



Association de Prévention Spécialisée



## ÉQUIPES ÉDUCATIVES

### LORMONT

1 rue Jean Moulin  
Appt. 109  
33310 LORMONT  
Tél. 05 56 44 00 42  
[ajhag.lormont@wanadoo.fr](mailto:ajhag.lormont@wanadoo.fr)

### CENON - FLOIRAC

11, rue F. de Châteaubriand  
33150 CENON  
Tél. : 05 57 30 62 24  
[ajhag-cenon@wanadoo.fr](mailto:ajhag-cenon@wanadoo.fr)

49, rue Jules Guesde  
33270 FLOIRAC  
Tél. : 05 57 54 70 01  
[ajhag.floirac@wanadoo.fr](mailto:ajhag.floirac@wanadoo.fr)

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

## Siège Social

Association Jeunesse Hauts de Garonne

30 rue de la République - 33150 CENON  
05 56 06 28 25 - [ajhag.siege@orange.fr](mailto:ajhag.siege@orange.fr) - [www.ajhag.fr](http://www.ajhag.fr)  
Siret : 300 796 653 000057 - APE 9499 Z



## Rapport Moral du Président

Dans mon introduction en 2019, m'appuyant sur le rapport d'activité du Directeur, je soulignais un paradoxe : malgré les progrès constatés dans nos communes, les difficultés rencontrées par les plus fragiles perduraient, voire augmentaient pour certains d'entre eux. Force nous est de constater qu'il en va encore de même aujourd'hui et les événements majeurs que nous avons vécus sont venus encore accroître, pour une part de la population, risques et difficultés.

2019-2020 a été pour nous une année très particulière. Par sa longueur tout d'abord : plus de 18 mois nous séparent de la précédente AG... Par le caractère inédit de cette « AG 2.0 » qui nous impose de renoncer aux traditionnelles et inventives interventions des équipes, voire des jeunes, et de recourir au truchement de techniques qu'on dit encore « nouvelles » face auxquelles, quel que soit notre âge, certains (pour reprendre une célèbre formule) sont clairement plus égaux que les autres...

On attendait une année de transition, de mise en œuvre des grandes décisions prises en 2018 et de mise en place de chacune et de chacun dans cette perspective. C'est bien ce que nous avons connu jusqu'aux tous premiers mois de 2020. Nous avons dû procéder à une réorganisation profonde, dans le détail, de notre vie au sein des trois communes et cette période n'a pas été simple car elle impliquait renouvellement et parfois mise en cause d'habitudes voire de ce qu'on pouvait considérer comme des acquis. Nous avons connu difficultés et tensions mais il me semble que la conscience professionnelle des intéressé(e)s nous a permis de dépasser de nombreux obstacles.

Que toutes et tous en soient ici remerciés.

Autre aspect attendu de cette période : un travail important d'information et d'échange avec nos partenaires et notamment avec les communes, pas forcément simple dans une année préélectorale. Ce travail restant aujourd'hui à parfaire avec les nouvelles équipes municipales mises en place après des élections perturbées elles aussi par une crise dont il nous faut parler maintenant.

Au-delà de la transition, c'est bien la rupture qui marque surtout cette période. La pandémie et sa conséquence majeure, le confinement, sont venus bouleverser notre vie. Le rapport d'activité évoque avec plus de précision les décisions prises tout au long de cette crise. Je souhaite ici souligner plusieurs dimensions de cette période :

Pour la population, et notamment celle qui nous concerne directement, ce qui frappe d'emblée, c'est une très grande inégalité. On n'affronte très évidemment pas le confinement et ses corollaires, le télétravail et le téléenseignement, selon qu'on est dans un foyer relativement à l'abri des problèmes de fin de mois, disposant d'un jardin et surtout des outils et de la culture permettant d'entrer dans la vie « 2.0 » ou qu'on habite dans appartement trop exigü, au sein d'une famille meurtrie par la vie et parfois la misère, exclue d'un monde dont on subit pourtant l'emprise à travers des écrans omniprésents.

Ce qui domine donc, pour les jeunes dont nous étions, pour un temps, physiquement éloignés, c'est l'inégalité des difficultés rencontrées mais aussi des risques encourus, aussi bien dans la cité en bravant les interdictions promulguées que dans ce qu'on appelle « la rue virtuelle », tout aussi porteuse de dangers.

Pour notre association, cette crise a entraîné un bouleversement complet.

- Pour les administrateurs, réduits comme tout le monde au téléphone et aux rencontres virtuelles, les priorités furent la protection de nos salariés que nous n'avions pas le droit d'exposer à des risques inconsidérés et un respect scrupuleux des consignes imposées car nous avons collectivement un strict devoir d'exemplarité, notamment vis à vis des jeunes que nous accompagnons qui dans leur vie quotidienne pouvaient être tentés par la révolte et le rejet de toutes les règles.

- Pour celles et ceux qui travaillent au sein de l'AJHaG, quels que soient leur poste et leurs responsabilités, il a fallu faire preuve d'imagination, savoir repérer les branches demeurées solides et s'y raccrocher, puis concevoir ensemble, de « A à Z, un nouveau mode de fonctionnement.

C'est ce qu'ont fait efficacement les salarié(e)s travaillant au siège de l'Association qui ont su dans ces conditions difficiles maintenir une indispensable continuité. Je me dois de leur exprimer, au nom de notre CA, notre profonde reconnaissance.

Ce fut sans doute encore moins simple pour les éducatrices et les éducateurs, brutalement sommés de devenir en un clic ce qu'ils ou elles nomment parfois des « éduc 2.0 ». Bien sûr, la « rue virtuelle » n'était en rien une inconnue pour celles et ceux qui souvent la fréquentaient de longue date, parfois d'ailleurs dans la rue concrète de nos cités où s'effectue une part essentielle de leur travail. Ils et elles ont su, dans ces conditions difficiles, maintenir un lien aussi fragile qu'infiniment précieux avec les jeunes les plus en danger dans nos communes.

Que les un(e)s et les autres trouvent ici à leur tour l'expression de nos sincères remerciements.

Notre directeur, dans son rapport d'activité, évoque en détail ce qui a été fait en cette période. J'ai pour moi le devoir de souligner un point à mes yeux essentiel. C'est encore de nos salarié(e)s, confronté(e)s dans leur vie quotidienne aux limites de ce difficile exercice, qu'est venue en premier lieu l'exigence d'une réflexion pour un retour progressif et raisonné à un fonctionnement plus normal. Un protocole en effet soigneusement réfléchi a été mis au point et (j'insiste sur ce point, porteur d'espoir pour l'avenir) partagé par toutes et tous.

Je souligne deux faits caractéristiques de cette période où l'on a pu voir une ministre déléguée expliquer que les masques n'étaient pas indispensables et où il était devenu plus difficile de se procurer du gel hydroalcoolique que n'importe quelle substance prohibée. Notre reconnaissance va bien sûr à notre personnel mais aussi à celles et ceux qui ont rendu possible ce retour : aux associations qui se sont lancées dans la fabrication de masques dits alternatifs, aux communes et au département qui nous ont permis de réunir les conditions indispensables à notre présence auprès des jeunes.

Un rapport moral n'est pas seulement un retour sur notre passé. Il me semble légitime d'évoquer aussi des pistes de travail dans notre avenir. J'en retiendrai ici quatre :

**1°) Ce que j'appellerai l'étape 2.0 dont je voudrais souligner trois aspects :**

- La « rue virtuelle » ne doit pas rester une réalité bien connue des seuls éducatrices et éducatrices : il faut à mon sens qu'elle devienne l'affaire de toutes et tous et un souci commun.
- Il nous faut nous approprier les outils que cette technologie mis à notre disposition pour la communication entre tous les membres de l'AJHaG.
- De même, nous devons progresser dans notre communication externe

**2°) L'insertion de l'AJHaG dans la vie des communes où nous intervenons**

Les retours que nous pouvons avoir soulignent l'attachement de l'AJHaG à l'action en partenariat et les progrès qui ont été faits. Nous ne pouvons que nous en réjouir mais nous avons sans doute à travailler sur plusieurs points, en particulier (nous y reviendrons) notre rapport avec les collègues.

Nous devons aussi préciser notre engagement, dans le respect de notre autonomie, dans les politiques définies par les municipalités dans les 3 communes où nous intervenons.

**3°) La vie de l'Association**

Plusieurs pistes de travail là aussi :

- Un effort de formalisation de nos rôles respectifs, ce qui suppose un travail important de réflexion et d'écriture, travail qui ne peut être que collectif si l'on veut qu'il soit effectivement reçu et non imposé ;
- Une meilleure définition de la place des bénévoles, avec en particulier :
  - nos limites, les grandes orientations étant légitimement fixées, au reste dans la concertation, dans d'autres lieux que notre CA ;

- nos responsabilités propres, notre rôle d'intermédiaire avec les territoires où l'AJHaG intervient
- nos échanges avec les salariés (les rencontres que la pandémie a différées et une meilleure utilisation des outils que « l'ère 2.0 » met à notre disposition) ;
- Le statut des salariés. On connaît la célèbre formule de Jean Jaurès<sup>1</sup>. Bien sûr les salariés de l'AJHaG ne peuvent être comparés à des esclaves, mais nous partageons l'exigence démocratique qu'exprimait Jaurès. Là encore, nous avons à réfléchir et sans doute à écrire ensemble pour construire et faire vivre au sein de l'AJHaG une réelle coopération.

#### 4°) L'école (au sens large, mais plus précisément le collègue)

La crise sanitaire nous a empêchés de mettre en œuvre notre projet de temps d'échange et de co-formation sur l'échec scolaire. Il nous faut d'autant plus le reprendre, s'il le faut avec un recours à la visioconférence, que la crise sanitaire et le confinement n'ont fait qu'aggraver la situation des plus fragiles. Sur ce point aussi, si nous voulons que ce temps réponde à nos attentes et surtout à nos besoins, nous devons en élaborer collectivement le projet. Une page accessible à toutes et à tous lui sera dédiée sur le site. À nos claviers !

Je rappelle en terminant ce rapport que c'est au futur CA, en partie renouvelé dans cette assemblée, qu'il reviendra d'organiser notre cheminement dans les pistes que je viens d'esquisser. Par leur vote, les adhérents vont indiquer (ou non...) leur accord avec ces orientations.

---

<sup>1</sup> *Au moment même où le salarié est souverain dans l'ordre politique, il est dans l'ordre économique réduit à une sorte d'esclavage.*  
(Jean Jaurès à la Chambre des députés, nov. 1893)

SOMMAIRE

RAPPORT MORAL DU PRESIDENT	P.1
SOMMAIRE	
PROPOS INTRODUCTIF	
ELEMENTS DU CONTEXTE OPERATOIRE	P.9
QUELQUES DONNEES GENERALES	
POPULATION-CLASSES D'AGE ET STRUCTURE FAMILIALE	
EMPLOI, CHOMAGE ET REVENUS	
SCOLARITE, DIPLOMES ET NIVEAU DE QUALIFICATION	
TERRITOIRE, CADRE DE VIE ET HABITAT	
FOCUS SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES	
LE SERVICE : ORGANISATION-FONCTIONNEMENT	P.23
QUELQUES DONNEES GENERALES	
LA MISSION DE PREVENTION SPECIALISEE : ELEMENTS DE RAPPEL	
LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ENGAGES SUR LES COMMUNES DE CENON-FLOIRAC	
LES OBJECTIFS INSTITUTIONNELS : RAPPEL	
L'ACTIVITE EDUCATIVE REALISEE : ELEMENTS DE BILAN	P.28
L'ORGANISATION GLOBALE : REPARTITION-FONCTIONNEMENT	
LE TRAVAIL DE RUE : IMPLICATIONS-EXPLICATIONS	
LE TRAVAIL INDIVIDUALISE	
LE TRAVAIL COLLECTIF	
LES PERSPECTIVES	P.35
FICHE D'IDENTITÉ DE L'ASSOCIATION	
LE PERSONNEL ET LES STAGIAIRES	
LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	



Propos introductif

Ce rapport d'activité 2019 a pour ambition de retracer les actions éducatives menées par les équipes sur l'exercice 2019. Tout en restant très humble devant la complexité des pratiques, la singularité des problématiques individuelles et des enjeux liés à l'environnement dans lequel nous intervenons, notre souhait est que les éléments indiqués dans ce document viennent éclairer le lecteur sur ce qui caractérise notre mission.

Rédigé dans ce moment particulier de l'épidémie liée au coronavirus dont les impacts seront largement évoqués dans le bilan de l'exercice 2020, ce rapport se fixe deux objectifs :

- Donner quelques éléments du contexte d'intervention à partir d'une pluralité d'indicateurs issus des données INSEE et de différents rapports liés aux opérations de renouvellement urbain (première partie). La démarche, ici, vise à caractériser au mieux l'environnement opératoire et plus particulièrement le poids des structures sociales et économiques sur les publics que nous accompagnons. Les taux de chômage, les retards scolaires, les processus discriminatoires, (...) dont les populations des quartiers prioritaires sont les premières victimes, sont autant de problématiques sur lesquelles les éducateurs sont convoqués. Pour le dire autrement, l'exercice de notre mission est forcément impacté par le contexte particulier des communes dites de la rive droite.
- Le deuxième objectif vise à présenter les actions réalisées sur l'année 2019. Le mode de présentation se veut être volontairement synthétique afin de mettre l'accent sur les éléments saillants. Comme nous le verrons, là aussi les équipes ont une nouvelle fois relever le défi en se mobilisant dans tous les domaines propres à la prévention spécialisée (travail de rue, actions collectives, accompagnements, ...).

Mohamed BOULAHOUAL,  
Directeur

Août-2020

**ELEMENTS DU CONTEXTE OPERATOIRE**

QUELQUES DONNEES GENERALES  
POPULATION-CLASSES D'AGE ET STRUCTURE FAMILIALE  
EMPLOI, CHOMAGE ET REVENUS  
SCOLARITE, DIPLOMES ET NIVEAU DE QUALIFICATION  
TERRITOIRE, CADRE DE VIE, HABITAT  
FOCUS SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES

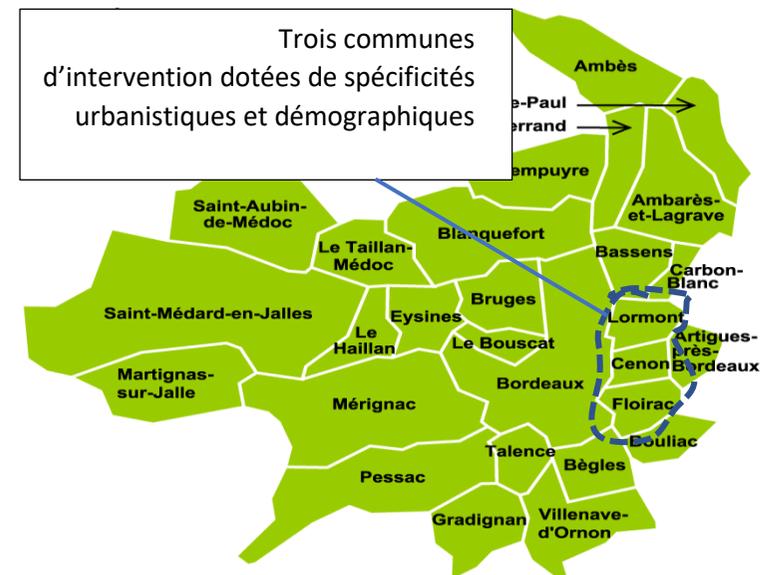
## QUELQUES DONNEES GENERALES

☑ Des communes dotées d'une superficie relativement petite (Lormont : 7,35 Km<sup>2</sup>, Cenon : 5,52 Km<sup>2</sup>, Floirac : 8,59 Km<sup>2</sup>) contre une moyenne nationale de 14,88 km<sup>2</sup>

☑ Des communes historiquement ouvrières marquées par une prédominance de l'habitat social

☑ Des communes en cours de désenclavement et faciles d'accès : bouclage de la rocade, tramway, gare intermodale à Cenon, construction de nouveaux ponts, (...)

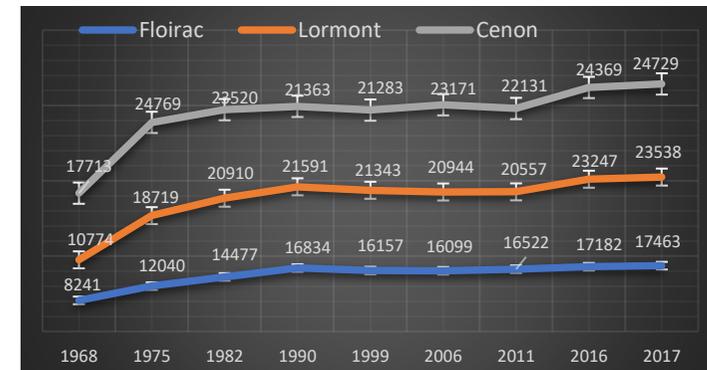
☑ Des communes soumises à une représentation du territoire en cours d'évolution via les opérations de renouvellement urbain et la construction de nouvelles infrastructures : le Rocher, l'Arena, le Parc des côteaux, (...)



## POPULATION-CLASSES D'AGE ET STRUCTURE FAMILIALE

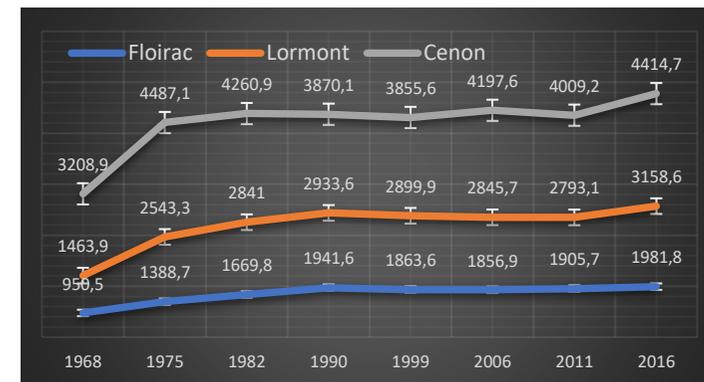
### ☑ Une progression continue de la population

- Une population en augmentation continue : 60 214 à 63 652 habitants entre 2006 et 2016 (+1%) avec de fortes variations entre 1999 et 2015 : Lormont : + 3,69%, Cenon : +15,34%, Floirac : +4,89%
- Un renouvellement de la population peu élevé avec une prévalence pour Cenon : 10,50 % pour Cenon ont résidé dans une autre commune 1 an auparavant, 7,50 % pour Floirac et 6,60 % pour Lormont



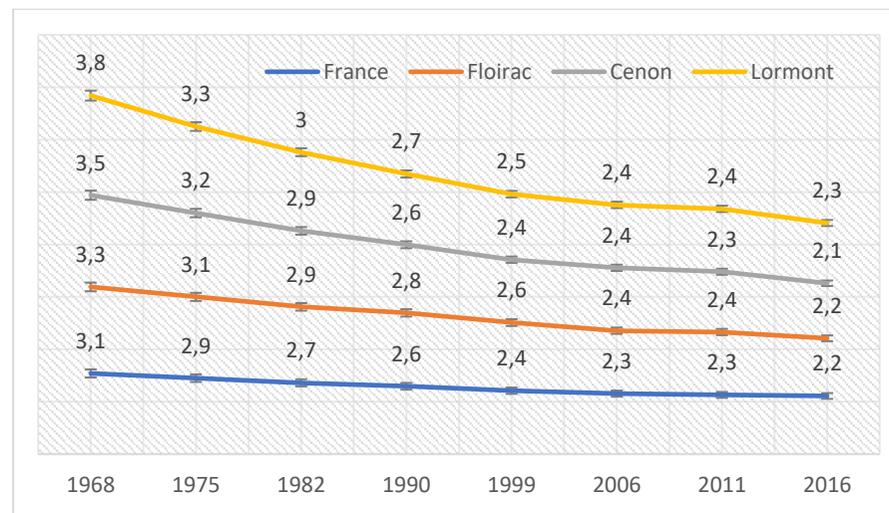
### ☑ Une densité de la population qui a doublé sur les communes de Lormont et Floirac

- La commune de Lormont est celle dont la densité de sa population a évolué le plus rapidement. Elle a doublé entre 1968 et 2016 en passant de 1463 hab./Km<sup>2</sup> à 3158 hab./Km<sup>2</sup> (contre seulement 168 hab./Km<sup>2</sup> à l'échelle nationale)
- La commune de Cenon est celle dont la densité est la plus élevée (4415 hab./Km<sup>2</sup> en 2016 pour seulement 5,52 Km<sup>2</sup> de superficie)
- La commune de Floirac se distingue par une densité moins élevée (1982 hab./Km<sup>2</sup>), une superficie plus importante et donc davantage de fonciers constructibles



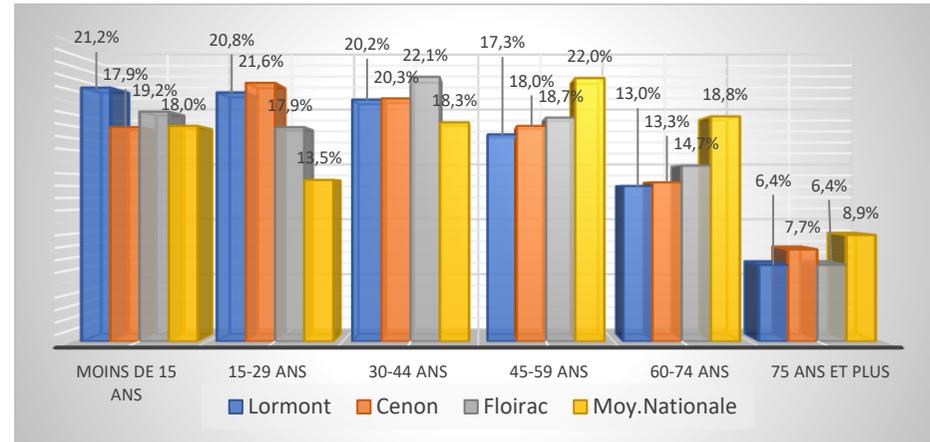
☑ Une évolution de la taille des ménages en diminution continue

- En 48 ans, la taille des ménages est passée de 3,3 à 2,3 en moyenne pour les trois communes (-1) avec une stabilisation relative à partir de la fin des années 90
- La ville de Lormont est celle dont la taille des ménages a baissé le plus sensiblement passant de 3,8 en 1968 à 2,3 en 2016 (-1,5)
- Une typologie de ménages fortement conditionnée par la taille des logements



☑ Une population plutôt jeune...

- Des écarts plus ou moins significatifs (selon la tranche d'âge) entre les trois communes
- Les moins de 29 ans représentent 42% à Lormont, 39,5% à Cenon et 37,1% à Floirac contre seulement 31,6% à l'échelle nationale



☑ ... qui évolue différemment selon les communes

- Entre 2011 et 2016, les 0-14 ans ont augmenté de 1,3% à Lormont alors qu'ils ont baissé de 0,5% à Cenon et de 0,8% à Floirac
- Sur la même période, les 15-29 ans ont augmenté de 2,3% à Cenon alors qu'ils ont diminué de 0,4% à Lormont et de 0,3% à Floirac

	CENON			LORMONT			FLOIRAC			Moy.Nationale	
	2011	2016	%	2011	2016	%	2011	2016	%	2016	%/Lor
0-14 ans (%)	18,4	17,9	-0,5	19,9	21,2	+1,3	20,0	19,2	-0,8	18,0	-3,2
15-29 ans (%)	19,3	21,6	+2,3	20,4	20,8	+0,4	18,2	17,9	-0,3	13,5	-7,3
30-44 ans (%)	19,5	20,3	+0,8	20,3	20,2	-0,1	21,2	22,1	+0,9	18,3	-1,9
45-59 ans (%)	19,3	18,0	-1,3	18,2	17,3	-0,9	20,1	18,7	-1,4	22,0	+4,7
60-74 ans (%)	13,2	13,3	+0,1	13,3	13,0	-0,3	13,9	14,7	+0,8	18,8	+5,8
75 ans et plus (%)	10,2	9,0	-1,2	7,9	7,5	-0,4	6,6	7,30	+0,7	8,9	+1,4

☑ Une structure familiale différente sur Floirac

- Des familles monoparentales deux fois plus importantes sur les trois communes par rapport à la moyenne nationale et en progression : Lormont (+4,1%), Cenon (+2,8) et Floirac (+0,8%)
- Des couples sans enfants en diminution sur Lormont (-4,5%) comparée et Cenon (-2,1%) alors qu'ils sont en progression à Floirac (+2,8%) sur la même période (2011-2016)
- Les couples avec enfants sont en diminution partout sauf à Lormont où ils passent de 44,4% à 44,8% (+0,4%) en 5 ans (2011-2016). Floirac est la commune sur laquelle la baisse est la plus sensible (-3,6%)

	LORMONT		CENON		FLOIRAC		Moy.Nat/Lormont
	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016
Familles monoparentales (%)	25,3 (+4,1%)	21,2	24,6 (+2,8%)	21,8	21,4 (+0,8%)	20,6	10,8 (-14,5%)
Couples sans enfant (%)	29,9 (-4,5%)	34,4	34,8 (-2,1%)	36,9	37,9 (+2,8%)	35,1	46,7 (+16,8%)
Couples avec enfants (%)	44,8 (+0,4%)	44,4	40,7 (-0,6%)	41,3	40,7 (-3,6%)	44,3	42,5 (-2,3%)

EMPLOI-CHOMAGE-REVENUS

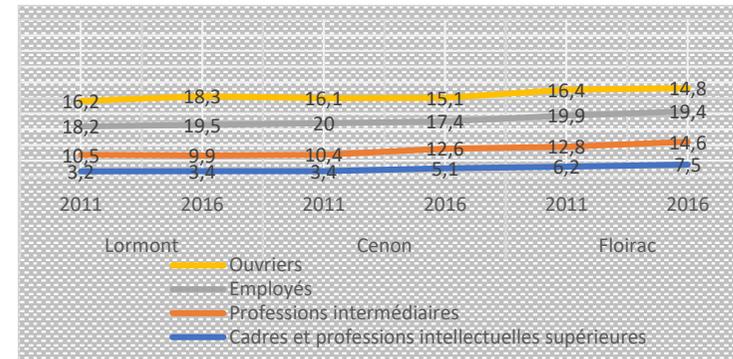
☑ Une évolution des CSP différenciée

Une diminution des catégories « ouvriers » et « employés »

- Des employés et des ouvriers en augmentation sur la commune de Lormont (+1,3% et +2,1% respectivement) alors que ces deux catégories sont en baisse à Cenon et Floirac (-2,5 % en moyenne)

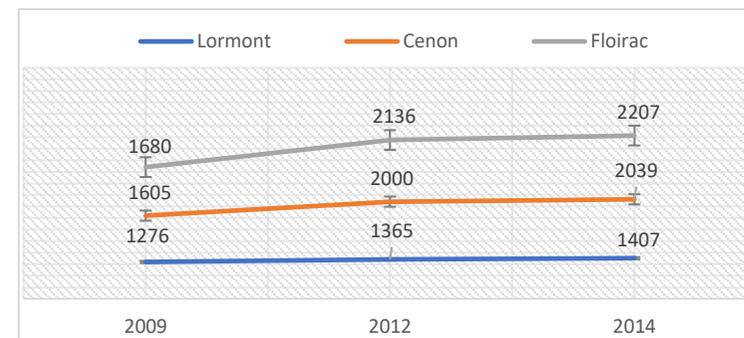
... et une augmentation des cadres et professions intellectuelles supérieures

- Une augmentation très sensible des professions intermédiaires, des cadres et professions intellectuelles supérieures sur les communes de Cenon et Floirac alors que ces deux catégories sont stabilisées, voire en baisse sur la commune de Lormont (-0,6 % pour les professions intermédiaires)



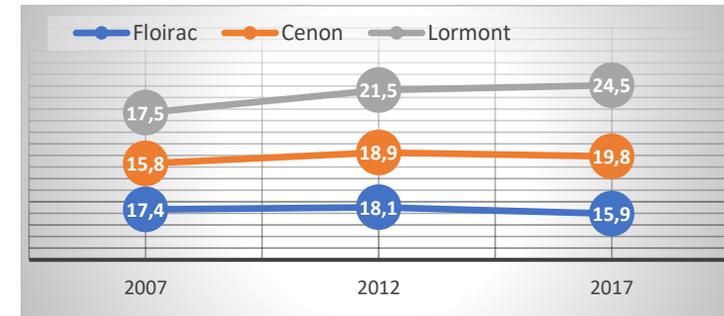
☑ Des disparités importantes de revenus

- En 2014, le salaire moyen sur la commune de Lormont est inférieur de 632 € par rapport à Cenon et de 800 € par rapport à Floirac
- Entre 2009 et 2014, le salaire moyen a augmenté de 131 € à Lormont alors qu'il a augmenté sur la même période de 434 € à Cenon et 527 € à Floirac (ce qui vient corrélérer l'évolution différenciée des CSP)

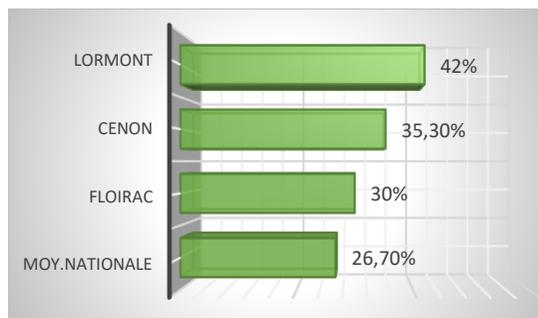


☑ Un taux de chômage en forte augmentation à Lormont

- En dix ans, le taux de chômage a augmenté de +7% sur la commune de Lormont contre seulement 2% pour Cenon, voire a reculé sur la commune de Floirac (-1,5%)



...la tendance est la même chez les moins de 25 ans



- Sur les trois communes, les taux de chômage sont nettement au-dessus de la moyenne nationale
- Ils sont 42% à être au chômage sur la commune de Lormont contre 35,3% à Cenon et 30% à Floirac...alors que la moyenne nationale est de 26,7%
- Les femmes et les jeunes sont les plus touchés par le chômage avec toutes les conséquences que cela implique sur le plan des précarités économiques, sociales et culturelles

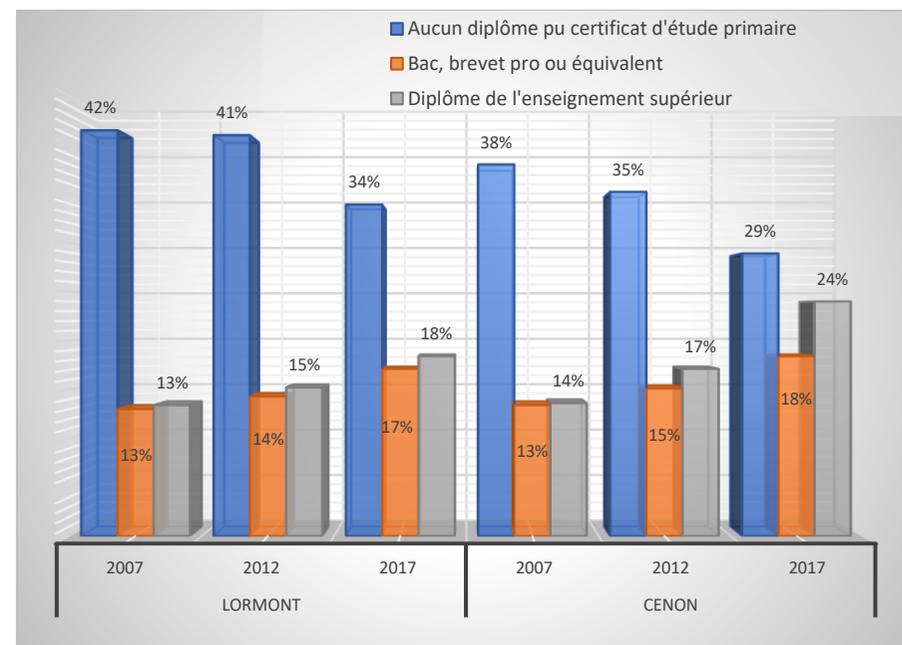
## SCOLARITÉ, DIPLOMES ET NIVEAU DE QUALIFICATION

### ☑ Diplôme : une population de plus en plus diplômée

- Les populations des deux communes (Lormont et Cenon) sont de plus en plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme avec une progression plus rapide et plus importante pour la commune de Cenon
- Entre 2007 et 2017, la part des personnes titulaires d'un BAC, d'un brevet professionnel ou équivalent est passé de 13% à 17% sur la commune de Lormont (+4%) et de 13% à 18% pour Cenon (+5%)

...l'écart entre les communes de Lormont et Cenon est encore plus significatif en ce qui concerne les diplômes de l'enseignement supérieur :

En 10 ans, cette catégorie a augmenté de 10% sur la commune de Cenon, passant de 14% à 24 % contre seulement 5% sur celle de Lormont (13% à 18%)



## TERRITOIRE, CADRE DE VIE ET HABITAT

---

Le parc immobilier des communes de la Rive Droite se caractérise par des logements plus grands que dans l'agglomération. Les T4 représentent 35% des résidences principales du territoire contre seulement 24% de celles de l'unité urbaine. Entre 2000 et 2011, sur l'ensemble des communes du GPV, 2 645 logements ont été détruits et 5 200 construits dont 1 600 logements sociaux. Les démolitions concernent principalement les quartiers Lormont-Carriet, Lormont-Génicart, Cenon-8 mai 45 et Floirac-Libération. Le nombre de logements restera identique à Lormont et sera en augmentation de 44% à Cenon. Le parc immobilier de Floirac sera multiplié presque par 4 d'ici 2025. Ces transformations territoriales et environnementales sont à la fois désirées et contestées. Le renouvellement urbain est vécu comme un « changement légitime et attendu, un rattrapage plus qu'une nouvelle ère, un changement d'image qui revalorise »<sup>2</sup>

### Un cadre de vie qui s'améliore du fait :

- Du tramway qui crée le lien entre les communes de la Rive Droite et Bordeaux renforçant ainsi l'ancrage de celles-ci dans la métropole
- Des équipements collectifs dans différents domaines
- Une amélioration de la qualité de l'environnement
- Etc.

### Et en même temps des interrogations, des réserves et un certain scepticisme...

- Le sentiment d'un décor qui s'améliore alors que les problèmes restent
- De fortes ambivalences par rapport aux effets à terme de la diversité sociale
- Des relations entre anciens et nouveaux encore incertaines
- Etc.

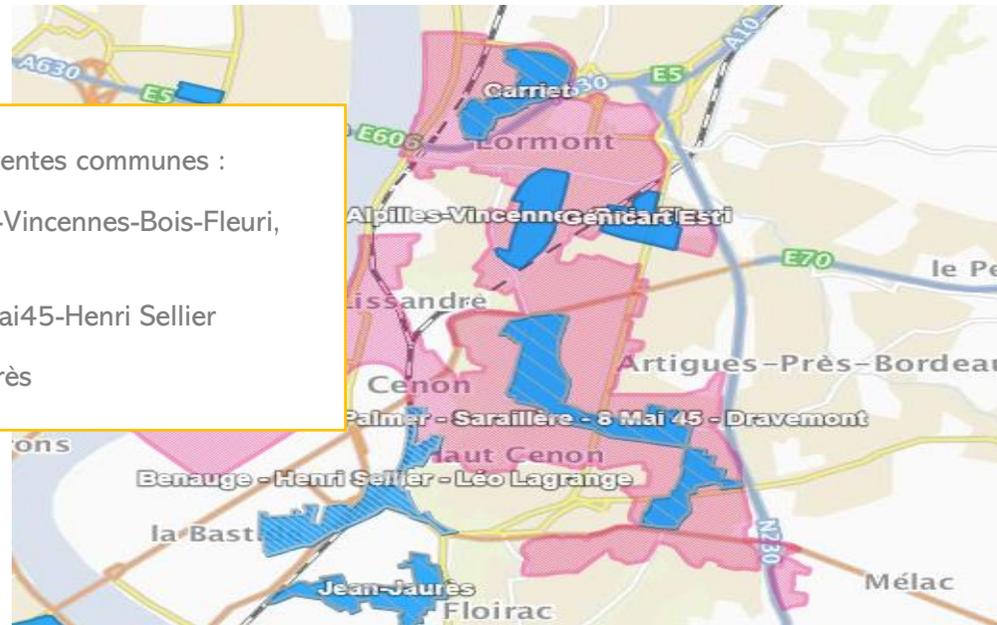
---

<sup>2</sup> Daniel Mandouze, *analyse et suivi du changement social et de l'opinion publique dans les communes du grand projet des villes*, 2008

## FOCUS SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Les quartiers prioritaires sur les différentes communes :

- Lormont : Génicart-Est, Alpilles-Vincennes-Bois-Fleuri, Carriet
- Cenon : Palmer-Saraillère-8Mai45-Henri Sellier
- Floirac : Dravemont, Jean-Jaurès

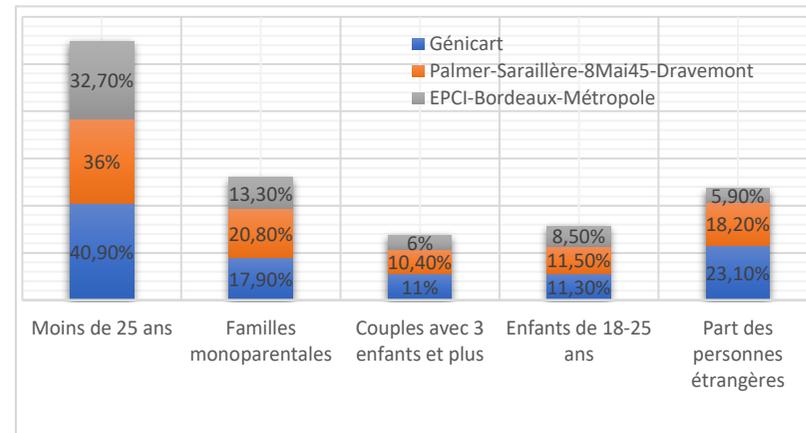


### La population

Quartier	Population	%/commune
Palmer-Saraillère-8 Mai 45-Dravemont	10 228	38 % de Cenon et 9,3 % de Floirac
Génicart-Est	3 590	17,3 %
Alpilles-Vincennes-Bois-Fleuri	3 940	19%
Carriet	3 201	15,4%
Jean-Jaurès	2 640	16%

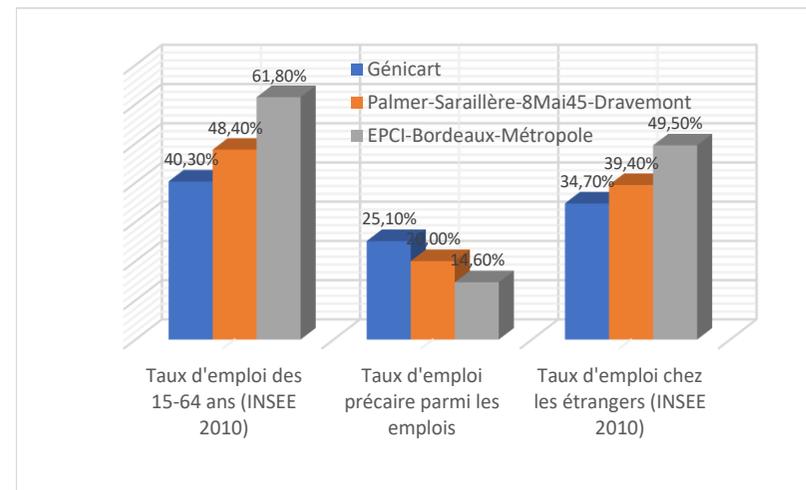
☑ Des disparités sociodémographiques importantes

- La tranche d'âge des moins de 25 ans représente 41% sur Génicart et 36% sur Palmer-Sarailière-8Mai45-Dravemont alors qu'elle n'est que de 32,7% sur Bx Métropole
- L'écart le plus significatif concerne la part des personnes étrangères. Elles représentent 23,10% sur Génicart (Lormont) contre à peine 5,90% sur Bx-Métropole



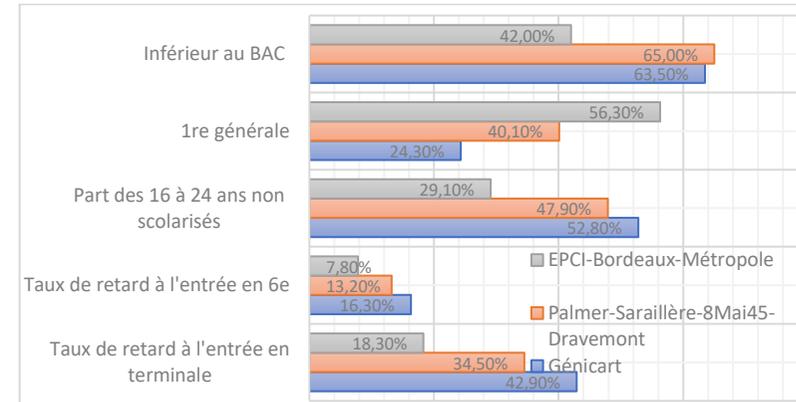
☑ Des taux d'emploi plus faibles

- Le taux d'emploi est à peine de 40% sur Génicart et 48% sur Palmer-Sarailière-8Mai45-Dravemont (PS8D) alors qu'il atteint 62% sur Bx-Métropole. L'écart est très significatif entre les quartiers prioritaires et la métropole puisqu'il atteint 14% avec PS8D et 22 % avec Génicart
- A l'échelle des quartiers prioritaires, la situation est plus préoccupante sur Génicart avec un taux d'emploi plus faible, y compris pour les personnes étrangères et un niveau d'emploi qui représente quasiment le double de celui de Bordeaux-Métropole (25,10% et 14% respectivement)



☑ Des retards scolaires importants et une prédominance d'orientations vers des filières professionnelles

- 65% des habitants de Palmer, Sarailière, 8Mai45, Dravemont ont un niveau inférieur au BAC contre 42% pour la métropole (+23%)
- Les élèves issus de Génicart sont deux fois plus nombreux à être orientés vers des voies techniques et/professionnelles que ceux issus de la métropole
- Les taux de retards à l'entrée en 6<sup>ème</sup> et terminale sont également très révélateurs des inégalités scolaires selon le milieu social et économique. Ils sont 16,3% à accuser un retard scolaire à l'entrée en 6<sup>ème</sup> et 42,90% en terminale contre seulement 7,80% et 18,30% respectivement pour les élèves métropolitains



☑ Revenus et ménages fiscaux

- Le nombre de ménages imposés sur les quartiers prioritaires est trois fois moins élevé que sur la métropole bordelaise
- Le revenu médian est deux fois moins élevé sur les quartiers prioritaires
- Le taux de pauvreté atteint 65% sur Génicart (contre seulement 20,6% pour la métropole) dont quasiment la moitié des habitants vivent avec au moins 50% des prestations sociales

	Génicart	Palmer-Sarailière-8Mai45-Dravemont	EPCI-Bordeaux-Métropole
Part des ménages imposés	22,3%	26,50%	60,80%
Revenu médian	786 €	820 €	1806 €
Taux de pauvreté (%)	64,30%	61,10%	20,60%
Allocataires dont le revenu est constitué à plus de 50% de prestations sociales	41,30%	40,50%	23,80%

## En synthèse de cette première partie,

il nous semble important de rappeler un certain nombre de points clés constitutifs de nos territoires d'intervention :

- Des communes en expansion démographique soumises à une forte densité de la population (Cenon = 4 447 hab./KM<sup>2</sup> - Moyenne nationale = 165 hab./KM<sup>2</sup>)
- Un parc résidentiel collectif public-privé important dont l'habitat social occupe parfois jusqu'à 50% de l'offre de logement (Lormont)
- Un cadre de vie qui s'améliore sous les effets combinés des opérations de renouvellement urbain et de métropolisation (désenclavement, mixité, gentrification, ...) mais qui néanmoins laisse perplexe une partie de la population
- Une structure familiale à dominante nombreuse (11% de couples avec 3 enfants à Lormont contre 6% à l'échelle nationale) avec une population plutôt jeune (15-29 ans = 21% à Cenon contre 13,5% à l'échelle nationale)
- Une population à dominante « ouvrier » - « employé » et peu qualifiée (Cf. CSP) à Lormont et Cenon avec un bémol à Floirac et présentant un taux de chômage très élevé
- Des quartiers prioritaires à forte densité de logement social recouvrant une large partie des communes (ex. 2/3 des habitants à Lormont vivent dans un QPV) avec une population majoritairement jeune, un taux de chômage très élevé (50 à 55 %) et un niveau de précarité trois fois plus important que celui de la métropole



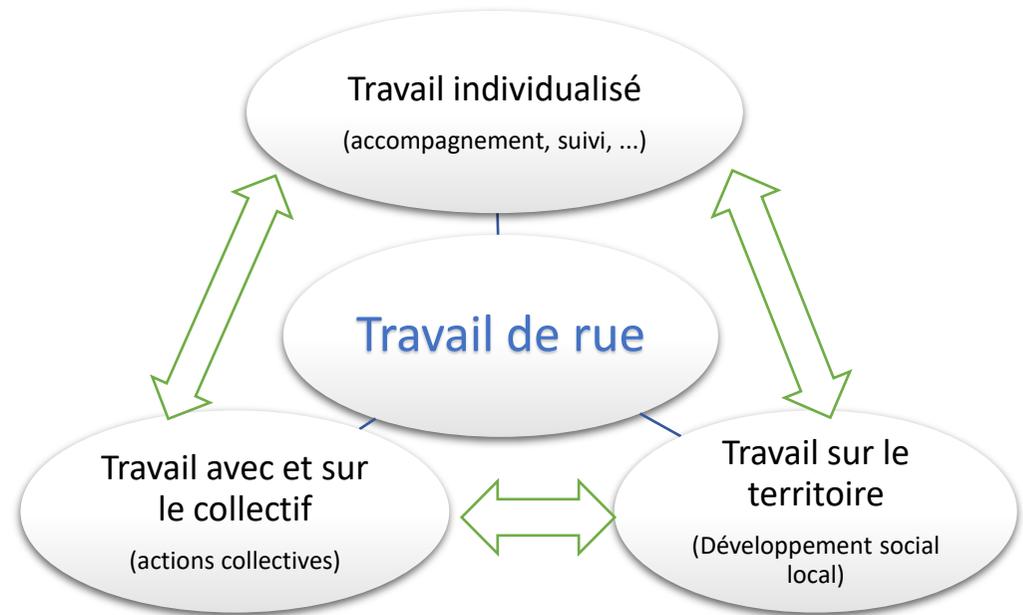
LA MISSION DE PREVENTION SPECIALISEE : ELEMENTS DE RAPPEL

☑ Trois grands principes opératoires

	<b>LIBRE ADHESION</b>	•La relation jeune/éducateur est librement choisie. Ce principe exprime la nécessité "d'aller vers" (les jeunes)
	<b>RESPECT D'ANONYMAT</b>	•Assure qu'il n'existe aucune représentation personnalisée tel qu'un dossier concernant les jeunes
	<b>NON-MANDAT NOMINATIF</b>	•Action non soumise à une décision de prise en charge émanant d'une autorité administrative ou judiciaire

Le travail de rue est positionné au centre du schéma ci-contre afin de souligner la fonction centrale et principale de ce mode opératoire. Le travail individualisé, collectif et territorialisé sont une conséquence et un moyen de consolidation de cette forme d'intervention qui est propre à la mission de prévention spécialisée.

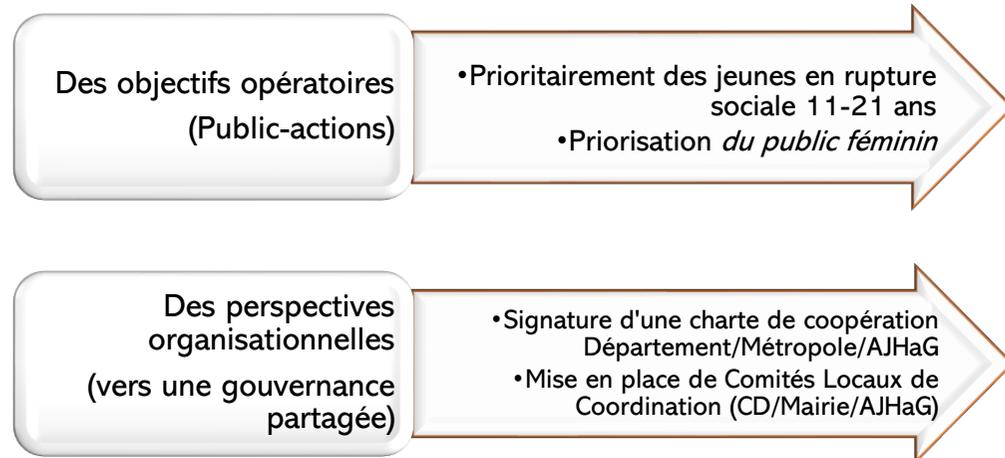
☑ Quatre supports d'action



☑ Des objectifs opérationnels et organisationnels

La mission de prévention spécialisée est cadrée par différents documents dont le schéma départemental de la prévention spécialisée<sup>3</sup> qui rappelle en substance les principes fondateurs et précise la typologie du public-cible (prioritairement des jeunes en rupture sociale et institutionnelle âgés entre 11 et 21 ans)

Depuis 2019, une charte de coopération est signée entre le département, la métropole et les associations dans le but de tendre vers une gouvernance partagée. Le processus est en cours d'élaboration.



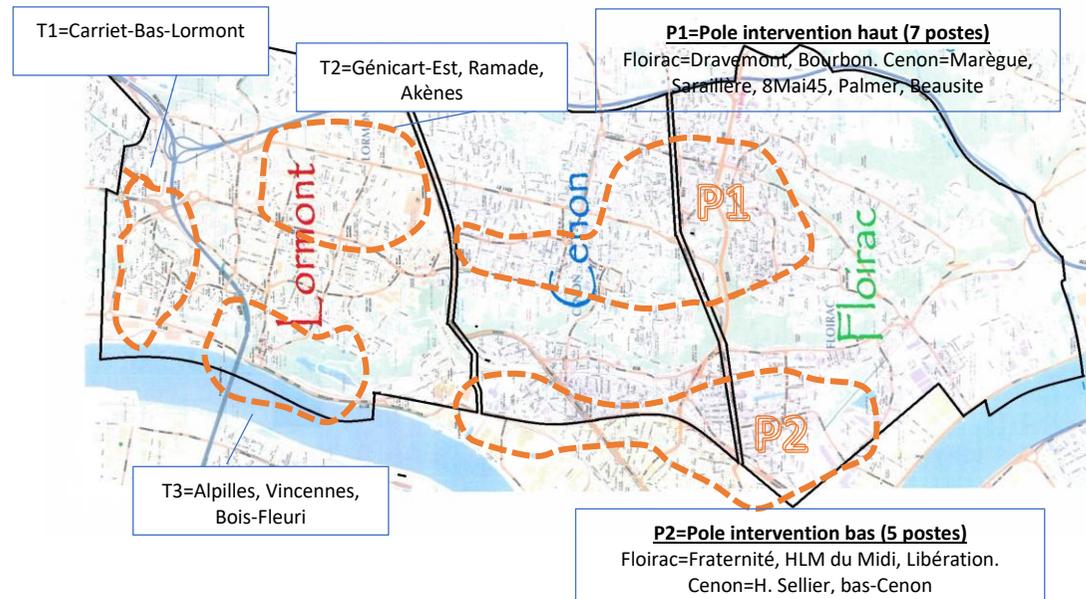
<sup>3</sup> 2017-2022

## LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ENGAGES SUR LES COMMUNES DE CENON-FLOIRAC

Les changements opérés ont démarré en septembre 2019 suite à la suppression d'un poste de chef de service éducatif.

Dès lors, il a fallu réfléchir à de nouvelles modalités de fonctionnement qui n'altèrent pas notre mission sur les différentes communes. Les trois objectifs sous-tendus par la démarche entreprise sont :

- 1-garantir le même niveau de prestations en direction des publics
- 2-pérenniser notre ancrage territorial (partenariat, présence sociale, ...)
- 3-organiser le fonctionnement de manière à le rendre « pilotable » par un seul chef de service éducatif.



### ☑ Un processus en trois phases

- 1- Fusion des équipes de Cenon et Floirac ; décision qui vient mettre fin à une spécificité historique de l'association sur le plan de la distribution de ses moyens éducatifs (une commune → une équipe éducative → un Chef de Service Educatif)
- 2- Création de deux grands territoires d'intervention (T1 et T2) adossés à un certain nombre de logiques et de cohérences territoriales trans-communales (unité urbaine, mobilité spatiale des jeunes, partenariat, ...) ; décision qui vient mettre fin à un découpage territorial historique fondé principalement sur les QPV
- 3- Création de deux grands pôles d'intervention (P1 et P2) ayant vocation à couvrir prioritairement les QPV inscrits dans chacun des grands territoires T1 et T2.

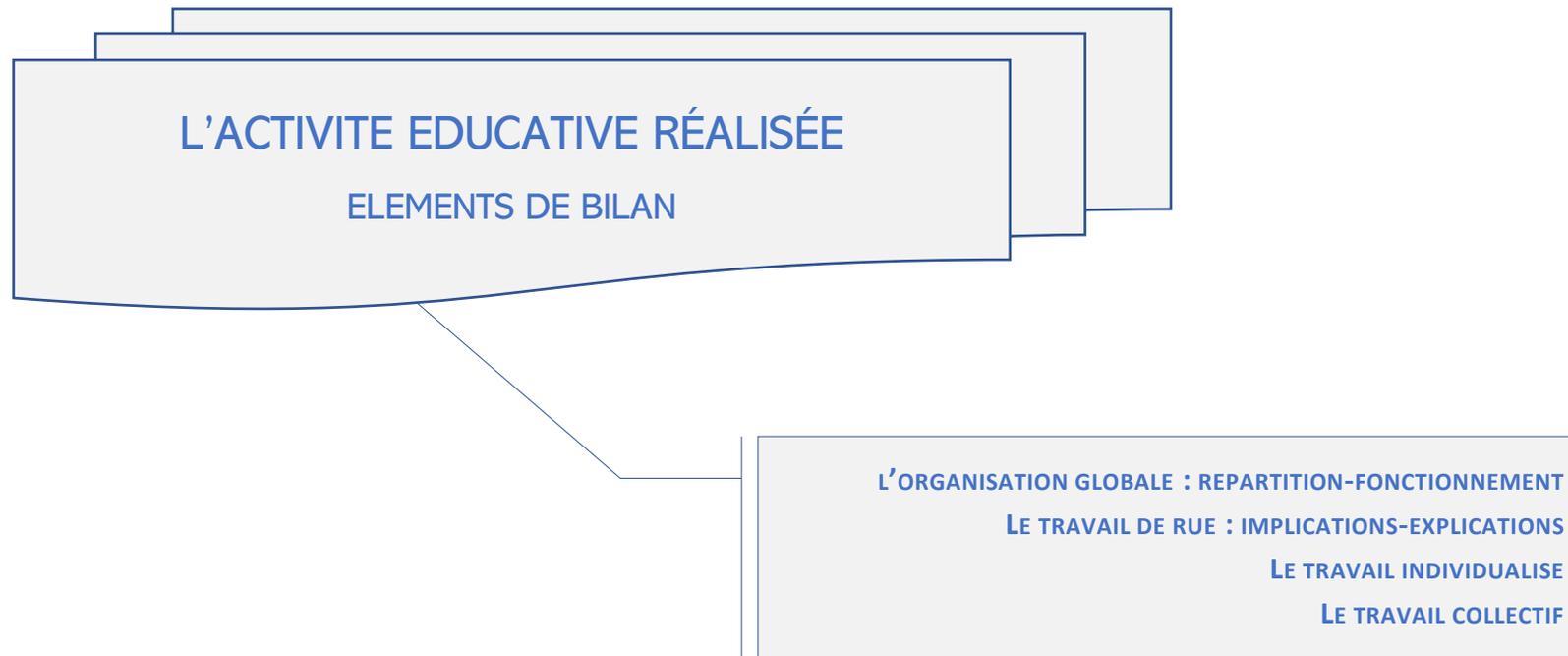
## LES OBJECTIFS INSTITUTIONNELS : RAPPEL

### ☑ Des objectifs référés aux valeurs incarnées dans le projet associatif

Le schéma ci-dessous donne une représentation simplifiée des valeurs portées par le projet associatif. Elles sont au cœur de tout projet ou entreprise institutionnel. Les objectifs institutionnels constituent de ce point de vue une déclinaison opératoire de cet ensemble d'orientations associatives. Ils sont au nombre de quatre :

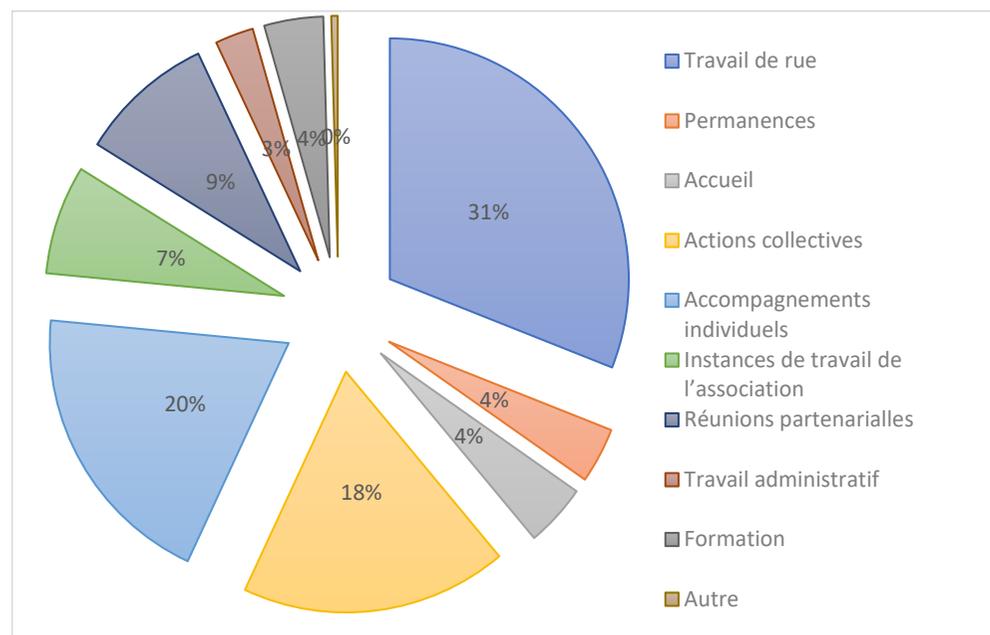
- Œuvrer dans le sens de l'inclusion sociale et institutionnelle des publics accompagnés
- Initier et participer aux actions visant à améliorer le *bien vivre ensemble*
- Poursuivre le processus d'intégration territoriale des interventions afin d'anticiper les besoins
- Œuvrer dans le sens d'une connaissance du milieu, de l'expertise et de l'analyse territoriale pour une meilleure adaptation de l'offre de service





## L'ORGANISATION GLOBALE : REPARTITION-FONCTIONNEMENT

- ☑ 77 % du temps de travail des équipes est consacré à la relation aux publics<sup>4</sup>
- ☑ Environ un tiers de l'activité éducative est dédiée au travail de rue (31%)
- ☑ Le temps passé dans le cadre des accompagnements individuels et des actions collectives est quasiment le même (20% et 18% respectivement)

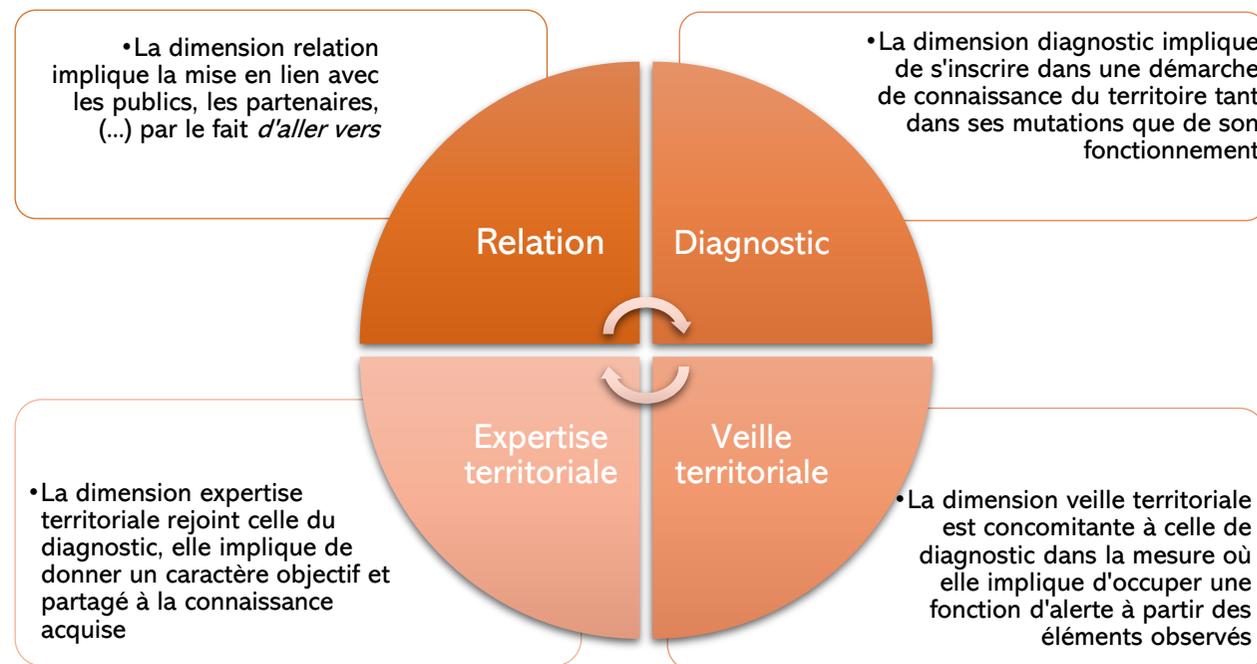


<sup>4</sup> Travail de rue, permanences, accueil, actions collectives, accompagnements individuels

## LE TRAVAIL DE RUE : IMPLICATIONS-EXPLICATIONS

☑ Le travail de rue n'est pas seulement un moyen qui permet d'aller vers les jeunes.

Ce support, qui fait à la fois la spécificité et l'originalité de la prévention spécialisée, recouvre d'autres dimensions qui sont aussi importantes que la relation aux jeunes dans le contexte actuel d'une profonde mutation des territoires d'intervention (Cf. schéma ci-contre).

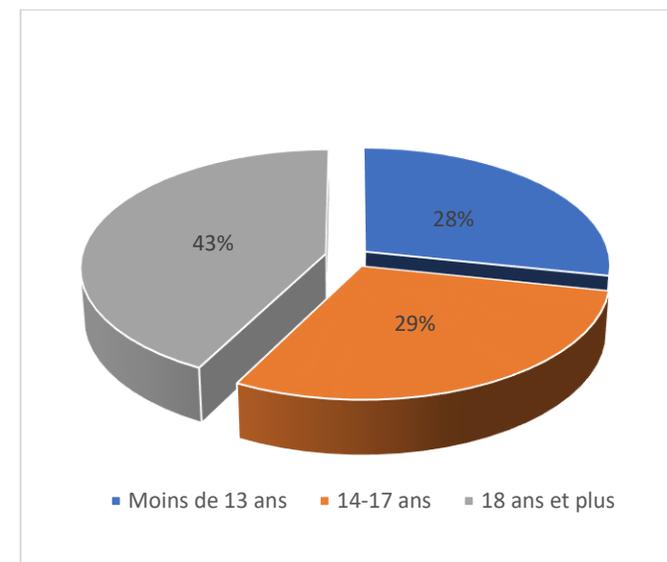


## LE TRAVAIL INDIVIDUALISE

### ☑ Les jeunes rencontrés<sup>5</sup>

...le travail de rue est le moyen le plus utilisé pour rencontrer les jeunes...

- 2210 jeunes ont été rencontrés durant l'année 2019
- Quasiment la moitié des jeunes rencontrés sont majeurs (43%)
- Les filles sont quatre fois moins nombreuses à avoir été rencontrées (26%) par les équipes éducatives
- Deux-tiers des jeunes ont été rencontrés dans le cadre du travail de rue (66%) et 21 % l'ont été par le biais des actions collectives

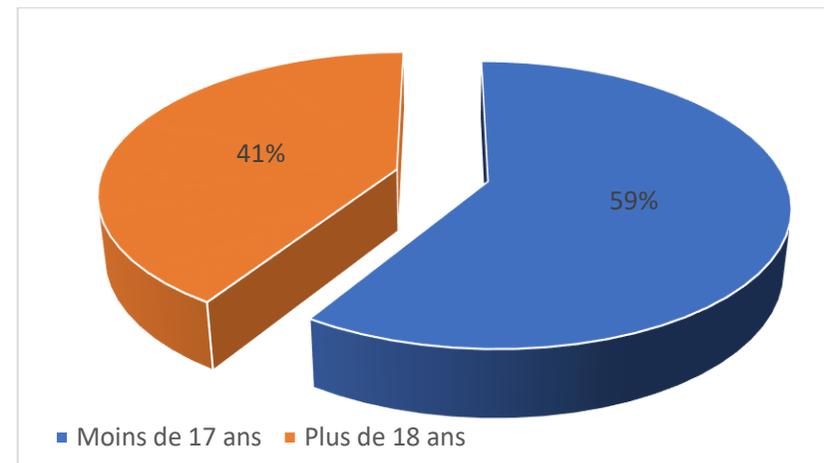


<sup>5</sup> Définition : Jeune à minima identifié et rencontré plusieurs fois, avec lequel l'association a eu plusieurs échanges (qu'il bénéficie ou non d'un accompagnement). Les « contacts » ne sont pas comptabilisés ici (= rencontre sans suite) - (Cf. CRM)

☑ Les jeunes accompagnés<sup>6</sup>

...les jeunes accompagnés sont rencontrés principalement dans le cadre du travail de rue ...

- 967 jeunes ont été accompagnés dont 294 filles (30%)
- Les ados et les jeunes adultes (14-21 ans) représentent quasiment les deux-tiers des jeunes accompagnés
- La moitié des jeunes filles accompagnées sont adolescentes (14-17 ans)
- Plus d'un jeune accompagné sur deux est scolarisé, en formation ou en stage rémunéré
- Un jeune accompagné sur quatre n'est inscrit dans aucun dispositif (NEET<sup>7</sup>)

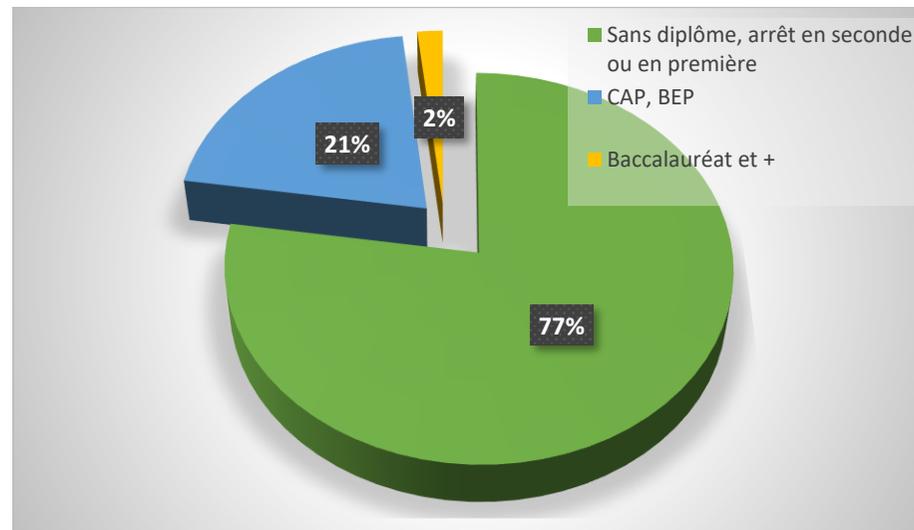


<sup>6</sup> Jeune accompagné individuellement, en demande d'un soutien éducatif personnalisé autour de son projet ou de problématiques définies, ou dans le cadre de la protection de l'enfance (accompagnement identifié et validé en instance de régulation ou par le Chef de service ou le Directeur) - (Cf. CRM)

<sup>7</sup> Not in Education, Employment or Training

Trois jeunes accompagnés sur quatre n'ont aucun diplôme...

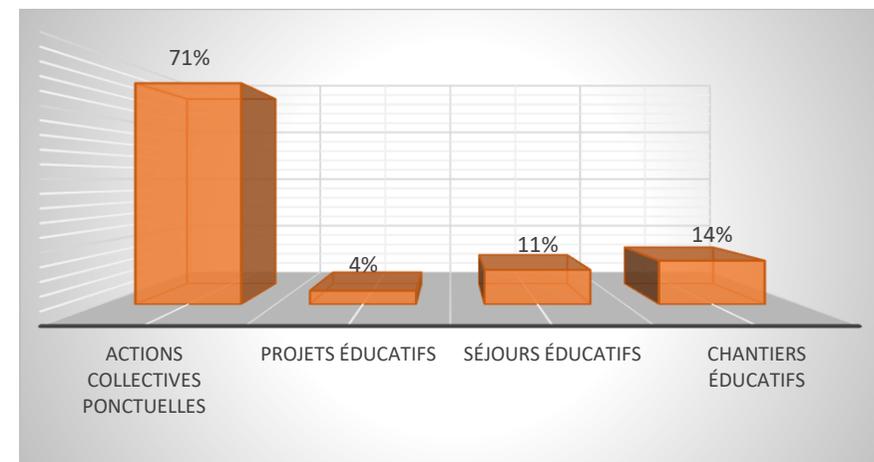
- La plupart des jeunes majeurs accompagnés vivent encore chez leurs parents (72%)
- Un peu plus d'un tiers des jeunes a été accompagné pour la première fois par l'association dans le courant de l'année 2019 (38%)
- Les deux problématiques les plus travaillées par les équipes éducatives relèvent du comportement (24%) et de la protection de l'enfance (21%)



## LE TRAVAIL COLLECTIF

Durant l'année 2019, 136 actions collectives<sup>8</sup> ont été réalisées au bénéfice de 2 251 personnes<sup>9</sup> dont 37% de jeunes filles

- Trois jeunes sur quatre ont participé aux actions dites ponctuelles<sup>10</sup> (71%)
- 13% ont participé aux projets éducatifs<sup>11</sup>
- 5% ont participé aux séjours éducatifs<sup>12</sup>
- 5% ont participé aux chantiers éducatifs<sup>13</sup>
- Deux-tiers des jeunes ayant participé aux actions collectives sont inscrits dans une démarche d'accompagnement éducatif



<sup>8</sup> « L'action collective est parfois utilisée pour des « prétextes à la rencontre » afin d'entrer en contact avec le public cible. Mais elle est aussi un outil important dans l'accompagnement éducatif avec le jeune car elle peut permettre d'engager un processus d'apprentissage à la fois ludique et discipliné, lui permettant d'acquérir de la confiance. « L'action collective peut-être une porte d'entrée, un passage, une continuité ou un résultat de l'action globale » (guide international sur la méthodologie du travail de rue à travers le monde. Les actions collectives prennent des formes multiples, avec toujours un objectif socio-éducatif à atteindre » (Cf. CRM)

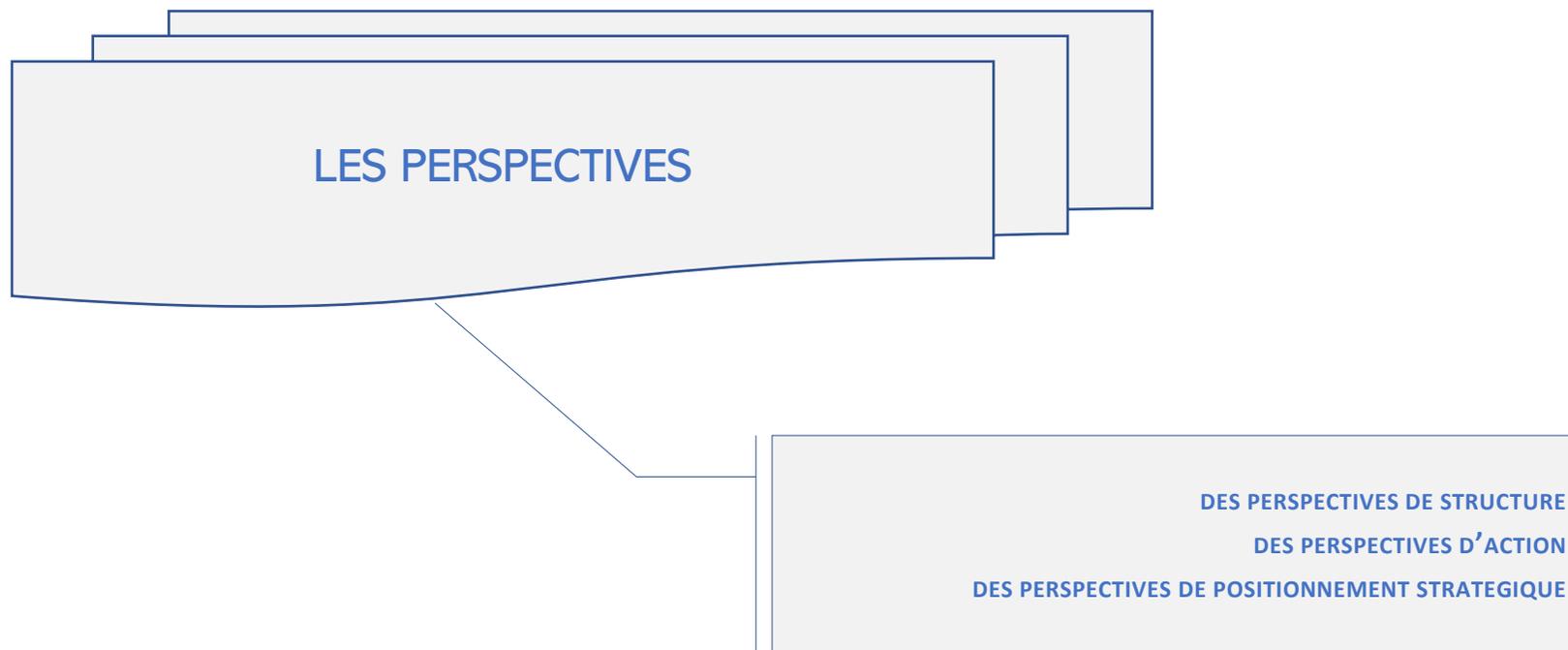
<sup>9</sup> Sont comptabilisées ici les personnes ayant participé aux actions dites de développement local (actions en pieds d'immeuble) dont le nombre peut parfois être très conséquent

<sup>10</sup> Sorties à la journée, tournois de foot, fête du quartier, ...

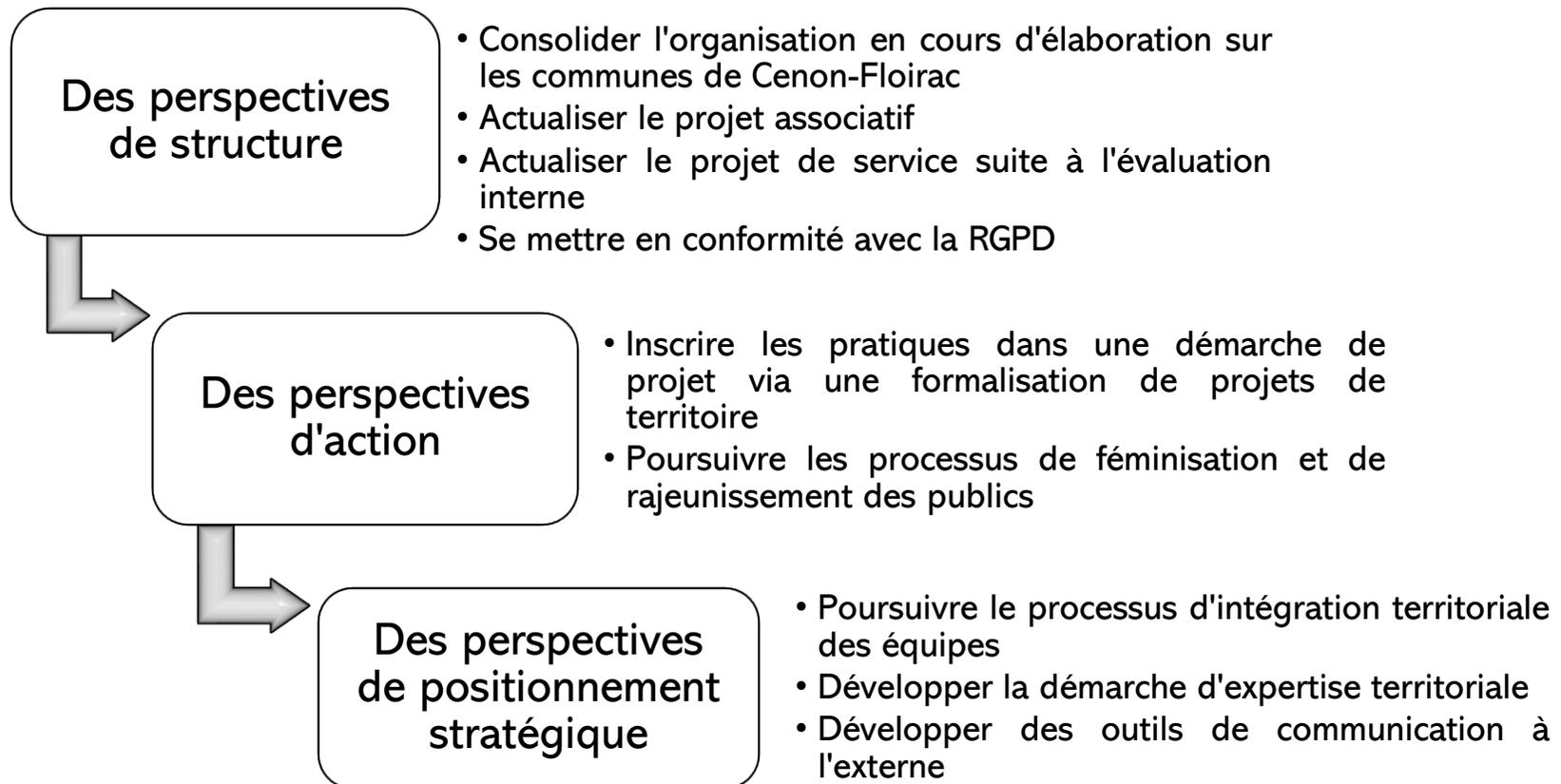
<sup>11</sup> Les projets de groupe, inscrits dans une durée, avec des objectifs identifiés

<sup>12</sup> S'inscrit dans l'accompagnement global du jeune. Ce temps de loisir est préparé avec les jeunes et à visée éducative

<sup>13</sup> Outil d'insertion sociale utilisé dans l'accompagnement du jeune. A pour objectifs de mesurer les motivations, la capacité d'adaptation, de guider les premiers pas vers une insertion professionnelle.



DES PERSPECTIVES DANS TROIS DOMAINES





**LE PERSONNEL ET LES STAGIAIRES**

<b>ACUNA Hugo</b>	Éducateur Spécialisé	<b>LALANNE Karelle</b>	Psychologue
<b>BEN MOUSSA Imane</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>LECLERCQ Vincent</b>	Éducateur
<b>BLANCHARD Alice</b>	Éducatrice	<b>MAZOU Myriam</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>BOUAJAJ Faysal</b>	Éducateur Spécialisé	<b>MEYER Elisabeth</b>	Secrétaire Comptable
<b>BOULAHOUAL Mohamed</b>	Directeur	<b>MOUFTAH Abdelilah</b>	Éducateur Spécialisé
<b>BOUZABOUN Karim</b>	Educateur Spécialisé	<b>MOUGHIT Fatiha</b>	Educatrice
<b>CHAOUCHI Nassima</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>NDIAYE Abdoulaye</b>	Chef de Service Éducatif
<b>CIONA Frédérique</b>	Secrétaire	<b>NDIAYE Alfred (stagiaire)</b>	Stagiaire ES 2019-2020
<b>DA CUNHA Morgane</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>NDIAYE Ramata</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>DAIMALLAH Yamina</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>NOËLLE Camille</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>DAROUJI Kenza</b>	Stagiaire Psychologue	<b>NOVELLA Marina</b>	Cheffe de Service Éducatif
<b>DE SOUZA CORNELIS Lisa</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>ONADJA Corneille</b>	Éducateur Spécialisé
<b>DEBOCQ Ezilda</b>	Stagiaire ES 2019-2020	<b>PANNUTI Marion (apprentie)</b>	Apprentie Éducatrice Spécialisée
<b>DÉPIÉ Faustin</b>	Éducateur Spécialisé	<b>PEYSSARD Christian</b>	Chef de Service Éducatif
<b>DUCONSEIL Carole</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>PICHOU Teddy (stagiaire)</b>	Stagiaire ES 2020-2021
<b>DUMAS Nelly</b>	Éducatrice Spécialisée	<b>REY Guillaume</b>	Éducateur
<b>EL MOUTAKKAF Mohammed</b>	Éducateur Spécialisé	<b>RIGAUT Sylvaine</b>	Cheffe de Service Administratif & Financier
<b>ESTAY Nicolas</b>	Éducateur	<b>ROUSSEL Maud</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>FERRANDO Annie</b>	Secrétaire	<b>SANJUAN CONDÉ Ainhoa</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>GAUTHIER Karine</b>	Secrétaire	<b>TABBIZA Latifa</b>	Éducatrice
<b>G'BAMY Mathias</b>	Éducateur Spécialisé	<b>TISSOT Caroline</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>JAKOU Loïc (stagiaire)</b>	Stagiaire ES 2019-2020	<b>VILLEREAU Emilie</b>	Éducatrice Spécialisée
<b>JOBERT Paul</b>	Éducateur Spécialisé	<b>ZIDOUK Anis (stagiaire)</b>	Stagiaire ES 2020-2021
<b>KHALEF Mounir</b>	Éducateur Spécialisé		

**LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**Membres élus  
(AG du 02/04/2019)**

BELFQUIH	Driss
DELLES	Jean
DOQUET	Régis
FAZANI	Mohamed
GHALI	Miloud
KECHICH	Abdelkader
KHADRAOUI	Mohamed
MALLARD	Amina
SABI	Fatima
SEGUIER	Bernard

**Membres de Droit**

- Conseil Départemental de la Gironde
  - ◊ **M. GLEYZE**, Président
  - ◊ **Mme AUDOIT**, Directrice Générale Adjointe Chargée de la Jeunesse, de l'Éducation, des Sports et de la Vie Associative
  - ◊ **Mme CERVELLE**, Directrice de la Direction Jeunesse de l'Éducation et de la Citoyenneté
- Caisse d'Allocations Familiales : **M. DEMILLY**, Directeur
- Tribunal pour Enfants-secteur Lormont : **M. GERBLER**, Vice-Président et Coordonnateur
- Conseillers Départementaux : **Mme DEXPERT et M. TOUZEAU**
- Municipalités ci-dessous :

**Composition du Bureau  
(CA du 09/04/2019)**

Président : DOQUET Régis  
 Vice-Présidente : MALLARD Amina  
 Vice-Président : KHADRAOUI Mohamed  
 Trésorier : GHALI Miloud  
 Secrétaire : BELFQUIH Driss

**LORMONT**  
**JEAN TOUZEAU**  
 Maire &  
 Conseiller Départemental

REPRÉSENTANTS :  
 ◊ **MME EDNO-BOUFAR**  
 ◊ **M. RIVAILLE**

**CENON**  
**JEAN-FRANÇOIS EGRON**  
 Maire

REPRÉSENTANTES :  
 ◊ **MME ALVEZ**  
 ◊ **MME GUNDER**

**FLOIRAC**  
**JEAN-JACQUES PUYOBRAU**  
 Maire

REPRÉSENTANTE :  
 ◊ **MELLE LACUEY**

\* \*  
\*