



AVVEJ / SAEMO 75

RAPPORT D'ACTIVITE

2022



SOMMAIRE

Table des matières

PRESENTATION	3
SYNTHESE	6
CHIFFRES CLEFS	Erreur ! Signet non défini.
TEMOIGNAGES SUR L'ACTIVITE	Erreur ! Signet non défini.



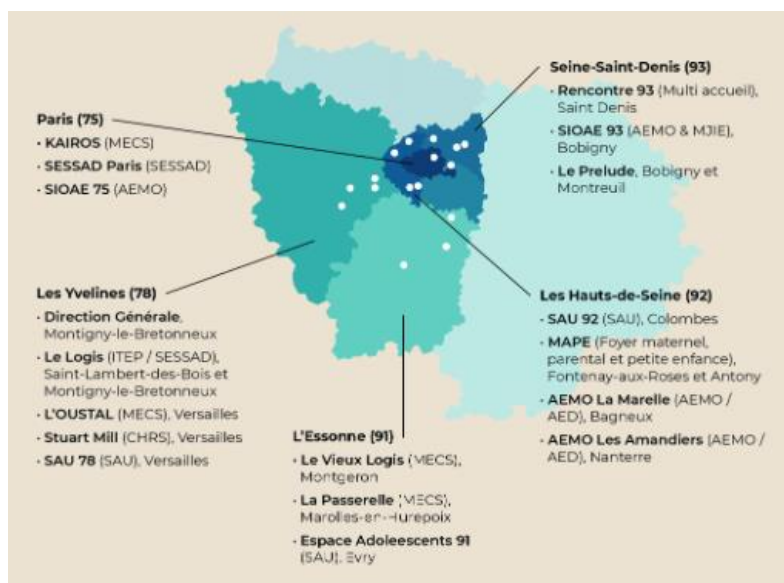
AVVEJ SAEMO 75

(ancien SIOAE 75)

Rapport d'activité 2022

PRESENTATION

■ Présentation de l'association



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

Elle est implantée dans cinq départements Franciliens, avec 130 membres associés, 18 établissements, 750 salariés, qui accompagnent 3 500 enfants et adultes par an.

Le projet associatif est construit autour de quatre 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 de l'établissement

Le SAEMO75 de l'AVVEJ est implanté sur Paris, dans le 10^{ème} arrondissement.

Notre service d'AEMO est habilité pour 178 mesures annuelles et l'activité se répartit sur l'ensemble des arrondissements de Paris.

Le SAEMO75 intervient auprès des enfants, adolescents et leur famille dans le cadre de mesures éducatives judiciaires ordonnées par les Juges des Enfants de Paris.

Les mesures d'A.E.M.O. (Action Educative en Milieu Ouvert) constituent un accompagnement éducatif pour des enfants mineurs, âgés de 0 à 18 ans, filles et garçons, demeurant dans leur famille, mais pour lesquels des éléments de danger ont été signalés et ont justifié l'ouverture d'une procédure d'assistance éducative visant à assurer leur protection.

Ces mesures sont financées par le département de Paris.

L'équipe du SAEMO75 est pluridisciplinaire. Elle est composée de 20 professionnels, à temps plein et à temps partiel : directrice, cheffe de service, éducateurs spécialisés, assistante sociale, éducatrice de Jeunes Enfants, psychologues, psychiatre, orthophoniste, équipe administrative et technique.

Chaque mineur et sa famille sont accompagnés par un ou deux travailleurs sociaux référents. Des binômes psycho-éducatifs sont également nommés pour intervenir sur les situations les plus sensibles.

Les professionnels interviennent selon plusieurs modalités d'intervention :

- Les entretiens au service,
- Les visites à domicile,
- Les contacts avec les partenaires,
- Les accompagnements des jeunes et de leurs familles,
- Les ateliers et activités individuelles et collectives de loisirs,
- Les bilans et la rééducation orthophonique.

Le travail éducatif se coordonne en équipe dans le cadre des réunions de synthèse bi-hebdomadaires qui permettent de mettre en commun les éléments de contexte, de proposer des pistes de réflexion et de dégager des axes de travail pour la famille. Ce travail permet de garantir la mise en place d'un projet personnalisé de l'enfant cohérent. La famille est associée à ce travail et son adhésion est fortement recherchée.

Ces axes de travail et la nécessité ou non de poursuivre l'accompagnement éducatif font l'objet d'un rapport à l'attention du Juge pour Enfants, dont les conclusions sont restituées à la famille en amont de l'audience afin de favoriser les conditions d'un débat contradictoire en audience.

Un rapport circonstancié est également communiqué aux services de l'ASE.

Composition de l'équipe

Directrice : Alexandra KARMANN

Cheffe de service : Nataly FERMIN- GRILLET/ Mariem SDIRI- DIDIER (en remplacement)

Effectifs au 31/12/2022 :

7 éducateurs spécialisés,
1 éducatrice de Jeunes Enfants,
1 assistante de service social,
3 psychologues,
1 psychiatre,
1 orthophoniste,
1 secrétaire,
1 comptable,
1 agent de service,
1 stagiaire assistante de service social gratifiée.

TOTAL DES ETP 2022 : 12,44 ETP

SYNTHESE

Après deux années marquées par la crise sanitaire de la COVID 19, cette année 2022 a vu notre organisation de travail redémarrer pleinement et se dégager progressivement de ce contexte de crise. La reprise des actions et sorties collectives avec les jeunes et leurs familles a redonné un souffle à notre service, dans une dynamique nouvelle. Forts des adaptations post COVID, nos organisations de service en milieu ouvert ont gagné en souplesse et adaptabilité, nos équipes aussi.

Néanmoins, ce retour à un fonctionnement normal a été ébranlé par la crise des métiers de l'humain et les difficultés de recrutement qui en sont une des principales conséquences. L'équipe éducative du SAEMO75 a dû faire face à ces difficultés et parfois assurer une charge de travail supplémentaire dans l'attente d'un/des recrutement (s) en cours. Les manifestations par métier au cours de l'année 2022 ont amené le gouvernement à accorder une prime du Ségur aux professionnels de notre secteur. Mais, au-delà de cette reconnaissance financière bien nécessaire à notre secteur, les professionnels, toujours très engagés auprès des personnes accompagnées et dans leurs missions, ont aussi à cœur de travailler dans un environnement porteur de sens, où la reconnaissance de chacun dans ses fonctions est valorisée. La Bienveillance prend aujourd'hui tout son sens, tant auprès des équipes qu'auprès des personnes accompagnées.

Le SAEMO75 s'est engagé sur cette année 2022 sur la refonte du projet d'établissement 2023-2028. Ces temps d'échange féconds ont permis à l'ensemble de l'équipe de travailler autour de l'identité et des perspectives à venir pour notre service. En ce sens, notre service a déposé auprès de la DSOL un pré-projet d'AEMO Renforcée 0- 12 ans afin d'apporter des réponses adaptées au territoire parisien, en lien avec les axes portés par la Loi Taquet de février 2022. Fin 2022, nous avons appris que notre pré-projet n'avait pas été retenu par la DSOL. Des projets collectifs se sont mis en place en 2022. Je tiens à remercier ici tout particulièrement l'équipe du SAEMO75 pour son engagement, sa force collective et son professionnalisme auprès des familles.

Cette année a été favorable à une reprise, dans le cadre de réunions fixées en présentiel au service, des relations avec les partenaires. C'est avec un grand plaisir que nous avons reçu les Juges des Enfants du 18^{ème} arrondissement, Mesdames Champion et Pennington, ainsi que les professionnels de l'Antenne des Mineurs de Paris, puis ceux de l'internat scolaire de la Neuville. Ces rencontres favorisent les liens et partenariats entre les services, partie incontournable de notre travail en AEMO.

▪ Les faits marquants

L'année 2022 voit la reprise du fonctionnement à la normale de nos activités. Les idées et projets collectifs nés lors de la crise sanitaire ont été porteurs pour la dynamique d'équipe et le travail éducatif.

Suite à l'évaluation interne réalisée en 2021, le travail sur la refonte du projet d'établissement 2023-2028, mené de façon collective et participative avec le cabinet Pluriel Formation Conseil s'est terminé fin 2022. Grâce aux préconisations dégagées dans l'évaluation interne, et en lien avec le projet associatif récemment réélaboré, des axes prioritaires ont été définis sur les cinq prochaines années : répondre au mieux aux nouvelles exigences réglementaires et aux besoins du public accueilli.

Le travail démarré fin 2020 sur l'élaboration d'un DUERP RPS, en lien avec une psychologue de l'ACMS, s'est poursuivi en 2022. Le comité de pilotage mis en place a pu aller à la rencontre de l'équipe et interroger les professionnels par unité de travail afin de repérer les risques psychosociaux et proposer des préconisations adaptées afin de limiter ces risques. L'accentuation de ces risques ces dernières années nécessite désormais une prise en compte et un traitement de ces situations par les équipes de direction. La qualité de vie au travail (QVT) est désormais un levier essentiel afin de fidéliser les professionnels. En ce sens, un management qui s'appuie sur la co-construction et le dialogue social permet de faire émerger des réponses pertinentes et adaptées pour atteindre les objectifs.

Une formation collective sur la communication non violente (CNV) a été effectuée auprès de l'équipe tout entière. Ces temps en équipe, au-delà de l'apport de connaissances théoriques nécessaires à l'amélioration de nos pratiques professionnelles, a permis de se retrouver de façon plus collective autour du « faire équipe » et de l'importance d'une communication bienveillante tant en équipe qu'auprès des personnes accompagnées. Cet outil reste mobilisable dans notre intervention au quotidien.

Une dynamique s'est remise en place au cours du dernier trimestre 2022 autour des actions collectives et projets. Un atelier d'art thérapie a cours actuellement de façon bimensuelle et un projet de séjour père/enfants est en cours de préparation pour 2023.

Les chiffres clefs

- Évolution du taux d'activité globale :
 - 99,67% en 2022
 - 99,76% en 2021
 - 101,96% en 2020
- 158 enfants et adolescents suivis par le service en 2022 (en moyen)
- Travail avec l'ensemble des secteurs parisiens du TPE, en particulière avec les cabinets C (17,72%), A (15,18%) et N (12,02%)
- Durée moyenne des prises en charge : 2 ans et 3 mois
50% des situations sont suivies par un binôme travailleur social / psychologue ou psychiatre
- 24% des situations sont suivies par un binôme de travailleurs sociaux.

▪ Regard(s) sur l'activité réalisée

Après une année 2020 qui avait dégagé une suractivité à 10196%, l'année 2021 avait été plus complexe avec une activité globale à 99,76% (Paris et hors département). Nous dégageons en 2022 une activité globale de 96,67% avec 58 684 journées.

L'activité uniquement parisienne s'élève à 57 598 journées, soit une activité de 94,88%. L'activité hors département est de 1 086 journées.

2022 a été de nouveau marquée par des difficultés de recrutement importantes sur les postes éducatifs. Cela n'a pas été sans effet sur l'activité du service puisqu'elle n'a pu être réalisée de manière optimale. Le secteur de la protection de l'enfance est désormais fortement impacté par les vacances de poste, pendant parfois plusieurs mois, ce qui génère de la désorganisation et, à terme, une sous-activité, dans un contexte de surcharge importante de travail pour l'équipe restante qui doit assurer le suivi des familles accompagnées. En effet, lors de l'absence d'un professionnel, les mesures déjà exercées au sein du service sont réattribuées aux travailleurs sociaux présents afin d'assurer l'accompagnement éducatif. Cette situation nous oblige à geler le démarrage de nouvelles mesures le temps que les postes éducatifs soient pourvus. Assurer la continuité d'activité tout en garantissant une prise en charge de qualité auprès des jeunes et leurs familles déjà suivis au sein du service a été notre priorité afin de répondre au mieux à nos missions de protection de l'enfant.

En 2022, nous avons connu des mouvements de personnel sur les postes éducatifs. Notre service a été impacté par des absences à des postes (un congé maternité, une démission, un CDD non renouvelé, des arrêts maladie) pour lesquels nous avons rencontré des difficultés à recruter. Face à cette situation, et afin de garantir une continuité d'activité auprès des familles, nous avons instauré depuis 2021 des modalités plus fréquentes de travail en binôme éducatif (pour 24% des situations suivies). Cette modalité de travail répond à un triple enjeu : accompagner les jeunes professionnels qui n'ont pas nécessairement d'expérience en AEMO au préalable et leur transmettre un savoir-faire expérientiel, s'assurer que dans le cadre d'une absence/départ d'un salarié, un professionnel qui connaît la situation restera positionné auprès de la famille, et enfin favoriser une dynamique d'équipe plus collective en amenant les professionnels à travailler ensemble et à mieux se connaître.

▪ Enjeux et perspectives pour le SAEMO 75

Depuis mars 2020, nous évoluons dans un monde pandémique où les enfants naissent et grandissent dans la peur de l'autre, où le contact humain peut potentiellement être mortel, où les enfants sont devenus source de danger pour leur famille, pour les adultes. Dans ce contexte, nous sommes aussi témoins d'une crise plus profonde : une crise d'attractivité qui touche l'ensemble des professionnels de travail social du secteur de la protection de l'enfance.

Suite à la réalisation de l'évaluation interne en 2021 et à la refonte du projet d'établissement 2023-2028 menées selon des modalités participatives, le SAEMO 75 a inscrit les axes de travail à venir dans une démarche d'amélioration continue de la qualité au bénéfice des personnes accompagnées :

- Le renforcement du droit des personnes accompagnées, avec la mise en œuvre de la participation des familles selon des modalités adaptées, et la mise en place d'outils de sécurisation des données des usagers.
- La formalisation du projet personnalisé de l'enfant et la réactualisation des outils de la loi de 2022, selon des modalités participatives.

- Le développement de projets collectifs dans une démarche de diversification de notre activité. Le recrutement de nouveaux personnels éducatifs, avec des expériences variées, a permis de relancer activement cette dynamique. Un séjour père/enfant est fixé en 2023, en mutualisation avec le service d'AEMO Les Amandiers de l'AVVEJ 92. Un atelier d'art thérapie parent/enfant s'est également mis en place de façon bimensuelle.
- En termes de développement et de diversification de notre activité, le projet d'AEMO Renforcée Petite Enfance proposé en 2022 n'a pas reçu un accord favorable de la part de la DSOL ; nous réfléchissons à d'autres perspectives pouvant répondre aux besoins du territoire parisien.
- Le nouveau calendrier des évaluations en ESSMS (prévue par l'article L312- 8 du CASF) nous a été communiqué par la Direction des Solidarités. L'évaluation de notre établissement devra être transmise avant le 30 juillet 2026 et aura pour objectif d'apprécier la qualité des prestations délivrées par le service aux personnes accompagnées. Cette prochaine étape majeure pour le SAEMO 75 va se préparer dans une démarche d'auto-évaluation collective et participative, via la plateforme SYNAE, en assurant le suivi des préconisations retenues.

▪ **Les personnes accueillies et l'accompagnement**

Sur cette année 2022, nous notons 14% de jeunes ayant atteint la majorité en cours de mesure. Ce public nécessite une approche spécifique de l'accompagnement éducatif, dépendant d'une temporalité imposée pouvant être réduite à quelques mois lorsque la mesure est ordonnée lors de la 17e année de l'enfant. De ce fait, la régularité de l'intervention et le temps consacré à l'accompagnement peuvent être variables et ne pas permettre de finaliser le travail engagé auprès du jeune.

Le travail vers la mise en place de relais extérieurs sur le plan de l'insertion, du soin et des démarches sociales est priorisé comme axe de travail. Ce maillage partenarial sur l'ensemble du territoire parisien se fait essentiellement avec des structures territoriales (mission locale, polyvalences de secteur, les CMP, mais également avec des partenaires associatifs tel que le JCLT – qui offre un espace de paroles aux jeunes jusqu'à leurs 21 ans – ou des foyers jeunes travailleurs).

De plus, la possibilité d'un contrat jeune majeur (CJM) est systématiquement proposée six mois en amont de la majorité. La présence d'un travailleur social diplômé ASS au sein du service permet, en réunion d'équipe, de réfléchir sur ce maillage partenarial qui pourrait accompagner tant la famille que le jeune majeur. Néanmoins, la possibilité d'une antenne spécifique d'AEMO pour les 18-21 ans pourrait ouvrir des perspectives d'accompagnement autres que celles proposées aujourd'hui et de consolider les axes de travail qui sont parfois seulement ébauchés, tant sur le plan éducatif que sur le volet psychologique, avec une continuité d'accompagnement qui fait aujourd'hui défaut.

▪ La dynamique RH

L'équipe de direction et l'équipe des professionnels du soin (psychologues, psychiatre, orthophoniste) sont stables depuis plusieurs années. Sur cette année 2022, l'équipe d'encadrement a été modifiée du fait de l'arrêt maladie de la cheffe de service depuis août 2022. Après trois mois de vacance de poste, elle a été remplacée en novembre 2022 par une cheffe de service actuellement en détachement sur le poste.

L'équipe administrative subit une désorganisation importante depuis octobre 2020 du fait de l'absence de la comptable suite à un accident de trajet – elle reste non remplacée à ce jour. En effet, le salaire proposé pour ce type de poste par la CCNT 1966 permet difficilement de recruter sur ces postes. Même si des solutions ont été proposées sur le plan associatif afin de limiter cette désorganisation et assurer le suivi budgétaire du service, cette vacance impacte le service, car elle génère de la désorganisation ainsi qu'une surcharge de travail réelle pour le secrétariat et la direction du service.

Les mouvements de personnels ont impacté principalement l'équipe éducative, constat que nous relevons depuis plusieurs années. À cela se sont ajoutées depuis 2021 des difficultés croissantes de recrutement dans les services de milieu ouvert parisiens. Si les services d'AEMO parisiens parvenaient jusqu'en 2020 à recruter des travailleurs sociaux diplômés, les postes proposés apparaissent aujourd'hui moins attractifs : responsabilité élevée, situations de familles au fonctionnement complexe voire dégradé, gestion de situations urgentes, perte de sens du travail et de la mission. Cela se caractérise par des retours faibles, voire inexistantes par moment, sur les annonces d'emploi diffusées très largement sur plusieurs canaux. Malgré ces importantes difficultés de recrutement, de nouveaux professionnels ont intégré notre équipe au cours de l'année, à temps partiel pour certains, ce qui se traduit par une diminution de nos ETP pour cette année.

Sur cette année 2022 ont rejoint notre équipe :

- Mme Osma, éducatrice spécialisée en CDI, sur un 80%, qui remplace Mme Joly suite à l'attribution d'un 0,40 ETP supplémentaire par la DSOL sur un poste éducatif
- Mme Hilby, éducatrice de jeunes enfants, en CDI, à temps plein, en remplacement de Mme Remond partie vivre une expérience professionnelle à l'étranger. Cette formation spécifique sur la petite enfance apporte un regard pointu sur le développement du jeune enfant
- Mme Buetusa, éducatrice spécialisée diplômée en juillet 2022, en CDD, à temps plein, en remplacement de Mme Lescure, en arrêt maladie depuis novembre 2021
- Mme Guitton, éducatrice spécialisée en CDI, à temps plein, a démissionné après trois mois de prise de poste. Cette jeune professionnelle récemment arrivée sur Paris a fait le choix de retourner s'installer en province. Elle a été remplacée par Mme Joly, qui a déjà travaillé en 2020 et 2021 en CDD au sein de notre service, sur un 60%
- Dans le cadre de la mobilité interne à l'AVVEJ, Mme Sdiri-Didier a assuré le poste de cheffe de service, en remplacement de Mme Fermin-Grillet, en arrêt maladie depuis août 2022

Le SAEMO 75 a poursuivi son accueil de stagiaire 3e année en accompagnant une stagiaire en formation d'assistante de service social sur un stage long.

Les professionnels ont pu bénéficier à compter du mois d'avril 2022 de la prime Ségur d'un montant de 183 € nets attribuée aux personnels accompagnant du public. Si cette prime est un premier pas dans la reconnaissance financière des métiers du social, elle reste néanmoins en deçà des attentes des professionnels. Sans compter que certaines professions ont été oubliées dans le cadre de cette prime, ce qui n'est pas sans générer de l'incompréhension. En effet, comment expliquer qu'une secrétaire dans un service de milieu ouvert ne bénéficie pas de cette prime alors qu'elle accueille chaque jour les familles suivies par le service et se trouve être le premier contact physique et téléphonique avec le service ?

La question de l'attractivité des métiers du social est désormais une question qui dépasse nos associations. Elle doit devenir un enjeu majeur du secteur, sous peine de voir cette situation perdurer et s'enliser, ce qui à terme nous laisse entrevoir des répercussions importantes sur le plan sociétal.

Alexandra Karmann
directrice