



RAPPORT D'ACTIVITÉ  
**2022**



# Sommaire

	<b>2</b>	<b>Éditorial du président</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>4</b>	<b>Moissons Nouvelles en bref</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>14</b>	<b>Analyse nationale</b>
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>28</b>	<b>Protéger les enfants</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>32</b>	<b>Accompagner les jeunes avec la prévention spécialisée</b>
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>36</b>	<b>Accueillir les jeunes en situation de handicap psychique</b>
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>40</b>	<b>Soutenir les femmes en difficulté / fragilisées</b>
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>44</b>	<b>Perspectives concernant l'activité sur 2023</b>

*La photo de couverture a été réalisée dans le cadre des «Belles Rencontres», projet initié par le Département de la Moselle. L'équipe professionnelle les «Dragonnes» de Metz Handball sont les nouvelles marraines de la Maison d'Enfants de Rémyilly. Sur la photo se trouvent 2 enfants de la MECS ainsi que la joueuse Camila MICJEVIC, joueuse de haut niveau, élue meilleure buteuse lors de la dernière édition du championnat d'Europe. Nos chaleureux remerciements pour son engagement au sein des enfants de Rémyilly.*



## Remerciements

Une bonne partie des photos illustrant ce rapport d'activité 2022 ont été prises lors de la journée ProxAventure du 24 juin 2022, (voir page 34). Un grand merci aux organisateurs de cette journée, Planet Aventure et Raid Aventure Organisation, mais aussi à Monsieur L'Impala, le photographe dont les photographies ont largement participé à illustrer ce rapport d'activité.



## Moissons Nouvelles une association engagée !

**L**a situation du secteur associatif sanitaire, médico-social et social est très préoccupante ; le marché de l'emploi associatif est plus que jamais en tension et toutes les fonctions sont concernées, des métiers de l'éducatif aux fonctions support en passant par les postes d'encadrement et de direction. Ce constat s'est accentué ces dernières années, renforcé par la situation post-covid 19.

La pénurie de professionnels n'est plus un risque, mais une réalité. On le constate tout particulièrement dans les internats qui n'attirent plus les salariés, en raison des contraintes horaires qui rendent difficile l'équilibre vie privée/vie professionnelle. À cela, vient s'ajouter, dans tous les secteurs, des rémunérations non revalorisées depuis des années et en total décalage avec une inflation forte ces derniers mois.

De ce fait, l'absentéisme des professionnels est important et de nombreux postes sont non pourvus entraînant l'épuisement des personnes présentes.

Les conséquences en termes de qualité d'accueil et d'accompagnement, font peser un risque de déshumanisation des activités et de globalisation des prises en charge. Un paradoxe alors que chacun a droit à un accompagnement personnalisé, individualisé, au plus proche de ses attentes et de ses besoins !

Malgré le Ségur et l'augmentation de la valeur du point, les politiques ne semblent toujours pas avoir conscience de la gravité de la situation. Au contraire, les modalités mêmes de l'application du Ségur, en ne prenant pas en compte tous les corps de métiers essentiels, ont fractionné nos collectifs et ont renforcé le sentiment d'injustice et de manque de reconnaissance !

Pour autant, le Conseil d'administration de Moissons Nouvelles ne baisse pas les bras !

Nous sommes engagés avec l'ensemble des employeurs du secteur et nos partenaires sociaux dans la négociation d'une convention collective unique étendue à toutes les associations. Elle devra permettre d'appliquer les mêmes règles du jeu entre tous les acteurs, d'éviter une concurrence néfaste et de revaloriser les métiers et les salaires.

Plus que jamais dans cette période difficile, le Conseil d'administration de Moissons Nouvelles affirme son engagement et son implication au plus proche des besoins des bénéficiaires et aux côtés des professionnels, afin que chacun soit reconnu et valorisé.

Pour 2023, le Conseil d'administration a inscrit cet objectif dans ses orientations stratégiques avec une attention toute particulière à la qualité des relations humaines au sein des collectifs de travail.

Les administrateurs, mobilisés au sein des commissions ressources humaines, finance, immobilier, stratégie et communication, entendent réaffirmer en 2023 leur engagement auprès de la direction générale et de l'ensemble des professionnels de l'association au service des personnes accueillies.

C'est notre raison d'être  
à Moissons Nouvelles



**Michel HAAS**  
Président

# 1 MOISSONS NOUVELLES EN BREF

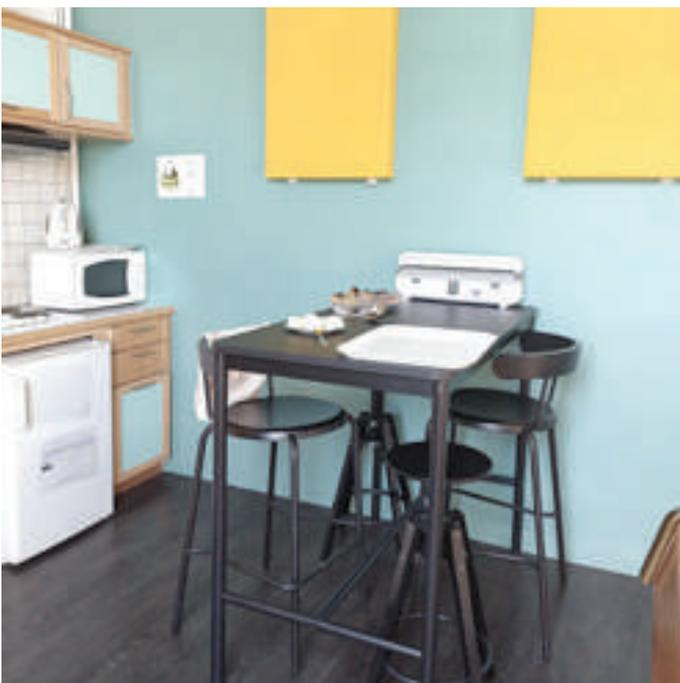
## NOS VALEURS

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 bénéficiaires 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 de bienveillance ; 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**.

Nous agissons également en amont sur certains territoires auprès d'une catégorie spécifique de la jeunesse avec nos équipes de prévention spécialisée. **Un travail de proximité en direction des jeunes qui se trouvent dans une situation sociale fragilisée.** En prévention spécialisée, le « aller-vers » est le point de départ des accompagnements éducatifs. Il s'agit d'une intervention sociale et éducative, collective et/ou individuelle, qui s'exerce principalement sur le milieu de vie des jeunes.

## 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). Ces jeunes 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 professionnalisant** 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 DIFFICULTÉ / 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 MOSP (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)
- Dispositif d'accueil des mineurs non accompagnés DAMNA (Caen)

## 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 (Paris)

## 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)
- SAR (La Rochelle et Saintes)

## LE PÔLE GRAND EST

36, rue du Général Rascas – 57 220 Boulay-Moselle  
03 72 60 10 50

- 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-Avold / Folschviller)
- SERAD de Saint-Avold (Moselle-Est)
- Dispositif Mousqueton Moselle-Est
- Maison d'enfants à caractère social (Woippy-Metz)
- Dispositif Mousqueton (Metz)
- Service MNA Moselle-Est

## LE PÔLE 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)
- SAEP (Blois)

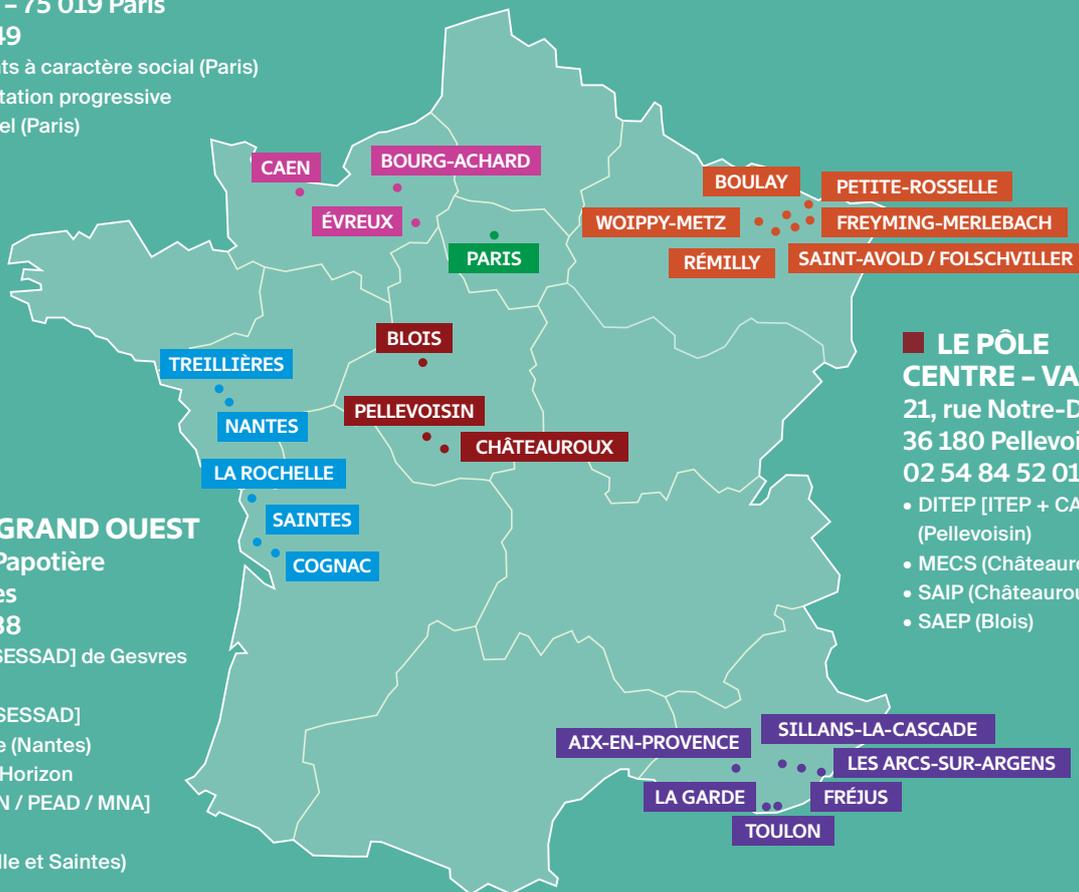
## LE PÔLE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

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 Cadés (Sillans-la-Cascade)
- Maison d'enfants à caractère social Les Bougainvilliers (Fréjus)
- Maison d'enfants à caractère social Équinoxe (Toulon)
- Centre parental L'OPAL (Toulon)
- Service de placement éducatif à domicile Regain (Les Arcs-sur-Argens)
- Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (La Garde)

## MOISSONS NOUVELLES SIÈGE SOCIAL ET DIRECTION GÉNÉRALE

160, rue de Crimée – 75 019 Paris  
01 40 34 35 52  
association@moissonsnouvelles.fr



## LA VIE INSTITUTIONNELLE

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

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Il pilote l'association. Composé de bénévoles, il travaille à l'échelle nationale et se réunit chaque mois ainsi que lors d'un séminaire annuel de deux jours. Il définit les orientations et la stratégie de l'association, validées lors de l'assemblée générale, et déclinées dans le projet associatif. Il garantit la continuité des missions de chaque structure et veille à la synergie des différents dispositifs. Pour orienter sa politique, il initie un ensemble de réflexions stratégiques et prospectives (journées d'études nationales, commissions thématiques, séminaires de réflexion, formations...). À 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

À 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 STRATÉGIE

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 FINANCE

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 DE L'IMMOBILIER

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.

#### LA COMMISSION COMMUNICATION

La commission est chargée de proposer, organiser et accompagner la politique de communication de l'association. Elle est garante du respect du plan de communication, de la charte graphique, et de manière plus globale des outils, des canaux et supports qui concourent à faire connaître et à promouvoir l'association.

#### 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 moments 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. Michel HAAS, secrétaire général DRH / directeur juridique
- Vice-président : M. Francis BOUTEN, retraité, ancien directeur d'entreprise
- Trésorier : M. Laurent JEANSON, consultant
- Secrétaire : Mme Bénédicte LEVERD, retraitée, secteur marchand

#### 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 Séverine MORIN, gérante de société
- M. Henri-Jean NEFF, directeur des ventes en activité
- M. René PASQUIER, ancien dirigeant associatif
- 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

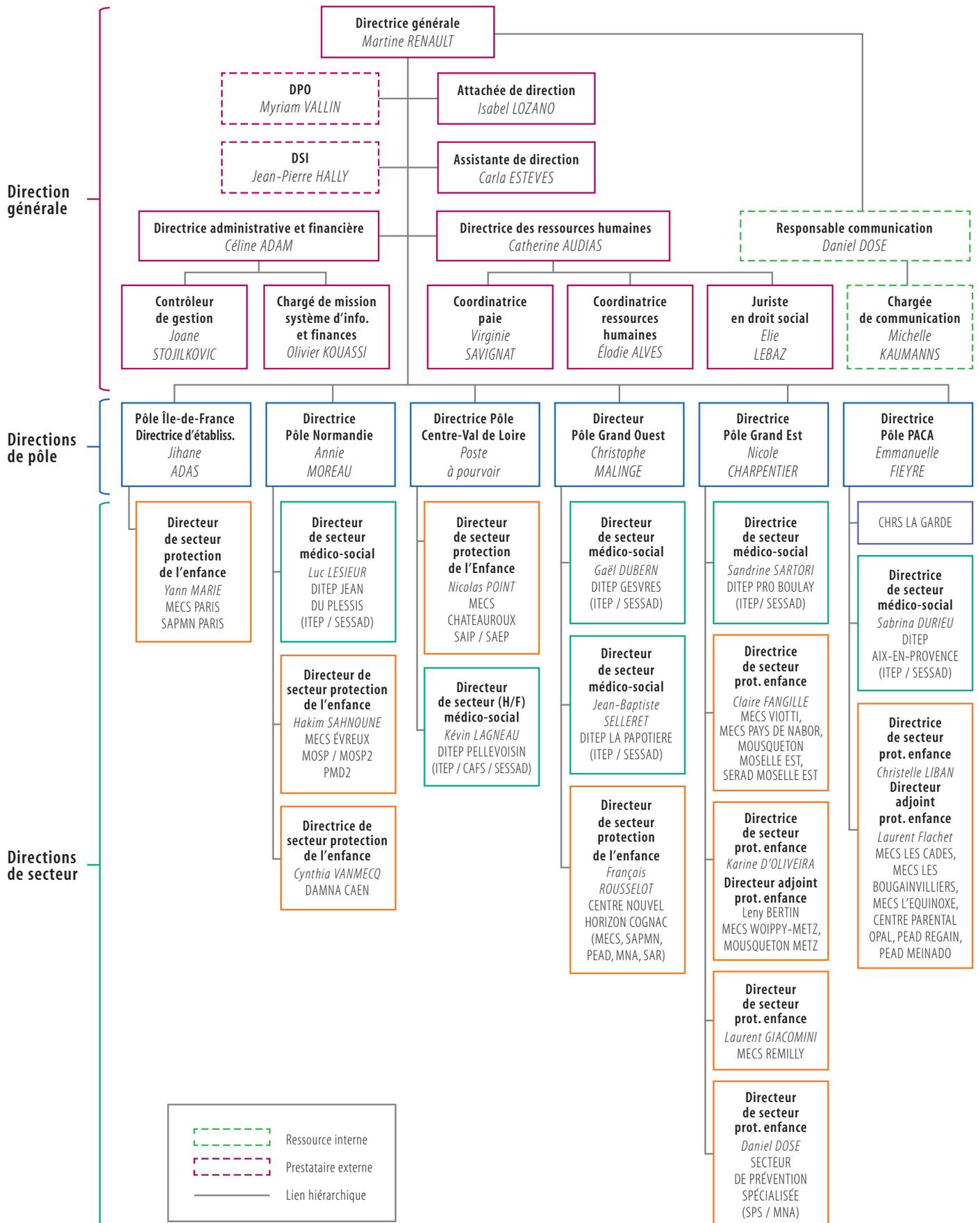
Sous l'autorité de la directrice générale, les directeurs de pôle déclinent régionalement la politique associative, entourés, autant que de besoin, par des directeurs de secteur pour chacun de nos champs d'intervention. Outre sa direction, chaque pôle dispose d'une unité administrative comprenant des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

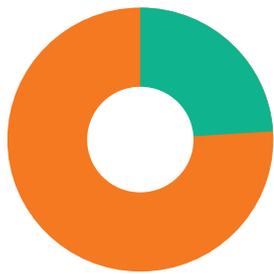
# ORGANIGRAMME GÉNÉRAL



# CHIFFRES CLÉS 2022

## Les jeunes

**2187** jeunes suivis



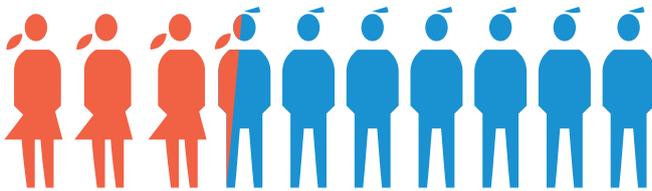
**24%** Médico-social

**76%** Protection de l'enfance



**87** jeunes diplômés

## Répartition par sexe



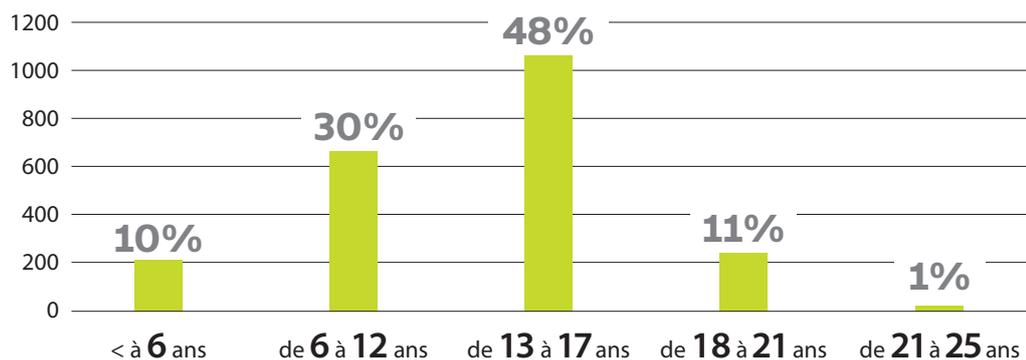
**33%** filles

**67%** garçons



**47** jeunes embauchés

## Répartition par âge



## Les adultes



**116** adultes suivis  
au centre d'hébergement et de réinsertion sociale

## Les structures

**42** établissements et services

### Élargissement du périmètre associatif :

- SAEP (Service d'Accompagnement à l'Éducation Plurielle) à Blois avec 70 situations – Pôle Centre-Val de Loire;
- SAR (Service d'AEMO Renforcé) La Rochelle et Saintes avec 110 situations – Pôle Grand Ouest.

## L'activité

**379 640** journées réalisées

**94,60** % taux d'occupation des places

## Les finances



**4** M€ résultat comptable excédentaire  
**59** M€ budget

## Les collaborateurs



**989** salariés

## QUELQUES TEMPS FORTS EN 2022

### FÉVRIER PRÉPARER L'ARRIVÉE DU PRINTEMPS

Les enfants de l'ITEP de Pellevoisin se sont armés de leurs outils pour préparer les jardins avant l'arrivée du printemps. Ils bêchent, retournent, sarclent la terre et préparent les futurs massifs du jardin. Ils sont décidés : cette année, ils participeront au concours du « Plus beau jardin de la commune ». Ils ont d'ailleurs été récompensés par la communauté de communes Écueillé-Valençay.



### AVRIL LE JEU, UN FORMIDABLE OUTIL DANS L'ÉDUCATION

Afin de répondre aux besoins des enfants et des parents, le SERAD de Moselle Est a créé un espace ludique à Saint-Avold. Ses objectifs sont multiples, mais sa mission principale est d'amener les parents à prendre du plaisir avec leur(s) enfant(s) autour du jeu. Un espace dédié à la Ludothèque est en train de voir le jour avec la participation des enfants dans l'aménagement des lieux.



### JUIN DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DE LA CUISINE

À Évreux, plusieurs jeunes se sont portés volontaires pour aider le cuisinier de la MECS à préparer des desserts. Ils ont participé à l'élaboration puis au montage d'une pièce montée, ainsi qu'à la réalisation d'un magnifique fraisier. Ces desserts ont été confectionnés et dégustés avec gourmandise par nos jeunes pâtissiers.



### JUILLET MOTIVATION, DÉTERMINATION ET COURAGE

C'est devenu une habitude pour les éducateurs et les jeunes de la MECS de Châteauroux de participer à des courses départementales. Il y a les habitués et d'autres qui commencent à y prendre goût, d'autres enfin qui découvrent ce sport. Quoiqu'il en soit, ils ont tous répondu présents et ont tenu leur engagement pour passer un bon moment ensemble au cours duquel il a été question de dépassement de soi.



## AOÛT

### DES VACANCES BIEN MÉRITÉES

Après un mois de chantiers éducatifs, les jeunes soutenus par les équipes de Prévention Spécialisée de Freyding-Merlebach ont pu profiter de séjours dans les Vosges, dans la baie de Somme, ou encore dans le Jura. Les jeunes ont ainsi pu pratiquer de nouvelles activités : aqua rando, équitation, pédalo, accrobranche, tir à l'arc, karting, golf, etc. Des séjours synonymes d'évasions, d'apaisements, de découvertes et de joies.



## OCTOBRE

### DE LA LECTURE POUR TOUS

Dans le cadre de l'accès à la culture pour tous, les jeunes du DITEP de Boulay, en partenariat avec la municipalité et le lycée professionnel interentreprises de Boulay, ont réalisé une boîte à livres. Accompagnés des enseignants et de leurs éducateurs, les jeunes du DITEP ont procédé au ponçage, au découpage, au perçage, à la peinture, au montage et à la personnalisation de la boîte à livres. Cette dernière a été installée et inaugurée au sein de la commune le 12 octobre 2022.



## NOVEMBRE

### DE NOUVELLES MARRAINES POUR LES ENFANTS DE RÉMILLY

Les enfants de la MECS de Rémyilly ont fait la connaissance de leurs nouvelles marraines : les joueuses de Metz Handball. Quatre joueuses sont venues au sein des locaux de la MECS pour rencontrer et échanger avec les 80 enfants présents lors d'une longue séance de dédicaces. Ce fut un moment riche en échanges et de partage entre les enfants et les joueuses.



## DÉCEMBRE

### UNE FÊTE DE L'HIVER RÉUSSIE

Cette année, le service du PEAD Meinado a eu le plaisir d'organiser sa traditionnelle « Fête de l'hiver ». Enfants, parents et professionnels se sont retrouvés autour d'un spectacle de magie offrant une jolie parenthèse d'illusion et de rire, aux petits comme aux grands. S'en est suivi le partage d'un goûter et des séances photos grâce à un Polaroid mis à leur disposition.



# 2 ANALYSE NATIONALE

## Dans la continuité de l'année dernière, des secteurs encore très sollicités



**Martine Renault**  
Directrice générale

***Dans l'ensemble, l'activité 2022 a été réalisée sur la totalité des secteurs, et ce, malgré le contexte post-sanitaire et les difficultés majeures de recrutement.***

Les services de la Protection de l'enfance ont tous été surchargés et notamment, ceux des MECS, conséquence directe de la crise sanitaire de ces dernières années et du contexte environnemental réunissant à la fois une inflation importante et une baisse du pouvoir d'achat. L'ensemble de ces facteurs ont entraîné plus de précarité et une dégradation des situations familiales. Les services de placement à domicile ou de soutien renforcé à domicile ont aussi été très sollicités. En conséquence, sur la Protection de l'enfance, les besoins n'ont fait qu'augmenter. Sur les autres secteurs, l'activité a été réalisée sans changements majeurs. Tous les

DITEP de Moissons Nouvelles ont poursuivi leur évolution en dispositif afin de fluidifier le parcours des jeunes suivis. Cette transformation s'est souvent traduite par une augmentation des places en ambulatoire, en accueil de jour, en externat, et par une diminution des places en tout internat. Grâce à la mise en place de l'internat modulable, séquentiel, ainsi que des places de répit, les jeunes peuvent enfin se poser et les familles souffler un peu. Nous parlons désormais de file active et non plus de place. Sur l'insertion, l'accompagnement s'est accentué sur les places « Hors Les Murs ».

Le développement de l'activité durant l'année 2022 s'est aussi inscrit dans notre projet associatif 2020-2024 et plus particulièrement selon **les axes stratégiques suivants** :

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

Tout au long de cette année, nous avons continué à adapter et diversifier notre offre existante afin de répondre le plus efficacement et le plus rapidement possible aux besoins non couverts, en proposant des solutions innovantes –voire expérimentales– afin de contribuer à la fluidité des parcours des jeunes suivis dans nos structures.

En effet, nous sommes convaincus que l'internat classique n'est pas toujours la solution à privilégier, et qu'il est préférable, sauf cas extrême d'intervenir directement au sein du fonctionnement familial, que ce soit en MECS ou en DITEP. Dans les cas où l'internat reste la bonne solution, nous préconisons toujours la mise en place de petits groupes restreints.

### **Renforcer la qualité des prestations fournies à nos publics**

Nous avons continué d'améliorer la qualité des conditions d'accueil et notre accompagnement auprès des jeunes et leur famille, afin de favoriser leur inclusion, leur autonomie, leur insertion sociale et leur ouverture sur le monde.

### **Pour l'année 2022, les évolutions de l'activité ont été les suivantes :**

- création de nouvelles places suite à des extensions de la capacité des structures existantes, tant sur les dispositifs de la Protection de l'enfance que ceux du Médico-social. Au total 29 places de PEAD, 17 places de MECS, 10 places de MNA, 1 accueil de jour MNA et 19 places de SESSAD ont été créés ;



- création de nouveaux établissements et services suite à des appels à projets :
  - 1 équipe mobile à partir du DITEP de Bourg-Achard pour soutenir les dispositifs de l'ASE accueillant des jeunes porteurs d'une notification MDPH;
  - 1 Service d'Accompagnement à l'Éducation Plurielle «SAEP» à Blois par une équipe mobile venant soutenir 70 situations d'enfants accueillis chez des Tiers dignes de confiance et des Tiers bénévoles sur l'ensemble du département du Loir-et-Cher;
  - 1 Service AEMO Renforcé «SAR» pour le suivi de 110 mesures sur le département de la Charente-Maritime avec une antenne à Saintes et une autre à La Rochelle;
  - 1 projet «Respir'ation», projet mutualisé avec des associations partenaires de la Protection de l'enfance et notre DITEP de Gesvres.
- création de 2 unités d'enseignement spécialisé sur Aix-en-Provence et à Châteauroux en partenariat avec l'Éducation nationale, ainsi qu'un PIAMS (Pôle d'Intervention et d'Appui en Milieu Scolaire) à Nantes pour une intervention dans 3 collèges et 3 écoles primaires du secteur Nantes-Est.

## Concernant le recrutement

Les difficultés de recrutement déjà bien repérées depuis plusieurs années ont encore été très prégnantes, et cela, quels que soient les postes, les régions, les secteurs d'activité. Nous constatons toutefois davantage de difficultés sur les internats. L'augmentation des salaires avec la prime SÉCUR pour une certaine catégorie de métiers et l'augmentation de la valeur du point à la fin de l'année n'ont pas eu d'impact significatif sur les recrutements. Ce constat indique bien que les faibles rémunérations ne sont pas la seule explication aux difficultés d'attractivité du secteur. Le malaise est beaucoup plus profond. Les organisations de travail induites par les internats ne sont plus attractives pour les jeunes professionnels. En 2022, nous avons eu recours à des CDD, à de l'intérim et à des volontaires en interne pour maintenir la poursuite de l'activité. Il est de plus en plus difficile de recruter, en CDI ou

en CDD, des professionnels qualifiés ou même avec un peu d'expérience. Ce constat est une source d'insécurité pour nos jeunes, mais aussi pour nos équipes en poste.

Nous favorisons tant que possible le recours à l'alternance pour former nos futurs professionnels qui, la plupart du temps, intègrent ensuite nos structures dans le cadre d'un CDI.

Les organisations du travail permettant un équilibre vie privée/vie professionnelle, la qualité de vie au travail, le management bienveillant (responsable, autonome, motivant) restent plus que jamais, pour nous, de gros chantiers que nous allons poursuivre à travers des accords négociés avec nos organisations syndicales. Ces points sont et seront, pour nous et pour les années à venir, des leviers importants en termes d'attractivité, et ce, pour faire la différence avec les autres associations nationales.

Enfin, l'année 2022 aura été aussi marquée par le renouvellement du dossier des frais de siège identifiant les moyens supplémentaires pour assurer notre mission de soutien auprès des pôles et des établissements. Ce dossier est toujours en cours d'instruction par la Direction des solidarités de Paris. Le nouveau taux retenu sera appliqué dès 2023.

En conclusion, bien que le contexte post-covid-19 ait induit des conséquences physiques et psychologiques au travail et malgré les difficultés majeures de recrutement, l'année 2022 a été riche de projets; l'engagement de tous a largement permis d'atteindre les objectifs fixés, tant au niveau national que dans les pôles et les établissements. L'année 2022 aura permis à Moissons Nouvelles d'étendre son périmètre d'intervention sur deux nouveaux départements à savoir la Charente-Maritime et le Loir-et-Cher, et sur 2023 dans le Calvados avec un futur projet par des places de MNA.

C'est une belle reconnaissance du savoir-faire de l'association et une très belle réussite de toutes les équipes sur le terrain !

Réunion du comité de direction pour faire le bilan suite à l'ouverture du SAEP – pôle Centre-Val de Loire. Sont réunis Élodie Baudry (éducatrice spécialisée), Nicolas Point (directeur de secteur – protection de l'enfance), Valérie Mureau (secrétaire administrative), Loubna El Adnani (responsable ressources humaines), Martine Renault (directrice du pôle par intérim), Jean-Christophe Adenot (psychologue / fonction éducative), Aurélie Pilorget (assistante sociale / fonction éducative) et Christophe Rivet (responsable administratif et financier). Bienvenue aux nouveaux salariés !



## FOCUS

# 2022, INTÉGRATION DE DEUX NOUVEAUX SERVICES INNOVANTS AU SEIN DE L'ASSOCIATION

## *Le Service d'Accompagnement à l'Éducation Plurielle « SAEP »*

### **Nicolas Point**

Directeur de secteur enfance – Pôle Centre-Val de Loire

***En 2021, le Conseil départemental du Loir-et-Cher a lancé un appel à projets pour la création d'une équipe mobile pour l'accompagnement de 60 mineurs placés ou accueillis chez un Tiers digne de confiance (TDC) ou Tiers bénévole (TB).***

Cet appel à projets prévoyait également 10 places pour l'accompagnement de mineurs suite à un retour en famille après un placement. Le projet porté par les valeurs de notre association a été retenu ; le premier de ce genre mis en place au sein de Moissons Nouvelles.

C'est avec beaucoup d'enthousiasme et de conviction que l'équipe du SAEP a ouvert ses portes à Blois, le 3 octobre 2022.

Ce dispositif s'inscrit pleinement dans les attentes des lois du 5 mars 2007 et du 14 mars 2016 relatives à la Protection de

l'enfant, ainsi que dans la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance 2020-2022 qui a fait l'objet d'une contractualisation entre le Département de Loir-et-Cher et l'État.

La possibilité de confier l'enfant à un membre de la famille ou à un tiers digne de confiance est reprise en priorité dans les dispositions de **la nouvelle loi sur la Protection de l'enfance du 7 février 2022**.

Dans ce cadre, le Département de Loir-et-Cher s'est engagé à créer une équipe mobile expérimentale dédiée à deux dispositifs distincts :

- **Etayer les Tiers dignes de confiance (TDC) et Tiers bénévoles (TB) par un accompagnement éducatif, statutaire et juridique ;**
- **Porter et conforter le processus de retour de l'enfant au domicile de ses parents.**

Ces 2 actions sont en lien avec avec l'axe 2 des orientations stratégiques de l'association, à savoir « sécuriser les parcours des enfants protégés et prévenir les ruptures » :

- **Préparer leur avenir et sécuriser leur vie adulte.**

L'une des actions, « sécuriser les parcours des enfants protégés et prévenir les ruptures », découlant de ces engagements socles, consiste, pour le Département du Loir-et-Cher, à proposer un accompagnement dédié aux tiers dignes de



Salle dédiée aux visites médiatisées du SAEP; lieu permettant à l'enfant accompagné d'un tiers et aux parents de se retrouver dans un cadre agréable et neutre.

confiance ou tiers bénévoles et aux enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE), pour qui, une aide et un accompagnement sont souhaités dans la préparation au retour au domicile de leurs parents.

Le service peut accompagner des mineurs âgés de 0 à 17 ans révolus relevant de l'ASE sur l'ensemble du département de Loir-et-Cher. À sa majorité, le jeune et le tiers accueillant peuvent faire une demande d'aide jeune majeur permettant l'accompagnement du SAEP et offrant un statut de tiers bénévole aux adultes en charge de l'enfant.

De plus, le **SAEP** se voit confier par les juges des enfants et l'ASE, l'organisation et la médiation des droits de visite en présence d'un tiers entre l'enfant et son parent. L'ambition de l'équipe mobile du **SAEP**, en lien avec les services de l'ASE du Loir-et-Cher et la juridiction pour mineur du tribunal de Blois, est de :

- **protéger l'enfant en médiatisant ses liens avec les personnes contribuant à son éducation et son épanouissement ;**
- **apporter un soutien et des conseils éducatifs aux tiers accueillants ;**
- **soutenir les détenteurs de l'autorité parentale dans leurs prérogatives de parents ;**
- **organiser et médiatiser les droits de visite entre l'enfant et son parent pour préserver son lieu de vie ainsi que les tiers des enjeux et tiraillements familiaux.**

Ce projet expérimental sur trois ans, ouvre la voie à de nouveaux partenariats à tisser pour l'association avec les acteurs de la Protection de l'enfance du Loir-et-Cher. Le SAEP complète parfaitement les savoir-faire des services du secteur de la Protection de l'enfance du pôle Centre-Val de Loire (MECS et SAIP).



L'entrée principale de l'immeuble où se situent l'accueil et les bureaux du SAEP, au 24 rue Maunoury, 3<sup>e</sup> étage, à Blois.

## Le Service d'AEMO Renforcé « SAR »

### François Rousselot

Directeur de secteur enfance – Pôle Grand Ouest

#### ... Une première pour Moissons Nouvelles

À l'origine du projet, Martine Renault, directrice générale et Christophe Malinge, directeur du pôle Grand Ouest, se sont entourés d'une équipe pour répondre à un appel à projets du Conseil départemental et de la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse de la Charente-Maritime en juin 2022.

Notre candidature a été retenue, constituant ainsi une première pour ce type de dispositif d'AEMO Renforcé au sein de notre association. En effet, en fonction de la sectorisation judiciaire, les mesures sont réparties entre deux lieux prenant chacun en charge 55 mineurs dans le cadre d'un suivi renforcé.

#### ... Un timing très serré

Dès la réponse favorable, à savoir le 21 juin 2022, la veille de la période estivale, il a fallu engager la mise en œuvre du projet à déployer sur 2 villes du territoire charentais-maritime : La Rochelle et Saintes.

Nous avons finalement tenu nos engagements puisque les activités des 2 antennes ont démarré fin octobre avec les premiers envois des ordonnances *via* les magistrats pour enfants des 2 tribunaux judiciaires. À ce jour, nous avons un taux d'occupation de 95 %, 4 mois après l'ouverture du SAR ; ce qui démontre à la fois l'attente des prescripteurs pour l'ouverture de ce service et les besoins à couvrir sur ce territoire (une liste d'attente est déjà effective sur le tribunal de justice de La Rochelle, plus dense en population que la partie sud du département).



L'équipe éducative du SAEP au complet !

### ... La notion de prévention au cœur du projet

L'objet de l'intervention concerne l'enfant et ses parents dans une approche globale de la problématique familiale. En application de l'article 375 du Code civil, la mesure d'AEMO Renforcée est ordonnée par le juge des enfants afin de protéger les mineurs de 0 à 18 ans et d'accompagner les parents dans l'éducation de leurs enfants. Les problématiques rencontrées peuvent être variées, en fonction des caractéristiques de chaque cellule familiale. La mesure vise à maintenir l'enfant dans son milieu de vie, à l'accompagner dans son développement, tout en apportant aide et conseil à la famille.

L'objet de l'intervention n'est pas seulement l'enfant, mais l'enfant et sa famille, le plus souvent ses parents. Le travail porte sur une approche globale de la problématique familiale, dans ses enjeux dynamiques et relationnels. Il repose ainsi sur un accompagnement soutenu et fréquent au quotidien, soutien à la parentalité, sur un principe de coéducation entre parents et professionnels.

L'objectif principal est d'éviter une dégradation de la situation familiale conduisant au placement, de rendre les parents autonomes par un travail d'accompagnement de l'enfant et de sa famille, afin de développer les compétences parentales.

### ... Les principes fondateurs du SAR

Ce projet permet de créer un dispositif innovant, alternatif au placement et permettant un maintien au domicile pour des parents et des enfants dont les besoins fondamentaux ne sont pas couverts. Ce sont des situations pour lesquelles une intervention classique d'AEMO n'est pas suffisante. Le SAR s'engage à mettre en place la mesure d'ordonnance judiciaire sous quinzaine, en fonction des places disponibles et de la problématique familiale. Il se caractérise par le rythme soutenu des interventions. Les professionnels interviennent trois fois par semaine en lien avec la famille. Des binômes sont assurés afin de garantir la bonne continuité du suivi. Des contacts téléphoniques réguliers ou en visioconférence sont également prévus avec la famille, ceci afin de maintenir le lien, conseiller et soutenir la dynamique de changement.

### ... Les moyens humains et matériels au service du projet

Chacune des deux équipes est composée de 10 professionnels : éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, conseillère en économie sociale et familiale (CESF), technicienne d'intervention sociale et familiale (TISF), assistante sociale, psychologue, secrétaire et cheffe de service. La pluridisciplinarité du SAR est à la fois une volonté du prescripteur, mais aussi une condition de réussite du projet pour avoir un regard pluriel, différent, dans le prisme de la prise en charge.

### ... L'importance de la systémie familiale

La direction a favorisé cet adossement théorique et cette approche, pour donner les bons outils aux professionnels qui, pour la plupart, n'ont jamais exercé en AEMO Renforcée. Un cycle de formation est prévu cette année avec FORSYFA, centre de formation professionnelle, pour permettre aux deux équipes de bénéficier d'apports et de clés théoriques, afin d'appréhender au mieux la composante familiale par des outils de compréhension et saisir les dysfonctionnements, source parfois de conflits.

### ... Et la suite ?

Un premier point d'étape en présence des partenaires, prescripteurs, financeurs, a été réalisé fin décembre 2022 et un second est prévu le 14 mars 2023, afin de faire un bilan du déploiement des deux antennes du SAR et d'ajuster nos objectifs pour répondre au mieux au cahier des charges du projet d'AEMO Renforcée.

Nous instruisons parallèlement un dossier d'habilitation justice pour finaliser les démarches administratives d'autorisation conjointe (justice et départementale). Nous rappelons que l'arrêté de fonctionnement du SAR est prévu de manière expérimentale sur 3 années et qu'à l'issue de cette échéance (octobre 2026), nous devons revoir nos partenaires pour faire un bilan définitif du projet afin de le reconduire dans la durée.

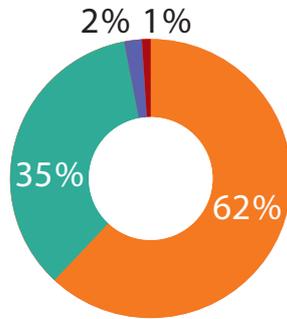
Il est indispensable de noter l'engagement de tous les professionnels qui ont œuvré et œuvrent à la réussite de cette belle aventure, contribuant ainsi, sans aucun doute, à la pérennisation du service.

# LES RESSOURCES HUMAINES

**989 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)*

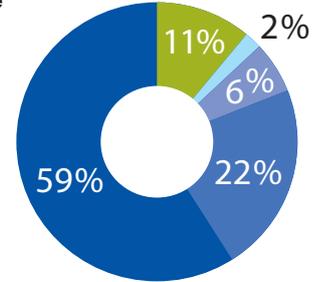
## Répartition des salariés par secteur d'activité

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



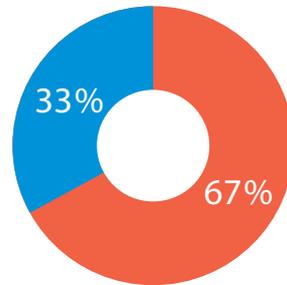
## Répartition des salariés par catégorie professionnelle

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



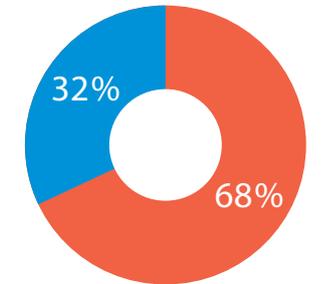
## Répartition par sexe des effectifs totaux

- Femmes
- Hommes



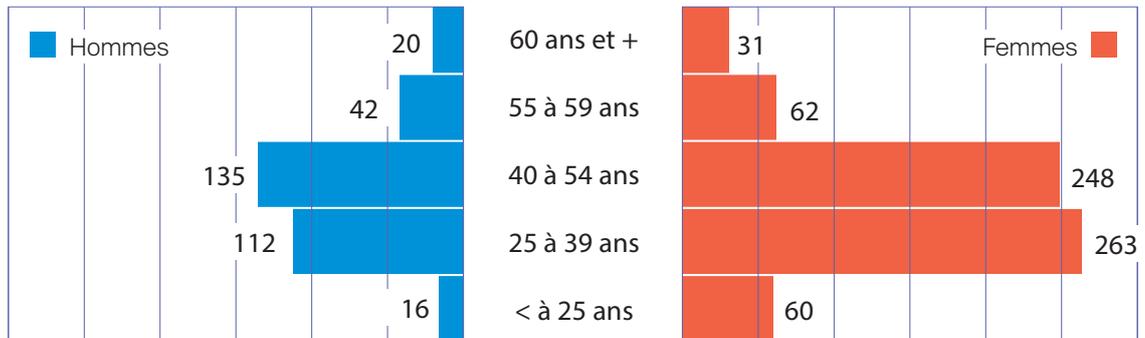
## Répartition par sexe des cadres

- Femmes
- Hommes



## Pyramide des âges

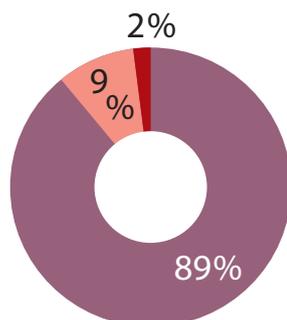
Pyramide des âges de l'effectif total au 31/12/2022



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 **886 CDI**, nous comptons **2 contrats d'accompagnement dans l'emploi**. Parmi les **85 CDD**, nous dénombrons **2 contrats d'accompagnement dans l'emploi** et **2 contrat de professionnalisation**. Cette année, **18 contrats d'apprentissage** ont pu être conclus.

**230 travailleurs intérimaires** employés dans l'année.

# BILAN 2022 / ORIENTATIONS STRATÉGIQUES RH ET FORMATION SUR LA PÉRIODE 2023-2025

Catherine Audias – Directrice des ressources humaines

## Le Bilan de l'année 2022

**L'année 2022 a permis à la directrice des ressources humaines, arrivée en novembre 2021, de mettre en place de nouvelles modalités de travail et de collaboration avec l'équipe de la direction des ressources humaines.**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme il l'avait été annoncé en 2021, la coordinatrice paie a intégré l'équipe de la direction des ressources humaines.**

**Les autres dossiers prévus ont pu se poursuivre grâce au soutien du siège et des responsables ressources humaines (RRH) en région.**

En-dehors des dossiers courants, de nombreux projets spécifiques sont en cours dans le cadre de groupe de travail :

- **Projet GTA**<sup>1</sup> : l'année 2022 a permis de finaliser les projets qui ont débuté sur l'année 2021.
  - **Avec Next planning** : les paramétrages sont finalisés. Les utilisateurs-clés ont été identifiés sur les sites, ils sont en cours de formation et d'accompagnement. Deux référents nationaux ainsi que des référents locaux ont été identifiés et formés.
  - **Portail salarié** : le projet du portail salarié est validé et sa mise en place progressive est programmée à compter de mai 2023. Des sessions d'accompagnement des managers et des salariés à l'utilisation du portail salarié sont prévues tout au long de la phase de déploiement.
- **Processus intégration** : plus que jamais conscient de l'importance de la qualité de l'accueil des nouveaux salariés, le comité RH continue à travailler sur le parcours d'accueil et d'intégration.
- **Entretiens professionnels, entretiens de reprise d'activité et Bilan à 6 ans** : de nouvelles grilles d'entretien professionnel et de reprise d'activité ont été travaillées par le comité RH. Un guide de préparation de l'entretien à destination des salariés et des managers a été formalisé. La direction des ressources humaines a lancé, fin 2022, un travail de réflexion sur la dématérialisation des entretiens, la conduite et le suivi des entretiens professionnels et des bilans à 6 ans. La mise en place de ce nouvel outil est prévue sur l'année 2025.

## Le recrutement

Les difficultés liées au recrutement restent préoccupantes, et cela, quels que soient les postes, les régions et les secteurs d'activité.

Cette problématique n'est pas nouvelle, elle est venue se renforcer suite à la crise sanitaire et 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 sur le temps de travail en juin 2021 permettant des organisations de travail plus souples et plus attractives : des plannings sur 3 à 4 jours par semaine sur les internats, possibilité de gagner plus en travaillant plus, 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 thématiques qui ont conduit les membres de la commission ressources humaines associative à travailler **une charte salarié** et **une charte managériale**. L'une et l'autre, signées par le président de l'association, ont été soumises à la consultation du CSEC et présentées ensuite dans les pôles..

## Les instances représentatives du personnel

Les relations sont plutôt bonnes. Nous avons maintenu durant l'année toutes les réunions en présentiel (NAO<sup>2</sup>, CSEC<sup>3</sup>). Sur 2022, nous avons négocié :

- un accord GEPP<sup>4</sup> pour une période triennale (2023/2025) ;
- un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une période triennale (2023/2025) ;
- un accord sur l'application des 10 % évaluation CPAS<sup>5</sup> ;
- un accord sur la qualité de vie et des conditions de travail pour une période biennale (2023/2024).

Un gros travail a débuté sur l'analyse des risques professionnels via les DUERP<sup>6</sup> en lien avec les commissions SSCT<sup>7</sup>. Le bilan santé, sécurité et conditions de travail a été mené au niveau de chaque pôle, de même, les orientations SSCT associatives ont été définies.

1 - GTA : Gestion des Temps et des Activités / 2 - NAO : Négociation Annuelle Obligatoire / 3 - CSEC : Comité Social et Economique Central

4 - GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels / 5 - CPAS : Congés Payés Annuels Supplémentaires

6 - DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels / 7 - SSCT : Santé Sécurité et Conditions de Travail

# Les orientations stratégiques 2023-2025

**Le secteur sanitaire, social et médico-social est marqué par un contexte de forte évolution du cadre légal, réglementaire et conventionnel, tant au niveau social qu'économique et financier. Une forte mutation de l'offre sociale, médico-sociale et sanitaire, induit notamment une évolution des pratiques professionnelles et l'émergence de nouveaux métiers et de nouvelles compétences.**

À ces évolutions structurelles, s'ajoutent également les premiers enseignements et enjeux tirés de la crise sanitaire covid-19.

Au niveau de la branche et de l'association, cette crise a également mis en lumière au sein des structures des besoins complémentaires ou renforcés de compétences, système d'information, et communication, tout en contribuant à l'accélération de leur transformation numérique :

- développement d'un pôle communication piloté par la direction générale ;
- renforcement du réseau informatique et réflexion sur sa gestion ;
- renforcement de la sécurité des données détenues (RGPD).

**Dans ce contexte, Moissons Nouvelles doit identifier les enjeux sectoriels et autres pour construire une réponse adaptée avec sa stratégie emploi-formation.**

Les contours de la stratégie emploi-formation de l'association reposent sur trois grands enjeux qui traversent le secteur sanitaire, social, médico-social et qui s'inscrivent dans les priorités formation posées par la branche :

ORIENTATION 1: favoriser l'attractivité et l'intégration dans les métiers du secteur.

ORIENTATION 2: accompagner les transformations de l'offre, l'évolution des métiers et méthodes de travail.

ORIENTATION 3: construire des parcours et trajectoires professionnels permettant la qualification de personnel sur des compétences clefs (« cœur de métier », « spécifiques »).

Ces axes sont déclinés dans le prolongement du projet associatif qui prévoit dans son AXE 4 :

**« Faire évoluer notre organisation et notre management vers davantage de responsabilisation, de transversalité et de coopération ».**

**L'année 2023 va s'ouvrir vers de belles perspectives !**



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

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

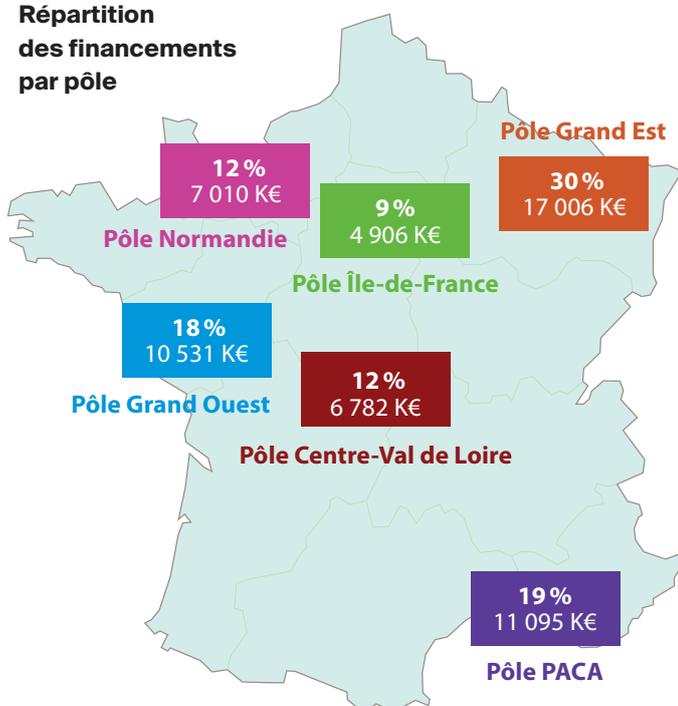
## Principaux chiffres

Pour l'exercice 2022, le résultat comptable de l'association est excédentaire à hauteur de 4 091 K€.

Il est composé :

- du résultat comptable des activités des établissements et services sous gestion contrôlée, excédentaire à hauteur de 1 654 K€;
- du résultat de la gestion propre excédentaire à hauteur de 2 437 K€.

### Répartition des financements par pôle



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

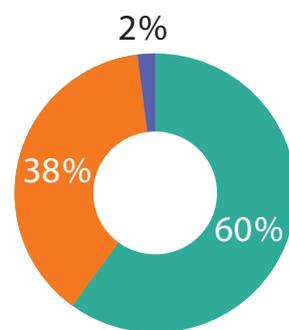
En 2022, deux nouveaux établissements ont intégré l'association dans le cadre de la réponse à des appels à projets :

- le «SAR», service d'AEMOR (Accompagnement Éducatif en Milieu Ouvert, Renforcé) de 110 mesures qui dispose de deux antennes situées respectivement à La Rochelle et à Saintes, dans le département de la Charente-Maritime ;
- le «SAEP» (Service d'Accompagnement à l'Éducation Plurielle), service composé d'une équipe mobile chargée de l'accompagnement de 70 jeunes dont le retour en famille est programmé, ou accueillis par des tiers dignes de confiance ou des tiers bénévoles. Les locaux de ce service sont situés à Blois, dans le département du Loir-et-Cher.

### Répartition des financements par secteur d'activité

- Protection de l'enfance : 34 millions
- Médico-social : 22 millions
- Insertion : 1 million

La part du financement de la Protection de l'enfance est passée de 56 % à 60 % et celle du Médico-social de 42 % à 38 % entre 2021 et 2022. Le financement émanant des Conseils départementaux se renforce par rapport à l'année dernière.



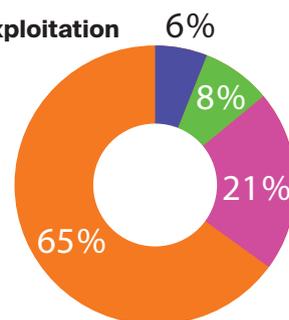
### Répartition des charges d'exploitation

- Charges de personnel
- Charges éducatives et logistiques
- Dotations et charges financières
- Impôts et taxes

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, etc.

### 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.





Rénovation des lieux de vie du DITEP de Gesvres (44)

Cercle 2, 6-10 ans, troisième étage du château

Il s'agit d'un espace attente et lecture à proximité des salles de bain « en attendant la douche », mais aussi adapté aux enfants qui préfèrent s'occuper à proximité des adultes (bureau des éducateurs et SAM) plutôt que dans leur chambre. Dans ce groupe, la pièce de vie est à l'autre bout.



Cercle 2, 6-10 ans, troisième étage du château

Chambres, travaux effectués sur l'année scolaire 2021-2022.

## Bilan et perspectives de la direction administrative et financière

### Faits marquants

À peine sortie de la crise sanitaire, l'année 2022 a été marquée par la guerre en Ukraine pesant sur la croissance économique et entraînant une augmentation des prix de l'énergie. À ce fait s'ajoute le retour de l'inflation. Tous nos établissements ont été confrontés à des hausses de prix importantes et à l'augmentation des taux d'intérêt; cela pèsera sur les futurs budgets pour les investissements.

De plus, le secteur associatif social et médico-social doit faire face à un manque de personnel éducatif, mais aussi administratif du fait de difficultés de recrutement et d'un turn-over important, par manque d'attractivité, et ce, malgré les récentes revalorisations salariales. Dans ce contexte, Moissons Nouvelles met tout en œuvre pour assurer de bonnes conditions de travail à nos collaborateurs.

Pour autant, l'association a poursuivi son développement par l'extension de places à partir de structures existantes et par le développement de nouveaux dispositifs dans le cadre de trois appels à projets pour lesquels l'association a été retenue, dont un démarrera en 2023.

### Les travaux menés par la direction financière

En ce début d'année, l'inflation persiste, ayant un impact direct sur le niveau des dépenses des établissements. Malgré la prise en compte par les autorités de tarification de ces difficultés, les budgets restent très contraints et impliquent une recherche permanente d'économies. Plus particulièrement sur les dépenses d'énergie, la réduction et la stabilisation des coûts passent par l'étude de l'éligibilité de nos établissements aux différentes aides gouvernementales et la renégociation des contrats auprès des opérateurs.

Enfin, la sensibilisation de chacun à une vigilance quant à nos consommations énergétiques est un levier possible pour réduire un tant soit peu nos dépenses d'énergie.

Sur un plan opérationnel, 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 auquel l'ensemble des parties prenantes doit faire face.



Cercle 2, 6-10 ans, troisième étage du château. Bureau des éducateurs, travaux effectués sur l'année scolaire 2021-2022

## Projets engagés en 2022

- mise en place d'un plan comptable détaillé, pour une harmonisation des pratiques en matière d'imputation comptable, et donc une analyse plus fine des charges et la possibilité d'effectuer des comparaisons de coûts entre les dispositifs;
- élaboration du processus investissement, et des procédures et supports associés;
- mise en place d'un fonctionnement en COPIL réunissant des membres du Conseil d'administration, de la direction générale et de la direction opérationnelle, pour les projets immobiliers les plus importants, pour une prise de décision plus rapide et efficiente.

## Les objectifs de la direction financière pour 2023

La direction administrative et financière poursuit le développement de ses processus.

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

Pour l'année à venir, une vigilance toute particulière sera apportée aux Programmes Pluriannuels d'Investissements (PPI) pour qu'ils intègrent :

- les investissements permettant l'accueil des jeunes et salariés dans des conditions de qualité et de sécurité;
- les investissements nécessaires à la conformité en matière de sécurité et d'accessibilité des personnes à mobilité réduite;
- les investissements en adéquation avec les préconisations ou injonctions de la commission de sécurité et des organismes de contrôle des installations techniques.



6-10 ans, troisième étage du château.

Chambres, travaux effectués sur l'année scolaire 2021-2022. Rafraîchissement de l'ensemble des peintures, changement de l'ensemble du mobilier pour un effet « comme à la maison ». Sur ce groupe, l'équipe éducative s'est beaucoup investie dans le projet. Les chambres sont accueillantes et un soin particulier a été apporté aux gammes colorées qui singularisent les espaces, pour un effet « comme à la maison ».

# BILAN

ACTIF	Exercice 2022			Exercice 2021
	Brut	Amort. Prov.	Net	Net
<b>Total immobilisations incorporelles</b>	<b>664 370</b>	<b>408 521</b>	<b>255 849</b>	<b>84 807</b>
Immobilisations terrains	1 398 623	145 443	1 253 180	1 610 155
Immobilisations constructions	29 645 489	18 938 970	10 706 519	10 740 590
Immobilisations agenc. constructions	20 498 601	13 010 526	7 488 075	6 830 437
Immobilisations matériels et outillage	3 960 582	3 514 718	445 864	441 896
Autres immobilisations corporelles	10 810 933	8 389 201	2 421 731	1 989 821
Immobilisations en cours	278 415		278 415	1 101 711
<b>Total immobilisations corporelles</b>	<b>66 592 643</b>	<b>43 998 859</b>	<b>22 593 784</b>	<b>22 714 609</b>
<b>Total immobilisations financières</b>	<b>969 022</b>		<b>969 022</b>	<b>495 740</b>
<b>TOTAL DE L'ACTIF IMMOBILISÉ</b>	<b>68 226 035</b>	<b>44 407 381</b>	<b>23 818 654</b>	<b>23 295 156</b>
<b>Total stocks</b>				
<b>Total fournisseurs</b>	<b>90 196</b>		<b>90 196</b>	<b>124 447</b>
Organismes payeurs cptes ratt.	2 627 137	9 761	2 617 376	3 048 401
<b>Total créances</b>	<b>2 627 137</b>	<b>9 761</b>	<b>2 617 376</b>	<b>3 048 401</b>
Personnels et cptes rattachés	83 867		83 867	117 251
Organismes sociaux cptes ratt.	11 503		11 503	17 352
État collectivités cptes ratt.	354 958		354 958	153 788
Débiteurs divers	1 885 512	2 699	1 882 813	163 039
<b>Total autres créances</b>	<b>2 335 840</b>	<b>2 699</b>	<b>2 333 141</b>	<b>451 430</b>
<b>Total valeurs mobilières</b>				
Banques et CCP	29 820 162		29 820 162	25 705 785
Caisses	59 219		59 219	30 328
<b>Total disponible</b>	<b>29 879 381</b>		<b>29 879 381</b>	<b>25 736 114</b>
Charges constatées d'avance	164 981		164 981	145 739
<b>TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT</b>	<b>35 097 535</b>	<b>12 460</b>	<b>35 085 075</b>	<b>29 506 131</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL DE L'ACTIF</b>	<b>103 323 570</b>	<b>44 419 841</b>	<b>58 903 729</b>	<b>52 801 287</b>

# BILAN

<b>PASSIF</b>	<b>Exercice 2022</b>	<b>Exercice 2021</b>
<b>Fonds propres</b>		
Fonds associatifs sans droit de reprise		
Fonds propres complémentaires	4 922 546	4 922 546
Écarts de réévaluation (sur biens sans droit de reprise)		
<b>TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS SANS DROIT DE REPRISE</b>	<b>4 922 546</b>	<b>4 922 546</b>
Fonds propres complémentaires	253 065	253 065
<b>TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS AVEC DROIT DE REPRISE</b>	<b>253 065</b>	<b>253 065</b>
<b>Écart de réévaluation</b>	<b>433 263</b>	<b>433 263</b>
<b>Autres fonds propres / associatifs</b>		
Excédent affecté à l'investissement	7 528 200	7 189 161
Réserves de trésorerie (affectation)	2 614 811	2 567 950
Réserves de compensation	6 359 516	5 200 864
Réserves pour projet	560 288	560 288
Autres réserves	22 445	22 445
<b>TOTAL RÉSERVES</b>	<b>17 085 261</b>	<b>15 540 709</b>
Report à nouveau déficitaire (gestion non contrôlée)	-3 182 803	-3 014 761
Dépenses non financées (congrés payés, retraite...)	-2 143 835	-2 132 495
Résultat sous contrôle de tiers financeurs	4 796 493	4 671 909
<b>TOTAL REPORT A NOUVEAU</b>	<b>-530 145</b>	<b>-475 347</b>
<b>Excédent</b>	<b>4 091 175</b>	<b>1 489 754</b>
<b>SITUATION NETTE (sous total)</b>	<b>26 255 165</b>	<b>22 163 990</b>
Fonds propres consommables		
<b>SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT</b>	<b>3 073 003</b>	<b>3 210 418</b>
Réserve de trésorerie	448 860	448 860
Provisions réglementées	1 053 587	1 025 663
<b>TOTAL PROVISIONS RÉGLEMENTÉES</b>	<b>1 502 447</b>	<b>1 474 523</b>
<b>TOTAL I</b>	<b>30 830 615</b>	<b>26 848 932</b>
<b>FONDS DÉDIÉS - TOTAL II</b>	<b>1 753 828</b>	<b>1 802 451</b>
<b>PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES - TOTAL III</b>	<b>2 375 655</b>	<b>2 728 018</b>
Emprunts et dettes assimilées	9 005 648	9 001 541
Autres dettes	57 032	55 576
Banques et CCP (découverts)	5 347 845	4 237 959
<b>TOTAL DETTES FINANCIÈRES</b>	<b>14 410 525</b>	<b>13 295 077</b>
<b>Total organismes payeurs comptes rattachés</b>	<b>266 405</b>	<b>266 405</b>
<b>Fournisseurs</b>	<b>1 393 109</b>	<b>1 132 506</b>
Personnels et comptes rattachés	3 330 536	2 876 329
Organismes sociaux comptes rattachés	2 738 541	2 317 360
État collectivités comptes rattachés	1 326 384	1 138 833
<b>Total des dettes d'exploitation</b>	<b>7 395 461</b>	<b>6 332 521</b>
Dettes sur immobilisations	274 220	197 140
Autres dettes	165 644	186 325
<b>Total des autres dettes</b>	<b>439 864</b>	<b>383 465</b>
<b>Produits constatés d'avance</b>	<b>38 268</b>	<b>11 912</b>
<b>TOTAL DES DETTES</b>	<b>23 943 632</b>	<b>21 421 886</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL DU PASSIF</b>	<b>58 903 729</b>	<b>52 801 287</b>

# COMPTE DE RÉSULTAT

<b>PRODUITS D'EXPLOITATION</b>	<b>Exercice 2022</b>	<b>Exercice 2021</b>
Cotisations	195	165
Ventes et marchandises	5 642	2 499
Produits de tiers financeurs		
Concours publics et subventions d'exploitation		
Prestations en dotation globale	44 094 500	38 890 492
Prix de Journées	13 134 517	12 189 618
Subventions d'exploitation	100 832	125 951
Autres subventions et participations	79 601	134 344
Reprises d'amortissements, dépréciations, provisions et transfert de charges	881 603	346 037
Utilisation des fonds dédiés	152 638	65 244
Autres produits		
Produits des activités annexes	264 070	276 973
Remboursements de frais	380 630	397 369
Autres produits de gestion courante	47 002	53 487
<b>TOTAL I</b>	<b>59 141 231</b>	<b>52 482 180</b>
<b>CHARGES D'EXPLOITATION</b>		
Autres achats et charges externes		
Achats de matières et marchandises	139 991	104 105
Consommations	4 245 186	3 870 683
Services extérieurs	4 469 115	4 134 609
Autres services extérieurs	3 325 301	2 748 923
Impôts, taxes et versements assimilés	3 751 010	3 303 769
Salaires et traitements	27 729 201	24 204 158
Charges sociales	9 960 084	8 381 413
Autres charges de personnel	457 653	465 037
Dotations aux amortissements et provisions	3 275 702	3 424 176
Reports en fonds dédiés	158 072	432 955
Autres charges	171 871	250 013
<b>TOTAL II</b>	<b>57 683 187</b>	<b>51 319 842</b>
<b>RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)</b>	<b>1 458 044</b>	<b>1 162 337</b>
Produits financiers	25 814	3 467
Charges financières	121 013	100 665
<b>RÉSULTAT FINANCIER</b>	<b>-95 200</b>	<b>-97 198</b>
Produits exceptionnels	3 643 997	521 964
Charges exceptionnelles	915 666	97 350
<b>RÉSULTAT EXCEPTIONNEL</b>	<b>2 728 331</b>	<b>424 614</b>
TOTAL DES PRODUITS	62 811 041	53 007 611
TOTAL DES CHARGES	58 719 866	51 517 857
<b>EXCÉDENT</b>	<b>4 091 175</b>	<b>1 489 754</b>

# 3 PROTEGER LES ENFANTS

1 662 jeunes accompagnés

281 611 jours réalisés

939 places budgétées

**Le nombre d'enfants accompagnés sur le secteur de la Protection de l'enfance est en augmentation par rapport à 2021**, en lien avec la création de deux nouveaux dispositifs suite à des appels à projets :

- Le SAEP sur Blois avec 70 situations pour l'accompagnement des tiers dignes bénévoles et tiers dignes de confiance ;
- Le SAR sur La Rochelle et Saintes pour 110 situations d'AEMO Renforcé.

L'augmentation s'explique également par l'extension de places sur les MECS, sur les services de placement à domicile et sur les services des Mineurs Non Accompagnés (MNA), que nous avons obtenue à partir de nos établissements existants. **On constate que les demandes sur l'ensemble de nos établissements sont très importantes et particulièrement sur nos internats qui sont à effectif complet toute l'année.**

## 15% sont des mineurs non accompagnés

(soit 111 jeunes, dont 76 contrats jeunes majeurs). Une augmentation est notée par rapport à 2021 (+2%) notamment par l'extension de places en Moselle.

L'association Moissons Nouvelles est toujours fortement sollicitée pour l'accueil des MNA. Désormais, nous n'accueillons plus ces jeunes dans nos MECS classiques, sauf les plus jeunes. Nous avons créé des services adaptés aux besoins spécifiques de ces jeunes. Ils sont le plus souvent hébergés dans des appartements en colocation ou studios diffus avec l'intervention d'une équipe dédiée à cet accompagnement. L'association a aujourd'hui développé un véritable savoir-faire autour de cette prise en charge. Elle poursuit cette évolution, en 2023, avec la création de 110 nouvelles places dans le département du Calvados.

## 20 mois, durée moyenne du séjour en internat

À noter, la diminution de la durée moyenne des séjours au niveau de l'internat (-3 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.

## 17 mois, durée moyenne du suivi en milieu ouvert

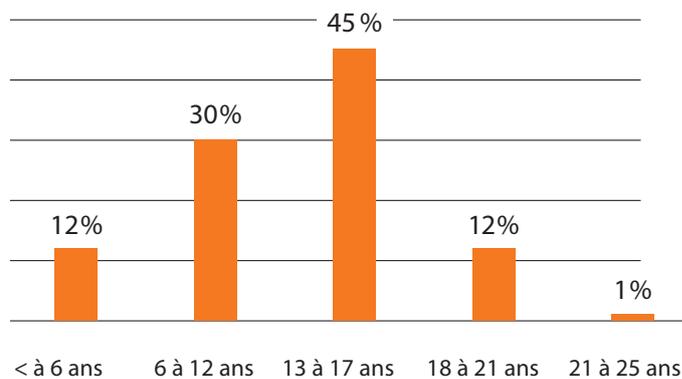
Très souvent, les mesures sont initialement prévues pour 6 ou 12 mois, mais sont souvent prolongées en fonction de la situation très complexe du jeune accueilli.

**744 jeunes sortis** dans l'année

**635 jeunes entrés** dans l'année

Le turnover reste globalement important. Ceci s'explique par le fait que Moissons Nouvelles se développe principalement sur les mesures alternatives au placement, avec des mesures plus courtes dans la durée que celles en internat.

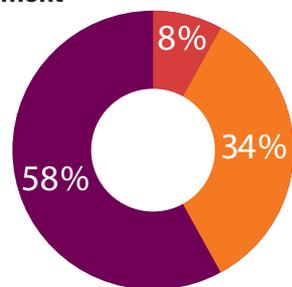
## Répartition par âge



Comme chaque année, les 6 à 17 ans restent les tranches d'âge les plus élevées. **La progression de la tranche des préadolescents reste constante (+3,5% par rapport à 2021). La tranche d'âge des moins de 6 ans est en légère augmentation**, elle est en lien direct avec le développement des services d'accompagnement à domicile, où nous suivons des fratries dès la naissance.

## Différents types d'accompagnement

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

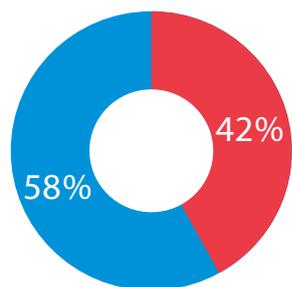


## Les alternatives au placement continuent leur progression encore

**cette année (+6% par rapport à 2021)**; reflet des politiques actuelles pour un **accompagnement aussi proche que possible de la famille** pour agir en amont et éviter la séparation par un placement en internat.

## Répartition par sexe

- Filles
- Garçons

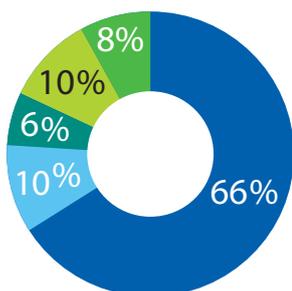


Chaque année, l'association accueille plus de garçons que de filles, un pourcentage stable par rapport aux années précédentes.



## Types de scolarité

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

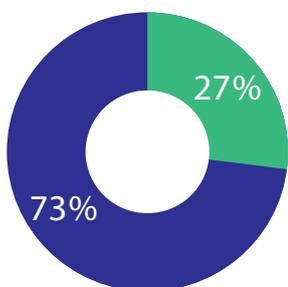


Cette année encore, la scolarité a été fortement impactée par la crise post-covid 19. La perte d'un rythme et d'un cadre structuré ont induit un décrochement partiel ou complet pour certains de nos jeunes.

- 66% suivent une scolarité ordinaire de la maternelle aux études supérieures (+ 1% par rapport à 2021);
- 10% sont en formation professionnelle (-2% par rapport à 2021);
- 6% sont en scolarité adaptée de type SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté) (-3% par rapport à 2021);
- 10% sont en établissement spécialisé (IME/ITEP/ULIS/AVS) (+ 2% par rapport à 2021);
- 8% sont dans une autre situation: MNA, jeunes majeurs et jeunes en rupture scolaire (+ 2% par rapport à 2021).

## Répartition des mesures

- Mesures administratives
- Mesures judiciaires



### Les mesures judiciaires continuent d'augmenter

aussi bien en milieu ouvert qu'en internat, et ce, malgré une forte volonté de les réduire (+ 2 % sur un an). Seul le SAIP développé dans l'Indre ne s'adresse qu'à des mesures administratives.

**199** jeunes bénéficient d'une double mesure ASE/MDPH (aide sociale à l'enfance/maison départementale des personnes handicapées). Ces jeunes cumulent à la fois des problématiques sociales, familiales et psychologiques.

**35%** des jeunes accueillis en internat ne bénéficient d'aucun droit de visite et d'hébergement. La situation continue de se dégrader d'année en année (+ 4 % en 2021). Car les situations des enfants placés en internat sont de plus en plus complexes.

**421** jeunes ont un suivi thérapeutique, chiffre en corrélation avec les jeunes relevant de la MDPH. Ce chiffre illustre que de plus en plus d'enfants sont en souffrance sur un plan psychologique.

**64** jeunes diplômés. Un grand bravo à tous nos jeunes diplômés (+ 14 jeunes), en constante augmentation.

**45** jeunes embauchés. Ce nombre est particulièrement pertinent **pour les jeunes mineurs non accompagnés** et les jeunes accompagnés dans le **cadre de contrats jeunes majeurs** pris en charge en logement externalisé.

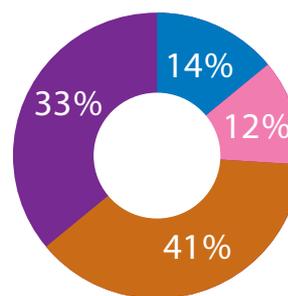
**Tous les outils issus de la loi de 2002** (le livret d'accueil, la charte, le projet d'établissement et les projets personnalisés d'accompagnement) sont globalement mis en place dans nos structures. Nous avons en revanche beaucoup de mal à installer les conseils de la vie sociale, car les placements sont de plus en plus courts et, dans ce contexte de placement, il est difficile de mobiliser les parents sur cette instance. À 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 réaliseront selon les nouveaux décrets, les évaluations externes sur 2023 et 2024 conformément au calendrier arrêté par les autorités de contrôle.

## Les vacances

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

- 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)



À noter cette année, un vrai retour pour les vacances auprès de la famille du jeune (+ 13 % par rapport à l'année dernière); le maintien des liens familiaux est **pour nous une priorité**, et une vraie réussite dans les relations institution/enfant/famille.

## Les activités extra-scolaires

**27%** des jeunes accueillis en MECS, bénéficient d'une activité extra (sportive, éducative ou autre). Ce chiffre concerne les plus jeunes et s'inscrit dans le cadre du projet personnalisé et dans les attentes du jeune et de sa famille. Dans tous les cas, nous avons le souci que les jeunes suivis dans les MECS participent à des activités hors de l'établissement.



## 2022, UNE ANNÉE IMPORTANTE AU REGARD DE L'AVANCÉE DE LA PROTECTION DES DONNÉES ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION AU SEIN DE L'ASSOCIATION

*La sensibilisation au RGPD des cadres de l'ensemble des régions a été amorcée et s'est achevée au début de l'année 2023.*

Ces rencontres ont permis d'échanger sur les préoccupations et les pratiques afin d'acculturer les acteurs. En effet, il faut désormais passer de la sensibilisation à la responsabilisation pour arriver à l'imprégnation ; que chaque individu intègre les dangers du numérique en même temps que ses avantages.

La sécurisation et la protection des données doivent devenir une partie intégrante du travail quotidien.

La validation au mois de juin par le Conseil d'administration de la Politique de Protection des Données montre l'engagement de la gouvernance de l'association dans ce processus.

Cette démarche de conduite du changement est d'autant plus importante que la perspective de la mise en place du Dossier Unique Informatisé (DUI)<sup>1</sup> va demander une harmonisation dans le recueil et le traitement des données à caractère personnel des jeunes accueillis au sein des structures. D'ailleurs, l'association s'est dotée d'une procédure en cas d'incident pouvant caractériser une violation de données.

**Myriam VALLIN**

Déléguée à la protection des données



1 - Le DUI centralise l'ensemble des informations concernant les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes rencontrant des difficultés spécifiques (petite enfance...) et leur parcours de santé et de vie, que ce soit dans les dimensions administratives, d'accompagnement ou de santé.



Intervention de Myriam Vallin, DPO de l'association autour d'une équipe bien à l'écoute des concepts et des enjeux liés au RGPD. Parmi les participants du pôle Normandie, se trouvent Anne Bocahut (cheffe de service éducatif), Jean-Baptiste Garaudeaux (coordinateur projet et parcours), Sabrina Lambert (cheffe de service éducatif), Marie-Laure Legrand (éducatrice spécialisée), Peggy Margueritte (secrétaire administrative) et Isabelle Varin (secrétaire administrative).

**La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) également validée au mois de juin 2022, va de pair avec le RGPD, car ils sont complémentaires, et visent tous les deux à protéger les données à caractère personnel contre les violations de sécurité.**

Le renforcement de la sécurité est un chantier prioritaire, long et nécessaire qui est conduit dans un processus d'amélioration continue.

Le RGPD établit un cadre juridique pour la protection des données à caractère personnel, en exigeant que la direction des systèmes d'information de l'association mette en place des mesures de sécurité adéquates pour protéger les données personnelles traitées. Cela inclut des mesures de sécurité techniques et organisationnelles, telles que la pseudonymisation<sup>2</sup>, la gestion des accès, la surveillance des données et la notification des violations de données.

D'un autre côté, la PSSI est une stratégie de sécurité de l'information qui vise à protéger les systèmes d'information d'une organisation contre les cyberattaques et les violations de sécurité. L'association déploie progressivement des politiques et des procédures de sécurité, telles que des pare-feux, des systèmes de détection d'intrusion, des sauvegardes régulières des données et des processus de gestion des vulnérabilités, pour minimiser les risques de violation de sécurité.

Paradoxalement, la mise en place de ces mécanismes permettra une simplification de l'accès aux applications et aux données dans un environnement sécurisé pour l'utilisateur.

**Jean-Pierre HALLY**

Directeur des systèmes d'information



2 - La pseudonymisation est un traitement de données à caractère personnel de manière qu'on ne puisse pas attribuer les données à une personne physique sans avoir recours à des informations supplémentaires.

# 4

# LA PREVENTION SPÉCIALISÉE : DU TRAVAIL DE RUE À L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-ÉDUCATIF

**Daniel Dose**

Directeur du secteur prévention spécialisée

**164 jeunes** accompagnés en 2022

**5 chantiers** éducatifs pour un total de **35 jeunes** qui ont pu financer leur permis de conduire ou un projet personnalisé

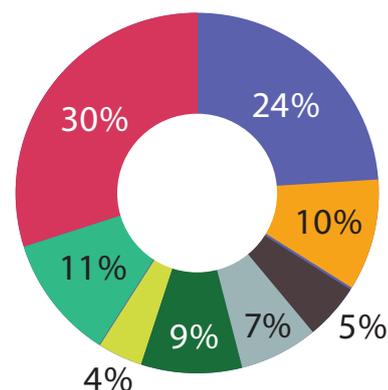
**7 séjours**

sur l'ensemble de l'année

Tranche d'âge : **11 à 21 ans**

**Problématiques rencontrées en 2022**

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



Être éducateur en prévention spécialisée, dans le cadre d'une mission de Protection de l'enfance, c'est «aller-vers» des territoires, à la rencontre des publics au sein de leur milieu de vie, pour assurer quotidiennement une présence auprès des jeunes et des familles qui n'en font pas naturellement la demande. Il s'agit d'une approche qui, par une attitude professionnelle adaptée, permet d'aller à la rencontre des publics en risque d'exclusion afin de construire des relations d'entraide et de confiance.

À partir du travail de rue, que ce dernier soit physique ou numérique, l'éducateur de prévention spécialisée, développe des relations pour rendre possible et faciliter les demandes et ainsi tendre vers une réduction des difficultés, des conflits et des ruptures diverses.

Soutenu par le Conseil départemental, les équipes éducatives de la prévention spécialisée interviennent sur les communes de Freyming-Merlebach, Hombourg-Haut, Thédning et Farébersviller en Moselle (57).

Sur l'année 2022, les éducateurs ont accompagné 164 jeunes. De nombreux chantiers éducatifs, mini-séjours, et actions solidaires ont été mis en place pour permettre aux jeunes de 11 à 21 ans de s'investir dans différents projets et pour certains d'entre-deux de s'évader temporairement d'un quotidien, par moment pesant.



## Des chantiers éducatifs pour atteindre la mobilité ou développer son projet personnalisé

Les équipes de la prévention spécialisée utilisent régulièrement les chantiers éducatifs pour inciter les jeunes à se mobiliser dans le cadre d'une première expérience de travail salarié. En participant à la réalisation de différents travaux, ils reprennent confiance en eux et renouent avec le goût de l'effort. Une expérience de remobilisation qui favorise une inscription plus pérenne vers un dispositif d'insertion par ou vers l'emploi.

En 2022, 5 chantiers ont été proposés aux jeunes. 35 d'entre-eux ont participé et ont ainsi pu financer une partie de leur permis de conduire ou réaliser un projet plus personnalisé. Pour cela, ils ont, entre autres, participé à l'entretien des communes : remise en état d'un arrêt de bus, peinture de barrières, rénovation de garages, entretien de l'aménagement extérieur d'immeubles, création et installation de balisage, etc. À travers ces nombreux chantiers, les jeunes se sociabilisent et acquièrent de nombreuses compétences relationnelles (soft skills) et techniques (hard skills).



## Des mini-séjours et des activités pour s'évader et renforcer la cohésion entre les groupes et les équipes

Cette année encore, les jeunes se sont vus proposer des mini-séjours et des activités culturelles et sportives par les équipes du service de prévention spécialisée.

Au total, on ne comptabilise pas moins de 7 séjours sur l'année 2022 pour le plus grand bonheur des jeunes et des familles. En effet, les mini-séjours permettent aux jeunes de s'évader de leur quotidien quelques jours et de s'acclimater à la vie en collectivité, mais surtout de renforcer le lien avec les équipes éducatives. Cette année, les jeunes ont eu l'occasion de partir en séjour transfrontalier où ils ont pu découvrir nos pays voisins, à savoir l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas.

Ils ont également eu l'occasion de se défouler grâce à des activités sportives, mais aussi de s'enrichir à travers des visites culturelles ; des actions qui permettent aux jeunes de passer des moments agréables et conviviaux, pour certains, loin du tumulte de l'environnement ou d'une ambiance familiale dégradée.





FOCUS

## RETOUR SUR LE PROX'AVENTURE

*Michelle Kaumanns*, chargée de communication

***Dans sa volonté de resserrer les liens entre les jeunes, les habitants et les institutions, la prévention spécialisée de Moissons Nouvelles a organisé le 24 juin 2022, avec de nombreux partenaires, une journée « Prox'Aventure » dans un cadre chaleureux et accueillant.***

Police, pompiers, armée, et partenaires de la prévention spécialisée, se sont réunis à Freyming-Merlebach, sur le magnifique site de la carrière du Barrois à l'occasion de cette première édition du Prox'Aventure sur ce secteur.

Malgré la pluie et l'orage, et par le biais d'activités ludiques, sportives et citoyennes, les forces de l'ordre, les pompiers et de nombreux partenaires ont eu l'occasion de montrer une autre facette de leur métier aux jeunes du secteur.

Au programme, ils ont pu y trouver de nombreux stands : mur d'escalade, parcours police, tirs laser, boxe, foot, vélo, château gonflable, secourisme, laser game, etc.

Une journée animée par les anciens membres du RAID, aujourd'hui bénévoles, qui se sont intégrés à l'organisation RAID Aventure. Présents lors de cet événement, les nombreux partenaires de la prévention spécialisée – La mission locale, le Conseil départemental, le centre social ACCES, le service SERAD et Mousqueton de Moissons Nouvelles... – proposaient différents stands de jeux, de dialogue et de bien-être.

Les jeunes ont également eu l'occasion d'en apprendre davantage sur les fonctions de policier, de pompier, de garde forestier, et ont même pu échanger avec un militaire de l'armée de terre.

Ce fut une journée très enrichissante et fédératrice qui aura permis aux jeunes et aux familles du secteur de se retrouver, d'échanger, de partager et de nouer des liens avec les forces de l'ordre et l'ensemble des institutions présentes.





# 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 continuons à travailler sur les indicateurs pour avoir une meilleure visibilité des prestations offertes en relation avec les actes réalisés.

**525 jeunes accompagnés**

**85 425 jours réalisés**

**502 places budgétées**

**50 mois**, durée moyenne du **séjour en internat**

Nous constatons une augmentation de la durée moyenne en séjour pour l'internat (+ 5 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. Seuls sont accueillis en internat les jeunes dont la situation familiale est particulièrement dégradée ou complexe.

Sont aussi accueillis sur les internats des jeunes dont la distance entre le lieu familial et l'établissement est trop importante. Même si l'internat n'est pas nécessairement préconisé dans ce cas de figure, il permet néanmoins d'éviter les retours quotidiens et fastidieux (en termes de temps passé et de fatigue). C'est le cas, notamment des DITEP de Pellevoisin, de Bourg-Achard et d'Aix-en-Provence où la mise en place d'un fonctionnement en dispositif est de ce fait moins fluide.

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

**Augmentation importante de 14 mois** pour les prises en charge en milieu ouvert. Cette augmentation est en lien avec le fait que beaucoup de jeunes sont suivis en ambulatoire.

L'avantage de ce fonctionnement en dispositif est le passage d'une modalité de prise en charge d'un milieu ouvert au tout internat s'adaptant au mieux et avec plus de souplesse au parcours du jeune.

**112 jeunes sortis** dans l'année

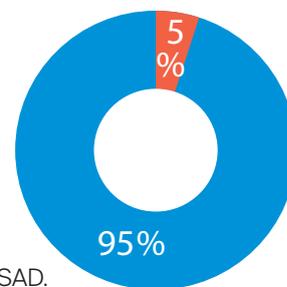
**118 jeunes entrés** dans l'année

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.

**143** jeunes suivis en DITEP bénéficient également d'une mesure ASE (aide sociale à l'enfance) avec ou sans placement, reflétant la complexité des problématiques auxquelles ces jeunes sont confrontés.

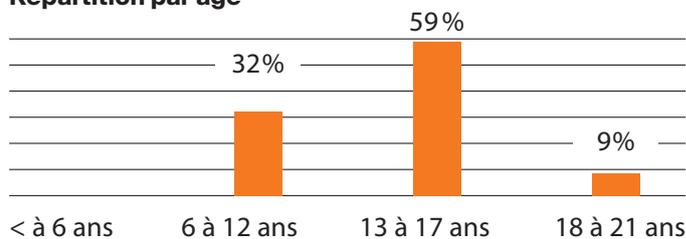
## Répartition par sexe

- Filles
- Garçons



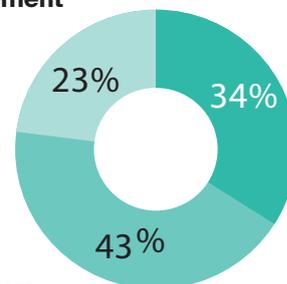
Comme les années passées, les filles sont très peu présentes dans les dispositifs ITEP. Elles sont surtout accompagnées par les SESSAD.

## Répartition par âge



## Différents types d'accompagnement

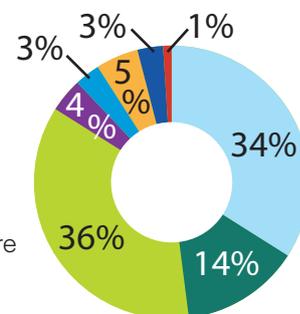
- Internat
- Externat
- Milieu ouvert



Cette année, un vrai basculement vers l'externat (+ 35 % par rapport à 2021) devenant l'activité la plus importante en termes de type d'accompagnement. Beaucoup de jeunes en internat sont accueillis de façon modulable de 1 à 4 nuits par semaine.

## Types de scolarité

- Inclusion totale
- Inclusion partielle
- Scolarité ITEP ou IME
- Scolarisé autres ITEPS
- Déscolarisé
- Situation hors obligation scolaire
- Situation pré professionnelle
- Vie active



De par la mise en place en dispositif, l'inclusion totale et l'inclusion partielle en milieu ordinaire ont augmenté de façon significative, notamment avec la mise en place de deux nouvelles unités d'enseignement externalisées (Aix-en-Provence et Pellevoisin). Aujourd'hui, tous nos DITEP sont dotés de ces dispositifs favorisant l'inclusion.

## 23 jeunes diplômés

Un grand bravo à tous nos jeunes diplômés.

## 2 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 réaliseront selon les nouveaux décrets, les évaluations externes sur 2023 et 2024 conformément au calendrier arrêté par les autorités de contrôle.





Contributeurs et équipe communication se sont retrouvés dans le cadre d'une formation. Parmi les participants se trouvent Kévin Lagneau (directeur de secteur médico-social - pôle Centre-Val de Loire), Michelle Kaumanns (chargée de communication - pôle Grand Est), Daniel Dose (directeur de la communication - pôle Grand Est), Hélène Cheniout (secrétaire administrative - pôle Grand Ouest), Camille Félix (secrétaire de direction - pôle Normandie), Jérôme Bonnichon (chef de service - pôle Centre-Val de Loire) et Magali Brient Colas (secrétaire administrative - pôle Grand Ouest). Une belle équipe pluridisciplinaire et plurirégionale au service de la communication !

**FOCUS**

**Michelle Kaumanns**  
Chargée de communication

## LES CONTRIBUTEURS DE TAMTAM

***En 2020, l'association Moissons Nouvelles a lancé son intranet nommé « TamTam ». On y partage les expériences et les savoir-faire, en promouvant les activités réalisées et en valorisant nos jeunes et les salariés. L'intranet « TamTam » est devenu, en peu de temps, l'espace permettant de forger l'identité collective de l'association.***

Après un temps d'échange, diverses thématiques ont été abordées :

- l'intérêt de TamTam et le rôle du contributeur ;
- les axes d'amélioration ;
- les difficultés rencontrées et les attendus des contributeurs.

Plusieurs solutions ont ensuite été évoquées et mises en place rapidement.

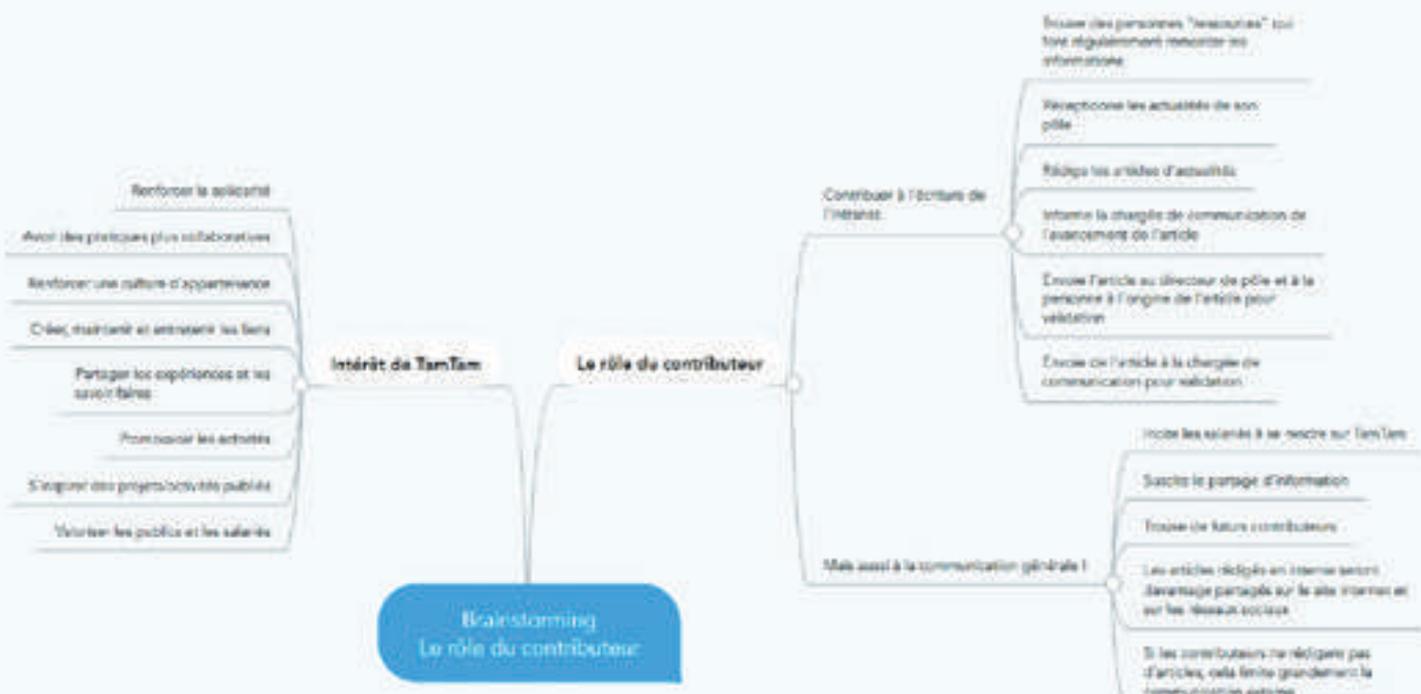
La journée s'est clôturée par une courte formation de l'outil utilisé pour l'intranet, et une présentation des nouveautés à venir.

Afin de continuer à mener à bien ce projet, les contributeurs volontaires situés aux quatre coins de la France partagent régulièrement les activités réalisées au sein de leur secteur.

L'enjeu de cette journée était de prendre le temps de se rencontrer ou de se retrouver, et surtout de remercier les contributeurs pour leur investissement. La communication prend beaucoup de temps, et malgré cela, nos contributeurs restent motivés et impliqués dans cette mission !

Dans la continuité du lancement de ce projet, et dans l'objectif de toujours améliorer la communication au sein de l'association, les contributeurs et l'équipe communication se sont retrouvés le 3 mai 2022 à Paris pour une journée de rencontre et de formation dans un esprit de cohésion.

D'autres formations sont à venir en 2023 pour continuer à progresser ensemble et mieux communiquer sur nous et pour les autres.



MOISSONS NOUVELLES | SharePoint | Rechercher sur le site

TamTam Association - Activité socio-éducative - Ressources humaines - Offres d'emploi - Annuaire - Administrateurs - Espace Manag.

## TamTam Activité socio-éducative

+ Créer - Détails de la page - Analyse

### Actualités

+ Ajouter

**Un jeune de la MECS de Metz gravit les marches du podium !**  
Quelques mois après son inscription au club de lutte, Ulrik décroche ses premières...

Il y a 7 jours

**Les jeux de société : un plaisir**  
Le SESSAD de La Papotierie

1 février

**Retour sur les ateliers Pellevoisin**  
Après une mise en sommeil...

23 janvier

**Les enfants du PEAD : un service de PEAD Metz**

11 janvier

# 6

## SOUTENIR LES FEMMES EN DIFFICULTÉ / FRAGILISÉES

CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE RÉINSERTION SOCIALE

**12 604** jours réalisés

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

**51** jours, durée moyenne du séjour pour le dispositif insertion

**86** femmes ont été suivies au CHRS

**62** adultes et **3** mineurs accompagnés par le dispositif « Hors Les Murs »

*Au sein de l'association Moissons Nouvelles, le pôle PACA a la particularité d'être la seule entité régionale à œuvrer dans le secteur de l'insertion auprès des adultes en situation de précarité.*

*La mission du pôle PACA auprès de ce public s'articule autour de deux dispositifs de prise en charge dédiés aux adultes marginalisés sur l'aire de la métropole toulonnaise :*

- un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) qui accueille et prodigue un suivi social à des femmes isolées ;
- un dispositif dit « Hors Les Murs » (HLM) dont les actions s'articulent autour d'une fonction « d'aller vers » des ménages souvent à la rue afin d'assurer un diagnostic de leur situation et de leur dispenser une orientation vers des partenaires sociaux compétents.

### LE CHRS

Situé dans un parc arboré de deux hectares agrémenté d'un « Jardin de Sculptures », ces femmes sont mises à l'abri au sein d'un bâtiment collectif, propriété de l'association. Sur cet espace, 24 femmes sont accueillies dans des studios équipés de douche et de kitchenette individuelle avec accès à une lingerie et à des WC communs. À noter que parmi les 24 logements composant le CHRS, 5 sont accessibles aux personnes à mobilité réduite et sont équipés de toutes les commodités individuelles.

Le terrain et les bâtiments, sur lesquels était implanté le CHRS de La Garde, ont été vendus par l'association courant 2022. Néanmoins, le pôle PACA restera sur ce lieu en tant que locataire d'un bâtiment abritant les 24 studios dédiés à l'activité du CHRS.

**Emmanuelle Fieyre** Directrice du pôle PACA  
**Jean-Marc Arnould** Chef de service éducatif et responsable logistique du pôle PACA

### Modalité du dispositif

Le suivi social dispensé aux femmes isolées en très grande difficulté, hébergées par le CHRS, 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 :

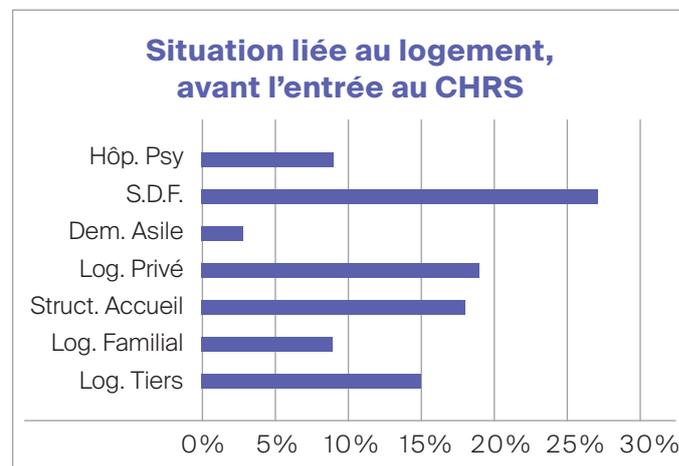
- un accompagnement social global exercé par une équipe de 4 éducateurs diplômés ;
- une prise en charge quotidienne des personnes accueillies pour les conduire vers l'autonomie ;
- une adaptation permanente de l'équipe aux problématiques des usagers et aux impacts des évolutions des politiques publiques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

### L'activité sur 2022

32 entrées ont été réalisées au CHRS. Compte tenu du fait qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 19 personnes étaient déjà hébergées au sein de la structure, on comptabilise, pour toute l'année, la prise en charge de 51 femmes sur nos places d'hébergement.

Au cours de l'année 2022, la durée moyenne de l'accueil sur le collectif d'insertion a été de 198 jours.

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

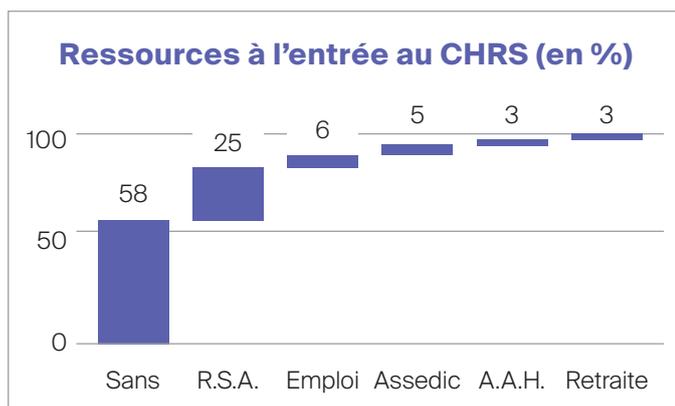
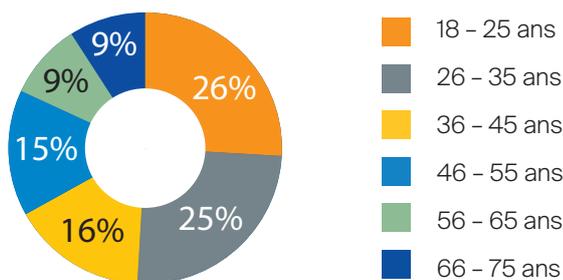


En fonction des différentes problématiques qui conduisent les femmes à être orientées vers le CHRS, les travailleurs sociaux ont ajusté les suivis individuels, adapté l'accueil et la gestion du collectif.

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 et l'addiction. Certaines femmes sont prises en charge en état de grossesse et d'autres avec un état de santé dégradé par de lourdes pathologies.

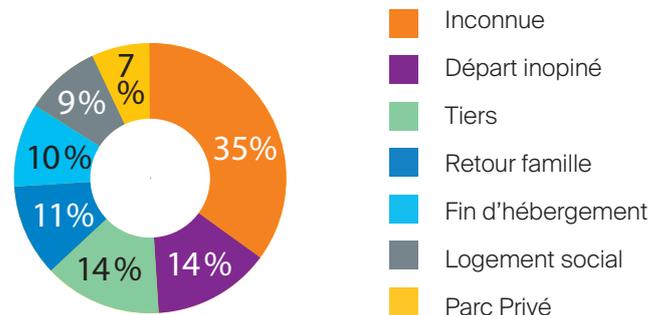
En 2022, un nombre important de jeunes femmes victimes de violence et/ou sortant de réseaux de prostitution, ont été accueillies au CHRS. Par ailleurs, il est à noter qu'un nombre important de jeunes majeures issues du champ de la Protection de l'enfance et qui ne sont pas parvenues à devenir réellement autonomes continuent d'être orientées par le SIAO (Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation) vers notre structure.

### Tranches d'âge des résidents du CHRS en 2022



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 dans un contexte où 58% des résidentes accueillies au CHRS en 2022 n'avaient aucune ressource au moment de leur arrivée sur le dispositif.

Au cours de l'année, le travail d'accompagnement social global mené par l'équipe éducative du CHRS nous a permis de mettre fin à 29 prises en charge.



### • DISPOSITIF « HORS LES MURS »

Dans le cadre de la politique dite du « logement d'abord », les missions dévolues au CHRS « Hors Les Murs » sont de permettre l'accès ou le maintien dans un logement, de faciliter l'accès aux droits et aux soins, et de travailler les risques et les dommages liés au fait de vivre à la rue ou de perdre son logement.

Depuis 2017, le CHRS Moissons Nouvelles continue de s'impliquer dans l'accompagnement dit « Hors Les Murs » dont les objectifs sont :

- d'évaluer la précarité et les freins à l'orientation de la personne vers les services sociaux, à l'aide d'un diagnostic social ;
- d'engager une approche bienveillante auprès de la personne précarisée afin de tisser un lien de confiance et coconstruire avec elle un projet personnalisé ;
- de mettre en place un accompagnement social global et coordonner l'intervention des différents acteurs de la prise en charge : social, santé, logement, etc ;
- de favoriser l'accès aux droits, aux soins et à l'hébergement ou au logement ;
- de soutenir la personne dans ses différentes démarches.

Un travail en collaboration avec le SI-SIAO<sup>(1)</sup> du Var permet de gérer les orientations et de faire le lien avec les partenaires.

Six étapes structurent la démarche d'orientation et d'accompagnement des personnes par le dispositif « Hors Les Murs » :

- Étape 1: Signalement du ménage par un partenaire social ou médico-social et demande de prestation au SIAO ;
- Étape 2: Étude par le SIAO de la demande et prescription du diagnostic ;
- Étape 3: Réalisation du diagnostic par l'opérateur et transmission au SIAO, suivi d'une préconisation ou non d'un accompagnement ;
- Étape 4: Validation de l'accompagnement par le SIAO ;
- Étape 5: Réalisation de la mesure d'accompagnement par l'opérateur ;
- Étape 6: Évaluation et bilan de la mesure.

1 - Le SI-SIAO est une plateforme informatique nationale et gratuite créée en 2010 pour accompagner la mise en place des SIAO permettant d'orienter les personnes en recherche d'une solution d'hébergement ou de logement adapté et de suivre leurs demandes au travers d'un processus simple.

Dans une logique d'«aller vers», cet accompagnement social est centré sur les besoins de la personne quel que soit son lieu de vie : rue, squat, hôtel, logement, etc.

Le dispositif «Hors Les Murs» est global, car il se caractérise par la prise en compte des personnes et de leur situation sociale selon divers aspects : santé physique et psychique, sociabilité, situation familiale, situation financière, emploi, logement, antécédents judiciaires, etc.

L'accompagnement doit donc s'opérer sur ces différents critères par une équipe pluridisciplinaire qui intègre une complémentarité entre les intervenants. C'est le rôle du travailleur social référent de savoir mobiliser des intervenants et de programmer les actions, dans le but de répondre au projet personnalisé de la personne.

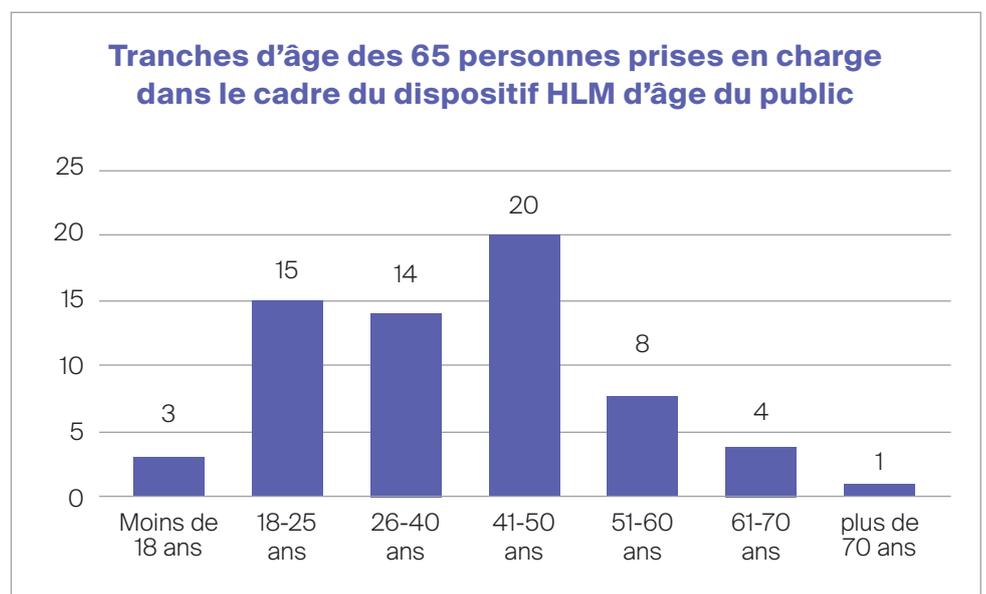
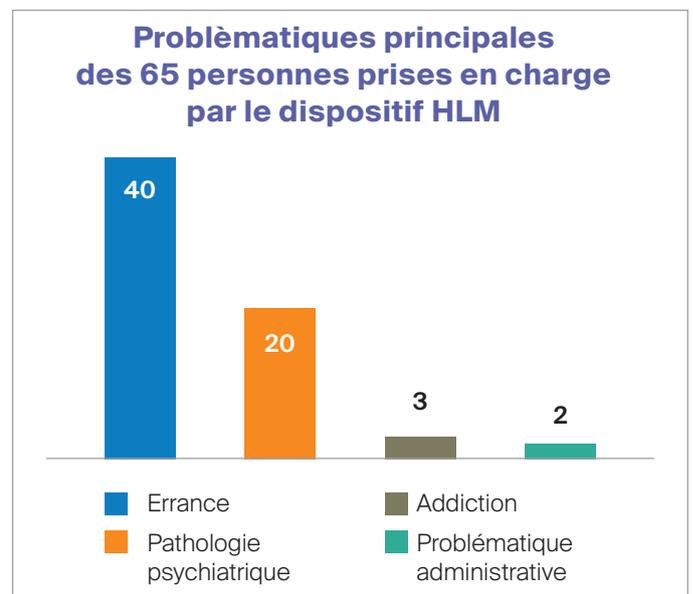
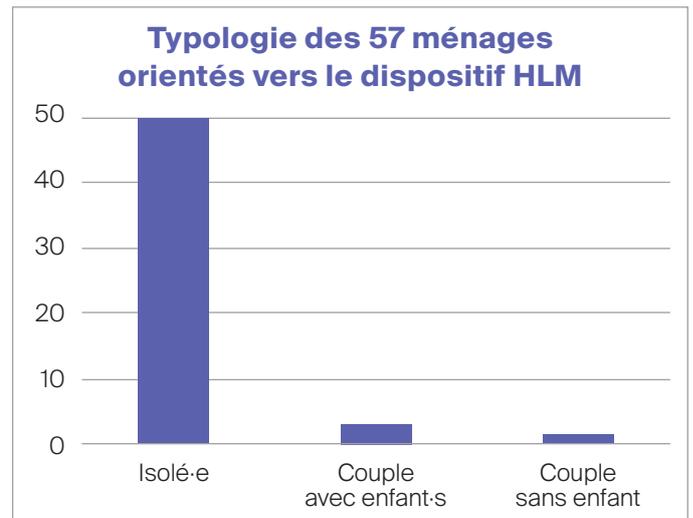
En 2022, 57 ménages ont été orientés vers un accompagnement «Hors Les Murs» dispensé par nos travailleurs sociaux. Ces ménages regroupaient 62 adultes et 3 jeunes de moins de 18 ans. La très grande majorité des personnes suivies «Hors Les Murs» sont isolées ; elles représentent 53 ménages accompagnés en 2022 sur les 57 orientés par le SIAO. Trois ménages étaient composés d'un couple avec enfant et un ménage était constitué par un couple d'adultes.

Le travail réalisé par les éducateurs est en priorité axé sur :

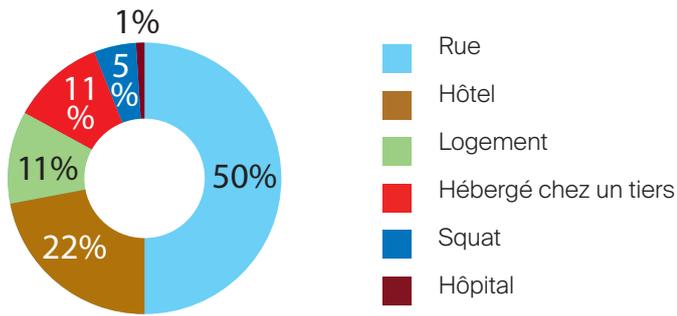
- l'accompagnement vers le soin ;
- la mise à jour des documents administratifs (CAF, CMU, renouvellement CNI, accès aux droits, etc.) ;
- la mise à l'abri.

Le dispositif est bien identifié par l'ensemble des partenaires varois. Il est sollicité pour essayer d'entamer un travail avant des expulsions locatives, et permettre de travailler un relogement 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 indispensable. Les personnes peuvent, de cette manière, retrouver ou renforcer leur chance de ne pas perdre leur logement quand elles n'ont plus l'habitude de vivre dans un espace autonome après des années de rue ou de squat, ce qui est le cas de 35 ménages orientés sur 65, soit 55% des ménages suivis. Aller vers les personnes à la rue reste le cœur d'action du dispositif «Hors Les Murs».

## Le dispositif HLM 2022 en quelques chiffres



## Modalités d'hébergement des ménages orientés vers le dispositif HLM



## Faits marquants de l'année 2022

En 2022, le site qui héberge le CHRS Moissons Nouvelles sur le terrain de La Garde a connu un démarrage de travaux conséquents. Ces travaux ont pour objet la construction de plusieurs bâtiments d'envergure destinés à accueillir des bureaux et une crèche.

Au sein de ces futurs bâtiments, deux plateaux de bureaux, seront loués au pôle PACA par le promoteur propriétaire pour l'installation de son unité administrative, mais également pour l'accueil du PEAD Meinado Est. La livraison est prévue au plus tard pour la fin août 2023.

Ces travaux – toujours en cours – ont amené une cohabitation du CHRS et de ses résidentes avec un chantier important, ce qui a nécessité une communication constante avec les responsables des travaux pour assurer la sécurité des résidentes et des salariés, en lien avec la présence d'engins imposants.

Pour clore 2022, nous avons eu le plaisir de recevoir Madame Le Maire de La Garde et son adjointe en faveur de l'action sociale, qui sont venues distribuer des cadeaux à nos résidentes, à l'occasion des fêtes de fin d'année. Un geste solidaire et bienveillant apprécié de ces femmes qui bien souvent ne reçoivent rien à cette période de l'année et qui sont éloignées de leurs attaches familiales, voire en sont totalement privées.



Commencement des travaux par le terrassement du terrain, nécessaire pour la construction des nouveaux bâtiments.



Les futurs bâtiments sortent enfin de terre !



Après la réalisation des bâtis, finalisation par la mise en œuvre des aménagements intérieurs, pour enfin donner au site toute sa fonctionnalité. Fin des travaux prévus en août 2023.

À gauche : nos chaleureux remerciements à Hélène Arnaud-Bill, maire de la ville et Marie-Hélène Charles, 2<sup>e</sup> adjointe - déléguée Solidarités, Famille, Santé et Handicap pour avoir pris un temps et partagé ce moment de convivialité avec les résidentes du CHRS de La Garde.

# 7

## PERSPECTIVES concernant l'activité sur 2023

Martine Renault – Directrice générale

### Évaluation externe

Suite au décret n°2022-1260 concernant le calendrier des rythmes des évaluations et de la qualité des établissements, Moissons Nouvelles va engager dès 2023 une démarche d'évaluation externe selon la programmation pluriannuelle fixée par les autorités de contrôle.

Le cabinet Pôle Formation Santé a été choisi pour accompagner tous nos établissements dans cette démarche continue. Déjà prestataire en 2013, cet organisme bénéficie d'une bonne connaissance de nos établissements, nous simplifiant ainsi les procédures et réduisant les coûts par un contrat-cadre. 16 établissements seront concernés sur l'année 2023.

### Le dossier unique informatique<sup>1</sup> (DUI)

Dans le cadre du programme ESMS numérique, Moissons Nouvelles a répondu à un appel à projets en septembre 2022 pour obtenir des subventions pour la mise en place du DUI. 4 autres associations de l'Eure se sont jointes à nous autour d'une convention inter-établissements pour bénéficier de ce programme. L'association Moissons Nouvelles demeure le pilote de ce projet tout au long de ce processus, et lancera dès 2023, un appel d'offres public afin de retenir le logiciel le plus adapté à l'ensemble de nos activités pour un déploiement complet sur 2024/2025.

### Activité / Qualité

Pour l'ensemble des pôles, il s'agit de sécuriser l'activité existante en maintenant des conditions d'accueil et un accompagnement de qualité. Les évaluations internes ayant disparu, nous allons mettre en place une démarche d'évaluation et de contrôle de la qualité en interne ainsi qu'une commission qualité au niveau national. Nous allons ainsi repérer, analyser des indicateurs, des clignotants, des facteurs de risques et tous autres éléments de fragilité, afin de prévenir les situations de crise.

### Développement

Il s'agit également de poursuivre le développement de l'association de façon mesurée et maîtrisable en saisissant les opportunités d'extension, en répondant à des appels à projets ou par la reprise d'associations.

Les DITEP devront poursuivre leur évolution dans le cadre des renouvellements de CPOM, fonctionnement en dispositif déjà bien enclenché depuis ces deux dernières années.

Une attention sera particulièrement portée à tous les nouveaux dispositifs ouverts fin 2022, et aux extensions ainsi qu'aux établissements ayant subi des difficultés notables en 2022.



1 - Le DUI centralise l'ensemble des informations concernant les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes rencontrant des difficultés spécifiques (petite enfance...) et leur parcours de santé et de vie, que ce soit dans les dimensions administratives, d'accompagnement ou de santé.

## Les principaux projets prévus en 2023 sont les suivants

- délocalisation de la MECS de Châteauroux sur le site des Orangeons durant l'été 2023. Après les travaux, le site sera beaucoup plus adapté pour l'accueil de 6 jeunes en collectif et 6 jeunes en studio de semi-autonomie ;
- recherche de locaux pour la création d'une antenne du DITEP de Pellevoisin à Châteauroux, une implantation en plein centre-ville favorisant l'évolution d'un fonctionnement en dispositif tel qu'attendu par l'ARS dans le cadre du nouveau CPOM. Les services ambulatoires et l'unité administrative seront également délocalisés à Châteauroux pour une accessibilité plus centrale ;
- création d'un dispositif Mousqueton dans le VAR. Moissons Nouvelles, de par son expérience en Moselle, est ciblée comme opérateur potentiel pour développer cette structure avec le département du Var ; des places d'extension sont également prévues sur la MECS Équinoxe ;
- création d'un service d'AEMO Renforcée de 45 places rattaché au Centre Nouvel Horizon de Cognac.
- création d'un service pour MNA de 100 places à Caen suite à un appel à projets obtenu en février 2023.

## Focus sur les principaux projets architecturaux en 2023

Concernant le patrimoine, de nombreux projets sont en cours ou en étude sur toutes les régions (achats de maisons, restructuration de sites existants, construction de nouveaux bâtiments) pour s'adapter et répondre au mieux aux projets d'établissement, aux normes de sécurité et d'accessibilité et surtout aux besoins des jeunes accueillis et des professionnels qui les accompagnent. Les principaux projets sont les suivants :

- restructuration du site de Cognac : des études sont en cours pour restructurer l'établissement afin d'améliorer les conditions d'accueil des jeunes et des salariés. Ce projet se traduira probablement par une nouvelle construction de bâtiments qui verront le jour en 2025. Durant cette transition, nous faisons des travaux d'amélioration des bâtis et des équipements ;
- construction du DITEP de Boulay visant à bénéficier d'un établissement adapté à l'évolution du projet, en réduisant des surfaces surdimensionnées à ce jour ;
- la restructuration de la maison de fonction de Boulay par la création d'un groupe de MECS pour 11 enfants ;
- l'achat d'un terrain ou d'un bâti pour délocaliser la MECS de Woippy dont les conditions d'accueil ne sont plus aux attendus du projet ;
- la restructuration complète de la MECS d'Évreux pour améliorer les conditions d'accueil ;
- la rénovation de l'accueil du siège de Moissons Nouvelles rue de Crimée.



## Ils nous font confiance



## Ils nous soutiennent



**Directrice de la publication** : Martine Renault

**Responsable de la communication** : Daniel Dose

**Chargée de la communication** : Michelle Kaumanns

**Rédaction des dossiers, focus, encarts** : Céline Adam, Jean-Marc Arnould, Catherine Audias, Emmanuelle Fieyre, Michel Haas, Jean-Pierre Hally, Michelle Kaumanns, Nicolas Point, Martine Renault, François Rousselot, Myriam Vallin.

**Secrétariat** : Carla Esteves, Isabel Lozano

**Conception graphique** : AB Design

**Crédits photos** : Une bonne partie des photos illustrant ce rapport d'activité 2022 ont été prises par Monsieur L'Impala lors de la journée Prox'Aventure du 24 juin 2022

Autres images: Adobestocks, AFCDP (Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel) – pages 30-31

Crédits photos – lieu de vie – DITEP Gesvres – pages 23-24: Gaël Dubern

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

