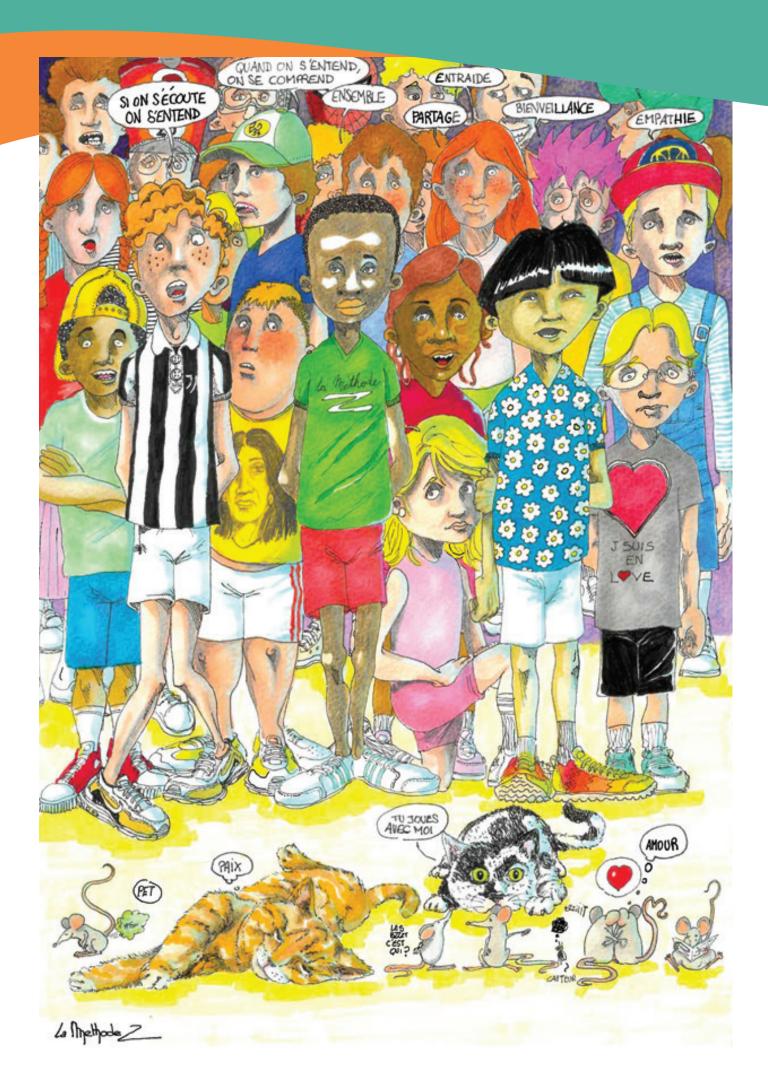




2023
RAPPORT D'ACTIVITÉ



SOMMAIRE



Édito du Président



Moissons Nouvelles en bref



Analyse nationale



Protection des enfants



Accompagnement des jeunes avec la prévention spécialisée



Accueil des jeunes en situation de handicap psychique



Insertion des adultes en situation de précarité



Perspectives pour l'activité 2024

Remerciements

Nous remercions très chaleureusement les auteurs des œuvres artistiques illustrant ce rapport d'activité. Tout d'abord, merci à l'illustrateur David Tassinari signant sous le pseudonyme *La Méthode Z*, pour son talent et son engagement auprès de notre association. Merci à **Sandrine Sartori**, directrice de secteur médico-social du pôle Grand Est, d'avoir accepté de nous partager ce beau projet d'illustrations mené au sein du DITEP de Boulay. Un grand merci également aux **jeunes du DAMNA de Caen** dont les dessins tirés des séances d'art-thérapie nous ont particulièrement touchés. Enfin, merci aux **jeunes du service de prévention spécialisée de Farébersviller** pour les fresques *On vise l'avenir* et *Le futur*, *on va le créer* réalisées au sein d'un atelier de calligraphie très réussi.



Moissons Nouvelles,



Plus que jamais, la mission de Moissons Nouvelles en 2023 a été au cœur de l'actualité.

Nous avons, cette année encore, pu observer au quotidien les évolutions de notre société et les difficultés des familles accompagnées par l'association: difficultés économiques et sociales, difficultés éducatives, difficultés psychologiques. Ces évolutions amènent leur lot de souffrances. Les enfants et les jeunes sont les premiers à en souffrir, et parfois à en être victimes.

À chaque fois que nous accueillons un jeune dans l'une de nos structures, pour une nuit, un jour, une semaine, un mois, nous répondons à une situation d'urgence et à l'impérieuse nécessité de protéger.

Une fois mis en sécurité et les premiers accompagnements mis en place, s'en suit une phase de diagnostic puis la définition d'un projet, ainsi qu'un long travail d'accompagnement.

Ce savoir-faire, nous l'avons depuis plusieurs années étendu à l'accueil et à l'accompagnement des jeunes migrants isolés.

En 2023, ce sont 210 mineurs non accompagnés (MNA) qui ont été accueillis dans nos établissements. Leur accompagnement est un nouveau défi pour nos professionnels.

plus de 80 ans d'engagement

Notre mission ne saurait exister sans l'engagement sans faille des salariés de Moissons Nouvelles.

37 nouveaux collaborateurs nous ont rejoints dans les services éducatifs et dans les fonctions d'appui.

Le recrutement, le développement des compétences, la qualité des environnements de travail et la richesse des relations humaines sont au cœur de la raison d'être de Moissons Nouvelles.

Pour sa part, le Conseil d'administration a poursuivi en 2023 son travail de réflexion autour du pilotage stratégique de nos activités afin que l'ensemble des moyens disponibles puissent être optimisés et mis entièrement au service de la mission de l'association.

Protéjer, accompagner et souheur le développement des enfants qui vous sont confirs : c'est notes Muhaol

Michel HAAS

Président



MOISSONS NOUVELLES EN BREF

LES FONDEMENTS DE NOTRE MISSION SOCIALE

L'identité de Moissons Nouvelles se fonde sur le juste équilibre de valeurs humanistes individuelles – parce que chacun est

unique – et collectives – parce qu'à nous tous, nous faisons société.

Nos valeurs et nos principes

Nous défendons l'autonomie, l'affirmation de soi, le libre arbitre, le respect, la tolérance, la bienveillance, l'ouverture, la solidarité, l'équité et la justice. Nous militons pour donner confiance et espoir aux jeunes, pour restaurer leur dignité et les aider à devenir acteurs de leur vie et citoyens du monde.

Nous plaçons l'individu au cœur des dispositifs et respectons l'identité de chacun et chacune.

Nous croyons que l'innovation nous permet de rester performants. Nous menons en permanence une évaluation de nos actions et une réflexion prospective.

Nous assurons que la compétence est le gage de la qualité, c'est pourquoi nous veillons au professionnalisme de nos salariés et privilégions le travail en réseau.

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.



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

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.

LES MISSIONS DE L'ASSOCIATION

Moissons Nouvelles a pour vocation d'aider les enfants, les jeunes et les adultes en difficultés à se construire et à (re)trouver leur place dans la société.

Protéger

les enfants et les jeunes adultes

Nous agissons pour **accompagner et protéger chaque jeune en danger ou en risque de danger** qui nous est confié par l'aide sociale à l'enfance (ASE), à se construire et à préparer son avenir. Nous lui offrons un cadre sécurisant, structurant, une qualité d'accueil bienveillante et bientraitante. Nos réponses sont multiples en **internat** ou en **milieu ouvert** pour garantir à chacun une protection, un accompagnement spécifique adapté, respectueux et évolutif en fonction de son histoire personnelle.

L'intérêt de l'enfant fonde toutes les interventions de l'association Moissons Nouvelles et constitue le socle de notre action.

Nous garantissons la **continuité des liens familiaux** et impliquons pleinement les parents à la co-construction de chaque étape du parcours de leur enfant. Nous nous engageons à leur apporter un suivi global adapté en les aidant dans les apprentissages, dans l'**acquisition de l'autonomie** et à trouver une place dans la société pour aborder au mieux leur future vie d'adulte.

Approcher

les jeunes avec la prévention spécialisée

Nous agissons sur la base d'une implantation territorialisée et sans mandat nominatif (administratif ou judiciaire) avec la volonté de susciter l'adhésion des jeunes aux propositions d'accompagnement. Chaque jour, nous allons à leur rencontre en menant un travail de rue physique et numérique.

La prévention spécialisée est une démarche éducative et sociale fondée sur la libre adhésion des personnes.

Cette immersion quotidienne sur les territoires permet de nouer des liens et de la confiance.

L'intérêt du jeune nous guide. Pour les éducateurs, il s'agit de veiller à leur bon développement à la fois physique, intellectuel, social, culturel et affectif. Pour ce faire, nous déployons tous les moyens à notre disposition afin de (re)mettre entre leurs mains une chance de trouver une place dans la société. Nous sommes au cœur du diagnostic social de territoire du fait de notre capacité à observer et comprendre les modes de sociabilité.



Accompagner

les jeunes ayant des troubles du comportement

À travers nos dispositifs, nous proposons un accompagnement thérapeutique, éducatif et pédagogique à des jeunes qui présentent – malgré la préservation de leurs potentialités intellectuelles et cognitives – des troubles du comportement et de la conduite. Ces jeunes sont orientés vers notre association par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Au-delà de leurs difficultés psychologiques qui perturbent leur scolarisation et leur sociabilisation, nous nous appuyons sur les qualités de chaque jeune, comme vecteur et levier de leur réussite pour avancer et envisager leur avenir.

Notre accompagnement évolutif et varié, privilégie le maintien dans l'environnement familial, scolaire et social. Par un soutien individualisé, partagé et formalisé avec les parents, nous proposons à ces jeunes des soins, une éducation et un enseignement spécialisés pour une meilleure inclusion scolaire.

66 Proposer un accompagnement personnalisé à des jeunes en difficultés dans leur milieu familial et scolaire. 🤊 🤊

Nous accompagnons des adultes en situation de

Aider

les adultes en situation de précarité

66 Accueillir, héberger et accompagner des personnes en situation de rupture afin qu'elles puissent trouver ou retrouver l'équilibre nécessaire à leur bien-être et à leur émancipation. 🤊 🤊



durable.

grande précarité et de rupture, isolés socialement et qui ne sont plus en mesure de trouver seuls des réponses et des solutions. Il s'agit de leur assurer un hébergement ou de les aider à se loger, de construire avec chacun d'eux leur projet personnel, et de les rendre acteurs de leur propre vie en leur permettant d'accéder à un statut social digne et une insertion



Nous intervenons aussi auprès d'adultes socialement marginalisés – souvent à la rue – par le **dispositif** d'accompagnement hors les murs. Ce dispositif consiste à «aller vers» ces adultes afin d'assurer un diagnostic de leur situation et de les orienter vers des partenaires sociaux compétents.

UNE ORGANISATION **RÉPARTIE EN PÔLES**

C'est au travers de 6 pôles répartis sur l'ensemble du territoire national, incluant le siège à Paris, qu'est mise en place la politique associative de Moissons Nouvelles.

La direction générale au siège

Basée à Paris, au siège de l'association, elle offre des fonctions support (secrétariat général, services finances, juridique, 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 (CASF), en s'appuyant sur les évaluations externes (instituées par la loi du 2 janvier 2002).

Des pôles régionaux sur tout le territoire

Sous l'autorité de la directrice générale, les directeurs de pôle déclinent régionalement la politique associative, entourés de directeurs de secteur pour chacun des champs d'intervention. Outre sa direction, chaque pôle dispose

d'une unité administrative comprenant des services 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.



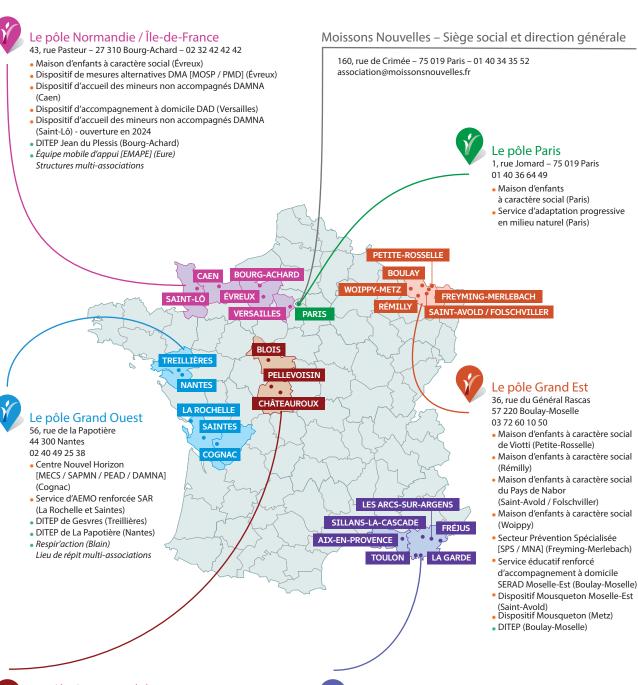
Chaque pôle dispose d'une unité administrative comprenant des services finances, ressources humaines et services généraux.

"

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 finances ou encore du cadre éducatif, assurant ainsi l'unité associative, sa cohérence dans l'action et sa conformité réglementaire.

Les directeur·rices 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 interpôles sont organisées tous les deux ans, en alternance avec un séminaire de direction.

NOS **IMPLANTATIONS**





Le pôle Centre – Val de Loire

24, rue Notre-Dame - 36 180 Pellevoisin

- 02 54 02 24 00
- Maison d'enfants à caractère social Les Orangeons (Châteauroux) Service d'accompagnement individualisé de proximité SAIP (Châteauroux)
- Service d'accompagnement à l'éducation plurielle SAEP (Blois)
- Espace rencontre parents/enfants ERPE (Blois)
- Service d'hébergement pour mineurs non accompagnés SHMNA (Châteauroux)
- DITEP [ITEP / CAFS / SESSAD] (Pellevoisin)

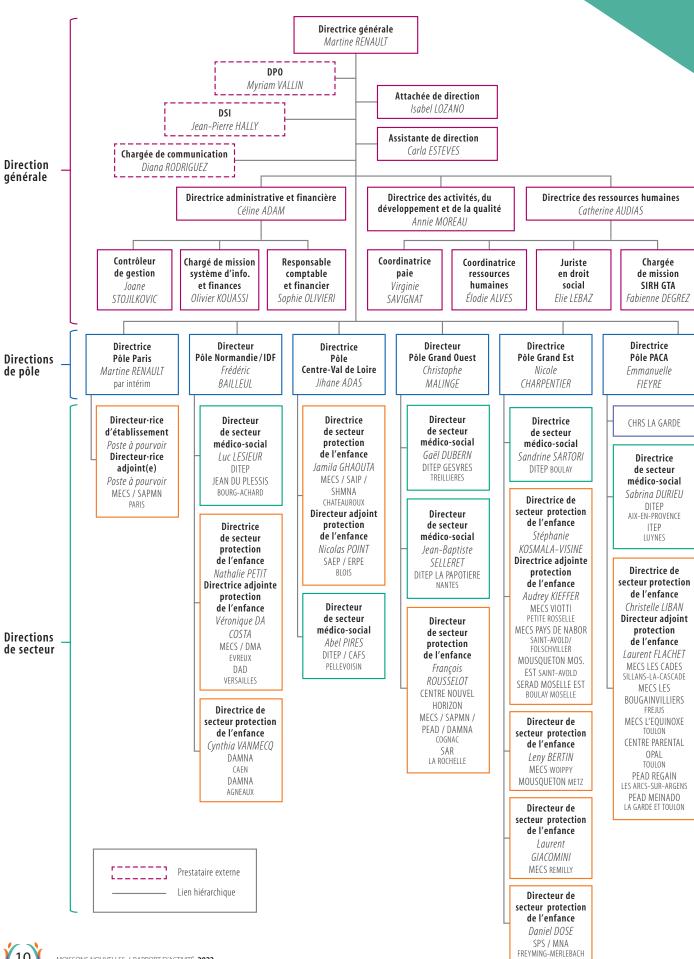


Le pôle Provence - Alpes - Côte d'Azur

831, chemin des Plantades – 83 130 La Garde – 04 94 21 03 99

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

L'ORGANIGRAMME



NOTRE VIE ASSOCIATIVE

Au-delà de l'implication et du professionnalisme des salariés, notre fonctionnement repose aussi sur le précieux engagement d'administrateurs bénévoles, fédérés autour d'un projet associatif commun et attachés aux mêmes valeurs humanistes.

Les objectifs du Conseil d'administration

Il pilote l'association à l'échelle nationale via une réunion mensuelle et un séminaire annuel de deux jours. Ses objectifs sont nombreux:

- · Définir les orientations et la stratégie de l'association, validées lors de l'assemblée générale, et déclinées dans le projet associatif;
- Garantir la continuité des missions de chaque structure et veiller à la synergie des différents dispositifs;
- · Initier des réflexions stratégiques et prospectives (journées d'études nationales, commissions thématiques, formations...) pour orienter sa politique;
- Impulser des axes de travail à travers son plan d'action quinquennal, mis en œuvre par la direction générale et déclinés par les directions des pôles;
- · Visiter les établissements et rencontrer les équipes des différents pôles chaque trimestre.

Ses membres

- Président: Michel Haas, secrétaire général DRH directeur juridique
- Vice-président : Francis Bouten, retraité, ancien directeur d'entreprise
- Trésorier: Laurent Jeanson, consultant
- Secrétaire: Bénédicte Leverd, retraitée, secteur marchand
- · Jeanne-Marie Dondain Bonnamour, retraitée, ancienne psychologue clinicienne
- Bernard Fontanel, expert en stratégie pour les PME industrielles
- Kaï-Jorge Jensen, architecte
- Séverine Morin, gérante de société
- Henri-Jean Neff, directeur des ventes en activité
- René Pasquier, ancien dirigeant associatif
- Jérôme Prache, retraité, ancien urbaniste
- Brigitte Touraut, consultante profession libérale
- Dominique Wiart, retraité, ancien directeur général d'association



Des commissions à fréquences variables selon les besoins

Réunissant administrateurs et membres de la direction générale, ces groupes de travail avancent sur des objectifs précis du projet associatif. Les commissions ont lieu 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 les nouveaux projets d'établissement ainsi que les 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 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 et / ou de démolitions. Elle analyse ces projets sous l'angle de leur efficience 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 et l'assemblée générale

Une fois par an, le comité technique national (CTN) réunit les administrateurs, la direction générale, les directeurs de pôle et de secteur pour de précieux moments d'échanges. Il permet aux cadres dirigeants de présenter des sujets d'actualité ou de fond, tandis que les administrateurs y exposent la politique et les priorités associatives.

Pour le Conseil d'administration, passer du temps avec les équipes est essentiel, c'est pourquoi le CTN et l'assemblée générale (AG) sont chaque année deux temps forts. Ils permettent une vraie rencontre entre les administrateurs, les directeurs, la direction générale et les représentants du personnel sur des problématiques du moment.



En 2023, le thème portait sur la qualité des prestations offertes au sein des établissements et des services.

99

Quant à l'assemblée générale, cette instance reste plus formelle et traite toutes les affaires réglementaires et administratives, conférant ainsi à l'association son pouvoir de valider les comptes.

La vie associative, tout un engagement

Afin d'être au plus près des équipes, les membres du Conseil se sont déplacés plusieurs fois au cours de cette année :

- · À Nantes pour un bilan après presque 3 ans de direction sous la responsabilité de Christophe Malinge, directeur du pôle. Ce fut l'occasion pour les directeurs de secteur de rencontrer les administrateurs pour une présentation des modalités d'accueil de chaque dispositif et les différentes stratégies mises en place pour un accompagnement efficient et de qualité.
- À Blois pour rencontrer la toute nouvelle équipe du service d'accompagnement à l'éducation plurielle (SAEP) et découvrir ce nouveau dispositif très innouant. En effet, par l'intermédiaire de tiers dignes de confiance ou de tiers bénévole, on évite le placement de jeunes en MECS en privilégiant le maintien du lien familial ou amical.

La représentation dans les instances nationales

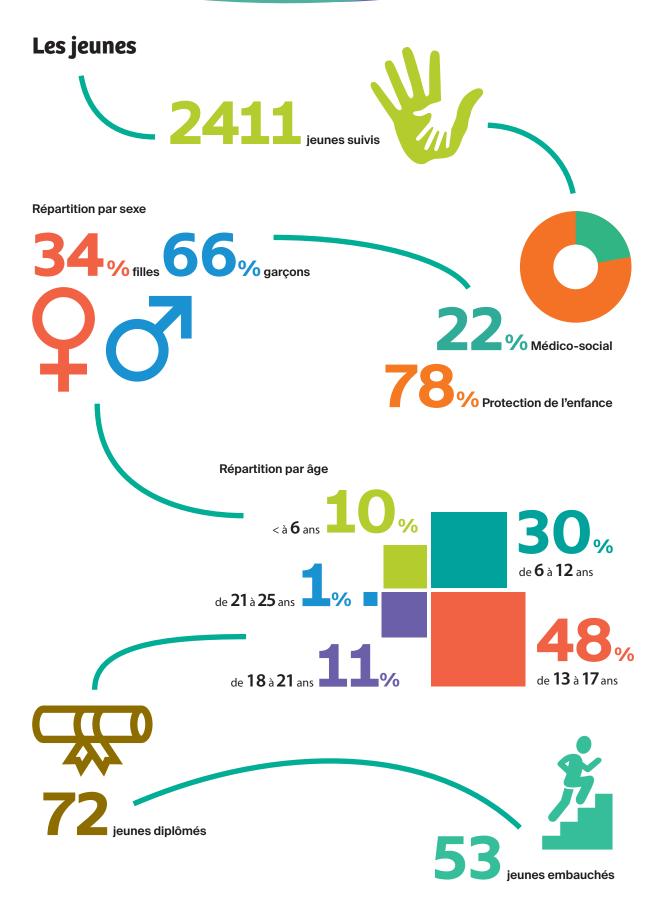
Engagé sur le terrain, en réunion ou en séminaire, l'engagement de nos administrateurs passe également par la représentation de l'association dans les instances nationales, comme NEXEM. C'est dans ce cadre que notre vice-président Francis Bouten intervient et représente la uoix de Moissons Nouvelles.

Le Conseil d'administration s'agrandit

Nous avons la chance d'avoir un Conseil d'administration très actif, qui, au cours de cette année, a eu le plaisir d'accueillir Dominique Wiart, retraité, comme nouveau membre. Nous le remercions pour son engagement et nous lui souhaitons la bienvenue parmi nous.



LES CHIFFRES CLÉS 2023



Les adultes adultes suivis par les dispositifs de réinsertion sociale Les structures

établissements et services. Baisse du nombre des établissements et services par le fait des regroupements des instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques (ITEP) et des services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) en un seul dispositif.

Élargissement du périmètre associatif:

Dispositif d'accueil des mineurs non accompagnés pour 100 places – DAMNA (Caen), ouvert en 2023.

Les finances

-518 K€ résultat comptable déficitaire

Les collaborateurs



LES TEMPS FORTS EN 2023

Comme chaque année chez Moissons Nouvelles, les événements ayant ponctué 2023 ont été nombreux. Tour d'horizon de quelques-uns d'entre eux, au fil des saisons et des régions.

Février

Une médaille au Championnat de France

En septembre 2022, un jeune de la maison d'enfants à caractère social (MECS) de Metz s'inscrit au club de **lutte** de Creutzwald et démarre ses premiers entraînements. Il participe rapidement à ses premiers tournois. Début 2023, il décroche la médaille d'or au Championnat du Grand Est et se qualifie pour le Championnat de France. Il y gravit la 3° marche du podium de sa catégorie, obtenant la **médaille de bronze** pour sa première participation. Une véritable fierté pour Moissons Nouvelles!





Mars Ça graffe avec Eskimo

Les jeunes de l'institut thérapeutique éducatif et pédagogique (ITEP) de Pellevoisin ont entamé depuis septembre 2022 un travail sur le **street art**. En mars 2023, ils ont eu l'occasion de rencontrer le graffeur Morgan Colin alias "Eskimo". Après avoir acquis quelques connaissances au sujet du tag et du graff, les jeunes artistes en herbe ont pu s'exprimer en graffant à la bombe sur du cellograff et des panneaux OSB.





Mai Tous à l'eau!

Cette année a eu lieu la 2e régate de bateaux en carton à laquelle ont participé les jeunes du dispositif institut thérapeutique éducatif et pédagogique (DITEP) de Gesures (Treillières). Après 2 mois de travail nécessaire à la fabrication des bateaux à l'aide de cartons, les jeunes ont pu mettre leurs navires à l'eau et s'élancer dans une course. Les participants ont été récompensés en plusieurs catégories: du plus rapide au plus imposant, en passant par celui qui aura coulé le plus rapidement.



Juin Fête de l'été

Le centre parental de l'OPAL a organisé et célébré sa première fête de l'été. L'occasion pour les familles des secteurs de Draguignan et de Toulon de se rencontrer autour d'un spectacle présenté par la conteuse Sandrine Marneux de la compagnie de la Hulotte, suivi d'un goûter. Une ambiance festive où partage, émotion, imagination et découverte étaient à l'honneur.

Octobre

Marcher pour la bonne cause

Organisé par le DITEP de Boulay-Moselle, une marche "Octobre rose" consacrée à la lutte contre le cancer du sein a vu le jour. Les jeunes du DITEP se sont investis dans la création de pancartes de fléchage, dans la confection de gâteaux et dans l'organisation complète de cette matinée. Ils étaient également positionnés tout au long du parcours pour soutenir et applaudir les marcheurs.



Décembre

Cadeaux de Noël à Évreux, Paris et Caen

Chaque année, la société SYSTRA, spécialisée dans les transports publics et les solutions de mobilité, collecte des cadeaux pour des enfants et adolescents fragilisés. En décembre 2023, celle-ci a été organisée au profit des enfants de la MECS d'Évreux, de la MECS de Paris et du dispositif d'accueil des mineurs non accompagnés (DAMNA) de Caen qui avaient tous un cadeau à ouvrir sous le sapin.





ANALYSE NATIONALE



ÉTAT DES LIEUX **DE NOTRE ACTIVITÉ EN 2023**

Régulation économique, rapport au travail et rapports sociaux sont autant de sujets transformés en profondeur par la crise sanitaire. Cependant, l'engagement et le travail remarquable des équipes nous permettent de continuer à asseoir notre expertise et même à l'étendre.

Par Martine Renault - Directrice générale

C'est une réalité peu plaisante. L'inflation a impacté très durement la réalité de vie de nombreuses familles et l'équilibre économique des associations malgré les divers boucliers - énergie et alimentation notamment. Cette inflation pèse fortement sur les budgets d'établissements et sur les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM). À cela s'ajoutent de nouvelles normes à appliquer – pas toujours financées par les autorités de tarification – et l'augmentation des besoins pour s'adapter au public à accompagner.

L'impact de la crise sur le recrutement

La fragilité du secteur non lucratif est mise au grand jour, accentuée par une pénurie des métiers et des moyens qui s'aggravent. Les difficultés de recrutement de personnels qualifiés sont de plus en plus prégnantes, en lien notamment avec des rémunérations insuffisantes et la faible attractivité des métiers principalement sur les internats. L'augmentation de la valeur du point et l'attribution de la prime Ségur à une certaine catégorie de professionnels n'ont pas uraiment permis d'améliorer ces difficultés. Ce constat met en péril la qualité des accompagnements et entraîne des conséquences sur la qualité de vie au travail des professionnels pour pallier notamment des postes vacants et un absentéisme important.

Cette problématique du manque d'attractivité des métiers dans le secteur social et médico-social n'est pas nouvelle. Nous alertons depuis quelques années déjà sur ce point, mais aujourd'hui, le risque de fermeture de service par manque de personnel est devenu réel et sérieux. Sans compter les risques de dysfonctionnement des établissements dans l'accompagnement des



personnes en lien avec le recrutement de salariés non qualifiés que nous nous devons de former et de soutenir. Et ce, notamment en matière de pratiques éducatives sur les fondamentaux de la protection de l'enfance et les troubles du comportement et de la conduite.

L'accent doit être mis sur la formation pour accompagner les salariés non diplômés du secteur.

Du côté de la protection de l'enfance, l'écart se creuse entre les ambitions des lois et stratégies adoptées ces dernières années, et les avancées concrètes, ce qui ne nous permet pas d'être très optimistes pour les années à venir.

Pour l'ensemble des professionnels, et quel que soit le secteur, la question du sens et des perspectives doivent



être revisitées. L'accent doit être mis sur la **formation** pour accompagner les salariés non diplômés du secteur, et plus globalement, pour les préparer au mieux à faire face aux nouvelles adaptations de prise en charge et aux nouvelles problématiques émergentes.

Un périmètre élargi grâce aux appels à projets

Nous constatons que les besoins, dans le secteur social, médico-social et plus largement sanitaire, sont de plus en plus criants avec un baromètre de la pauvreté et de la précarité qui a atteint des records dans de nombreux domaines. Le nombre de jeunes relevant à la fois d'une mesure de protection de l'enfance et d'une notification MDPH est en nette progression, ce qui vient illustrer la complexité des problématiques cumulées des publics accompagnés.

Cette année encore, ce constat s'est traduit par le lancement de nombreux **appels à projets**, notamment des départements pour couvrir les besoins grandissants. Moissons Nouvelles s'est positionnée sur certains d'entre eux et a été retenue pour la création de nouveaux services ou établissements. De ce fait, l'association a vu son périmètre se développer principalement pour le secteur de la protection de l'enfance sur les dispositifs suivants:

- DAMNA de Caen (Calvados): 100 places (mai 2023);
- DAD de Versailles (Yuelines): 50 mesures (januier 2024);
- DAMNA de Saint-Lô (Manche): 74 places (2º trimestre 2024);
- MECS de Paris 19^e (Paris): 10 places par extension (septembre 2024);
- SHMNA de Châteauroux (Indre): 32 places (januier 2024);
- ERPE de Blois (Loir-et-Cher): 50 situations (1er trimestre 2024);
- O'Calm* sur Toulon (Var): 12 situations (janvier 2024);

Nous sommes en **attente de réponses** pour les appels à projets suivants:

- Dispositifs pour des situation complexes à Saint-Lô dans la Manche: 5 places;
- PEAD à Argentan et Flers (Orne): 10 places;
- AEP sur Loir-et-Cher: 210 situations;
- TDC dans les Bouches du Rhône: 500 mesures;
- DAF à Laval (Mayenne): 20 mesures d'accompagnement des tiers, 50 mesures éducatives modulables et 700 heures de visites médiatisées;

Quelques mots sur le médico-social et les évaluations externes

À propos du secteur médico-social, il n'y a pas eu de développement de structures en dehors d'enveloppes complémentaires attribuées sur le DITEP de Treillières pour soutenir 2 micro structures de l'ASE (jeunes de 6 à 12 ans ayant des besoins multiples). Le reste de l'activité du médico-social concerne surtout la poursuite de la mise en place d'un fonctionnement **en dispositif** des structures dans le cadre des CPOM. Il se traduit par une diminution de jeunes accueillis en internat et une augmentation de suivi ambulatoire, le tout dans une politique inclusive.

L'année 2023 aura également été marquée par la réalisation des évaluations externes des établissements concernés, soit 16 au total. Moissons Nouvelles a fait appel à un prestataire unique, Pôle Formation Santé, qui était déjà intervenu lors de la campagne 2013. Les évaluations se sont déroulées entre les mois de février et novembre, dans 4 pôles: Normandie, Centre-Val de Loire, PACA et Grand Est.

Un développement important malgré un contexte complexe

Globalement, le contexte n'est pas facile, mais nous mettons tout en œuvre pour former et accompagner les professionnels afin de maintenir des relations et des accompagnements éducatifs et de soins de qualité. Les rapports des évaluations externes réalisés sur l'année viennent renforcer ces constats plutôt positifs, et ce, malgré des difficultés prégnantes de recrutement de personnel qualifié et des situations d'enfants très complexes.



C'est grâce à l'investissement de toutes les équipes que ce développement est rendu possible.

99

Moissons Nouvelles s'est beaucoup développée ces dernières années. Et ce, principalement dans le secteur de la protection de l'enfance, avec, majoritairement, des services d'accompagnement à domicile pouvant aller de l'aide éducative à domicile au placement à domicile. Ces mesures pouvant être administratives ou judiciaires

^{*} Service dédié à des jeunes filles en proie à la prostitution



sont souvent des alternatives afin d'éviter le placement dans des institutions classiques. L'intensité des interventions dépend du type de mesure. Ces dispositifs ont démontré leur intérêt et leur efficacité à condition que les moyens alloués soient suffisants et que ces dispositifs ne viennent pas pallier des placements non exécutés.

Globalement, les internats – et principalement les MECS – deviennent des structures de plus en plus fragiles. Un constat lié aux difficultés de recrutement, aux problématiques de jeunes très complexes, au manque de moyens, au fonctionnement continu de 365 jours par an, à l'entretien du patrimoine avec une réglementation de plus en plus contraignante et des coûts de fonctionnement difficilement supportables pour les départements.

Pourtant, beaucoup de situations familiales continueront à nécessiter un placement avec séparation. Le modèle des MECS tel qu'il existe aujourd'hui va devoir évoluer. En effet, les MECS restent très sollicitées, avec un taux d'occupation proche des 100%. Sur certains départements, nous constatons des placements non exécutés faute de place dans les institutions. Ces situations sont, par défaut, suivies par des services de placement à domicile, mais nécessitent souvent un repli en urgence en institution ce qui vient fragiliser davantage les MECS. Elles mettent également à mal les équipes des services de placement à domicile avec un sentiment d'échec et d'impuissance face à des situations trop dégradées.

Moissons Nouvelles s'est développée également autour de dispositifs spécifiques pour les mineurs non accompagnés (MNA). Elle a aujourd'hui une vraie expertise reconnue par nos financeurs. Cette spécificité est un axe majeur de développement, car le flux des MNA sur le territoire ne cesse d'augmenter.

Nous souhaitons également **étendre à d'autres** départements notre expérience très réussie sur Blois concernant un dispositif spécifique pour l'accompa-

gnement des tiers chez lesquels sont placés des jeunes dans le cadre d'une mesure administrative (TDB) ou judiciaire (TDC).

Depuis ces deux dernières années, Moissons Nouvelles s'est implantée sur de nouveaux départements qui nous ont fait confiance, notamment dans le cadre des appels à projets. À savoir: les Yuelines, le Caluados, la Charente, la Charente-Maritime, le Loir-et-Cher et la Manche. Et bientôt, nous l'espérons: l'Orne, la Mayenne et les Bouches-du-Rhône.

À fin 2023, nous étions présents sur 13 départements, une belle réussite pour l'association!

Bien sûr, avec ce développement important, nous ne ferons pas l'économie en 2024 et 2025 de réinterroger notre organisation actuelle, notre fonctionnement des pôles et les articulations siège / pôles / établissements.

L'engagement des équipes, au cœur de chaque réussite

Malgré la crise et le contexte, nous sommes fiers des dispositifs d'accueil innovants mis en place en 2023, des appels à projets remportés, de la qualité de l'accompagnement porté à nos publics et du développement de notre association. Aucune de ces réussites ne pourrait avoir lieu sans l'investissement et le travail de chaque force vive de terrain et opérationnelle. Avancer ensemble dans la même direction nous permet d'être complémentaires pour accompagner toujours mieux les personnes que nous accueillons au sein de nos établissements (enfants, adolescents, jeunes et adultes en situation de précarité).



LES ÉVALUATIONS EXTERNES, UN BON DÉBUT!

Les évaluations externes se sont déroulées entre février et novembre dans 4 pôles (Normandie, Centre - Val de Loire, PACA et Grand Est). Pour leur réalisation, Moissons Nouvelles a fait appel à un prestataire unique déjà intervenu lors de la campagne 2013, Pôle Formation Santé.

Par Annie Moreau – Directrice de pôle Normandie

Pour rappel, qu'est-ce qu'une évaluation externe?

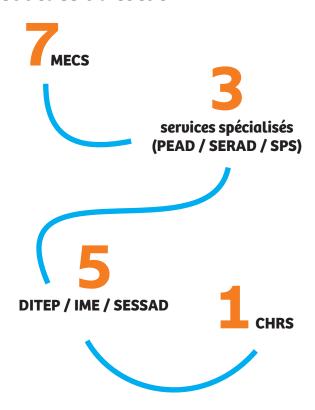
Dans le cadre des renouvellements des autorisations (art. L 313-1 du Code de l'action sociale et des familles), les établissements et services sociaux et médicosociaux (ESSMS) sont soumis à des évaluations externes. Les enjeux sont de taille et s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement, pour construire des objectifs prioritaires, planifier et suivre des actions.

Déroulement fluide et bilan positif

Elles ont été réalisées par **5 évaluateurs intervenant en binôme** avec un nombre de jours d'intervention sur place (de 1,5 à 3 jours) variant en fonction de la taille de l'établissement. Les pré-rapports ont été transmis dans les 2 semaines suivant la venue sur site. En moyenne, les directeurs ont validé le pré-rapport dans la semaine suivant la réception. Il y a eu **peu de remarques et pas de points de désaccord**. Cela tient au fait que chaque journée sur site était ponctuée d'au moins une rencontre avec l'équipe de direction, permettant d'éclairer les points d'incompréhension, d'apporter les éléments de preuve manquant, de restituer les observations au jour le jour.



16 établissements / services évalués au total



Une moyenne satisfaisante*

Avec une moyenne globale de 3,66/4, les établissements de Moissons Nouvelles se situent dans la moyenne des ESSMS évalués par le Pôle Formation Santé.

^{*} Les notes des évaluations externes vont de 1 à 4



L'ESSMS définit, avec les professionnels,

un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice

des personnes accompagnées. (Critère 3.11.1)

L'ESSMS communique sur le traitement des évènements indésirables

> auprès des parties prenantes. (Critère 3.13.2)

L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence,

et met en place des actions correctives. (Critère 3.11.2)

L'ESSMS organise

le recueil et le traitement des évènements indésirables.

(Critère 3.13.1)

Moyenne globale obtenue

L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations.

(Critère 3.12.1)

Les professionnels analysent en équipe les plaintes et **les réclamations** et mettent en place des actions correctives. (Critère 3.12.3)

L'ESSMS communique sur le traitement des plaintes et des réclamations

aux parties prenantes. (Critère 3.12.2)

Plan d'action et poursuite de l'évaluation externe à venir

Les points d'amélioration qui ont donné lieu à la réalisation d'un plan d'action dans la majorité des établissements sont les suivants:

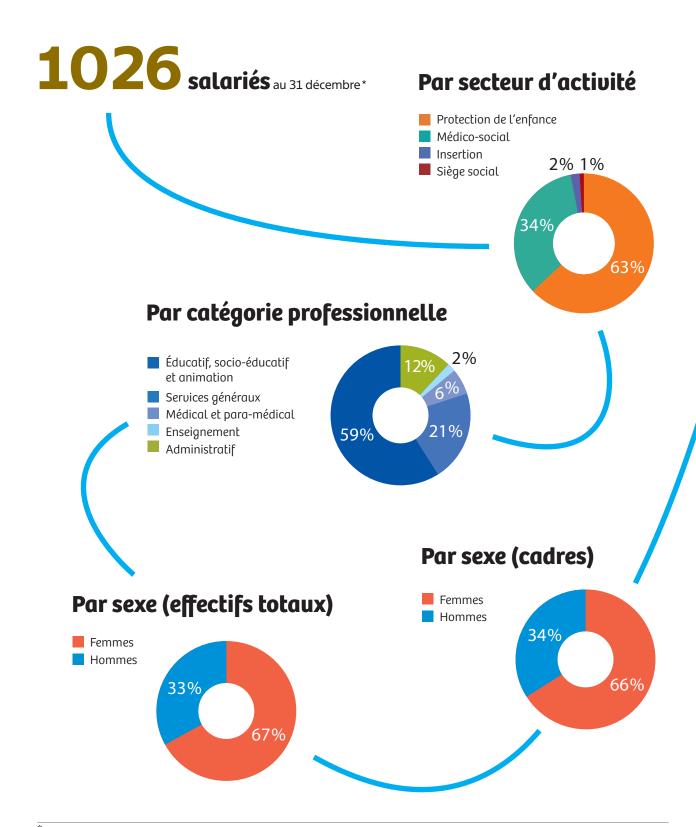
- Le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations ;
- Le recueil et le traitement des évènements indésirables;
- Le plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance.

Ces axes d'amélioration donneront lieu à la mise en place de groupes de travail associant des salariés cadres et non cadres, au niveau national, courant 2024. Les outils, supports et procédures travaillés dans ce cadre seront ensuite déclinés au sein des pôles et des établissements.

Les plans d'action des établissements ont été transmis aux autorités de tutelle en même temps que le rapport, dans le respect des échéances propres à chaque établissement.

L'évaluation externe va se poursuivre en 2024, conformément au calendrier des établissements, dans les pôles Grand Ouest, Centre-Val de Loire et PACA, avec Pôle Formation Santé. Affaire à suivre...

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN CHIFFRES

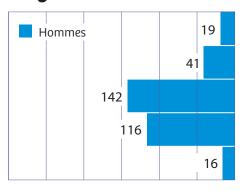


^{*} Tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail (hors stagiaires, intérimaires et travailleurs mis à disposition de l'association par une entreprise extérieure)



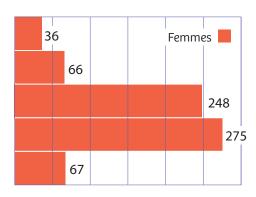
Par âge

Pyramide des âges de l'effectif total au 31/12/2023





< à 25 ans

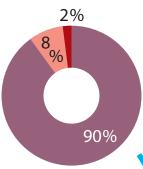


Indice de l'égalité femmes / hommes

93/100

Par type de contrat





922 CDI, dont 2 contrats d'accompagnement dans l'emploi

CDD, dont 2 contrats d'accompagnement dans l'emploi et 2 contrats de professionnalisation

contrats d'apprentissage conclus

308 travailleurs intérimaire employés dans l'année

BILAN 2023 CÔTÉ RH

L'année 2023 a permis à la direction des ressources humaines de se renforcer et de développer de nouvelles modalités de travail et de collaboration. Place à un tour d'horizon entre projets en cours, pilotage RH et instances représentatives du personnel.

Par Catherine Audias – Directrice des ressources humaines

Les projets phares

Les projets prévus en 2022 ont pu se poursuivre grâce au soutien des équipes du siège et des responsables en ressources humaines (RRH) en région. En dehors des dossiers courants, de nombreux projets spécifiques sont en cours dans le cadre de groupes de travail.

Gestion des temps et des activités (GTA)

L'année 2023 est marquée par la mise en production et le déploiement de l'outil Planning Next et du portail salarié.

- Avec Next planning: au 1er janvier 2023, tous les pôles sont utilisateurs de planning Next, les données issues de la GTA sont en flux direct avec la paie. Tous les utilisateurs-clés ont été identifiés sur les sites. Un poste de chargé de mission SIRH GTA a été créé, sa mission est d'assurer la conformité de l'outil mais aussi de former et d'accompagner les utilisateurs.
- **Portail salarié**: le projet du portail salarié est en cours de mise en place progressive depuis 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 d'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. Des matinales ou journées d'intégration vont être mises en place progressivement dans les pôles.

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.

L'année 2023 aura été marquée par la campagne des entretiens professionnels.

Au mois de juillet 2023, nous avons choisi la plateforme JAVELO de **dématérialisation des entretiens professionnels** et des futurs entretiens annuels, entretien mi-période d'essai. L'année 2024 devrait permettre de mettre en place les premiers entretiens de mi-période d'essai pour un déploiement complet en 2025.

Cartographie des métiers, fiches d'emplois et fiches de poste

En 2023, des groupes de travail, constitués de professionnels de terrain ont permis de mettre à jour:

- Les fiches de poste des directeurs de pôle, directeurs de secteur et chefs de services. Les délégations de pouvoirs ont été retravaillées afin d'être au plus proche de l'évolution de nos activités et des spécificités de terrain.
- Un groupe de travail, accompagné par le cabinet de conseil et formation Itaque spécialisé en ressources humaines, a travaillé sur la cartographie des métiers et les fiches emplois correspondantes. Ce travail devra se poursuivre sur l'année 2024.

Paie

En lien avec la coordinatrice paie, et au gré des départs des gestionnaires de paie sur les pôles, nous avons réorganisé la paie en favorisant le **développement des compétences de jeunes assistantes RH** souhaitant évoluer vers des missions de gestionnaire de paie et administration du personnel.

Au même titre que les comités RH, nous avons créé un comité de gestionnaires de paie. Le rythme des rencontres s'alterne sur des temps de visioconférence, environ 1 fois par mois sur 1 heure et avec des temps de rencontre au siège.



Le pilotage RH

L'année 2023 a vu se renforcer les problématiques de recrutement du secteur au niveau national. Les difficultés liées au recrutement restent préoccupantes, et cela, quels que soient les postes, les régions

les postes qui le permettent.

et les secteurs d'activité. 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 avec des plannings sur 3 à 4 jours par semaine pour les internats, la possibilité de gagner plus en travaillant plus, la mise en place d'une journée de télétravail pour

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» de travailler une charte des salariés et une charte managériale. L'une et l'autre ont été signées par le Président de l'association et ont été présentées dans les pôles. Durant toute l'année 2023, nous avons travaillé avec les RRH sur des thématiques pouvant nous aider à faire face à ces difficultés. En premier lieu, en les identifiant, puis en proposant pour les salariés en poste et les futures recrues, des perspectives de parcours professionnels au sein de Moissons Nouvelles.

Tout au long de l'année 2023, au cours des comités RH, les RRH ont participé à des ateliers animés par l'OPCO Santé autour de la formation professionnelle, de la stratégie de formation et de l'évaluation des actions de formation. L'objectif est de passer de la formation professionnelle via le plan de développement de compétences à un parcours professionnel en lien avec les besoins identifiés.

Nous avons signé un accord sur le temps de travail en juin 2021 permettant des organisations de travail plus souples et plus attractives.

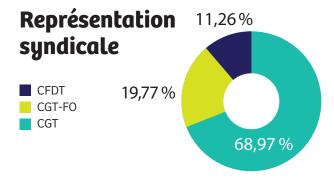
Les indicateurs RH sont primordiaux dans un pilotage RH national et harmonisé. Une formation de deux jours avec les RRH a permis de mieux comprendre nos besoins, d'identifier ce que nous faisions déjà et de passer du reporting de données à la construction de tableaux de bord.

Les instances représentatives du personnel

Les relations sont plutôt bonnes. Nous avons maintenu durant l'année toutes les réunions en présentiel (NAO, CSEC). Sur 2023, nous avons négocié:

- Un accord NAO (négociation annuelle obligatoire);
- Un accord sur le droit syndical et l'introduction du "Bon de délégation";
- Un accord sur les congés de proche aidant et sur le don de jours;
- · Le renouvellement de l'accord CSE (comité social et économique).

En novembre 2023, les élections professionnelles se sont tenues dans tous les pôles, via le système de vote électronique NEOVOTE.





LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AU CŒUR DES PRIORITÉS

Entre mars et avril 2023, le comité social et économique (CSE) du pôle Paris a mené des permanences axées sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT). Objectif de ces journées : s'appuyer sur des retours constructifs pour optimiser celles-ci.

Par Marianne Delouya – Secrétaire du CSE Paris

Des permanences confidentielles, ouvertes à toutes et à tous

L'idée était d'évaluer la situation du pôle Paris en lien avec le nouvel accord d'entreprise et la mise en place de la commission QVCT, fournissant ainsi une base pour **orienter les premières actions de la commission**. Ces permanences, ouvertes à toutes et à tous et garantissant la confidentialité, se sont déroulées sur trois journées et une nuit.

Plusieurs journées de rencontre avec une trentaine de salariés représentant diverses professions.

Les entretiens, dirigés par la secrétaire du CSE et la déléguée syndicale CGT, étaient articulés autour de plusieurs thématiques, à savoir la santé, la sécurité, le climat social, les relations entre collègues, l'organisation, le contenu du travail, l'employabilité, le développement du personnel, l'équilibre entre vie privée et professionnelle ainsi que l'engagement et le partage. Les participants ont pu partager un large éventail de retours, positifs comme négatifs.

Globalement, il ressortait un désir de formation pour mieux répondre aux problématiques du public.

Mais aussi, une volonté de co-construire des solutions adaptées, ainsi que le souhait d'être davantage écouté et de favoriser une meilleure communication.

Quoi de plus important que la



Suite au succès de la première permanence QVT et afin de recevoir le maximum de salariés, deux nouvelles journées de permanence seront organisées par le CSE Nous vous invitons vendredi 24 février à

partir de 10h et lundi 27 février à partir de 12h dans le bureau du CSE pour échanger sur ces sujets autours d'un café et d'une viennoiserie.

Des retours constructifs pour améliorer la qualité de vie au travail

Les salariés aspirent à améliorer les conditions de travail au sein du pôle Paris et manifestent **une motivation réelle pour accomplir au mieux leurs missions**, quelle que soit leur fonction.

Fortes de ces constats, les élues du CSE ont sollicité la **réalisation d'un audit organisationnel** afin de mieux cerner les problématiques touchant à la qualité de vie au travail et trouver ensemble des solutions pour y remédier. Ce diagnostic, entrepris en septembre 2023 en collaboration avec le cabinet Ayming (cabinet d'expertise dans l'amélioration des performances des entreprises) est en cours. Nous avons bon espoir qu'il débouche sur des améliorations significatives des conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

GROS PLAN SUR LES FINANCES

Notre association est une entité juridique dotée d'une personnalité morale ayant la capacité de gérer les établissements et services aui lui sont rattachés.

Chaque établissement élabore donc son propre 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 Moissons Nouvelles.

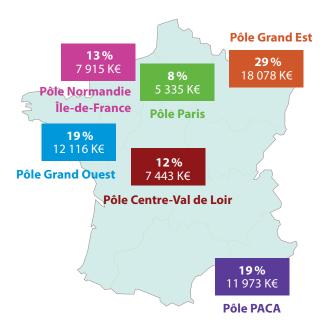
Par Céline Adam – Directrice administrative et financière

Principaux chiffres

Pour l'exercice 2023, le résultat comptable de l'association est déficitaire à hauteur de 518 K€. Il est composé:

- Du résultat comptable des activités des établissements et services sous gestion contrôlée, déficitaire à hauteur de 472 K€;
- Du résultat de la gestion propre déficitaire à hauteur de 46 K€.

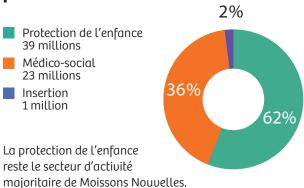
Répartition des financements par pôle



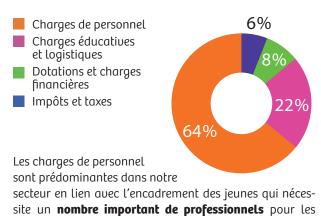
Les pôles Grand Est et PACA, qui comptent chacun **10 seruices**, sont les pôles les plus importants en termes de financement.

En 2023, un nouvel établissement a intégré l'association dans le cadre de la réponse à un appel à projet: le dispositif d'accompagnement des mineurs non accompagnés (DAMNA). Créé en mai 2023, cet établissement qui relève de la protection de l'enfance est situé à Caen et propose 100 places financées par le département du Calvados.

Répartition des financements obtenus par secteur d'activité



Répartition des charges d'exploitation



accompagner au quotidien: éducateurs, maîtresses de

Nos modes de financement

maison, veilleurs de nuits, psychologues...

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

Bilan et perspectives

Les faits marquants

Comme au cours des deux précédents exercices, les établissements ont été confrontés à des **hausses de prix importantes** notamment sur les dépenses d'exploitation courante comme de structure (énergie, alimentation, coût des travaux...), et à l'augmentation des taux d'intérêts qui pèse sur les budgets d'investissements pour les projets nécessitant le recours à l'emprunt.

D'autre part, les **difficultés de recrutement** persistent et concernent massivement les travailleurs sociaux mais également les postes d'encadrement, de secrétariat, des services généraux, ainsi que les fonctions support (comptabilité et ressources humaines). Les difficultés de recrutement se doublent d'arrêts de travail des professionnels en poste et de démissions. La faible attractivité touche le secteur dans sa globalité (établissements, accompagnements en milieu ouvert...) et concerne également les fonctions support. Dans ce contexte, Moissons Nouvelles, malgré la poursuite d'une politique salariale permettant d'assurer de bonnes conditions de travail à ses collaborateurs, a dû faire appel à du personnel en CDD ou en intérim, ce qui a impacté le niveau des dépenses de personnel.

En termes d'activité, Moissons Nouvelles poursuit son développement par l'**extension de places** à partir de structures existantes et par le développement de nouveaux dispositifs dans le cadre de sa candidature à des appels à projets. Nous notons dans ce cadre, le développement d'activités alternatives au placement en institution: dispositif des tiers dignes de confiance (TDC), placements en milieu ouvert - placement éducatif à domicile (PEAD), action éducative en milieu ouvert (AEMO), aide éducative à domicile (AED)... D'autre part, les demandes d'ouverture de services dédiés à la prise en charge des MNA sont importantes.

Enfin, nous constatons un **accroissement des demandes de placement en internat** qui se manifeste notamment par des extensions de places sur des structures existantes, notamment pour l'accueil de jeunes enfants et de fratries.

Les travaux menés par la direction financière

Les projets engagés en 2022 ont été finalisés:

- Le 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 entre dispositifs et analyse de coûts, est entré en application au 1^{er} janvier 2024 pour les comptes de charges.
- Le processus investissement, les procédures et supports associés ont été diffusés.



Dans l'objectif de faire évoluer l'organisation vers davantage de transversalité et de coopération, la direction financière a poursuivi le développement de la montée en compétence et de l'accompagnement des services administratifs et financiers (SAF) par notamment:

- L'organisation de temps de travail collaboratif sur des thématiques financières, la mise en place ou l'amélioration des process existants et des procédures et supports associés;
- La sensibilisation aux contraintes organisationnelles de la gestion d'un établissement dans notre secteur pour une meilleure collaboration avec les équipes de terrain.

« La montée en compétence et l'accompagnement des services administratifs et financiers (SAF) ont permis de faire évoluer l'organisation vers davantage de transversalité et de coopération.»

Nos objectifs pour 2024

La direction financière va **poursuive le développement de processus communs et la formalisation des procédures** permettant:

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

Par ailleurs, elle souhaite **accompagner davantage les équipes de terrain** dans le pilotage financier de leur établissement par:

- La formation en intra à la bonne compréhension et à la prise en main des outils et process mis en place;
- Son intervention régulière dans le cadre des comités de direction régionaux pour échanger sur les contraintes et les difficultés rencontrées par les équipes de terrain comme par les fonctions support dans la gestion et le suivi financier des établissements;
- La sensibilisation des équipes sur les obligations réglementaires des établissements en matière financière.

Enfin, elle va **développer l'analyse des coûts** pour identifier les actions envisageables afin de les réduire quand cela est possible. Objectif: redéployer les moyens sur des dépenses qui sont prioritaires au regard de notre objet social.



PRODUITS D'EXPLOITATION	Exercice 2023	Exercice 202
Cotisations	195	19
Ventes de marchandises	-	5 64
Produits de tiers financeurs		
Concours publics et subventions d'exploitation		
Prestations en dotation globale	48 095 347	44 094 50
Prix de Journées	14 764 603	13 134 51
Subventions d'exploitation	109 096	100 83
Autres subventions et participations	47 267	79 60
Reprises d'amortissements, dépréciations, provisions et transfert de charges	354 153	881 60
Utilisation des fonds dédiés	263 091	152 63
Autres produits	250 4/2	244.07
Produits des activités annexes	258 463	264 07
Remboursements de frais	429 119 63 079	380 63 47 00
Autres produits de gestion courante	22 21 1	
TOTALI	64 384 411	59 141 23
CHARGES D'EXPLOITATION		
Autres achats et charges externes		
Achats de matières et marchandises	113 602	139 99
Consommations	4 925 149	4 245 18
Services extérieurs	4 924 635	4 469 11
Autres services extérieurs	4 349 382	3 325 30
Impôts, taxes et versements assimilés Salaires et traitements	4 217 609 30 411 414	3 751 01 27 729 20
Charges sociales	11 147 458	9 960 08
Autres charges de personnel	563 526	457 65
Dotations aux amortissements et provisions	4 001 129	3 275 70
Reports en fonds dédiés	315 801	158 07
Autres charges	210 960	171 87
TOTAL II	65 180 665	57 683 18
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I-II)	- 796 254	1 458 04
Produits financiers	193 527	25 81
Charges financières	214 752	121 01
RÉSULTAT FINANCIER	- 21 225	-95 20
Produits exceptionnels	680 292	3 643 99
Charges exceptionnelles	380 419	915 66
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	299 873	2 728 33
TOTAL DES PRODUITS	65 258 230	62 811 04
TOTAL DES CHARGES	65 775 836	58 719 86
DÉFICIT / EXCÉDENT	- 517 606	4 091 17

BILAN ACTIF Exercice 2023 Exercice 2022 Net Net Brut Amort. Prov. **Total immobilisations incorporelles** 750 068 428 694 321 373 255 849 147 376 Immobilisations terrains 1 398 623 1 251 247 1 253 180 29 876 581 19 872 457 10 004 124 10 706 519 Immobilisations constructions 13 893 205 6 988 974 20 882 178 7 488 075 Immobilisations agenc. constructions 3 621 644 Immobilisations matériels et outillage 4 054 949 433 305 445 864 11 496 208 8 757 439 2 738 769 2 421 731 Autres immobilisations corporelles 1 083 203 1 083 203 278 415 Immobilisations en cours 68 791 743 **Total immobilisations corporelles** 46 292 121 22 499 622 22 593 784 Total immobilisations financières 1 032 513 1 032 513 969 022 **TOTAL IMMOBILISATIONS** 70 574 323 46 720 815 23 853 508 23 818 654 **Total stocks** 97 341 97 341 90 196 **Total fournisseurs** Organismes payeurs cptes ratt. 4 700 446 4 700 446 2 617 376 4 700 446 4 700 446 2 617 376 **Total créances** 75 014 75 014 83 867 Personnels et cptes rattachés Organismes sociaux cptes ratt. 19 629 19 629 11 503 1 363 098 1 363 098 354 958 État collectivités cptes ratt. Débiteurs divers 2 739 752 2 699 2 737 053 1 882 813 4 197 493 **Total autres créances** 2 699 4 194 794 2 333 141 **Total valeurs mobilières** 35 280 905 35 280 905 29 820 162 Banques et CCP 54 259 Caisses 54 259 59 219 35 335 164 35 335 164 29 879 381 **Total disponible** Charges constatées d'avance 146 554 146 554 164 981 **TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT** 44 476 997 2 699 44 474 298 35 085 075 **TOTAL GÉNÉRAL DE L'ACTIF** 58 903 729 115 051 320 46 723 514 68 327 806 MOISSONS NOUVELLES / RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

BILAN

	DILAN		
	PASSIF	Exercice 2023	Exercice 2022
	Fonds propres / fonds associatifs		
	Fonds associatifs sans droit de reprise		
A	Fonds propres complémentaires	4 922 546	4 922 546
	TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS SANS DROIT DE REPRISE	4 922 546	4 922 546
	Fonds propres complémentaires	253 065	253 065
	TOTAL FONDS PROPRES/ASSOCIATIFS AVEC DROIT DE REPRISE	253 065	253 065
	Écart de réévaluation	433 263	433 263
	Autres fonds propres / associatifs		
Ĕ.	Excédent affecté à l'investissement	7 691 870	7 528 200
	Réserves de trésorerie (affectation)	2 614 811	2 614 811
£	Réserves de compensation	6 496 192	6 359 516
	Réserves pour projet	560 288	560 288
黊	Autres réserves	22 445	22 445
	TOTAL RÉSERVES	17 385 607	17 085 261
	Report à nouveau déficitaire (gestion non contrôlée)	- 745 330 - 2 393 095	-3 182 803
-	Dépenses non financées (congés payés, retraite) Résultat sous contrôle de tiers financeurs	6 399 108	-2 143 835 4 796 493
41	TOTAL REPORT A NOUVEAU	3 260 684	-530 145
	Déficit / Excédent	- 517 606	4 091 175
1			
	SITUATION NETTE (sous total)	25 737 560	26 255 165
	Fonds propres consomptibles		
H	SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT	4 051 368	3 073 003
35	Réserve de trésorerie	448 860	448 860
	Provisions réglementées	1 195 197	1 053 587
	TOTAL PROVISIONS RÉGLEMENTÉES	1 644 058	1 502 447
	TOTAL I	31 432 985	30 830 615
	FONDS DÉDIÉS - TOTAL II	1 758 331	1 753 828
NAME OF TAXABLE PARTY.	PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES - TOTAL III	3 080 490	2 375 655
1	Emprunts et dettes assimilées	8 216 081	9 005 648
200	Autres dettes	129 012	57 032
	Banques et CCP (découverts)	13 206 543	5 347 845
1	TOTAL DETTES FINANCIÈRES	21 551 636	14 410 525
52	TOTAL ORGANISMES PAYEURS COMPTES RATTACHÉS	376 693	266 405
鷝	Fournisseurs	1 546 517	1 393 109
-	Personnels et comptes rattachés	3 583 791	3 330 536
	Organismes sociaux comptes rattachés	2 959 763	2 738 541
- 5	État collectivités comptes rattachés	1 490 009	1 326 384
8	Total des dettes d'exploitation	8 033 562	7 395 461
1	Dettes sur immobilisations Autres dettes	273 723 245 168	274 220 165 644
	Total des autres dettes	518 890	439 864
	Produits constatés d'avance	28 702	38 268
15			
0	TOTAL DES DETTES	32 056 000	23 943 632
B	TOTAL GÉNÉRAL DU PASSIF	68 327 806	58 903 729
100			



PROTECTION DES ENFANTS

LA PROTECTION DE L'ENFANCE **EN CHIFFRES**

Qu'il s'agisse des internats ou des dispositifs en milieu ouvert, dans la protection de l'enfance, le constat est unanime: sur l'ensemble des établissements, les demandes restent très importantes. On fait le point.

jeunes accompagnés

places budgétées

des 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.

> jeunes ont été 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. Bravo à eux!

% des jeunes accueillis en internat ne bénéficient d'aucun droit de visite et d'hébergement.

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

> jeunes ont été diplômés. Un grand bravo à chacun d'eux!

Des chiffres à la hausse

Une augmentation liée aux nouveaux services / dispositifs

Oui, le nombre d'enfants accompagnés sur le secteur de la protection de l'enfance est en augmentation par rapport à 2022. Une hausse qui n'est pas sans lien avec la création d'un nouveau service et de deux dispositifs ouverts en année pleine. À savoir:

- · Le DAMNA de Caen (100 places de mineurs non accompagnés), ouvert en mai 2023;
- Le SAEP de Blois (70 situations pour l'accompagnement des tiers dignes bénévoles et tiers dignes de confiance);

• Le SAR de La Rochelle et Saintes (110 situations d'AEMO renforcée).

> 15 % de nos jeunes sont des mineurs non accompagnés (soit 127 jeunes, dont 83 contrats jeunes majeurs).

Une augmentation aussi liée à une demande grandissante

La forte demande est également liée à l'afflux important de mineurs non accompagnés sur l'ensemble des départements. Nous travaillons donc à allouer davantage de places d'accompagnement via les appels à projets en utilisant les services existants pour répondre aux besoins des départements, notamment par l'attribution d'extension de places.

Hébergés en appartement, en colocation ou en petit collectif, ces jeunes mineurs trouvent, au sein de notre association, un cadre rassurant où ils sont pris en charge par des équipes pluridisciplinaires dédiées. Résultat: Moissons Nouvelles a aujourd'hui développé un véritable savoir-faire, reconnu par les départements dans cet accompagnement très spécifique.

21 mois, durée moyenne du séjour en internat

Ce sont 3 mois en moins par rapport à 2022.

Malgré des situations dégradées, nous constatons d'année en année aue les durées de séjour sont à la baisse.

Cette situation est liée à l'accueil de primo placements chez les grands adolescents, mais également à des réorientations prématurées pour des jeunes en situation complexe pour lesquels la réponse en MECS classique n'est pas adaptée.

15 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.

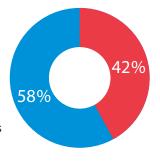
En 2023:836 jeunes sont sortis 672 jeunes sont entrés

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

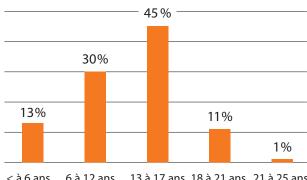
Répartition par sexe



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



Répartition par âge



6 à 12 ans 13 à 17 ans 18 à 21 ans 21 à 25 ans

Il existe une demande croissante pour l'accueil des plus petits dans nos MECS, du fait des fermetures de certains placements familiaux, faute de recrutement.

Nos agréments deuront être revus pour cibler davantage l'accompagnement sur l'accueil des fratries dans leur globalité.

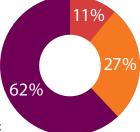
Comme chaque année, les 6 à 17 ans restent les tranches d'âge les plus élevées. Dans la mesure du possible et en lien auec les projets d'établissement, nous favorisons l'accueil des jeunes de 16 à 18 ans dans des services de semi-autonomie en appartement diffus de type colocation pour les préparer au mieux à la sortie des dispositifs.

Types d'accompagnement



Internat

Milieu ouvert (PEAD, SERAD, MOSP, PMD, SAIP, SAEP, SAR)

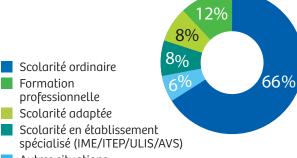


Les alternatives au placement continuent leur progression encore cette année. Elles reflètent les politiques actuelles d'un accompagnement aussi proche que possible de la famille pour agir en amont et éviter la séparation par le biais d'un placement en internat.

> +4% d'alternatives au placement par rapport à 2022

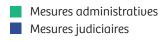


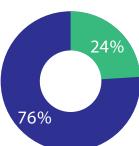
Types de scolarité



- **Autres situations**
- 66 % Scolarité ordinaire de la maternelle aux études supérieures (stable par rapport à 2022);
- 12% Formation professionnelle (+2% par rapport à 2022);
- 8 % Scolarité adaptée de type section d'enseignement général et professionnel adapté ou SEGPA (+2 % par rapport à 2022);
- 8 % Scolarité en établissement spécialisé IME / ITEP / ULIS / AVS (-2% par rapport à 2022);
- 6 % Autres situations MNA, jeunes majeurs et jeunes en rupture scolaire (-2% par rapport à 2022).

Répartition des mesures





Les mesures judiciaires continuent d'augmenter aussi

bien en milieu ouvert qu'en internat,

et ce, malgré une forte volonté de les réduire (+3 % sur un an). Seul le SAIP développé dans l'Indre ne s'adresse qu'à des mesures administratives. Le pourcentage de mesures judicaires augmente en lien avec les services d'AEMO renforcée et le service des tiers dignes bénévoles (TDB) et des tiers dignes de confiance (TDC).

Outils issus de la loi de 2002

Livret d'accueil, charte, projet d'établissement ou projets personnalisés d'accompagnement: tous sont globalement mis en place dans nos structures. En revanche, nous avons beaucoup de mal à installer les conseils de la vie sociale, car les placements sont de plus en plus courts et, dans ce contexte, 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.



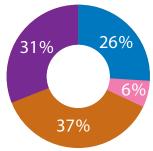
Évaluation externe

Sur 2023, 10 établissements ont réalisé leur évaluation externe. Cette évaluation va se poursuivre en 2024 et 2025 selon le calendrier transmis par les autorités de contrôle pour les autres établissements et services de l'association.

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)



Activités extérieures

23 % des jeunes accueillis en MECS bénéficient d'une activité extérieure (sportive, éducative ou autre).

Ce chiffre concerne les plus jeunes. Il 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.

DAMNA DE CAEN: TÉMOIGNAGES DES JEUNES ET DE L'ÉQUIPE

Suite à l'ouverture des portes du DAMNA de Caen en mai 2023, plusieurs membres de l'équipe et plusieurs des jeunes migrants accueillis ont accepté de nous livrer leur précieux témoignage.

Nathalie Lesaulnier – Art-thérapeute

L'art-thérapie est une pratique thérapeutique qui utilise l'expression artistique comme moyen de communication et de transformation personnelle.

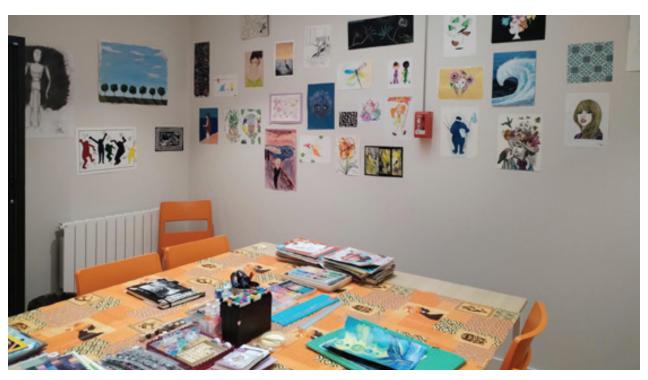
En permettant aux individus d'explorer leurs pensées, leurs émotions et leurs expériences à travers des formes d'expression créatives telles que la peinture, le dessin, la sculpture ou le collage, l'art-thérapie favorise la guérison et le bien-être psychologique.

Pour les mineurs non accompagnés (MNA), qui ont souvent vécu des expériences traumatisantes et qui peuvent se sentir isolés et déracinés, l'art-thérapie offre un **espace sûr pour explorer leurs émotions**, partager leurs histoires et renforcer leur estime de soi. Les bénéfices de l'art-thérapie pour les MNA sont nombreux. Tout d'abord, cela leur permet de trouver **un moyen d'expression non verbal pour communiquer leurs expériences et leurs sentiments**, souvent difficiles à exprimer verbalement en raison de la barrière linguistique ou des traumatismes vécus.

66

Cet outil leur offre un sentiment de contrôle et d'autonomie sur leur propre processus de guérison.







En choisissant les matériaux et les formes artistiques avec lesquels ils se sentent à l'aise, ils peuvent exprimer leur créativité et leur identité de manière authentique. De plus, l'art-thérapie, quand elle est pratiquée au sein d'un groupe, favorise la socialisation et le soutien mutuel entre les participants, ce qui est particulièrement important pour les MNA qui peuvent se sentir isolés et étrangers dans un nouveau pays.

Enfin, l'art-thérapie via les arts plastiques offre une réelle plus-value dans le travail d'accompagnement vers l'autonomie des MNA. En encourageant l'exploration créative et l'expression de soi, elle les aide à développer des compétences sociales, émotionnelles et cognitives essentielles pour s'intégrer dans leur nouvelle communauté et devenir des membres actifs de la société. En leur offrant un espace sûr pour exprimer leurs préoccupations et leurs aspirations, l'art-thérapie les aide à renforcer leur résilience et à se projeter dans l'avenir avec optimisme.

En conclusion, l'art-thérapie est un outil précieux pour soutenir les MNA dans leur parcours d'intégration et d'autonomisation. En leur offrant un moyen d'expression créative et en favorisant leur développement personnel, elle contribue à renforcer leur bien-être psychologique et leur capacité à surmonter les défis auxquels ils sont confrontés. En intégrant l'art-thérapie dans les programmes d'accompagnement des MNA, le DAMNA de Caen fournit ainsi aux jeunes un soutien personnalisé qui répond à leurs besoins spécifiques et favorise leur épanouissement à long terme.

Linda Rami – Agent administratif

Animés par un but commun, les agents du DAMNA œuvrent ensemble en complémentarité afin de fournir aux jeunes le meilleur accompagnement possible (que ce soit sur le plan éducatif, médical ou bien administratif).

Dans mon métier, je ne considère pas seulement occuper un rôle d'accueil mais également d'accompagnement.

Je contribue à l'organisation du service, à la récolte et au partage d'information entre les différents acteurs et partenaires. L'organisation, la communication et le travail d'équipe sont au cœur de mes préoccupations afin de contribuer au bon fonctionnement du service.



Brice Plouard – Surveillant de Nuit Qualifié

Avec la création d'une nouvelle équipe et la découverte d'un nouveau public, ces premiers mois au sein du DAMNA ont été enrichissants. L'intégration au sein de ce service s'est très bien passée, tout le monde travaillant ensemble pour assurer un bon accompagnement auprès des jeunes accueillis.

Concernant nos missions, **nous travaillons en binôme**. Nous nous déplaçons chaque nuit sur l'ensemble du Calvados pour aller rendre visite aux jeunes dans leurs logements. Lors de ces visites, nous vérifions qu'ils sont bien présents chez eux et qu'ils vont bien. On discute également avec eux de leurs projets, de leurs loisirs, de leur état d'esprit. Ils peuvent nous faire part de certains problèmes et de leurs inquiétudes.

Les jeunes sont contents lorsque nous passons les voir. Cela leur permet d'éviter l'isolement et de garder un lien avec les personnes de l'association, y compris la nuit. On poursuit l'accompagnement effectué par les éducateurs en journée. La confiance est très importante.

Les jeunes savent que s'ils en ressentent le besoin, ils peuvent nous appeler, on sera là pour eux.

Antonio Leal – Moniteur éducateur

J'ai intégré le dispositif d'accueil des MNA à la date de création du service, le 2 mai 2023.

Dans sa version initiale, l'équipe se constituait de quatre éducateurs, deux veilleurs de nuit, une psychologue et la direction. J'étais conscient de participer à la création d'un service avec mes collègues, nous étions libres d'apporter des idées dans l'organisation et le fonctionnement du service ainsi que sur la coordination de l'équipe. Très vite, la fréquence d'accueil des jeunes a augmenté. De deux référents, nous sommes passés à dix.

Les adolescents viennent d'horizons lointains et ont des parcours de vie et des besoins différents. Il m'a fallu penser mon organisation pour répondre à chacun d'eux sur le volet de la santé, de la scolarisation, de l'apprentissage, de la gestion budgétaire et de manière globale de leur bien-être dans leur quotidien afin de favoriser leur insertion sociale.

Mettre en corrélation leurs rêves de vie avec la réalité de leur situation.

Il a été question de créer une histoire, leur histoire, celle du service en renforçant les liens par des temps de découverte de lieux comme lors de sorties à Paris ou lors du transfert de l'été, d'activités ludiques, sportives ou culturelles. Ce sont autant d'espaces d'apprentissages, de partages de valeurs citoyennes et de dépassement de soi.

66

En miroir, les jeunes accueillis construisent leur identité tout comme l'éducateur construit son identité professionnelle. C'est un cheminement en co-responsabilité.

"

Au mois de septembre, l'équipe s'est agrandie auec l'arrivée de nouveaux éducateurs. Elle a déménagé à Caen dans des locaux plus vastes, dans un cadre convivial, serein et contribuant à l'intimité des échanges. Des espaces pensés pour que chaque activité vienne étayer les adolescents et les préparer à l'autonomie.

Une nouvelle et belle aventure se présente à l'équipe, se présente à moi. Une aventure qui conjugue nos différences, nos rythmes, nous ouvre à créer des partenariats, à imaginer avec créativité nos accompagnements éducatifs. Prendre soin des jeunes, de soi et de l'équipe sont autant de défis à relever.

Moussa - 16 ans

Je m'appelle Moussa, j'ai 16 ans. Je suis Guinéen et je suis en 1ère année de CAP équipier de vente en alternance. Je uis à Lisieux.

Le DAMNA, c'est une association qui nous aide à avoir un logement, à manger mais aussi à comprendre les démarches administratives et à avoir un métier.

Le DAMNA, c'est comme ma deuxième famille. J'aimerai que le DAMNA s'occupe toujours de moi. J'y ai été bien accueilli et on s'est bien occupé de moi. J'ai un bon éducateur. Alors quand des fois, je ne suis pas d'accord, il m'explique et je comprends que c'est pour devenir un bon adulte.

Jamais je ne pourrai oublier le DAMNA.

Un jour, quand je serai grand, ce n'est pas moi qui viendrai au bureau d'accueil, c'est eux que j'inviterai chez moi.

Il y a toujours quelqu'un au DAMNA, le jour et la nuit, les surveillants de nuits passent nous voir. Ils nous écoutent car la nuit, c'est toujours compliqué car on ne sait pas ce qui peut se passer.

J'aimerais qu'on fasse encore plus de sorties, je voudrais visiter toutes les villes de France avec le DAMNA.

Sariette - 16 ans

Je m'appelle Sariette, j'ai 16 ans. Je viens du Cameroun. Je voudrai devenir aide-soignante.

Le DAMNA est devenu ma famille.

Les membres de l'équipe m'aident à m'intégrer, à apprendre un métier, à respecter les RDV, à être sage pour devenir une adulte indépendante. Ils m'expliquent comment faire. Après, je peux faire avec eux et bientôt je pourrai faire les choses toute seule.

J'aime bien venir à l'accueil de jour. Même si on n'a pas RDV, on peut se poser, boire un thé. Il y a toujours des adultes disponibles même si notre référent n'est pas là. On n'est jamais seul car la nuit, les surveillants de nuit passent chez nous.

Tout le monde est disponible pour nous et prend le temps de nous écouter.

J'aimerai rester au DAMNA le plus longtemps possible. Quand je ne serai plus accompagnée par le DAMNA, je continuerai de venir les voir et leur dire bonjour.

Jassem – 17 ans

Je m'appelle Jassem, j'ai 17 ans et je suis Tunisien.

Quand je suis arrivé, je n'aimais pas le DAMNA. Je ne voulais pas suivre les règles. Je ne me levais pas le matin et je ne venais pas aux rendez-vous, sauf pour avoir mon allocation pour acheter à manger. Cela m'embêtait de ne pas faire ce que je voulais. Je ne voulais pas les horaires que m'indiquait mon éducateur. Les membres de l'équipe ont quand même continué à s'occuper de moi. Ils venaient chez moi et ont trouvé une formation que j'aime bien.

Aujourd'hui, j'ai compris que le DAMNA voulait m'aider et que si je respectais les règles, cela allait m'aider à grandir.

Je pense que le DAMNA c'est bien, car ils s'occupent de nous, ils répondent à nos besoins. C'est comme s'ils remplacent mes parents.

Maintenant, j'ai une formation et je trouve que c'est bien. J'aime me lever le matin et avec le DAMNA j'ai pu trouver un patron en restauration.

J'aime le DAMNA, mais ma famille me manque quand même. Je suis venu en France car je pensais que je n'avais pas de futur dans mon pays. J'ai choisi la France car j'avais appris le français à l'école.

C'est plus dur de ce que je pensais: c'est dur d'être tout seul – j'ai ma famille au téléphone: ils me disent: fais attention à toi.

J'aime que les éducateurs soient là car c'est dur de faire son ménage, de faire ses courses et de penser à tout dans sa vie quotidienne.





ACCOMPAGNEMENT
DES JEUNES AVEC LA
PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

FACE AUX SITUATIONS DE VULNÉRABILITÉ: **NOTRE ENGAGEMENT SUR LE TERRAIN**

Mini-séjours, chantiers éducatifs ou actions solidaires: en 2023, un large éventail d'initiatives éducatives a été organisé pour offrir aux jeunes la possibilité de s'engager dans divers projets et/ou de s'évader temporairement d'un quotidien parfois difficile.

Par Daniel Dose, Directeur de secteur prévention spécialisée Grand Est

208 jeunes âgés de

L'accompagnement global, une spécificité de la prévention spécialisée

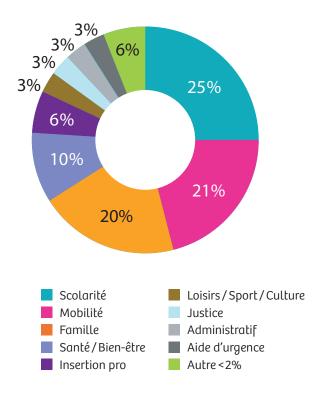
Être éducateur en prévention spécialisée, dans le cadre d'une mission de protection de l'enfance, c'est «allervers » des territoires, à la rencontre des publics au sein de leur milieu de vie, pour assurer quotidiennement une présence auprès des jeunes et des familles qui n'en font pas naturellement la 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 travers son engagement sur le terrain, qu'il soit physique ou virtuel, l'éducateur en prévention spécialisée tisse des liens pour faciliter l'encadrement des demandes.

Objectif: réduire les difficultés, les conflits et les ruptures; et promouvoir les potentialités.

Avec le soutien du Conseil départemental de la Moselle, les équipes éducatives du service de prévention spécialisée interviennent dans les communes de Freyming-Merlebach, Hombourg-Haut, Théding et Farébersviller.

Domaines travaillés



Des chantiers éducatifs pour encourager les jeunes à s'engager

chantiers éducatifs
pour un total de 41 jeunes qui ont pu financer
leur permis de conduire ou un projet personnalisé

Les équipes de prévention spécialisée font souvent appel aux chantiers éducatifs pour encourager les jeunes à s'engager dans leur **première expérience de travail rémunéré**. C'est une action de socialisation par le travail pour **soutenir la mobilité ou permettre le développement de projets personnalisés**. En participant à la réalisation de diverses tâches, ces jeunes retrouvent confiance en eux et renouent avec le plaisir de l'effort. Cette expérience de réengagement favorise ainsi une transition plus stable vers des programmes d'insertion professionnelle ou vers l'emploi.

En 2023, 6 chantiers ont été proposés aux jeunes et 41 d'entre eux y ont participé.

En plus d'aider à se sociabiliser et de retrouver confiance en eux,

mini-séjours et 2 séjours dans le cadre

du programme de réussite éducative (DRE)

et de retrouver confiance en eux, ces chantiers leur permettent de financer en partie leur permis de conduire ou de concrétiser un projet personnel.

Pour ce faire, ils ont notamment contribué à l'entretien des communes en effectuant des tâches telles que la remise en état des lampadaires, la réparation de bancs publics, ou encore la peinture de garages. À travers ces divers chantiers, les jeunes ont eu l'opportunité de faire la rencontre de l'altérité et d'acquérir de précieuses compétences relationnelles (soft skills) et techniques (hard skills).









L'importance des séjours et des activités éducatives et récréatives





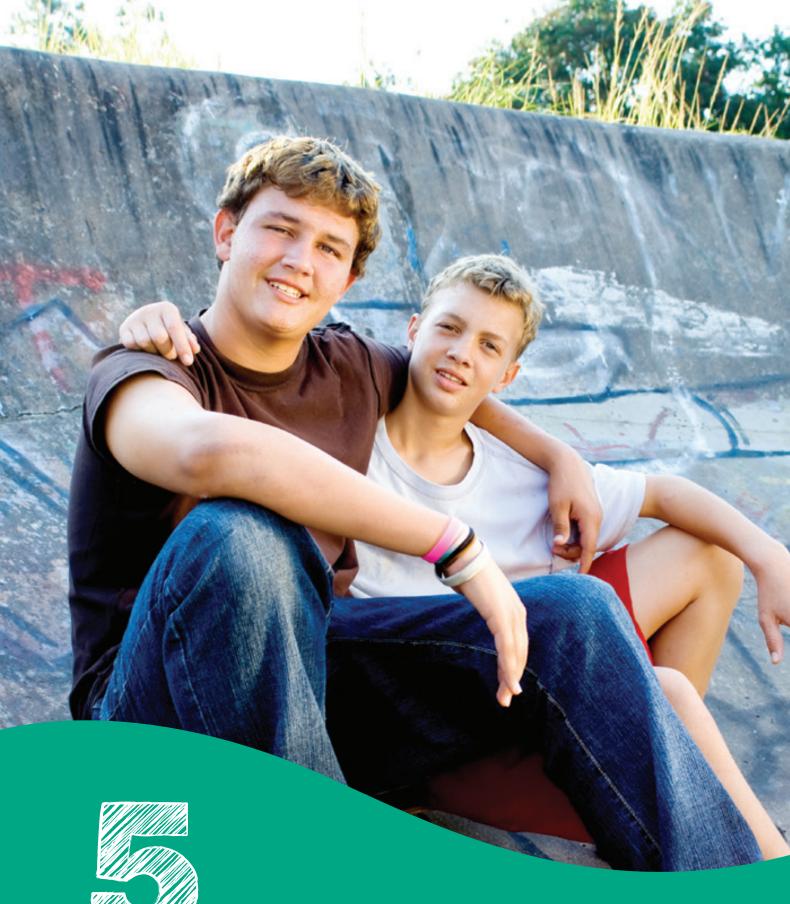


Ces temps renforcent le capital culturel et la cohésion des jeunes et leur permettent de s'évader.

Une nouvelle fois, les jeunes ont bénéficié de propositions de mini-séjours et d'activités culturelles et sportives, offertes par les équipes du service de prévention spécialisée.

Au total, pas moins de 5 mini-séjours et 2 séjours de programme de réussite éducative (PRE) ont été organisés en 2023, pour la plus grande satisfaction des jeunes et de leurs familles. En effet, ces mini-séjours offrent aux jeunes l'opportunité de s'évader de leur quotidien pendant quelques jours, de s'initier à la vie en collectivité, mais surtout de renforcer les liens avec les équipes éducatives.

Ils ont également pu se libérer l'esprit grâce à des activités sportives, tout en élargissant leurs horizons par le biais de visites culturelles. Ces expériences ont offert aux jeunes des moments de plaisir et de convivialité, leur permettant ainsi de s'éloigner, ne serait-ce que temporairement, des tensions de leur quotidien ou des difficultés familiales qu'ils rencontrent.



ACCUEIL DES JEUNES
EN SITUATION DE HANDICAP
PSYCHIQUE

LE MÉDICO-SOCIAL EN CHIFFRES

Si la mise en place du fonctionnement en dispositif a été le seul développement d'activité, celle-ci nous amène à raisonner en file active et non plus en nombre de places. En matière d'indicateurs, le travail se poursuit pour avoir une meilleure visibilité des prestations offertes par rapport aux actes réalisés.

jeunes accompagnés

29 mois, durée moyenne du séjour en internat

Avec la mise en place du fonctionnement en dispositif, l'accueil en internat classique est en diminution constante avec un redéploiement de l'activité vers l'ambulatoire et l'externat.

Seules les situations les plus complexes sont accueillies dans les internats en lien avec des situations familiales **dégradées**. Sont aussi accueillis sur les internats des jeunes dont la distance entre le lieu familial et l'établissement est trop importante. La nécessité de l'internat n'est pas nécessairement une préconisation, mais pour éviter les retours quotidiens fastidieux (en temps et en fatigue), ils restent en internat. 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.

24 mois, durée moyenne du suivi en milieu ouvert

L'intérêt du fonctionnement en dispositif vise le passage d'une modalité de prise en charge de l'internat vers l'ambulatoire s'adaptant au mieux à l'évolution du parcours des jeunes avec beaucoup plus de souplesse.

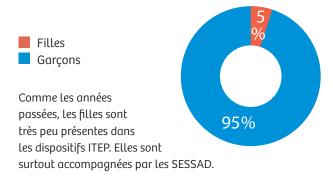
En 2023: 114 jeunes sont sortis 101 jeunes sont entrés

Le turnover reste important. Ce mouvement implique de la part des équipes une anticipation et une gestion au

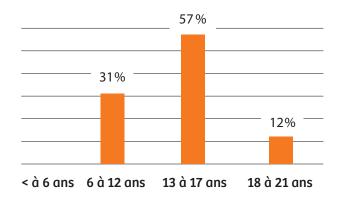
quotidien des dossiers d'admission afin de maintenir une activité constante.

31% des jeunes suivis en DITEP bénéficient également d'une mesure d'aide sociale à l'enfance (ASE) avec ou sans placement, traduisant la complexité de leur situation.

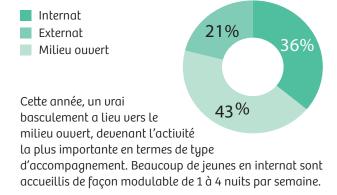
Répartition par sexe



Répartition par âge

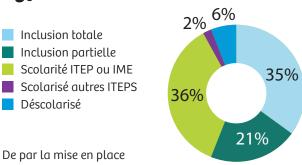


Différents types d'accompagnement



+20 % pour l'accompagnement en milieu ouvert

Types de scolarité



en dispositif, l'inclusion partielle en milieu ordinaire a augmenté de façon significative (+7% par rapport à 2022).

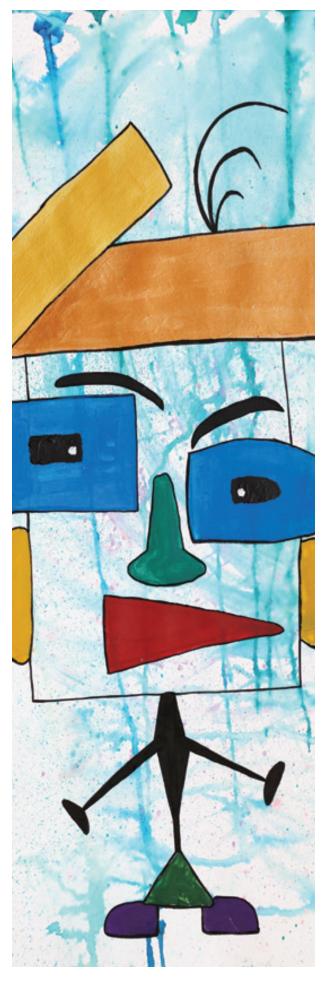
25 jeunes diplômés15 jeunes embouchés

Outils issus de la loi de 2002

Livret d'accueil, charte, projet d'établissement et projets personnalisés d'accompagnement sont globalement mis en place dans nos structures.

Évaluation externe

Sur 2023, 5 établissements ont réalisé leur évaluation externe. Cette évaluation va se poursuivre en 2024 et 2025 selon le calendrier transmis par les autorités de contrôle pour les autres établissements et services de l'association.



FOCUS

VIS MA VIE D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ

Et si on (re)découvrait en dessins le métier d'éducateur spécialisé? C'est l'objet de ces bandes dessinées réalisées dans le cadre du formidable travail mené en 2023 par le DITEP de Boulay, impliquant aussi bien l'équipe que les jeunes.

Par David Tassinari – Illustrateur En partenariat avec Sandrine Sartori – Directrice de secteur médico-social Grand Est

Parce qu'une image vaut mieux que mille mots et parce que la fonction d'éducateur est centrale au sein de notre association.



FOCUS





INSERTION DES ADULTES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

ZOOM SUR NOS DISPOSITIFS **DE RÉINSERTION SOCIALE**

Le pôle PACA est notre seule entité régionale à œuvrer dans le secteur de l'insertion auprès des adultes en situation de précarité et de rupture. Au programme, deux dispositifs permettent d'accompagner ces publics fragilisés au quotidien.

Par Emmanuelle Fieyre – Directrice de pôle PACA

Le CHRS et le dispositif hors les murs, en quelques mots...

La mission du pôle PACA 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.

...et en quelques chiffres

femmes suivies au CHRS 18 491 journées réalisées

103

adultes accompagnés par le dispositif hors les murs





Faits marquants sur 2023

En septembre 2023, l'unité administrative du Pôle PACA et le placement éducatif à domicile (PEAD) Meinado ont intégré leurs nouveaux locaux.

C'est un bâtiment neuf d'une hauteur de deux étages entièrement dédiés à l'activité du pôle PACA. Il est implanté sur un terrain anciennement propriété de Moissons Nouvelles, vendu en 2021 à un promoteur de la région toulonnaise qui s'était engagé à louer à l'association l'une de ses futures constructions.

Aménagement de travail sur deux étages

La direction et les fonctions support du pôle occupent le second étage de ce bâtiment qui comprend également une salle de réunion appareillée d'un écran interactif. Celle-ci permet la tenue de réunions en visioconférence avec les services associatifs du siège ou encore d'accueillir des salariés de nos établissement lors de sessions de formation. S'y tiennent également les "matinales d'accueil" des salariés du pôle PACA, qui permettent aux nouveaux arrivants de se familiariser avec les outils associatifs tels que le portail salarié et l'intranet TamTam.

Le premier étage accueille quant à lui les bureaux du service PEAD Meinado. La partie restante de l'étage, qui connait encore quelques travaux d'aménagement,

sera susceptible de recevoir prochainement une nouvelle activité de notre pôle.

Accueil de femmes en difficultés et d'un futur public à la rue

Le CHRS de La Garde reste également implanté sur ce nouvel espace transformé en zone d'activité. Il devrait faire l'objet, dans les prochains mois, de travaux d'embellissement extérieurs qui lui permettront de s'intégrer parfaitement dans ce nouvel environnement. Et ce, tout en préservant une qualité d'accueil pour les femmes en difficultés accompagnées par l'équipe éducative de Moissons Nouvelles.

Pour rappel, le CHRS, en parallèle de sa mission d'hébergement au sein du collectif de La Garde, s'est également orienté ces dernières années vers une activité de suivi hors les murs.

Il s'agit d'aller vers un public à la rue ou en passe d'être expulsé et d'assurer un diagnostic en amont d'une orientation vers un travailleur social dédié.

Si cette nouvelle mission a connu des débuts timides. elle a atteint, en 2023, un niveau d'activité à la hauteur des attendus.



PERSPECTIVES POUR L'ACTIVITÉ 2024

POURSUITE ET ÉVOLUTION **DES PROJETS**

Aperçu de la vision à court, moyen et long terme de l'activité et des projets signés Moissons Nouvelles, dans l'æil de notre directrice générale.

Par Martine Renault – Directrice générale

Évaluation externe acte II en 2024

Conformément au calendrier arrêté par les autorités de contrôle, l'évaluation externe va se poursuivre en 2024 dans les pôles Grand Ouest, Centre-Val de Loire et PACA. Soit 8 établissements au total.

Projet en cours pour le dossier unique informatique (DUI)

Le déploiement du DUI va se réaliser durant l'année 2024 et 2025. Le logiciel retenu sera décidé durant le premier trimestre 2024 après présentation en décembre 2023 de 3 opérateurs potentiels. Pour mener à bien ce projet, Moissons Nouvelles avait répondu à un appel à projets en septembre 2022 afin d'obtenir des subventions dans **la mise en place du DUI**. Trois autres associations de l'Eure se sont jointes à nous pour cette convention interétablissements "Les Grappes", dans laquelle Moissons Nouvelles reste l'organisme porteur.

La qualité des conditions d'accueil, une priorité

Pour l'ensemble des pôles, il s'agit de sécuriser l'activité existante en maintenant des conditions d'accueil et d'accompagnement de qualité. Les évaluations internes ayant disparu, les contrôles par les autorités de contrôle vont se renforcer. Nous avons élaboré une trame de contrôle interne afin de réaliser 1 fois par an des contrôles inopinés sur les MECS et les DITEP et élaborer une cartographie des risques dans les domaines RH, finances, activités, public, patrimoine afin de prévenir les situations à risque.

Nous allons également piloter la mise en place des plans d'action suite aux évaluations externes en travaillant au national les préconisations communes aux établissements. Nous envisageons de mettre en place des réunions à thème pour permettre aux professionnels de croiser leurs pratiques:

- · Dispositif MNA;
- TDC / TDB;
- · DITEP;
- DAD.



Développement de l'association, ça continue!

Il s'agit également de poursuivre le développement mesuré et maîtrisable en saisissant les opportunités d'extensions, d'appels à projets ou de reprises d'associations. Les DITEP doivent poursuivre leur évolution avec un fonctionnement en dispositif déjà bien enclenché depuis ces dernières années.

Une intention sera portée spécifiquement sur tous les nouveaux dispositifs ouverts en 2023 et ceux ouvrant en 2024, ainsi que sur les établissements où nous avons repéré quelques fragilités de fonctionnement.

Travaux en vue pour de meilleures conditions d'accueil

De nombreux sites sont concernés par de futurs projets architecturaux à venir en lien avec :

- La vétusté:
- L'inadaptation des locaux par rapport aux projets ou évolutions de projet;
- · Le problème de conformité et sécurité;
- L'implantation inadaptée sur le territoire.

Il peut s'agir de projets de réhabilitation, de construction ou d'amélioration prévus dans les plans pluriannuels d'investissement (PPI).

Les principaux sites visés pour 2024 et 2025 sont :

- MECS d'Évreux;
- DITEP Bourg-Achard;
- CNH de Cognac ;
- DITEP Boulay;
- MECS Woippy;
- MECS de Violty.

Objectifs 2024 du Conseil d'administration

- OBJECTIF 1 Gouvernance: recruter 4 nouveaux administrateurs en 2024.
- OBJECTIF 2 Stratégie et développement : lancer la rédaction du projet / plan stratégique /

axes stratégiques pour la période 2025-2030.

OBJECTIF 3 Compétences des administrateurs : accompagner le développement de leurs

compétences.

- OBJECTIF 4 Communication : évaluer la notoriété interne et externe de l'association.
- OBJECTIF 5 Immobilier: professionnaliser la fonction « gestion immobilière ».

Objectifs 2024 de la direction générale

OBJECTIF 1 Poursuivre le développement et la diversification de l'offre de service en lien avec la stratégie définie par le Conseil d'administration, et notamment concernant

le public MNA et l'accompagnement des TDC / TDB sur l'ensemble du territoire.

- OBJECTIF 2 Définir une revue ou cartographie des risques majeurs (activité, territoire, public, patrimoine, RH, finance...) afin de prévenir et anticiper des situations de crise.
- OBJECTIF 3 Développer la communication interne et externe et préparer des journées d'études
- nationales (JEN) pour 2025.
- OBJECTIF 4 Réaliser une revue des postes clés et un plan de succession suite aux entretiens annuels.
- OBJECTIF 5 Participer, en lien avec le Conseil d'administration, à la rédaction du projet / plan stratégique / axes stratégiques pour la période 2025-2026.
- OBJECTIF 6 Engager une réflexion sur l'organisation générale de l'association en lien avec le développement et la taille de l'association et le futur projet associatif.
- OBJECTIF 7 Améliorer la gestion immobilière et définir les compétences et l'organisation nécessaire.



PASSAGE DE FLAMBEAU **AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Bénédicte Leverd a rejoint le Conseil d'administration en 2021, René Pasquier le quitte en 2024 après 18 ans de fonction. Interview croisée sur ce passage de relais empreint de transmission sur l'histoire de Moissons Nouvelles.

Par René Pasquier – Administrateur sortant & Bénédicte Leverd – Administratrice entrante

Depuis combien de temps êtes-vous administrateur-ice à Moissons Nouvelles et pour quelles raisons avez-vous rejoint l'association?

René Pasquier

Retraité en 2005 après un parcours professionnel dans le secteur social et médico-social, j'ai adhéré à Moissons Nouvelles fin 2006. Parrainé par Francis Bouten, je suis entré au Conseil d'administration également fin 2006.

En 2007, j'ai accepté la responsabilité de la fonction de secrétaire du Conseil d'administration. Ma connaissance du secteur professionnel a été un avantage pour la connaissance de l'organisation de l'action sociale et médico-sociale, des autorités d'autorisation et de contrôle.

Bénédicte Leverd

J'ai intégré l'association en juin 2021, parrainée par Francis Bouten. Retraitée, ex-directrice d'une PME, je souhaitais mettre à profit mes compétences au service d'une cause dans laquelle je pouvais retrouver des valeurs de respect, de tolérance, de bienveillance, d'ouverture, d'équité et de solidarité.

Curieuse de nature, j'ai été séduite par la proposition de Francis Bouten, car cela me permettait aussi de découvrir le secteur associatif sanitaire et médico-social dont j'ignorais tout. Apprendre en permanence est pour moi essentiel.

Quel est le rôle des administrateurs et du secrétaire du Conseil d'administration?

B.L. Le Conseil d'administration est l'instance en charge de la définition du projet associatif, de sa mise en œuvre, de son contrôle. Il accompagne le plus efficacement possible la direction générale et ses équipes dans leurs réflexions sur les enjeux et évolutions de l'association.

Les administrateurs participent au Conseil d'administration – qui a lieu 11 fois par an – ainsi qu'à un séminaire de définition des objectifs annuels. Ils ont aussi l'occasion

de participer à des commissions (stratégie, immobilier, finances, budget, ressources humaines) qui préparent le travail (analyse, préconisations) à présenter au Conseil d'administration.

Quant au secrétaire du CA, son rôle est pluriel:

- Assurer les tâches administratives et juridiques de l'association;
- · Organiser et planifier les réunions;
- Préparer l'ordre du jour en relation avec le Président;
- · Informer les membres sur la tenue des réunions et transmettre tout document utile à la prise de décision;
- · Veiller au respect de l'ordre du jour lors des réunions;
- Rédiger les procès-verbaux de réunions et les comptes rendus.





Le Conseil d'administration a-t-il évolué avec le temps?

R.P. L'arrivée de nouveaux administrateurs et le développement des activités de l'association sous l'impulsion de Martine Renault, directrice générale, ont créé une nouvelle dynamique de l'ensemble de l'association. Celle-ci s'est traduite par une redéfinition des orientations stratégiques du Conseil d'administration et par la création de nouveaux services ainsi que la reprise d'établissements dans plusieurs départements.

Comment s'est effectué le passage de flambeau?

R.P. Après 15 ans d'engagement dans la fonction de secrétaire du Conseil, j'ai souhaité la transmettre à un autre administrateur. Bénédicte Leverd, venant quant à elle du secteur de l'entreprise, s'est proposée. Elle a assuré rapidement, pleinement, la fonction après une période de transition et de relais.

Et suivant en cela la sagesse de Jean Pierre Balduyck, ancien administrateur, je mets fin en 2024, à mon engagement d'administrateur au sein de Moissons Nouvelles, après 18 ans de bons et loyaux services. Il faut savoir partir, d'autres engagements associatifs sont ouverts.

B.L. J'ai volontiers accepté ce rôle quand René Pasquier a émis son souhait de passer la main à l'un des nouveaux administrateurs, car je sentais avoir les qualités pour ce faire bien que ma connaissance du secteur soit insuffisante.

Je suis largement aidée dans ma fonction par Isabel Lozano et je l'ai été par René Pasquier qui m'a coachée pendant une année. Je l'en remercie grandement.

Quel est votre plus beau souvenir au sein de l'association?

- B.L. Il n'y en a pas un seul mais plusieurs: la visite d'établissement est pour moi le point d'orgue de notre action, car c'est l'unique occasion de rencontrer les enfants pris en charge et d'avoir des contacts privilégiés avec les professionnels qui nous expliquent en détail leur action au quotidien. C'est en général un moment très positif qui fait du bien au moral.
- R.P. Que retenir de ces longues années? La qualité du climat du Conseil fait de respect mutuel et d'engagement collectif, les rencontres avec les équipes lors des visites périodiques dans les territoires, les journées d'études nationales (JEN) partagées par les professionnels et administrateurs, et les CTN, temps où se renforce le sentiment d'appartenance à Moissons Nouvelles.



Hommage à René Pasquier

C'est avec une très grande tristesse que nous avons appris le décès précipité de René Pasquier, quelques jours à peine après l'impression de ce rapport d'activité. Une nouvelle bouleversante pour notre association, survenant à 10 jours de notre assemblée générale durant laquelle il était prévu de le remercier pour ses 18 ans d'engagement sans faille à nos côtés. Toutes nos pensées sont tournées vers sa famille et ses proches.

Ils nous font confiance



Ils nous soutiennent



Le petit glossaire des sigles et acronymes

AED: aide éducative à domicile

AEMO: action éducative en milieu ouvert **AEP**: accompagnement éducatif à la parentalité

AG: assemblée générale **AVS**: auxiliaire de vie scolaire

CASF: Code de l'action sociale et des familles

CFDT: Confédération française démocratique du travail

CGT: Confédération Générale du Travail

CGT-FO: Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière **CHRS**: centre d'hébergement et de réinsertion sociale **CPOM**: contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens

CSE: comité social et économique

CSEC: comité social et économique central

CTN: comité technique national

DAD: dispositif d'accompagnement à domicile **DAF**: dispositif d'accompagnement familial

DAMNA: dispositif d'accueİt des mineurs non accompagnés **DITEP**: dispositif institut thérapeutique éducatif pédagogique

DRE: dispositif de réussite éducative **DUI**: dossier unique informatique

ERPE: espace rencontre parent / enfant

ESSMS: établissements et services sociaux et médico-sociaux

GPEC: gestion prévisionnelle des emplois et compétences

GTA: gestion des temps et des activités

IME: institut médico-éducatif

ITEP: institut thérapeutique éducatif et pédagogique

JEN: journées d'études nationales

MECS: maison d'enfants à caractère social

MDPH: maisons départementales des personnes handicapées

MNA: mineurs non accompagnés

MOSP: mesure d'observation et de soutien à la parentalité

NAO: négociation annuelle obligatoire

OPCO: opérateur de compétences

PEAD: placement éducatif à domicile **PMD**: placement avec maintien à domicile **PPI**: plans pluriannuels d'investissement **PRE**: programme de réussite éducative

RRH: responsable en ressources humaines

SAEP: service d'accompagnement à l'éducation plurielle

SAF: services administratifs et financiers

SAIP: service d'accompagnement individualisé de proximité

SAR: service d'AEMO renforcée

SEGPA: section d'enseignement général et professionnel adapté **SERAD**: service éducatif renforcé d'accompagnement à domicile **SESSAD**: service d'éducation spéciale et de soins à domicile **SHMNA**: service d'hébergement pour mineurs non accompagnés **SIRH**: système d'information par les ressources humaines

SPS: soutien pédagogique spécialisé

TDB: tiers digne bénévole **TDC**: tiers digne de confiance

ULIS: unités localisées pour l'inclusion scolaire



La publication

Directrice de la publication : Martine Renault **Chargée de la communication** : Diana Rodriguez

Secrétariat: Isabel Lozano **Conception graphique:** AB Design

Crédits photos: illustrations de David Tassinari ("La Méthode Z"), dessins des jeunes du DAMNA de Caen dans le cadre de séances d'art-thérapie, fresques réalisées par les jeunes du service de prévention spécialisée de

Farébersviller et Adobe Stock

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

