

RAPPORT D'ACTIVITÉ

DU

L I E U D E V I E E T D ' A C C U E I L

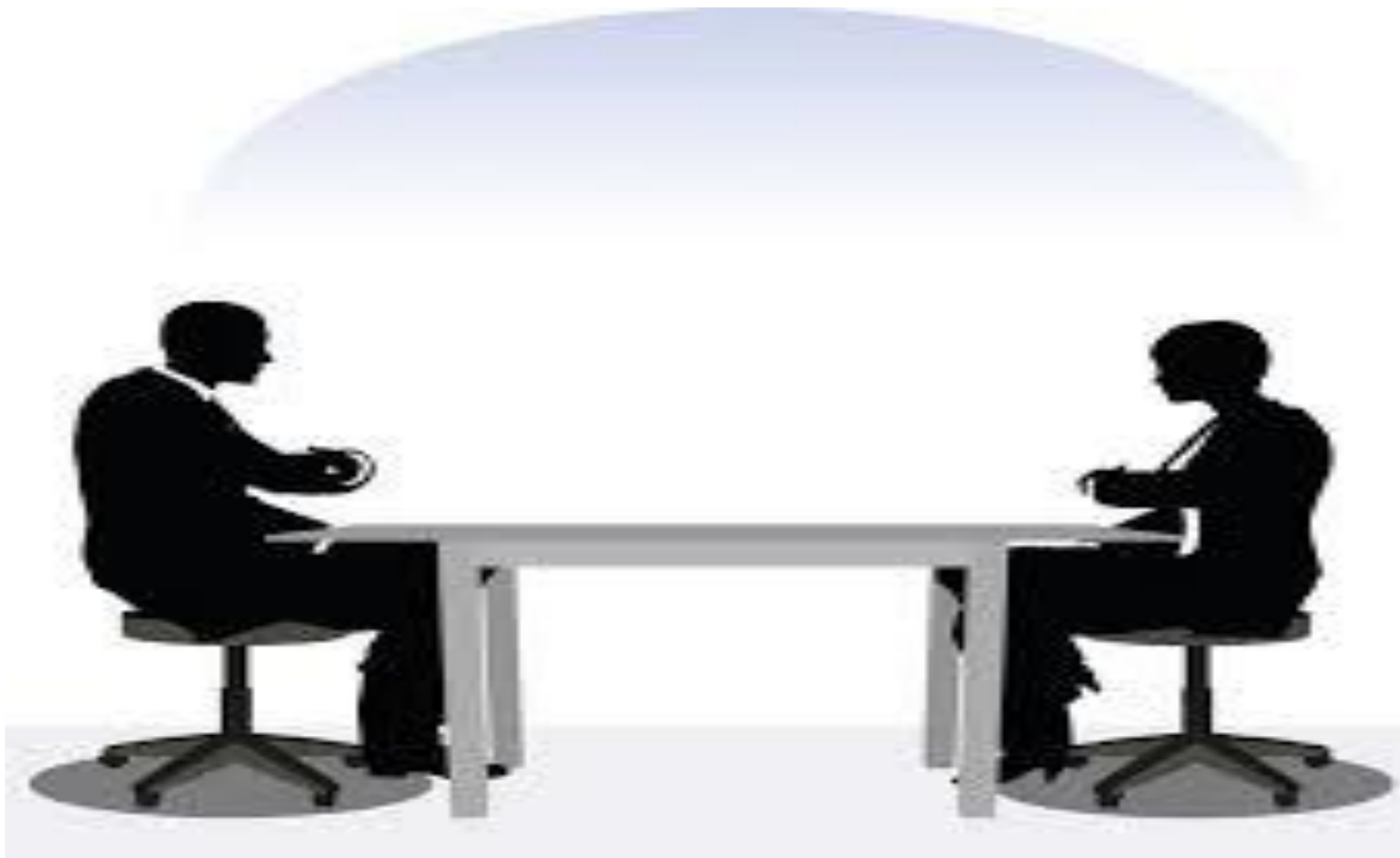


CHRYSALIDE KARAYIB

"PARTIR POUR MIEUX REVENIR"



- Préambule
- Remerciements
- Fiche signalétique
- Organigramme
- Organisation Associative



S O M M A I R E

PREAMBULE

LES FAITS MARQUANTS

I - ANALYSE STATITIQUE DE L'ACTIVITE

- 1.1 Evolution et nature des demandes d'admissions entre 2020 et 2022
- 1.2 Nature et évolution des profils entre 2020 et 2022
- 1.3 Evolution des jeunes sous traitement psychotrope entre 2021 et 2022
- 1.4 Age des jeunes accueillis entre 2020 et 2022
- 1.5 Lieu de résidences des jeunes accueillis avant le séjour de 2020 à 2022
- 1.6 Situation scolaire des jeunes accueillis entre 2020 et 2022
- 1.7 Profils des familles des jeunes accueillis en 2021 et 2022
- 1.8 Profils des familles de jeunes non accueillis
- 1.9 Lieu de vie des jeunes avant le départ en séjour de rupture de 2020 à 2022
- 1.10 Provenance des jeunes adressés en entretien d'admissibilité
- 1.11 Orientation des jeunes après le séjour de rupture en 2021 et en 2022



II - L'ORGANISATION DU SEJOUR

2.1. Les différentes étapes

- 2.1.1 Bilan et préparation
- 2.1.2 La procédure d'admissibilité
- 2.1.3 L'accueil des jeunes et le départ
- 2.1.4 L'itinérance/rayonnage
- 2.1.5 La phase de consolidation

2.2. Durée et type D'hébergement

2.3. Les moyens humains

III - OUTILS ÉDUCATIFS DU SÉJOUR

- 3.1 La parole
- 3.2 La valorisation
- 3.3 Les différents ateliers
- 3.4 Le carnet de voyage
- 3.5 Le Bik à Parol
- 3.6 Les chantiers éducatifs et les opérations coup de main
- 3.7 La vie collective
- 3.8 Définition d'une journée type en consolidation

IV – UN REGARD SUR QUELQUES POINTS DU FONCTIONNEMENT

V - LE TRAVAIL AVEC LES PARTENAIRES

- 5.1 Avec les familles
- 5.2 Avec l'Aide Sociale à l'Enfance
- 5.3 Avec les autres partenaires

VI - LES RESSOURCES HUMAINES

VII CONCLUSION

VIII ANNEXES : L'activité en images

□ PREAMBULE

Après deux années de crise sanitaire en lien avec la COVID 19, l'exercice 2022 a permis la reprise normale de l'activité en se recentrant sur les orientations pédagogiques du projet de service. Le voyage et l'aventure comme pilier de l'accompagnement éducatif et la découverte d'une autre culture, d'une langue étrangère avec l'ouverture des frontières en Dominique. Au programme de cette année comme les précédentes, longue marche, expéditions, raids, sports aventure ont emmené les jeunes, sur les montagnes de la Martinique, de la Dominique et sur les fleuves de la Guyane, pour les deux premiers mois du séjour et pour les trois mois suivants, l'immersion dans le monde de l'entreprise pour susciter des vocations. Le voyage comme support éducatif est un moyen qui permet aux jeunes d'être dans d'autres dispositions, de se découvrir autrement et de se recentrer sur eux-même. Dès lors, leur engagement physique et leur courage sont sollicités même si le plus souvent les dangers relèvent de leur part du fantasme ou de leur méconnaissance du terrain que de réelles menaces. En effet, toutes les activités sont encadrées et sécurisées et ne laissent aucune place au danger. Durant toutes les activités, les adultes sont là en permanence, de jour comme de nuit, pas de répit ou de repos mais un accompagnement nécessaire, une présence qui ne se relâche jamais ! Par leur intensité physique, l'émotion née des risques réels ou imaginaires, la responsabilité engagée des uns envers les autres lors du séjour, font que ces pratiques de pleine nature ouvrent une voie propice à l'acheminement du jeune vers l'autonomie. Elles lui apprennent à mieux se situer face aux autres, déplacent le jeu symbolique avec la mort ou l'affrontement à la société vers un espace où des conduites sont discutées, mieux comprises. Elles (re)construisent l'estime de soi, une meilleure confiance dans les capacités physiques ou morales de l'adolescent. L'émotion qu'elles dégagent, corollaire à la peur, à la fatigue, à l'arrachement à soi parfois nécessaire pour l'accomplissement des gestes requis marquent la mémoire et agit sur le sentiment d'identité plus efficacement que ne le ferait une activité plus traditionnelle, comme le placement en MECS par exemple, plus sédentaire. L'esprit que nous cherchons à véhiculer tout au long du séjour auprès des jeunes repose sur la conviction que rien n'est jamais perdu dans une existence même si les conditions actuelles sont encore difficiles. Au fil des années, nous nous rendons compte que la plupart des adolescents que nous accueillons disposent de ressources intellectuelles, relationnelles et physiques qu'il ne soupçonne pas toujours et que seules les circonstances actualisent. Ce séjour de rupture n'est pas une fin en soi, mais un moyen qui est mis à la disposition des jeunes volontaires inscrit dans un parcours en Protection de l'enfance. L'adhésion du jeune au départ est systématiquement recherchée car c'est un gage de meilleure réussite sensé lui permettre de trouver en lui l'énergie du renouveau.

Bien que nous estimons ne pas avoir suffisamment de recul pour apprécier objectivement l'activité qui est dans sa cinquième année, nous pouvons tout de même avancer que ces expériences de rupture proposées aux adolescents les plus difficiles suivis en protection de l'enfance s'inscrivent dans une logique de démantèlement des anciennes manière d'être pour une réinvention de soi sous une forme plus lucide, active, avec une estime de soi renouvelée dans la conviction d'être quelqu'un de valable.

« Voyager c'est naître et mourir à chaque instant » Victor HUGO

□ REMERCIEMENTS

Je souhaite vivement remercier pour leur précieuse contribution à la réalisation de ce rapport d'activité 2022 :

- **Madame Georgie COCO** *chefe de service éducatif*
- **Messieurs Nigel EMANUEL, Clément LE NOTRE, Madame Marion SYREN** : Coordonnateurs
 - **Monsieur Axel CHENILCO**, *Référent des assistants permanents*
- Nos principaux partenaires, **Monsieur René DERSION** de la Martinique et **Monsieur Emmanuel GIRAULT** de la Guyane
 - **Madame Marie-Line CURIER** *chefe de service administratif et financier en charge des ressources humaines*
 - **Madame Christine GUOSEF** *comptable*
 - **L'Aide Sociale à l'Enfance**
- **Madame Annie ELISE** *La présidente de l'association gestionnaire*
- **Christian CURIER** Directeur



Merci encore pour cette précieuse collaboration.

☐ FICHE SIGNALÉTIQUE

FICHE D'IDENTITE

Association " **CHRYSALIDE KARAYIB**"



ETABLISSEMENT RELEVANT DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

N° FINESS : 97 011 277 7 **SIRET** : 828 287 391 000 19 **APE** : 88 99 A **Dernière autorisation et habilitation** : Avril 2017

RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Organisme Gestionnaire	Service	Capacité autorisée	Agrément
Association « CHRYSALIDE KARAYIB » loi 1901. Conseil d'administration Présidente: Mme Annie ELISE Et 6 Administrateurs	LVA <i>Partir Pour Mieux Revenir</i> Directeur: M. Christian CURIER	06 places Statut juridique Etablissement de droit privé habilité A l'Aide Sociale à l'Enfance 971	Conseil Départemental 971 Arrêté d'autorisation et d'habilitation à l'Aide Sociale à l'Enfance du 20 avril 2017 numéro CD-17-883-PCD

TERRITOIRE D'INTERVENTION

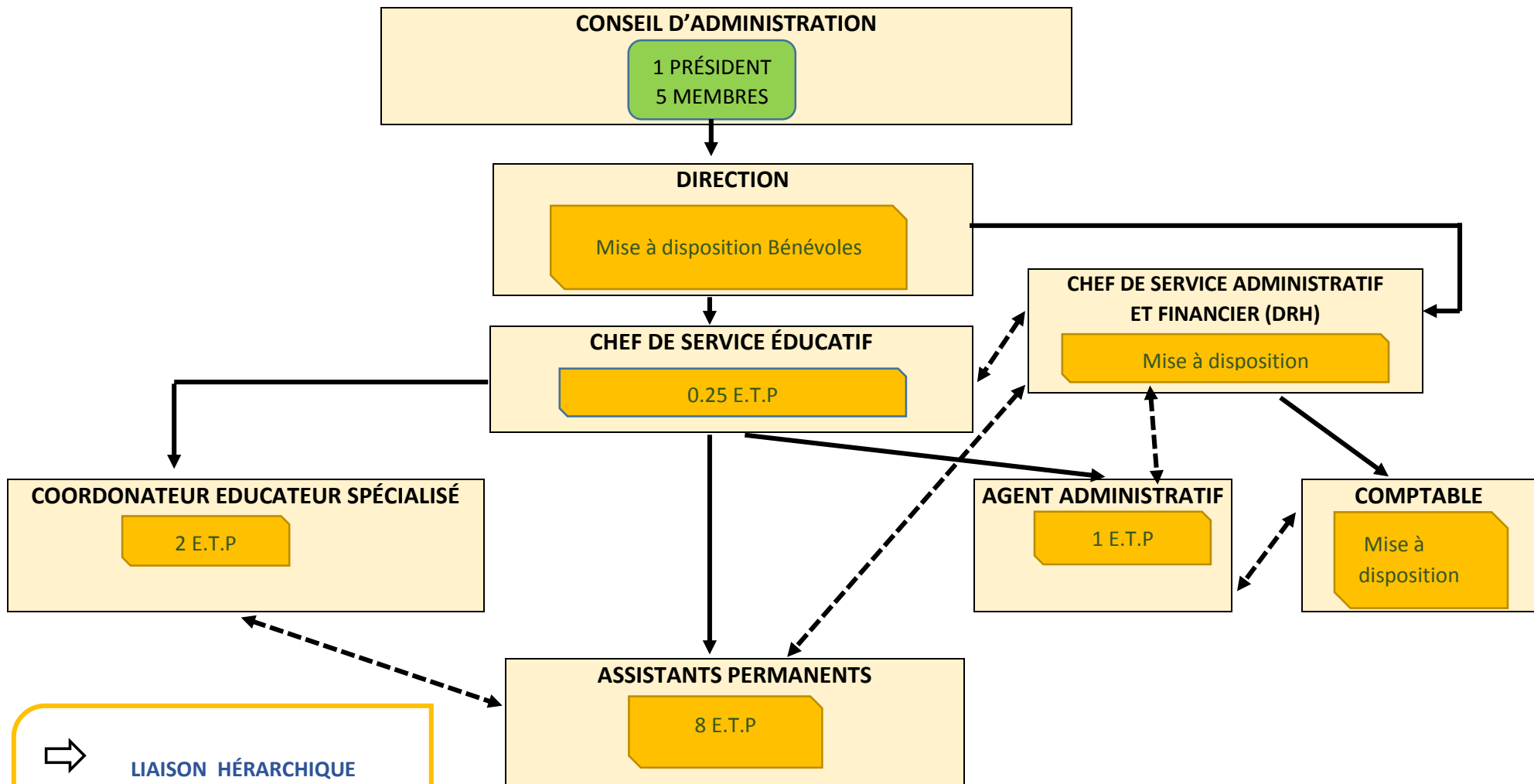
Antilles / Guyane

	PUBLIC ACCUEILLI	RESSOURCES HUMAINES
	Adolescents âgés de 14 à 17 ans	11.25 ETP (Physiques) répartis comme suit: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Huit assistants permanents ✓ Deux éducateurs spécialisés coordonnateurs ✓ 0.25 Chef de Service Educatif ✓ 1 Agent Administratif (Assistante des Ressources Humaines) ✓ Services transversaux: directeur "bénévole", chef de service administratif et financier, comptable, mis à disposition par Karukéra Enfance

SPECIFICITES	MISSIONS ET PRESTATIONS	PRESTATAIRES :
	Le Lieu de Vie et d'Accueil (LVA) « Partir pour Mieux Revenir » Vise par un accompagnement continu et quotidien, à favoriser l'insertion, scolaire et professionnelle des personnes accueillies.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guide de montagne ✓ Psychologue ✓ Association de soutien scolaire à Marie-Galante ✓ Professeur de soutien scolaire en Martinique ✓ Professeur d'anglais en Dominique
	OBJECTIFS	
	<i>Aide, soutien et accompagnement éducatif dans les dimensions éducatives, pédagogiques et thérapeutiques</i>	
	MESURES DE PLACEMENT	FINANCIÈRES / MATÉRIELLES
Articles 375 du Code Civil.	<u>Dotation 2022: 765.099.73€</u>	
CAPACITE D'ACCUEIL AUTORISEE	□ COORDONNEES	
06 places dont 04 dédiées à l'ASE Taux d'occupation réalisé : 100 % soit 2 sessions de 04 jeunes	<p>ASSOCIATION « CHRYSALIDE KARAYIB » <i>LVA Partir Pour Mieux Revenir</i> BP 173 12 rue Gambetta- 97122 BAIE-MAHAULT EX 34</p> <p><i>Tel. 0590 32 24 92- Fax. 0590 32 23 89</i> <i>SIRET: 828 287 391 000 19; APE : 8899A</i> <i>E-mail : direction@karukera-chrysalide.fr</i></p>	

ORGANIGRAMME

ASSOCIATION CHRYSALIDE KARAYIB



⇒ LIAISON HÉRARCHIQUE

↔ LIAISONS FONCTIONELLES

□ ORGANISATION ASSOCIATIVE

Association Loi 1901. Association mono-établissement

Présidente de CHRYSALIDE KARAYIB :

Madame Annie ELISE

1 Assemblée Générale Ordinaire annuelle

1 Assemblée Générale Extraordinaire

4 Conseils d'Administration

Siège social :

BP-173

12, rue Gambetta, EX 34

97122 Baie-Mahault

Etablissement administré :

LVA « Partir Pour Mieux Revenir ».

Secteur de la Protection de l'Enfance

Directeur :

Christian CURIER

□ LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

+ Cooptation de trois nouveaux membre au Conseil D'administration :

Le 20 mars 2022, le Conseil D'administration s'est réuni sous l'autorité de la Présidente Madame Annie ELISE pour étudier la demande d'intégration par cooptation de trois postulants, Messieurs Pascal BARTHOLO, chef d'entreprise et ancien salarié de l'association, Henri MONDELICE commercial et Jacques MONTOUT ancien cadre du secteur social et médico- social à la retraite. Après un large débat portant notamment sur le profil des postulants la Présidente a demandé au Conseil D'Administration de se prononcer sur ces propositions. Le Conseil D'administration a approuvé la cooptation des trois prétendants comme membres du Conseil D'administration. Les formalités de publicité ont été réalisées en préfecture.

+ Assemblée Générale Extraordinaire :

Le 25 mars 2022, le conseil d'administration s'est réuni en Assemblée Générale extraordinaire à la demande de la présidente pour procéder à une modification statutaire. Cette dernière a indiqué aux membres du Conseil D'Administration qu'elle a autorisée le directeur à se rapprocher du cabinet de Maître Laurent COQUEBERT, avocat spécialiste pour procéder à un examen approfondi des statuts de l'association et qu'il fasse des préconisations de modification afin de sécuriser le fonctionnement juridique. Désormais les statuts de l'association sont mieux sécurisés. Les formalités de publicité ont été réalisées en Préfecture.

+ Signature d'une Convention de Partenariat avec ATKINSON VILLAGE COUNCIL de la Dominique :

Au début du mois de septembre, une convention de partenariat a été signée avec la Mairie « D'ATKINSON VILLAGE COUNCIL », du Territoire « Kalinago » de la Dominique pour la mise à disposition de deux salariés (assistants permanents), pour renforcer l'équipe éducative en raison du non renouvellement de deux salariés en contrat à durée déterminée. Cette démarche représente une vraie valeur ajoutée pour le service et s'inscrit dans un double objectif. D'une part maîtriser les coûts, singulièrement les dépenses de personnel d'autre part, favoriser l'interculturalité.

Reprise de l'activité en Dominique :

Avec la levée des restrictions sanitaires, nous avons repris nos « haltes » en Dominique au mois de septembre, après avoir été contraints d'abandonner ce territoire en raison de la fermeture des frontières du fait de la « COVID 19 ». Notre présence en terre étrangère nous permet de revenir aux fondamentaux du projet de service, c'est-à-dire la découverte d'une nouvelle culture, d'une langue étrangère, dans le but de permettre aux jeunes de développer de nouvelles compétences et de s'ouvrir à leur environnement caribéen. Nous espérons pouvoir élargir nos horizons dans la caraïbe.

Rencontre avec deux représentants de la mission de Tarification dans nos locaux de Morne-À-L'eau :

Le 13 juin 2022, nous avons reçu dans nos locaux de Morne à l'eau, deux représentants de la mission de Tarification pour une prise de contact et leur présenter le fonctionnement du service, singulièrement la gestion des congés. Cette rencontre s'est développée dans un très bon état d'esprit et nous avons eu le sentiment d'avoir été entendu, puisque certaines de nos observations se sont traduites dans le budget approuvé pour l'exercice. Nos explications ont permis au tarificateur de mieux appréhender la prise du congé des salariés qui se prend en juillet à la fin de l'année sur les mois de décembre et janvier, voire février. Nous restons ouverts à ce type d'échange sensé améliorer la qualité du partenariat.

AGO 2021 :

L'Assemblée Générale ordinaire s'est tenue le vendredi 22 avril 2022 au siège de l'association au 34 rue Gambetta à Baie-Mahault en présence de quelques invités, d'une délégation de salariés et de partenaires en Visioconférence. C'est un moment très attendu de tous qui permet un arrêt sur image sur les temps forts de l'année de questionner l'organisation et de broser des perspectives.

Funérailles de Monsieur Patrice SOLVAR :

Le 25 mars 2022, Monsieur Patrice SOLVAR, salarié de l'association, décédé tragiquement en Martinique a été porté en terre. C'était un moment très émouvant pour les nombreux personnels « chrysalide karayib » et « Karukéra enfance », venus rendre un dernier hommage à leurs anciens collègues. Tout au long des différentes démarches administratives notre service des ressources humaines a été au côté de la famille pour les accompagner dans cette douloureuse épreuve.

Mise en œuvre de la nouvelle indemnité mensuelle « métier sociaux-éducatif » :

Au mois de décembre nous avons procédé à la régularisation de la nouvelle prime « métiers socio éducatifs », obligatoire depuis le mois d'avril. Elle a été versée à tous les professionnels alors qu'elle n'était pas prévue dans le budget de l'exercice, ce qui a considérablement augmenté la masse salariale. Un courrier a été adressé à l'autorité de tarification en date du 10 novembre 2022 pour connaître la conduite à tenir. Sans réponse, nous avons contacté un agent de la mission de tarification qui nous a autorisés à la mettre en œuvre.

Réponse à l'appel à projet de la collectivité de Saint-Martin :

Au mois de février, l'association a postulé à l'appel à projets lancé par la collectivité de Saint-Martin, pour la création d'un lieu de vie de 07 places. Au mois de septembre une délégation composée du directeur, de la comptable et la cheffe de service de Morne à L'eau a été auditionné par la commission de sélection d'appels à projets en présence d'un administrateur. Malheureusement, le projet de « Chrysalide Karayib » n'a pas été retenu.

Echéance de l'autorisation accordée au LVA :

L'exercice 2022 marque l'échéance de l'autorisation de cinq années délivrée au lieu de vie Partir Pour Mieux Revenir en tant qu'établissement expérimental. Nous attendons la décision du Conseil Départemental, en espérant que l'activité basculera vers de droit commun, avec une autorisation de 15ans.

 **Message de Madame Solange ROBIN Parent d'un jeune :**

➔ *Transféré*

Bonjour j'ai été très honoré de recevoir l'invitation... cependant pour des raisons personnelles je ne pourrais y être. Toutefois je tenais à dire merci à l'équipe pour cette belle initiative pour nos jeunes.

Chaque jeune est différent et leurs situations également c'est pour cela que j'aurais voulu qu'il mette en place un séjour d'au moins trois mois de plus afin de travailler avec certains. Pour les votes d'aujourd'hui je souhaiterais que Mme Coco garde sa place où qu'elle soit promue... parmi les éducateurs que Mr Emmanuel aie les outils nécessaires pour accompagner nos jeunes et que ses idées ou conseils soient prises en considération.

Mme Robin Solange

09:46

 **Témoignage d'un référent ASE :**

De : MOUNIGAN Cassandre [[mailto : Cassandre.MOUNIGANg971.fr](mailto:Cassandre.MOUNIGANg971.fr)]

Envoyé :

À :

Objet :

Bonjour Mme COCO,

Je vous adresse ce mail juste dans le but de vous faire un retour sur la prise en charge de Kyllian.

Kyllian est finalement restée en famille d'accueil, chez Mme GUILLAUME. Il investit très bien son lieu d'accueil où il a su lier des relations de qualité avec les jeunes accueillis, l'assistante familiale et l'entourage familiale de la professionnelle. Cela se passe réellement bien pour lui chez Mme GUILLAUME. Il n'a jamais repris sa médication et ne pose aucun problème de comportement et ne transgresse pas le cadre établi par l'adulte.

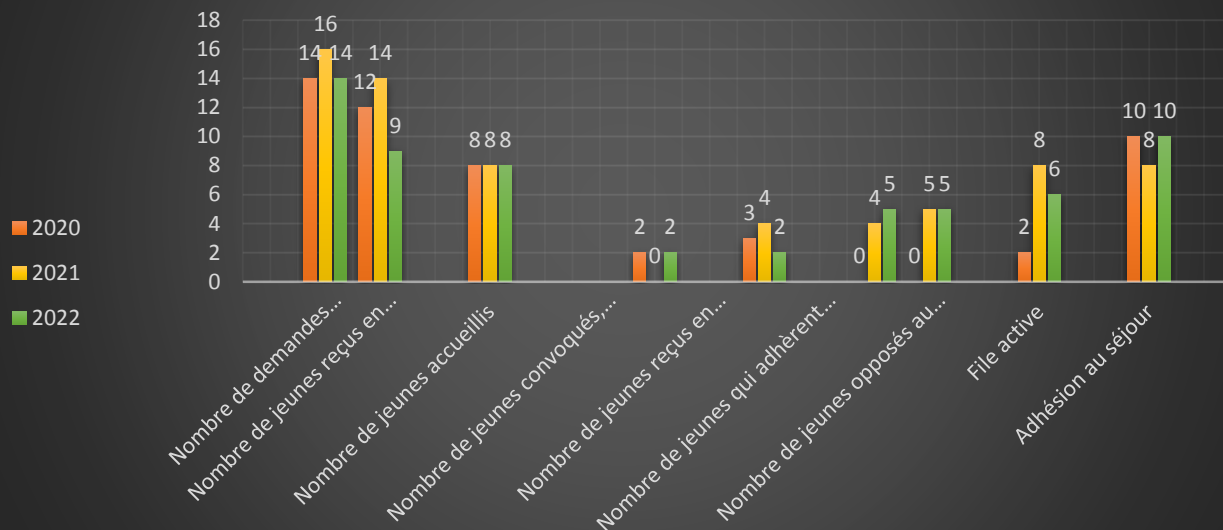
Il est actuellement scolarisé à la MFR de cadet à Sainte-Rose en filière agriculture et élevage. Il réside à 5 minute à pied de la MFR et s'y rend à pied. Il s'est bien intégré à son nouvel établissement scolaire d'où nous n'avons aucun retour négatif.

I. ANALYSE STATISTIQUE DE L'ACTIVITÉ

1.1 Évolution et traitements des demandes d'admissions entre 2020 et 2022

ELEMENTS DES TROIS DERNIERES ANNEES			
DÉSIGNATION	QUANTITÉ		
	2020	2021	2022
Nombre de demandes d'admissions reçues	14	16	14
Nombre de jeunes reçus en entretien	12	14	09
Nombre de jeunes accueillis	8	8	8
Nombre de jeunes convoqués, mais n'ayant pas honorés le rendez-vous	2	0	2
Nombre de jeunes reçus en entretien, mais n'ayant pas adhésés au projet	3	4	2
Nombre de jeunes qui adhèrent au voyage, qui ont le profil mais refuser pour absence de pièce d'identité valide	0	4	5
Nombre de jeunes opposés au séjour	0	5	5
File active	2	8	6
Adhésion au séjour	10	8	10

Évolution et demandes d'admissions entre 2020 et 2022

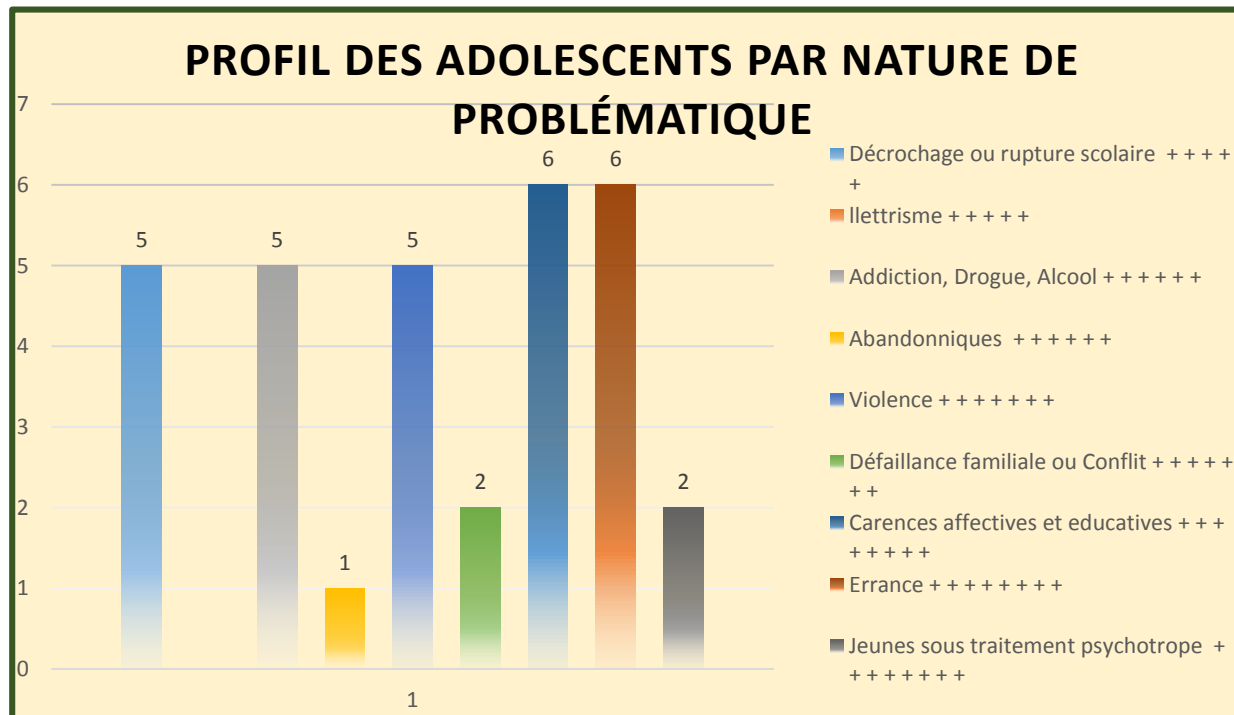


Commentaires :

Ce tableau illustré par un graphique montre que durant les trois dernières années, le nombre de demandes d'admissions restent stables. Il oscille entre 14 et 16 demandes, pour 04 places autorisées. La file active varie durant les trois dernières années entre 06 et 08 jeunes. Depuis 2017, il n'y a pas de sous-activité, mais chaque année, nous rencontrons une difficulté récurrente, c'est l'absence de pièce d'identité valide des jeunes (5 jeunes en 2022 contre 4 en 2021), ce qui représente un frein non négligeable. Il faut relancer les partenaires dans l'urgence et bien souvent nous prenons le départ avec un jeune en moins ou encore nous sommes contraints de faire revenir le jeune pour récupérer son passeport ce qui génère un surcoût et peut mettre le projet d'éloignement. Il y a une réflexion à mener avec l'Aide Sociale à l'Enfance pour traiter ce problème. Cette année encore, un jeune a pris le séjour en court pour cette même raison. Un autre point est à relever c'est le nombre de jeunes opposés au séjour qui reste le même sur les deux dernières années. (05). Le motif souvent invoqué est l'absence du téléphone portable, synonyme de disparition et d'oubli sur les réseaux sociaux. C'est souvent un facteur bloquant pour les jeunes qui trouve douloureux de se séparer de leur téléphone.

1.2 Nature des profils accueillis

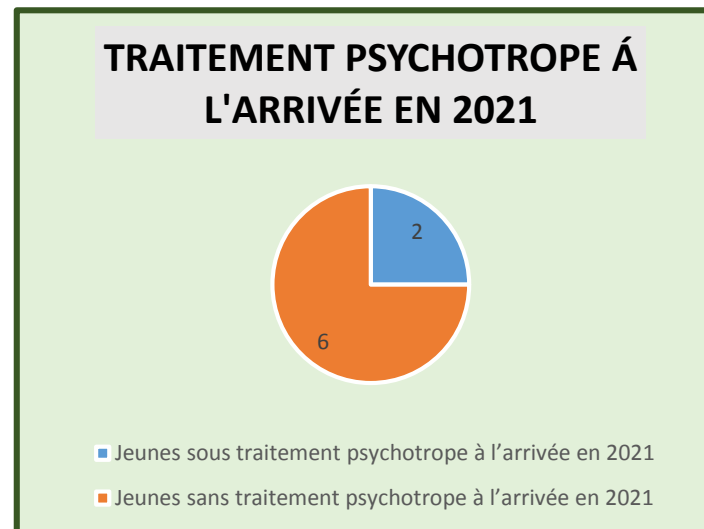
Bénéficiaires	Décrochage ou rupture scolaire	Iillettrisme	Addiction, Drogue, Alcool	Abandonniques	Violence	Défaillance familiale ou Conflit	Carences affectives et éducatives	Errance	Jeunes sous traitement psychotrope
Sujet 1	+					+	+		
Sujet 2							+	+	+
Sujet 3			+					+	
Sujet 4	+		+		+		+	+	
Sujet 5					+		+		
Sujet 6	+		+	+	+		+	+	+
Sujet 7	+		+		+			+	
Sujet 8	+		+		+	+	+	+	
Total	5		5	1	5	2	6	6	2



Commentaires :

Ce graphique met en évidence les difficultés multifactorielles les plus fréquentes que nous rencontrons parmi les publics accueillis. Durant les deux dernières années, les jeunes en situation d'errance et/ou en carences affectives et éducatives restent la frange la plus importante. 06 jeunes sur 08 sont présentent ces caractéristiques. Puis viennent le décrochage scolaire, les addictions aux produits stupéfiants et à l'alcool et les comportements violents. Cette année, contrairement aux années précédentes, nous n'avons pas accueilli de jeunes analphabètes. Parmi les 8 candidats accueillis, tous avaient des connaissances par rapport aux savoirs de base, savoir lire, compter et écrire.

1.3 Évolution des jeunes sous traitement psychotrope en 2021 et 2022

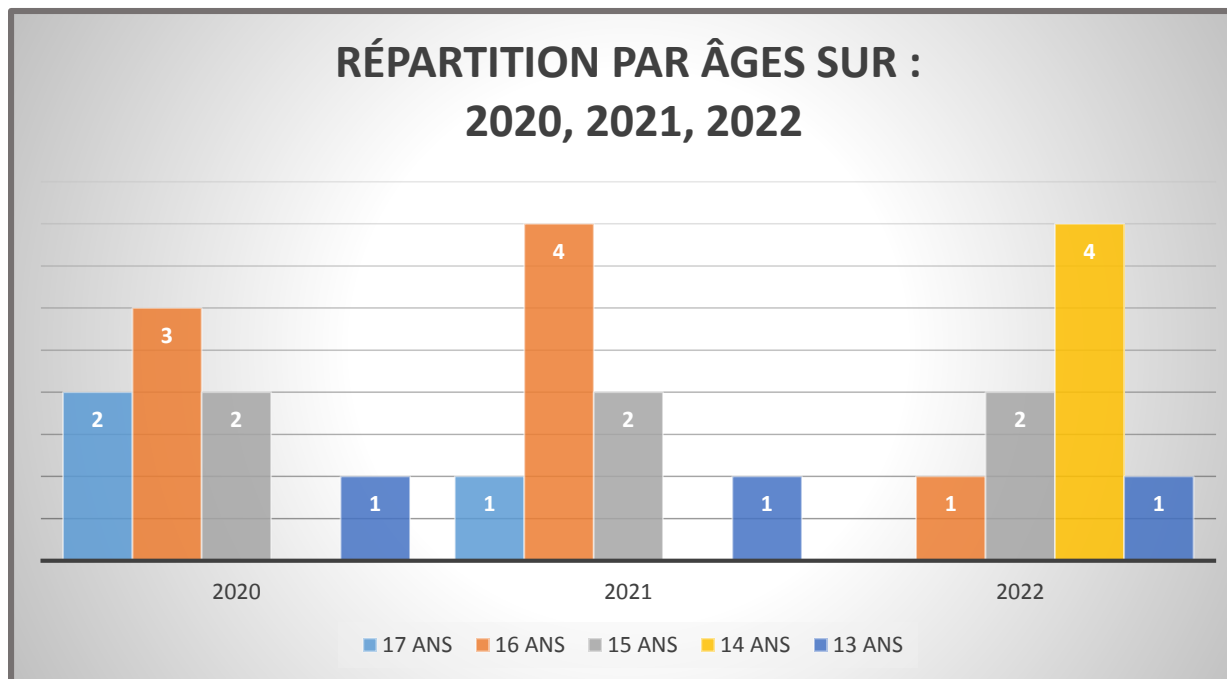


Commentaires :

En 2022, 3 jeunes contre 2 en 2021 bénéficient d'un traitement médicamenteux. Deux ont pris part au voyage et le troisième a finalement été refusé. La problématique des jeunes sous traitement médicamenteux n'est pas toujours évidente à appréhender car nous considérons que le service n'est pas outillé pour ce type de profils. Pour autant, nous étudions ces demandes au cas par cas. Cette année nous n'avons pas voulu être dans le rejet et nous avons accepté de partir avec deux jeunes, sous traitement médicamenteux en ayant une seule exigence c'est que nous ayons une ordonnance médicale qui couvre l'intégralité du séjour. Dans les îles anglophones, il n'est pas toujours évident de trouver les praticiens susceptibles de nous accompagner à gérer ce type de difficultés. Une autre addiction (celle des cigarettes) tend le bout du nez il nous faudra prendre en compte cette réalité et voir comment nous pouvons travailler avec les jeunes ayant cette problématique qui est de plus en plus fréquente.

1.4 Âge des jeunes accueillis entre 2020 et 2022

BENEFICIAIRES	ÂGES PAR ANNÉES		
	2022	2021	2020
Sujet 1 :	14 ans	16 ans	17 ans
Sujet 2 :	13 ans	15 ans	15 ans
Sujet 3 :	15 ans	16 ans	16 ans
Sujet 4 :	16 ans	17,5 ans	16 ans
Sujet 5 :	14 ans	16 ans	16 ans
Sujet 6 :	15 ans	15 ans	17 ans
Sujet 7 :	14 ans	16 ans	15 ans
Sujet 8 :	14 ans	13 ans	13 ans

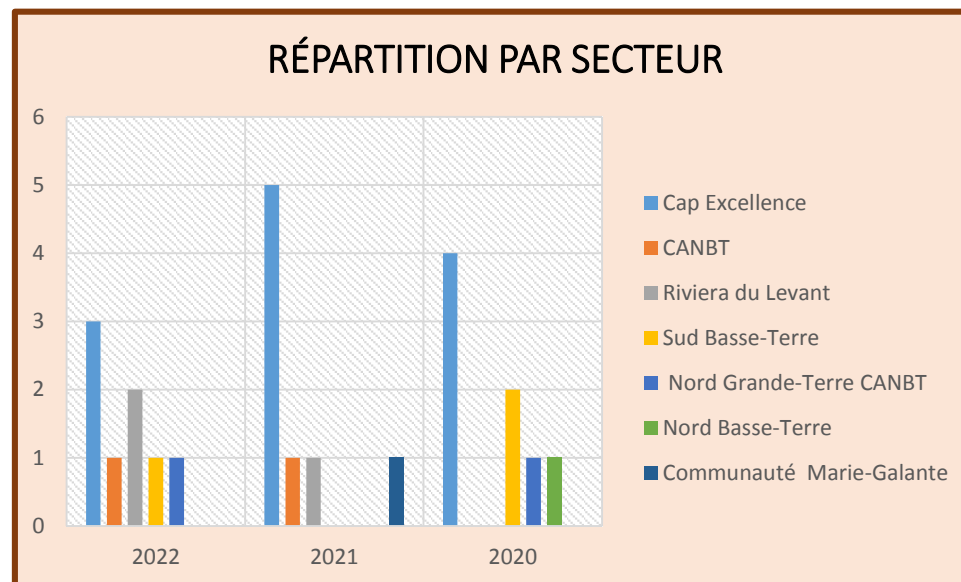


Commentaires :

La moyenne d'âge est de 14 ans contre 16 ans en 2021. Elle baisse de deux points.
 Un élément important attire notre attention c'est l'abaissement de l'âge des premières difficultés entre les parents et les enfants. Elles apparaissent de plus en plus tôt. Par exemple nous recevons de plus en plus de demandes pour des jeunes de 12ans ! Sommes-nous confrontés à la démission des parents ou faut-il intensifier les mesures de prévention. Dans tous les cas, c'est une situation qui mérite qu'une réflexion soit menée par les travailleurs sociaux pour comprendre ce phénomène qui interpelle.

1.5 Lieu de résidence des jeunes accueillis par type d'agglomération avant le séjour de 2020 à 2022

BENEFICIAIRES	2022	2021	2020
Sujet 1 :	Cap Excellence collège	CANBT	Nord Grande-Terre
Sujet 2 :	CANBT	Cap Excellence	Cap Excellence
Sujet 3 :	Riviera du Levant	Cap Excellence	Sud Basse-Terre
Sujet 4 :	Sud Basse-Terre	Riviera du Levant	Cap Excellence
Sujet 5 :	Nord Grande-Terre CANBT	Cap Excellence	Nord Basse-Terre
Sujet 6 :	Riviera du Levant	Communauté Marie-Galante	Sud Basse-Terre
Sujet 7 :	Cap Excellence	Cap Excellence	Cap Excellence
Sujet 8 :	Cap Excellence	Cap Excellence	Cap Excellence

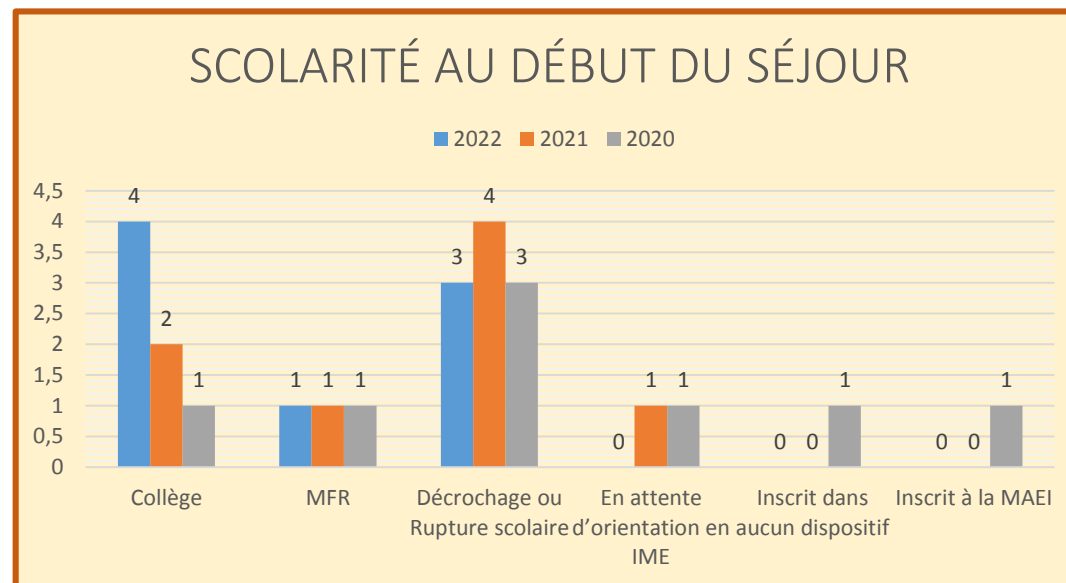


Commentaire :

Chaque année nous observons que la plupart des jeunes accueillis proviennent de la communauté d'agglomération « CAP EXCELLENCE ». Sur 24 jeunes accueillis durant les trois dernières années 50% proviennent de cette communauté d'agglomération. Abymes, Pointe à Pitre et Baie-Mahault concentre une part importante de l'activité économique du territoire et suscite sans doute plus de tentations avec l'implantation de grandes entreprises, la nouvelle zone d'activité de Dothémare, les centres commerciaux etc... Cette zone regroupe également une part importante de logements sociaux, ce qui sous-entend des familles en situation de précarité, qui vivent des minimas sociaux et souvent en cellule monoparentale. On peut avancer que les jeunes sont plus exposés aux comportements à risques dans cette communauté. Toutes les autres communautés sont concernées mais de façon plus marginale.

1.6 Situation scolaire des jeunes accueillis entre 2020 et 2022

	SCOLARITÉ AU DÉBUT DU SÉJOUR		
	2022	2021	2020
Collège	4	2	1
MFR	1	1	1
Décrochage ou Rupture scolaire	3	4	3
En attente d'orientation en IME	0	1	1
Inscrit dans aucun dispositif	0	0	1
Inscrit à la MAEI	0	0	1

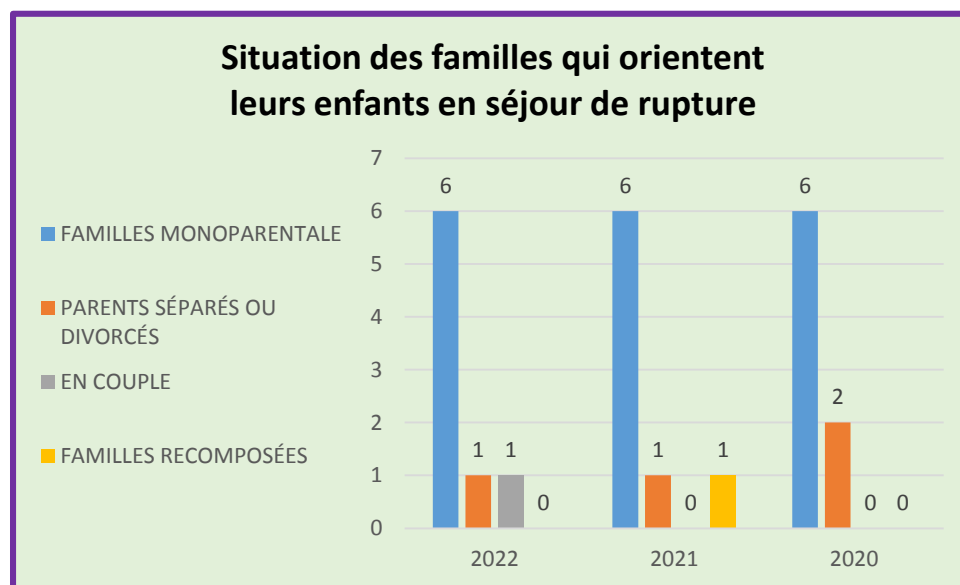


Commentaires :

La plupart des jeunes accueillis sont en décrochage scolaire, 03 en 2022 et 04 en 2021 et en 2020. C'est la part la plus importante des publics que nous avons accueillis durant les trois dernières années. C'est le signe que le système scolaire traditionnel n'est pas adapté à cette typologie d'adolescents et mérite d'être réinterrogé. Ils sont également souvent orientés en MFR, comme le montre le tableau durant les trois dernières années. En 2022, 04 jeunes sont inscrits au collège, ce qui a nécessité que nous tentions de mettre en place une organisation pour assurer la continuité pédagogique. Nous avons trouvé des partenaires sur place, mais nous avons encore besoin de structurer cette organisation. Systématiquement, nous adressons aux établissements scolaires un justificatif d'absence, pour les maintenir dans les effectifs pour leur permettre de retrouver leur place après le séjour.

1.7 Profils des familles des jeunes accueillis entre 2020 et 2022

SITUATION DES FAMILLES QUI ORIENTENT LEURS ENFANTS EN SÉJOUR DE RUPTURE	2022	2021	2020
FAMILLES MONOPARENTALE	6	6	6
PARENTS SÉPARÉS OU DIVORCÉS	1	1	2
EN COUPLE	1	0	0
FAMILLES RECOMPOSÉES	0	1	0
TOTAL JEUNES ACCUEILLIS	8	8	8

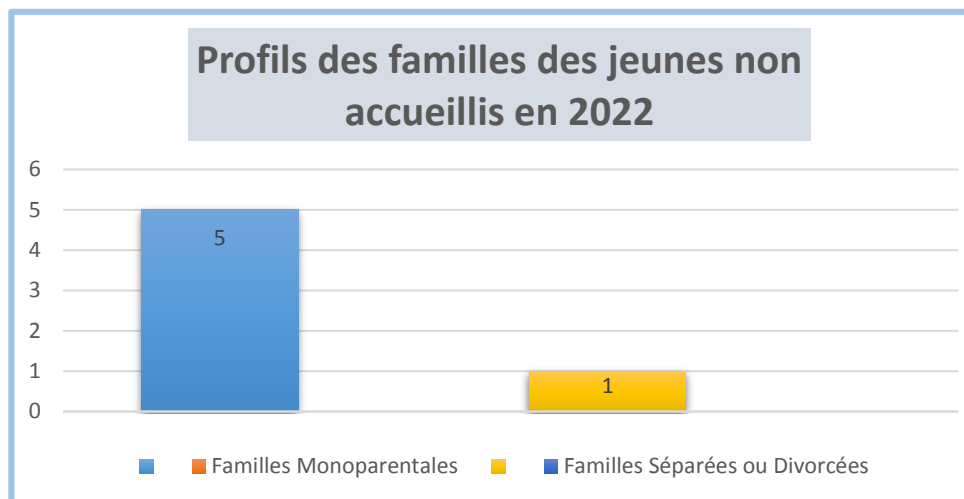


Commentaires :

Comme le montre le graphique la plupart des jeunes accueillis proviennent de familles monoparentales avec la mère comme chef de familles. C'est le même constat durant les trois dernières années ou 18 jeunes sur 24 proviennent de ce type de familles. D'après nos éléments d'analyse, les femmes seules semblent en difficultés dans leur modèle éducatif puisque durant ces trois dernières années, nous avons reçu très peu de jeunes provenant de la cellule familiale dite « classique » c'est-à-dire un couple composé d'une femme et d'un homme. Seul 01 jeune accueilli en 2021, provient de ce modèle familial. En second lieu, on trouve les parents divorcés ou séparés, 04 jeunes sur 24 proviennent de cette structure familiale.

1.8 Profils des familles de jeunes non accueillis

	2022
Familles Monoparentales	5
Familles Séparées ou Divorcées	1
Total	6

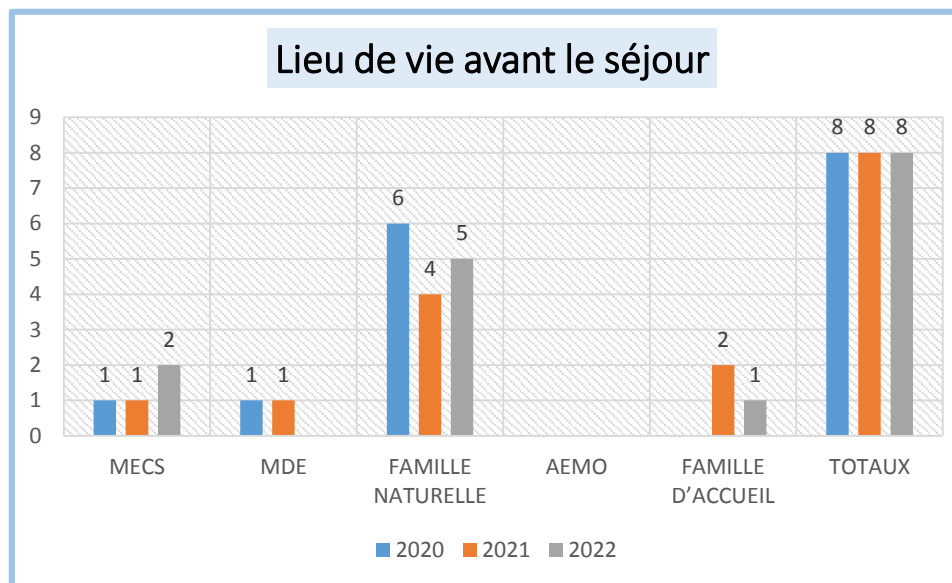


Commentaires :

Nous faisons le même constat par rapport aux jeunes non accueillis en 2022. Sur 06 jeunes, 05 proviennent de familles monoparentales et un de famille divorcées ou séparées. Cela prouve bien qu'il n'existe plus qu'un modèle familial mais plusieurs, dont celui avec une femme comme chef de familles.

1.9 Lieu de vie des jeunes avant le départ en séjour de rupture de 2020 à 2022

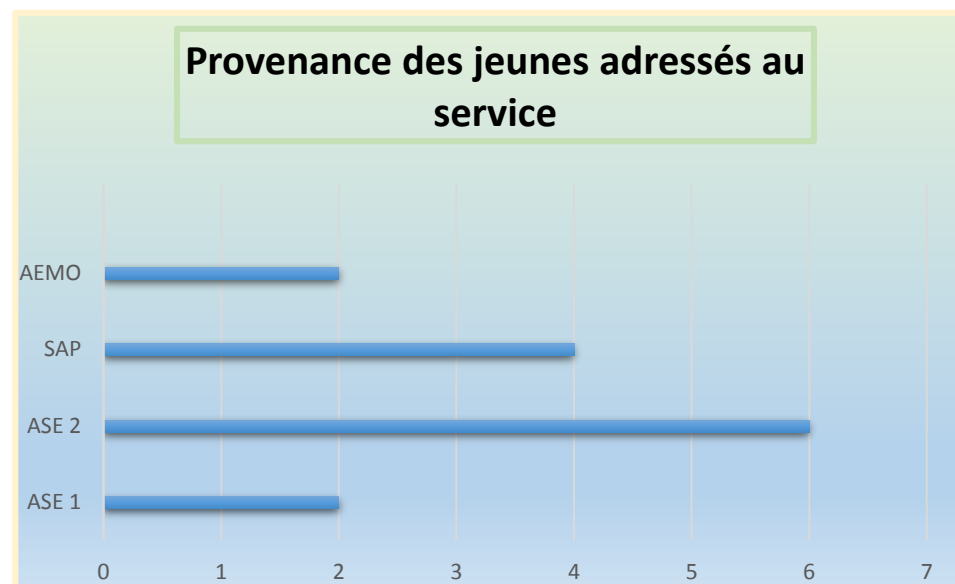
	2020	2021	2022
MECS	1	1	2
MDE	1	1	
FAMILLE NATURELLE	6	4	5
AEMO			
FAMILLE D'ACCUEIL		2	1
TOTAUX	8	8	8



Commentaires :

La plupart des jeunes accueillis durant les trois dernières années vivent en familles naturelles avant le départ en séjour de rupture. Ils sont 05 en 2022, 04 en 2021 et 06 en 2020. 06 sont institution en MECS ou MDE et trois sont en familles d'accueil. La dominante reste les jeunes en familles naturelles, dont certains peuvent s'y retrouver après avoir mis en échec le placement en MECS. En 2022, deux jeunes accueillis proviennent directement d'une MECS et ont demandé de partir en séjour de rupture pour se remobiliser.

	ASE 1	ASE 2	SAP	AEMO
Sujet 1			*	
Sujet 2	*			
Sujet 3			*	
Sujet 4	*			
Sujet 5		*		
Sujet 6		*		
Sujet 7		*		
Sujet 8		*		
Sujet 9			*	
Sujet 10				*
Sujet 11		*		
Sujet 12		*		
Sujet 13				*
Sujet 14			*	
Total	2	6	4	2

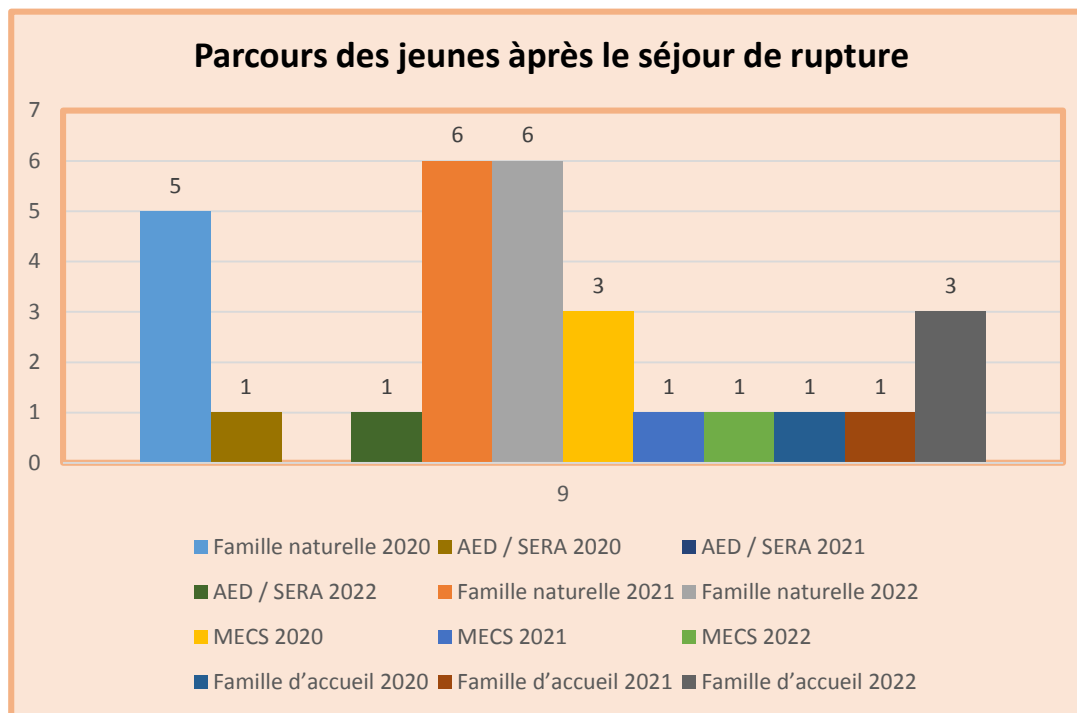


Commentaires :

La part la plus importante des jeunes accueillis proviennent du groupement ASE 2, o6 sont issus de ce groupement et deux proviennent du groupement 1. En second lieu, nous sommes sollicités chaque année par le service d'aide à la parentalité. C'est le cas en 2022, 04 jeunes bénéficient d'une mesure d'aide éducative à domicile, qui trouve ses limites. L'AEMO est aussi un partenaire qui nous sollicite chaque année. En 2022, nous avons reçu 02 demandes de ce service. Une MECS non représenté sur le schéma a sollicité directement la structure. En revanche, aucune demande n'émane de familles d'accueil.

1.11 Orientation des jeunes après le séjour de rupture en 2021 et en 2022

	Famille naturelle			MECS			Famille d'accueil			AED / SERA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Sujet 1	1	1	1			1				1		
Sujet 2		1	1	1					1			
Sujet 3		1	1	1								1
Sujet 4				1	1				1			
Sujet 5	1	1	1									
Sujet 6	1		1					1				
Sujet 7	1	1					1		1			
Sujet 8	1	1	1									
Totaux	5	6	6	3	1	1	1	1	3	1		1



Commentaires :

D'une année à l'autre la plupart des jeunes réintègrent la cellule familiale après le séjour de rupture. En 2022, 06 jeunes sont retournés en familles naturelles, 01 en MECS, 03 en familles d'accueil et 01 en suivi à domicile. La même tendance se répète en 2021 et en 2020. Toutefois, la fin du séjour est souvent source d'angoisse pour les jeunes qui savent toujours au dernier moment qu'elle sera leurs lieux d'hébergement après le séjour. Nous devons renforcer notre partenariat avec les familles et les référents pour qu'ils soient plus présents lors des réunions qui se tiennent à l'eau pour mieux préparer la sortie du séjour de rupture. Le partenariat avec les référents doit aussi se renforcer par une meilleure participation aux réunions pour mieux préparer les projets post séjour de rupture.

II. L'ORGANISATION DU SÉJOUR

II.1 Les différentes étapes

2.1 Bilan et préparation

Avant de débiter la première session de l'exercice 2022, un bilan de l'année 2021 a été réalisé en présence de toute l'équipe, du directeur et de la cheffe de service durant les 15 premiers jours du mois de février. C'est souvent l'occasion pour les uns et les autres de régler les comptes mais nous rappelons qu'il s'agit avant tout de discuter objectivement du fonctionnement du service pour améliorer la qualité du service rendu. Les mêmes difficultés reviennent chaque année, le manque de communication entre les coordonnateurs qui ne passent pas de temps ensemble pour harmoniser les pratiques, difficulté à tenir les réunions d'équipe du fait des contraintes des compagnies aériennes et le sentiment pour les assistants permanents que leur travail n'est pas suffisamment valorisé. Puis durant cette même quinzaine, nous avons aussi mis en place un temps de préparation des séjours de l'exercice qui était animé par la cheffe de service et les coordonnateurs dans nos locaux de morne à l'eau en présence de toute l'équipe éducative dont, deux guyanais. L'objectif a consisté de rappeler les grandes orientations pédagogiques du projet de service et revisiter l'ensemble des outils. En 2022, les outils n'ont pas été investis de manière satisfaisante par les professionnels. Par exemple le cahier de suivi ou encore le carnet de voyage, dont un des objectifs est de réconcilier le mineur avec la chose scolaire ont été délaissés par les professionnels ou étaient utilisés avec parcimonie. Certains dysfonctionnements récurrents ont été pointés de nouveau, le manque de cohérence de l'équipe éducative et la posture des professionnels. Certains n'hésitent pas à se faire des remarques devant les jeunes par exemple. De même, Le recrutement de deux femmes dans l'équipe n'a pas été concluant. Nous regrettons également de n'avoir pas pu faire le bilan d'étape en équipe entre la fin de la première session et le début de la seconde. Le profil des jeunes retenus pour la première session a été présenté à l'équipe éducative. Avant, chaque départ, nous adressons un courrier aux autorités des pays d'accueil (DTPJJ Martinique/Guadeloupe/Guyane pour les décisions judiciaires) pour leur présenter l'organisation du séjour et nous avons également informés la représentation française à l'étranger (Ministère des affaires étrangères de la Dominique). Notre envoi contient un courrier d'information accompagné d'un dossier de renseignements sur l'organisation du séjour, le profil des jeunes etc... La mission de Tarification et la Sous-Direction du Conseil Départemental ont été informées, ainsi que l'ASE de la collectivité de la Guyane. La Gendarmerie est systématiquement informée à titre préventif

2.2 La procédure d'admissibilité

C'est l'étude de toutes les demandes d'admissions lors d'une réunion de présentation en présence du jeune, du représentant légal et du référent ASE. La décision d'accueil n'est pas prise à ce stade. Ces rencontres sont animées par le directeur en présence des coordonnateurs. Mais c'est le directeur qui prend la décision en dernier recours. Un courrier est adressé aux partenaires pour les informer des candidats retenus, qui seront quatre au maximum. Lorsqu'un jeune est retenu pour partir et qu'il n'adhère pas, un délai de réflexion de 48 à 72 heures peut lui être accordé. C'est lui qui doit appeler le directeur pour lui faire connaître sa décision.

Lors de l'entretien le parcours du jeune est présenté par le référent ASE, complété par la famille. Au cours des débats le jeune peut intervenir et nous vérifions son degré d'adhésion car le projet est basé sur le volontariat. Lors de la discussion, la question du téléphone portable peut faire reculer même ceux qui sont d'emblée volontaire, voire même le faire refuser de partir. C'est un sujet qui peut les fâcher et les braquer. La durée du séjour, cinq mois peut aussi être un facteur bloquant. Le téléphone portable est un sujet sensible qui peut rendre la discussion houleuse, sans doute par crainte d'être oublié par son réseau, par ses amis. Ne pas être vu sur les réseaux sociaux par ces jeunes est équivalent à ne pas exister. Ce téléphone les représente partiellement, s'en séparer est douloureux. Les partenaires principaux, les deux groupements ASE, le service d'aide à la parentalité, l'AEMO et la MDE sont informés dès la fin de l'exercice précédent des dates de de séjour et nous font parvenir les fonds de dossier au fil de l'eau. En 2022, le nombre de dossiers envoyés est proche de celui de 2021 14 contre 16, mais bien souvent certaines précautions basiques ne sont pas vérifiées comme par exemple s'assurer que le jeune possède une pièce d'identité valide ce qui représente un frein pour beaucoup de candidats au départ. L'envoi de la demande ne veut pas pour autant dire que le jeune sera retenu. Une fois que la sélection des quatre jeunes est opérée un courrier est adressé au partenaire pour l'informer de notre décision avec toutes les pièces à constituer ainsi que le trousseau.

2.3 L'accueil des jeunes et le départ

Bien souvent, nous sommes obligés de repousser la date de départ initialement prévue pour nous adapter à la réalité du territoire. En 2022, nous avons été obligés de repousser le départ des deux séjours pour attendre que l'effectif soit complet en dépit des nombreuses demandes reçues. Nous devons composer avec l'absence de pièce d'identité valide et des jeunes qui se désistent au dernier moment car le projet est basé sur le volontariat. Les jeunes sont convoqués sur le site de morne à l'eau avec les parents et le référent ASE, souvent par le biais d'un appel téléphonique. Les professionnels vérifient les papiers, prépare les sacs, procèdent à des fouilles pour éviter qu'il ne parte avec des objets prohibés ou des produits illicites. Malgré ces précautions, certains arrivent quelque fois à dissimuler des produits stupéfiants. Une fois ces vérifications faites, nous tenons une réunion d'information avec les parents et les référents pour présenter l'organisation du séjour et répondre aux éventuelles questions. Puis les jeunes quittent la Guadeloupe le jour même par avion pour leur première destination qui a été la Martinique pour le séjour 1 et la Guyane pour le séjour 2. La procédure d'accueil, à dissocier de la procédure d'admission démarre le jour même. Nous remettons aux parents le livret d'accueil et ils signent le DIPC. Le projet personnalisé est rédigé au plus tard à la fin du premier et fera l'objet d'une ou de deux évaluations maximum.

2.4 L'itinérance/rayonnage

En 2022, nous n'avons pas reconduit l'organisation qui consiste à éclater le groupe (deux jeunes et deux adultes) sur deux territoires différents puis ils changent de lieu à mi-parcours. Les deux sessions se sont tenues avec les quatre jeunes en simultanée. Cette étape s'est déroulée en Martinique, en Dominique sur le territoire « Kalinago » et en Guyane. Nous recherchons à les mettre en situation de dépaysement, de perte de repère et surtout d'arrêter l'arrêt d'agir, autrement se débarrasser des mauvais comportements et des mauvaises habitudes. Elle dure en moyenne deux mois. Les jeunes sont en retrait de la civilisation et dorment dans des hamacs sous un carbet. L'hébergement est collectif. Ils n'ont aucun moyen de communication leur permettant d'être en contact avec l'extérieur. L'objectif est de leur permettre de se recentrer sur eux-mêmes, de s'engager dans un processus de réflexion, en les encourageant à se poser des questions comme Qu'est-ce que j'attends du séjour, quels sont mes objectifs, Pourquoi mes relations sont conflictuelles avec mes parents, comment je me projette à mon retour etc... Nous continuons à utiliser le sport aventure, la marche, les raids, les sorties en pirogue pendant plusieurs jours, pour travailler la question du dépassement de soi, des limites, le goût à l'effort. Comme chaque année, les rencontres avec les agriculteurs du morne vert étaient au programme et les coups de seine matinaux avec les pêcheurs de Saint-Pierre. En Dominique, les jeunes ont pu profiter des savoir-faire des artisans du territoire «Kalinagos » et tirer des enseignements par rapport aux faibles moyens dont disposent les habitants de la communauté et qui vivent plutôt bien. Ce sont des rencontres très riches qu'ils ont beaucoup appréciées.

Cette année encore, des tentatives de fugues de deux jeunes dont s'était la problématique en Martinique et en Guyane ont vite été désamorçées car les protagonistes se sont très vite rendu compte de la réalité de leur éloignement. Après ces deux mois, certains jeunes progressent plus vite que d'autres et le remaniement psychique s'amorce. Pour d'autres il faut un temps plus long pour leur permettre d'aller vers le processus de déconstruction/reconstruction. D'ailleurs, lors du deuxième séjour cette période a été prolongée pour deux jeunes sur le territoire Kalinagos. Lors de la deuxième session, nous avons revu le passage systématique de cette phase à la suivante qui est désormais conditionnée par une évaluation. A la fin de cette phase une note d'étape est adressée aux partenaires. En 2022, elle a bien été faite pour les deux séjours, mais seule celle du premier séjour a été adressée aux partenaires.

2.5 La phase de consolidation

Elle se déroule en deux temps. Les deux premiers mois les jeunes n'ont pas le choix et doivent s'essayer à tous les métiers. Le dernier mois il effectue le stage long qui est sensé représenter leur projet professionnel ou de vie après le séjour. L'idée est de susciter des vocations Cette année la phase de consolidation s'est faite en Guyane pour le séjour 1 et en Dominique pour le séjour 2. Les jeunes sont en périphérie de la ville, en logement traditionnel individualisé. Ils changent d'activité et de lieu d'habitation tous les 15 jours. Avec la fin de la crise sanitaire, nous avons repris l'activité en Dominique pour les jeunes du séjour 2. Ils ont pu découvrir une nouvelle culture, une nouvelle langue, ce qui leur a permis de développer de nouvelles compétences. Malheureusement, cette valeur ajoutée n'a pas bénéficié aux jeunes du séjour 1. Cette année, cette expérience de stages de découvertes en entreprise a permis à certains jeunes, malheureusement pas tous de s'arrêter sur une orientation professionnelle. Les métiers les plus souvent réclamés par les jeunes sont la boulangerie, la mécanique, les métiers de la bouche. Pour d'autres, il se réapproprie la question de la scolarité et exprime leur désir de retourner à l'école. Tout ceci est rendu possible grâce à la mise en place de la continuité pédagogique et l'outil carnet de voyage qui permet de réconcilier les jeunes avec l'écriture, notamment.

II.2 Durée et type d'hébergement

Le séjour de cinq mois est une bonne moyenne mais n'est pas adapté à certaines situations. D'année en année, nous nous rendons compte que lorsque les effets de l'éloignement commencent à apporter des résultats pour certains jeunes, c'est déjà la fin du séjour. Pour d'autres, moins abîmés par les événements de la vie, le séjour de distanciation est un bon tremplin pour préparer un projet en MECS par exemple. Trois jeunes passés par le séjour de rupture se sont retrouvés à la MECS de challenge. Aucun n'est passé par Le SERAD comme par le passé. Nous sommes restés sur le même type d'hébergement que les années précédentes, en carbet ouvert pour les deux premiers mois, en hébergement collectif, en famille d'accueil sur le territoire kalinago, et en logement traditionnel individualisé pour la période de consolidation après avoir conclu des baux avec des privés.

II.3 Les moyens humains et organisation du travail

L'encadrement a légèrement évolué avec la transformation d'un poste de secrétaire à temps partiel en temps complet. L'effectif équivalent temps plein est passé de 10.75ETP à 11.25 ETP. Il est satisfaisant. L'effectif est toujours incomplet au niveau de l'équipe éducative car la pénibilité de l'activité est un facteur de blocage pour certains candidats. Par conséquent, le turn over du personnel persiste. En raison de la reprise de l'activité en Dominique et de la de la mauvaise desserte aérienne entre la Guyane et la Dominique, les contrats de deux salariés Guyanais qui étaient en CDD n'a pas été renouvelés. Dans l'urgence, nous avons passé une convention avec la mairie d'Akinson Village Council pour la mise à disposition de deux assistants permanents pour ne pas perturber la continuité de l'activité. Le directeur et la cheffe de service interviennent à titre bénévole pour l'encadrement de l'activité. Le budget CDD accordé à la structure permet de mieux gérer les congés du personnel qui sont pris en deux temps en juillet/aout et en Décembre/janvier de l'année suivante, voire février. Les salariés travaillent en moyenne 15 jours et bénéficient de 15 jours de repos. En 2022, la période des congés s'est étalé du 24 décembre 2022 jusqu' au début du mois de février. En moyenne, les salariés ont droit à plus de 60 jours de congés proratisés en fonction du principe que 258 jours travaillés ouvrent droit à 107 jours de repos. La logique temps de travail de 35 heures n'est pas applicable en LVA. Le partenariat a été reconduit avec le transporteur privé qui achemine les salariés de leur domicile à leur lieu de départ, soit à l'aéroport ou à la gare maritime. Bien que nous ne soyons tenus de mettre en place ce transport, nous nous préférons le maintenir car il est de nature à rassurer les salariés.

III. OUTILS ÉDUCATIFS DU SÉJOUR

3.1 La parole

La parole est un apprentissage de base que nous apprenons dès notre plus jeune âge. Cette faculté nous offre la possibilité de pouvoir exprimer nos choix, nos envies et partager notre ressenti sur les choses. Au premier abord, la parole semble être un apprentissage que nous maîtrisons tous depuis bien longtemps cependant c'est un exercice qui requiert de la pratique. Les jeunes inscrits au sein du séjour sont des mineurs âgés de 14 à 17 ans, souvent issus de milieux modestes et de grandes agglomérations guadeloupéennes. Ils évoluent dans des quartiers parfois sensibles, et adoptent des comportements déviants sous couvert de « mauvaises influences », liés au milieu dans lequel ils évoluent : consommation de stupéfiants, deal, dégradations de biens publics, violences...

Pour la majorité, en rupture familiale et scolaire, ils ont pour unique interaction leur groupe de pairs. Ces échanges sont souvent centrés autour de la « rue » (drogue, gang, ...). Ces échanges nourrissent leurs sentiments d'appartenance au groupe mais les plonge davantage dans des conduites à risques. Dans le cadre de l'accompagnement éducatif proposé à ces jeunes, il s'agit de casser les codes qu'ils ont assimilés dans des milieux parfois pathogènes, afin de les raccrocher à des actes positifs du quotidien, tout en tenant compte du milieu dans lequel ils évoluent.

A cet effet, la communication au sein du groupe est primordiale. La première mission des éducateurs est de créer un lien de confiance avec les jeunes. Cette relation de proximité va permettre au jeune d'identifier l'équipe éducative comme étant des personnes sur lesquelles ils peuvent s'épauler et prendre exemple pour avancer. Ce travail ne peut se faire que par la parole, en allant à la rencontre des jeunes, en les écoutant et en vivant au quotidien avec eux. La prise de parole va être variable selon les jeunes car chaque individu est unique avec sa personnalité et son vécu. Cette dynamique est instaurée tout au long du séjour. Pour renforcer cette dernière, l'équipe éducative a créé des temps d'échange de manière quotidienne avec « **les débriefings, les entretiens individualisés et les « Bik à Pawol »** ».

Les Débriefing : *L'équipe éducative met en place un temps de parole chaque soir avant le repas. Chaque jeune peut exprimer son ressenti de la journée. L'idée est d'énumérer les actions qui ont été positives ou non. Cette démarche vise à encourager les jeunes à verbaliser les choses au lieu de tout garder enfoui en eux. La parole est souvent libératrice, et permet de ne pas rester sur une situation problématique. Dans l'ensemble, les jeunes adhèrent assez bien à cet échange, même s'ils n'y voient pas toujours le sens.*

Les entretiens individualisés : *Ces entretiens se font de manière hebdomadaire. Ces temps formalisés se réalisent de manière individualisée avec le coordonnateur, un éducateur et chaque jeune. Le rôle de cet échange est de mettre en exergue les potentielles évolutions ou points d'améliorations chez chaque jeune. Durant cette rencontre, le jeune pourra s'exprimer sur son ressenti sur le séjour en général. De plus, les professionnels profitent de ce temps individualisé pour resituer le jeune sur ses objectifs, fixé en amont du séjour. Les jeunes adhèrent généralement à cette rencontre. Il arrive même par moment que ce soit les jeunes qui demandent à faire ces entretiens.*

3.2 La valorisation

La valorisation est une notion importante dans notre pratique en tant que travailleurs sociaux. Elle permet au jeune de prendre conscience de ses capacités. Dans un travail éducatif, il est important d'échanger régulièrement avec chaque individu afin de lui indiquer les objectifs qu'il doit travailler mais aussi et surtout, le valoriser sur ses acquis et/ou sur les bonnes actions qu'il met en place. En effet, les jeunes accueillis en séjour de rupture ont pour la plupart des carences sur le plan émotionnel et affectif qui influent sur leurs confiances et l'estime qu'ils portent sur eux-même. La situation familiale et le parcours scolaire compliqué sont souvent la genèse de ce constat.

La gestion de la colère et la frustration sont des comportements que nous observons régulièrement en tant que travailleurs sociaux chez les jeunes accueillis. La valorisation permet de resituer le jeune dans sa posture en désamorçant la situation conflictuelle.

A cet effet, il est important que la valorisation soit inscrite dans notre pratique au quotidien. Cet outil est un levier pour encourager les jeunes dans la réalisation d'acte positif pour le collectif et/ou titre individuel. Cette pratique permet aux jeunes de prendre conscience de leurs capacités, ainsi ils pourront reprendre confiance en eux.

L'équipe éducative se montre vigilante dans l'utilisation de la valorisation avec parcimonie, car les jeunes ne doivent pas percevoir ses encouragements comme quelque chose d'acquis. Dans ce sens, les jeunes ne doivent en aucun cas s'habituer à faire un acte pour recevoir en contrepartie l'encouragement des éducateurs. Nous veillons à ce que les jeunes s'habituent à s'inscrire dans des actes positifs aux quotidiens sans rien attendre en retour.

Dans la vie de tous les jours, nous avons trop souvent tendance à focaliser notre attention sur les points négatifs, et/ou sur les problèmes. Cependant, il est important de nuancer notre vision et nos propos, en soulignant aussi le positif. Dans toute personne, il y a du bon. Notre rôle en tant qu'éducateur est d'arriver à discerner le bon du mauvais (points à améliorer). L'objectif sur le court moyen/long terme consiste à prendre appui sur la valorisation, d'aider l'adolescent à transformer ses points d'amélioration, pour en en faire une force.

Les jeunes accueillis sont sensibles à la valorisation. Pour certains, il n'est pas facile d'entendre les choses car par le passé, ils ont trop souvent entendu que ce n'était pas des bonnes personnes, qu'ils étaient des « bons à rien », et qu'il ne ferait rien de leurs vies. Toutes ces critiques ont cassé le peu de confiance qu'ils avaient en eux. Notre mission est de les aider à surmonter ses tourments du passé, et créer en eux des vocations pour leurs futurs.

3.3 Les différents ateliers

Le but des ateliers est de créer avec le jeune un espace ludique et éducatif lui permettant de développer sa confiance en soi, en autrui en identifiant ses potentialités tout en maintenant ou développant ses acquis. Il s'agit de favoriser sa resocialisation par le développement de, sa curiosité sociale (aller vers d'autres peuples et cultures...), de son sentiment d'appartenance par des activités au domicile (culinaire, amélioration de l'habitat etc...) mais également par l'amélioration de son bien-être personnel par la pratique de sports collectifs (avec les autres jeunes ou d'autres autochtones) ou individuels (équitation, marche, vélo etc...). Ci-joint, quelques exemples d'activités plébiscitées par les jeunes au cours de l'année :

- Confection d'instruments de musiques en bambou

Ces ateliers ont pour objectifs d'évaluer les capacités de compréhension des jeunes, leur dextérité ainsi que leurs aptitudes à écouter et suivre des consignes.

- Apprendre à installer son « carbet-bâche » personnel

Il s'agit en Martinique de préparer les jeunes à leur arrivée sur le territoire Guyanais où le nomadisme est plus largement expérimenté. Des raids-bivouac sont réalisés en Martinique à raison de un par semaine afin de familiariser les jeunes avec la vie en forêt et de les confronter à un milieu dit « hostile » et contraignant qu'ils aborderont avec beaucoup d'appréhensions qui seront levées grâce à la présence de l'adulte. Cette posture permet de les réconcilier avec ce dernier dans le rapport à l'autorité et le cadre posé. L'équipe tente de leur permettre d'être le plus autonome que possible en les responsabilisant vis-à-vis des normes usuelles de sécurité et d'être efficient dans le cadre des raids-bivouac se faisant deux fois par semaine en Guyane.

- Atelier photo-vidéo

Cet atelier est réalisé avec les jeunes qui le souhaitent afin de travailler leur estime de soi via l'un de ses piliers à savoir l'image de soi. Les jeunes ont alors l'occasion de se voir en pleine action, Il leur est demandé de se caricaturer ou de prendre des poses, le but étant de les réconcilier avec leur image. Cet atelier est en lien direct avec la réalisation du carnet de voyage numérique car celui-ci rassemblera ces photos et vidéos faites par les jeunes afin qu'ils dénotent eux-mêmes de leur évolution au cours du séjour.

- Atelier culinaire

Durant la phase d'itinérance ces ateliers sont destinés à redonner au jeune le goût du « bien manger » en faisant avec les assistants permanents le repas pour tous. Le jeune mis en situation se doit d'être à l'écoute de l'assistant permanent concernant les consignes de préparation du repas qu'ils auront préparés ensemble depuis la réalisation de la liste de courses nécessaires jusqu'à la phase de réalisation elle-même. La notion de responsabilisation est le but d'un tel atelier et la valorisation faite par l'équipe ainsi que les autres jeunes, contribue au bien-être du bénéficiaire.

➤ Initiation à la culture Kalinago

Ces ateliers se font essentiellement sur le territoire Kalinago à la Dominique et sont constitués d'ateliers diverses de pratique de la langue « Kalinia », et autres présentation des rites et coutumes de ce peuple. Ils sont présentés par les autochtones sur places ainsi que les collègues Kalinago travaillant avec Chrysalide Karayib.

➤ Ateliers d'initiation à la langue anglaise

Lors de la phase d'itinérance, des jeux éducatifs en anglais-français permettent de familiariser les jeunes avec la pratique de la langue anglaise de manière ludique. Les éducateurs utilisent ces cartes en anglais afin d'améliorer le vocabulaire des jeunes trop souvent resté à un niveau de vocable (jurons et autres mots déplacés), de la rue. Cet atelier sera ponctué lors de la phase de consolidation par des cours de soutien en anglais dans une école Montessori à raison de trois cours personnalisé d'anglais par semaine d'une durée de deux et un cours en groupe.

3.4 Le carnet de voyage

Il se décline en deux éléments :

- Le cahier personnel du jeune dans lequel il pourra noter ses appréhensions et autres remarques concernant le séjour. Il est tenu par le jeune à la convenance de ce dernier, l'équipe prendra soin de lui indiquer le caractère confidentiel des écrits qu'il aura posé dans son cahier. Il peut le montrer à l'équipe uniquement de son propre chef. Il ne peut pas être confisqué car il constitue son « journal intime ».
- Une clé USB est remise en fin de séjour de rupture aux jeunes. Elle contient contenant des photos et vidéos des différents lieux en guise de souvenirs mais également de ses lieux de stage afin qu'il en garde une traçabilité pour l'après séjour dans le cadre de sa réinsertion scolaire ou professionnelle.

3.5 Le Bik à Parol

Le « Bik à Pawol » est un lieu d'échange organisé chaque semaine afin que les professionnels et jeunes puissent prendre la parole et exprimer son ressenti sur sa semaine. C'est un moment où chaque membre du groupe peut expliquer ce qu'il lui a plus et moins plus dans la semaine. C'est l'occasion pour les jeunes d'exprimer leurs souhaits, pour mettre en place des activités (des repas, du sport, etc...) pour la semaine suivante. Dans le cadre du séjour, nous demandons aux jeunes d'être acteur de leurs projets, en participant à la conception du planning. Dans cette optique, les jeunes se sentent plus impliqué dans la vie du séjour et participe davantage aux activités mis en place. Le coordonnateur distribue la parole à chaque personne du groupe. Au même titre que les éducateurs, les jeunes peuvent déposer leurs doléances et exposer leurs problématiques rencontrées au cours de la semaine. Ce lieu est un endroit où nous pouvons tout se dire tant que cela est dit dans le respect et la bienveillance.

Nous encourageons les participants à s'imprégner de ce temps et l'utiliser pour se dire les choses. Nous remarquons avec les expériences du passé, qu'il n'est jamais bon de garder des problèmes enfouis en soi. Au contraire, il est démontré qu'en exposant ses difficultés au collectif, nous pouvons trouver des pistes de réflexion ensemble.

Les jeunes adhèrent généralement bien à ce temps d'échange, mais ils n'y voient pas toujours le sens. L'équipe éducative est souvent obligée de poser plusieurs questions pour que les jeunes s'ouvrent au collectif. Dans l'ensemble, ces temps se déroulent bien et sont positifs pour le collectif. Les jeunes sont plus ou moins à l'écoute les uns des autres. Nous avons pu observer au fil des semaines que les jeunes s'ouvrent au fur à mesure. Nous pouvons observer que cette réunion hebdomadaire a permis au groupe de résoudre plusieurs problèmes.

3.6 Les chantiers éducatifs et les opérations coup de main

Ces chantiers visent à mieux inscrire les jeunes dans une dimension citoyenne de par leur investissement tourné non plus vers eux-mêmes mais vers la « Cité ». Ils sont ainsi amenés à faire des travaux de réparation de routes (débroussaillage et empierrage des routes aux Morne-Vert en Martinique ou sur la piste de Risque-Tout en Guyane). Les opérations coup de main vont de l'amélioration du Lieu d'habitation où ils se trouvent jusqu'à des déplacements sur des sites dédiés en coopération avec d'autres associations (nettoyage de plages et de criques en Guyane). Ces chantiers peuvent parfois servir de mesures de réparations pour des jeunes ayant posés des actes en Guadeloupe ou dans le cadre de sanction de la part de l'équipe éducative.

3.7 La vie collective

La vie en collectivité est une notion que nous travaillons avec les jeunes tout au long du séjour. Composé de quatre jeunes, huit éducateurs et deux coordonnateurs, le groupe doit apprendre à cohabiter durant cinq mois dans des carbets et des maisons individuelles loués par l'association.

L'équipe éducative et les différents prestataires favorisent cet apprentissage en inculquant des valeurs au groupe, tels que la solidarité, l'entraide, et le partage. Ces notions seront des valeurs indispensables pour leurs futures vies d'adultes.

Durant le séjour, les jeunes et les professionnels instaurent des règles au sein du collectif afin de favoriser le vivre ensemble. Chaque personne du groupe doit se montrer acteur au sein du collectif, en participant aux tâches quotidiennes (vaisselle, cuisine, ménage, lessive...). Ces notions sont indispensables au bon déroulement du séjour. L'équipe éducative met en place des outils, tels que « **Le planning des tâches** » afin de se répartir ses dernières manières équitables. Dans la vie en collectivité, les jeunes doivent veiller à respecter l'ensemble du collectif, dans le respect de l'intimité de chacun, dans la répartition de la nourriture, dans la gestion de la nourriture, ... Ces apprentissages seront des clés dans la construction identitaire de chaque jeune.

Nous pouvons observer que les jeunes ont ses notions du collectif en tête car ils sont issus pour la plupart de familles nombreuses. Cependant, nous pouvons observer que malgré ça, il y a encore pas mal de travail à faire sur la notion de solidarité et de partage. Les jeunes ont trop souvent tendance à avoir des comportements individualistes. L'équipe doit se montrer vigilante et ferme tout au long du séjour afin d'aiguiller les jeunes dans la réalisation de leurs objectifs.

3.8 Définition d'une journée type durant la phase de Consolidation

Les journées en Séjour de rupture débutent aux alentours de 6h30. Les tâches sont régulées par le planning des tâches où chacun se voit dédier une mission durant la journée (vaisselle, nettoyage des latrines, transport de l'eau etc...). L'activité programmée de la journée débute dès lors que le petit-déjeuner est pris et les tâches du matin réalisées, chacun est donc amené à se responsabiliser à travers la tâche qui lui est confié. Il est important de savoir qu'aucune de celles-ci n'est réalisée par le jeune seul. Il est accompagné par un adulte afin de lui permettre de mieux s'investir dans la réalisation mais également pour favoriser l'établissement de la relation de confiance entre le jeune et l'adulte. En phase de consolidation, les activités sont régulées par un planning hebdomadaire d'activités établi par le jeune et l'assistant permanent.

Vers 20h toute l'équipe est à table, nous faisons le point sur la journée passée en n'hésitant pas à valoriser et encourager chacun pour sa journée puis faisons le point sur la journée à venir quant-aux objectifs de cette dernière. Le but en est de permettre au jeune d'apprendre à se projeter en ne laissant aucune place à l'improvisation. Après le repas, les tâches du soir sont effectuées et les jeunes sont encourager à rejoindre tantôt leur hamac (phase d'itinérance) tantôt leur chambre (phase de consolidation) après un entretien sur la journée à titre personnalisé.

UNE JOURNEE TYPE EN CONSOLIDATION :

Un planning hebdomadaire individualisé est élaboré entre le jeune et son assistant permanent

5H :	Réveil du jeune en autonomie selon le profil du jeune/Petit-déjeuner/Douche- Rangement de la chambre
6h :	Préparation au départ, le jeune et l'Assistant Permanent se rendent sur le lieu de stage ou en cours à l'Ecole Montessori de Roseau en bus.
7h :	Début du stage/ les cours débutent de 8h à 10h puis le jeune est accompagné en stage de sensibilisation en entreprises (restauration, boulangerie, mécanique etc.)
14h :	Fin de stage pour la plupart des jeunes sauf cas où ce dernier souhaite rester plus longtemps.
16h :	Mise en place d'activités arrêtées d'un commun accord entre le jeune et son assistant permanent activités (marche sportive, football, basketball, pêche ou visite de lieux emblématiques (musée, parc etc...)).
18h :	Retour sur site, douche, nettoyage de la maison et révision des cours
19h 30 :	Préparation du diner sous le contrôle de l'assistant permanent. Au préalable le jeune a établi le menu de la semaine et fait les courses
20h30 :	Débriefing de la journée. Préparation du lendemain
21h :	Temps calme. Le jeune est en chambre.

IV. UN REGARD SUR QUELQUES POINTS DU FONCTIONNEMENT

ÉVÈNEMENT	IMPACT
1/ Un Turn Over qui persiste.	La pénibilité de l'activité est un facteur à prendre en compte. Nous avons des difficultés à stabiliser l'équipe aussi bien au niveau des coordonnateurs que des assistants permanents. Cette année encore un des coordonnateurs a préféré cesser son contrat de travail pour des raisons personnelles. Il a fallu lui trouver un remplaçant ce qui a déstabilisé le bon fonctionnement du service, le temps que ce dernier trouve ses repères. La même problématique persiste au niveau des accompagnateurs. Sur huit assistants permanents prévus en CDI il n'en reste que trois. Les départs et les arrivées se font tout au long de l'année. Il faut tout mettre en œuvre pour stabiliser l'équipe.
2/ La liaison aérienne entre la Guyane et la Guadeloupe	La Guyane est un territoire très intéressant en termes de dépaysement pour les jeunes par rapport aux orientations pédagogiques. Mais ce territoire est très mal desservi par les deux compagnies aériennes AIR France et AIR Antilles. Le coût des billets d'avions reste très élevé. Compte tenu des contraintes horaires, les équipes entrantes et sortantes n'ont jamais pu faire une bonne transmission des informations. Le passage des informations se faisaient à la Hâte souvent à l'aéroport ce qui entretenu les dysfonctionnements tout au long de notre présence sur le territoire. Nous pouvons maintenir l'inertance/rayonnement sur ce territoire mais éviter d'y faire la consolidation
3/ Reprise de l'activité en Dominique	C'est un point important pour l'activité car la Dominique est proche et offre des perspectives intéressantes pour les jeunes en termes de culture différente, de langue. Le coût du transport maritime, ainsi que le coût de la vie est beaucoup moins élevé qu'en Guyane ou à la Martinique, ce qui n'est pas négligeable. Toutefois, la Dominique n'a pas la même organisation que la France notamment pour la remise des factures en bonne et due forme ce qui peut générer des difficultés pour la comptabilité. Notre partenariat s'est étoffé en 2022, sur ce territoire. Nous avons de bons repères, ce qui est rassurant pour toute l'équipe. Toutefois il n'est pas assez dépaysement pour les jeunes. Assez rapidement il faudra envisager d'autres territoires étrangers.

<p>4/ Le partenariat avec les familles et les référents ASE</p>	<p>Tout au long de l'exercice, nous avons rencontré des difficultés à mobiliser les parents et les référents ASE qui ne participent pas à toutes les réunions. Il est important que tous les partenaires soient au même niveau d'information, notamment par rapport à l'évolution des jeunes pour mieux préparer les projets post séjour de rupture. Nous fonctionnons trop dans l'urgence, ce qui crée de l'insécurité pour les jeunes et le personnel. Les orientations post séjour de rupture ne sont pas suffisamment anticipées avec les partenaires. Nous déplorons le manque d'investissement des parents. Nous attendons plus de présence des référents ASE aux différentes réunions.</p>
<p>5/ Problème récurrent de l'absence de pièce d'identité valide</p>	<p>Trop de jeunes n'ont pas de pièces d'identité valide alors qu'ils adhèrent et ont le profil pour aller en séjour de rupture. C'est un facteur bloquant qui pénalise le bon fonctionnement du service et génère parfois un surcoût car il faut faire revenir le jeune pour récupérer ses papiers et le sortir de la rupture. Il faudrait sensibiliser l'ASE sur cette difficulté qui a des conséquences sur l'organisation.</p>
<p>6/ La formation du personnel</p>	<p>Après 5 années d'existence, la bonne volonté ne suffit plus. Le manque de technicité des professionnels se fait ressentir, en dépit de l'engagement de tous les membres de l'équipe. L'organisation du travail hors les murs nécessite des formations de type « sur mesure » car l'activité se déroule à l'extérieur du territoire. Ils sont absents de la Guadeloupe tous les 15 jours. Nous devons encourager les professionnels à reprendre leur processus de formation qualifiante. Toute la difficulté sera de trouver une organisation permettant de concilier la formation et la poursuite de l'activité. Si nous voulons améliorer la qualité du service rendu, il faudra professionnaliser le service.</p>
<p>7/ Problème de communication entre les professionnels</p>	<p>C'est une difficulté qui se pose d'année en année entre les coordonnateurs mais aussi entre les assistants permanents entre eux ou entre les coordonnateurs et les assistants permanents. L'absence de réunion de régulation a accentué les difficultés cette année. L'information ne circule pas de façon satisfaisante. Les professionnels ne prennent pas le temps de faire la liaison entre l'équipe sortante et celle qui rentre. Nous devons y remédier rapidement.</p>

8/ Travail des professionnels :

Les professionnels ont du mal à se saisir des différents outils (projet personnalisé, cahier de suivi, carnet de voyage etc..) et ont tendance à oublier que la rupture les concerne également ! Il n'y a pas suffisamment de cohérence au niveau de l'équipe éducative. Sentiment qu'il existe une équipe dans l'équipe. Trop d'interférence dans le quotidien, par exemple des partenaires ou des salariés qui remettent des objets aux jeunes sans l'accord des coordonnateurs. Des principes de base oubliés par certains professionnels, notamment en termes d'éthique. Il serait intéressant de renforcer l'équipe avec des professionnels qualifiés au cours du prochain exercice, des éducateurs spécialisés.

9/ Situation des familles :

Certaines familles vivent dans une grande précarité et n'arrivent pas à acheter le trousseau nécessaire au départ du jeune. Elles sont-elles mêmes parfois très carencées. L'institution doit souvent prendre le relais pour permettre aux jeunes de participer au séjour dans de bonnes conditions. Cette année encore, l'institution a dû se substituer à quelques parents. Nous devons aussi continuer à les sensibiliser pour qu'ils se mobilisent davantage pour participer aux différentes réunions qui se tiennent à Morne-À-L'eau tout au long du séjour pour préparer projet de retour du mineur.

10/ moyens alloués au service :

La Dotation globale ne permet pas de couvrir les besoins réels de l'activité. Elle a régulièrement diminué durant les trois dernières années. Elle est passée de 796.000€ en 2020 à 765.099.73€ en 2022, soit une diminution d'environ 31.000€. Nous aimerions que les moyens alloués au service soient le plus proche possible de la réalité et qu'ils tiennent compte des conditions particulières de travail des professionnels (H24 7/7JOURS).

11/Partenariat avec ATKINSON
VILLAGE COUNCIL :

L'expérience est positive. La mairie a recruté les deux salariés à notre demande pour les mettre à la disposition de l'association. La Présence de deux « kalinagos » dans l'équipe permet de limiter les coûts et apporte une valeur ajoutée à l'activité en termes de dimension interculturelle.

V. LE TRAVAIL AVEC LES PARTENAIRES

5.1 Avec les familles

Le travail avec les familles revêt une importance capitale durant le séjour. En effet s'il y a rupture du jeune avec son environnement de vie, il y en a une aussi pour ses proches qui se retrouve pour un temps éloigné de lui. Cet éloignement est l'occasion de réinterroger les compétences parentales, de travailler avec la famille sur les relations qu'elle entretient avec son fils et la préparer à l'accueillir à son retour en considérant les changements qui se sont opérés en lui. Il est important que la famille évolue en même temps que le jeune qui lui est inscrit dans une dynamique de changement et qui attend que ses parents en fassent de même, ou changent son regard vis-à-vis de lui. Toutefois, nous pouvons regretter que la continuité du lien post séjour de rupture aussi bien pour les jeunes que pour les parents ne se fasse pas en étroite collaboration avec notre service. *En 2022, nous avons programmé cinq réunions avec les familles, mais aucun parent n'a assisté à l'intégralité des rencontres (voir compte rendu). En revanche, tous les jeunes ont pu passer les quatre appels téléphoniques en direction des parents ou de la personne de leur choix, pour chacune des sessions. Ces contacts avec les familles sont possibles à partir du troisième mois et permettent de travailler le maintien des liens familiaux.*

Dans l'organisation du travail avec les familles, chacun des parents et des référents a reçu la programmation des rendez-vous mensuel qui se fait avec les référents ASE et les représentants du LVA. Ces rencontres avaient pour but de favoriser un travail éducatif en parallèle du séjour avec les parents afin de mieux préparer le retour des jeunes au domicile lorsque c'était possible. Il est prévu quarante minutes de communication en visioconférence entre l'enfant et sa famille, suivi du même temps pour faire un point tripartite avec le référent et le représentant du LVA. Il s'agissait de rendre compte de l'évolution de l'enfant depuis son départ, recueillir des informations complémentaires auprès du parent, mais surtout de travailler la question du retour de séjour, afin que le parent lui aussi puisse réajuster ses interventions auprès de son enfant.

Voici les comptes rendus anonymés des rencontres qui se sont tenues à Morne à L'eau avec les familles pour les deux séjours ainsi qu'un compte rendu d'appel téléphonique du mois de mai 2022 :

COMPTE RENDU COMPLET DES RENCONTRES AVEC LES FAMILLES SEJOUR I

W K

Lors de l'accueil du mineur le jour de son départ, madame L (la mère) n'a pas pu prendre part à la totalité des recommandations en direction des parents, car il s'avère qu'elle avait ce même jour d'autres rendez-vous importants. Cette absence s'est reflétée tout au long du séjour de son fils. *Nous retiendrons que madame L n'a pu se présenter à aucune des rencontres pour diverses raisons* (problème de santé, récupération de son enfant à l'école, job à réaliser, absence de moyen de locomotion, ne sait pas où se situe le lieu du RDV). Pour pallier à ces difficultés nous avons proposé des alternatives à la mère qui ne lui ont jamais convenu.

Toutefois, pour ne pas pénaliser son fils K, nous lui avons autorisé des appels vidéo, en dehors du cadre prévu. Nous avons très tôt noté que ces appels avaient pour vertu de calmer les crises fréquentes dues aux troubles du comportement de K. Ce n'est qu'à un mois et demi de la fin du séjour que nous avons pu rencontrer la mère, à l'ETPE de Sainte-Anne. Une rencontre organisée par le référent ASE, comprenant que nous n'avions pas pu travailler avec elle. La communication avec madame L s'est avérée difficile du fait de la barrière de la langue, puisqu'elle ne maîtrise parfaitement ni le créole, ni le français. De cette rencontre il en est ressorti que madame ne connaissait pas son fils. Ils ont été séparés de manière prématurée alors elle n'a pas pu intervenir dans son éducation.

Toutefois, pour lever le doute quant aux propos de K insinuant que madame L était sa tante et non sa mère, madame dément en disant qu'elle voyait régulièrement son fils devant l'école et il la connaissait en tant que sa mère. Madame dit également ne pas avoir été informée de l'état psychique de son fils, qui induit la prise de médicament. Depuis la restauration des liens entre eux, selon elle les relations sont bonnes et son fils serait plutôt obéissant à la maison. Elle n'aurait jamais rencontré de difficulté, ni eu à faire face à des troubles du comportement de la part de son fils. Elle dit lui avoir expliqué les règles de vie à son domicile. Seulement, nous considérons que ces séjours en familles n'ont pas été suffisamment longs pour leur permettre de mieux se connaître. Elle dit ne pas avoir été informée de son retour à son domicile, mais qu'elle est prête à le reprendre. Pour autant, elle semble septique quant au retour permanent de son fils à son domicile, puisqu'elle serait elle-même hébergée par son compagnon, elle craint des débordements qui déstabiliseraient l'équilibre de la famille, d'autant qu'elle mette en avant ses propres problèmes de santé.

Elle accepte tout de même de l'accueillir en ayant déjà prévu son hébergement. En ce qui concerne la scolarité de K, à cette date, elle n'avait pas entamé les démarches qui consistaient à récupérer l'exéat dans le dernier établissement et de demander son inscription sur la commune du Gosier. Madame informe également que son fils a été mêlé à une plainte pour des faits de viol sur un autre mineur au foyer ayant entraîné une audition à la gendarmerie de Saint-Claude. De cet entretien, il en ressort que cette mère ne semble pas prête au retour de son fils qu'elle connaît peu, en qui elle n'a pas confiance, et de qui elle craint les effets de ses troubles psychiques.

K D :

Monsieur D a été présent à toutes les rencontres pour son fils, et a montré un grand intérêt au bien-être de ce dernier. De ce qui nous est expliqué par le référent ASE, c'est que le père a été fragilisé par le décès de la mère de K, suite à quoi il aurait perdu pied. Il a également été tenu pour responsable de la mort de sa femme par la famille de celle-ci, pour des raisons de négligence. La famille de sa femme aurait tenté de lui enlever son fils. Il est dit également que l'habitat de monsieur ne favorise pas l'épanouissement de son fils car il n'y aurait pas d'électricité, (ni d'eau ?). Monsieur D étant fragilisé, n'a aucune autorité sur son fils, ce qui a amené K à prendre le dessus sur son père. L'adolescent aurait eu beaucoup d'absence au niveau de sa scolarité et serait décrocheur. En dehors de cet aspect, monsieur D reste un père très aimant, et est très entouré par sa famille, notamment par l'un de ses frères qui le soutient et parfois se substitue à lui en tant que figure parentale pour K. Le discours du père quoi qu'aimant peut sembler incohérent, parfois éparpillé. Si K doit rester au domicile de son père, il faudra impérativement mettre en place des modalités d'accompagnement au domicile et aider monsieur D dans ses différentes démarches, tant administrative que pour l'éducation du mineur, car le père est encore très fragile, et semble un peu déconnecté de la réalité. Il faudra également veiller à ce que le logement réponde à un minimum de confort c'est-à-dire électricité et eau. K est très attaché à son père, et comprend parfaitement la situation. Il se montre coopérant dans les décisions en lien avec son avenir.

M U :

Madame U s'est montrée très disponible pour toutes les rencontres avec les professionnels en vue de préparer le retour de son fils. Dans un premier temps, elle a expliqué l'évolution de son fils depuis l'enfance. D'après elle, M aurait toujours eu des comportements inadaptés et dangereux. Il semblait avoir un certain goût pour contourner les interdictions et les règles qui lui sont imposées. Madame U décrit son fils comme un enfant peu bavard qui laisse peu d'espace pour que l'on comprenne son fonctionnement. Au fil des discussions, on comprend que la séparation du couple parental a eu un fort impact et sur la mère et sur son fils. Son discours vis-à-vis du père de M semble nourrir le discrédit sur celui-ci, comme un père absent. Durant le séjour, M quant à lui semblait plutôt vouloir ressembler à son père, notamment en choisissant de s'orienter vers le métier de la mécanique comme lui. Lors des appels vidéo, M était très peu bavard, et il arrivait que la communication soit écourtée de ce fait. En ce qui concerne Madame U, elle communique aisément et n'a pas hésité à parler de ses difficultés. Elle considère rencontrer des difficultés avec la plupart de ses enfants, et à demi-mot reconnaît ses propres faiblesses parentales. Madame U se disait prête à récupérer son enfant à son domicile, mais craignait en même temps de ne pas réussir à le cadrer. C'est en ce sens que Madame U a souhaité que soit mis en place un accompagnement éducatif à domicile dès le retour de séjour de son fils. L'évolution de M durant le séjour a pu mettre en évidence une progression positive sur certains points, pour autant, il n'a jamais arrêté de fonctionner avec des mensonges, en tournant tout en dérision et laissant le sentiment de donner ce que l'on attend de lui pour gagner la paix. Nous pensons tout comme sa mère que M use de manipulation pour arriver à ses fins. Ces éléments laissent croire en la nécessité d'accompagner la mère dans l'éducation de son fils, car elle est elle-même fragilisée par son parcours de vie.

DD :

Durant le séjour, D a connu une évolution en dent de scie. Dans un premier temps nous nous sommes appuyés sur ses comportements et ses propos pour rentrer en relation avec sa mère. Sa mère a été très présente durant les réunions avec le référent et CK. Dès les premiers rendez-vous, Madame D a montré une forme d'opposition face à la façon dont son fils lui était décrit. Elle a des idées arrêtées, et tient les autres responsables des actes de D, comme si les agissements de celui-ci arrivent en réponse à ce qu'il reçoit.

Madame D a tendance à valider les agissements de son fils, notamment en disant qu'elle comprend le goût de vengeance de D quand il parle de vouloir venger la mort de son oncle. Madame D a également des idées préconçues quant à l'avenir de son fils et ne le voit autre qu'avocat, et avec une certaine fermeté. Elle souhaite également qu'il soit scolarisé dans une section générale comme son frère aîné, admirative de la réussite de celui-ci, sans tenir compte des souhaits d'orientation de D en apprentissage, ni de ses réelles capacités. Elle est convaincue que l'assistante familiale aurait joué un rôle dans le fait que D veuille aller en apprentissage, et lui en a tenu rigueur.

Madame A, l'assistante familiale a pu partager ses points de vue avec nous lors de ses temps d'échange, et met en garde sur la capacité de D à être manipulateur. Elle considère que l'environnement familial est néfaste pour D car les retours de séjour en famille s'avéraient difficile, et imposait qu'elle reprenne les bases avec D. C'est une mère ambivalente, qui peut se montrer coopérative un jour et être tout le contraire la fois suivante. Elle semble convaincue de sa capacité à reprendre son fils à son domicile et de l'accompagner dans ses projets. Il a fallu attendre le dernier mois avant la fin du séjour pour que Madame se rende à l'évidence qu'elle ne pourrait prendre en charge D à son domicile. Elle a aussi revu son positionnement par rapport au choix d'orientation de D et serait prête à faire l'effort de ne pas choisir à sa place.

Madame D ne nous semble pas suffisamment outillée pour reprendre son fils à son domicile, car elle semble avoir une vision erronée de lui, et le conforte parfois dans des prises de positions anormales. Notamment lorsqu'elle trouve normal que son fils puisse lever la main sur elle, disant qu'elle l'avait frappé la première, et qu'elle trouvait normal qu'il l'a tape à son tour.

POINT D'ÉTAPE AVEC LES FAMILLES LORS DE LA RENCONTRE DU 25 OCTOBRE POUR LE DEUXIÈME SEJOUR

D K :

A ce rendez-vous la mère du jeune ne s'est pas présentée, car elle s'est trompée de date. La référente ASE également était absente. Cette dernière m'avait expliqué que madame D ayant déménagé vers le nord Basse-Terre, qu'elle avait demandé le transfert de son dossier vers l'ETPE de Saint-Rose. Toutefois je ne fais pas encore le lien avec l'absence de la nouvelle référente qui ne s'est pas encore manifesté non plus.

H M :

Madame H a été absente à cette rencontre pour la deuxième fois. D'après les informations qui m'ont été transmises par la référente ASE, la mère aurait un planning de travail irrégulier qui ne lui permet pas de se rendre disponible. Quelques jours en amont du rendez-vous en visioconférence, j'ai eu au téléphone l'éducatrice de la PJJ, Madame P, qui aurait une mesure de réparation à l'encontre du jeune. Le motif de cette mesure reste inconnu. Elle souhaitait savoir la date de retour de M, car la mesure doit être bouclée avant son retour. A ce sujet, nous avons déjà travaillé avec la PJJ sur ce type de mesure lors d'un précédent séjour. L'éducatrice de la PJJ doit se renseigner auprès d'une de ses collègues sur la procédure à suivre pour la mise en œuvre, et reviendra vers nous. En ce qui concerne la référente ASE, comme pour la plupart des référents, elle ne connaît pas la situation. Elle n'a encore rencontré ni la famille ni le jeune, d'autant que Madame H n'arrive pas à se rendre pas très disponible. Une visite en famille serait envisagée par celle-ci chez la mère.

D B :

Pour la deuxième fois, nous faisons face à l'absence de la famille et du référent ASE. Aucune information ne m'est parvenue sur cette situation.

R K :

La mère du mineur s'est présentée à cette rencontre. Toutefois la référente ASE n'a pas pu venir mais y a pris part en conférence téléphonique. Madame R explique que son fils a été peu bavard lors des deux appels en visioconférence, et a préféré mettre un terme à ce temps. Toutefois, K serait plus bavard lors des appels téléphoniques. La référente ASE a surtout été à l'écoute, sans réellement prendre part à l'échange. Ce temps de parole sert surtout à la mère pour lui permettre de se réparer, de se reconstruire. Elle raconte ses peurs, ses difficultés à se confronter à ses enfants. Madame B donne son ressenti sur sa relation avec son fils, expliquant un sentiment particulier, comme une préférence pour lui par rapport aux autres enfants. Plus on avance dans la discussion et plus la fragilité de la mère transparait et laisse à penser qu'un retour au domicile de K au retour du séjour n'est pas envisageable, sans que l'un et l'autre ne se repositionne à sa place. En ce qui concerne la scolarité de K, il me faudra encore recueillir plus d'information, car cela dépendra également du lieu de résidence à son retour. Son jeune âge ne laisse pas envisager pour le moment, une autre orientation que celle du collège.

REMARQUES :

La sortie de ce séjour de rupture pourrait s'avérer compliqué pour les quatre jeunes de cette session. D'abord du fait de l'absence des uns et des autres aux réunions de travail, ce qui ne permet pas d'avancer en parallèle avec les familles. De ce fait il nous est impossible d'évaluer la capacité des familles à accueillir leur enfant au domicile.

En résumé le travail avec les familles et les référents reste à améliorer, car nous constatons chaque année un manque d'engagement de part et d'autres le plus souvent par manque de disponibilités. Il ressort souvent de nos échanges avec les parents la difficulté de concilier les dates et créneaux de rendez-vous avec leurs disponibilités, par rapport à leurs obligations professionnelles, ou autres difficultés personnelles. Si bien que la totalité des rencontres n'a pas pu être effective pour des raisons multiples. Un parent a mis en avant ses difficultés pour effectuer le trajet en bus de Basse-Terre à Morne à L'eau en plus de ses problèmes de santé, un autre a manqué un rendez-vous car il s'est trompé de date, un parent connaissant la précarité dans son emploi a honoré deux rendez-vous sur quatre et un dernier deux rendez-vous sur quatre, car son fils refusait d'échanger avec elle.

Toutefois, trois parents sur quatre semblaient réellement dans une vraie dynamique pour travailler au retour de leur enfant. La dernière ne se sentait pas prête à le prendre en charge. Nous notons également que les parents ont eux-mêmes des difficultés parfois psychiques qui mériteraient un accompagnement. Malheureusement, ils sont aussi convaincus que ce sont les enfants qui posent problème. En ce qui concerne le travail avec les référents, il s'avère que la plupart des références sont attribué au moment même de l'admission au séjour de rupture ou peu de temps auparavant.

Ce qui fait que parents et référents se connaissent peu, ce qui rend le travail peu concret. Le fait aussi que certaines situations sont connues au moment même de l'arrivée au séjour ne permet pas aux référents d'investiguer sur les situations familiales. Cette deuxième session a connu des balbutiements pour mettre en œuvre un travail en parallèle de la prise en charge des mineurs sur le séjour pour toutes ces raisons.

5.2 Avec l'Aide Sociale à l'Enfance

Avec le partenaire principal L'aide Sociale à L'enfance, mais aussi avec le service d'aide à la parentalité il progresse d'année en année. Il est globalement satisfaisant. En générale les services se montrent plutôt réactifs. Nous recevons systématiquement les fonds de dossiers et les certificats administratifs. Toutefois, certains points restent à améliorer. A priori le problème de communication persiste car chaque début d'année, nous adressons le calendrier des séjours aux chefs de service, pour les communiquer aux différents services, mais il semble que l'information peine à arriver au niveau des éducateurs. Il nous faudra sans doute revoir le mode de transmission des calendriers ou encore voir avec les cheffes de service, si nous pouvons venir à nouveau rencontrer les professionnels.

Il y a encore trop de candidats qui arrivent en entretien d'admissibilité sans papier d'identité valide, ce qui représente un frein pour l'organisation. Cette année encore nous avons dû repousser la date de départ des deux séjours car l'effectif n'était pas complet. Beaucoup de demandes arrivent, mais certains jeunes qui sont volontaires et qui ont le profil ne peuvent pas prendre part au voyage pour des problèmes de papiers d'identités.

Il serait aussi intéressant que les demandes d'admissions nous arrivent le plus tôt possible pour constituer des groupes homogènes. Nous avons aussi des difficultés à mobiliser les référents ASE qui n'arrivent pas à participer à toutes les réunions à Morne à l'eau, ce qui peut mettre à mal les projets de sortie des jeunes. Cette année encore, trop de référents étaient absents. Des projets post séjour de rupture ont été traités dans l'urgence, ce qui crée de l'insécurité chez les jeunes et pour le personnel qui n'a pas toujours la bonne information a communiqué aux jeunes. Cette situation crée de l'angoisse chez les jeunes. Certains référents, héritent de situation juste avant le départ mais ne connaissent pas les jeunes. Il serait intéressant que la passation se fasse plus tôt, par exemple un jeune du SAP ou de l'AEMO qui rentre dans les effectifs de L'ASE.

Toutefois, un point positif se répète c'est la nomination systématique d'un référent ASE durant le séjour et dont nous sommes informés. Une passerelle serait également à trouver entre l'AEMO et l'ASE pour faciliter le passage des jeunes suivis en milieu ouvert vers l'ASE pour ensuite les orienter vers « chrysalide karayib ». Parfois ces situations sont traitées dans l'urgence et peuvent générer de l'insécurité à tous les niveaux. L'association n'a pas vocation à accueillir des jeunes en placement direct. Ils doivent nécessairement passer par le canal de l'ASE.

5.3 Avec les autres partenaires

Après cinq années de fonctionnement, le partenariat fonctionne de manière satisfaisante à certains niveaux notamment en Martinique et en Guyane. A d'autres endroits, il a encore besoin de mieux se structurer.

- La formule Tout inclus ou Package fonctionne de manière satisfaisante avec Monsieur René DERSSION partenaire de longue date de l'association et qui a une bonne connaissance de nos publics. C'est un partenaire sérieux, très efficace et qui n'hésite pas à mettre la main à la patte aux côtés de l'équipe éducative. Avec Monsieur Emmanuel GIRAULT en Guyane, il est plus récent mais il se structure d'année en année surtout que MR GIRAULT a une solide expérience avec les jeunes du CER de la Guyane. L'offre de ces deux partenaires répond aux objectifs du projet de service pour les deux premiers mois en termes d'activité du type sport aventure et dépaysement. Les jeunes sont hébergés en toute sécurité sous des carbets et dorment dans des hamacs. Avant chaque départ les partenaires nous fournissent un programme itinéraire qui couvre toute la période et qui donne sens à nos actions. Ainsi, nous pouvons le présenter aux familles et aux jeunes pour les rassurer car l'idée d'être en pleine nature peut faire peur. En fonction du profil des jeunes, nous pouvons demander des réajustements.

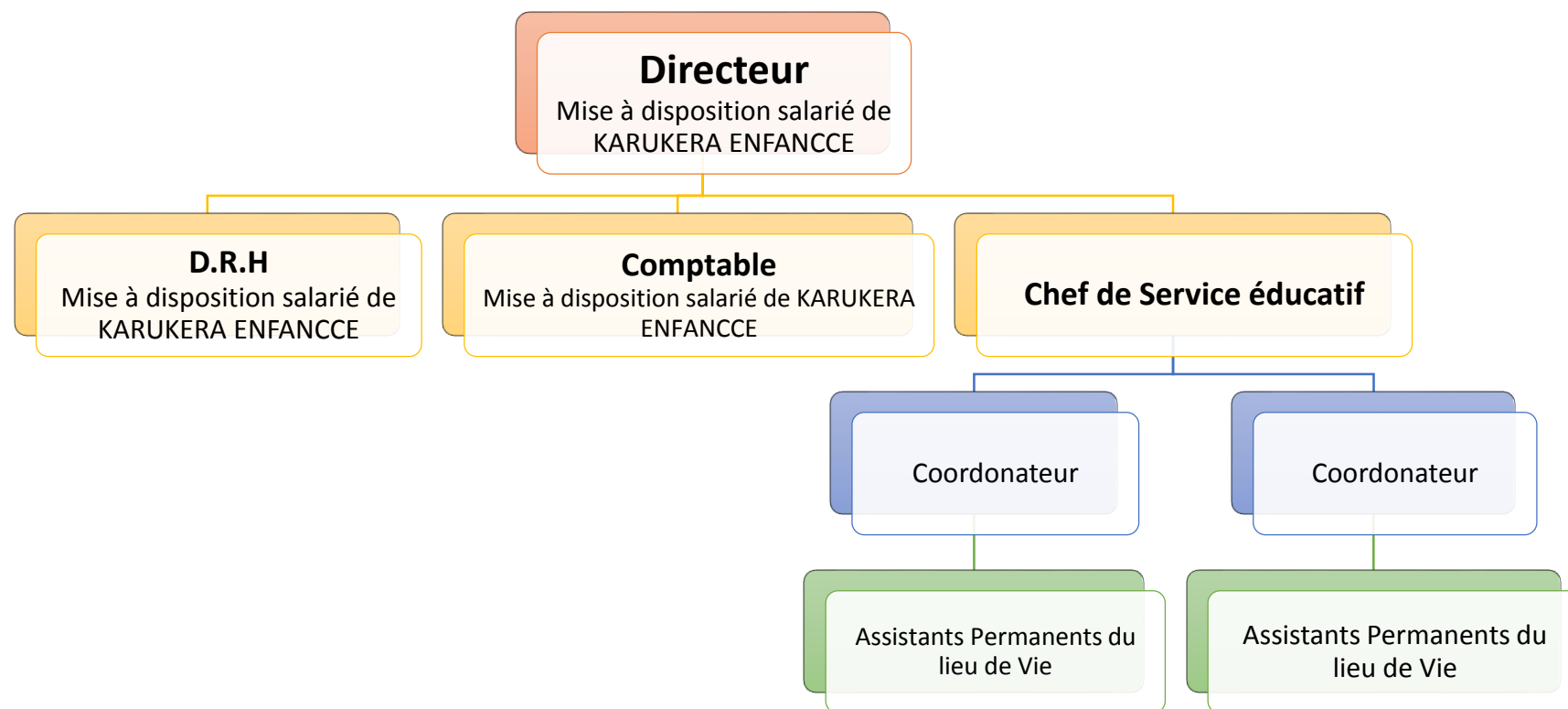
Les devis sont validés avant le départ et comprennent les activités l'hébergement et l'alimentation. En Martinique comme en Guyane, le transport est à notre charge. Au niveau de la Dominique, nous avons un bon réseau d'entreprises dans des domaines variés qui accueillent nos jeunes en Boulangerie, mécanique restauration. Nous avons aussi repris le partenariat avec l'école MONTESSORI de Roseau par le biais de la Responsable Madame Agnita GREGOIRE qui donne des cours d'anglais aux jeunes. Les contacts existent également au niveau du territoire Kalinagos. Pour le deuxième séjour deux familles de la communauté ont hébergés deux jeunes. Le partenariat s'est aussi élargi sur ce territoire avec la Mairie ATKINSON VILLAGE COUNCIL, avec laquelle nous avons passé une convention de partenariat pour la mise à disposition de deux salariés de la Dominique. L'expérience s'est avérée satisfaisante.

- Du point de vue de la logistique, nous avons mis en place une organisation avec un transporteur privé qui achemine et récupère le personnel lors des départs et des arrivées. C'est une organisation importante qui demande à la comptable qu'elle soit réactive car il y a souvent des modifications de billets des compagnies aériennes et maritimes à la dernière minute. Un tableau est adressé au transporteur tous les 15 jours pour lui indiquer les salariés à récupérer, les heures d'arrivées et de départs. Cette organisation a un coût mais rassure le personnel qui n'a pas besoin de se soucier des questions de transports, notamment par rapport au stationnement de leur véhicule personnel. Le partenariat est satisfaisant avec la compagnie aérienne AIR ANTILLES qui fonctionne avec l'association sous forme de coupons, ce qui nous donne des priorités sur les vols et permet une certaine souplesse dans la gestion des billets d'avions. Nous n'avons jamais pu obtenir des tarifs préférentiels.

VI- LES RESSOURCES HUMAINES 2022

ORGANIGRAMME

Lieu de Vie et d'Accueil « Partir pour Mieux Revenir »



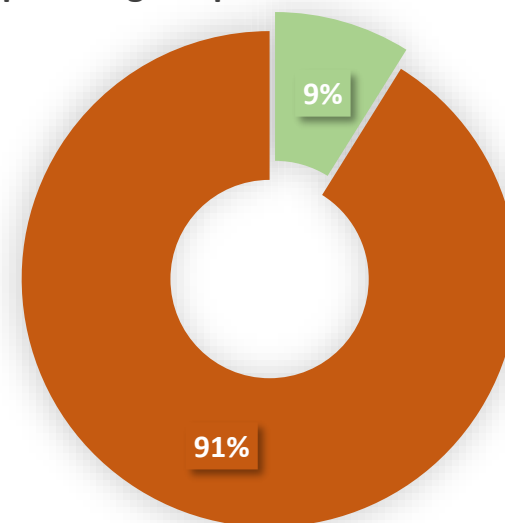
VII.1- L'Emploi

Les moyens humains du LVA « Parti Pour Mieux revenir » représentent environ **68 %** des dépenses budgétaires, et constituent le socle du travail socio-éducatif et administratif. L'effectif approuvé par l'autorité de tarification est le même que l'an dernier **11,25 ETP pour 12 salariés**, soit 8 assistants permanents, deux coordonnateurs, un agent administratif à plein temps et un chef de service éducatif à 0,25 ETP. Les fonctions supports (direction, ressources humaines, comptabilité) sont assurées par les salariés mis à disposition par « Karukera Enfance » par le biais d'une convention de mise à disposition. Hormis cela, **91 % du personnel est purement éducatif**.

Répartition des salariés par catégorie professionnelle

NB sur NOM	SEXE		Total general
	F	H	
CATÉGORIE			
1-CADRE	0.25	0	0.25
2-NON-CADRE	1	10	11
Total general	1.25	10	11.25

- Administratif
- éducatif, socio-éducatif et animation

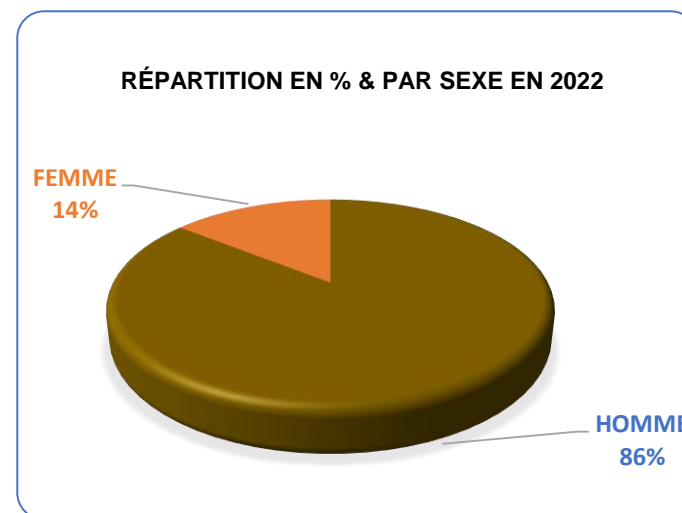
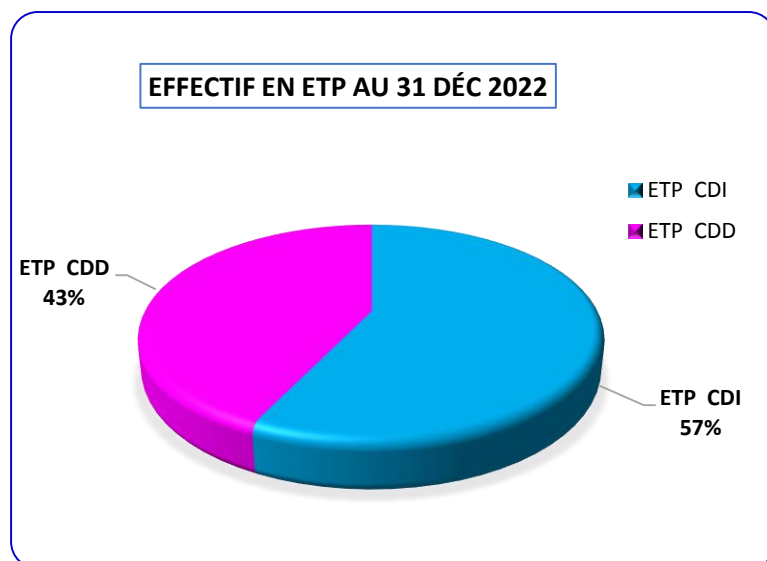


I. LES PROFESSIONNELS – ELEMENTS DE BILAN SOCIAL

1. EFFECTIF :

1.1 Effectif global au 31/12/2022 :

- Au 31 décembre 2022, l'effectif global en poste était de **7 salariés** (dont 6 hommes et 1 femme). Les postes d'agent administratif et de chef de service éducatif, ne sont pas pourvus à la clôture de l'exercice. Il le seront prochainement.
- **4 CDI et 3 CDD**



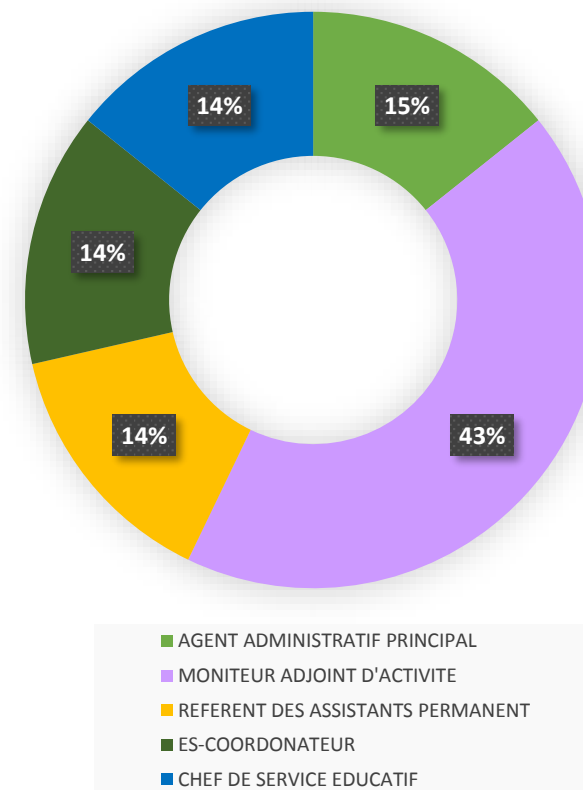
1.2 L'effectif permanent approuvé par l'autorité de tarification

a. Personnels d'Administration

Qualifications	Effectif ETP	HOMMES	FEMMES
Agent Administratif Principal	1		1
TOTAL	1		

b. Personnels d'encadrement éducatif

Qualifications	Effectif ETP	HOMMES	FEMMES
Chef de services éducatifs	0,25		1
Educateurs Spécialisés	2	1	1
Moniteurs Adjoint d'Activités	4	4	
Référents des Assistants Permanents	1	1	
Assistant Permanent du LVA	3	3	
TOTAL	10,25	9	2



1.3 Effectif permanent au 31/12/2022 :

L'effectif permanent est une notion spécifique au bilan social, puisque cet indicateur ne comprend que **les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein** inscrits à l'effectif **du 1^{er} janvier et au 31 décembre** de l'année considérée sans interruption.

Commentaires :

- L'effectif approuvé est composé de **10 hommes** et de **02 femmes**. Compte tenu du caractère spécifique de l'activité, il est difficile de respecter la parité hommes / femmes

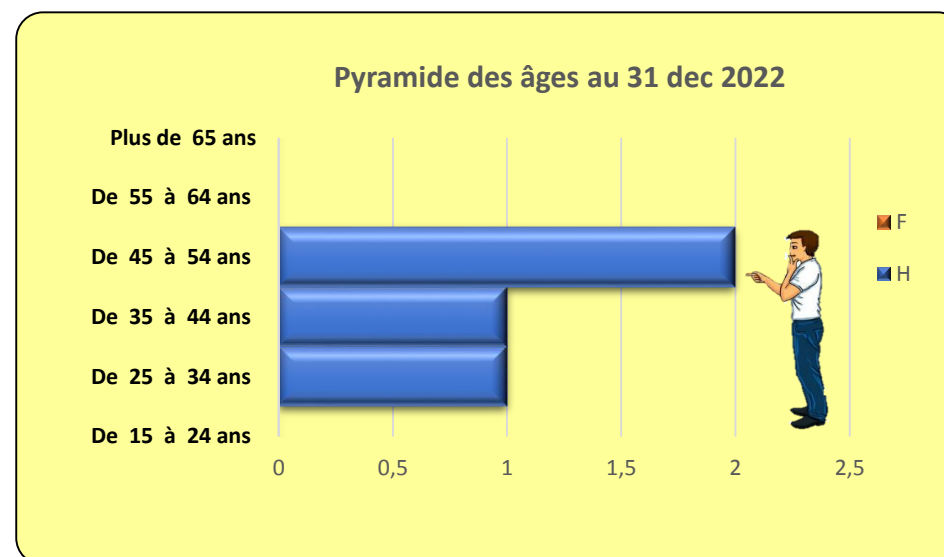
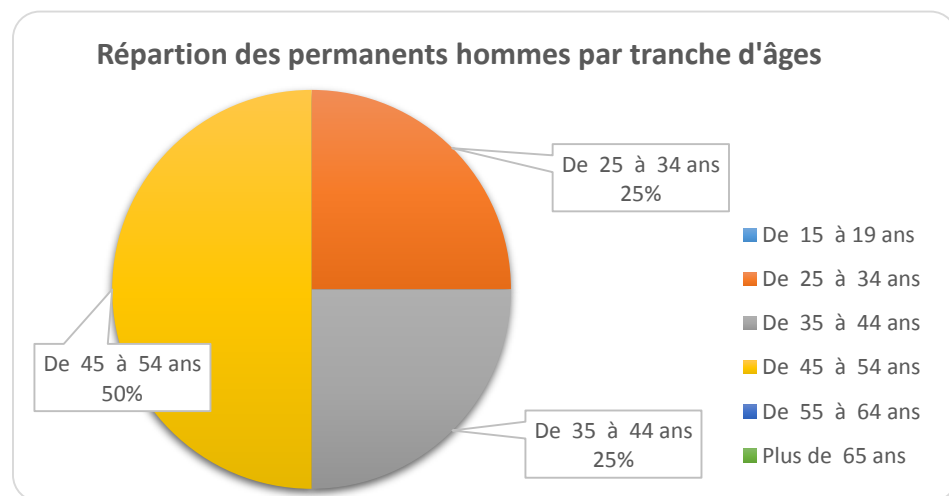
VII.1.2- Les Pyramides

L'âge et l'ancienneté du personnel ont plusieurs incidences sur la vie de l'entreprise. Sans être exhaustifs, ils affectent la masse salariale, les possibilités de recrutement, de promotion et de mobilité, les performances exigées dans certaines tâches, la conception des postes de travail, les revendications du personnel, la politique d'emploi, etc. Ils constituent donc une information utile dans différents domaines.

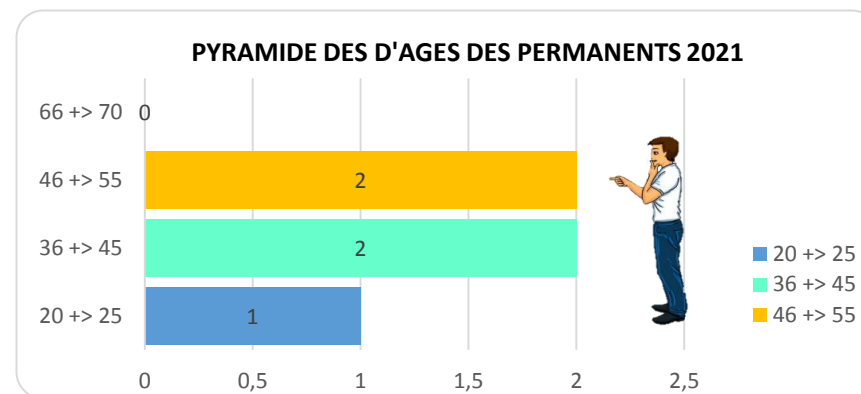
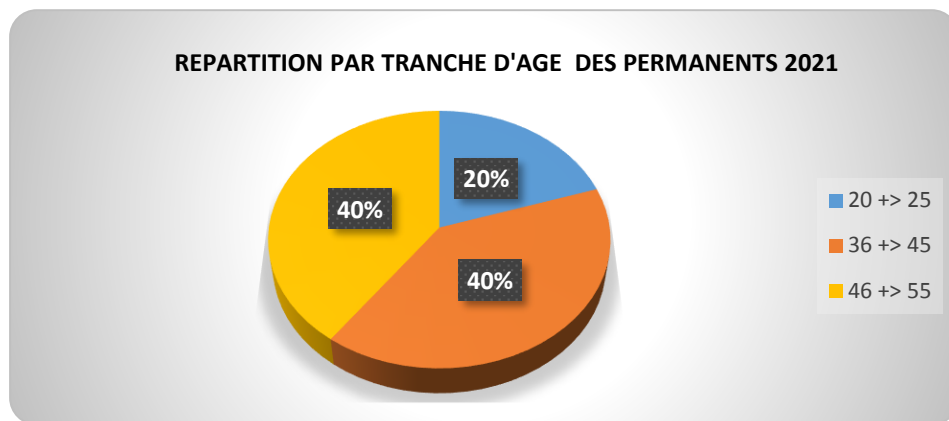
VII.1.2.1 Pyramide des âges des permanents en 2022

En 2022 la moyenne d'âge des permanents est passée à **41 ans** par rapport à 2021 (**42 ans**). Il y a donc un léger rajeunissement de la population, cela s'explique en partie par l'embauche de jeunes salariés et le départ de plus âgés.

- + 0 % de l'effectif est âgés de moins de 25 ans
- + 25 % de l'effectif est âgés de 26 à 34 ans
- + 25 % de l'effectif est âgés de 35 à 44 ans
- + 50 % de l'effectif est âgés de 45 à 54 ans
- + 0 % de l'effectif est âgés de 55 à 70 ans



VII.1.2.2 Pyramide des âges de 2020-2021

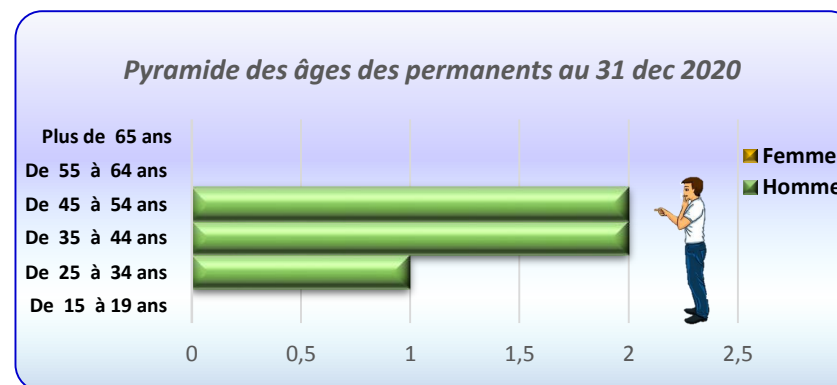


Commentaires :

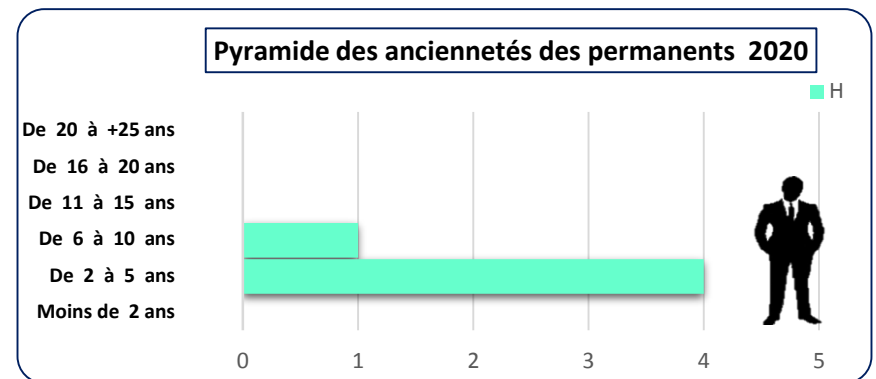
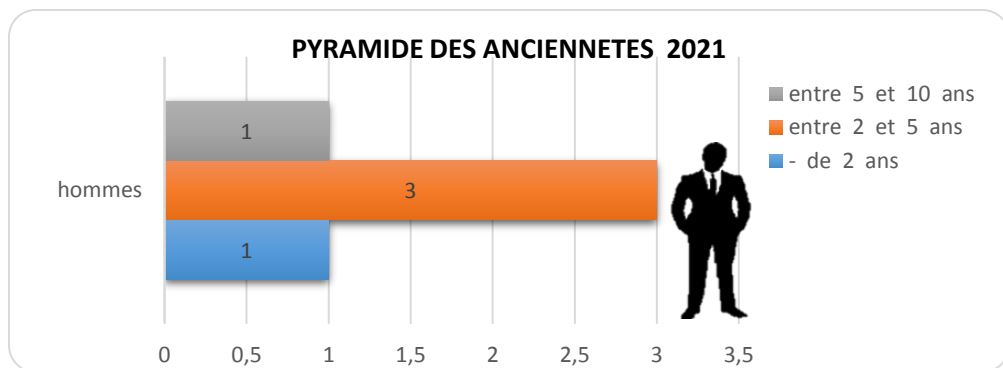
En 2021, les tranches d'âge les plus représentatives étaient celles des **36 à 55 ans (80% de l'effectif)**, mais cette tendance s'est inversée en 2022, avec un rajeunissement de la population des tranches de 25 à 44 ans (50%).

En 2022 la tranche d'âge des **45 à 54 ans** est la plus représentative avec **50% de l'effectif**. Même si un effort à été opérer pour rajeunir la population, il y a quand même un fort pourcentage de quinquagénaire.

- + 0 % de l'effectif est âgés de moins de 24 ans
- + 20 % de l'effectif est âgés de 25 à 34 ans
- + 40 % de l'effectif est âgés de 35 à 44 ans
- + 40 % de l'effectif est âgés de 35 à 44 ans



VII.1.3 Pyramide des Anciennetés 2022



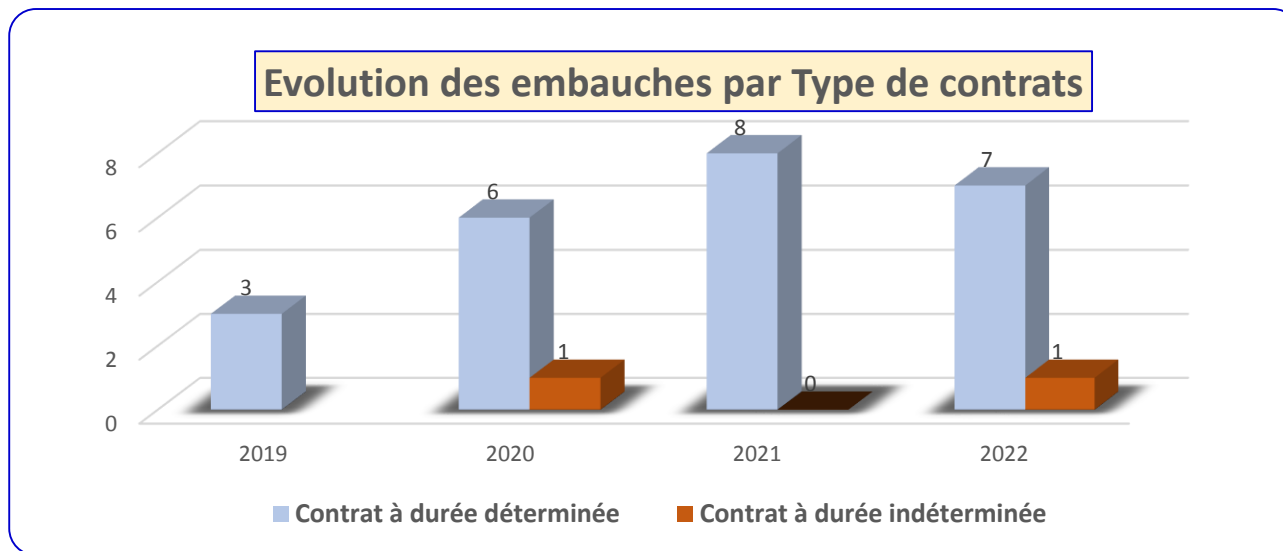
Commentaires :

Globalement l'ancienneté moyenne des permanents au 31 décembre 2022 est **de 5 ans**, et évolue par glissement au fil des années.

- 25 % de l'effectif permanent à une ancienneté de moins de 5 ans,
- 75 % de l'effectif permanent à une ancienneté de 6 ans et plus

I. MOUVEMENT DU PERSONNEL

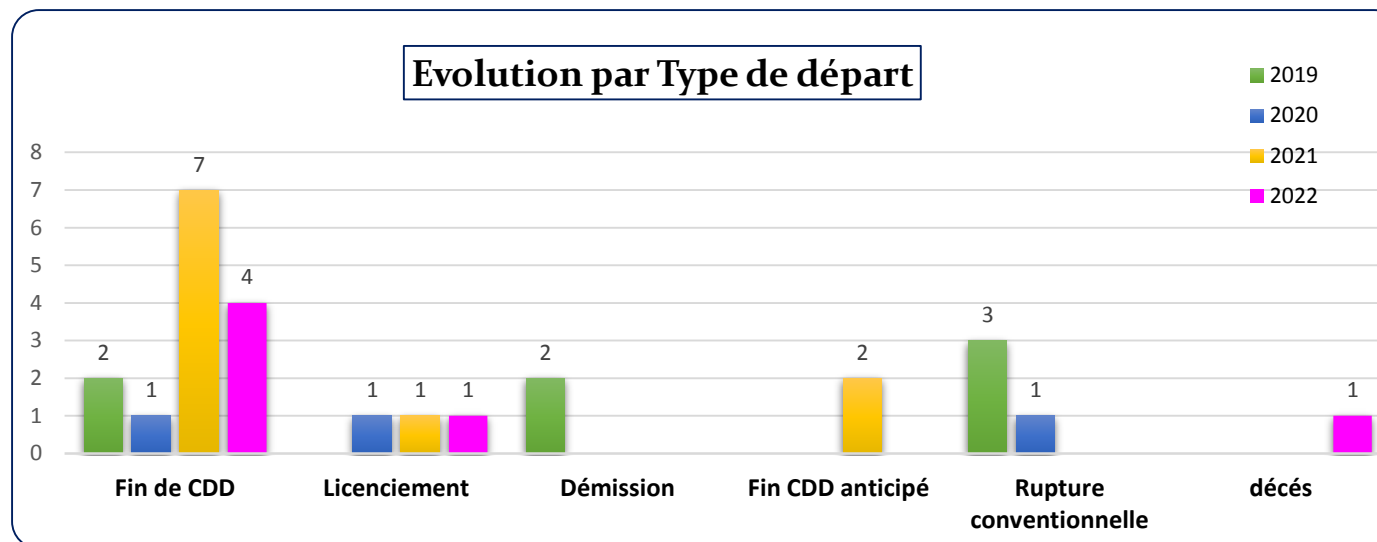
1. Embauches annuelles



Commentaires :

En 2022 nous avons embauchés 7 CDD de remplacement et surcroît d'activité pour pallier aux départs en congés et arrêts de maladie des permanents. Il est à noter cependant, qu'un de nos permanent est en accident du travail depuis la fin de 2021 jusqu'au mois d'aout 2022.

2. Départs annuels



Commentaires :

En 2022, nous avons eu à déplorer :

- ✚ Un licenciement pour inaptitude physique ;
- ✚ Un Décès ;
- ✚ Quatre fins de CDD à leurs termes ;

EFFECTIF APPROUVE LVA 2022 : 11.25 ETP

Chef de service éducatif	0.25	ETP
Agent administratif	1	ETP
Educatif	10	ETP (dont 8 assistants permanents et 2 coordonnateurs)

EFFECTIF ANNUEL REEL 2022

Effectif CDI (7,25) :

Agent Administratif (1) non pourvu en 2022, nous avons demandé à la tarification de modifier le mi-temps de l'agent administratif en plein temps, car la charge des travaux administratif est trop importante pour embaucher un agent à mi-temps. Notre demande à été acceptée et nous envisageons de recruter ce ou cette dernier(e) en 2023.

Educatif 6,25 ETP:

M Chef de Service éducatif non pourvu pour le moment, nous attendons que la situation de la salariée soit traitée à l'EEDEC

Mr C.A	(Responsable des permanents du lieu de vie)	Entrée le 14/03/2017
Mr E N	(Educatif Spécialisé Coordonnateur)	Entrée le 01/08/2019
Mr G D	(Moniteur Adjoint d'activité) en arrêt pour AT	Entrée le 14/03/2017
Mr G M	(Moniteur Adjoint d'activité) en arrêt long maladie	Entrée le 14/03/2017
Mr R R	(Moniteur Adjoint d'activité)	Entrée le 14/03/2017

MSB CDI ANNUEL : 127.178,37 €

Effectif CDD (11) Educatif :

MSB CDD ANNUEL : 179.878,43 €

SALAIRES	EMPLOI	ENTREE	SORTIE	OBSERVATIONS
CDD				
L,M	Assistant Permanent du Lieu de Vie	10/02/2022	31/01/2023	Surcroit d'activité, puis remplacement de G,D en AT
V,R	Assistant Permanent du Lieu de Vie	10/02/2022	31/01/2023	surcroit d'activité
B,CH	Assistant Permanent du Lieu de Vie	24/02/2022	30/09/2022	Surcroit d'activité, puis remplacement de G,M en Longue maladie
T-M,J	Moniteur Adjoint d'animation	16/05/2022	31/07/2022	Surcroit d'activité
L,C	Educateur Spécialisé - Coordonateur	22/05/2022		Surcroit d'activité
B, J	Moniteur Adjoint d'animation	08/08/2022	08/09/2022	Remplacement C,A en arrêt maladie
C,J	Assistant Permanent du Lieu de Vie	24/04/2021	15/01/2022	Fin de cdd
F,B	Assistant Permanent du Lieu de Vie	26/03/2021	31/07/2022	Fin de cdd
F,J	Assistant Permanent du Lieu de Vie	12/02/2021	15/01/2022	Fin de cdd
S,J-D	Assistant Permanent du Lieu de Vie	12/03/2021	15/01/2022	Fin de cdd
S,M	Educatrice Spécialisé - Coordinatrice	01/11/2021	31/08/2022	Surcroit d'activité

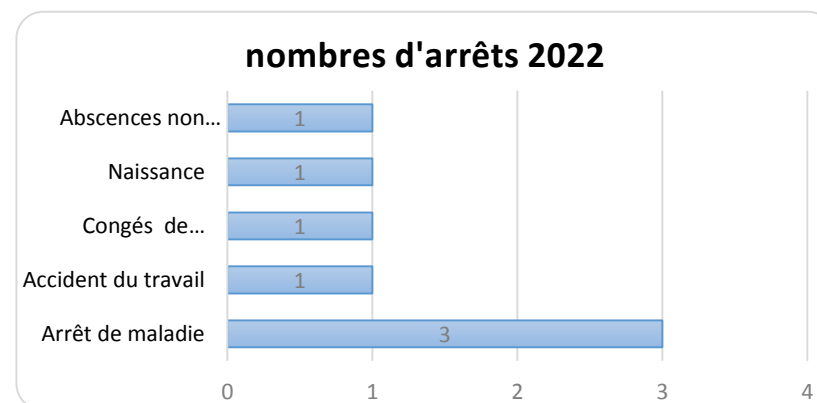
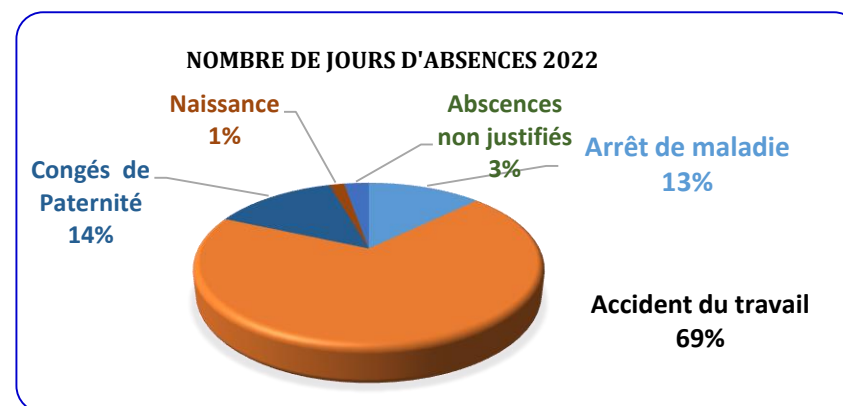
NB : Certains postes d'assistants permanents sont vacants, mais les candidats préfèrent opter d'abord pour un CDD compte tenu des spécificités de l'activité. Nous sommes donc contraints de passer par des CDD pour surcroit d'activité sur ces postes pour assurer la continuité du service. Cette problématique justifie le nombre important de CDD conclu durant l'année.

3. L'ABSENTEISME

Une absence affecte l'organisation du travail et engendre des coûts de remplacement. Le surcoût lié aux heures supplémentaires, la désorganisation induite, sans compter les coûts indirects tels que la charge administrative liée à la gestion des arrêts de travail, le temps de formation des remplaçants, et même les coûts " cachés " impossibles à évaluer avec précision, comme la mauvaise image de l'entreprise, la moindre qualité de service, la lassitude et la démotivation des salariés les plus assidus.

L'absentéisme ici répertorié exclut les absences pour congés payés, trimestriels d'ancienneté et les congés parentaux partiels. En dehors de ces précisions, la comparaison entre 2021 et 2022 fait apparaître une nette diminution du nombre de journées d'absences. Cela s'explique par le licenciement pour inaptitude physique d'un salarié permanent en longue maladie depuis 2020. Hormis cela, les absences sont marquées par un arrêt pour accident du travail de plus de 7 mois.

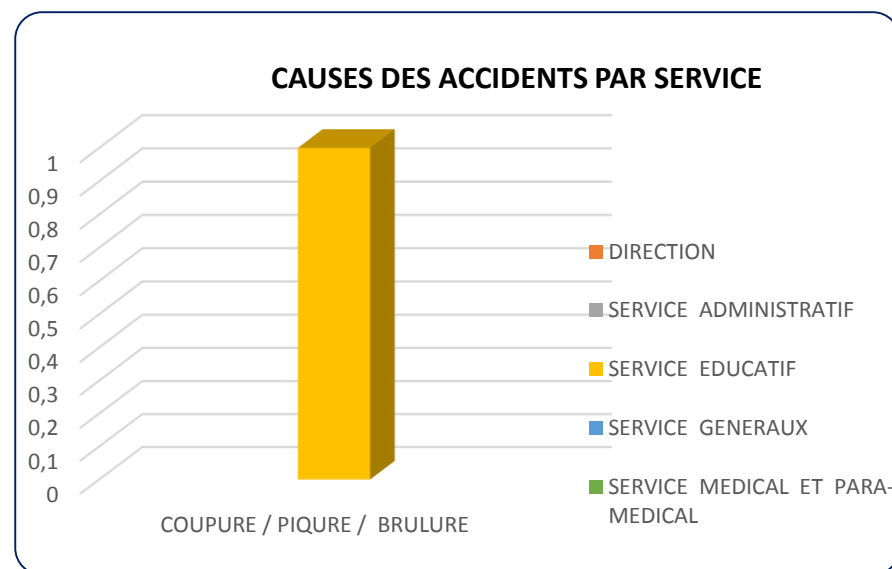
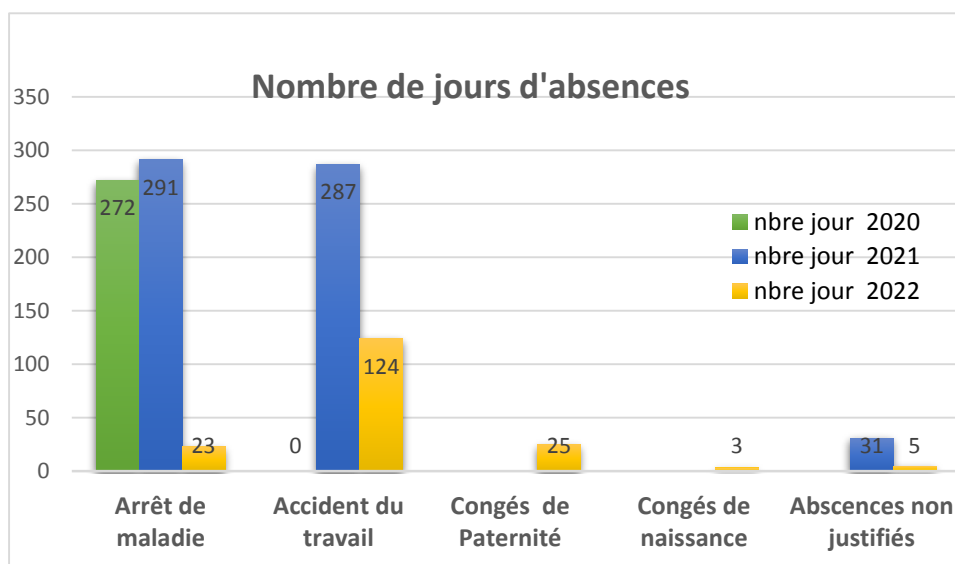
MOTIFS	Nbre de jours	Nbre d'heures	Nbre de salariés
Arrêt de maladie	23	161	3
Accident du travail	124	868	1
Absence Formation		0	
Présence parental		0	
Accident de Trajet		0	
Congés de maternité		0	
Congés de Paternité	25	175	1
Naissance	3	21	1
Décès		0	
Absences justifiés		0	
Enfant malade		0	
Absences non justifiés	5	35	1
TOTAL	180	1260	7



Commentaire :

En 2022, nous constatons que la première cause d'absentéisme est due aux arrêts pour accident du travail avec **124 jours d'absences** contre **287 jours** en 2021 soit une nette diminution de près de **43%** par rapport à 2021. Un salarié a été piqué par un insecte dévoreur de chair en fin 2021.

- 13% des absences sont représentées par les arrêts pour maladie de trois salariés.
- 69% des absences sont représentées par un arrêt pour accident du travail (1)
- 3% des absences sont injustifiées.

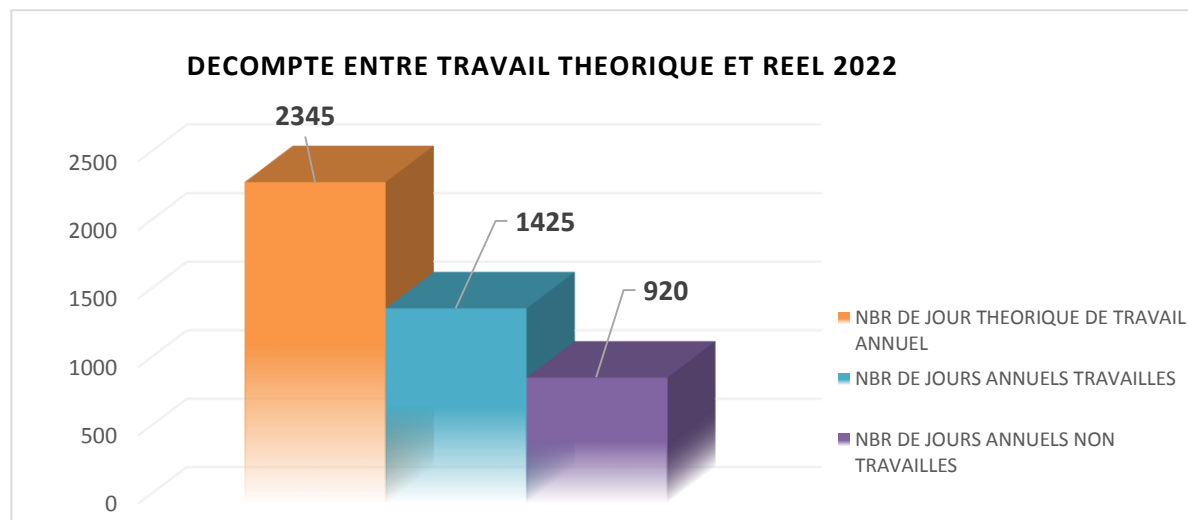


3. ACTIVITE

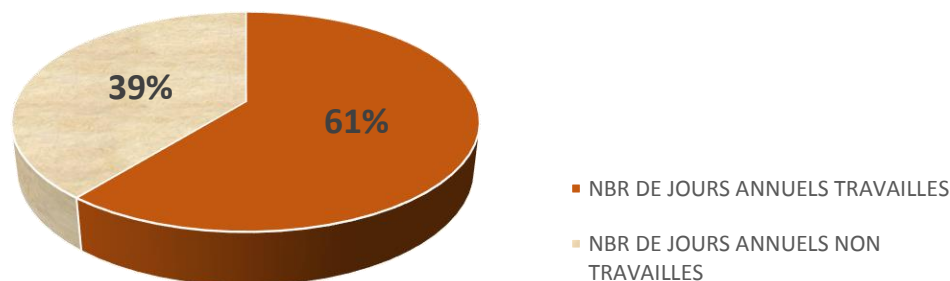
Nous rappelons que l'activité du LVA échappe à la logique du temps de travail à 35 heures hebdomadaires. Le principe du Code du Travail qui régit ce type de structure d'accueil non traditionnel est le suivant. Lorsqu'un salarié a travaillé 258 jours, il a droit à 107 jours de congés payés. Autrement dit, si ce nombre n'est pas atteint, le nombre de jours de congés dû est proratisé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés.

DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES THEORIQUES ET REELS

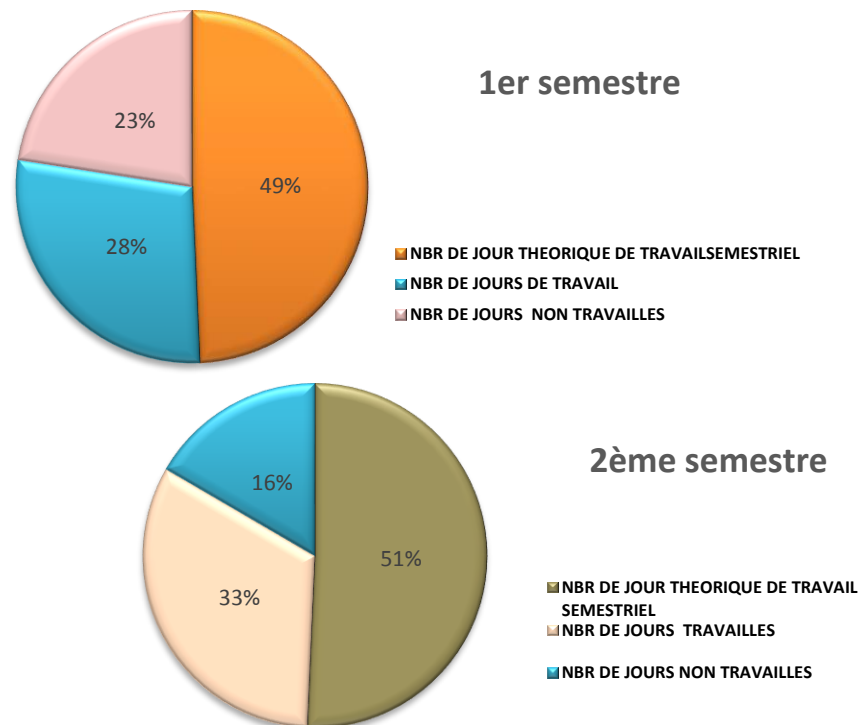
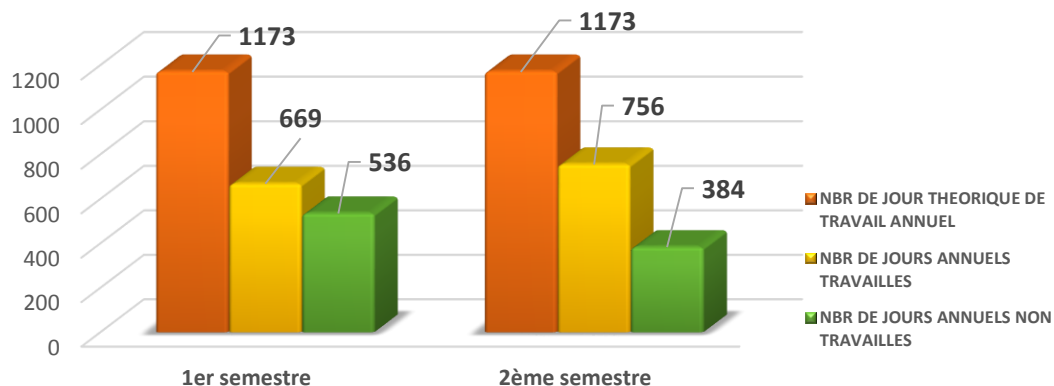
SALARIES	TOTAL ANNUEL JOURS TRAVAILLES	TOTAL ANNUEL JOURS RESTANT A TRAVAILLES
C.A	165	93
E.N	173	85
G.D	111	147
R.R	147	111
B.CH	106	66
F.B	96	76
L.M	166	71
L.C	114	58
S.P	15	28
S.M	119	53
T-M J	35	30
V.R	155	82
B.J	23	20
TOTAL	1425	920
	61%	39%



DECOMPTE ANNUEL DES JOURS TRAVAILLES 2022



TENDANCE ENTRE LE TRAVAIL THEORIQUE ET REEL 2022 1er Semestre et 2nd Semestre



Commentaire :

Le nombre de jours théoriques travaillés sur l'année est de 258 jours par salarié. S'agissant des CDD nous avons proratisé en fonction du nombre réel de mois travaillés depuis leur embauche. Le décompte annuel des jours travaillés en 2022 révèle que le nombre de jours théoriquement prévus au cours des 1^{er} et 2nd semestre 2022 n'a pas été atteint. Mais ce constat ne pose pas de problème sur le fonds, puisqu'il s'agit juste d'un postulat. Par conséquent, aucun salarié n'aura droit à 107 jours de congés annuels. En effet :

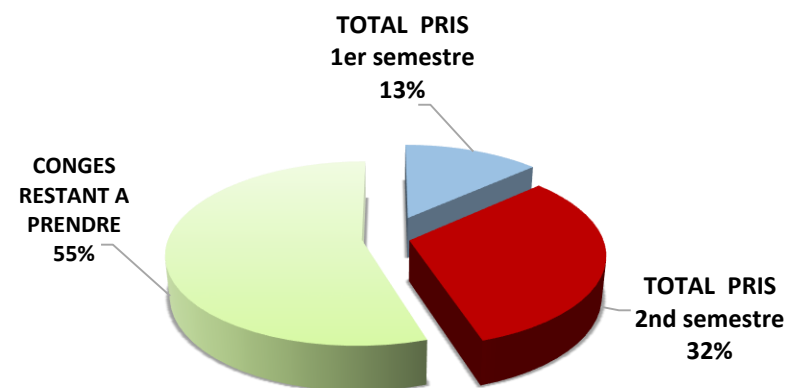
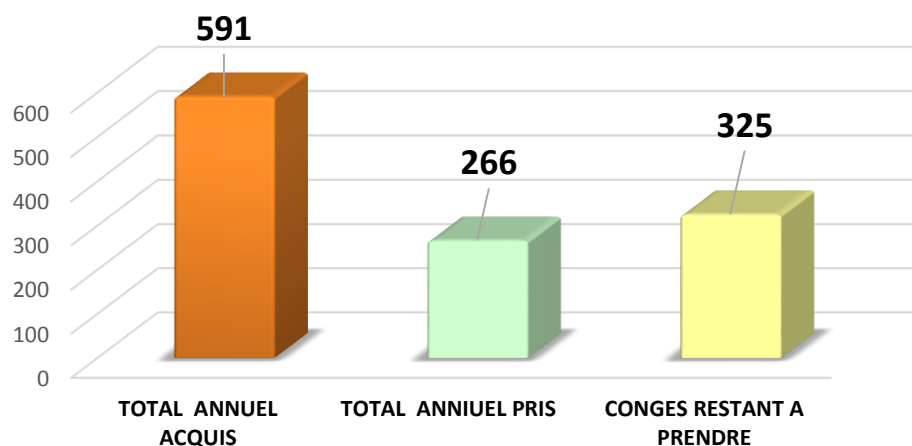
- Au 1^{er} semestre, les salariés ont réalisé **669 jours de travail** sur les **2345 jours** théoriques annuel prévue, soit **28,00 %**. Restait **1676 jours** à réaliser sur le second semestre.
- Au 2nd semestre les salariés ont réalisés **756 jours de travail** sur les **1676 jours** restants a travaillé sur le 1^{er} semestre soit **33,00 %**.

Globalement, même si la répartition du nombre de jours travaillés au cours des deux semestres est en déséquilibre, les salariés ont cependant réalisé **61,00 %** du temps de travail prévue pour l'année 2022, soit **1425 jours de travail**.

VII.5.2 Les Congés

Les modalités de calcul des droits à congés payés des salariés se déterminent de la manière suivante :

$$\text{Droit à Congés payés} = \frac{\text{Nb de jours annuels travaillés(a)} * \text{Nb de jours théoriques annuels de CP (107j)}}{\text{Nb de jours théoriques de travail annuel (258j)}}$$



Au premier semestre 2022

☞ Les salariés ont pris 13% de leurs congés acquis

Au second semestre 2022

☞ Les salariés ont pris 32% de leurs congés acquis

Au 31/12/2022

Il reste aux salariés 55% de leurs congés à prendre, sur les mois de janvier à février 2023. En ce qui concerne les salariés sous CDD les congés restant seront pris sur janvier et février 2023, ou payés sur leur fin de contrats.

Commentaires :

Le Nombre de jours de congés payés pris sur l'année 2022 est de (266 j). En observant la répartition des congés pris, nous constatons qu'au 1^{er} semestre il y a eu moins de jours de congés posés (79jours), qu'au 2nd semestre (187 jours).

- ✚ En 2018, sur 628 jours acquis, 829 jours ont été pris, soit un solde de **201 jours de congés payés pris en plus des droits acquis.**
- ✚ En 2019, sur 495 jours acquis, 623 jours ont été pris, soit un solde de **128 jours de congés payés pris en plus des droits acquis.**
- ✚ **La situation semble avoir été mieux maîtrisée en 2020, car Il n'y a pas eu de dépassements des droits acquis.** Sur 590 jours acquis tous contrats confondus, 205 jours ont été pris, **soit un solde de 385 jours de congés non pris.**
- ✚ En 2021, sur 638 jours de congés acquis, 246 jours ont été pris, **soit un solde de 392 jours de congés non pris.**
- ✚ En 2022, sur 591 jours de congés acquis, 266 jours ont été pris, **soit un solde de 325 jours de congés non pris.**

Préconisations :

Nous observons qu'il y à une légère diminution des jours restants à prendre au cours des années. Une répartition plus homogène du calendrier des congés au sein des deux semestres pourrait favoriser :

- Une meilleure gestion de la prise des congés, notamment 30 jours en juin/juillet et le solde sur décembre/janvier n+1
- Et de réduire le coût financier générer par le paiement des congés payés des fins de CDD (10%).

VII.5.3 Les Repos Compensateurs

Le principe posé des repos compensateurs est le suivant :

- Une semaine travaillée donne droit à une semaine de repos
- Trois semaines travaillées donnent droit à 3 semaines de repos

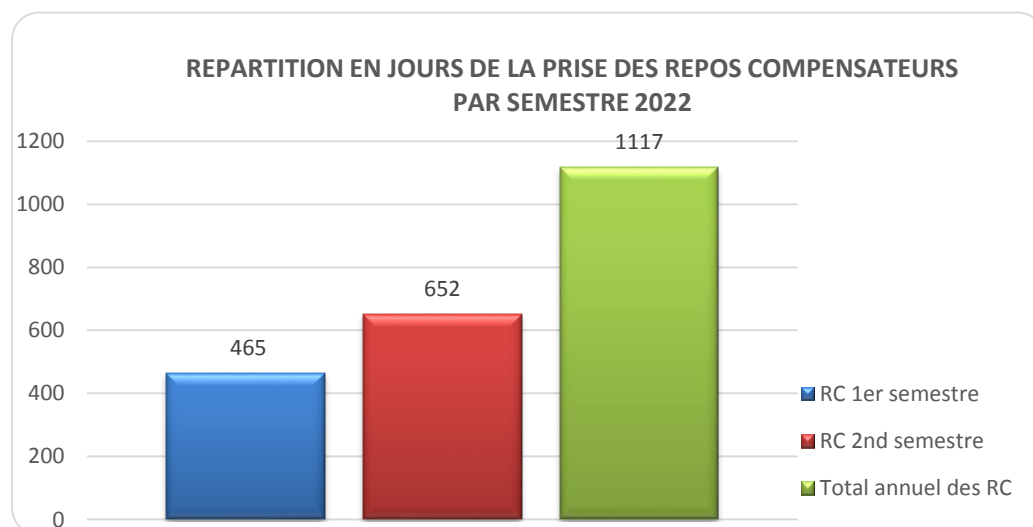
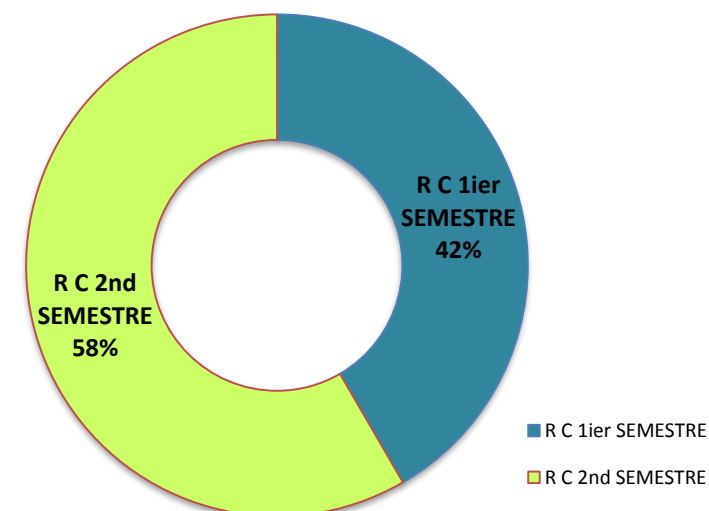
Ce décompte n'est pas comptabilisé dans le nombre de jours de congés payés et ne fait pas apparaître les salariés en arrêt de maladie n'ayant pas travaillé sur toute l'année.

Commentaire

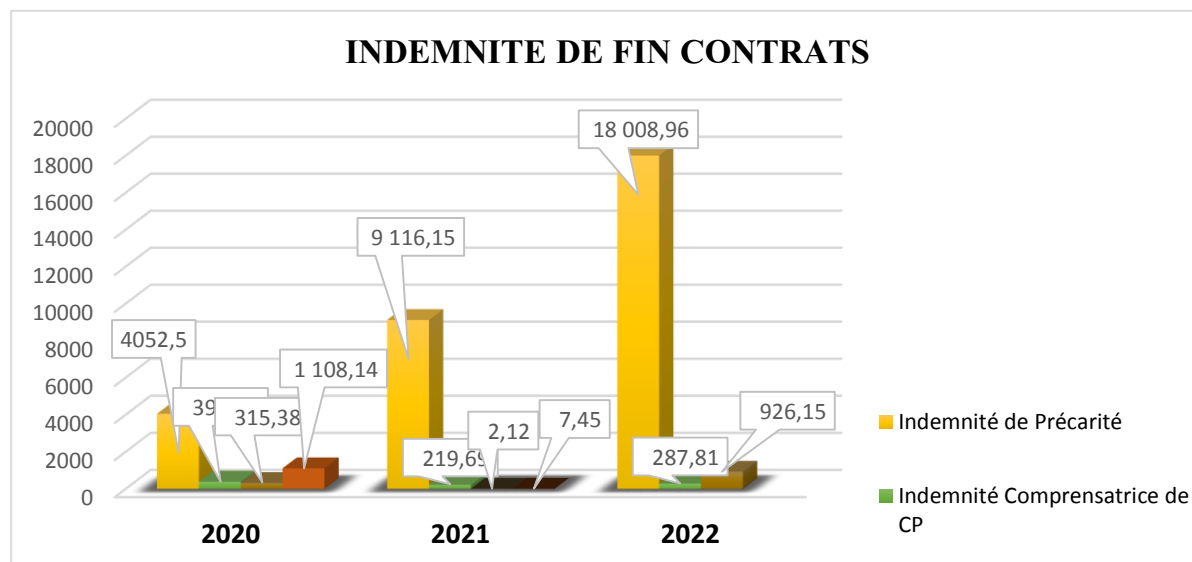
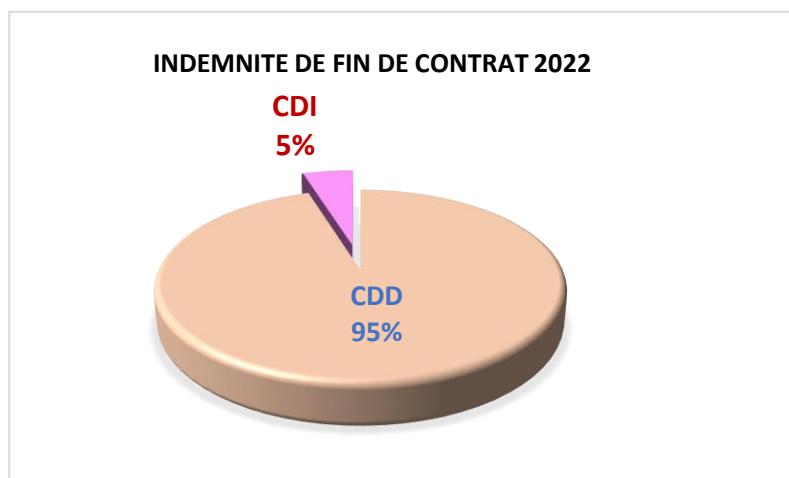
Globalement en 2022 comme pour 2021, nous observons qu'il y a eu plus de repos compensateur accordés au cours du 2nd semestre **58%**, qu'au 1^{er} semestre **42%**. Les salariés ont travaillé plus au second semestre, ce qui corrobore avec la prise des repos compensateur plus important.

REPOS COMPENSATEURS 1ER semestre	REPOS COMPENSATEURS 2nd semestre	total
465	652	1117

REPARTITION DE LA PRISE DES REPOS COMPENSATEURS PAR SEMESTRE 2022



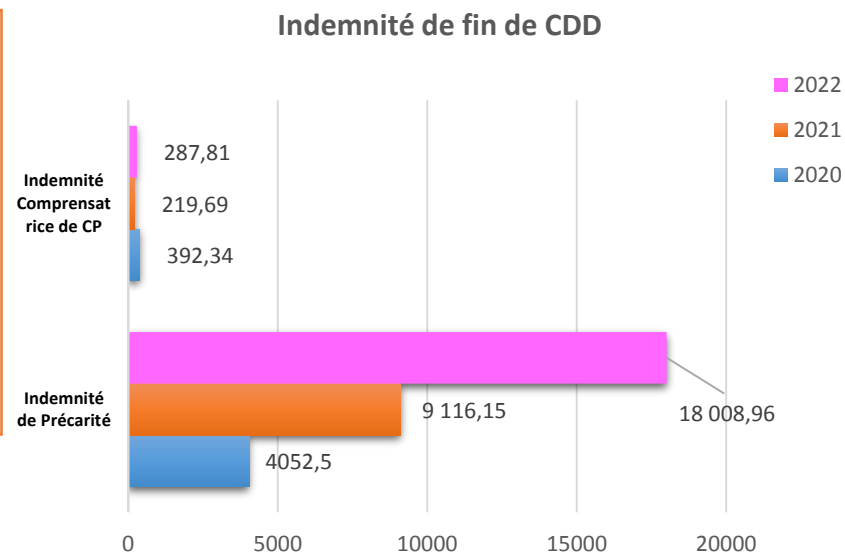
VII.2.2.1 Les coûts Directs et Indirects



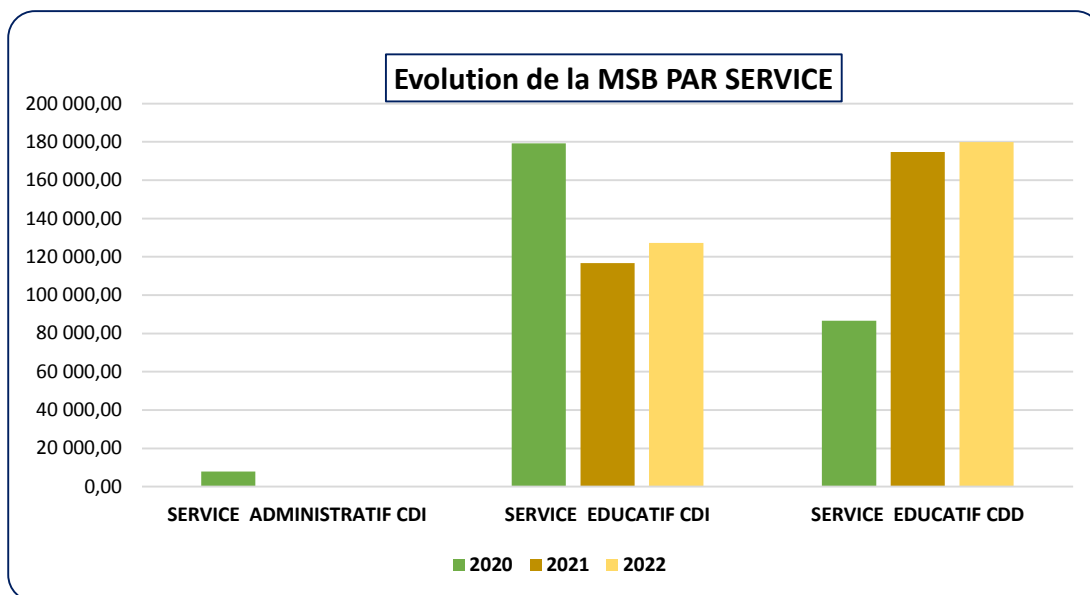
Commentaires :

Globalement en 2022 nous avons procédé à **4** fins de Contrat à durée Déterminée, **1** fins de Contrat à durée Indéterminée (**CDI**) et nous avons eu un décès tragique.

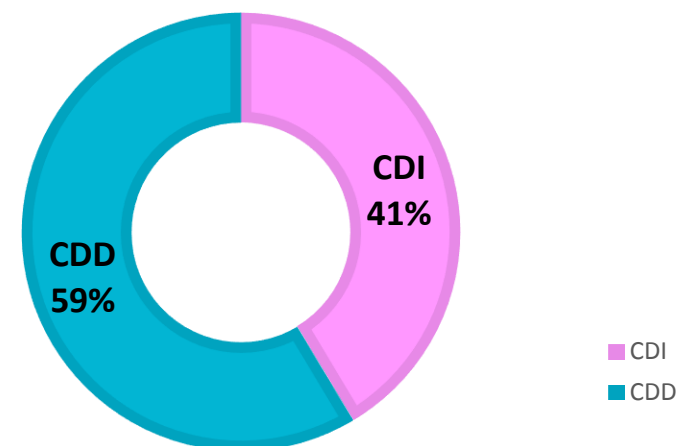
- ✚ **Pour les CDD** le montant des Indemnités de Fin de contrat est de **18.296,77 €** (*prime de précarité, et indemnité compensatrice de CP*).
- ✚ **Pour les CDI** le coût total des Fins de contrat est estimé à **926,15 €**, montant correspondant aux versements des indemnités de licenciement pour les CDI.



VII.3 La Rémunération et les charges sociales



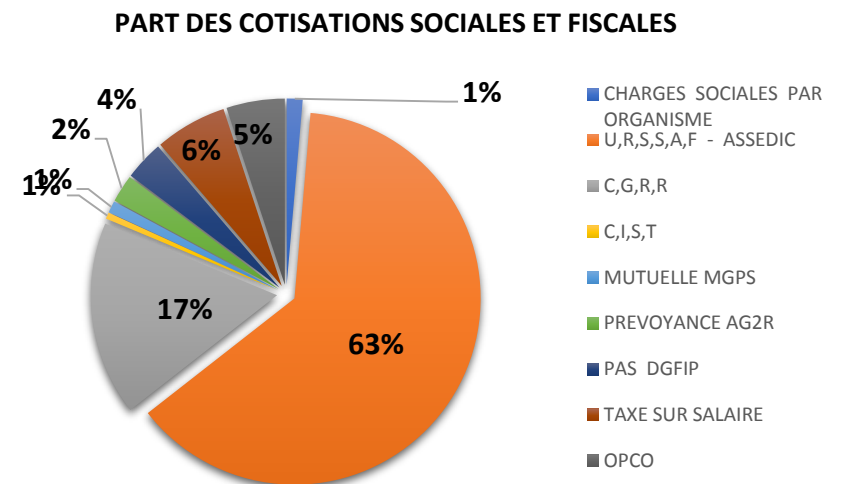
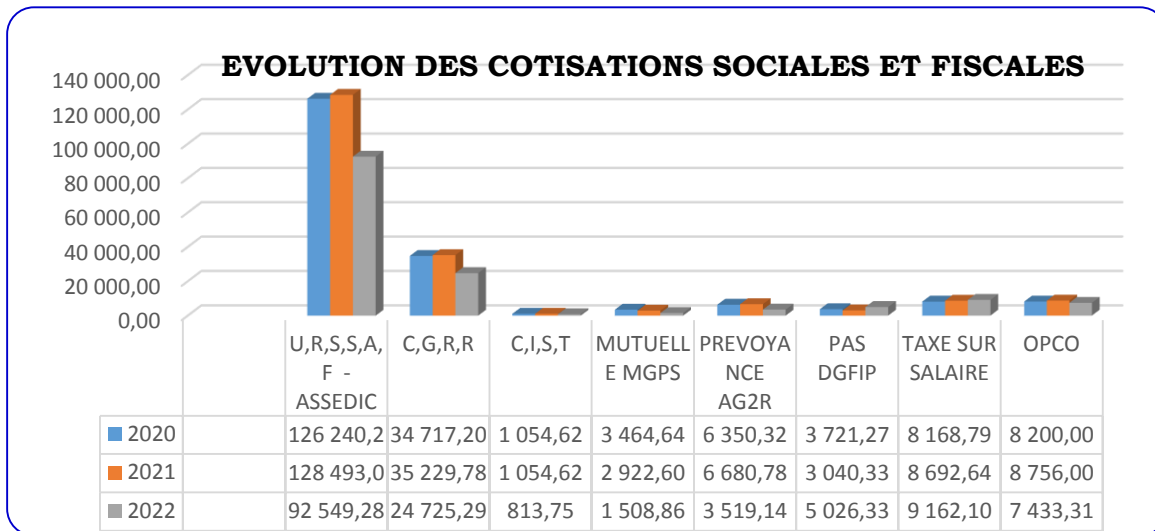
REPARTITION DE LA MSB PAR TYPE DE CONTRAT 2022



En 2022 la Masse Salariale Brute du LVA « Partir pour Mieux Revenir » a subi une augmentation considérable soit + 15.730,82 € cela s'explique par :

- L'évolution indiciaire des salariés permanents ;
- Relèvement de l'indice minimum qui passe de 403 à 413 points (recommandation patronale du 23/11/2022)
- Versement de l'indemnité inflation
- Le paiement de l'indemnité mensuelle « métier socio-éducatif » LAFORCAD de 238 € brut, applicable avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2022, pour un montant global de 14.580,00 €.
- Augmentation de la valeur du point qui est passé à 3,93 € ;
- Augmentation du SMIC
- L'embauche de salariés en CDD pour palier au remplacement des salariés absents pour cause de congés, de démission, de licenciement, de maladie,
- Les fins de contrats qui coutent très cher à l'entreprise,
- Licenciement d'un salarié à forte ancienneté et en longue maladie depuis plus d'un an.
- Paiement des congés payés de certains salariés en cdd.

N'ayant pas eu de retour du budget 2021, nous avons eu du mal à nous projeter sur les dépenses que nous pourrions engager à travers les contrats aidés ou autres aides.



Commentaires :

Les charges sociales 2022 ont suivi l'évolution de la masse salariale et des taux de cotisations sociales définis par la loi de finance de la sécurité sociale.

- ✚ 63% des cotisations sociales sont reversées à l'URSSAF et au Pôle emploi, soit une diminution de 5% par rapport à 2021 ;
- ✚ 17 % à la CGRR, soit une augmentation de 1 % par rapport à 2021
- ✚ 2% aux AG2R Prévoyance, soit une diminution de 1 % par rapport à 2021
- ✚ 1% à la Mutuelle, soit une diminution de 1% qui s'explique par le départ de salarié ;
- ✚ 1% à la CIST, pas d'évolution ;
- ✚ 4% à la DGFIP soit une augmentation de 2 % par rapport à 2021,
- ✚ 5% à la OPCO SANTE soit une augmentation de 1 % par rapport à 2021 ;
- ✚ 6% à la Taxe sur les salaires soit une augmentation de 2 % par rapport à 2021,

VII.6. La Formation 2022

Modalités de formation du personnel

En 2022 chaque session a été précédée d'un temps de formation obligatoire pour l'ensemble de l'équipe éducative, qui est animée par l'équipe de direction. En effet nous n'avons pas pu réaliser toutes les formations prévues au plan de développement des compétences de 2022, Compte tenu du caractère particulier de l'activité « voyage itinérant, bivouac, etc.., il est difficile de mettre en place un calendrier de formations régulier, mais nous avons cependant réalisé deux formations essentielles, pour la prise en charges des usagers et l'adaptation au poste de travail des encadrants.

- ☞ Bienveillance et communication non violente (Présentiel)
- ☞ Responsabilité Civile et Pénale (Visio)



i. LE BUDGET

Pour rappel, le budget consacré à la formation continue se décompose comme suit :

- ☞ ***L'Enveloppe budgétaire versée par l'autorité de tarification*** (Conseil Général) à l'association, sert à payer :
 - *Les cotisations OPCO SANTE, qui ouvre droit au financement du plan de développement des compétences de l'association (4.318,00 €);*
 - *Les formations impulsées en dehors du plan de développements des compétences.*
 - *Les cotisations patronale de participation des employeurs à la formation continue versé à l'URSSAF (3.430,00 € dont 1% CDD).*

Le budget accordé par l'autorité de tarification pour l'année 2022 s'élevait à **7.748,67 €**, Contre 7.322,85 € en 2021

1. Les cotisations à l'OPCO SANTE permettent de déterminer :

- Le budget alloué au financement de la mise en œuvre du plan de développement des compétences (CIFA- compte investissement formation adhérent) ;
- Le budget auquel on peut prétendre au niveau des fonds mutualisés en cas d'insuffisance du CIFA ;

La cotisation annuelle versée à l'OPCO SANTE en 2022 s'élevait à **4.318,00 €** contre 8.756,00 € en 2021. Cette diminution s'explique par le fait que la contribution légal de 1% de la MSB et la contribution des CDD de 1% de la MSB, ne sont plus gérés par l'OPCO SANTE mais par l'URSSAF.

2. L'enveloppe Hors Plan de Développement des Compétences, représente la somme restante sur le budget alloué par l'autorité de tarification après avoir payé les cotisations à l'OPCO SANTE, additionner parfois avec le reliquat non utilisé de l'année n-1. Au 1^{er} janvier 2022, l'enveloppe hors plan de formation s'élevait à 0 € en 2022.

A. LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EST PARTAGE EN TROIS PARTIES

- Les formations inscrites au plan de formation
- La Professionnalisation
- Les formations impulsées en dehors du plan de formation

DETERMINATION DU CIFA 2022 LVA

ETABLISSEMENT	N° SIRET	Tx d'engagement Convention Service Simplifié	MSB 2022 cdd inclus	Cotisation due pour 2022 2% Montant du CIFA (0,65%-6%)	Montant de la Contribution Volontaire 0,40%-6%	Montant de la Contribution Mutualisée 0,35%-6%	MSB CDD 2022	Cotisation dialogue social 0,0096%	BUDGET FORMATION 2022
LVA "Partir pour Mieux Revenir"	828 287 391 000 27 N° ADHERENT 30	2%	307 056,80	6 141,14	1 154,53	1 000,11	179 878,43	29,48	3 030,65
			307 056,80	6 141,14	1 154,53	1 000,11	179 878,43	29,48	3 030,65

ENVELOPPE BUDGETAIRE POUR LES FORMATIONS HORS PLAN 2022

MECS	Budget alloué par la tarification	Cotisation OPCO SANTE +URSSAF	Enveloppe Hors plan de formation
LVA "Partir pour Mieux	7748,67	7748,67	0
TOTAL	7748,67	7748,67	0,00

ETABLISSEMENT	Enveloppe CIFA 2022	Dont Enveloppe de professionalisation	Dont Enveloppe CONTRIBUTION VOLONTAIRE	Enveloppe CIF-CDD	SOLDE CIFA 2021
LVA "Partir pour Mieux	8 415,57	1 000,11	1 154,53	876,00	5 384,92
TOTAL	8 415,57	1 000,11	1 154,53	876,00	5 384,92

VII.6.1 *Le plan de développement des compétences prévisionnel 2022* : 5.500,00 €

	Budget prévisionnel pour le plan de formation
LVA	3 500,00
F. OBLIGATOIRE	2 000,00
	5 500,00

L'enveloppe destinée aux formations hors plan de développement des compétences, s'élevait au 31/12/2021 à 77,11 €, Par conséquent, notre budget formation pour l'année 2022 est de **8.415,57 €** (3030,65 € + 5384,92 € non utilisé en 2021), cela s'explique par le fait que l'OPCO SANTE, compte tenu des difficultés de mise en place des formations en 2021 à cause de la covid 19, à consentis à reporter le budget formation non utilisé en 2021 sur celui de 2022. Mais malheureusement, en 2022 nous n'avons pas été en mesure de proposer beaucoup de formation aux salariés en raison des contraintes de l'activité.

VII.6.4 *Coût global des formations effectuées en 2022*

Nous avons réalisé en 2022, Deux formations en lien avec le développement des compétences et l'adaptation au poste de travail :

- ☞ Bienveillance et communication non violente (Présentiel)
- ☞ Responsabilité Civile et Pénale (Visio)



Nous avons réalisé 2.850,00 € de formation en 2022 pour 28 heures

- Le plan de formation réalisé en 2022 représente **2.250 €** pour **14 heures** de formation.
- Les formations hors plan réalisées en 2022 représentent **600 €** pour **14 heure** de formation,
- Les formations obligatoires réalisées en 2022 représentent **0 €** pour **0 heure** de formation.

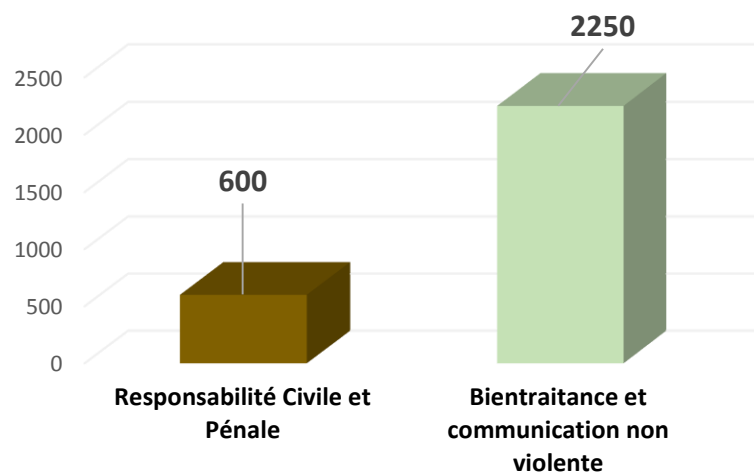
	Enveloppe Budgetaire prise en compte par l'OPCO	Formation plan réalisées	solde enveloppe OPCO	Formations hors plan réalisées	solde enveloppe hors plan	SOLDE à la charge de l'association AU 31/12/2022	budget global non utilisé AU 31/12/2022
LVA	8 415,27	2 250,00	6 165,27	600,00	77,11	-522,89	6 242,38
	8 415,27	2 250,00	6 165,27	600,00	77,11	-522,89	6 242,38

Au 31 décembre 2022, nous avons un budget de formation non utilisé de **6.242,38 €**, qui sera reporter sur notre CIFA 2023 diminué du déficit de 522,89 €, soit **5.719,49 €** à reporter sur le CIFA 2023.

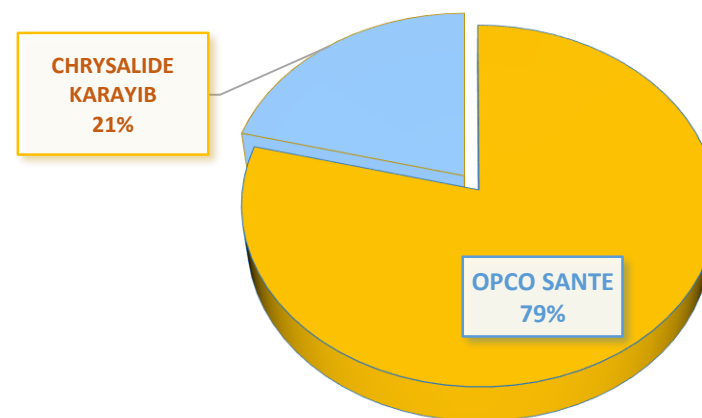
Nombre de personnels formés :

POSTE	Non cadre
Assistant Permanent du LVA	7,00
	7,00

COUT DE LA FORMATION 2022



FINANCEMENT DE LA FORMATION



VII.8 Dialogue Social

Compte tenu de l'effectif du LVA, moins de 12 ETP , il n'y a pas de CSE (comité social et économique).

VIII.9 Perspectives 2023

➤ SERVICE RH :

MISE EN PLACE DES EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES EN RESSOURCES HUMAINES :

- ✓ Mise en place du système d'information RH, pour faciliter le traitement des données RH tel que la dématérialisation :
 - Des bulletins de paie,
 - Des contrats de travail
 - Des plannings
 - Des congés et des absences
 - Des enquêtes de satisfaction (formation, mutuelles, etc)
- ✓ Renforcement de la GPEC : Mise à jour des fiches de postes, cartographie des compétences grâce à la réalisation de bilan de compétences, Anticipation des départs à la retraite, Favoriser la mobilité interne....
- ✓ Mise en place de la démarche qualité (GEPI ou AGEVAL)
- ✓ Mise en place de la GED (Gestion Electronique des Documents)
- ✓ Actualisation du Document Unique d'évaluation des risques psychosociaux

➤ LES ENTRETIENS :

- ✓ **Mise en place de l'entretien annuel d'évaluation en complémentarité de l'entretien professionnel.** Ce dernier ne se substitue pas à l'entretien professionnel, mais ces deux entretiens peuvent se compléter. L'entretien annuel vise à évaluer le salarié dans son occupation du poste,

- ✓ **Mise en place de l'état des lieux récapitulatif obligatoire de l'entretien professionnel tous les 6 ans :** Pour vérifier que ces entretiens professionnels permettent bien l'évolution du salarié, la loi du 5 mars 2014 a prévu l'obligation pour l'entreprise de faire un état des lieux récapitulatif. **L'état des lieux peut être considéré comme un bilan des entretiens professionnels.** Il a lieu tous les 6 ans, c'est à dire tous les 3 entretiens professionnels. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'obligation suivante : faire un état des lieux récapitulatif avec chacun de leurs collaborateurs passant leur 3e entretien professionnel. Pour éviter une potentielle sanction, il faut également prouver que durant ces 6 ans, le collaborateur a **bénéficié de ses 3 entretiens professionnels** et effectué 2 de ces 3 actions :
 - Suivre au moins une action de formation
 - Acquérir un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle

➤ **Le JOURNAL :**

Nous envisageons de créer un journal associatif via notre site internet « News – KARUKERA – CHRYSALIDE ». Il s'agit d'informer les salariés des événements qui rythment la vie des associations et des établissements au cours de l'année.

Seront également proposés des zooms sur des salariés ou bénévoles de l'association et des témoignages d'utilisateurs. Un paragraphe « Brèves » annoncera les grandes dates et événements de l'association. Un comité de rédaction sera voté et mis en place afin de discuter des modalités de mise en forme de ce journal, de son contenu et de son format. La mise en page sera modernisée et harmonisée. La fréquence est également prévue : 3 journaux seront publiés dans l'année, et seront imprimés en couleur.

□ CONCLUSION

L'exercice 2022 a été marqué par son lot de satisfaction mais aussi de déception. Cinq ans après avoir lancé ce dispositif, nous sommes toujours à gérer des départs dans l'urgence et confronté à l'absence de pièce d'identité valide des candidats au départ. En 2022, nous avons reçu 14 demandes d'admissions potentielles pour huit jeunes à sélectionner et cinq jeunes qui n'avaient pas de passeport alors qu'ils avaient le profil pour participer au séjour. Là encore il a fallu reprendre son bâton de Pellerin, repartir auprès des différents partenaires pour finalement avoir l'effectif complet trois semaines après le départ du groupe le 23 juillet pour la deuxième session de l'exercice. En dépit de ces difficultés récurrentes l'objectif de deux sessions pour huit jeunes, a été atteint comme c'est le cas depuis le lancement de l'activité en 2017. Une tendance se confirme également d'année en année, avec des jeunes qui proviennent pour la plupart de familles monoparentales, faut '-il y voir l'émergence d'un nouveau modèle familial ou le déclin du modèle familial traditionnel, la question reste posée ? Un autre constat se pointe également, c'est la tendance à vouloir faire de ce lieu un « fourre-tout », tantôt avec des jeunes très abîmés, sous psychotropes médicamenteux et pour lesquels nous ne sommes pas suffisamment outillés ou encore des jeunes en première orientation dont la place n'est pas en séjour de rupture. Il sera sans doute nécessaire à un moment de rappeler aux principaux partenaires le public éligible à ce projet. Au plan budgétaire, la Dotation est à la baisse. Nous espérons une meilleure prise en compte des conditions de travail de l'activité pour qu'elle soit évaluée à sa juste valeur au cours des prochains exercices.

Dans tous les cas, l'engagement des accompagnateurs dans l'aventure et la présence de professionnels confirmés représentent des outils essentiels dans la réussite de ce projet qui tend à se professionnaliser. Ils sont à l'écoute, protègent, expliquent, encouragent, rappellent le cadre. Ils sont en permanence tout au long du jour et de la nuit, soumis aux mêmes efforts, aux mêmes joies et aux mêmes soucis, ce qui permet de créer des liens forts avec les jeunes. Le plaisir déployé par les professionnels, leur motivation à faire partager leur passion constituent une autre garantie de la pertinence de ce projet. L'acteur est immergé au sein d'un groupe ou la responsabilité de l'un appelle en retour celle de l'autre à son égard sous peine de mettre l'expédition en péril. Tous se forgent une histoire commune, une mémoire qui font toute la valeur de l'expérience. En outre, nous pouvons regretter que le séjour de rupture intervienne trop souvent après que toutes les propositions d'accompagnement aient été épuisées, comme c'était le cas pour la plupart des jeunes qui ont candidatés en 2022. Il nous semble que le secteur y gagnerait s'il était envisagé en prévention ou pour éviter un placement ? Ce pas de côté dans la vie du jeune avant d'envisager la séparation, pourrait permettre d'inscrire le mineur dans une nouvelle dynamique de développement en favorisant l'individuation !

Pour le prochain exercice, nous nous fixons Trois objectifs prioritaires :

- Lancer un appel d'offre pour trouver un prestataire pour la réécriture du projet de service
- Ouvrir la réflexion avec l'autorité de tarification à propos de la mixité
- Engager la mise en conformité avec le Règlement Général de la Protection des données (RGDP)

Le Directeur

ANNEXES

SOMMAIRE DES ANNEXES

- œ Le Bik a parol
- œ Le jour du Départ : réunion d'information avec les partenaires
- œ L'itinérance rayonnage en Guyane et en Dominique
- œ Activités sur le territoire Kalinagos
- œ Opération coup de seine en Martinique avec les pêcheurs de Saint-Pierre
- œ Les jeunes en stage en entreprise et en cours d'anglais à l'école Montessori
- œ Le jour du retour
- œ Extrait du carnet de voyage de deux jeunes



LE BIK A PAROL







**LE JOUR DU DÉPART :
RÉUNION D'INFORMATION AVEC LES
PARTENAIRES**





Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



**L'ITINÉRANCE RAYONNAGE
EN GUYANE ET EN DOMINIQUE**







**ACTIVITÉS SUR LE TERRITOIRE
KALINAGOS ET LE FLEUVE EN GUYANE**







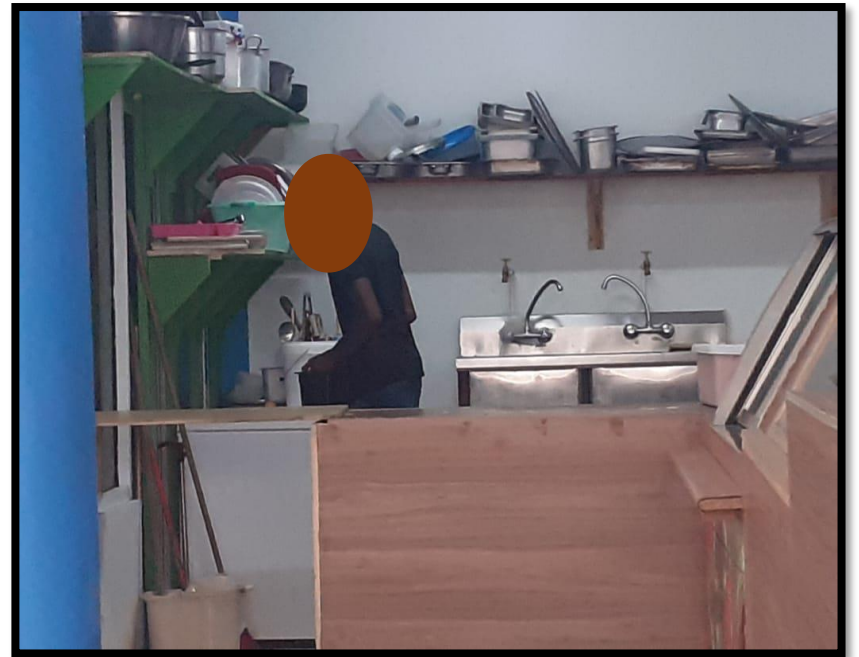


**OPÉRATION COUP SEINE EN MARTINIQUE
AVEC LES PÊCHEURS DE SAINT-PIERRE**

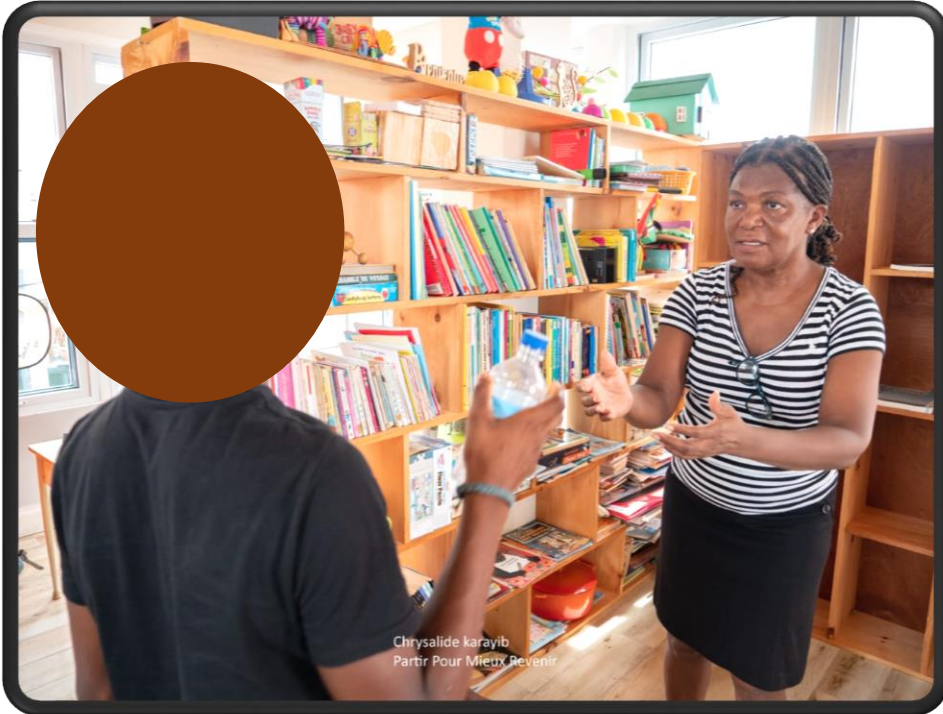




**LES JEUNES EN STAGES EN ENTREPRISES
ET EN COURS D'ANGLAIS À L'ÉCOLE
MONTESSORI**



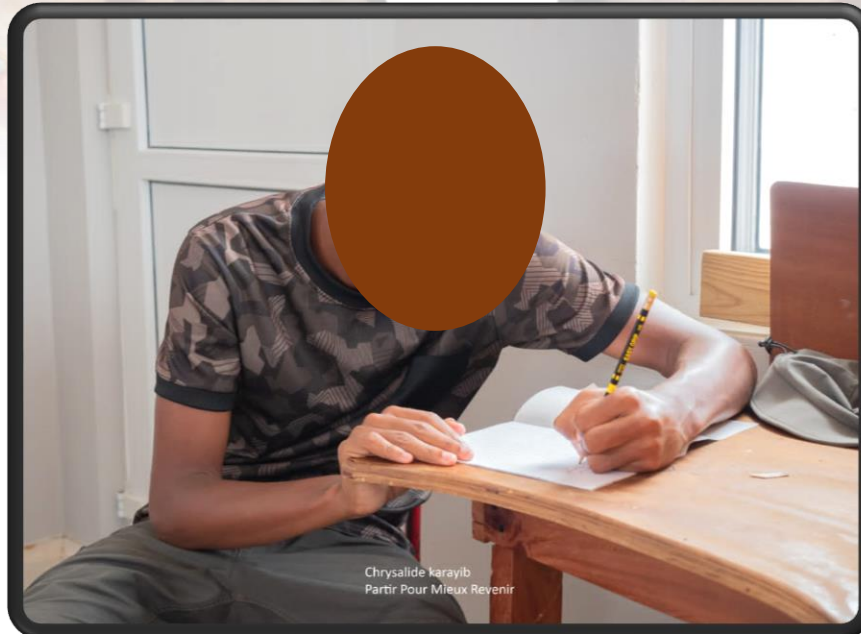




Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir

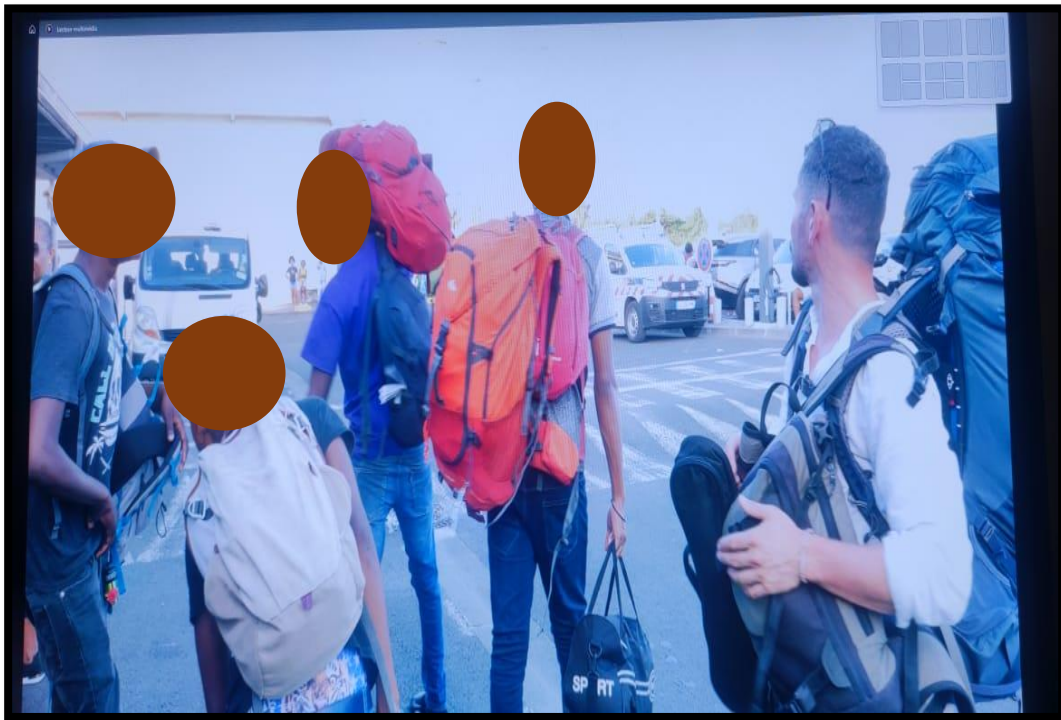


Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



LE JOUR DU RETOUR







**EXTRAIT DU CARNET DE VOYAGE DE DEUX
JEUNES**



Je suis un jeune en séjour de rupture
âgé de 18 ans, et je dois effectuer, dans
le cadre de ma convention avec
l'association chrysalide karayib, je dois
réaliser un stage de découverte de
l'entreprise et de prise de contact
réel avec le monde du travail d'une
durée de

Ce stage d'observation doit me permettre
de consolider mon projet d'orientation
et votre entreprise semble correspondre
à mes projets.

Je suis très intéressé au monde
de la restauration.

Dans l'espoir d'une réponse
favorable, je vous prie d'agréer
madame, monsieur l'expression de
mes respectueux salutations.

Je regrette d'avoir volé je pouvait
avoir des conséquences
comme la prison, un centre
fermé puis je pouvait avoir
une peine de 2 ans.

A mon retour je change tout ça.

Pas rapport à mon comportement
je trouve que j'ai fait beaucoup
de effort exemple les injures,
la façon de parler, la façon
de répondre au adulte.

quand je rentre chez ma maman
je compte reprendre les bonnes
habitudes.

Her

Mon stage chez Aie rice bar

Aie rice bar

J'ai aimer mon stage jusqu'a

lundi 19 dec 2011 parce

que n'a u un problème

avec le chef et le cuisinier

la dame a insulté ma mère

en me disant coummaman

et tout en quel age et lorsque

j'ai dit au chef il a boxer

sur moi parce que j'étais assise

puis je lui dit que ça que

la dame a dit après l'incident

a te parler puis il m'a dit

so mal kan je suis pas

ton père ni ta mère

en me disant je suis la

pour t'après pa pour avoir

un con ou un feignant

il a me dit so mal kan

je suis pas ton père ni ta

mère

F / A
↙

Dominique

Durant mon séjour
en Dominique j'apprends
mieux à être beaucoup plus
sociable, je discute plus
avec mes camarades je joue
avec eux. Je parle un peu
plus je fais de mon mieux
pour écouter mes éducateurs
J'ai aussi aimé la Dominique

avec ces belles chutes,

j'ai pu faire aussi des randonnées

Mais je dois apprendre

à mieux comprendre mes

éducateurs pour mieux

progresser sur mon comportement.

J'ai aussi réalisé des

stages comme :

1 Restauration d'ouvrages

2 et aussi en lieux scolaires

avec des jeune enfants



yes



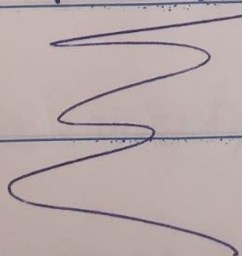
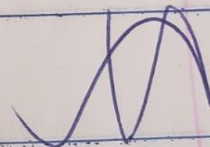
Fin De non

SEJOUR De RUPTURE

En DOMINIQUE

LE 23 Dec 2022

FIN



Sejour en Martinique le

01/08/22 15/08/22

Arrivee en Martinique j'etais

toujours dans mon coin j'e

me mélangeait pas trop avec

les autres. Mes éducateurs

me demandais de faire des

efforts en me m'élangant

et participant à la vie

sur le Bivoice en Martinique

J'ai decouvert de beaux

lieux, J'ai pu realiser

beaucoup de Kaidonnés

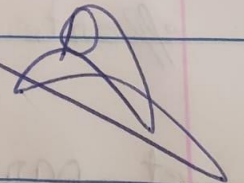
Vers la fin du sejour en

Martinique je me suis

ami liors un peu aller

vers mes camarades, discuter

avec eux.



GUYANE

Arrivée en Guyane

le 08/08/22

Bonjour je m'appelle Myam

je découvre la Guyane

pour la première fois.

Des mon arrivé je partie

en Raid pour 5 jours

d'aventure dans la forêt

amazonienne de la Guyane

se fait une belle

expérience. J'ai fait

connaissance des autres

camarades, mais je gardais

mes distances comme je

l'ai connu pas.

J'ai eu l'occasion de

commander une pirogue

et de navigué sur le fleuve.

J'ai pu voir des petites

iles

« 1 carbel de la gendarmerie »

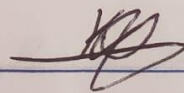
Mes camarades et moi nous

avons découvert le rivage

ensemble en Bivouac

en dormant en Hamac

à la Belle étoile



Mercredi 28 septembre 2022

Mon ressenti sur le DÉJOUR de rupture
par c'est bien passer sur tout la Guyane
j'ai bien aimé faire la pirogue avec
le guide qui s'appelle Mbanu et avec
ont n'a pêché des guimara à la trap
et aussi à chaque fois quand la pirogue
était coincé Mbanu m'envoyait
la décoincer car il avait confiance
en moi puis on n'a fait des rendons
après on nait aller à crique patate en
pirogue. Mbanu à deux chiens ont
n'est allé à crique patate avec eux.
Puis on nait allez a caco, pour aller
au carbet de la gem darmeri puis de
à pris 6h mais on n'a pas fait tout
d'un coup ont c'est arrêté au carbet
protestant pour dormir car Mbanu était
fatigué avec le bruit du moteur puis le
lendemain matin rebe lolé pour aller au carbet

Mon ressenti sur la Martinique
Le guide de montagne qui s'appelle
Monsieur Derision qui nous a bien
accueilli dans son carbet en Martinique
on n'a fait beaucoup de randonnée
et je suis fière de moi c'est la première
fois que je marche beaucoup
comme ça et ça s'appelle le dépassement
soi puis Madame Derision qui faisait
le repas pour nous elle faisait
avec de la patience de l'amour et
du plaisir puis j'aurais bien aimé la

la voir mais on n'avait pas le temps
puis j'ai bien aimé la tir à la scène
un autre jour on n'a fait du canegnic.

Mon ressenti sur la Dominique

Le guide de montagne qui
s'appelle Monsieur Derix puis
avec lui on n'a fait des randonnées
dans la forêt et aussi on n'a fait
une randonnée de 12h avec le Monsieur
puis il cultive du piment il nous
n'a demandé de l'aide pour aller
récupérer le piment avec lui pour
le vendre pour nourrir sa famille.

Quand j'étais à l'école je me
battais beaucoup puis je réussis
les cours quand j'avais envie et
là je regrette de ne pas aller à l'école
l'école c'est important pour avoir