

23 JUIN 2023

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2022



AMSEAA



Association Meusienne pour
la Sauvegarde de l'Enfance,
de l'Adolescence et des Adultes



Réalisé par le Pôle Justice-Atelier Apiculture

SOMMAIRE

1.	RAPPORT MORAL	1
2.	RAPPORT D'ACTIVITE 2022	3
3.	PÔLE MECS	5
4.	MECS FEJM	17
5.	MECS DU BREUIL	26
6.	MECS VOLTAIRE	32
7.	MECS MEDIATION	42
8.	D2A	51
9.	SAAMNA	58
10.	PÔLE JUSTICE	67
11.	LE CENTRE ÉDUCATIF RENFORCÉ DE SAINT-MIHIEL	71
12.	LE CENTRE EDUCATIF RENFORCE DE LIGNY-EN-BARROIS	78
13.	LE CENTRE EDUCATIF FERME DE THIERVILLE-SUR-MEUSE	85
14.	PÔLE D'ACTION EDUCATIVE	99
15.	LE DIPADE	104
16.	L'AED (AIDE EDUCATIVE A DOMICILE)	108
17.	L'AEMO (ASSISTANCE EDUCATIVE EN MILIEU OUVERT)	113
18.	PLATEAU TECHNIQUE	118
19.	POLE INSERTION	125
20.	MISSIONS TRANSVERSALES	128
21.	LA SANTE	129
22.	RAPPORT SOCIAL	134
23.	RAPPORT FINANCIER	143

1. RAPPORT MORAL

Le fait marquant de l'année 2022 fut, pour tous, le début des hostilités en Ukraine. Mais me direz-vous, quel rapport entre le conflit en Ukraine et notre association de protection de l'enfance ? Indéniablement ce conflit ne nous laisse pas indifférent mais il impacte aussi le quotidien de notre association et ce, à plusieurs niveaux.

C'est d'abord l'inflation qui s'en est suivie et qui continue : inflation sur l'alimentation, inflation sur l'énergie. Même si le département et la Protection Judiciaire de la Jeunesse nous accompagnent sur ces augmentations de tarifs, les dépenses de fonctionnement continuent à inquiéter nos services. Les compensations financières ne seront jamais à la hauteur de cette inflation galopante. Héberger plus de 150 adolescents et jeunes majeurs a un coût quotidien que nous n'arrivons plus à maîtriser, et nous n'arrivons plus à nous projeter en termes de dépenses.

Un second impact, peut-être moins visible pour nous tous, mais vécu au quotidien par nos équipes, est celui qui vise directement l'état psychologique des jeunes que nous prenons en charge. Effectivement, au-delà des souffrances liées à leur situation personnelle, ces jeunes viennent de traverser une crise sanitaire sans précédent, et à peine sortie de celle-ci une guerre éclate avec toutes les incertitudes sur l'avenir qu'elle entraîne. Ne croyez pas que cela soit anodin, ils sont informés, ils en parlent, ils perçoivent également nos propres angoisses. Comment pouvons-nous les aider à se projeter, à envisager un avenir dans ce contexte anxiogène ?

Nos équipes, par leur professionnalisme, leur empathie, tiennent le cap, mais leur tâche devient difficile.

Comme beaucoup de président d'association, en France, j'en suis persuadé, je souhaite lancer un cri d'alarme sur l'état psychologique, voir psychiatrique de nos jeunes et l'absence de réponse de l'État sur ce sujet. Malgré des rapports qui se succèdent (Cours des Comptes...) nous sommes toujours dans un désert de prise en charge et dans un éternel conflit entre l'éducatif et le psychiatrique, quel comportement ou mal être, relève de l'un ou de l'autre ? Nous devons décloisonner nos interventions, travailler en lien entre les différentes institutions. Dans le cadre du Plan Meusien de Santé Mentale, nous avons fait une demande pour recruter une infirmière qui cordonnerait les relations entre le monde médical et nos établissements. En vain, l'ARS nous renvoie vers le droit commun et a refusé de nous subventionner ce poste alors que des fonds existent.

C'est dans ce contexte que nous pouvons nous réjouir de la pérennisation de la MECS médiation annoncée par le département en juin 2022. Je remercie chaleureusement madame TONNER, vice-présidente à l'enfance et à la famille pour son soutien sur ce projet. Dans ce service d'hébergement, nous allons prendre en charge 8 garçons et filles avec des troubles importants du comportement, troubles psychologiques, voir psychiatriques, et ceci grâce à une équipe renforcée et surtout grâce à une pédagogie axée sur la médiation animale. Faute de réponse ou de coordination avec les services de l'état nous devons trouver des solutions et la création de cet établissement en est une réalisation concrète. Il me semble important qu'ensemble, avec le Département, nous fassions une action commune pour soutenir ce projet auprès de l'ARS.

Je passerais cette année sur nos difficultés de trésorerie surtout celles liées aux services financés par le département de la Meuse, par peur d'être redondante d'année en année. Nous

avons d'ailleurs rencontré le président du département, Jérôme Dumont, en début d'année à ce sujet (pour information, je rappelle que le département nous a repris, depuis 2005, 4,5 millions d'euros d'excédent). Cela n'appelle pas de commentaire. En 2022, le département nous a encore repris le peu d'excédent (150 000 euros) que nous avons, pour atténuer les charges alors que nous sommes à la limite de faire un emprunt de trésorerie. Comment envisager l'ouverture des négociations pour la création d'un CPOM dans ces conditions-là ?

Autre point déjà abordé dans mon rapport moral de l'année dernière : nos salariés ont pu bénéficier du Ségur du social avec une augmentation de 183 euros net par mois, nous regrettons et je le réaffirme aujourd'hui que certains personnels soient encore exclus de cette prime. Une augmentation de près de 3% de la valeur du point a pu néanmoins atténuer quelque peu le coût de l'inflation pour nos salariés. L'attractivité de notre secteur reste faible malgré tout au regard des salaires bas et de la complexité grandissante dans la prise en charge des jeunes et de leurs familles, et ceci en lien avec mes propos liminaires.

Malgré ces difficultés interinstitutionnelles et malgré l'état global de la protection de l'enfance, en France, l'état de notre société et sa perception de nos missions et de leur reconnaissance, notre association continue à donner des réponses aux besoins des jeunes et des familles. J'en veux la preuve :

- sur le pôle MECS, le retour dans des locaux rénovés à la MECS Voltaire, la pérennisation de la MECS médiation,
- sur le pôle justice, la création du Service d'Accompagnement à la sortie du CER de Saint-Mihiel et surtout la première année de fonctionnement du CER de LIGNY qui est une vraie réussite,
- sur le pôle d'action éducative les locaux de Commercy sont enfin trouvés, la réponse positive du département 54 sur l'appel d'offre pour des mesures d'AEMO sur le secteur de Briey/Longwy.

Notre association continuera à se battre en 2023 pour que nos missions soient reconnues à leur juste valeur, au niveau du Département mais également au niveau national via notre fédération, la CNAPE et notre syndicat employeur NEXEM (il y a actuellement un travail très important mené par NEXEM, l'ETAT et les syndicats salariés pour repenser une nouvelle convention plus adaptée). Les années à venir vont être charnières, elles devront poser les bases d'une reconnaissance, une valorisation pour tous et surtout poser les bases d'une réponse apaisée et cohérente aux jeunes en difficultés et à leur famille.

Pour l'AMSEAA, les perspectives concrètes pour 2023, sont déjà posées par l'achat d'un ensemble immobilier à Thierville qui sera rénové pour accueillir la MECS médiation, l'ouverture du PAE 54 devrait se concrétiser, nous espérons l'ouverture du Service d'Accompagnement à la Sortie sur le CER de Ligny-en-Barrois, et des perspectives de travail collaboratif avec l'ADEPAPE de la Meuse, association des anciens pris en charge par l'ASE devra aboutir à des nouvelles réponses aux besoins de ce public.

Je souhaite pour finir remercier le Conseil d'Administration, son bureau et l'ensemble des salariés de l'AMSEAA pour leur engagement, et pour certains pour leur militantisme. La protection de l'Enfance au sens global du terme est une belle mission mais Ô combien complexe.

Merci à tous.

Danielle BOINETTE
Présidente de l'AMSEAA

2. RAPPORT D'ACTIVITE 2022

Le rapport d'activité est le moment qui permet de donner les chiffres, les pourcentages sur l'activité passée, sur ce qui a été réalisé et ce qui ne l'a pas été. Je ne souhaite pas entrer dans ce schéma puisque les livrets qui vous ont été donnés à l'entrée de cette Assemblée Générale sont assez exhaustif sur cette vision de l'activité chiffrée. Je peux vous dire que notre association, malgré les difficultés et j'y reviendrais, à remplie au mieux sa mission. C'est une constance d'année en année.

L'AMSEAA ne cesse d'innover, de créer, j'en veux la preuve, la première année de fonctionnement du CER de Ligny en 2022, l'ouverture du service d'Accompagnement à la Sortie au CER de Saint-Mihiel, le retour des jeunes dans « leur maison » rue Voltaire à Bar le Duc (merci au département de la Meuse) et la pleine mesure (enfin !!) du déploiement du Pôle d'Action Éducatif.

La réussite de notre association repose sur la qualité, l'engagement des hommes et des femmes qui la composent. Au quotidien, près de 300 personnes, de qualifications différentes, de statuts différents et dans des fonctions différentes œuvrent 365 jours par an pour redonner une chance à ces jeunes et ces familles qui nous sont confiés. Merci à eux !!

Le contexte actuel n'est pourtant pas favorable pour les institutions sociales ou médico-sociales. L'attractivité de notre secteur met à mal beaucoup d'établissements qui sont dans la difficulté de recrutement de travailleurs sociaux. C'est difficile également pour nous, nous avons eu en permanence entre 2 et 4 postes vacants sur le PAE en 2022, avec parfois de longs mois sans une seule candidature. Par ailleurs, de jeunes intervenants éducatifs recrutés se confrontent à l'agressivité de certains jeunes ou de certains parents, leur état psychologique peut être impacté voir se dégrader, c'est alors de long mois d'arrêt, voir une démission pour certains. La protection de l'enfance souffre, même s'il faut reconnaître qu'elle souffre peut-être moins en Meuse que dans certain département ; manque de moyen, difficulté de recrutement et surtout des familles et des jeunes de plus en plus difficiles à prendre en charge. Comme dans le reste de la société, nous sommes traversés par la violence, la toxicomanie, la pauvreté accrue, les problèmes de réseaux sociaux, le harcèlement, la liste est longue et pas exhaustive. La préoccupation majeure aujourd'hui reste tout de même la capacité du monde médical à prendre en charge les difficultés psychologiques voir psychiatrique de nos adolescents et jeunes majeurs. C'est une catastrophe en termes de santé publique. Ces jeunes sont les adultes de demain. Comment vont-ils se construire sans aide appropriée, sans réponse à leur mal être. Le Département de la Meuse, je l'ai indiqué plus haut, est un partenaire fiable sur le besoin des jeunes et des familles. La pérennisation de la MECS médiation nous permet de répondre en partie aux jeunes les plus fragiles grâce à ce dispositif pertinent même s'il est onéreux. L'Agence Régionale de Santé et sa délégation en Meuse a refusée de nous financer un poste d'infirmière coordinatrice en santé mentale pour nous aider dans le parcours de soin de nos résidents. C'est insensé au regard des fonds existants dans le cadre du Plan de Santé Mental en Meuse.

Pour rappel :

Sur l'ensemble des 193 jeunes pris en charge sur le Pôle MECS en 2022, il ressort que :

- 36 jeunes, soit 18%, ont eu besoin d'un suivi médical long (ex. : tuberculose, diabète...), ce qui représente une augmentation de 10%, soit 20 jeunes comparativement à 2021,
- 48 jeunes, soit 25%, ont bénéficié d'un suivi psychothérapeutique extérieur, ce qui est en très légère augmentation,

- 30 jeunes, soit 15,5%, ont eu besoin d'un suivi médical avec traitement en raison de difficultés ou troubles d'ordre psychologique (ex : dépression, troubles du sommeil...), en légère augmentation,
- 59 jeunes, soit 30.5%, ont nécessité la mise en place d'un suivi avec un spécialiste (ex. : orthophoniste, ergothérapeute...), ce qui représente encore une augmentation de 10%, soit 20 jeunes comparativement à 2021.

Ces constats sont éloquentes sur le Pôle MECS, ils sont aussi visibles sur le CEF ou dans les familles suivis par le PAE.

Parallèlement, les administrateurs ad'hoc sont en augmentation de 20% sur un an, je vous rappelle que ces mesures font suite à la désignation d'une personne morale ou physique par une instance judiciaire. Son rôle est d'assurer les intérêts de mineur victimes. C'est le cas par exemple lorsque le détenteur parental est le potentiel agresseur ou lorsqu'il nie la parole de l'enfant. C'est un marqueur fort du délitement que nous vivons en protection de l'enfance, santé mentale, addiction, maltraitance des parents amènent à une augmentation constante de situations signalées aux autorités.

Le tableau n'est pas reluisant, mais notre association continue et continuera à améliorer ses interventions éducatives dans ce contexte.

En 2022, nous avons inauguré la première journée d'étude de l'AMSEAA avec une conférence de Jean Paul GAILLARD sur les « adolescents mutants. Pendant une année, un groupe de travail transversal aux établissements et services mais également aux différentes fonctions a réfléchi sur les concepts de monsieur GAILLARD afin d'en extraire des principes pédagogiques concrets. Cette année, dans quelques jours, nous accueillerons un spécialiste canadien de la famille et des adolescents monsieur Stéphane BUJOLD.

Vous pouvez le constater, nous ne baissons pas les bras dans notre association !!

D'autres réflexions sont en cours, avec un travail collaboratif avec l'ADEPAPE 55 sur l'accompagnement des jeunes majeurs qui sortent de l'ASE et qui refusent une prise en charge en institution. La PJJ a lancé un appel à projet sur un hébergement de mineurs délinquants qui relèvent de la psychiatrie ou s'en approche, nous serons attentifs à cette innovation et avons déjà fait part de notre intérêt au directeur territorial. Enfin, il nous faut réfléchir avec le département, au regard de leur difficulté, sur l'accueil d'urgence en MECS (nous avons répondu déjà favorablement à ce type de situation en 2023) et adapter notre PSI à cette nouvelle façon de faire.

Je le répète, dans un contexte tendu, rendu difficile par différents événements, nous tenons le cap et nous n'avons pas à rougir de la qualité de nos établissements ou services.

Merci à tous ceux qui contribuent au quotidien à cette réussite. Merci également à madame BOINETTE, notre Présidente, avec qui j'ai collaboré plus de dix ans et qui quitte ses fonctions (mais pas l'AMSEAA), à notre bureau (toujours disponible et averti) et au Conseil d'Administration de leur soutien.

Bruno LARCHER
Directeur Général

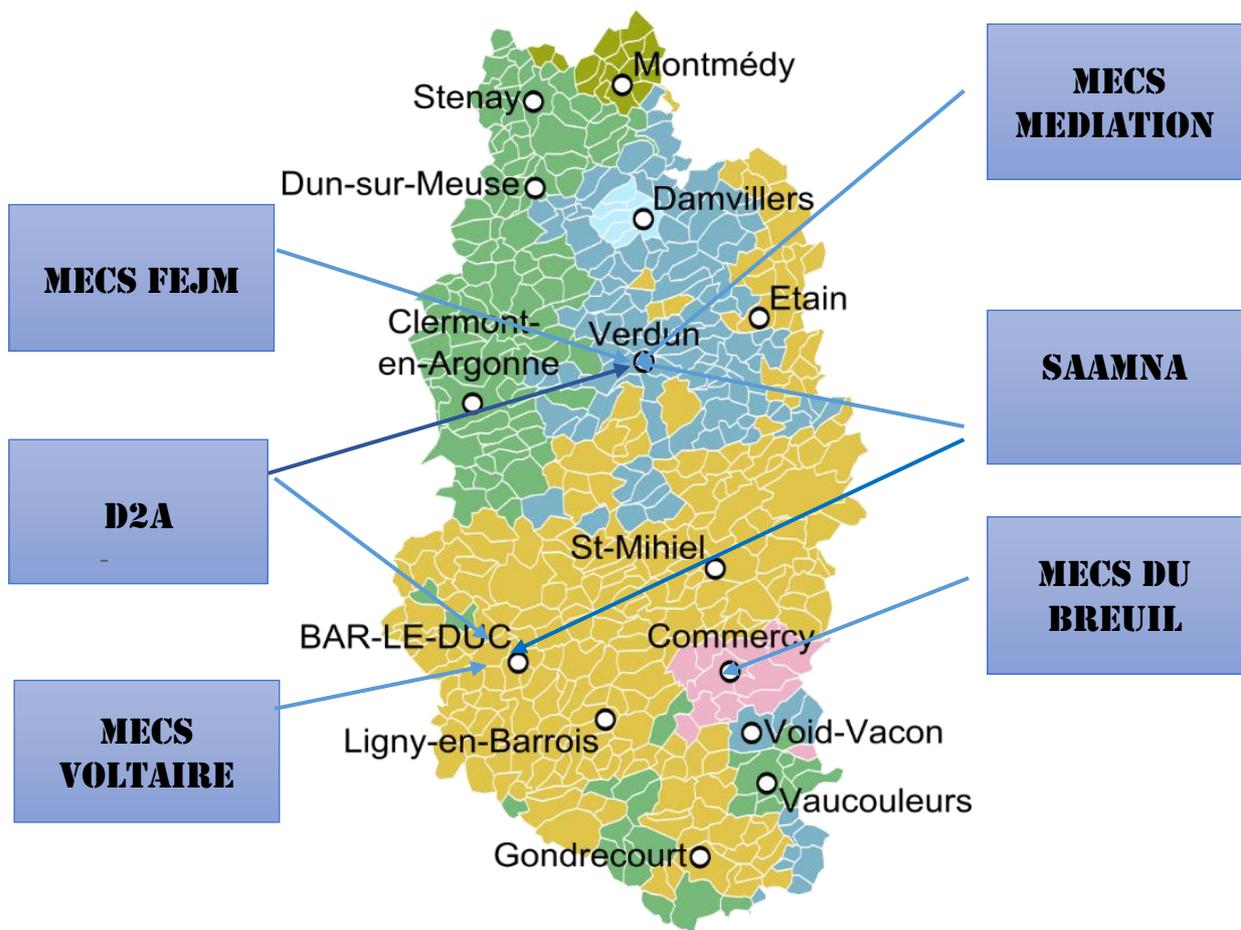
3. PÔLE MECS

Présentation

Le Pôle MECS a une capacité d'accueil de 155 adolescents et jeunes majeurs (de 10 à 21 ans) placés relevant soit de la Protection de l'Enfance (Art. 375) soit de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (Ord. 45).

Le Pôle comporte quatre Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS), un Dispositif d'Accès à l'Autonomie (D2A) et un Service d'Accompagnement à l'Autonomie des Mineurs Non Accompagnés (SAAMNA).

REPARTITION GEOGRAPHIQUE



PREAMBULE

L'année 2022 a été marquée par la fin de la crise sanitaire qui, en s'inscrivant sur la durée, a particulièrement perturbé les équipes et les jeunes et a mis à rude épreuve l'élan, la patience, la résistance de chacun, adulte comme jeune. Relevons une dernière fois que la réorganisation importante du fonctionnement de chaque établissement s'est opérée avec la réflexion, l'adhésion et l'engagement de tous les professionnels, de nos partenaires, des jeunes et de leur famille.

L'année 2022 a vu la reprise d'une vie normale avec notamment :

- au niveau des jeunes la reprise sans entrave des droits de visite et d'hébergement, de leur scolarité et formation professionnelle, de leurs activités sportives et culturelles, de la participation à des camps...
- au niveau des équipes, la reprise des temps de réunions, de régulations, de préparation et de rencontres de PSI, des formations et des séances de supervision.

LES FAITS MARQUANTS

La question du recrutement et l'adaptation aux difficultés observées

Il est notable qu'à partir de l'automne 2022, au niveau du Pôle MECS, nous avons constaté un fort accroissement de la difficulté à recruter, quand bien même les postes proposés étaient des CDI.

Comme le démontrent des études au niveau national, le rapport au travail a évolué dans la population française, la crise sanitaire ayant eu un effet catalyseur sur une tendance déjà à l'œuvre.

Cela se traduit par de nombreuses personnes qui se cherchent en termes d'orientation, qui mettent en balance le travail avec d'autres dimensions de leur vie (vie de famille, temps personnel...), qui évaluent aussi les questions de rémunération en y joignant les contraintes du métier proposé. Une forme d'inversion semble se dessiner : l'idée n'est plus de travailler et d'occuper le reste du temps à ce que l'on souhaite mais bien de trouver un travail qui s'emboîte avec ce qui régit leur vie.

Une autre inclinaison est ce qu'un apprenti a si bien exprimé lors d'un bilan intermédiaire quant a été évoquée la possibilité d'une embauche en CDI à l'issue de son apprentissage : « je vais réfléchir, j'ai besoin d'une stabilité mobile ! ». En effet, comme cela est aussi perçu au niveau national, nous constatons lors des entretiens que pour certaines personnes le CDI n'est plus « le graal » et devient même synonyme pour eux de contraintes : s'inscrire dans une institution fait écho à une perte de liberté, s'inscrire sur la durée renvoie à une perte de liberté. Le développement des autoentreprises ou des intérimaires du sanitaire, du médico-social et du social confirment ce mouvement.

A notre niveau, cela se traduit par plusieurs phénomènes :

- certains candidats qui n'ont pas de formation initiale à proprement-dite et qui s'interrogent sur une éventuelle orientation dans notre secteur,
- un nombre de candidatures pour un même poste déclinant au fil des mois. Là où nous avons encore entre cinq et dix candidatures en début d'année, il n'est pas rare de n'en recevoir qu'une ou deux, voire pas du tout,
- des entretiens au cours desquels les candidats posent beaucoup plus de questions qu'il y a un an sur les jours et les horaires de travail, les conditions et éventuels avantages... commentant les réponses au regard des autres dimensions de leur vie,
- des clôtures d'entretien où le candidat énonce « je vais réfléchir et je vous rappellerai » avant même que nous ayons le temps de dire cette phrase !,
- des refus de personnes exprimant préférer rester en CDD que passer en CDI.

Ce tableau pourrait paraître chaotique mais correspond à une réalité. Conjoncturelle ou structurelle ? Sans anticiper sur l'année 2023, la situation actuelle dure et se durcit. Il est nécessaire de la prendre en considération, de penser et d'agir en conséquence pour continuer à recruter des personnels, à être en mesure d'assurer le fonctionnement de nos établissements et à répondre aux besoins des jeunes qui nous sont confiés.

Une satisfaction tout autant qu'un atout est que l'AMSEAA est reconnue pour sa qualité d'accueil et d'accompagnement des salariés, pour sa qualité de prise en charge des jeunes et des familles. Lorsqu'ils postulent, nombre de candidats le font avec la volonté de rejoindre notre association.

Une autre satisfaction est que si cela est une tendance, cela ne concerne pas l'ensemble des personnes. Nous rencontrons encore des jeunes et des moins jeunes qui ont "la fibre" éducative, qui partagent nos valeurs et placent haut l'intérêt de l'enfant et des familles. Si des professionnels ont la vocation mais pas ou peu de formation dans le secteur, un des enjeux est de pouvoir les aider à monter en compétence en interne et en externe. L'AMSEAA dispose d'une organisation au niveau du siège et de chaque établissement qui offre cette possibilité. Elle encourage et soutient les salariés à s'engager dans des formations externes, notamment qualifiantes.

Au-delà de la phase de recrutement où il s'agit d'être clair sur les contraintes et obligations du métier tout en mettant en avant nos atouts, un enjeu fort est la fidélisation des salariés. Cet enjeu me paraît d'autant plus important qu'il est fondamental pour les jeunes d'avoir des équipes et des référents stables. Il ne faudrait pas que l'on puisse penser qu'en apparence, le jeune ne subit pas de ruptures car il reste longtemps dans le même établissement et qu'en réalité, il en subit en permanence du fait d'un turn-over incessant. Cela passe par un management du quotidien qui permet aux professionnels nouvellement arrivés de se sentir bien dans sa place et d'être bien à sa place, de pouvoir évoluer et se former, de pouvoir exprimer ses talents et développer des projets, de pouvoir participer à la vie de l'établissement et de l'association.

La pérennisation de la MECS Glorieux devenant MECS Médiation

Il est important de mettre l'accent sur la pérennisation de la MECS Glorieux renommée MECS Médiation.

Un peu d'histoire... Le Conseil Départemental de la Meuse, courant 2020, a sollicité l'AMSEAA pour ouvrir une structure en urgence, à titre provisoire/expérimental, cela en raison de nombreux reports de placement et les difficultés de prise en charge des adolescents en très grandes difficultés psychiques et comportementales. Durant la seconde moitié de l'année 2020, l'équipe de direction s'est mobilisée sans compter pour rendre possible la création de cette MECS et ainsi permettre l'accueil de 12 garçons, âgés de 13 à 16 ans, présentant une problématique importante.

L'ADAPEIM a été un soutien important en permettant à la MECS de s'installer de leurs locaux libres à Glorieux, locaux qu'ils louent à l'OPH de la Meuse. Après la constitution de l'équipe et un temps de formation au mois de janvier, le premier jeune a été accueilli le 03 février.

A l'été 2021, la première difficulté est venue de la décision unilatérale du Conseil Départemental d'abaisser la capacité d'accueil de 12 à 6 places. La seconde est intervenue à l'automne de la même année en raison de l'absence de réactivité du Département au sujet du devenir de la MECS et de son éventuelle pérennisation. Ce n'est que tardivement que la prolongation de l'activité jusqu'en juin 2022 a été actée, conduisant l'AMSEAA à s'interroger sur le devenir des jeunes accueillis et de l'équipe qui étaient dans l'expectative et l'inquiétude. En parallèle et en concertation avec le Département, un projet travaillé par la Direction et l'équipe de la MECS Glorieux a été élaboré en vue de pérenniser ce dispositif innovant et adapté pour ces jeunes en très grande souffrance. Ayant pour pierre angulaire la relation à l'animal (soins, médiation), il a été intitulé MECS Médiation.

Présenté à plusieurs reprises et amendé pour trouver l'équilibre entre financement et qualité de la prise en charge, le projet a été validé en Juin 2022. Nous tenons à remercier vivement Madame Christine TONNER, Vice-Présidente Enfance Famille du Département de la Meuse, qui convaincue de l'intérêt et de la nécessité de ce dispositif pour répondre aux besoins de jeunes en très grande difficulté, l'a soutenu et a contribué grandement à sa pérennisation.

Depuis, une grande partie de l'équipe a pu trouver une forme de sécurité grâce à la signature d'un CDI. Pour des projets familiaux et professionnels, trois salariés ont décidé de partir vers d'autres horizons et ont été remplacés.

La fin d'année 2022 a été caractérisée par de nombreuses recherches en vue de trouver des locaux adaptés ; une des contraintes était de disposer de huit chambres individuelles au vu de la problématique des jeunes accueillis. Une piste a été la possible installation dans un bâtiment vacant et appartenant au Département, présenté comme très certainement disponible. Fin septembre, nous apprenons que le bâtiment serait occupé par des services du Département. Nous nous sommes remis en recherche et avons en toute fin d'année trouvé un ensemble bâtiminaire dont une partie pouvait être consacrée à la MECS Médiation.

Je voudrais insister sur une des pierres angulaires de ce dispositif, en l'occurrence la médiation animale. Je vous invite à vous reporter au rapport d'activité de la MECS Glorieux dans lequel vous découvrirez tous les bénéfices que tirent les jeunes en participant aux activités de soins aux animaux au Parc Animalier de Thierville-sur-Meuse et aux séances collectives de médiation animale conduite par une intervenante extérieure. 2023 sera consacrée à la formation d'une

partie de l'équipe éducative à la médiation animale pour continuer à développer et à proposer aux jeunes cette activité si pertinente au regard de leurs besoins.

L'achèvement de la réhabilitation, la réintégration et l'inauguration de la MECS Voltaire

Un peu d'histoire... Depuis 2019 et durant l'année 2020, le Département de la Meuse a opéré un diagnostic du bâtiment de la MECS, situé 12 rue Voltaire à Bar-le-Duc. L'urgence était bel et bien réelle au regard de la fragilité présentée par certains parquets lors de la dépose. Le diagnostic a conclu à l'urgence de réaliser une réfection complète du bâtiment en 2021/2022. Cela a entraîné la nécessité pour l'équipe et les jeunes de déménager le temps des travaux dans l'ancien internat du Lycée E. Zola, situé Boulevard des Flandres à la côte Sainte-Catherine de Bar le Duc. Après un temps d'adaptation et quelques difficultés avec certains jeunes de ce quartier se sentant "propriétaires de l'entrée du bâtiment Zola", chacun a trouvé des marques.

Les travaux ont débuté en juillet 2021 et se sont achevés fin juin 2022. Nous tenons à remercier le Service Patrimoine et en particulier sa Directrice, Madame Mélissa MARCHAND, pour son implication dans la situation.

A l'invitation du Département de la Meuse, l'inauguration a eu lieu le 07 septembre 2022.



La Loi du 07 février 2022 et ses implications

Cette année a été caractérisée par la promulgation de la loi du 7 février 2022, dite loi Taquet. Parmi tous les apports de la loi, nous nous concentrerons sur un point.

L'article L. 222-5 du CASF instaure un "droit à l'accompagnement" pour les jeunes majeurs de moins de vingt et un ans ayant été confiés à l'ASE durant leur minorité lorsqu'ils ne disposent pas de ressources ou d'un soutien familial suffisant.

C'est la fin des "sorties sèches" de l'ASE, celles des jeunes qui se retrouvaient à l'âge de 18 ans, dans certains départements, sans appui et pour certains à la rue. Réclamée de longue date par les acteurs du secteur, la généralisation de l'accompagnement des jeunes majeurs en difficulté avait fait l'objet d'engagements du gouvernement, en 2018 dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté puis en 2019 dans la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance.

Désormais, les jeunes majeurs de moins de 21 ans anciennement confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE) bénéficient d'un "droit à l'accompagnement", instauré par la loi du 7 février 2022 relative à la protection de l'enfance. Publié au Journal Officiel du 6 août 2022, un décret précise le cadre d'application de ce nouveau droit.

Un projet pour l'autonomie pour "couvrir certains besoins". Depuis le 7 août 2022, les départements sont ainsi tenus de compléter "si nécessaire" un "projet pour l'autonomie devant couvrir a minima certains besoins", projet qui aura été "formalisé lors de l'entretien pour l'autonomie". Six besoins sont mentionnés : "l'accès à des ressources financières nécessaires à un accompagnement vers l'autonomie" ; "l'accès à un logement ou un hébergement" ; "l'accès à un emploi, une formation ou un dispositif d'insertion professionnelle" ; "l'accès aux soins" ; "l'accès à un accompagnement dans les démarches administratives" ; "un accompagnement socio-éducatif visant à consolider et à favoriser le développement physique, psychique, affectif, culturel et social". Ces mesures d'accompagnement doivent être "décidées en concertation avec les personnes concernées" et mises en œuvre "avec [leur] participation active".

Avant même cette loi et depuis plusieurs années, le département de la Meuse mène une politique active à destination des jeunes majeurs de moins de 21 ans ayant été confié à l'ASE ; le Service Jeune Majeur en est l'illustration et la concrétisation. Depuis fin 2021, le Département projette une augmentation des jeunes majeurs pour les années à venir.

Afin de répondre aux besoins de ces jeunes et du Département, depuis longtemps, l'AMSEAA s'est mobilisée avec la création du D2A et son extension avec une capacité actuelle d'accompagnement de 30 jeunes, dont beaucoup de jeunes majeurs : 13 en semi-autonomie et 17 en logement diffus. De même, concernant les jeunes bénéficiant du statut MNA, le SAAMNA accompagne vers l'autonomie 50 jeunes parmi lesquels de nombreux jeunes majeurs.

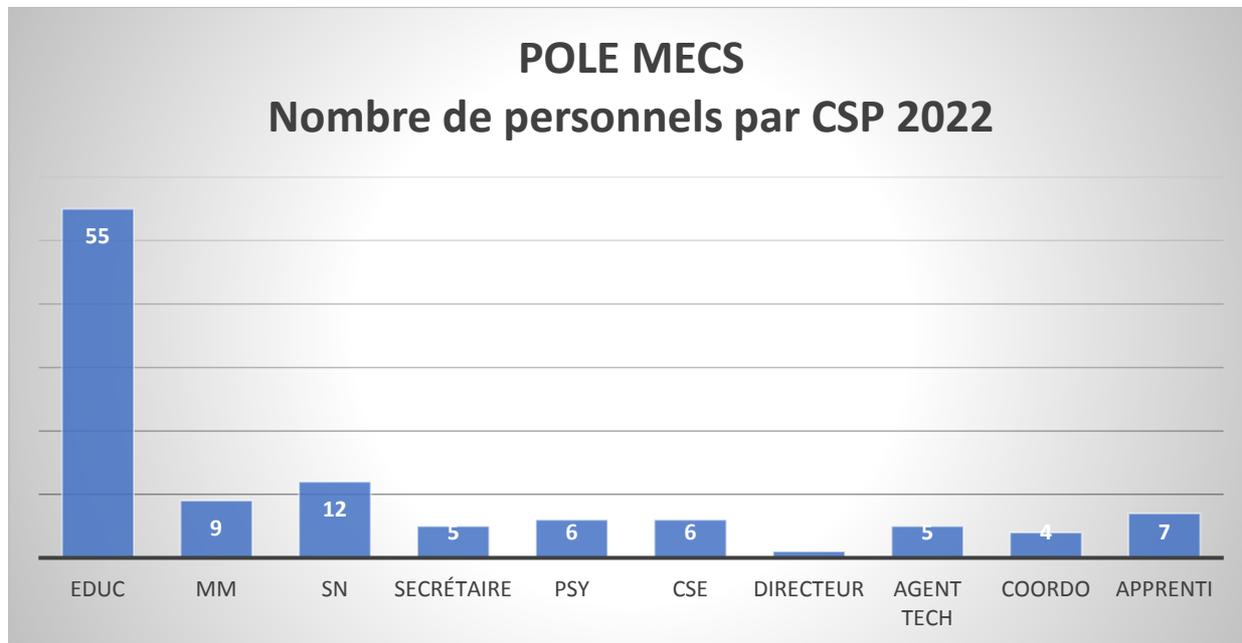
Un des enjeux en 2023 va être de mener une réflexion conjointe avec le Département pour répondre à l'accroissement prévu du nombre de jeunes majeurs et aux obligations qui incombent aux départements depuis la publication des décrets d'application de la loi Taquet.

D'ores-et-déjà, l'AMSEAA réfléchit aux différentes façons d'œuvrer à ce sujet, de façon à accompagner à la fois les jeunes présentant une motivation, un élan et des capacités d'autonomie et ceux qui sont en très grande difficulté et qui sont dans une forme d'apathie et de désœuvrement, associée parfois à la consommation de toxiques.

Parmi les idées à l'étude, citons une extension possible de la capacité d'accueil du D2A avec une réorganisation de son fonctionnement et la création d'une entité alliant quelques places d'hébergement d'urgence et de courte durée et un accueil de jour permettant une remobilisation et un accompagnement des jeunes aux démarches essentielles en collaboration avec Coup'dpouce 55, l'association des anciens pris en charge par l'ASE.

LES PROFESSIONNELS DU POLE MECS

En 2022, le Pôle MECS était constitué de **110 salariés** pour **101,9 ETP** : 1 directeur, 6 chefs de service, 4 coordonnateurs PSI, 55 éducateurs, 7 apprentis éducateurs, 6 psychologues, 3 agents techniques, 9 maitresses de maison, 12 surveillants de nuit, 1 cuisinier, 1 aide cuisine, 5 secrétaires.



L'ACTIVITE DU POLE MECS

Taux d'activité en 2022

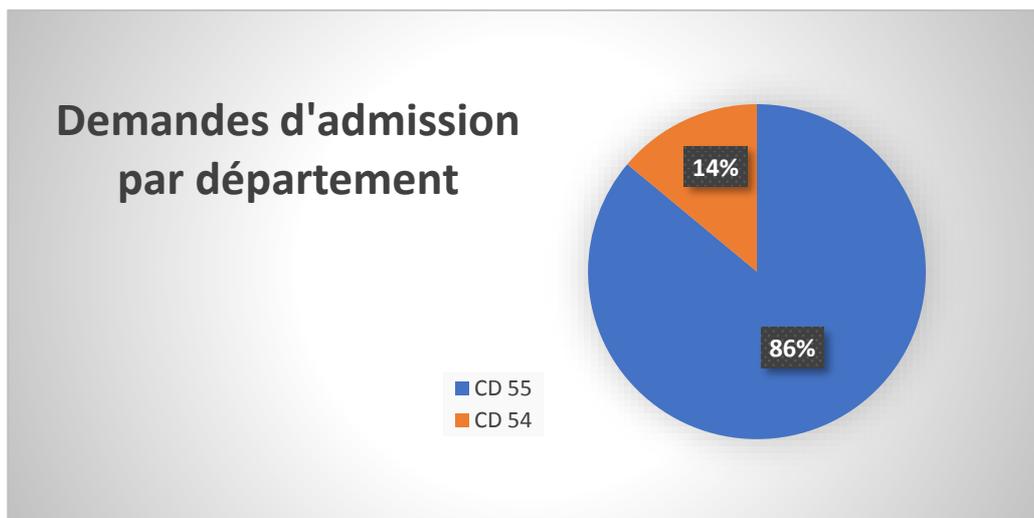
En 2022, le taux d'activité pour l'ensemble des structures du Pôle MECS a été de 90,02%. Il est supérieur à l'année 2021 (85,40%) et correspond au taux prévisionnel de 90%.

Dans l'intérêt des jeunes et pour répondre au besoin du Département de la Meuse, étant donné la situation caractérisée par une dégradation des situations familiales et un accroissement du nombre de placements sur le territoire, la décision a été prise d'adapter notre protocole d'accueil. Cela a consisté concrètement en un raccourcissement des étapes d'études des situations et de préadmission, ceci pour les jeunes qui avaient déjà bénéficié d'un accompagnement éducatif et pour lesquels des éléments étaient disponibles.

De plus, toujours dans la même optique, sous réserve que cela soit opportun et d'une dérogation, la possibilité d'accueillir des jeunes à partir de 13 ans a été maintenue au sein des MECS FEJM, Médiation et Voltaire.

Nous avons aussi accentué le fait de privilégier l'accueil de jeunes meusiens par rapport à des jeunes venant de départements limitrophes.

Demandes d'admission par département



Durant l'année 2022, le Pôle MECS a reçu **115 demandes d'admission** :

- 99 du Conseil Départemental de la Meuse,
- 16 du Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle,

Le Département de la Meuse correspond à 86% des demandes et celui de la Meurthe-et-Moselle 14%, ce qui en proportion signe un accroissement de 9% en faveur du CD 55 par rapport à 2021.

Accueils et sorties en 2022

Accueils

En 2022, le Pôle MECS a accueilli **66 jeunes** :

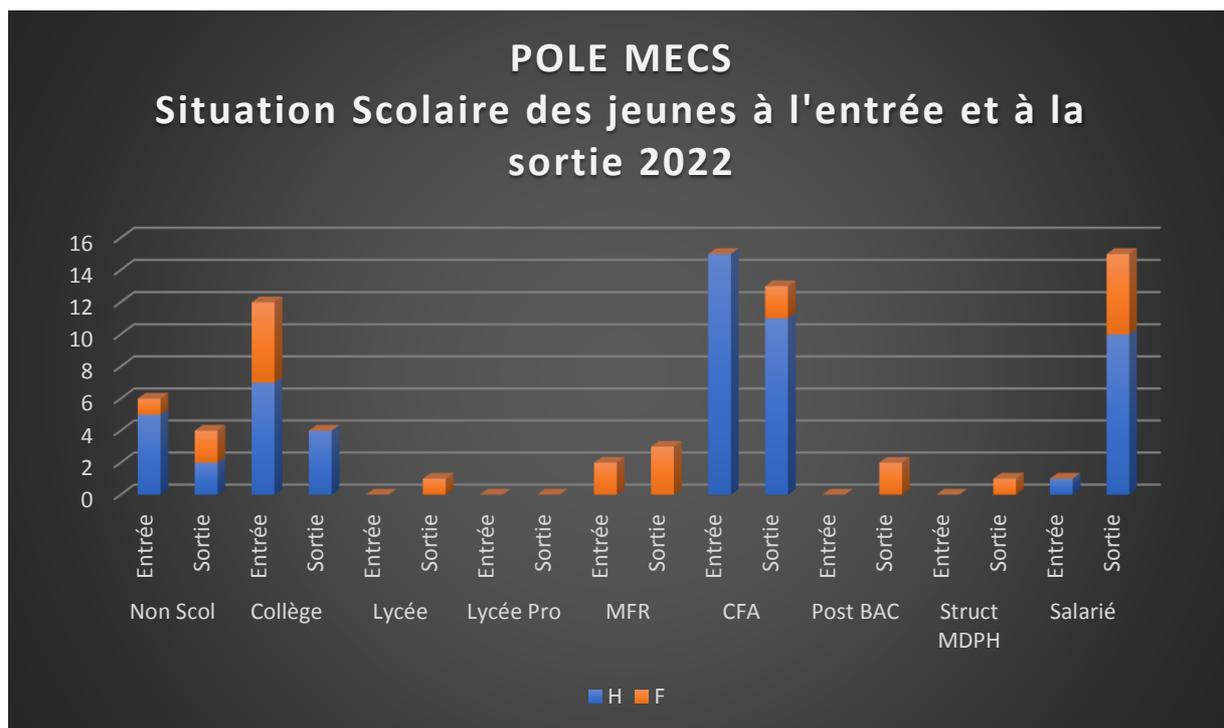
- 63 jeunes du Département de la Meuse,
- 3 jeunes du Département de la Meurthe-et-Moselle.

Le Département de la Meuse correspond à 95,5% des admissions et le Département de la Meurthe-et-Moselle à 4,5%. Au regard notamment du nombre croissant de jeunes confiés dans le département, la priorité donnée à l'accueil de jeunes issus de la Meuse a été renforcée.

Sorties

En 2022, **57 jeunes** sont sortis d'un des établissements du Pôle MECS.

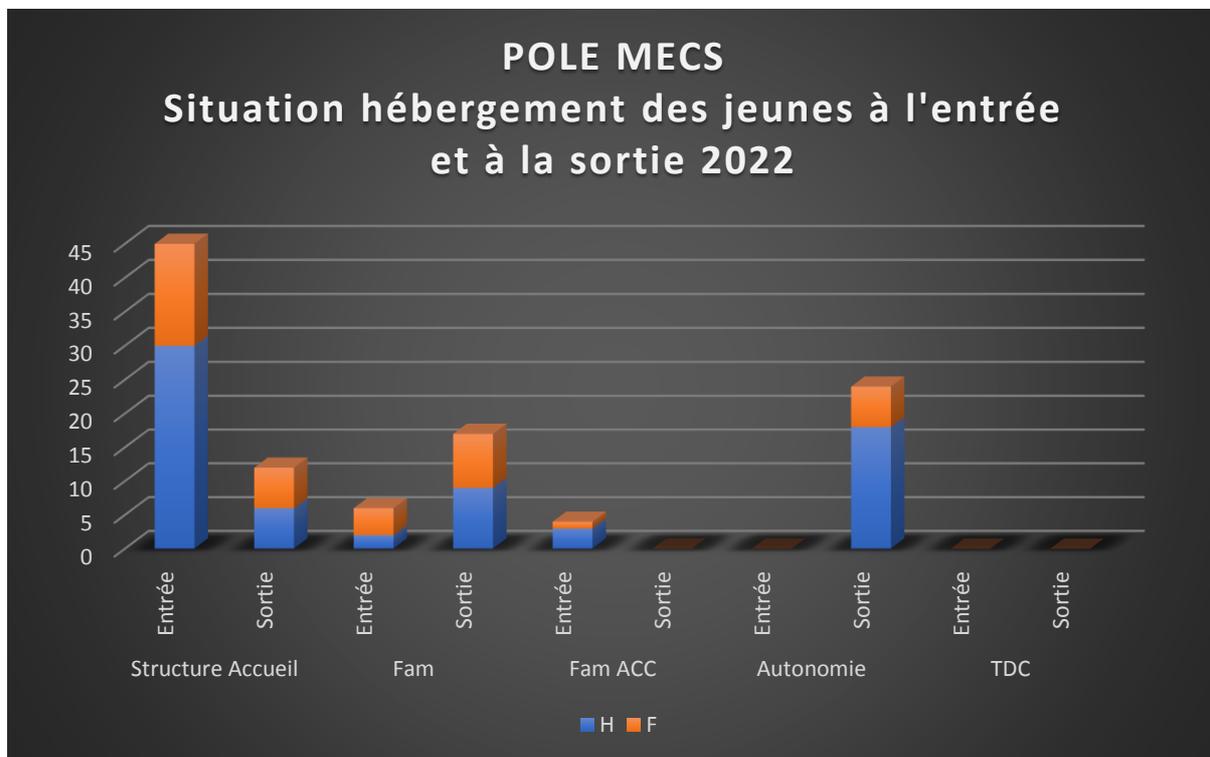
Au niveau scolaire et professionnel



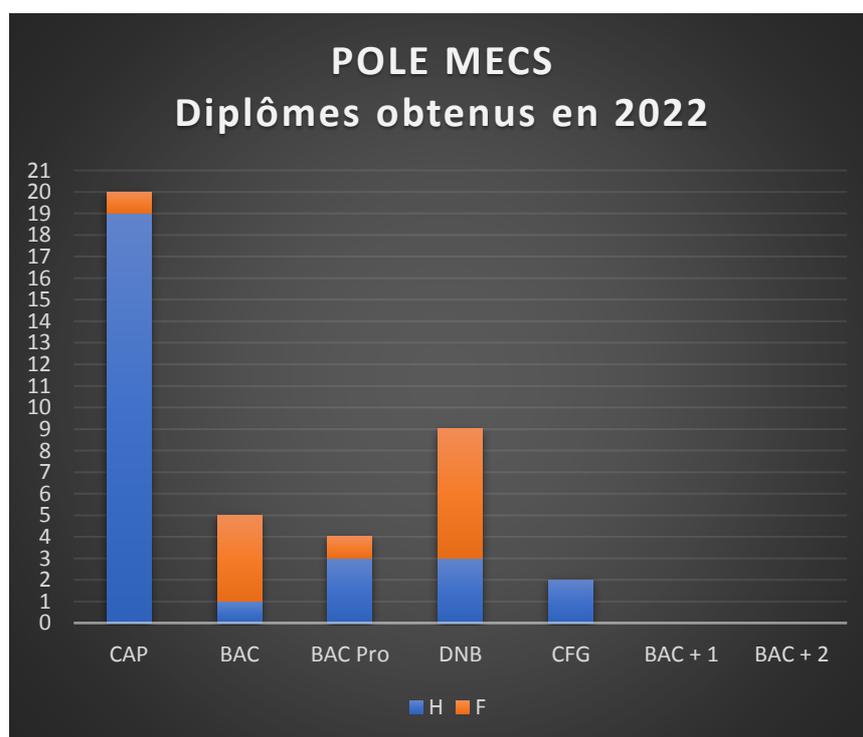
Signe de l'individualisation de la prise en charge, de l'adaptation aux motivations et capacités de chaque jeune, nous observons une diversité dans les projets scolaires et professionnels des jeunes à leur sortie d'une des structures du Pôle MECS : collège et lycée, MFR et CFA, études post-Bac, salariés.

Au niveau de l'hébergement

Concernant les jeunes sortis en 2022, la grande majorité d'entre eux étaient issus de structures d'accueil à leur arrivée (45 jeunes soit 82%) et peu de leur famille (6 jeunes soit 11%). A leur sortie, nombre de jeunes accèdent à l'autonomie (24 jeunes soit 44%) et presque un tiers d'entre eux retournent vivre dans leur famille (17 jeunes soit 31%). Cela témoigne de l'accompagnement de qualité mené par les professionnels, qui a des retentissements positifs pour les jeunes.



Diplômes obtenus



Cette année encore, mettons en lumière le nombre important de diplôme obtenus en 2022 par les jeunes qui nous sont confiés.

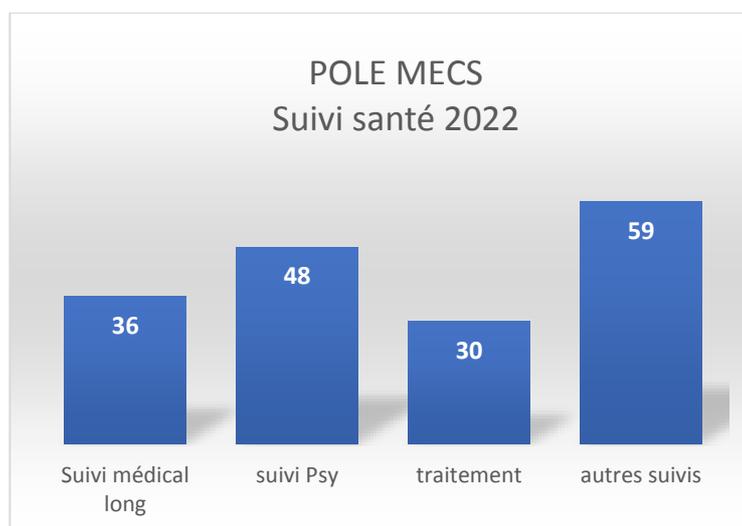
40 jeunes ont obtenu un diplôme : 2 le CFG, 9 le DNB, 20 un CAP, 4 un Bac Pro, et 5 un BAC. Cela mérite d'être souligné et témoigne de l'investissement des équipes et surtout des jeunes qui s'emploient au quotidien à préparer leur avenir scolaire et professionnel.

Santé

Enfin, je tiens encore cette année à aborder la question de la santé des jeunes qui nous sont confiés. Rappelons que l'AMSEAA porte à ce sujet l'intérêt qu'il nécessite et réinsistons sur l'existence du Pôle de santé conduit par le Docteur Pierre BRIOLET avec la collaboration étroite de notre Conseillère Technique Zorha BOUMESSAOUD et des référents santé de chaque structure. Venant en soutien des besoins repérés par les équipes, ils déclinent des actions collectives et individuelles à destination des jeunes pour garantir la prise en considération de leur santé dans ses différentes facettes et pour qu'ils gagnent en autonomie sur cette question. De nombreux jeunes ont des problématiques relevant du champ de la santé. Si la pédopsychiatrie est touchée au niveau national et de façon importante au niveau départemental, la médecine de ville et de spécialité l'est tout autant.

En plus du soutien du Pôle Santé de l'association, nous sommes conduits à devoir effectuer des trajets de groupe (plusieurs jeunes et un/deux professionnel(s)) dans des villes comme Nancy ou Metz pour que les jeunes accèdent aux soins dont ils ont besoin.

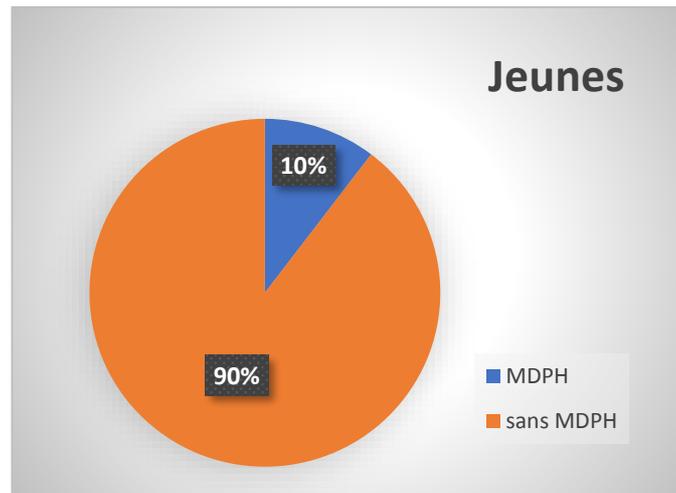
De plus, concernant la dimension psychologique et psychiatrique, nous menons un travail de partenariat avec le CMPP et des thérapeutes en libéral pour les mêmes objectifs. Je tiens à remercier la direction (administrative et santé) du CMPP pour sa disponibilité et sa mobilisation pour les jeunes que nous accompagnons.



Sur l'ensemble des 193 jeunes pris en charge sur le Pôle en 2022, il ressort que :

- 36 jeunes, soit 18%, ont eu besoin d'un suivi médical long (ex. : tuberculose, diabète...), ce qui représente une augmentation de 10%, soit 20 jeunes comparativement à 2021,
- 48 jeunes, soit 25%, ont bénéficié d'un suivi psychothérapeutique extérieur, ce qui est en très légère augmentation,
- 30 jeunes, soit 15,5%, ont eu besoin d'un suivi médical avec traitement en raison de difficultés ou troubles d'ordre psychologique (ex : dépression, troubles du sommeil...), en légère augmentation,

- 59 jeunes, soit 30,5%, ont nécessité la mise en place d'un suivi avec un spécialiste (ex. : orthophoniste, ergothérapeute...), ce qui représente encore une augmentation de 10%, soit 20 jeunes comparativement à 2021.



Comme l'année précédente, 10% des jeunes, soit 20 jeunes pris en charge en 2022 ont bénéficié d'une prise en charge relevant de la MDPH.

Bilan concernant les Evènement Indésirable Grave (EIG)

Chaque année, dans le rapport d'activité, il est rendu obligatoire de dresser un bilan des évènements indésirables graves qui auraient pu se produire dans nos établissements, dispositif et service.

Il faut entendre par EIG tout évènement ayant impacté ou entravé de façon manifeste le bon fonctionnement de l'établissement (violence sur un personnel ou sur un usager, violence entre personnels ou usagers, vacances de plusieurs postes nuisant au roulement, sinistre dans une structure altérant les capacités d'accueil, incapacité...).

Chaque évènement doit faire l'objet d'un compte-rendu transmis au Département.

En 2022, au sein du Pôle MECS, aucun Evènement Indésirable Grave n'a été relevé.

Pour conclure, je tiens à remercier le Directeur Général pour sa confiance, sa guidance et son soutien, les Chefs de service et les équipes pour leur engagement et leur confiance, les professionnels du siège social pour leur disponibilité et leur sérieux... c'est un plaisir de travailler avec eux au service des jeunes et de leur famille.

Jean-Michel PREAU
Directeur du Pôle MECS

4. MECS FEJM

LES FAITS MARQUANTS

Les 2 années post Covid avaient été marquées par un effectif en baisse et des demandes d'admission souvent en inadéquation avec nos compétences.

Nous avons retrouvé au cours de cette année 2022 un effectif moyen plus en phase avec nos capacités d'accueil et des demandes d'admission auxquelles nous avons pu répondre favorablement.

Les postes vacants de référents ASE ont parfois ralenti les processus de préadmission et d'admission.

Nous avons de notre côté resserré au maximum le temps de réponse et d'accueil pour que les adolescents ne soient pas dans une phase d'attente sans fin.

Nous n'avons pas rencontré d'évènement grave avec les jeunes accueillis, toutefois le comportement menaçant de 2 d'entre eux envers 3 de leurs camarades a conduit à leur départ immédiat sur décision des Juges des Enfants concernés.

L'équipe éducative a connu des mouvements qui n'ont pas trop impacté le bon fonctionnement : chacun a participé à l'accueil, la formation et la transmission auprès des nouveaux collègues.

Comme nous le laissions entendre lors du précédent rapport, le partenariat historique entre l'AMSEAA et la commune de STE-FOY-TARENTEISE a pris fin.

La commune ne pouvant plus nous loger lors des vacances d'hiver et n'ayant pas montré de souhait de poursuivre notre collaboration, l'AMSEAA a pris la décision d'aller rechercher l'ensemble du matériel qui était entreposé sur place : marabout, tente, lits, matériel de cuisine, matériel de chantiers espaces verts...

Nous avons pu revendre au prix d'achat le container maritime dans lequel l'ensemble du matériel était entreposé.

Des travaux ont été réalisés afin d'agrandir l'espace de stockage pour la cuisine centrale. Celle-ci a intégré le CER de Ligny et la MECS Médiation et réalise 900 repas par semaine en liaison froide vers 5 sites sur le département.

L'EQUIPE

En préambule, il convient d'avoir une pensée pour Monsieur Eric BARNIER, surveillant de nuit au FEJM, qui est décédé le 15 juillet 2022, après de nombreux mois en arrêt maladie.

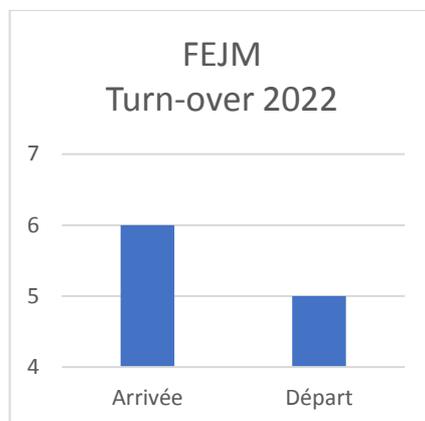
Les jeunes accueillis lors de ses années de travail au FEJM et ses collègues saluent ses qualités humaines, relationnelles et son attachement au bien-être des adolescents pris en charge.

L'année n'a pas été marquée par des changements importants : 1 départ en retraite de surveillant de nuit à ½ temps, 2 départs d'éducatrices et 1 licenciement.

Ces 4 postes ont été remplacés, ainsi que les arrêts maladie longs, ce qui est fort appréciable pour la continuité éducative et la charge de travail de tous.

Nous avons également accueilli en début d'année une nouvelle maîtresse de maison en remplacement d'un départ en retraite fin 2021.

Depuis septembre 2022, une nouvelle apprentie Educatrice Spécialisée a intégré l'équipe et la plate-forme de formation mise en place par l'IRTS de Lorraine à Verdun.



L'un de nos 2 apprentis a obtenu son diplôme d'Educateur Spécialisé en juin et nous avons pu l'embaucher en CDI pour compenser l'un des 2 départs d'éducatrices.

C'est là, l'un des points importants de l'accueil d'apprentis : pouvoir constituer un réservoir de professionnels formés et familiarisés à la culture de l'AMSEAA, qui pourront ensuite devenir des professionnels au sein de l'une de nos structures.

Nous constatons aussi, qu'à une exception près, l'ensemble des salariés du FEJM résident en Meuse et à proximité de VERDUN. L'un des effets positifs en est l'absence de retard, de désagréments liés aux trajets domicile/travail, ainsi qu'une stabilité importante du socle de l'équipe.

LA FORMATION

1 299,5 heures de formation ont été réalisées en 2022, dont 805 pour les 3 apprentis qui étaient à l'IRTS.

494,5 heures ont donc été réalisées par les 38 professionnels qui ont été présents à un moment au cours de l'année.

Sur ces 38 salariés :

3 en arrêt maladie toute l'année ne comptabilisent pas d'heure.

6 n'ont effectué aucune formation, 4 parce qu'embauchés sur des CDD courts et 2 parce qu'embauchés en fin d'année.

Sur les 29 restants, seuls 2 n'ont réalisé aucune heure de formation.

Les 494,5 heures réalisées se répartissent donc entre 27 professionnels : soit une moyenne de 18,31 heures chacun (hors heures IRTS pour les apprentis).

Il faut noter également que la conférence de Jean-Paul GAILLARD a permis à 7 professionnels du FEJM de bénéficier de son expertise sur les adolescents mutants dans une société en mutation. Cette conférence a nourri les échanges formels comme informels au sein de l'équipe et continue de le faire. A l'issue de cette conférence, 4 de ces professionnels ont intégré le groupe clinique AMSEAA.

Ces professionnels ont pu par la suite continuer de travailler sur ce thème avec leurs collègues dans la prise en charge éducative quotidienne.

Force est de constater que la dynamique a été très positive. Un intervenant qui maîtrise son sujet et qui sait intéresser voire passionner son auditoire, qui mène une conférence interactive, donne envie à tous de s'approprier les concepts et outils proposés afin d'encore mieux accompagner les adolescents.

Cette conférence a également été l'occasion pour les professionnels de rencontrer leurs collègues des autres services de l'Association et de partager leurs expériences de terrain. Les Groupes de Supervision se sont poursuivis au cours de l'année, intégrant les nouveaux arrivants. Chacun y trouve un espace de parole et de réflexion hors de la pression du quotidien.

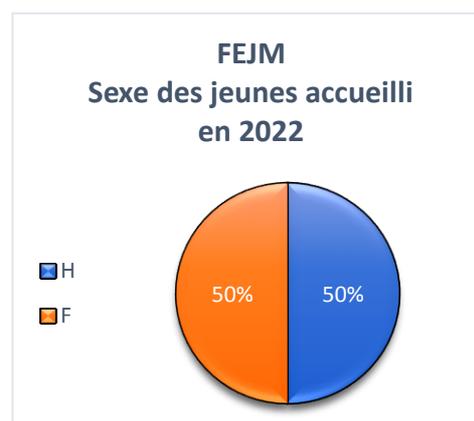
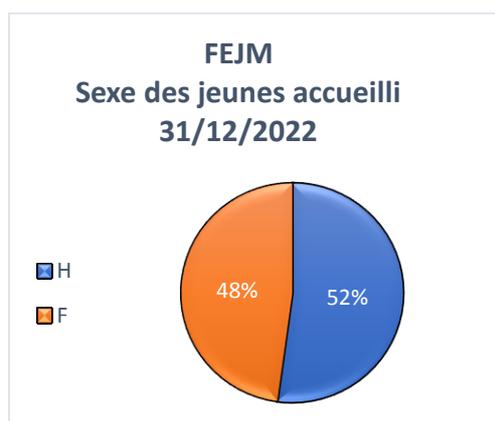
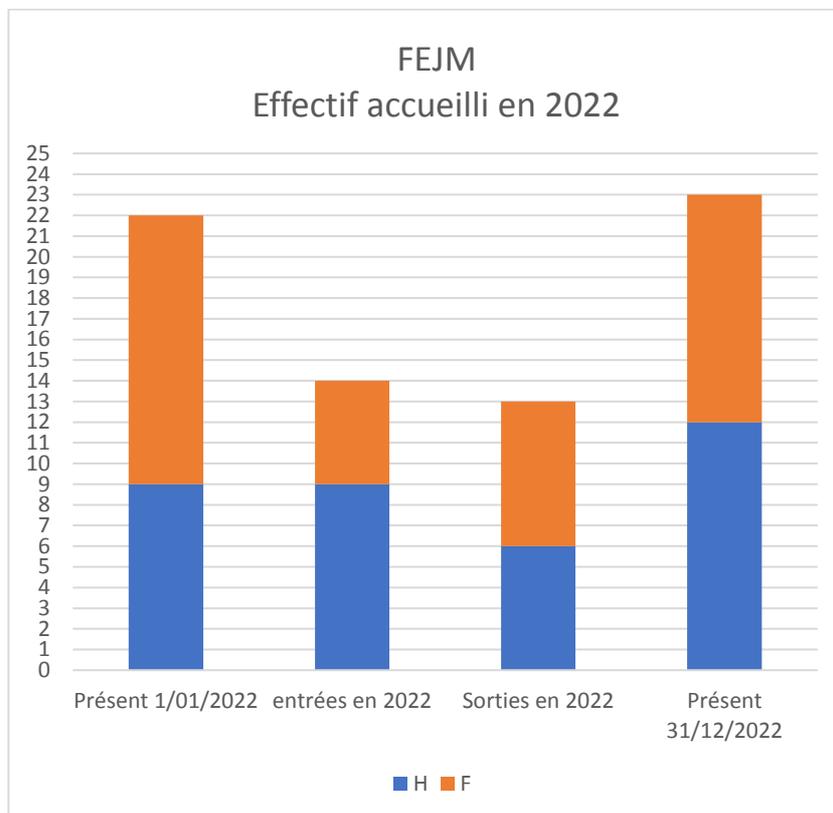
En interne, le psychologue et le coordonnateur PSI mènent conjointement des temps de régulation individuelle avec chacun des membres de l'équipe.

Historiquement, il s'agissait des éducateurs. Ce travail a été étendu aux maîtresses de maison avec un impact positif et une qualité de retours et d'observations très utiles à tous.

Nous réfléchissons aux modalités qui pourraient permettre aux surveillants de nuit, à l'ouvrier d'entretien et aux cuisiniers d'avoir même à un rythme de 2 à 3 fois par an ces temps de régulation.

LES JEUNES

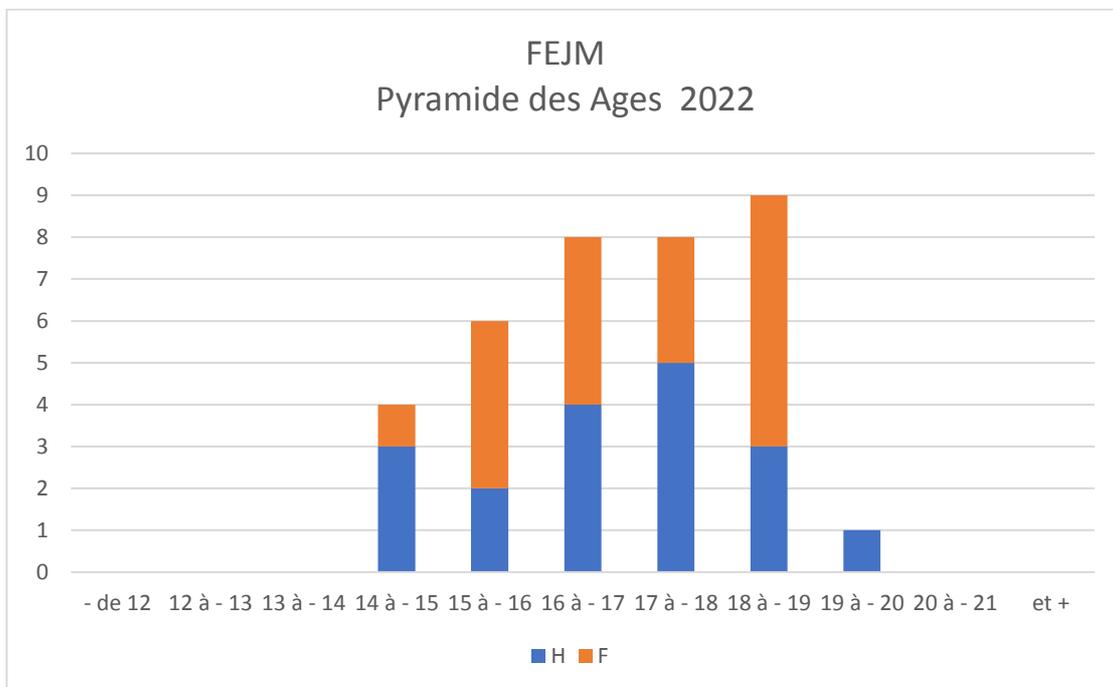
L'année 2022 n'a pas fait exception à la règle et a été marquée par un turn-over important dans l'effectif de jeunes accueillis : 14 nouveaux entrants entre le 11 janvier et le 17 octobre, pour 11 sorties entre le 21 février et le 10 décembre.



L'effectif est équitablement réparti tout au long de l'année entre filles et garçons, contrairement aux années passées. Nous avons pu ainsi répondre plus facilement aux sollicitations de la Direction Enfance Famille de la Meuse, alors qu'en 2020 et 2021 lorsque nous avions des places pour un genre, les besoins d'accueil étaient pour l'autre genre.

Nous avons accompagné au total 35 jeunes différents au cours de l'année, dont 5 pris en charge par le département de Meurthe-et-Moselle.

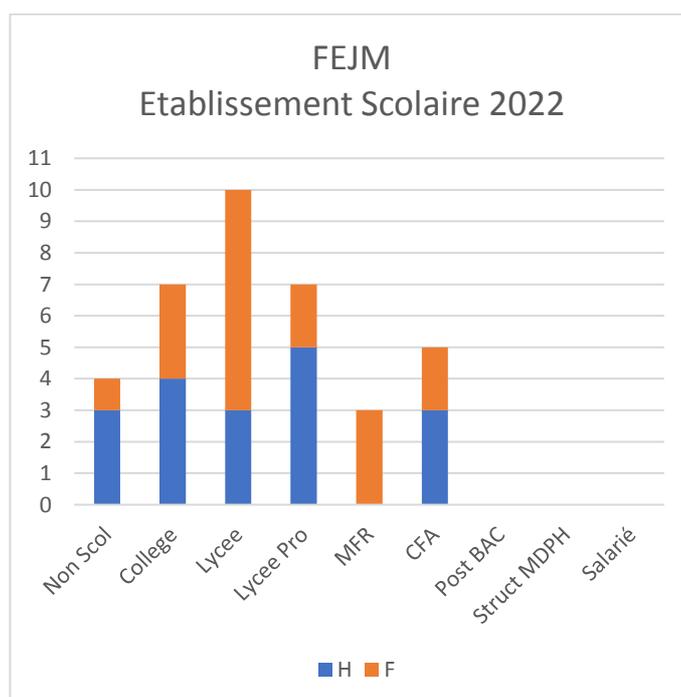
Cette proportion varie très peu d'une année à l'autre.



Les présents au cours de l'année ont été plus nombreux que d'habitude sur la tranche des 18 ans et plus. Nous avons prévu cela fin 2021 au regard du peu de perspectives de sortie des 17 ans et plus et du peu de places qui pourraient se libérer au D2A, dispositif vers lequel la quasi-totalité d'entre eux avaient vocation à être orientés.

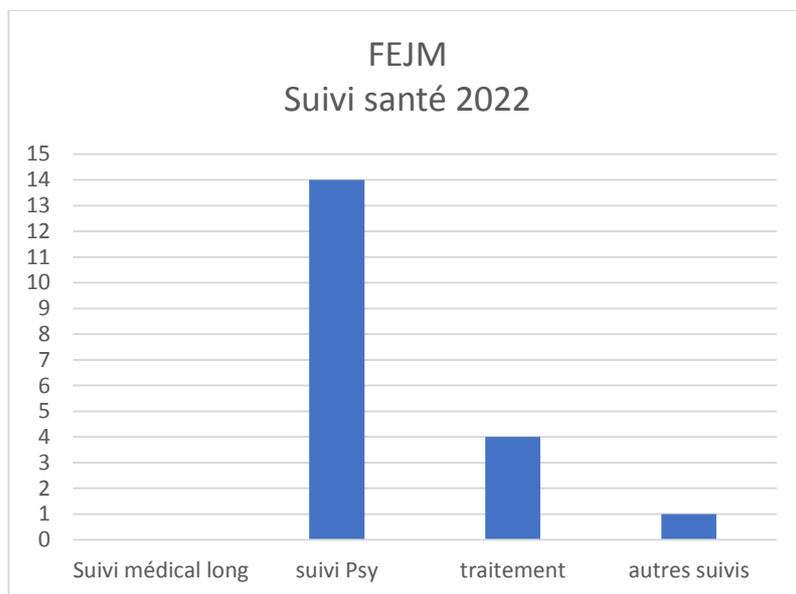
Cela nous a demandé des adaptations dans la gestion du groupe entre les très jeunes et les majeurs : centres d'intérêt différents, autonomie différente, maturité... Nous n'avons toutefois pas rencontré de grosses difficultés.

Les jeunes accueillis ont tous été dans un cursus scolaire ou professionnel à 3 exceptions près, dont 2 correspondaient à des jeunes filles accueillies dans le cadre d'un repli du DIPADE de quelques jours et dont les établissements d'affectation se situaient loin de VERDUN.



2 jeunes accueillis ont bénéficié d'une intégration à l'École de la 2ème chance, après de nombreux mois voire années de déscolarisation ou de scolarité en pointillés. L'un d'eux après plusieurs stages dans différents domaines s'est vu proposer un CDD puis un CDI par l'un des employeurs. Il est à ce jour toujours en CDI.

L'autre a quitté en urgence la MECS, mais est en apprentissage.



Il est important de noter que plus de la moitié des jeunes accueillis au FEJM bénéficient d'un suivi psychologique extérieur au CMP Ados, au CMPP, au SESSAD, au CHU de Brabois ou en libéral.

Ces suivis en lien avec les graves traumatismes vécus, montrent l'importance et la nécessité de pouvoir compter sur des services de soins de proximité.

Toutefois les délais de prise en charge sont extrêmement longs, ce qui est préjudiciable au bien-être des adolescents et aux perspectives d'évolution favorable.

Nous pouvons compter au sein de la MECS sur le psychologue qui, tant par son intervention directe auprès des jeunes, que par son intervention en soutien de l'équipe, permet un travail efficient.

L'équipe s'est beaucoup questionnée sur l'augmentation significative des consommations de produits stupéfiants par certains des jeunes accueillis, y compris de manière ostensible.

Nous avons observé des changements de comportement dans les conduites à risque. Nous n'avons en 2022 été confrontés à aucune alcoolisation de jeunes. Par contre la consommation de cannabis, voire d'un produit nommé PTC (Pète Ton Crâne) dans les cigarettes électroniques est en nette augmentation. Le coût réduit de ces produits n'en est que l'une des explications.

Nombreux sont les jeunes dont les parents sont des usagers habituels de produits stupéfiants, ont été condamnés pour usage et trafic, sont ou ont été incarcérés dans ce cadre.

Nous rencontrons de manière récurrente des difficultés à accéder à des spécialistes tels que les ophtalmologistes, dermatologues dans les environs de Verdun. Nous avons donc choisi d'aller sur METZ ou NANCY en prenant des rendez-vous groupés pour 4 ou 5 jeunes.

LES DEMANDES D'ADMISSION ET ADMISSIONS

Nous avons reçu 35 demandes d'admission :

- 29 du département de la Meuse (27 en 2021),
- 6 du département de Meurthe et Moselle (15 en 2021).

L'accueil de 16 de ces jeunes a pu se concrétiser dont 2 tout début janvier 2023.

Les difficultés diverses rencontrées par les services de l'ASE nous ont conduit à recevoir des demandes avec très peu d'éléments au sujet des jeunes concernés ou des éléments datant de plus d'un an. Ceci ne facilite en rien l'appréciation juste que nous devons porter sur nos capacités à bien accompagner ce jeune et à anticiper l'entretien de pré-admission.

Par ailleurs, certaines demandes reçues correspondaient à des jeunes pour lesquels de nombreuses choses avaient déjà été tentées et où des fins de prises en charges s'étaient succédées. La demande d'accueil au FEJM intervenait pour trouver une place et mettre le jeune quelque part, sans qu'une attention soit portée entre les besoins du jeune et l'offre de service.

Malgré ces quelques aléas, nous avons maintenus des liens constructifs avec les plates-formes d'orientation des 2 départements et de manière rapprochée avec la DEF de la Meuse.

Les habitudes de collaboration, le respect mutuel et la confiance ont permis d'accueillir les jeunes, même si toutes les procédures n'étaient pas totalement respectées. Chacun privilégiant l'intérêt de l'adolescent et acceptant parfois de faire plus ou différemment pour répondre au plus près aux besoins du jeune concerné.

Les recrutements à l'ASE et la réorganisation annoncée de la DEF seront, nous l'espérons, de nature à améliorer encore le travail commun dans le cadre du PSI où le référent ASE a toute sa place, ainsi que les échanges et réflexion partagées.

**Hier y a eu une panne
de Wifi. Les enfants
sont sortis de leur
chambre.
On a discuté.
Ils ont l'air sympa.**

L'année 2022 a permis aux adolescents et aux membres de l'équipe de partager des moments agréables dans différentes régions de France : le Loir-et-Cher, les Vosges, la Lozère et l'Ardèche. Ces temps permettent bien évidemment d'éviter que la MECS ne se transforme en cocotte-minute durant les périodes de vacances scolaires.

Les séjours sont surtout des supports de travail très concrets et constructifs pour les membres de l'équipe.

Tout est prétexte, en collectif comme en individuel, à aborder des aspects liés à l'autonomie comme :

- la gestion de budgets (péages, carburant, les courses, le coût des activités),
- l'orientation dans l'espace,
- le vivre ensemble en société,
- le faire avec...

Pour les jeunes accueillis, ces temps permettent de nouer des liens différemment avec les adultes qui les accompagnent 24 heures sur 24.

Il suffit de lire le compte-rendu que chaque jeune fait après chacun des camps pour en mesurer l'impact positif.

Le travail mené en équipe autour des compétences psycho-sociales des adolescents trouve, lors des camps, les moments opportuns pour être encore plus développé.

Il faut toutefois noter que depuis les 2 dernières années, nous rencontrons des difficultés à trouver des lieux de séjour à des prix abordables. Certes le FEJM se déplace souvent à 20 jeunes et 4 adultes, donc les locaux doivent être adaptés, mais le prix de location des hébergements a fortement augmenté depuis le COVID. La moyenne se situe à 2 600,00 € la semaine.

La Mission Locale du Nord Meusien qui a mené un travail avec un groupe de jeunes, nous a sollicité car ces derniers souhaitaient faire un don aux jeunes du FEJM.

Le projet travaillé par les jeunes de la mission locale les ayant amenés à recevoir un But de football transportable, ils ont réfléchi et sous l'impulsion de l'un d'eux, dont nous avons accueilli la fratrie, ils ont souhaité l'offrir. Cela a été l'occasion d'un moment convivial au FEJM entre les 2 groupes. Certains se connaissaient. Les jeunes du FEJM ont été touchés et reconnaissants de ce geste altruiste.

Cette année, nous avons mené un chantier à l'EPHAD Ste Catherine de Verdun. Les résidents bénéficient d'un bel espace jardin, avec des fleurs, un petit chemin de promenade et un terrain de pétanque. 10 jeunes du foyer avec 5 adultes sont donc allés remettre en état cet espace et les personnes âgées sont venues, elles-aussi, donner leur aide et leurs conseils. Ce moment convivial intergénérationnel a été apprécié par tous, ainsi que le goûter et les madeleines apportés par les jeunes du FEJM.

REMARQUES GENERALES ET PERSPECTIVES 2023

L'année 2023 devrait permettre de poursuivre au sein de l'équipe les différents travaux de réflexion qui visent tous à améliorer continuellement la prise en charge des adolescents.

Sous l'impulsion et en concertation avec le Directeur, nous allons travailler sur notre outil pédagogique, le PSI, avec 2 objectifs principaux :
Tout d'abord s'assurer que les nouveaux professionnels et le temps qui passe n'ont pas altéré la connaissance et la maîtrise de l'outil et de sa pertinence.
Ensuite adapter si besoin l'outil et ou ses supports pour coller au plus près à la réalité.
Ce travail sera effectué au niveau de chacune des équipes et également au niveau du Pôle avec les réunions de différents professionnels de chaque structure.

Nous engagerons une réelle réflexion sur le travail avec et auprès des familles.
En effet, les circonstances des dernières années nous ont souvent laissé comme seuls interlocuteurs des familles ou seuls à être en lien avec elles.
Quels sont les effets de cette place que nous sommes de fait amenés à occuper ? Souhaitons-nous la conforter voire la renforcer ou est un écueil à éviter ?...
Toutes ces questions doivent être abordées pour pouvoir ensuite formuler d'éventuelles propositions.

Dans ce même cadre de réflexion, nous travaillerons sur la pertinence de l'accueil des familles au sein de la MECS : dans des locaux dédiés ou pas, pour y faire quoi et comment, avec quels professionnels ?
Ces quelques chantiers de réflexion montrent la dynamique dans laquelle l'équipe se projette. Ne pas attendre, mais être source de propositions.
Nous allons poursuivre notre travail de formation d'apprentis en accueillant un nouveau en septembre.
Il conviendra également de permettre à un second membre de l'équipe de suivre la formation de maître d'apprentissage.

Nos préoccupations constantes sont liées au bien-être des adolescents : de la 1ère rencontre en préadmission au dernier jour de prise en charge.
Chaque membre de l'équipe, quelle que soit sa place ou fonction, a toujours cela en fil rouge, ce qui suscite constamment échanges, débats, réflexions, essais, désaccords, erreurs, progrès...
L'essentiel est que l'équipe continue à en être une.
La cohésion de l'équipe est source d'équilibre et de sécurité pour les jeunes que nous accueillons.



Françoise CATTANEO
Cheffe de Service Educatif

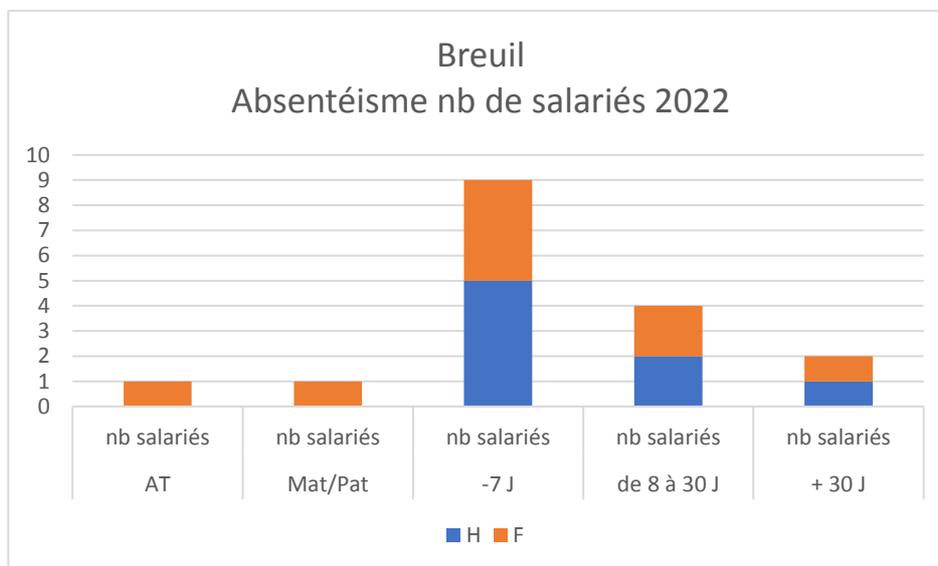
5. MECS DU BREUIL

L'EQUIPE

Il apparaît une bonne répartition en termes de catégorie de professionnels assurant la prise en charge des jeunes. Il en est de même en termes d'équilibre entre anciens et nouveaux professionnels, ce qui contribue à une bonne dynamique d'équipe. Cela est illustré par les graphiques qui suivent.

CSP	Educ	MM	SN	Secrétaire	PSY	CSE	Agent Tech	Coordo	Apprenti
Nombre	13,9	1,75	2	0,5	0,5	1	0,5	0,5	1
Ratio	0,93	0,12	0,13	0,03	0,03	0,07	0,03	0,03	0,07

Absentéisme dans l'année



Nous avons eu la chance d'être épargné par la contamination lié au covid les deux années précédentes mais nous n'y avons pas échappés en 2022 : 7 collègues ayant été en arrêt en raison de leur positivité associée à des symptômes.

De plus, nous pouvons relever :

- 1 congé maladie puis maternité (remplacé),
- 1 accident de travail (maîtresse de maison).

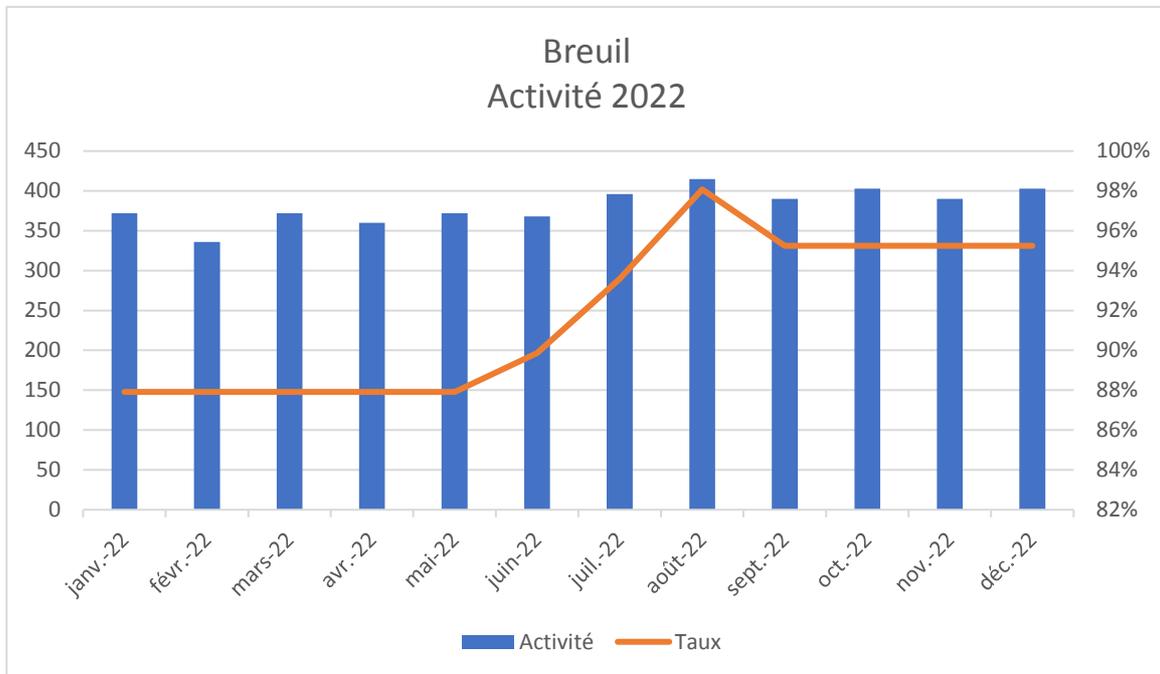
On ne peut que se féliciter que la structure n'ait pas, ou peu, été impactée par la contamination de la Covid et de fait, il est à relever très peu d'arrêt de travail en 2021 (3 salariés sur 22 avec des arrêts de moins de 7 jours).

Les 2 salariées en congé maternité ont été remplacées.

LES JEUNES

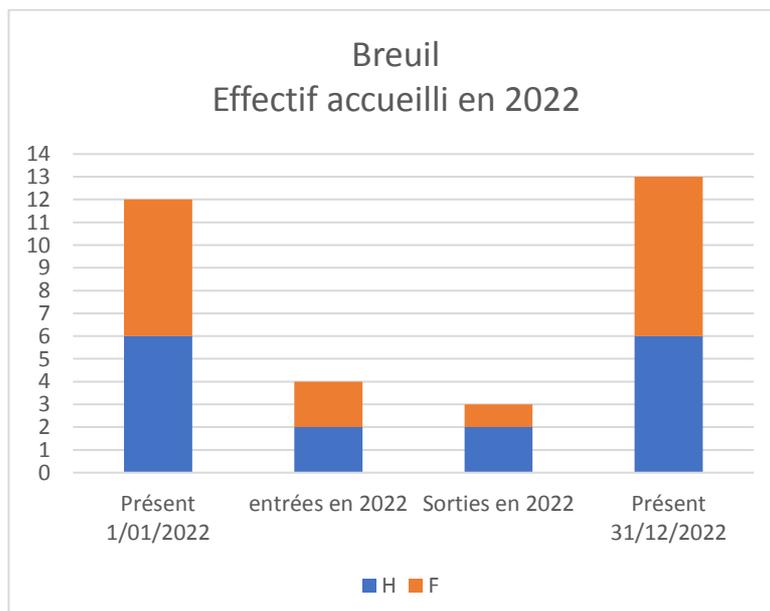
Activité en 2022

A noter en 2021, suite à des travaux en attente dans une chambre inutilisable, nous avons perdu 1 lit en termes de capacité. Nous avons pu enfin récupérer cette place en 2022.



Répartition géographique et nombre de jeunes accueillis

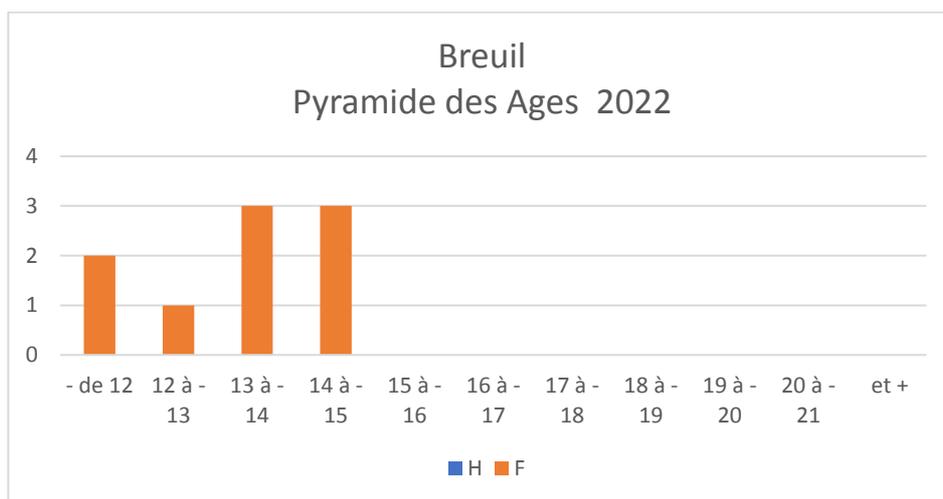
En 2022, nous avons accueillis 12 jeunes originaires du département de la Meuse et 3 jeunes du département 54.



3 sorties en 2022 :

- 2 filles : une jeune suite à un retour en famille avec DIPADE et l'autre jeune ayant atteint la limite d'âge,
- 1 garçon qui a été orienté dans une autre structure de l'association, ce qui a permis un rapprochement de fratrie, son frère y étant également accueilli.

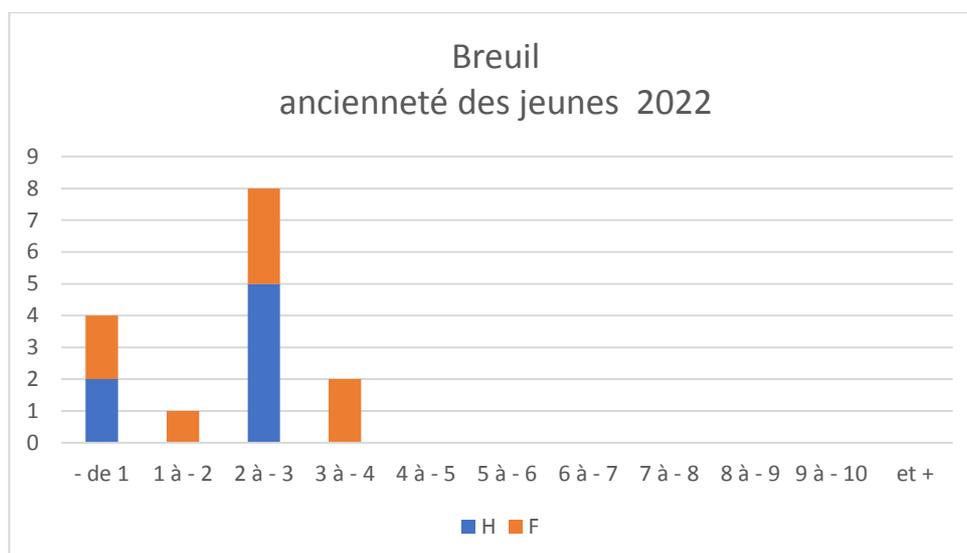
Age des jeunes accueillis



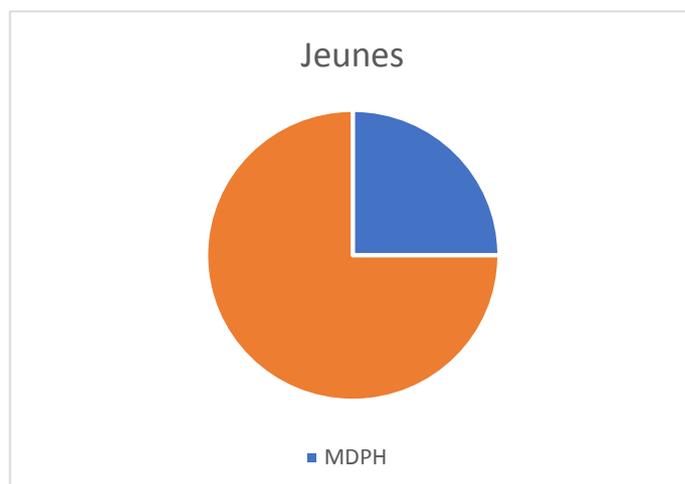
La MECS du Breuil est habilitée pour une tranche d'âge comprise entre 10 et 15 ans. La moyenne d'âge des jeunes accueillis en 2022 était de 13,6 ans.

Durée de la prise en charge

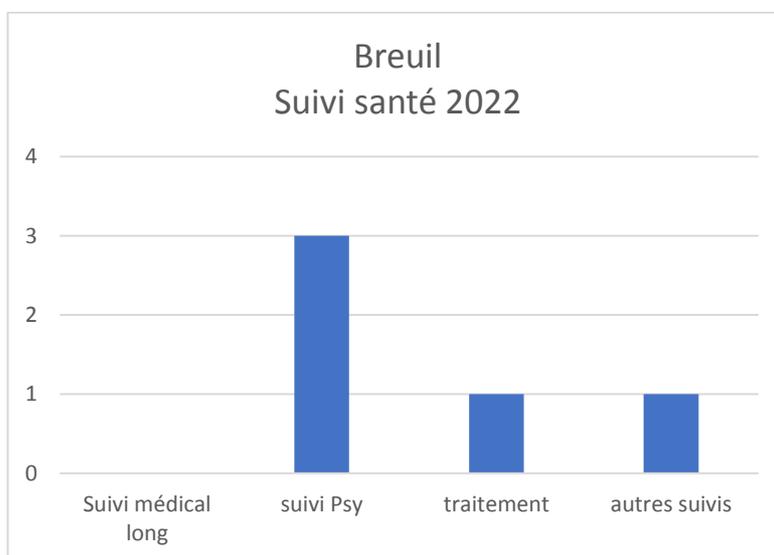
Au sujet de la durée de placement des jeunes au sein de la MECS du Breuil, nous relevons que la majorité, soit 8 jeunes, sont accueillis depuis 2 à 3 ans. 2 d'entre eux le sont depuis 3 à 4 ans en raison de situations familiales rendant impossibles pour le moment un retour.



Santé



Nous observons que 4 jeunes sur les 16 qui ont été accueillis en 2022 ont eu besoin d'un accompagnement spécifique relevant de la MDPH.



Concernant le suivi santé des jeunes, le graphique rend compte des suivis extérieur : CMPP, médecins spécialisés, orthophoniste...

Nous tenons à mettre en exergue l'état structurel du secteur de pédopsychiatrie et médicale en Meuse : absence de praticiens, manque de moyens, difficulté de communication avec certains spécialistes.

Les jeunes ayant besoin de soins sont perpétuellement confrontés à des listes d'attente ou à l'absence de réponses satisfaisantes, cela parfois malgré un passage de longue durée par les urgences de Verdun. Même si nous n'ignorons pas que le même constat est fait à l'échelon national, doit-on se contenter de cet état de fait ? Les jeunes restent en souffrance et les professionnels vivent avec la souffrance de ces jeunes au quotidien.

Je profite de ce rapport d'activité pour remercier Christophe BALSAMO, psychologue de la structure, pour son professionnalisme, sa disponibilité auprès des jeunes et son expertise qu'il partage avec l'équipe.

Concernant l'accompagnement aux soins au sens large, comme cela avait déjà été précisé dans le rapport d'activité 2021, faute de praticiens en Meuse, l'équipe est confrontée à de nombreux déplacements à Toul et à Nancy pour permettre aux jeunes d'avoir accès à des soins spécialisés.

Par ailleurs, en termes de santé, les équipes s'attèlent à se former et à animer des ateliers avec les jeunes au sujet de la vie relationnelle, affective, intime et sexuelle.

Deux éducateurs, qui se sont formés l'année précédente à l'initiation à la sophrologie, animent en binôme des ateliers relaxation. Ils peuvent mettre en place des séances en individuel lorsqu'un jeune en ressent le besoin.

Enfin, nous avons collaboré avec une médiatrice animale autour d'un travail sur la confiance en soi et sur le prendre soin de soi. Trois séances ont été réalisées en 2022. Les résultats ont été très probants, les jeunes ont adoré ces moments et certains ont énormément progressé. Etant donné les bénéfices constatés, cette activité sera reconduite en 2023 avec une augmentation du nombre de séances qui passeront de 3 à 5.

Situation scolaire des jeunes

Durant l'année scolaire 2021 /2022, 14 jeunes ont été scolarisés au sein de deux collèges (privé et public) et l'un a été scolarisé en classe de primaire, en CM2.

La jeune fille, sortante en fin d'année scolaire 2022, a obtenu son CFG.

LES FAITS MARQUANTS

Un sinistre conséquent, de type dégât des eaux, aurait pu avoir des conséquences graves sur le bâti et occasionné l'incapacité de poursuivre l'accompagnement des jeunes dans ces murs. Merci à la présence d'esprit d'une riveraine, qui voyant l'eau couler à travers le bâtiment, a contacté les pompiers.

A noter que l'évènement s'est produit un dimanche alors que les jeunes et les équipes étaient en séjour en cette période estivale avec un retour prévu le vendredi.

Nous avons eu quelques dégâts : murs et plafonds abîmés de l'espace mezzanine, boiserie au rez-de-chaussée, carte mémoire ascenseur hors-service.

Cependant, nous nous sommes mobilisés et avec le concours d'artisans réactifs, nous avons pu in extremis remettre en état ce qui devait l'être et vérifier la sécurité du Bâtiment. Ainsi, nous avons poursuivi notre activité sur site au retour des vacances des jeunes qui ont passé un super été en vivant des séjours toujours aussi ludiques avec les éducateurs.

LES PERSPECTIVES EN 2023

Je formule le souhait que la restructuration des services de protection de l'ASE 55 prévue en 2023 puissent favoriser davantage la disponibilité des référents ASE auprès des jeunes qui nous sont confiés et ainsi permettre un réel travail de collaboration et de concertation avec nos établissements : participer aux rencontres Plan de Services Individualisé (définir la mise en œuvre d'objectifs) participer à leurs évaluations avec les éducateurs référents MECS (révision du PSI), être force de proposition dans l'anticipation des parcours de vie de ces jeunes.

Au niveau de notre association je ne peux que réaffirmer ma satisfaction à œuvrer depuis 21 ans au sein d'une organisation bienveillante où prime l'intelligence collective dans l'intérêt des jeunes qui nous sont confiés.

En ce qui concerne les jeunes accueillis, force est de constater la dégradation des situations et l'absence de moyens structurels pour répondre à leurs besoins. Je garde l'espoir que la situation ne se dégrade pas davantage, d'où l'intérêt de collaborer en bonne intelligence tant avec les services de l'état que du département.

Françoise VIDAL
Cheffe de Service Educatif

6. MECS VOLTAIRE

Retenons de cette année 2022 la réhabilitation de la MECS Voltaire.

« Fruit de l'œuvre humaine, cet art du bâti vise à répondre à nos besoins de protection, de sécurité, de vie sociale et à traduire dans l'espace certains mouvements de l'esprit. Maître de la conception de son habitat, l'homme façonne l'espace dans lequel il évolue. A l'étape de la feuille de dessin, tout est possible. Pourtant, une fois inscrites dans le réel, les formes concrétisées dans la matière s'imposent à nous, pouvant parfois être vécues comme une contrainte. »

Les conditions matérielles d'accueil ne sont-elles pas un élément, parmi d'autres, de soutien à une bonne prise en charge ?

Une MECS ne peut pas être réduite à un « toit » mais doit offrir un environnement chaleureux, protecteur, propice à l'épanouissement des jeunes accueillis. C'est dans cet esprit que des travaux de réhabilitation ont débuté en 2021 et se sont achevés en juillet 2022, avec comme chef de fil le Conseil Départemental.

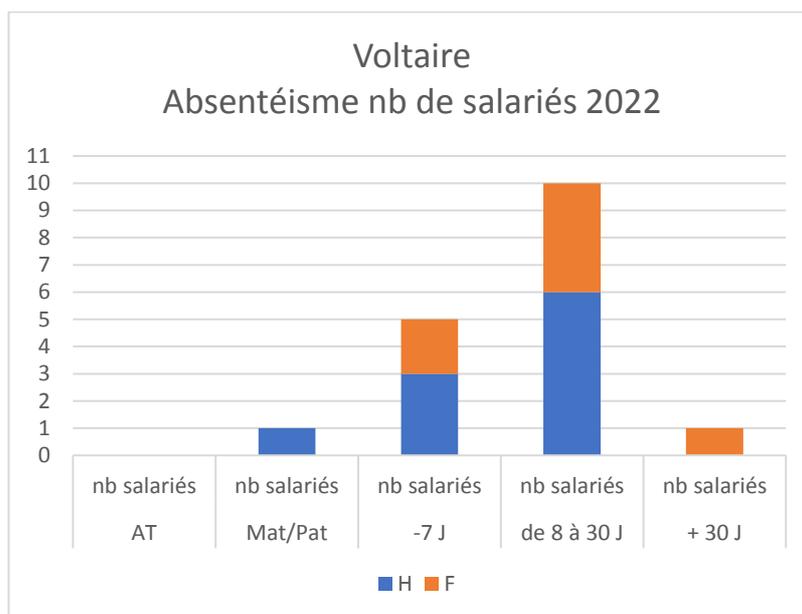


L'EQUIPE

La composition de l'équipe

L'équipe est composée de 20 postes permanents en CDI et d'un poste d'apprenti. La pluridisciplinarité permet d'assurer une réponse aux différents besoins des jeunes.

Les variations de l'équipe en 2022 s'expriment en nombre total de personnels sur l'année soit 25 salariés. L'explication de ce nombre résulte de CDD pour pallier les arrêts ainsi que pour remplacer les départs. La démission d'un salarié a permis à un salarié en CDD de passer en CDI.

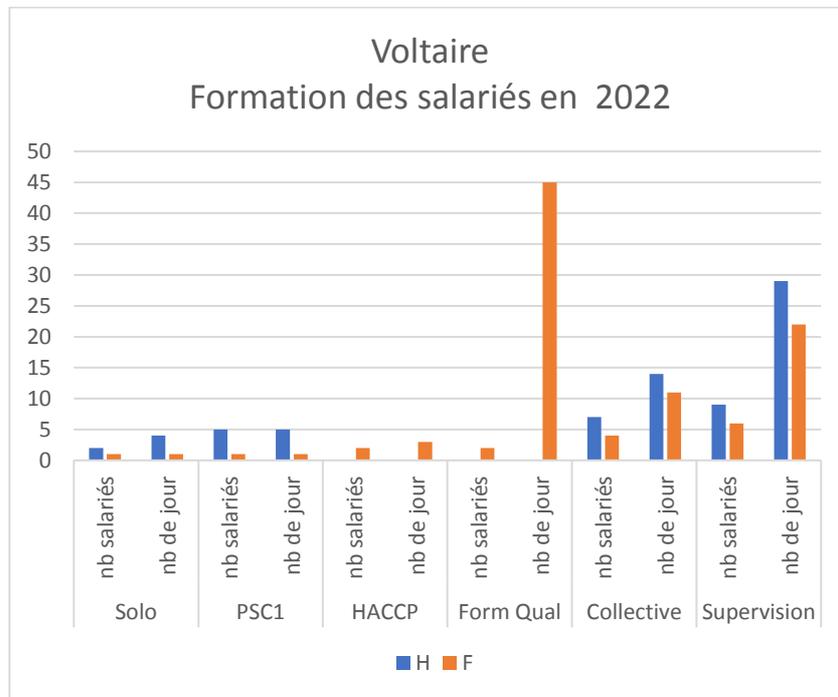


Age et ancienneté des salariés

Un élément à relever est que 50% de la masse salariale de la MECS Voltaire a plus de 45 ans, ce qui occasionnera un renouvellement important de l'équipe dans quelques années. C'est un critère à prendre en compte puisque sans attention à ce sujet, cela pourrait venir impacter le fonctionnement, la prise en charge des adolescents.

Pour des raisons générales mais aussi en rapport avec ce constat, nous avons mis en place une formation à notre méthodologie spécifique d'accompagnement, le Plan de Services Individualisé (PSI), afin que les nouveaux salariés s'en emparent et que le turn-over ne vienne pas altérer notre façon d'accompagner les jeunes et leur famille. Ces temps de formation seront réitérés à intervalle de temps réguliers (tous les 2/3 ans).

De plus, nous observons que 6 salariés ont entre 12 et 21 ans d'ancienneté. Là-aussi, une vigilance est portée sur les phénomènes d'usure qui peuvent apparaître chez certains personnels dès lors que les années passent.



L'AMSEAA mène une politique de formation ambitieuse afin que les salariés puissent répondre à leurs missions dans de bonnes conditions et accompagner les jeunes et leur famille au mieux.

En 2022, des formations qualifiantes et diplômantes ont été dispensées :

- certificat de Qualification Professionnel de surveillant de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire,
- certificat de qualification de maitresse de maison,
- DU Responsable des Etablissements et Services Médico- Sociaux et Sociaux.

2022 a été aussi l'année de sortie de crise sanitaire. L'équipe a ainsi pu renouer avec les formations collectives, notamment HACCP, PSC1 et la supervision.

Dans une dynamique de formation continue, la MECS Voltaire a organisé des temps d'échanges et de formation avec l'ensemble du personnel au sujet des missions de chacun et du PSI.

LES JEUNES

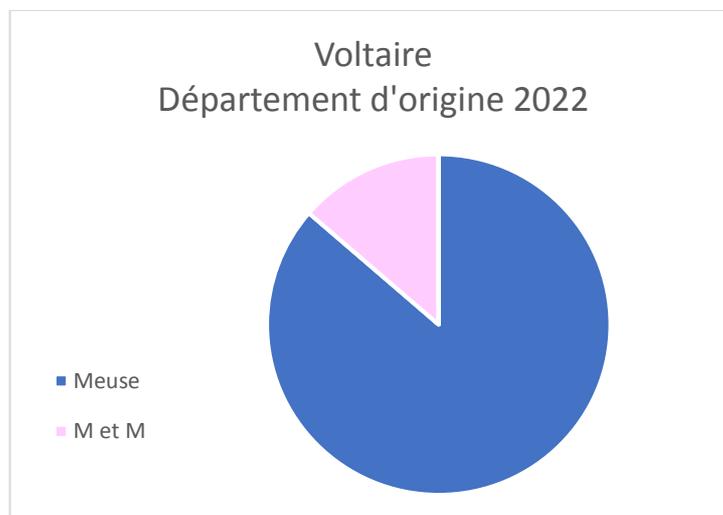
La MECS Voltaire peut accueillir 18 adolescents(es) de 14 à 21 ans.

L'espace de la MECS est conçue pour accueillir, au 1er étage, 9 garçons et au deuxième étage 9 filles.

Notre volonté, lors des travaux, a été de permettre aux jeunes de pouvoir bénéficier d'un espace intime de vie en proposant en majorité des chambres individuelles. Toutefois, l'espace

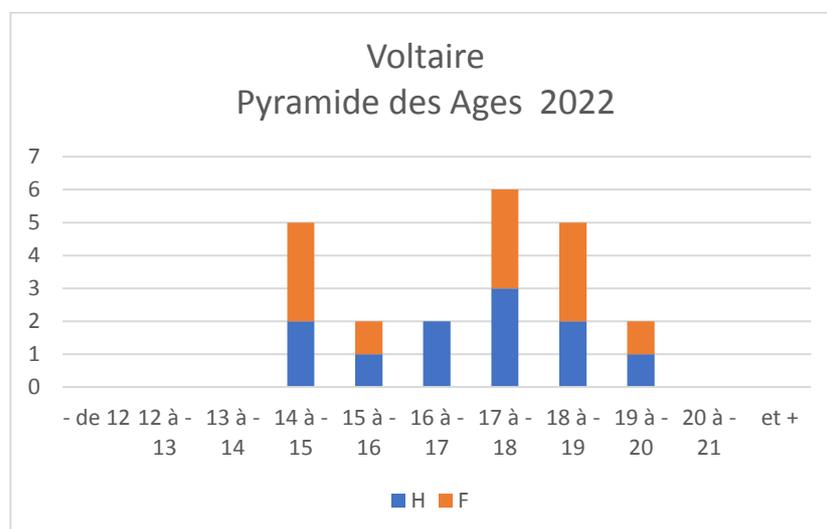
disponible de la maison nous impose, par étage, une chambre double avec cependant des sanitaires individuels.

Répartition géographique des jeunes accueillis

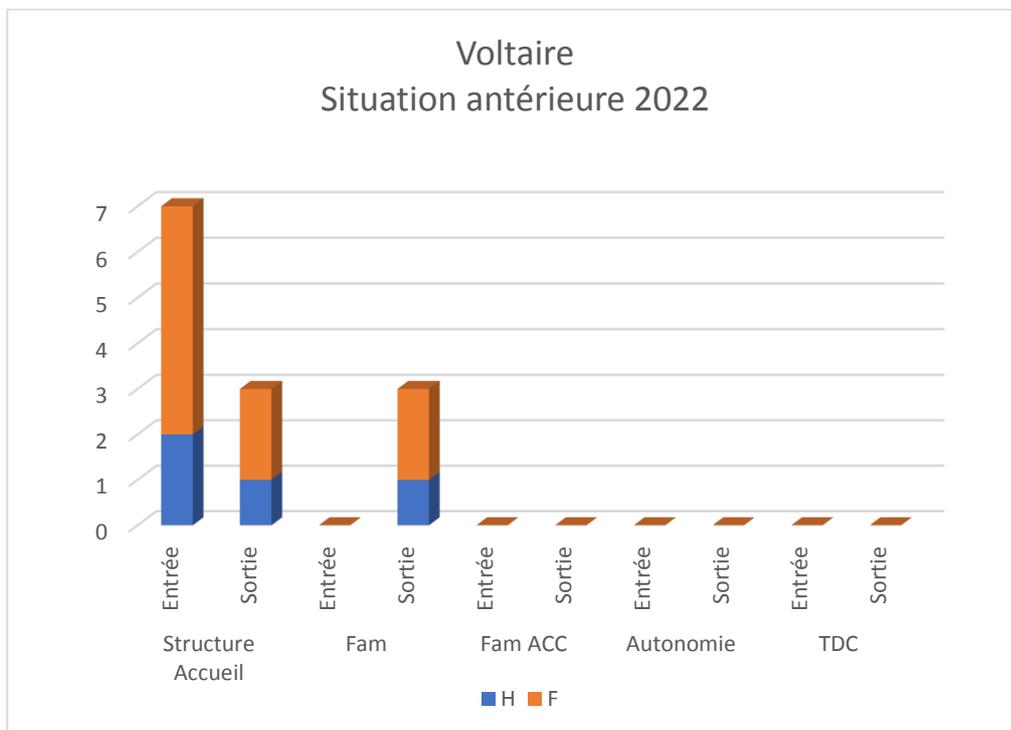


Au regard de la dégradation des situations, du nombre de placements s'accroissant dans le département de la Meuse, ce qui est observé parfois plus massivement dans d'autres départements, nous avons favorisé l'admission de jeunes issus du département de la Meuse.

Age des jeunes confiés



La moyenne d'âge des jeunes accueillis est de 16 ans pour les garçons et 17 ans pour les filles. La tendance en fin d'année 2022 se situe plutôt vers l'accueil de jeunes âgées de 14 ans.

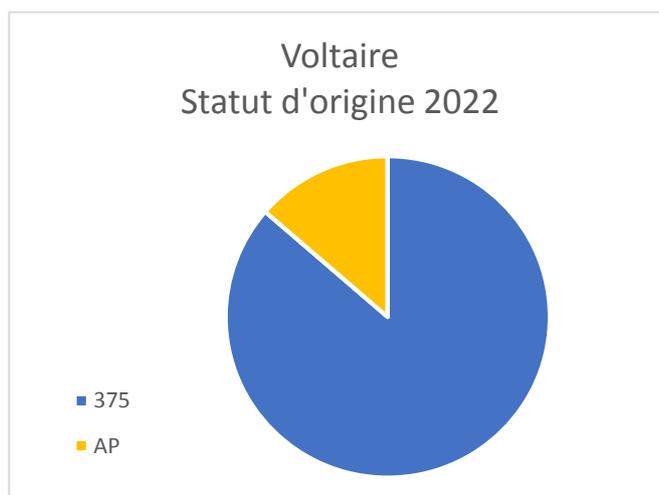


Les jeunes confiés à la MECS en 2022 sont, dans 100% des cas, issus d'autres structures d'accueil et notamment de MDE.

Tout au long du placement le projet du jeune est travaillé dans le cadre du PSI.

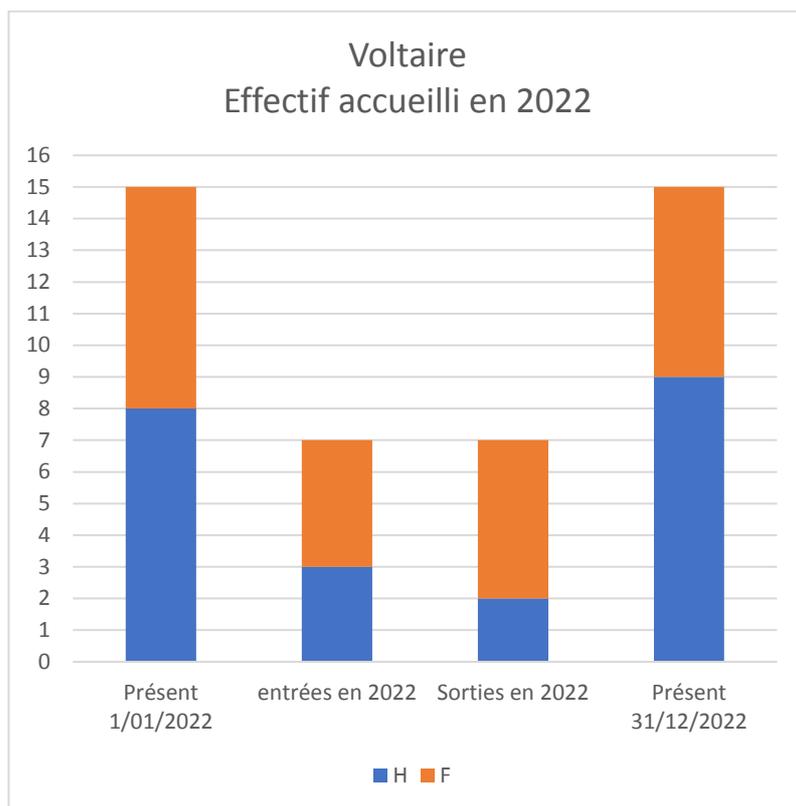
Ainsi les 17/18 ans, inscrits dans un projet personnel et/ou professionnel sont amenés à quitter la structure vers un service d'autonomie tel que le D2A ou retournent en famille.

Statut des jeunes accueillis



En 2022, 19 jeunes de la MECS sont placés en Assistance Educative au vu des articles 375 à 375-8 du Code Civil. Trois bénéficient d'un APJM.

Evolution de l'effectif, nombre de demandes d'admission et suites données



L'effectif des garçons en 2022 a toujours été au complet.

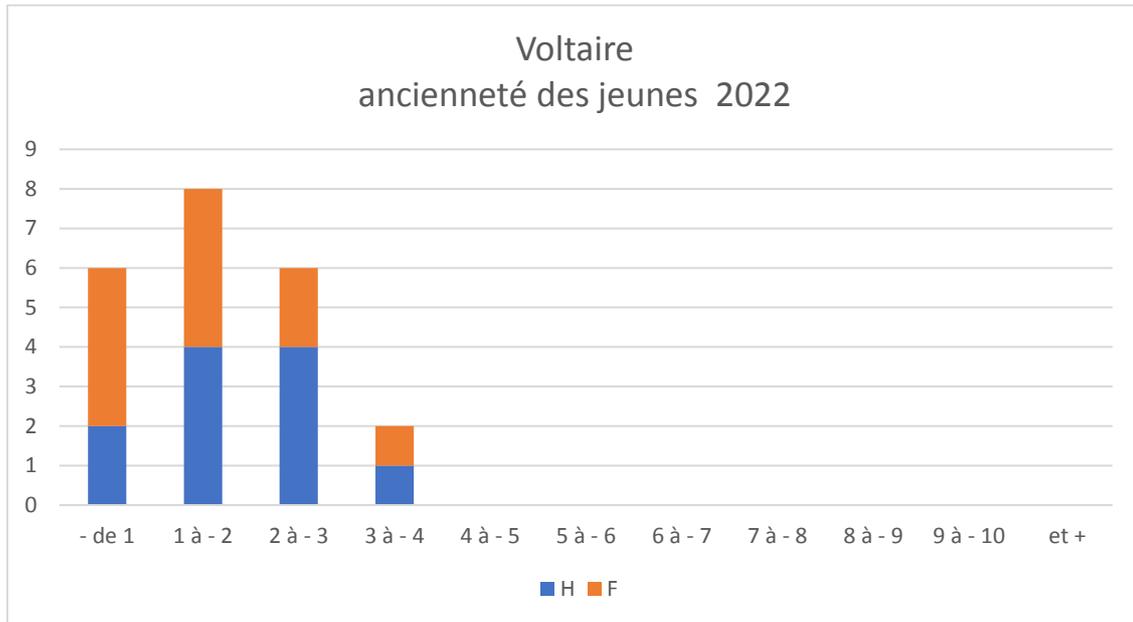
Au niveau des filles, des places sont restées vacantes soit par absence de demandes d'admission ou pour des raisons d'incompatibilité avec l'offre de service ou enfin parce que l'évolution de la situation a nécessité une autre orientation que la MECS Voltaire.

Les demandes d'admissions sont acceptées, différées ou refusées en fonction de divers critères : les places disponibles, l'offre de service de la MECS qui doit répondre aux besoins du/de la jeune (besoin professionnel, besoin de suivi psychologique, besoin de lien ou éloignement avec la famille...) et la configuration du groupe.

En Meuse, sur 10 dossiers d'admission pour les jeunes filles : 4 ont été acceptés et mis en place ; 4 n'ont pas abouti en raison d'un changement d'orientation et 2 étaient incompatibles avec notre offre de service et/ou de la dynamique du groupe.

Sur 6 dossiers d'admission pour les garçons : 3 ont été acceptés et mis en place, 2 n'ont pas abouti en raison d'un changement d'orientation et 1 a été proposé à un autre service qui répondait d'avantage aux besoins du jeune.

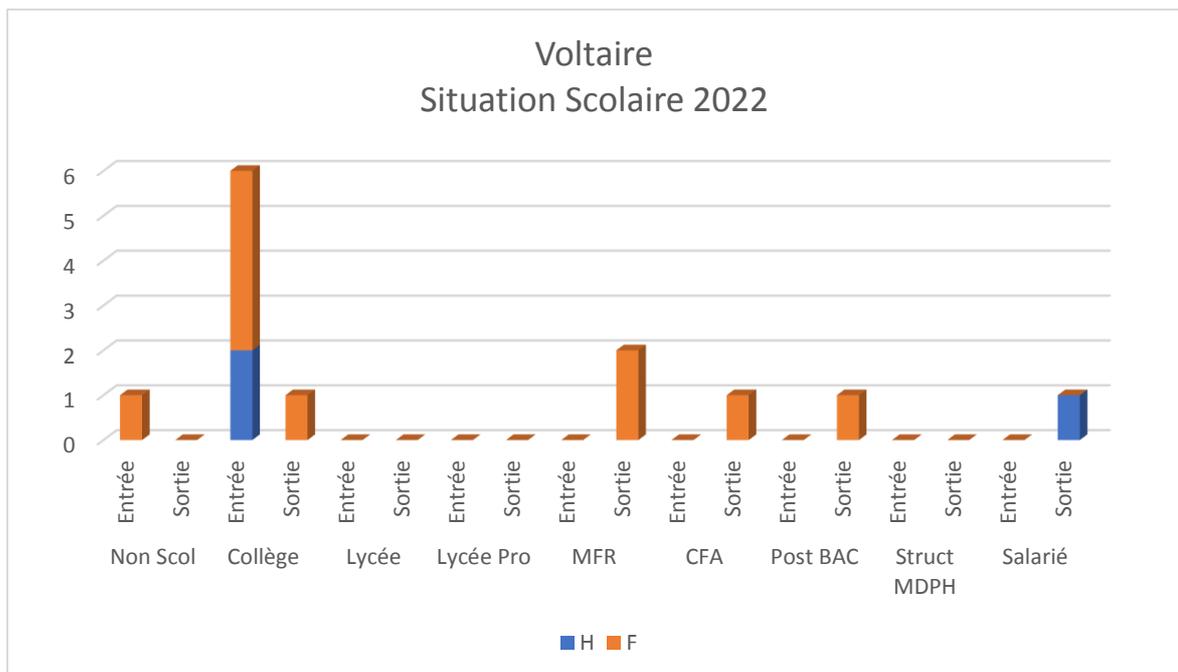
Durée de la prise en charge



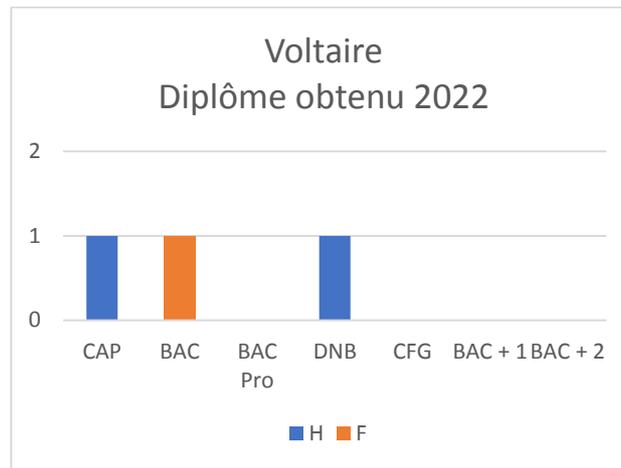
La durée moyenne de placement à la MECS Voltaire est de 2 ans pour les garçons et de 1,48 pour les filles en 2022.

Situation scolaire et professionnelle

La volonté de la MECS Voltaire est de permettre à chaque jeune de suivre un parcours scolaire et/ou professionnel en tenant compte de ses motivations et capacités ; sauf si un suivi médical, et/ou psychologique prévaut sur l'aspect formation professionnelle.



Examens réussis en 2022



En 2022 :

- 2 jeunes ont passé le DNB et 1 l'a obtenu.
- 1 jeune a passé le CAP mécanique et l'a obtenu avec un CDI à la clef.
- 1 jeune a passé le BAC pro métier de l'accueil et l'a obtenu ainsi que son concours d'aide-soignante.

Nous tenons à mettre en lumière 100% réussite au BAC et CAP.

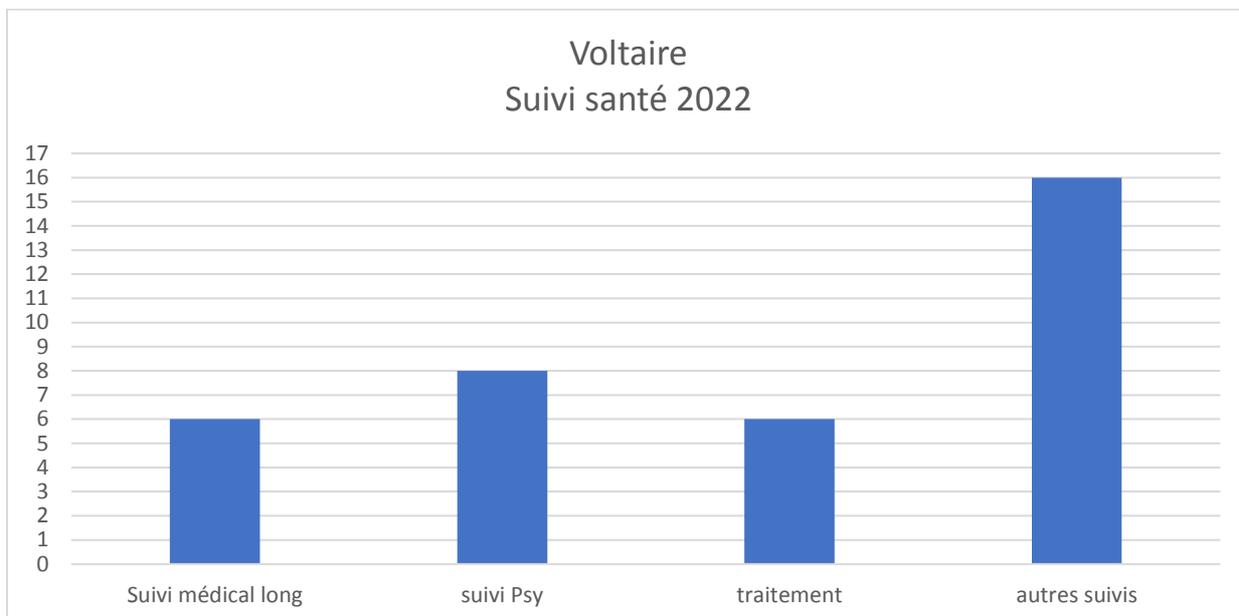
En dehors des diplômes professionnels et scolaires, d'autres examens ont été validés par les jeunes :

- 4 ont validé l'ASSR2, diplôme indispensable pour une inscription au code et permis.
- 2 ont validé le code de la route.
- 1 a validé son BSR.

Santé

Peu de temps après leur admission, les jeunes passent une visite à la médecine préventive afin de mettre en place les suivis qui s'imposent.

Au regard des parcours de vie des jeunes, un suivi pédopsychiatrique et/ou psychologique est souvent indispensable. Il est toujours difficile d'obtenir rapidement des rendez-vous au CMP ou CMPP mais nous remercions ces institutions de Bar-le-Duc qui font tout leur possible pour réagir dans les plus brefs délais.



LES FAITS MARQUANTS EN 2022

Dans nos murs

Entendu par le Département sur la vétusté du bâtiment situé au 12 rue Voltaire, en juillet 2021, La MECS Voltaire a déménagé dans l'ancien internat du Lycée E. Zola, situé Boulevard des Flandres à la côte Sainte-Catherine. Ce déménagement a changé les habitudes de chacun et a nécessité des adaptations aussi bien pour les jeunes que pour l'équipe (environnement, locaux, réajustement du fonctionnement, transport...).

Les importants travaux de réhabilitation du bâtiment situé au centre-ville se sont échelonnés de juillet 2021 à juillet 2022, mois au cours duquel les jeunes et l'équipe ont pu reprendre possession de la MECS Voltaire.

Inauguration de la MECS Voltaire





Nous tenons à remercier le Département, et en particulier Madame MARCHAND Directrice du Patrimoine, pour avoir acté la nécessité d'effectuer une réhabilitation complète de la MECS et d'avoir œuvré pour que cela s'opère concrètement. Les jeunes peuvent évoluer au quotidien dans une maison sécurisée, fonctionnelle et chaleureuse.

Hors des murs

Les camps sont toujours une volonté de l'association pour favoriser le « vivre avec », pour permettre l'évaluation des compétences notamment lors des camps/chantier et aussi en termes de savoir être où la lecture des besoins apparaît plus fine au contact quotidien des jeunes.

La relation éducative créée en camp permet également d'améliorer la connaissance de l'autre, la relation de confiance... Au-delà de l'aspect éducatif, c'est la rencontre avec d'autres personnes, c'est la découverte de lieu inconnu, c'est partager de bons souvenirs....

Caroline GAILLEMIN
Cheffe de Service Educatif

7. MECS MEDIATION

LES FAITS MARQUANTS

Que d'incertitude encore en cette année 2022. Ouverte tout d'abord à titre expérimental en janvier 2021, il nous a fallu attendre juin 2022 pour que le département pérennise cette nouvelle structure d'hébergement sur le territoire meusien.

Désormais rebaptisée **MECS MEDIATION**, nous avons pu ouvrir l'accueil à la mixité : deux adolescentes ont donc rejoint le groupe au deuxième semestre 2022.

Initialement configurée pour 13/16 ans, la tranche d'âge s'est également étendue aux 14/18 ans. Précisons qu'une certaine souplesse peut être accordée pour l'accueil de jeunes de 13 ans et les jeunes majeurs en fonction d'une maturité suffisante pour les plus jeunes et de la singularité de la situation pour les plus de 18 ans.

Nous sommes toujours installés dans les locaux loués par l'ADAPEIM et nous tenons à les remercier. Nous savons que cette solution est temporaire.

Dès l'annonce de la pérennisation, l'AMSEAA s'est mise en recherche active d'une maison pouvant correspondre aux besoins des jeunes :

- une grande maison située dans le secteur de Thierville-sur-Meuse qui comprend de vastes espaces intérieurs et extérieurs. L'espace dans ce type de prise en charge est nécessaire pour éviter les effets « cocotte-minute »,
- au vu des spécificités des jeunes accueillis, un critère indispensable de la maison est que chaque jeune puisse disposer d'une chambre individuelle avec des sanitaires privés,
- la proximité avec le Parc animalier de l'AMSEAA constitue un atout supplémentaire.

En toute fin d'année 2022, l'AMSEAA a trouvé des locaux réunissant la quasi-totalité de ses critères.

L'EQUIPE

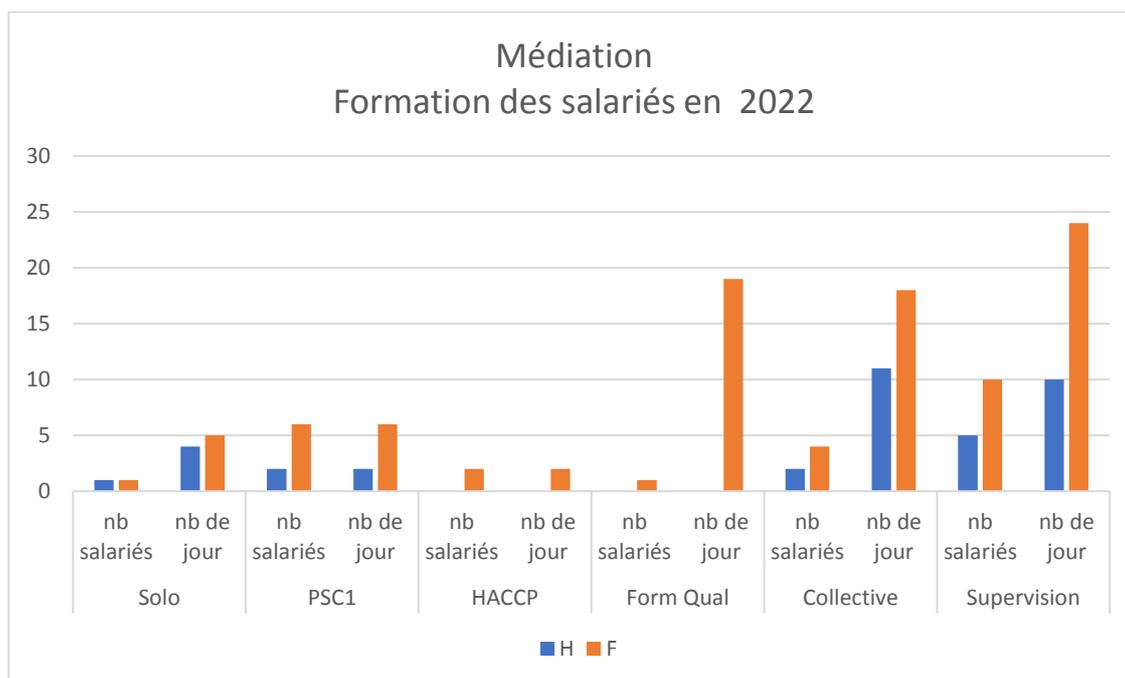
Initialement embauchés en CDD, et donc dans l'incertitude de la pérennité de la structure et donc de leur poste, c'est au 1^{er} juin qu'il a enfin pu être proposé aux salariés des contrats de travail en CDI.

Tout comme en 2021, l'équipe pluridisciplinaire est constituée de 17 professionnels : 9 éducateurs, un coordonnateur PSI, une psychologue, 2 surveillants de nuit, deux maitresses de maison, une secrétaire, une cheffe de service.

Variation dans l'année

Suite à la pérennisation, trois salariés ont décidé de quitter l'aventure pour des raisons familiales ou pour d'autres projets professionnels. A l'été, une personne a quitté son poste pour des raisons de santé. A la rentrée de septembre, une personne embauchée en remplacement de l'un d'eux n'a pas poursuivi, n'étant pas à l'aise dans ses missions. A l'automne, une autre personne a quitté son poste pour des raisons familiales.

Formation des personnels

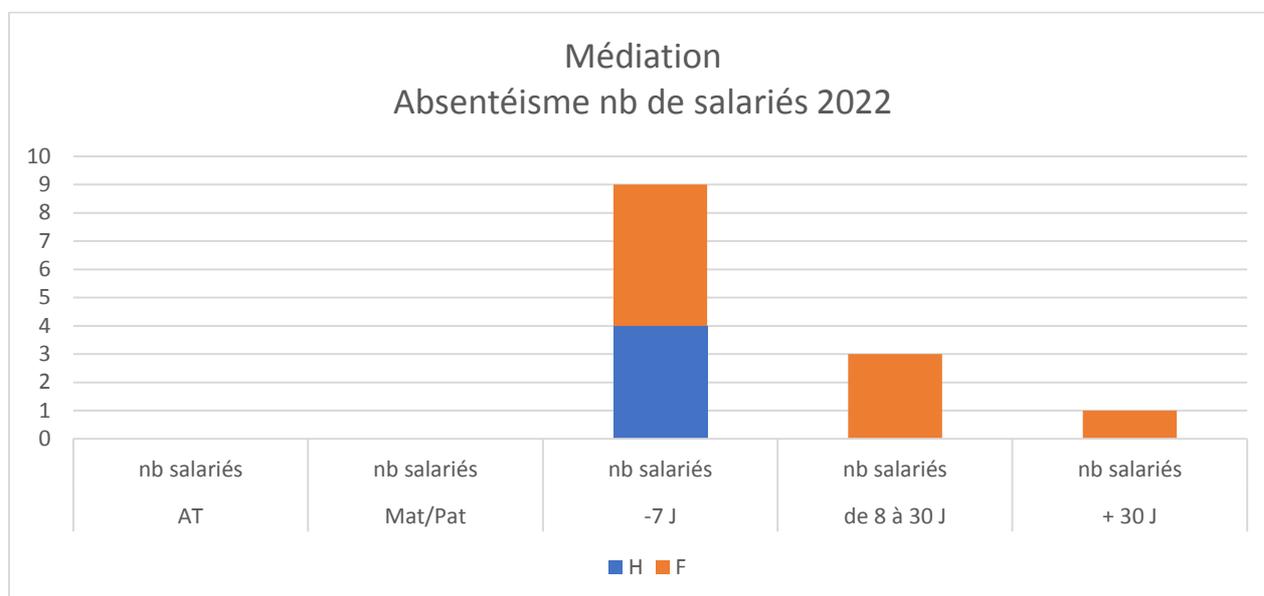


Après les différents confinements et les contraintes sanitaires ces dernières années, les formations qu'elles soient collectives ou individuelles ont pu enfin reprendre.

Félicitons à Aurore BAZARD qui a obtenu son diplôme de Maitresse de Maison.

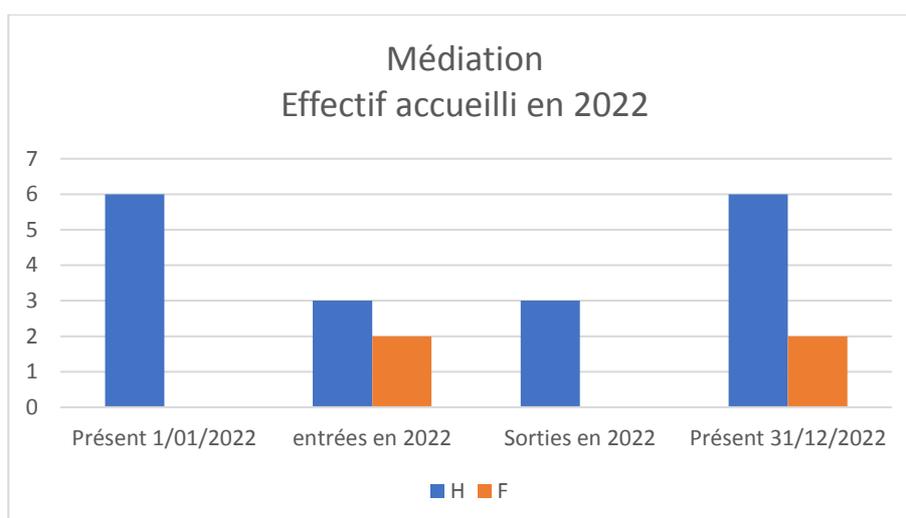
Taux d'absentéisme

En 2022, la MECS Médiation comptabilise 128 journées d'absences, dont 53 liées à l'infection COVID (contamination et/ou isolement).



LES JEUNES

Activité en 2022



La capacité d'accueil de la MECS Médiation a été fixée à 8 jeunes à compter du mois de septembre 2022.

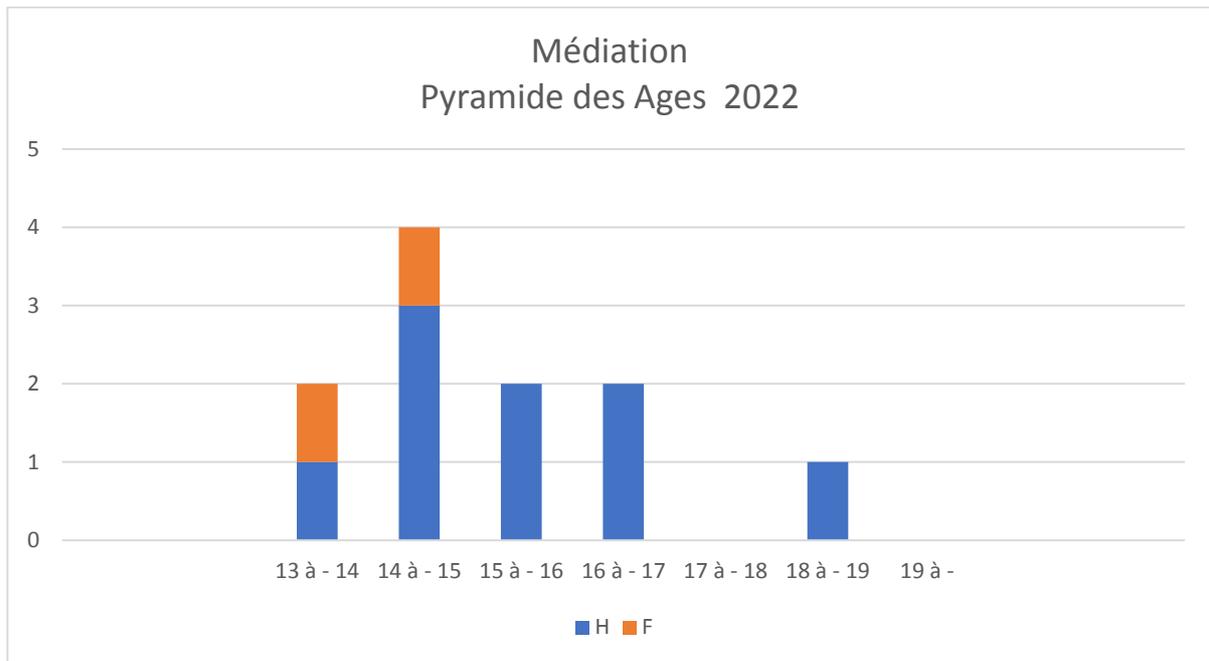
Nous avons accompagné au total 11 jeunes au cours de l'année.

Au 31 décembre, les 8 places sont occupées.

Statut des jeunes accueillis

Tous les adolescents accueillis sont originaires du département de la Meuse et bénéficient d'une mesure de protection en Assistance Educative au titre des articles 375 et suivants du Code Civil. Un jeune est désormais majeur et est accompagné dans le cadre d'un Accompagnement Jeune Majeur.

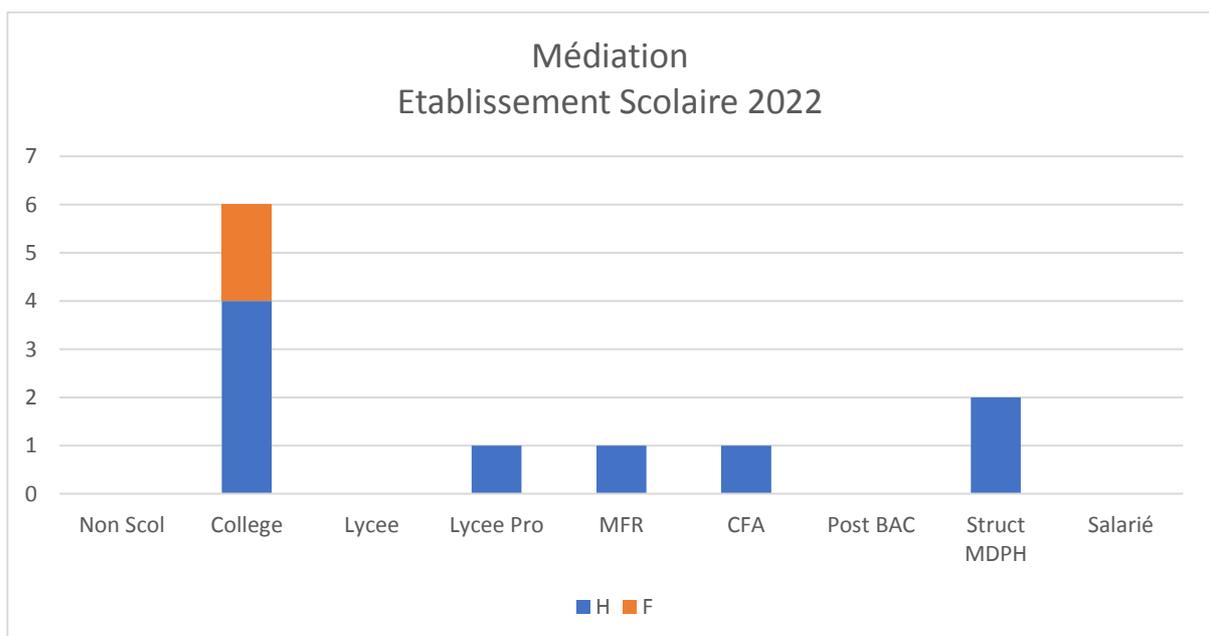
Age des jeunes



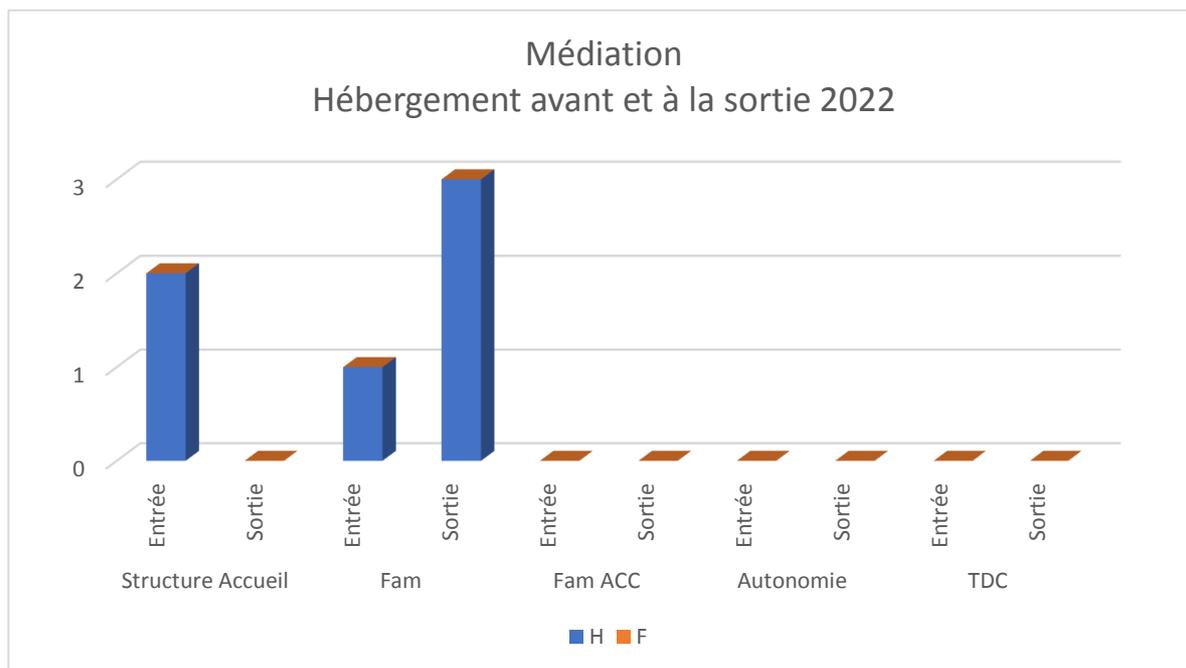
La majorité des jeunes accueillis se situent entre 13 et 15 ans. La moyenne d'âge est équivalente à la frontière basse de la tranche d'âge d'accueil, à savoir 14 ans.

La Scolarité

Tous les adolescents accueillis sont inscrits dans un cursus scolaire adapté à leurs compétences : cursus en collège avec ou sans soutien AESH ou emploi du temps adapté, ULIS, MFR, IME.

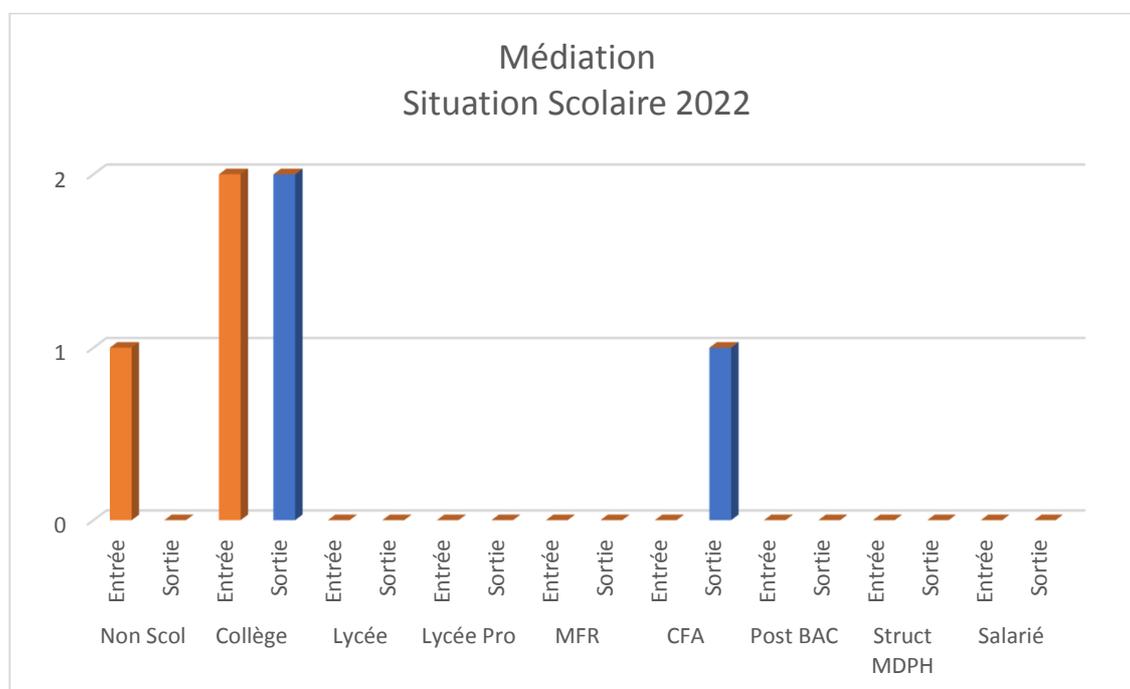


Situation d'hébergement des adolescents avant et après leur accompagnement



Trois adolescents ont quitté la MECS car ils ont pu réintégrer leur domicile familial. Il est à préciser que l'un d'entre eux a rejoint le domicile de sa mère en attendant son orientation vers un CER.

Situation scolaire avant et après leur accompagnement



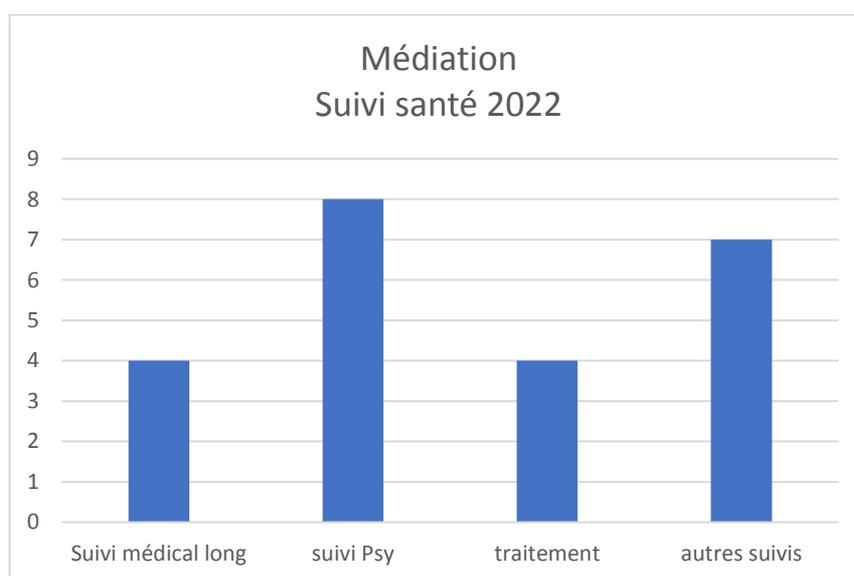
Les 3 adolescents qui ont bénéficié d'une mainlevée de placement étaient tous scolarisés au moment de leur départ. A leur arrivée, un jeune était déscolarisé et les deux autres étaient scolarisés au collège.

Examens obtenus en 2022

Sur l'ensemble des jeunes, un seul était en classe de 3^{ème} en 2022. Ce dernier a obtenu avec succès l'examen du CFG. En lien avec ses bons résultats, il a été encouragé à passer le Diplôme National du Brevet et ce fut une réussite. Il a également obtenu l'Attestation Scolaire de Sécurité Routière niveau 1 et 2. Depuis, il poursuit son cursus en CAP Employé Polyvalent de Commerce.

Santé

La MECS Médiation a pour particularité d'accueillir des adolescents souffrant pour la majorité d'un syndrome de stress post-traumatique ou de polytraumatismes qui se caractérisent par des difficultés psychiques et comportementales intenses. Ces derniers bénéficient donc de suivis spécifiques.



Les liens étroits que l'équipe pluridisciplinaire entretient avec les professionnels de santé (psychologues, psychiatres ...) nous renseignent sur les « pathologies » des jeunes. Le partage de nos observations vient alerter, conforter et enrichir nos analyses respectives. En complément de ces différents suivis, nous avons opté pour la mise en place de séances de médiation animale.

Les séances de médiation animale

A visée thérapeutique, ce nouvel outil s'avère parfaitement adapté pour les jeunes en grande souffrance que nous accueillons au sein de la MECS.

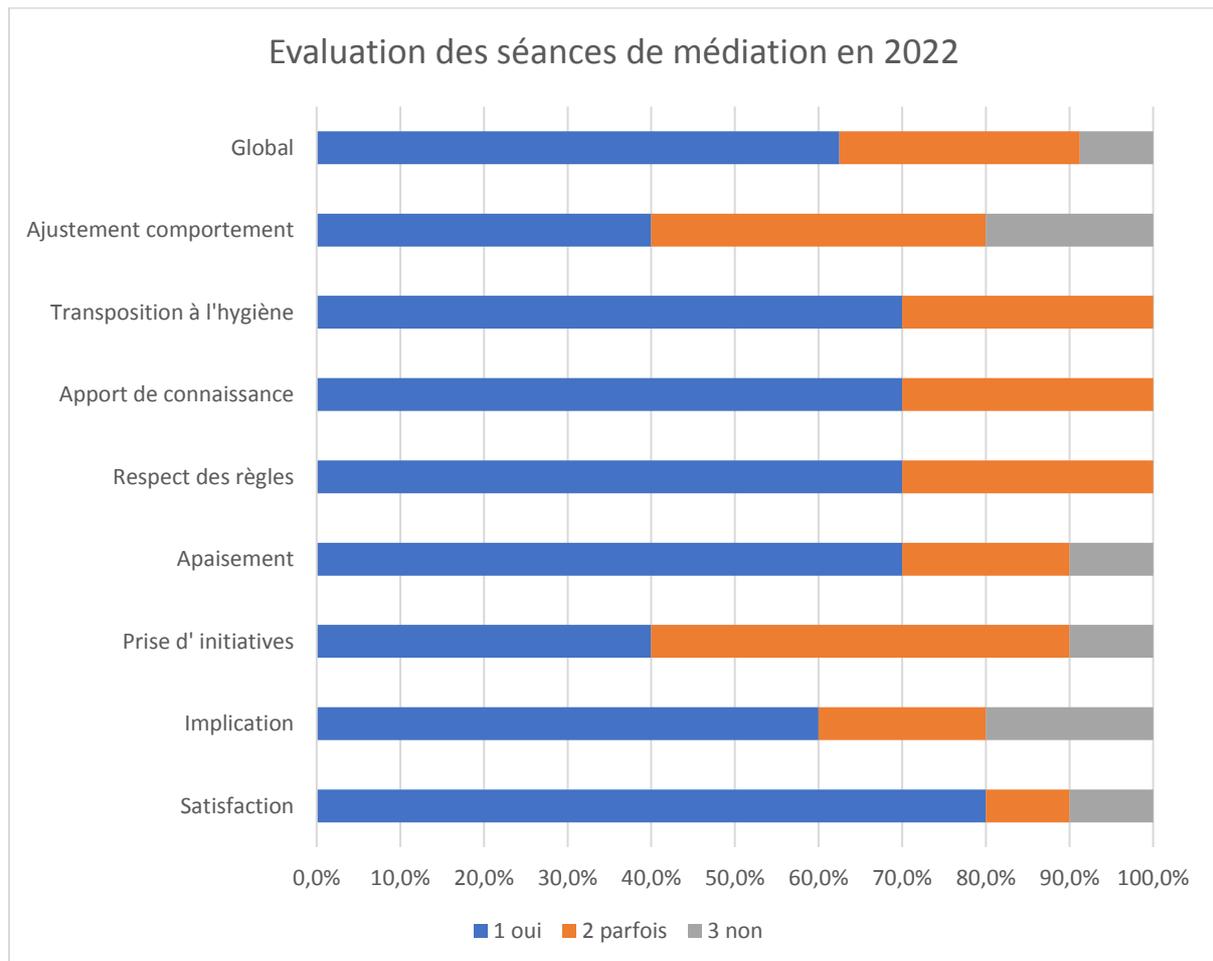
Vivre une expérience en présence de l'animal impacte le développement social, affectif, cognitif, sensoriel et moteur de l'individu. Toutes les interactions et les interventions en faveur de l'animal viennent créer, consciemment et inconsciemment, des réflexions, des attitudes, des comportements, des identifications qui permettent à chaque jeune de faire le lien avec sa propre histoire et d'opérer des ajustements dans ses façons d'être et d'agir. Cela vient aussi encourager et valoriser les initiatives et renvoyer à la personne une image positive d'elle-même.

En 2022, **37 séances de médiation animale** ont été proposées :

- soit en individuel au parc animalier, avec Madame Cécile HAMARD,
- soit sous forme de séances collectives au sein de la MECS, avec Madame Claire L'HOTE et les animaux de sa ferme itinérante.

Dans le cadre des évaluations individuelles effectuées après chaque séance puis en fin d'année lors de l'enquête de satisfaction réalisée, différents axes permettent d'évaluer les bénéfices visés et le niveau de satisfaction.

Voici le bilan des évaluations renseignées tant par le jeune que par l'équipe pluridisciplinaire :



Lors de ces différents temps au contact des animaux différentes notions sont travaillées et évaluées en termes de retentissements :

- Observer les réactions, les attitudes des animaux en lien avec le contexte et leur spécificité demande aux adolescents d'ajuster leurs comportements : faire preuve d'empathie, être calme avant d'entrer dans le poulailler pour ramasser les œufs afin ne pas affoler les poules ou au contraire faire preuve d'autorité pour se faire obéir par un poney en longe. Cela a eu des retentissements positifs pour 40% des jeunes dans leur capacité à ajuster leur comportement durant les séances et pour certains d'entre eux dans la vie quotidienne. Par exemple, un jeune qui souffrait de troubles relationnelles,

au point de ne pas supporter le toucher, est parvenu avec du temps et de la réassurance à entrer en contact direct avec des animaux et pour ce faire avec l'adulte qui le guidait par la main.

- Brosser, soigner un animal renvoie à la notion du prendre soin de son corps et à l'hygiène corporelle tout comme le nettoyage des locaux renvoie à prendre soin de son espace privé (chambre). Concernant la transposition à l'hygiène de soi et de son espace, cela a eu un impact positif pour 70% des jeunes.
- Ces séances enrichissent le vocabulaire et les apports de connaissances : régime alimentaire de chaque espèce, anatomie... Là-aussi, 70% des jeunes ont tiré des bénéfices en termes de connaissances nouvelles.
- Lors des interactions avec l'animal, différentes règles de sécurité sont à respecter afin d'éviter tout accident : Eviter toute surprise avant de rentrer dans un box pour sortir un poney au parc, ne pas oublier de refermer un clapier afin que l'animal ne s'échappe pas. Cela renvoie à la capacité à ne pas se mettre en risque ou en danger dans différentes situations. 70% des jeunes ont tiré des bénéfices à ce niveau.
- Porter, caresser, les animaux permet l'apaisement. Pour 70% des jeunes, cela a eu un effet positif en termes d'apaisement, ce qui répond à un besoin souvent repéré chez ces jeunes souvent en proie à de l'instabilité et de l'intranquilité. Certains renvoyaient fréquemment que les séances leur faisaient du bien et contribuaient à les apaiser.
- Encourager les initiatives et valoriser les réalisations renvoie à l'adolescent une image positive de lui-même, il prend confiance en ses capacités et renforce l'estime de soi. 40% des jeunes parviennent à prendre des initiatives, ce qui est encourageant alors que beaucoup d'entre eux découvrent les animaux et évoluent sous le regard des autres lors des séances collectives.
- 80% des adolescents apprécient énormément ces séances et sont toujours contents de partager leurs expériences, leurs réussites, leurs ressentis après chaque séance. Un jeune, en IME la semaine, est porteur de troubles de la sphère autistique. Pour le moment, il refuse de participer aux séances car il ne parvient pas à surmonter ses angoisses face à l'animal et à l'inconnu, son implication.

Etant donné les retentissements positifs observés chez les jeunes dans différentes dimensions, cela confirme que la médiation animale est un outil pertinent pour accompagner les jeunes en grande souffrance que nous accueillons. Nous allons donc poursuivre ce qui existe déjà et développer cet axe. Nous aborderons cela plus en détails au moment des perspectives.

Un dernier élément à ce sujet : les jeunes, dans leur très grande majorité, demandent à poursuivre la médiation animale et sollicitent fréquemment l'équipe pour savoir quand l'intervenante extérieure revient ou quand ils iront au Parc animalier.

Les autres activités

Les ateliers VRAIS (Vie Relationnelle, Affective, Intime et à la Sexualité)

La poursuite de ces ateliers spécifiques tous les mois sont au combien nécessaire à l'éducation psycho-affective de ces adolescents en manque de repères dans ces différents domaines.

Les camps

Vivre ensemble dans des environnements différents ponctue l'année entre scolarité et temps de vacances riches de découvertes et permet de poursuivre l'accompagnement dans un autre contexte. Les jeunes prennent toujours autant plaisir à découvrir diverses régions du territoire français.

Les activités manuelles

Le dernier trimestre 2022 fut fort de créativité, d'implication. Encouragés par l'équipe, les jeunes ont confectionné puis ont participé à la vente des divers objets lors des différents marchés de Noël. L'argent récolté financera une sortie exceptionnelle en 2023.

LES PERSPECTIVES EN 2023

L'annonce de la pérennité de la MECS fut, **pour tous**, un soulagement. Avec les mêmes qualités d'implication, de créativité, de dynamisme, nous abordons 2023 avec la même envie, en premier lieu l'apaisement et la stabilisation des adolescents fragiles que nous accueillons.

Nous poursuivrons les séances de médiation en partenariat avec Madame L'HOTE tout comme nos interventions au Parc animalier. L'intérêt des jeunes lors de ces séances est tel que certains jeunes demandent s'il serait possible d'adopter un ou des animaux au sein de la MECS. Une réflexion sera menée au sujet de cette demande car différents critères sont à étudier (choix, coûts engendrés, organisation, responsabilité...).

Dans le cadre du plan de formation annuel, l'accès à une formation collective spécifique en médiation animale est programmée pour une grande partie de l'équipe éducative en 2023.

2023 va être également marquée par la phase de travaux de réhabilitation d'une maison que l'AMSEEA vient d'acquérir sur la commune de Thierville-sur-Meuse. Nous serons ainsi installés de façon définitive dans des locaux plus adaptés, chaleureux et offrant également un espace extérieur.

Esther JORIS
Cheffe de Service Educatif

8. D2A

Le D2A est sorti de la crise sanitaire sans trop de dommages au niveau de la santé des jeunes et de celle de l'équipe. Quelques membres de l'équipe ont contracté le virus. Si ce n'est quelques arrêts maladie de courte durée, fort heureusement, aucun personnel n'a subi de complications liées à cette épidémie.

La collaboration avec le Service Jeunes Majeurs du département se poursuit. Les deux travailleurs sociaux de départ sont partis vers d'autres postes et ont été remplacés par Romuald VEBERT et Louisa LAMINETTE. Depuis la nouvelle organisation du Département, c'est désormais Madame PUGET qui est conseillère technique MNA/Jeunes Majeurs et qui gère la commission d'attribution des APJM. Nous tenons à saluer la création et la pérennisation de ce Service Jeunes Majeurs par le Département de la Meuse. Cela permet d'assurer un travail étroit de collaboration afin d'accompagner au mieux les jeunes concernés.

Depuis début novembre 2022, en réponse aux besoins des jeunes et de l'équipe, le D2A a accueilli Chloé HARBONVILLE, psychologue à mi-temps dans le dispositif.

L'EQUIPE

La composition de l'équipe

En 2022, l'équipe est composée de 13 professionnels : 7 éducateurs (2 hommes et 5 femmes) et un éducateur en apprentissage (ES), une coordonnatrice à plein temps, une psychologue à mi-temps (avec un autre mi-temps au DIPADE du PAE de l'AMSEAA), une secrétaire à mi-temps (avec un autre mi-temps à la MECS Voltaire) et un agent d'entretien à mi-temps (autre mi-temps au SAAMNA).

Cette équipe est conduite par un Chef de Service Educatif qui rend compte au directeur du Pôle MECS.

Concernant La structure collective de Verdun, la surveillance de nuit est assurée par des personnels qui œuvrent de façon complémentaire au FEJM. Un nouveau protocole a été validé par le directeur pour officialiser la rotation sur les deux structures en fonction du nombre de surveillants de nuit présents le soir. Quand les surveillants sont 2, l'un des 2 passe toutes les heures au D2A faire un tour de la structure et vérifier que tout va bien. Quand ils sont au nombre de 3, un surveillant reste toute la nuit au sein du D2A. Le surveillant de nuit consigne ses observations dans un registre créé à cet effet.

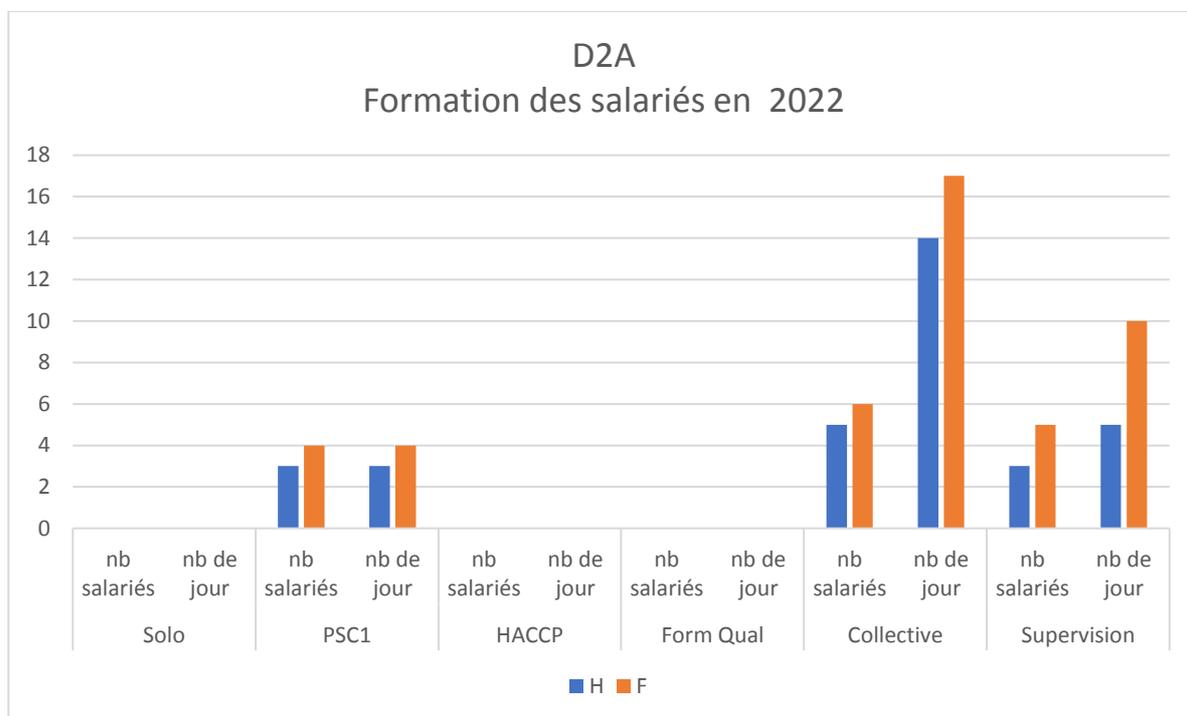
Au vu des besoins à ce sujet pour assurer une meilleure vigilance, un poste de surveillant de nuit, fléché au D2A, a été demandé lors de la préparation du budget.

Une grande partie des membres de l'équipe possède un diplôme.

La sortie de la crise sanitaire a permis aux salariés de retrouver un accès aux formations. L'AMSEAA encourage la formation dans une dynamique d'amélioration continue afin de parfaire ses connaissances et de s'adapter aux évolutions sociétales.

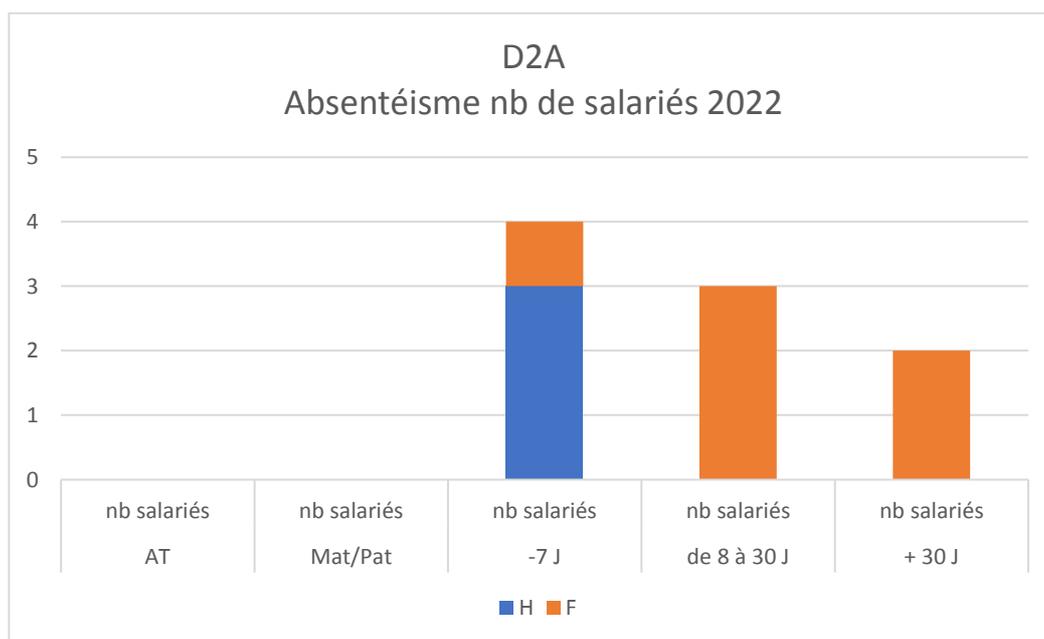
L'équipe a pu reprendre les séances de supervision animées par une psychothérapeute de l'antenne de l'IRTS de Lorraine, moments importants qui permettent de favoriser la cohésion et la cohérence d'équipe en termes de postures éducatives.

Les membres de l'équipe ont pu participer à des formations collectives, notamment le PSC1, et colloques au cours de cette année.



Nous observons une équipe assez jeune avec une moyenne d'âge de 35 ans et une diversité d'âge au sein de l'équipe.

Taux d'absentéisme



Durant l'année 2022, deux collègues éducatrices ont rencontré des soucis de santé à compter de juin pour l'une et de septembre pour l'autre. A compter du mois d'octobre 2022, une collègue a pu reprendre le travail en bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique. Cela a généré quelques mois d'arrêt de travail jusqu'à la fin de l'année.

Ces deux situations imprévues dans leur évolution, occasionnant des prolongations d'arrêt, ont eu un impact sur le reste de l'équipe en termes de suppléance et de fatigue. Cela a donc été passablement compliqué jusqu'à ce que nous parvenions à trouver des personnes pour remplacer les salariées absentes.

Par ailleurs, une partie de l'équipe ont donc contracté le virus du COVID, ce qui a occasionné quelques arrêts de travail de 7 à 11 jours chacun, selon que le salarié concerné était ou non vacciné.

LES JEUNES

Activité en 2022

Durant l'année 2022, 42 jeunes ont été accompagnés au D2A :

- 4 étaient déjà présents en 2021 et l'étaient encore au 31 décembre,
- 21 nouveaux jeunes ont été accueillis au cours de cette année,
- 17 jeunes sont sortis du dispositif en 2022.

Nombre de demandes d'admission et suites données

Au cours de l'année 2022, nous avons reçu 30 demandes d'admission :

- 22 demandes de l'ASE 55.
 - 16 admissions,
 - 6 refus.
- 8 demandes de l'ASE 54 :
 - 5 admissions,
 - 3 refus.

Concernant les 9 refus : 4 jeunes en ont été à l'initiative, 4 jeunes ont bénéficié entre temps d'une autre orientation et 1 jeune n'a pas été accueilli au regard de notre offre de service pas adaptée à son profil.

Répartition géographique

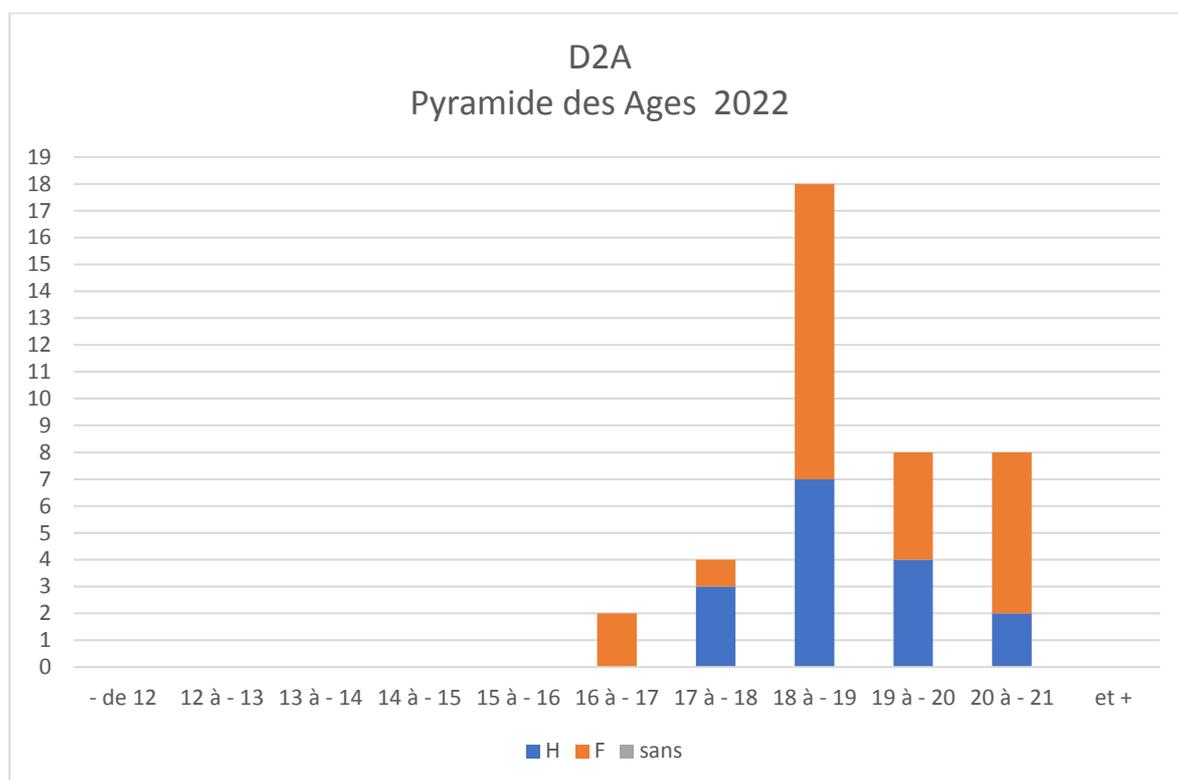
Sur l'ensemble des jeunes ayant été présents au D2A en 2022 :

- 35 étaient issus du Département de la Meuse,
- 7 étaient issus du Département de la Meurthe-et-Moselle.

La situation critique en termes d'accroissement du nombre de placements et les prévisions à la hausse du nombre de jeunes majeurs ont conduit à privilégier l'accueil de jeunes issus du département de la Meuse.

Age des jeunes

L'âge à l'entrée au D2A se situe toujours entre 17 et 18 ans pour un âge moyen de 18 ans et 10 mois.

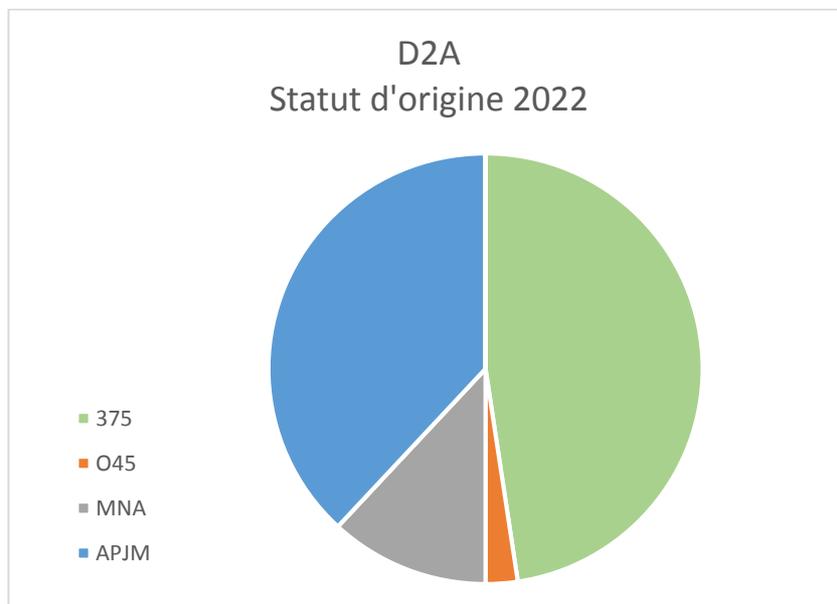


Sur l'ensemble des jeunes ayant été accompagnés en 2022, la répartition par sexe a été la suivante :

- 24 filles,
- 18 garçons.

Statut des jeunes accueillis

Concernant le statut des jeunes accueillis au D2A, 41 relevaient de l'Article 375 et suivants du Code Civil. A noter que 3 garçons et 2 filles bénéficiaient du statut MNA. Un jeune relevait de l'ordonnance 45 et était suivi par la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ).



Situation des jeunes sortis du D2A

En 2022, 17 jeunes sont sortis du dispositif.

En termes d'hébergement

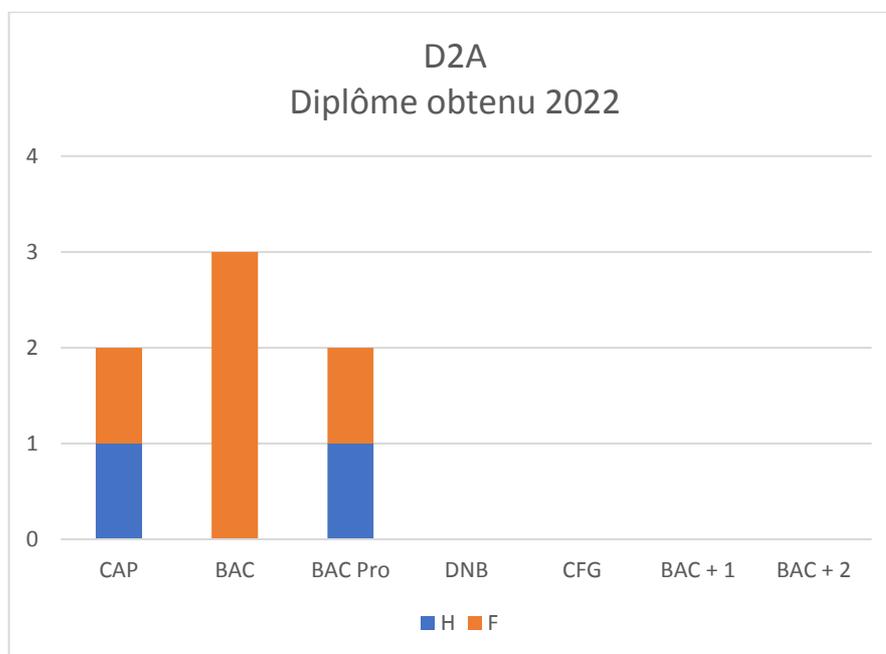
- avant leur arrivée :
 - 14 étaient pris en charge dans une structure d'accueil (MECS, MDE, DAMIE...),
 - 2 étaient issus de leur famille naturelle,
 - 1 était accueilli en famille d'accueil.
- à leur sortie :
 - 12 jeunes ont poursuivi leur vie en logement autonome,
 - 5 autres ont résidé en famille (parents, membre de la fratrie...).

En termes scolaire et/ou professionnel

- avant leur arrivée :
 - 2 étaient non scolarisés,
 - 2 étaient en recherche d'emploi,
 - 4 étaient scolarisés en Lycée,
 - 6 étaient scolarisés en Lycée professionnel,
 - 3 étaient en formation avec le CFA.
- à leur sortie :
 - 8 avaient un statut de salariés,
 - 1 était en CDDI au CIJ de l'AMSEAA,
 - 1 était salarié en ESAT,
 - 2 ont continué des études Post-bac,

- 1 a poursuivi son cursus en Bac Professionnel,
- 1 a poursuivi sa formation avec le CFA,
- 2 étaient inscrits à la Mission Locale en Garantie Jeune,
- 1 est sorti en étant en recherche d'emploi après avoir rompu son contrat d'apprentissage et avoir été exclu du D2A suite à des faits de menace et violence envers une éducatrice.

Examens obtenus en 2022



En 2022, 7 jeunes ont connu une réussite à leurs examens de fin d'année :

- 2 ont obtenu leur CAP,
- 2 ont obtenu leur Bac Professionnel,
- 3 ont obtenu leur Bac.

LES FAITS MARQUANTS

L'équipe du D2A a connu ses premières grandes absences causées par des situations de santé de deux salariées. L'équipe a su faire face avec solidarité et engagement. Les remplacements se sont mis en place début janvier.

Le D2A a poursuivi les travaux d'amélioration de ses locaux en faveur d'une prise en charge de qualité pour les jeunes souhaitant bénéficier d'un accompagnement du dispositif.

Le D2A a enfin pu recruter une psychologue à mi-temps. Le D2A se réjouit de cette arrivée, la demandant depuis des années. La prise de fonction de Chloé HARBONVILLE renforce le suivi des jeunes présentant des besoins d'ordre psychologique (entretiens, orientation, lien avec les thérapeutes extérieurs...) et enrichit l'analyse des situations avec l'équipe.

LES PERSPECTIVES

Le Département de la Meuse connaît une forte augmentation des situations de placement d'enfants et d'adolescents de tous les âges. De plus, le Département prévoit un accroissement du nombre de jeunes arrivant à majorité dans un avenir proche.

Le D2A commence à réfléchir à cette situation, en partenariat avec le Conseil Départemental, et pourrait connaître une augmentation de sa capacité d'accueil pour faire face à cette augmentation des éventuelles demandes à venir.

Certaines pistes ont commencé à sortir :

- l'hypothèse de deux équipes distinctes, une sur le nord et une autre sur le sud a été évoquée,
- mise en place de 2 petits collectifs sous forme de colocation (par exemple logement de 3 chambres) pour les premières semaines de présence des jeunes afin de créer du lien et d'évaluer l'autonomie des jeunes avant passage en logement individuel,
- création d'un accueil de jour pour les situations les plus précaires à tous les niveaux avec accompagnement aux démarches et 2 places d'hébergement de nuit si besoin et de façon ponctuelle.

Si le D2A venait à augmenter sa capacité d'accueil, l'équipe toute entière est disposée et désireuse de participer à cette réflexion. Elle serait amenée à repenser son accompagnement afin de satisfaire avec qualité cette demande éventuelle du Conseil Départemental de la Meuse.

Dominique SIGRONDE
Chef de Service Educatif

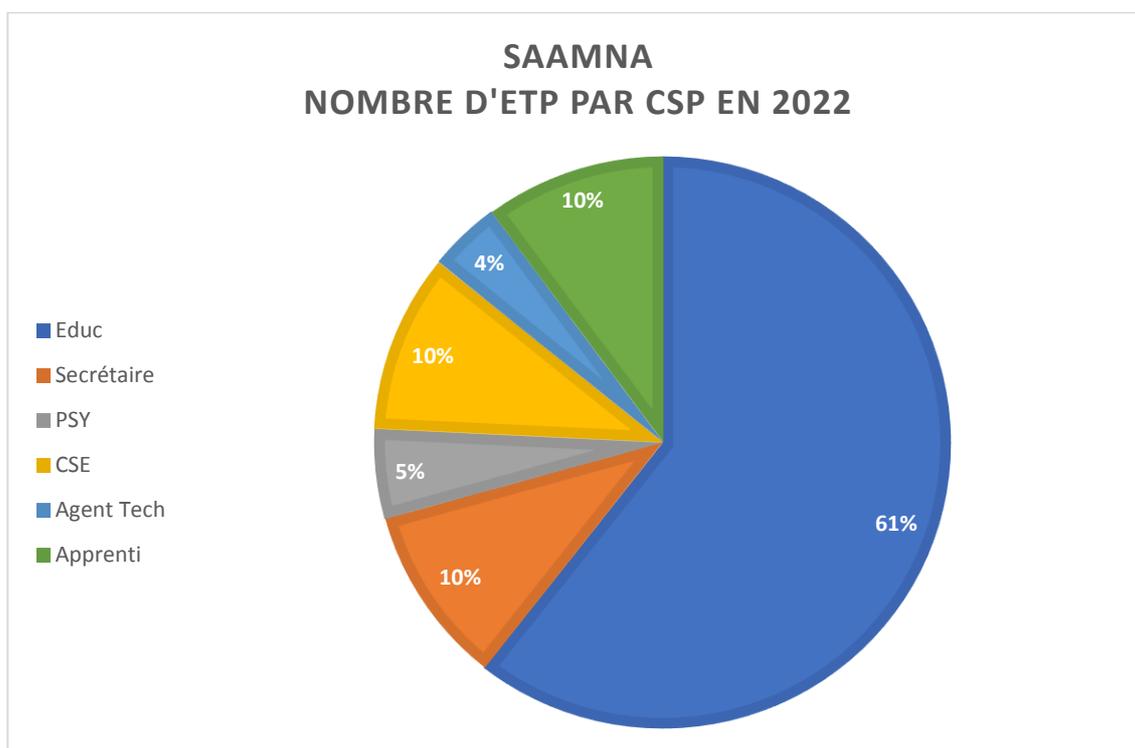
9. SAAMNA

L'EQUIPE

La composition de l'équipe

Elle est constituée d'une cheffe de Service, d'une psychologue qui est passée à mi-temps, d'une secrétaire, de cinq éducateurs spécialisés, d'une monitrice éducatrice en apprentissage, d'un homme d'entretien à mi-temps et d'un agent des services généraux qui intervient une fois par semaine pour l'entretien des locaux.

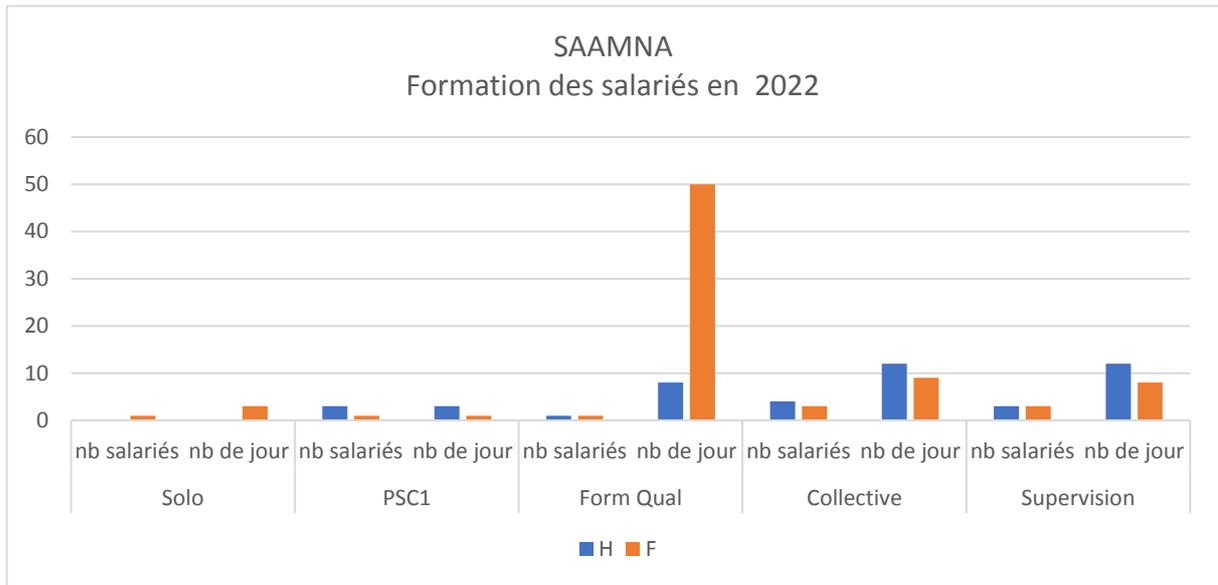
Les éducateurs représentent la plus grande partie des effectifs de la masse salariale.



Sur cette année 2022, le départ d'une éducatrice a eu lieu en juillet suite à une longue période d'absence pour maladie. Elle a été remplacée par une éducatrice en juillet également.

Nous avons accueilli une apprentie monitrice éducatrice sur le pôle de Verdun, en septembre.

La formation des personnels

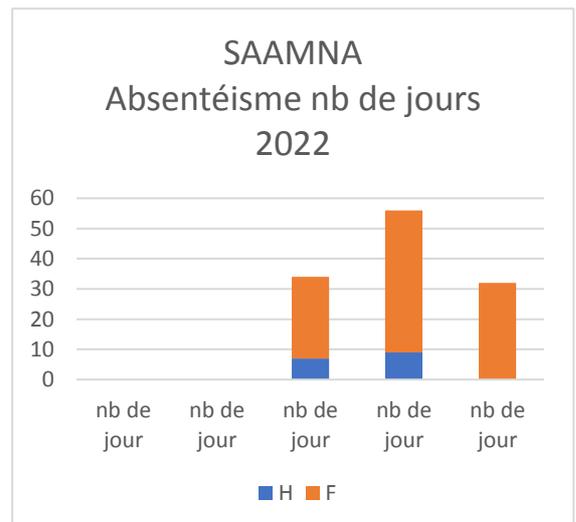
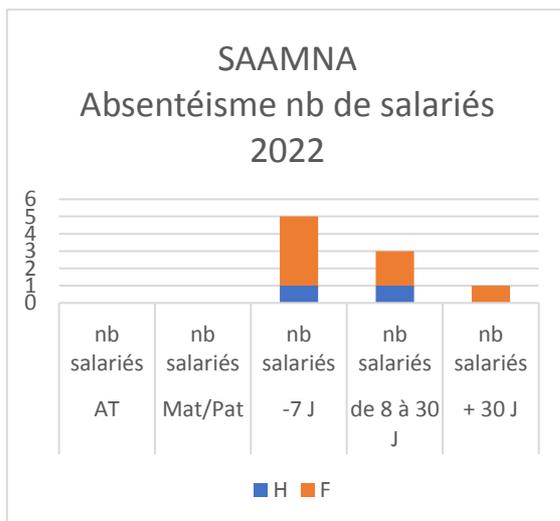


Hormis la secrétaire, tous les salariés de la structure ont pu bénéficier au minimum d'une formation, individuelle ou collective.

L'accent a été mis sur la professionnalisation. Un moniteur éducateur, et une éducatrice scolaire ont présentés leur validation des acquis par l'expérience et ont obtenu le diplôme d'éducateur spécialisé en fin d'année 2022.

La cheffe de service a pu bénéficier d'une formation en master 1, qui lui a permis d'obtenir un DU de Responsable des Etablissements et Services Médico-Sociaux.

Taux d'absentéisme



Hormis un arrêt long qui a précédé une démission, les autres arrêts maladies ont été de courte durée.

LES JEUNES

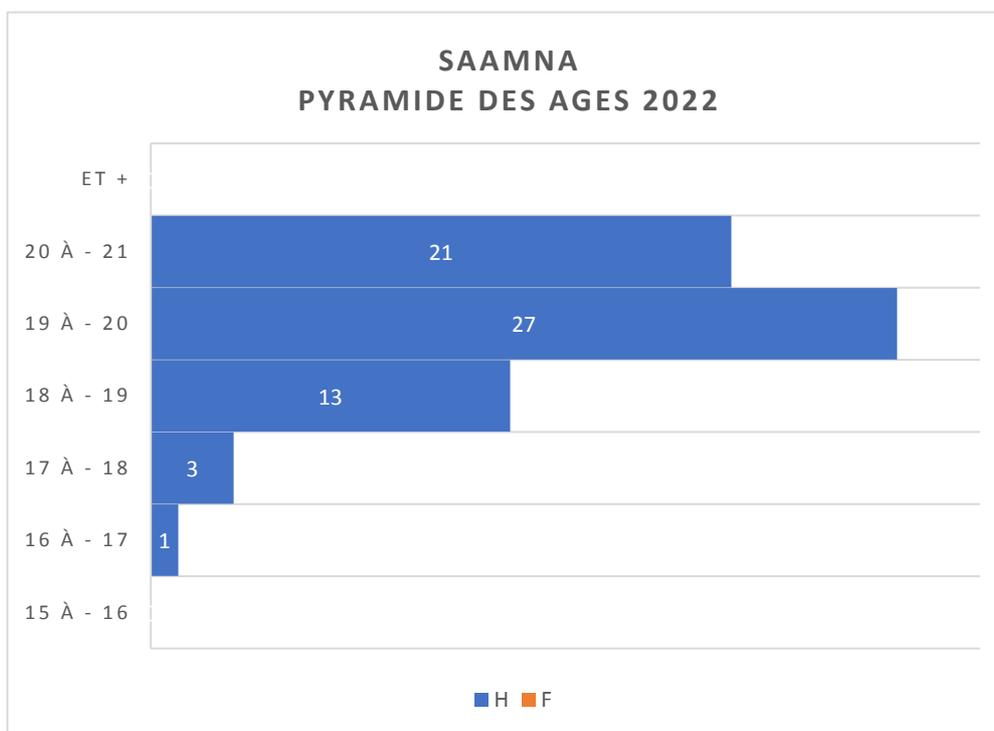
Répartition géographique et statut des jeunes accueillis

Les jeunes accueillis au SAAMNA, sont tous confiés au département de la Meuse. Soit dans le cadre de la protection de l'enfance ou par la contractualisation d'un accompagnement Jeune Majeur.

Ils sont initialement accueillis sous statut de MNA, puis confié au département dans le cadre de la protection de l'enfance.

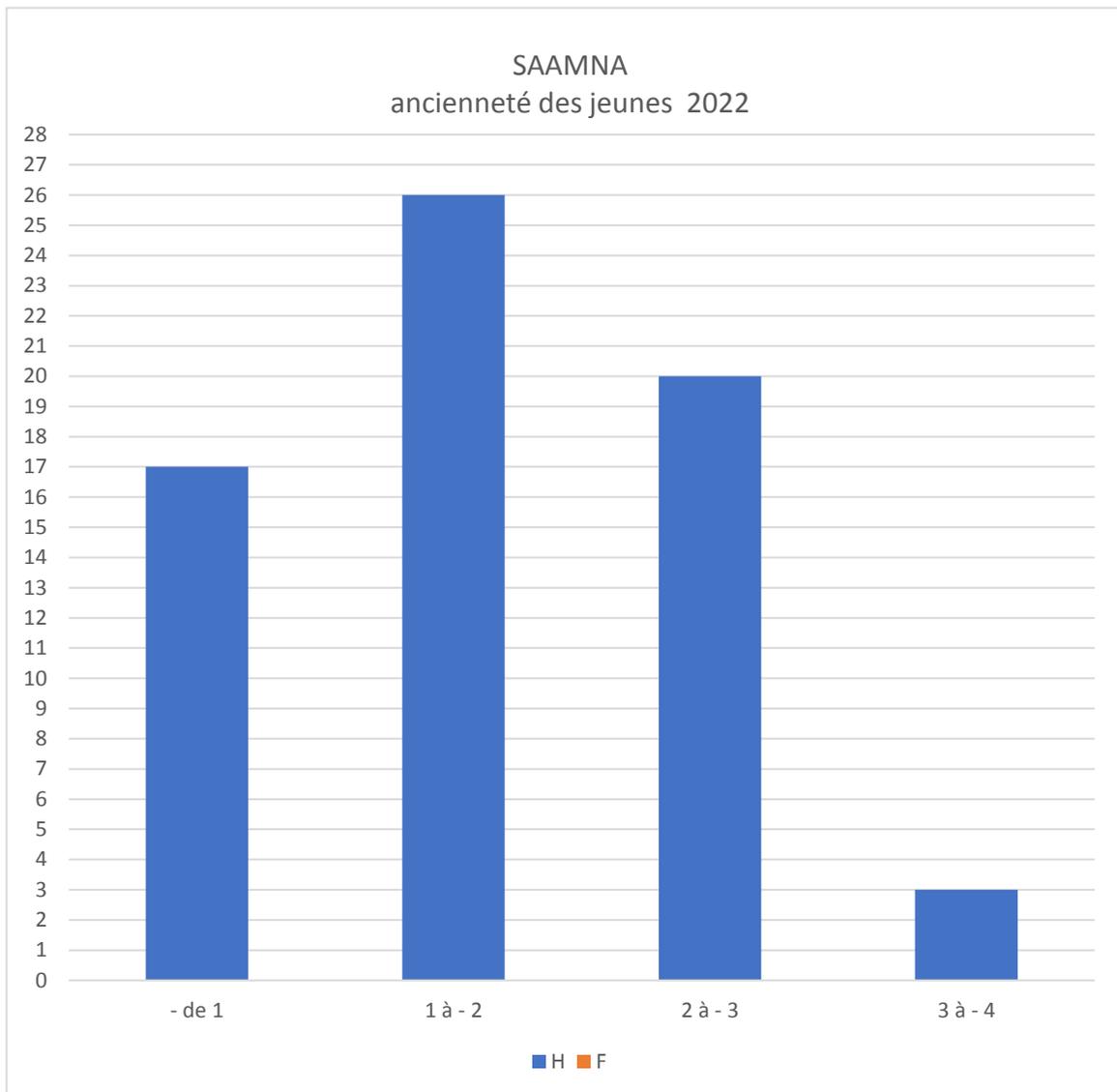
Age des jeunes

En 2022, les jeunes **accompagnés** dans le service autonomie sont âgés de 16 à 20 ans. Les jeunes qui ont été accueillis dans le service sur l'année 2022, sont pour la plupart des jeunes majeurs qui étaient pris en charge par des structures d'hébergements collectif.



Au 1 janvier 2022 l'effectif est de 48 jeunes sur l'ensemble du département. Les arrivées sont échelonnées en fonction des départs des jeunes qui sont prêts à prendre leur autonomie. Au 31 décembre 2022, l'effectif est de 51 jeunes accompagnés.

Durée de la prise en charge



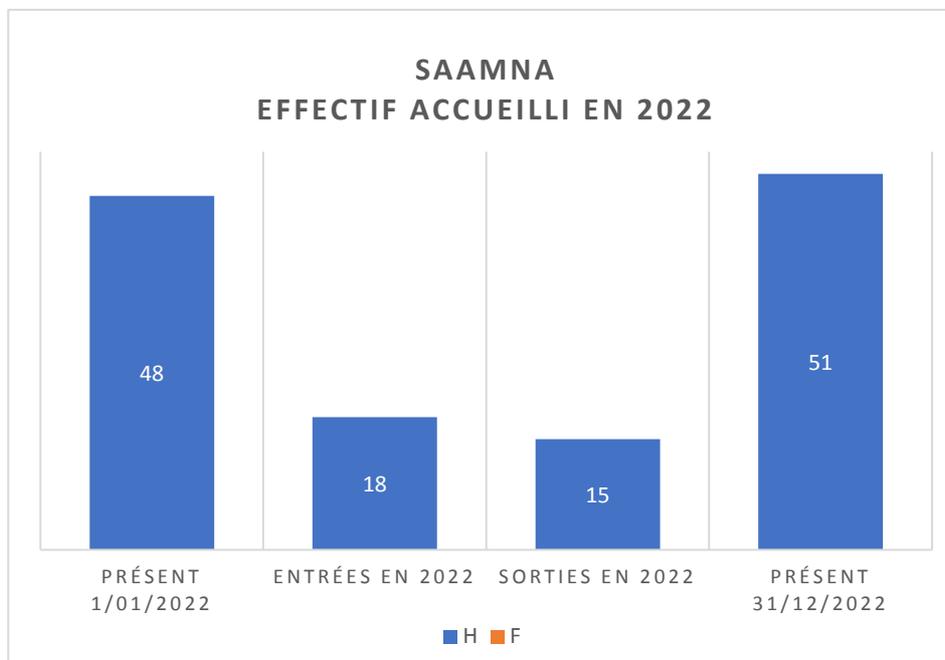
Les jeunes bénéficient en moyenne d'un accompagnement d'un à trois ans pour travailler l'accès à leur autonomie.

La loi dite « loi taquet » renforce la continuité des accompagnements en proposant systématiquement la poursuite de la prise en charge au-delà des 18 ans pour les jeunes préalablement confiés dans le cadre de la protection de l'enfance.

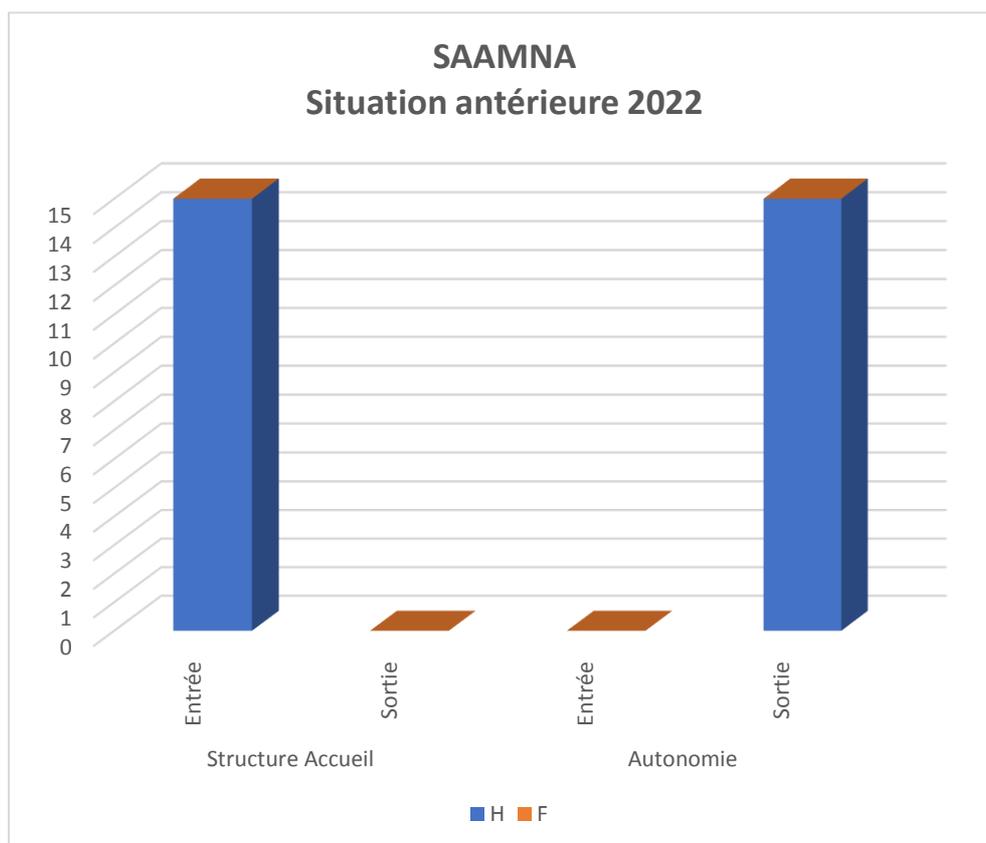
Situation des jeunes à l'entrée et à la sortie du SAAMNA

A leurs arrivées, les jeunes sont orientés soit par une des structures du SEISAAM (DAMIE Bar-le-Duc, Verdun ou Stenay), soit par le département (ESPE1 – ESPE2).

Sur les dix-huit jeunes qui ont été accueillis au SAAMNA, aucun jeune n'était hébergé en hôtel avant son arrivée.



A leurs sorties les jeunes ont tous intégrés un appartement à leur nom. Ils bénéficient pour la plupart des prestations sociales qui leurs permettent d'être autonome financièrement.

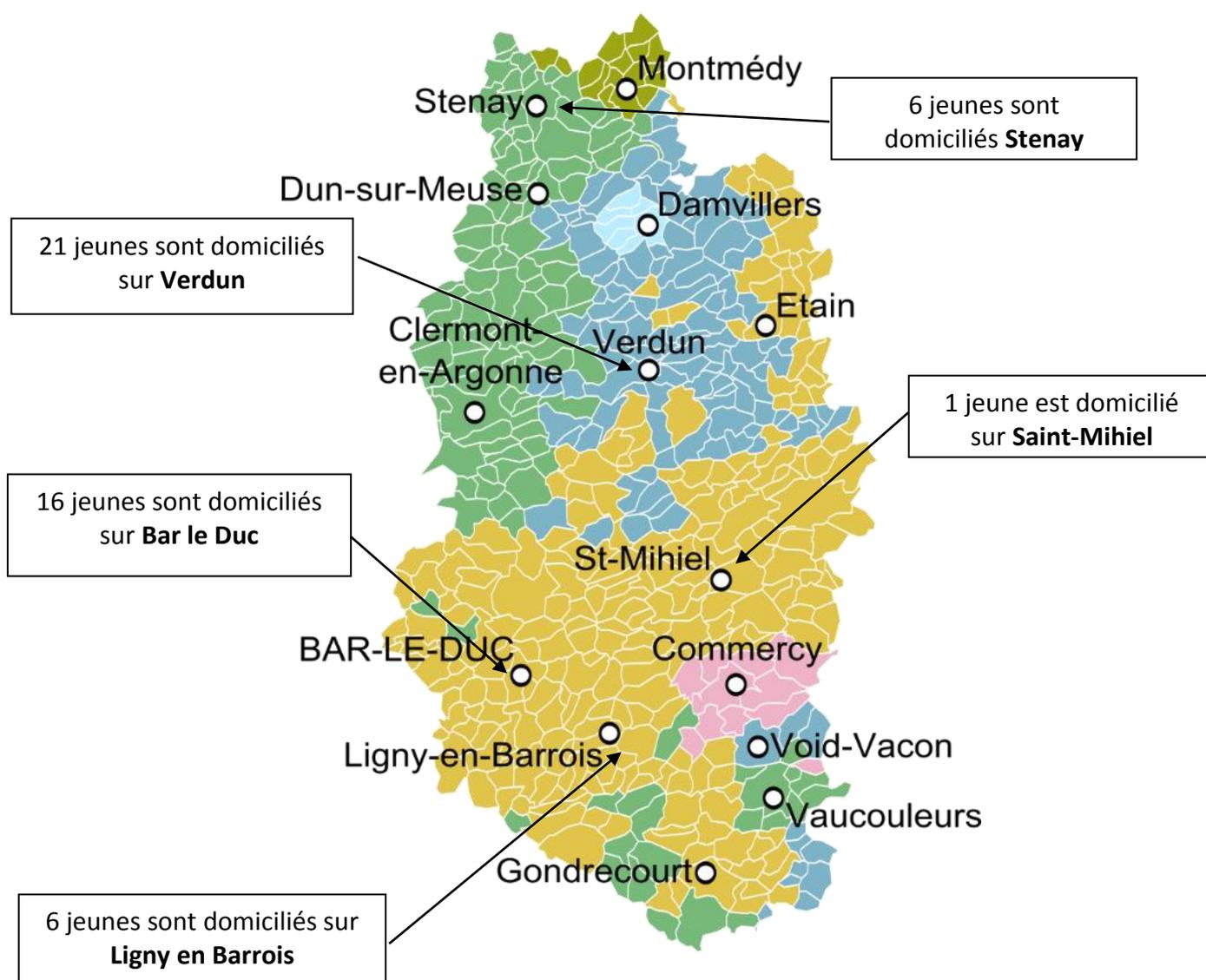


Activité en 2022

En se fondant sur un taux d'occupation à 90%, le service a répondu de façon positive aux attentes puisqu'il atteint un taux d'occupation de 108,92 de moyenne annuelle.

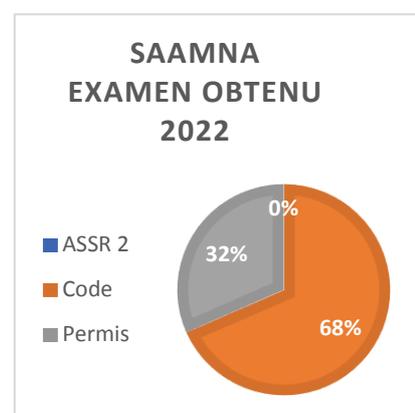
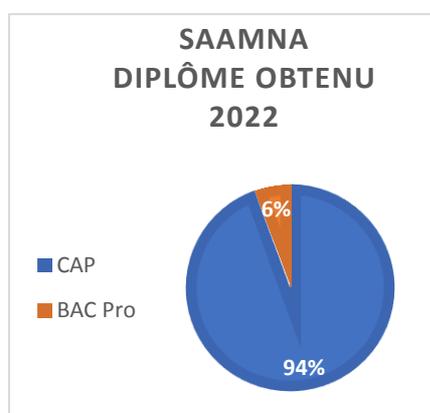
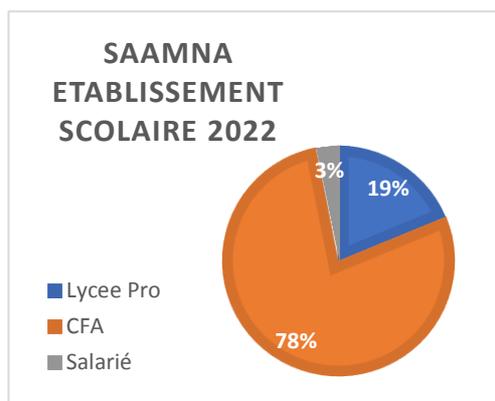
Les lieux de résidence des jeunes

Ils sont répartis géographiquement en fonction de leurs projets scolaires ou professionnels.



La formation professionnelle ou scolaire

Au 31 décembre, 50 jeunes sont dans un dispositif d'alternance, soit en lycée professionnel, soit en CFA. Un jeune effectue sa scolarité dans un cursus dit classique.



Vingt-sept jeunes se sont présentés aux examens, vingt-quatre pour le CAP et trois pour le BAC professionnel. Sept ont été ajournés pour le CAP. Certains ont pu bénéficier d'une année supplémentaire avec le même employeur pour retenter l'examen en juin 2024. D'autres jeunes se sont orientés dans d'autres secteurs d'activité, et certains ont été embauchés.

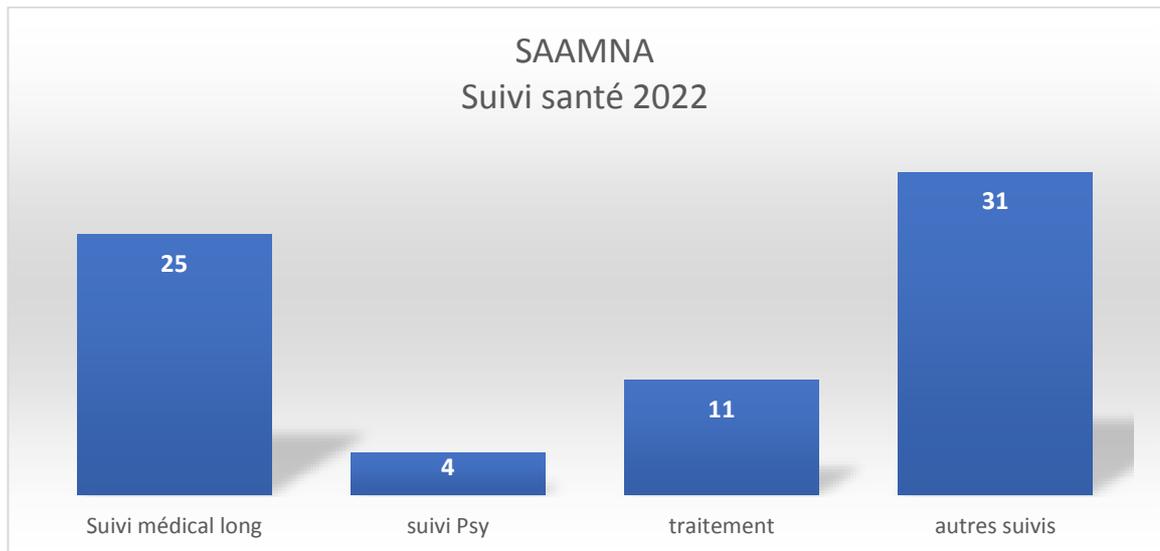
Pour le BAC professionnel, deux jeunes l'ont obtenu dont un avec mention assez-bien, un a été ajourné. Un des trois bacheliers a fait le choix de poursuivre ses études en BTS avec le même employeur.

Pour la plupart des jeunes, il est nécessaire de prendre du temps dans l'accompagnement scolaire, la mise en place de temps de révision avant les examens sont des moments indispensables pour les préparer de façon plus sereine à la présentation aux examens.

Les jeunes bénéficient également de temps de soutien scolaire au sein du CFA les lundis matin, et de bénévoles du Centre de Ressources contre l'Illettrisme qui les accompagnent de façon individuelle en fonction des possibilités de chacun.

Les jeunes sont impliqués et sérieux dans leur scolarité, ils fournissent les efforts pour atteindre le niveau demandé, même si pour la plupart ils ont suivis une scolarité partielle voire inexistante.

L'obtention du permis est aussi une étape importante dans l'accès à l'emploi. Les employeurs souhaitent que les jeunes puissent être autonomes après leur embauche dans les déplacements professionnels. Il leur est aussi nécessaire afin d'être mobile dans leur future recherche d'emploi.



Au niveau de la santé, la plupart des jeunes ont des suivis nécessitant dans un premier temps d'être accompagnés dans la compréhension médicale.

Hésitant entre médecine traditionnelle et médecine occidentale, les jeunes ont parfois du mal à adhérer aux propositions du corps médical. Outre cet aspect, la compréhension par des jeunes du vocabulaire médical n'est pas aisée.

Les quatre suivis psychologiques ne sont pas représentatifs des besoins du public MNA. Il s'agit des suivis mis en place à l'extérieur de la structure. L'accès à la thérapie reste compliqué pour ce public puisque la notion de sorcellerie peut être apparenté à la psychologie.

En interne, la psychologue est passée à mi-temps. Elle reçoit plus de jeunes et arrive autant que faire se peut à rassurer les jeunes sur son rôle et sa fonction de psychologue dans l'accompagnement des jeunes. Elle a pu suivre au cours de l'année 2022 une vingtaine de situations.

Les fins d'accompagnements des jeunes ont été en adéquation avec la fin de leur parcours de formation scolaire/professionnelle ou en fonction de leurs capacités à être indépendant.

Toutes les demandes d'orientations qui ont été effectuées par le département ont été acceptées par le SAAMNA en 2022.

Les échéances de sorties ont pu être reportées lorsque des besoins étaient encore présents.

Conjointement avec les services MNA du département, les reports ont été effectués pour les raisons suivantes :

- traumatismes non traités, ou en cours de traitement nécessitant des démarches de soins et d'accompagnement spécifique,
- troubles de l'apprentissage par manque de base (absence d'éducation scolaire, échec à l'examen nécessitant un redoublement),
- maladie nécessitant un accompagnement plus particulier,
- absence de ressources financières ou démarches administratives en cours de finalisation ne leur permettant pas d'accéder à un logement autonome.

LES FAITS MARQUANTS

Relevons la continuité des ateliers et la mise en place de nouveaux ateliers collectifs, toujours en lien avec les besoins des jeunes préalablement repérés par l'équipe éducative :

- préparations aux examens : CAP blanc, travail sur l'élocution, mise en situation d'oral..,
- soutien scolaire avec comme appui les jeux de société,
- code de la route : explication des erreurs, fonctionnement d'un véhicule, explication des panneaux de signalisations...

L'augmentation du temps de psychologue était une bonne nouvelle puisque indispensable pour poser un socle solide dans une démarche de continuité de soins.

Pour deux personnels du SAAMNA, l'obtention du diplôme d'état d'éducateur spécialisé par le biais de la VAE a été une excellente nouvelle.

Nous avons poursuivi le renforcement du travail avec le CPN de Laxou en ethnopsychiatrie, pour des situations individuelles ou des moments de partages entre professionnels.

Notons l'accompagnement de certains jeunes auprès de la maison des adolescents pour amorcer un relais à la sortie des jeunes.

LES PERSPECTIVES

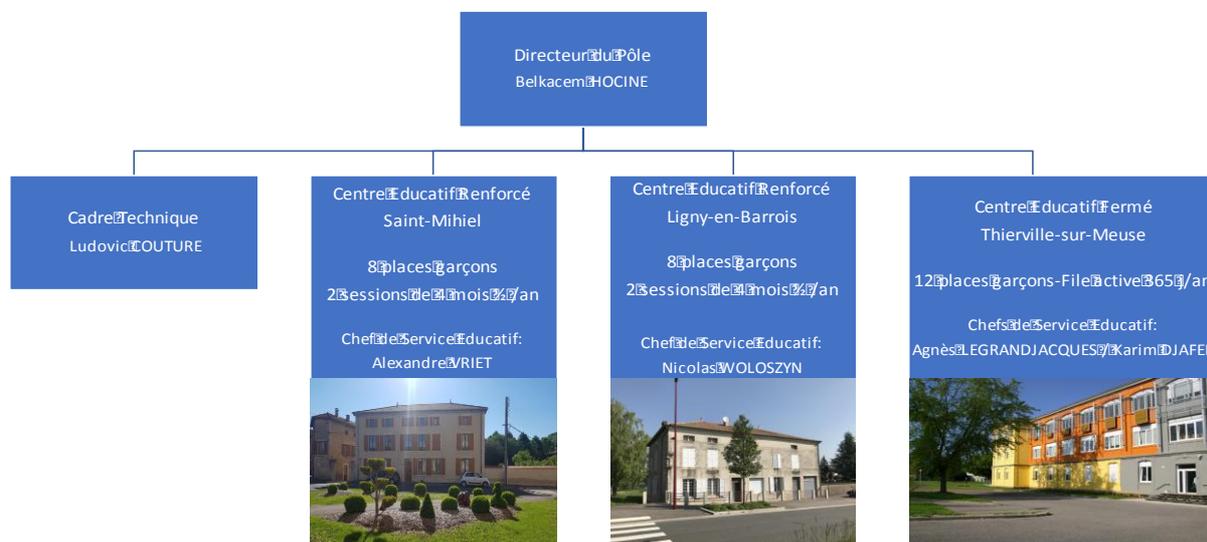
Un travail de réflexion autour de la recherche de bénévoles par le service est toujours en cours, afin d'accentuer les apprentissages et le soutien scolaire des jeunes.

La mise en place de temps d'échanges avec les partenaires (assistantes sociales de secteur, PMI...) seraient intéressants pour voir comment on peut soutenir les jeunes qui quittent le service et qui ont encore besoin d'être rassurés dans leurs démarches et leurs papiers. Ils se retrouvent souvent bloqués par des boîtes vocales qui remplacent les interlocuteurs et qui sont un réel frein à la compréhension.

La création d'un réseau professionnel qui en favorisant les périodes de stage, permettrait aux jeunes accompagnés de découvrir d'autres métiers.

Maud LAVINA
Cheffe de Service Educatif

PÔLE JUSTICE AMSEAA



Après deux années particulièrement éprouvantes pour les jeunes, leurs familles et les professionnels, **ENFIN !** la levée progressive tant attendue par tous des restrictions sanitaires liées à la pandémie de la COVID-19 est arrivée. Les établissements du pôle ont ainsi pu reprendre un fonctionnement normal d'avant crise sanitaire et ainsi remettre en place des actions citoyennes et responsables sur l'extérieure favorisant l'insertion sociale des mineurs qui nous sont confiés. Pour évoquer la COVID-19 (pour la dernière fois...nous l'espérons tous !) le Centre Éducatif Fermé aura été fortement touché en termes de contaminations en avril 2022 et ce malgré un protocole sanitaire strict. Sept mineurs et cinq personnels éducatifs ont été contaminés par le virus. Je tiens à saluer d'une part la solidarité et le professionnalisme de l'équipe éducative et d'autre part l'exemplarité des jeunes qui ont scrupuleusement respecté le protocole mis en place et leur période d'isolement. En plus des 4 sorties prévues sur la première quinzaine d'avril, ce cluster n'a pas permis de nouvelles admissions et a fortement impacté l'activité de l'établissement sur cette période.

Comme évoqué lors de la dernière Assemblée Générale, en juin 2022, le Pôle Justice de l'AMSEAA s'est étoffé d'un troisième établissement (Centre Éducatif Renforcé de Ligny-en-Barrois) et accroît ainsi sa capacité d'accueil de mineurs confiés au pénal de 16 places à l'année (8 jeunes/session). En accueillant le premier groupe de mineurs le 16 mars 2022, l'association a tenu son engagement de recruter et de former une équipe éducative mais également d'entreprendre d'importants travaux de rénovation suite à l'achat d'une maison pour accompagner dans les meilleures conditions les mineurs confiés. Je tenais à saluer et remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à la naissance de cet établissement : Madame BOINETTE, notre Présidente, le Conseil d'Administration de l'AMSEAA, Monsieur Bruno LARCHER, notre Directeur Général et Monsieur Bruno MANIERE, Directeur Territorial Lorraine Sud pour la confiance accordée, Monsieur Jean-Michel GUYOT, Maire de Ligny-en-Barrois, ainsi que l'ensemble des élus qui ont facilité l'intégration de la structure au sein de la commune, les

équipes éducatives du CER de Saint-Mihiel, du CEF, les chefs de service et le conseiller technique du Pôle pour leurs actions de formations à l'égard des nouveaux personnels, Monsieur Nicolas WOLOSZYN, Chef de Service du CER et tous les membres de l'équipe éducative qui ont pris en charge de manière professionnelle et bienveillante les jeunes confiés en 2022.

Le poste de conseiller technique (Monsieur Ludovic COUTURE, ancien Chef de Service du CER de Saint-Mihiel et du CEF) accordé par la PJJ suite à la création du CER de Ligny-en-Barrois a d'une part permis de renforcer les actions de formation et de professionnalisation à destination des professionnels du Pôle et d'autre part de mener une démarche d'amélioration continue encore plus pertinente. Outre la réactualisation des projets d'établissements, des règlements de fonctionnements, de nombreuses actions de mises en conformité et de développement ont été traités en 2022 notamment suite aux conclusions des contrôles de fonctionnement menés par la DIRPJJ sur le CEF et le CER de Saint-Mihiel en 2021.

Le dispositif visant à accompagner les mineurs à leur sortie du CEF (SAS) continue de démontrer sa pertinence et les bénéfices qu'il apporte aux mineurs pour sécuriser la période de transition entre le CEF et le nouveau lieu de vie du jeune. Fin 2022, ce dispositif s'est étendu sur le CER de Saint-Mihiel et un personnel dédié à l'accompagnement a été recruté. Les mineurs ayant été accueillis sur la session Août 2022/Janvier 2023 en seront les premiers bénéficiaires.

Pour conclure, je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des équipes qui, à nouveau, a fait preuve d'engagement et a ainsi permis le bon fonctionnement des établissements.

Belkacem HOCINE
Directeur du Pôle Justice

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Les établissements du Pôle Justice de l'AMSEEA s'inscrivent pleinement dans la loi n°2002.2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale qui rend obligatoire d'engager une démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies et ainsi de favoriser un accompagnement de qualité, en mobilisant les équipes autour du projet des mineurs accueillis, renforçant ainsi le sens donné à leur travail au quotidien.

Ainsi, les pratiques et l'organisation des établissements sont périodiquement interrogées afin de conforter les points forts et le cas échéant de procéder à des ajustements. Cette démarche vise à améliorer de manière pérenne et continue la qualité de la prise en charge et le fonctionnement des établissements. Les objectifs sont multiples. Il s'agit d'évaluer la satisfaction des mineurs accueillis et leurs représentants légaux, les conditions de travail, de maîtriser les coûts et de travailler sur l'image des établissements.

En premier lieu, afin de garantir et maintenir une prise en charge de qualité, sous l'égide de la direction du pôle, une veille permanente des équipes cadre est opérée.

Un poste de conseiller technique, cadre technique sans fonction hiérarchique placé sous l'autorité du Directeur, a été créé. Le titulaire du poste exerce une mission transversale sur les trois établissements du pôle en termes d'accompagnement, d'appui technique et méthodologique, d'encadrement de formations auprès des équipes pluridisciplinaires.

De nombreuses actions ont été et sont menées de manière participative en impliquant et recueillant les points de vue des différentes parties concernées par les projets d'améliorations. Pour ce faire chaque établissement met en place des enquêtes de satisfaction, des commissions de suivi avec la DTPJJ, différentes commissions réunissant les mineurs accueillis, différents temps de rencontre et d'échanges avec les familles et les partenaires.

Afin de permettre à chacun d'avoir des repères identifiables et connus de tous, un accompagnement individualisé pour chaque nouveau salarié est systématiquement mis en place. Puis, en fonction des besoins identifiés, un appui technique peut être apporté notamment sur les écrits professionnels ainsi que sur la posture. Des actions sont également menées de façon pratique en réponse à une injonction institutionnelle, pour une mise en conformité par rapport à la réglementation, pour répondre à des besoins repérés et identifiés à destination des personnels.

Suite aux contrôles de fonctionnement du CER de Saint-Mihiel et du CEF, accompagnée par la DTPJJ, la direction du Pôle Justice a procédé à la mise en œuvre des préconisations.

Dans chaque établissement, un travail de révision, de mise à jour a été réalisé :

- inscription du dispositif SAS comme une pratique établie dans le projet d'établissement du CEF,
- réécriture des règlements de fonctionnement,
- révision des projets d'établissements,
- mise à jour des livrets d'accueil,
- mise en place d'un tableau des sanctions sous forme de travail collaboratif et pluridisciplinaire,
- formalisation de l'accord parental relatif à l'exercice de la pratique religieuse et à la délivrance de nourriture confessionnelle,

- participation de l'ensemble des salariés du pôle à la formation Valeurs de la République et Laïcité avec la DTPJJ Lorraine Sud.
- formalisation du protocole de gestion de la violence en s'appuyant sur la note du 24 décembre 2015 (prévention et gestion des situations de violence au sein des établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse) et les recommandations de l'ANESM (prévention de la violence entre les mineurs adolescents au sein d'établissements d'accueil).

Pour les trois établissements du pôle, un important travail a été mené autour de la réglementation quant à l'utilisation des machines dans le cadre des ateliers du CEF, du maniement des outils dans le cadre des chantiers des CER. Après l'identification, une déclaration par établissements a été effectuée auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations de la Meuse.

Dans le cadre des périodes de stages des mineurs, le travail mené avec la Mission Locale du Nord Meusien a permis de mettre en place une délégation de prescription de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour le CEF de Thierville-sur-Meuse. Une première rencontre a eu lieu avec la Mission Locale du Sud Meusien afin que soit mis en œuvre la même procédure pour les deux CER.

Concernant le dispositif de Soutien et d'Accompagnement à la Sortie (SAS), le Pôle travaille à la mise en place d'une enquête de satisfaction quant à l'accompagnement proposé.

11. LE CENTRE ÉDUCATIF RENFORCÉ DE SAINT-MIHIEL

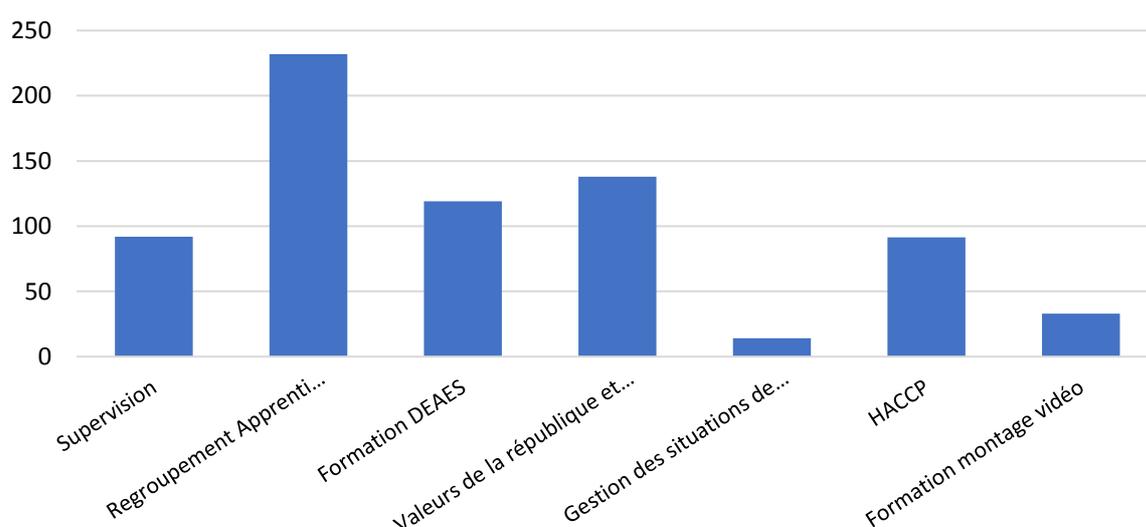


Entre les départs, les nouvelles embauches et le recrutement d'1 ETP sur le dispositif SAS, 19 personnes ont travaillé au CER sur l'année 2022. Depuis septembre 2020, l'établissement comptait parmi ses effectifs un apprenti Moniteur Éducateur (IRTS de BAN-ST-MARTIN) qui a obtenu son diplôme en juin 2022.

En 2022, deux personnels ont quitté la structure pour intégrer le nouveau CER de Ligny-en-Barrois. Trois nouveaux salariés ont intégré l'équipe éducative dont un pour remplacer le salarié retenu sur le poste du SAS.

- Pourcentage calculé sur les 19 personnels (dont l'apprenti) qui ont travaillé au CER en 2022. Ce qui représente 3 femmes et 16 hommes.
- La moyenne d'âge des personnels est de 36,5 ans. Le plus jeune des salariés à 26 ans (l'apprenti) et le plus âgé 61 ans (l'agent d'entretien).
- Hormis la psychologue de l'établissement et un intervenant éducatif qui résident en Meurthe-et-Moselle, l'ensemble des personnels est domicilié en Meuse (3 à Saint-Mihiel et 11 dans le département).

La formation des personnels



En 2022, 719,5 heures de formation ont été mises en place au bénéfice des personnels (éducateurs d'internat, maîtresse de maison, apprenti, psychologue et chef de service) :

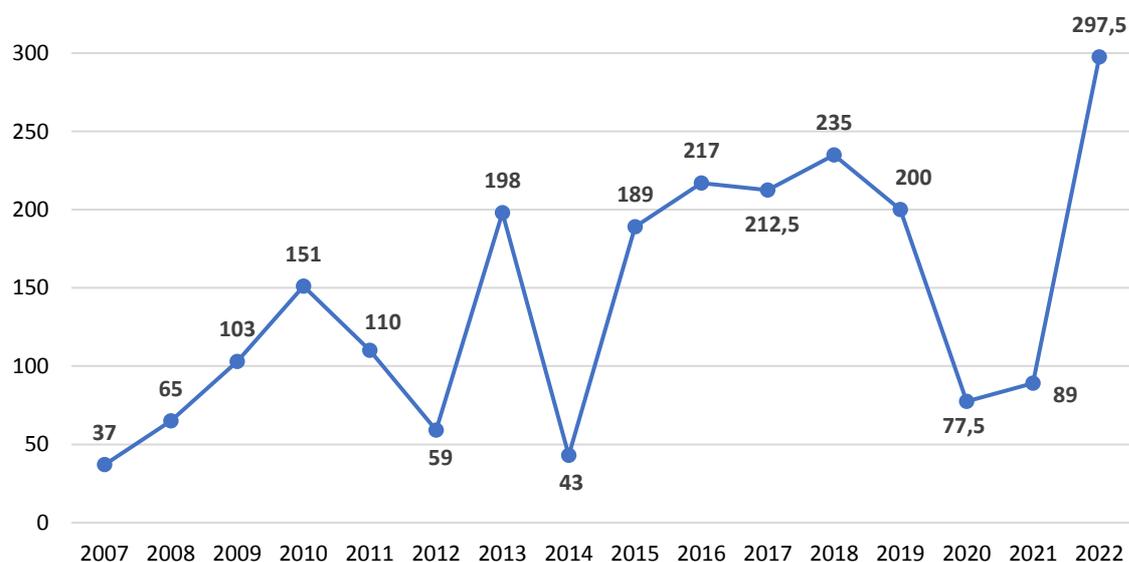
- formation collective interne CER (montage vidéo) : 33 heures (ensemble de l'équipe éducative),
- supervision décomposée en plusieurs groupes de professionnels (équipe éducative et cadres) : 92 heures,
- regroupement IRTS pour l'apprenti Moniteur Éducateur : 232 heures,
- regroupement formation DEAES pour un personnel : 119 heures,
- formation collective dispensée par le PTF PJJ de Nancy (valeurs de la république et laïcité) : 138 heures (ensemble de l'équipe),
- formation collective interne AMSEAA (HACCP) : 91,5 heures (ensemble de l'équipe),
- formation collective interne AMSEAA (Gestion des situations de tension) : 14 heures (1 personnel).

Les journées d'absences

En 2022, le CER comptabilise 297,5 journées d'absences :

- 196 journées d'arrêt maladie pour 4 personnels (dont 140 journées pour 2 salariés),
- 67,5 journées de congés maternité pour la secrétaire,
- 34 journées infection COVID-19 (4 salariés).

L'évolution du taux d'absentéisme



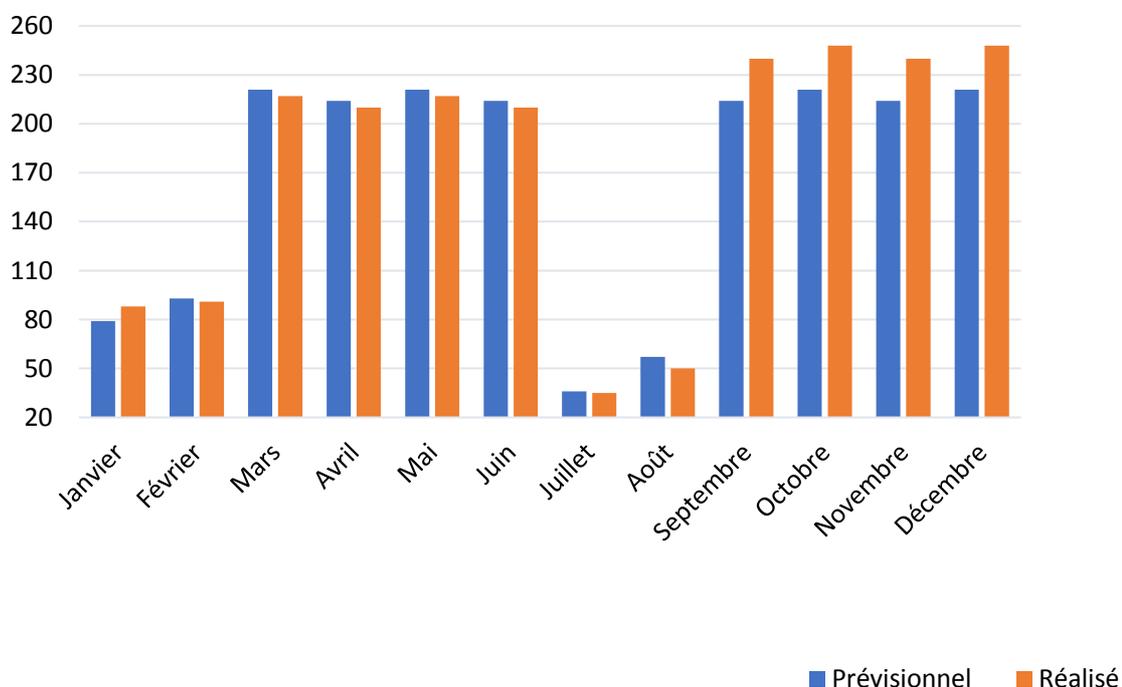
LES JEUNES PRIS EN CHARGE

L'activité

Les nombreuses demandes d'admissions des services de milieu ouvert de la DIR Grand Est et principalement de la Direction Territoriale Lorraine SUD permettent à l'établissement d'accueillir exclusivement des mineurs de la région en nombre supérieur à celui envisagé par les instances de tarification.

En 2022, le taux d'occupation réel sur la base de 8 places s'est établi à 93,15%. Soit 2 094 journées réalisées pour un prévisionnel arrêté à 2 005 journées (+ 89 journées), équivalant à un taux d'activité prévisionnel de 89,23% (+3,92%).

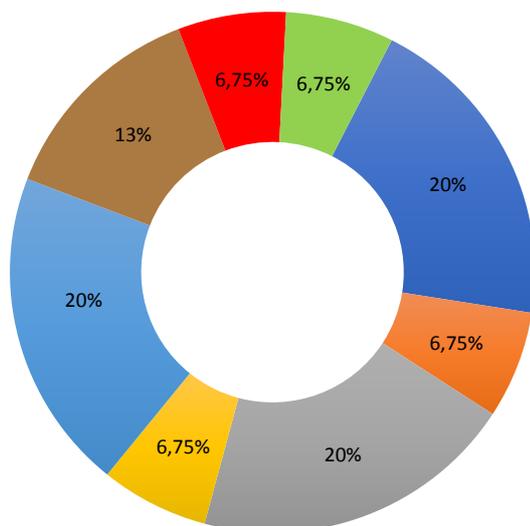
Sept mineurs ont été confiés sur la première session (Février à Juillet 2022) et huit sur la seconde (Août 2022 à Janvier 2023).



Répartition par TGI des mineurs confiés

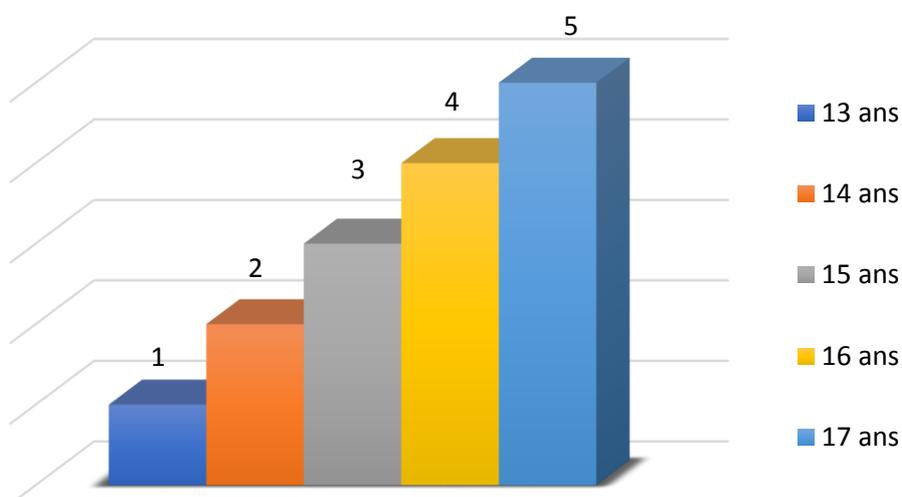
En 2022, le champ d'action du CER de Saint-Mihiel s'est étendu à 8 tribunaux différents exclusivement situés sur le périmètre de la Direction Interrégionale Grand Est de la PJJ (exclusivement Lorraine-Champagne-Ardenne).

Nancy : 3 mineurs (20%), **Briey** : 3 mineurs (20%), **Verdun** : 3 mineurs (20%), **Sarreguemines**: 2 mineurs (13%), **Reims** : 1 mineur (6,75%), Metz : 1 mineur (6,75%), **Thionville**: 1mineur (6,75%), **Charleville** : 1 mineur (6,75%).



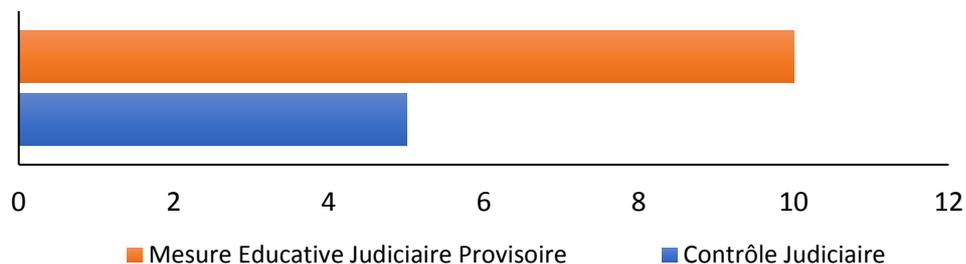
100% des mineurs accueillis entre 2013 et 2022 sont originaires de la région Grand Est (67% sont originaire de la DT Lorraine Sud).

Âge des mineurs confiés

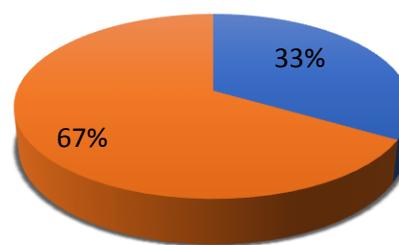


L'âge moyen des mineurs confiés (au jour de l'admission) pour l'année 2022 est de 15,66 ans.

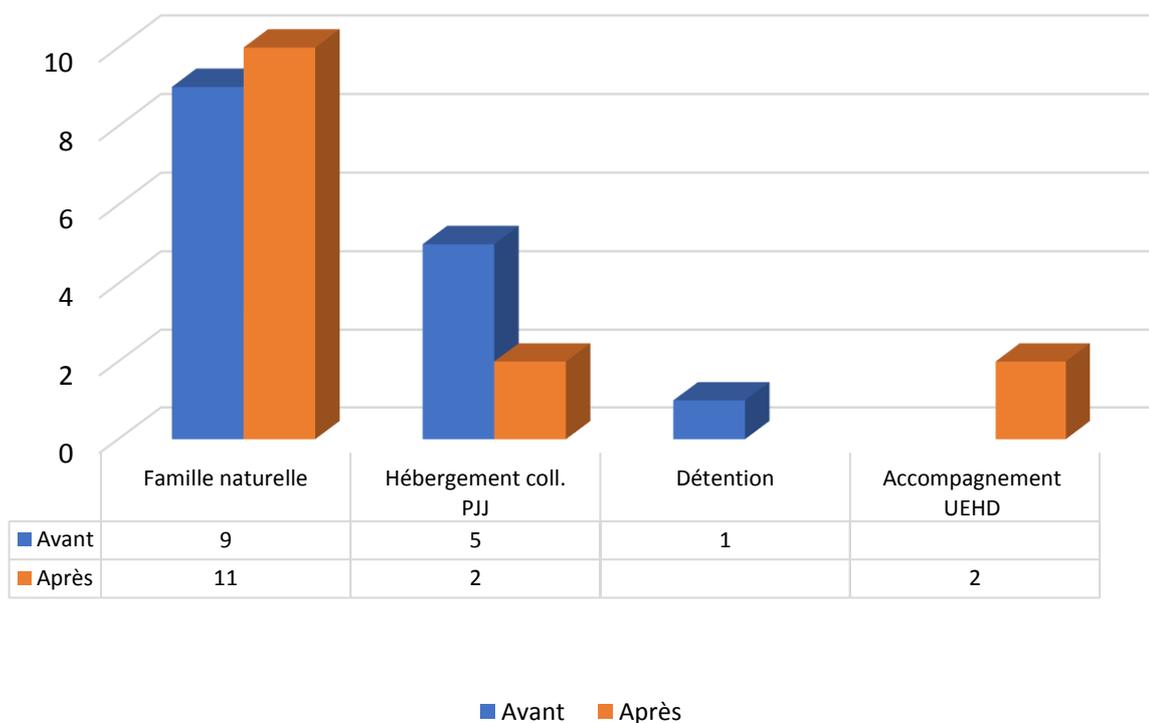
Types de mesures judiciaires

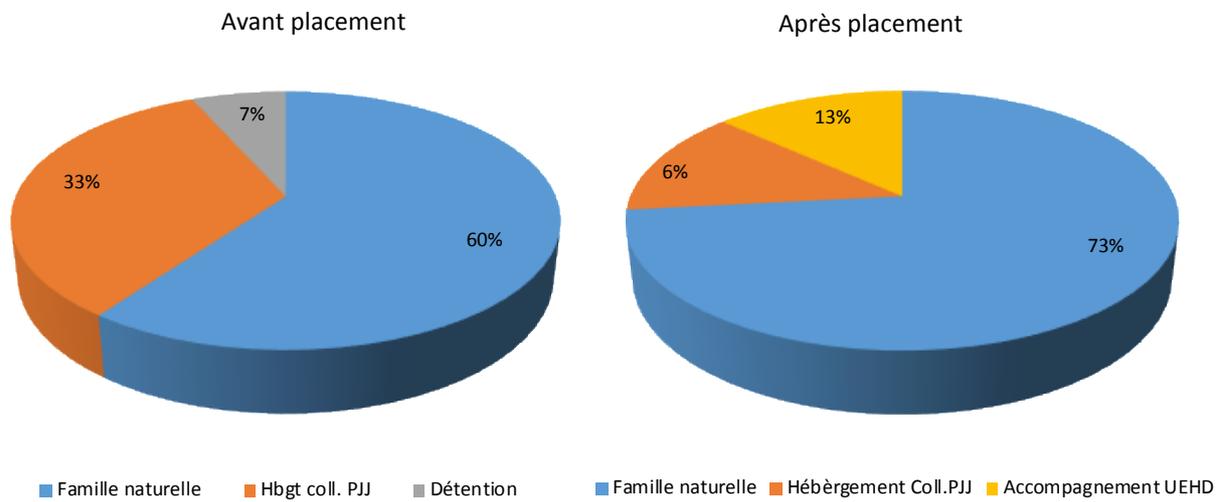


En 2022, la Mesure Éducative Judiciaire Provisoire (MEJP) est la principale mesure de placement (10 mineurs soit 67%) suivie du Contrôle Judiciaire (5 mineurs soit 33%).



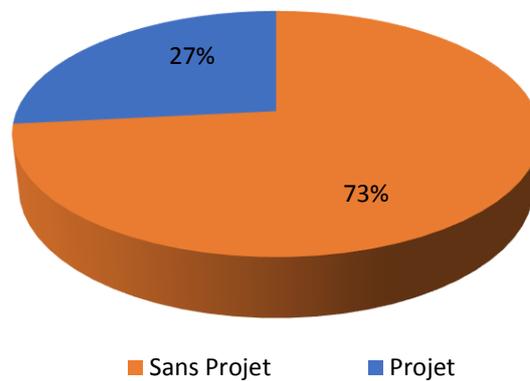
Situation d'hébergement des mineurs avant et après le placement au CER





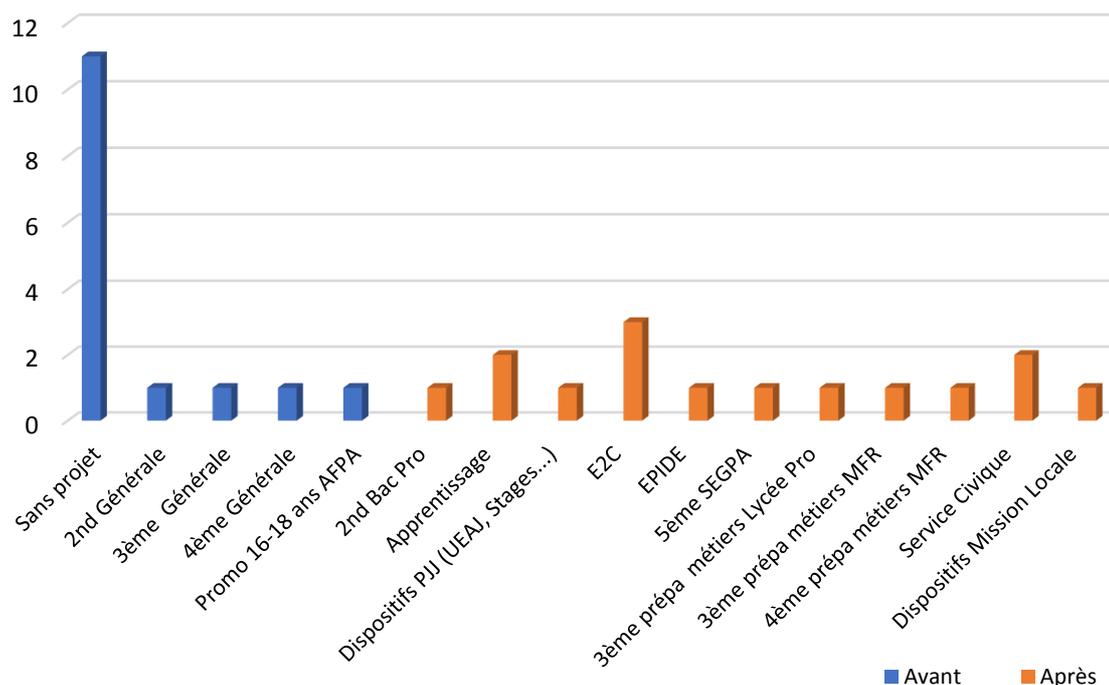
Il est à noter que les retours en famille naturelle ne concernent pas forcément les jeunes qui y étaient avant le placement au CER.

Pourcentage de mineurs avec et sans projet avant le placement



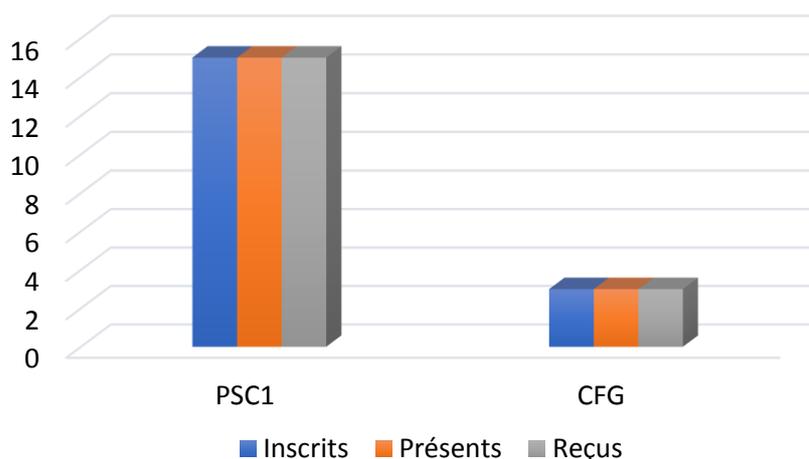
11 mineurs sur les 15 accueillis en 2022 n'avaient aucun projet scolaire ou professionnel avant leur placement.

Situation scolaire ou professionnelle avant et après le placement



Nous pouvons relever un panel d'orientation varié post placement malgré la difficulté à lier projet scolaire/professionnel au projet de vie. Un important travail est effectué par l'équipe éducative pour allier hébergement et projet scolaire/professionnel à la sortie du CER. Chaque mineur bénéficie tout au long de sa prise en charge de 80 heures d'enseignement scolaire et professionnel dispensées par une enseignante et réalise trois semaines d'immersion dans le monde de l'entreprise.

Les diplômes obtenus



En 2022, les 15 mineurs ont été présentés et reçus à l'examen de l'attestation de Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1). Trois (sur le seconde session) ont été présentés et ont obtenu le Certificat de Formation Générale (CFG).

L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Tout comme pour le CER de Saint-Mihiel, l'équipe est composée d'un chef de service éducatif, d'un mi-temps de psychologue et de secrétariat, d'une maîtresse de maison, de 9 intervenants éducatifs à temps plein et de l'intervention du conseiller technique du pôle pour des actions de formations et de démarche d'amélioration continue.

Entre les départs, les nouvelles embauches et le recrutement en CDD d'un personnel supplémentaire (éducateur retraité depuis 2021 du CER de Saint-Mihiel ayant 20 ans d'expérience) au démarrage de l'établissement, 17 personnes ont travaillé au CER sur l'année 2022.

En 2022, trois personnels ont quitté la structure :

- 2 éducateurs d'internat : mise à terme du contrat de travail avant la fin de la période d'essai,
- départ de la maîtresse de maison (son remplacement a été effectué en janvier 2023).

Pourcentage calculé sur les 17 personnels qui ont travaillé au CER en 2022. Ce qui représente 3 femmes et 14 hommes.

La moyenne d'âge des personnels est de 33,8 ans. Le plus jeune des salariés à 23 ans et le plus âgé 62 ans (personnel retraité recruté en CDD pour le démarrage de la structure).

Lieu de résidence des personnels

Hormis la psychologue de l'établissement (Meurthe-et-Moselle), et 3 intervenants éducatif (1 en Meurthe-et-Moselle et 2 en Haute-Marne), l'ensemble des personnels qui ont travaillé au CER en 2022 sont domiciliés en Meuse (2 à Ligny-en-Barrois et 11 dans le département).

La formation des personnels

En 2022, 1 081 heures de formation ont été mises en place au bénéfice des personnels (éducateurs d'internat, maîtresse de maison, psychologue et chef de service) :

- Formation collective interne CER avant l'accueil du premier groupe de mineurs : 935 heures (pour l'ensemble de l'équipe) :
 - présentation de l'association par le directeur général,
 - présentation du Tribunal Pour Enfants de Verdun par les Juges des Enfants,
 - présentation de la PJJ par le Directeur Territorial PJJ Lorraine Sud,
 - formation sur la gestion des situations de tensions,

- formation sur les outils de la loi 2002.2, l’outil PSI, les écrits professionnels, les techniques d’entretien et les postures professionnelles,
- formation sur les Valeurs de la république et laïcité (intervention du RLC de la DTPJJ Lorraine Sud).
- Supervision décomposée en plusieurs groupes de professionnels (équipe éducative et cadres) : 76 heures.
- Formation collective interne CER (HACCP) : 70 heures (ensemble de l’équipe éducative).

Les professionnels ont également bénéficié d’immersion au sein du CER de Saint-Mihiel avant de démarrer leur activité ce qui leur a permis, entre autres, d’être associé à des visites en famille, de participer à l’accueil des mineurs et de participer à une semaine de séjour de rupture.

En 2022, le CER comptabilise 248,5 journées d’absences :

- 168 journées d’arrêt maladie pour 3 personnels,
- 67,5 journées de congés maternité pour la secrétaire,
- 13 journées infection COVID-19 (2 salariés).

LES JEUNES PRIS EN CHARGE

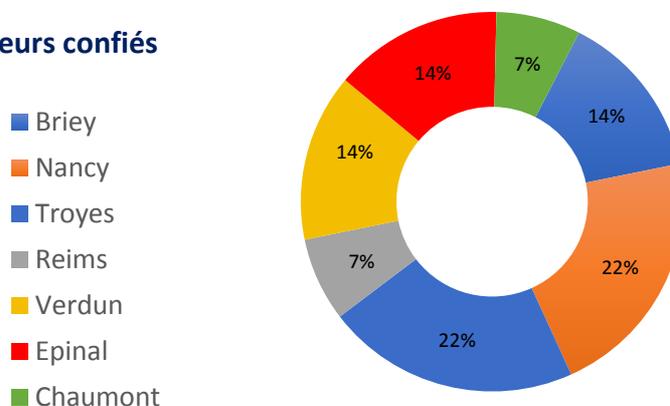
L’activité

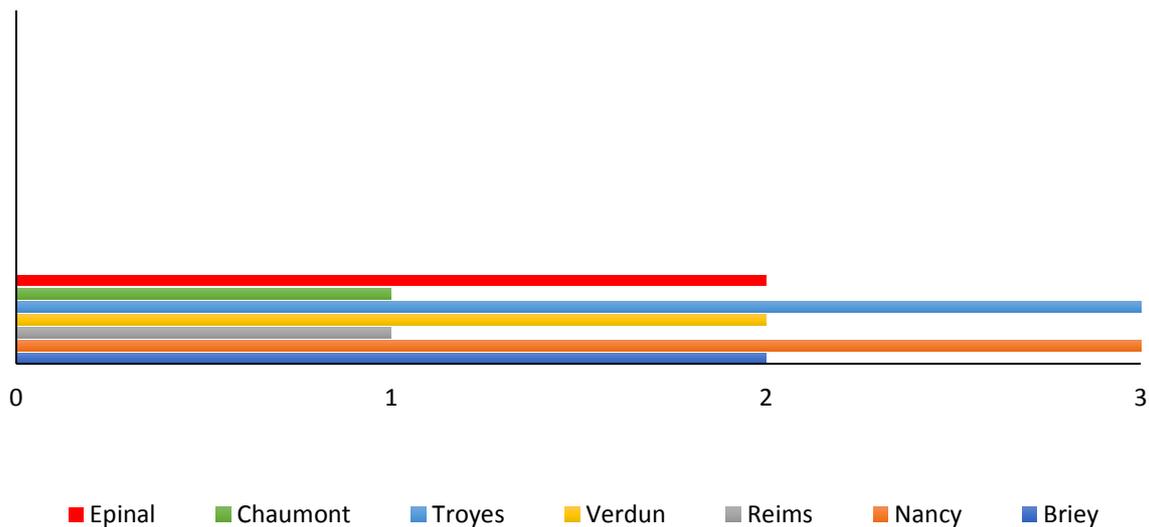
Le premier groupe de mineurs a été accueilli le 16 mars 2022.

En 2022, le taux d’occupation réel sur la base de 8 places s’est établi à 83,68%. Soit 1 620 journées réalisées pour un prévisionnel arrêté à 1 722 journées (- 102 journées), équivalant à un taux d’activité prévisionnel de 88,92% (-5,24%). Il a été convenu d’accueillir uniquement 6 mineurs sur la première session.

Six mineurs ont été confiés (comme convenu avec l’instance de tarification ce qui explique le taux d’occupation annuel) sur la première session (Mars à Août 2022) et huit sur la seconde (Septembre 2022 à Février 2023).

Répartition par TGI des mineurs confiés

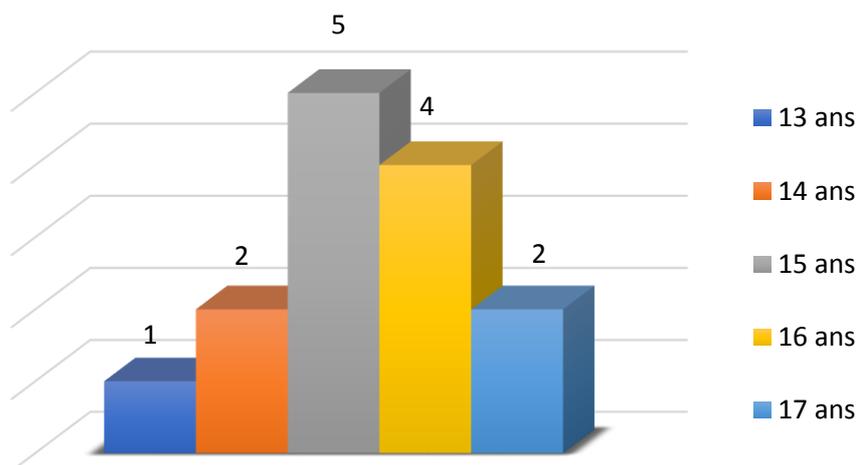




En 2022, le champ d'action du CER de Ligny-en-Barrois s'est étendu à 8 tribunaux différents exclusivement situés sur le périmètre de la Direction Interrégionale Grand Est de la PJJ.
Nancy : 3 mineurs (22%), **Troyes** : 3 mineurs (22%), **Briey** : 2 mineurs (14%), **Verdun** : 2 mineurs (14%), **Épinal** : 2 mineurs (14%), **Reims** : 1 mineur (7%), **Chaumont** : 1 mineur (7%).

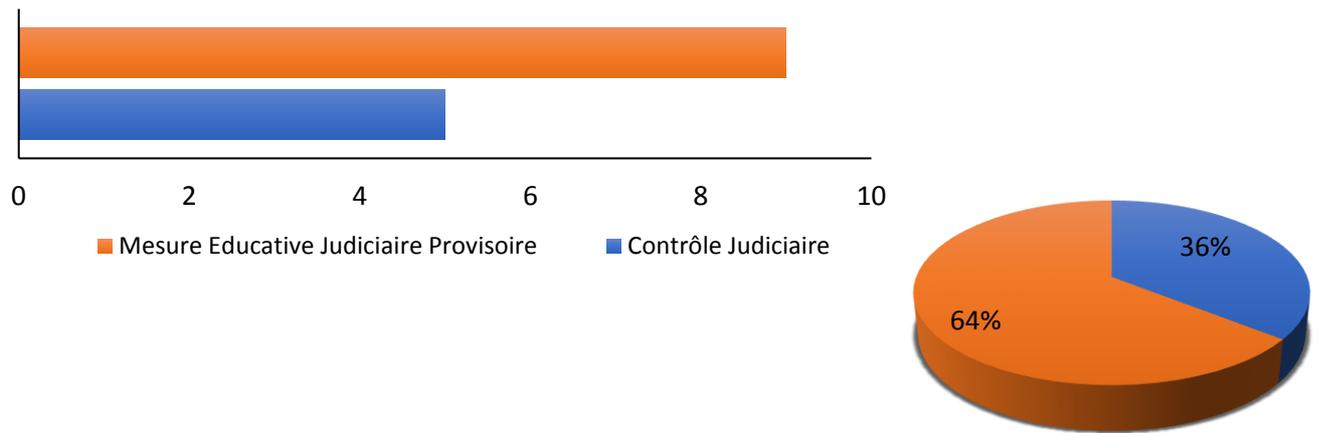
64% des mineurs confiés en 2022 sont originaires de la Direction Territoriale Lorraine Sud (54-55-88).

Âge des mineurs confiés



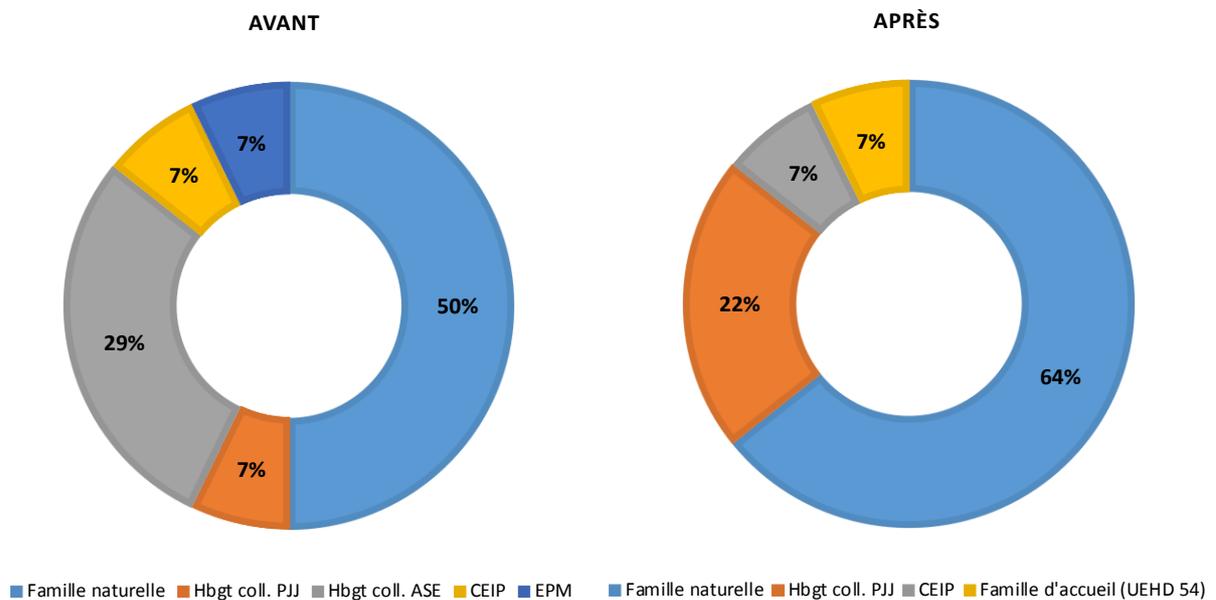
L'âge moyen des mineurs confiés (au jour de l'admission) pour l'année 2022 est de 15,28 ans.

Types de mesures judiciaires



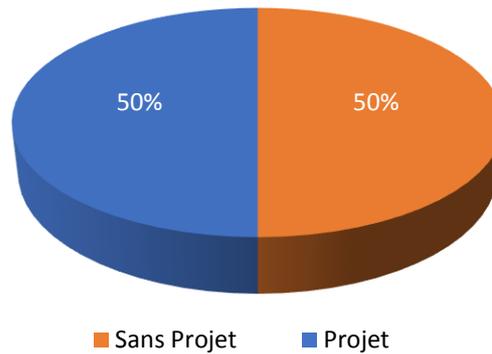
En 2022, la Mesure Éducative Judiciaire Provisoire (MEJP) est la principale mesure de placement (9 mineurs soit 64%) suivie du Contrôle Judiciaire (5 mineurs soit 36%).

Situation d'hébergement des mineurs avant et après le placement au CER



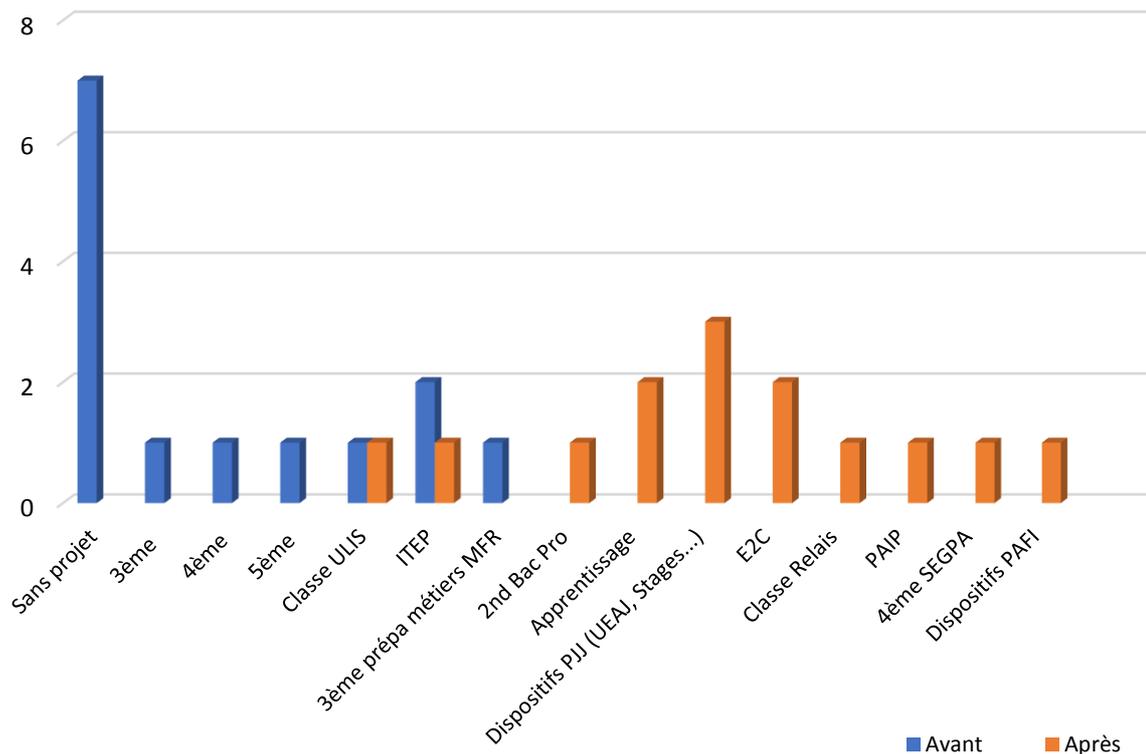
Il est à noter que les retours en famille naturelle ne concernent pas forcément les jeunes qui y étaient avant le placement au CER.

Pourcentage de mineurs avec et sans projet avant le placement



7 mineurs sur les 14 accueillis en 2022 n'avaient aucun projet scolaire ou professionnel avant leur placement.

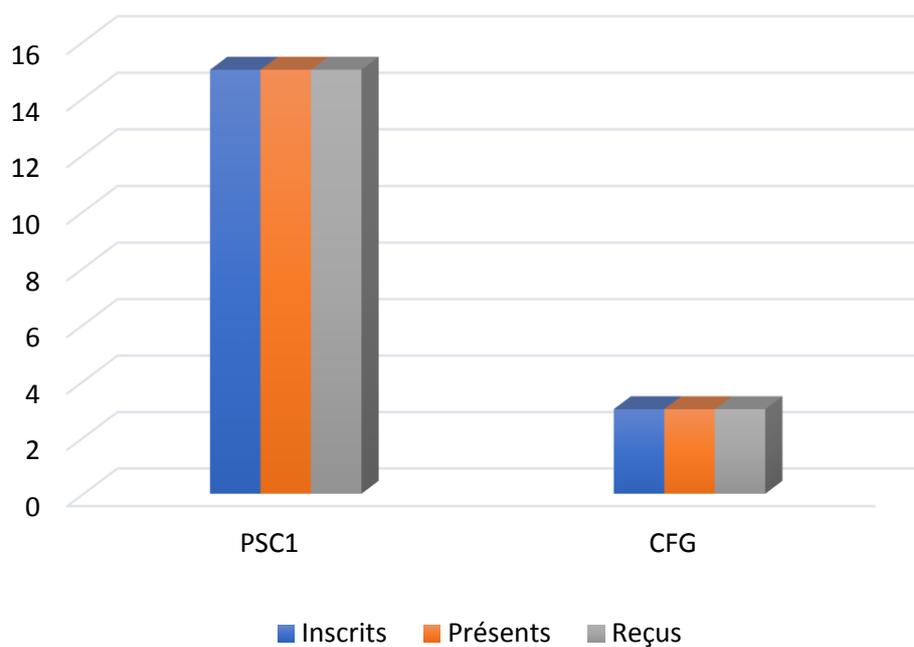
Situation scolaire ou professionnelle avant et après le placement



Nous pouvons relever un panel d'orientation varié post placement malgré la difficulté à lier projet scolaire/professionnel au projet de vie. Un important travail est effectué par l'équipe éducative pour allier hébergement et projet scolaire/professionnel à la sortie du CER.

Chaque mineur bénéficie tout au long de sa prise en charge de 80 heures d'enseignement scolaire et professionnel dispensés par une enseignante et réalise trois semaines d'immersion dans le monde de l'entreprise.

Les diplômes obtenus



En 2022, les 14 mineurs ont été présentés et reçus à l'examen de l'attestation de Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1).

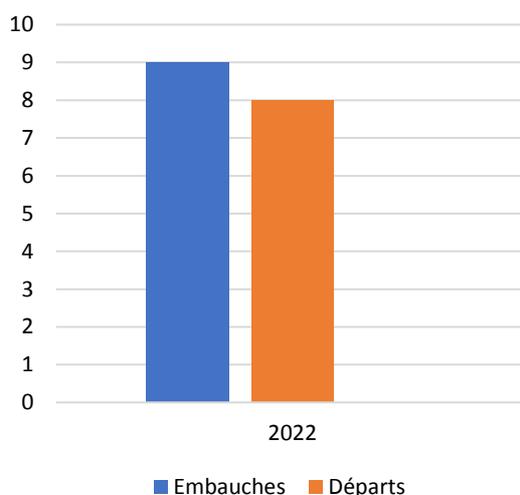
13. LE CENTRE EDUCATIF FERME DE THIERVILLE-SUR-MEUSE



En plus des 26,5 Equivalents Temps Plein qui respectent les préconisations du cahier des charges des CEF, l'établissement compte parmi ses personnels un apprenti éducateur spécialisé qui suit sa formation à l'IRTS de NANCY depuis septembre 2021, un poste supplémentaire d'éducateur depuis le démarrage de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement des mineurs après leur sortie, une enseignante détachée de l'Education Nationale et une intervenante en insertion professionnelle.

Ainsi entre les départs, les nouvelles embauches les remplacements et le renfort d'un Contrat à Durée Déterminée pour surcroît d'activité, 41 personnes ont travaillé au CEF sur l'année 2022.

Variation des personnels en CDI



En 2022, 8 personnels ont quitté la structure :

- 1 éducateur d'internat a intégré le CER de Ligny-en-Barrois pour se rapprocher de son lieu de vie et un second qui a été retenu pour le poste de Chef de Service,
- 4 éducateurs d'internat ont quitté l'association,
- départ de l'éducateur technique de l'atelier mécanique qui a fait valoir son droit à la retraite,
- départ d'un veilleur de nuit après 12 années au CEF,

- 9 nouveaux salariés ont intégré le CEF en 2022,
- l'arrivée de Monsieur Karim DJAFER au poste de Chef de Service pour remplacer Monsieur Ludovic COUTURE qui a pris la fonction de conseiller technique du Pôle,
- recrutement de 6 éducateurs d'internat, d'un éducateur technique pour l'atelier mécanique et d'un veilleur de nuit.

L'âge moyen des personnels au 31/12/2022 (32 personnels) est de 39,4 ans. Le plus jeune des salariés à 24 ans et le plus âgé 61 ans.

100% des personnels ayant travaillé au CEF en 2022 résident en Meuse et majoritairement dans l'agglomération verdunoise.

La formation des personnels

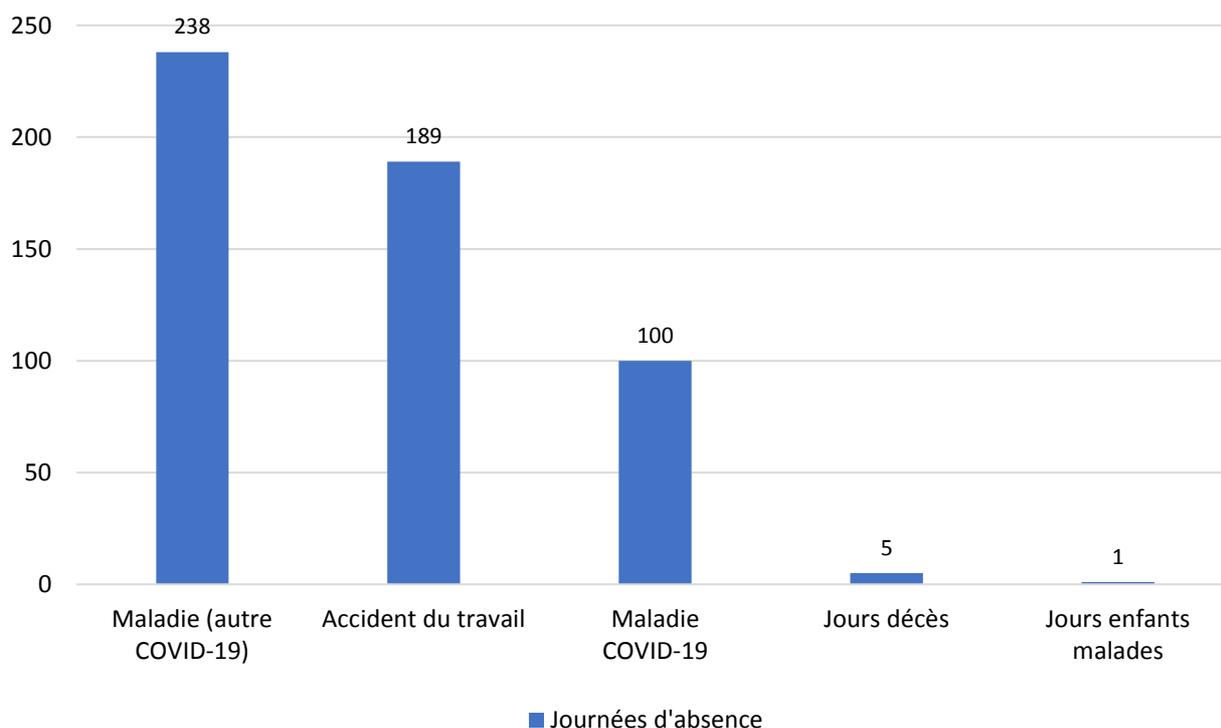
En 2022, 2 141 heures de formation ont été mises en place au bénéfice des personnels (éducateurs d'internat, maîtresse de maison, surveillant de nuit, apprenti, psychologue, chef de service et le directeur) :

- supervision décomposée en plusieurs groupes de professionnels (équipe éducative et cadres) : 187 heures,
- formation collective dispensée par le PTF PJJ de Nancy (valeurs de la république et laïcité) : 266 heures (16 personnels éducatifs et 3 cadres),
- formation collective interne AMSEAA (Gestion des situations de tension) : 119 heures (7 personnels),
- formation collective interne AMSEAA (Les adolescent mutants) : 28 heures (4 personnels),
- formation certifiante Directeur (Niveau 7) : 161 heures de regroupement en 2022,
- formation certifiante Chef de Service (Niveau 6) : 90 heures de regroupement en 2022,
- formation collective interne CEF (Les écrits professionnels PSI) : 70 heures (5 personnels éducatifs),
- formation maître d'apprentissage : 56 heures (1 personnel),
- regroupement IRTS pour l'apprenti Éducateur Spécialisé : 1024 heures,
- formation collective interne AMSEAA (RESADOM/Santé sexuelle) : 7 heures (1 personnel éducatif),

- formation collective interne AMSEAA (réfèrent santé IREPS) : 28 heures (1 personnel éducatif),
- formation collective interne CEF (Système de Sécurité Incendie SSI) : 42 heures (6 personnels).
- formation collective interne AMSEAA (PSC1) : 42 heures (6 personnels),
- formation collective interne AMSEAA (HACCP) : 14 heures (2 personnels),
- formation collective interne AMSEAA (habilitation électrique) : 7 heures (1 personnel),

A noter, l'obtention du diplôme d'éducateur pour 2 membres de l'équipe éducative par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience.

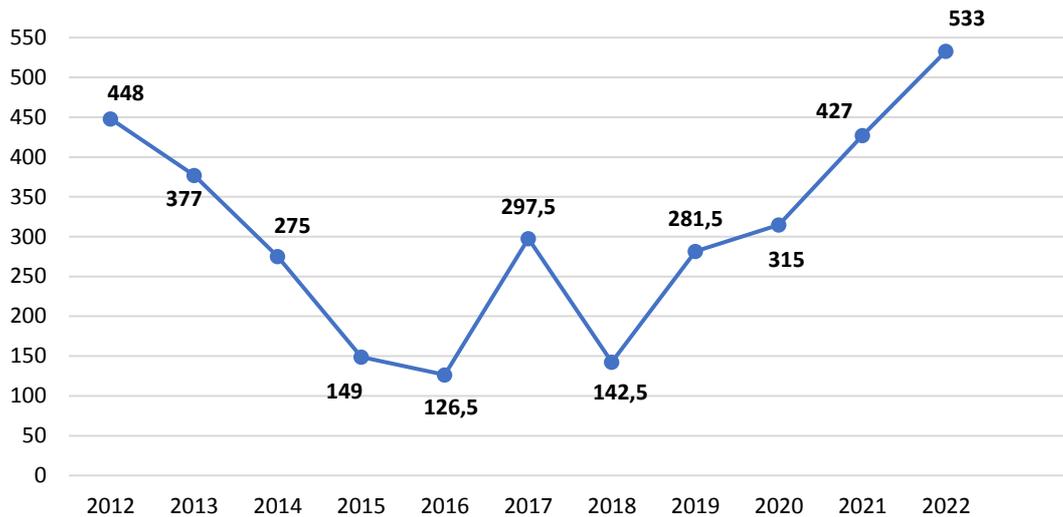
Les journées d'absences



En 2022, le CEF comptabilise 533 journées d'absences (pour 43 personnels) :

- 238 jours d'arrêt maladie pour 15 personnels (dont 121 journées pour 3 salariés),
- 189 jours d'accident du travail pour 4 salariés (dont 87 journées pour 1 salarié),
- 100 jours pour affection à la COVID-19 pour 12 salariés,
- 5 jours congés exceptionnels pour décès pour 1 salarié,
- 1 jour congé exceptionnel enfants malades pour 1 salarié.

Evolution du taux d'absentéisme de 2012 à 2022



LES JEUNES PRIS EN CHARGE

L'activité

Les nombreuses demandes d'admissions des services de milieu ouvert de la DIRPJJ Grand-Est permettent à l'établissement d'accueillir exclusivement des mineurs de la région en nombre supérieur à celui envisagé par les instances de tarification.

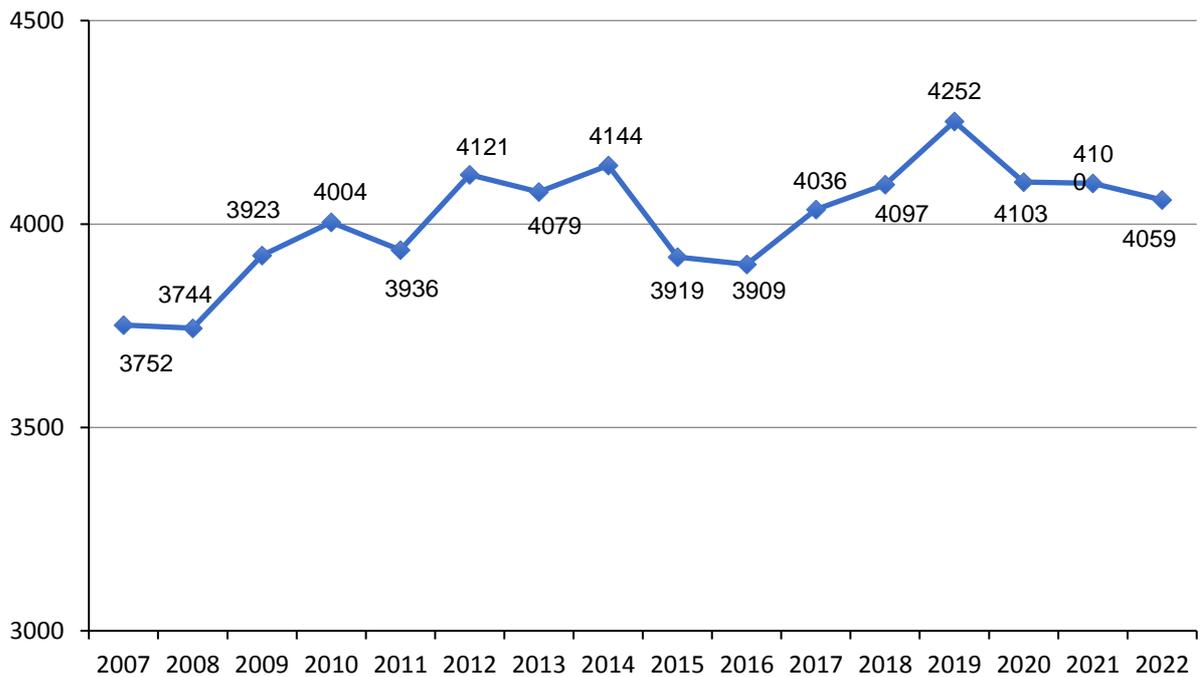
Le taux d'occupation réel sur la base de 12 places s'est établi à 92,67% pour l'année 2022, soit 4 059 journées réalisées pour un prévisionnel arrêté à 3 893 journées (+ 207 journées), équivalant à un taux d'activité prévisionnel de 88,88% (+3,79%).

Vingt-cinq mineurs ont été confiés sur l'année 2022 (dont 2 qui n'ont jamais intégré l'établissement).

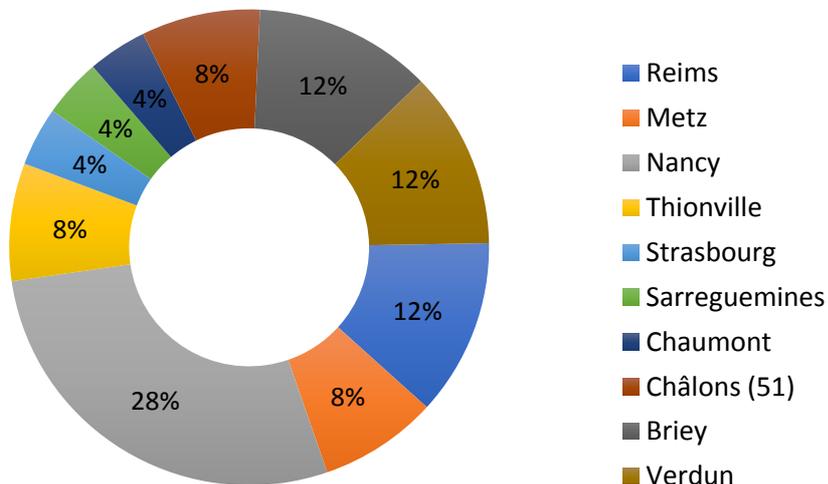
Activité en % par mois pour l'exercice 2022



Evolution des journées réalisées depuis 2007

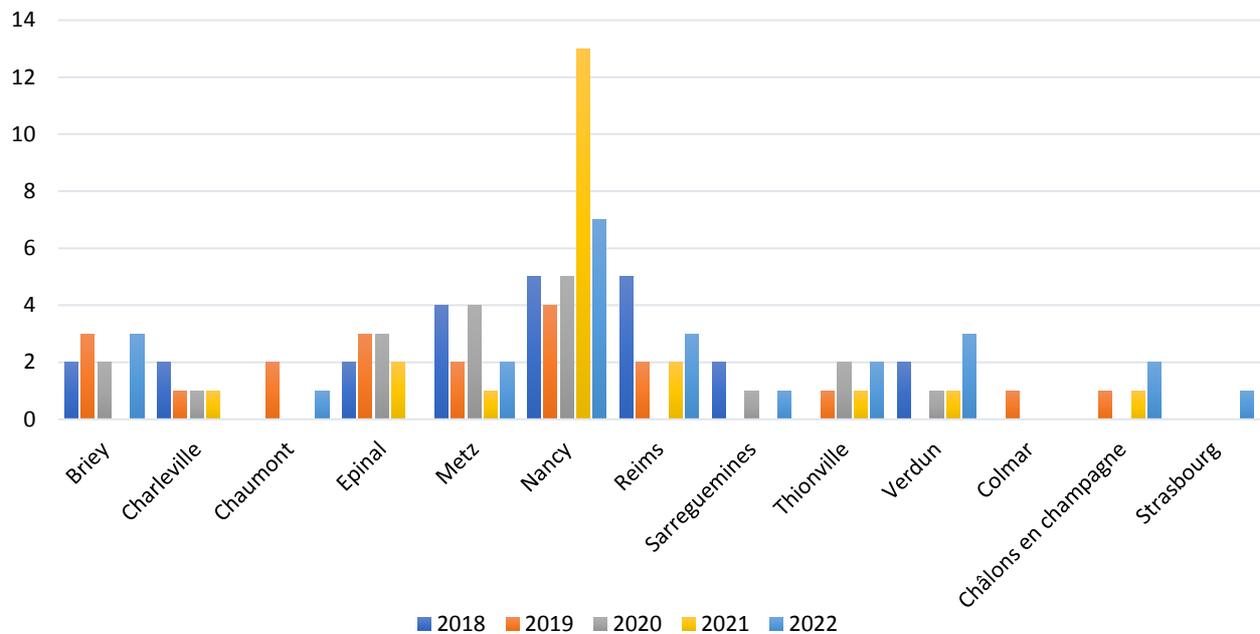


Répartition par TGI des mineurs confiés en 2022



Nancy : 7 mineurs, **Reims, Verdun et Briey** : 3 mineurs, **Metz, Thionville et Châlons-en-Champagne** : 2 mineurs, **Strasbourg, Sarreguemines et Chaumont** : 1 mineur.

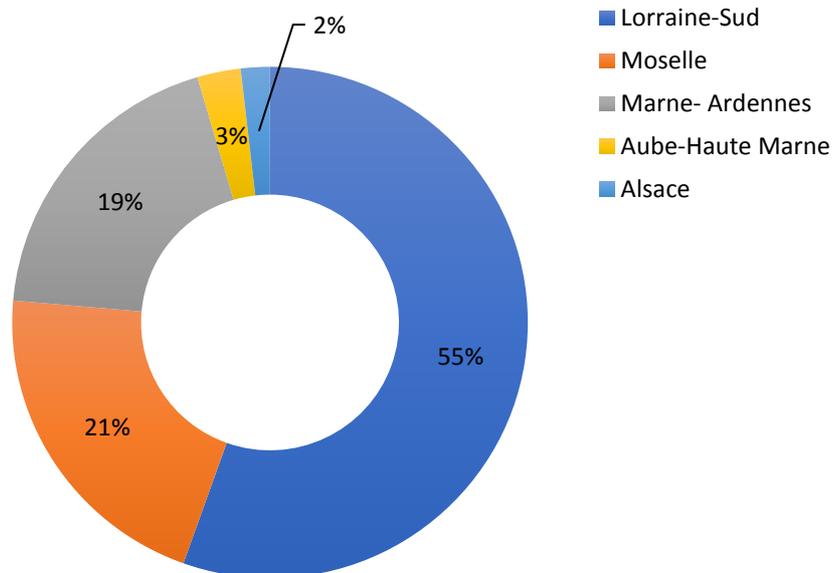
En 2022, le champ d'action du CEF s'est étendu à 10 tribunaux différents situés exclusivement dans la Région Grand Est. 73% des mineurs accueillis sont originaire du territoire de la DT Lorraine Sud 54/55/88 (ce qui représente 16 jeunes sur les 22 accueillis).



110 mineurs ont été confiés au CEF entre 2018 et 2022.

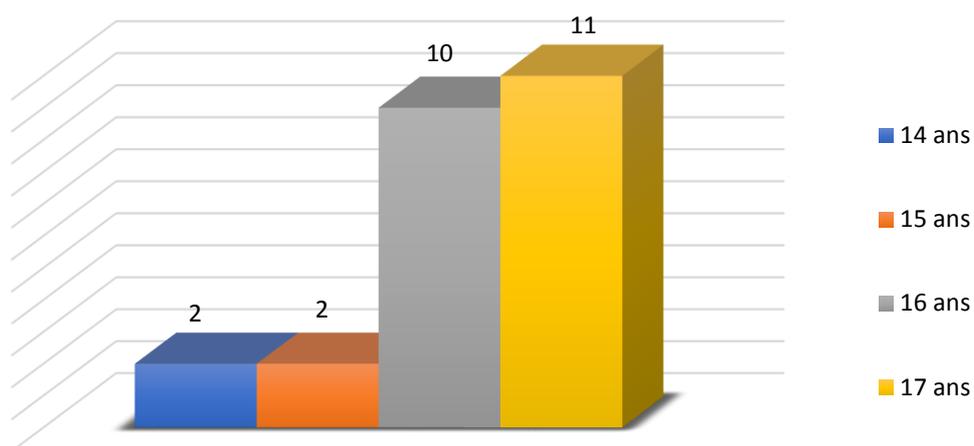
Nancy : 34 mineurs, **Metz** : 13 mineurs, **Reims** : 12 mineurs, **Épinal** : 10 mineurs, **Briey** : 10 mineurs, **Verdun** : 7 mineurs, **Thionville** : 6 mineurs, **Charleville** : 5 mineurs, **Sarreguemines** : 4 mineurs, **Châlons-en-Champagne** : 4 mineurs **Chaumont** : 3 mineurs, **Colmar** : 1 mineur et **Strasbourg** : 1 mineur.

Répartition par Direction Territoriale PJJ des mineurs confiés



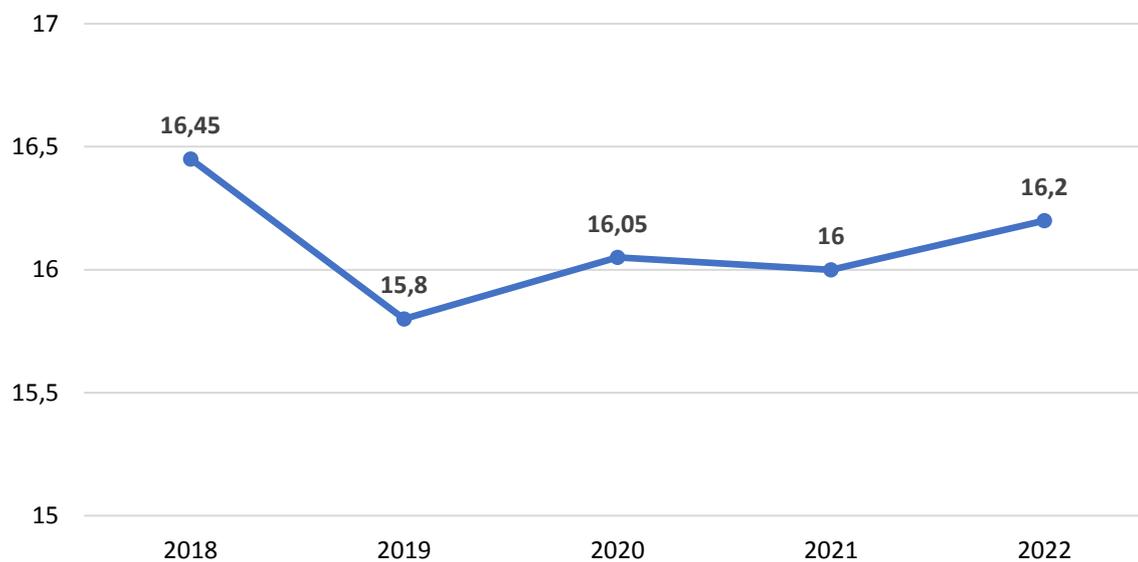
100% des mineurs accueillis entre 2018 et 2022 sont originaires de la région Grand Est. 55% sont originaire du territoire de la DT Lorraine Sud 54/55/88 (ce qui représente 61 jeunes sur les 110 accueillis).

Âge des mineurs confiés

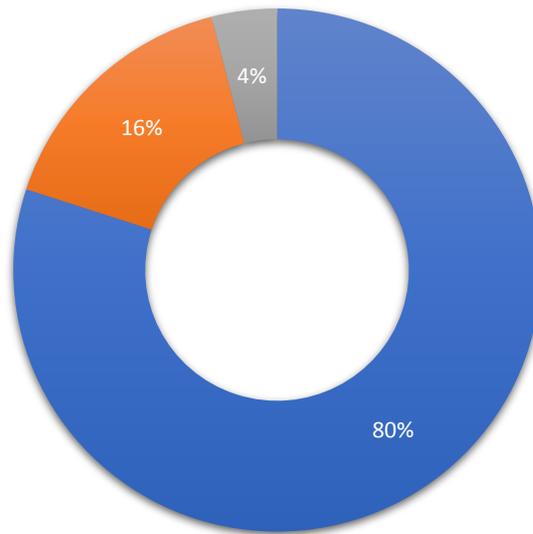


L'âge moyen des mineurs confiés (au jour de la décision de placement) pour l'année 2022 est de 16,2 ans.

Evolution de l'âge des mineurs au cours des 5 dernières années

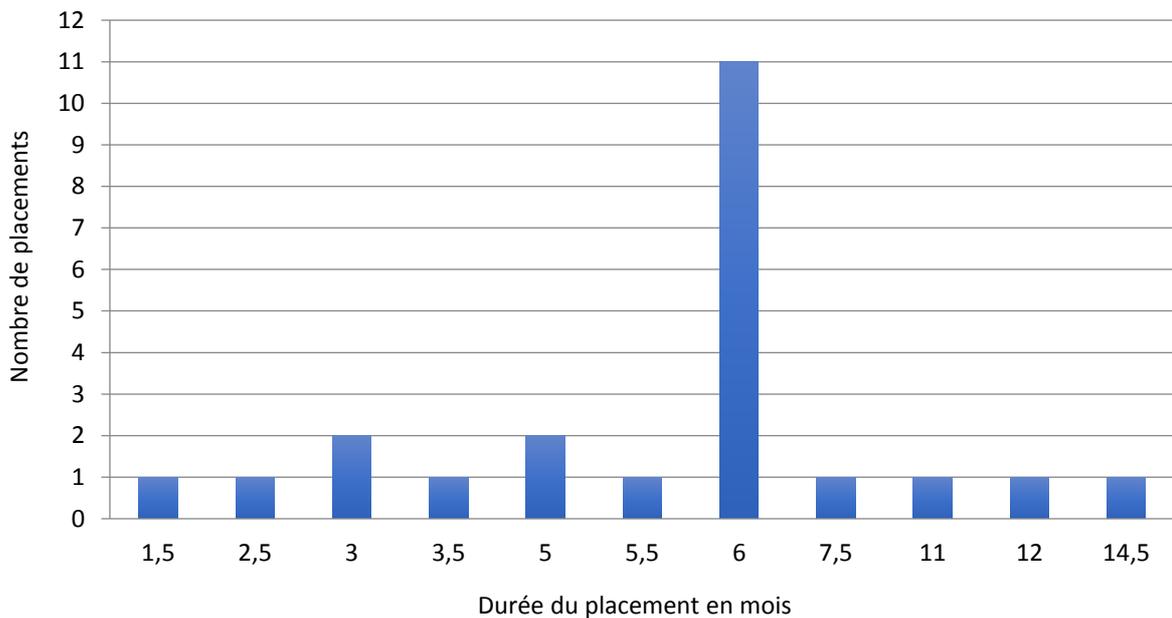


Evolution de l'âge des mineurs au cours des 5 dernières années



La mesure principale de placement en 2022 est le Contrôle Judiciaire (80%/20 jeunes), suivie du Sursis Probatoire (16%/4 jeunes) et le Placement Extérieur (4%/1 jeune).

Durée moyenne de placement



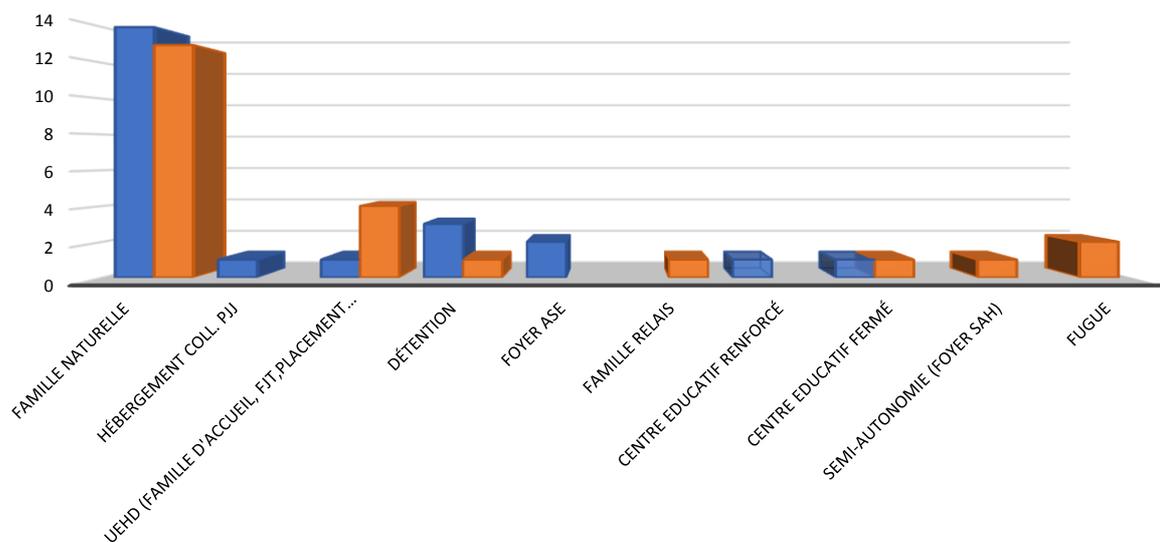
NB : Prise en compte des 23 mineurs ayant séjourné au CEF en 2022 et dont le placement est arrivé à échéance au 31/12/2022.

- 11, 12 et 14,5 mois : prolongation à la demande des magistrats,
- 7,5 mois : prolongation suite à l'audience de culpabilité (procédure CJPM),

- 6 mois : 11 mineurs,
- 5,5 mois : détention suite à multiplication d'incident au cours du placement (révocation CJ),
- 5 mois : 2 mineurs ayant atteint la majorité,
- 3,5 mois : réduction du temps de placement du mineur confié en Placement Extérieur (réduction de peine),
- 3 mois : 1 mineur ayant atteint la majorité et le second réorienté dans un autre CEF,
- 2,5 mois : fugue lors du premier séjour en maison des familles,
- 1,5 mois : fugue suite à une audience.

La durée moyenne de placement pour les mineurs ayant séjourné au CEF en 2022 et dont le placement est arrivé à échéance au 31/12/2022 est de 6,09 mois.

Situation d'hébergement des mineurs avant et après le placement au CEF

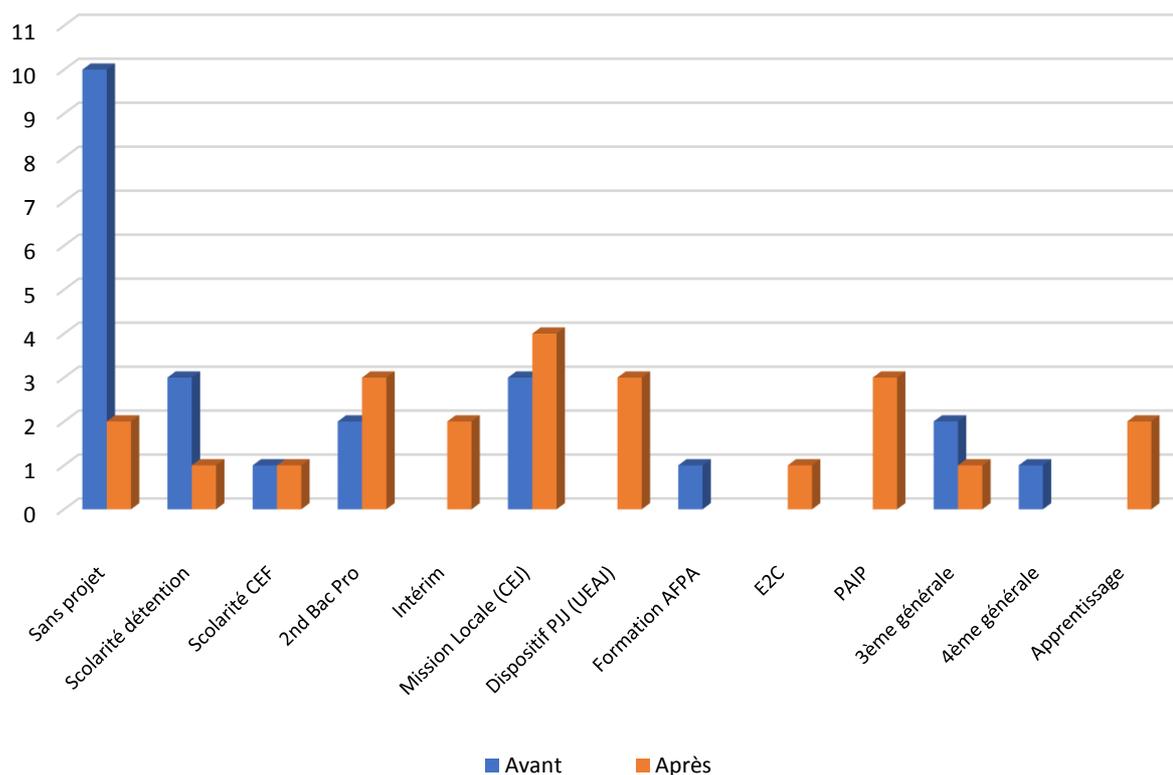


	Famille naturelle	Hébergement coll. PJJ	UEHD (Famille d'accueil, FJT, placement à domicile)	Détention	Foyer ASE	Famille relais	Centre Educatif Renforcé	Centre Educatif Fermé	Semi-autonomie (Foyer SAH)	Fugue
■ Avant	14	1	1	3	2		1	1		
■ Après	13		4	1		1		1	1	2

NB : Prise en compte des 23 mineurs ayant séjourné au CEF en 2022 et dont le placement est arrivé à échéance au 31/12/2022.

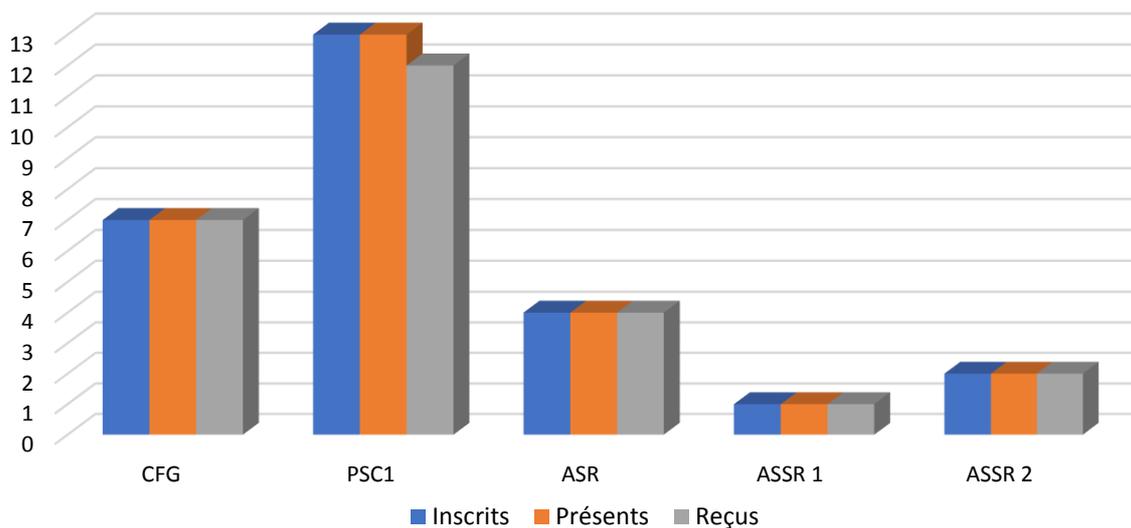
Il est à noter que les retours en famille naturelle ne concernent pas forcément les jeunes qui y étaient avant le placement au CEF.

Situation scolaire ou professionnelle avant et après le placement



On observe comme chaque année un nombre élevé de mineurs sans projet avant leur admission au CEF.

Les diplômes obtenus au CEF



En 2022, 7 mineurs ont été présentés et reçus à l'examen du Certificat de Formation Générale (CFG). 12 ont obtenu leur attestation de Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1) après avoir suivi la formation. 4 ont obtenu l'Attestation de Sécurité Routière, 1 a validé son Attestation Scolaire de Sécurité Routière de niveau 1 et 2 de niveau 2.

L'ACCOMPAGNEMENT POST CEF



SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT A LA SORTIE (SAS)

« ...Bonjour, un petit mail pour vous tenir au courant de l'évolution positive de qui a débuté sa formation en alternance en Bac Pro logistique. Il va bientôt passer son examen pour le permis de conduire. Il est calme. Il sort le week-end avec ses amis mais pendant la semaine il ne sort pas la nuit, il va juste à la salle de sport le soir après le travail ou l'école.

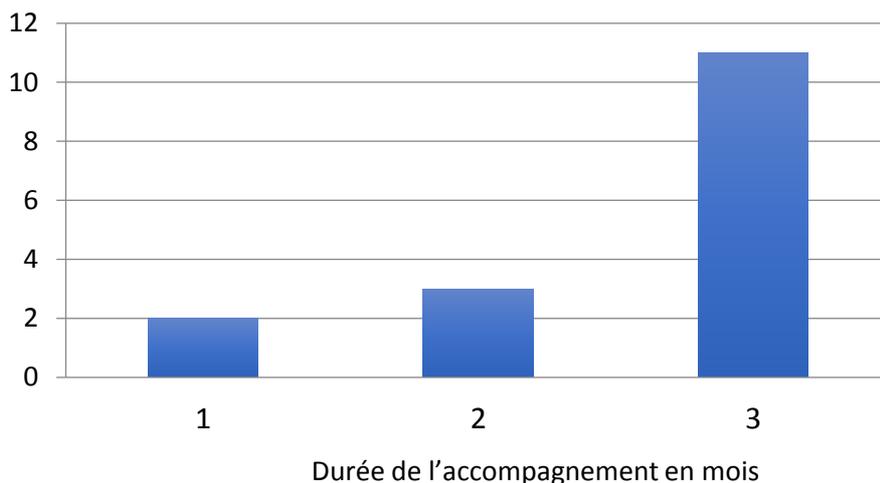
Merci pour tout ce que toute votre équipe a fait pour lui... ».

Mail de Mme....., mère d'un mineur sorti le 1^{er} juin 2022 et ayant bénéficié d'un accompagnement SAS.

Le dispositif visant à accompagner les mineurs à leur sortie du CEF (SAS) continue de démontrer sa pertinence et les bénéfices qu'il apporte aux mineurs pour sécuriser la période de transition entre le CEF et le nouveau lieu de vie du jeune. Le double accompagnement MO/CEF permet un renfort de présence auprès du mineur sur cette période de fragilité.

Bilan de l'accompagnement SAS en 2022

En 2022, 16 mineurs sur les 19 qui sont allés au bout de leur placement ont manifesté le souhait d'être accompagné (soit 84%).



- 1 SAS stoppé le 1er mois : le mineur a été reconfié au CEF de Thierville pour non-respect de ses obligations judiciaire,
- 1 SAS stoppé après le 1er mois : incarcération du mineur (nouvel acte),

- 3 SAS stoppés après le 2ème mois : pour 2 mineurs bien inscrits dans leur projet avec un accompagnement par l'UEHD et le troisième qui est parti rejoindre sa mère sur Grenoble.

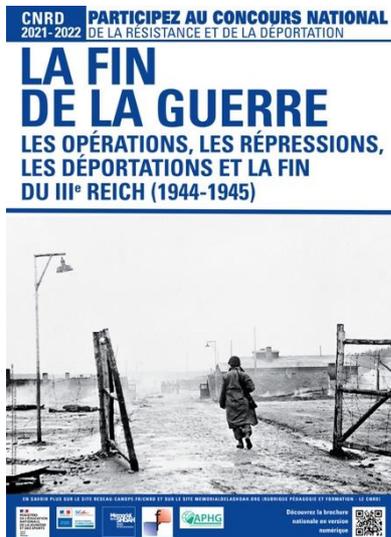
A l'issue de l'accompagnement :

- 87,5% (soit 14 mineurs) étaient toujours inscrits dans leur projet scolaire et/ou professionnel travaillé durant le placement,
- 93,75% (soit 15 mineurs) avaient accès à des modalités d'hébergement adaptées à leur situation individuelle,
- 87,5% de non récurrence soit 14 mineurs.

QUELQUES ACTIONS MENEES SUR LES ETABLISSEMENTS DU POLE EN IMAGE

Deux mineurs ont participé au concours national de la résistance et de la déportation. Le thème pour l'année scolaire 2021-2022 était "La fin de la guerre, les opérations, les répressions, les déportations et la fin du IIIe Reich (1944-1945)". Les élèves se sont montrés très enthousiastes. Nous les avons donc inscrits fin janvier 2022 dans la catégorie travail collectif en classe de lycée. Après un brainstorming, une lecture attentive du règlement et de la brochure du mémorial de la Shoah, ils ont choisi de créer un magazine, qu'ils ont intitulé MULTIMEDIA, pour que les jeunes de leur âge « comprennent l'Histoire d'une manière différente qu'avec des écrits historiques ». Plusieurs séances ont été consacrées à la recherche, à la sélection d'œuvres (films et livres) correspondant au thème, au visionnage. Nous avons ensuite abordé les médias, la propriété intellectuelle pour enfin passer à la conception. Les élèves ont lu les œuvres sélectionnées et tenu un journal de bord. L'élaboration du magazine, qui comporte des articles explicatifs, des critiques de films et interviews de leurs camarades à qui ils ont proposé des lectures, a demandé des efforts d'investissement, de rigueur, d'endurance, de sérieux. Après une trentaine d'heures de cours collectifs, du temps de travail personnel et de recherche en dehors de l'école, nous avons envoyé leur œuvre à la Direction des services départementaux de l'éducation nationale de Meuse le 31 mai 2022. Nos élèves se sont classés premiers de leur catégorie au niveau départemental. Une cérémonie de remise de prix a eu lieu le mercredi 18 mai 2022 au collège Prévert de Bar-Le-Duc. Les élèves lauréats y ont été conviés avec leur famille. Ce concours a représenté un excellent support de travail et a permis de perpétuer le devoir de mémoire, de travailler de nombreuses compétences transversales, et d'apprendre aux élèves à coopérer.





Leila RAMTANI, Enseignante du CEF

Les 2 jeunes du CEF en compagnie de l’enseignante du CEF lors de la cérémonie de la remise de prix du concours national de la résistance et de la déportation.

Article L’Est Républicain (5 août 2022)

Six jeunes plantent l’arbre de la réussite

Structure de l’AMSEEA – Association Meusienne pour la Sauvegarde de l’Enfance, de l’Adolescence et des Adultes, le CER – Centre Educatif Renforcé- a été le théâtre mercredi matin d’un moment fort, teinté d’émotion et d’une belle symbolique. « On a planté l’arbre de la réussite, pour la réussite de votre vie ». Le maire Jean-Michel Guyot, l’adjoint Fabrice Varinot et les six jeunes du CER ont planté ensemble un jeune cormier dans le jardin de la structure. La plantation de cet arbre marquait également la fin du séjour de ces six ados de la région à Ligny. Arrivés mi-mars dans la structure et après un séjour de rupture en Lozère, les jeunes ont emménagé rue des Etats-Unis. Accompagnés d’une équipe de professionnels et avec le soutien de la municipalité, ils ont ainsi mis à profit ces derniers mois pour construire leur avenir.

Ils ont contribué à des travaux et des actions diligentés par les services de la ville et sont intervenus chez les artisans locaux. Ils ont également intégré aux côtés de Fabrice Varinot le projet PaSCaLE – projet Social Carbone Ligny Enfant- qui rassemble le CER, les élèves de SEGPA, la ville et l’association AC2F. Soutenu par des fonds carbone et le financeur Enedis, ce projet a pour but la replantation de 18 ha de forêt ravagés par le scolyte : « on reconstruit une forêt ».

« Vous êtes de bons jeunes »

Les jeunes ont ainsi cloisonné, dégagé et lutté contre la clématite et entretenu la forêt. En novembre 2023 aura lieu la replantation avec 4 000 cèdres et 1 500 cormiers. Le maire a tenu à féliciter les jeunes pour leur investissement de qualité sur toutes les actions menées : Après ces encouragements, il leur a remis le **diplôme d’honneur de la ville** et le **livre sur l’histoire de Ligny**, un geste qui a ému ces jeunes, aux portes de leur avenir. Une prochaine session, avec d’autres jeunes, débutera en septembre.

Après avoir planté l’arbre de la réussite, les 6 jeunes de la première session du CER de Ligny-en-Barrois se sont vu remettre le diplôme d’honneur de la ville des mains de Monsieur Jean-Michel GUYOT, maire de la commune.





Chantier au château de Thillombois pour les jeunes du CER de Saint-Mihiel dans le cadre du partenariat AMSEAA - Connaissance de la Meuse.

14. PÔLE D'ACTION EDUCATIVE

En commençant ce rapport d'activité, un seul mot me vient à l'esprit : **ENFIN !!!**

2022 fut une année... presque normale. Bien sûr, nous avons eu des clusters, bien sûr nous avons eu des rendez-vous annulés, mais les conditions sanitaires nous ont laissé tranquilles... Ou alors nous sommes rôdés et toutes les difficultés des années précédentes nous ont rendus bien plus adaptables et... philosophes.

Quelle qu'en soit la raison, nous avons savouré de pouvoir enfin nous installer confortablement dans notre nouvelle organisation. On pourrait ainsi dire que l'année 2022 a été l'année de **la confortation** :

- dans notre structuration, avec une organisation par site et non plus par service,
- dans nos locaux, après le grand déménagement de 2021. Seule l'antenne de Commercy n'a pas déménagé, mais nous avons trouvé de nouveaux locaux en cours d'année qui seront investis début 2023.

Nous avons aussi commencé à diversifier nos modes d'intervention. Les années précédentes nous ont permis d'harmoniser les pratiques entre les services en s'appuyant sur le PSI. Tous les outils, les pratiques sont maintenant communs. Les écarts se gomment et à Driant Gare, les 2 équipes ne font plus qu'une. Sur tous les sites, les réunions de régulation mixent les intervenants en AED et en AEMO. Tous les nouveaux salariés mènent indifféremment les 2 types de mesure. Les activités collectives ont pu se mettre en place, avec des projets ponctuels mais aussi des groupes réguliers.

Cette année a aussi été marquée par un renouvellement important des salariés : des départs à la retraite de « piliers de l'AEMO » mais aussi de jeunes recrues pour qui la protection de l'enfance et son lot de difficultés ont été trop lourds. En effet, l'intervention à domicile auprès d'enfants en danger, que ce soit en administratif ou en judiciaire, implique de toujours peser le risque auquel est soumis le mineur et entraîne une charge mentale importante. C'est pourquoi je remercie tous les salariés du pôle qui œuvrent auprès des familles dans un contexte actuel très difficile. Ceci est d'autant plus vrai pour les missions d'administrateurs ad hoc qui ne cessent d'augmenter.

C'est donc en vous présentant l'ensemble des équipes que je vais débiter ce rapport d'activité.

Les salariés du pôle

Au 31/12/2022, Les équipes du PAE sont composées :

- Pour le site de Driant Gare à Verdun :
 - Une administratrice ad hoc à temps plein,
 - 6 intervenants (2 AED et 4 AEMO) à temps plein,
 - Un psychologue à 0,45 ETP,
 - Une secrétaire à temps plein,
 - Une cheffe de service à mi-temps.

- Pour le DIPADE :
 - 4 intervenants sociaux (Educateurs spécialisés, auxiliaire puéricultrice, EJE, TISF) pour 4 ETP,
 - 1 psychologue à 0,5 ETP,
 - 1 secrétaire pour 0,5 ETP,
 - Une cheffe de service pour 0,5 ETP.

- Pour le site de Driant Miribel, à Verdun
 - 9 intervenants éducatifs (4 AEMO et 5 AED) pour 8,7 ETP. 2 postes supplémentaires sont vacants. Une apprentie complète l'équipe,
 - 2 psychologues pour 0,95 ETP,
 - 1 secrétaire pour 1 ETP,
 - 1 cheffe de service.

- Pour le site du plateau technique :
 - 3 Educatrices Jeunes Enfants à temps plein,
 - Une éducatrice volante,
 - Une psychologue à temps plein,
 - Une médiatrice familiale à temps plein,
 - Une secrétaire à mi-temps,
 - Une cheffe de service.

- Pour le site de Bar-le-Duc :
 - 8 intervenants éducatifs (5 AEMO et 3 AED) pour 7,55 ETP,
 - 2 psychologues pour 0,95 ETP,
 - Une secrétaire à 0,7 ETP,
 - Une cheffe de service à 0,5 ETP.

- Pour le site de Commercy :
 - 5 intervenants éducatifs (3 AEMO et 2 AED) à temps plein,
 - 2 psychologues à 0,7 ETP,
 - Une secrétaire à 0,5 ETP,
 - Une cheffe de service à mi-temps.

Au 31/12/2022, le Pôle d'Action Educative emploie 56 salariés dont 4 habitent hors département (2 en Meurthe-et-Moselle, une en Marne et une en Haute-Marne). Il faut y ajouter les 2 postes vacants.

Les arrêts maladie

Outre un congé sabbatique qui a pris fin en avril, nous avons dû faire face à un arrêt de travail de longue durée en AEMO, en accident de travail suite à l'agression de l'éducatrice en 2021.

Sur l'ensemble du Pôle, rapporté au temps de travail, on décompte 1 144 jours d'arrêts de travail, auxquels il faut ajouter un congé parental à temps plein de 6 mois et un congé parental à temps partiel (80%) de 6 mois lui aussi. Sur ces 1 144 jours, 365 sont imputables à l'accident

de travail précédemment évoqué. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année dernière et se constitue majoritairement d'arrêts de 7 jours, imputables à la Covid.

Aucun de ces arrêts n'a pu être remplacé, faute de candidature pour un CDD. Ce sont les éducateurs de l'équipe qui suppléent à l'absence de leur collègue.

La formation

Cette année encore, le choix a été fait de privilégier les formations collectives afin de répondre aux demandes du plus grand nombre de salarié.

Outre la supervision, qui a enfin pu reprendre cette année, 3 formations collectives ont été organisées :

- formation à la méthode Faber et Mazlish, méthode d'éducation positive,
- formation au génogramme sociogramme. Cette formation avait déjà eu lieu en 2021 et a été reconduite en 2022 face à la demande des salariés,
- formation à la gestion des situations de tension. Tout comme la précédente, elle a été reconduite en 2022 après une session en 2021.

Les formations individuelles acceptées ont été :

- 1 apprentissage,
- 1 formation de maître d'apprentissage.

Enfin, notre participation au CNAEMO est toujours active, avec une présence au groupe régional et aux Assises.

Béatrice DEREMARQUE
Directrice du Pôle d'Action Educative

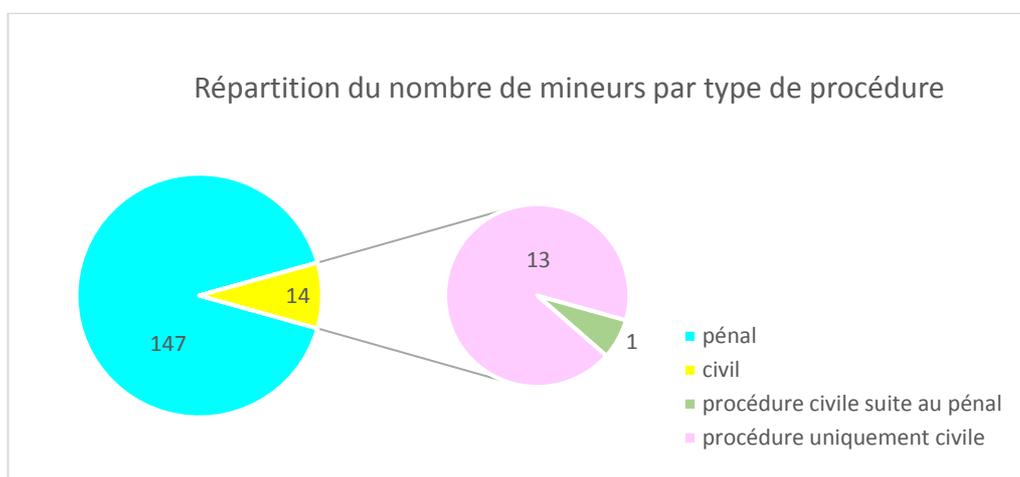
ADMINISTRATEURS AD HOC

Pour rappel, l'administrateur ad hoc est une personne morale ou physique désignée par une instance judiciaire. Son rôle est d'assurer les intérêts de mineur victimes dans une procédure judiciaire (pénale ou civile) lorsque les intérêts des détenteurs de l'autorité parentale sont en inadéquation avec ceux du mineur. C'est le cas par exemple lorsque le détenteur parental est le potentiel agresseur ou lorsqu'il nie la parole de l'enfant.

Au niveau de l'activité

De 135 mineurs au 31/12/2021, nous passons à 161 mineurs bénéficiant d'un administrateur ad hoc au 31/12/2022. Nous voyons ici une augmentation importante de l'activité (19,2%). Tout comme les années précédentes, la majorité des mesures est d'ordre pénal.

La répartition des mesures entre pénal et civil



Les mesures pénales représentent 91,3% de l'activité. Le nombre de mesures civiles suite à une mesure pénale est anecdotique (1 seule). Cette répartition penche de plus en plus vers l'accompagnement en pénal, puisque le taux de mesures pénales en 2021 était de 88%.

Les procédures pour atteintes sexuelles (abus, viol, corruption) restent prépondérantes avec 56% de l'ensemble des mesures en pénal. Nous avons vu en 2022 augmenter le nombre de procédure pour violences. Sont apparues aussi des procédures pour délaissement, ce que nous n'avions pour l'instant jamais rencontrées. Ces procédures sont liées à des absentéismes scolaires ou à des « pertes d'enfants » sur la voie publique.

Le Tribunal désignant

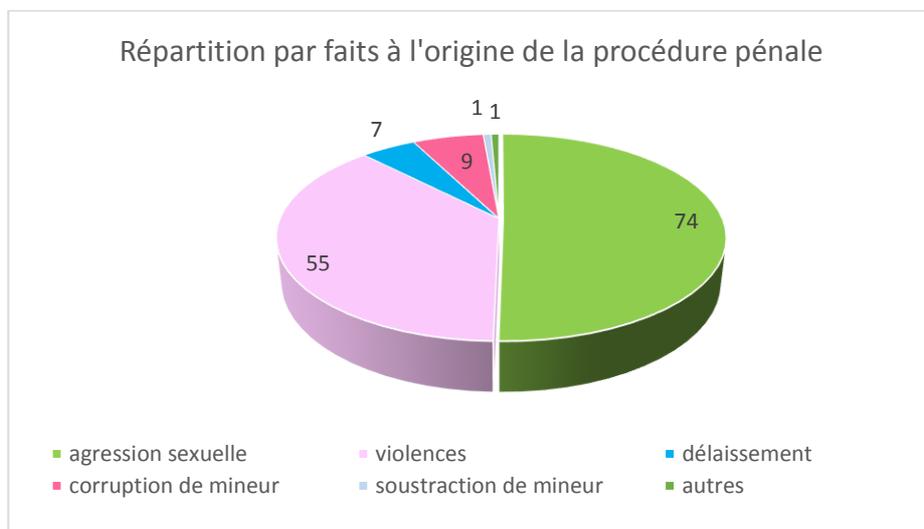
- Verdun pour 110 procédures pénales (100 par le Parquet, 9 par le Juge d'Instruction, 1 par le Juge des Enfants),
- Bar-le-Duc pour 40 mesures pénales (30 par le Parquet et 10 par le Juge d'Instruction) et l'ensemble des mesures en civil,

- Nancy pour 5 mesures (2 parquet et 3 par le Juge d’Instruction),
- Briey pour 1 mesure par le Parquet.

Vous remarquerez que le total de ces chiffres est supérieur au nombre de mesures : cela est dû à plusieurs désignations pour le même mineur et la même procédure. C’est le cas pour les juges d’instructions qui peuvent nous désigner dans un second temps, après la désignation du Parquet.

Nous n’avons pas accompagné de mineurs en Cour d’Assises cette année. Nous avons par contre eu plusieurs jugement frappés d’appel, dont certains sont encore en cours.

Répartition des mesures pénales par délit



Il est à noter que certaines procédures recouvrent plusieurs motifs : agression sexuelle et violences, par exemple. Ces mesures ont été répertoriées dans la catégorie pénale la plus grave. Les mesures restant au civil sont des mesures concernant des successions ou des contestations de paternité.

Conclusion

La forte augmentation du nombre de mesure nous a amené à nous interroger sur notre organisation. En effet, jusqu’à présent, cette activité restait à la marge du fonctionnement du pôle. L’attribution des mesures et le travail d’accompagnement accompli restait de l’ordre de l’individuel. A l’heure actuelle, entre le nombre de mesures et les comptes à conserver, nous avons plus de 200 dossiers à gérer. Nous avons besoin d’une organisation pour répondre à cette charge de travail.

Nous avons donc retravaillé le projet de service et structuré notre intervention avec des procédures de mise en œuvre mais aussi des temps d’échange. Ce projet a été validé et est appliqué depuis le début 2023. Il sera intéressant d’en faire une première évaluation l’année prochaine.

15. LE DIPADE



Le Dispositif de Placement et d'Accompagnement à Domicile de l'Enfant, autrement appelé DIPADE est un mode d'accompagnement spécifique, à mi-chemin entre l'hébergement et le milieu ouvert. En effet, le mineur est confié au département de façon administrative ou judiciaire mais bénéficie de droits larges lui permettant de rester au domicile familial. C'est alors l'équipe du DIPADE qui intervient de façon très renforcée auprès de la famille, pour les aider à répondre aux besoins de leurs enfants.

Pour ce faire, le DIPADE intervient plusieurs fois par semaine, du lundi au samedi, sur des temps de la vie quotidienne. Ces interventions peuvent être longues (une demie journée) et à tout moment de la journée, en fonction des besoins de la famille.

Une astreinte éducative est mise en place pour les nuits, dimanches et jours fériés.

Ce type d'intervention permet de maintenir le lien familial, tout en accompagnant les familles par une intervention intensive et dans le « faire avec ».

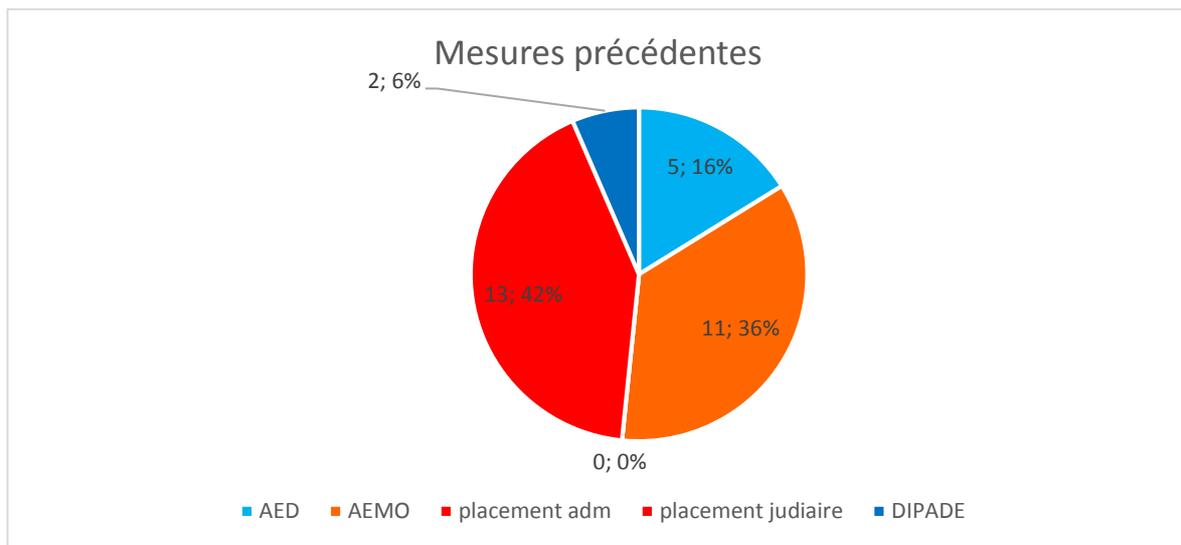
L'admission se fait après un passage en commission départementale. Puis une évaluation d'un mois permet de voir la faisabilité de l'intervention. En effet, l'adhésion de la famille est incontournable, vue la présence très importante de l'intervenant éducatif à domicile, qui est là dans tous les temps de la vie familiale.

Pour le DIPADE, **ENFIN** est de circonstance. Après deux années en sous activité, le dispositif a fait le plein, voire même une suractivité. Le retour à la normale ainsi que la réflexion menée avec le département en début d'année pour simplifier les démarches administratives ont porté leurs fruits.

Par ailleurs, en concertation avec la Direction Enfance Famille, notre habilitation a évolué. Auparavant de 6 à 18 ans, elle est passée à de 3 à 18 ans, avec possibilité d'extension à des plus jeunes enfants de façon dérogatoire. En effet, il est apparu que la tranche d'âge des 4-6 ans était un peu « oubliée » entre l'habilitation 0-3 ans du centre parental et le 6-18 ans du DIPADE. Cela permet aussi de n'avoir qu'une seule mesure pour les fratries où il y a des petits.

Les entrées

31 mineurs ont intégré le DIPADE en 2022 (16 familles).



Cette année encore, les entrées suite à une mesure judiciaire sont largement majoritaires (78%) avec une prépondérance de sortie de placement. Aucune mesure issue du droit commun n'a été orientée en 2022. A noter une réorientation du DIPADE sud du fait du déménagement de la famille.

Déroulement de la mesure

Pour rappel, la mesure DIPADE est rythmée par des modules au nombre de 4 :

- un module d'évaluation,
- un module d'intervention intensive,
- un module d'intervention plus légère,
- un module de fin de mesure avec passage de relai à la mesure suivante.

Chaque module dure 2 mois. Nous voyons que dans certaines situations, cette durée est courte. Alors que nous avons convenu d'un nombre maximal de 2 renouvellements, il arrive qu'en module 2 ou 3, ces renouvellements soient plus nombreux.

881 visites à domicile ont été effectuées pour les 42 enfants suivis en file active (25 familles). Pour rappel, une visite à domicile peut durer de 1h à parfois 3h30.

La solution de repli a été utilisée 29 jours dans l'année pour trois mineurs. Ces recueils n'ont amené à un placement que dans une situation, dans le module 2 avec des révélations de violences intrafamiliales. On le voit, l'intensivité des interventions limitent l'utilisation de ce dispositif : les crises familiales sont souvent désamorçées avant que la situation nécessite le repli. 2 des replis ont été faits au FEJM, un en famille d'accueil.

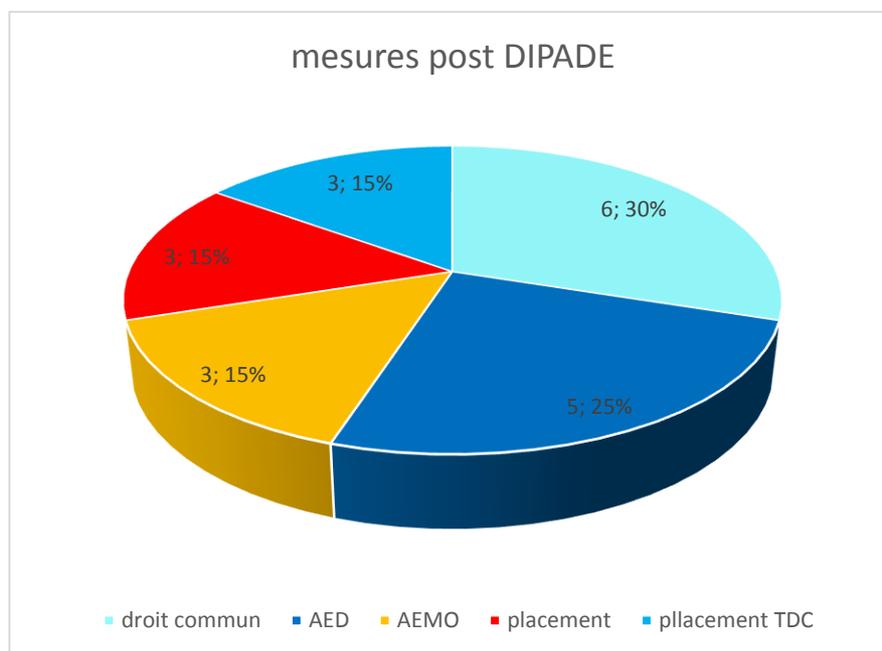
Au 31/12/2022, le service comptait 23 enfants suivis, pour une habilitation de 18 places. Nous avons accepté une suractivité pour éviter d'avoir une liste d'attente.

Les ateliers et activités collectives ont pu avoir lieu. Ainsi, un atelier sur la parentalité des papas solo a été mis en place. De même, le DIPADE a participé à des sorties collectives et des ateliers avec l'AED et l'AEMO : groupe médiation animale, activité jardinage... Enfin, une action a été menée avec la MJC de Belleville intitulée « Je vais bien, tout va bien ».

Le poste de psychologue a été vacant pendant 4 mois. L'activité n'est donc pas représentative. Toutefois on peut noter que sur les 6 premiers mois de l'année, 6 familles ont été suivies, avec un total de 10 entretiens au bureau et 58 visites à domicile. A cela s'ajoute les visites effectuées depuis la reprise de poste le 02/11, soit 9 familles suivies, 6 entretiens au bureau (pour 9 programmés) et 14 visites à domicile (dont 2 non honorés). Pour rappel, ce poste est à mi-temps.

Les sorties

20 enfants sont sortis du dispositif en 2022. Voici la répartition des mesures qui ont fait suite au DIPADE



Les sorties vers le droit commun restent majoritaires (30%). Ce chiffre est moins élevé que l'année dernière. On peut imputer cette baisse à l'élargissement du nombre de mesures et des critères d'admission : on « essaye » plus le dispositif. Pour autant, seules 15% des mesures amènent à un placement en lieu neutre, ce qui est moins que la moyenne en AEMO (22%).

On peut aussi noter l'apparition de sorties vers un placement Tiers Digne de Confiance. Actuellement, ce placement est toujours accompagné d'une MESURE AEMO. Le placement TDC est favorisé par la loi de 2022 et permet de maintenir un lien familial ou affectif existant.

La durée moyenne d'une mesure est de 264,55 jours, ce qui représente un peu plus de 8 mois. Il y a peu d'écarts entre la durée des mesures, une fois engagé dans le dispositif. La plus longue qui a duré 394 jours.

Conclusion

L'année 2022 fut le véritable décollage de l'activité du DIPADE. Nous avons effectué notre activité, voire plus puisque notre budget prévoyait 5913 jours et nous en avons effectué 7063. L'intensivité des interventions mais aussi le lien au plus près avec le droit commun a porté ses fruits puisque dans seulement 3 cas le DIPADE a amené à un placement.

Cette suractivité nous a permis de montrer l'efficacité du service tout en évitant la liste d'attente. Mais le service n'est pas calibré pour soutenir une telle activité à long terme. Le fait qu'il n'y ait pas de mesure en direct du droit commun sans aucune mesure auparavant peut nous permettre de relativiser et de gérer les entrées, en concertation avec la commission Départementale et ainsi gérer au plus près les besoins des familles.

La démarche d'amélioration continue est mise en œuvre par l'étude des questionnaires de satisfaction faite par la conseillère technique. Par ailleurs, l'année 2023 verra une nouvelle évaluation en interne, qui servira de support à l'évaluation externe de la qualité des établissements prévues en 2025..

16. L'AED (AIDE EDUCATIVE A DOMICILE)



L'AED est un service d'aide éducative intervenant à la demande de la famille, sous forme d'une contractualisation avec les services du Département. Le service d'AED est habilité pour 290 enfants en file active.

Nous attendons 2021 pour pouvoir avancer sur notre nouvelle organisation par territoire et non plus par service. Les conditions sanitaires n'ont pas rendu la chose facile. Pourtant, nous avons persisté et 2021 a vu la mixité entre l'AED et l'AEMO se mettre en place. 2022 fut donc l'installation et la confortation de cette nouvelle organisation.

Ainsi, sur le site de Driant Gare, les 2 équipes ont fusionné pour ne faire qu'une. Les deux types de mesure sont donc traités de la même façon et par la même équipe. La même organisation se mettra en place en 2023 sur le site de Commercy.

Sur tous les sites, les réunions de régulations PSI sont mixtes entre les 2 mesures.

Enfin, les nouveaux salariés du pôle font indifféremment de l'AED et de l'AEMO, en fonction des besoins.

Historiquement, l'AED avait l'habitude de diversifier ses modes d'intervention avec des groupes de parole et des activités collectives. Ces habitudes ont pu reprendre et servir de support pour que ces pratiques soient étendues à l'ensemble du pôle.

Comme vous le voyez, il est de plus en plus difficile de séparer l'activité de l'AED et de l'AEMO. Pourtant, une habilitation et des financements différents nous l'imposent.

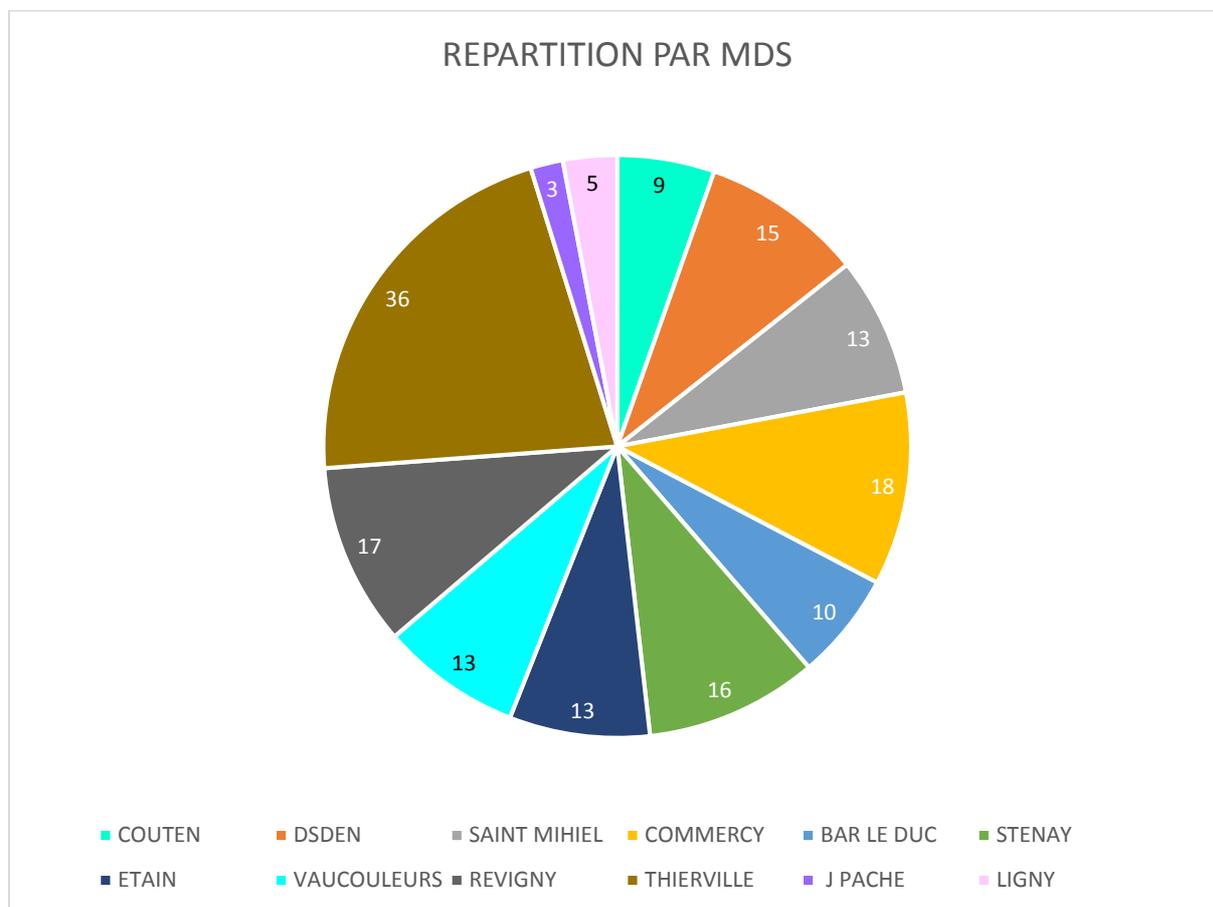
Voici donc **l'activité AED en 2022** :

Les Entrées

Au 01/01/2022, le service accompagnait 278 mineurs, soit une activité de 95 %. 167 nouvelles mesures (mineurs) ont été mises en place, ce qui est légèrement supérieur aux années précédentes. La durée d'attente entre la réception de la mesure et son attribution est de 61,7 jours. Cette moyenne cache une disparité géographique puisqu'il n'y a pas ou peu eu d'attente dans le nord mais beaucoup sur le territoire de Commercy (plus de 200 jours). Au 31/12/2022, notre liste d'attente a été résorbée sur ce secteur.

Origine des mesures

Sur ce graphique, vous verrez la répartition des MDS ayant sollicité une AED. Pour rappel, la DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale) peut, au même titre que les services du département, solliciter une AED.

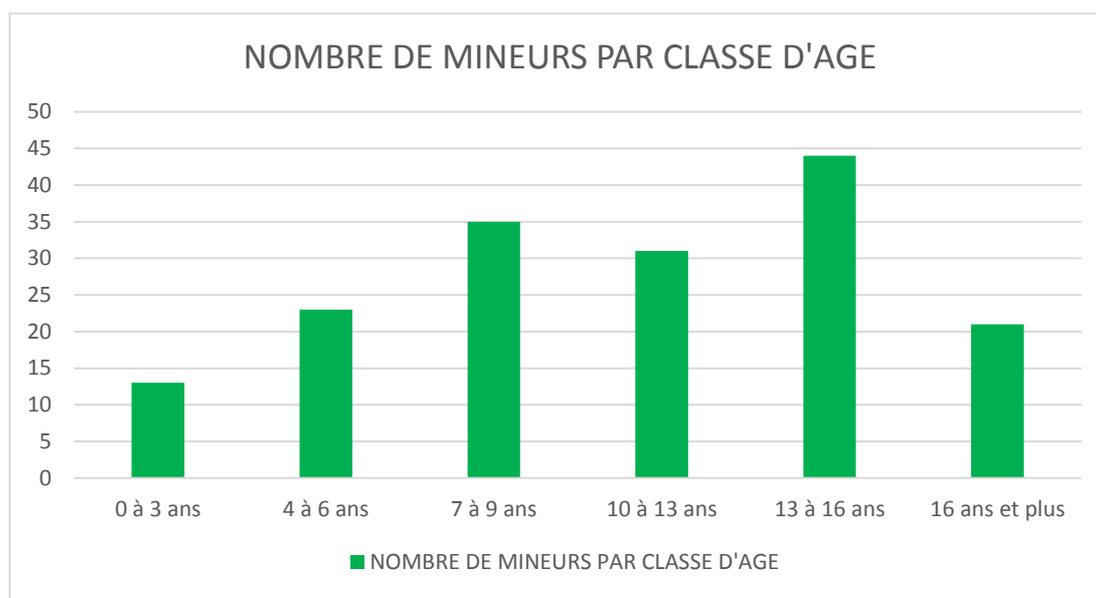


Les 2 MDS les plus représentées sont celles de Thierville-sur-Meuse et de Commercy.

Les mesures antérieures

71,25% des mesures d'AED sont des primo-mesures. On retrouve ici la notion d'intervention préventive liée à la mesure administrative, contractualisée avec la famille. Pour autant, on note un nombre croissant de mesures par suite d'une Information Préoccupante (16,7%), ce qui peut mettre en doute parfois, la vraie volonté des parents d'être dans une demande d'aide. La notion de collaboration est alors plus difficile à qualifier. Les 12% restant des mesures font suite à une mesure ASE, judiciaire ou administrative (placement, AEMO, DIPADE, MJIE).

Classes d'âge



Cette année encore on note une nette majorité d'adolescents entrés dans le service. L'image de l'AED à destination des plus grands perdure. La moyenne d'âge des enfants ayant intégré le service est de 10,4 ans.

On note cette année encore la prépondérance des adolescents dans notre effectif. L'AED semble encore perçue comme intervenant sur le mode de l'échange, du dialogue avec des adolescents, alors que l'AEMO, mais surtout la judiciarisation, serait plus adaptée aux enfants jeunes. Or, les modes d'intervention sont les mêmes, les situations familiales sont les mêmes, le danger auquel est soumis le mineur le même. Seule la notion de collaboration fait pencher vers une mesure d'AED plutôt qu'une judiciarisation.

Pour autant, si on compare avec 2021 cette tendance s'amenuise, le nombre d'enfants de moins de 6 ans suivis en AED étant en augmentation.

Des activités collectives sous forme d'après-midi jeux ou de sorties ont été effectuées, principalement sur les antennes du Nord (24). On peut penser que le déménagement de Bar-le-Duc va permettre de développer ce type d'intervention. Ces activités sont organisées surtout sur des temps de vacances scolaires. Plusieurs sorties ludiques (Metz, labyrinthe, accrobranche...) mais aussi pédagogiques (visite de la caserne de pompiers, un atelier cohésion familiale), ont ainsi été mis en place. Par ailleurs, des ateliers récurrents comme le café des parents, des ateliers parents/enfants ont vu le jour.... En fait, il est difficile de répartir ces différentes activités collectives entre les mesures car elles sont transverses pour l'ensemble du pôle. Vous en retrouverez donc d'autres dans la partie réservée à l'AEMO.

La durée moyenne d'une mesure est de 732 jours. On note une augmentation de 120 jours par rapport à l'année dernière. Ceci est dû à la clôture de mesures anciennes. Ainsi la plus longue mesure a duré 2 253 jours (6 ans) et la plus courte 210 jours.

2 013 interventions ont été décomptés, sachant que 3 postes ont été vacants pendant 4 mois, hors réunion avec les partenaires et les appels téléphoniques.

72 familles ont bénéficié d'un suivi par les psychologues du service, ce qui représente 124 rendez-vous et 57 visites à domicile (pour 213 propositions de rencontre). Par ailleurs, 14 bilans psychométriques ont été effectués et les psychologues ont participé à 10 activités collectives. Ils peuvent être aussi à l'initiative de ces activités comme l'équi-coaching.

Le nouveau PSI construit avec le projet de pôle a été mis en œuvre. Il est commun à l'AED et l'AEMO.

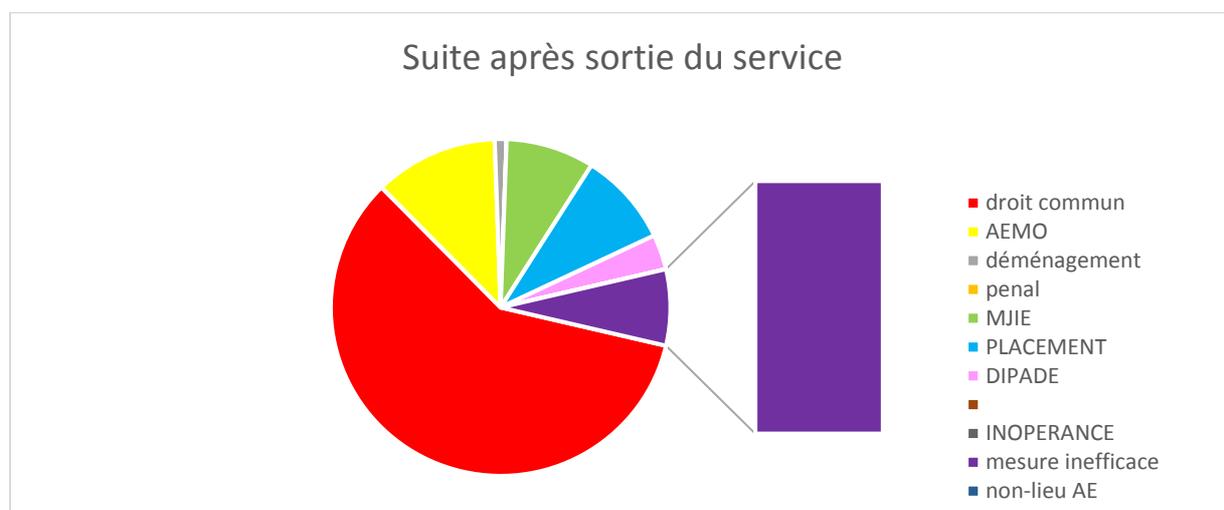
Nous avons continué à travailler de façon régulière avec le Conseil Départemental. Sur le terrain tout d'abord avec la participation des Assistantes Sociales de secteur à la mise en œuvre du PSI ; au niveau des cheffes de service avec des échanges réguliers avec les CTEF ; enfin des échanges mensuels entre la directrice de pôle et la cheffe de service prévention.

Ce partenariat est important car il permet d'harmoniser les interventions et de répondre au plus près aux besoins des familles.

La démarche d'amélioration continue est assurée par l'étude des questionnaires de satisfaction, réalisée par la conseillère technique. Par ailleurs, une évaluation du dispositif dans son ensemble doit voir le jour dans l'optique de l'évaluation externe de 2025.

Les sorties

La création du DIPADE a vu le panel des orientations s'agrandir. Ainsi, l'orientation à la fin d'une mesure d'AED peut être la judiciarisation, le retour vers le droit commun ou un DIPADE administratif.



La catégorie inopérance regroupe :

- les mesures où le suivi est sans effet sans pour autant nécessiter une judiciarisation,
- les mesures où les familles se rétractent sur leur demande dès les premiers rendez-vous,
- les judiciarisations ne donnant pas suite à assistance éducative.

On remarque que 61,4% des mesures se terminent sans autre mesure que le droit commun. Ce taux est en baisse et à mettre en relation avec le nombre de mesures suite à IP que nous recevons. Le taux de placement est en hausse en passant de 7 à 9,35%. Il revient au taux de 2020, alors que les conditions sanitaires sont bien meilleures. On le voit, la situation sociale se tend, et les chiffres s'en ressentent.

En conclusion

- L'activité du service a pu s'installer dans notre organisation de pôle et trouver son rythme de croisière. La baisse du nombre de mesure à 25 par intervenant éducatif a véritablement montré son intérêt avec la diversification des modes d'intervention et la capacité à moduler en fonction des besoins des familles.
- Il ne faut pourtant pas oublier que les mesures suite à Information Préoccupante sont de plus en plus nombreuses et biaisent la collaboration sensée être la base même de l'AED. Ainsi, le taux de judiciarisation augmente ce qui rend encore un peu plus floue la frontière entre l'AED et l'AEMO, et d'autant plus opportun notre projet de pôle basé sur la mesure unique.

17. L'AEMO (ASSISTANCE EDUCATIVE EN MILIEU OUVERT)



Pour rappel, l'AEMO est une mesure à domicile intervenant sur jugement des Juges des Enfants. Elle s'impose à la famille, qui a toutefois un droit d'appel, mais aussi au service.

Le service d'AEMO est habilité pour suivre 410 mineurs en file active.

Le PSI est le même qu'en AED. Cette année plus calme a permis de conforter son utilisation par l'ensemble des intervenants éducatifs en AEMO. Il est maintenant intégré par tous.

Les différentes avancées vis-à-vis de notre projet de pôle sont les mêmes en AEMO qu'en AED :

- installation des équipes et confortation du fonctionnement de pôle,
- mélange des mesures sur les réunions de régulation et pour les nouveaux arrivants,
- développement des activités collectives.

Je ne me répèterai donc pas mais vous pouvez vous reporter au chapitre précédent.

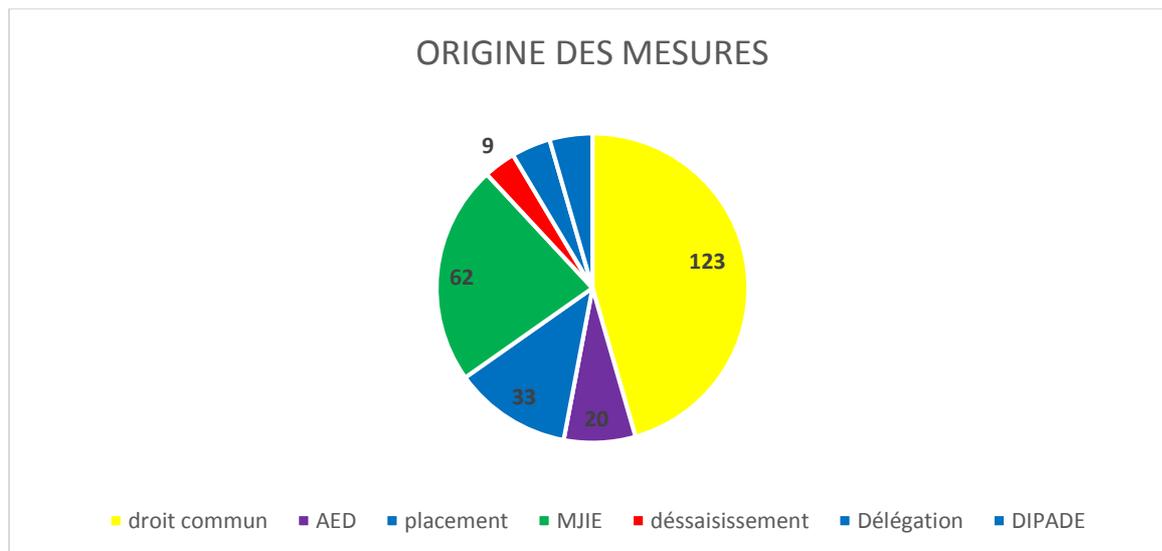
Les nouvelles mesures

Au premier janvier 2022, 384 mineurs étaient pris en charge. Ce chiffre est en deçà de notre habilitation pour 410 mesures. Un poste a été vacant toute l'année, du fait d'un arrêt de travail lié à un accident du travail en 2021 (agression) ne nous a pas permis de répondre à cette habilitation. Les recrutements en CDI sont particulièrement ardues, ceux en CDD...impossibles. La pénurie de personnel éducatif devient inquiétante. Elle est malheureusement nationale et laisse peu d'optimisme pour les années à venir.

Heureusement (quelque part, devrais-je dire), nous avons noté une sous-activité du service pendant les 3 premiers trimestres, particulièrement sur le nord du département. Ce qui nous a permis de ne pas avoir trop de délai d'attente. Ainsi, le délai moyen de prise en charge en 2022 est de 35,16 jours (pour rappel, il était de 89 jours l'année dernière). Ceci a aussi été possible par le renforcement de l'équipe de Bar-le-Duc, site sur lequel il y avait la majorité des mesures en attente.

Au cours de l'année, 270 mineurs ont bénéficié d'une nouvelle mesure, soit un turn over de 42%. Ce chiffre est en baisse, le fort renouvellement de l'année dernière entraîne un effet de ralentissement, l'accompagnement n'étant pas arrivé à son terme dans beaucoup de mesures.

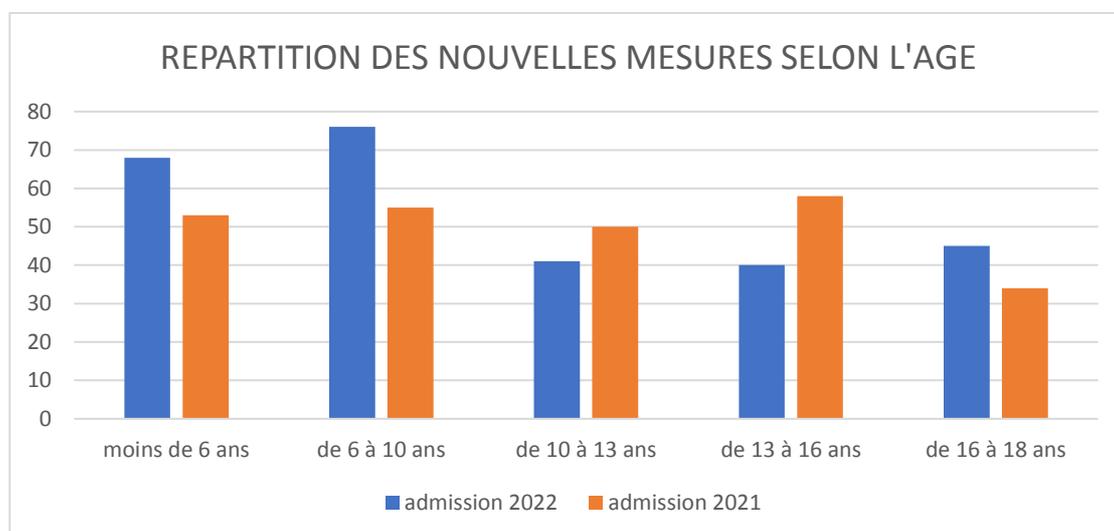
Le graphique, ci-dessous, vous présente les mesures antérieures à l'AEMO.



De nouveau cette année, on note une majorité de mesures issues du droit commun, 45,5 % des nouvelles mesures. Ce chiffre de 123 mesures recouvre 39 mesures suite à IP et 84 issues directement du droit commun. Nous affinerons cette différence l'année prochaine pour en tirer une analyse. Dans tous les cas, la tendance de l'AEMO en première mesure constatée les deux dernières années se confirme. Ceci répond à l'étude ENEIS conduite en 2019 dans le département et mettant en avant la multiplicité des mesures avant d'en arriver à une mesure d'AEMO. Ce chemin chaotique tend donc à s'amenuiser.

La MJIE reste la mesure la plus courante en amont de l'AEMO dans près de 23% des cas. Inversement, on note une baisse des mesures suite à un placement (33 au lieu de 40 l'année dernière).

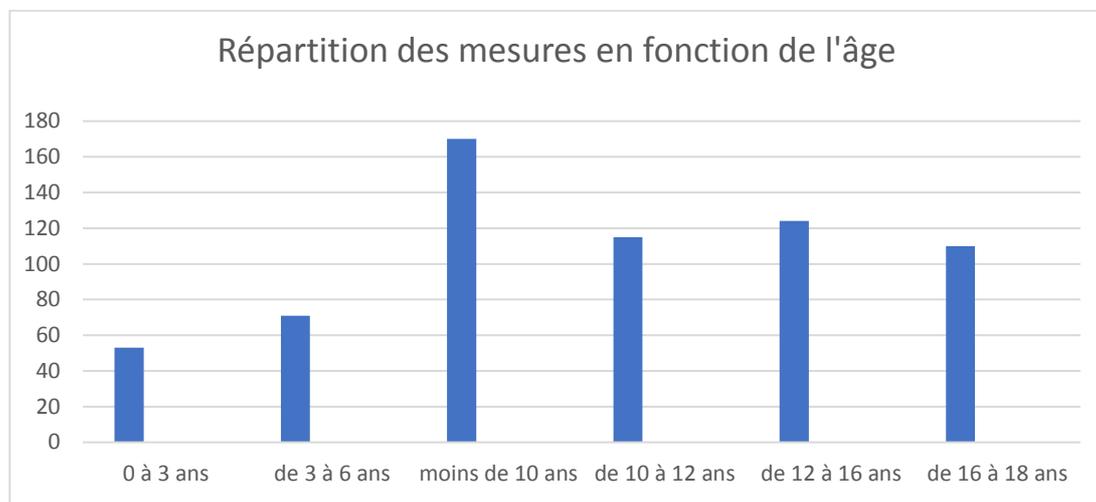
La tendance des mesures d'AEMO pour les jeunes enfants se confirment avec plus de la moitié des nouvelles mesures s'adressant à des mineurs de moins de 10 ans. On peut y voir un effet du plateau technique mais aussi le fait de prioritairement judiciaire pour les plus jeunes, comme si la justice protégeait plus que l'administratif.



Déroulement de la mesure

Le nombre total de mineur suivi sur l'année est de 642, peu ou prou le même que l'année dernière (634).

Les classes âge



La moyenne d'âge des enfants est de 10,68 ans. Elle tend à se rapprocher de la moyenne d'âge des entrées en AED. Il faudra les années suivantes vérifier si cet équilibre se maintient.

La MDS la plus représentée est celle de Bar-le-Duc avec 120 mineurs suivis, puis vient celle de Couten et de Stenay, avec respectivement 88 et 85 mineurs suivis.

La baisse du nombre de mesure par intervenant éducatif et la levée des protocoles sanitaires nous ont permis de différencier nos modes d'intervention tout comme je l'ai précédemment expliqué. Pour compléter la liste des activités mises en place dans les chapitres précédents, nous pouvons encore citer le groupe de médiation animale qui se déroule au parc animalier, en partenariat avec nos collègues du Pôle Justice, l'atelier « sexo », des sorties vélo, à la ferme... La liste est loin d'être exhaustive mais montre la diversité des propositions faites aux familles. Un premier retour sur la plus-value de ce type d'intervention met en avant que les sorties sont riches en observation et que les groupes récurrents permettent une réflexion plus approfondie sur certains fonctionnements familiaux. Le fait de pouvoir enfin les mettre en place lance une nouvelle dynamique et ouvre le champ des possibles pour 2023.

3 629 entretiens ou visites à domicile ont eu lieu. Ce chiffre recouvre l'ensemble des interventions en présentiel. On le voit donc, la baisse du nombre de mesures par éducateur n'a pas fait baisser le nombre d'intervention.

292 audiences ont été assurées. Ce qui représentent autant de bilan PSI. Pour rappel, 2022 a vu des audiences foraines se dérouler à Bar le Duc, ce qui était pratique tout à la fois pour les familles et les intervenants, en limitant les transports. Malheureusement, cette organisation ne sera pas reportée en 2023.

244 entretiens psychologiques ont été réalisés pour 69 familles concernées. (Le nombre de rendez-vous ou de visite prévus était de 312). A noter qu'en AEMO aussi les psychologues ont pu proposer une activité collective, à savoir le groupe de médiation animale et qu'ils ont participé à des activités collectives.

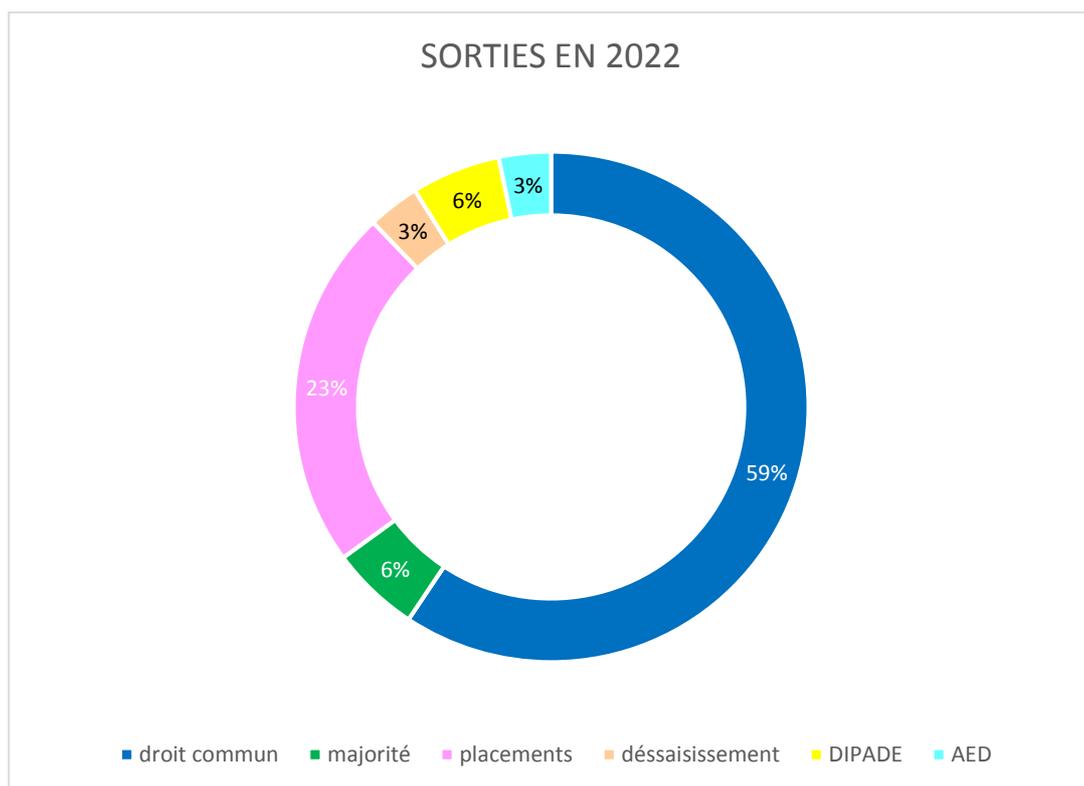
Au 31 décembre, le service suivait 428 mineurs. Et ce malgré un poste vacant. Si nous pouvons maintenir une telle activité c'est grâce aux salariés qui ne chôment pas : dès une mesure terminée, une autre prend sa place. Le projet de pôle nous permet aussi, de gérer les attributions de mesures en fonction des besoins plus que de la nature même de la mesure.

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue, un questionnaire de satisfaction est envoyé aux parents et aux enfants (questionnaire différenciée). Une étude annuelle de ces questionnaires est faite par la conseillère technique et servira de base à la mise en œuvre de l'évaluation interne, pour préparer l'évaluation externe de 2025.

Les sorties

214 mesures ont été clôturées en 2022.

Le graphique ci-dessous vous montre l'orientation à l'issue de l'audience de fin de mesure.



Le taux de placement reste stable depuis plusieurs années entre 20 et 25%. Il est cette année de 22,8%.

60% des mesures amènent au droit commun. Malgré la dégradation sociale et le nombre croissant de mesures sous conditions, la mesure d'AEMO est efficace dans la grande majorité des situations.

3% des mesures ont été déjudiciarisées en AED. On peut y voir l'effet du projet de pôle qui facilite la mise en place de cette mesure sans changer forcément d'éducateur.

La durée moyenne d'une mesure est de 593 jours, soit 1,62 an. Ce chiffre cache bien sûr de grande disparité puisque la mesure la plus courte a été de ...1 jour (nous sommes intervenus pour voir que le mineur n'était plus sur le territoire) et la plus longue a été de 2 735 jours, soit 7 ans et demi.

Conclusion

Au-delà des chiffres, qui montre une activité qui s'est maintenue tout au long de l'année, on peut voir que les pratiques en AEMO se sont adaptées et que le PSI est maintenant dans toutes les pratiques. La diversification de nos modes d'intervention ne peut qu'enrichir l'accompagnement auprès des familles.

La montée en charge tout au long de l'année nous met début 2023 dans une situation de tension, renforcée par les difficultés de recrutement.

Ici encore, il m'est difficile de ne pas reprendre les conclusions de l'activité d'AED, tant notre fonctionnement entremêle ces 2 services. L'augmentation de la judiciarisation des AED et de la déjudiciarisation des AEMO rendent encore plus floue la frontière entre les deux mesures.

18. PLATEAU TECHNIQUE

Le plateau technique est une structure transversale aux services d'AED et d'AEMO. Il a été créé en 2020 dans le cadre de la politique des 1 000 jours mais aussi dans celui de la démarche de consensus élaborée en 2019. Il est encore à titre expérimental et donc son budget est sous forme de subvention.

Jusqu'en juin 2022, il était directement sous la hiérarchie de la directrice de pôle. Cette organisation n'était pas satisfaisante. Il a donc été créé, par redéploiement en interne, un poste de chef de service, occupé par Madame Charlotte BLANCHET.

Notre nouvelle maison a pleinement été utilisée cette année. Quelques petits aménagements restent à faire. Outre le plateau technique, cette grande maison permet d'accueillir les droits de visite, les activités collectives et certains rendez-vous avec les familles. Son aspect familial avec sa cuisine mais aussi son jardin permet de gommer l'effet « service » que peuvent renvoyer des locaux administratifs.

Les missions de chacun

Pour rappel, les EJE, peuvent intervenir de deux façons :

- une intervention intensive : avec un PSI spécifique, l'EJE est référente de la mesure et peut suivre jusqu'à 10 enfants. La mesure intensive, d'une durée de 6 mois peut être renouvelée,
- une intervention ponctuelle : en soutien à l'éducateur en charge de la mesure, l'EJE vient travailler des points éducatifs concrets lié à la petite enfance. Cette mesure est de 3 mois, renouvelable si nécessaire.

La psychologue de la petite enfance

Son intervention est systématique dans tous les suivis intensifs lors du premier entretien. L'équipe évalue ensuite la nécessité ou non de son intervention.

Dans les suivis ponctuels, la psychologue peut intervenir sur demande de l'équipe et en relais des psychologues de l'AED/AEMO.

Par ailleurs, la psychologue participe avec l'ensemble des équipes à des ateliers collectifs, pour apporter ses observations sur des petits non suivis par le plateau technique.

La médiatrice familiale

Elle intervient sur l'ensemble des mesures AED/AEMO, Elle a pour mission d'apaiser les conflits parentaux faisant danger pour l'enfant, les conflits familiaux plus élargis, les conflits de fratrie, parents/ enfants....

Elle intervient sur demande des équipes, sous forme d'entretiens de médiations mais aussi sur certaines activités collectives et, réunion de régulation PSI.

Cette année a vu l'arrivée dans l'équipe de la médiatrice familiale Hélène BOUDIER.

Le plateau technique peut être sollicité de 2 façons

- dès l'arrivée de la mesure par une préconisation du service à l'origine de la demande (JE pour les AEMO ou service prévention pour les AED),
- en interne par un éducateur en charge d'une mesure après validation de son chef de service. Un formulaire a été créé à cet effet.

Une réunion de service a lieu de façon hebdomadaire.

Les EJE sont intégrées à la supervision des éducateurs, la psychologue à celle des psychologues. La médiatrice participera en 2023 à une supervision mutualisée avec l'Association REALISE.

Activité 2022

65 mineurs ont été suivis par le plateau technique.

En intensif :

- 32 mineurs au nord, 15 AED et 17 AEMO (15 familles),
- 20 mineurs au sud, 16 AEMO et 4 AED (11 familles).

Un poste d'EJE a été vacant pendant 6 mois (congé parental) qui n'a pas été remplacé faute de possibilité.

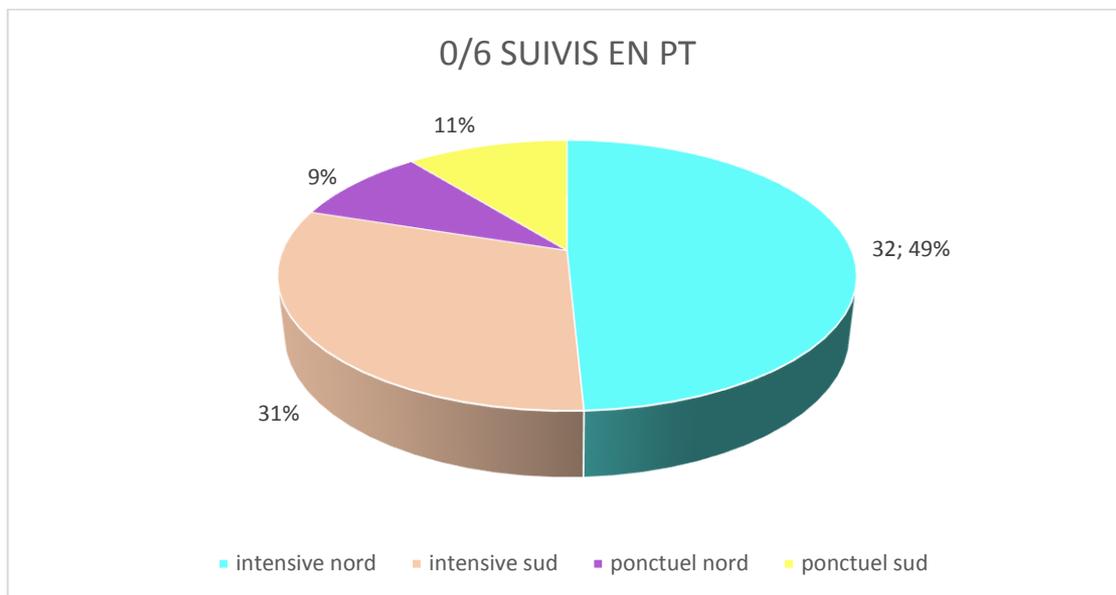
Un PSI étant sur la base de 6 mois, nous voyons que le plateau technique a été en pleine activité toute l'année.

Nombre d'enfants suivis en ponctuels :

- Sur le nord : 6 enfants, 9 AEMO et 4 AED
- Sur le sud : 7 enfants, 6 AEMO et 1 AED

A noter qu'une famille a refusé le suivi de l'EJE en ponctuel.

On voit que l'on peut encore développer les interventions ponctuelles, ce qui sera un objectif de 2023.



Nous allons nous attacher plus particulièrement à l'activité en suivi intensif.

414 VAD ou rendez-vous ont été honorés auxquels s'ajoutent 79 sorties ou activités collectives. Ce chiffre était de 377 l'année dernière. A ceci il faut ajouter 106 annulations ou oublis, dont 25 pour une même famille. On peut mettre en lien cette augmentation des rendez-vous non honorés avec l'augmentation d'activité, la Covid, mais surtout l'élargissement des orientations vers des mesures AEMO sous condition, mesures où l'intervention intensive est nécessaire mais pas forcément comprise ou acceptée. Ainsi, nous avons noté un défaut de collaboration avec 3 familles, qui ne mettaient pas de sens à la mesure, et ce pour diverses raisons liées à la problématique familiale. Ces mesures sont réparties vers une mesure classique.

A ces chiffres s'ajoutent les entretiens téléphoniques et les réunions avec les partenaires. Mais aussi les temps de réunion et d'audiences.

On note une nette augmentation du nombre de sorties et d'ateliers collectifs (79), qui représentent un part non négligeable de l'activité. Ces activités ne sont pas que « plateau technique » et sont mutualisées avec le reste du pôle. De nombreuses sorties ont été réalisées mais nous avons aussi utilisé nos nouveaux locaux pour des activités manuelles, jardinage....

Au niveau psychologique

71 enfants (pour 33 familles) ont été suivis par la psychologue du plateau technique. En effet, on peut avoir une intervention du psychologue plateau technique sans qu'il y ait intervention des EJE.

237 entretiens (67 au bureau et 170 à domicile) ont été effectués ainsi que 28 activités collectives (dont 17 en soutien technique auprès de 0-6 ans non suivis par le plateau technique). La psychologue a assisté à 11 audiences et réalisé 25 écrits.

L'intervention psychologique est fournie et essentiellement tournée vers le domicile.

Au niveau de la médiation familiale

La médiatrice a pris ses fonctions en mars 2022. En effet, auparavant éducatrice AEMO, elle a pu glisser sur ce poste qu'une fois remplacée.

Il y a eu sur l'année, 13 demandes de médiations familiales. 11 médiations se sont mises en place, ce qui a entraîné 25 entretiens d'information et 15 séances de médiation.

Pour rappel, une médiation débute par un entretien d'information d'une durée d'une heure environ. Le processus de médiation consiste en des séances de médiations d'environ 2h, étalée sur une durée de 3 à 6 mois.

Par ailleurs, la médiatrice a fait le tour des services pour présenter la médiation.

Elle a aussi participé à des activités collectives (2).

5 écrits ont été réalisés, dont 4 accords (2 intégrés avec l'accord des parties au PSI).

On voit que cette activité demande encore à être développée.

Les moyens mis en œuvre pour répondre aux besoins des jeunes enfant

Les besoins spécifiques du jeune enfant :

L'étude de la réalisation des besoins du jeune enfant sont à mettre sur deux plans :

- l'accompagnement à la réponse aux besoins primaires des enfants est positif et les objectifs sont généralement atteints. Seules 2 situations ont amené à un placement, et dans une des deux situations suite à l'incarcération des parents,
- tout comme l'année dernière, nous constatons que les besoins concernant la dynamique familiale et l'histoire familiale ne sont pas toujours atteints. Les EJE sont reconnues par les familles comme un soutien dans le quotidien. Le travail d'accompagnement des parents sur leur positionnement parental, à mettre en lien avec leur propre histoire, reste souvent du travail des éducateurs de la mesure classique. L'intervention des EJE permet de lever le frein du quotidien mais la problématique familiale reste à travailler.

Une seule mesure n'a pas répondu à ces critères. Elle fait partie des 3 mesures où il n'y a pas eu de collaboration. En effet, ce n'est pas le quotidien qui faisait frein mais bien la problématique de parentalité qui freinait le quotidien.

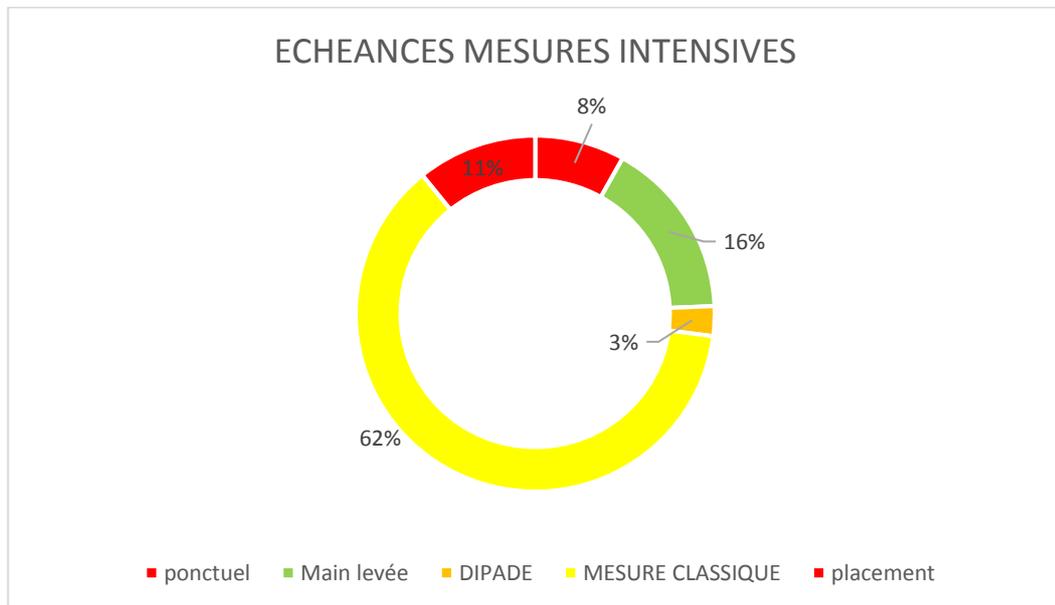
Les sorties du dispositif

37 fins de PSI ont amené à :

- retour à une mesure classique : 23,
- suivi en ponctuel 3.

Placements :

- 4 dont 2 suite à une OPP du fait de l'incarcération des parents
- main levée : 6
- DIPADE : 1



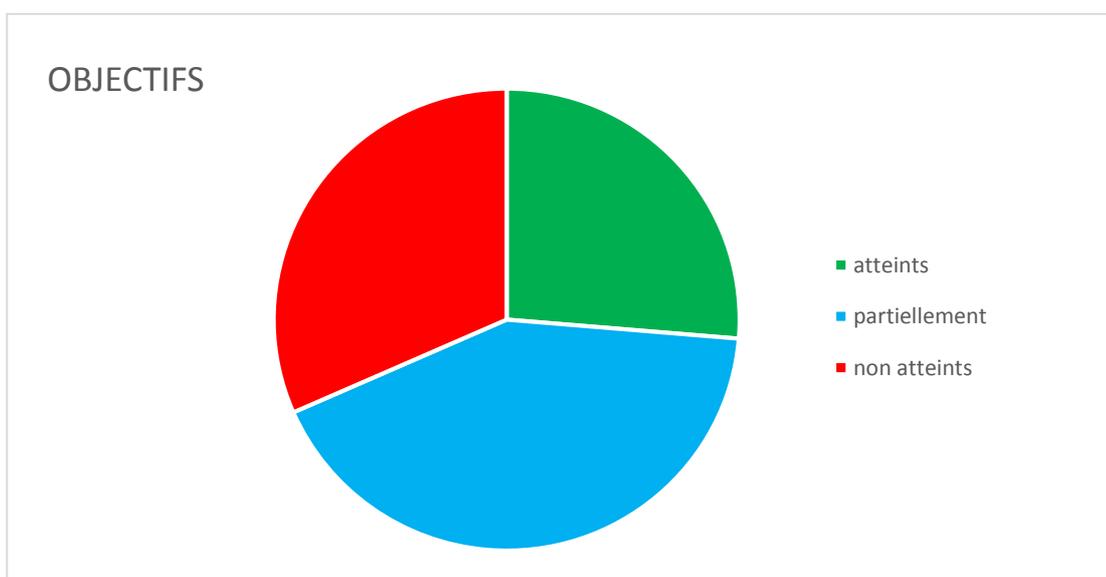
Les placements représentent 11% des mineurs dont la mesure a pris fin. Comparativement, 68 enfants de moins de 6 ans sont sortis du dispositif, 21 pour un placement, ce qui représente un taux de 30,8%. On voit ici l'utilité de ce dispositif.

Au-delà du taux de placement, il est intéressant de se pencher sur la réalisation des besoins pour les enfants.

Ainsi, dans 10 situations, les objectifs ont été complètement atteints.

Dans 16 situations, les objectifs ont été partiellement atteints, sur le quotidien comme vu précédemment.

Dans 11 situations, les objectifs n'ont pas été atteints. Pour autant, ces mesures n'ont pas amené à un placement. Ce type d'intervention ne répondait pas aux besoins des familles.



Durée d'une mesure

Pour les 37 mesures sorties du plateau technique, 9 ont duré moins de 6 mois (soit l'équivalent d'un PSI intensif), 27 ont duré un an au plus (soit 1 renouvellement), aucune plus d'un an.

Conclusion

Le dispositif du plateau technique s'est installé en 2022, après 2 années difficiles du fait des conditions sanitaires. Pour autant, il a tourné à plein régime auprès des enfants de 0 à 6 ans. Les chiffres présentés plus haut nous indiquent que la prise en charge intensive du plateau technique est efficace, principalement pour lever les freins liés au quotidien et qui font danger immédiat, les EJE sont reconnues par les familles comme accompagnant dans le « faire avec ».

Pour autant, l'intervention classique d'une mesure, qu'elle soit administrative ou judiciaire est complémentaire pour le travail de la parentalité, lorsque celui-ci demande à explorer l'histoire parentale et la dynamique trans-générationnelle.

En 2023, les objectifs du service, outre ceux réussis jusque-là, seront de développer les suivis ponctuels ainsi que l'intervention en médiation familiale, outils encore trop peu utilisés.

CONCLUSION PAE

En 2022, nous avons retrouvé avec bonheur un semblant de vie normale et en tout cas, d'activité normale. Nous avons enfin pu mettre en œuvre notre projet de pôle dans toutes ses dimensions. Il nous reste, en 2023, à déménager nos locaux de Commercy pour parachever notre organisation. Ce sera chose faite en février.

La première analyse que nous pouvons faire de notre organisation c'est qu'elle paraît adaptée aux besoins des familles et qu'elle permet une large diversification des modes d'intervention. Cette analyse sera à affiner durant le 2ème semestre 2023 dans le cadre de la démarche d'amélioration continue.

Malgré ces constats positifs, des inquiétudes demeurent, et surtout celle des recrutements. Si nous alertons depuis plusieurs années sur ce fait, nous arrivons maintenant dans une situation critique. Même les CDI deviennent difficiles à pourvoir, surtout que notre habilitation nous impose un degré de diplôme (ES ou AS). Si la prime Ségur et l'augmentation du prix du point a amélioré les conditions salariales des intervenants sociaux, le milieu ouvert ne bénéficie d'aucune prime, les salaires ne sont toujours pas attractifs. La charge mentale est importante. Le milieu ouvert ne fait plus rêver. Cette situation n'est pas spécifique à notre département, le CNAEMO et la CNAPE s'en font écho pour l'ensemble du territoire national. Nos postes vacants restent désespérément...vacants.

Il faut donc des salariés investis et motivés. Nous avons la chance d'avoir des équipes soudées et soucieuses d'un accompagnement de qualité. Je les remercie pour leur investissement et leur créativité, qui, cette année, a été particulièrement sollicités.

Malgré cette situation, nous avons répondu, en juillet 2022 à un appel à projet pour l'ouverture d'un service AEMO et d'AEMO renforcée sur le territoire de Briey/Longwy. Parce qu'il nous paraissait important de porter notre projet vers d'autres, d'en éprouver la valeur aussi. Servis par la connaissance du PSI et des valeurs de l'Association par le Conseil Départemental du 54, nous avons eu la fierté, n'ayons pas peur des mots, d'être retenus pour ce projet.

2023 s'annonce donc riche en de nouvelles aventures :

- continuer à avancer dans notre projet de mesure unique. Pas seulement avec les équipes, mais aussi et surtout avec nos autorités de tutelle ainsi que les Juge des Enfants,
- continuer de développer de nouveaux modes d'intervention et particulièrement les groupes de parole et les activités collectives,
- mettre en œuvre le PAE 54 (eh oui, il a déjà un nom) et découvrir la mesure renforcée. Le fait d'avoir deux approches différentes devrait aussi nous amener à comparer et ainsi trouver ce qui nous paraît le plus adapté pour les familles,
- réfléchir sur les critères de l'évaluation interne et affiner notre démarche d'amélioration continue,
- maintenir la réflexion sur les administrateurs ad hoc, activité qui prend de plus en plus d'ampleur et est, elle aussi, en tension.

Bref, encore de beaux projets stimulants qui devraient nous permettre d'aider aux plus près les mineurs et leur famille dans ces temps si difficiles.

19. POLE INSERTION

“LA MAITRISE VIENT AVEC LA PRATIQUE ET L’AUTONOMIE AVEC LA CONFIANCE”

Au CIJ, les métiers d’encadrant technique et de conseiller en insertion ne sont pas évidents. Effectivement, les situations d’apprentissages, la transmission de savoir-faire, l’acquisition de compétences, ainsi que le suivi et la co-construction d’un projet professionnel du salarié demande beaucoup d’investissement, de temps et de patience, pour un résultat pas toujours à la hauteur de nos attentes.

Je tiens à féliciter l’équipe d’encadrement composée de Pascal, Cyril, Jérôme, Joaquim, Kevin, mais aussi Sophie, Laurent qui assurent un travail de qualité, et permet ainsi, une réussite collective.

Le CIJ en chiffres

ETP CONVENTIONNES : 22,50 ETP... RENEGOCIES 20,00 ETP..... REALISEES 18,90 ETP

Bar-le-Duc : 9,90 ETP – Verdun : 4,5 ETP – SAINT-MIHIEL : 4,5 ETP → soit 18,90 ETP sur 2022

Le travail de l’équipe en chiffres

100 % des candidatures ont été traitées.

Salariés jeunes accueillis : 109, soit :

- 59 sur Bar-le-Duc,
- 26 sur Verdun,
- 20 sur Saint-Mihiel.
- 4 hors de notre Département.

Nos prescripteurs

- MISSION LOCALE : 49
- PÔLE EMPLOI : 9
- SESSAD : 1
- CAP EMPLOI : 1
- CANDIDATURE SPONTANEE : 1

Durée moyenne d’accompagnement des salariés par site

- 213 jours sur le site de Verdun,
- 302 jours sur le site de Saint-Mihiel
- 228 jours sur le site de Bar-le-Duc.

Expériences dans l'emploi : PMSMP ou Clause sociale

- site de Verdun pour 10 salariés pour un volume de 193 jours soit 1 358 heures,
- site de Bar-le-Duc pour 18 salariés pour un volume de 442 jours soit 3 060 heures,
- site de Saint-Mihiel pour 9 salariés pour un volume de 210 jours soit 1 468 heures.

Au total sur l'année : 845 Jours pour 5 886 heures.

Formalisation des compétences personnelles réalisées

- EPSILON (CLEA) : 14 salariés,
- CACES : 1 salarié,
- PRIAE : 9 habilitations électrique, Echafaudage, Bio-nettoyage, Petite maçonnerie paysagère,
- 2 formations qualifiantes financées par la Région Grand Est (Titre Pro en transport et sécurité),
- RAN : l'ensemble des salariés.

La création de boîtes pédagogiques a permis à l'ensemble des salariés de Bar-le-Duc, d'acquiescer des gestes professionnels.

Au 1er février 2022 nous avons accueilli un 2^{ème} conseiller en Insertion Professionnelle, Monsieur Laurent DOMAGALA pour les sites de Verdun et Saint-Mihiel (contrat de 25.30/semaine).

Malgré une année riche en résultats concernant les salariés, nous avons dû faire face à une difficulté de recrutement sur le site de Bar-le-Duc, provenant certainement de la multiplication des dispositifs jeunes mis en place par les services de l'état. Il est à noter la charge travail de nos conseillers qui passent un temps considérable à aider les jeunes dans l'élaboration de leur projet professionnel, ils sont « abîmés » par leur parcours personnel.

Après un entretien pour évaluer sa motivation, le jeune signe un contrat à durée déterminée d'insertion, d'une durée de quatre mois renouvelables, jusqu'à 24 mois maximum. L'accompagnement socioprofessionnel, fait d'entretiens individuels et d'ateliers collectifs, est une des clés de notre réussite. Maintenant comment quantifier, valoriser financièrement leur travail ???

Pour l'année 2022, nous accusons une perte de résultat financier significatif. En effet malgré un nombre important de chantiers réalisés nous n'arrivons toujours pas à équilibrer le financement du CIJ.

Cela provient en partie de la réalisation, de la rentabilité de nos activités du fait d'un manque d'expérience de nos jeunes salariés générant un temps de réalisation des travaux plus long qu'une entreprise.

OBJECTIFS 2023

Pour 2023, nous nous sommes engagés dans une phase d'étude, en nous orientons vers de nouvelles activités plus adaptées, notamment le démantèlement de batteries de vélo électrique avec la société ELEMORVE, le recyclage de plastique avec la société TRANSPLAST de SAINT-MARTIN. Actuellement, nous travaillons sur un process de démantèlement de portes et fenêtres (bois, aluminium et pvc avec la société RECYLOR). L'ensemble de ces mesures devrait nous permettre de ne plus prendre de gros chantiers chronophages et coûteux. Nous garderons des activités plus adaptées à notre savoir-faire et plus appropriées à nos jeunes salariés. Nous espérons ainsi réduire les coûts et les délais d'intervention chez nos clients.

Gérard METZGER
Directeur du Pôle Insertion

20. MISSIONS TRANSVERSALES

EXPERTISE / CONSEIL ; INGENIERIE DE PROJET

- Elaboration d'un nouveau projet concernant la MECS Glorieux avec comme support principal l'activité de médiation animale.
- Travail avec l'IREPS sur l'évolution du Pôle Santé AMSEAA, sur les outils d'évaluation de nos actions de santé ainsi que sur les demandes de subventions réalisées.
- Demande de subvention et compte-rendu qualitatif et quantitatif à l'ARS.

POLE MECS

- Accueil, formation et intégration des salariés de la MECS Glorieux : PSI, Projet de Service, etc.
- Réunions de travail autour du PSI avec l'équipe du SAAMNA.

POLE D'ACTION EDUCATIVE

- Formation continue des différents professionnels de l'AEMO, de l'AED et du Plateau technique au PSI.
- Finalisation et formalisation des documents obligatoires (loi de 2022-2) du Pôle d'Action Educative : Projet d'Etablissement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement, DIPC, etc.

PROGRAMME D'AMELIORATION CONTINUE

- Finalisation d'un protocole pour les salariés en cas d'agression et/ou de situations émotionnellement perturbantes.
- Finalisation du projet sur la création d'un Groupe clinique AMSEAA.
- Finalisation du livret d'accueil du nouveau salarié.
- Evaluation du DIPADE avec l'équipe après une année de fonctionnement.
- Création d'une enquête de satisfaction à destination des enfants et des familles accompagnés par le DIPADE.

ORGANISATION APPRENANTE ET FORMATION

- Accompagnement des stagiaires, des personnels en formation et en apprentissage (Conseillère technique AMSEAA et référents professionnels sur chaque site).
- Présentation de l'association dans son histoire et son développement en lien avec l'expérimentation du PSI et son adaptation au fil du temps, à chaque nouveau personnel éducatif.
- Présentation de l'Association, du pôle MECS et du PSI aux assistants familiaux du Département durant leur stage préparatoire.
- Participation en tant que représentant des employeurs aux conseils de perfectionnement du CFA de l'IRTS Lorraine.
- Participation à un groupe de travail du CFA de l'IRTS de Nancy sur la création d'un livret d'accueil.
- Réception des demandes de formation, demande de prise en charge et de remboursement OPCO, montage du Plan de Développement des Compétences 2022.
- Suivi dans la réalisation des bilans à 6 ans.

21. LA SANTE

ACTIONS LIEES A LA SANTE DES PUBLICS ACCOMPAGNES

- Mise en place et harmonisation du dossier médical et du parcours de santé avec :
 - choix du médecin traitant,
 - bilan de médecine préventive,
 - mise en œuvre des conclusions du bilan de santé,
 - mise en place de dossiers médicaux et de fiches santé,
 - préconisations médicales à la sortie de l'établissement et remise du dossier au bénéficiaire.

- Ateliers autour de la Vie Relationnelle Affective Intime et Sexuelle : ces ateliers ont pu se poursuivre de manière individuelle et collective. Le D2A a candidaté au trophée ESS d'Harmonie Mutuelle et a reçu un prix.

- Ateliers « Sexo » à la MECS Voltaire avec une intervenante extérieure. La MECS Voltaire a obtenu un financement de la CPAM pour son action.

- Ateliers bien-être sur plusieurs établissements avec différents supports : sophrologie, ateliers esthétiques, sport, nutrition, etc.

- Ateliers de prévention sur les dangers des réseaux sociaux avec le soutien de la gendarmerie.

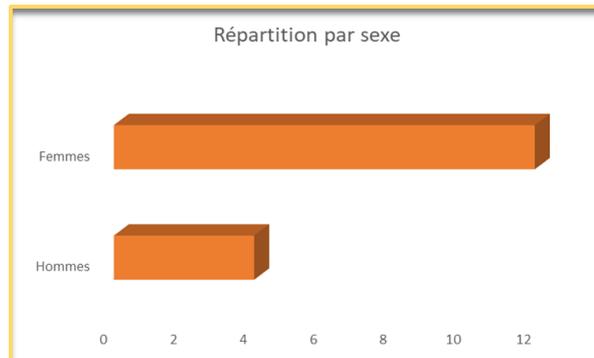
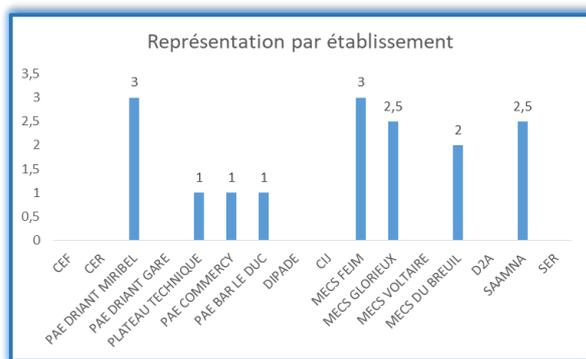
- Ateliers sur l'hygiène et la prévention bucco-dentaire.

- Participation au Groupe Clinique de l'Equipe Mobile d'Intervention en Ethnopsychiatrie.

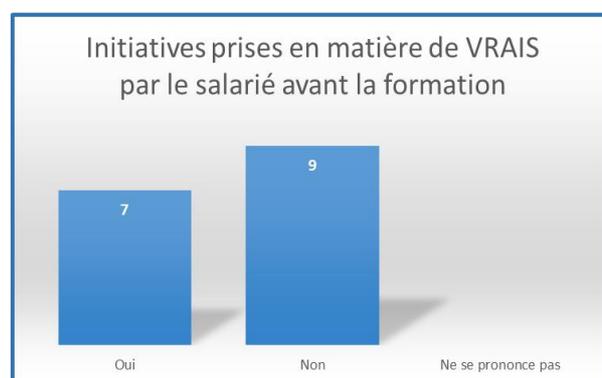
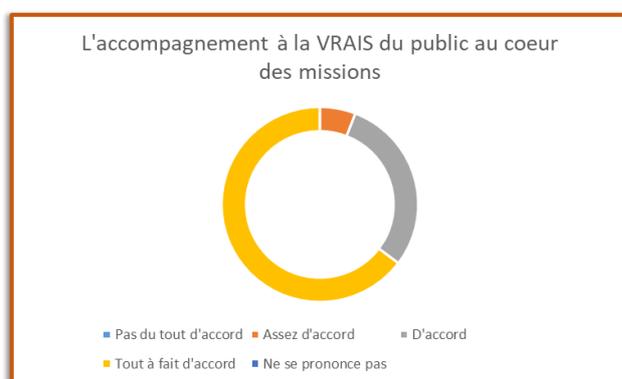
- Interventions de l'ANPAA et de Centr'Aid sur les addictions.

ACTIONS A DESTINATION DES PROFESSIONNELS AMSEAA

Formation de 16 professionnels de l'AMSEAA à la Vie Relationnelle Affective Intime et Sexuelle des publics accompagnés. Une formation de 3 journées a été réalisée en 2022 par Fabienne GALLEY (sexologue, sage-femme, psychologue) et chaque participant a répondu à un questionnaire pour évaluer cette action.

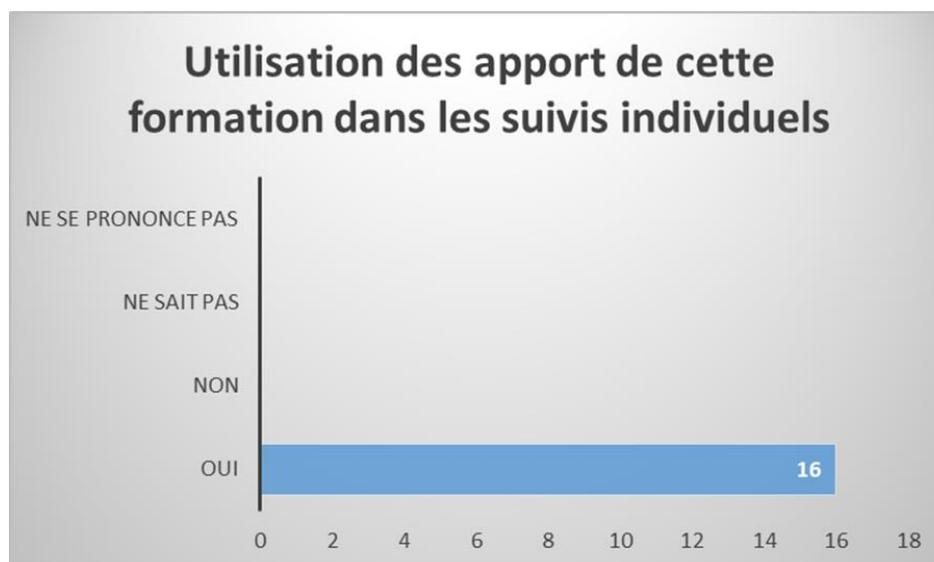


Sur 16 salariés, 10 se sont positionnés d'eux-mêmes sur cette formation. Pour 4 personnes, c'est le Chef de Service Educatif qui est à l'initiative de la participation à cette formation. Enfin, pour 2 personnes, la décision a été prise conjointement avec le CSE.



Nous avons questionné les participants sur les initiatives déjà prises en matière d'accompagnement à la Vie Relationnelle Affective, Intime et Sexuelle dans leur établissement et/ou service.

Dans une grande majorité, les participants considèrent que l'éducation et l'accompagnement à la sexualité fait partie de leurs missions. Le but est donc d'identifier les éventuels freins pour soutenir les équipes dans la mise en place d'ateliers collectifs et/ou d'accompagnements individuels/familiaux.



Volonté de mettre en place des ateliers en matière de VRAIS après la formation



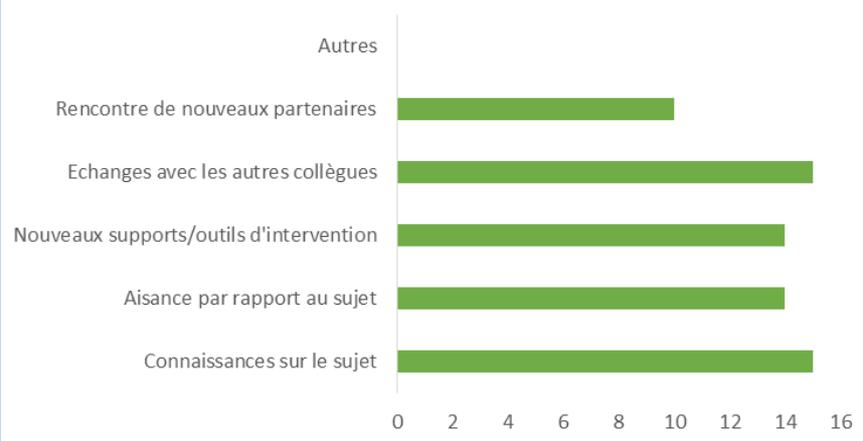
OUI

NON

NE SAIT PAS

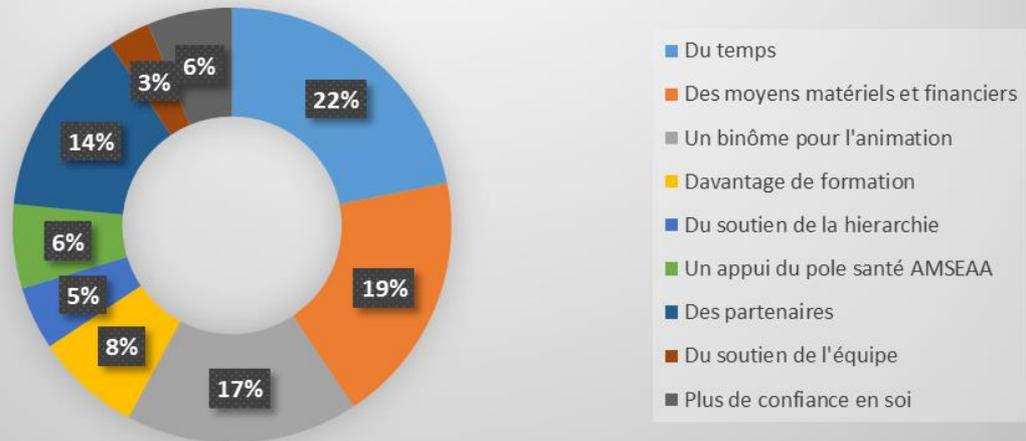
NE SE PRONONCE PAS

Apports de cette formation



Tous les participants déclarent vouloir mettre en place des actions en lien avec la VRAIS à la fin de la formation que ce soit sous forme d'ateliers ou bien dans le cadre de leurs suivis individuels.

Besoins identifiés par les participants pour favoriser la mise en place ou la poursuite des ateliers VRAIS dans les établissements et services AMSEAA



Pour ce groupe, les besoins principaux identifiés sont le temps, les moyens matériels et financiers ainsi que la nécessité d'un binôme pour animer des ateliers.

Quelques commentaires des participants :

- ➔ Formation vivante, formatrice dynamique et abordable.
- ➔ Cette formation est très pertinente, elle répond à des besoins qui sont présents dans les groupes accompagnés....le contenu est riche et divers (théorie, pratique, supports, etc.). Cette formation nécessite un travail d'appropriation et de construction pour chaque atelier.
- ➔ Nous avons besoin de partager les outils existants en interne (base de données).
- ➔ Nous avons besoin de matériel pour préparer des ateliers : ordinateurs avec du son, vidéoprojecteur, accès internet, etc.

Les référents santé AMSEAA ont assisté à une formation dispensée par l'IREPS afin de favoriser leur montée en compétences dans la méthodologie de projet. Cette formation de 5 jours a articulé à la fois des éléments théoriques scientifiquement validés, un échange de pratiques entre les participants et une valorisation des expériences de chacun, des méthodes pédagogiques actives avec la mise en application des concepts théoriques à travers la réalisation d'études de cas, de travaux de groupe et de mises en situation.

Les objectifs de cette formation étaient définis par l'IREPS :

- ➔ Situer les concepts de santé, d'éducation et de promotion de la santé dans sa pratique professionnelle,
- ➔ Questionner sa posture professionnelle et la place de la population dans l'action,
- ➔ Identifier et appréhender les étapes de planification en promotion de la santé,
- ➔ Définir des objectifs,
- ➔ Identifier les outils et techniques nécessaires à la réalisation de ces étapes,
- ➔ Évaluer une action.

Sur 12 référents santé AMSEAA, 6 ont participé à la globalité de la formation et 5 sur une partie de la formation.

ACTIONS LIEES A LA REORGANISATION DU POLE SANTE AMSEAA

- Réunion le 9 juin 2022 avec les référents santé pour une réflexion commune sur le Pôle Santé, la promotion de la santé et le référent santé. La production réalisée par le groupe servira de base à la réécriture du projet.
- Réunion le 29 septembre 2022 avec les référents santé sur le partage d'outils en promotion de la santé avec création d'un espace partagé sur le serveur.

PERSPECTIVES DU POLE SANTE AMSEAA

- Poursuivre les actions à destination des jeunes dans les établissements.
- Obtenir un financement pour un poste d'infirmier spécialisé en psychiatrie via le Projet Territorial de Santé Mentale en Meuse.
- Poursuivre la réorganisation du Pôle Santé grâce au soutien de l'IREPS.

En conclusion, les actions de prévention dans les services et établissements de l'AMSEAA seront développées dans les années à venir dans une démarche globale et positive de la santé-bien être ce qui correspond parfaitement à la définition donnée par l'OMS : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ».

De façon individuelle ou collective, les actions santé mises en place par les établissements correspondent à des besoins identifiés et s'intègrent dans le processus PSI de chaque bénéficiaire. Des formations et des réunions sont régulièrement organisées pour les professionnels de l'AMSEAA afin de développer des compétences spécifiques et des savoir-faire en matière d'accompagnement au niveau de la santé.

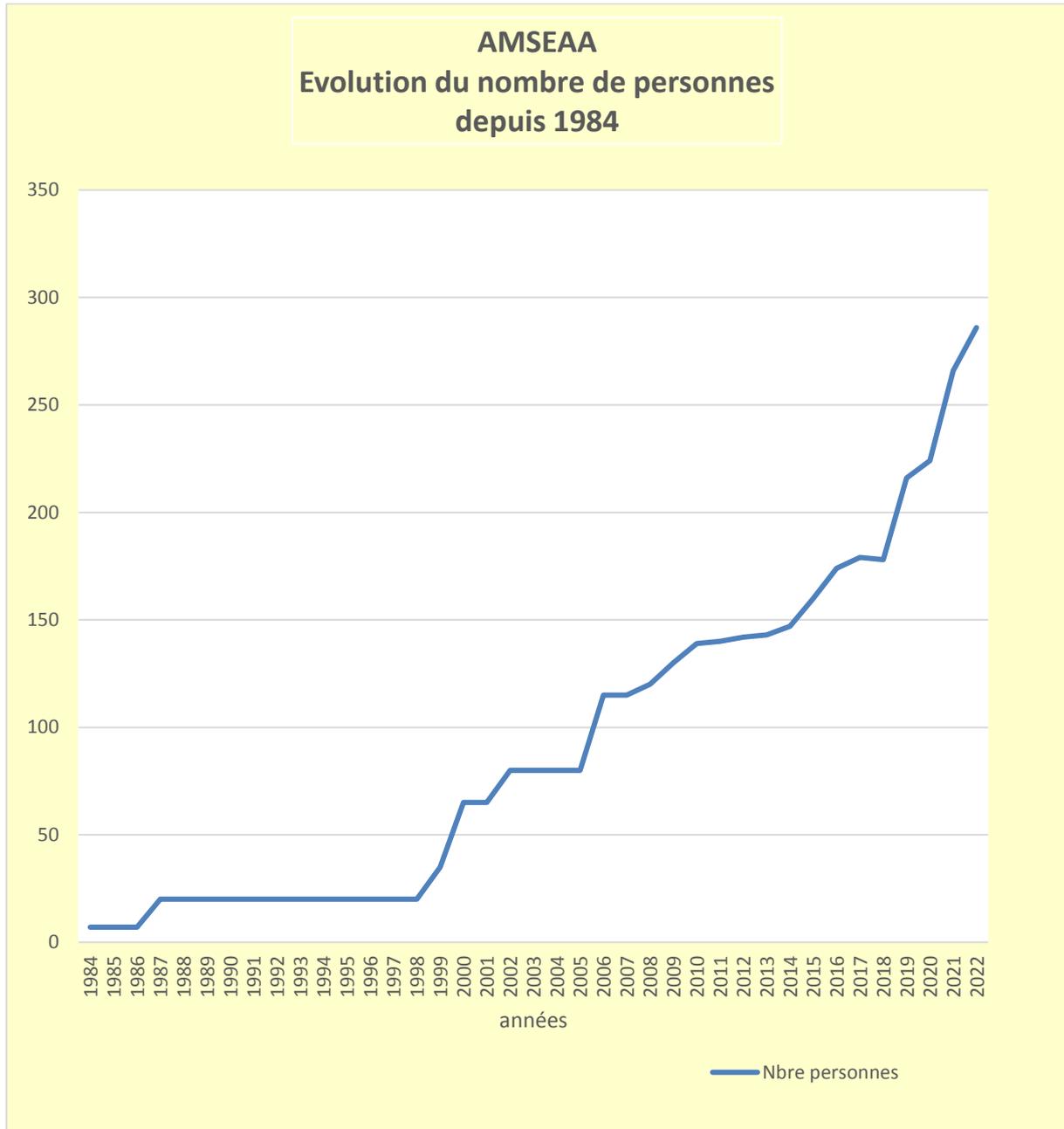
La démarche de l'AMSEAA existe aujourd'hui grâce à l'implication de tous ses professionnels, au développement du partenariat et du travail en réseau et au soutien financier des différentes instances compétentes.

22. RAPPORT SOCIAL

L'ensemble du Bilan Social ne prend pas en compte les effectifs de l'Etablissement "AMSEEA-Roumanie"

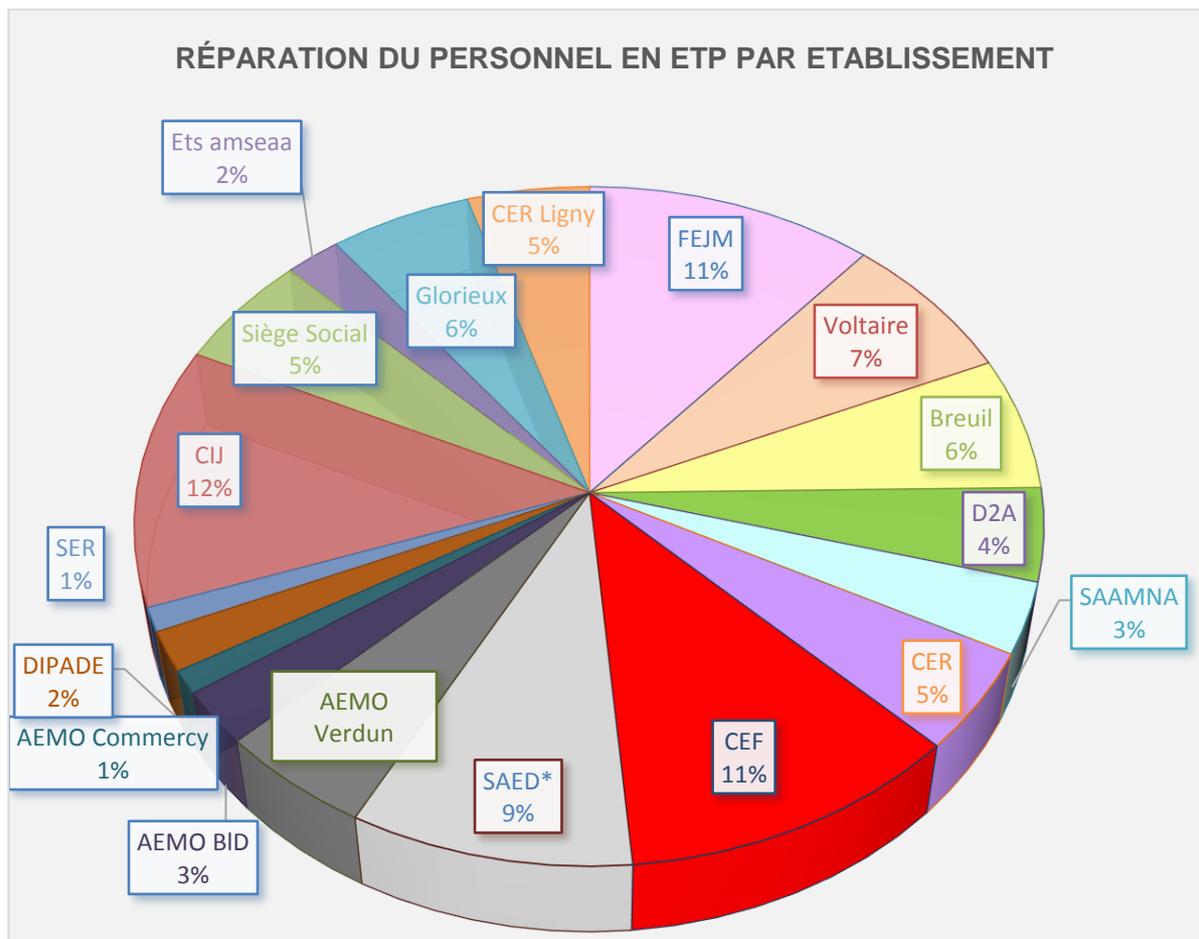
LES EFFECTIFS - TOUS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL (HORS PERSONNEL MIS A DISPOSITION)

Evolution du nombre de personnes à l'AMSEEA depuis 1984 :



Les effectifs ont doublé depuis les 10 dernières années.

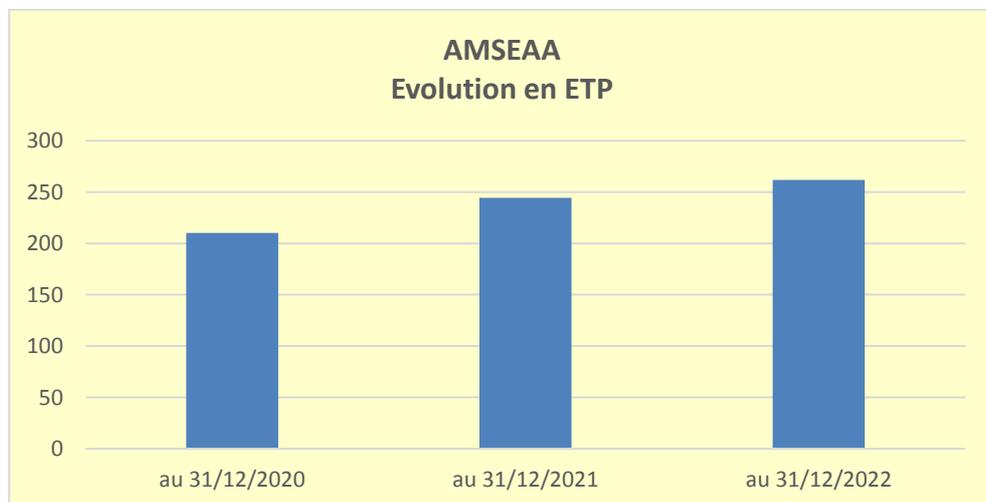
Répartition des salariés en ETP par Etablissement au 31/12/2022 :

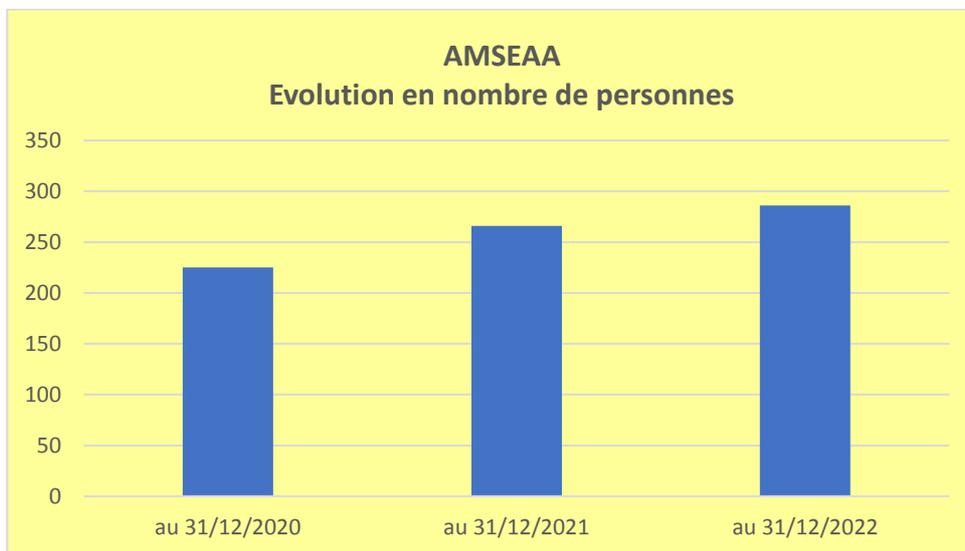


Le pôle MECS représente 32,58% de l'effectif de l'AMSEAA.
 Le pôle Justice représente 16,04% de l'effectif de l'AMSEAA.
 Le pôle Millieu Ouvert représente 17,95% de l'effectif de l'AMSEAA.
 Le CIJ représente 12,41% de l'effectif de l'AMSEAA.

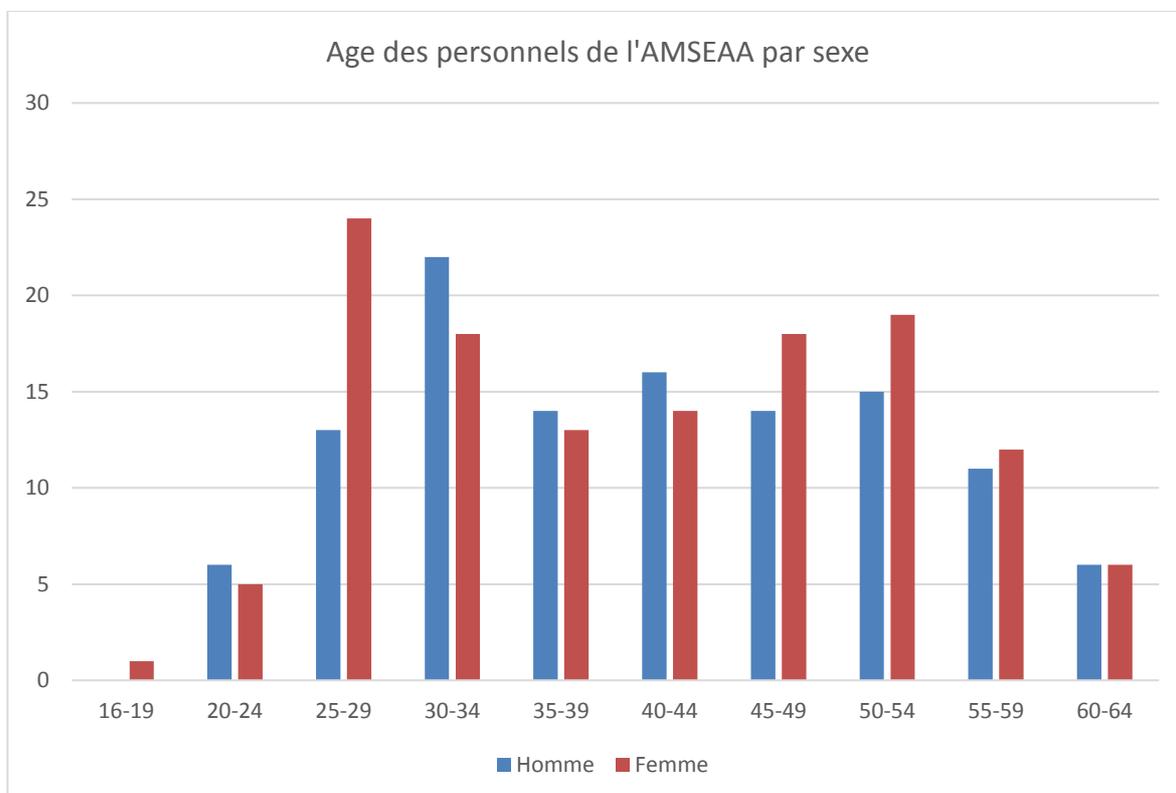
* SER, hors personnel roumain

Nombre de salariés présents, en ETP et en Nombre de Personnes au 31/12/2022 :





Pyramide des âges de tous les salariés présents au 31/12/2022 :

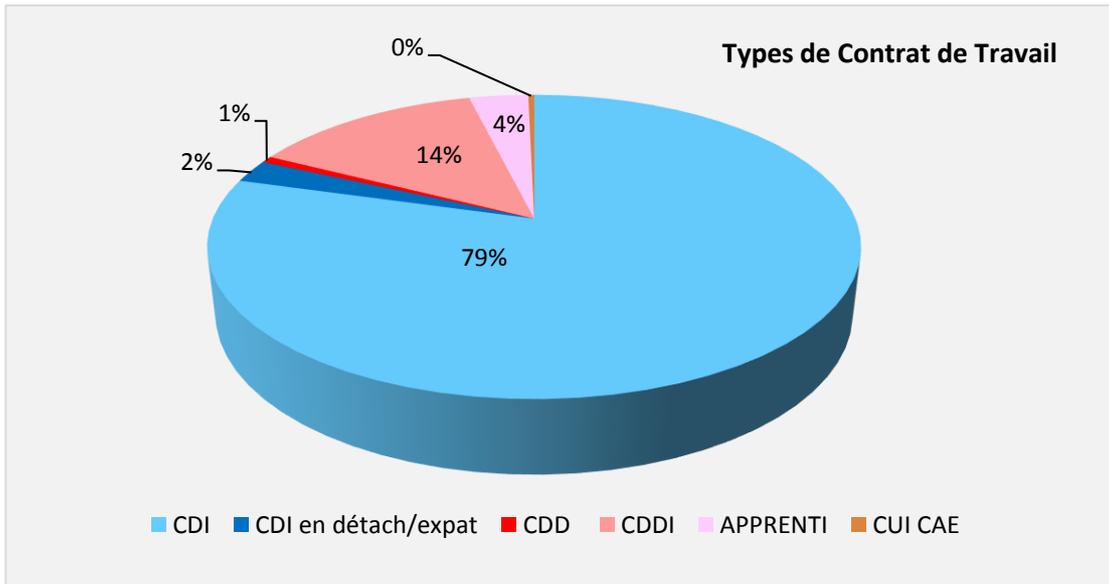


Age moyen de tous les personnels salariés à l'AMSEAA au 31/12/2022 : 40,99 ans

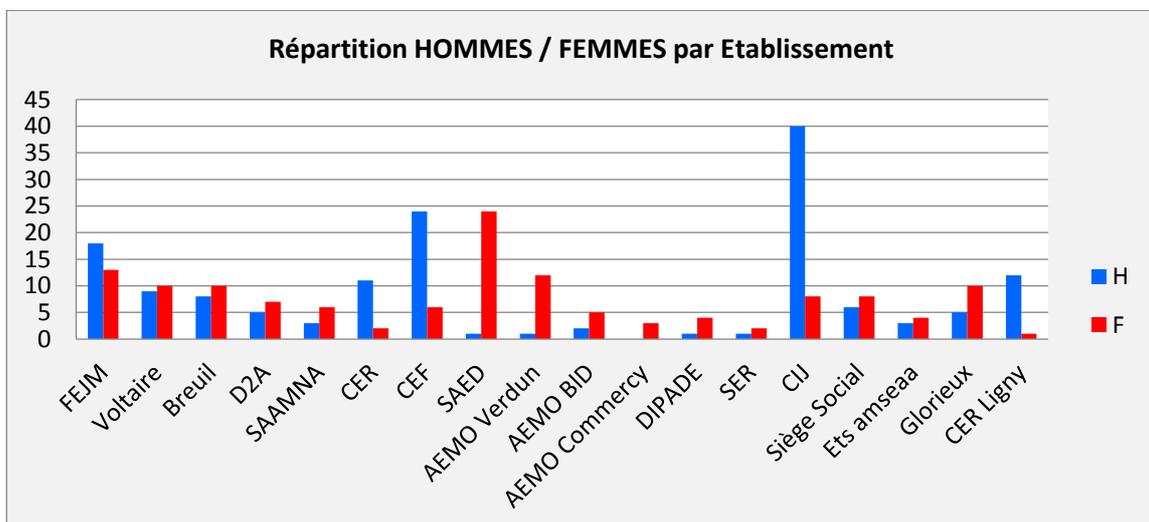
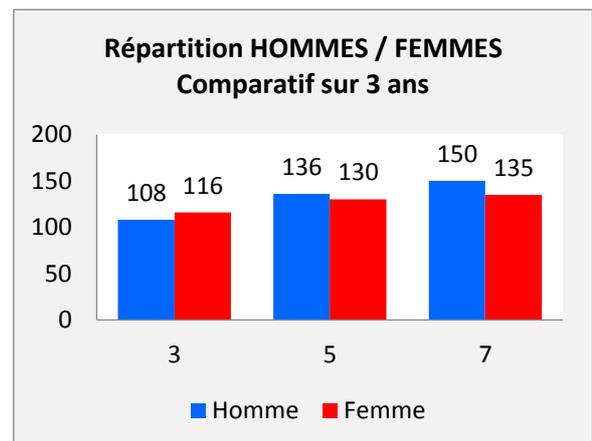
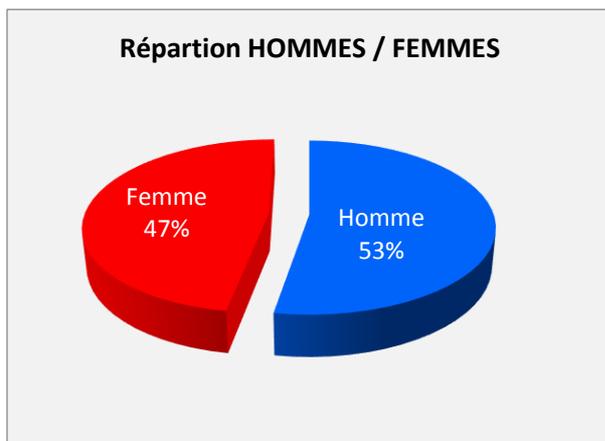
Age moyen des salariés au 31/12/2022 par Catégorie Socio Professionnelle :

Encadrement	52 ans
Psychologue	39 ans
Educatif	38 ans
Administratif	47 ans
ASG	47 ans

Répartition des salariés présents au 31/12/2022 par type de contrat de travail (en nombre de personnes) :



Répartition des salariés en nombre de personnes par sexe au 31/12/2022 :



Dans les Etablissements accueillant des mineurs délinquants, le personnel est majoritairement masculin.

Il en est de même pour le CIJ du fait des types de chantiers et d'emplois proposés.

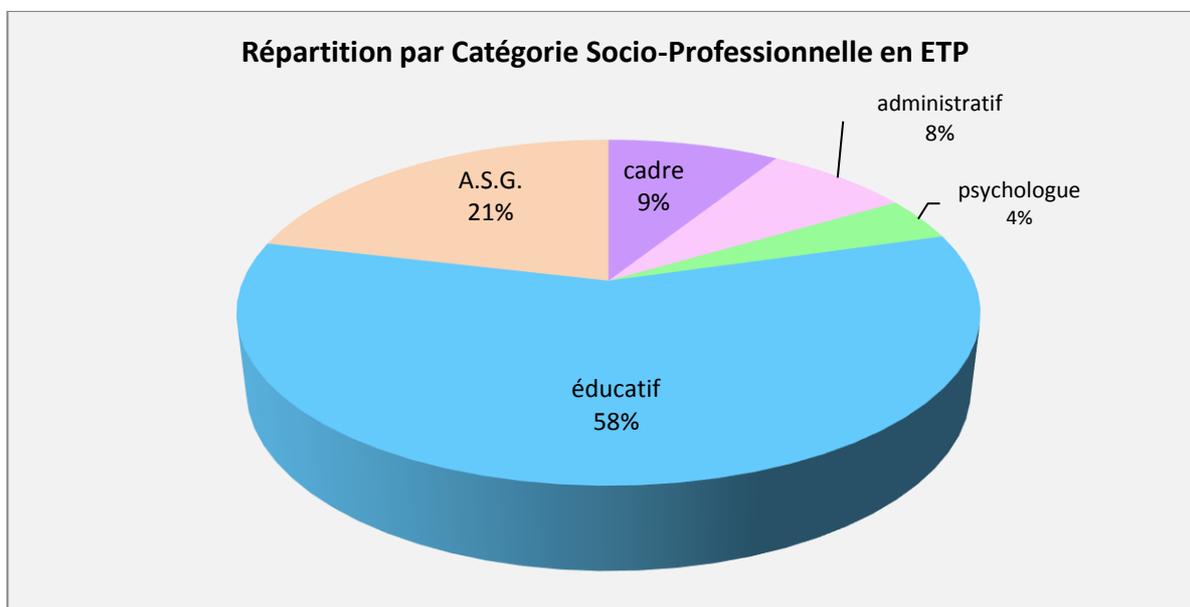
Par contre, le Service en milieu ouvert, le personnel est principalement féminin.

Sur l'ensemble de l'association la répartition H/F est équilibrée, 150 H pour 135 F.

Index égalité professionnelle Femme / Homme au 31/12/2022 :

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes	Points Obtenus	Points Maxi
1- écart de rémunération (en %)	39	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	25	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Total des indicateurs	84	100

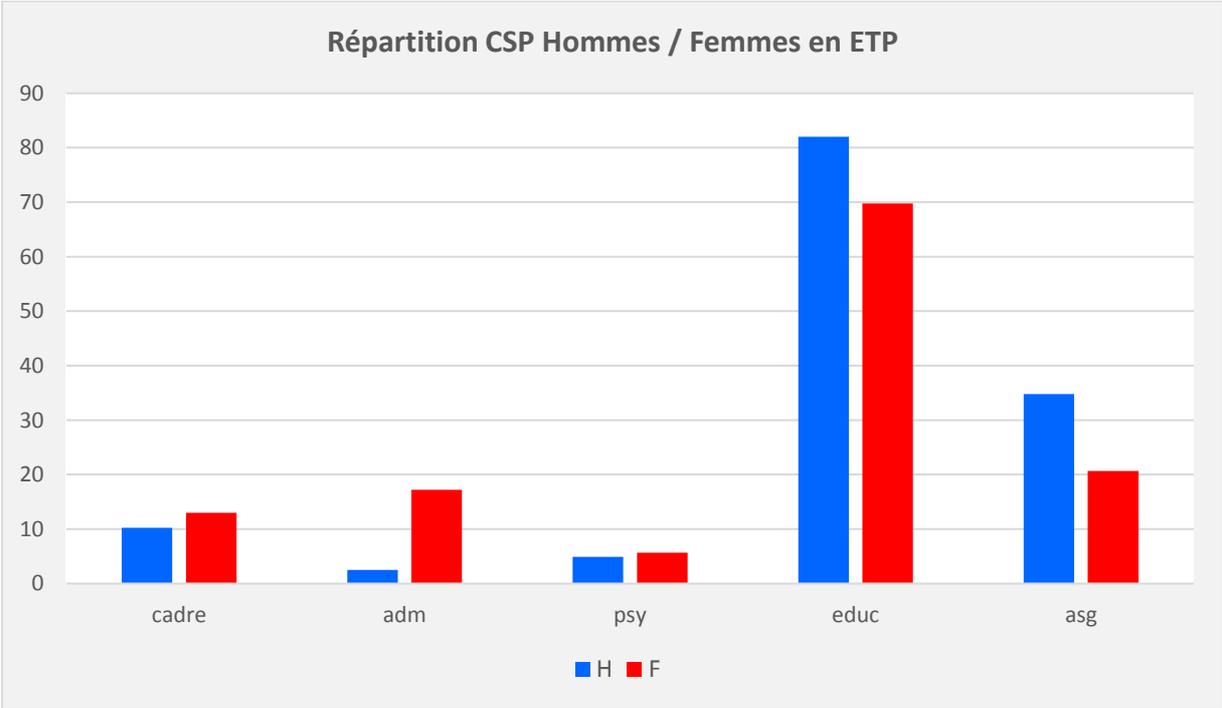
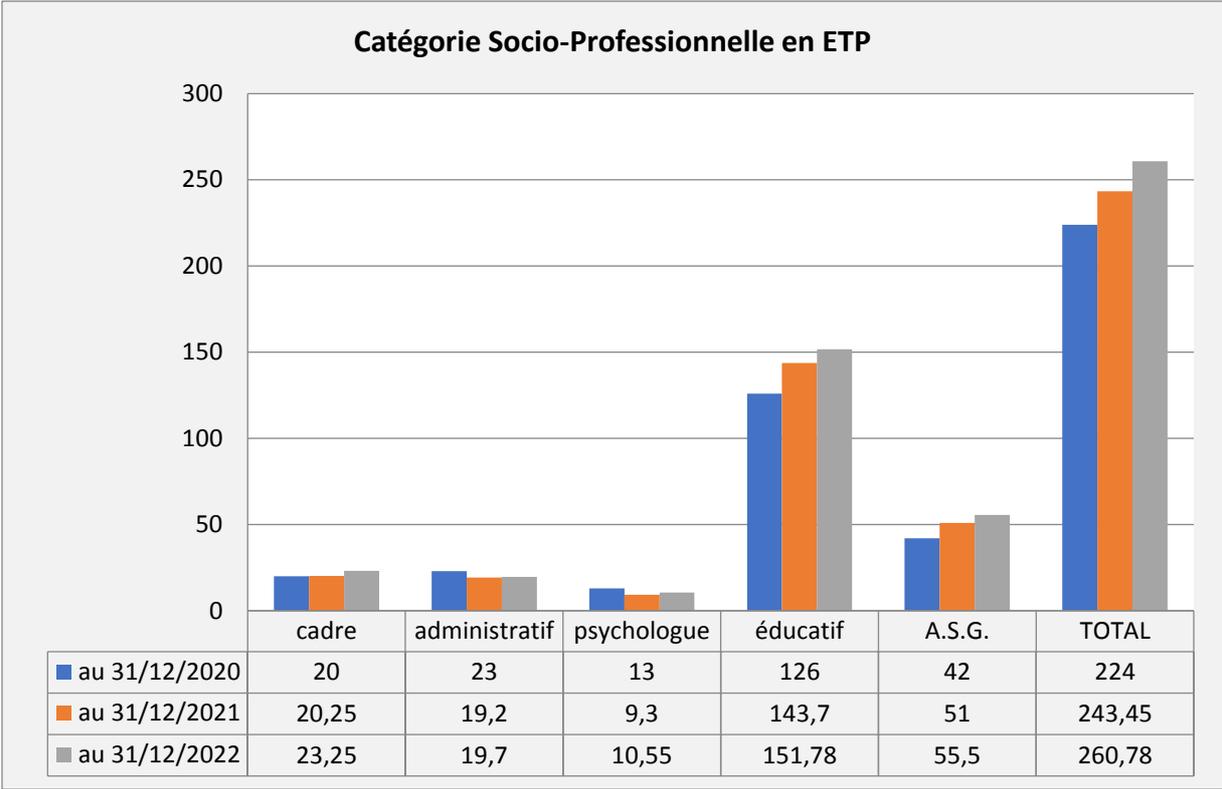
Répartition des salariés en ETP par Catégorie Socio Professionnelle au 31/12/2022 :



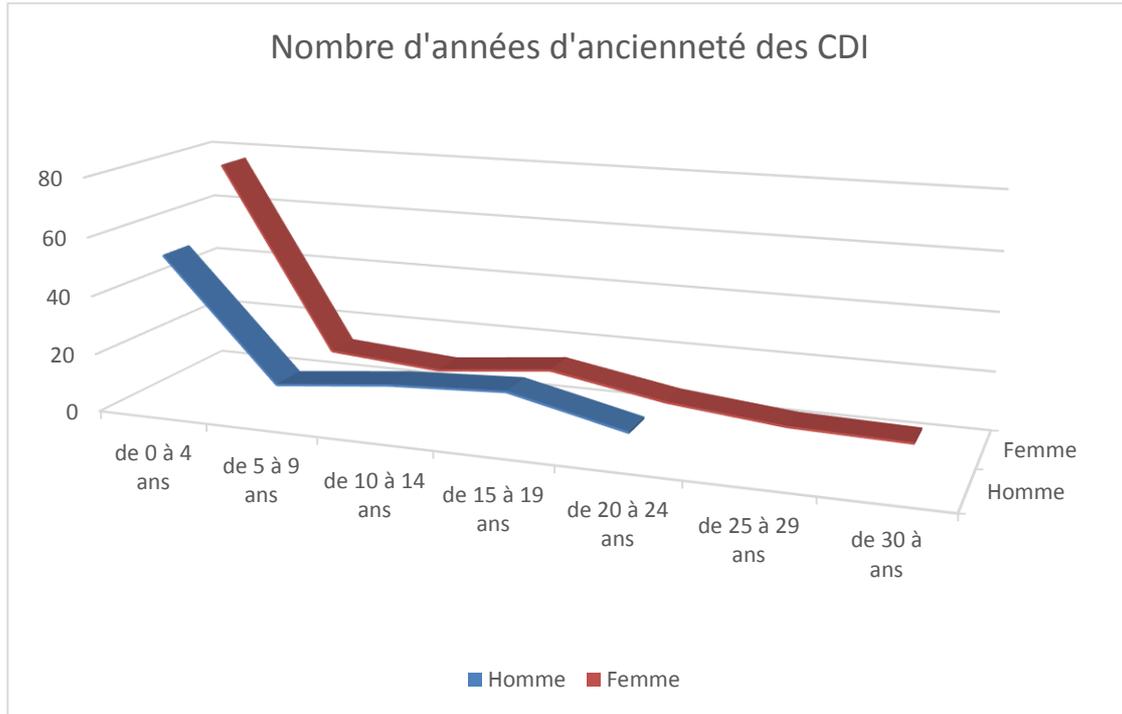
Les surveillants de nuit et maîtresses de maison sont inclus dans la catégorie "ASG".

Les C.S.E. sont inclus dans la catégorie "Encadrement".

En ajoutant ces personnels + les Psychologues à la catégorie "Educatif", on atteindrait 77,01% en "Educatif".

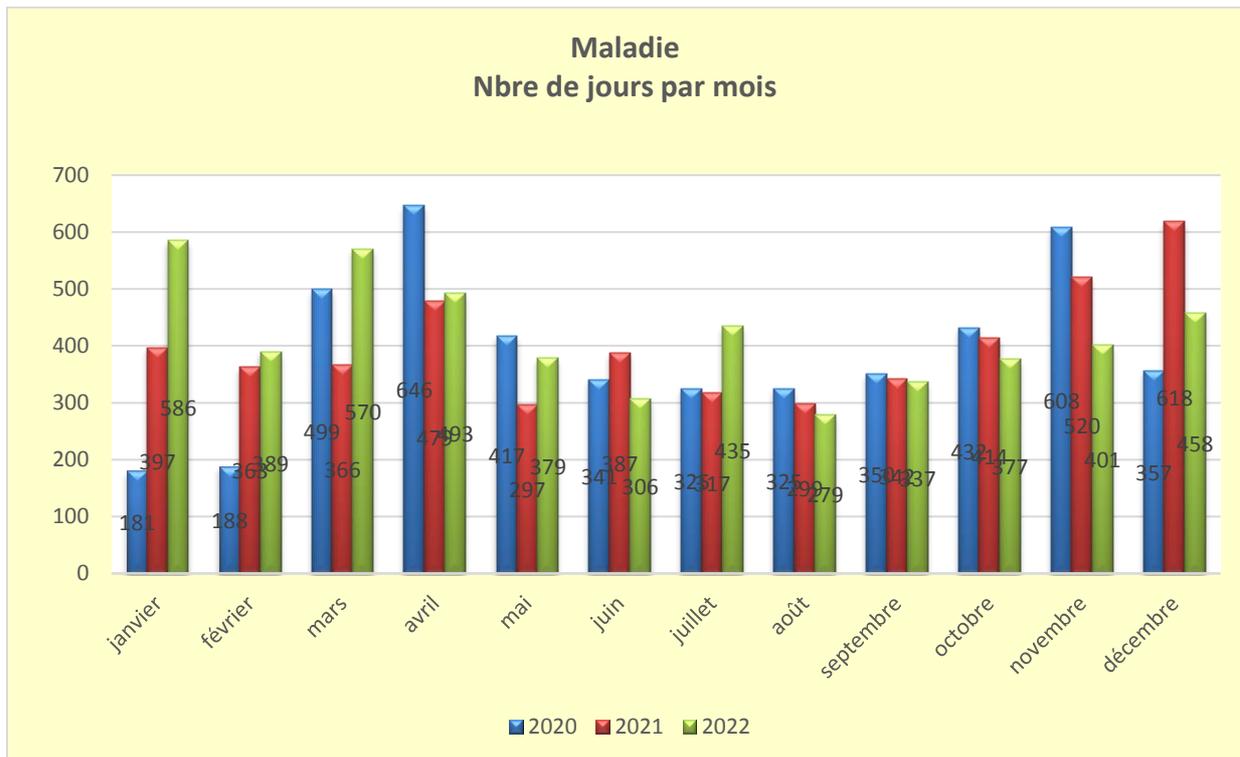


Ancienneté à l'AMSEAA des salariés en CDI au 31/12/2022 :

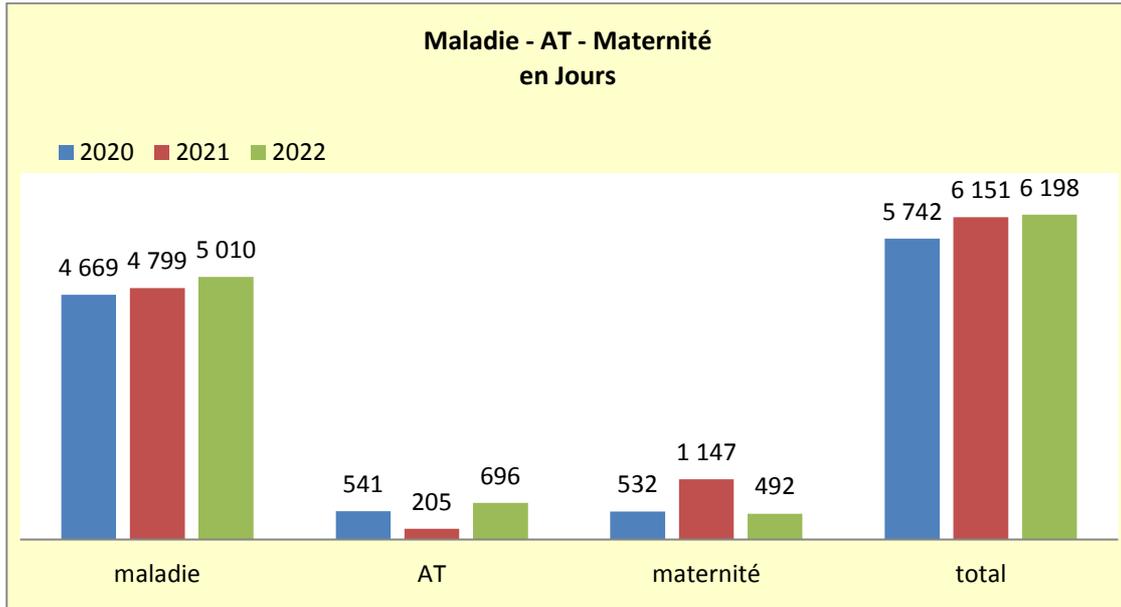


Maladie :

Maladie	2020	2021	2022
Nbre de jours	4 669	4 799	5 555
Nbre de bénéficiaires	114	161	223

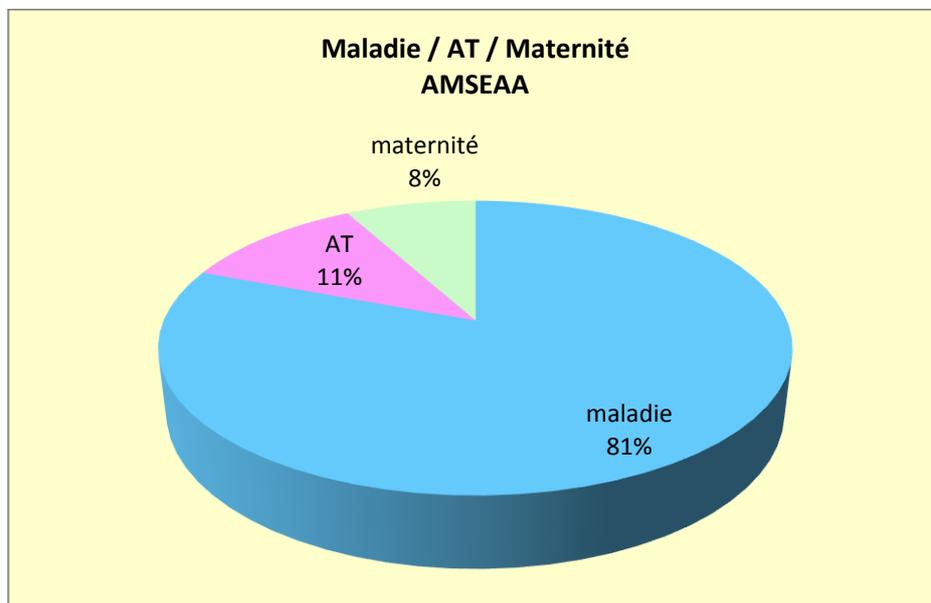


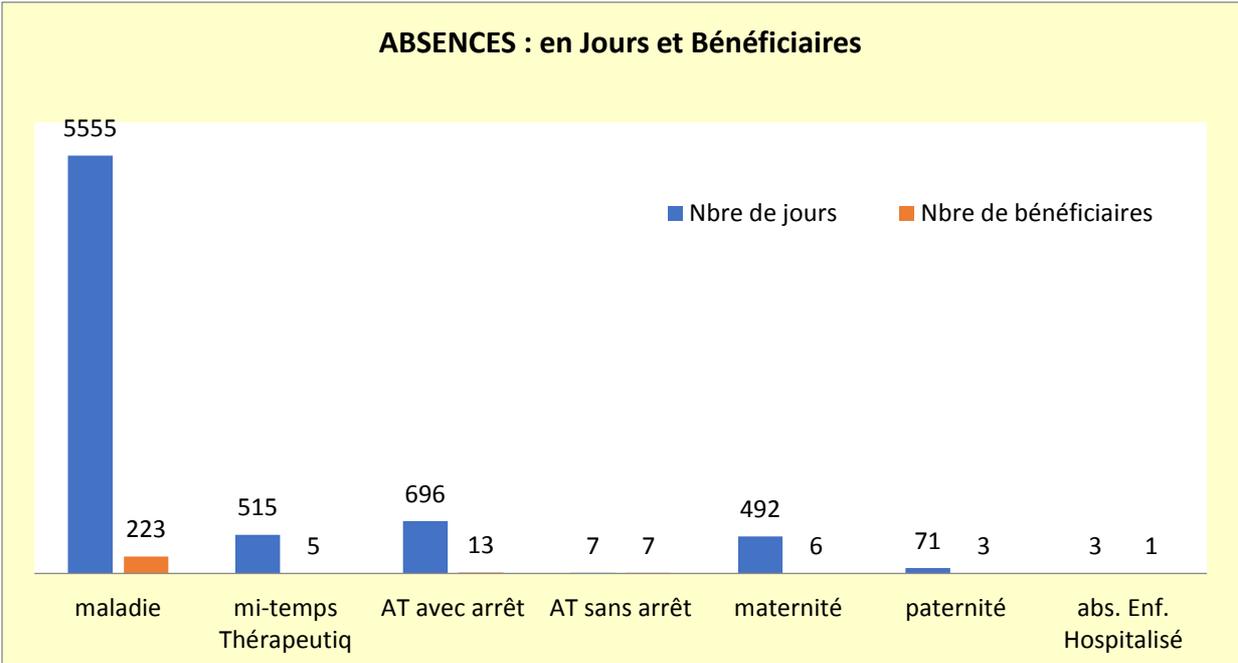
L'absentéisme : (les arrêts maladie du "Chantier d'Insertion" ne sont pas comptabilisés dans l'absentéisme)



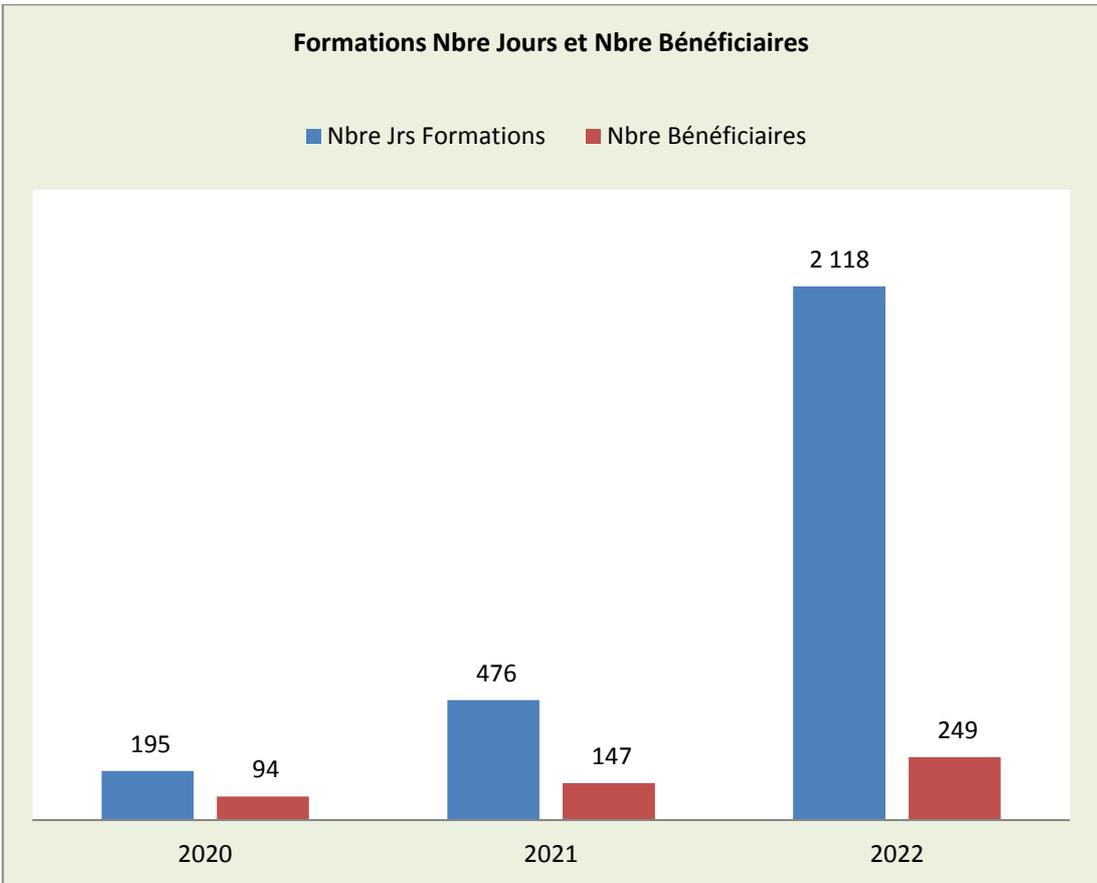
En 2022, l'AMSEEA comptabilise 5 010 jrs d'arrêt maladie, soit un taux d'absentéisme de 7,36 %.

Taux d'absentéisme = nbr Jrs Calendaires absence maladie / nbr total jrs de travail théoriques ds l'année





Nombre de jours de formation et nombre de bénéficiaires en 2022



23. RAPPORT FINANCIER

SITUATION ET ACTIVITE DE L'ASSOCIATION AU COURS DE L'EXERCICE ECOULE

RESULTAT DE L'EXERCICE

Les comptes de l'exercice social clos le 31 décembre 2022 font apparaître un résultat comptable général excédentaire de 201 385 € contre un déficit de 533 390 € en 2021.

Le résultat de l'exercice se décompose comme suit :

	FORMATION DU RESULTAT				AFFECTATION SOLLICITEE							Total
	RESULTAT COMPTABLE	REPRISE EXCEDENT	CONGES PAYES	RESULTAT	Reserve d'investissement	Reserve de compensation	Reprise sur exercice futur	Augmentation des charges	Reserve de trésorerie	Reserve CPOM	Report à nouveau	
CEF	58 491,76	0,00	26 142,00	84 633,76						84 633,76		84 633,76
CER	16 264,69	0,00	10 411,00	26 675,69						26 675,69		26 675,69
SAED	-133 726,14	70 488,96	18 722,00	-44 515,18			-44 515,18					-44 515,18
SIEGE SOCIAL	-23 930,12	12 000,00	3 156,00	-8 774,12		-8 774,12						-8 774,12
SER	89 372,28	9 048,75	-10 745,00	87 676,03	87 676,03							87 676,03
MECS	-51 815,69	100 000,00	67 354,00	115 538,31					115 538,31			115 538,31
SAAMNA	180 236,16	0,00	7 218,00	187 454,16	50 000,00	50 000,00	37 454,16		50 000,00			187 454,16
AEMO	-105 819,22	8 254,00	-19 854,00	-117 419,22			-117 419,22					-117 419,22
ADHOC	16 408,41	0,00	0,00	16 408,41							16 408,41	16 408,41
AMSEAA	56 541,81	0,00	0,00	56 541,81							56 541,81	56 541,81
PARC ANIMALIER	97,43	0,00	0,00	97,43							97,43	97,43
COMPTABILITE GENERALE	76 671,24	0,00	0,00	76 671,24							76 671,24	76 671,24
DIPADE	62 875,57	2 194,17	814,00	65 883,74		23 883,74			42 000,00			65 883,74
CIJ	-155 647,77	0,00	0,00	-155 647,77							-155 647,77	-155 647,77
CER L	115 364,12	0,00	55 240,00	170 604,12						170 604,12		170 604,12
TOTAL	201 384,53	201 985,88	158 458,00	561 828,41	137 676,03	65 109,62	-124 480,24	0,00	207 538,31	281 913,57	-5 928,88	561 828,41

ANALYSE DE L'EVOLUTION DE L'ACTIVITE

COMPTE DE RESULTAT

	2022	2021
Produits tarification	14 906 169,31	12 842 245,15
Subvention	1 121 825,08	1 086 846,71
Reprise sur provision/Transfert de charges	13 062,82	22 934,96
Autres produits	339 171,15	447 760,97
Produits financiers	2 817,47	35 499,51
Produits exceptionnels	156 303,79	98 433,37
Reprise provision fonds dédiés	6 846,67	3 000,00
TOTAL PRODUITS	16 546 196,29	14 536 720,67
CHARGES		
Achats et charges externes	3 343 628,98	3 086 599,00
Impôts et taxes	58 324,25	38 367,54
Salaires et traitements	8 237 115,08	7 050 245,59
Impôts et taxes sur les salaires	931 795,66	780 846,35
Charges sociales	2 821 797,08	2 351 155,31
Autres charges	51 906,14	53 333,68
Dotations aux amortissements	621 088,39	655 789,79
Dotations dépréciations créances		
Charges financières	111 014,38	115 988,41
Charges exceptionnelles	13 578,80	30 617,86
Impôt sur les bénéfices	272,00	138,00
Provision fonds dédiés	154 291,00	907 029,00
TOTAL CHARGES	16 344 811,76	15 070 110,53
RESULTAT	201 384,53	-533 389,86

LES RECETTES D'ACTIVITE

Elles s'élèvent à 16 380 K€ contre 14 400 K€ en 2021 soit une augmentation de 13,75 %. La suractivité observée sur les établissements PAD, SER et SAAMNA conjuguée à la compensation des financeurs sur les prix de journée des accords Laforcade explique cette variation.

LES CHARGES DE PERSONNEL ET IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES

La charge totale est de 11 991 K€ et représente 73,93 % des charges d'exploitation.

Les charges de personnel sont en augmentation de 1 808 K€ soit + 17,76 %. Cette variation s'explique par :

- le démarrage de l'activité sur l'établissement CER LIGNY.
- la mise en place des accords Laforcade (transposition du Ségur aux ESMS) au 1er Avril 2022.
- l'augmentation de 3 % de la valeur du point avec effet rétroactif au 1er Juillet 2022.

LES AUTRES CHARGES DE FONCTIONNEMENT

Elles sont constituées des autres achats, des services et autres services extérieurs.

Elles s'élèvent pour l'exercice 2022 à 3 344 K€ contre 3 087 K€ en 2021 soit une variation de + 8,33 %.

L'inflation constatée sur certains postes (notamment l'alimentation, l'énergie et le carburant) ainsi que l'augmentation du nombre d'établissements expliquent cette augmentation.

LES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS ET AUX PROVISIONS

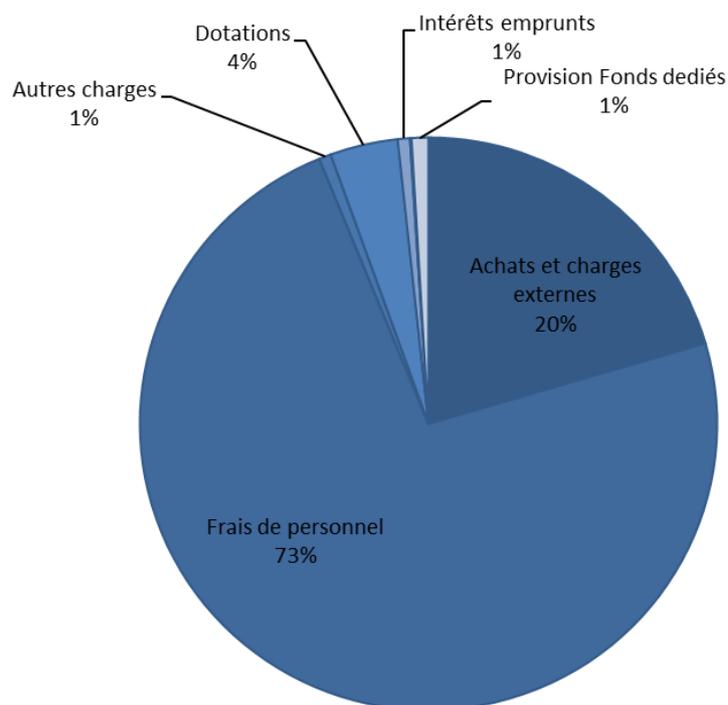
Les dotations aux amortissements s'établissent à 621 K€ et sont en diminution de 35 K€ sur l'exercice.

LE RESULTAT FINANCIER

Il est négatif de -109 K€ contre -80 K€ pour l'exercice précédent. Un placement de trésorerie est arrivé à échéance sur l'exercice précédent, ce qui a engendré une hausse conjoncturelle des produits financiers de l'ordre de 31 K€ en 2021 non réitérée en 2022.

LE RESULTAT EXCEPTIONNEL

Le résultat exceptionnel est excédentaire de 143 K€. Il est composé principalement de produits exceptionnels (subvention d'investissement rapportée au résultat, produits de cessions d'immobilisations, diminution de l'engagement IDR, ...) diminué de charges exceptionnelles (VNC des immobilisations cédées, charges diverses, provisions, etc...).



Répartition charges 2022

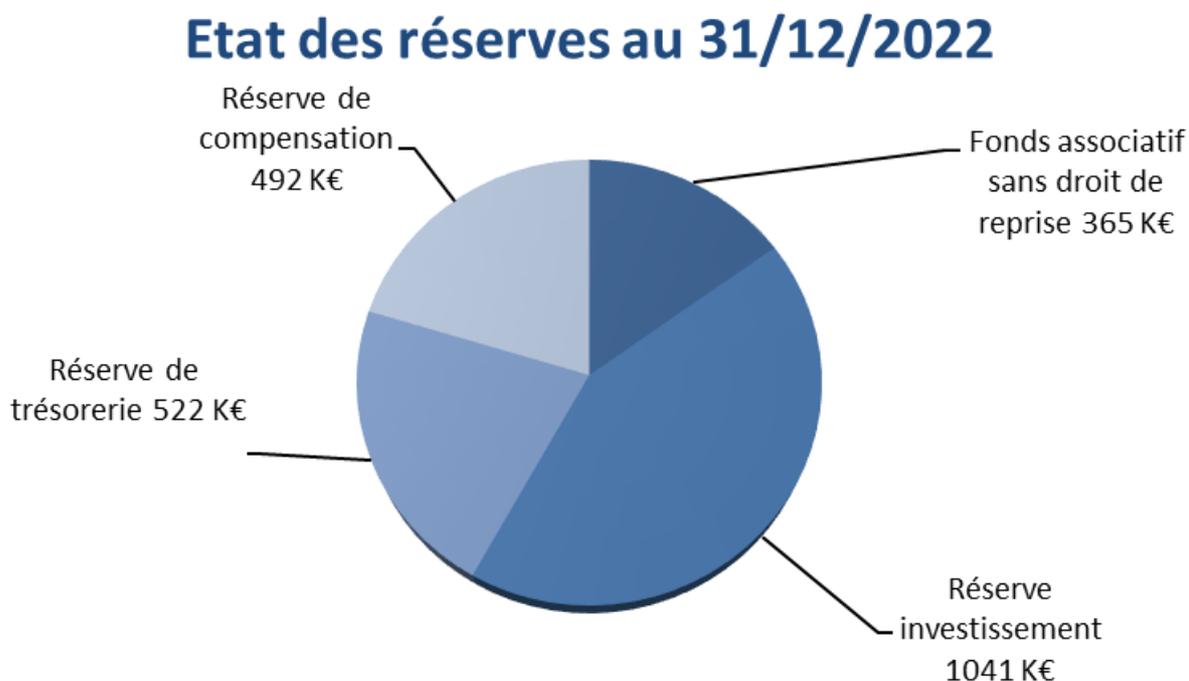
Le résultat global représente donc un excédent de 201 K€ pour l'exercice 2022.

BILAN DE L'ASSOCIATION

Actif	2022	2021	Passif	2022	2021
Actif immobilisé brut	14 014 355,92	12 895 412,64	Fonds associatif hors résultat	2 144 792,21	2 654 566,37
Amortissement/provisions	-5 821 623,93	-5 234 947,98	Résultat comptable	201 384,53	-533 389,86
Actif immobilisé net	8 192 731,99	7 660 464,66	Fonds associatif	2 346 176,74	2 121 176,51
			Provisions pour risques et charges	360 249,17	469 306,08
			Provisions Fonds Dédiés	2 826 207,21	2 678 762,88
Stocks et en cours	30 163,60	21 775,50			
Avances et acomptes	23 170,96	14 662,77	Emprunts et dettes	6 472 610,34	6 834 301,96
Créances	2 123 313,59	1 396 178,52	Dettes fournisseurs	400 615,96	409 195,02
Valeur mobilières de placement	255 574,57	254 064,82	Dettes fiscales et sociales	2 235 671,28	1 841 857,16
Disponibilités	3 997 139,61	5 009 624,67	Autres dettes	45 996,08	61 926,84
Compte de régularisation	65 432,46	60 072,93	Compte de régularisation		317,42
TOTAL GENERAL	14 687 526,78	14 416 843,87		14 687 526,78	14 416 843,87

RESERVES

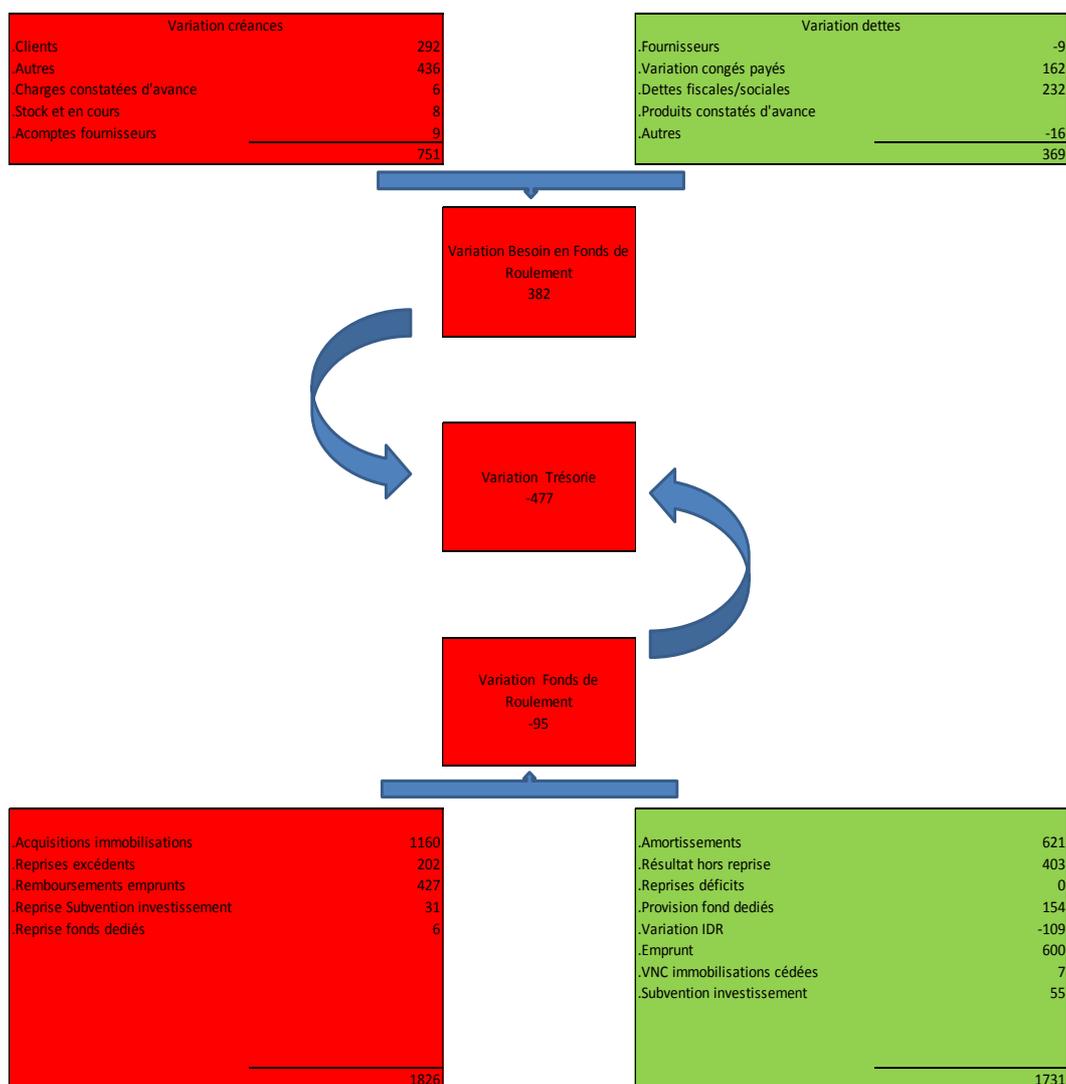
L'état des réserves à disposition de l'association est le suivant au 31/12/2022 :



LA TRESORERIE

Elle est composée de Valeurs Mobilières de Placement pour 256 K€ et de disponibilités pour 2 222 K€ (3 997 K€ à l'actif du bilan compensé par 1 775 K€ au passif du bilan). La trésorerie diminue de 477 K € sur l'exercice.

Synthèse Trésorerie 2022 AMSEAA



Chiffres exprimés en K €

ELEMENTS INTERVENUS DEPUIS LA CLOTURE DE L'EXERCICE

Il n'y a pas d'évènement intervenu après la clôture de l'exercice ayant un impact significatif sur les comptes.

CONTROLE DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Nous vous indiquons qu'aucune convention règlementée n'existe suivant article L313-25 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, nous tenons à votre disposition les rapports de notre Commissaire aux comptes, ainsi que la version intégrale des comptes annuels de l'AMSEAA 2022. Ces documents sont consultables au siège social et sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.

PERSPECTIVES D'AVENIR DE L'ASSOCIATION

L'association AMSEAA a comme objectif, pour l'année 2023, de maintenir les taux d'activités constatés sur les exercices précédents.

Danielle BOINETTE
Présidente

Merci à toutes et tous pour votre présence

