



RAPPORT D'ACTIVITÉ
2021



Sommaire

	3	Éditorial du président
CHAPITRE 1	4	Moissons Nouvelles en bref
CHAPITRE 2	14	Analyse nationale
CHAPITRE 3	30	Protéger les enfants
CHAPITRE 4	34	Accompagner les jeunes avec la prévention spécialisée
CHAPITRE 5	38	Accueillir les jeunes en situation de handicap psychique
CHAPITRE 6	42	Soutenir les femmes en difficultés / fragilisées
CHAPITRE 7	46	Projets et perspectives pour 2022

*La photographie de couverture a été réalisée à l'occasion des 50 ans de la MECS de Rémilly
De gauche à droite : Adeline Djakulovic (éducatrice), Chaima, Antonio et Enelya
Les images ci-contre ont été prises à la même occasion.*



Bernard Fontanel

Expert en stratégie pour les PME industrielles
Administrateur indépendant
Administrateur du réseau *Entreprendre Picardie*



Bénédicte Leverd

Retraîtée, ancienne directrice adjointe dans le commerce et l'industrie chargée des services finances, comptabilité, gestion ressources humaines, informatique et administration



Séverine Morin

Gérante de société



Henri-Jean Neff

Directeur des ventes en activité



Contre vents et marées, accueillir toujours mieux

L'année 2021, a encore été fortement perturbée par la pandémie.

Malgré cela, les équipes de Moissons Nouvelles ont su faire face et trouver les solutions pour continuer à accueillir dans les meilleures conditions les enfants et les jeunes qui nous sont confiés. Contrairement à 2020, il n'y a pas eu de fermeture et l'activité a pu être maintenue.

Nous avons favorisé et maintenu le télétravail, lorsque les conditions du poste le permettaient selon les mesures gouvernementales. Nous avons veillé à garder toutes les mesures de protection et nous les avons ajustées en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Nous avons soutenu une dynamique associative, des temps de rencontres et d'accompagnements des équipes en visioconférence, lorsque le présentiel n'était pas possible.

En 2021, notre association a poursuivi son développement et a renforcé ses équipes, faisant ainsi preuve de son dynamisme et de sa capacité à répondre aux enjeux des territoires et de leurs populations :

- avec la reprise de la fondation Degorce Fort sur Cognac en février 2021 ;
- par des créations de services suite à des appels à projets ;
- par des extensions d'activités dans la protection de l'enfance tant sur les places d'internat que sur les services alternatifs au placement, et ce, pour répondre aux besoins des départements.

En 2021, le Conseil d'administration a accueilli 4 nouveaux administrateurs/trices :

M. Bernard Fontanel, Mme Bénédicte Leverd, Mme Séverine Morin et M. Henri-Jean Neff, qui apporteront leurs compétences et permettront à notre conseil d'accompagner la direction générale et les équipes de direction dans leur réflexion sur les enjeux et les nécessaires évolutions de notre association.

Parmi ces évolutions, la gestion des compétences et des relations au travail nous a paru comme un axe prioritaire. En effet, notre secteur souffre d'une crise de recrutement liée sans aucun doute à une rémunération trop peu attractive, mais également à des raisons plus profondes et sur lesquelles nous pouvons agir : la qualité de vie au travail, les organisations de travail, la possibilité de se développer tout au long de sa vie professionnelle et la culture managériale.

En 2021, l'association Moissons Nouvelles a signé avec ses partenaires sociaux un accord de méthode sur la qualité de vie au travail, marquant ainsi sa conviction que cette action et les relations au travail sont des éléments essentiels pour attirer et retenir les talents.

Le début de l'année 2022 restera marqué par la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social. Moissons Nouvelles s'inscrit dans cette dynamique nationale qui nous ouvre des perspectives, à la fois, de revalorisation des salaires, de soutien au développement et aux renforcements des compétences des salariés du secteur. Il y a enfin une prise en compte par les pouvoirs publics de nos besoins et de l'importance de notre mission.

En 2022, le Conseil d'administration poursuivra sa réflexion et ses travaux avec la direction générale de Moissons Nouvelles pour répondre au mieux à ces enjeux majeurs.

Michel HAAS

Président

1 MOISSONS NOUVELLES EN BREF

PROTÉGER

ACCUEILLIR

ÉDIFIER

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 est repéré et/ou 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 FEMMES EN DIFFICULTÉS / FRAGILISÉES

Confrontée à une période de rupture (violence, errance, prostitution, dépression, addiction, santé, etc.), les femmes trouvent au sein du CHRS **un accompagnement leur permettant d'accéder à un logement, à l'emploi, à la mobilité, à l'insertion professionnelle et sociale**.

Ainsi, pour éviter l'exclusion, nous leur assurons un hébergement dans l'urgence ou une aide à un accès au logement. Nous les aidons à **construire un projet personnel afin de les rendre actrices de leur propre vie**.

Une mission possible grâce à un large réseau de partenaires comme Emmaüs, la Fondation Abbé Pierre, les bailleurs publics et privés, les associations d'insertion par le logement, les services publics d'aides juridiques, d'insertion, d'emploi, de santé, d'accès à la culture, de soutien à la parentalité etc.



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)
- Service de mesures d'observation et soutien à la parentalité MOSP2 (Évreux)
- DITEP [ITEP + SESSAD] Jean du Plessis (Bourg-Achard)

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 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 Prévention Spécialisée [Prévention Spécialisée + MNA] (Freyming-Merlebach)
- Maison d'enfants à caractère social (Rémilly)
- MECS du Pays de Nabor (Saint-Avoid / Folschviller)
- SERAD de Saint-Avoid (Moselle-Est)
- Dispositif Mousqueton Moselle-Est
- Maison d'enfants à caractère social (Woippy-Metz)
- Dispositif Mousqueton (Metz)
- Service MNA Moselle-Est

LE PÔLE GRAND OUEST

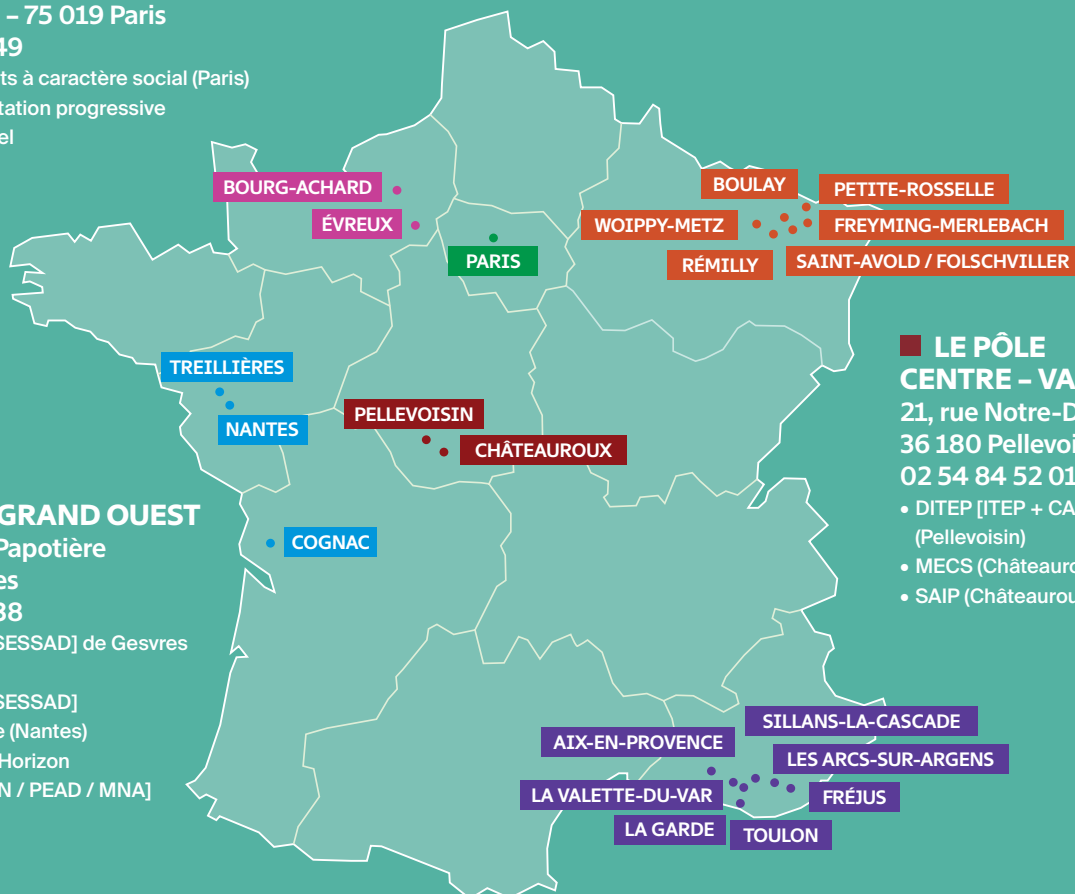
56, rue de la Papotière
44 300 Nantes
02 40 49 25 38

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

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)



MOISSONS NOUVELLES SIÈGE SOCIAL ET DIRECTION GÉNÉRALE

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

association@moissonsnouvelles.fr

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 Vallette-du-Var)

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 Jeanne-Marie DONDAIN BONNAMOUR, retraitée, ancienne psychologue clinicienne
- M. Bernard FONTANEL, expert en stratégie pour les PME industrielles
- M. Kai-Jorge JENSEN, architecte
- Mme Bénédicte LEVERD, retraitée, secteur marchand
- Mme Séverine MORIN, gérante de société
- M. Henri-Jean NEFF, directeur des ventes en activité
- 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

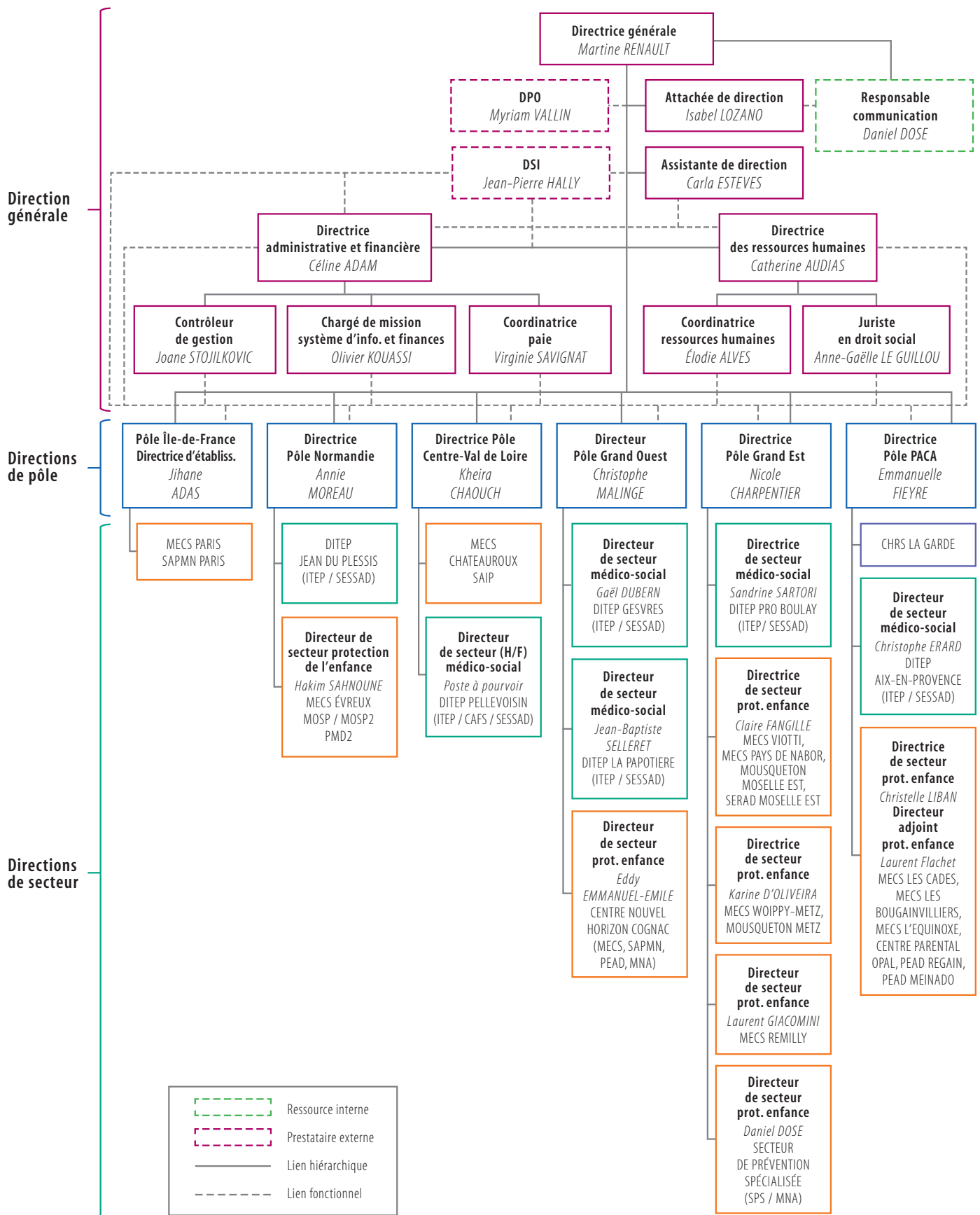
Sous l'autorité de la directrice générale, les directeurs de pôle déclinent régionalement la politique associative, entourés, autant que de besoin, par des directeurs de secteur pour chacun de nos champs d'intervention. Outre sa direction, chaque pôle dispose d'une unité administrative comprenant des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

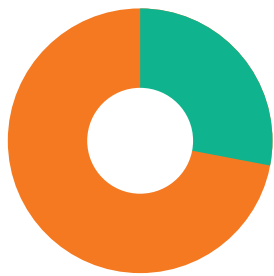
ORGANIGRAMME GÉNÉRAL



CHIFFRES CLÉS 2021

Les jeunes

1911 jeunes suivis



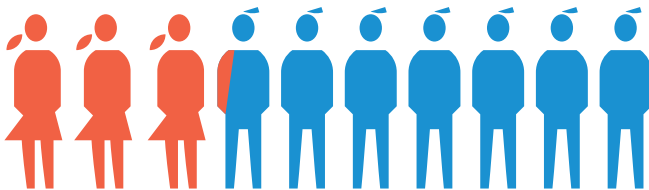
28% Médico-social

72% Protection de l'enfance



87 jeunes diplômés

Répartition par sexe



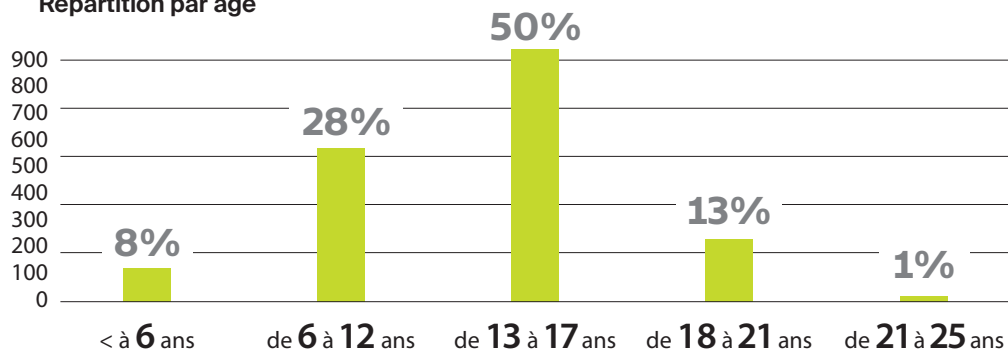
31% filles

69% garçons

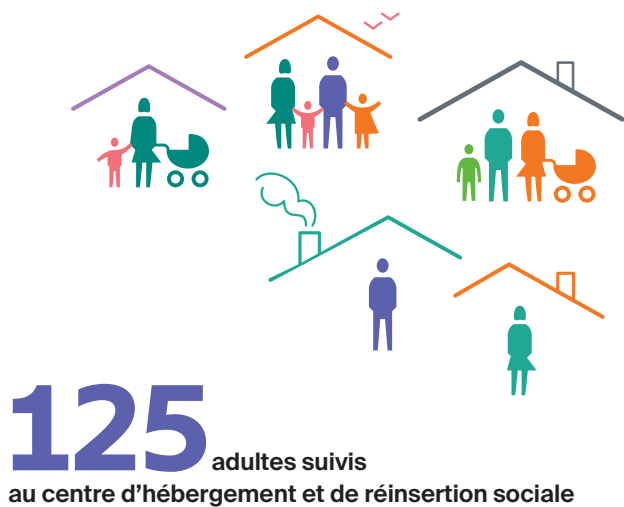


41 jeunes embauchés

Répartition par âge



Les adultes



Les structures

40 établissements et services

Élargissement du périmètre associatif

- + 68 places : Centre Nouvel Horizon à Cognac
pôle Grand Ouest
- + 62 places : PMD2 et MOSP2 à Évreux
pôle Normandie
- + 11 places pour la MECS de Woippy
- + 12 places pour le SAIP de Châteauroux
pôle Centre - Val de Loire
- + 5 places pour le SERAD Moselle Est
pôle Grand Est
- + 3 places pour la « parentalité pour tous »
pôle Grand Est

L'activité

322 646 journées réalisées
98,14% taux d'occupation des places

Les finances



1,5 M€ résultat comptable excédentaire
50 M€ budget

Les collaborateurs



949 salariés

QUELQUES TEMPS FORTS EN 2021

JANVIER

COMMENT SE RECENTRER SUR SOI-MÊME ?

Un groupe d'adolescents du DITEP de Boulay-Moselle qui a séjourné dans les Vosges, a pu pratiquer diverses activités physiques et sportives et en particulier le cani-rando. Il s'agit d'une randonnée où les jeunes sont tractés par des chiens, créant ainsi un lien privilégié entre l'homme et l'animal propice au « lâcher-prise ». Cette occasion leur a permis de profiter de la beauté des paysages vosgiens et de s'extraire d'un quotidien parfois pesant.



FÉVRIER

UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT MULTI-SERVICES REJOINT MOISSONS NOUVELLES

Après de longs mois de travail collectif, un troisième site au sein du pôle Grand Ouest vient de rejoindre l'association : les activités de la fondation Degorce Fort à Cognac sont transférées à Moissons Nouvelles. Pour ce pôle, habitué à une prise en charge médico-sociale (DITEP), c'est un véritable élargissement des domaines de compétences avec 1 établissement et 3 services inscrits dans le champ de la protection de l'enfance.



AVRIL

UNE BELLE RÉUSSITE DANS L'EURE

L'association Moissons Nouvelles a été retenue pour répondre à deux appels à projets s'inscrivant dans le cadre de la protection de l'enfance : 38 places de mesures de protection avec maintien à domicile et 24 places de mesures d'observation et de soutien à la parentalité. Jusque-là, uniquement en internat classique, ces deux appels à projets ont permis à la MECS d'Évreux de diversifier ses mesures de placement et d'éviter ainsi que la séparation familiale ne soit la seule et unique réponse. Une belle reconnaissance qui témoigne de la confiance attribuée par le département, et une véritable opportunité pour les jeunes et les familles.



MAI

LE COVID-19 SOUS LES FEUX DU CARNAVAL CARAMANTRAN

Comme chaque année, le DITEP Saint-Yves a organisé le carnaval Caramantran et, cette année, il représentait « Monsieur Tête de Bois – Covid ». Les jeunes l'ont jugé, condamné et brûlé comme le souhaite la tradition. Une édition spéciale coronavirus, dans le respect des gestes barrières qui a connu un grand succès.



JUIN

LA MECS DE RÉMILLY FÊTE SES 50 ANS

Créée en 1971, la MECS de Rémyilly accueille aujourd'hui 81 enfants de 3 à 18 ans. Les enfants, accompagnés des équipes éducatives, se sont pleinement investis dans la préparation de cette fête d'anniversaire. Ils se sont retrouvés autour d'un repas, rythmé par la musique, pour fêter ce demi-siècle d'accueil avec un panel de partenaires. Une MECS qui tire sa force de l'esprit de famille qui y règne malgré l'ampleur de la tâche.



JUILLET-AOÛT

ALLIER L'UTILE À L'AGRÉABLE

Un temps particulier alliant l'utile à l'agréable a été mis en place conciliant des séances de renforcement éducatif, des temps d'activités ludiques et cette année, une séance particulière d'équithérapie à la ferme équestre «Des Balzanes» d'Abreschviller. Ce sont des moments particuliers qui sont soutenus par le dispositif de réussite éducative des villes de Hombourg-Haut et Farébersviller.



SEPTEMBRE

L'ÉCO-PÂTURAGE À PELLE-VOISIN, DES ANIMAUX EN SOUTIEN

Depuis 4 ans, le DITEP a mis en place un projet d'aménagement, d'entretien et d'embellissement d'une vaste étendue naturelle située derrière l'établissement. Cette année, et grâce à un partenariat avec un éleveur, trois brebis et leurs agneaux ont investi les lieux afin de venir paître paisiblement et ainsi, offrir une alternative écologique à l'entretien de ces étendues. Les jeunes ont été aux petits soins avec eux jusqu'à la fin octobre puis les animaux sont retournés chez eux. Gageons qu'ils seront de retour à la saison prochaine!



NOVEMBRE

UNE CONVENTION PATRONALE AU BÉNÉFICE DE L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES

La MECS et le Dispositif des Mesures Alternatives d'Évreux ont signé une convention patronale avec la mission locale Pays d'Évreux et Eure Sud. Cette signature a pour objectif de garantir l'accès à l'information et aux droits en matière d'insertion socioprofessionnelle à l'ensemble des jeunes qui sont confiés à Moissons Nouvelles. Un travail de co-accompagnement a également été l'objet de cette signature afin de permettre la complémentarité des offres d'accompagnement pour proposer aux jeunes des solutions concrètes en matière d'insertion sociale et professionnelle.



DÉCEMBRE

FÊTER NOËL AVANT L'HEURE

A l'occasion de la journée «Global Day of Joy» (journée de la joie), la société Hasbro a offert 150 cadeaux aux enfants du Grand Est. Les enfants des différentes MECS du pôle ont été conviés à la distribution de jouets et à un goûter qui a eu lieu au complexe sportif de Rémyilly. Une initiative qui fait suite à l'investissement d'un chef de service ayant répondu à un appel à projets et à la mobilisation des différents professionnels qui, malgré le contexte sanitaire, ont su organiser avec les équipes d'Hasbro un moment de joie et d'émerveillement pour tous les enfants.





Martine Renault
Directrice générale

Globalement, et ce malgré le contexte sanitaire et les difficultés majeures de recrutement, l'activité a été réalisée sur l'ensemble des secteurs.

Les services de la protection de l'enfance ont tous été surchargés et notamment les MECS, conséquence directe de la crise sanitaire pendant laquelle les situations familiales se sont dégradées, surtout durant le confinement. Les services de placement à domicile ou de soutien renforcé à domicile ont également été très sollicités.

L'activité des DITEP a été par ailleurs réalisée, mais elle est difficile à analyser par le fonctionnement en dispositif qui entraîne une diminution de places en tout internat par le redéploiement vers des prestations diversifiées (accueil de jour, SESSAD, externat, internat modulable, soutien à la parentalité etc). Il faut donc

raisonner maintenant en file active et non plus en nombre de places. Ces évolutions correspondent aux attendus des ARS pour faciliter et fluidifier les parcours des jeunes.

Du côté du CHRS, l'activité sur les places d'hébergement a été réalisée et le service Hors les murs s'est structuré avec une montée en charge progressive.

Durant l'année 2021, l'association a poursuivi son développement principalement dans le secteur de la protection de l'enfance avec :

- la reprise de la fondation Degorce Fort à Cognac en février 2021;
- des extensions de places sur les dispositifs de l'Indre et de la Moselle;
- des créations dans l'Eure par deux nouveaux dispositifs alternatifs au placement dans le cadre d'appels à projets (PMD2 et MOSP2).

Au 1^{er} janvier 2021, nous avons transféré l'activité du service de l'aide au logement (CHV) de Toulon vers une autre association spécialisée en insertion. Ce service n'était pas viable financièrement et présentait annuellement un déficit.

De plus en plus, nous voyons émerger des appels à projets sur des dispositifs expérimentaux bénéficiant de financements partagés de la part des départements et des ARS. Afin d'améliorer l'offre proposée aux enfants qui est à la croisée du champ de la protection de l'enfance, du sanitaire et du médico-social, et convaincue de la nécessité de cette approche, l'association Moissons Nouvelles s'est positionnée sur ces appels à projets. Elle a été retenue en Loire-Atlantique pour la création d'une nouvelle structure en partenariat avec d'autres associations (cf focus « Respir'action » p. 40).

En lien avec la réalisation de l'activité, la situation financière consolidée des établissements est saine avec un résultat excédentaire de 1 490 K€.

Sur le plan des ressources humaines, l'année a été très perturbée en raison de l'absence de la directrice des ressources humaines en poste. Remplacée le 2 novembre 2021 par Madame Catherine Audias, consultante en ressources humaines dans le secteur, ce recrutement va enfin nous permettre de relancer une nouvelle dynamique de la politique des ressources humaines et donner les moyens de suivre les nombreux dossiers en cours, notamment ceux de la gestion des temps et activités (GTA) et de la qualité de vie au travail (QVT). Le sujet de la démarche QVT est une priorité qui découle de notre projet associatif. Quatre séminaires soutenus par CHORUM ont eu lieu sur le dernier trimestre de l'année pour l'ensemble des cadres, ainsi que pour les instances représentatives du personnel (IRP). *(suite page 16)*

Images de la fondation Degorce Fort (Cognac), dont les activités ont été transférées au mois de février à Moissons Nouvelles (Ci-dessous et page 17)



Le bâtiment administratif



Préparation de pâtisseries



Halloween

Journée Barbecue



Concernant le recrutement, les difficultés déjà bien repérées depuis longtemps -et plus particulièrement sur les internats- se sont considérablement accentuées durant cette année, et cela, quels que soient les postes, les régions et les secteurs d'activité.

En effet, cette préoccupation n'est pas nouvelle, mais elle est venue se renforcer suite à la crise sanitaire. Principalement en région parisienne, où beaucoup de professionnels ont fait le choix de partir en province, voire de s'orienter vers d'autres horizons professionnels.

Certes, la rémunération est une des explications aux difficultés rencontrées dans le secteur, mais pas seulement. C'est pour toutes ces raisons que nous avons signé un accord de travail permettant des organisations de travail plus souples et plus attractives avec des plannings sur 3 à 4 jours par semaine sur les internats, avec la possibilité de gagner plus en travaillant plus, ainsi que la mise en place d'une journée de télétravail pour les postes qui le permettent. La qualité de vie au travail, le management bienveillant (responsable, autonome et motivant) sont également des gros chantiers que nous avons débutés. Ils seront un levier important en termes d'attractivité et pourront faire la différence avec d'autres organisations sur les années à venir. L'absentéisme important en lien avec la crise sanitaire est venu renforcer les difficultés de recrutement. Nous avons eu recours à des CDD, à de l'intérim et à des volontaires en interne pour maintenir la poursuite de l'activité. Mais, il est de plus en plus difficile de recruter en CDI ou en CDD, des professionnels qualifiés ou ayant un peu d'expérience, ce qui est source d'insécurité pour les jeunes et les équipes en poste. Sur 2021, l'activité a été maintenue sans fermeture de places, mais la situation est tendue pour pouvoir assurer correctement notre mission auprès du public accueilli. Il ne faudrait pas que notre mission soit réduite à du simple « gardiennage ».

Certains cadres de direction ont quitté l'association pour d'autres projets professionnels. Nous avons été très réactifs sur les recrutements et globalement, contrairement à d'autres associations du même type, nous constatons que nous avons recruté rapidement des professionnels, avec des candidatures de qualité, illustrant le fait que l'association Moissons Nouvelles par sa notoriété, son projet, son organisation et ses valeurs attirent des cadres de bon niveau. C'est une bonne chose !

Dans ce contexte tendu, nous avons eu le souci que les relations sociales au sein de Moissons Nouvelles demeurent bonnes et constructives. Nous avons maintenu durant l'année toutes les réunions en présentiel (NAO, CSEC). Nous avons enfin pu aboutir à la signature de nombreux accords et notamment celui autour de l'aménagement du temps de travail sur la modulation,

afin de rendre les organisations de travail plus attractives et plus souples principalement sur les internats. Cet accord fut agréé et est entré en vigueur le 1er janvier 2022.

En-dehors de tous ces points marquants, l'année 2021 aura permis de poursuivre le projet de la communication au sein de Moissons Nouvelles pour développer la notoriété de l'association en interne et en externe, par l'information sur des projets en cours au sein de l'association, par l'implication des collaborateurs dans la communication associative et par la recherche de fonds. Dans un monde où les médias sociaux sont en pleine mutation, l'équipe communication s'oriente vers une nouvelle manière de communiquer autour de notre identité associative.

Concernant le patrimoine, de nombreux projets sont en cours dans toutes les régions (achat de maison, restructuration de sites existants, construction de nouveaux bâtiments...), et ce, pour s'adapter et répondre au mieux aux projets d'établissements, aux normes de sécurité et d'accessibilité, aux besoins des jeunes accueillis et des professionnels qui les accompagnent.

L'évolution vers un système d'information (SI) professionnel et sécurisé se structure concrètement.

De multiples travaux de fond ont été réalisés durant l'année sur les pôles et au niveau de l'association pour identifier au mieux les dépenses, et agir directement quand cela était nécessaire sur les engagements contractuels en cours pour en rationaliser les coûts.

L'objectif étant d'obtenir un ratio entre les coûts du SI et le budget exécutoire afin de pouvoir évaluer l'effort associatif face aux enjeux du secteur, notamment l'adhésion quasi obligatoire aux projets nationaux (numérique en santé, Dossier Unique Informatisé (DUI), etc.) ainsi que la prise en compte des impacts sur le socle technique informatique. Celui-ci a été revu complètement. Cette partie conditionne partiellement la réussite des autres projets, comme la mise en place de la GTA, du DUI qui viennent remettre les infrastructures des établissements au plus près de « l'état de l'art », particulièrement sur la partie câblage, les infrastructures locales, la gestion des données et la sécurité du SI.

En conclusion, l'année 2021, malgré le contexte de la crise sanitaire, les conséquences physiques et psychologiques que celui-ci a induites dans le travail et les difficultés de recrutement, a été riche de projets, et l'engagement de tous a largement permis d'atteindre les objectifs fixés tant au niveau national que dans les pôles et les établissements.

L'arrivée de nouveaux collaborateurs au sein du comité de direction nationale et générale a impulsé une nouvelle dynamique, un regard neuf et des perspectives intéressantes nous rendant pour la suite plus forts.



Journée équitation



Sortie à la mer

Visite du Zoo de La Palmyre



Parties d'échecs





FOCUS

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Sandrine Sartori

Directrice de secteur médico-social

Dans la continuité de la sensibilisation autour de la qualité de vie au travail initiée par la direction générale de l'association, un outil a été mis en place au DITEP de Boulay pour diminuer les impacts du travail sur les salariés en agissant sur deux niveaux, collectif et individuel. D'autres sont en réflexion pour l'avenir.

En janvier et février, **deux ateliers « Bien Être »** ont été présentés à l'ensemble du personnel de tous les services de Boulay.

« L'objectif était de proposer, par l'intermédiaire de différentes techniques, des outils simples, adaptés à tous afin de soulager les différents maux de la vie quotidienne : stress, tensions, angoisses, mais également, problèmes liés à la digestion, migraines, etc.

Le 1^{er} atelier était plus particulièrement orienté vers des « aides extérieures » telles que le rôle des organes dans notre alimentation en fonction de nos tempéraments et comment retrouver un équilibre avec l'aide des huiles essentielles, de la gemmothérapie, des épices et des aromates.

Le 2nd atelier, quant à lui, était centré sur différents exercices concernant notre posture (assise et debout), exercices de respiration et de détente afin d'apporter un relâchement du corps, mais aussi sur l'apprentissage de quelques points d'acupuncture pour soulager les douleurs. Les exercices ont été pratiqués en binôme ou en solo.

Ces techniques sont issues des disciplines telles que le Tai Chi Chuan, Qi gong et la médecine traditionnelle chinoise.

Cet outil est un moyen de prévention et de ressource adaptable à chacun ! »



« Je me souviens très bien de la journée bien-être qui s'est déroulée en deux parties. La première demi-journée a été plutôt théorique, mais m'a beaucoup aidée à apprendre de nouvelles choses. Je me suis très vite procurée les huiles essentielles préconisées par l'intervenante afin de soigner certains maux du quotidien notamment le stress et l'asthme (pour mon enfant).

Puis quelques semaines plus tard, il y a eu la deuxième journée sur le bien-être. Au début, j'étais sceptique quant aux bienfaits des différentes techniques issues du Tai Chi Chuan et de la médecine traditionnelle chinoise. Nous avons commencé les exercices. Après avoir travaillé quelques minutes avec l'intervenante, j'ai commencé à sentir mes mains et quelque chose qui se passait entre elles. J'étais fascinée. Pour moi, c'était presque de la magie.

C'est un apprentissage extraordinaire, la découverte d'une immensité qui m'appartient, dont je n'avais pas la moindre idée. Petit à petit, cela change tout : j'ai un corps... J'apprends à respirer, à me détendre, à sentir, à écouter, à percevoir quelque

chose. J'apprends même à diriger ce courant, d'abord en l'imaginant, puis en l'éprouvant. Incroyable !

Par la suite, il y a les mouvements si étranges et difficiles à réaliser, les positions corporelles inhabituelles et cette lenteur étonnante, qui apaise et finit par procurer un immense plaisir. Pour finir, la découverte progressive ; c'est quelque chose de sentir son corps s'enraciner, se renforcer d'en bas et le découvrir léger.

Aujourd'hui, je ne fais plus de vaisselle, ne monte plus d'escaliers, ne porte plus de paquet, sans penser à cette journée. Assise au bureau ou dans la voiture, je fais des « déroulés du dos », je cherche le mouvement, la mobilité... Je cherche mon axe, je m'assieds et je n'ai plus jamais mal au dos.

L'intervenante montre les mouvements, explique avec des mots, répète, fait appel à l'imagination, donne du sens, voit et corrige tous nos gestes ; elle vit de l'intérieur tout ce qu'elle décrit. Il suffit de la regarder, de l'imiter et de recommencer mille fois, en allant toujours plus loin, le tout dans la bonne humeur.

Aujourd'hui, je me demande comment c'était avant de sentir tout cela.



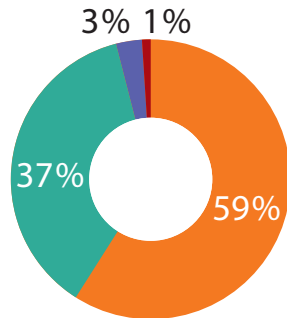
Témoignage de **Mallory Flore** – Enseignante

LES RESSOURCES HUMAINES

949 salariés au 31 décembre *Tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail (hors stagiaires, intérimaires et travailleurs mis à disposition de l'association par une entreprise extérieure)*

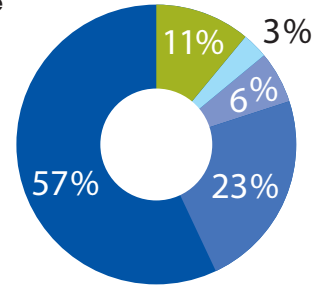
Répartition des salariés par secteur d'activité

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



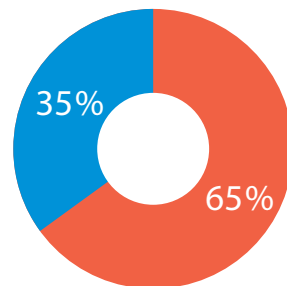
Répartition des salariés par catégorie professionnelle

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



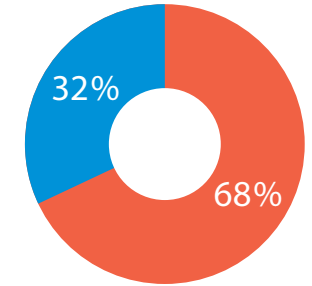
Répartition par sexe des effectifs totaux

- Femmes
- Hommes

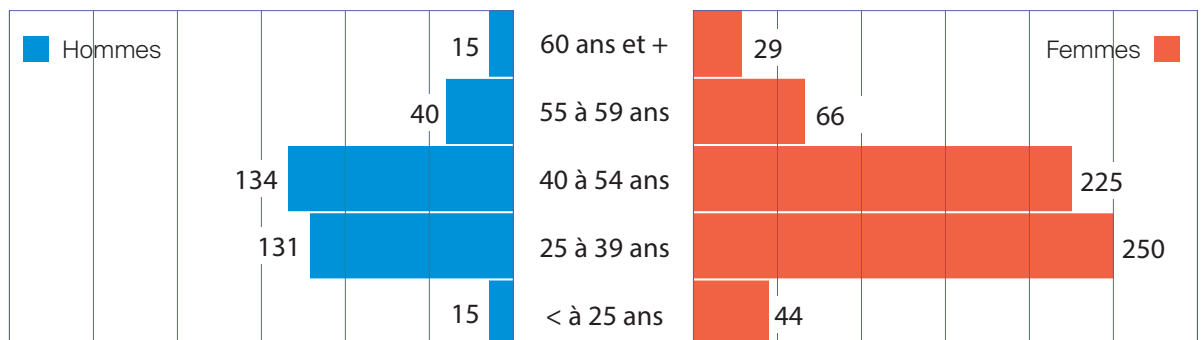


Répartition par sexe des cadres

- Femmes
- Hommes



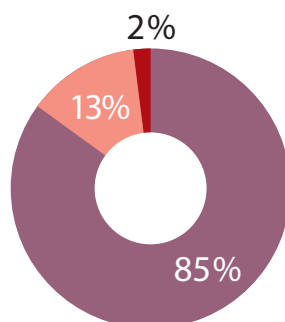
Pyramide des âges



Indice de l'égalité femmes / hommes : **78/100**

Répartition des salariés par type de contrat au 31 décembre

- CDI
- CDD
- Contrat d'apprentissage



Parmi les **805 CDI**, nous comptons **4 contrats d'accompagnement dans l'emploi**. Parmi les **127 CDD**, nous dénombrons **11 contrats d'accompagnement dans l'emploi** et **1 contrat de professionnalisation**. Cette année, **17 contrats d'apprentissage** ont pu être conclus.

234 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

Catherine Audias – Directrice des ressources humaines

Une année 2021 marquée par une transition de direction des ressources humaines, mais aussi par la crise sanitaire qui n'a de cesse de se rappeler à nous.

L'une et l'autre ont amené, l'équipe de la direction des ressources humaines, à prendre de nouvelles marques, reprendre des dossiers en cours et définir de nouvelles perspectives. Ce travail collaboratif, impulsé au niveau de la direction générale en lien avec les directions de pôle et les partenaires sociaux, reste un moteur fort pour la conduite d'une politique proactive des ressources humaines et en capacité à faire face aux enjeux des difficultés de recrutement, du maintien de la qualité de prise en charge des personnes accueillies et aux évolutions législatives et conventionnelles.

C'est en intégrant les nouveaux embauchés, en développant les compétences des équipes de Moissons Nouvelles, en cultivant le bien-être au travail que nous renforcerons notre dynamisme et notre professionnalisme.

Le plan RH triennal (2019-2021)

Le comité ressources humaines, piloté par la direction des ressources humaines avec la participation des responsables ressources humaines des pôles, a permis notamment d'avancer sur la réflexion du processus d'intégration des nouveaux embauchés qui identifie les étapes et les acteurs concernés. D'autres sujets ont pu être abordés comme le suivi de la formation professionnelle et la campagne des entretiens professionnels de cette année 2021 qui ont pu être maintenus malgré la crise sanitaire.

La convention de service avec l'OPCO Santé a permis de mettre en place des ateliers dont un relatif à la construction du plan de développement des compétences (PDC) avec les responsables des ressources humaines (RRH), et de renforcer notre collaboration ainsi que le suivi de notre budget formation avec notre conseiller emploi formation de l'OPCO, afin d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation pour tous les salariés de Moissons Nouvelles.

Les instances représentatives du personnel

Dans la continuité de l'année 2020, le Comité Social Economique de chaque pôle et du Central ont poursuivi leur bon fonctionnement, en s'appuyant sur les représentants de proximité et les commissions santé sécurité et conditions de travail.

Les négociations, avec les partenaires sociaux, ont permis, notamment, d'aboutir à la signature, le 11 juin 2021, d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps



de travail. C'est un accord majeur dans les engagements de Moissons Nouvelles pour accompagner les évolutions de l'activité des établissements, mais aussi pour prendre en considération les aspirations du personnel, la qualité de vie au travail et l'attractivité de notre secteur.

La qualité de vie au travail (QVT)

Dans le cadre de l'accord de méthode, signé le 13 janvier 2021, concernant la négociation relative à la qualité de vie au travail à Moissons Nouvelles, la direction générale et les partenaires sociaux se sont engagés à réaliser un bilan portant sur les accords collectifs suivants :

- le droit d'expression ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- l'intergénérationnel.

Pour ce faire, nous avons mis en place, dès mars 2021, un calendrier des démarches à suivre ainsi qu'un comité technique afin d'avancer sur la méthodologie de travail, la restitution du bilan de ces accords collectifs et l'ouverture vers de prochaines négociations.

En ce sens, ont été conduits sur l'année 2021 :

- une formation de la direction des ressources humaines et des RRH sur « Comment engager une démarche QVT ? » ;
- la mise en place de séminaires QVT animés par CHORUM ;
- un diagnostic QVT au niveau associatif ;
- le démarrage d'un diagnostic sur la pénibilité au travail, sur la base du référentiel DIDACTHEM, un outil a été adapté à nos référentiels emploi.

Les projets et perspectives de l'année 2022

Nous prévoyons de :

- définir un nouveau plan triennal pour les ressources humaines (2022-2024) ;
- relancer le comité GPEC, mis en suspens pendant la crise sanitaire ;
- mettre en place des partenariats avec les écoles par la conclusion de convention cadre site qualifiant multi filière ;
- mettre en place une démarche proactive de recrutement par l'alternance ;
- finaliser le diagnostic sur la pénibilité et engager les négociations sur la qualité de vie au travail ;
- faire muter la gestion de la paie de la directrice administrative et financière vers la directrice des ressources humaines.

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.

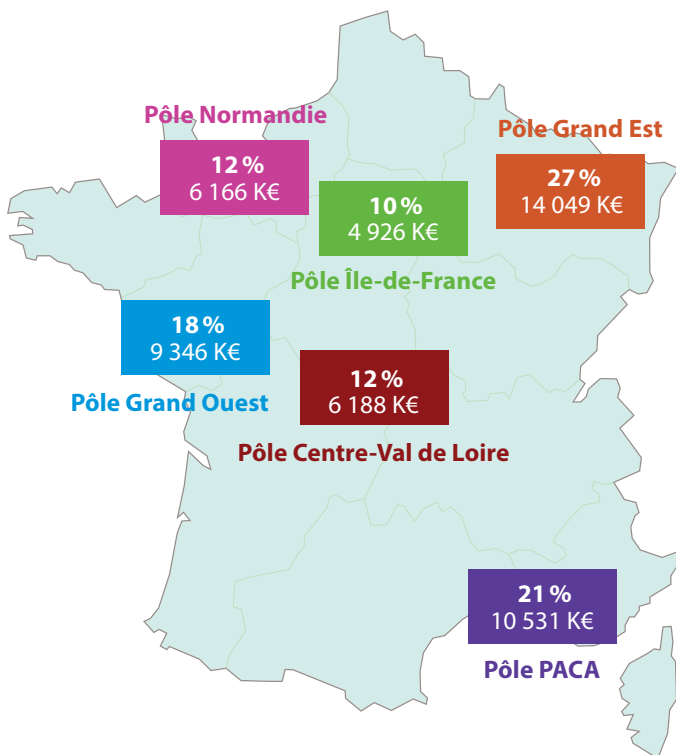
Principaux chiffres

Pour l'exercice 2021, le résultat comptable de l'association est excédentaire à hauteur de 1 490 K€.

Il est composé :

- du résultat comptable des activités des établissements et services sous gestion contrôlée, excédentaire à hauteur de 1 550 K€;
- du résultat de la gestion propre déficitaire à hauteur de 60 K€.

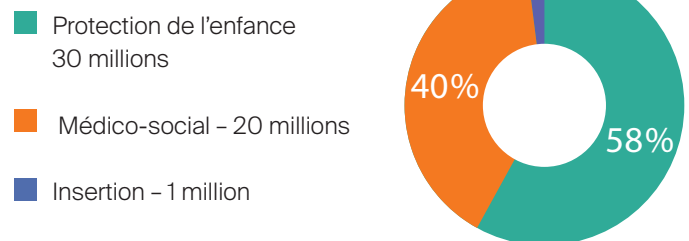
Répartition des financements 2021 par pôle



Les pôles Grand Est et PACA qui comptent respectivement 10 et 9 services sont les pôles les plus importants en termes de financement.

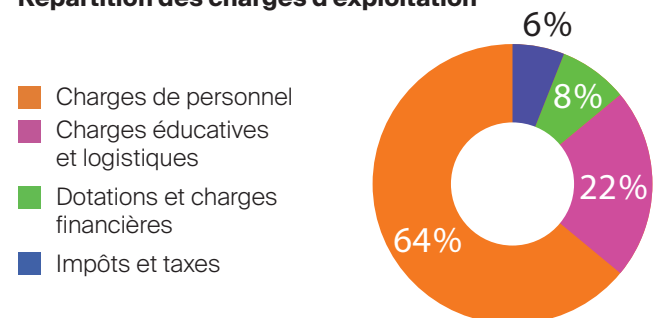
En 2021, un nouvel établissement a intégré l'association, dans le cadre d'une fusion-absorption : le Centre Nouvel Horizon - Moissons Nouvelles. Ce dispositif, qui relève du secteur de la protection de l'enfance, est constitué d'une MECS, d'un PEAD, d'un SAPMN et du DAMNA (Dispositif d'Accompagnement des MNA) ; il est financé par le Conseil départemental de la Charente.

Répartition des financements 2021 par secteur d'activité



La protection de l'enfance reste le secteur d'activité majoritaire de 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 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

Faits marquants

La gestion de la crise sanitaire a contraint les établissements à poursuivre l'adaptation de leur fonctionnement, cependant, contrairement à l'année 2020, l'accueil physique des publics a pu être maintenu.

Sans qu'un lien puisse directement être établi avec la crise sanitaire, l'ensemble des établissements, qu'ils relèvent de la protection de l'enfance ou du médico-social, est confronté à des difficultés de recrutement et à un absentéisme important, qu'il s'agisse du personnel agissant auprès de jeunes ou des fonctions support.

Dans ce contexte, Moissons Nouvelles a réussi à poursuivre son développement par l'extension de places à partir de structures existantes et par le développement de nouveaux dispositifs dans le cadre d'appels à projets pour lesquels l'association a été retenue. Par ailleurs, le rapprochement engagé en 2018 avec une fondation du secteur de la protection de l'enfance s'est concrétisé le 1^{er} janvier 2021.

Les comptes de l'exercice 2021 ont été établis selon le même calendrier que les années précédentes : l'ensemble des données financières et indicateurs, qu'il s'agisse des situations intermédiaires, du bilan ou des budgets a été réalisé et transmis aux instances sans retard et dans le respect du formalisme.

Les travaux menés par la direction financière

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.

Cette année encore, en lien notamment avec un travail collaboratif mené dans le cadre du séminaire des responsables administratifs et financiers sur l'harmonisation de nos pratiques comptables, et tenant compte de la réforme du plan comptable, l'outil a été actualisé.

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. Le travail de formalisation des processus et d'actualisation des procédures existantes s'est poursuivi : processus « achat », processus



Le bâtiment vient d'être achevé et mis en service

La grande terrasse pavée de lattes de bois



de « mise en place des moyens de paiement », tableau de suivi des habilitations bancaires et moyens de paiements alloués.

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



Une des chambres du 2^e étage, avec des jeux de contraste entre le blanc et les couleurs sombres



Vaste espace de vie



Équipement électro-ménagers modernes et au sous-sol un système de chauffage-chaudière économique

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. Elle valide les PPI, en donnant son avis sur la planification des investissements et travaux, leur financement, la situation financière de l'entité, et apporte aussi un soutien technique aux établissements.

Pour plus d'efficience, son fonctionnement avait été ajusté fin 2020 en intégrant une étape dédiée à la réalisation d'un état des lieux dans le processus de validation des PPI. Les visites sur site ont démarré par le pôle PACA en décembre 2021 et se sont poursuivies depuis : tous les pôles en ont fait l'objet à ce jour, à l'exception de la Normandie dont la visite est programmée au mois de juin. Ces visites ont permis aux directeurs de secteur d'exposer aux membres de la commission patrimoine leurs projets immobiliers, qu'il s'agisse de travaux à réaliser ou de délocalisation de site, en appui de leur PPI.

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

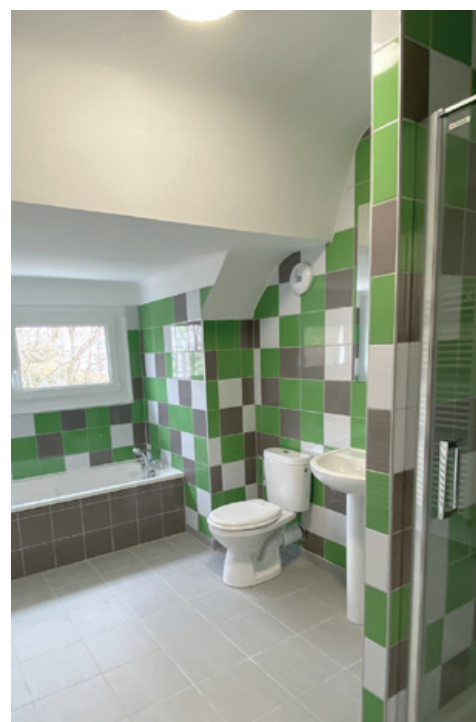
L'évolution du processus d'élaboration des budgets a pour objectif d'une part, de permettre plus d'échange entre les directions de pôle et de secteur et la direction générale autour des besoins et projets des établissements, formalisés à travers leurs propositions budgétaires et d'autre part, d'alléger 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'année 2021 a été l'occasion de mettre en œuvre ce nouveau processus : la possibilité de présenter pour les directeurs de pôle et les directeurs de secteur leurs budgets



Salles de bain avec jeux de carrelage colorés pour bien commencer la journée !

prévisionnels 2022 aux membres de la commission budget a été appréciée de tous. Ce temps d'échange a permis de comprendre les enjeux des mesures proposées au regard du projet des établissements et de la stratégie budgétaire de Moissons Nouvelles.

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 des établissements. Dans le cadre de cette démarche engagée fin 2020, elle se fait accompagner par un cabinet extérieur.

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 avec la réglementation de la CNIL/Règlement Général de la Protection des Données (RGPD) en collaboration avec le Délégué à la Protection des données (DPO) d'un cabinet de conseil ;
- de mettre en place une politique d'achat nationale sur le périmètre du système d'information.

La phase d'analyse des besoins en matière de réseau internet et de téléphonie est achevée ; le déploiement avec l'opérateur retenu est en cours.

Les objectifs de la direction financière pour 2022

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, le travail de mutualisation des compétences et de savoirs se poursuit : les collaborateurs du siège et les responsables administratifs des pôles viennent régulièrement en soutien de leurs collègues afin de leur faire bénéficier de leur savoir-faire, notamment dans le cadre de l'intégration de nouveaux établissements ou l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

Ainsi, une session de travail collaboratif a été réalisée en novembre 2021 entre l'équipe du service administratif et financier du pôle PACA et celle du pôle Grand Est sur l'organisation de la comptabilité et la réalisation des situations comptables intermédiaires.

De même, de nouvelles sessions sont programmées en 2022, dont l'une sur la réalisation des comptes administratifs et de l'état réalisé des recettes et des dépenses (ERRD), et l'autre sur la réalisation des budgets prévisionnels.

BILAN

ACTIF	Exercice 2021			Exercice 2020
	Brut	Amort. Prov.	Net	Net
Total immobilisations incorporelles	458 749	373 941	84 807	76 784
Immobilisations terrains	1 766 603	156 448	1 610 155	1 613 261
Immobilisations constructions	28 870 191	18 129 601	10 740 590	11 278 409
Immobilisations agenc. constructions	19 184 234	12 353 798	6 830 437	7 375 770
Immobilisations matériels et outillage	3 905 009	3 463 113	441 896	448 225
Autres immobilisations corporelles	10 231 189	8 241 368	1 989 821	1 923 627
Immobilisations en cours	1 101 711		1 101 711	110 629
Total immobilisations corporelles	65 058 937	42 344 328	22 714 609	22 749 922
Total immobilisations financières	495 740		495 740	429 424
TOTAL DE L'ACTIF IMMOBILISÉ	66 013 426	42 718 270	23 295 156	23 256 130
Total stocks				
Total fournisseurs	124 447		124 447	21 380
Organismes payeurs cptes ratt.	3 058 162	9 761	3 048 401	3 456 232
Total créances	3 058 162	9 761	3 048 401	3 456 232
Personnels et cptes rattachés	117 251		117 251	87 396
Organismes sociaux cptes ratt.	17 352		17 352	2 740
État collectivités cptes ratt.	153 788		153 788	488 498
Débiteurs divers	163 039		163 039	225 046
Total autres créances	451 430		451 430	803 679
Total valeurs mobilières				
Banques et CCP	25 705 785		25 705 785	22 784 588
Caisses	30 328		30 328	37 045
Total disponible	25 736 114		25 736 114	22 821 633
Charges constatées d'avance	145 739		145 739	124 214
TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT	29 515 892	9 761	29 506 131	27 227 138
TOTAL GÉNÉRAL DE L'ACTIF	95 529 318	42 728 031	52 801 287	50 483 267

PASSIF

Exercice 2021

Exercice 2020

Fonds propres

Fonds associatifs sans droit de reprise

Fonds propres complémentaires

Écarts de réévaluation (sur biens sans droit de reprise)

TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS SANS DROIT DE REPRISE

Fonds propres complémentaires

TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS AVEC DROIT DE REPRISE

Écart de réévaluation

Autres fonds propres / associatifs

Excédent affecté à l'investissement

Réserves de trésorerie (affectation)

Réserves de compensation

Réserves pour projet

Autres réserves

TOTAL RÉSERVES

Report à nouveau déficitaire (gestion non contrôlée)

Dépenses non financées (congrés payés, retraite...)

Résultat sous contrôle de tiers financeurs

TOTAL REPORT A NOUVEAU

Excédent

SITUATION NETTE (sous total)

Fonds propres consommables

SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT

Réserve de trésorerie

Provisions réglementées

TOTAL PROVISIONS RÉGLEMENTÉES

TOTAL I

FONDS DÉDIÉS - TOTAL II

PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES - TOTAL III

Emprunts et dettes assimilées

Autres dettes

Banques et CCP (découverts)

TOTAL DETTES FINANCIÈRES

Total organismes payeurs comptes rattachés

Fournisseurs

Personnels et comptes rattachés

Organismes sociaux comptes rattachés

État collectivités comptes rattachés

Total des dettes d'exploitation

Dettes sur immobilisations

Autres dettes

Total des autres dettes

Produits constatés d'avance

TOTAL DES DETTES

TOTAL GÉNÉRAL DU PASSIF

4 922 546

4 922 546

253 065

253 065

433 263

7 189 161

2 567 950

5 200 864

560 288

22 445

15 540 709

-3 014 761

-2 132 495

4 671 909

-475 347

1 489 754

22 163 990

3 210 418

448 860

1 025 663

1 474 523

26 848 932

1 802 451

2 728 018

9 001 541

55 576

4 237 959

13 295 077

266 405

1 132 506

2 876 329

2 317 360

1 138 833

6 332 521

197 140

186 325

383 465

11 912

21 421 886

52 801 287

4 623 158

4 623 158

253 065

253 065

433 263

6 737 019

2 567 950

4 730 216

560 288

22 445

14 617 919

-2 744 799

-1 797 204

3 220 967

-1 321 036

1 762 150

20 368 518

3 468 010

448 86

1 012 270

1 461 130

25 297 658

1 494 417

2 175 969

9 929 822

86 089

4 740 125

14 756 036

266 405

1 042 608

2 241 057

1 893 150

995 395

5 129 602

123 789

184 829

308 618

11 954

21 515 223

50 483 267

COMPTE DE RÉSULTAT

PRODUITS D'EXPLOITATION	Exercice 2021	Exercice 2020
Cotisations	165	210
Ventes et marchandises	2 499	269
Produits de tiers financeurs		
Concours publics et subventions d'exploitation		
Prestations en dotation globale	38 890 492	37 807 628
Prix de Journées	12 189 618	10 013 891
Subventions d'exploitation	125 951	891 929
Autres subventions et participations	134 344	100 069
Reprises d'amortissements, dépréciations, provisions et transfert de charges	346 037	428 945
Utilisation des fonds dédiés	65 244	11 000
Autres produits		
Produits des activités annexes	276 973	243 748
Remboursements de frais	397 369	789 014
Autres produits de gestion courante	53 487	250 151
TOTAL I	52 482 180	50 536 854
CHARGES D'EXPLOITATION		
Autres achats et charges externes		
Achats de matières et marchandises	104 105	90 017
Consommations	3 870 683	3 637 386
Services extérieurs	4 134 609	4 260 333
Autres services extérieurs	2 748 923	2 702 288
Impôts, taxes et versements assimilés	3 303 769	3 027 996
Salaires et traitements	24 204 158	23 135 694
Charges sociales	8 381 413	7 870 633
Autres charges de personnel	465 037	439 798
Dotations aux amortissements et provisions	3 424 176	3 300 249
Reports en fonds dédiés	432 955	313 831
Autres charges	250 013	249 964
TOTAL II	51 319 842	49 028 189
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	1 162 337	1 508 665
Produits financiers	3 467	11 875
Charges financières	100 665	141 637
RÉSULTAT FINANCIER	-97 198	-129 762
Produits exceptionnels	521 964	559 825
Charges exceptionnelles	97 350	176 579
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	424 614	383 246
TOTAL DES PRODUITS	53 007 611	51 108 554
TOTAL DES CHARGES	51 517 857	49 346 404
EXCÉDENT	1 489 754	1 762 150



3 PROTEGER LES ENFANTS

1377 jeunes accompagnés

231 759 jours réalisés

762 places budgétées

13% sont des mineurs non accompagnés

(soit 104 jeunes, dont 77 contrats jeunes majeurs)

Une augmentation est notée par rapport à 2021 (+4%) par l'intégration du service DAMNA du Centre Nouvel Horizon de Cognac spécialisé dans l'accompagnement de ce public.

23 mois, durée moyenne du séjour en internat

A noter, la diminution de la durée moyenne des séjours au niveau de l'internat (- 5 mois par rapport à 2021). Malgré, les situations dégradées, nous constatons d'année en année que les durées de séjour sont à la baisse. Cette situation est liée à l'accueil de primo placements chez les grands adolescents.

15 mois, durée moyenne du suivi en milieu ouvert

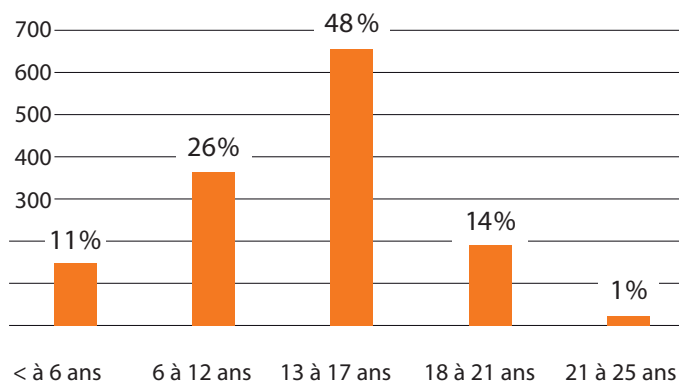
Bien souvent, les mesures initialement prévues pour 6 ou 12 mois en fonction des services font l'objet d'un renouvellement pour sécuriser la situation.

505 jeunes sortis dans l'année

588 jeunes entrés dans l'année

Le turnover reste globalement important. Les établissements réalisent tous 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. Les conséquences des deux années de situation sanitaire n'ont fait que renforcer des besoins de plus en plus importants sur les internats.

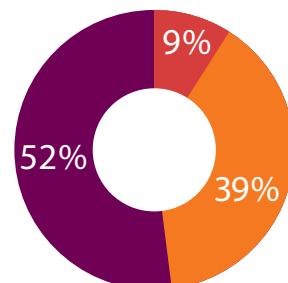
Répartition par âge



Comme chaque année, les 6 à 17 ans restent les tranches d'âge les plus élevées. Néanmoins, nous constatons une augmentation sur la tranche des préadolescents (+3% par rapport à 2020) en lien direct avec le développement des services à domicile, où nous accompagnons des fratries dans le cadre des mesures de placement.

Différents types d'accompagnement

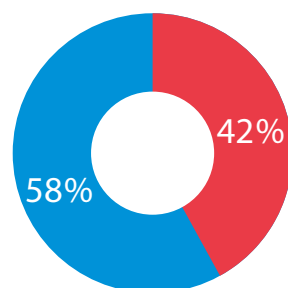
- Internat
- Milieu ouvert (PEAD, SERAD, MOSP, SAIP)
- Appartement externe dont MNA



On constate une volonté politique de développer des alternatives au placement, bien que les répercussions de la situation sanitaire, nous ont amenés, notamment en Moselle, à créer des places supplémentaires en internat.

Répartition par sexe

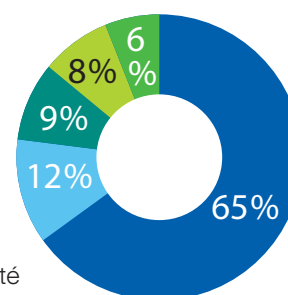
- Filles
- Garçons



Comme toutes les années, l'association accueille plus de garçons que de filles, pourcentage stable par rapport aux années antérieures.

Types de scolarité

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



Cette année encore, la scolarité a été fortement impactée par la crise sanitaire. La perte d'un rythme et d'un cadre structuré ont induit un décrochement partiel ou complet pour certains de nos jeunes.

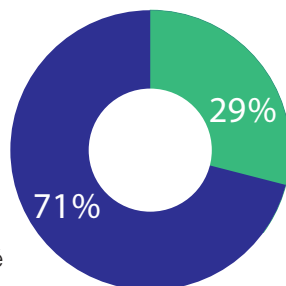
- 65% suivent une scolarité ordinaire de la maternelle aux études supérieures (-2% par rapport à 2020)
- 12% sont en formation professionnelle (+2% par rapport à 2020)
- 9% sont en scolarité adaptée de type SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté) (-1% par rapport à 2020)
- 8% sont en établissement spécialisé (IME/ITEP/ULIS/AVS) (+1% par rapport à 2020)
- 6% sont dans une autre situation : MNA, jeunes majeurs et jeunes en rupture scolaire (-2% par rapport à 2020).



Répartition des mesures

- Mesures administratives
- Mesures judiciaires

Les mesures judiciaires continuent leur progression 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). Seul le SAIP développé dans l'Indre ne s'adresse qu'à des mesures administratives.



d'accompagnement) sont globalement 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.

Les établissements sont dans le renouvellement de leur projet d'établissement, et attendent les décrets relatifs aux évaluations internes et externes pour lancer cette démarche.

206 jeunes bénéficient d'une double mesure ASE/MDPH (aide sociale à l'enfance/maison départementale des personnes handicapées). Ce chiffre est en forte progression (+100 % par rapport à 2020), ces jeunes cumulent à la fois des problématiques sociales, familiales et psychologiques.

31% des jeunes accueillis en internat ne bénéficient d'aucun droit de visite et d'hébergement. La situation s'est dégradée en 1 an (+4 % en 2020) en lien direct avec la crise sanitaire.

363 jeunes ont un suivi thérapeutique, chiffre en corrélation avec les jeunes relevant de la MDPH.

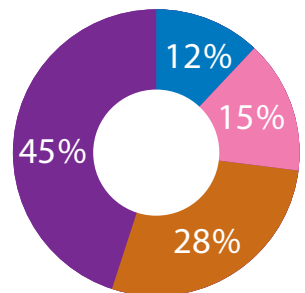
50 jeunes diplômés. Forte progression par rapport à l'année dernière. Un grand bravo à tous nos jeunes diplômés (+35 jeunes).

36 jeunes embauchés, une progression multipliée par deux en un an. Ce chiffre concerne plus particulièrement les jeunes MNA et les jeunes accompagnés dans le cadre d'un contrat jeune majeur pris en charge par nos appartements externalisés.

Tous les outils issus de la loi de 2002 (le livret d'accueil, la charte, le projet d'établissement et les projets personnalisés

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)



L'ensemble des jeunes accueillis en MECS ont pu bénéficier au moins d'un séjour à l'extérieur et ainsi sortir de l'établissement.

Après la crise covid, nous avons privilégié les séjours en transfert interne qui ont eu pour effet de fédérer les dynamiques de groupe tant au niveau des jeunes que des professionnels. Pour des raisons financières, nous limitons un maximum les colonies de vacances, trop coûteuses par rapport au budget alloué.

Les activités extra-scolaires

32% des jeunes accueillis, plus particulièrement en MECS, ont eu temporairement une activité extra (sportive, éducative ou autre). Cette année encore, la pandémie a fortement empêché nos jeunes de bénéficier d'activités en dehors de l'établissement.



FOCUS

LA « PARENTALITÉ POUR TOUS »



Claire Fangille,

Directrice de secteur protection de l'enfance

Durant l'année 2021, le département de la Moselle, dans la dynamique du schéma enfance jeunesse famille 2019-2023 a demandé à ses partenaires, associations et établissements de la protection de l'enfance de mener une réflexion concernant l'accompagnement des parents porteurs de handicap.

Après plusieurs groupes de travail, le constat est fait que trop d'enfants issus de couples en situation de handicap se trouvent confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance et accueillis en établissement. Le soutien à la parentalité doit être mieux intégré dans les réponses adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap. S'occuper de son enfant fait partie, en effet, des actes essentiels de la vie quotidienne, mais aussi des droits de tout un chacun.

Aussi, le département de la Moselle, dans la volonté de prendre en considération ce public, en collaboration avec les acteurs du champ du handicap, a décidé de proposer au service éducatif renforcé d'accompagnement à domicile (SERAD) de la Moselle de mener une réflexion quant à l'accompagnement spécifique de ces familles, ayant droit à la parentalité comme tout citoyen.

Portée par les valeurs de l'association et convaincue du bien-fondé de ce projet, l'association Moissons Nouvelles a pleinement contribué à son élaboration en participant activement aux réunions préparatoires, et à l'écriture de l'annexe du cahier des charges, feuille de route du service.

Le financement de ces places spécifiques a été majoré, conséquence d'un besoin d'intervention potentiellement plus conséquent et d'un accompagnement plus soutenu dans les différents pans de la vie de la famille.



Le 1^{er} décembre, le SERAD Moselle Est de Moissons Nouvelles a créé, en sus de son effectif, trois places « Parentalité pour tous ».

« Le projet vise à intervenir à domicile dans les situations où l'un ou l'autre des parents présente un handicap physique ou psychique (notification de la Maison Départementale des Personnes Handicapées – MDPH) compromettant la sécurité de l'enfant et nécessitant ainsi un accompagnement par les services de la protection de l'enfance. Chaque accompagnement individualisé répondra aux besoins spécifiques de la famille afin de leur permettre le droit universel à l'autonomie.

Le dispositif a pour vocation d'éviter la séparation ou de permettre le retour d'un enfant auprès d'un parent porteur de handicap et nécessitant un soutien important, tout en prenant en compte la particularité du parent. L'accompagnement s'appuiera sur des outils de guidance adaptés aux difficultés cognitives du parent. »

Comme pour un SERAD ordinaire, l'accueil de l'enfant peut être envisagé dans le cadre judiciaire ou par un contrat administratif. Les missions restent les mêmes dans ses fondements : collaborer / impliquer, observer / évaluer et protéger.

Référentiel SERAD, Département de la Moselle

La « Parentalité pour tous » amène deux nouvelles missions pour le SERAD :

- **suppléer si nécessaire le parent dans les domaines de difficultés identifiés en lien avec le handicap parental. Une attention sera portée à ne pas infantiliser le parent.**
- **rechercher et favoriser la mise en place de relais et partenariat dans le droit commun.**

Dorénavant, et quasi systématiquement, nous serons amenés à aller à la rencontre de la famille élargie de l'enfant et de l'environnement social de la famille, pour préciser ses ressources et ses soutiens. L'environnement de l'enfant est identifié comme un levier, une force pour mener les objectifs à leur terme et qualifier la prise en charge de l'enfant au quotidien.

Alors que les SERAD ont toujours eu à cœur de laisser le parent comme seul acteur dans l'accompagnement éducatif, aujourd'hui, le terme de « suppléance » apparaît dans nos missions. Les équipes seront donc amenées possiblement à faire « à la place », montrer l'exemple pour illustrer la pratique et la posture.

L'innovation se situe également quant à la possibilité, dans le cadre administratif, d'accompagner les parents dès le troisième mois de grossesse. L'objectif est de préparer et sécuriser l'arrivée du bébé, travailler la dynamique des premiers liens, mais aussi de rassurer les professionnels du champ du soin (maternité, PMI, ...) qui peuvent être parfois porteurs d'information préoccupante (IP).

Le service a toujours été dans une dynamique d'inclusion. Ces dernières années, nous avons déjà accueilli des enfants dont les parents étaient en situation de handicap, mais ce projet amène un ajustement des modalités d'intervention et des objectifs. Le maillage autour de la famille, particulière-

ment au niveau des services de droit commun, se doit d'être plus précis afin que l'accompagnement de la famille soit le plus adapté possible aux besoins et particularités de chacun. Aussi, le département s'est engagé à préciser les projets pour les enfants (PPE), nommant tous les acteurs, notamment ceux du champ du handicap, qui interviendront dans la situation pour mener à bien les objectifs. Il est aussi projeté qu'un renforcement des relations partenariales avec le champ de la psychiatrie soit travaillé à court terme.

Soucieux d'accompagner les équipes éducatives dans cette innovation et afin de rendre notre accompagnement le plus qualitatif possible, des groupes de travail ont été organisés avec les équipes des deux sites (Boulay et Saint-Avold) pour entendre les remarques et/ou appréhensions, et identifier les éventuels besoins en formation. Le projet a été accueilli chaleureusement par les équipes, prêtes à relever le défi et à ajuster leur accompagnement.

Dans l'objectif d'apporter une réponse rapide aux équipes, nous avons sollicité de nouveaux partenaires dans la dynamique d'un partage d'expériences et de connaissances, mais aussi pour que les professionnels du SERAD puissent formuler leurs questionnements concernant le champ du handicap. La rencontre a réuni les professionnels des deux sites, deux référentes MDPH du département et un directeur d'un Institut Médico Professionnel (IMPRO). Les échanges ont permis de contextualiser le secteur d'intervention et d'identifier les professionnels-ressources en fonction des problématiques rencontrées et des besoins des familles.

Aujourd'hui, nous constatons que le besoin est réel étant donné que plusieurs demandes d'admission nous ont été adressées rapidement dès l'ouverture. Alors que trois places étaient projetées, notre effectif est d'ores et déjà, dans le cadre de ce projet spécifique, de sept enfants.

4

APPROCHER, ACCROCHER ET ACCOMPAGNER : LE FER DE LANCE DE LA PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

Daniel Dose

Directeur de secteur prévention spécialisée

196 jeunes accompagnés en 2021

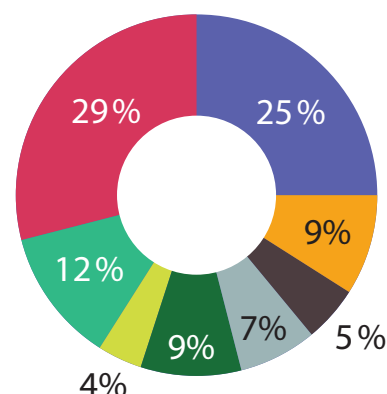
11 chantiers éducatifs pour un total de **68 jeunes** qui ont pu financer leur permis de conduire ou un projet personnalisé

7 mini-séjours sur l'ensemble de l'année

Tranche d'âge : **10 à 25 ans**

Problématiques rencontrées en 2021

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



À partir d'une immersion quotidienne sur les territoires d'intervention situés en Moselle (57), les éducateurs de prévention spécialisée vont à la rencontre des jeunes qui se trouvent ou risquent de se trouver dans une situation difficile (rupture sociale ou bien familiale). L'enjeu est ensuite de pouvoir les aider à rompre avec l'isolement et leur proposer un accompagnement adapté vers un projet de vie plus normalisé.

Soutenu par le Conseil départemental de la Moselle et les villes de Freyming-Merlebach, Hombourg-Haut, Thédling et Farébersviller, le secteur prévention spécialisée s'est mobilisé pour proposer aux jeunes et aux familles des accompagnements socio-éducatifs individualisés, des actions collectives et une aide à la construction de projets de développement local.

Tout au long de l'année, ce ne sont pas moins de 196 jeunes touchés : entre chantiers éducatifs, mini-séjours, dispositifs de réussite scolaire, actions solidaires [...], les jeunes ont pu s'investir dans plusieurs projets divers et variés.



Des chantiers éducatifs pour soutenir la mobilité ou un projet plus personnalisé

Outil spécifique des équipes de prévention spécialisée, le chantier éducatif favorise la remobilisation du jeune à travers une première expérience de travail salarié. Il permet souvent à des jeunes fragilisés de prendre confiance en eux et de renouer avec le goût de l'effort : un préalable avant une orientation vers les dispositifs de droit commun.

Au total, ce sont 11 chantiers éducatifs qui ont été réalisés et plus de 68 jeunes qui ont pu financer une partie de leur permis de conduire ou réaliser un projet plus personnalisé. Entre résidentialisation des espaces, réalisation d'une pergola et de mobilier extérieur en bois, les jeunes ont découvert le maniement de certains outils. Ils ont fait l'apprentissage d'une organisation de travail et partagé avec les résidents autour de l'amélioration de leur cadre de vie.



Des actions citoyennes et solidaires

En parallèle, une trentaine de jeunes ont également participé à des actions citoyennes, par exemple : l'action d'éco-citoyenneté "J'aime ma ville, je la garde propre", qui consistait à ramasser les déchets en partenariat avec le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la ville de Hombourg-Haut, ou encore des actions solidaires pour venir en aide à leur prochain : collecte de denrées alimentaires, distribution de soupes, cafés et sandwiches, dons de vêtements chauds, confection de biscuits, etc. Des mobilisations qui sont particulièrement fédératrices et enrichissantes.



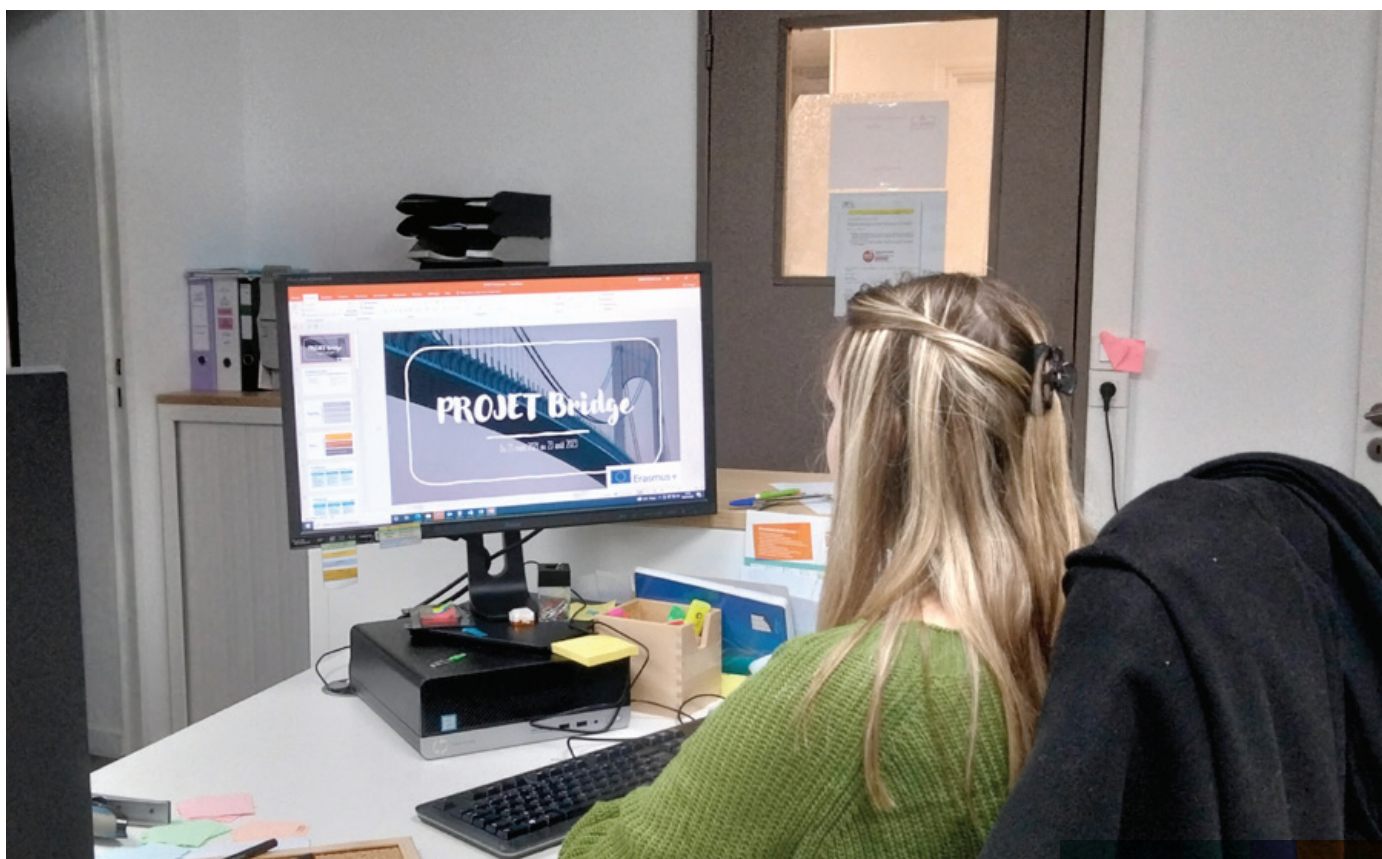
Des escapades culturelles, sportives et régénératrices

Pour les adolescents, le besoin de s'évader et d'exister est particulièrement fort. Des mini-séjours et des sorties culturelles ont été mises en place pour le plus grand bonheur des jeunes. Au total, on comptabilise 7 mini-séjours sur l'ensemble de l'année. Une occasion pour nombre d'entre eux d'appréhender la vie collective avec des jeunes d'horizons divers.

Les équipes éducatives ont également vécu avec les jeunes des moments de détente autour d'activités sportives : escape game, Europa-park, bowling, trampoline, karting [...] généralement suivis d'une soirée pizza. Des activités qui auront permis de renforcer les liens avec les équipes.

Certains jeunes du secteur ont eu l'occasion d'effectuer des sorties culturelles comme la visite du château de Malbrouck. Ces actions permettent aux jeunes de s'enrichir et de vivre collectivement des moments d'échanges et de partage.





FOCUS

UN PROJET EUROPÉEN POUR INTERROGER ET PARTAGER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Michelle Kaumanns, chargée de communication

Chloé Smorowski, secrétaire administrative



Le secteur de prévention spécialisée travaille depuis avril 2021 avec 4 autres pays européens (Allemagne, Suède, Italie et Autriche) dans le cadre d'un projet nommé « Bridge ».

Ce projet vise, entre autres, à identifier les compétences et les méthodes de transfert qui sont utilisées dans les différents pays par les travailleurs en contact avec la jeunesse, et à effectuer une comparaison intergénérationnelle (junior et senior).

L'enjeu est, d'une part, de pouvoir comprendre comment s'opère l'apprentissage mutuel entre les générations et, d'autre part, de favoriser le développement de nouvelles méthodes et de nouveaux outils pour une coopération intergénérationnelle efficace.

Il s'agit ainsi de promouvoir le dialogue intergénérationnel entre les professionnels au contact de la jeunesse et, par ailleurs, de faciliter l'approche intergénérationnelle des publics.

Les différentes structures ont pour mission de :

- sensibiliser aux questions intergénérationnelles ;
- identifier et apprécier les points forts des « juniors » et des « seniors » ;
- mettre en commun les méthodes et les outils de travail ;
- promouvoir le transfert de connaissances.

Le secteur de prévention spécialisée a participé à la première phase du projet dédiée à l'identification des points forts et des points faibles des « juniors » et des « seniors ».

Une seconde phase sera lancée début 2022 où il sera question de définir les méthodes de partage des connaissances et d'identifier les nouvelles compétences des juniors et des seniors.

Projet à suivre.



5 ACCUEILLIR LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE

La mise en place du fonctionnement en dispositif nous amène à raisonner en file active et non plus en nombre de places. Nous allons travailler en 2022 sur d'autres indicateurs afin d'avoir une meilleure visibilité des prestations offertes par rapport aux actes réalisés.

529 jeunes accompagnés

79 547 jours réalisés

491 places budgétées

47,14 mois, durée moyenne du séjour en internat

Nous constatons une augmentation de la durée moyenne en séjour pour l'internat (+ 8 mois en un an), lié au fonctionnement en dispositif. De moins en moins de jeunes sont suivis sur les internats au profit d'un accompagnement en accueil de jour, en milieu ouvert ou bien en famille. Seules les situations les plus complexes sont accueillies dans les internats en lien avec des contextes familiaux dégradés. Sont aussi accueillis sur les internats des jeunes dont la distance entre le lieu familial et l'établissement est trop importante, et ce, pour éviter des retours quotidiens fastidieux même si cela étaient possibles ; c'est le cas notamment des DITEP de Pellevoisin, de Bourg-Achard et d'Aix-en-Provence.

27 mois, durée moyenne du suivi en milieu ouvert

Baisse sensible de 12 mois pour les prises en charge en milieu ouvert. L'intérêt du fonctionnement en dispositif est le passage d'une modalité d'une prise en charge d'un milieu ouvert vers le tout internat s'adaptant au mieux à l'évolution du parcours du jeune avec beaucoup plus de souplesse.

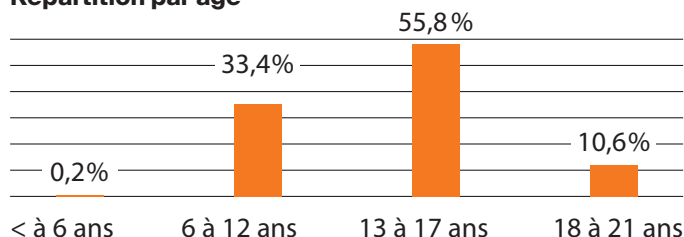
118 jeunes sortis dans l'année

101 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.

182 jeunes suivis en DITEP bénéficient également d'une mesure ASE (aide sociale à l'enfance) avec ou sans placement, traduisant la complexité de la problématique de ces jeunes.

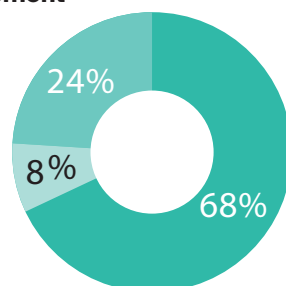
Répartition par âge



Différents types d'accompagnement

- Internat
- Externat
- Milieu ouvert

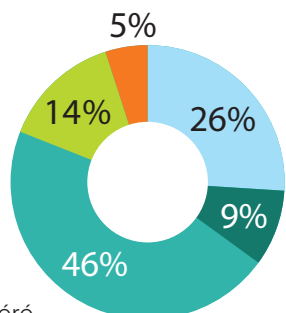
L'accueil en internat reste l'activité la plus importante notamment par une prise en charge modulable et personnalisée (prise en charge de 1 à 4 nuits par semaine).



Types de scolarité

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

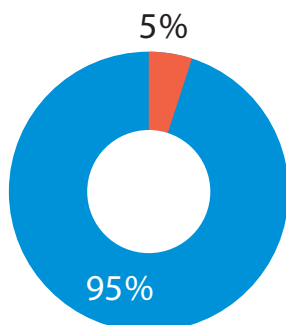
La crise sanitaire (fermetures de classe pour cas contact ou cas avéré, cluster, les différents protocoles sanitaires, le report ou l'annulation des projets d'inclusion pour non brassage de la population etc...) et le profil de nos jeunes accueillis (plus de troubles psychologiques ou psychiatriques, plus de problématiques sociales, et donc des enfants plus perturbés) ont eu en 2021 un impact conséquent sur la scolarité et plus particulièrement sur l'inclusion totale de nos jeunes (baisse de 11 % en 1 an). A noter aussi, la réalité du terrain où le manque d'unités d'enseignement externalisés (UEE) dans les écoles ordinaires et les réticences du personnel de l'Education nationale sont bien loin des directives annoncées par le gouvernement sur le tout inclusif en milieu scolaire.



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.



37 jeunes diplômés

Forte progression par rapport à l'année dernière.

Un grand bravo à tous nos jeunes diplômés (+ 21 jeunes).

9 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) sont globalement mis en place dans nos structures.

Les établissements sont dans le renouvellement de leur projet d'établissement, et attendent les décrets relatifs aux évaluations internes et externes pour lancer cette démarche.





FOCUS

LE PROJET « RESPIR'ACTION »

Christophe Malinge – Directeur du pôle Grand Ouest

Gaël Dubern – Directeur du DITEP de Gesvres - secteur médico-social

LA GENÈSE DU PROJET

Le projet « Respir'action » qui rassemble 3 structures de répit en protection de l'enfance a été porté par un Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS) suite à un appel à candidature lancé le 22 mars 2021 par le Conseil départemental du 44 et l'Agence régionale de santé des Pays de la Loire. L'objet de cet appel à candidature (AAC) était relatif à la création de 3 structures de répit de jour avec appui médico-social à destination d'enfants et d'adolescents confiés dans le cadre de la protection de l'enfance.

Ce GCSMS est composé de l'association LINKIAA (anciennement Sauvegarde de l'enfance et enfance et famille du 44); de l'établissement public autonome Félix Guilloux, «Au Fil de l'Aux»; d'autres partenaires du médico-social et du soin se sont greffés au projet dont Moissons Nouvelles. Ce dispositif associe donc répit, soin et protection au bénéfice d'enfants et adolescents. Le 9 juillet 2021, nous avons reçu un avis favorable du comité de sélection d'AAC au projet interchamp du GCSMS.

LA NOTION DE RÉPIT, PIERRE ANGULAIRE DU PROJET

Le répit est défini comme «l'arrêt d'une chose pénible, un temps pendant lequel on cesse d'être menacé ou accablé par elle»; l'objectif est, pour les bénéficiaires, de disposer d'un par-

cours de soins, de santé et d'accompagnement médico-éducatif sans rupture.

Ce lieu de répit est construit pour éviter à ces jeunes d'être en «errance institutionnelle» et en rupture de parcours, sans solution ou dans un cadre non adapté à leurs problématiques et besoins. Respir'action ne se substitue pas à l'Éducation nationale ou au médico-social, il vient en complément, dans l'idée d'un accompagnement global et sur-mesure pour le jeune.

UN PROJET NOVATEUR ET UNIQUE SUR LE 44

La particularité, voire l'originalité de ce projet réside dans sa composition multipartenariale entre 3 secteurs (la protection de l'enfance, le médico-social et le sanitaire) qui habituellement fonctionnent plutôt en «silos», c'est-à-dire les uns à côté des autres, mais sans véritable partenariat formalisé.

Il s'agissait dans un premier temps d'une expérimentation triennale pour un projet unique jamais établi auparavant sur le département de Loire-Atlantique et qui répondrait entre autres aux objectifs des schémas territoriaux (de l'ARS et du Conseil départemental) de **la loi Piveteau** et de son principe dit «zéro sans solution».



Bâtiment partagé avec les services de milieu ouvert de l'Etablissement Public Felix Guilloux.

Ci-dessus : salle d'activité

Ci-dessus à droite : brochure de présentation du dispositif Respir'action

Ci-contre : espace de restauration

Ce projet a été réfléchi et élaboré selon une approche volontairement globale et systémique afin de garantir une cohérence tant au niveau de la gouvernance que de l'opérationnalité de l'accompagnement du jeune au sein d'un des sites d'accueil répit.

NOTRE IMPLICATION DANS LE PROJET

Moissons Nouvelles dont les fondements associatifs sont entre autres « l'innovation », la « prospective », « l'adaptation », s'est rapidement engagée via la direction du pôle et de site du DITEP de Gesvres dans ce projet fondateur qui augure très certainement les nouvelles formes d'accompagnement institutionnel de notre public, recherchées par nos financeurs/prescripteurs.

Plusieurs séances de travail en commun ont été mises en place avec les opérateurs institutionnels et associatifs pour donner un cadre d'actions opérationnelles à ce projet dont l'échéance d'ouverture est fixée sur le premier trimestre 2022 : trouver des locaux, recruter le personnel, équiper les structures, border les responsabilités...

La direction du pôle et du site (Christophe Malinge, directeur de pôle, Gaël Dubern, directeur de secteur et Estelle Duthoit, cheffe de service) ont participé activement à cette mise en place sur le site de Blain, propriété du « Fil de l'Aux » et qui accueillera à terme 8 jeunes de 9 à 15 ans.

Marina Lemosquet, éducatrice de jeunes enfants, a été nommée sur ce projet et sera rattachée à la chefferie unique des trois sites, gérés par le GCSMS, mais dépendra statutairement et administrativement du DITEP de Gesvres.

LES MOYENS MIS EN PLACE

La structuration du projet « Respir'action » se traduit par le choix stratégique de 3 lieux-dits de répit fixés sur la Loire-Atlantique. Sur chacun des sites, une équipe pluriprofessionnelle (professionnels de l'éducatif, psychologue, infirmier et coordinateur pédo-psy) de 6 personnes des 3 champs d'activité œuvrera pour garantir une complémentarité dans les interventions et faciliter les relais et les accompagnements sans ruptures (protection de l'enfance, médico-social, soin et Éducation nationale).

Elle accompagnera 8 jeunes en situation dite complexe de 9 à 15 ans bénéficiant d'un « mandat » de protection de l'enfance, d'une notification de la MDPH (a minima demande déposée) ou d'un suivi régulier au Centre médico-psychologique (CMP). Les sites seront ouverts 204 jours du lundi au vendredi et de 8h30 à 17h30 en accueil de jour - accueil séquencé et modulable sur une durée maximale de 6 mois et dans la limite de 80 jours cumulés. Le budget annuel par site se situe autour de 200 K€ et notre engagement est prévu pour mettre à disposition un personnel éducatif sur le site de Blain.

ET APRÈS ?

Le projet « Respir'action » va être expérimenté sur 3 ans et un bilan annuel apportera les ajustements nécessaires pour qu'il soit, au terme de cette échéance, un projet inscrit de manière pérenne dans le paysage médico-social du territoire ligérien.

SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTÉS / FRAGILISÉES

CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE RÉINSERTION SOCIALE

Emmanuelle Fieyre Directrice du pôle PACA

Jean-Marc Arnould Chef de service éducatif et responsable logistique du pôle PACA

12 340 jours réalisés

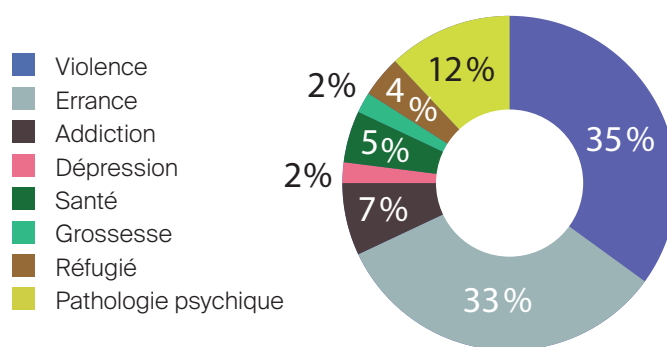
36 jours, durée moyenne du séjour pour le dispositif d'urgence

251 jours, durée moyenne du séjour pour le dispositif insertion

86 femmes ont été suivies au CHRS

39 adultes et **5** mineurs accompagnés par le dispositif hors les murs

Problématiques majeures des femmes accueillies



La mission que mène le pôle PACA de l'association Moissons Nouvelles dans le champ de l'insertion s'organise autour de deux dispositifs de prise en charge d'un public adulte en situation de grande précarité sur la métropole toulonnaise :

- un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) dédié à l'hébergement et au suivi social de femmes isolées,
- un dispositif d'accompagnement « Hors Les Murs » dont les modalités d'action s'articulent autour de l'action « d'aller vers » des adultes marginalisés - souvent à la rue - afin d'assurer un diagnostic de leur situation et de les orienter vers des partenaires sociaux compétents.

LE CHRS

En 2021, le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) a pris en charge 86 femmes. Parmi elles, 30 étaient déjà présentes le 1er janvier et 56 autres ont été accueillies au cours de l'année.

Elles ont été hébergées dans un bâtiment dans le cadre du dispositif des nuitées hôtelières, soit au sein du bâtiment principal, propriété de l'association, situé dans un parc arboré de deux hectares agrémenté d'un « jardin de sculptures ». Sur cet espace, 24 femmes sont accueillies dans trois unités de vie distinctes. Chacune bénéficie d'un accueil en studio équipé d'une douche et d'une kitchenette individuelle avec accès à une lingerie et à des WC communs. Par ailleurs, parmi les 24 logements, 5 sont accessibles aux personnes à mobilité réduite et sont équipés de commodités individuelles.

Le suivi social de ces femmes isolées en très grande difficulté peut se faire soit dans le cadre d'une prise en charge relevant d'un dispositif d'urgence, soit par le biais d'un accompagnement dit d'insertion.

Les atouts du CHRS sont :

- un accompagnement social global exercé par une équipe de 4 éducateurs diplômés ;
- une prise en charge quotidienne des personnes accueillies pour les conduire vers l'autonomie ;
- une adaptation permanente de l'équipe aux problématiques des usagers et aux impacts des évolutions des politiques publiques sur la qualité de la prise en charge.

Au cours de l'année écoulée, la durée moyenne des séjours en nuitées hôtelières s'élève à 36 jours alors que celle de l'accueil sur le collectif d'insertion est de 251 jours.

Chaque accompagnement prodigué par l'équipe du CHRS est réalisé dans l'optique d'un retour des femmes prises en charge à l'autonomie.

En fonction des différentes problématiques qui conduisent ces femmes à être orientées vers le CHRS, les travailleurs sociaux ajustent les suivis individuels et adaptent l'accueil et la gestion du collectif.

La prise en charge au CHRS est une étape dans la vie de ces personnes lors d'une période de rupture dans un contexte individuel pouvant être marqué par la violence, la dépression ou bien l'addiction. Certaines femmes sont prises en charge en état de grossesse et d'autres ont une santé dégradée par de lourdes pathologies.

En 2021, un nombre important de jeunes femmes victimes de violence ou bien sortantes de réseaux de prostitution, ont été accueillies au CHRS. Par ailleurs, il est à noter qu'un nombre important de jeunes majeures, issues du champ de la protection de l'enfance et qui ne sont pas parvenues à devenir réellement autonomes, continuent à être orientées par le Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO) vers notre structure.

L'équipe éducative priorise dans son travail d'accompagnement social global le retour à l'emploi et l'insertion dans la vie active via la formation professionnelle ou l'accompagnement à la recherche d'un emploi stable. L'accès à un logement adapté ne peut se faire qu'après le retour à une certaine stabilité et à des possibilités d'autonomie financière. Sur 2021, 56 % des résidentes accueillies au CHRS n'avaient pas de ressources au moment de leur arrivée sur le dispositif.

Au cours de l'année, le travail d'accompagnement social global mené par l'équipe éducative nous a permis de mettre fin à 38 prises en charge.

Le dispositif *Hors les Murs*

En 2021, les mesures « Hors les Murs » ont permis d'accompagner 39 adultes et 5 jeunes de moins de 18 ans. La très grande majorité des personnes suivies sont isolées puisqu'elles représentent 94 % des accompagnements pour lesquels le SIAO nous a sollicités.



Le travail majeur des éducateurs cible :

- l'accompagnement vers le soin ;
- la mise à jour des documents administratifs (CAF, CMU, renouvellement CNI, accès aux droits...);
- la mise à l'abri.

Le dispositif est connu par l'ensemble des partenaires. Il est sollicité pour essayer d'entamer un travail avant des expulsions locatives et de permettre de travailler à un logement durable.

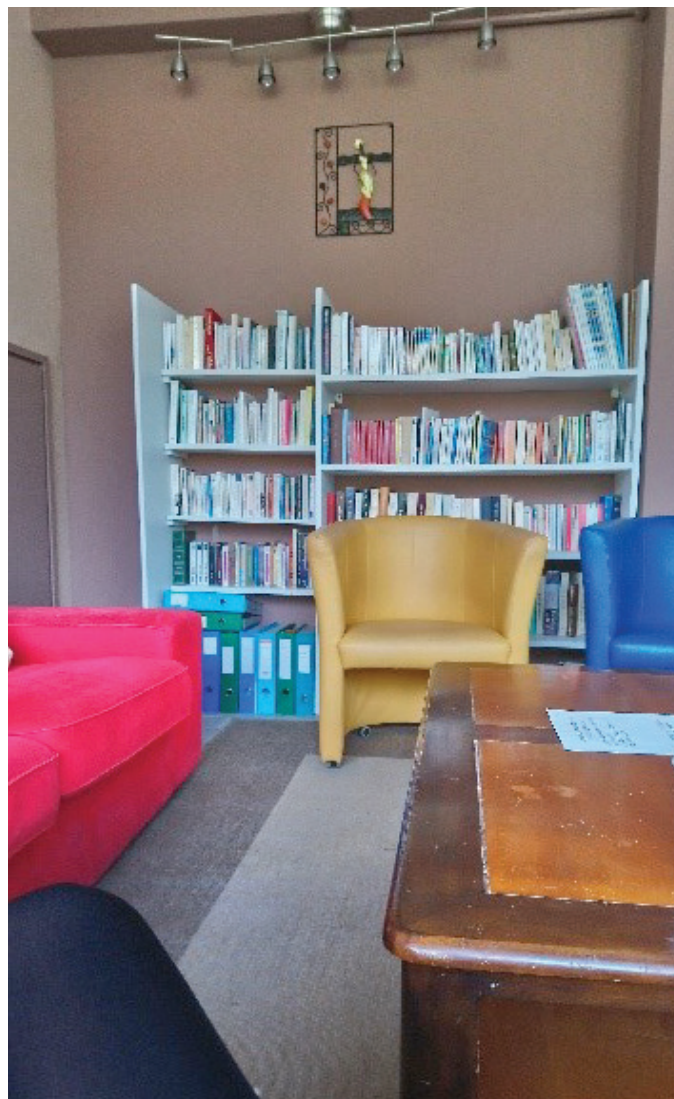
Mais de nombreuses sollicitations visent essentiellement à permettre une entrée en logement ou en hébergement d'urgence pour des personnes avec un long parcours de rue. La mise en place d'un accompagnement spécifique d'aide au développement des compétences nécessaires, pour se maintenir dans un logement, est très souvent nécessaire. Les personnes peuvent, de cette manière, retrouver ou renforcer leur chance de ne pas perdre leur logement quand elles n'ont plus l'habitude d'habiter un espace autonome après des années de rue, ce qui est le cas de 68 % des ménages orientés. Aller vers les personnes à la rue reste le cœur d'action du dispositif « Hors les Murs ».

Faits marquants de l'année 2021

Tout d'abord, il faut souligner la mobilisation des professionnels dans un contexte de crise sanitaire complexe puisque c'est bien l'investissement de tout le personnel du secteur insertion qui a permis le maintien de la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes prises en charge tout au long de l'année.

Ensuite, dans la perspective de la vente du terrain de La Garde, sur lequel historiquement plusieurs services du pôle PACA étaient installés, et où des projets architecturaux d'envergure vont être menés en 2022, les bâtiments Mas et Mimosas, destinés à l'accueil d'urgence et regroupant des bureaux éducatifs, ont été fermés en novembre 2021.

Par ailleurs, tout au long de l'année 2021, un travail conjoint de la direction de secteur et de l'équipe éducative, animé par l'URIOPSS PACA, a été conduit afin de réfléchir aux objectifs puis aux besoins en matière de financement de l'établissement. Ils seront inscrits au futur CPOM dont la signature est prévue pour la fin du premier trimestre 2022.



PLACES D'URGENCE ET ACCUEIL DE FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Jean-Marc Arnould

Chef de service éducatif
et responsable logistique du pôle PACA

En 2021, l'établissement a obtenu le renouvellement d'une convention annuelle portant attribution d'une subvention pour des actions en faveur des plus vulnérables. Par cette convention, le CHRS Moissons Nouvelles s'est engagé à mettre à disposition de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des solidarités du 83 (DDETS), cinq places d'hébergement d'urgence réservées aux femmes isolées.

Ces places ont pour but de permettre à toute personne sans abri en situation de détresse médicale, psychique et sociale, d'avoir accès à tout moment à un dispositif d'hébergement d'urgence. Outre des conditions d'accueil, leur assurant le gîte, le couvert et l'hygiène de base, les femmes accompagnées dans le cadre de cette convention bénéficient d'une première évaluation médicale, psychique et sociale, à la suite de laquelle elles sont orientées vers un hébergement adapté.

De septembre à décembre 2021, le CHRS a également signé avec la DDETS 83 une convention relative à la réalisation d'une action en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, trois places d'hébergement ont été dédiées à l'accueil de femmes victimes de violences conjugales. L'équipe du CHRS coordonne, en lien avec le SIAO, les mises à l'abri et propose un hébergement garantissant la sécurité des personnes orientées. Grâce à de nombreux partenariats, le CHRS a pu mettre, au profit des femmes orientées, un accompagnement global dans un contexte sécurisant, loin des violences qu'elles subissaient précédemment.

Ces deux subventions viennent en complément du financement arrêté dans le cadre de la dotation globale de fonctionnement annuelle. Cette évolution de l'offre de service s'accompagnera, en 2022, de la réécriture du projet d'établissement dans le contexte de signature du futur CPOM.

7 PROJETS ET PERSPECTIVES POUR 2022

Martine Renault – Directrice générale

Après cette année complexe, l'année 2022 sera surtout marquée par la réécriture du renouvellement du dossier des frais de siège pour 5 ans. Celui-ci se déclinera par la mise en place d'un groupe de pilotage et des réunions de travail pour faire un bilan de l'existant, identifier les besoins, les priorités et interroger l'organisation actuelle afin de l'améliorer et de la rendre plus efficiente.

Nous espérons que l'année 2022 nous permettra de nous poser un peu afin de travailler plus sereinement sur nos projets, sortir de l'urgence et de la pression permanente que nous avons ressentie cette année.

En-dehors du dossier des frais de siège et des dossiers courants, les projets spécifiques 2022 pour le siège seront les suivants :

- le développement de plans d'actions pour faciliter le recrutement et notamment la mise en place d'une convention avec les organismes de formation ;
- la mise en place du plan d'action de la qualité de vie au travail (QVT) suite aux séminaires ;
- le transfert de la gestion de la paie vers la direction des ressources humaines ;
- le déploiement de la gestion des temps et des activités (GTA) et du portail salarié.

des fonctions support pour identifier au mieux les besoins nécessaires dans le dossier de renouvellement des frais de siège.

Tous les ans, le Conseil d'administration, qui se tient tous les mois, se rend trois fois par an sur l'un des pôles. Ces déplacements sont l'occasion de visiter les sites, mais également de rencontrer les équipes et de partager dans le cadre de réunions, des sujets d'actualité, de préoccupation, ou de projets en cours ou à venir.

En 2021, au regard des contraintes liées à la crise sanitaire, ces déplacements n'ont pas pu se réaliser. Seules les visites sur site, dans le cadre de la commission de l'immobilier, ont été maintenues. Les administrateurs se sont rendus sur les pôles de Normandie, de PACA et à Paris durant l'année. Ces visites ont été l'occasion, en dehors des projets architecturaux, de permettre aux nouveaux administrateurs, qui ont rejoint Moissons Nouvelles en cours d'année, de visiter et de visualiser les différents établissements.

Nous espérons que l'année 2022 nous permettra de remettre en place les Conseils d'administration délocalisés sur les pôles, moments de partage très appréciés des administrateurs et des équipes de terrain. Et de même pour les Journées d'Études Nationales (JEN), qui sont un moment fort de réunion et d'échanges au sein de notre association.

LES OBJECTIFS 2022 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En concertation avec la directrice générale, lors du séminaire annuel qui s'est déroulé mi-décembre, les administrateurs ont fixé les objectifs pour 2022 dans la continuité des impulsions engagées en 2021, et surtout dans la perspective de décliner les orientations stratégiques du plan quinquennal du projet associatif 2020-2024.

Les objectifs arrêtés sont les suivants :

- avoir défini notre proposition en matière d'accompagnement des jeunes majeurs ;
- disposer d'une solution juridique permettant une meilleure gestion de l'immobilier (terrains et immeubles) ;
- disposer d'une stratégie en matière de gestion des ressources humaines permettant d'augmenter notre attractivité ;
- avoir défini les principes directeurs d'un management fondé sur la confiance, l'autonomie et la responsabilité ;
- avoir redéfini le rôle et l'organisation de la direction générale et



PAROLES D'ADMINISTRATRICE SÉVERINE MORIN

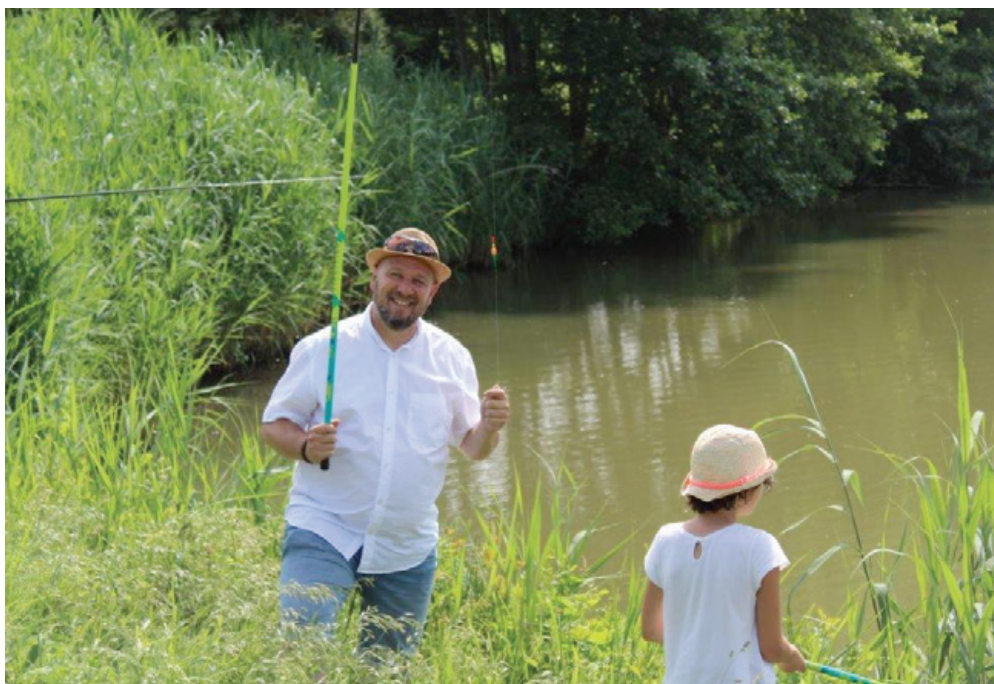
« Particulièrement touchée par le secteur de l'enfance, je cherchais à m'impliquer dans un projet ayant du sens pour moi. Je suis très heureuse d'avoir rejoint le Conseil d'administration de Moissons Nouvelles en 2021 afin de pouvoir m'engager pour défendre les valeurs de l'association et participer à son développement.

Chez Moissons Nouvelles, j'ai découvert une communauté de professionnels impliqués et engagés autour de valeurs fortes de bienveillance et de solidarité, confrontés à de nombreuses difficultés, mais cherchant toujours à mettre les jeunes au centre de leurs actions.

J'ai rencontré des enfants et des jeunes formidables, gais, courageux, volontaires et animés par de beaux projets.

Au sein du Conseil d'administration, j'ai découvert une équipe de bénévoles passionnés, actifs ou retraités, entièrement dédiés à l'association et à sa mission de protection des enfants et des démunis. J'y ai été accueillie avec beaucoup de bienveillance et je les en remercie.

Par mes différentes compétences dans le domaine du marketing, de la communication, du mentorat et également de la gestion immobilière, je compte contribuer aux échanges et aux décisions du Conseil d'administration pour continuer l'action de l'association. »



Ils nous font confiance



Ils nous soutiennent



Directrice de la publication : Martine Renault

Directeur de la communication : Daniel Dose

Chargée de la communication : Michelle Kaumanns

Rédaction des dossiers, focus, encarts : Céline Adam, Élodie Alves, Jean-Marc Arnould, Catherine Audias, Daniel Dose, Gaël Dubern, Emmanuelle Fieyre, Claire Fangille, Mallory Flore, Michel Haas, Michelle Kaumanns, Christophe Malinge, Séverine Morin, Martine Renault, Sandrine Sartori, Chloé Smorowski.

Sécrétariat : Carla Esteves, Isabel Lozano

Conception graphique : AB Design

Crédits photos (enfants / salariés – événement « Les 50 ans de Rémilly ») : Giovanni Verna (chargé de développement / responsable technique / 45zeroPro; qui a également fait la vidéo qui est sur le site) et deux éducatrices de la Maison d'Enfant : Doriane Thiery et Laura Francois.

Autres images : Adobestocks

Crédits photos bâtiments pages 23, 24 et 25 : Jacques Botter

Tous droits réservés

Moissons Nouvelles, siège social et direction générale – 160 rue de Crimée 75019 Paris – 01 40 34 35 52

www.moissonsnouvelles.fr – www.facebook.com/moissonsnouvelles.fr – association@moissonsnouvelles.fr

CONSTRUIRE
L'AVENIR DE TOUS
LA VIE DE CHACUN

 MOISSONS
NOUVELLES