**Une éducatrice en situation : pourquoi j’accepte ce rôle**

**Propos recueillis par Guy Benloulou**

Lise Nathanson est coordinatrice — mais pas chef ! — en prévention spécialisée depuis deux ans. Certes on peut « l’utiliser ». Mais qui ? La direction ? L’équipe ? Les usagers ? Ou tout le monde ? Pour cette travailleuse sociale les avantages sont plus importants que les inconvénients. Elle s’en explique.

**Comment êtes-vous devenue coordinatrice d’une équipe éducative d’un club de prévention spécialisée ?**

Employée comme éducatrice spécialisée dans un club de prévention parisien depuis fin 1994, je suis devenue en 1999 le plus ancien membre d’une équipe éducative, comprenant quatre éducateurs et un psychologue. Nous avons un directeur général pour toute l’association qui comprend de nombreuses structures à Paris et en région parisienne. Au fil des mois, il nous est apparu que nous manquions de structuration, de fil conducteur et de sens global donnés à l’action. C’est la raison pour laquelle, nous avons souhaité mettre en place une nouvelle organisation du club, en cooptant un coordinateur de l’équipe. C’est ainsi que j’ai été nommée coordinatrice de l’équipe de prévention en janvier 2000, et ce, pour une période d’un peu plus d’un an, jusqu’à la rédaction du rapport d’activités demandé par la DASES. En mars 2001, ma fonction sera reconduite ou bien un nouveau coordinateur sera nommé.

**Quelles sont vos principales missions ?**

Voici comment se dessine ma fonction de coordinatrice (et elle est toujours en cours d’élaboration…)

 Le coordinateur (ou la coordinatrice) sous statut « cadre », n’occupe pas de position hiérarchique vis-à-vis de l’équipe éducative. Son rôle consiste alors : à assurer l’animation au sein de l’équipe ; aider à l’élaboration des projets ; veiller à la coordination des divers éducateurs ; favoriser les échanges entre eux. Cette fonction ne comprend pas la régulation du fonctionnement institutionnel.

 De plus, il aide à la rédaction des projets (action à venir, projet éducatif du club), des écrits théoriques, comptes rendus d’activités.

 Il constitue également un repère relatif à l’éthique du travail social, de par son expérience et sa connaissance des lois concernant le travail social.

À l’heure actuelle, la fonction de coordinateur n’est pas définie par les textes officiels (Convention collective de 1966) et constitue ainsi un « mot-valise », avec toutes les dérives possibles que ce flou peut entraîner. Elle est donc à inventer (ou à réinventer) et à formaliser dans un but de clarification du travail social et de reconsidération d’un travail peu reconnu encore par les pouvoirs publics.

**En quoi ces fonctions diffèrent-elles de celles d’un chef de service éducatif ?**

À la lumière de ma courte expérience de coordinatrice, un intérêt majeur de cette fonction semble résider dans le fait que le coordinateur est sans doute plus proche du terrain et des réalités concrètes du travail social qu’un chef de service ou qu’un directeur. Le coordinateur n’est pas détaché du terrain, se réservant un temps pour le travail de coordination.

À la différence d’un directeur, d’un chef de service ou d’un attaché de direction, le coordinateur n’occupe pas non plus de position hiérarchique par rapport à l’équipe éducative ; il ne pose pas de sanctions par exemple. Ainsi cette fonction permet-elle à l’équipe de prévention de fonctionner avec un sentiment d’autonomie. Or, cette autonomie est fondamentale en prévention : davantage encore que pour l’éducateur de maison d’enfants à caractère social ou d’action éducative en milieu ouvert pour lequel le mandat judiciaire (ou administratif) vient cadrer la mission, la prévention exige des éducateurs une forte autonomie, un sens des responsabilités aigu et un solide esprit d’initiative.

S’il est clair que le coordinateur n’occupe pas de position hiérarchique au sein de l’équipe, cette position ne peut se tenir qu’à condition que la fonction hiérarchique soit tenue par quelqu’un d’autre. S’il s’agit d’une petite structure comme la nôtre, un directeur général, attaché à l’ensemble des établissements de l’association, fait l’affaire, alors qu’un directeur, un chef de service, ou un attaché de direction supplémentaire, risquerait de paralyser l’action. Mais il est tout de même nécessaire que cette personne, quel que soit son statut exact, puisse de façon discrète mais efficace être garante du bon fonctionnement de l’équipe, du respect de l’éthique professionnelle et de la qualité du travail réalisé par chacun. Si les fonctions respectives du coordinateur et de la personne occupant une fonction hiérarchique ne sont pas clairement définies, il y a fort à parier que le coordinateur risque de faire « tampon » entre la direction et l’équipe éducative.

Ne soyons pas naïfs non plus. Il est évident que si notre directeur général a accepté ma cooptation en tant que coordinatrice du club de prévention, c’est parce que cette nomination aussi l’arrangeait, le déchargeant d’une partie importante du travail d’encadrement, sans pour autant avoir à nommer un chef de service, un directeur ou un attaché de direction pour lesquels il aurait fallu créer un poste, avec un salaire correspondant à la fonction ; ce que le budget global alloué par la DASES semble ne pas permettre actuellement.

**Cela signifie-t-il que le métier de coordinateur (rice) est une déqualification ?**

Loin de moi l’idée que la fonction de coordinateur est une sous-fonction permettant au directeur de ne pas nommer de chef de service, mais il ne faudrait pas que profitant d’une situation qui les arrange, les autorités de tutelles ferment les yeux sur le travail important que le coordinateur est mené à faire que ce soit en prévention ou dans d’autres structures, sans que cela soit reconnu et salarié en rapport avec le travail spécifique qu’il est appelé à pratiquer.

Avant tout, il faudrait réunir tous les intéressés et ouvrir le débat (comme vous le faites) avec les pouvoirs publics… L’objectif serait de parvenir à une définition officielle dans les textes de la fonction de coordinateur. À l’heure où leur nombre se multiplie, n’est-il pas bon de s’interroger ensemble sur une définition et de sortir des flous inter- institutionnels qui quels que soient leur intérêt et leur mérite, restent fragiles, instables, et isolés ?