



SAUVEGARDE ESSOR 10



Compte Administratif 2022

Service D'AEMO-AED de l'Essor 10



34 Rue Jules Ferry
10430 Rosières

☎ : 03-25-73-43-17

✉ : spemo@se10.fr

Directrice d'établissement : Anne BERGER
Directeur Administratif et Financier : Mathieu LEMARCHAND

Table des matières

| | |
|---|----|
| Présentation de l'Association | 4 |
| A. <i>Qui sommes-nous ?</i> | 4 |
| B. <i>Les valeurs et missions</i> | 4 |
| C. <i>Établissements et services gérés par l'organisme gestionnaire</i> | 5 |
| D. <i>Les conventions collectives</i> | 6 |
| E. <i>Le site internet</i> | 6 |
| F. <i>Coordonnées de l'Association</i> | 6 |
| Présentation de l'établissement | 7 |
| A. <i>Fiche signalétique de l'établissement</i> | 7 |
| B. <i>Le Compte Administratif</i> | 7 |
| C. <i>Personnes habilitées à représenter l'établissement</i> | 7 |
| Le rapport d'activité..... | 8 |
| I. LES DONNEES STATISTIQUES | 8 |
| 1. <i>Activité en nombre de journées</i> | 8 |
| 2. <i>Évolution mensuelle de l'effectif sur l'année</i> | 8 |
| 3. <i>Répartition / - moyenne d'âge</i> | 9 |
| 4. <i>Nombre de sorties – nombre d'entrées – ancienneté moyenne dans l'établissement</i> | 9 |
| 5. <i>Origines géographiques des orientations</i> | 10 |
| II. L'ACTIVITE, L'ACCOMPAGNEMENT, LA PRISE EN CHARGE | 11 |
| 1. <i>La vie institutionnelle</i> | 11 |
| 2. <i>Les activités éducatives et pédagogiques</i> | 12 |
| III. LES MOYENS POUR LES PRISES EN CHARGE | 15 |
| 1. <i>Les ressources humaines</i> | 15 |
| 2. <i>Les ressources matérielles</i> | 17 |
| IV. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE | 19 |
| 1. <i>Rappel du Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ) :</i> | 19 |
| 2. <i>Actions prévues sur l'année par le PAQ</i> | 20 |
| V. CONCLUSIONS DU RAPPORT D'ACTIVITE | 20 |

| | |
|--|----|
| 1. <i>Points forts</i> :..... | 20 |
| 2. <i>Points d'amélioration</i> :..... | 20 |
| 3. <i>Prospectives</i> :..... | 20 |

Présentation de l'Association

A. Qui sommes-nous ?

L'AASEAA-SE10, Association privée (loi de 1901) sans but lucratif.

Créée en 1943, pour répondre à un besoin, énoncé par l'Etat, de centres d'accueil gérés par des associations privées pour mineurs vagabonds (circulaire du 29 septembre 1942), Monsieur VASSART, Procureur de la République à Troyes, crée le service Social de Sauvegarde dont il assume la présidence. Aujourd'hui, l'AASEAA-SE10, ce sont plus de 300 collaborateurs et encadrants dans 11 établissements spécialisés, chacun ayant sa propre direction et sa propre organisation.

C'est donc une Association multi-établissements dotée d'une Direction Générale commune incluant une Direction Administrative et Financière et une Direction des Ressources Humaines.

Le Siège Social de l'association est situé au Domaine de l'Essor à Rosières (Aube).

L'AASEAA-SE10 en quelques chiffres :

- 80 ans d'expérience
- 11 établissements, 14 sites et lieux d'activités
- 20 000 enfants pris en charge en 10 ans
- 280 collaborateurs
- Un budget annuel de 15 M€
- Une présence sur tout le département de l'Aube

B. Les valeurs et missions

➤ *ENGAGEMENT ASSOCIATIF*

Selon ses statuts actuels datant de 2015, l'AASEAA-SE10, affiliée à la CNAPE, a pour but « la prise en charge de populations rencontrant des difficultés comportementales et d'adaptation sociale ».

L'association a une durée de vie illimitée.

La finalité de son action est l'accès à l'autonomie des personnes qui sont confiées à ses structures.

L'AASEAA-SE10 agit dans le cadre des textes législatifs et réglementaires applicables à ses structures dont la loi 2002-02 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la loi du 05 mars 2007 réformant la protection de l'enfance et la loi du 14 mars 2016 complétant celle du 05 mars 2007. L'association s'engage dans le respect de la charte des droits et liberté des personnes accueillies (arrêté du 09 octobre 2003) et des 12 engagements départementaux de tous les établissements et services de la protection de l'enfance à garantir une prise en charge de qualité.

Son action est individualisée, adaptée à chaque personne selon ses besoins et ses difficultés dans tous les domaines, éducatif, psychologique, scolaire, de formation professionnelle, d'insertion et d'hébergement.

Afin d'améliorer la qualité globale de ses prestations, l'association s'est engagée en 2020 dans la démarche continue de la qualité.

Dans le cadre de la réécriture de son projet associatif, l'association redéfinit ses valeurs, missions et les objectifs stratégiques dans lesquels devront s'inscrire les établissements et services. Ces missions, valeurs et objectifs ont été validés par le conseil d'administration du 16 décembre 2020 :

➤ LES VALEURS :

- ✓ L'humanisme :
 - Le respect, la dignité et l'intégrité des personnes
 - La bienveillance et bienveillance (l'écoute et l'empathie)
 - L'inclusion sociale (lutte contre l'exclusion)
- ✓ L'engagement :
 - Citoyen et militant
 - Innovant et créatif
- ✓ La solidarité :
 - Justice
 - Partage

➤ LES MISSIONS :

- ✓ Représenter l'Association (interne et externe)
- ✓ Gérer l'administration, vérifier le bon fonctionnement des établissements et services, et s'assurer du suivi du plan d'amélioration de la qualité
- ✓ Soutenir les bénéficiaires (les jeunes, les familles, les personnes en insertion, etc.)
- ✓ Soutenir et accompagner le développement, l'évolution des établissements et services

➤ LES OBJECTIFS STRATEGIQUES :

- ✓ Mettre le jeune au **centre du dispositif** (loi 2002-2, mars 2007 et mars 2016)
- ✓ Répondre aux **besoins universels et fondamentaux** de l'enfant, du bénéficiaire
- ✓ De passer de la promotion à **l'obligation de bienveillance**
- ✓ Rendre efficiente la **participation des personnes** accompagnées et développer la citoyenneté
- ✓ **Promouvoir l'Association et les Établissements** sur leur environnement et leurs partenaires
- ✓ Promouvoir **la santé**
- ✓ Promouvoir la **démarche qualité**, la prospective et l'innovation
- ✓ Inscrire les établissements et services dans une démarche globale de **développement durable** (économique, social et environnemental)

C. Établissements et services gérés par l'organisme gestionnaire

- Service d'Insertion par l'Activité Économique
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- Centre Éducatif et d'Insertion Professionnelle
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- Foyer des Jeunes
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- Appartement Thérapeutique « Le Pavillon »
Allée des vendangeurs - 10420 LES-NOES-PRES-TROYES
- Unité Spécifique pour Mères Adolescentes

- 44 ter rue Pasteur - 10420 LES-NOES-PRES-TROYES
- Centre Éducatif Fermé
Larivour - 10270 LUSIGNY-SUR-BARSE
- Service d'Adaptation Progressive en Milieu Naturel « Le Passage »
24 boulevard du 14 Juillet - 10000 TROYES
- Service d'Action Éducative en Milieu Ouvert
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- Service d'Intervention Éducative Renforcée et de Guidance Parentale dans le placement de l'enfant
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- Service d'Investigation Éducative de la Sauvegarde de l'Enfance de l'Aube
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- La Prévention Spécialisée
Domaine de l'Essor - CS 60400 - 10433 ROSIÈRES Cedex
- Maison d'Enfants à Caractère Social « La Chênaie »
16 rue aux Chênes – 10130 ERVY-LE-CHATEL

D. Les conventions collectives

Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 et la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011.

E. Le site internet

<http://se10.fr/>



F. Coordonnées de l'Association

Association Aubeoise pour la Sauvegarde de l'Enfance de l'Adolescence et des Adultes
 Domaine de l'Essor
 CS 60400
 10433 ROSIERES Cedex
 Tél. : 03 25 45 16 48
 Fax : 03 25 45 16 51
 Mail : contact@se10.fr

Présentation de l'établissement

A. Fiche signalétique de l'établissement

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| Établissement : | SPEIMO- Service AEMO-AED |
| Directrice : | Anne BERGER |
| Agrément : | CD10 / PJJ |
| Capacité agréée : | 225 |
| Type de fonctionnement : | Milieu ouvert |
| Tranche d'âge : | de 0 à 21 ans |

B. Le Compte Administratif

Il est établi selon le cadre normalisé du Décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire, comptable et financière, et aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

C. Personnes habilitées à représenter l'établissement

Le Président : Gérard COLLARD, élu le 26 juin 2015, par délégation du bureau à représenter l'Association AASEAA-SE10.

Le Directeur Général : Sylvain BROCHETON, par délégation du Président du 21 février 2018.

Le rapport d'activité

I. LES DONNEES STATISTIQUES

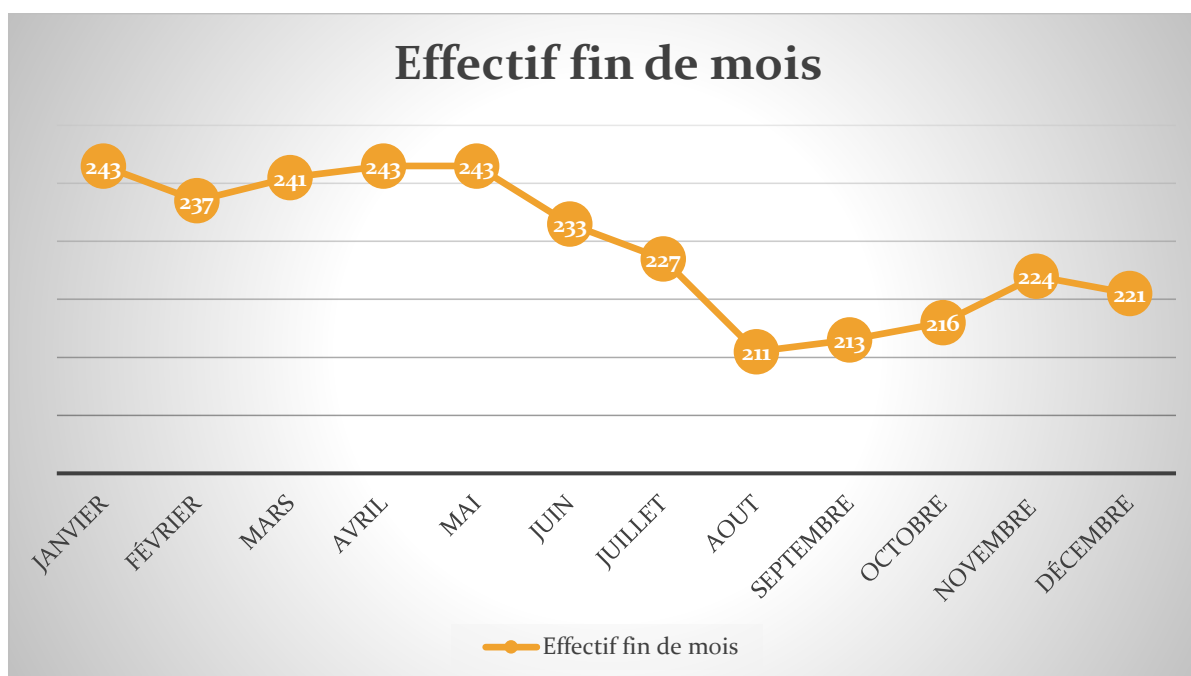
1. Activité en nombre de journées

| | N-2 | N-1 | N | Dont urgence | Fugues (nuit) | Hospitalisations (nuit) |
|--------------------------------|--------|---------|---------|--------------|---------------|-------------------------|
| Capacité autorisée | 225 | 225 | 225 | | | |
| Nombre de journées d'ouverture | 365 | 365 | 365 | | | |
| Nombre de journées théoriques | 82 125 | 82 125 | 82 125 | | | |
| Nombre de journées retenues | 81 000 | 81 000 | 81 000 | | | |
| Nombre de journées réalisées | 79 609 | 82 571 | 84 240 | | | |
| Ecart réalisées/retenues | 98,28% | 101,94% | 104,00% | | | |

Commentaires :

Les besoins en mesures d'AEMO ne cessent d'augmenter au fil des ans et la capacité des services du Département et de la SE-10 sont en difficultés pour mettre en œuvre toutes les mesures judiciaires ordonnées, laissant de surcroît en attente les mesures administratives encore plus longtemps. Ce constat est général et interroge également le manque de diversification des mesures alternatives en assistance éducatives.

2. Évolution mensuelle de l'effectif sur l'année

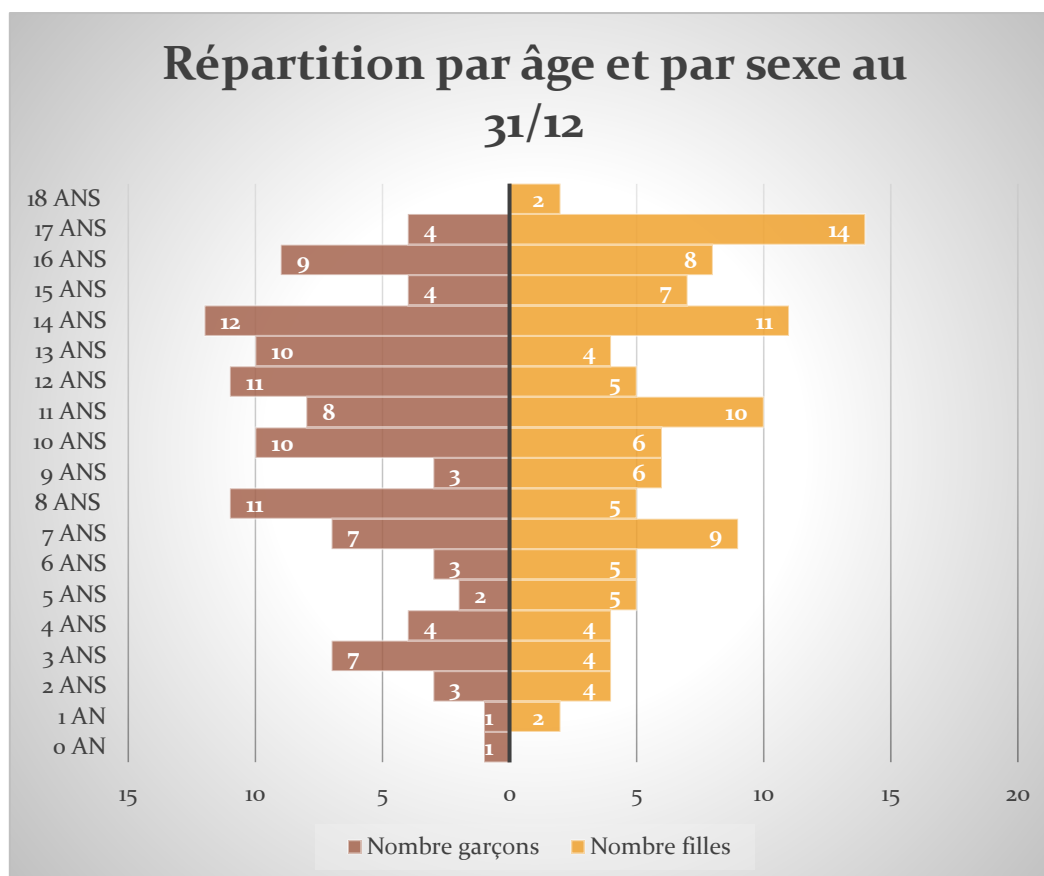


Commentaires :

En suractivité de janvier à juillet 2022, et en sous-effectif au niveau de l'équipe éducative, le service d'AEMO-AED a nécessairement mis des mesures en attente et chargé les personnels en place de

mesures supplémentaires. Cependant, afin de réguler le temps de travail de chacun et de démarrer correctement les mesures mises en attente, nous avons volontairement freiné les nouvelles admissions pendant trois mois, de manière à atteindre à nouveau notre capacité maximale en fin d'année, et pour 2023.

3. Répartition ♀/♂ - moyenne d'âge

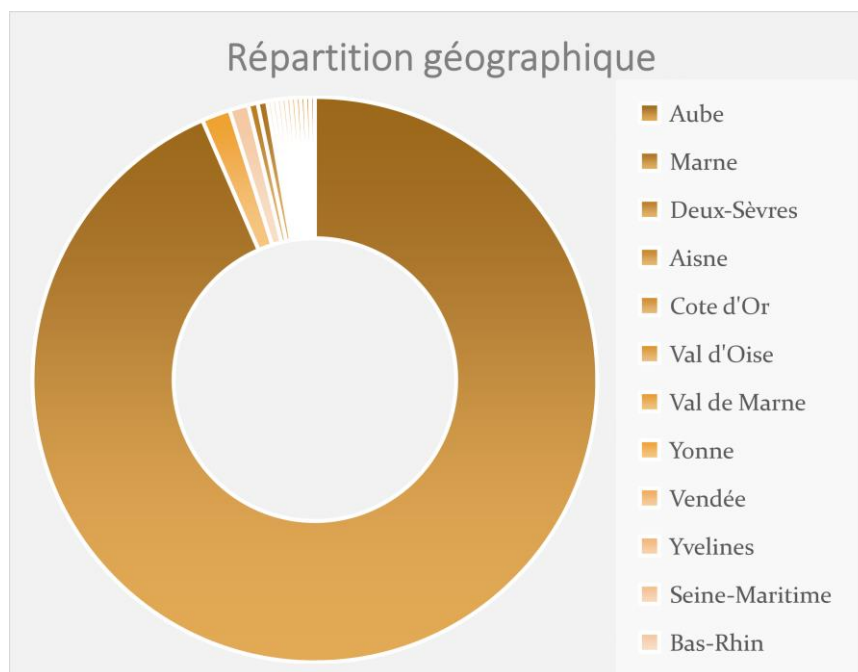


4. Nombre de sorties – nombre d’entrées – ancienneté moyenne dans l’établissement

| | Nombre de sorties dans l'année | Ancienneté moyenne à la sortie (en mois) | Nombre d'entrées dans l'année |
|---|--------------------------------|--|-------------------------------|
| Filles | 73 | 18,9 | 55 |
| Garçons | 77 | 17,8 | 60 |
| TOTAL : | 150 | 18,34 | 115 |
| Pourcentage de rotation par rapport à l'effectif agréé | 66,67% | | |
| EFFECTIF établissement | 225 | | |

Avec une rotation de 66,67%, soit 150 sorties au cours de l'année, ce sont 371 mineurs qui ont été accompagnés par notre service au cours de l'année 2022. Ce turn-over induit une adaptation de chaque salarié, à tout niveau puisque chaque nouvelle entrée nécessite de respecter la procédure d'admission, c'est-à-dire un entretien avec un cadre, la constitution du dossier de l'utilisateur, le DIPC, l'entretien d'admission à domicile avec l'éducateur référent et le co-référent ; tandis que chaque échéance (avec ou sans sortie) entraîne, à minima une réunion de synthèse, un rapport d'évolution, un entretien de restitution, une audience au tribunal, et une commission d'orientation le cas échéant.

5. Origines géographiques des orientations



L'origine géographique des orientations n'a pas une grande signification, pour nous. La variation du taux de Départements extérieurs dépend essentiellement du choix de désignation de service du magistrat à qui la délégation de compétence a été adressée par le Juge des Enfants qui instaure la mesure, ou du magistrat de la juridiction d'origine qui peut désigner directement le SPEIMO. Il s'agit principalement de mesures où l'un des deux parents réside sur notre département et où la prise en charge des enfants est partagée et nécessite, sur chaque lieu de résidence, un soutien éducatif pour garantir la satisfaction à leurs besoins fondamentaux. Cette multiplication des mesures exercées dans deux départements différents ne simplifie pas notre gestion de l'effectif ni du nombre de journées réalisées puisqu'en fonction de la répartition du temps passé chez l'un ou l'autre des parents, le nombre de journées retenu par le département financeur est également variable. En revanche, pour la capacité d'accueil en nombre de mesure par ETP, le travail d'accompagnement nécessite bien souvent le même investissement, le même nombre de rencontres et augmente le nombre d'entretiens téléphoniques avec le service partenaire mandaté.

Pour 2022, les départements extérieurs représentent 5 732 journées, soit 6,8% de l'activité totale qui dépasse elle-même de 4% l'activité prévisionnelle. Autrement dit, 97% de l'activité prévisionnelle du service est réalisée pour le département de l'Aube. Nous ne connaissons pas l'indicateur du nombre de mesures d'AEMO financées par le CD10 dans d'autres départements pour les situations où le magistrat de Troyes a délégué compétence à une autre juridiction.

II. L'ACTIVITE, L'ACCOMPAGNEMENT, LA PRISE EN CHARGE

1. La vie institutionnelle

L'équipe a connu plusieurs mouvements de personnels successifs et a dû être, sans cesse, dans l'adaptation tant entre collègues qu'auprès des familles. La dynamique d'équipe s'est réellement installée en fin d'année 2022 début 2023.

Deux magistrats sur les 3 ont quitté le TPE, ce qui a provoqué une rencontre partenariale avec l'ensemble des Juges des enfants afin de partager nos attentes et besoins mutuels. Là aussi les éducateurs référents ont fait preuve d'une capacité d'adaptation à de nouvelles façons de procéder. La qualité de notre relation avec le TPE est très importante. Ainsi nous pouvons dire que suite à nos propositions de placement, le TPE nous a suivi à 80%, tandis que dans le cadre de nos demandes de renouvellement, il nous a suivi à 94%.

Afin d'approfondir le diagnostic et l'estimation des besoins réels en termes de type d'accompagnement à l'issue de notre intervention, nous avons décidé de poursuivre, dans nos écrits, nos demandes de mesures encore inexistantes ou insuffisantes en termes de capacité : **un manque significatif émerge pour les AEMO renforcées et les placements à domicile**, comme alternative aux placements en famille d'accueil, en MECS ou aux PHOM qui peinent à être mis en œuvre. Pour rappel, dans les cas d'impossibilité de mettre en œuvre ces mesures de protection, **bon nombre d'AEMO sont maintenues alors qu'elles ne sont pas suffisantes pour garantir la réponse aux besoins fondamentaux de l'enfant, ni sa sécurité.**

2022 est également la première année durant laquelle des audiences foraines ont été instituées sur le secteur de Romilly sur Seine (pour se rapprocher du public). Ainsi, 2 jeudis par mois, les éducateurs concernés ont dû se déplacer à la maison de la Justice de cette ville (au lieu de se rendre au TE à Troyes) afin de participer aux audiences des familles concernées. Ce fonctionnement doit perdurer les prochaines années.

L'arrivée d'une nouvelle Chef de service à l'ASE a mis au travail de nombreux sujets et des réunions ont été organisées et doivent encore avoir lieu afin de clarifier les rôles de chacun en cas d'OPP, de placement en sortie d'audience, comment se transmettre les éléments....

Comme nous le disions plus haut, des mesures ont été mises en attente pour la première fois en 2022. Afin de les quantifier et dans le respect des personnes accompagnées, un courrier a été adressé à chaque parents concerné. Nous pouvons dire que 30 enfants n'ont pas rencontré d'éducateur rapidement après la décision du magistrat.

2. Les activités éducatives et pédagogiques

En milieu ouvert, les principales activités sont organisées dans le cadre d'entretiens individuels, familiaux, à domicile ou au service mais également, avec les enfants, dans le cadre de gouters, de partage de jeux de société ou d'activités ludiques en petit groupe. EX avec l'action collective organisée par Caroline BARRAULT :

PROJET « ESCAPE GAME »



Mercredi 31 Août 2022 de 14h à 16h

L'idée du projet :

Nous nous sommes aperçus que certains jeunes que nous suivons ne font que très peu d'activités extérieures, et que certains d'entre eux ne sortent pas ou peu du domicile familial. Faute de moyens financiers ou manque d'investissement des parents, ces adolescents ont beaucoup de mal « à s'ouvrir au monde extérieur », ou bien ont des difficultés à entrer en relation avec autrui.

C'est pourquoi, nous avons comme projet d'organiser une après-midi « Escape Game ». L'idée était de faire participer des jeunes (âgés de 13 à 16 ans) à une activité ludique extérieure, hors contexte familial. Le but étant d'observer leurs comportements, leurs attitudes et leurs réactions.

Après avoir contacté plusieurs parents et enfants, nous avons réussi à réunir cinq adolescents qui étaient partants à vivre cette expérience.

Objectifs principaux :

- Découvrir une nouvelle activité ;
- Créer une cohésion de groupe ;
- Créer une coopération avec chaque jeune ;
- Développer l'entraide ;
- Aider à les sociabiliser ;
- Développer leur imagination.

C'est quoi un Escape Game ?

C'est un jeu d'énigmes qui se vit en équipe. Les joueurs évoluent généralement dans un lieu clos et thématique. Ils doivent résoudre une série de casse-têtes dans un temps imparti pour réussir à s'échapper ou à accomplir une mission. En résumé, c'est un peu comme Fort Boyard, mais sans les épreuves physiques.

Cette activité est un jeu combinant une intention ludique et une intention pédagogique, permettant de développer des compétences d'observation et de résolution de problèmes.

« Le progrès ne vaut que s'il est partagé par tous » (Aristote)

Pourquoi un Escape Game ?

- Les avantages de L'Escape Game sont nombreux et bénéfiques au bon développement des adolescents. Tout au long de la partie, ils pourront partager, apprendre, canaliser leur énergie, découvrir, communiquer, prendre des décisions, **accroître leur créativité, s'entraider, développer l'esprit critique, faire preuve de patience et gérer l'échec.**

Public concerné :

- Cinq jeunes âgés de 13 à 16 ans : 2 garçons (Thibaut SAVELLI et Matéo GROFFRIN) et 3 filles (SAVOURET Cristal, Eva et Ambre ALANON). Tous ces jeunes bénéficient d'une mesure éducative exercée par l'AEMO de la Sauvegarde de l'Enfance de l'Aube.

Encadrement :

- Deux éducatrices spécialisées (AEMO) : Aurélie EGRET et Caroline BARRAULT

Coût de l'activité :

Le tarif de l'Escape Game est de 22 euros par personne, soit au total : 154 euros pour 7 participants.

La séance dure environ deux heures.

Quand et où se passera l'activité ?

L'activité se déroulera le Mercredi 31 août 2022 de 14h à 16h à :

1-10-2-3 Escape Game
57 rue du Général de Gaulle
10000 Troyes

Evaluation du projet :

A l'issue de cette activité, un questionnaire de satisfaction sera donné aux participants afin de recenser leurs avis (points positifs et/ou négatifs). Cela nous permettra, à l'avenir, de savoir si nous envisagerons de reconduire l'activité (ou une autre) afin de répondre au mieux aux besoins et attentes de nos usagers.

Bilan de l'activités sur l'extérieur – Année 2022

Nous avons organisé durant les vacances d'été, le 31 août 2022, une activité d'Escape Game avec 5 adolescents que nous suivons dans le cadre d'une mesure. Nous pouvons conclure :

- Participation de tous les jeunes à l'activité (découverte pour tous de cette activité)
- Une bonne cohésion de groupe entre les jeunes (bonne ambiance)
- Chaque jeune a su coopérer et s'entraider (aucun jeune n'a été mis à l'écart)
- L'épreuve a été effectuée dans les temps (validation de l'épreuve)

A l'issue de cette activité, les adolescents ont de suite voulu renouveler l'expérience. Les jeunes étaient très satisfaits de cette sortie. Nous avons donc décidé de mettre en place une autre activité avec ces mêmes jeunes durant les vacances de la Toussaint 2022. En échangeant avec eux, l'activité Laser Game a de suite été retenue. Nous l'avons donc mise en place, le 03 novembre 2022. Cette activité ludique et sportive a une nouvelle fois répondu aux attentes des jeunes. Nous avons partagé un moment agréable et convivial ensemble et avons pu observer les jeunes dans un autre contexte que celui de leur famille. Ces activités ont été très utiles pour nous aider à diagnostiquer leurs compétences et leurs fragilités.

III. LES MOYENS POUR LES PRISES EN CHARGE

1. Les ressources humaines

a. Tableau des effectifs - répartition ♀/♂ - âge moyen - ancienneté moyenne

| | Nombre de salariés | Age moyen (années) | Ancienneté moyenne (années) |
|--------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| FEMMES | 13 | 48 | 12 |
| HOMMES | 3 | 39 | 7 |
| TOTAL | 16 | 44,00 | 10,00 |

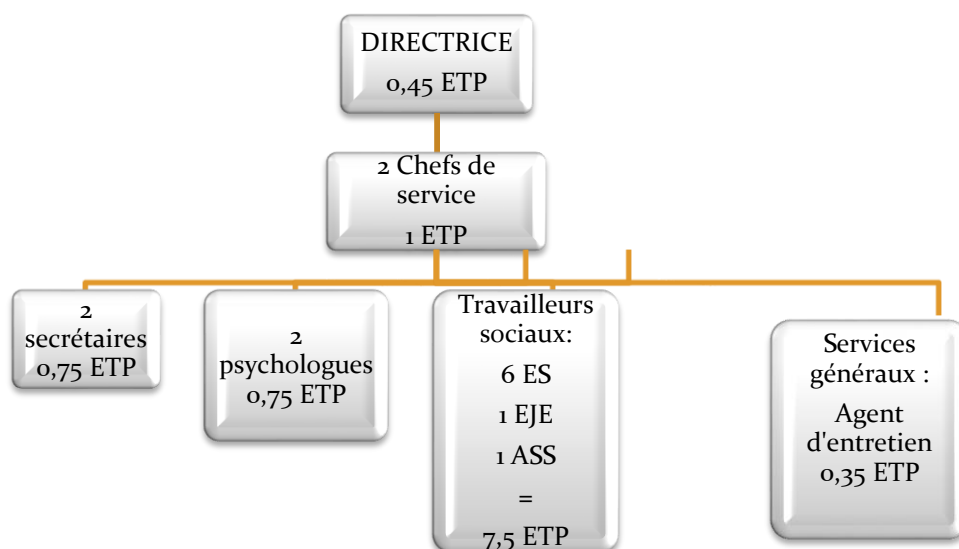
Le logiciel de gestion des ressources humaines de la SE10 ne permet pas actuellement de sortir des données relatives au personnel partagé sur plusieurs services. Or, pour les trois services du SPEIMO, à savoir le service d'AEMO-AED, le service de Placement Familial, et le service d'Investigations Educatives, au 31/12/2022, neuf personnes émargent sur au moins 2 services.

Pour un total de 10,8 ETP, 16 salariés étaient présents au 31/12/2022 sur le service d'AEMO-AED, en très grande majorité des femmes. A noter malgré tout, le départ en cours d'année de deux éducateurs, l'un dans le cadre de la mobilité interne vers un autre service, l'autre pour un départ à la retraite. Les trois hommes présents au 31/12/22 sont : 1 chef de service (0,4 ETP), 1 éducateur (0,5 ETP), 1 agent de service technique (0,35 ETP).

7 des 7,5 ETP éducatifs sont occupés par des femmes au nombre de 8.

La directrice (0,45 ETP), la cheffe de service (0,6 ETP), les secrétaires (0,5 + 0,25 ETP), les psychologues (0,5 + 0,25 ETP) sont également des femmes.

b. Organigramme



c. Mouvements des personnels

| | Nombre d'entrées | Nombre de sorties |
|--------|------------------|-------------------|
| FEMMES | 8 | 5 |
| HOMMES | 2 | 3 |
| TOTAL | 10 | 8 |

| | Jours arrêt maladie | Jours accident du travail |
|--------|---------------------|---------------------------|
| FEMMES | 222 | 0 |
| HOMMES | 17 | 0 |
| TOTAL | 239 | 0 |

Commentaires :

Les mouvements de personnels ont été nombreux cette année, proportionnellement au nombre d'ETP.

Pour le service éducatif (7,5 ETP), 4 femmes et un homme sont entrés en cours d'année tandis que 1 femme et 3 hommes sont sortis. A noter qu'en réalité, une éducatrice est entrée en remplacement d'un départ, dans le cadre de la mobilité interne, mais n'a pas du tout exercé sur le service en raison de problèmes de santé en début de grossesse qui ont conduit à annuler sa mobilité au moins le temps de son congé maternité et congé parental (mai 2023). Par conséquent ce poste éducatif a été vacant pendant presque 4 mois, le temps de recruter à nouveau, à un moment où le service était en suractivité.

Les autres mouvements concernent :

- 1 départ d'éducateur à la retraite
- 1 départ d'éducateur en mobilité interne
- 1 CDD d'un an d'éducateur à 0,5 ETP en remplacement de réduction de temps de travail d'une éducatrice.
- 2 entrées d'éducatrices en remplacement des 2 départs ci-dessus, toutes deux provenant d'un autre service du SPEIMO (dont un retour de congé sabbatique)
- 3 entrées + 3 sorties au niveau du secrétariat pour des remplacements de courte durée ou de renfort pendant les congés : 66 jours au total
- 2 entrées + 1 sortie au niveau du Pôle Service Technique
- 1 agent de ménage (0,20 ETP) non recruté : la prestation est confiée au SIAE

Au niveau des arrêts maladie, il s'agit donc au total de 120 journées d'absence (4 mois) sur les postes éducatifs auxquelles s'ajoutent 3 mois de vacance de poste faute de candidat disponible au moment du recrutement. 7 mois au cours desquels il a fallu, soit redistribuer les mesures éducatives, soit les mettre en suspens ou en attente d'admission. Traduit en termes d'activité, cela représente 6300 journées en face desquelles nous n'avons pas eu les moyens humains d'assurer la continuité du service au niveau de l'accompagnement éducatif et l'aide à la parentalité.

Au niveau de l'encadrement (directrice et 2 chefs de service pour 1,45 ETP au total), les absences maladie non remplacées représentent un mois et demi de travail, tandis qu'au secrétariat les absences maladie atteignent 2 mois.

Autant dire que l'année 2022 a été particulièrement compliquée pour le service d'AEMO-AED qui a dû faire face à une forte suractivité alors que les ressources humaines ont manqué pour assurer la continuité des accompagnements dont on peut rappeler le fort turnover (66,67%) mais aussi que la durée moyenne d'une mesure sortante est de plus de 18 mois.

d. Formations.

- Colloque : « Violences sexuelles comment accompagner les mineurs auteurs » organisé par la DIRPJJ Grand Est et le CRIAVS Lorraine, avec le soutien de l'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (PTF Grand Est) et de l'ARS Grand Est, les 6 et 7 octobre 2022 : 3 éducateurs participants.
- Journées d'Etudes : « De l'influence à l'emprise, quelle place pour la parole de l'enfant ? » organisées par la FN3S les 8, 9 et 10 juin à Aix en Provence : 2 éducateurs participants.
- Congrès : « L'humiliation » organisé par Parole d'Enfants à Paris les 21 et 22 novembre 2022 : les deux psychologues ont participé.

2. Les ressources matérielles

a. Investissements :

Quatre véhicules ont été remplacés en 2022, dont deux avaient été prévu en 2021 mais non reçus compte tenu des délais de livraison.

b. Renouvellement de matériels :

Quatre ordinateurs portables + 1 tour dans le cadre du complément et du renouvellement du matériel informatique.

c. Travaux

Les travaux d'entretien du bâtiment et de réfection de la salle de réunion ont pu être réalisés hors investissement, notamment en ce qui concerne l'électricité et le diagnostic du réseau informatique.

d. Contrôles (*commission de sécurité, contrôle sanitaire, évacuation, CCSCT, financeurs, ...*)

| | Date | Commentaires |
|-------------------------------|--|--|
| Habilitation | 17/06/2019 | Renouvelée pour 5 ans |
| Commission de sécurité | Renouvellement d'autorisation le 6/12/2022 | Etablissement classé 5 ^{ème} catégorie. Type W avec activité type R |
| Visite CCSCT | 6/05/2022 | Avis favorable après redistribution des bureaux |

IV. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE

1. Rappel du Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ) :

| Titre | Date de début | Date de fin | Avancement |
|---|----------------------|--------------------|-------------------|
| Créer des affiches avec les coordonnées de l'anpaa maison de la justice avim cidff.... | 01-09-2021 | 31-12-2021 | 0% |
| Afficher le nom de la tierce personne | 12-01-2021 | 12-02-2021 | 100% |
| Créer une procédure d'accès au dossier | 01-09-2021 | 31-12-2021 | 50% |
| Faire évaluer notre intervention aux enfants | 01-04-2021 | 31-10-2021 | 0% |
| Travailler une procédure avec l'ASE concernant la transmission des éléments passés concernant les enfants | 01-01-2022 | 30-04-2022 | 50% |
| Mettre à jour les procédures à suivre en cas de maltraitance et les réponses institutionnelles à donner | 03-01-2021 | 28-02-2021 | 50% |
| Mettre à disposition le projet de service aux parents, lorsqu'il sera réécrit ou une synthèse | 01-09-2021 | 31-12-2021 | 50% |
| Clarifier la répartition des rôles avec l'ASE concernant les OPP | 01-01-2021 | 30-06-2021 | 50% |
| Remettre une plaquette adaptée aux enfants de 3 ans à 10 ans et de 11 ans et plus | 01-01-2022 | 31-12-2022 | 90% |
| Travailler une procédure de constitution de dossier unique | 01-09-2020 | 30-06-2022 | 100% |
| Intégrer les DIPC au dossier "famille" informatique | 01-09-2021 | 31-08-2022 | 100% |

Comme l'an passé un questionnaire de satisfaction a été soumis à toutes les familles suivies. Il s'agit donc d'un outil qui offre un espace de parole et permet de récolter le degré de satisfaction des familles vis-à-vis de nos prestations et de nos pratiques professionnelles dans l'objectif de les améliorer. 45 réponses nous sont parvenues suravec des commentaires globalement positifs. Les points principaux mis en avant par les personnes consultées sont : les difficultés à se rendre sur notre site pour 1/3 des personnes interrogées, le délai d'attente entre l'audience et le premier rendez-vous avec nous (pour rappel 30 mesures ont été mises en attente pour la première fois en 2022) et le manque d'information quant à leurs droits pour 1/6 d'entre eux. Ces constats devront faire l'objet d'une réflexion afin de réduire les points d'insatisfaction.

2. Actions prévues sur l'année par le PAQ

- a. L'équipe a continué de travailler à partir des fiches action du projet de service : élaboration la plaquette à destination des enfants, utilisation du questionnaire de satisfaction à destination des parents, mise en place du dossier unique, essai d'outils en vue de personnaliser l'accompagnement.
- b. Les objectifs colorés en vert pâle sont ceux qui sont en cours de réalisation
- c. Notre principal objectif pour les prochaines années est de travailler sur l'outil qui nous permettra d'identifier la personnalisation de notre accompagnement et faire évaluer notre intervention auprès des enfants.

V. CONCLUSIONS DU RAPPORT D'ACTIVITE

1. Points forts :

Adaptation, expertise, spécificité et force de proposition

2. Points d'amélioration :

Maintenir la dynamique d'équipe en l'état : chacun est investi, une cohésion et du soutien entre chaque membre se fait ressentir.

3. Perspectives :

Proposer un projet d'AEMO renforcées pour répondre aux besoins du territoire.