



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction interrégionale de la protection judiciaire
de la jeunesse Grand-Centre**

MARCHE PUBLIC DE SERVICES

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (CCTP)

POUVOIR ADJUDICATEUR

**Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse
Grand-Centre (DIR PJJ GC)
30 Boulevard Clémenceau
21000 Dijon**

OBJET DE LA CONSULTATION

Marché relatif aux prestations intellectuelles
Accompagnement d'équipe au bénéfice des services et unités de la DIR PJJ GC :
Analyse de la pratique ou/ et supervision d'équipe (lots 1 à 12 lots)
et régulation d'équipe (lot 13)



**Attention : Relance uniquement du lot 7 en raison d'une déclaration sans suite
lors de la consultation initiale.**

**Les autres lots ont déjà été attribués et ne font pas l'objet de la présente
procédure**

Sommaire

1	GLOSSAIRE	3
2	PREAMBULE	4
2.1	LA DIRECTION DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE (DPJJ)	4
2.2	LA DIRECTION INTERREGIONALE DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE GRAND-CENTRE (DIR PJJ GC) 5	
3	OBJET DU MARCHE.....	6
3.1	PRESENTATION DE L'ACCOMPAGNEMENT D'EQUIPE A LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE	6
3.2	LES DISPOSITIFS OBJET DU MARCHE.....	7
3.2.1	<i>L'analyse de la pratique</i>	7
3.2.2	<i>La supervision</i>	7
3.2.3	<i>La régulation d'équipe</i>	7
3.3	LE ROLE DU PRESTATAIRE /INTERVENANT DANS LES DISPOSITIFS DU MARCHE	7
4	CONDITIONS DE REALISATION	9
4.1	PROCESSUS POUR LE CHOIX DU TYPE DE PRESTATION	9
4.1.1	<i>Analyse de la pratique ou supervision d'équipe</i>	9
4.1.2	<i>La régulation d'équipe</i>	10
4.2	LIEU D'INTERVENTION	10
4.3	RYTHME DES SEANCES, DUREE ET FORMAT DE L'INTERVENTION	10
4.3.1	<i>Analyse de la pratique et supervision d'équipe</i>	10
4.3.1.1	Planning.....	10
4.3.1.2	Nombre de séances, durée et périodes au cours de l'année	10
4.3.1.3	Séance de co-construction	10
4.3.2	<i>Régulation d'équipe</i>	11
4.4	LES PARTICIPANTS	11
4.5	LES PRESENCES / ABSENCES DES PARTICIPANTS.....	11
4.5.1	<i>Analyse de la pratique et supervision d'équipe</i>	11
4.5.1.1	Nombre minimal de participants aux séances / information / annulation séance.....	12
4.5.1.2	Suivi présence / absence – feuille d'émargement.....	12
4.5.2	<i>Régulation d'équipe</i>	12
4.6	EVALUATION : SEANCE DE BILAN ET CO-CONSTRUCTION.....	12
4.6.1	<i>Analyse de la pratique et supervision d'équipe</i>	12
4.6.1.1	Réunion de bilan à mi-parcours de la prestation	13
4.6.1.2	Réunion de co-construction de l'année à venir et bilan de fin d'année.....	14
4.6.1.3	Réunion de bilan du marché	14
4.6.2	<i>Régulation d'équipe</i>	14

1 GLOSSAIRE

Les termes recensés dans le document :

Termes	Abréviations	Définitions
Direction de la protection judiciaire de la jeunesse	DPJJ	
Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand-Centre	DIR PJJ GC	
Direction de la DIRPJJ GC	DIR GC	
Directions territoriales	DT	
Services - établissements		Les services et/ou établissements regroupent une ou plusieurs unités.
Directeur de service	DS	
Unités éducatives	Unité	L'unité est constituée d'une équipe de personnels de fonctions différentes et complémentaires qui œuvre autour d'une même mission.
Responsable d'unité éducative	RUE	
Etablissement de Placement Educatif	EPE	Etablissement composé d'unités UEHC, UEHD
Unités Éducatives de Milieu Ouvert	UEMO	
Unités Éducatives d'Activités de Jour	UEAJ	
Unités Éducatives d'Hébergement Collectif	UEHC	
Unités Éducatives d'Hébergement Diversifié	UEHD	
Unités Éducatives d'Hébergement Diversifié Renforcé	UEHDR	
Centres Éducatifs Fermés	CEF	
Equipe des professionnels de l'unité/ Professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de l'unité		Le collectif de l'unité est composé de personnels de tous corps (éducateurs, psychologues, assistants sociaux, professeurs techniques cadres, adjoints administratifs et techniques) et de tout statut (titulaires, contractuels, apprentis, stagiaires de longue durée) qui sont mobilisés autour d'un projet éducatif partagé.
Equipe de direction des unités	DS et RUE	
Les cadres		Ce terme regroupe les cadres encadrants de la DT, les DS, les RUE.

2 PREAMBULE

2.1 La Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (DPJJ)

La Direction de la protection judiciaire de la jeunesse est l'une des directions du Ministère de la Justice, avec la Direction de l'administration pénitentiaire (détention et réinsertion) et la Direction des services judiciaires (tribunaux).

La DPJJ est chargée de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs et de la concertation entre les institutions intervenant à ce titre.

Pour une présentation du Ministère de la Justice, le candidat peut consulter le site internet à l'adresse suivante : www.justice.gouv.fr

Conformément aux dispositions du décret n°2008-689 du 9 juillet 2008 relatif à l'organisation du Ministère de la Justice, la PJJ est notamment chargée des missions suivantes :

« Elle (...) »

- Garantit, directement ou par son secteur associatif habilité, une aide aux décisions de l'autorité judiciaire ;
- Assure directement, dans les services et établissements de l'Etat, la prise en charge de mineurs sous-main de justice ;
- Garantit à l'autorité judiciaire, par le contrôle et l'évaluation, la qualité de l'aide aux décisions et celle de la prise en charge quel que soit le statut des services et établissements sollicités (...) »

Afin de mettre en œuvre les décisions des tribunaux pour enfants, la DPJJ dispose d'environ 220 établissements et services en régie directe et d'environ 1 180 établissements et services habilités du secteur associatif, répartis sur tout le territoire, métropole et outre-mer.

Ces établissements relèvent d'un ressort territorial organisé en neuf directions interrégionales et de cinquante-cinq directions territoriales.

Au quotidien, dans les établissements et services, les professionnels mènent, en équipe pluridisciplinaire (éducateurs, assistants de service social, psychologues, professeurs techniques, infirmiers, adjoints administratifs et adjoints techniques) et en partenariat avec d'autres acteurs (Education nationale, Santé, Conseils régionaux...) des missions d'aide à la décision (recueil de renseignements, mesures d'investigation éducative) et des actions d'éducation, d'insertion sociale et professionnelle au bénéfice des jeunes sous mandat judiciaire pénal ou civil et de leur famille.

Les missions des unités éducatives se déclinent comme suit :

- Unités Éducatives de Milieu Ouvert (**UEMO**) :
 - o Accueil et information des jeunes de 13 à 21 ans et de leur famille.
 - o Mise en œuvre des mesures éducatives et des peines prononcées par l'autorité judiciaire.
 - o Intervention dans le cadre de la protection de l'enfance.
- Unités Éducatives d'Activités de Jour (**UEAJ**) :
 - o Accompagnement de 13 à 24 mineurs âgés de 13 à 18 ans dans l'apprentissage de compétences sociales, scolaires et professionnelles afin de favoriser l'insertion dans un cadre classique de scolarité, de formation ou d'emploi.

- Unités Éducatives d'Hébergement Collectif (**UEHC**), Unités Éducatives d'Hébergement Diversifié (**UEHD**) et Unités Éducatives d'Hébergement Diversifié Renforcé (**UEHDR**) :
 - o Accueil de 12 mineurs maximum âgés de 13 à 18 ans placés sur la décision d'un juge dans des situations d'urgence ou dans un cadre d'accueil préparé.
 - o Accompagnement psychologique et social des jeunes avec des activités éducatives permettant la réinsertion sociale et professionnelle.
 - o Hébergement des jeunes en foyers, habitats jeunes, résidences sociales, familles d'accueil ou logements autonomes.
- Centres Éducatifs Fermés (**CEF**) :
 - o Etablissement de placement qui accueille 12 mineurs maximum âgés de 13 à 18 ans, en alternative à la détention.

Il existe également d'autres structures à la PJJ : les Centres éducatifs renforcés (**CER**) pour le placement de mineurs délinquants multirécidivistes en grande difficulté ou en voie de marginalisation et les établissements pénitentiaires pour mineurs (**EPM**) ou quartiers mineurs situés dans les centres pénitentiaires accueillant les majeurs, pour les mineurs incarcérés.

La Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand-Centre ne dispose pas de CER (service public) et d'EPM dans son ressort de compétences. Elle dispose de quatre quartiers mineurs (Maison d'arrêt de Bourges, Centre Pénitentiaire de Varennes-le-Grand, Maison d'arrêt de Dijon et Maison d'arrêt de Besançon)

2.2 La Direction Interrégionale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse Grand-Centre (DIR PJJ GC)

La Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand-Centre est installée à Dijon et regroupe deux régions administratives : la Bourgogne-Franche-Comté et le Centre Val-de-Loire. Elle comprend cinq directions territoriales établies sur quatorze départements.

Les directions territoriales sont réparties comme suit :

- Yonne Nièvre (départements 89-58)
- Côte-d'Or Saône-et-Loire (départements 21-71)
- Franche-Comté (départements 25-70-39-90)
- Touraine Berry (départements 18-36-37-41)
- Centre Orléans (départements 45-28)

Et elles sont composées d'établissements et de services comprenant eux-mêmes différentes unités éducatives :

- 11 établissements de placement éducatif (EPE– CEF – UEHD - UEHDR)
- 9 unités éducatives d'activités de jour (UEAJ)
- 23 unités de milieu ouvert (UEMO)

La DIR PJJ GC a décidé de définir sa raison d'être avec l'ensemble de ses cadres et d'inscrire son action dans les principes suivants : **« promouvoir un cadre de travail exigeant et bienveillant, qui soutient l'engagement et la capacité d'agir de chacun, afin de mener des projets au plus proche des besoins des citoyens et des territoires, au service de la mission d'éducation. »**

3 OBJET DU MARCHE

C'est sur la base de sa raison d'être et dans le cadre d'une politique dynamique de promotion de la santé, sécurité au travail, que la DIR PJJ GC a fondé le présent marché d'accompagnement d'équipe intégrant trois (3) dispositifs que sont :

- L'analyse de la pratique
- La supervision
- ~~La régulation d'équipe~~

3.1 Présentation de l'accompagnement d'équipe à la protection judiciaire de la jeunesse

La DPJJ définit la notion d'accompagnement d'équipe comme **« un espace de paroles et d'échanges offert aux professionnels afin de favoriser une pratique réflexive et une prise de distance à un niveau individuel et collectif avec le soutien d'un intervenant extérieur. Ces espaces contribuent à améliorer la qualité du service proposé au public accueilli, à développer les compétences des professionnels et des équipes, et à prévenir l'épuisement professionnel. »**

L'objectif général de l'accompagnement d'équipe est donc de renforcer l'appui aux équipes mettant en œuvre les missions de la PJJ, en vue d'améliorer l'accompagnement des jeunes et de leur famille dans un environnement de travail le plus serein possible.

En outre la mise en place d'un dispositif d'accompagnement auprès d'une équipe s'inscrit dans les objectifs suivants :

- Soutien aux pratiques et à la professionnalisation des agents :
 - o Instauration d'une posture collective dans l'exercice des missions ;
 - o Développement des compétences de l'équipe en mutualisant les connaissances et pratiques professionnelles ;
 - o Une meilleure évaluation et analyse des situations des jeunes, des situations problématiques et/ou des situations spécifiques ;
 - o Elaboration de réponses et de stratégies éducatives adaptées.
- Soutien à la mise en place ou au maintien de conditions d'exercice favorables dans le cadre de la politique de santé sécurité au travail (SST) :
 - o Remise en question et prise de distance ;
 - o Prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et de l'épuisement professionnel.
- Amélioration continue de la qualité des prestations délivrées aux personnes accompagnées :
 - o Professionnalisation des acteurs de terrain pour une meilleure qualité des accompagnements dispensés auprès des usagers ;
 - o Promotion de la réflexion éthique auprès des équipes éducatives notamment afin de prévenir tout risque de maltraitance en institution ;
 - o Développement d'une culture partagée d'écoute et de questionnement permanent contribuant au maintien ou à l'établissement d'un cadre institutionnel stable ;
 - o Etablissement de règles claires, connues et sécurisantes pour tous.

La doctrine de la PJJ en matière d'accompagnement d'équipe est contenue dans la note relative à l'accompagnement d'équipe à la PJJ du 24 février 2025.

Les dispositifs d'accompagnement d'équipe viennent en complément et en appui des instances institutionnelles indispensables au bon fonctionnement des structures. Ils n'ont pas vocation à se

substituer aux instances décisionnelles, aux instances de pilotage des établissements et services (comités de direction, réunion de service, réunion de fonctionnement, etc.) et au soutien pédagogique et/ou technique mis en place par les cadres (études de situation, synthèses, débriefings, retours d'expérience (RETEX), appuis techniques, entretiens, etc.).

3.2 Les dispositifs objet du marché

3.2.1 L'analyse de la pratique

L'analyse de la pratique, qui a pour objectif le développement de compétences professionnelles, est centrée sur la situation du « mineur » par l'étude d'une situation ou d'une pratique professionnelle. Elle favorise une meilleure compréhension de l'agir professionnel tel qu'il est vécu et mis en œuvre en donnant la priorité à une réflexion plutôt qu'à une résolution du problème. L'analyse de la pratique rassemble tous les professionnels de l'équipe. La présence du RUE est préconisée et celle du DS est à envisager. Ce dispositif est préconisé pour des équipes possédant une certaine maturité professionnelle et un cadre relationnel de confiance.

3.2.2 La supervision

La supervision place davantage l'accent sur les résonnances personnelles et le ressenti du professionnel dans le traitement d'une situation professionnelle vécue. La supervision doit favoriser une meilleure compréhension du sujet dans son évolution et en rapport avec sa réalité professionnelle en amenant les professionnels à s'interroger sur leurs valeurs, leurs priorités, leurs émotions, leurs perceptions, leurs processus de pensée et leurs modalités de communication.

La supervision, qui regroupe les professionnels de l'équipe en l'absence des cadres, oriente le travail vers la recherche de compréhension et vers l'élaboration de pistes d'action ou de solution. La supervision contribue à la synergie des équipes, à la qualité des relations et à la mise en cohérence des actions.

3.2.3 La régulation d'équipe

~~La régulation d'équipe est mise en place de façon temporaire lorsqu'intervient un climat de tension important entre les membres d'une équipe de professionnels ou à l'occasion d'une réorganisation majeure des modalités et des conditions de travail. Elle nécessite un état des lieux des dysfonctionnements et de leurs causes puis la validation concertée d'un objectif commun. La régulation d'équipe, qui concerne la problématique de professionnels entre eux, implique la présence de l'équipe éducative et de l'équipe de direction et peut se pratiquer en équipe restreinte.~~

3.3 Le rôle du prestataire /intervenant dans les dispositifs du marché

En qualité de prestataire du Ministère de la Justice, le titulaire est soumis aux règles de déontologie de la fonction publique. Il veille à ce que toute autre personne à laquelle il confie pour partie l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations.

Il communique à l'acheteur chacun des contrats de sous-traitance ayant pour effet de faire participer le sous-traitant à l'exécution de la mission de service public.

Le prestataire est soumis aux obligations de probité. Il doit faire preuve de neutralité et de réserve :

- ne pas manifester d'opinions religieuses, politiques ou philosophiques,
- traiter de façon égale toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience et leur dignité.

- ne pas avoir de comportements pouvant porter atteinte au Ministère de la Justice et de façon plus générale au service public.

Le prestataire est astreint à une obligation de confidentialité, notamment à l'égard de tout tiers au présent marché, pour toutes les prestations et informations qui lui sont confiées ou dont il viendrait à avoir connaissance dans le cadre de l'exécution du marché.

Il doit également faire preuve de loyauté et ne pas se substituer à la place occupée par le directeur de service et/ou le responsable d'unité éducative.

Si un problème est de nature à déstabiliser une équipe et/ou un groupe jusqu'à devenir un empêchement dans la réalisation de la mission de l'unité, l'intervenant, en tant que prestataire du Ministère de la Justice aura l'obligation d'alerter par tout moyen et faire appel à la hiérarchie de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (direction territoriale et/ou DIR GC), après examen, en premier lieu par le directeur de service de l'unité en question.

Le titulaire est tenu de signaler sans délai à l'acheteur toute situation constitutive d'un manquement aux principes de laïcité et de neutralité.

En cas de situation de crise, de tensions, de besoin de coaching, ou de besoin de régulation d'équipe, le prestataire doit prévenir, sans délais, le DS et/ou le RUE.

Le prestataire doit posséder et être en mesure de mettre en œuvre différentes approches, techniques et méthodologies, suffisamment diversifiées, pour accompagner les équipes dans la pluralité de leurs fonctionnements que ce soit pour étayer les pratiques des professionnels, améliorer la cohésion d'équipe, le développement de compétences ou encore le travail sur la posture collective dans l'exercice des missions.

Pour la régulation d'équipe des compétences en matière de communication, d'organisation du travail et de gestion de conflit sont attendues.

Aussi, il est attendu du prestataire de pouvoir proposer des intervenants qualifiés, pouvant maîtriser plusieurs approches telles que la psychologie clinique, la systémie, la psychanalyse, la sociologie des organisations, la philosophie, le psycho-dynamisme, etc. et étant en capacité d'animer différents types d'accompagnement d'équipe afin de pouvoir faire évoluer, le cas échéant, l'instance initialement décidée vers un autre dispositif.

Les intervenants doivent être en mesure de mener un travail d'analyse des situations professionnelles (situations complexes qui mettent en jeu le travail en équipe ou le fonctionnement de la structure) apportées par les participants et doivent être à même de :

- Animer les différents types d'accompagnement d'équipe, attendus dans chacun des lots, et maîtriser plusieurs approches telles que la psychologie clinique, la systémie, la psychanalyse, la sociologie des organisations, le psycho-dynamisme, etc.
- Avoir une connaissance de l'institution et de ses missions ;
- Être avertis des spécificités du public pris en charge par la PJJ. Les intervenants ont une solide expérience des phénomènes et problématiques de groupe ainsi qu'une connaissance des problématiques individuelles des mineurs sous-main de justice ;
- Savoir faciliter la réflexion, aider à questionner la pratique de par la position de chacun à l'aide de différentes techniques, outils d'animation.

4 CONDITIONS DE REALISATION

Les conditions de réalisation de la prestation se font conformément à ce qui est établi dans la note relative à l'accompagnement d'équipe à la DPJJ du 24 février 2025 et aux dispositions contractualisées dans ce présent document.

Le prestataire ainsi que tous les professionnels s'engagent à garantir les conditions nécessaires propices à l'expression des participants. Par conséquent, le contenu des échanges ainsi que les observations et les informations données au cours des séances de travail relèvent d'un cadre strictement professionnel puisqu'ils se réfèrent à des éléments nécessaires à l'exercice des missions. Les propos intimes et personnels n'ont pas lieu d'être dans ces séances.

S'il appartient à l'intervenant de créer des conditions suffisamment sécurisées, favorables à la prise de distance, la transparence et la circulation de la parole, il appartient à chaque membre du groupe de veiller au respect de ces conditions ainsi que de veiller au respect de la discrétion, de la bienveillance, et des obligations et droits des fonctionnaires (notamment discrétion, neutralité, réserve).

La prise de parole dans les séances de travail est garantie par l'éthique de chacun des membres, notamment par le respect d'une pluralité d'avis.

Par ailleurs, il appartient aux participants, ayant assisté à la séance, de se saisir du travail d'élaboration sur des situations des mineurs et, en l'absence du cadre, de le porter à l'instance décisionnelle de l'unité.

4.1 Processus pour le choix du type de prestation

En fonction du contexte des équipes, des besoins repérés et des objectifs visés, l'accompagnement d'équipe peut revêtir différents dispositifs.

4.1.1 Analyse de la pratique ou supervision d'équipe

Le choix du dispositif, analyse de la pratique ou supervision, se fait lors de la séance de co-construction. Ce choix tient compte de la maturité et des évolutions de l'équipe, des spécificités de la structure.

La séance de co-construction de certains types d'établissements (CEF, EPEI, ...) peut intégrer uniquement l'équipe de direction et le prestataire pour définir le besoin et les thématiques souhaitées.

Le dispositif peut être modifié en cours d'année suivant les événements qui peuvent impacter l'état d'esprit de l'équipe ou la pratique professionnelle, d'une part sur proposition du prestataire après validation de l'équipe de direction ou d'autre part, sur demande de l'équipe de direction auprès du prestataire.

Les temps de concertation et d'échanges informels entre les cadres (cadres de la DT, DS, RUE) et le prestataire sont compris dans la prestation et ne donnent pas lieu à une facturation supplémentaire.

Le présent marché n'intègre pas les dispositifs de réunions de gestion de crise, de coaching d'équipe, de coaching de direction et de prévention des risques et des conflits.

4.1.2—La régulation d'équipe

~~La régulation d'équipe est mise en œuvre sur demande motivée de la DT à la DIR GC, pour un service ou une unité en particulier et pour une durée limitée, dans le cas de situation de tensions importantes entre membres d'une équipe professionnelle ou de réorganisation impactant les conditions de travail. Cette prestation n'est mobilisée que si l'intervention managériale ou d'autres solutions n'ont pas pu apporter de résolution.~~

4.2 Lieu d'intervention

Les séances d'accompagnement d'équipe se déroulent au sein des unités, sauf éléments spécifiques validés par le DS. Et en cas de situation « type confinement », le titulaire devra proposer des séances à distance en visioconférence.

La DIR PJJ GC s'engage à mettre à disposition un lieu :

- Suffisamment grand pour accueillir l'ensemble des participants ;
- Disposé de manière adéquate pour que les participants s'y sentent à l'aise ;
- Situé de façon à garantir la confidentialité des échanges.

4.3 Rythme des séances, durée et format de l'intervention

4.3.1 Analyse de la pratique et supervision d'équipe

4.3.1.1 *Planning*

La fréquence des séances d'analyse de la pratique et de supervision, les dates et les horaires sont définis en début d'année pour l'intégralité de l'année en cours, en collaboration avec le prestataire et les DS et RUE qui transmettent ensuite le planning à la DT.

Le planning peut être mis à jour en fonction des impératifs directement entre le RUE et l'intervenant.

4.3.1.2 *Nombre de séances, durée et périodes au cours de l'année*

Le nombre de séances à réaliser est au maximum de huit séances (indifféremment analyse de la pratique ou supervision selon le besoin), par an et par unité.

Les séances se tiennent entre le 1^{er} janvier et le 25 novembre de chaque année.

La durée des séances est de 2 heures 30.

Par principe le nombre d'heures est fixé à 20 heures par unité, correspondant à 8 séances de 2 heures 30.

Toutefois chaque direction territoriale dispose d'une flexibilité d'organisation au sein de ses unités et peut autoriser une fongibilité des heures au sein d'un même lot.

4.3.1.3 *Séance de co-construction*

Une séance de co-construction d'1 heure 30 facturée est réalisée à chaque début de renouvellement du marché en amont des 8 séances annuelles entre l'équipe de direction (DS et RUE), l'équipe des professionnels de l'unité et le prestataire.

Cette séance permet de faire le bilan de l'année précédente et de définir les modalités des séances suivantes (type de dispositifs, planning, ...). La participation du RUE et du DS aux séances se définit en fonction du dispositif envisagé.

4.3.2 ~~Régulation d'équipe~~

~~Concernant la prestation de régulation d'équipe, la DIR GC dispose de 15 séances de 2 heures 30 pour l'année à répartir selon les besoins exprimés par les DT.~~

~~En sus, un premier entretien d'une heure facturée qui peut se réaliser en visioconférence, entre le cadre et le prestataire, permet de contextualiser le besoin avec un état des lieux et l'objectif visé. (voir annexe 4 de la note).~~

4.4 Les participants

Les séances, qui se déroulent au sein des unités, sont ouvertes, conformément aux fiches descriptives des dispositifs en pièces jointes, aux professionnels suivants :

- Pour l'analyse de la pratique :
 - à l'ensemble des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de l'unité (agents titulaires et non titulaires, apprentis et stagiaires de longue durée).
 - La présence du RUE est préconisée et celle du DS est à envisager selon les objectifs poursuivis et peut être ponctuelle.
- Pour la supervision
 - à l'ensemble des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de l'unité (agents titulaires et non titulaires, apprentis et stagiaires de longue durée).
 - La présence des cadres n'est pas prévue dans ce dispositif.
- ~~— Pour la régulation d'équipe

 - à l'ensemble des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de l'unité (agents titulaires et non titulaires, apprentis et stagiaires de longue durée).
 - Le responsable d'unité éducative et le directeur de service.~~

L'engagement dans le dispositif implique la participation de l'ensemble des professionnels du service, de toutes catégories, de toute spécialité et tous statuts confondus. Depuis la note du 24/02/2025, la présence des professionnels aux séances est obligatoire.

La présence du RUE et/ou du DS se définit suivant les dispositifs précisés dans le paragraphe « les dispositifs objet du marché ». Les RUE ou/et DS sont cependant présents à la 1^{ère} et la dernière des séances.

4.5 Les présences / absences des participants

4.5.1 Analyse de la pratique et supervision d'équipe

Il relève de la responsabilité du RUE de veiller à la participation des agents, notamment dans l'organisation du service. Les éventuelles absences sont exceptionnelles et justifiées.

4.5.1.1 *Nombre minimal de participants aux séances / information / annulation séance*

Une participation minimale de 5 participants est nécessaire pour le maintien de la session.

Pour les équipes plus petites, inférieures ou égales à 9 personnes, un nombre de 3 participants est requis.

Le prestataire sera informé par les cadres au préalable, **par courriel avec demande d'accusé réception de la part du prestataire ou autre support avec traçabilité**, de l'annulation de la séance dans un délai de 7 jours ouvrés avant la séance.

4.5.1.2 *Suivi présence / absence – feuille d'émargement*

La fiche d'émargement est transmise au prestataire par les cadres en début de séance sur laquelle le motif d'absence des non-participants est indiqué.

Le prestataire fait émarger les participants présents, signe la feuille et la retourne au RUE ou au DS en fin de séance.

Il appartient au RUE de viser la feuille en fin de séance et de la transmettre à la DT via le DS.

~~4.5.2 Régulation d'équipe~~

~~Pour les séances de régulation d'équipe, la présence de l'ensemble des participants est obligatoire. En cas d'empêchement dûment justifié, la séance est reportée à une date ultérieure à définir entre le RUE et/ou le DS et le prestataire.~~

~~En fin de séance, une feuille d'émargement est signée par les participants et le prestataire qui la remet ensuite à l'équipe de direction de l'unité.~~

4.6 **Evaluation : séance de bilan et co-construction**

4.6.1 Analyse de la pratique et supervision d'équipe

Les réunions de bilan et de co-construction ont, notamment, pour objectif :

- D'assurer le suivi de l'action et de son organisation.
- De valoriser les travaux réalisés.
- De recenser les thématiques traitées et identifier les pratiques d'accompagnement les plus pertinentes.
- De préparer les bilans qualitatifs à l'attention de la DIR GC de façon à nourrir l'analyse des besoins en formation et à informer les services de la DIR GC des points de soutien à développer.

Les dates des séances de co-construction et de bilans sont arrêtées en début d'année à partir des périodes mentionnées ci-après.

Objet	Date de la réunion	Délai de transmission à la DT du bilan rédigé par le prestataire	Délai de transmission à la DIR GC du compte rendu de la réunion de bilan ou/et de co-construction, rédigé par le RUE/DS, signé par le prestataire et DS/RUE
1 ^{ère} séance de co-construction	septembre 2026		Transmission du planning des séances et des dates de bilan à la DIR GC pour le 30/09/2026
Bilan mi-parcours	juin-27 juin-28 juin-29	5 jours avant la réunion	30-juin-27 30-juin-28 30-juin-29
Bilan de l'année précédente et séance de co-construction	janv-27 janv-28 janv-29	5 jours avant la réunion	31-janv-27 31-janv-28 31-janv-29
Bilan du marché (avec le bilan mi-parcours de l'année)	juin-29	5 jours avant la réunion	30 juin 2029

4.6.1.1 Réunion de bilan à mi-parcours de la prestation

A réception du bilan écrit du prestataire mentionné ci-dessus, la réunion de bilan mi-parcours est organisée entre les cadres (cadre de la DT, DS, RUE) et le prestataire (la personne ayant assuré la prestation). Cette réunion permet d'évoquer :

1) Indicateurs de participation

- Calendrier des séances et membres participants
- Ponctualité, régularité des présences,
- Motifs ou non des absences

2) Analyse qualitative

- Fluidité des échanges, dynamique du groupe
- Intégration des nouveaux arrivants
- Engagement des participants aux réflexions/échanges
- Capacité du groupe à être dans une posture de remise en question, de réflexion, d'analyse ...
- Evolution de la posture des participants
- Thématiques abordées
- Outils proposés et utilisation des outils

3) Difficultés et/ou besoins identifiés

- Eléments justifiant la poursuite des objectifs initiaux
- Eléments justifiant le réajustement des objectifs
- Eléments justifiant un changement de dispositif

3) Propositions

- Poursuite dans les mêmes modalités ou autres (rythme modifié, échéance de la prestation plus courte que l'accord validé, ...)

- Proposition de réajustements
- Proposition d'orientation vers un autre type d'accompagnement, proposition de dispositif et des objectifs

Pour mémoire, tout dysfonctionnement doit être partagé et remonté à la hiérarchie sans délai.

4.6.1.2 Réunion de co-construction de l'année à venir et bilan de fin d'année

A réception du bilan de l'année précédente écrit par le prestataire, une réunion est organisée entre les cadres (cadre de la DT, DS, RUE) et le prestataire.

Les indicateurs du bilan mi-parcours sont mis à jour.

De plus, le compte-rendu de la réunion, écrit par le RUE et le DS, fait également ressortir :

- Les objectifs visés par l'accompagnement et l'impact des séances sur ceux-ci,
- Les freins,
- Les perspectives,
- L'adéquation du/des dispositif(s),
- La liste des thématiques abordées,
- Les outils mis en place,
- L'implication des participants,
- La dynamique du groupe,
- L'évolution de l'équipe,
- Les éventuelles formations à mettre en œuvre par la DIR GC
- Tout autre information jugée pertinente par le prestataire.

4.6.1.3 Réunion de bilan du marché

Ce bilan se déroulera sur la période de **juin 2029**, si la prestation a été reconduite et aura pour objet d'effectuer un bilan global du marché en cours afin d'en dégager les forces et faiblesses et préparer au mieux le renouvellement de ce marché.

~~4.6.2 Régulation d'équipe~~

~~Concernant la prestation de régulation d'équipe, un bilan doit être transmis en fin de prestation à la DIR GC par la direction territoriale bénéficiaire.~~