



Association Vers la Vie pour l'Education des Jeunes

Rapport d'activité 2019

Les Amandiers

Date de publication 18/11/2020

SOMMAIRE

CADRE D'INTERVENTION.....	3
2019 EN SYNTHÈSE	7
CHIFFRES CLEFS	10
TEMOIGNAGES SUR L'ACTIVITÉ.....	14
RAPPORT BUDGETAIRE.....	22

CADRE D'INTERVENTION

L'Association

L'AVVEJ, créée en 1952, est une association reconnue d'utilité publique.

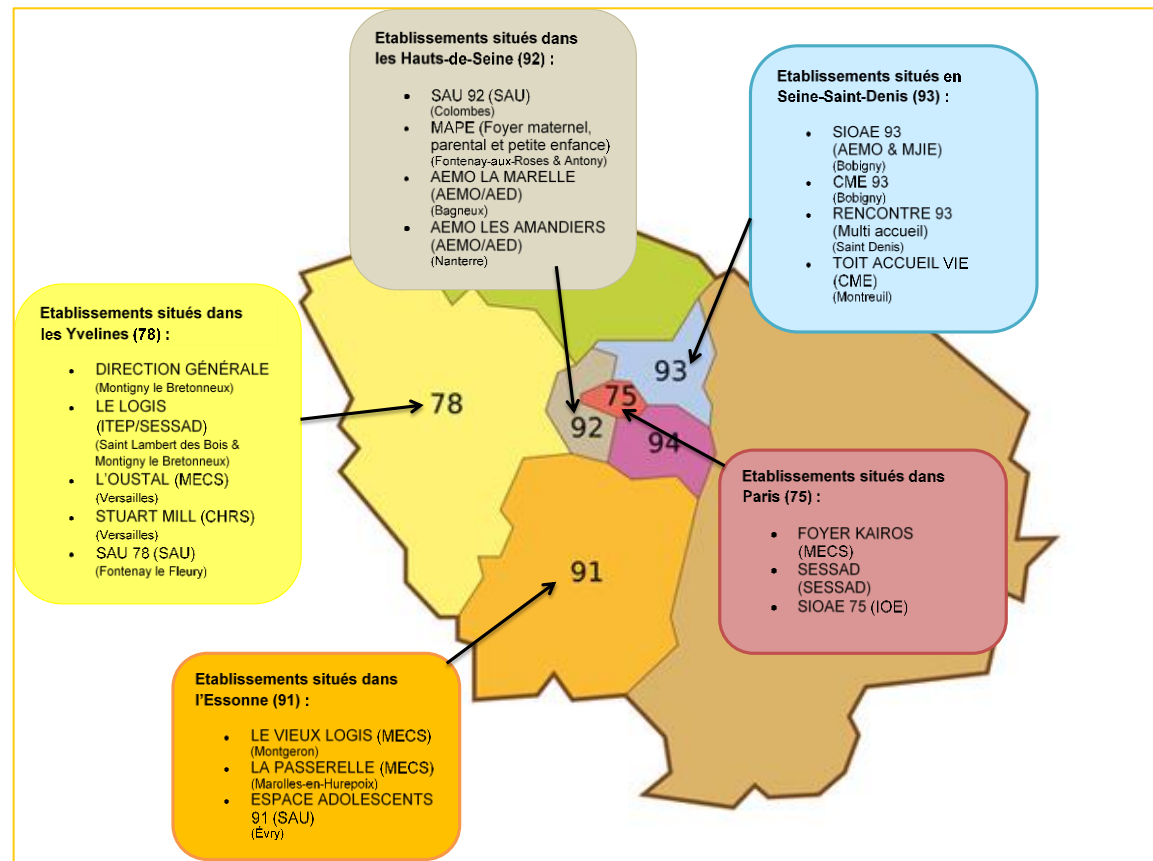
Elle est implantée dans **5 départements Franciliens** avec **130 membres associés, 18 établissements, 750 salariés**, qui accompagnent **4000 enfants et adultes** par an.

Le projet associatif est construit autour de **4 options fondamentales** qui inspirent les projets de chaque établissement :

- **Le pari d'un avenir pour tous**
- **L'engagement aux côtés des personnes accueillies**
- **Le développement d'une solidarité humaine et institutionnelle**
- **Une exigence au service des personnes accueillies**

L'AVVEJ anime et développe des actions à destination des enfants, adolescents et adultes à travers :

- **La prévention et le soin dès la petite enfance**
- **L'accueil et la protection, des enfants des adolescents et des adultes**
- **Le soutien aux parents et à la famille**
- **L'éveil aux savoirs et l'accompagnement vers l'insertion**
- **Le développement de la vie sociale et de la citoyenneté**



Présentation synthétique du service

Le service de protection de l'enfance Les Amandiers intervient à la demande du juge des enfants ou de l'Aide Sociale à l'Enfance pour exercer des mesures éducatives, AEMO ou AED, au bénéfice d'enfants âgés de 0 à 18 ans. Ce service, situé rue des Amandiers à Nanterre, accompagne les familles résidant dans le centre et le nord du Département des Hauts-de-Seine.

Nos missions : permettre l'amélioration de la situation des enfants par l'accompagnement des familles dans l'évaluation de leurs difficultés, afin de favoriser l'émergence de solutions adaptées aux besoins des enfants en termes de développement physique, affectif, intellectuel et social.

Capacité d'accompagnement : 168 enfants pour 7 postes éducatifs.

L'Assistance Educative en Milieu Ouvert (AEMO) est une mesure judiciaire civile, ordonnée par le juge des enfants, au bénéfice d'un enfant dont la famille n'est plus en mesure de le protéger, de l'éduquer, et dont la santé, la moralité ou la sécurité sont en danger, ou dont les conditions d'éducation ou de développement physique, affectif intellectuel et social sont gravement compromises

Cette mesure consiste en l'intervention d'un travailleur social (éducateur spécialisé, éducateur de jeunes enfants) pour une durée variable (de 6 mois à 2 ans) et renouvelable.

Cet accompagnement se réalise à travers des rencontres régulières avec les différents membres de la famille concernés par la mesure, pouvant s'effectuer au service, au domicile de l'enfant, à l'extérieur. Le travailleur social est tenu au secret professionnel comme l'ensemble du service.

L'éducateur référent de la mesure est également amené à rencontrer toutes les personnes en contact direct avec l'enfant (personnel de crèches, d'établissements scolaires, médecins, assistantes sociales de secteur, professionnels de tutelle aux prestations, personnels hospitaliers, de services éducatifs de prévention, de soins...) afin d'étayer son travail et accéder à une vision globale du contexte de vie de l'enfant. Il doit en avertir la famille et tenter d'obtenir son accord.

Dans l'objectif d'affiner l'évaluation des difficultés rencontrées par la famille et d'adapter au plus juste les perspectives et les moyens de mettre un terme la situation de danger, le travailleur social référent s'entretient régulièrement avec la psychologue également en charge de la mesure.

À l'échéance de la mesure, en réunion dite « clinique », l'équipe éducative, la directrice adjointe et les psychologues prennent en compte les éléments recueillis tout au long de la mesure, l'évolution de la situation en fonction des objectifs de travail préconisés par le juge des enfants et élaborent de nouvelles propositions. Ce travail d'équipe permet à l'éducateur référent de rédiger un rapport au juge des enfants afin de rendre compte de l'impact de son action sur la situation de l'enfant. Le juge convoque la famille et le service en audience afin de décider de la suite à donner à la mesure : renouvellement ou mainlevée.

Une mesure d'AEMO s'impose à la famille (même si celle-ci fait appel de la décision). Elle est financée par le Conseil départemental.

Lorsque la notion de danger s'est dissipée et que l'adhésion de la famille est acquise, un suivi éducatif peut s'avérer toujours nécessaire.

Dans ce cas, une mesure d'Aide Educative à Domicile (AED) peut être proposée à la famille. Il s'agit d'un contrat signé entre la famille et le Conseil départemental. Par conséquent, le juge des enfants n'est plus saisi et le dossier judiciaire est clos.

L'Aide Educative à Domicile est un accompagnement éducatif. Elle s'effectue à la demande des parents, sur proposition de professionnels ayant observé des difficultés pour un enfant ou à la suite d'une information préoccupante. Cette mesure administrative est contractuelle. Elle nécessite donc l'accord des parents.

Dans les Hauts-de-Seine, la formalisation de ce contrat n'est plus réalisée en présence d'un cadre du Département mais avec un représentant de l'association désignée par celui-ci pour exercer l'AED ; indéniablement, ces nouvelles modalités entraînent de la confusion pour la famille.

Cette mesure éducative de protection de l'enfance vise le bien-être de l'enfant fondé sur des relations familiales et un développement physique, intellectuel, affectif et social de qualité, à travers un soutien des parents dans leurs fonctions parentales. L'éducateur référent accompagne la famille à partir des mêmes modalités d'intervention qu'en AEMO, toujours avec l'accord des parents à l'origine de la demande d'aide. A l'échéance de la mesure, proposée pour un an, les propositions élaborées en réunion clinique par l'équipe sont

soumises aux parents. La poursuite de l'accompagnement éducatif implique leur accord.

2019 EN SYNTHÈSE

■ REGARD(S) SUR L'ACTIVITE REALISEE

Le service n'est pas parvenu à recruter le poste à mi-temps d'éducateur. De ce fait, il n'a pas été possible de maintenir une activité équivalent aux sept postes. Le nombre de journées prévu a été quasiment réalisé, si l'on considère l'activité pour six postes de travailleurs sociaux. Et ce, malgré des difficultés en fin d'année dues aux arrêts de travail de deux professionnels (en novembre et décembre).

140 enfants suivis au 31 décembre, 224 jeunes au cours de l'année, à 80% en AEMO. Le nombre d'AED continue de diminuer, année après année. Plus d'un tiers des mesures se sont terminées au cours de cette année, pour une large part (40%) grâce à une évolution positive de la situation des enfants. 10 enfants ont fait l'objet d'un placement cette année (deux fois moins que l'année dernière), majoritairement préparé.

Cette année, 60% des mesures concernaient des garçons. Cette répartition selon le genre, dans les mêmes proportions sur les trois dernières années au moins, montre une différence significative de prise en charge des enfants selon leur genre. Si cette différence ne semble pas pouvoir se justifier par un impact moindre des difficultés familiales sur le bien-être des filles, elle pourrait s'expliquer par une différence dans la prise en compte des symptômes de mal-être chez les enfants. En effet, cette proportion plus importante de garçons bénéficiant d'un accompagnement éducatif en milieu ouvert ne se retrouve pas dans les établissements prenant exclusivement en charge des enfants de moins de 6 ans. Les manifestations amenant aux signalements, pour 42% effectués par l'Education nationale, et pour 31% par les centres de soins (CMP), seraient-ils plus repérables chez les garçons ? Les filles en danger dans leur environnement familial seraient-elles ainsi moins visibles et donc moins souvent protégées ?

■ LA DYNAMIQUE RH

Le service a connu, cette année, des mouvements d'équipe importants faisant suite aux départs à la retraite de la directrice adjointe, d'une psychologue, ainsi que d'une secrétaire. Par ailleurs, le départ d'une psychologue en tout début d'année, ainsi qu'un départ en congé maternité d'une éducatrice spécialisée au mois de mars, nécessitaient leur remplacement.

Ainsi, au cours du mois de février, la nouvelle directrice adjointe, une nouvelle psychologue, une secrétaire à temps partiel, ainsi qu'une éducatrice spécialisée intégraient leur poste quasiment au même moment. Le départ à la retraite de la seconde psychologue est intervenu en octobre, provoquant le recrutement de sa remplaçante, arrivée dans le courant du mois de novembre.

La moitié de l'équipe pluridisciplinaire s'est trouvée changée sur une courte période, apportant des changements dans la dynamique d'équipe. Si le fonctionnement du service est resté globalement similaire, il n'en demeure pas moins que les personnalités et les postures professionnelles ont inévitablement apporté des évolutions dans la dynamique de travail. Ces transformations, bien que généralement à la marge, ont également inévitablement amené leur lot d'inquiétudes au sein de l'équipe éducative déjà en place.

Une nouvelle dynamique s'est également installée au secrétariat, ce service ayant à cœur de moderniser le traitement des données comptables et de faciliter le travail éducatif par la création de nouveaux outils.

Au fil de l'année, la confiance s'est installée et l'équipe pluridisciplinaire pouvait se féliciter, en fin d'année, d'une certaine avancée dans la communication, lui permettant d'évoluer constamment dans l'ajustement des réponses aux besoins du terrain comme de ceux de la direction.

■ LES ENJEUX POUR LE SERVICE ET LES PERSPECTIVES

Durant toute cette année, la direction a tenté en vain de recruter un travailleur social sur un poste à temps plein mais en CDD. L'opportunité laissée par le Conseil départemental d'accepter enfin un septième poste mais en CDD, dans la perspective d'en faciliter le recrutement, n'a pas été plus concluante. Il devenait nécessaire d'obtenir un poste en CDI à temps plein, ce que le Conseil départemental a accepté pour 2020.

Néanmoins, nous sommes arrivés dans une période de grande pénurie de travailleurs sociaux formés, rendant le recrutement extrêmement difficile. Aujourd'hui, l'offre est bien plus importante que la demande. Pour une annonce déposée, nous obtenons au mieux une ou deux candidatures conformes aux attendus du poste. De son côté, le candidat rencontré confie avoir un large choix, et reconnaît qu'il le fera à partir de tous les critères qui s'offrent à lui : financier, domaine d'intervention, localisation, fonctionnement de l'association... De telle sorte qu'aujourd'hui, ce n'est plus tant le candidat qui cherche à démontrer l'adéquation de ses compétences au poste à pourvoir, que le service lui-même qui tend à faire valoir ses atouts, l'attrait de son fonctionnement, la bienveillance de son management, l'intérêt de ses missions, le confort de ses locaux...

La pénurie de travailleurs sociaux en région parisienne résulte des difficultés de recrutement dans les écoles de la région. Le travail social n'attire plus, ni les difficultés financières liées à la faiblesse des salaires, surtout en tout début de carrière. Ce manque de reconnaissance salariale a également pour conséquence de grandes difficultés à se loger en région parisienne, ou des trajets fastidieux qui engendrent des conditions de vie peu attractives.

CHIFFRES CLEFS

Chiffres clefs : besoins et activité

140 enfants accompagnés / par Mesure (stock)

- **Tranche d'âge :**
 - 0 à 3 ans 5 %
 - 3 à 6 ans 22 %
 - 6 à 10 ans 27 %
 - 10 à 13 ans 27 %
 - 13 à 16 ans 17 %
 - 16 à 18 ans 6 %
- **Répartition par genre**
 - Garçons : 84 = 60%
 - Filles : 64 = 40%
- **Institut ou personne à l'origine de l'intervention :**
 - Etablissements scolaires : 42 %
 - Services santé (CMP, hôpitaux privés) : 31 %
 - Proches : 10 %
 - Autres, police, extensions de mesure : 17 %
- AED : 20 %
- AEMO : 80 %

- Taux d'activité en n-1= 144 enfants
- Nombre d'enfants accompagnés dans l'année (flux) = 224
- Durée accompagnement des mesures terminées
 - AEMO : 26 mois
 - AED : 28 mois
- Mesures en attentes : 0

- **Lieu de résidence des enfants :**
 - Au domicile de la mère 48,6 %
 - Au domicile du père 12,9 %
 - Au domicile du couple 31,4 %
 - Garde alternée 0 %
 - Tiers digne de confiance 7,1 %

LES ORIENTATIONS/LES SORTIES

- **37,5 % de mesures terminées dans l'année (soit 54 mesures)**
 - AED : $21/84 = 25\%$
 - AEMO : $63/84 = 75\%$
- **Motif de l'interruption**

○ Evolution positive	40 %
○ Demande de la famille	13 %
○ Déménagement	8 %
○ Impossibilité de coopérer	20%
○ Majorité	7 %
○ Placement	
- Préparé	7 %
- Urgence	5 %

■ LES PERSONNES ACCUEILLIES ET L'ACCOMPAGNEMENT

Si les enfants accueillis dans notre service ont entre 0 et 18 ans, le profil type du mineur accueilli cette année est celui d'un garçon âgé d'une dizaine d'années, pris en charge dans le cadre d'une AEMO. Il réside le plus souvent au domicile de sa mère qui l'élève seule et c'est très probablement son école qui a émis un signalement à son sujet. Son suivi a été mis en œuvre sans délai et l'accompagnement de cet enfant et de sa famille durera un peu plus de 2 ans, grâce à une évolution positive de sa situation.

TEMOIGNAGES SUR L'ACTIVITE

■ RELATIONS AVEC LES SST

Cette année d'activité a été particulièrement marquée par les difficultés de collaboration avec les services de l'ASE. Non pas que les relations aient été difficiles, puisque le travail de coopération s'est très généralement déroulé dans de bonnes conditions, mais parce que ce travail est devenu impossible durant toute la période de réorganisation du Conseil départemental. De juin à septembre inclus, il nous était impossible de nous appuyer sur la participation des services de l'ASE, n'ayant plus ni coordonnées, ni professionnels à qui nous adresser. En outre, durant ces quelques mois, nous n'avons plus reçu aucune demande d'AED, ce qui a eu pour conséquences l'admission de nombreuses mesures d'AEMO et le défaut de disponibilités pour les mesures d'AED qui nous ont été proposées à partir du mois d'octobre, lorsque les SST ont repris leur activité. Que sont devenues ces familles en demande d'aide durant cette période ?

Autre fait marquant de l'année, lié lui aussi à la collaboration avec l'ASE. Suite à l'admission, dans le cadre d'un accueil temporaire d'une jeune fille chez une assistante familiale salariée du département, le SST, nous a demandé d'assurer le suivi de placement, faute d'éducateur au sein de leur service, d'autant que la famille d'accueil résidait en Normandie et que la relation de la jeune fille avec ses parents était complexe.

Cette continuité a certes été particulièrement intéressante et bénéfique pour la jeune fille, la relation de qualité avec l'éducatrice ayant, à coup sûr, porté la séparation et permis une belle évolution. Néanmoins, il s'agissait là d'un accompagnement lourd en temps, parfois délicat, souvent complexe car supposant, au-delà du suivi de la jeune fille, un travail de soutien de l'assistante familiale, tant au niveau éducatif qu'administratif, en effet, les travailleurs sociaux du service de placement familial étaient peu présents.

Nous avons eu affaire à une assistante familiale très professionnelle, réactive, adaptée dans ses réponses, ce qui a permis un travail de qualité.

■ FORMATIONS COLLECTIVES

Gérer les conflits de couple en assistance éducative

Cette formation dispensée par CECCOF Formation s'est déroulée pendant trois sessions auxquelles les éducateurs de la Marelle et des Amandiers ont participé.

Les apports théoriques mais aussi les cas pratiques apportés par les travailleurs sociaux ont permis de questionner notre pratique mais aussi de l'enrichir grâce à une approche systémique.

- La première session a été centrée sur l'approche des situations familiales en crise dans le contexte d'un conflit du couple et de sa séparation.
Un couple en crise, un couple qui se sépare, c'est toute une famille en crise, c'est une remise en question des valeurs qui l'ont fondée ; il y a nécessité de réorganiser, pour les parents, les enfants, les grands-parents, leurs modèles relationnels.
- La seconde a porté sur l'accompagnement de la séparation ; si certains parents séparés vont collaborer au sujet de leur enfant, d'autres vont poursuivre leur conflit de couple dont les enfants seront les otages.
- Enfin, quels sont les effets du conflit sur les enfants ? Ils sont les témoins obligés de la rupture de la vie familiale. Devenus malgré eux les « régulateurs »

d'une relation conjugale impossible, certains vont présenter des troubles du comportement.

Les écrits professionnels

Formation dispensée par l'EPE. Dans un service de milieu ouvert, l'écrit fait partie intégrante de l'intervention, et est au centre de l'articulation entre professionnels, usagers, institutions et partenaires ; il doit tenir compte des obligations légales qui lui sont rattachées.

Il expose l'analyse sur laquelle va se fonder la décision judiciaire ou administrative à venir, d'où l'importance des compétences rédactionnelles, mais aussi la capacité à verbaliser les observations, à élaborer, analyser et savoir transmettre. En outre, il tient compte des valeurs éthiques liées au respect des familles, ce qui nécessite des capacités d'objectivation.

Qu'il s'agisse de jeunes travailleurs sociaux ou de plus aguerris, leur demande de formation relative aux écrits professionnels est régulière. Elle permet de parfaire ses connaissances en matière d'obligations légales, de situer la responsabilité de chacun dans la transmission des éléments d'une situation, d'acquérir une plus grande aisance et pertinence dans les écrits afin de gagner du temps, précieux en milieu ouvert. Mais aussi, elle vient renforcer la cohésion d'équipe, dans le sens où ce socle commun favorise une certaine émulation.

C'est après cette formation que l'équipe a souhaité réfléchir en au moyen de transmission du contenu des rapports aux familles. S'appuyant sur une dimension éthique, mais aussi dans l'intérêt du travail avec les familles, les éducateurs testent de plus en plus souvent la lecture intégrale du rapport, et non plus une simple restitution. Les différentes expériences des uns et des autres à ce sujet sont régulièrement reparlées, favorisant l'évolution des pratiques de chacun.

Cette formation sur les écrits a également enrichi la réflexion des éducateurs sur les éléments nécessaires et suffisants à mettre en exergue dans un rapport. Certaines observations ne servant pas l'analyse de la situation ne sont pas à transmettre, ainsi on évite la divulgation d'informations intimes concernant les familles. Cette réflexion a amené l'équipe à se questionner sur le contenu des éléments apportés en réunion pour faire l'analyse de la situation. Les éléments d'évaluation apportés par l'ANESM dans ses recommandations ont retenu toute l'attention des professionnels, motivés pour y réfléchir et en adapter les ressorts dans le contexte de la réunion clinique.

■ EVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'organisation du temps en réunion clinique

Deux réunions cliniques ont lieu le mardi, en présence de la directrice adjointe, des éducateurs, de la psychologue qui a une position « méta » (c'est-à-dire qui ne rencontre pas les familles et qui apporte un regard extérieur sur toute la complexité des situations) avec, le matin la psychologue située en coréférence des mesures éducatives abordées sur ce temps, l'après-midi la seconde psychologue chargée de la coréférence des mesures abordées l'après-midi.

Le constat fait par chacun d'un ressenti fréquent de frustration, dû à une réflexion non aboutie par moments sur les situations abordées en réunions cliniques, a amené l'équipe à se questionner sur l'organisation de ce temps de réflexion pluridisciplinaire. Le déroulement de l'exposé d'une situation devait être revisité, afin de rendre plus efficient le temps imparti à l'analyse, aux préconisations et aux moyens d'action pour chaque situation.

Dans ce temps limité, qu'il s'agisse de la présentation, de l'échéance ou d'un point, l'éducateur doit apporter l'anamnèse, exposer les attendus du juge, les éléments de compréhension, rapporter la parole de la famille, les éléments saillants recueillis lors des entretiens au service ou au domicile, ceux relatés par les partenaires... pour

permettre d'élaborer une analyse en équipe, de définir des objectifs de travail, des préconisations.

C'est ainsi qu'une trame de présentation orale a été définie, elle sert de support à l'éducateur. En aucun cas, il ne s'agit de rigidifier ce temps d'échanges mais de permettre, aux dires de tous, de contraindre à une préparation en amont, d'éviter les questions qui fument et qui perturbent le déroulement de l'exposé, afin de proposer du temps pour permettre à chacun de s'exprimer et d'apporter le maximum à la réflexion commune.

■ LES PROJETS REALISES

Journée à Disneyland (sous la pluie)

Pour les grandes vacances, Angélique et moi-même avons décidé d'organiser une sortie dans un parc d'attraction avec cinq enfants, de 7 à 10 ans, deux filles et trois garçons. Le magnifique été auquel nous avons droit jusqu'alors, nous a convaincu d'organiser cette journée à la mer de sable, un parc d'attraction au bord de l'Oise.

Après des jours de chaleur et de soleil, pas de chance, le jour de notre sortie, il pleut des cordes dès le matin. Les parents arrivent au service avec leurs enfants, « *nous allons trouver une solution* », leur a-t-on dit. Nous faisons patienter les enfants dans la salle de jeux et nous cherchons une solution. Il arrête de pleuvoir quelques instants, il n'en fallait pas plus à notre optimisme pour nous dire « *on y va quand même* ». Nous annonçons aux enfants que nous allons effectuer la sortie comme prévu, nous prenons une voiture chacune, et nous allons chercher le dernier enfant à domicile, comme cela était prévu. Après 15 minutes de route seulement, la pluie revient, avec cette fois quelques éclairs.

Dans les voitures, des liens se créent entre les enfants, que le temps ne perturbe pas. Nous nous garons à proximité du domicile de l'enfant à récupérer, l'une d'entre nous va la chercher, l'autre reste près des voitures avec les enfants déjà présents. Au bout de quelques minutes, voyant le ciel s'assombrir davantage, émerge chez nous, l'idée d'un plan B à trouver. Nous cherchons, et finissons par penser à Disneyland, car plusieurs attractions y sont couvertes et de cette manière, il est possible d'en profiter même sous la pluie. C'est en revanche, impossible à faire dans un parc tel que la mer de sable, où toutes les attractions sont à découvert. Nous appelons la directrice et la directrice adjointe en leur annonçant que nous en aurons pour au moins 500 euros si nous nous rendons à Disney. Nous connaissons l'aversion de Madame Bermond pour ce lieu mais nos arguments la convainquent. En effet, c'est une journée programmée depuis plusieurs semaines et l'annuler décevrait ces enfants qui ne se sont jamais rendus dans un parc d'attraction, et qui ont encore moins la possibilité de partir en vacances. Tous et

toutes attendent cette sortie depuis plusieurs jours et Disneyland nous semble être une bonne alternative en raison du grand nombre d'attractions couvertes.

Nous l'annonçons aux enfants, sourire aux lèvres. La majorité des enfants que nous accompagnons ce jour ne s'étant jamais rendue à Disney, ne réagissent pas ou peu. L'un d'entre eux nous fait même part de sa déception de ne pas se rendre à la mer de sable, et en fin de compte, les éducatrices étaient plus enjouées à l'idée d'aller à Disneyland que les enfants.

Une fois arrivés devant le parking de Disney, les enfants réalisent un peu plus, et s'émerveillent à la vue des portiques colorés. Ayant tous apporté notre pique-nique, nous déjeunons sur le parking, avant de nous rendre dans le parc, l'occasion de faire davantage connaissance, les uns avec les autres.

Nous entrons dans le parc, et petits et grands s'émerveillent, d'autant que le soleil est revenu, il tape même très fort, tant et si bien que nous recherchons de l'ombre. L'entente est très bonne dans le groupe, une petite séance photo s'impose.

La première attraction, « Buzz l'éclair », à laquelle nous participons tous ensemble a beaucoup amusé les enfants. Pour les attractions d'après, nous avons divisé le groupe en deux ; un groupe « Manèges qui font peur », l'autre où on fait les manèges qui ne « font pas peur ». Une éducatrice se rend alors au « Space Mountain » avec deux enfants, et l'autre va faire l'attraction des « poupées ».

En sortant de ces attractions, la pluie fait de nouveau son apparition, nous nous abritons et décidons de faire tous ensemble l'attraction « Pirate des caraïbes » qui est couverte. En sortant, il pleut encore un peu mais tout de

même moins. Nous décidons de nous rendre vers la file d'attente de l'attraction « le train de la mine », qui est couverte. Notre optimisme étant toujours présent et intacte, nous nous convainquons que la pluie va cesser une fois que nous serons dans l'attraction, ce qui sera loin d'être le cas. Une fois notre tour arrivé, il pleut et nous montons dans l'attraction. Cela amuse les enfants, un peu moins les éducatrices. Nous tentons de nous rassurer, en nous disant qu'il ne pleut pas tant que cela. Une fois que l'attraction démarre, avec la vitesse, la sensation de recevoir de l'eau sur nous se décuple, déclenchant immédiatement cris et fous rires, chez les petits comme chez les grands.

Une fois sortie de l'attraction, les vêtements de chacun étant gorgés d'eau, les deux éducatrices prennent la décision de rentrer. Si au départ, les enfants étaient moins motivés que les adultes pour se rendre à Disney, à la fin de la journée, les choses se sont inversées, et les enfants étaient prêts à continuer, même avec leurs vêtements mouillés.

L'AEMO, c'est décidément toujours des imprévus à gérer, même pour les sorties.

Adèle Hami, éducatrice spécialisée

Un babyfoot en investissement ?

Chaque année l'équipe réfléchit aux acquisitions à réaliser pour le service en termes de jeux, matériel d'activités ou jouets. L'année dernière est ressortie de ces échanges la possibilité d'investir dans un babyfoot. L'idée a séduit une partie de l'équipe mais pas moi. « *Que va-t-on faire d'un babyfoot, ce n'est pas une MECS ici !* » Une des éducatrices a proposé de passer commande via une entreprise de sa connaissance qui a bonne réputation. Passer par une société de qualité, « made in France » a eu pour conséquence des délais de livraison rallongés. Nous avons donc attendu patiemment l'arrivée de notre babyfoot. Après plusieurs mois, le voilà qui arrive au service. Il ne reste plus qu'à le monter et à l'essayer. C'est chose faite au bout d'une semaine. L'équipe l'observe, tente quelques parties, l'apprivoise, les familles ne semblent pas y accorder beaucoup d'intérêt, il faut dire qu'il est dans le coin le moins lumineux de la salle d'attente. Il trouve tout de même son public chez certains enfants.

Et puis un jour une mère attend avec ses deux garçons d'être reçue par deux éducatrices. C'est la fin de journée pour tous, sûrement le besoin d'un peu de légèreté et sans vraiment l'avoir anticipé, nous proposons à Madame B et à ses enfants de faire une partie avant de débiter l'entretien sous l'impulsion des enfants. Madame fait équipe avec son plus

grand fils tandis qu'une des éducatrices s'improvise arbitre et la seconde fait équipe avec l'autre garçon de la fratrie.

Dans l'exercice de la mesure, nous constatons que madame se montre dans le rejet à l'égard de son fils aîné, un des objectifs de l'accompagnement éducatif est de comprendre avec elle, pourquoi une telle attitude, source de souffrance pour son fils, et comment travailler ce lien mère/fils ?

Revenons donc à notre partie de babyfoot qui s'avère ce jour-là être un bon médiateur entre Madame et son fils.

Ce dernier, enseigne à sa mère les bases du jeu, elle se montre attentive aux conseils de son fils, nous pouvons observer qu'une certaine connivence s'installe entre eux. Madame est plus détendue dans les échanges avec lui, elle apprécie ce temps privilégié, comme lui aussi d'ailleurs.

Une autre fois, une partie de babyfoot a permis à une éducatrice d'observer, à distance, la qualité des liens fraternels qu'elle questionnait ; plus globalement, le babyfoot, installé dans un espace ouvert, rend plus fluide les échanges avec les enfants et les adolescents pour qui l'espace « ordinaire » d'un entretien inhibe, empêche toute spontanéité.

Alors, poursuivons dans cette voie et trouvons d'autres médiateurs pour faciliter la rencontre dans la relation éducative.

Virginie Schindler, éducatrice spécialisée

■ Réflexion sur les projets d'activités

Durant la réunion de bilan de l'année écoulée, des projets concernant des nouvelles activités ont germé, montrant une réelle motivation des éducateurs à apporter toujours plus de leviers à l'action éducative. Les expériences précédentes ont montré tout l'intérêt de telles rencontres entre enfants pris en charge dans un contexte particulier par des collègues non référents : elles permettent un regard différent et complémentaire sur ces enfants, tant dans leurs comportements en groupe que dans leurs compétences manuelles, sportives, intellectuelles... Ces activités hors du regard de l'éducateur référent peuvent également amener l'enfant à aborder de manière différente des sujets relatifs à son quotidien, à son contexte de vie...

Bien conscients de l'intérêt qu'apportent ces activités de groupe, et motivés par la possibilité d'interventions extérieures pour améliorer la qualité des actions, les éducateurs envisagent de développer des ateliers « image de soi », « contes »... Depuis un certain nombre d'années déjà, des ateliers voient le jour durant les périodes de vacances scolaires.

D'autres projets plus ambitieux, tels qu'un mini-séjour en bord de mer, avec deux ou trois mères et leurs enfants, n'ont pu aboutir, faute de temps. En effet, les travailleurs sociaux en AEMO ont toujours le sentiment d'un travail jamais abouti. Il en reste toujours à faire. De ce fait, il leur est difficile de s'engager dans la mise en place de projets qui, au-delà déjà du temps imparti à l'action elle-même, nécessite des heures de travail en amont, pour leur préparation. Si tous sont toujours partants pour proposer des activités de groupe, il est bien difficile de les faire aboutir.

RAPPORT BUDGETAIRE

Rapport budgétaire

➤ L'activité

L'année 2019 se termine avec un déficit de 7 349 journées : en effet l'activité réalisée est de 53 971 jours ce qui représente 88,02 % de l'activité proposée (61 320 jours). Le nombre de journées du BP 2019 a été calculé sur la base de 7 ETP éducatif. En effet, lors de la discussion vous aviez accepté de compléter le poste à mi-temps pour atteindre un temps complet, par un CDD octroyé jusqu'au 31 décembre 2019.

L'embauche d'un éducateur sur un poste en CDI est déjà difficile, le recrutement dans ces conditions s'est avéré impossible.

Par conséquent l'activité réalisée par les six éducateurs à temps plein est dans ce contexte excédentaire de 1 411 journées. En effet, avec six ETP, 52 560 journées auraient dû être réalisées (24 mesures x 6 ETP x 365 jours).

Cette année l'activité réalisée avec le département des Hauts de Seine ne représente que 94,15% ; ceci est lié soit au déménagement des familles avec suivi du service des Amandiers le temps qu'un service de proximité intervienne soit à la modification par le juge aux affaires familiales de la résidence des enfants.

Nous observons, d'année en année une augmentation des mesures d'AEMO, en 2019 elles représentent 77, 15% de la totalité des prises en charge.

➤ Le personnel

Concernant les mouvements de personnel, l'année 2019 a été une année de changements.

Trois salariées ont fait valoir leur droit à la retraite :

- Valérie Durand a repris le poste de directrice adjointe début février suite au départ de Christine Genest dont le départ à la retraite s'est effectué officiellement fin juin mais qui était en réalité en congés dès février du fait de la prise de ses jours de CET,
- Sandrine Louvel, secrétaire alors en CDD à La Marelle, a repris en CDI dès février, le poste de Catherine Méritan alors vacant,
- Aminata Cissé, psychologue, a remplacé Isabelle de Rémacle.

Par ailleurs, Murielle Simoneau a été embauchée en janvier suite au départ d'une psychologue vacataire.

Au niveau du personnel éducatif, Virginie Marchand a remplacé en CDD pendant cinq mois et demi Virginie Schindler en arrêt maladie puis en congé maternité. A son retour fin septembre, Mme Schindler a fait une demande de congé parental à hauteur de 20 %.

Madame Anfoussi a été licenciée en mai suite à des absences injustifiées.

Angélique Nion a été absente pour des raisons de maladie et de façon continue depuis fin novembre, avant de prolonger cet arrêt par un congé maternité en 2020.

Dépenses du groupe I : Ce groupe présente un excédent d'un montant de 6 499 euros (-22,39 % par rapport à l'alloué)

Le sous compte des « achats » a été globalement maîtrisé (excédent de 287 €), même si quelques lignes sont en dépassement, notamment le compte « autres achats non stockés de matières et fournitures », dépassé d'un montant de

1 129 €. Ce compte intègre en effet les petits achats de matériel qui ne peuvent être considérés comme investissements du fait de leur coût unitaire inférieur au seuil requis. En 2019 une partie des investissements prévus et acceptés concernant l'achat d'un vidéoprojecteur et ses accessoires n'a pu être comptabilisé au niveau des investissements pour ce motif. On retrouve donc ces achats en charge dans ce compte pour un montant de 480 € ainsi que 2 écrans pour 255 €, un chariot pour 88 €.

L'excédent sur ce groupe s'explique principalement par l'enveloppe consacrée au financement des repas et sorties éducatives (compte « prestations à caractère médico-social ») non entièrement utilisée cette année. A noter que les comptes liés aux déplacements sont en dépassement d'un montant de 809 €. (CNAEMO)

Dépenses du groupe II : Les dépenses de ce groupe présentent un excédent de 104 840 euros (-15,51 % de l'alloué)

Cet excédent a plusieurs raisons :

- Les comptes de salaire et charges sociales afférentes : comme indiqué précédemment il n'a pas été possible de recruter sur le 7ème poste d'éducateur proposé en CDD qui est donc resté vacant toute l'année (économie d'environ 41 200 €),

- Les lignes budgétées et non utilisées du tableau des appointements : psychiatre et divers représentent une économie d'environ 26 200 €),
- L'imputation directement sur le montant des charges calculées du crédit d'impôt de la taxe sur salaires (budgété en produit du groupe III au BP),
- La provision congés payés et charges afférentes cette année est créditrice de 18 620 € dont un montant de 2 272 € correspondant au paiement des congés payés transférés lors de la mutation de Mme DURAND sur notre établissement,
- Le compte épargne temps et ses charges comptabilisés par l'AVVEJ au Groupe 2 (cf. détail p 84) : ces comptes sont cette année créditeurs d'un montant de 25 014 € dû à la reprise de CET suite au paiement effectué d'une part à Mme Bermond de 36 jrs de CET de 2016 et 2017 (montant 3 340 €) et d'autre part à la reprise de la totalité des 76 jours qui avaient été mis en CET par Mme Genest. Ces derniers ont été pris à hauteur de 71 jours, seuls 5 jours ont été payés pour un montant de 900 € sur son solde de tout compte.

A noter que le compte des salaires (hors IDR) créditeur de 21 043€ par rapport au budget intègre pourtant ces paiements exceptionnels de CET pour Mmes Bermond et Genest, de même que 8 399 € de congés payés (personnel sortant pour 7 140 €) ainsi que 4 395 € d'heures complémentaires et supplémentaires versées principalement aux éducateurs pour surcroît de travail (pour 3 449 €). Le tuilage entre les deux directrices adjointes qui apparaît dans le tableau des appointements a été financé par la reprise de provision de CET de Mme Genest.

Cette année encore la présentation du tableau des appointements modifie la lisibilité par rapport au nombre de points car cette colonne intègre un montant en euros reconverti en points.

Par ailleurs, les tableaux des appointements du BP 2019 renaient une valeur du point à 3.77 € ainsi qu'une indemnité de sujétion pour les non cadres de 8.21 % alors que la valeur du point est passée à 3.80 € au 01/02/2019 et l'indemnité de sujétion à 8.48 % depuis le 01/01/2018.

Dépenses du groupe III : Le groupe III présente un excédent d'un montant de 5 909 €.

- **Dépenses afférentes à la structure**

La plupart de ces dépenses sont conformes au prévisionnel ou excédentaires ce qui est le cas du compte de charges locatives (1 900 €), les comptes d'entretien et maintenance (1 115 €) et le compte des frais de colloques (1 100 €).

- **Autres charges de gestion courante**

Le compte « fonds de solidarité » est en léger dépassement de 391 €. Il a notamment permis le financement de séjours pour les jeunes (environ 49 % de l'enveloppe), l'achat de denrées alimentaires et produits d'hygiène (pour environ 24%), d'activités et fournitures éducatives et de loisirs (pour environ 22 %) ainsi que le paiement de vêtements et de transport (environ 5 %). (Cf. détail en annexe page 69).

- **Dotations aux amortissements et aux provisions**

Concernant les investissements :

Tous les investissements accordés n'ont pas pu être réalisés. Certains achats prévus en investissements sont passés en charge (vidéoprojecteur et accessoires). Par ailleurs nous n'avons pas pu réaliser les travaux de climatisation (montant accordé de 2 640 €) car l'entreprise qui avait déjà installé les autres climatiseurs a reporté à plusieurs reprises les travaux demandés et nous a informé en fin d'année qu'elle était en cessation de paiement.

Malgré tout, l'enveloppe des dotations aux amortissements est en dépassement d'un montant de 1 671 €. Cela s'explique par les investissements de l'année 2018 qui s'étaient révélés urgents (climatiseurs, serveur informatique, travaux isolation) et ont été effectués en dehors des investissements classiques autorisés et donc pris sur les différentes subventions. Ces investissements n'ont pas été pris en compte au moment de l'élaboration du BP 2019.

Concernant les CET :

Les dépenses acceptées au titre du CET ont été budgétées au compte 689400 pour un montant de 2 656€ et sont comptabilisées au groupe 2.

Produits du groupe I : Excédent de 38 372 €

Ces produits sont désormais issus du calcul de la dotation globale d'une part pour un montant de 756 909,96 € et d'autre part par les produits de la facturation adressée aux départements hors Hauts de Seine. En effet cette année nous avons été amené à facturer six autres départements pour un total de 3 157 jours représentant un

montant total de 38 371,59 € (cf. détail p.86 et 87), correspondant au dépassement sur ce groupe 1.

Produits du groupe II : ils sont excédentaires de 3 631 €, et s'expliquent principalement par :

- La perception d'indemnités journalières pour un montant de 10 839 €,
- Le crédit d'impôt de taxe sur les salaires pour un montant de -14 049 €, budgété en effet sur ce compte alors que la réduction s'est faite directement sur les charges du groupe II,
- La participation des familles pour un montant global de 650 euros pour les dépenses réalisées au niveau du compte dépannage.

Produits du groupe III : Excédentaires de 11 165 €

Le montant de la quote-part des subventions d'investissement intègre, en plus du montant budgété, la reprise correspondant à la dotation faite au niveau de la nouvelle subvention (requalification provision STIF) de 26 543 euros et qui ne figurait pas encore au BP 2019, d'où le dépassement de 1 396 € sur ce compte.

Des reprises sur provision d'exploitation ont été réalisées représentant un dépassement de 8 111 € par rapport au BP 2019.

En effet, outre la reprise de provision pour départ à la retraite d'un montant de 44 863 € (budgétée pour 43 559 €), les reprises suivantes ont également été comptabilisées :

- Reprise pour provision incidence changement de coefficient de Mme Bermond pour 1 000 € (provision refusée financeur qui fait donc

également l'objet d'une correction au niveau de l'annexe de la détermination du résultat)

- Reprise pour provision de la prime MACRON versée en mars 2019 pour un montant de 1 750 €.
- Reprise sur provision concernant le CITS pour un montant global de 4 057 €. En effet à ce titre nous avons souhaité reprendre la provision pour remplacement congé maternité (montant 1 325.40 €), la provision pour supervision (montant 2 500 €) et la provision pour le site AVVEJ à hauteur de la dépense faite cette année à savoir 232 €. A noter que la formation initialement prévue pour un montant de 3 600€ a bien eu lieu mais a fait l'objet d'une prise en charge par notre OPCA ; par conséquent nous souhaitons conserver cette provision. Au titre du CITS 2018, il reste donc dans nos comptes en provision 3 600 € pour la formation et 968 € concernant le site internet de l'AVVEJ.

La reprise de provision règlementée pour renouvellement des immobilisations d'un montant de 359 € n'avait pas été budgétée en 2019.

Enfin on retrouve un écart au niveau du compte 789400 correspondant à la reprise des CET provisionnés pour Mme Genest, budgétés sur ce compte au BP 2019 et comptabilisés au CA 2019 au groupe II (excédent de 21 032 €). A noter que la totalité des CET de Mme Genest a été reprise mais, la demande de mise en CET au CA 2011 ayant été rejetée pour un montant de 1 370,61 €, nous avons

dû corriger de ce fait le résultat au niveau de l'annexe de détermination du résultat.

➤ **Bilan financier :**

Nous présentons cette année un résultat comptable excédentaire d'un montant de 126 096,72 euros auquel s'ajoute la reprise d'excédent du CA 2017 prévue au BP pour un montant de 14 727 €. Après retraitement de la reprise sur les excédents affectés à la compensation des charges d'amortissement d'un montant de 844,12 euros, de la provision pour congés payés d'un montant créditeur de 16 348,10 euros, et le retraitement des dépenses rejetées (provision changement de coefficient Mme Bermond pour 1 000 € au CA 2018 et CET de Mme Genest au CA 2011 pour 1 370,61 €), le résultat administratif est excédentaire de 122 949,13 euros.

Nous proposons d'affecter le résultat de la façon suivante :

- 30 000 € en fond de roulement d'investissement.
- 50 000 € en réserve de compensation des déficits d'exploitation.
- 42 949 € en financement des mesures d'exploitation.
 - Matériel informatique
 - Provision IDR

Isabelle Bermond, Directrice