



RAPPORT D'ACTIVITÉ
2020



Sommaire

	3	Éditorial du président
CHAPITRE 1	4	Moissons Nouvelles en bref
CHAPITRE 2	16	Analyse nationale
CHAPITRE 3	38	Protéger les enfants
CHAPITRE 4	46	Accompagner les jeunes avec la prévention spécialisée
CHAPITRE 5	50	Accueillir les jeunes en situation de handicap psychique
CHAPITRE 6	54	Soutenir les familles, les démunis, les isolés
CHAPITRE 7	56	Projets et perspectives pour 2021





Une nouvelle présidence pour l'avenir

En septembre 2020, le conseil d'administration m'a fait l'honneur de m'élire président à la succession de Monsieur Francis Bouten. Mon engagement pour Moissons Nouvelles est ancien (j'ai assisté à mon premier conseil, il y a un peu plus de 20 ans !). Il s'est renforcé au fil des années, aux côtés de deux présidents et de trois directeurs généraux. Être administrateur à Moissons Nouvelles m'a apporté énormément à titre personnel, mais également sur le plan professionnel.

Je suis conscient de cette marque de confiance comme de l'ampleur des défis à relever.

Je souhaite m'inscrire en tant que président dans la continuité et poursuivre l'évolution engagée par l'association. En tant que président, j'ai à cœur de mobiliser l'ensemble des compétences, des sensibilités et des énergies des administrateurs pour le bon fonctionnement de notre association.

Durant mon mandat, j'aurai principalement pour objectif de mener à bien quatre grands enjeux qui s'inscrivent pleinement dans notre projet associatif 2020-2024. Ces quatre enjeux sont :

- poursuivre le travail qualitatif sur les processus organisationnels pour renforcer la solidité financière et la résilience de notre organisation. Sur ce point, nous fixerons conjointement un plan de travail annuel et évaluerons nos résultats sur la base d'indicateurs précis ;
- répondre aux enjeux des ressources humaines : développer notre marque employeur pour rendre nos offres d'emploi et nos parcours professionnels plus attractifs ;
- transformer notre culture managériale afin de renforcer l'innovation, la responsabilisation des collaborateurs et l'agilité dans notre organisation ;
- piloter notre développement : notre association est aujourd'hui forte de ses compétences et est reconnue dans la qualité de sa gestion et de son management (tant par les financeurs que par les associations qui souhaitent nous rejoindre). Pour autant, elle doit continuer à se développer selon une feuille de route coconstruite entre les administrateurs et les opérationnels. Nous engagerons un travail important de prospective, puis analyserons et débattrons des différents scénarios de croissance et de développement, afin d'être capable à tout moment, de profiter des opportunités et de tenir dans nos mains notre destin.

Voilà en quelques mots, ma vision de la présidence de Moissons Nouvelles.

Construire l'avenir de tous, l'avenir de chacun est notre fil rouge. Pour cela, nous devons poursuivre notre mission, continuer à nous adapter pour accompagner au mieux tous nos jeunes confiés et leur famille, et ce, pour les insérer plus fortement dans notre collectif. Il nous faut aussi, plus que jamais, soutenir et former nos professionnels en mettant en place une culture de la responsabilisation, de la transversalité et de la coopération.

Depuis ces dernières années et avec l'impact de la crise sanitaire qui nous a bousculés de plein fouet, le secteur a grandement besoin d'être renforcé dans son fonctionnement, mais aussi d'être conforté face aux risques de son effondrement, pour redonner confiance aux professionnels du secteur, susciter à nouveau de l'attrait et redonner du sens à leur mission.

Michel HAAS
Président

1 MOISSONS NOUVELLES EN BREF

PROTÉGER

ACCUEILLIR

ÉDUIQUER

ACCOMPAGNER

SOIGNER

NOS VALEURS

Notre identité se fonde sur l'équilibre de valeurs humanistes, valeurs individuelles – parce que chacun est unique – et valeurs collectives – parce qu'à nous tous, nous faisons société. Ainsi, nous défendons l'autonomie, le libre arbitre, le respect, la tolérance, la bienveillance, l'ouverture, la solidarité, l'équité et la justice. Nous croyons au dialogue et à l'empathie pour donner confiance et espoir. Nous agissons pour restaurer la dignité de chacun, pour l'aider à devenir acteur de sa vie et citoyen du monde.

Une association laïque pour aider les enfants, les jeunes et les familles en difficulté.

NOS PRINCIPES

Nous plaçons **l'individu au centre des dispositifs** et respectons l'identité de chacun et chacune *via* notamment son projet personnalisé. Nous privilégions toujours la co-éducation et le maintien des liens familiaux et sociaux.



Nous croyons que **l'innovation est le moyen de rester performant**. Nous privilégions ainsi l'évaluation de nos actions et la réflexion prospective pour comprendre les enjeux et engager des évolutions au plus près des besoins et des attentes de nos champs d'intervention.

Nous pensons que **la compétence est le gage de la qualité**, c'est pourquoi nous veillons au professionnalisme de nos salariés, au travail en réseau, à la rigueur de la gestion administrative et comptable, ainsi qu'à la mutualisation des expériences.

NOTRE FONCTIONNEMENT

Notre **association nationale** est pilotée par un conseil d'administration formé de **bénévoles**, tandis que les **professionnels**, encadrés par une direction générale, sont répartis en pôles territoriaux.

Notre objectif d'**amélioration continue de la qualité de l'accompagnement** dans nos établissements et services passe par un haut niveau d'exigences éducatives, pédagogiques, thérapeutiques, culturelles et sociales.

Organisme d'intérêt général et d'utilité sociale, nous recevons des fonds publics, des subventions de partenaires et des dons d'entreprises ou de particuliers.

PROTÉGER LES ENFANTS

Nous agissons pour aider chaque enfant fragilisé qui nous est confié par l'aide sociale à l'enfance (ASE - Conseil départemental) à se construire et à préparer son avenir.

L'intérêt de l'enfant fonde nos interventions et constitue le socle de notre action *via* notamment la garantie d'une continuité relationnelle avec sa famille et les bénéfices d'un **projet personnalisé d'accompagnement** co-construit avec lui et ses responsables légaux.

Ces enfants en danger ou en situation de risque requièrent un travail d'équipe pointu et réactif, un partenariat entre tous les services publics pour leur garantir une **continuité de parcours** mise en œuvre grâce à nos réponses multiples (accueil en internat, accueil ponctuel, en semi-internat, soutien à la fonction parentale sur le lieu de vie des enfants...).

Nous anticipons afin d'adapter chaque étape de la prise en charge ; nous offrons un cadre sécurisant et structurant, une qualité d'accueil faite de bienveillance et bientraitance ; nous préparons l'avenir en aidant dans les apprentissages et dans l'acquisition de l'autonomie. Nous aidons à trouver une place dans le monde, à garder confiance, à s'épanouir, à s'ouvrir aux autres et tisser des liens sociaux. Chaque jeune accompagné suit une **formation scolaire et professionnelle diplômante**, pratique régulièrement des **activités sportives, humanitaires et culturelles**.

ACCUEILLIR LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE

Nous proposons un accompagnement thérapeutique, éducatif et pédagogique à certains jeunes qui nous sont confiés par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Ils présentent des troubles du comportement et de la

conduite bien que leurs potentialités intellectuelles et cognitives soient préservées. Au-delà de leurs difficultés psychologiques durables qui perturbent leur scolarisation et leur socialisation, notre mission est de **permettre à chaque jeune de révéler ses appétences, de prendre conscience de ses talents** pour l'aider à avancer et envisager son avenir.

Notre soutien individualisé est établi **en accord avec les parents** et formalisé dans un projet personnalisé d'accompagnement. Il privilégie toujours le maintien dans l'environnement familial, scolaire et social et repose sur un dispositif évolutif et varié : internat à temps complet, modulé (quelques soirs), accueil de jour, accueil chez des assistants familiaux. L'éducation spécialisée et les soins à domicile permettent à certains de rester chez eux, soutenus par une équipe sur leurs lieux habituels de vie quotidienne.

Nos établissements offrent des classes et des formations pré-professionnelles préparant la réintégration dans un **cursus professionnel** classique, car notre premier objectif est que chacun bénéficie d'une **scolarité en milieu ordinaire**.

Nous privilégions une **prise en charge globale** afin de permettre une meilleure intégration sociale : soins de psychomotricité, psychothérapie, orthophonie, soutien psychologique, suivi médical, ateliers thérapeutiques, ateliers éducatifs, activités sociales, de découvertes, sportives, artistiques, écoute et aide aux familles.

SOUTENIR LES FAMILLES, LES DÉMUNIS, LES ISOLÉS

C'est par l'accès au logement, à l'emploi et à la mobilité, l'insertion professionnelle et sociale ou encore le soutien à la parentalité et à la famille que nous accompagnons les personnes en situation précaire et en voie de marginalisation. Nous luttons ainsi contre l'exclusion.

Il s'agit de leur **assurer un hébergement** ou de **les aider à se loger**, de construire avec chacune d'elles **son projet personnel** et de rendre chacune actrice de sa propre vie en lui permettant d'**accéder à un statut social digne et une insertion durable**. Nous agissons en lien avec un large réseau de partenaires : Emmaüs, Fondation Abbé Pierre, bailleurs publics et privés, associations d'insertion par le logement, services publics d'aides - juridique, insertion, emploi, santé, accès à la culture, soutien à la parentalité...



NOS IMPLANTATIONS

LE PÔLE NORMANDIE

43, rue Pasteur – 27 310 Bourg-Achard
02 32 42 42 42

- Maison d'enfants à caractère social (Évreux)
- Service de mesures d'observation et de soutien à la parentalité (Évreux)
- Service de mesures de protection de maintien à domicile PMD2 (Évreux) – AVRIL 2021
- Service de mesures d'observation et soutien à la parentalité MOSP2 (Évreux) – AVRIL 2021
- DITEP [ITEP + SESSAD] Jean du Plessis (Bourg-Achard)

LE PÔLE GRAND EST

20, chemin de Velling – 57 220 Boulay-Moselle
03 87 79 15 93

- DITEP [ITEP + SESSAD] (Boulay)
- Maison d'enfants à caractère social Viotti (Petite-Rosselle)
- Secteur de prévention spécialisée (Freyming-Merlebach)
- Maison d'enfants à caractère social (Rémilly)
- MECS du Pays de Nabor (Saint-Avold / Folschviller)
- SERAD de Saint-Avold (Moselle-Est)
- Dispositif Mousqueton Moselle-Est
- Maison d'enfants à caractère social (Woippy-Metz)
- Dispositif Mousqueton (Metz)
- Service MNA Moselle-Est

LE PÔLE ÎLE-DE-FRANCE

1, rue Jomard – 75 019 Paris
01 40 36 64 49

- Maison d'enfants à caractère social (Paris)
- Service d'adaptation progressive en milieu naturel

LE PÔLE GRAND OUEST

56, rue de la Papotière
44 300 Nantes
02 40 49 25 38

- DITEP [ITEP + SESSAD] de Gesvres (Treillières)
- DITEP [ITEP + SESSAD] de La Papotière (Nantes)
- Centre Nouvel Horizon [MECS / SAPMN / PEAD / MNA] (Cognac) – FÉVRIER 2021

LE PÔLE CENTRE - VAL DE LOIRE

21, rue Notre-Dame
36 180 Pellevoisin
02 54 84 52 01

- DITEP [ITEP + CAFS + SESSAD] (Pellevoisin)
- MECS (Châteauroux)
- SAIP (Châteauroux)

LE PÔLE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

230, rue Marcellin Berthelot – Z.I. La Garde – BP 30375
83 085 Toulon
04 94 21 03 99

- DITEP Saint-Yves [ITEP + SESSAD] (Aix-en-Provence)
- Maison d'enfants à caractère social Les Cades (Sillans-la-Cascade)
- Maison d'enfants à caractère social Les Bougainvilliers (Fréjus)
- Maison d'enfants à caractère social Équinoxe (Toulon)
- Service d'accompagnement parental L'OPAL (Toulon)
- Service de placement éducatif à domicile Regain (Les Arcs-sur-Argens)
- Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (La Garde)
- Service de placement éducatif à domicile Meinado (La Valette-du-Var)

MOISSONS NOUVELLES SIÈGE SOCIAL ET DIRECTION GÉNÉRALE

160, rue de Crimée – 75 019 Paris
01 40 34 35 52

association@moissonsnouvelles.fr



LA VIE INSTITUTIONNELLE

Le fonctionnement de Moissons Nouvelles repose sur l'engagement de bénévoles issus de secteurs d'activité variés, fédérés autour du projet associatif de solidarité et du professionnalisme des salariés, attachés aux mêmes valeurs humanistes.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Il pilote l'association. Composé de bénévoles, il travaille à l'échelle nationale et se réunit chaque mois ainsi que lors d'un séminaire annuel de deux jours. Il définit les orientations et la stratégie de l'association, validées lors de l'assemblée générale, et déclinées dans le projet associatif. Il garantit la continuité des missions de chaque structure et veille à la synergie des différents dispositifs. Pour orienter sa politique, il initie un ensemble de réflexions stratégiques et prospectives (journées d'études nationales, commissions thématiques, séminaires de réflexion, formations...). A travers son plan d'action quinquennal, il impulse des axes de travail et des priorités, mis en œuvre par la direction générale et déclinés par les directions des pôles. Enfin, chaque trimestre, il se déplace pour visiter les établissements et rencontrer les équipes des différents pôles.

LES INSTANCES ET COMMISSIONS

A géométrie variable en fonction des besoins – mais réunissant toujours des administrateurs et des membres de la direction générale – ces petits groupes travaillent sur des objectifs précis et constituent chacun un outil au service du pilotage du projet associatif. Les commissions se réunissent trois fois par an et rendent compte de leurs analyses au conseil d'administration pour éclairer ses choix.

LA COMMISSION PROJETS STRATÉGIQUES

Elle guide la mise en œuvre du programme d'action quinquennal établi par le conseil d'administration. Elle soutient notamment nos objectifs de développement et de diversification des offres, de l'internat à l'accompagnement en milieu ordinaire. Dans ce but, elle réalise un travail de veille et examine nos nouveaux projets d'établissement ainsi que nos réponses aux appels à projets (reprises d'établissements, ouvertures de nouveaux services...).

LA COMMISSION RESSOURCES HUMAINES

Elle traite de l'analyse des indicateurs sociaux, de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et des projets de transformation des organisations.

Au-delà de ces sujets permanents, la commission réfléchit aux enjeux et aux évolutions des métiers de l'association : les opérationnels (éducateur spécialisé, maîtresse de maison, enseignant, psychologue, personnel de cuisine...), comme les fonctions support.



LA COMMISSION FINANCES

Elle suit l'activité, les comptes, l'équilibre budgétaire de chaque établissement et de l'association dans sa globalité, ses relations bancaires et ses placements. Elle analyse plus particulièrement les budgets, les nouvelles mesures, les projets d'investissement et leur financement ou encore les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) avant leur signature.

LA COMMISSION PATRIMOINE

Elle accompagne les pôles dans l'élaboration de leurs projets de constructions neuves, d'achats immobiliers ou de locations, de gros travaux d'entretien, d'éventuelles ventes, de démolitions. Elle analyse ces projets sous l'angle de leur efficacité et de leur qualité architecturale et, en collaboration avec la commission finance, sous l'angle économique.

LE COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL

Une fois par an, il réunit tous les administrateurs, la direction générale et tous des directeurs de pôle et de secteur. Précieux moment d'échanges, il permet à la fois aux cadres dirigeants de présenter aux administrateurs certains sujets – d'actualité ou de fond – et donne l'occasion aux administrateurs d'exposer aux cadres dirigeants la politique et les priorités associatives.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président : M. Monsieur Michel HAAS, secrétaire général / DRH / directeur juridique

Vice-président : M. Francis BOUTEN, retraité, ancien directeur d'entreprise

Trésorier : M. Laurent JEANSON, consultant

Secrétaire : M. René PASQUIER, ancien dirigeant associatif

Les autres membres du conseil d'administration :

Mme Cécile DODAT, responsable éditoriale

Mme Jeanne-Marie DONDAIN BONNAMOUR, retraitée, ancienne psychologue clinicienne

M. Jean-François GAUTHIER, retraité, ingénieur

M. Kai-Jorge JENSEN, architecte

M. Jérôme PRACHE, retraité, ancien urbaniste

Mme Brigitte TOURAUT, consultante profession libérale



LA DIRECTION GÉNÉRALE

Basée à Paris, au siège de l'association, elle offre des fonctions support (secrétariat général, affaires financières, juridiques, ressources humaines, communication...). Elle soutient au quotidien les équipes sur le terrain et les accompagne dans les projets de développement et de redéploiement.

Elle pilote la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des établissements et des services conformément aux exigences du Code de l'action sociale et des familles, en s'appuyant sur les régulières évaluations internes et externes (instituées par la loi du 2 janvier 2002).

L'ORGANISATION EN PÔLES

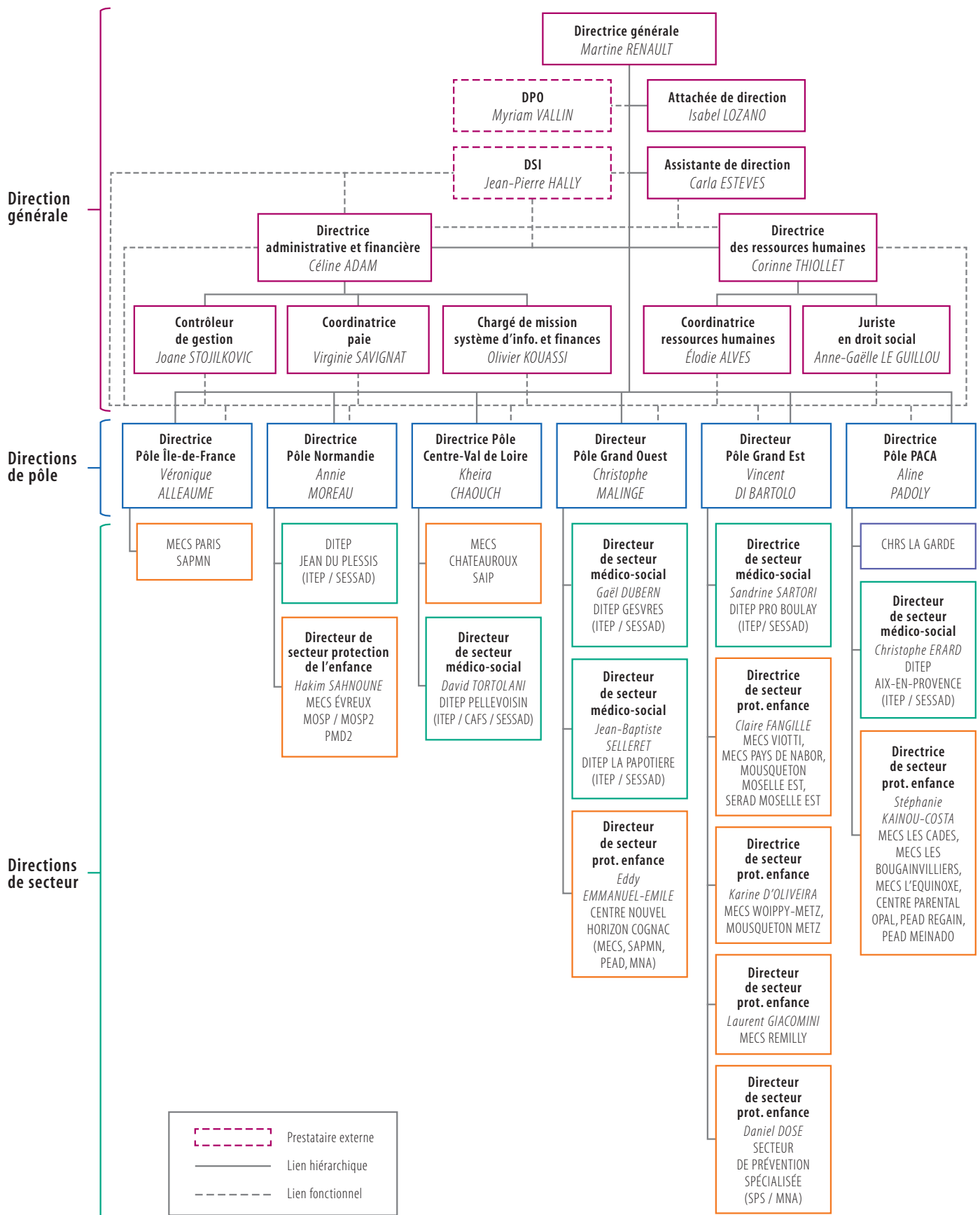
Sous l'autorité de la directrice générale, les directeurs de pôle déclinent régionalement la politique associative, entourés, autant que de besoin, par des directeurs de secteur pour chacun de nos champs d'intervention. Outre sa direction, chaque pôle dispose d'une unité administrative comprenant des départements finances, ressources humaines et services généraux.

Cette organisation déconcentrée s'explique par la volonté d'être en prise directe avec les besoins des territoires et les politiques publiques locales tout en garantissant la cohérence nationale du projet associatif, de ses priorités stratégiques à sa gestion courante. Localement, il s'agit également de mutualiser certaines compétences qu'un établissement seul ne pourrait pas s'offrir, d'organiser la complémentarité des dispositifs et des services, au plus grand bénéfice de nos publics.

L'articulation entre les pôles et la direction générale repose sur un principe de délégation et sur la mise en place de procédures dans les domaines des ressources humaines, des affaires financières ou encore du cadre éducatif, assurant ainsi l'unité associative, sa cohérence dans l'action et sa conformité réglementaire.

Les directeurs du siège, de pôle et de secteur se réunissent chaque mois. Tous les responsables ressources humaines se rencontrent chaque trimestre et ceux des finances, deux fois par an. Des journées d'études nationales inter-pôles sont organisées tous les deux ans, en alternance avec un séminaire de direction.

ORGANIGRAMME GÉNÉRAL





FOCUS

CRÉATION DU PÔLE NORMANDIE

Annie Moreau

Directrice du pôle Normandie

Le 1^{er} février 2020, le DITEP Jean du Plessis a rejoint l'association Moissons Nouvelles, contribuant à la création du pôle Normandie aujourd'hui constitué de deux établissements situés dans le département de l'Eure. Ces deux établissements se composent de quatre services situés dans les champs de la protection de l'enfance et du médico-social :

- la MECS d'Évreux : 58 places mixtes 6/18 ans ;
- le service de mesures d'observation et de soutien à la parentalité : 12 mesures à l'année ;
- le dispositif ITEP : 33 places d'internat et 7 places de semi-internat ;
- le SESSAD : 18 places et 2 mesures d'observation.

CONSTITUTION DU PÔLE ADMINISTRATIF, FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES

Le pôle Normandie s'est installé dans les locaux du DITEP à Bourg-Achard. L'équipe administrative du pôle est constituée des professionnels déjà en poste dans les deux établissements, avec la directrice, la responsable administrative et financière d'Évreux, la cheffe de service administratif du DITEP, l'assistante ressources humaines d'Évreux et un(e) responsable ressources humaines à venir.

Depuis le 1^{er} septembre, des réunions régulières et des temps de travail dédiés, permettent à l'équipe administrative du pôle de se constituer autour de valeurs communes et d'apprendre

à travailler ensemble. Il s'agit de redéfinir les missions de chacune, l'articulation entre les services ressources humaines et finance, ainsi que l'articulation avec les différents services des établissements.

Pour les personnels basés dans les établissements, la mise en place du pôle vient bouleverser les habitudes, les pratiques ainsi que les interlocuteurs. Ces changements peuvent être déstabilisants du fait de l'absence sur site des professionnels qui étaient habituellement présents au quotidien. Un calendrier de présence sur site a été établi et diffusé. Les professionnels du pôle administratif restent ainsi disponibles pour répondre aux demandes des salariés, lors des jours de présence dans les établissements ou à distance par mail, téléphone et visioconférence.

IMPULSION D'UNE NOUVELLE DYNAMIQUE, RÔLE DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

Les équipes de direction : les directeurs, les cheffes de service éducatif ainsi que l'équipe du pôle se réunissent en comité de direction de pôle, une fois par mois pour un échange d'informations, un partage des réflexions et pour impulser une dynamique de pôle.

Des projets communs sont évoqués afin de permettre aux professionnels et aux jeunes des établissements de se connaître : rencontres sportives, moments festifs...

Il s'agit aussi de répondre aux besoins sur le territoire : mettre en place une équipe de soutien aux professionnels de la MECS confrontés à l'accompagnement des jeunes en grande difficulté et bénéficiant d'une notification de la MDPH, proposer l'accueil de jeunes de l'ITEP à la MECS pour permettre la mise en place d'un stage ou d'une formation professionnelle, mettre à disposition les hébergements de l'ITEP pour des transferts de la MECS...

Dans le cadre des négociations budgétaires avec les financeurs, la possibilité de mettre en place un CPOM ARS/Conseil départemental a été évoquée pour les deux établissements. Cette modalité de collaboration est actuellement en phase de mise en

œuvre avec une autre association du département qui possède aussi des établissements et services relevant de la protection de l'enfance et du médico-social sur le territoire.

L'IMPACT SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les deux titulaires élus au CSE du DITEP Jean du Plessis ont intégré le CSE du pôle Normandie, à titre de représentants de proximité et d'invités permanents, afin que les deux établissements soient représentés dans cette instance. Depuis, suite à des départs de salariés d'Évreux, des élections partielles ont été organisées en novembre et deux salariés du DITEP siègent aujourd'hui au CSE Normandie. Les réunions sont organisées alternativement à Évreux ou à Bourg-Achard pour permettre aux élus de connaître les deux établissements et aux salariés de rencontrer leurs élus.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA COLLABORATION INTER-ÉTABLISSEMENT DANS LE CONTEXTE COVID-19

Enfin, la situation épidémiologique de l'année 2020, liée à la Covid-19, a permis de donner une dimension particulière à l'existence du pôle Normandie.

En effet, suite à la décision prise par l'ARS Normandie de fermer les internats médico-sociaux le 16 mars 2020, les équipes du DITEP ont dû faire évoluer leurs pratiques en organisant le suivi à domicile des jeunes habituellement accueillis au sein de l'établissement. Lorsque l'association Moissons Nouvelles a mis en place le principe de la solidarité pour venir en soutien des MECS, restées ouvertes, devant assurer l'encadrement des jeunes en continu du fait de la fermeture des établissements scolaires, c'est naturellement que certains professionnels du DITEP, éducateurs, éducatrices sportives, enseignants, se sont portés volontaires pour soutenir leurs collègues de la MECS à Évreux, et proposer des activités sportives et ludiques, du soutien scolaire etc..., ouvrant ainsi la voie à une belle collaboration inter-établissement !



CHIFFRES CLÉS 2020

Les jeunes

1701 jeunes suivis



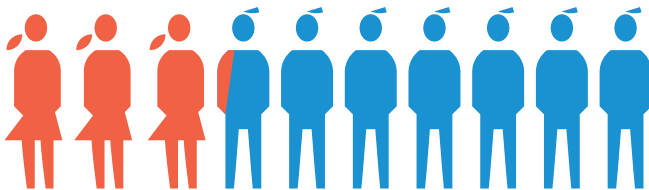
33% Médico-social

67% Protection de l'enfance



31 jeunes diplômés

Répartition par sexe



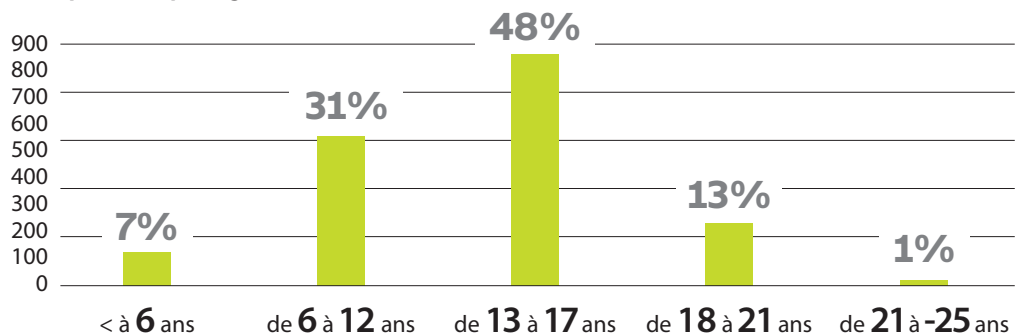
31% Filles

69% Garçons

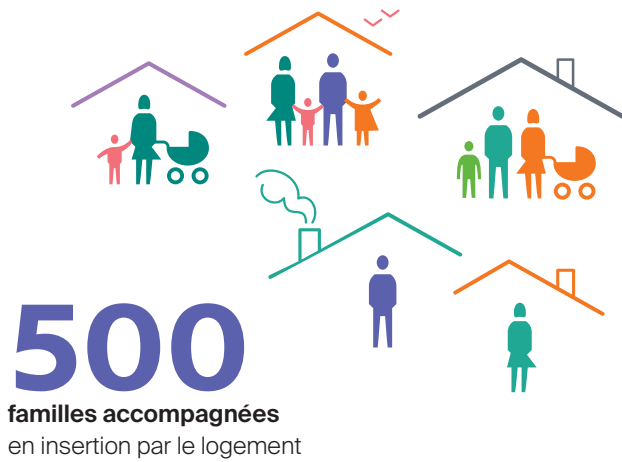


32 jeunes embauchés

Répartition par âge



Les adultes



157 adultes suivis
au centre d'hébergement et de réinsertion sociale

Les structures



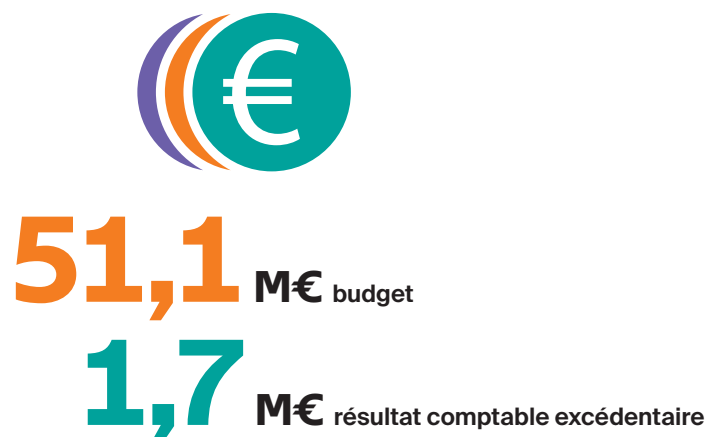
Élargissement du périmètre associatif

- + 6 places pour le SAIP de Châteauroux
pôle Centre-Val de Loire
- + 7 places de MNA – pôle Grand Est
- + reprise du DITEP Jean du Plessis à Bourg-Achard
dans l'Eure avec 58 places – pôle Normandie

L'activité

299 372 jours réalisés
99,59% taux d'occupation des places

Les finances



Les collaborateurs



QUELQUES TEMPS FORTS DE 2020

JANVIER À L'ABORD'ÂGE

A travers un partenariat, les jeunes de l'établissement de La Papotière ont pu suivre l'équipe de Monsieur Philippe Berquin (4 seniors dans le vent) lors de leur traversée de l'Atlantique à la rame. Tout au long de cette aventure, nos jeunes sont restés en contact avec l'équipage en partageant leur progression, et ont beaucoup appris sur l'engagement, le dépassement de soi, la solidarité et le partage.



FÉVRIER LE DITEP JEAN DU PLESSIS REJOINT MOISSONS NOUVELLES

Cette intégration permet à Moissons Nouvelles de diversifier son offre de services dans le département de l'Eure et de constituer le pôle Normandie avec un établissement relevant de la protection de l'enfance et un établissement relevant du médico-social. C'est avec joie que nous accueillons ce nouvel établissement au sein de notre association.



MARS UN FILM INTERGÉNÉRATIONNEL DE PRÉVENTION CONTRE LE CORONAVIRUS

Dès le début du confinement, l'équipe du service de prévention spécialisée et les habitants de Farébersviller et Théding se sont rassemblés autour d'une vidéo de sensibilisation pour faire de la prévention sur le coronavirus. Le but était de rassembler jeunes et anciens sur une même vidéo avec un objectif commun : le respect des règles de confinement #restezchezvousonestensemble.



AVRIL LES JEUNES DE L'ITEP PELLEVOISIN ÉCRIVENT À LEURS AINÉS

Une jolie manière d'envoyer des pensées affectueuses. Les jeunes de l'ITEP Pellevoisin, qui visitent régulièrement les anciens de l'EHPAD Bethanie en temps normal, ont confectionné une grande bande-roule pour leur dire qu'ils pensaient fort à eux... un peu de couleurs dans un monde sombre, cela fait du bien.



MAI UN PROJET SPORTIF À LA MECS PAYS DE NABOR AU TEMPS DU CONFINEMENT

Pendant le confinement, l'entraînement des adolescents a été primordial pour permettre d'éviter la routine et de rester en forme à tous les points de vue. L'équipe éducative de la MECS Pays de Nabor et les adolescents ont décidé de mettre en place la première édition du NABOR WARRIOR. Un parcours d'obstacles à base d'ateliers sportifs divers, mais aussi de réflexion. Un bon moment de partage qui a abouti à une vidéo et sera probablement l'objet d'une seconde édition en associant cette fois, les autres établissements du pôle.



JUIN

LES ADOLESCENTS DE LA MECS DE WOIPPY ONT CUISINÉ POUR LES SOIGNANTS

Un très beau projet à l'attention des soignants par les enfants de la MECS qui ont confectionné quelque 10 000 cookies, et ont adressé de nombreux messages de soutien aux personnels soignants des hôpitaux de la région, mais aussi aux personnels des EHPAD, aux pompiers, aux forces de l'ordre et à l'ensemble des professionnels du pôle Grand Est.



JUILLET

TRAVAILLER POUR PAYER SON PERMIS DE CONDUIRE

En partenariat avec le CDC Habitat, un chantier éducatif autour de la rénovation de portes de garage et pose de panneaux interdisant le dépôt d'engrais dans les poubelles tous déchets, a permis à un groupe de jeunes suivis par le service Prévention spécialisée du secteur de Freyming-Merlebach et Hombourg-Haut, de financer une partie de leur permis de conduire ou de subvenir à leurs besoins pour poursuivre leur scolarité ou leur parcours professionnel. La qualité du travail fourni et l'implication des jeunes ont été saluées par le partenaire de cette action et par l'équipe éducative.



AOÛT

STÉPHANE MOLLIENS, LE PARRAIN DE LA MECS EN VISITE

Parrain de la MECS de Petite-Rosselle depuis 2014, le champion paralympique de tennis de table, Monsieur Stéphane Molliens est venu à la maison d'enfants pour participer au MECS Olympics organisé par l'établissement. Au programme : un tournoi de tennis de table et une compétition de rameur façon aviron. Une belle compétition sous le signe de l'échange et du partage.



SEPTEMBRE

CULTURE URBAINE ET HIP-HOP À AIX-EN-PROVENCE

Cette année, l'activité relative à la connaissance de la culture urbaine et à la danse hip-hop a eu, de nouveau, un franc succès auprès de nos jeunes. En partenariat avec l'association AC2N, une production musicale a vu le jour impliquant les jeunes de l'écriture jusqu'au choix des mélodies. Une chanson engagée à écouter sans modération ! Toujours en lien avec la culture urbaine, et le soutien de l'artiste Kowse, une magnifique fresque a vu le jour sur le terrain de jeu de l'établissement, là aussi à regarder sans modération ! Un grand bravo à tous les participants.



LES POINTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

*L'année 2020 a été marquée principalement par la **gestion de la crise sanitaire** qui est venue, à partir de mars, frapper de plein fouet Moissons Nouvelles comme toutes les associations du secteur. L'impact de la Covid-19 sur les établissements, sur l'activité, sur les personnes accueillies et sur le personnel est développé dans le cadre d'un focus spécifique intégré à ce rapport d'activité national page 20. Le bilan et l'analyse retracés dans cet article résultent d'un comité technique réalisé en fin d'année avec l'ensemble des directeurs, la direction générale et les membres du conseil d'administration.*

2020 a été une année riche en projets malgré la pandémie.

*Une année qui aura permis à Moissons Nouvelles de poursuivre son développement par l'extension de nombreuses places sur les pôles à partir des structures existantes, mais également par **l'intégration du DITEP Jean du Plessis à Bourg-Achard** dans l'Eure qui nous a rejoint dans le cadre juridique d'un transfert partiel d'actif après la mise en place d'un mandat de gestion de 6 mois. Puis en septembre, nous avons rassemblé l'établissement d'Évreux et le DITEP Jean du Plessis pour **créer le pôle Normandie** dont l'unité administrative se situe désormais à Bourg-Achard.*

*L'année 2020 a vu la mise en place de **l'intranet Tam-Tam**, outil très attendu par l'ensemble des salariés afin de développer et fluidifier la communication interne, dynamiser le travail d'équipe, stocker et centraliser l'information. Ce point est également développé dans un focus page 26.*

*L'année 2020 a été marquée par le début du travail de mise en conformité au **Règlement Général de la Protection des Données (RGPD)**. Cette démarche obligatoire avance de concert avec la démarche qualité et la structuration du Système d'Information. L'association a fait le choix d'une déléguée à la protection des données (DPO) externe et du soutien d'un cabinet expert dans le domaine des systèmes d'information (DSI) pour l'accompagner dans cette mise en œuvre.*

*Enfin, 2020 aura été le lancement de la recherche d'un **logiciel pour la gestion des temps et des activités***



Martine Renault

Directrice générale

*(GTA). On peut considérer aujourd'hui la GTA comme indispensable à chaque association, en particulier dans un contexte **où le travail à distance se démocratise et l'optimisation du temps de travail des collaborateurs est un défi.***

*Le système de GTA est **un outil digital permettant de suivre, d'enregistrer et de calculer le temps de manière automatique**, de sécuriser les conditions de travail des salariés et la responsabilité de l'employeur. Cet*

outil permettra de réaliser en partie la paie grâce à une interphase planning/paie évitant des erreurs de saisie avec un gain de temps pour les chefs de service éducatif, les responsables des ressources humaines et les gestionnaires paie des pôles.

Ce projet s'est décliné dans le cadre d'un comité de pilotage dont la mission première était d'élaborer un cahier des charges en lien avec les règles juridiques appliquées à Moissons Nouvelles et de lancer un appel d'offres auprès des éditeurs du secteur. La mise en œuvre de ce projet se déploiera en 2021 sur certains sites pilotes et en 2022 sur l'ensemble des établissements avec un accompagnement et des formations spécifiques, après vérification des tests de paramétrage sur les sites pilotes.

ÉVOLUTION VERS UN SYSTÈME D'INFORMATION PROFESSIONNEL ET SÉCURISÉ

Depuis ces dernières années, avec le développement, notre dimension nationale et notre organisation déconcentrée en pôle régional, la nécessité d'une ouverture plus importante de la fonction DSI (directeur des systèmes d'information) était de plus en plus prégnante, et renforcée par le fait qu'il n'y avait pas de compétences en interne ni de budget suffisant pour créer une direction dédiée à cette mission au siège.

Pour pallier ce besoin, Moissons Nouvelles en 2020 a contractualisé avec un cabinet conseil spécialisé dans le système d'information pour nous soutenir. Le rôle de ce cabinet est d'assister la direction générale dans ce domaine en lien avec le projet associatif et les projets d'établissement. Ce cabinet couvre à la fois une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de direction des systèmes d'information par délégation. C'est une véritable avancée pour notre association. Ce soutien est précieux et devrait nous permettre d'analyser et définir nos besoins, afin de transformer les organisations et conduire le changement en matière de systèmes d'information pour mener à bien tous nos projets (gestion des temps et des activités, dossier unique de l'usager, intégration du cadre réglementaire imposé par le RGPD).

Charte Informatique

En lien avec l'évolution du système d'information, l'intranet et l'intégration du RGPD, la charte informatique a été élaborée avec notre DPO et notre DSI avant d'être présentée au CSEC et annexée au règlement intérieur de Moissons Nouvelles. Ce document constitue la charte de bonne conduite pour la sécurité de l'information de Moissons Nouvelles.

La charte décrit les règles et précautions qui doivent être respectées afin d'assurer un usage correct, sécurisé et en conformité avec la législation et la réglementation en vigueur des ressources du système d'information et de télécommunication.

La charte a ainsi pour objet :

- de faire prendre conscience à chaque utilisateur de l'importance de la sécurité du système d'information et de télécommunication afin de le responsabiliser ;
- de préciser les principaux droits, devoirs et responsabilités des utilisateurs du système d'information et de télécommunication ;
- de conduire chaque utilisateur à adopter les comportements de sécurité qui sont nécessaires au bon fonctionnement et à la sécurité du système d'information et de télécommunication.

La charte s'adresse aux utilisateurs, qui s'engagent à appliquer l'ensemble de ces dispositions.

NOTRE PRÉOCCUPATION MAJEURE : RECRUTER DES PROFESSIONNELS

Comme nous l'avons déjà indiqué dans notre rapport d'activité 2019, nous sommes de plus en plus confrontés à la difficulté de recrutement du personnel, principalement dans les Maisons d'enfants à caractère social (MECS). Cette situation était surtout très préoccupante sur Paris, mais aujourd'hui, le constat est le même dans tous les départements. Cette fois, il ne s'agit pas simplement d'un constat, mais d'une alerte. Si nous ne trouvons pas de solutions pour rendre notre secteur plus attractif, nous aurons bientôt des établissements aux normes, remplis de jeunes placés, mais sans professionnels qualifiés pour les accompagner. La situation sanitaire de cette année est venue renforcer et accentuer cette problématique.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce constat :

- une rémunération peu attractive face aux contraintes d'horaires des week-ends et des soirées, peu compatibles avec une vie de famille ;
- le contenu du travail en internat, qui n'intéresse plus les éducateurs spécialisés, dont la formation est en total décalage avec l'accompagnement au quotidien demandé dans ces structures ;
- un public difficile qui entraîne une usure prématurée des professionnels ;
- la réglementation qui s'applique dans la Convention collective et le Code du travail, peu compatible avec le fonctionnement des internats et principalement les MECS, ouvertes 365 jours par an. Les découpages horaires, les professionnels qui se succèdent au sein d'une même journée, entraînent une perte de sens et de responsabilité de leur mission.

En dehors de ces difficultés de recrutement, les absences, les arrêts maladie, le turn-over et les risques psychosociaux sont de plus en plus prégnants. Le recours aux CDD et à l'intérim pour remédier à un absentéisme important est fréquent, mais peu satisfaisant dans le fonctionnement et peu sécurisant pour les jeunes, qui se trouvent confrontés à des encadrants qu'ils ne connaissent pas.



Dans les services administratifs et financiers des pôles, les fonctions support ressources humaines et finances sont également difficiles à pourvoir, du fait principalement d'une rémunération prévue à la Convention collective nationale du travail de 1966 peu attractive par rapport au secteur privé.

Pour toutes ces raisons, et malgré le besoin encore existant, l'avenir et le modèle des internats classiques tels qu'ils existent aujourd'hui sont remis en question. A cela, s'ajoutent les contraintes budgétaires, les mises aux normes concernant la sécurité, l'accessibilité des locaux, des prix à la place très élevés par rapport aux services de placement à domicile ou services d'accompagnement sur les lieux de vie du jeune.

Dans un souci de pérennité et d'attractivité, nous avons lancé un groupe de travail dans le cadre de la gestion prévisionnelle de

l'emploi et des compétences (GPEC) et des réflexions autour du travail en internat, pour repenser autrement le modèle classique à partir des besoins existants. Malheureusement, la dynamique de ce groupe a été freinée avec la crise sanitaire durant l'année 2020. Sur les prochaines années, nous souhaiterions :

- repenser l'organisation du temps de travail dans le cadre des négociations avec les organisations syndicales afin de pouvoir mettre en place des plannings de travail plus souples et plus attractifs, redonnant du sens à la mission avec un temps de travail concentré sur 3 ou 4 jours par semaine ;
- revoir dans le cadre de la GPEC, la composition des groupes, le profil des professionnels que nous identifions, afin de mieux répondre aux besoins quotidiens des jeunes ;
- travailler avec les écoles, les organismes de formation, se faire connaître, susciter l'envie, le sens de notre mission et développer de façon significative l'apprentissage ;
- améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et la prévention des risques psychosociaux dans nos établissements, les parcours des salariés en lien avec l'accord QVT que nous allons négocier avec les organisations syndicales en 2021 et 2022.

UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT CONTRÔLÉ

Moissons Nouvelles doit poursuivre sa politique d'un développement raisonné et contrôlé. Cette dynamique se traduit par :

- le redéploiement d'activité pour adapter nos réponses au plus près des besoins ;
- l'extension de places existantes dans le cadre des 30 % autorisées ;
- la création de nouvelles activités dans le cadre d'appels à projet ;
- le rapprochement des petites associations dans le cadre d'un transfert partiel d'actif ou de fusion.

Fin 2020, nous avons répondu à deux appels à projet pour le département de l'Eure pour lesquels nous avons été retenus. Ces deux nouveaux services ouvriront en avril 2021 pour :

- 38 places de mesures de protection avec maintien à domicile (PMD2) soit 76 mesures par an ;
- et 24 places de mesures d'observation et de soutien à la parentalité (MOSP2) soit 72 mesures par an.

Ces deux nouveaux services, adossés à la MECS d'Évreux, vont nous permettre de diversifier notre activité existante en offrant d'autres modalités d'accompagnement en milieu ouvert sur le territoire.

Nous avons également obtenu de nombreuses extensions de places à partir des établissements existants pour les MNA, SAIP, SERAD, Mousqueton, SESSAD PRO et MECS.

Le DITEP Jean du Plessis à Bourg-Achard dans l'Eure a intégré Moissons Nouvelles en février 2020, ainsi que la fondation

Degorce Fort à Cognac, comprenant une MECS, un SAPMN, un PEAD et un service MNA transférés à Moissons Nouvelles en février 2021 après trois longues années de démarches administratives et juridiques.

Par la suite, l'association Moissons Nouvelles n'exclut pas la mise en place d'autres formes de rapprochement ou groupement avec des associations similaires pour mutualiser nos forces, nos compétences, nos infrastructures, nos fonctions support et la formation interne.

UN PATRIMOINE ASSOCIATIF VALORISÉ

Depuis 2019, l'association Moissons Nouvelles a décidé de vendre la totalité du terrain de La Garde où se trouvaient les locaux de l'unité administrative du pôle PACA, le service du PEAD «Meinado» ainsi que le CHRS. Le projet d'un promoteur proposant la création d'un «village social» a été retenu. L'objectif de cette opération est de valoriser un patrimoine associatif peu utilisé tout en continuant les activités existantes dans des locaux plus adaptés qui seront désormais à la location. L'idée est également de développer sur ce site notre activité en prenant la gestion d'une crèche qui sera construite dans ce village social. L'ensemble des permis de construire a été délivré en 2020, mais les délais de mise en œuvre ont été un peu retardés avec la crise sanitaire. Les travaux débuteront au plus tard le 1^{er} octobre 2021 après la signature de l'acte authentique de vente.

En Moselle, nous avons obtenu le permis de construire pour l'extension et la rénovation de la maison de Saint-Avold que nous avons achetée fin 2019. Celle-ci permettra de réunir et de mutualiser sur un seul site l'ensemble des MECS Pays de Nabor. Les travaux débuteront en février pour une livraison en novembre 2021.

Globalement, la question et la gestion du patrimoine pour Moissons Nouvelles sont un enjeu majeur pour les années à venir, afin de faire les meilleurs choix entre les adaptations et les évolutions nécessaires pour répondre au mieux aux besoins des jeunes que nous accompagnons, tout en réduisant les coûts de structures surdimensionnées et inadaptées aux besoins actuels. Cette réflexion est menée de concert dans le cadre de la mise en place des renouvellements des CPOM et de l'évolution des projets d'établissement.

Les futurs projets à l'étude pour 2021 concernent :

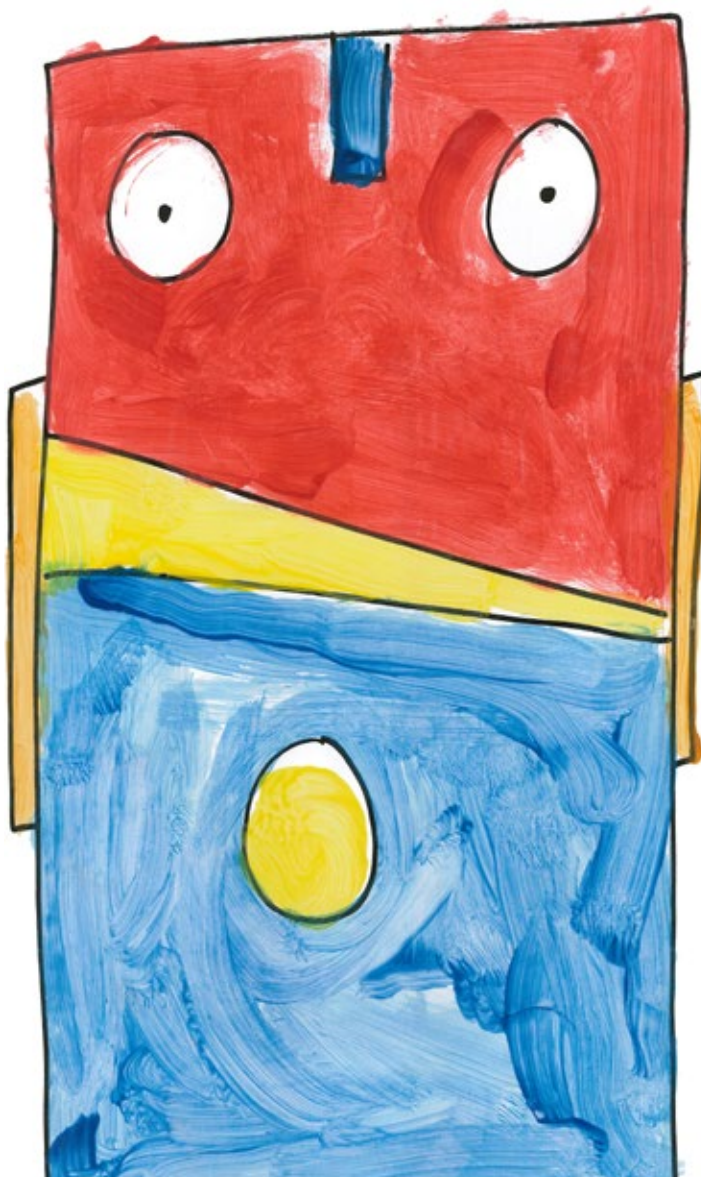
- le DITEP et le site de Boulay en Moselle;
- la MECS de Woippy en Moselle;
- le Centre Nouvel Horizon à Cognac (nouvellement intégré à Moissons Nouvelles en février 2021);
- le DITEP Jean du Plessis et le site de Barneville-sur-Seine.

Nous nous appuyons aujourd'hui sur la commission patrimoine en interne et sur des conseils en externe (architecte, promoteur, notaire, avocat ...) pour nous soutenir et nous conseiller dans la

mise en œuvre de ces projets. Pour la suite, nous allons réfléchir à l'intérêt de créer au niveau du siège, un service immobilier et patrimoine pour soutenir les équipes de direction en local qui n'ont pas nécessairement toutes les compétences pour mener à bien les projets liés au patrimoine dans leur globalité.

LE PILOTAGE

La structuration en pôle déconcentrée au niveau des régions est arrivée aujourd'hui à maturité et permet une organisation harmonieuse et articulée. Elle assure un accompagnement de proximité efficient des établissements sur le plan des ressources humaines, de l'éducatif et du financier. Le développement et la dynamique dans lesquels est aujourd'hui inscrite Moissons Nouvelles permettent de générer des ressources complémentaires qui viennent renforcer les fonctions support du siège dans les domaines comme l'informatique, la communication, le RGPD qui sont indispensables pour mener à bien toutes les évolutions et les adaptations à venir.



**FOCUS**

IMPACT DE LA COVID-19 QUELS ENSEIGNEMENTS POUR MOISSONS NOUVELLES ?

Martine Renault
Directrice générale

L'association Moissons Nouvelles, tout comme le secteur associatif, a été frappé de plein fouet en mars dernier par la crise sanitaire dans tous ses secteurs d'activité.

Les établissements ont été contraints d'adapter leur fonctionnement durant des mois, voire d'interrompre l'accueil physique de certains publics, notamment pour les DITEP, lors du premier confinement.

PREMIER CONFINEMENT

Quels effets sur l'activité ?

Les établissements et services habilités au titre de la protection de l'enfance ont continué leur activité.

Les enfants bénéficiant d'une mesure de placement ne pouvaient pas rentrer dans leur famille, ce qui n'était pas le cas pour les enfants accueillis en DITEP. De par le contexte du confinement, les droits de visite et d'hébergement pour les jeunes accueillis en MECS ont été suspendus durant cette période. Les enfants étaient donc présents 24h/24, présence majorée par la fermeture des lieux scolaires.

Au sein des MECS, la gestion des absences prégnant pour différents motifs (garde d'enfants, personnel à risque, maladie...) et l'augmentation du nombre d'enfants présents continuellement, en raison de fermeture d'écoles et des structures médico-so-

ciales, ont nécessité une réorganisation des services. A cela, s'est rajouté le respect des consignes sanitaires, évoluant sans cesse, édictées par le gouvernement. Nous avons eu peu de nouvelles admissions durant cette période de confinement malgré les demandes des services de l'ASE, car tous nos services étaient en effectif complet.

Les services d'intervention ou de placement à domicile ont dû repenser leurs pratiques d'autant que nous n'avions pas de masques : appels téléphoniques, visioconférences, visites en présentiel lorsque la situation familiale le nécessitait. Des solutions ont été trouvées par les professionnels afin d'assurer au mieux la sécurité et la protection des enfants. Ces nouvelles interventions ont permis des échanges et des contacts différents entre les éducateurs, les jeunes et les familles. Il en a été de même pour les services de la prévention spécialisée. Les visites en présentiel ont pu reprendre un rythme normal d'interventions physiques, lorsque nous avons reçu les équipements de protection nécessaires. Globalement, les actions mises en place avec les jeunes et les familles ont permis le maintien et le suivi des situations sans aggravation (pas d'information préoccupante (IP) ni de signalement durant cette période).

Les établissements et services du secteur médico-social ont été très impactés. Dès le début du premier confinement, le gouvernement et les ARS ont précisé qu'il était préférable de maintenir les jeunes à domicile et de fermer l'accueil physique en établissement. Par conséquent,

les jeunes ont été contraints de rester dans leur famille, ou en MECS et familles d'accueil pour ceux relevant d'une mesure de placement ASE, sans pouvoir bénéficier des soins qui leur étaient habituellement apportés par les établissements et services du médico-social. Seul le DITEP de Pellevoisin a réouvert partiellement au bout d'une dizaine de jours pour 12 jeunes qui relevaient également d'une mesure de protection de l'enfance, et dont le maintien n'était pas possible à domicile. Là encore, les salariés des DITEP ont dû repenser leurs pratiques, d'autant que nous n'avions pas de masques : appels téléphoniques, visioconférences, visites en présentiel, soutien psychologique, conseils lorsque la situation familiale le nécessitait. Globalement, les actions mises en place avec les jeunes et les familles ont permis le maintien et le suivi des situations sans aggravation.

Bien qu'ayant repris pleinement nos activités après le premier confinement, les incertitudes se renforcent sur le devenir et le fonctionnement de certains établissements notamment les internats des ITEP. La fermeture prolongée a montré que cette modalité d'accompagnement n'était pas toujours nécessaire.

Quels effets sur la scolarité ?

Durant le confinement, le suivi scolaire devait être assuré par les parents à domicile et par les professionnels sur les lieux d'hébergement. Malgré la bonne volonté des uns et des autres, la continuité des acquisitions scolaires a pu être mise à mal et fut moins qualitative. En effet, les parents n'avaient pas nécessairement les compétences, le matériel et la disponibilité nécessaires à un soutien scolaire adapté.

Pour les jeunes hébergés en établissement, le suivi de la scolarité nécessitait un taux d'encadrement, des équipements et des compétences demandant des moyens, dont les équipes ne disposaient pas toujours. Malgré le soutien de l'Education nationale et des éducateurs, les enfants ont pris du retard pendant cette période, d'autant que les jeunes bénéficiant d'une mesure ASE ou d'une notification MDPH sont souvent des enfants en difficulté scolaire avec des troubles de la concentration. La perte d'un rythme et d'un cadre structuré ont induit un décrochement complet de la scolarité pour certains.

Quels effets pour les enfants ?

Malgré quelques passages à l'acte (fugues, violence) les jeunes se sont bien accommodés de la situation de confinement grâce à un accompagnement pédagogique important pour une meilleure compréhension.

La réponse aux besoins affectifs et relationnels de ces jeunes a pu être mise à mal. En effet, les droits de visite et d'hébergement (DVH) accordés aux parents ont été interrompus pour des raisons sanitaires. Les professionnels se sont organisés pour mettre en place des entretiens à distance mais la suspension de ces droits a créé des tensions et des conflits. Néanmoins, pour certains, la suspension de ces droits a eu un effet apaisant.

De par la situation, il y avait moins de contraintes, notamment scolaires, moins de rendez-vous extérieurs, durant ce confinement. C'est probablement pour cette raison que les parents ont pu faire face également à leurs enfants à domicile. Par contre, au moment du déconfinement, les jeunes ont ressenti plus de difficultés à accepter le retour à l'école ou en institution et à la vie ordinaire. Nous avons également ressenti cet effet au niveau des personnels et principalement ceux qui étaient en télétravail.

Quels effets au niveau des professionnels ?

Malgré toutes les difficultés, la mise en place du télétravail, Moissons Nouvelles a su montrer son engagement et mobiliser ses ressources pour faire face aux enjeux sanitaires et suivre l'accompagnement des jeunes et des familles. La démonstration d'une force associative a été mise en évidence avec un pilotage et une dynamique impulsée par le siège social au niveau des pôles et des représentants syndicaux, afin de soutenir au mieux l'ensemble des équipes de direction et des établissements. Globalement, la crise de la Covid-19 a montré les capacités d'innovation des professionnels. Ces derniers ont fait preuve de solidarité, de réactivité et de créativité pour répondre aux besoins et à l'accompagnement des jeunes et des familles, malgré le contexte du confinement. Nous avons mis en place des solidarités inter-établissements avec un renfort sur les MECS par des personnels dont l'activité était momentanément interrompue ou moindre, ce qui a permis en plus du recours aux CDD et à l'intérim, de maintenir des effectifs suffisants et une qualité de prise en charge. Lors du premier confinement, la dynamique était présente et l'état psychologique des salariés était bon, car tout le monde pensait que cet état de crise était ponctuel et que le retour à la normale serait rapide.

Quels impacts sur les pratiques ?

La période si singulière de confinement a forcé le trait sur ce qui fonctionne et sur ce qui est défaillant.

Dans les MECS, les éducateurs ont retrouvé le goût de vivre ensemble et la joie de partager des moments quotidiens (jeux, repas, échanges...). Les professionnels qui ont soutenu les familles à domicile ou à distance, ont beaucoup évolué dans leurs pratiques et leurs relations avec les parents. Les représentations quelquefois faussées des professionnels à l'égard des parents, et inversement, ont évolué, chacun ayant découvert une manière de faire autrement et une confiance s'est instaurée dans une dynamique de coéducation.

Cette crise a mis en exergue le défaut de coordination entre les acteurs publics. Rien de nouveau, cela se savait, mais jamais encore le besoin de politiques publiques coordonnées n'a été autant ressenti (Conseil départemental, ARS, Justice, Education nationale). Cela a entraîné des dysfonctionnements sur le terrain. Les établissements de la protection de l'enfance, les familles d'accueil, se sont retrouvés seuls à gérer des jeunes relevant de la MDPH, de par la fermeture des DITEP et des IME. Nous avons constaté des disparités de traitement entre les

départements et les ARS. Aucune harmonie, ni équité n'a été constatée. La prime en est un bon exemple. Chacun interprétant de sa propre façon les mesures gouvernementales et déclinant des protocoles qui changeaient sans cesse, ont entraîné une gestion administrative très lourde.

Cependant, localement, nous avons, d'une manière générale, été bien soutenus par nos ARS et Conseils départementaux présents pour répondre à nos besoins et à nos difficultés rencontrées, même si les référents ASE n'étaient plus du tout présents sur le terrain.

Quels effets au niveau économique ?

La gestion de la crise a nécessité le besoin d'un soutien économique fort des financeurs et principalement des départements pour maintenir le fonctionnement des MECS. Globalement, sur nos régions d'implantation, les ARS et les départements ont été présents. Pour le secteur médico-social dont l'activité était moindre, les dotations ont été maintenues. Concernant la protection de l'enfance, les surcoûts importants en lien avec le personnel, le matériel informatique, les fournitures de protection sanitaires seront prises en charge en plus des budgets accordés. Toutes les ARS ont financé une prime Covid-19. Pour les départements, le versement a été inéquitable et certains n'ont rien donné. Pour autant, Moissons Nouvelles a fait le choix de verser une prime de 1 000 euros à tous les salariés dont une partie financée par les fonds propres.

Pour beaucoup d'associations, les constats sur l'impact économique de la Covid-19 ont montré que les finances associatives ont été mises à rude épreuve, mais ce n'est pas le cas de Moissons Nouvelles qui a maintenu une trésorerie stable grâce à un maintien de l'activité. Nous n'avons pas eu recours au report de charges sociales ou fiscales proposées par le gouvernement.

Les dépenses supplémentaires en lien avec la Covid-19 ont nécessité une gestion parallèle de la comptabilité courante pour identifier, extraire et argumenter chaque type de dépenses auprès de nos financeurs.

Un bilan par type de dépenses a été réalisé pour chaque établissement, chaque pôle, et a été consolidé au niveau national.

Quels effets au niveau des ressources humaines et juridique ?

La gestion sur le plan des ressources humaines et juridique a été très lourde et très chronophage pour faire face à toute la réglementation qui s'imposait à nous et la mise en place de procédures (télétravail, chômage partiel, attestations diverses, gestion des différents arrêts de travail, des heures supplémentaires, mise en œuvre des plans de continuité d'activité (PCA) et des différentes procédures gouvernementales...). Nous avons pris en renfort un juriste en CDD pour soutenir notre juriste sur-

chargée par la MECS de Paris dont le poste de responsable en ressources humaines était vacant sur cette période.

Quel impact au niveau du dialogue social ?

Des liens quotidiens avec les organisations syndicales ont été mis en place durant les deux premiers mois du confinement, puis se sont espacés à raison d'une fois par semaine. Ces points ont permis de suivre les situations, établissement par établissement, d'échanger sur les mesures prises et les protocoles mis en place.

Localement, les CSE se sont maintenus en visioconférence ou en présentiel avec les mesures nécessaires.

Les négociations ont pris un peu de retard et ont été moins efficaces du fait qu'elles ne pouvaient pas se tenir en présentiel.

Durant toute cette période, les organisations syndicales ont été soutenantes, et ces temps réguliers d'échanges ont permis une co-construction et une analyse partagée du traitement de cette situation exceptionnelle.

DEUXIEME CONFINEMENT

Sur le plan de l'activité, il a été beaucoup moins lourd à gérer, car l'activité sur l'ensemble des secteurs est restée inchangée et n'a pas été impactée. Nous avons acquis toute l'expérience du premier confinement et nous disposons de matériel suffisant. De plus, les écoles sont restées ouvertes, ce qui, fondamentalement, a facilité l'organisation et évité les absences du personnel pour garde d'enfants. Grâce à des protocoles stricts très en amont et le port du masque obligatoire dans tous les établissements, nous avons eu peu de cas contact inter-Moissons Nouvelles et moins d'absentéisme.

Concernant le personnel, la gestion a été plus complexe, car l'état physique et psychologique des salariés était déjà bien fragilisé en lien avec les efforts fournis lors du premier confinement. Le constat que nous faisons de l'état d'esprit des professionnels lors de ce second confinement, y compris des cadres, apparaît encore plus redoutable. Notamment, les salariés de la protection de l'enfance qui ont été mis à rude épreuve dans les MECS ; ils sont fatigués avec un sentiment de déconsidération, de lassitude, de doute, de colère parfois, avec également la crainte des effets du virus, et un blues que beaucoup d'entre eux partagent. C'est finalement, le sentiment d'avoir été les oubliés de cette crise, et cela, malgré l'octroi de la prime par l'association Moissons Nouvelles dont certains départements n'assureront pas la prise en charge. Globalement, les salariés, bien que très engagés, sont fatigués, inquiets et n'arrivent plus à se projeter. L'ambiance générale est morose au regard de l'actualité, la tension est palpable et les gens sont irritables. Le retour à la normale sera compliqué.



CONCLUSION

Quel enseignement doit-on tirer de la crise sanitaire ?

Depuis le début de la crise sanitaire, l'association Moissons Nouvelles s'est mobilisée non seulement autour des activités qu'elle menait habituellement, en les adaptant pour répondre aux impératifs des mesures sanitaires, mais aussi en développant des activités nouvelles. Elle a également dû composer avec le bouleversement des modes d'engagement individuel et collectif, ainsi qu'avec les différentes directives et politiques d'urgence gouvernementales. Globalement, les ARS, les départements et la DDCS ont été souteneurs.

Pour l'association Moissons Nouvelles, un accompagnement soutenu, tant dans les établissements que dans les familles, a permis une stabilité de la situation sans dégradation. Pour autant, nous savons que sur le plan national, durant cette période, le nombre d'appels ayant donné lieu à des informations préoccupantes (IP) et signalements a augmenté, tout comme les situations nécessitant une intervention immédiate du SAMU ou des forces de l'ordre.

Malgré quelques passages à l'acte (fugues, violence), les jeunes se sont bien accommodés de la situation de confinement grâce à une communication importante, afin qu'ils comprennent le contexte sanitaire et les règles imposées, mais aussi parce qu'il y avait moins de contraintes notamment scolaires. Globalement, nous avons constaté une amélioration du bien-être des enfants hébergés, du fait d'un planning allégé comprenant moins de rendez-vous (médicaux, familiaux, audiences), moins de déplacements qui ont rendu ainsi les éducateurs plus disponibles dans la prise en charge au quotidien des jeunes et dans le faire avec. A ce jour, nous constatons que les enfants vont plutôt bien ; ils ont des ressources, ils se sont bien adaptés et habitués à la situation et semblent moins souffrir que les adultes. Pourtant, de par la fermeture de toutes les infrastructures (sportives, culturelles...), ils se retrouvent enfermés dans les murs de nos institutions.

Malgré nos efforts, la continuité des acquisitions scolaires a pu être mise à mal et fut moins qualitative, tant pour les enfants à domicile que ceux accueillis en établissement, faute de compétences, de moyens humains et de matériel adapté... A ce jour, la scolarité est devenue compliquée pour les jeunes car le rythme et le cadre habituel qui les maintenaient ne sont plus présents. Les jeunes présentant des troubles de concentration ne peuvent pas suivre les cours à distance. On constate

de nombreux décrochages pour les collégiens et les lycéens. Les inclusions pour les jeunes du DITEP sont difficiles à mettre en place de par les contraintes sanitaires. De ce fait, ils vivent enfermés en vase clos dans nos institutions, avec un taux d'encadrement insuffisant pour faire face à cette situation.

Enfin, afin de poursuivre la dynamique dans ce contexte de confinement, il a été nécessaire de redonner aux salariés plus d'autonomie et de responsabilités, avec la possibilité d'expérimenter en leur laissant l'initiative de proposer des projets en dehors des procédures réglementaires qui encadrent l'action sociale et le médico-social. Le fonctionnement en mode groupal, plutôt que transversal comme habituellement, a permis de mieux contenir les jeunes. La notion de faire avec les enfants a été vécue comme une vraie redécouverte pour les professionnels. En ce sens, cette crise a été riche et des expériences seront à intégrer dans nos pratiques futures.

Le travail, la place des parents et la notion de coéducation ont nettement évolué durant la période de confinement. Cela a développé une relation plus approfondie entre les professionnels et les parents, en raison d'une présence et d'un lien plus continus, un ressenti moindre du conflit de loyauté avec les parents.

La bonne maîtrise de la gestion de la crise au sein de Moissons Nouvelles rassure les salariés. Pour autant, à ce jour, après ces mois de crise, les salariés sont physiquement et psychologiquement épuisés dans ce contexte très anxiogène. L'incertitude et l'insécurité de ce monde morose restent pesantes et il devient difficile de se projeter tant sur un plan professionnel que personnel.

Le secteur a plus que besoin d'être renforcé dans son fonctionnement, mais aussi et surtout d'être conforté face aux risques de son effondrement, pour redonner confiance aux professionnels qui pratiquent dans le secteur, susciter à nouveau de l'attrait et remettre du sens à leur mission. Les difficultés de recrutement qui étaient déjà identifiées comme très compliquées dans les établissements, et principalement dans les internats avant la crise, se sont amplifiées dans toutes les régions et notamment à Paris.

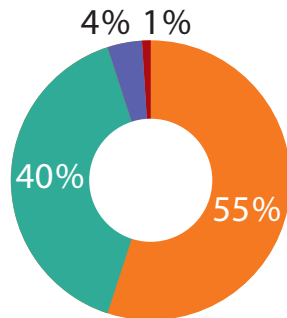
Chacun essaie pourtant de trouver des effets positifs à cette crise et de retenir ses enseignements pour repenser les pratiques à l'égard des enfants et des familles. Il y a un sentiment partagé que nous ne reviendrons pas au monde d'avant la crise. Nous ne mesurons pas les effets à long terme de cette dernière tant sur les adultes que sur les jeunes. Mais nous savons que la distanciation sociale marquera les esprits à jamais.

LES RESSOURCES HUMAINES

869 salariés au 31 décembre

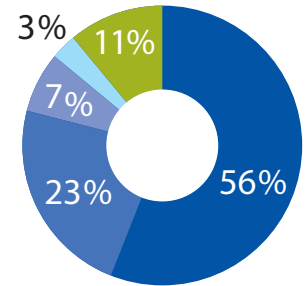
Répartition des salariés par secteur d'activité

- Protection de l'enfance
- Médico-social
- Insertion
- Siège social



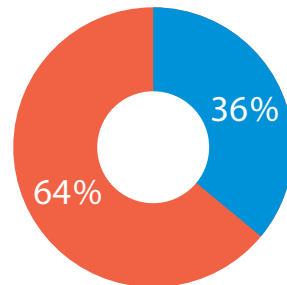
Répartition des salariés par catégorie professionnelle

- Éducatif, socio-éducatif et animation
- Services généraux et assistance éducative
- Médical et para-médical
- Enseignement
- Administratif



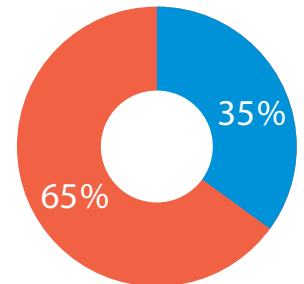
Répartition par sexe des effectifs totaux

- Femmes
- Hommes

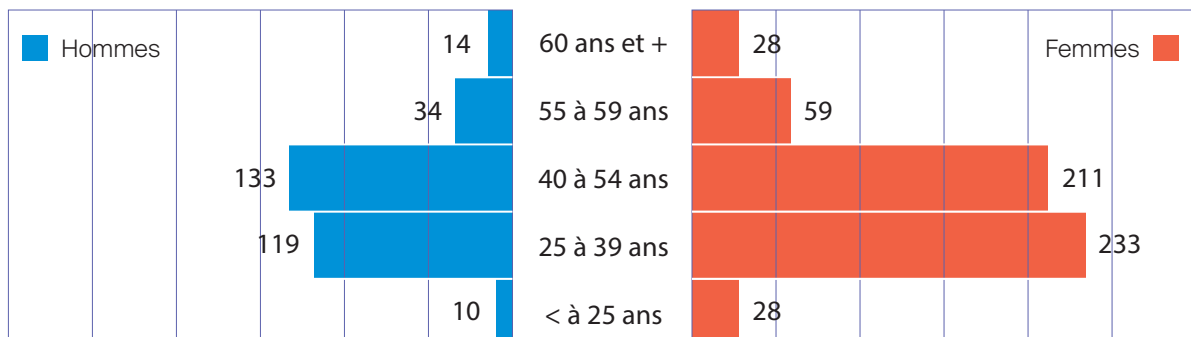


Répartition par sexe des cadres

- Femmes
- Hommes



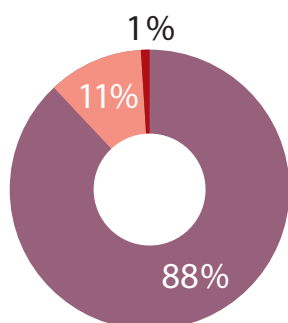
Pyramide des âges



Indice de l'égalité femmes / hommes : **84/100**

Répartition des salariés par type de contrat au 31 décembre

■ CDI
■ CDD
■ Contrat d'apprentissage



Parmi les **768 CDI**, nous comptons **7 contrats d'accompagnement dans l'emploi**. Parmi les **91 CDD**, nous dénombrons **12 contrats d'accompagnement dans l'emploi** et **1 contrat de professionnalisation**. Cette année, **10 contrats d'apprentissage** ont pu être conclus.

189 travailleurs intérimaires employés dans l'année.

Compte tenu de la pandémie, **aucune journée d'intégration** pour les nouveaux salariés en CDI n'a pu se tenir.

RESSOURCES HUMAINES, LE CONTEXTE GÉNÉRAL

Corinne Thiollet – Directrice des ressources humaines

Bien évidemment, la crise sanitaire a fortement impacté l'activité de la direction et des services ressources humaines. Le premier confinement a nécessité un temps considérable pour définir toutes les actions à mettre en place. Ce travail collaboratif a été impulsé au niveau de la direction générale en lien avec les directions de pôle et leur service ressources humaines, les partenaires sociaux et les équipes du siège social. La continuité de la pandémie a ensuite créé une charge de travail supplémentaire dans les régions avec, entre autres, la recherche de personnel pour remplacer les absents et ainsi maintenir la qualité de la prise en charge des personnes accueillies.

Nous avons dû et su nous adapter et avons, malgré tout, réussi à faire aboutir certains sujets tels que l'intranet par exemple.

Le plan RH triennal (2019-2021)

Rappelons qu'il a notamment vocation à faire de Moissons Nouvelles une association où il fait bon travailler, afin de donner envie aux personnes en poste de continuer cette collaboration et aux autres de venir nous rejoindre.

Le comité ressources humaines a pu se réunir avec l'aide des visioconférences. Piloté par la direction des ressources humaines et avec la participation des responsables ressources humaines des pôles, il a permis la finalisation du processus de recrutement qui identifie notamment les étapes, les acteurs concernés, mais aussi les outils et procédures utilisés dorénavant par les pôles.

Le comité gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) constitué de la directrice générale, de la directrice des ressources humaines, de la coordinatrice ressources humaines et de trois directeurs de pôle a vu son activité ralentie. Il a quand même pu progresser dans la refonte des fiches emploi socio, éducatif et animation.

Les instances représentatives du personnel

2020 a été la première année complète d'existence du comité social économique (CSE) de chaque pôle et du central (CSEC) au niveau national. Les élus et les présidences ont collaboré

pour en permettre un bon fonctionnement, en s'appuyant sur les représentants de proximité et les commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Enfin, un temps important a été consacré aux négociations pour aboutir à la signature d'un avenant à l'accord sur la mise en place du CSE, d'un accord sur le maintien de la cotisation vieillesse à temps plein pour les salariés de plus de 55 ans demandant un temps partiel, et un dernier sur la participation des frais de transport.

La gestion du temps de travail

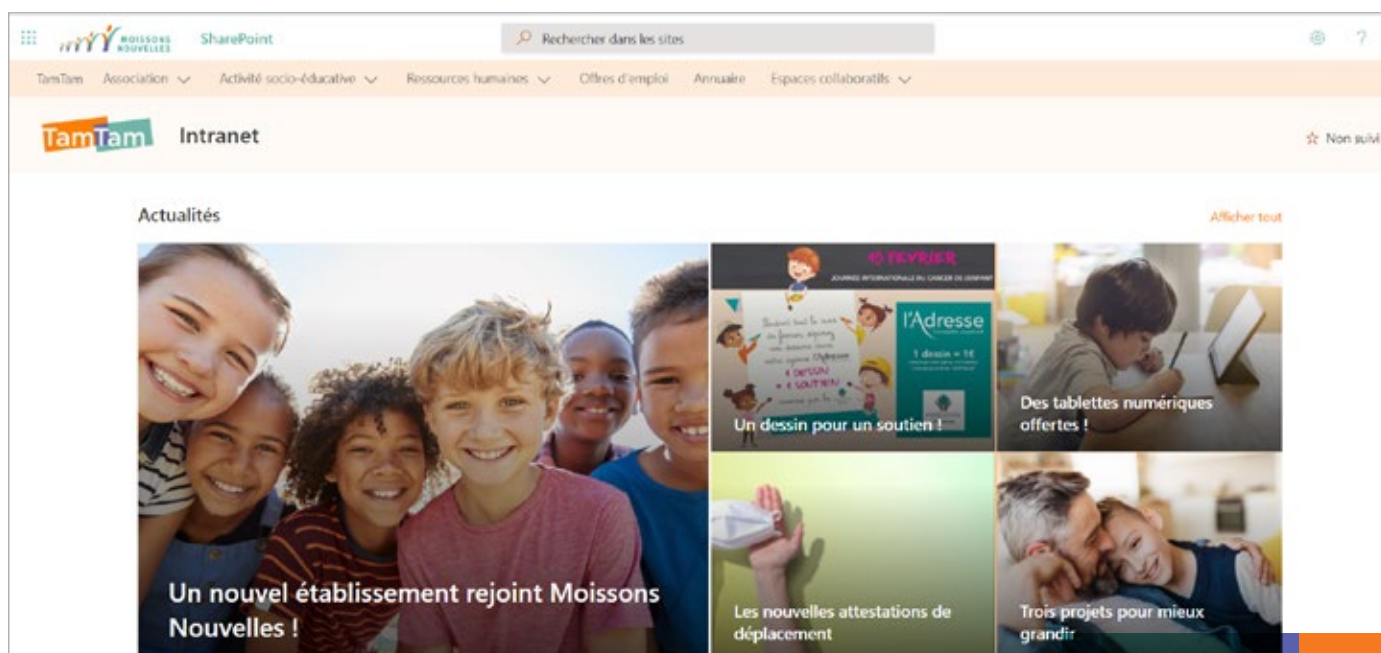
Au terme de la négociation avec les partenaires sociaux, un protocole unilatéral d'organisation et aménagement du temps de travail a été défini. Il précise entre autres les modes d'aménagement retenus, les durées maximales de travail et minimales de repos, la modulation annuelle du temps partiel, les cycles pour les contrats à durée déterminée d'une durée initiale inférieure à trois mois et la plage horaire de nuit.

Le projet « gestion des temps et des activités » a débuté avec l'élaboration du cahier des charges visant à sélectionner l'éditeur informatique qui sera choisi.

Les projets et perspectives

Durant l'année 2021, nous allons :

- mettre en place la quatrième campagne d'entretiens professionnels ;
- élaborer les modalités d'intégration des nouveaux embauchés au sein de l'association ;
- débiter les phases de test du logiciel de gestion des temps et des activités qui va notamment permettre la réalisation des plannings ;
- continuer la révision avec le comité GPEC des fiches emploi puis définir le référentiel compétences, pour ensuite être en mesure de procéder à une revue du personnel qui sera effectuée en région avec les directions de pôle ;
- enfin, après la signature, le 13 janvier 2021, d'un accord de méthode concernant le déroulement de la négociation relative à la qualité de vie au travail (QVT), commencer les étapes en lien avec ce dossier.



FOCUS



Corinne Thiollet – Directrice des ressources humaines

Elodie Alves – Coordinatrice ressources humaines

L'INTRANET DE L'ASSOCIATION

Le 2 novembre 2020, Moissons Nouvelles a lancé son intranet nommé « TamTam ».

En lien avec le projet associatif, l'association souhaitait un espace performant, collaboratif et ergonomique. Dès 2019, un sondage a été réalisé auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de connaître leurs besoins et leurs attentes pour garantir leur adhésion à ce futur intranet.

La collaboration avec un prestataire spécialisé a permis de développer un outil attractif et fonctionnel. Des ateliers ont eu lieu avec la direction générale sur le cadrage du projet, les aspects techniques, la gouvernance, la sécurité de l'outil et l'accompagnement au changement. Un comité de pilotage a été mis en place pour suivre sa mise en œuvre.

POURQUOI TAMDAM ?

Dans la tradition, le tam-tam est un moyen de communication qui favorise les échanges et le collectif. C'est ce que nous souhaitons véhiculer avec cet intranet qui s'appuie sur nos valeurs humaines et professionnelles.

POURQUOI UN INTRANET ?

L'intranet permet de forger notre identité collective. C'est un moyen de décliner le projet associatif, de transmettre nos valeurs et principes, d'avoir un espace commun afin de garantir le même niveau d'information pour tous (documents de référence, outils, procédures...).

Il permet également de stocker et centraliser l'information, de développer et fluidifier la communication interne, de favoriser la mobilité professionnelle et également de faciliter/dynamiser le travail d'équipe.

QUELS SONT LES AVANTAGES AU QUOTIDIEN POUR LES COLLABORATEURS ?

Cet outil amène de nouvelles pratiques professionnelles. Il s'inscrit dans l'ère du numérique. Les collaborateurs, par exemple, pourront avec l'annuaire interne trouver les coordonnées d'un collègue à l'échelle de l'association. Cela contribue notamment à l'intégration des nouveaux embauchés.

Ils bénéficient maintenant d'un espace dédié aux informations générales de l'organisation et à tout ce qui est relatif à leur vie professionnelle. Ils ont également un accès privilégié aux offres



d'emploi internes notamment pour toute personne ayant un projet de mobilité professionnelle.

Nous modifions ainsi notre manière de communiquer et de diffuser en interne l'information sur l'association et ses grands projets, l'activité socio-éducative ou encore les ressources humaines. Aujourd'hui, tous les salariés sont prévenus par la direction générale de l'arrivée de tous nouveaux managers.

Nous leur donnons la possibilité d'accéder à un outil vivant, prochainement mis à jour par des contributeurs proches d'eux.

TamTam permet aussi d'accéder à des espaces collaboratifs (métiers, projets) favorisant les échanges et le travail en équipe. Nos partenaires sociaux peuvent également consulter plus facilement la base de données économiques et sociales (BDES).

COMMENT LES SALARIÉS SONT-ILS ACCOMPAGNÉS ?

Nous venons tout juste de lancer l'intranet et il est nécessaire d'accompagner les collaborateurs dans la prise en main de ce nouvel outil. Nous avons surtout communiqué en amont et lors du lancement de TamTam sur nos objectifs, sur les avantages pour les salariés au quotidien. En lien avec notre graphiste, nous avons réalisé des posters attractifs pour intéresser les salariés

et notamment en précisant les modalités de connexion. Ils ont été affichés dans des lieux où les salariés se rencontrent.

Pour promouvoir TamTam, chaque collaborateur recevra un stylo et un calendrier 2021 pour marquer une année pleine de changement.

QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?

Des ambassadeurs et contributeurs volontaires ont accepté de participer à ce projet :

- les ambassadeurs seront chargés de promouvoir l'intranet et aider localement dans l'accompagnement au changement. Ils partageront la vision du projet et feront remonter les retours du terrain ;
- les contributeurs publieront tous les beaux moments et autres événements vécus avec les jeunes et les familles pour faire vivre TamTam.

Une équipe de communication se met en place pour continuer à développer l'utilisation de l'intranet en lien avec notre site internet et nos réseaux sociaux.

TamTam constitue un enjeu stratégique majeur pour les années à venir. Moissons Nouvelles souhaite aller plus loin en définissant un plan de communication intégrant notre nouvelle manière de communiquer.

LES FINANCES

Céline Adam,

Directrice administrative et financière

L'association Moissons Nouvelles est une entité juridique dotée d'une personnalité morale et ayant la capacité de gérer les établissements et services qui lui sont rattachés.

Chaque établissement élabore son bilan comptable et son compte de résultat. C'est l'ensemble des données consolidées, après neutralisation des opérations internes, qui constitue les comptes annuels de l'association Moissons Nouvelles.

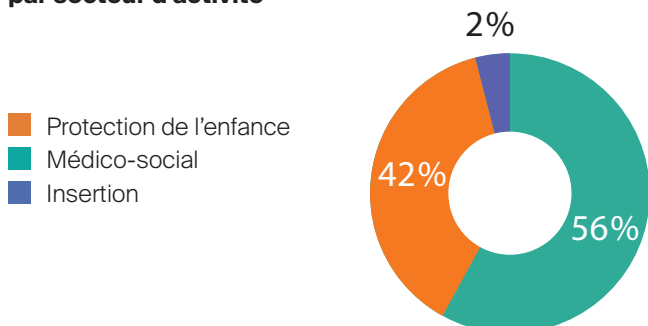
Principaux chiffres

Pour l'exercice 2020, le résultat comptable de l'association est excédentaire à hauteur de 1 762 K€.

Il est composé :

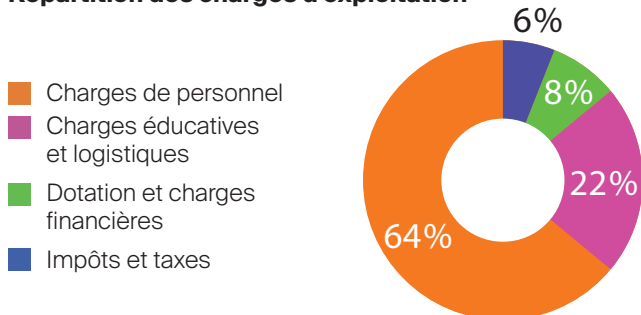
- du résultat comptable des activités des établissements et services sous gestion contrôlée, excédentaire à hauteur de 1 964 K€ ;
- du résultat de la gestion propre, constitué des résultats de l'association et du Collectif Hébergement Varois (CHV), déficitaires à hauteur de 202 K€.

Répartition des financements obtenus par secteur d'activité



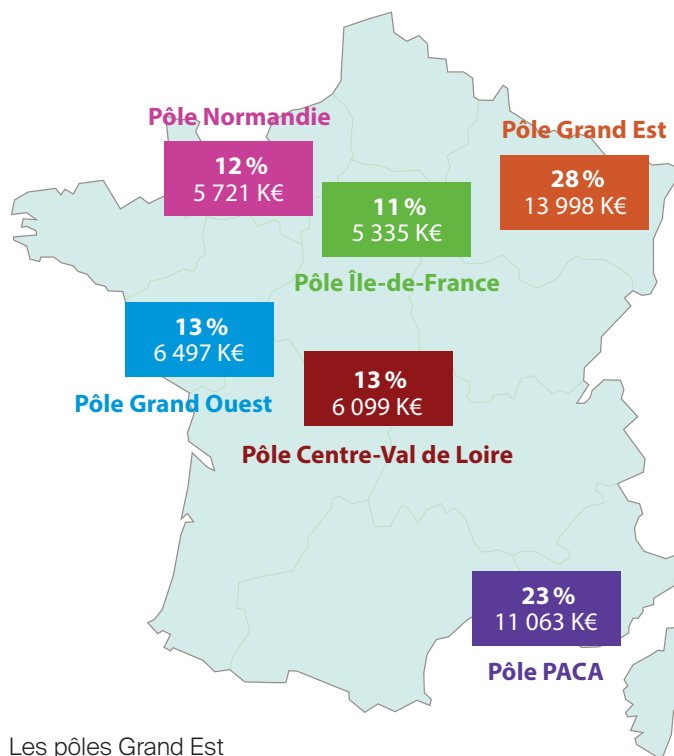
En lien avec l'intégration du DITEP Jean du Plessis, le médico-social devient le secteur d'activité majoritaire à Moissons Nouvelles.

Répartition des charges d'exploitation



Les charges de personnel sont prédominantes dans notre secteur en lien avec l'encadrement des jeunes qui nécessite un

Répartition des financements par pôle



Les pôles Grand Est et PACA qui comptent chacun 10 services sont les pôles les plus importants en termes de financement.

En 2020, un nouvel établissement a intégré l'association, dans le cadre d'un apport partiel d'actif : le DITEP Jean du Plessis – Moissons Nouvelles. Ce dispositif, qui relève du secteur médico-social, est constitué d'un ITEP pour 40 mesures et d'un SESSAD pour 18 mesures ; il est financé par l'ARS dans le cadre d'un CPOM.

nombre important de professionnels pour les accompagner au quotidien : éducateurs, maîtresses de maison, veilleurs de nuit, psychologues...

Nos modes de financement

Si tous les établissements du secteur médico-social sont financés par dotation globale, dans le cadre de Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), ceux du secteur de la protection de l'enfance restent majoritairement financés en prix de journée. Seuls les établissements du Grand Est évoluent dans le cadre d'un CPOM.

Bilan et perspectives de la direction administrative et financière

L'année 2020 a été marquée d'une part par la réforme du plan comptable et d'autre part par la crise sanitaire.

La réforme du plan comptable

Les comptes 2020 sont élaborés et présentés conformément au règlement 2014-03 du plan comptable général, au règlement 2018-06 relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non-lucratif et au règlement n° 2019-04 de l'autorité des normes comptables (ANC) relatif aux activités sociales et médico-sociales.

L'article R.314-5 du Code de l'action sociale et des familles (C.A.S.F.) prévoit que la liste des comptes qui doivent être obligatoirement ouverts dans les établissements gérés par une personne morale de droit privé, est fixée par arrêté, les comptes non prévus étant ouverts conformément au plan comptable général.

Le plan comptable applicable aux «établissements et services privés sociaux et médico-sociaux (ESMS) relevant du I de l'article L. 312-1 du C.A.S.F.» pour les comptes clos au 31/12/2020 est celui mis à jour par l'arrêté du 23 décembre 2019.

Moissons Nouvelles a choisi de présenter ses comptes de la façon suivante :

- données 2020 conformes au nouveau règlement ;
- données 2019 conformes aux comptes approuvés.

Le processus d'élaboration et de révision des points comptables mensuels, des situations comptables intermédiaires et des comptes annuels s'appuie sur des outils dont le principal permet de réunir toutes les informations nécessaires à la direction administrative et financière, pour s'assurer que les comptabilités des établissements sont tenues régulièrement et de manière fiable et sincère, et qu'il est tenu compte de l'ensemble de leurs engagements.

En lien notamment avec la réforme du plan comptable, l'outil a été complété par des tableaux permettant d'une part, le suivi des fonds dédiés attribués à certains établissements et l'utilisation qui en est faite et d'autre part, d'identifier les contributions volontaires en nature dont bénéficieraient les établissements.

La crise sanitaire

Du fait de la crise sanitaire, les établissements ont été contraints d'adapter leur fonctionnement, et pour les DITEP, d'interrompre temporairement l'accueil physique de certains publics.

Les établissements et services relevant de la protection de l'enfance ont maintenu leur activité. Toutefois, la présence des enfants en continu et la gestion des absences de salariés ont nécessité une réorganisation du service (télétravail, visioconférence, intervention à domicile...) et des moyens supplémentaires, tant en personnel (CDD, intérim, mutualisation de moyens) qu'en équipement (achats de masques, produits d'hygiène...).

Les établissements et services relevant du médico-social ont été fortement impactés en termes d'activité, le gouvernement comme l'Agence Régionale de Santé ayant préféré que l'accueil physique des jeunes sur les DITEP soit temporairement suspendu. L'organisation des établissements comme les pratiques des salariés ont dû être repensées avec la mise en place d'appels téléphoniques, de visioconférences et de visites en présentiel.

Dans cette situation, si les établissements ont pu compter globalement sur le soutien des financeurs, les surcoûts en lien avec le renfort en personnel (CDD, intérim, salariés détachés) restent importants, notamment pour les MECS.

Les travaux menés par la direction financière

• Le travail de formalisation de procédures et le développement du contrôle interne

Le manuel des procédures dont la dernière mise à jour a été faite en 2016 aborde, entre autres, les thématiques de la gestion administrative et financière, de la trésorerie et du patrimoine. Certaines procédures nécessitent d'être actualisées, tant sur la forme que sur le fond. De plus, un guide paie doit venir compléter le manuel existant afin que les pôles administratifs, dans lesquels les paies sont réalisées, disposent d'un référentiel de pratiques.

La formalisation des procédures ou leur actualisation nécessite un travail collaboratif. Ainsi, des réunions dédiées à la coordination de la paie, de la comptabilité et de la trésorerie permettent l'élaboration des différents documents et supports, dont certains sont dédiés au contrôle interne.



Le Conseil départemental de Moselle a demandé de concentrer sur un même site les deux unités de Saint-Avold et de Fochviller. La villa achetée par l'association à Saint-Avold nécessite des travaux d'aménagement et de mise en conformité. Nombre de jeunes accueillis : 11 jeunes dans la villa et 4 jeunes en appartement + un appartement pour les familles le week-end.



L'échafaudage sert dans un premier temps à sécuriser les travaux de remplacement de la toiture, puis servira au ravalement par isolation de la façade.

• Un suivi plus efficient des investissements et travaux

Chaque établissement réalise un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) qu'il actualise chaque année en tenant compte de l'évolution de ses projets, et des travaux à réaliser pour assurer et maintenir le confort et la sécurité des enfants et des salariés, comme ceux à réaliser pour adapter les locaux à l'accessibilité des personnes handicapées.

Chaque PPI fait l'objet d'une analyse et d'une validation par la direction financière et la commission patrimoine.

La commission patrimoine, composée de membres du conseil d'administration et de collaborateurs de la direction générale, a vocation à suivre au plus près la politique d'investissement des établissements. Si elle valide les PPI, en donnant son avis sur la planification des investissements et travaux, leur financement, la situation financière de l'entité, elle apporte aussi un soutien technique aux établissements.

Pour plus d'efficience, son fonctionnement a été ajusté fin 2020 en intégrant une étape dédiée à la réalisation d'un état des lieux dans le processus de validation des PPI. Cependant, les visites sur site prévues entre octobre 2020 et mars 2021 n'ont pu être réalisées du fait la crise sanitaire. Elles seront reprogrammées dès lors que le contexte le permettra.

• La création d'une commission budget pour un allègement du processus budgétaire

L'évolution du processus d'élaboration des budgets a pour objectif d'une part, de permettre plus d'échange entre les directions de pôle et de secteur et la direction générale, autour des besoins et projets des établissements, formalisés à travers leurs propositions budgétaires et d'autre part, d'alléger le processus. A cette fin, une commission budget a été créée.

Cette commission, composée de membres du conseil d'administration et de collaborateurs de la direction générale, a vocation à valider les budgets proposés par les établissements chaque année, ainsi que les CPOM dans le cadre de leur renouvellement.

Ainsi, au mois de septembre pour les établissements déposant un budget, et à une date spécifique pour ceux relevant de CPOM, les directeurs de pôle et de secteur, avec le soutien technique du responsable administratif et financier, viennent présenter leurs budgets à la commission budget pour validation.

Le processus budgétaire reste identique en termes de cadrage : la note de cadrage portant sur les orientations générales et le cadre budgétaire, et celle portant sur les indicateurs, sont diffusées en amont par la direction financière, selon un calendrier défini.



L'ancien garde-corps a été enlevé, en attendant le nouveau et il y a un provisoire pour sécuriser le chantier.



Chambre au deuxième étage pour une personne.



• L'évolution du système d'information

L'association doit réaliser une évolution majeure de son système d'information, tant au niveau du siège social qu'à celui des pôles administratifs et établissements. Dans le cadre de cette démarche engagée fin 2020, elle se fait accompagner par le cabinet POSIS.

Les objectifs de cet accompagnement sont :

- d'analyser et de définir les besoins de l'association en matière d'organisation de systèmes d'information et de télécoms ;
- de définir une politique d'acquisition des ressources informatiques à l'échelle nationale ;
- de renouveler le système de télécommunication ;
- de s'assurer de la mise en conformité du système d'information à la réglementation de la CNIL/Règlement Général de la Protection des Données (RGPD) en collaboration avec la déléguée à la protection des données (DPO) du cabinet HANDINESS ;
- de mettre en place une politique d'achat.



Remplacement de la toiture avec pose de Velux

Les objectifs de la direction financière pour 2021

La direction administrative et financière poursuit le développement de processus communs permettant :

- de produire des suivis économiques fiables et réguliers ;
- de répondre aux obligations réglementaires ;
- de s'adapter à la rigueur économique à laquelle l'ensemble des parties prenantes doit faire face.

De plus, elle continue le travail de formalisation de procédures et le développement du contrôle interne engagé depuis 2019.

Par ailleurs, afin d'accompagner et de soutenir les services administratifs dans la réalisation de leurs missions, un travail de mutualisation des compétences et savoirs est engagé : collaborateurs du siège ou responsables administratifs de pôle viennent régulièrement en soutien de leurs collègues afin de les faire bénéficier de leur savoir-faire, notamment dans le cadre d'intégration de nouveaux établissements, ou de la réalisation des budgets ou EPRD.

Enfin, la collaboration avec le cabinet POSIS permettra l'évolution du système d'information afin d'en optimiser les performances, tant au niveau central qu'au niveau des différentes régions.

BILAN

ACTIF	Exercice 2020 selon ANC 2018-06			Exercice 2019 selon CRC 1999-01
	Brut	Amort. Prov.	Net	Net
Total immobilisations incorporelles	414 000	337 217	76 784	63 833
Immobilisations terrains	1 766 603	153 342	1 613 261	1 587 949
Immobilisations constructions	27 766 723	16 488 314	11 278 409	11 238 720
Immobilisations agenc. constructions	18 743 470	11 367 700	7 375 770	6 570 391
Immobilisations matériels et outillage	3 790 241	3 342 016	448 225	423 737
Autres immobilisations corporelles	9 761 698	7 838 071	1 923 627	1 987 160
Immobilisations en cours	110 629		110 629	57 304
Total immobilisations corporelles	61 939 363	39 189 442	22 749 922	21 865 261
Total immobilisations financières	429 424		429 424	229 426
TOTAL DE L'ACTIF IMMOBILISÉ	62 782 788	39 526 659	23 256 130	22 158 520
Total stocks	-		-	-
Total fournisseurs	21 380		21 380	4 987
Organismes payeurs cptes ratt.	3 467 338	11 106	3 456 232	2 495 213
Total créances	3 467 338	11 106	3 456 232	2 495 213
Personnels et cptes rattachés	87 396		87 396	82 927
Organismes sociaux cptes ratt.	2 740		2 740	2 108
État collectivités cptes ratt.	488 498		488 498	234 360
Débiteurs divers	225 046		225 046	319 762
Total autres créances	803 679	-	803 679	639 158
Total valeurs mobilières	-		-	-
Banques et CCP	22 784 588		22 784 588	20 404 637
Caisses	37 045		37 045	35 044
Total disponible	22 821 633	-	22 821 633	20 439 681
Charges constatées d'avance	124 214		124 214	169 179
TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT	27 238 244	11 106	27 227 138	23 748 218
TOTAL GÉNÉRAL DE L'ACTIF	90 021 032	39 537 765	50 483 267	45 906 738

PASSIF	Exercice 2020 selon ANC 2018-06	Exercice 2019 selon CRC 1999-01
Fonds propres		
Fonds associatifs sans droit de reprise		
Fonds propres complémentaires	4 623 158	4 623 158
Écarts de réévaluation (sur biens sans droit de reprise)		433 263
Réserves		560 288
Report à nouveau déficit		-2 498 378
TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS SANS DROIT DE REPRISE	4 623 158	3 118 331
Fonds propres complémentaires	253 065	253 065
TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS AVEC DROIT DE REPRISE	253 065	253 065
Écart de réévaluation	433 263	
Autres fonds propres / associatifs		
Excédent affecté à l'investissement	6 737 019	6 269 926
Réserves de trésorerie (affectation)	2 567 950	2 549 868
Réserves de compensation	4 730 216	4 380 871
Réserves pour projet	560 288	
Autres réserves	22 445	22 445
TOTAL RÉSERVES	14 617 919	13 223 110
Report à nouveau déficitaire (gestion non contrôlée)	-2 744 799	
Dépenses non financées (congrés payés, retraite...)	-1 797 204	-2 993 381
Résultat sous contrôle de tiers financeurs	3 220 967	1 760 465
TOTAL REPORT A NOUVEAU	-1 321 036	-1 232 916
Excédent	1 762 150	1 415 606
SITUATION NETTE (sous total)	20 368 518	16 777 196
Fonds propres consommables		
SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT	3 468 010	2 735 270
Réserve de trésorerie	448 860	324 925
Provisions réglementées	1 012 270	1 851 634
TOTAL PROVISIONS RÉGLEMENTÉES	1 461 130	2 176 560
TOTAL I	25 297 658	21 689 026
FONDS DÉDIÉS - TOTAL II	1 494 417	1 639 745
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES - TOTAL III	2 175 969	1 734 157
Emprunts et dettes assimilées	9 929 822	10 077 893
Autres dettes	86 089	106 579
Banques et CCP (découverts)	4 740 125	4 082 092
TOTAL DETTES FINANCIÈRES	14 756 036	14 266 564
Total organismes payeurs comptes rattachés	266 405	33 569
Fournisseurs	1 042 608	1 231 595
Personnels et comptes rattachés	2 241 057	1 937 534
Organismes sociaux comptes rattachés	1 893 150	1 835 321
État collectivités comptes rattachés	995 395	897 143
Total des dettes d'exploitation	5 129 602	4 669 999
Dettes sur immobilisations	123 789	283 625
Autres dettes	184 829	357 789
Total des autres dettes	308 618	641 414
Produits constatés d'avance	11 954	669
TOTAL DES DETTES	21 515 223	20 843 809
TOTAL GÉNÉRAL DU PASSIF	50 483 267	45 906 738

COMPTE DE RÉSULTAT

PRODUITS D'EXPLOITATION	Exercice 2020 selon ANC 2018-06	Exercice 2019 selon CRC 1999-01
Cotisations	210	–
Ventes et marchandises	269	1 053
Produits de tiers financeurs	–	–
Concours publics et subventions d'exploitation	–	–
Prestations en dotation globale	37 807 628	33 953 151
Prix de Journées	10 013 891	9 426 699
Subventions d'exploitation	891 929	980 901
Autres subventions et participations	100 069	91 364
Reprises d'amortissements, dépréciations, provisions et transfert de charges	428 945	300 576
Utilisation des fonds dédiés	11 000	106 937
Autres produits	–	–
Produits des activités annexes	243 748	277 892
Remboursements de frais	789 014	900 191
Autres produits de gestion courante	250 151	25 739
TOTAL I	50 536 854	46 064 504
CHARGES D'EXPLOITATION		
Autres achats et charges externes		
Achats de matières et marchandises	90 017	109 197
Consommations	3 637 386	3 383 347
Services extérieurs	4 260 333	4 303 980
Autres services extérieurs	2 702 288	2 700 188
Impôts, taxes et versements assimilés	3 027 996	2 725 380
Salaires et traitements	23 135 694	20 774 455
Charges sociales	7 870 633	7 316 276
Autres charges de personnel	439 798	477 553
Dotations aux amortissements et provisions	3 300 249	2 677 424
Reports en fonds dédiés	313 831	18 113
Autres charges	249 964	257 696
TOTAL II	49 028 189	44 743 609
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	1 508 665	1 320 894
Produits financiers	11 875	18 006
Charges financières	141 637	147 430
RÉSULTAT FINANCIER	-129 762	-129 424
Produits exceptionnels	559 825	327 946
Charges exceptionnelles	176 579	103 810
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	383 246	224 135
TOTAL DES PRODUITS	51 108 554	46 410 456
TOTAL DES CHARGES	49 346 404	44 994 850
EXCÉDENT	1 762 150	1 415 606





FOCUS



Myriam Vallin

Déléguée à la protection des données

LA PROTECTION DES DONNÉES AVANCE À MOISSONS NOUVELLES

La démarche recouvre l'organisation, la traçabilité de la collecte des données à caractère personnel, leur protection et l'exploitation nécessaire qui est faite de ces données. Les informations collectées peuvent concerner les personnes accueillies ou prises en charge dans les structures de Moissons Nouvelles, ainsi que celles composant leur famille et réseau, mais également les salariés, les administrateurs, et toutes les personnes dont les données à caractère personnel sont traitées par l'association pour les besoins de son activité.

L'obligation de mise en conformité au Règlement Général de la Protection des Données (RGPD) avance de concert avec la démarche qualité et la structuration du système d'information. L'association a fait le choix d'un DPO externe, Madame Myriam Vallin du cabinet Handiness, pour l'accompagner dans cette mise en œuvre :

- la mise à jour des documents outils issus de la Loi 2002-2 a été réalisée, intégrant les mentions d'information à destination des personnes accueillies et de leurs représentants ;

- des sessions de sensibilisation ont lieu au siège et dans les établissements afin de diffuser cette culture de la protection des données, et de permettre à tous d'acquérir les bons réflexes ;
- le site internet intègre toutes les mentions nécessaires à l'information des internautes qui souhaitent communiquer par ce moyen ;
- les nouvelles procédures élaborées par la direction des ressources humaines comportent également des mentions et des documents types intégrant la communication et la conservation des données ;
- le droit à l'image est géré de façon à demander un consentement ciblé pour toute publication externe ;
- un état des lieux a été réalisé sur la mise en œuvre des dispositifs de vidéosurveillance.

Tous les nouveaux projets, tels que la mise en œuvre de la gestion des temps et des activités (GTA) ou l'élaboration de la nouvelle charte informatique ont intégré les principes de Privacy By Design. Ce qui veut dire que la question des traitements de données à caractère personnel est abordée dès les premières phases de leur mise en œuvre.



Débuté à l'automne 2019, le travail de mise en conformité s'est poursuivi durant la pandémie.

En 2021, les priorités seront :

- la saisie du registre de traitement ;
- la déclinaison d'une politique générale comportant la description de la filière de protection des données ;
- l'élaboration des procédures en cas de demande de droit d'accès et violation des données.

La dimension technique de la protection des données sera également à l'ordre du jour, en lien avec les différents prestataires intervenant sur le système d'information.

Et pour finir, comme le RGPD ne concerne pas que les données numériques, les modalités d'archivage et de conservation des dossiers papier seront également abordées.

N'oublions pas que la mise en conformité RGPD n'est pas une fin en soi : le secteur social et médico-social opère actuellement une profonde mutation. On constate une forte exigence de la part des pouvoirs publics, d'ouverture et de coopération entre les intervenants dans la prise en charge. Tout nouveau traitement emporte donc une démarche d'analyse, et le nécessaire partage d'information, le plus large possible, doit être sécurisé entre les acteurs.



L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX OUTILS NUMÉRIQUES DANS LA PRATIQUE DES PROFESSIONNELS

L'année 2020 a été marquée par l'accessibilité et l'appropriation par les professionnels des nouveaux outils numériques dans leurs modes de communication horizontale (entre collaborateurs) ou verticale (hiérarchique) :

- la messagerie professionnelle et les outils collaboratifs d'Office 365 (dont Microsoft Teams pour le travail collaboratif, la bibliothèque partagée en ligne pour le partage de ressources documentaires évolutives) ;
- la mise en place du site intranet de Moissons Nouvelles nommé TamTam ;
- la mise en ligne de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES).

Le numérique apparaît comme une révolution particulière au sein de Moissons Nouvelles depuis 2019, et accélère sa transformation.

Il n'impacte pas seulement les conditions de travail, mais aussi plus largement le travail lui-même.

Dans cette vision extensive, le numérique amène aujourd'hui au sein de Moissons Nouvelles des conséquences en termes de transformation du travail.

La crise sanitaire actuelle a permis de mettre en lumière et d'accélérer ce constat : le numérique devient de plus en plus présent dans la pratique professionnelle et transforme progressivement notre organisation.

3 PROTEGER LES ENFANTS

1 145 jeunes accompagnés

205 597 jours réalisés

593 places budgétées

9% sont des mineurs non accompagnés

(soit 107, dont 49 contrats jeunes majeurs)

La plupart des départements ont créé des établissements spécifiques pour la prise en charge des MNA. En dehors des places dédiées que nous avons sur certains services, l'accueil des MNA sur les MECS a considérablement diminué.

28 mois, durée moyenne du séjour en internat

15 mois, durée moyenne du suivi en milieu ouvert

Le nombre de jeunes est en légère diminution en lien avec la période de confinement durant laquelle, il n'y a pas eu de nouvelles admissions dans les établissements.

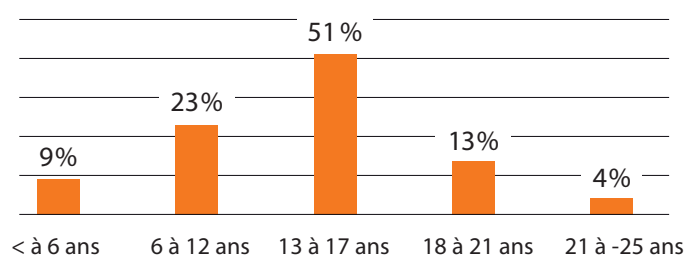
Cette année, il est à noter une baisse sensible de la durée moyenne des séjours au niveau de l'internat (-3 mois). Néanmoins, les situations n'ont pas évolué et restent dégradées. Tout comme le milieu ouvert où les mesures initiales sont continuellement renouvelées.

403 jeunes sortis dans l'année

400 jeunes entrés dans l'année

Le turnover reste globalement important. Tous les établissements réalisent l'activité par rapport aux attendus. Ils présentent tous des listes d'attente en lien avec les besoins du territoire et aucune place ne reste vacante très longtemps.

Répartition par âge

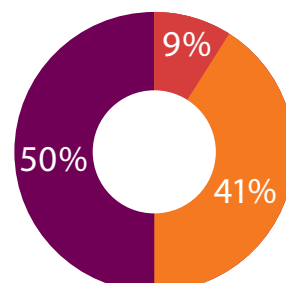


Cette année, nous constatons la même évolution en termes de tranches d'âge par rapport à l'année dernière (proportion stable sur toutes les tranches d'âge). Constat est fait que les adolescents et pré-adolescents restent, d'année en année, la tranche d'âge la plus élevée.

Depuis ces dernières années, nous accueillons beaucoup plus d'enfants de moins de 12 ans en lien avec le développement de services à domicile, où nous accompagnons des fratries en bas âge dans le cadre des mesures de placement.

Différents types d'accompagnement

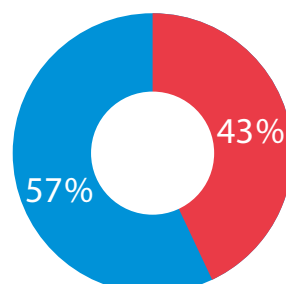
- Internat
- Milieu ouvert (PEAD, SERAD, MOSP, SAIP)
- Appartement externe dont MNA



Le milieu ouvert demeure notre première modalité d'accueil (proportion stable par rapport à l'année dernière). Cette tendance reflète bien notre envie d'accompagner au plus près les jeunes qui nous sont confiés. La place des appartements externes, en lien avec les MNA continue leur progression (+2% par rapport à 2019) et reste à privilégier pour préparer au mieux la sortie.

Répartition par sexe

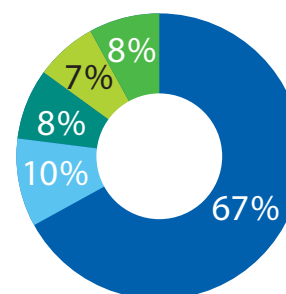
- Filles
- Garçons



Comme toutes les années, les services de la protection de l'enfance accompagnent plus de garçons que de filles. Même si pour cette année, le pourcentage est en augmentation de 5% pour les filles par rapport à l'année 2019. A noter que de plus en plus, il nous est demandé par les départements d'ouvrir nos structures à la mixité.

Types de scolarité

- Scolarité ordinaire
- Formation professionnelle
- Scolarité adaptée
- Scolarité en établissement spécialisé (IME/ITEP/ULIS/AVS)
- Autres situations



De par la crise sanitaire, la scolarité a été fortement impactée et beaucoup de jeunes ont décroché. La perte d'un rythme et d'un cadre structuré ont induit un décrochement complet pour certains.

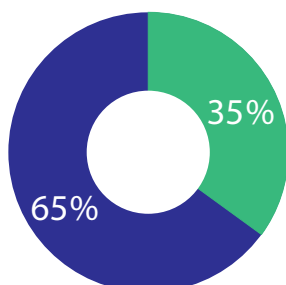
67% suivent une scolarité ordinaire de la maternelle aux études supérieures (+10% par rapport à 2019);
10% sont en formation professionnelle (proportion stable);
8% sont en scolarité adaptée de type SEGPA (section d'ensei-

gnement général et professionnel adapté) (proportion stable); 7% sont en établissement spécialisé (IME/ITEP/ULIS/AVS) (proportion stable); 8% sont dans une autre situation : MNA, jeunes majeurs et jeunes en rupture scolaire (-9% par rapport à 2019).

Répartition des mesures

- Mesures administratives
- Mesures judiciaires

Les mesures judiciaires prédominent toujours dans le secteur, tant dans le milieu ouvert que dans celui de l'internat, et ce, malgré la forte volonté de les faire diminuer (-6% par rapport à l'année dernière). Certains services comme le SAIP développé dans l'Indre ne s'adressent qu'à des situations administratives.



103 jeunes bénéficient d'une double mesure ASE/MDPH (aide sociale à l'enfance / maison départementale des personnes handicapées)

27% des jeunes accueillis en internat ne bénéficient d'**aucun droit de visite et d'hébergement** dans leur famille. La situation s'est nettement améliorée en 1 an, particulièrement sur l'Île-de-France.

313 jeunes ont un **suivi thérapeutique**

15 jeunes diplômés

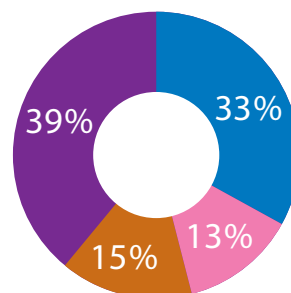
18 jeunes embauchés

Tous les outils issus de la loi de 2002 (livret d'accueil, la charte, le projet d'établissement et les projets personnalisés d'accompagnement) ont été mis en place dans nos structures. Nous avons en revanche beaucoup de mal à installer les conseils

de la vie sociale, car les placements sont de plus en plus courts et, dans ce contexte de placement, il est difficile de mobiliser les parents sur cette instance. A défaut, nous organisons des réunions de parents et des enquêtes de satisfaction, notamment pour les services de placement à domicile. Cette année, beaucoup d'établissements sont dans le renouvellement de l'évaluation interne et dans la réécriture du projet d'établissement.

Les vacances

- Séjour en colonies de vacances et organismes extérieurs
- Séjour en association de familles d'accueil
- Séjour dans la famille du jeune
- Séjours organisés en interne (transferts)



Du fait que les enfants bénéficient de moins en moins de séjours dans les familles, nous développons d'autres modalités de vacances pour permettre aux jeunes de sortir du collectif quotidien. Pour les plus jeunes, nous travaillons avec des associations de familles d'accueil en Auvergne. En fonction des budgets, nous privilégions des colonies de vacances avec des organismes extérieurs, et nous tenons à maintenir malgré les contraintes réglementaires, les transferts de groupe ou d'établissement organisés par les éducateurs d'internat, qui sont un excellent outil éducatif.

Les activités extra-scolaires

34% des jeunes accueillis plus particulièrement en MECS, ont eu temporairement une activité extra (sportive, éducative ou autre). Cette année, la fermeture des infrastructures pour cause de pandémie a fortement empêché nos jeunes de bénéficier d'activités en dehors de l'établissement.





RETOUR SUR LE SOUTIEN DU DITEP JEAN DU PLESSIS À LA MECS D'ÉVREUX PÉRIODE DU 1^{ER} CONFINEMENT : AVRIL 2020

Dès le début du confinement, en mars 2020, l'accueil physique des jeunes au sein du DITEP Jean du Plessis a été suspendu et d'autres modalités d'accompagnement ont été mises en œuvre pour assurer l'accompagnement éducatif, thérapeutique et pédagogique.

Dans le même temps, l'autre établissement du pôle Normandie, la MECS d'Évreux, s'est trouvée confrontée à la fermeture des établissements scolaires et à la nécessité d'assurer l'encadrement de tous les enfants 24h/24.

Dans une logique de collaboration et de solidarité inter-établissements, certains salariés du DITEP ont donc répondu favorablement à l'appel au volontariat de l'association Moissons Nouvelles pour intervenir en renfort au sein de la MECS et proposer, notamment des activités en journée.

Des éducateurs de l'internat, un enseignant et l'éducatrice sportive de l'Unité d'enseignement sont allés quotidiennement à Évreux entre le 1^{er} avril et le 11 mai, période de reprise de l'activité du DITEP. Deux professionnels font part de leur expérience.

Témoignage de Charlie Ognin, enseignant du 1^{er} degré à l'Unité d'enseignement du DITEP Jean du Plessis

La continuité de service pendant le premier confinement contraint les institutions du médico-social à basculer sans transition vers un mode de fonctionnement différent. Les objectifs affichés par le DITEP Jean du Plessis sous la direction des cadres ont été de prendre en compte les besoins spécifiques liés à la période. Dans ce cadre, le travail en partenariat a été rendu possible entre la MECS d'Évreux et le DITEP Jean du Plessis. Ce travail a permis de consolider les connaissances des professionnels du DITEP dont je fais partie et d'en acquérir de nouvelles dans un contexte particulier et au contact d'un public proche.

La disponibilité de moyens de transport mis à disposition par l'institution a facilité la mobilité.

Dans ma position d'enseignant, j'ai proposé un encadrement qui permette aux élèves de la MECS – sur mes temps de disponibilité hors DITEP – de consolider les connaissances acquises et de s'inscrire dans une continuité des apprentissages. Les cours dispensés à distance par leurs enseignants respectifs sont réexpliqués avec un étayage facilité par ma présence physique. Le travail à distance proposé par les établissements de rattachement permet à chacun de travailler à son rythme ou en fonction des disponibilités du matériel informatique au sein du foyer et de bénéficier si besoin, pour certains élèves en grande difficulté d'un soutien scolaire accru.

Du point de vue des besoins en présence, les interventions effectuées les 10, 14, 16 et 17 avril 2020 ont montré des jeunes avec un potentiel réel qui demandent à être soutenus. Le travail réalisé par les différentes équipes en place est conséquent. Cependant, au regard de la situation de certains enfants, le be-



soin de proposer des réponses variées en lien avec le contexte reste fort. La diversité des profils en présence a requis une palette large de solutions. La stimulation cognitive avec compensation testée sur les quatre journées en complément des activités sportives et éducatives porte ses fruits par la qualité des rendus qui s'améliore nettement.

Outils déployés

La pratique d'une pédagogie différenciée a contribué à remédier aux blocages connus par les jeunes. Il a été utile, en fin de séance de faire un compte-rendu de ce qui a été vu/abordé. Ce dispositif de retour d'information a servi de support pour fixer les traces écrites nécessaires à la mémorisation des faits de langue ou mathématiques utilisés. Mon champ d'intervention portait essentiellement sur les mathématiques et le français, à destination d'élèves du premier et du second degré.

La modalité de la prise en charge avait lieu le matin avec le groupe des jeunes de l'internat qui comptait de quatre à huit élèves, et l'après-midi, avec trois jeunes de la MOSP. Mon intervention était complémentaire de celle du chargé de soutien scolaire déjà sur site.

Dans ce contexte particulier, l'enjeu était d'entraîner les élèves aux différentes activités langagières, de mémorisation en tenant compte des contraintes, de la gestion du travail donné, et de la nécessité de ne pas laisser l'élève seul face à une tâche qu'il ne sait pas comment aborder. Les tâches à réaliser en autonomie ont été explicitées et jalonnées en présentiel par une démarche plus détaillée, guidée pas à pas et « aidants ». Pendant cette période, il a été opportun de consacrer du temps pour un contact personnalisé avec l'élève.

En conclusion, la confiance portée aux différents professionnels sur la période a été déterminante. L'écoute des propositions a provoqué un investissement fort appréciable des équipes et un vécu moins pesant pour les jeunes dans un contexte particulier. A la réflexion, ce nouveau mode de par-

tenariat institutionnel a permis de travailler avec des groupes de besoins qui dépassent le cadre des classes, des niveaux traditionnels ou du rattachement à une institution spécifique. Ainsi, il est possible d'envisager des formes plus élaborées de partenariat.

Témoignage de Séverine Hutin, éducatrice sportive du DITEP Jean du Plessis

Ma mission était d'intervenir en tant qu'éducatrice sportive auprès des jeunes confinés dans la MECS afin de leur proposer des activités physiques et sportives sur les temps de journée.

Après avoir découvert l'environnement de la MECS, j'ai mis en place un planning sur cinq semaines avec des sports différents, adaptables en fonction de la météo :

- du sport collectif, des ateliers sportifs, sports de raquette, tir à l'arc, golf... initiation au cirque;
- des tournois collectifs, olympiades... MECS CUP;
- découverte de sports innovants comme le Kinball et le Tchoukball;
- des projets de spectacle : cirque, arts de rue.

Sur la base du volontariat, les jeunes (en fonction de leur groupe d'âge ou de leur groupe de vie) pouvaient participer aux séances sportives 2 h le matin et 2 h 30 l'après-midi.

Durant ces cinq semaines, dans un contexte sanitaire anxio-gène, il a fallu s'adapter quotidiennement aux diverses situations et aux besoins d'un public différent de celui du DITEP. Cette expérience professionnelle a été enrichissante et a induit une vraie dynamique au sein de la MECS. Nous avons vécu de fortes émotions à travers les tournois et olympiades ainsi que des moments conviviaux pendant les pique-niques.

Des liens se sont tissés avec les jeunes dans ce contexte particulier. Nous avons eu un très bon accueil des professionnels comme des jeunes. J'ai apprécié découvrir un public différent de celui du DITEP, plus jeune et mixte.



FOCUS

LA FERME DU BOIS DE LOMÉ

Laurent Giacomini

Directeur de secteur enfance

Retour sur un projet qui s'est enfin concrétisé cette année, la Ferme du Bois de Lomé, fruit de la générosité du **Lion's Club** et des commerçants de France.

L'objectif était de se doter d'un nouvel outil innovant dans la prise en charge des enfants et des jeunes qui fréquentent notre institution.

Il s'agissait également de faire de l'implantation géographique de notre Maison d'enfants, qui se situe en milieu rural, un atout essentiel dans notre identité auprès de nos partenaires, en mettant à profit le parc arboré de 2,5 hectares dont nous disposons.

Accueillir des animaux au sein de la MECS de Rémyilly, offre un intérêt certain pour les enfants, en termes de support affectif, de motivation, de goût à l'effort, de relation basée sur l'intuition et dénuée de tout jugement. Nous souhaitons, à travers cette ferme pédagogique, diversifier nos compétences en proposant d'autres outils dans l'accompagnement des enfants.

L'animal en lui-même est un formidable médiateur pour créer

une relation vraie, soulager les maux, retrouver un bien-être physique et mental. De par sa sensibilité extrême, il est le miroir de nos émotions, dévoilant nos doutes, nos peurs, nos angoisses, et révélant qui nous sommes vraiment.

Une interaction véritable se crée entre l'animal et l'enfant, débouchant sur des perspectives de travail souvent impulsées par l'animal, qui va réagir en fonction de la personnalité, du comportement de l'enfant se trouvant face à lui.

Ce projet de construction d'une ferme pédagogique n'aurait pas pu voir le jour sans l'aide et le soutien du **LION'S CLUB** et des **COMMERÇANTS DE FRANCE**. Pendant plus d'une année, ils se sont mobilisés bénévolement à nos côtés pour organiser un ciné concert, qui a donné lieu à deux représentations destinées à récolter des fonds, afin de financer la construction de boxes pour accueillir nos animaux. Leur engagement et leur disponibilité nous ont permis de bénéficier d'un don de 14 000 €, qui a contribué à financer une grande partie des travaux entrepris pour faire sortir de terre ce qui deviendra la « Ferme du Bois de Lomé ».



En octobre dernier, un groupe de salariés (éducateurs, référente santé, chefs de service, service technique) s'est mobilisé pour participer au montage des boxes. Le service technique a finalisé le montage dans les mois qui ont suivi.

Aujourd'hui, la « Ferme du Bois de Lomé » accueille ses premiers petits habitants : deux chèvres naines qui ont été baptisées « SYMBA » et « MELLE ».

Je profite de cette opportunité pour remercier l'ensemble des personnes qui ont œuvré pour faire que ce projet ambitieux puisse voir le jour au sein de la Maison d'enfants de Rémyilly, avec une pensée particulière pour le maître d'œuvre, Monsieur Stéphane Frenot, chef de service éducatif.





FOCUS

COMMENT UN CHANGEMENT DE FONCTIONNEMENT DEVIENT UNE MODALITÉ D'ACCUEIL

RETOUR SUR LE PARCOURS D'AUTONOMISATION DE NOS ADOLESCENTS À LA MECS DE RÉMILLY

Séraphin Pirovano

Chef de service éducatif

La réflexion collective autour du projet d'autonomisation du secteur des adolescents a été initiée au 1^{er} semestre 2017, à un moment charnière dans l'organisation de notre MECS.

En effet, la fermeture du groupe pavillonnaire extérieur d'adolescents en juillet 2017 a, de fait, entraîné leur retour au sein d'un important collectif à l'intérieur des murs de la MECS.

L'accueil relativement récent de grands adolescents de plus de 16 ans, proches de la majorité, nous a invités à développer une autre forme d'accompagnement, à adapter notre projet en sortant des schémas institutionnels classiques et à mettre ainsi nos adolescents en situation d'expérimentation, de responsabilisation et d'autonomisation progressive.

NOTRE OBJECTIF PRINCIPAL : « L'AUTONOMIE »

D'un point de vue théorique, nous avons défini l'autonomie comme la faculté d'agir et d'entreprendre par soi-même, selon ses propres moyens, en se donnant ses propres règles de conduite et limites, en développant sa propre personnalité, tout

en évoluant en adéquation avec son entourage et son environnement. Elle se définit donc comme liberté, indépendance et socialisation.

La notion d'autonomie associe un individu à un système avec lequel il est en interaction. De ce fait, comme le dit C. Everaere, « L'autonomie et la responsabilité sont indissociables, car l'autonomie repose fondamentalement sur un acte de responsabilisation et d'identification, lequel valide en même temps le principe d'autonomie ».

Elle peut ainsi désigner l'aptitude d'une personne à s'intégrer de manière individuelle dans la société, par opposition à la situation d'assistance.

L'autonomie peut être liée à une compétence qu'il convient de développer personnellement, mais aussi au moyen de l'accompagnement éducatif qui peut être donné.

Si l'objectif général est l'autonomie des jeunes et leur insertion sociale, il est évident que les degrés d'autonomie peuvent être divers et variés ; c'est pourquoi, nous avons souhaité proposer, pour le secteur des adolescents, un projet intégrant un parcours d'autonomisation à la fois collectif et individualisé, propre à répondre aux besoins de chacun.

UNE DISTINCTION IMPORTANTE : AUTONOMIE OU AUTONOMISATION

L'autonomisation ne constitue pas un état mais un processus continu, qui implique une relation avec une organisation ou un groupe détenteurs de la connaissance des règles et une personne souhaitant se les approprier. Aussi, elle est en perpétuelle interaction et évolution. En cela, rendre autonome renvoie à une forme de tutorat, d'accompagnement éducatif.

De manière pragmatique, elle sous-entend le parcours par lequel la personne va apprendre progressivement à «se débrouiller seule», sans avoir systématiquement besoin de l'aide d'autrui.

L'adolescence étant, par essence, une période de bouleversement, de détachement et de transition de l'enfance vers l'âge adulte, de dépendance vers l'autonomie, nous entendons mettre à profit cette étape pour permettre à chaque jeune de se construire individuellement un projet de vie personnel, tout en tenant compte des particularités propres à leur parcours et à leur histoire familiale et spécifique passée.

NOTRE VISION DU PARCOURS D'AUTONOMISATION

Si la recherche de l'autonomie maximale des adolescents que nous accueillons constitue l'objectif principal de ce projet, notre accompagnement se déploie donc autour du processus d'autonomisation, au moyen d'un dispositif construit en diverses étapes et doté d'outils éducatifs progressifs, allant de la prise en charge «classique» en groupe collectif, à l'accès à un appartement puis studio semi-autonome, en passant au préalable par une chambre individuelle jouxtant les groupes de vie. Chacune de ces étapes jalonne la progression en âge du jeune, mais aussi en compétences évaluées par des critères définis par l'équipe éducative, afin de lui permettre d'être acteur et de s'intégrer le mieux possible à une vie sociale, citoyenne et professionnelle post majorité.

Dans cette offre de parcours, la structure de logements de semi-autonomie (appartements-studios) constitue le dispositif qui a marqué la plus importante évolution de notre projet. En effet, ces logements auparavant dévolus aux personnels, ont été restructurés et rénovés en 2017, afin d'en faire un outil majeur de notre parcours d'autonomisation à destination des jeunes.

Les deux premiers grands adolescents y ont alors été accueillis en juillet 2017, rejoints ensuite par deux autres en janvier 2018. Enfin, le dispositif a connu son plein essor d'accueil en septembre 2018 avec sept jeunes.

Afin de garantir un accompagnement spécifique de ces grands adolescents, nous avons ensuite fait évoluer l'encadrement professionnel, en partant d'une équipe détachée du collectif pour aller vers une équipe dédiée.

Ce dispositif est conçu à destination des grands adolescents, lesquels bénéficient de peu de perspectives de retour en famille et avec un besoin de préparer l'accès à la majorité, qui constitue une étape importante de la vie et une transition encore plus complexe pour des jeunes inscrits dans un parcours de placement institutionnel.

Au cours de ces deux dernières années de fonctionnement (septembre 2018 - septembre 2020), les bénéfices et résultats de cet outil d'accompagnement ont pu se vérifier à différents niveaux et, notamment en 2020, avec un taux de 100% de réussite des jeunes accompagnés en termes d'obtention d'un diplôme scolaire ou professionnel (CAP, BAC, CFA, BTS).

En outre, cette mise en responsabilisation progressive a conduit à une augmentation du nombre de jeunes souhaitant s'inscrire dans un parcours de formation professionnelle, par le biais de l'apprentissage. Aussi, les rythmes de travail de ces jeunes étant à mettre en relation avec le monde du travail, de nouveaux besoins adaptés à ces profils de parcours nous ont alors incités à développer le dispositif au moyen de la location d'hébergements diversifiés situés dans la zone d'emploi de ces apprentis.



Ainsi, depuis novembre 2020, nous disposons de la location de deux studios à Metz, dont la localisation est stratégiquement proche de toutes les commodités (lycées, trains, bus, magasins et pôles d'activités générant de l'emploi). Ils offrent également une solution pour mettre ces futurs majeurs en conditions quasi réelles de vie hors institution et les préparent ainsi en douceur à l'important changement qu'implique la fin de placement pour ces enfants au parcours institutionnel souvent long. De fait, ces logements diversifiés se trouvent être le dernier maillon de la chaîne du parcours d'accompagnement, avant une transition vers l'indépendance.

4

ACCOMPAGNER LES JEUNES AVEC LA PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

Daniel Dose

Directeur de secteur prévention spécialisée

153 jeunes accompagnés en 2020

4 villes d'intervention

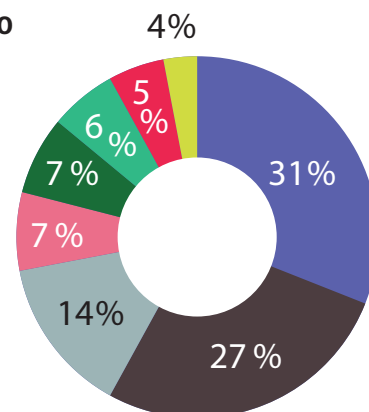
7 chantiers éducatifs

7 séjours d'été qui représentent un
total de **66 jeunes touchés**

Tranche d'âge : **10 à 21 ans**

Problématiques rencontrées en 2020

- Emploi – Formation – Scolarité
- Difficultés psychologiques et santé physique
- Dépendance consommation
- Matérielle
- Financière
- Logement
- Citoyenneté
- Relation aux autres, au sein de la famille et environnement



Le travail quotidien des équipes de prévention spécialisée a permis de mettre en évidence un certain nombre de problématiques auxquelles sont confrontés les jeunes et les familles. Avec une situation sanitaire difficile en 2020, les éducateurs ont maintenu leurs mobilisations en proposant, en parallèle des accompagnements socio-éducatifs individualisés, des actions collectives à destination des jeunes et des familles des villes de **Freyming-Merlebach, Hombourg-Haut, Thédning, et Farébersviller (Moselle 57)**.

La lutte contre le décrochage social et scolaire

Le numérique était déjà au cœur des préoccupations du service, mais face à la situation sanitaire, les interventions virtuelles se sont accentuées tellement que, pour tenter de limiter les risques de décrochage scolaire, de désocialisation et d'isolement en particulier dans un contexte de raréfaction d'actions collectives, les équipes ont redoublé d'efforts afin de rester en lien, même à distance, avec les jeunes. Ainsi, malgré une présence physique amoindrie, elles ont maintenu les différentes approches (physiques et virtuelles) et proposé diverses activités : groupes de parole, ateliers en visioconférence, accueil individuel et/ou collectif offrant un espace de travail adapté...



Les chantiers éducatifs

En 2020, ce sont au total **7 chantiers** éducatifs qui ont été menés. Ils ont permis de toucher **51 jeunes**. Ces derniers ont eu l'occasion de participer activement à la réalisation des différents travaux, leur permettant par ailleurs dans cette période particulière de pouvoir reprendre **confiance en eux** et de renouer avec le goût de **l'effort**. Entre travaux de résidentialisation des espaces verts d'un côté et réalisation des bancs et des poubelles en bois de l'autre, les jeunes ont acquis des **compétences techniques** très diversifiées. Ils ont majoritairement utilisé leur salaire pour financer une partie du **permis de conduire** ou pour financer des **achats d'équipements et matériels** en lien avec leur projet professionnel.



Des mini séjours pour souffler, un espace pour renforcer la cohésion et la confiance

Malgré la situation sanitaire, **7 séjours** ont été organisés pendant l'été. Les groupes ont logé au sein d'un gîte situé à l'orée du bois dans un espace naturel. Ce mode d'hébergement quelque peu isolé favorise la cohésion et confronte les jeunes à un environnement différent de leur cadre de vie habituel. L'objectif était de permettre aux jeunes de **s'ouvrir à l'autre** dans un environnement qu'ils ne connaissent pas. Les séjours auront permis, d'une part, d'offrir un temps de répit ô combien indispensable dans cette période anxiogène, et, d'autre part, de **renforcer la relation de confiance** entre les équipes, les jeunes et les familles.



VERS UN NOUVEAU SERVICE

Fin 2019 marque l'ouverture d'un nouveau service, piloté par le secteur prévention spécialisée, et, dédié à l'accompagnement des **Mineurs Non Accompagnés** (MNA). Deux éducatrices sont entièrement dédiées à cette mission et assurent au quotidien le suivi administratif, l'apprentissage de la gestion de budget en lien avec l'alimentation et l'hygiène principalement, des activités diverses et un accompagnement individualisé à l'insertion sociale, scolaire et professionnelle. Les enfants sont pris en charge en appartement semi-autonome. Ils acquièrent progressivement avec le soutien des équipes des capacités à construire leur avenir.

Depuis son ouverture, le service a accompagné **15 jeunes** de toutes nationalités confondues. Après moins d'un an d'accompagnement, la majorité des jeunes sont en contrat d'apprentissage (bâtiment, boulangerie, carrosserie...) tandis que d'autres poursuivent leur scolarité en classe de 3^e ou CAP.

L'existence du service permet à ces jeunes ayant traversé un parcours semé d'embûches de retrouver une certaine stabilité et un apaisement qui leur confèrent une situation propice au développement de leur autonomie.



Et après ?

A leur majorité, ils quittent généralement notre service, mais dans une volonté de sécuriser le parcours d'insertion sociale et professionnelle de ces jeunes, les équipes ont recherché à construire un partenariat pour assurer une continuité de la prise en charge. Un projet expérimental devrait voir le jour courant 2021. Les objectifs étant de maintenir les jeunes dans l'emploi, d'offrir la possibilité d'un hébergement adapté et de rester disponible en proximité pour pouvoir les aider.



FOCUS

Fondation
de
France

DES ORDINATEURS POUR LES JEUNES DE LA MOSELLE

Daniel Dose

Directeur de secteur prévention spécialisée

Grâce au soutien important de la fondation de France, les enfants, les adolescents et les familles ont bénéficié d'une mise à disposition d'ordinateurs portables flambants neufs pour maintenir principalement la continuité pédagogique au sein des établissements de la protection de l'enfance et dans certains quartiers.

Les équipes du **secteur Prévention spécialisée Moselle-Est de Moissons Nouvelles** ont, après avoir identifié les besoins et dans la continuité des missions d'accompagnement, répondu à un appel à projet émis par la **Fondation de France** destiné à proposer un soutien à distance à son public. Ce sont au total **17 jeunes et leur famille**, suivis par les éducateurs de Prévention spécialisée, résidant en Moselle-Est qui ont pu bénéficier de la mise en place de ce projet.

Dans un contexte où la **dématérialisation** des démarches administratives s'accroît, les équipes de Prévention spécialisée

ont constaté, entre autres, le renforcement de la **fracture numérique**. Corrélée à une **situation sanitaire** particulière, les jeunes ont souvent redoublé d'efforts pour suivre leurs cours à distance dans des conditions pas toujours idéales, parfois uniquement par le biais d'un smartphone. Ce manque de matériel voire son absence a contribué à la fragilisation de la réussite éducative de ces jeunes.

De ce fait, **les équipes du secteur Prévention spécialisée** n'ont pas ménagé leurs efforts pour maintenir en période de confinement, les liens avec les jeunes, dans le but de lutter contre l'isolement de certains, ou de faciliter la continuité pédagogique des autres en relation avec l'accompagnement socio-éducatif.

Renforcer l'accès au numérique pour les jeunes et les familles permet de maintenir un **lien régulier** via les réseaux sociaux ou les messageries instantanées afin de pouvoir contribuer au **développement des compétences** numériques des familles, et faire que l'inclusion numérique devienne une réalité.



ACCUEILLIR LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE

556 jeunes accompagnés

81 435 jours réalisés

440 places budgétées

38,7 mois, durée moyenne du **séjour en internat**

39 mois, durée moyenne du **suivi en milieu ouvert**

Par la mise en place du fonctionnement en dispositif, la prise en charge en milieu ouvert a fortement progressé cette année (21 mois en 2019), et le nombre de places en internat a diminué. Les places de l'internat ont été redéployées sur des places de SESSAD ou d'accueil de jour.

135 jeunes sortis dans l'année

122 jeunes entrés dans l'année

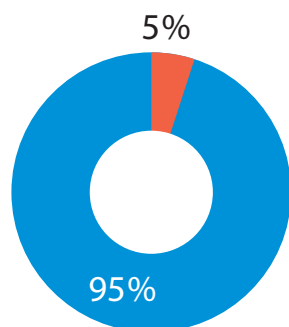
Le turnover reste important. Ce mouvement implique de la part des équipes une anticipation et une gestion au quotidien des dossiers d'admission afin de maintenir une activité constante.

184 jeunes suivis ont bénéficié d'une double mesure ASE/MDPH (aide sociale à l'enfance / maison départementale des personnes handicapées).

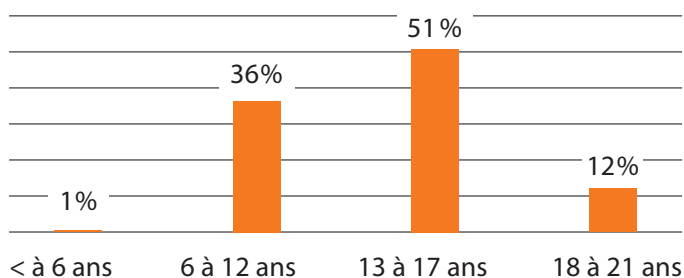
Répartition par sexe

■ Filles
■ Garçons

Comme les années passées, les filles sont très peu présentes dans les dispositifs ITEP et sont surtout accompagnées par les SESSAD.



Répartition par âge

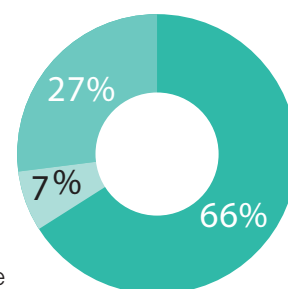


Différents types d'accompagnement

■ Internat
■ Externat
■ Milieu ouvert

L'accueil en internat reste l'activité la plus importante notamment par une prise en charge modulable et personnalisée (prise en charge de 1 à 4 nuits par semaine).

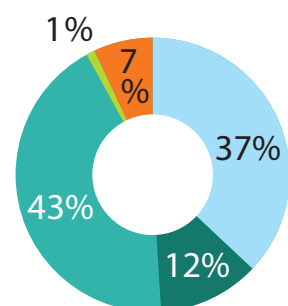
De par la mise en place des dispositifs, nous avons diminué les places d'internat, cette tendance ne ressort pas dans les pourcentages du fait de la reprise du DITEP Jean du Plessis, dont 33 jeunes sont accueillis dans l'internat.



Types de scolarité

■ Inclusion totale
■ Inclusion partielle
■ Scolarité ITEP ou IME
■ Scolarisé autres ITEPS
■ Déscolarisé

Malgré le contexte, l'inclusion totale a fortement augmenté cette année en lien avec la volonté d'inclure de plus en plus les jeunes en milieu ordinaire (23% en 2019), et aussi par la mise en place de dispositifs d'enseignement intégré au sein des écoles.



16 jeunes diplômés

14 jeunes embauchés

Tous les outils issus de la loi de 2002 (le livret d'accueil, la charte, le projet d'établissement et les projets personnalisés d'accompagnement) ont été mis en place dans nos structures. Cette année, les 6 dispositifs intégrés ITEP ont réussi à mettre en place le conseil de la vie sociale et nombreux ont signé une convention avec l'Éducation nationale. Cette année, beaucoup d'établissements sont dans le renouvellement de l'évaluation interne et dans la réécriture du projet d'établissement.



FOCUS

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT : LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (RAE)

Jean-Baptiste Selleret – Directeur de secteur

Passer des diplômes ou suivre une scolarité lorsque l'on souffre de troubles de la conduite et du comportement, lorsque l'on vit difficilement avec ses émotions et que le stress nous fait perdre tous nos moyens, est une situation particulièrement handicapante. Alors que leurs moyens cognitifs sont préservés, les enfants et adolescents accompagnés par les DITEP (Dispositif Intégré Thérapeutique Éducatif et pédagogique) connaissent souvent de grandes difficultés à passer des diplômes comme à entrer dans la vie active. Cela entame souvent un peu plus l'estime d'eux-mêmes et l'espoir d'un avenir serein.

L'association «Différent et compétent» a, pour ces enfants et pour d'autres vivant avec de multiples handicaps, développé un outil extraordinaire que nous avons expérimenté pour la première fois cette année au DITEP La Papotière à Nantes : la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Nous sommes le premier DITEP de Loire-Atlantique à ouvrir la voie et nous en sommes très fiers. Mais en quoi consiste la RAE ?

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience permet à des adolescents en situation de handicap, grâce à un accompagnement individualisé, de valider devant un jury composé de professionnels du secteur concerné et d'un membre de l'Éducation nationale, des compétences techniques issues du CAP (Certificat d'Aptitude Professionnels) et augmenter ainsi leur employabilité.

PASSER DES EXAMENS AUSSI VALIDES QU'ADAPTÉS ?

Les grandes avancées que propose la RAE sont d'offrir, d'une part, la possibilité aux candidats vivant avec un handicap de présenter leurs examens sous des modalités de présentation qu'ils choisissent. En effet, les modalités peuvent être concrètes ou abstraites, sur site ou sur un autre lieu, l'essentiel étant que les candidats puissent faire la démonstration de leurs compétences auprès d'un jury, en adaptant autant que possible les conditions d'examens pour que le stress ne vienne pas parasiter la capacité à démontrer leurs compétences. D'autre part, la RAE permet d'élargir à la reconnaissance partielle d'un CAP. Les adolescents peuvent ainsi valider l'ensemble des compétences



d'un CAP en plusieurs étapes ou n'en présenter qu'une partie et pour autant la faire reconnaître officiellement.

En 2020, deux moniteurs d'ateliers du DITEP La Papotière se sont formés à la RAE et ont accompagné quatre adolescents vers des certifications. Ils ont d'ailleurs été particulièrement méritant car une partie de la préparation s'est faite à distance, ce qui n'était pas prévu initialement.

Ainsi, Lucas et Pierre, tous deux assidus en atelier mécanique, ont démontré leurs compétences sur le référentiel métier mécanique-soudure. Ils en ont presque validé la moitié. Hugo et Allan ont préparé des compétences du référentiel agent de restauration. Allan s'est concentré sur la partie cuisine et plonge, quant à Hugo, il a fait ses preuves en salle et en relation clientèle. Cela correspond aux postes qu'ils occupent ordinairement au restaurant d'application La Papillotière.

Cette expérience a été particulièrement positive pour chacun des candidats, car au-delà du diplôme, essentiel à leur vie professionnelle future, faire la preuve de leurs compétences même partielles, leur permet de regagner en estime d'eux-

mêmes, de montrer aux autres adolescents que le handicap et les troubles du comportement ne sont pas nécessairement un obstacle indépassable à l'acquisition de diplômes, et permet aussi aux familles de reprendre confiance dans le potentiel de leurs enfants et d'appréhender plus sereinement l'avenir.



Et puis, la RAE a donné aux professionnels ayant accompagné et soutenu les candidats, l'envie de promouvoir la démarche auprès de leurs collègues qui leur emboîteront bientôt le pas, avec le développement pour « Différent et Compétent » d'un référentiel adapté au CAP de mécanique parc et jardin.

Enfin, la RAE, c'est aussi l'occasion de mêler solennité et festivité. En effet, chaque étape du parcours est marquée par un temps convivial d'engagement et de célébration de ces grandes réussites.

Nous sommes donc extrêmement satisfaits de cette expérience et nous encourageons tous les établissements à rencontrer l'association « Différent et Compétent », car le modèle qu'il développe permet de faire la démonstration que, malgré le handicap, la certification de compétences et l'accès au monde du travail font partie des possibles.



SOUTENIR LES FAMILLES, LES DÉMUNIS, LES ISOLÉS

CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE RÉINSERTION SOCIALE

Aline Padoly

Directrice du pôle PACA

11 047 jours réalisés

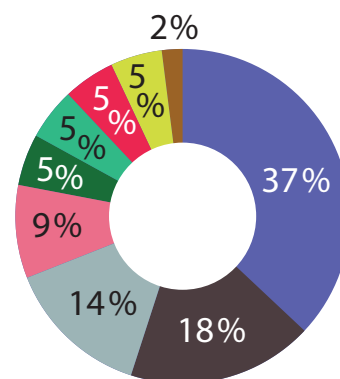
33 jours, durée moyenne du séjour
pour le dispositif d'urgence

221 jours, durée moyenne du séjour
pour le dispositif insertion

71 femmes ont été suivies au CHRS
(urgence, insertion, grand-froid, soit un mouvement
de 43 entrées et 25 sorties)

24 adultes et **19** mineurs accompagnés
par le dispositif hors les murs

Typologie du public



Au regard des valeurs associatives, les professionnels du CHRS s'attachent à développer la dignité de chacune des femmes accueillies, l'individualité dans le collectif, la liberté d'expression, la responsabilité, la valorisation des compétences et des ressources individuelles, le respect de l'autre, la solidarité, la citoyenneté et la tolérance. Intégrer l'établissement représente une étape, un tremplin, un soutien ou simplement un passage, permettant de renforcer et consolider en interne les besoins fondamentaux pour favoriser la satisfaction de s'accomplir en externe.

L'accompagnement quotidien repose sur la mise en place de moyens en faveur de la sécurité et du soin, sur des apports constructifs (papier d'identité, lien avec d'autres partenaires, liens avec la famille...) afin de permettre aux personnes accueillies d'être autonomes.

L'année 2020 est marquée par le nombre de femmes victimes de violence conjugale (37%) et issues de réseaux de prostitution (14%), ainsi que des jeunes majeures issues du champ de la protection de l'enfance (9%). Environ 45% des résidentes accueillies au CHRS en 2020 n'ont pas de ressources, c'est pourtant le levier majeur pour accéder à un logement. Ainsi, le travail d'accompagnement social individuel et collectif, le suivi autour du budget avec la mise en place d'un revenu, et la mutualisation des compétences avec nos partenaires ont permis que 24% des personnes puissent trouver un logement adapté à leur projet.

Le dispositif hors les murs

Depuis 4 ans, un travailleur social dédié intervient sur les 10 mesures hors les murs. Sa rencontre avec les ménages, c'est tout d'abord reconstruire des parcours de vie morcelés et dispersés

pouvant expliquer leur précarité, recueillir des éléments auprès des différents partenaires qui ont eu connaissance de la situation afin d'élaborer une synthèse. Par la mise en place d'un accompagnement spécifique, ce dispositif aide au développement des compétences nécessaires pour se maintenir dans un logement. Les personnes peuvent, de cette manière, retrouver ou renforcer leur autonomie. En 2020, 68% des ménages orientés ont un parcours de rue. Aller vers les personnes à la rue reste le cœur d'action de cette activité. Les problématiques du public sont multidimensionnelles. Les pathologies psychiatriques, les addictions et l'errance sont les marqueurs forts des personnes suivies, orientant les accompagnements vers le soin et la mise à l'abri.

Des enjeux majeurs s'ouvrent à nous en 2021 : l'évolution inéluctable de notre activité en lien avec des contraintes structurelles sur le bâti existant, ainsi que la signature d'un CPOM.



COLLECTIF D'HÉBERGEMENT VAROIS

500 familles accompagnées

80 appartements gérés

Le service mène des actions d'insertion par le logement auprès de personnes seules ou de familles défavorisées. Dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons, les ménages sont confrontés à des difficultés accrues, renforçant la précarité de leur situation au niveau économique, social, administratif, logement et santé.

Face à ces problématiques souvent associées et complexes, l'intermédiation locative, l'accompagnement social,

technique, juridique ainsi que les ateliers proposés par les professionnels de notre structure sont autant de dispositifs qui favorisent l'accès, le maintien et le bien-être dans un logement.

L'année 2020 a également vu naître des innovations dans le Var, mises en place par l'État, pour venir en aide aux femmes victimes de violence conjugale, notre service recevant un public majoritairement féminin.

LE CHV : VERS UN NOUVEL ENVOL...

Le Collectif Hébergement Varois (CHV) à Toulon, géré par notre association de 2009 à 2020, est une structure d'insertion par le logement. Celui-ci accompagne des personnes «dans et vers le logement» et bénéficie de subventions attribuées par l'État, les collectivités territoriales ainsi que par différents partenaires. Les professionnels ont développé une expertise dans le champ de la gestion locative adaptée. Ils proposent un panel d'actions ciblées, complémentaire à un accompagnement social favorisant l'accès et/ou le maintien dans un logement correspondant aux besoins des familles.

La reprise du CHV en 2009, qui connaissait de graves difficultés financières, a permis d'étayer notre éventail de dispositifs proposés, et d'assurer une continuité de parcours à des personnes accompagnées au sein de nos établissements.

Ainsi, cette structure, dont l'utilité sociale est reconnue, s'est étoffée durant les premières années en personnel, en lien avec les financements obtenus ; subventions qu'il était nécessaire de solliciter chaque année et dont certaines se sont avérées non pérennes.

Au fil des ans, malgré les actions entreprises par notre association pour corréliser les charges de personnel avec la baisse conséquente des subventions, le CHV a connu un déséquilibre financier important.

Cette situation, qui ne pouvait perdurer, a amené le président et le conseil d'administration de notre association à prendre la difficile décision de mettre fin à la gestion de cette structure tout en ayant la volonté et l'engagement de trouver des solutions pour pérenniser ses activités, et ainsi garantir l'emploi des salariés.

Au terme d'un an et demi de travail collaboratif et soutenu entre l'association ITINOVA et Moissons Nouvelles, une



opération de cession de l'activité a été réalisée au cours du dernier trimestre 2020. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021, le Collectif Hébergement Varois est géré par ITINOVA.

Nous adressons tous nos vœux de réussite à tous les personnels qui ont rejoint cette association, que les nouvelles rencontres professionnelles qui s'ouvrent à eux puissent répondre à leurs attentes.

7 PROJETS ET PERSPECTIVES POUR 2021

Martine Renault – Directrice générale

Pour l'année 2021, l'objectif premier sera principalement de maintenir une dynamique positive et constructive dans ce contexte de crise sanitaire, duquel nous n'avons, à ce jour, aucune visibilité sur la durée, aucune idée de son impact sur le fonctionnement de nos établissements, ni de ses conséquences sur les personnes accompagnées et sur la santé morale et physique des salariés.

Aggravé par la crise sanitaire, le secteur a grandement besoin d'être renforcé dans son fonctionnement, mais aussi et surtout, d'être conforté face aux risques de son effondrement, pour ainsi redonner confiance aux professionnels qui pratiquent dans le secteur, susciter à nouveau de l'attrait, et remettre du sens à leur mission. Les difficultés de recrutement qui étaient déjà identifiées comme très compliquées dans les établissements, et principalement dans les internats avant la crise, se sont amplifiées dans toutes les régions et principalement à Paris. Pour autant, nous savons tous que les besoins vont augmenter de façon exponentielle consécutivement à la période de crise sanitaire.

PROJET ASSOCIATIF 2020-2024

Les projets et perspectives pour l'année 2021 s'inscrivent dans le plan stratégique de notre projet associatif 2020-2024.

Notre plan stratégique découle des évolutions récentes du contexte politique, économique et social que nous avons constaté. Il est à la fois un outil de diffusion et de partage de notre identité associative, et un acte de communication à l'égard de nos partenaires, de nos financeurs et des personnes que nous accompagnons quotidiennement. Ces évolutions nous ont conduit à décider de nouvelles priorités pour les cinq prochaines années, et à définir nos orientations qui sont déclinées en plan d'action. L'ensemble constitue la feuille de route de notre association à moyen terme.

Lors du premier trimestre 2020, les administrateurs se sont déplacés sur les pôles pour présenter aux salariés le nouveau projet et échanger sur le thème des axes stratégiques, de telle sorte que ce projet devienne un levier de mobilisation des salariés autour d'objectifs communs. Malheureusement, la crise sanitaire a interrompu les visites sur certains pôles. Pour autant, les orientations ont été déployées dans tous les établissements en cours d'année, et seront mises en œuvre dans les actualisations des projets de service ou d'établissement.

PLAN STRATÉGIQUE DU PROJET ASSOCIATIF 2020-2024

Axe 1 : Adapter et diversifier notre offre de services en fonction des « besoins fondamentaux » des jeunes que nous accompagnons dans les territoires où nous sommes présents

Pour répondre le plus efficacement et le plus rapidement possible aux besoins non couverts et proposer des solutions innovantes -voire expérimentales- aux jeunes que nous accompagnons, solutions qui contribuent à la fluidité de leur parcours, nous devons continuer d'adapter et de diversifier notre offre existante. Nous sommes convaincus que l'internat classique n'est pas la solution à privilégier et que, sauf cas extrême, il est préférable d'intervenir directement au sein du fonctionnement familial. Dans les cas où l'internat reste la bonne solution, nous préconisons des petites structures de taille familiale.

Axe 2 : Renforcer la qualité des prestations fournies à nos publics

Nous souhaitons poursuivre l'amélioration, de façon continue et au quotidien, de la qualité des conditions d'accueil et de notre accompagnement auprès des jeunes et leur famille afin de favoriser leur inclusion, leur autonomie, leur insertion sociale et leur ouverture sur le monde.

Axe 3 : Développer notre responsabilité sociétale d'entreprise (RSE)

Dans un contexte sociétal en profonde mutation, nous sommes convaincus que les établissements sociaux et médico-sociaux ont, du fait de leur vocation, un devoir d'exemplarité dans la mise en place d'une stratégie de RSE autour de ses trois enjeux : environnemental, social et économique. De par son engagement et son insertion dans les territoires, Moissons Nouvelles a la volonté d'être reconnue comme acteur militant de la société civile et de l'économie sociale et solidaire.

Il s'agira de définir et déployer la politique de RSE initiée en 2019 qui aura des conséquences dans tous les aspects de nos activités et sera portée par tous les salariés de Moissons Nouvelles. La démarche, établie au plan national, avec la collaboration des établissements dans le cadre d'un comité de pilotage, sera mise en œuvre localement dans chaque structure.

Axe 4 : Faire évoluer notre organisation et notre management vers davantage de responsabilisation, de transversalité et de coopération

Nous souhaitons accompagner au mieux le développement de nos professionnels pour qu'ils puissent répondre aux besoins existants et être préparés aux évolutions à venir, en mettant en place une culture de la responsabilisation, de la transversalité et de la coopération. Nous sommes convaincus du lien intrinsèque entre la qualité de l'accompagnement que nous apportons à nos publics et le bien-être et la santé au travail de nos professionnels. Être écouté, force de proposition, co-construire sont les clés d'une approche innovante des conditions de travail, maillon essentiel de notre performance globale et non simple exigence réglementaire.

Axe 5 : Renforcer notre efficacité économique et diversifier nos ressources

Afin de pallier les difficultés budgétaires de nos financeurs, nous souhaitons continuer d'améliorer notre rigueur financière pour fluidifier notre fonctionnement courant. En complément, nous souhaitons également diversifier nos ressources grâce au recours à des fonds privés, des dons, du bénévolat ou des partenariats afin d'abonder en projets éducatifs, culturels, sportifs spécifiques.



LES OBJECTIFS 2021 POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE

Dans le cadre du projet associatif et de son plan stratégique, les orientations spécifiques de la direction générale se traduisent en 2021 par les objectifs annuels suivants :

- poursuivre le développement, la diversification de l'offre de services et l'intégration de nouvelles activités comme celle du Centre Nouvel Horizon à Cognac ou la création des deux nouveaux services dans l'Eure (PMD2, MOSP2) suite à un appel à projet ;
- poursuivre, dans le cadre des négociations syndicales, le dialogue social et la réflexion sur la qualité de vie au travail et les risques psycho-sociaux, qui s'inscrivent dans une dynamique managériale et des principes juridiques ;
- développer l'organisation du siège social avec une réflexion sur la mise en place d'une direction de la communication et d'une direction responsable du patrimoine de l'association Moissons Nouvelles ;
- augmenter les ressources associatives, notamment par la recherche de fonds privés ;
- transformer l'organisation, en lien avec notre DSI, et conduire le changement en matière d'architecture du système d'information afin de mener à bien tous nos projets (gestion des temps et des activités, dossier unique de l'utilisateur intégrant le cadre réglementaire imposé par le RGPD).

LES OBJECTIFS 2021 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En concertation avec la directrice générale, les administrateurs lors du séminaire annuel qui s'est déroulé fin janvier ont fixé des objectifs pour 2021, dans la continuité des impulsions engagées en 2020, et surtout, dans la perspective de décliner les orientations stratégiques du plan quinquennal :

- avoir recruté de nouveaux administrateurs ;
- avoir fait le bilan de la gestion de la crise Covid-19 et en avoir identifié les conséquences à court, moyen et long terme ;
- avoir défini un schéma directeur patrimonial pour les principaux actifs immobiliers ;
- avoir engagé une réflexion sur le devenir des jeunes accueillis (après leur départ de l'institution) ;
- avoir amélioré la visibilité du conseil d'administration auprès des élus et des financeurs.



FOCUS

LE SYSTÈME D'INFORMATION, LEVIER INDISPENSABLE DE LA PERFORMANCE

Jean-Pierre Hally,

Directeur des systèmes d'information

Le secteur d'intervention de Moissons Nouvelles est actuellement en pleine mutation digitale et les associations se retrouvent engagées de fait dans une transformation digitale rapide.

C'est une rupture majeure dans les modes d'organisation, dans l'architecture des systèmes d'information¹ qu'il est nécessaire de piloter.

Cette transformation digitale reconfigure toutes les composantes de l'association, à la fois en interne et vers son environnement.

C'est aussi le moyen d'améliorer la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes, de favoriser la circulation d'informations entre professionnels et avec les personnes accompagnées et d'impliquer davantage les usagers dans leur parcours.

En interne, ce sont à la fois les modes de management (moins de hiérarchie, plus de collaboratif...), les façons de travailler, les processus (plus agiles, plus légers), les formes de pilotage et de gouvernance qui se trouvent bouleversés, de même que les indicateurs utiles pour mesurer l'évolution de la transformation digitale.

Les indicateurs sont multiples et dépendent du contexte de l'association, des architectures technologiques, de la maturité de l'organisation, des conditions réglementaires et de sécurité.

L'association n'étant pas experte en la matière, les évolutions du système d'information ne sont pas toujours anticipées et sont souvent constatées *a posteriori*. L'association en subit alors des impacts majeurs pouvant induire des situations parfois critiques.

L'analyse situationnelle en cours met en évidence bon nombre de chantiers à mettre en œuvre rapidement pour améliorer l'existant et investir dans de nouvelles solutions qui permettront de travailler avec plus d'efficacité.

La fonction de directeur des systèmes d'Information délégué (DSI) qui m'a été confiée par Moissons Nouvelles pour piloter son système d'information s'appuie sur plusieurs objectifs et actions visant à la constitution d'une feuille de route numérique associative :

- prioriser les projets tout en garantissant leur interopérabilité ;
- anticiper les disruptions² potentielles ;
- repenser l'organisation pour augmenter la performance ;
- structurer, maîtriser et valoriser la donnée au travers des

- évolutions techniques et logicielles ;
- maîtriser les risques inhérents au système informatique et d'information ;
- identifier un budget du système d'Information et maîtriser au mieux les coûts ;
- assister les pôles dans le déploiement numérique ;
- accompagner le changement et optimiser la relation à l'utilisateur.

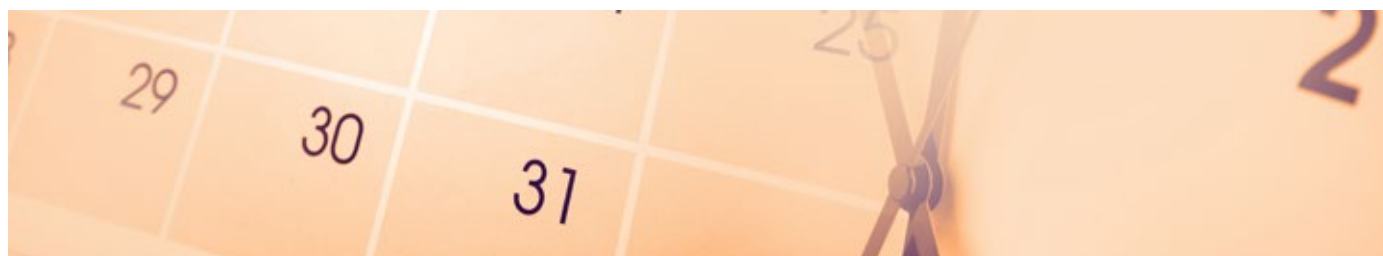
La nouvelle feuille de route numérique ainsi définie doit s'appuyer sur un horizon de travail restreint qui permet à

l'organisation de conserver sa capacité à impulser une vision, sans pour autant bloquer toutes ses ressources sur un avenir imprévisible. Elle doit également être construite en **privilegiant des méthodes participatives et collaboratives** et en ce sens injecter de l'agilité permettant de définir des horizons plus courts et plus propices à la valorisation des résultats et des hommes.

Au lieu de planifier l'imprévisible, construisons ensemble le futur et donnons-nous tous ensemble les moyens de le mettre en œuvre !

¹ Le système d'information (SI) est un ensemble organisé de ressources qui permet de collecter, stocker, traiter et distribuer de l'information. Il s'agit d'un système socio-technique composé de deux sous-systèmes, l'un social et l'autre technique. Le sous-système social est composé de la structure organisationnelle et des personnes. Le sous-système technique est composé des technologies (matériels, logiciels et équipements de télécommunication) et des processus métiers

² Disruption technologique : innovation qui porte sur un produit ou un service et qui finit par remplacer une technologie dominante sur un marché (le cloud par exemple).



LE PROJET GESTION DES TEMPS ET DES ACTIVITÉS (GTA)

Moissons Nouvelles a lancé en fin d'année le projet Gestion des Temps et des Activités (GTA) qui sera déployé dans tous les établissements à l'horizon 2022.

Les bénéfices attendus d'un tel projet pour l'association reposent sur plusieurs axes :

- Pour l'**association, optimiser la qualité de service** :
 - libérer les managers et ressources humaines des tâches chronophages et qui ont peu de valeur ajoutée ;
 - planifier les bonnes ressources, au bon moment et structurer notre organisation RH ;
 - maîtriser et avoir de la visibilité sur l'activité salariale ;
 - améliorer la confiance des collaborateurs et leurs conditions de travail ;
 - accompagner la mise en œuvre de dispositifs attractifs d'aménagement du temps de travail ;
 - favoriser le partage d'informations et la responsabilité de chacun.
- Pour les **managers, un meilleur pilotage des plannings** :
 - anticiper et planifier les besoins ;
 - suivre au quotidien les temps de travail de leur équipe ;
 - assurer la conformité réglementaire.
- Pour les salariés, **des informations accessibles et sécurisées** :
 - saisir directement leurs demandes de congés et d'absences ;
 - consulter leurs plannings et leurs compteurs.

Afin de conduire au mieux ce projet, nous avons constitué un comité de pilotage composé de membres de direction (direction générale, représentants des directions de pôle) et des fonctions ressources humaines, juridique, financière et paie. Ce comité est chargé du cadrage du projet, du bon déroulé des opérations en fonction des objectifs fixés et d'entretenir une dynamique avec les différents acteurs.

Cette fin d'année a été consacrée à une phase d'étude et d'analyse afin d'ajuster l'effort de préparation dans tous les domaines (besoins informatiques, connaissance de la gestion des temps...) et de finaliser le choix de l'éditeur. Une enquête a été réalisée auprès des managers et membres de la fonction ressources humaines, par le biais d'un questionnaire en ligne, afin d'évaluer la maturité des établissements face au contexte de déploiement.

Le comité de pilotage a pu ainsi définir ses besoins fonctionnels, techniques et métiers, à travers la rédaction d'un cahier des charges. Le premier trimestre 2021 sera dédié au choix définitif de l'éditeur et au lancement du projet avec le prestataire retenu.

Ils nous font confiance



Ils nous soutiennent



Directrice de la publication : Martine Renault

Rédaction des dossiers, focus, encarts : Céline Adam, Elodie Alves, Daniel Dose, Laurent Giacomini, Michel Haas, Jean-Pierre Hally, Severine Hutin, Anne-Gaëlle Le Guillou, Annie Moreau, Charlie Ognin, Aline Padoly, Séraphin Pirovano, Martine Renault, Jean-Baptiste Selleret, Corinne Thiollet et Myriam Vallin

Secrétariat : Carla Esteves, Isabel Lozano

Conception graphique : AB Design

CONSTRUIRE
L'AVENIR DE TOUS
LA VIE DE CHACUN

