ».

Cette démarche est **pilotée** par le **groupe de travail** sur l'ancrage territorial du HCTS.

## 2. Objectifs de la démarche de préfiguration

Cet appel à manifestation d'intérêt a un double objectif :

- ↳ Impulser la mise en place de "comités locaux du travail social et du développement social" dès Septembre 2018 et pour ce faire, proposer une **étape de préfiguration** et un **accompagnement méthodologique** pour aider à leur émergence et leur mise en place ;
- ↳ Contribuer à la définition des modalités de gouvernance, des missions qui pourraient être confiées à cette instance ainsi que les méthodes à préconiser pour la mise en place de comités locaux. Il s'agit donc de privilégier l'expérience des territoires pour établir des points de repères et construire le guide d'appui des comités locaux du travail social et du développement social.

Le HCTS a mandaté<sup>13</sup> le groupe de travail pour traiter les points suivants :

---

<sup>12</sup> Résultats du questionnaire en pièce-jointe de cet appel à manifestation d'intérêt

<sup>13</sup> Le mandat du groupe de travail sur l'ancrage territorial du HCTS est consultable dans son intégralité sur le site du HCTS: <http://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/haut-conseil-du-travail-social-hcts/groupes-de-travail-10821/article/groupe-de-travail-ancrage-territorial>

- a) Repérer les initiatives locales existantes ;
- b) Développer un argumentaire et des ambitions en faveur de la création de ces instances ;
- c) Proposer des missions qui pourraient être confiées aux comités locaux ;
- d) Faire des propositions sur le fonctionnement opérationnel de ces instances ;
- e) Etablir un guide d'appui à la mise en place et au fonctionnement des comités locaux du travail social et du développement social.

### 3- Réponse à l'appel à manifestation d'intérêt : les attendus

Les candidats répondant à l'appel à manifestation d'intérêt devront faire apparaître les points suivants :

- ↻ la compréhension globale du projet du HCTS de mise en place de comités locaux du travail social et du développement social ;
- ↻ la présentation du contexte et des éléments motivant la réponse à cet appel à manifestation d'intérêt ;
- ↻ la présentation de la démarche dans ses différentes dimensions :
  - la méthode adoptée, la description des différentes étapes du processus (définition des objectifs, pilotage de la préfiguration, mobilisation des partenaires...) ;
  - la nature du projet : création d'une instance ou instance déjà existante ;
  - le rôle de ce comité local, ses missions, et les thèmes de réflexion que vous envisagez de lui confier ;
  - dans le cas d'une instance déjà existante, précisez ses objectifs, missions et composition actuels ainsi que l'évolution que vous envisagez pour répondre aux objectifs de ce cahier des charges ;
  - le pilotage de cette instance : un ou plusieurs porteur(s), présidence par la structure porteuse, présidence tournante, collégiale, etc. ;
  - la nature des partenariats déjà existants sur le territoire sur les questions de travail social ;
  - le territoire : le périmètre territorial retenu pour la mise en place de cette instance (département, région, commune, intercommunalité, etc.) ;
- ↻ la composition envisagée du futur "comité local du travail social et du développement social". Vous préciserez les structures et personnes que vous pressentez pour composer ce comité local, sur la base des préalables que sont à la fois :
  - la dimension interinstitutionnelle de cette instance ;
  - la participation de collectivités locales dont les conseils départementaux en leur qualité de chef de file de l'action sociale et du développement social ;
  - la participation de travailleurs sociaux ;
  - la participation de personnes accompagnées.

Vous indiquerez en particulier les modalités que vous envisagez de mettre en œuvre pour rendre effective la participation de travailleurs sociaux et de personnes accompagnées ;

- ↻ la dimension interinstitutionnelle étant incontournable, les candidats joindront à leur dossier des lettres d'engagement de partenaires prêts à s'engager dans la démarche ;
- ↻ les modalités et le cas échéant, les moyens de fonctionnement humains et financiers que vous envisagez mobiliser ou solliciter.

#### 4. Engagements réciproques des parties prenantes de la préfiguration

Les candidats à la préfiguration des comités locaux de travail social et de développement social s'engagent à :

- ↻ **exposer de manière détaillée le projet** au travers de la réponse à l'appel à manifestation d'intérêt et répondre à toute question complémentaire si nécessaire ;
- ↻ **animer une démarche active de concertation préalable** à la mise en place d'un « comité local du travail social et du développement social » ;
- ↻ **expérimenter l'installation d'un comité local du travail social et du développement social** pendant la phase de préfiguration et inviter les partenaires identifiés à se réunir ;
- ↻ **informer le HCTS**, tout au long de la démarche, du cadre retenu pour la mettre en œuvre (partenaires réunis, missions confiées à cette instance locale, thématiques des échanges, modalités d'organisation prévues – présidence et vice-présidence, saisine, secrétariat, rythme des réunions ...) ;
- ↻ **participer à l'évaluation** de cette expérimentation.

Le HCTS s'engage à :

- ↻ organiser un séminaire de mutualisation et d'échanges avec les préfigureurs au démarrage de l'action ;
- ↻ accompagner méthodologiquement les préfigureurs lors du lancement et tout au long de l'expérimentation, de septembre 2018 à juin 2019, avec l'appui de l'Agence nouvelle des solidarités actives (ANSA) à partir de temps d'échange réguliers avec les préfigureurs engagés dans l'expérimentation, comité de suivi... ;
- ↻ piloter l'évaluation de ces préfigurations.

#### 5. Eléments de cadrage des préfigurations

##### **Nombre de sites retenus pour l'expérimentation : 4**

Les territoires répondant aux critères de cet AMI constitueront le groupe des territoires préfigureurs, parmi eux, 4 territoires seront accompagnés de manière plus spécifique par l'ANSA.

##### **Candidats potentiels :**

Ont la possibilité de candidater, seul ou à plusieurs, des collectivités territoriales (départements, régions, métropoles, EPCI, communes), instituts ou écoles de formation en travail social, services déconcentrés de l'État, organismes de protection sociale, associations et fédérations gestionnaires de services et/ou d'établissements sociaux et/ou médico-sociaux.

Le candidat préfigureur doit avoir la capacité de réunir un ensemble de partenaires concernés par le travail social et être soit légitime soit reconnu par ceux-ci pour sa capacité à le faire.

La préfiguration peut être portée de manière collégiale. Dans ce cas la réponse sera rédigée et signée par les co-porteurs.

## 6. Calendrier prévisionnel des préfigurations

### **15 mai 2018 :**

- ↺ lancement de l'appel à manifestation d'intérêt.

### **13 juillet 2018 :**

- ↺ date limite de dépôt des candidatures

### **Septembre 2018 :**

- ↺ validation des candidatures retenues pour les préfigurations et réponses aux candidats ;
- ↺ 2<sup>ème</sup> quinzaine de septembre, lancement officiel de la démarche : séminaire avec les candidats retenus en présence du groupe de travail du HCTS, de la DGCS, de l'ANSA ;
- ↺ installation du comité de suivi de la démarche de préfiguration (HCTS, DGCS, ANSA, préfigureurs).

### **Février-mars 2019 :**

- ↺ bilan d'étape et premiers éléments d'évaluation.

### **Juin 2019 :**

- ↺ réunion de restitution avec les préfigureurs engagés dans l'expérimentation ;
- ↺ restitution du rapport final d'évaluation par l'ANSA, en lien avec le HCTS.

## 7. Modalités d'évaluation de la démarche

L'ANSA **animera une évaluation participative de l'expérimentation tout au long de la démarche** afin d'analyser et de valoriser l'action des préfigureurs, d'en tirer des enseignements et de nourrir le rapport du groupe de travail du HCTS.

Les dimensions et sous-domaines sur lesquelles pourra porter cette évaluation.

### **1. Animation et gouvernance de la démarche de préfiguration**

#### **1.1 Lancement de la démarche de préfiguration :**

- ↺ pilotage de la démarche ;
- ↺ nature des porteurs de la préfiguration : partenariats déjà existants, partenariats nouveaux, intérêts communs, etc. ;
- ↺ déroulement de la phase de concertation ;
- ↺ définition du périmètre de l'instance ;
- ↺ définition des objectifs de l'instance et mise en œuvre.

#### **Mobilisation des acteurs :**

- ↺ modalités d'information, formes de sollicitations et critères de sélection des membres du comité local ;
- ↺ niveau de participation : taux de présence et d'assiduité, leviers et freins observés ;
- ↺ effectivité et diversité du partenariat dont travailleurs sociaux et personnes accompagnées.

### **Installation et déroulement :**

- ↵ format des réunions : mode d'animation, rythme et régularité,...
- ↵ choix des sujets à traiter ; modalités d'arbitrage ;
- ↵ planification des travaux et projection dans le temps.

## **2. Effets de la démarche de préfiguration**

### **1.1 Réalisations**

- ↵ productions et contenus ;
- ↵ canaux de communication utilisés pour relayer les travaux ;
- ↵ public ciblé par la diffusion des travaux.

### **1.2 Premiers constats**

- ↵ état de la mobilisation à 3 mois et 6 mois ;
- ↵ appropriation de la démarche par les partenaires :
  - sentiment d'utilité ;
  - intérêt des échanges ;
  - recensement des difficultés pratiques/techniques éventuelles ;
- ↵ pertinence du périmètre retenu ;
- ↵ repérage des dynamiques suscitées (directes et indirectes) ;
- ↵ constats sur les limites de la démarche et les freins à lever ;
- ↵ modalités envisagées pour consolider voire pérenniser la démarche : moyens humains et financiers ;
- ↵ propositions d'évolutions.

## **2. Coopération entre le HCTS et les comités**

- ↵ modalités des échanges et de transmission des travaux réalisés, appropriation des travaux du HCTS par le comité local.

## **3. Evaluation de l'accompagnement**

- ↵ pertinence de l'accompagnement ;
- ↵ plus value de l'accompagnement.

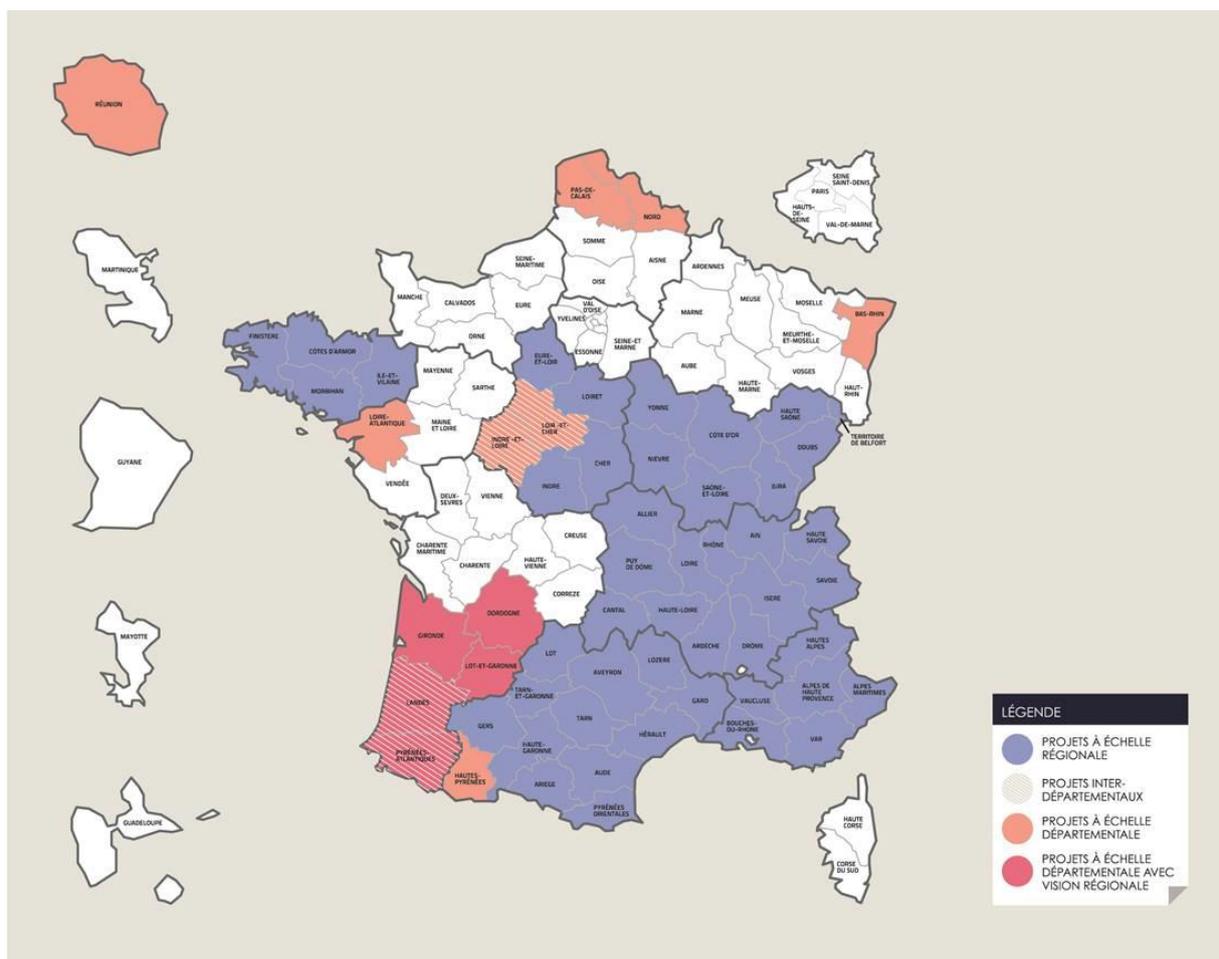
### **Dépôt des candidatures**

Les réponses sont attendues par mail avant le 13 juillet 2018 inclus à l'adresse suivante : [dgcs-clts@social.gouv.fr](mailto:dgcs-clts@social.gouv.fr)



## Les territoires préfigurateurs

# 1. Cartographie des territoires préfigurateurs



Cette carte représente les territoires qui ont répondu à l'appel à manifestation d'intérêt du HCTS afin de préfigurer des comités locaux du travail social et du développement social.

Des codes couleurs représentent la diversité des échelles territoriales choisies par les porteurs de projet :

- Bleu pour les projets à échelle régionale (exemple de PACA, Occitanie, Bretagne etc.)
- Rose pour les projets à échelle départementale (ex : Le Nord, La Réunion, Loire-Atlantique etc....)
- Hachuré pour les projets interdépartementaux (ex : Indre et Loire et Loir et Cher, Landes et Pyrénées-Atlantiques)
- Rouge pour les projets à échelle régionale, mais qui ont choisi une déclinaison par département (exemple de la Nouvelle Aquitaine).

Pour autant, cette carte ne rend pas compte de l'état d'avancement de l'implication des territoires dans leur globalité. Par exemple, plusieurs projets à échelle régionale ne fédèrent pas encore l'ensemble des départements tel que la carte pourrait le laisser penser. Elle n'est donc que le reflet de l'état des projets pendant l'année de préfiguration (2018-2019).

Dans la version numérique, en cliquant sur le territoire choisi, elle permet également d'avoir les coordonnées des porteurs de projet pour entrer en contact avec eux.

## 2. Contacts des porteurs de projet

Projet	Déclinaison territoriale	Nom	Prénom	Structure	Courriel
CLTS Bourgogne-Franche Comté		LAGARDE	Cécile	IRTESS	<a href="mailto:accueil@irtess.fr">accueil@irtess.fr</a>
		PRUVOST	Karine	Chargée de mission CLTS	<a href="mailto:dpeis@lenord.fr">dpeis@lenord.fr</a>
CLTS CD du Nord		LACOUTURE	Marie-Lise	CD	<a href="mailto:haut.conseil974@cg974.fr">haut.conseil974@cg974.fr</a>
		CANY	Olivier	ITS	<a href="mailto:olivier.cany@atec-tours.com">olivier.cany@atec-tours.com</a>
CLTS CD de la Réunion		CONNAN	Jean-François	CREAI	<a href="mailto:j.connan@creai-centre.asso.fr">j.connan@creai-centre.asso.fr</a>
		CHATEL	Yannick	IRFSS	<a href="mailto:yannick.chatel@croix-rouge.fr">yannick.chatel@croix-rouge.fr</a>
		HOSTALIER	Anne	ERTS	<a href="mailto:direction@erts-olivet.org">direction@erts-olivet.org</a>
		PRIOU	Johan	URIOPSS Centre	<a href="mailto:uriopss.centre@wanadoo.fr">uriopss.centre@wanadoo.fr</a>
CLTS Région Centre val de Loire		<u>MARTINO</u>	Isabelle	Ville de Strasbourg	<a href="mailto:isabelle.martino@strasbourg.eu">isabelle.martino@strasbourg.eu</a>
		FIEVET	Brigitte	CD 67	<a href="mailto:brigitte.fievet@bas-rhin.fr">brigitte.fievet@bas-rhin.fr</a>
CLTS CD du Bas-Rhin/ Métropole de Strasbourg		ROTIER-GOMBERT	Chantal	CD 31	<a href="mailto:chantal.rotier@cd31.fr">chantal.rotier@cd31.fr</a>
		FONDEVILLE	Florence	FAIRE ESS	<a href="mailto:ffondeville@erasme.fr">ffondeville@erasme.fr</a>
CLTS Occitanie		PERIN	Nathalie		
		VERGEZ	Gaëlle	CD 65	<a href="mailto:actionsociale@ha-py.fr">actionsociale@ha-py.fr</a>
CLTS CD Hautes Pyrénées		ASSIBAT	Nathalie		
Projet		Nom	Prénom	Structure	Courriel

<b>CLTS CD Indre et Loire et Loir et Cher</b>		BOUILLARD	Valérie	CD 37	<a href="mailto:clts37-41@departement-touraine.fr">clts37-41@departement-touraine.fr</a>
		LONGEPE	Florence	CD 41	<a href="mailto:clts41-37@departement41.fr">clts41-37@departement41.fr</a>
<b>CLTS CD de Loire- Atlantique</b>		NEAU	Isabelle	CD 44	<a href="mailto:clts@loire-atlantique.fr">clts@loire-atlantique.fr</a>
		HERISSE	Chantal		
<b>CRTS Bretagne</b>		TERRIER	Eugénie	Askoria	<a href="mailto:eugenie.terrier@askoria.eu">eugenie.terrier@askoria.eu</a>
		ALLIERES	Gilles	ITES	<a href="mailto:g.allieres@ites-formation.com">g.allieres@ites-formation.com</a>
CLTS Lot et Garonne		BOURNIQUEL	Cédric	ADES	<a href="mailto:cbourniquel@adesformations.fr">cbourniquel@adesformations.fr</a>
		DALVARD	Diane- Valérie	CD 47	<a href="mailto:diane-valerie.dalvard@lotetgaronne.fr">diane- valerie.dalvard@lotetgaronne.fr</a>
<b>CLTS Aquitaine</b>	CLTS Pyrénées Atlantiques et Landes	BONTEMPS	Ludovic	ITS PAU	<a href="mailto:ludovic.bontemps@its-pau.fr">ludovic.bontemps@its-pau.fr</a>
		NICOT	Jean- Philippe	Etcharry	<a href="mailto:jp.nicot@afmr-etcharry.com">jp.nicot@afmr-etcharry.com</a>
CLTS Gironde		SPAVONE	Marie- Josée	CD 33	<a href="mailto:mj.spavone@gironde.fr">mj.spavone@gironde.fr</a>
		MORENO	Isabel	CD 33	<a href="mailto:i.moreno@gironde.fr">i.moreno@gironde.fr</a>
		LEDUFF	Aurélié	IRTS Nouvelle Aquitaine	<a href="mailto:a.leduff@irtsnouvelleaquitaine.fr">a.leduff@irtsnouvelleaquitaine.fr</a>
<b>CLTS Région PACA</b>	CLTS Dordogne	DE ZEN	Jean Michel	CEF BERGERAC	<a href="mailto:jmichel.dezen@johnbost.fr">jmichel.dezen@johnbost.fr</a>
		SANVICENS	Gérard	Chef de projet CLTSDS	<a href="mailto:coordination@prefiguration-paca.fr">coordination@prefiguration-paca.fr</a>



**HAUT CONSEIL**  
**DU TRAVAIL**  
**SOCIAL**