

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault

Lieu de Vie et d'Accueil

"Partir pour mieux revenir"

RAPPORT
D'ACTIVITÉ

2023

Sommaire

4

INTRODUCTION

Préambule

Remerciements

Fiche signalétique

Organigramme

Organisation associative

Les faits marquants

12

ANALYSE STATISTIQUE DE L'ACTIVITÉ

28

ORGANISATION DU SÉJOUR

*Les différentes étapes Durée et types
d'hébergements*

Les moyens humains

40

LES OUTILS EDUCATIFS

La parole

Le déplacement

Le dépassement de soi

Le vivre ensemble

Le "faire avec"

*Les chantiers éducatifs et opérations
coup de main*

Le carnet de voyage

Le jeu

PARTIR POUR



50

LOGISTIQUE DU SÉJOUR

La phase d'Itinérance/ Rayonnage

La phase de Consolidation

*La préparation au retour Les outils
de l'accompagnement*

Les outils organisationnels

47

LE TRAVAIL AVEC LES PARTENAIRES

Avec les familles

Avec les référents

Avec les autres partenaires

59

**UN REGARD SUR QUELQUES
POINTS DU FONCTIONNEMENT**

60

LES RESSOURCES HUMAINES

70

CONCLUSION

72

ANNEXES

INTRODUCTION

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



PRÉAMBULE

En lançant, ce dispositif alternatif au placement classique en 2017, « Chrysalide Karayib » a voulu jouer la carte de l'originalité et de l'innovation en créant sur le territoire un nouvel outil éducatif singulier qui a fait ses preuves à l'extérieur et qui s'appuie sur le « Voyage » comme support de l'action éducative. En effet, ce séjour de rupture, considéré comme un accompagnement éducatif atypique a pour mission de proposer aux jeunes confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance, en grandes difficultés, sociales familiales, désespérés, ou dans la répétition de l'échec, de partir à l'extérieur pour se reconstruire. L'objectif est de partir pour mieux revenir, de rompre avec le quotidien toxique pour se découvrir autrement. Il s'agit donc d'aider l'adolescent à sortir d'un contexte de désocialisation, d'exclusions et/ou de transgressions sociales, de lui permettre de restaurer l'estime de soi et de recréer des liens de confiance, notamment avec les adultes. Nous donnons l'occasion aux jeunes de se projeter dans un projet de vie en leur permettant de se recentrer sur eux même et de vivre l'éloignement comme un rite de passage permettant de passer d'un stade à un autre. Les jeunes sont invités à faire un « break » à mettre les « compteurs à zéro ». C'est d'ailleurs pour cette raison que le principe de la libre adhésion reste la règle pour tous les candidats qui souhaitent prendre part au voyage.

L'exercice a été marqué par deux évènements significatifs, d'une part l'agression d'un personnel par deux mineurs lors de la première session et d'autre part le renforcement de l'équipe par des professionnels qualifiés. En effet, en accueillant ces deux jeunes au profil lourd et complexe, nous étions conscients des risques, notamment celui qu'ils se retrouvent en résonance et nous ne nous sommes pas trompés. Très rapidement ils ont créé un climat délétère au sein du groupe, développé des comportements inadaptés, empreints de violence, de menaces et de provocations aussi bien avec leurs pairs qu'envers les professionnels. La situation a dégénéré très vite, de surcroît avec certains professionnels qui découvraient l'activité, créant ainsi un climat anxigène, accompagné de la menace du droit de retrait brandit par ces derniers. Il a fallu réagir très vite pour rassurer le personnel et permettre aux deux autres mineurs de poursuivre leur séjour en toute quiétude. En effet, dans le courant de l'après-midi du 02 mars, ils ont agressé violemment un éducateur, heureusement, sans gravité, hormis quelques blessures corporelles n'ayant pas nécessité d'arrêt de travail. Dès lors, il n'était plus possible de les garder dans nos effectifs et ils ont été raccompagnés en famille dès la levée de leur garde à vue. Il n'y avait pas d'autres alternatives puisque le parquet de la Martinique avait demandé qu'ils quittent le territoire le soir même. La procédure suit son cours, puisque le salarié a porté plainte.

Par ailleurs, l'arrivée de professionnels qualifiés dans nos effectifs (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, éducateur sportif) a aussi permis d'améliorer la qualité du service rendu, de rehausser le niveau de technicité grâce à un maillage « gagnant gagnant » avec les plus anciens salariés porteurs de l'histoire et de l'expérience du séjour. Cette opération a permis à l'équipe de se recentrer sur les orientations pédagogiques du projet de service, de mieux appréhender les différents outils réglementaires, de rendre l'accompagnement éducatif plus pointu, de mieux structurer le groupe d'expression, dit « bik à pawol », les entretiens hebdomadaires individualisés, les carnets de voyages etc. Au fil des années, la professionnalisation du service est devenue une nécessité, d'autant que les contraintes réglementaires se sont de plus en plus précises.

En 2023, nous avons constitué une file active de 21 jeunes et constaté que ce sont souvent les mêmes problématiques qui se répètent d'une année à l'autre, c'est-à-dire, le décrochage/ou rupture scolaire, les addictions, les défaillances familiales, les carences affectives et éducatives, les comportements violents et agressifs et les relations familiales conflictuelles avec les parents. Nos principaux partenaires, restent les mêmes, l'Aide Sociale à l'Enfance avec les groupements 1 et 2, le service d'aide à la parentalité et l'AEMO Guadeloupe. Nous soulignons un partenariat qui s'améliore, à tous points de vue même si l'absence de pièce d'identité valide persiste encore. Grâce à la confiance réitérée de notre principal financeur, le Conseil Départemental, la dotation de l'exercice a été réévaluée, ce qui a permis de mieux sécuriser l'activité et de faire face à nos différentes obligations. L'objectif est de continuer nos efforts pour aller vers un fonctionnement encore plus vertueux, de mieux maîtriser les profils accueillis pour constituer des groupes homogènes garant d'une dynamique de groupe constructive et de facto, créer de meilleures conditions pour permettre le processus de remaniement psychique et mieux accompagner le changement.

Dans le cadre de ce voyage itinérant qui se déroule sur trois territoires différents, la Guyane, la Martinique et la Dominique, le quotidien façonne l'expérience éducative sans doute plus lentement, mais d'une façon très similaire à celle expérimentée dans une formule plus nomade.

*« Quand on aime, il faut partir, d'autres horizons étrangers nous inspirent, préparant de nouveau le voyage »
Comme le dit le poète et grand voyageur Blaise CENDRARS*

REMERCIEMENTS

Je souhaite vivement remercier pour leur précieuse contribution à la réalisation de ce rapport d'activité 2023 :

Madame Georgie COCO,
cheffe de service éducatif

Messieurs Nigel EMANUEL,
Clément LENOTRE et Madame Cécile ROSA,
coordonnateurs

Monsieur Axel CHENILCO,
réfèrent des assistants permanents

Monsieur René DERSION de la Martinique
Monsieur Emmanuel GIRAULT de la Guyane, nos
principaux partenaires

Madame Marie-Line CURIER,
cheffe de service administratif et financier
en charge des Ressources Humaines

Madame GUOSEF,
comptable

L'Aide Sociale à l'Enfance

Madame Annie ELISE,
présidente de l'association gestionnaire

Monsieur Christian CURIER,
directeur

Merci pour cette encore pour cette précieuse collaboration.

Fiche d'identité

Association « CHRYSSALIDE 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

<p>Organisme Gestionnaire</p> <p>Association « CHRYSSALIDE KARAYIB » loi 1901.</p> <p>Présidente : Madame Annie ELISE</p> <p>Conseil d'administration 5 administrateurs</p>	<p>Service</p> <p>LVA Partir Pour Mieux Revenir loi 1901.</p> <p>Directeur : Monsieur Christian CURIER</p>	<p>Capacité autorisée</p> <p>6 places</p> <p>Statut juridique</p> <p>Etablissement de droit privé habilité à l'Aide Sociale à l'Enfance 971</p>	<p>Agrément</p> <p>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</p>
--	--	---	---

TERRITOIRE D'INTERVENTION

Antilles / Guyane

	<p>PUBLI ACCUEILLI</p> <p>Adolescents âgés de 14 à 17 ans</p>	<p>RESSOURCES HUMAINES</p> <p>11.25 ETP (Physiques) répartis comme suit:</p> <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 Karukera Enfance
--	--	--

SPECIFICITES

MISSIONS ET PRESTATIONS

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.

PRESTATAIRES

- ✓ Guide de montagne
- ✓ Psychologue
- ✓ Association de soutien scolaire à Marie-Galante
- ✓ Professeur de soutien scolaire en Martinique
- ✓ Association de soutien scolaire en Dominique
- ✓ Professeur d'anglais en Dominique

OBJECTIFS

Aide, soutien et accompagnement éducatif dans les dimensions éducatives, pédagogiques et thérapeutiques

MESURES DE PLACEMENT

Article 375 du Code Civil.

FINANCIERES ET MATERIELLES

Dotation 2023: 923763,42 €

CAPACITE D'ACCUEIL AUTORISEE COORDONNEES

COORDONNEES

06 places dont 04 dédiées à l'ASE
Taux d'occupation réalisé : 100 % soit 2 sessions de 04 jeunes

ASSOCIATION « CHRYSALIDE KARAYIB »



05 90 32 24 92

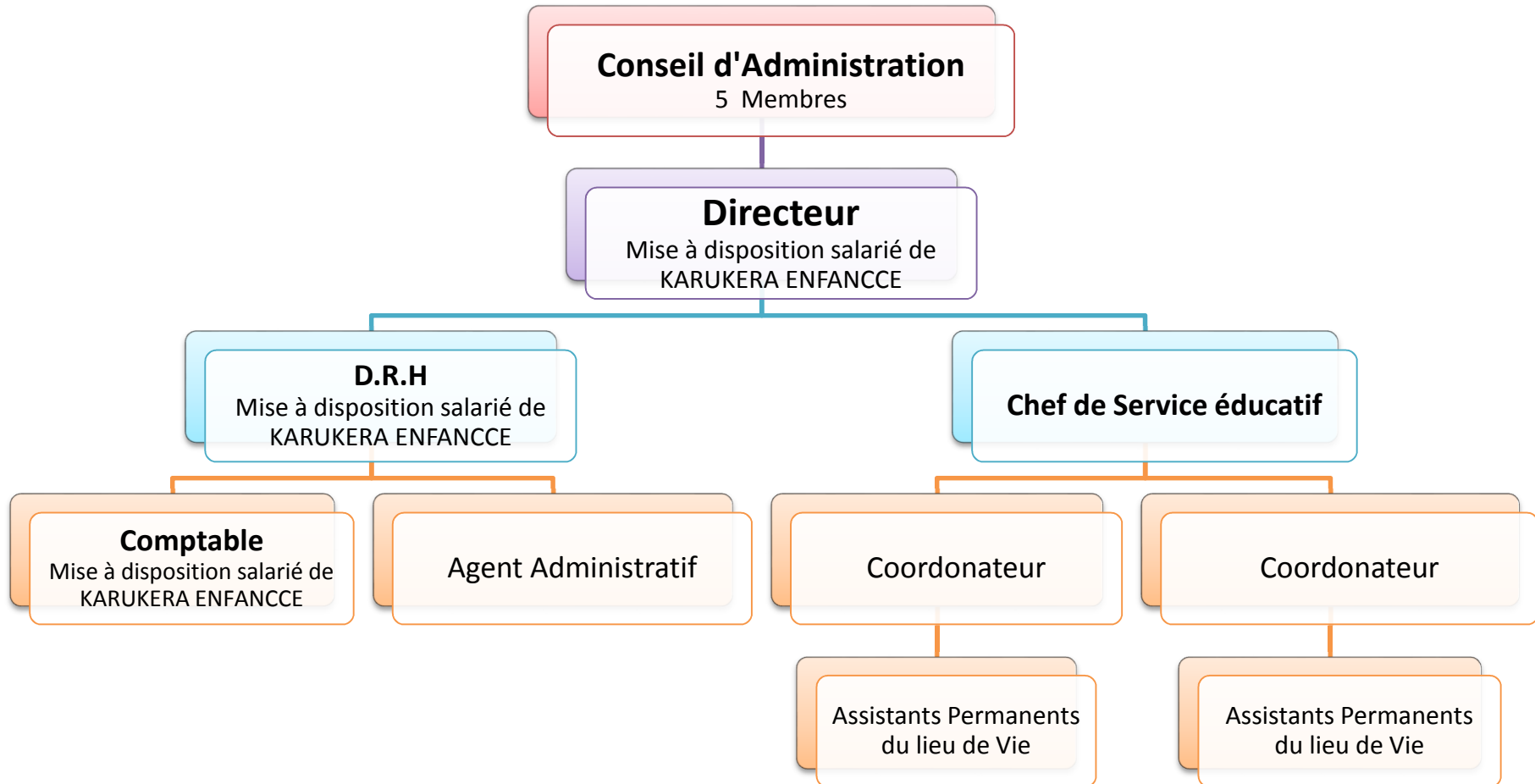
05 90 32 23 89

direction@karukera-chrysalide.fr

BP 173 - 12 rue Gambetta,
97122 Baie-Mahault

Karukera-chrysalide.fr

ORGANIGRAMME



ORGANISATION ASSOCIATIVE

1 Assemblée Générale Ordinaire annuelle
1 Assemblée Générale Extraordinaire
4 Conseils d'Administration

Présidente de Chrysalide Karayib :
Madame Annie ELISE

Directeur :
Monsieur Christian CURIER

Etablissement administré :
LVA "Partir pour mieux revenir"
Secteur de la Protection de l'Enfance

Siège social :
BP 173
12 rue Gambetta, EX 34
97 122 Baie-Mahault

Association loi
1901.
Association
mono-
établissement.

FAITS MARQUANTS

Rencontre avec la Directrice Enfance Famille et jeunesse et l' élu en charge de l' action sociale :

Le 17 janvier, nous avons rencontré, Madame Lucie TETAHIOTUPA, la nouvelle directrice enfance famille et jeunesse qui était en compagnie de Madame Nadia NEGRIT, l' élue en charge de l' action sociale. Placé sous le signe d' une prise de contact, il s' agissait pour la délégation, composée du Vice-Président de « karukera Enfance » du Trésorier de Chrysalide Karayib et du Directeur, d' évoquer différents sujets de préoccupations, tels que la mixité, les moyens alloués à l' activité, la clarification du périmètre de rayonnement autorisé pour l' activité. Cet échange s' est déroulé dans un excellent état d' esprit. Nous espérons des suites de cette rencontre.

Préparation de l' exercice en présence de toute l' équipe :

Comme chaque année, l' équipe s' est réunie sur le site de Morne à L' eau durant la semaine du 6 février pour préparer les sessions de l' exercice. Nous avons profité de l' arrivée de nouveaux salariés pour passer en revue les missions du service, les outils et permettre à toute l' équipe de faire connaissance. Il y a eu également au programme deux formations, l' une sur le travail en équipe et l' autre sur la bienveillance. Cette semaine de travail aura permis à l' équipe de se remobiliser et de se fixer ensemble de nouveaux objectifs.

Nouvelle convention de Partenariat avec MME Cévinne-Mel M'VOULA- HENDERSON de l' alliance Française en Dominique :

Lors de la deuxième session de l' exercice, nous avons expérimenté une convention de partenariat avec Madame HENDERSON de l' alliance Française en Dominique. Elle a joué le rôle de facilitatrice, pour faire les états de lieux d' entrées et de sorties, préparer l' arrivée des jeunes, trouver des activités et des logements en dehors de Roseau pour décharger les coordonnateurs de ces différentes tâches. En effet, après plusieurs années de présence sur ce territoire, nous avons observé que la ville de Roseau suscite trop de tentations pour les jeunes et peut les encourager à reproduire des actes répréhensibles. Madame HENDERSON connaît le territoire et a pu servir d' intermédiaire avec nos partenaires et dénouer des situations conflictuelles avec les bailleurs. L' expérimentation s' est avérée positive. Par conséquent, nous envisageons de la reconduire en 2024.

Agression d'un professionnel par deux jeunes accueillies :

Le 03mars, un salarié a été agressé violemment par les jeunes MR et WD, dont l'unique motivation était de mettre en échec le projet, d'en découdre avec les professionnels, de transgresser les règles et d'installer un climat d'insécurité dans le séjour. Cette situation a été facilitée par l'arrivée en décalée d'un des protagonistes et pour lequel le protocole d'accueil habituel n'a pas pu être respecté. Le jeune avait pris le soin de dissimuler des objets et produits illicites, notamment dans ses parties intimes ce qui a créé un certain malaise et des tensions avec les professionnels dès son arrivée en Martinique. Très vite, il s'est retrouvé en résonance avec un autre jeune influençable et en très grande difficulté. Ces deux mineurs ont basculé dans une escalade de la violence allant jusqu'à agresser gratuitement un assistant permanent qui a refusé de céder à leur demande. Cet incident est aussi dû aux difficultés que nous pouvons rencontrer quelque fois pour constituer le groupe en temps et en heure et faire à défaut dans l'urgence, avec toutes les conséquences que cela peut entraîner. En dépit d'une communication faite suffisamment tôt en direction des partenaires pour les informer des dates prévisibles des sessions, nous continuons encore à recevoir les demandes au dernier moment et restons confrontés à l'absence de passeport valide. Bien que cette situation s'améliore, il existe encore des candidats potentiels qui n'ont pas de pièce valide ce qui représente un frein pour la bonne organisation du service. Le manque d'anticipation des partenaires est aussi à améliorer. Le salarié agressé a porté plainte et l'affaire suit son cours.

Nous avons été sommé par le parquet de Fort de France de les renvoyer en Guadeloupe le soir même dès la fin de leur garde à vue. Les blessures corporelles de ce dernier étaient superficielles.

Présence de deux membres de la communauté KALINAGO de la Dominique dans l'équipe éducative

Depuis deux années, nous avons passé un partenariat avec une structure du territoire Kalinago de la Dominique pour la mise à disposition de deux assistants permanents. Pendant un certain temps, nous les sollicitons uniquement sur la Dominique, mais depuis deux ans, ils participent à tout le séjour du début jusqu'à la fin. Ils sont devenus des membres à part entière de l'équipe éducative et participent aux temps de préparation des sessions. Ils représentent une vraie valeur ajoutée dans l'équipe de professionnels, du fait de leur culture et de leur langue. Leur présence, participe à rassurer certains jeunes qui appréhendent nos haltes en Dominique. Ce sont aussi des facilitateurs dans l'apprentissage de l'anglais aussi bien pour les jeunes que pour le personnel. Nous envisageons de poursuivre en ce sens car l'expérience s'avère positive.

Recrutement de personnels qualifiés :

Dans le but de rehausser le niveau de technicité de l'activité et de préparer la prochaine évaluation interne, issue de la nouvelle réforme, nous avons procédé au recrutement de quelques professionnels qualifiés éducateur spécialisé, moniteur éducateur, éducateur sportif. Ce choix voulu a permis aux deux coordonnateurs, éducateurs spécialisés de s'appuyer sur ces derniers pour mieux les relayer dans la gestion quotidienne et de les responsabiliser, notamment dans la gestion des différents écrits obligatoires.

AGO du 20 avril 2023 :

L'Assemblée Générale Ordinaire s'est déroulée le 20 avril 2023, sous la présidence de Madame Annie ELISE. C'était l'occasion de mettre en lumière le travail des professionnels devant une assistance composée de quelques salariés, de la Sous-direction enfance, famille et jeunesse du Conseil Départemental, de quelques représentants légaux des personnes accueillies, de référents et conseiller enfance de l'ASE. Le marqueur de cette rencontre a été l'intervention depuis la Guyane d'un des coordonnateurs en compagnie du partenaire qui nous héberge sur place. L'assistance a pu vivre en direct les conditions d'hébergement des jeunes en Guyane. Au terme de la présentation du rapport d'activité, le Conseil D'administration a demandé au directeur de revoir le format de présentation du prochain rapport d'activité pour le rendre plus attractif.

ANALYSE STATISTIQUE

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault

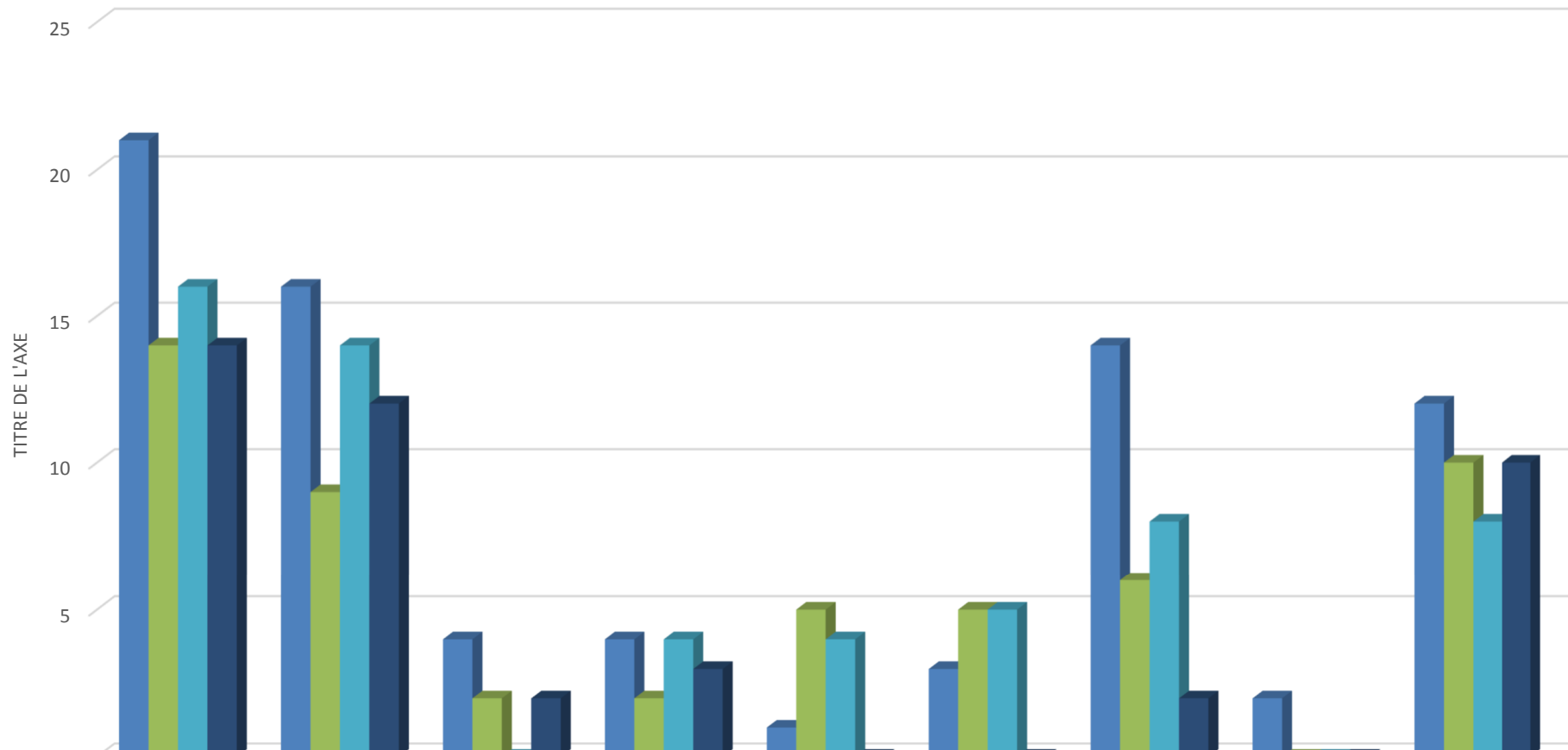


Nature et évolution des demandes d'admission entre 2020 et 2023

Admissions sur la période 2020 - 2023

Désignation	Quantité			
	2020	2021	2022	2023
Nombre de demandes d'admissions reçues	14	16	14	21
Nombre de jeunes reçus en entretien	12	14	09	16
Nombre de jeunes accueillis	8	8	8	8
Nombre de jeunes convoqués n'ayant pas honoré le rendez-vous	2	0	2	4
Nombre de jeunes reçus en entretien n'ayant pas adhéré au projet	3	4	2	2
Nombre de jeunes qui adhèrent au voyage mais qui ne peuvent pas partir faute de pièce d'identité valide	0	4	5	1
Nombre de jeunes opposés au séjour	0	5	5	3
Liste d'attente	2	8	6	14
Dossier resté sans suite par les prescripteurs	0	0	0	2
Adhésion au séjour	10	8	10	12

Graphique admissions sur la période 2020 - 2023



	Demandes d'admission reçues	Jeunes reçus en entretien	Jeunes convoqués n'ayant pas honoré le RDV	Jeunes reçus mais n'ayant pas adhéré	Faute de pièce d'identité	Jeunes opposés	Liste d'attente	Dossiers sans suite	Adhésion au séjour
■ 2023	21	16	4	4	1	3	14	2	12
■ 2022	14	9	2	2	5	5	6	0	10
■ 2021	16	14	0	4	4	5	8	0	8
■ 2020	14	12	2	3	0	0	2	0	10

En 2023, nous avons reçu 21 demandes d'admissions soit une augmentation de 50%. Depuis 2020 cette moyenne oscillait entre 14 et 16 dossiers. En raison de cette forte demande, la liste d'attente est de 14 jeunes en 2023 contre 6 en 2022.

Cette année, sur ces 21 demandes reçues, il y a eu 16 entretiens : dans 72,73% des cas un entretien fait suite à une demande d'admission (contre 64,29% en 2022). 4 jeunes convoqués en entretien n'ont pas honoré le rendez-vous et deux dossiers sont classés sans suite par les prescripteurs.

3 jeunes sont opposés au séjour, le motif le plus souvent invoqué est l'absence du téléphone portable. Pour autant, cette restriction permet aux jeunes d'interroger leurs habitudes de consommation et de parfois se rendre compte de l'omniprésence néfaste des réseaux sociaux notamment.

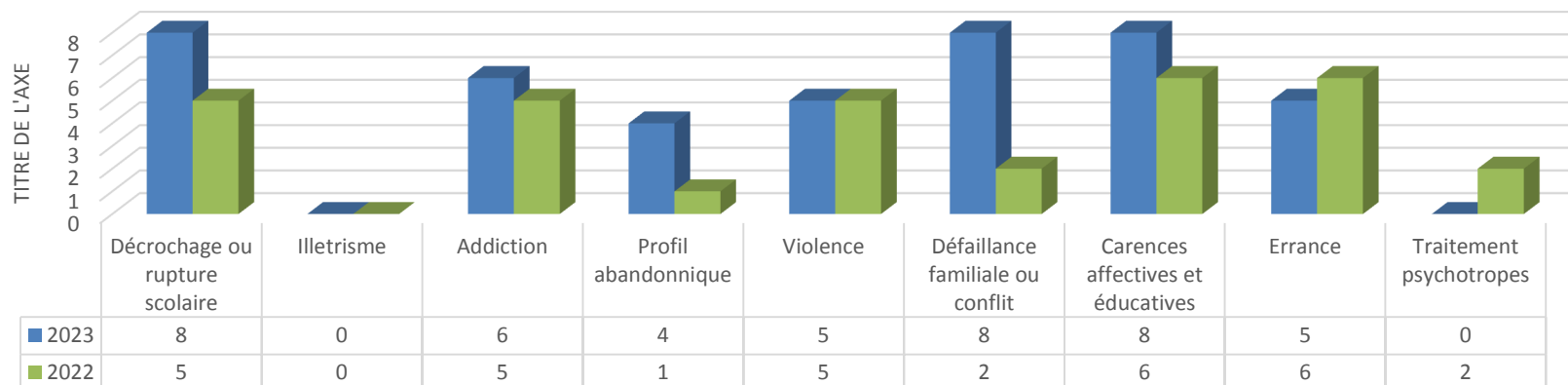
Alors que depuis 2017, nous rencontrons une difficulté récurrente liée à l'absence de pièce d'identité valide, ce nombre de jeunes est en baisse, puisqu'un seul sujet est concerné en 2023. Il est à noter que le mineur de 13 ans n'avait pas de passeport, celui-ci a été délivré par un professionnel lors de sa prise en charge avant l'arrivée en Dominique (territoire qui nécessite un passeport).

Nature des profils accueillis et évolution

Profils des jeunes accueillis en 2023

	Décrochage ou rupture scolaire	Illettrisme	Addiction	Profil abandonnique	Violence	Défaillance familiale ou conflit	Carences affectives et/ou éducatives	Errance	Traitement Psychotrope
SUJET 1	x		x		x	x	x	x	
SUJET 2	x					x	x	x	
SUJET 3	x		x		x	x	x	x	
SUJET 4	x		x	x		x	x		
SUJET 5	x		x	x	x	x	x	x	
SUJET 6	x				x	x	x		
SUJET 7	x			x		x	x		
SUJET 8	x		x	x	x	x	x	x	

Evolution de la nature des profils accueillis en 2022 et 2023



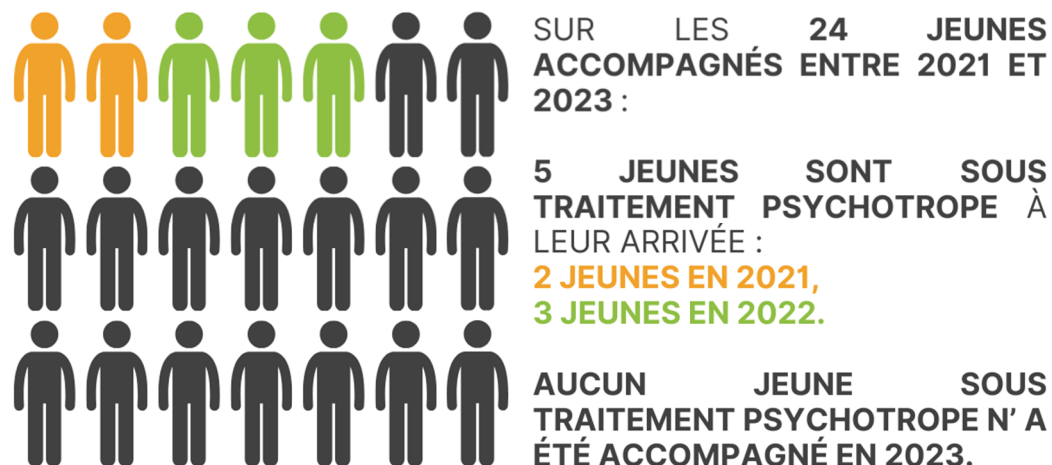
Comme le met en évidence ce graphique chaque année, ces jeunes sont pris en charge pour des raisons multifactorielles. En 2023, les difficultés familiales semblent s'être intensifiées. **Quatre jeunes ont un profil abandonnique** (contre 1 en 2022) **et tous sont concernés par une défaillance familiale ou un conflit** (2 en 2022). Lors du second exercice, les 4 jeunes ont un père absent. De plus, **en 2023 les 8 jeunes ont des carences affectives et éducatives** (contre 6 en 2022). Cette année, nous avons accompagnés **5 jeunes en situation d'errance, soit un de moins qu'en 2022**.

En 2023, la totalité des jeunes sont en situation de décrochage ou de rupture scolaire (contre 3 en 2022). Afin d'accompagner au mieux les jeunes en situation de décrochage ou de rupture scolaire, nous avons continué de solliciter certains partenaires tels que les professeurs particuliers ou l'organisme Alliance Française de Roseau. Pour tenter de réconcilier ce public avec l'envie d'apprendre, certains professionnels ont proposés différents ateliers ou jeux éducatifs (jeux en anglais, cours de mathématiques, lecture autour des sciences de la vie).

En 2023, 6 jeunes sur 8 sont concernés par une ou plusieurs addictions, contre 5 en 2022. Entre 2022 et 2023, 68,75% des jeunes accompagnés sont concernés par une addiction. Ces jeunes consomment de l'alcool, fument des cigarettes et/ou du cannabis de façon récréative ou quotidienne.

Cette année, **4 jeunes fument du cannabis et 3 fument des cigarettes quotidiennement avant leur arrivée en séjour de rupture**. Un jeune a une pratique addictive aux jeux vidéo (minimum 7h/jour) et une surconsommation de cigarettes (entre 20 et 40/jour). Sur ces 6 jeunes, 5 associent leurs consommations à leurs fréquentations et 2 d'entre eux estiment qu'ils ne seraient possiblement pas dépendant s'ils avaient un groupe d'amis différent. La majorité de ces jeunes n'interroge pas leurs habitudes de consommation. La prise en charge en séjour est souvent l'occasion d'amorcer chez eux un questionnaire. Les actes de prévention, les protocoles mis en place (limitation cigarette électronique) et les partenaires éventuellement mobilisés (CSAPA, psychologue) permettent aux jeunes de s'investir dans un sevrage au cannabis et de diminuer leur consommation de cigarette.

Evolution des jeunes sous traitement psychotrope entre 2021 et 2023



En 2023, aucun jeune sous traitement psychotrope n'a été accompagné. Toutefois, nous notons que deux jeunes ont une ventoline en raison d'une allergie à la poussière pour l'un et d'un asthme diagnostiqué plus jeune pour le second. Le premier a également un antihistaminique pour la même allergie. L'équipe rapporte que les deux jeunes n'ont pas utilisé leur ventoline durant la totalité du séjour.

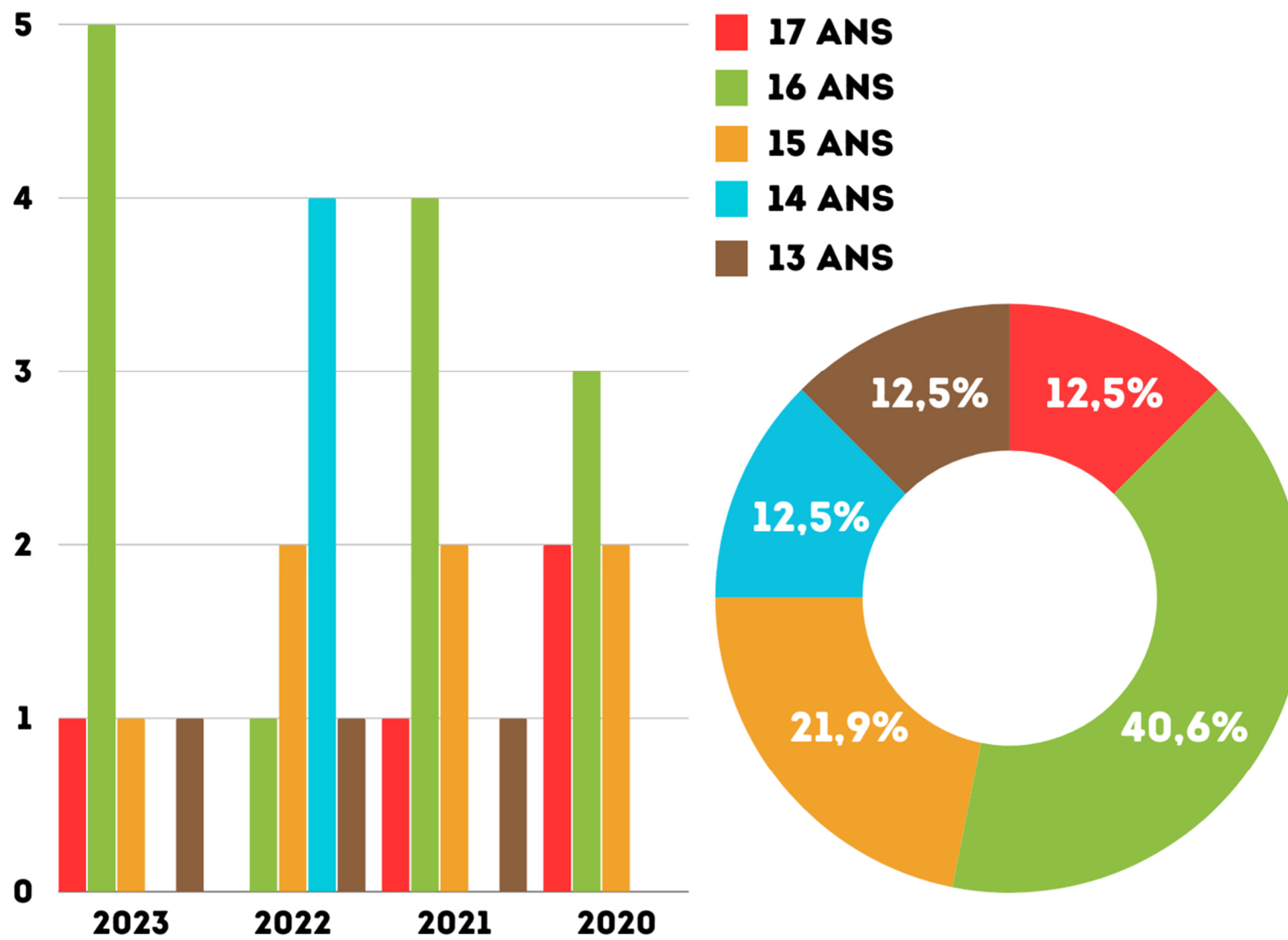
En phase d'itinérance / rayonnage, en Guyane, un jeune reçoit dans sa cuisse une pierre projetée par la débrouailleuse. Suite à un rendez-vous chez le médecin le jour même, aucune suite n'est donnée. Lors du premier exercice, l'un des jeunes a un abcès sur la tempe. Sa situation a nécessité une intervention chirurgicale pour retirer l'abcès puis l'intervention quotidienne d'une infirmière diplômée d'état pendant 14 jours.

En Martinique, à deux jours d'intervalle, un jeune se blesse au genou et le second à des douleurs qui se réveillent (blessure liée à un accident de moto avant le séjour. Suite à des rendez-vous en radiologie, une entorse est diagnostiquée pour l'un d'entre eux. Cela a nécessité de mobiliser le coordonnateur et un des assistants permanents pendant plusieurs jours.

Dans les trois situations, les parents ont été informés protocolairement par le directeur ou un l'un des coordonnateur. Ces anecdotes, qui ont assurément inquiétés toutes les personnes gravitant autour des jeunes, nous prouvent encore une fois la nécessité d'être exigeant et méticuleux lors des jours de départ, s'assurer que les ordonnances couvrent l'intégralité du séjour, que les parents ont donné les autorisations nécessaires pour le bon soin de leur enfant et pour une éventuelle prise en charge médicale ou hospitalière.

L'équipe note que **sur l'ensemble des territoires parcourus en 2023, consulter un professionnel de santé peut être une réelle difficulté et nécessiter une réelle logistique :** distance kilométrique, déserts médicaux, suivi des soins (intervention IDE par exemple), mobilisation d'un ou plusieurs professionnels, adaptation du planning de groupe etc.

Âge des jeunes accueillis entre 2020 et 2023





SUR LES 32 JEUNES ACCOMPAGNÉS ENTRE 2020 ET 2023 :

4 JEUNES ONT 17 ANS
13 JEUNES ONT 16 ANS
7 JEUNES ONT 15 ANS
4 JEUNES ONT 14 ANS
4 JEUNES ONT 13 ANS

Sur ces quatre années, la moyenne d'âge des jeunes accompagnés est de **15,28 ans** (contre 14 ans en 2022 et 16 ans en 2021). Alors que l'an passé nous avons constaté l'abaissement de l'âge des sujets pris en charge, **en 2023 nous avons accueillis 5 jeunes de 16 ans**, ce qui a augmenté cette moyenne d'âge. Depuis 2020, 40,6% des jeunes accompagnés ont 16 ans

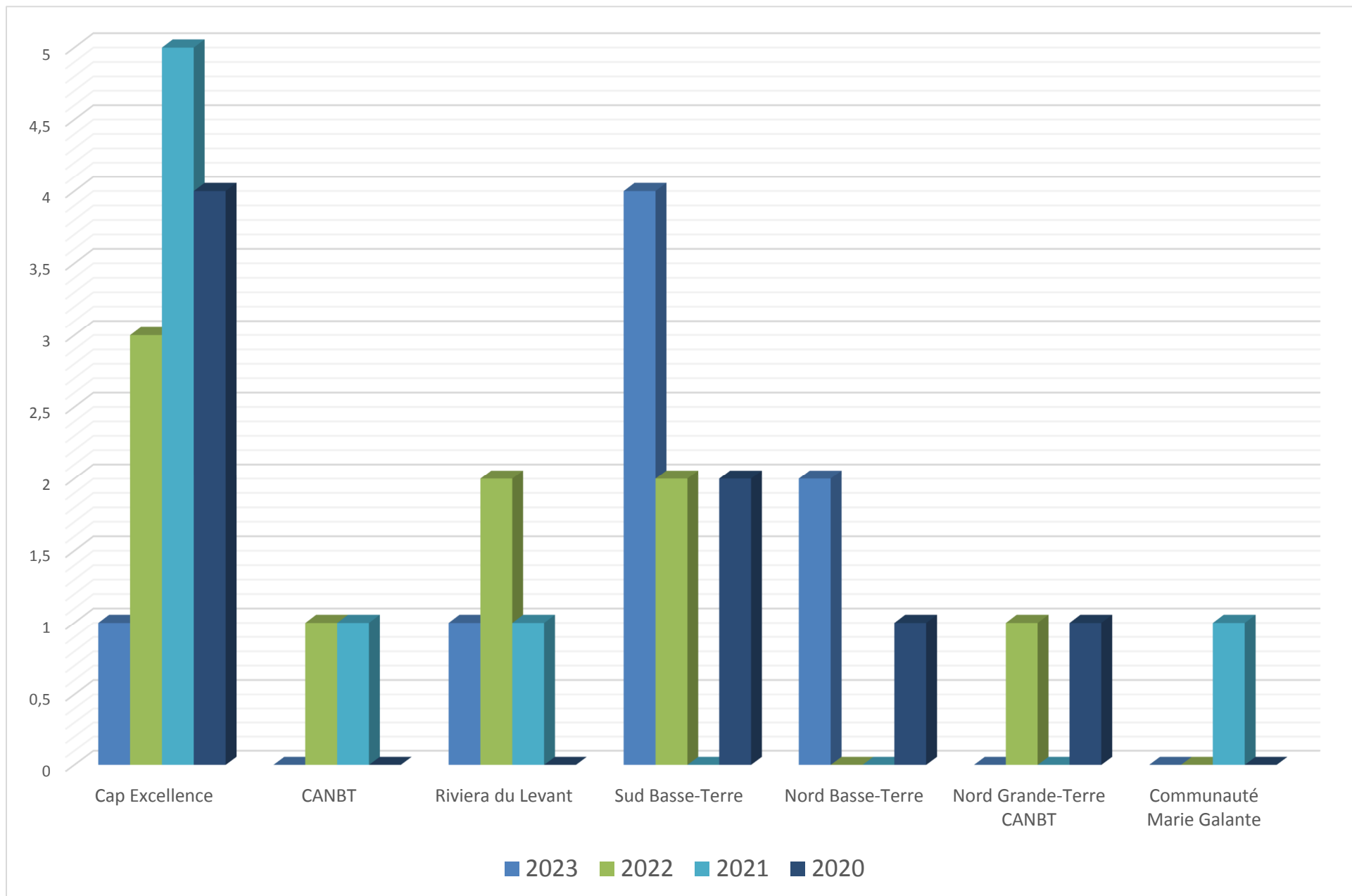
La tranche d'âge autorisée dans l'arrêté de l'Association est de 14 à 17 ans, toutefois, le Conseil Départemental, par le biais de l'ASE, peut délivrer son accord pour déroger à cette limite d'âge. **Depuis 2021, au minimum un jeune de 13 ans fait partie de nos effectifs.**

Pour 2023, l'équipe éducative rapporte que l'écart d'âge (entre le jeune de 13 ans et ses pairs de 16 ans), selon la dynamique du groupe, a aussi bien été bénéfique que néfaste pour l'accompagnement du plus jeune. Parfois les aînés endossent un rôle de protecteur positif, d'autres fois le cadet, alors plus influençable que ses pairs, se laissait manipuler par les plus âgés qui le poussent alors à fauter.

De plus, les professionnels rapportent que la phase de Consolidation, en Dominique, a **nécessité plus de logistique et de réflexion pour offrir un accompagnement plus adapté au jeune de 13 ans.** Par exemple, les terrains de stage ont dû être ré-inventés (agriculture, université de vétérinaires) et le planning allégé. Aussi, du fait de son jeune âge, ce dernier a sans doute moins ressenti cette pression liée à l'insertion socio-professionnelle et la phase de consolidation rythmée par les stages semble faire moins sens pour lui. **Se former, s'insérer, être autonome en gagnant son argent honnêtement, la majorité qui approche. C'est cela qui motive les plus âgés en phase de consolidation et qui nous permet de les mobiliser plus aisément.**

Nous notons qu'au même titre que les années précédentes, nous avons reçu une demande d'admission pour un jeune de 12 ans. Aussi, pourrions-nous accueillir des plus jeunes encore, agrandir cet écart d'âge, au risque de mettre à mal l'accompagnement des plus jeunes?

Lieu de résidence des jeunes accueillis avant le séjour de 2020 à 2023



Lieu de résidence des jeunes accueillis entre 2020 et 2023

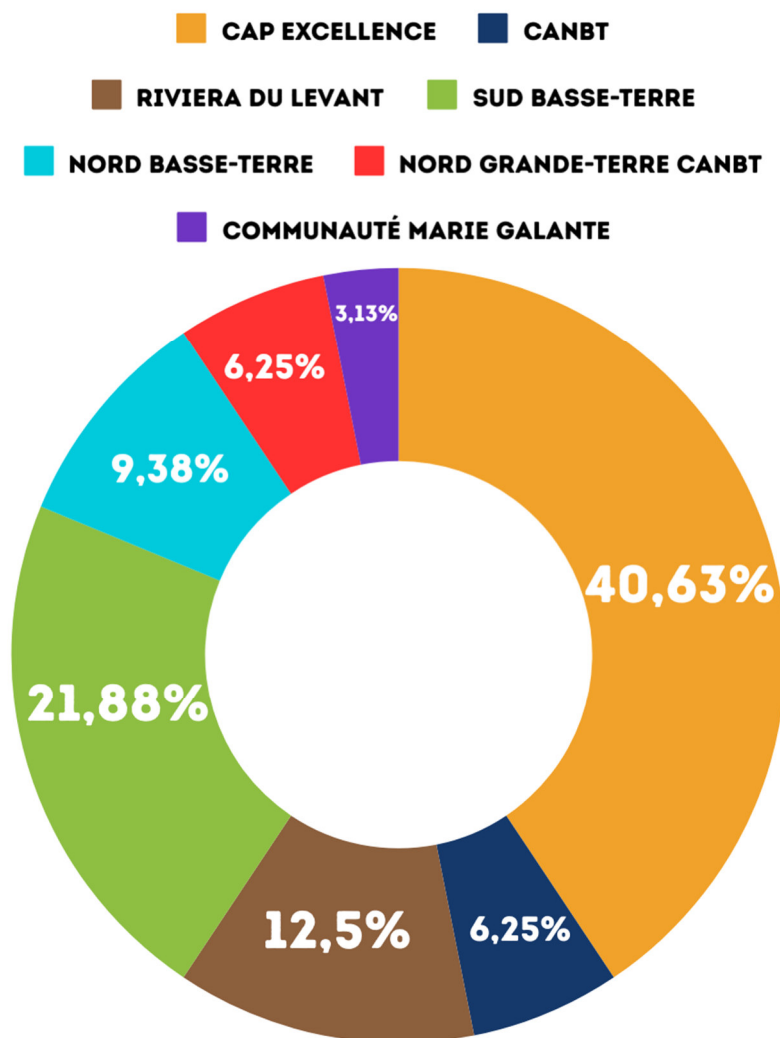
	2023	2022	2021	2020
SUJET 1	Sud Basse-Terre	Cap Excellence	CANBT	Nord Grande-Terre
SUJET 2	Sud Basse-Terre	CANBT	Cap Excellence	Cap Excellence
SUJET 3	Nord Basse-Terre	Riviera du Levant	Cap Excellence	Sud Basse-Terre
SUJET 4	Sud Basse-Terre	Sud Basse-Terre	Riviera du Levant	Cap Excellence
SUJET 5	Riviera du Levant	Nord Basse-Terre CANBT	Cap Excellence	Nord Basse-Terre
SUJET 6	Nord Basse-Terre	Riviera du Levant	Communauté Marie Galante	Sud Basse-Terre
SUJET 7	Sud Basse-Terre	Cap Excellence	Cap Excellence	Cap Excellence
SUJET 8	Cap Excellence	Cap Excellence	Cap Excellence	Cap Excellence

SUR LES 32 JEUNES ACCOMPAGNÉS ENTRE 2020 ET 2023 :

13 JEUNES PROVIENNENT DE CAP EXCELLENCE,
7 DE SUD BASSE-TERRE
4 DE RIVIERA DU LEVANT
3 NORD DE BASSE-TERRE
2 DE NORD GRANDE-TERRE CANBT
2 DE CANBT
1 DE MARIE GALANTE



Répartition des lieux de résidences entre 2020 et 2023



Alors que depuis 2020 nous observons une part majoritaire de jeunes accueillis en provenance de la communauté d'agglomération « Cap Excellence », en 2023 un seul jeune est issu de ce territoire. Sur les 32 jeunes accompagnés durant les quatre dernières années, 40,63% proviennent de cette communauté d'agglomération (contre 50% en 2022).

En 2023, deux jeunes proviennent du Nord de Basse-Terre (contre 0 en 2022 et 2021). Depuis 2021, nous accueillons au minimum un jeune de Riviera du Levant chaque année.

En 2023, nous avons accueillis 4 jeunes du Sud de Basse-Terre, contre un en 2022. Seulement 3 jeunes de cette provenance ont été accompagnés entre 2022 et 2021. Bien que nous puissions lier cette nouvelle tendance à l'augmentation de demandes d'admission de jeunes en provenance de ASE 1, nous n'avons pour le moment aucune explication pouvant justifier cette hausse de 133%.

Il est à noter que sur les 4 jeunes vivant au Sud de Basse-Terre, la totalité d'entre eux s'identifient ou se fréquentent avant le début de prise en charge au séjour de rupture. Cela ne nous a pas porté préjudice dans les accompagnements mis en place.

Depuis 2020, les communautés de Marie Galante, Nord Grande-Terre CANBT, et CANBT sont sous représentées dans nos effectifs: seulement 13,11% des jeunes proviennent de l'un de ces trois territoires. Ces jeunes ne sont pas représentés sur l'année 2023.

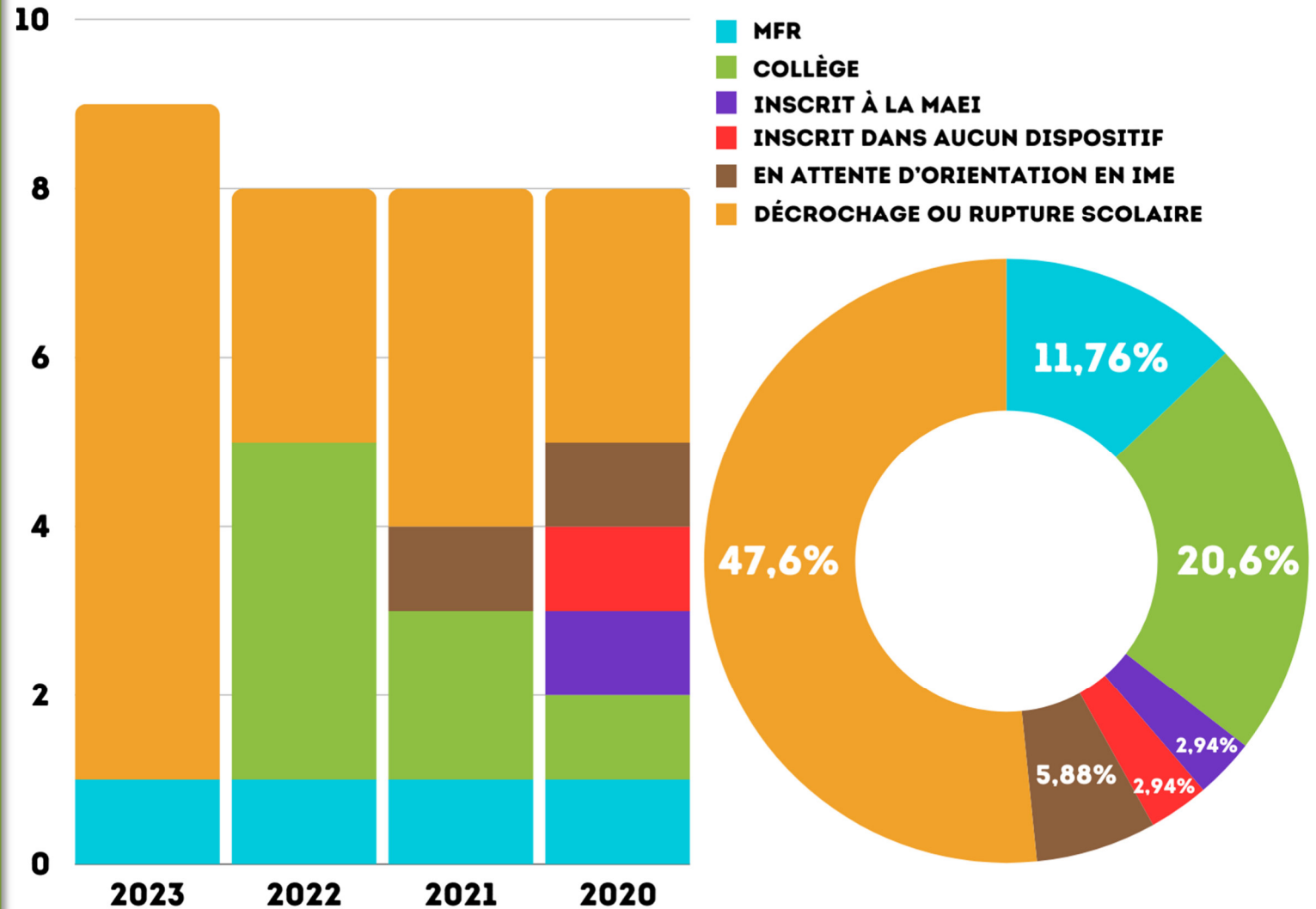
Situation scolaire des jeunes accueillis entre 2020 et 2023

En 2023, la totalité des jeunes sont en situation de décrochage ou de rupture scolaire (contre 3 en 2022); cela représente une part de 47,06% depuis 2020.

L'équipe professionnelle note que bien qu'ils soient en situation de décrochage ou de rupture scolaire, tous les jeunes ont de bonnes capacités d'apprentissage, des connaissances approfondies dans certains domaines (informatique, agriculture, mécanique, cuisine, etc). De plus, ces jeunes ont la curiosité de l'âge et ils sont généralement investis en phase de consolidation. Ils ont la possibilité de choisir leur terrain de stage et cela participe à leur adhésion et motivation.

Lors des bilans, l'équipe professionnelle préconise généralement de sortir le jeune du système scolaire traditionnel qui ne semble pas convenir à ce type de public aux besoins spécifiques.

Cette année un jeune accompagné est atteint d'un Trouble de Déficit de l'Attention (TDA). Pour la seconde année, nous n'avons pas accueilli de jeune analphabète.



Profils des familles des jeunes accueillis en 2020 et 2023

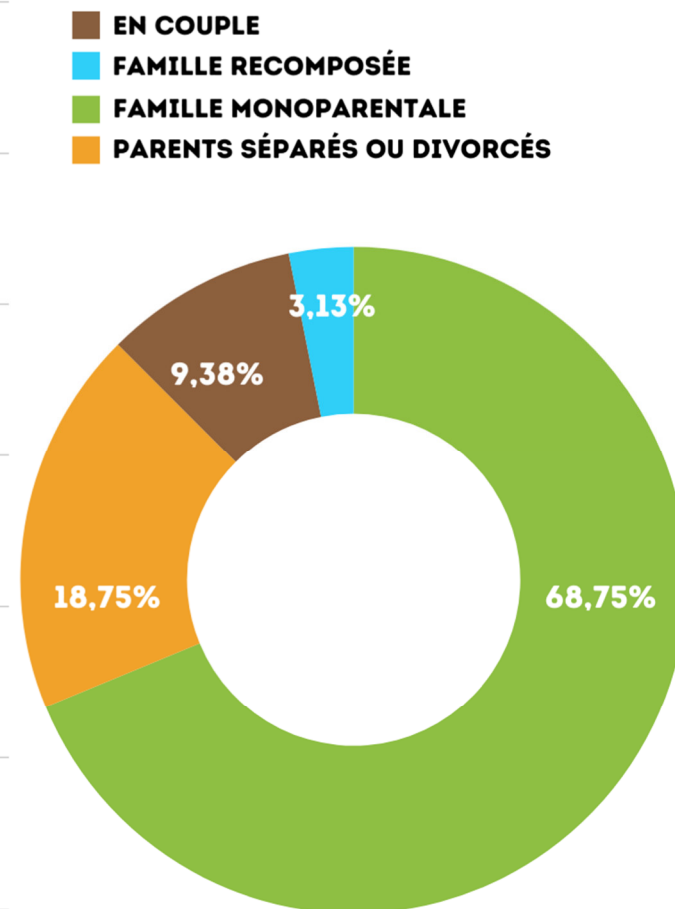
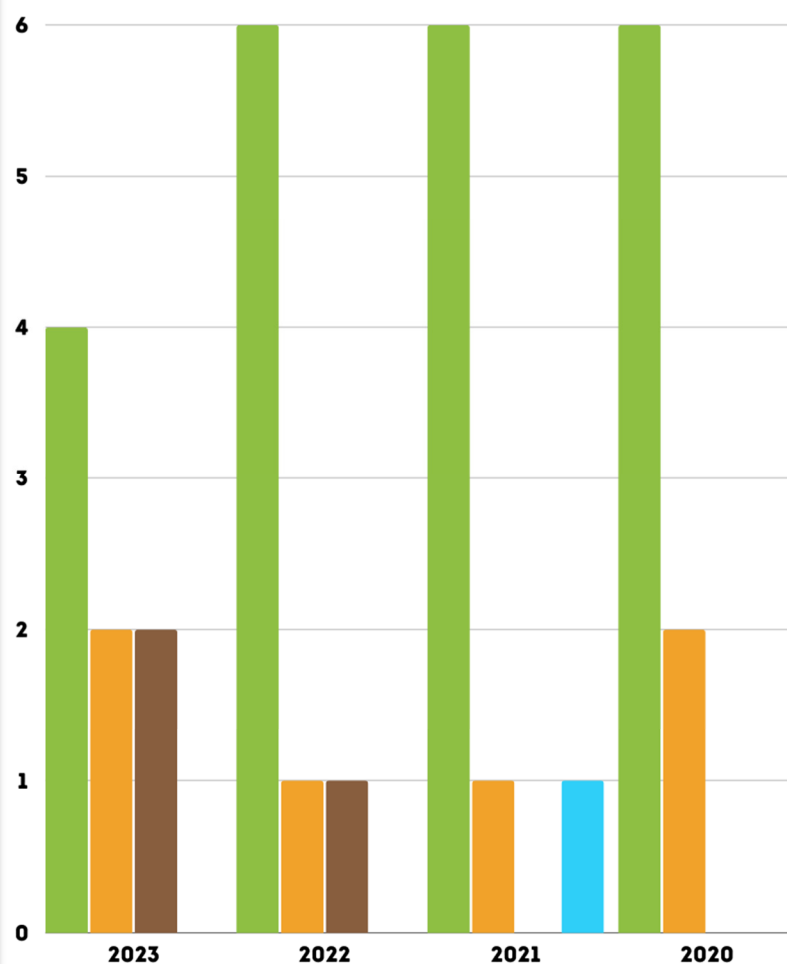
En 2023, 4 jeunes sont issus d'une famille monoparentale (contre 6 en 2022).

Sur les 32 jeunes accompagnés depuis 2020, 22 jeunes sont issus d'une famille monoparentale: ceux-là représentent 68,75% des prises en charge.

Au même titre que les quatre années précédentes, dans la majorité de ce type de famille, le rôle de parent est assuré par la mère de l'enfant.

En 2023, deux jeunes ont leurs parents divorcés ou séparés (soit un de plus que 2022). Depuis 2020, nous accueillons au minimum un jeune issu de cette structure familiale.

Alors qu'ils ne sont pas représentés en 2020 et 2021, les trois jeunes provenant de la cellule familiale dite « classique » ont été accueillis en 2022 et 2023, (c'est-à-dire un couple composé d'une femme et d'un homme). Ce type de famille représente 9,38% des prises en charge depuis 2020.

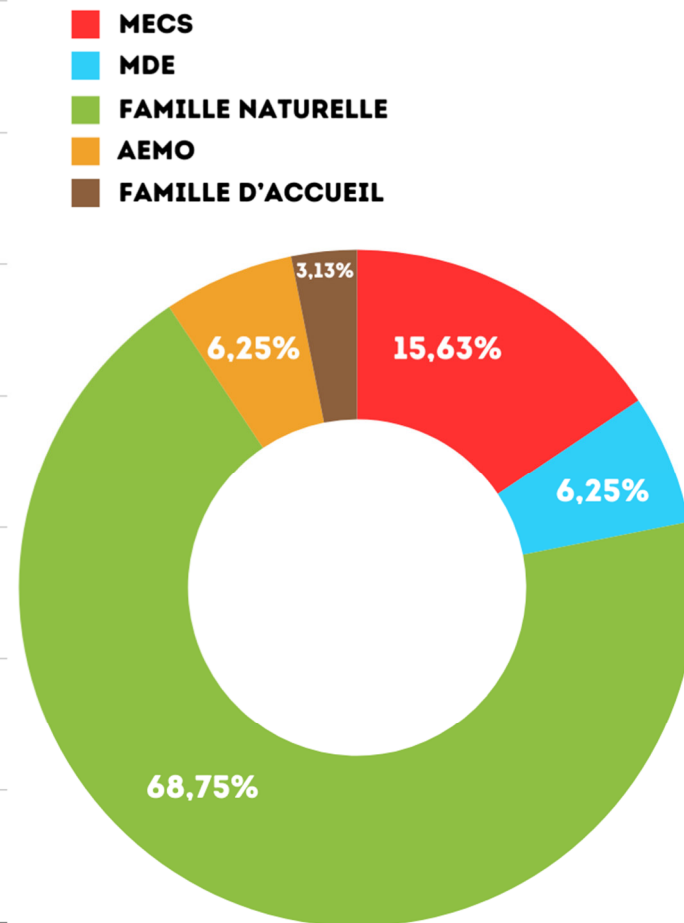
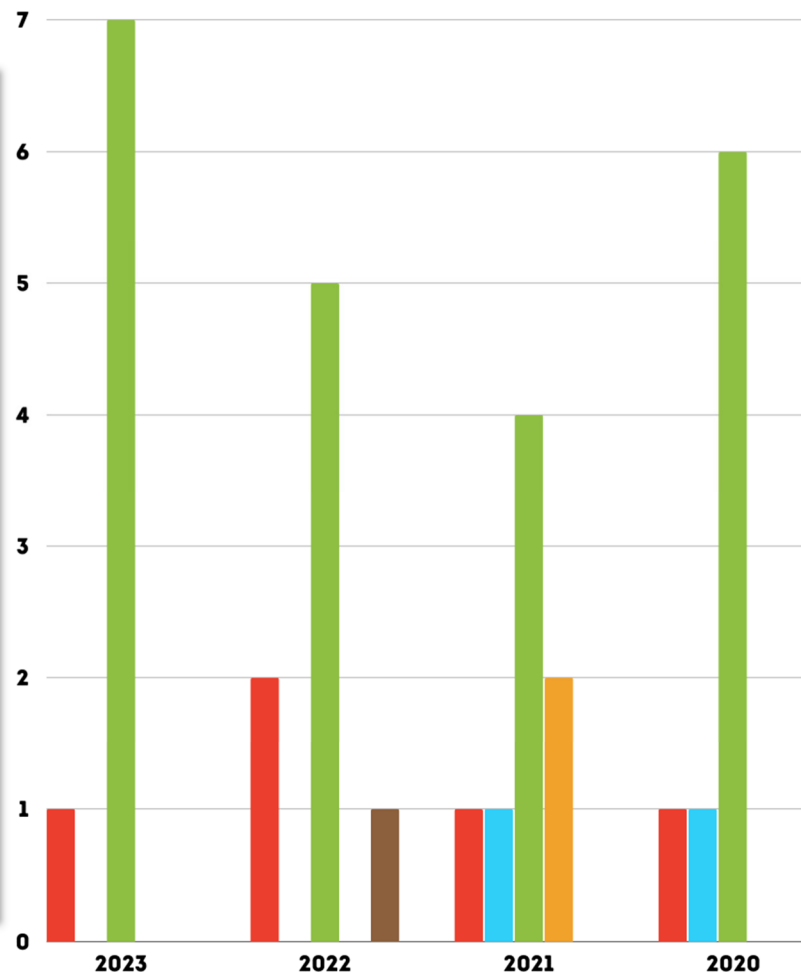


Lieu de vie des jeunes avant le départ en séjour de rupture de 2020 à 2023

En 2023, 87,5% des jeunes proviennent de leur famille naturelle (contre 62,5% en 2022). Sur les 32 jeunes accompagnés depuis 2020, 68,75% quitte leur foyer familial pour participer au séjour de rupture.

En 2023, un seul jeune provient d'une MECS (contre 2 en 2022) qu'il réintégrera à l'issue du séjour de rupture. Les jeunes en provenance de MECS représentent 15,63% des prises en charge depuis 2020.

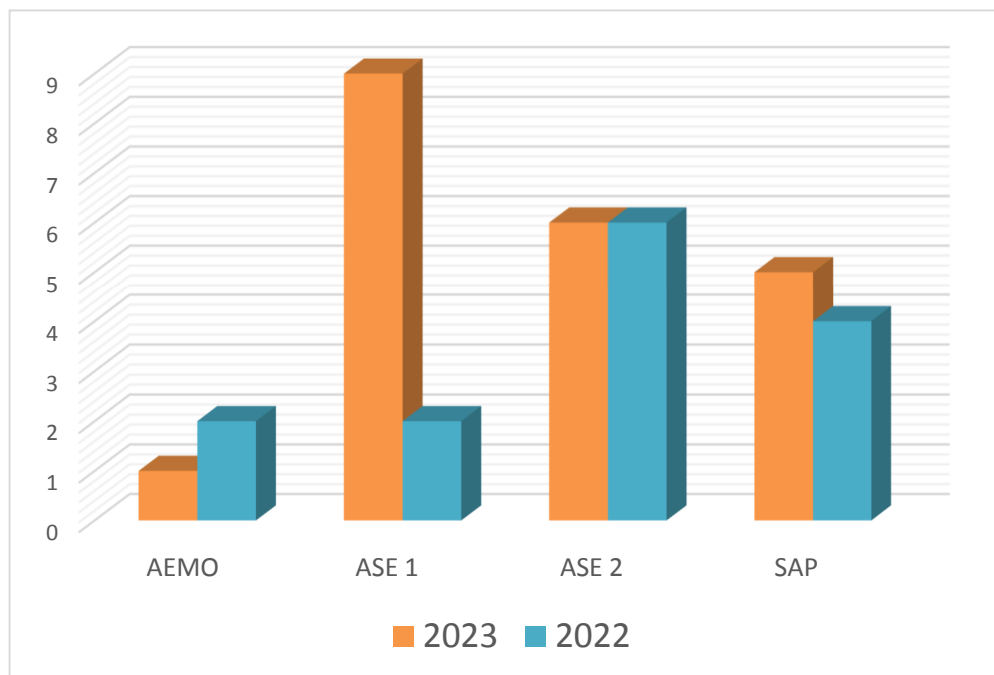
Depuis 2020, 1 jeune issu d'une famille d'accueil a été accueilli. Depuis 2021, aucun jeune de l'AEMO ou de la MDE n'a été accueilli.



Provenance des jeunes adressés en entretien d'admissibilité

Sujet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
AEMO																			x		
ASE 1	x	x		x		x	x		x	x				x	x						
ASE 2												x	x			x	x	x		x	
SAP			x		x			x			x										x

Provenance des jeunes adressés en entretien d'admissibilité en 2022 et 2023.



En 2023, nous avons reçu un nombre accru de demandes pour le séjour de rupture avec un total de **21 demandes d'admission contre 14 en 2022**.

En 2023, **68% des demandes d'admission émanent des groupements ASE** (contre 57% en 2022).

9 jeunes proviennent du groupement ASE 1 (contre 2 en 2022), ils représentent **40% des demandes d'admission**. Le groupement ASE 1 oriente **7 jeunes de plus que 2022**,

Au même titre que l'année précédente, **6 jeunes sont issus du groupement ASE 2**, soit **27% des demandes d'admission** (contre 42% en 2022).

Tout comme 2022, **4 jeunes proviennent du Service d'Aide à la Parentalité**, ils représentent **18% des demandes d'admission**.

Cette année, **l'AEMO nous sollicite pour accueillir un jeune** (contre 2 en 2022) ce dernier ne se présentera pas à l'entretien d'admission et ne peut participer au séjour faute de pièce d'identité valide.

Au même titre que l'année dernière, **aucune demande n'émane de famille d'accueil**. Nous pouvons alors nous demander s'il s'agit d'un manque de communication autour du séjour de rupture ou si les jeunes accueillis en famille ne nécessitent effectivement pas ce type d'accompagnement.

Orientation des jeunes après le séjour de rupture en 2020 et en 2023

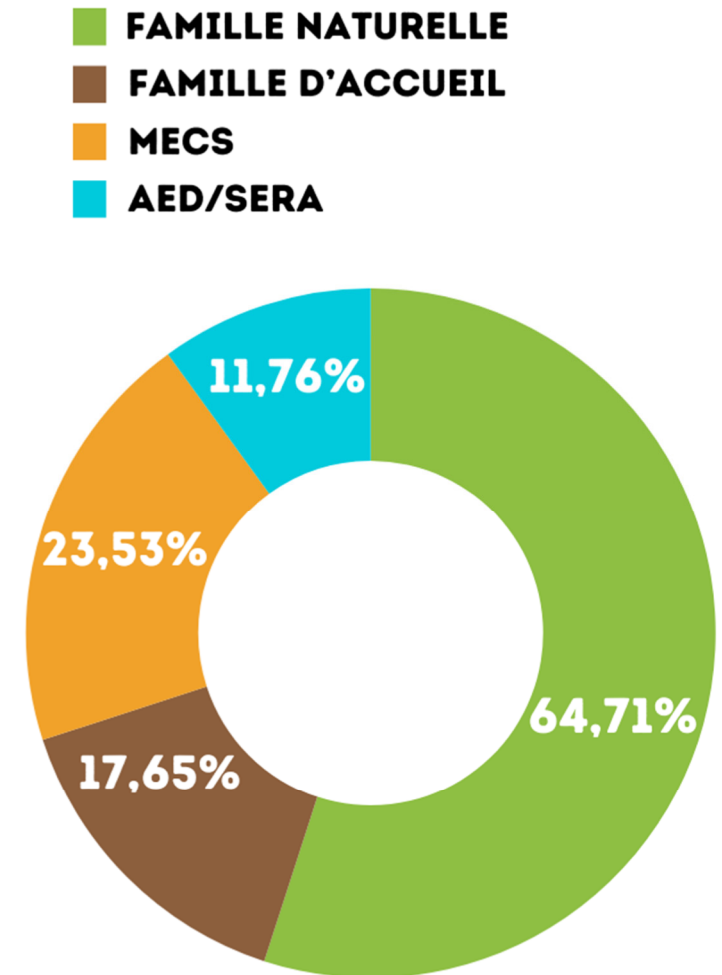
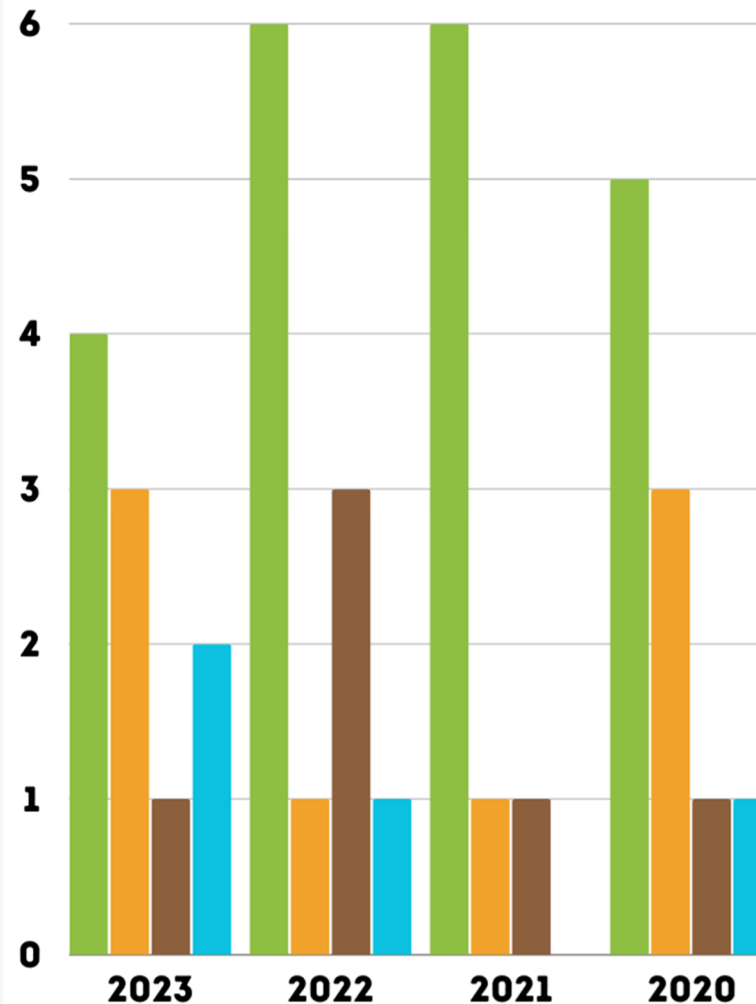
En 2023, 4 jeunes réintègrent la cellule familiale après le séjour de rupture (contre 6 en 2022) dont deux avec un suivi AED ou SERAD. Depuis 2020, le retour en famille naturelle représente 64,71% des orientations.

En 2023, 1 jeune est orienté en famille d'accueil (contre 3 en 2022) et 3 jeunes sont orientés en MECS (soit 23,53% des orientations depuis 2020).

Au regard de ces quatre années, le retour en famille naturelle représente 64,71% des orientations et 23,53% des jeunes intègrent une MECS.

Les orientations post-séjour se préparent en co-construction avec le jeune, sa famille et son référent. La réflexion autour de l'orientation est un dialogue presque constant avec chacun des acteurs.

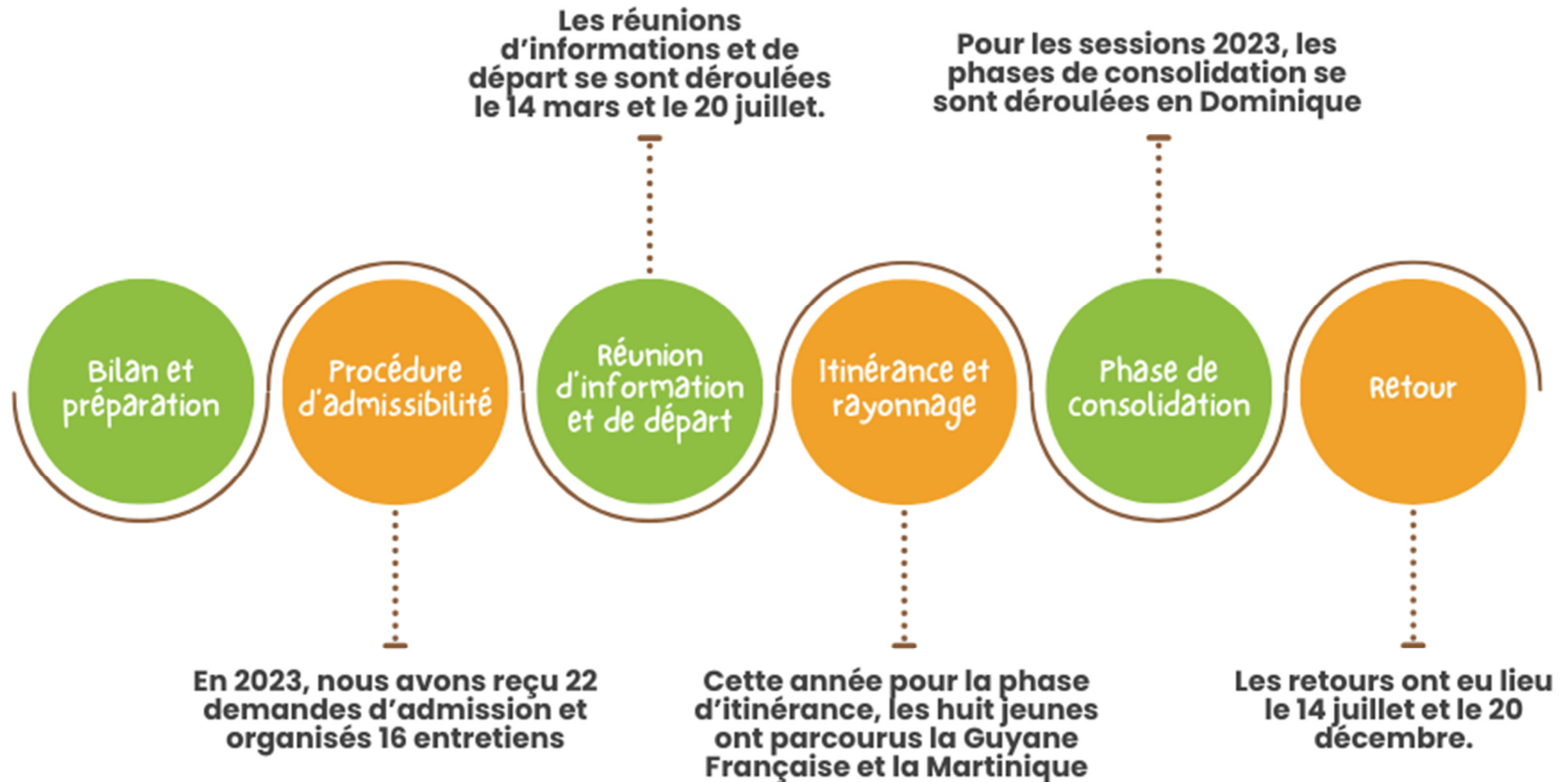
Lors du second séjour, le sas de retour est en décembre : cette phase de construction avec les référents a réellement été freinée en raison des obligations de congés des professionnels ASE. A quelques semaines de la fin du séjour, certaines orientations n'étaient pas décidées et cela a pu générer de l'angoisse pour certains parents.



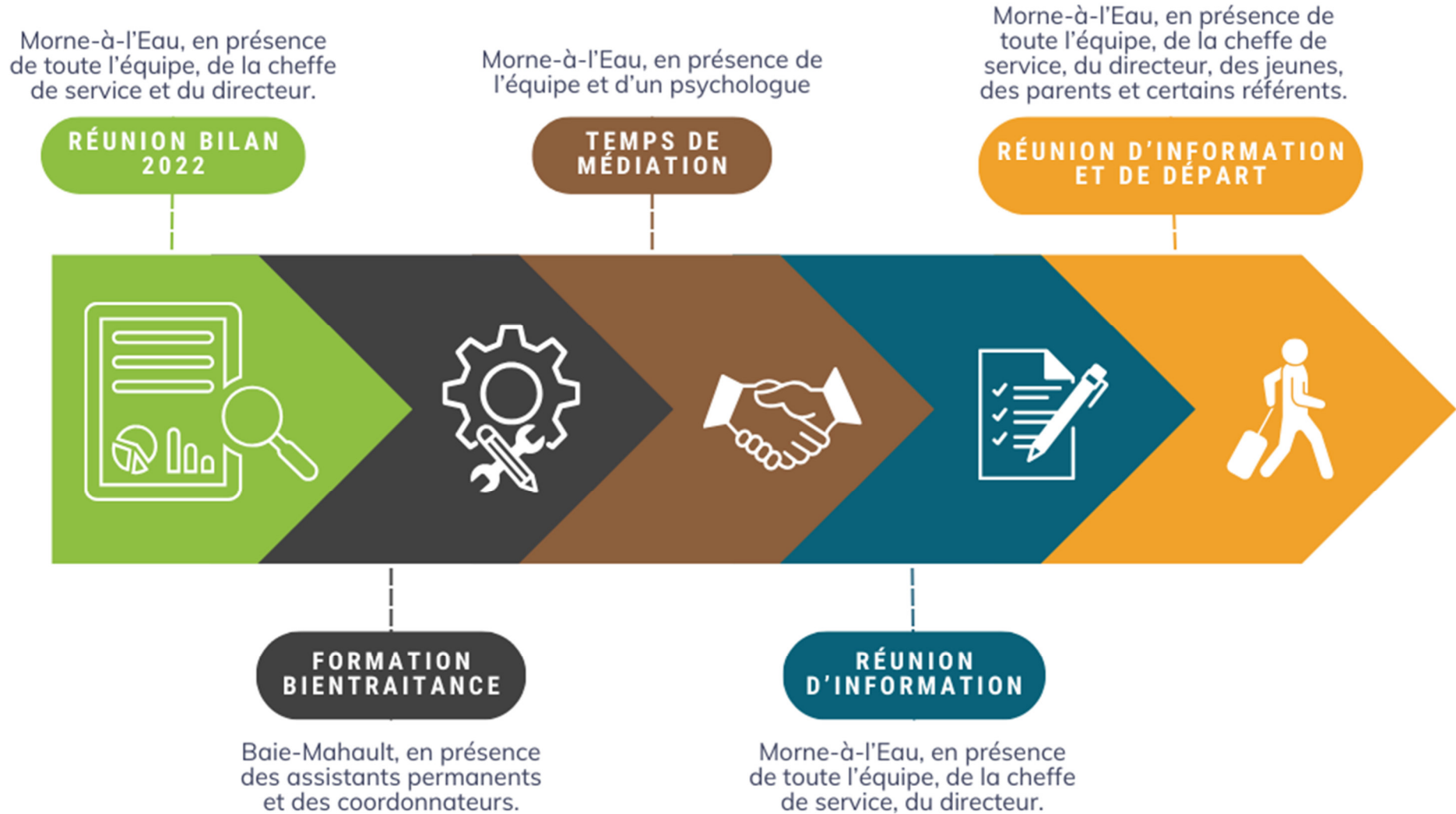
Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



LES DIFFÉRENTES ÉTAPES



Bilan et préparation



Au début de l'année 2023, à Morne à l'Eau, s'est tenue la réunion du bilan de 2022 en présence de toute l'équipe, de la cheffe de service et du directeur.
Ainsi, pour 2023 :

- ✓ il est demandé aux professionnels d'investir plus assidûment les outils de suivi et d'accompagnement (le cahier de suivi, le cahier quotidien et les plannings de la phase de consolidation notamment).
- ✓ Une pratique plus consciencieuse et l'exemplarité sont attendues. De façon générale, chacun est invité à questionner sa posture et certains professionnels devront être plus vigilants à l'utilisation de leur téléphone portable (en lien avec la restriction de téléphone pour les jeunes).
- ✓ Aussi, il est demandé aux professionnels de continuer à verbaliser leurs désaccords mais de le faire avec moins d'ardeur et dans le respect de la hiérarchie, non pas en présence des jeunes comme cela a pu se dérouler en 2022. Il est rappelé que les décisions finales appartiennent au directeur et que par substitution, celles-ci sont appliquées par les coordonnateurs.
- ✓ Le travail en équipe se doit d'être plus cohérent et les temps de réflexion en équipe devront être plus clairement balisés et feront l'objet de traces écrites.

Suite à cette réunion de bilan, s'est déroulée **une formation de 3 jours autour de la bienveillance et du travail en équipe**, grâce à laquelle les professionnels ont pu interroger leur pratique et leur posture. Cette formation aura également permis d'amorcer un dialogue entre les différents professionnels afin de régler différentes situations conflictuelles ou de désaccords survenus l'année précédente. Nous avons également procédé à un **temps de médiation pour permettre d'améliorer la communication entre les deux coordonnateurs**.

Suite à cela, l'équipe a organisé deux après-midi de rencontres sur l'extérieur afin que les professionnels puissent se rencontrer de façon moins formelle et qu'une nouvelle dynamique d'équipe soit amorcée. Les deux professionnels Kalinagos, déjà présents sur le territoire pour la formation et en vue du départ, ont pu participer à ces temps d'échanges.

Début février, la totalité de l'équipe est convoquée à une réunion d'information et de préparation pour introduire les nouveaux assistants permanents, prendre connaissance du profil des jeunes et du programme de la première session et aussi, identifier les axes d'amélioration (évoqués une première fois lors de la réunion de bilan en janvier) pour 2023.

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 informons également 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 et le profil des jeunes. La mission de Tarification et la sous-direction du Conseil Départemental sont informées, ainsi que l'ASE de la collectivité de la Guyane. La Gendarmerie est systématiquement informée à titre préventif.

Procédure d'admissibilité

La phase d'admission nécessite une réelle logistique car elle est rythmée par les différents temps de rencontre et d'échanges avec les jeunes, parents et référents. Celle-ci se déroule en parallèle aux préparatifs de l'exercice à venir (réunions bilan ou d'information, ajustement des protocoles et outils utilisés, formations, bilans des professionnels, temps de médiation éventuels etc). La procédure d'admissibilité débute par l'étude des demandes d'admission reçues. **En 2023, nous avons reçu un nombre accru de demandes d'admission pour le séjour de rupture avec un total de 21 demandes contre 14 en 2022.** Parmi ces demandes, 9 jeunes ont été orientés par ASE 1, 6 jeunes par ASE 2, 1 par l'AEMO et 4 par le SAP. Les demandes d'admission sont étudiées attentivement (dynamique de groupe, urgence de la situation, capacité des professionnels à accompagner le sujet, etc.) 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 du prochain séjour. Certains dossiers nous parviennent parfois très peu de temps avant le début du séjour, ce qui nous amène à présenter le profil des jeunes tardivement à l'équipe, lors de la réunion de préparation au départ. Cette année encore, nous notons qu'une demande d'admission concerne un jeune de 12 ans, sa candidature n'a pas été retenue. Les entretiens d'admission font suite à l'étude des demandes d'admission. **En 2023, il y a eu 16 entretiens d'admission organisés.** Ces temps de rencontres, animés par le directeur, durant lesquels sont présents le jeune, le représentant légal et le référent, permettent au jeune de prendre connaissance plus précisément du projet de séjour et aux partenaires de présenter le parcours du mineur et les raisons de sa prise en charge. **En 2023, quatre jeunes convoqués n'ont pas honoré le rendez-vous et 3 jeunes n'adhèrent pas au séjour.** Depuis 2020, les raisons principales du refus des jeunes restent l'absence du téléphone portable et la durée du séjour. Être dans l'impossibilité de joindre sa famille et ses amis, de se connecter aux réseaux sociaux ou de jouer aux jeux vidéo sont des freins à l'adhésion des jeunes. Pour certains, intégrer le séjour de rupture équivaut à être oublié socialement ou bien cela serait néfaste à leur réputation. Pour autant, au fil de la prise en charge, les jeunes avouent remettre en question leur fréquence et durée d'utilisation des outils numériques. La plupart d'entre eux estiment également que le manque lié au téléphone portable se fait moins ressentir que ce qu'ils avaient pu l'imaginer. La décision d'accueil n'est pas prise au stade de cet entretien.

La décision d'accueil est en finalité prise par le directeur. Une fois la sélection des quatre jeunes réalisée, un courrier est adressé aux différents partenaires pour les informer des candidats retenus. 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. Pour terminer, nous constituons le dossier du jeune en y ajoutant les différentes informations et pièces justificatives retournées par les référents (décision judiciaire, dossier médical, Anamnèse, etc.)

L'accueil des jeunes et le départ

Au même titre que l'année 2022, bien qu'il y ait un nombre important de demandes d'admission reçues, nous sommes dans l'obligation de repousser le départ des deux exercices de 2023. L'effectif incomplet des jeunes est le principal frein rencontré, s'ajoute parfois les difficultés liées aux transports (places disponibles, prix des billets etc). Bien que la libre adhésion soit le facteur premier de la prise en charge d'un jeune, nous notons que cela peut mener à certaines limites. Certains jeunes se désistent au dernier, d'autres n'adhèrent pas ou encore adhèrent mais n'ont pas de passeport valide. La procédure d'accueil, à dissocier de la procédure d'admission démarre le même jour que la réunion d'information et de départ se déroulant à Morne-à-l'Eau, durant laquelle sont présents la totalité de l'équipe professionnelle, la cheffe de service, le directeur, les jeunes, représentants légaux et référents. Le même jour, les jeunes, accompagnés d'une partie de l'équipe et d'un coordonnateur s'envolent pour leur première destination : la Martinique pour le premier séjour, la Guyane Française pour le second groupe.

La procédure d'accueil se déroule en plusieurs étapes :

ETAPE 1

Vérification du dossier du jeune

- Remise du livret d'accueil aux parents
- Signature du Document Individuel de Prise en Charge (DIPC)
- Vérification de toutes les pièces justificatives et autorisations parentales



ETAPE 2

Vérification des sacs

- Vérification du trousseau
- Une fouille des sacs est réalisée afin d'éviter les objets prohibés et les produits illicites
- Vérification des ordonnances et traitements médicaux



ETAPE 3

Réunion d'information

- Présentation de l'équipe
- Présentation du programme et de la logistique du séjour
- Présentation du carnet de voyage



ETAPE 4

Temps d'échange

Un temps de d'échange, permettant à chacun de poser ses questions ou d'apporter des suggestions, clôture la rencontre.



Phase d'itinérance/ rayonnage

Alors qu'à l'origine, nous éclatons le groupe de jeunes sur deux territoires différents (deux adultes et deux jeunes), nous avons décidé de poursuivre l'orientation faite en 2022, ainsi, pour les deux sessions, **les quatre jeunes ont été accompagnés simultanément sur les mêmes territoires** durant ces deux mois d'itinérance (quatre jeunes, cinq adultes, dont le coordonnateur).

En 2023, cette étape, dite « itinérance /rayonnage » a débuté en Martinique pour la première session. **Après réflexion lors du bilan de l'exercice 1, il nous paraît qu'une immersion sur le territoire guyanais permet d'instaurer cette notion de « rupture » plus aisément.** Alors que la Martinique reflète un effet de « déjà -vu » chez les jeunes en raison d'une culture proche de la nôtre, vivre en Guyane leur permet de rompre brusquement avec leur réalité quotidienne vécue en Guadeloupe (culture différente, langues étrangères, présence d'une multitude d'ethnies, dépaysement important, rythme de vie en forêt etc). **Le second exercice a donc débuté en Guyane.** Les jeunes sont en retrait de la civilisation et dorment dans des hamacs sous un carbet collectif. Ils n'ont aucun moyen de communication leur permettant d'être en contact avec l'extérieur. **L'objectif est d'amorcer une remise en question et de les inviter à se recentrer sur eux-mêmes, à s'engager volontairement dans un processus de « reconstruction », dans l'idée de revenir changé.** **En partenariat avec des guides de montagne, le jeune a accès à un panel d'activités, dans le but de lui transmettre certaines valeurs telles que « le vivre-ensemble, l'entraide, la solidarité ».** Cela passe par des actions menées autour du lieu de vie, nettoyage et aménagement du bivouac et de ses alentours, par des rencontres de personnes en participant à des sorties culturelles et de découverte du Patrimoine. L'accent est mis sur une approche originale de la relation éducative puisque nous utilisons le **sport aventure comme moyen permettant d'entrer en communication avec le jeune.** Ainsi, ces premières semaines invitent le jeune à se dépasser, en participant à des expéditions pendant lesquelles il réalise des activités telles que les randonnées intensives ou trek, du kayak, des randonnées aquatiques, de la pêche etc. Dans ces moments, le jeune va **reprendre goût à l'effort, à l'entraide et regagner en confiance en lui et en ceux qui l'entourent.** **Les premières semaines sont généralement difficiles pour les jeunes : ils commencent à ressentir le manque et les angoisses liées à l'éloignement (familial et social) et au dépaysement** (inconfort lié aux insectes, animaux dangereux, eau « coca » etc). Certains d'entre eux évoquent également le **manque lié à la cigarette ou au cannabis.** Les fugues ont principalement lieu lors des premiers jours de la phase d'itinérance, mais les jeunes reviennent très vite à la raison puisqu'ils ne peuvent pas aller bien loin. **Parfois, des entretiens de réassurance et de remobilisation sont mis en place puisque certains jeunes demandent expressément d'être rapatrié.** Le directeur et la cheffe de service sont toujours informés de cette demande émanant du jeune. Cette année, un jeune a demandé de mettre fin à son accompagnement en début de phase de consolidation (en apprenant que sa mesure de placement était prolongée). Au fil de l'accompagnement, il survient des instants où le jeune n'adhère plus. Il est alors susceptible de ne plus participer aux tâches quotidiennes, peut multiplier les comportements provocateurs et violents envers ces pairs et l'équipe ou refuser de participer aux temps de parole (Bik a Pawol, entretien individuel, appel téléphonique, etc) par exemple. **Dans la totalité de ces situations, le dialogue avec les professionnels présents quotidiennement auront permis aux jeunes de se réinvestir.** Cela prouve que l'adhésion du jeune, bien que récoltée en amont du départ, peut être remise en cause à tout moment lors de la prise en charge et doit être régulièrement interrogée.

Phase de consolidation

La phase de consolidation fait suite à cette précédente phase d'itinérance/ rayonnage. Pour les deux sessions de 2023, elle s'est déroulée en Dominique. Cette dernière immersion avant le retour en Guadeloupe s'articule autour de supports éducatifs tels que l'apprentissage d'une langue étrangère, les actions d'intérêt général, les chantiers solidaires, les stages de sensibilisation en entreprise, la découverte d'autres cultures. **L'adolescent vit en continu dans un logement individuel avec son encadrant.** Le jeune change de lieu de résidence et d'encadrant tous les quinze jours ou autant de fois que nécessaire. Grâce à nos partenaires anglophones, nous donnons la possibilité au jeune d'aller à la rencontre de l'Autre, de se sentir utile, valorisé, de faire des découvertes, d'acquérir de nouvelles connaissances et d'apprendre à communiquer dans une langue qui n'est pas la sienne. **Une continuité pédagogique est mise en place** pour chaque jeune. Ils s'investissent dans un nouveau terrain de stage tous les quinze jours, suivent des cours d'anglais via une association et continuent d'étudier les différentes matières scolaires à la maison, à l'aide du professionnel présent quotidiennement avec lui. **Chaque stage est clôturé par une évaluation de stage faite par le maître de stage ce qui permet à l'assistant permanent et aux coordonnateurs de continuer à questionner le jeune sur ces axes d'amélioration, les attentes et contraintes du monde du travail, ses objectifs professionnels etc.** Généralement, les métiers de la bouche, la mécanique et l'informatique sont les terrains de stages les plus demandés. Ces immersions dans différents domaines permettent à certains de s'engager vers une orientation professionnelle. Pour d'autres, cette phase de consolidation leur permet de se réconcilier avec l'envie d'apprendre et ils se disent prêts à reprendre le chemin de l'école. Dans la majorité des cas, les jeunes se disent surpris par les attentes et contraintes liées au travail et réinterroge avec un nouveau regard la finalité de ce dernier : **pour eux, le travail n'est plus seulement synonyme d'un gain d'argent, il est également vecteur de connaissances et de « savoirs-faire » et c'est un gage de stabilité et de sécurité.**

Lors de la première session, les quatre jeunes étaient logés à Roseau, capitale de la Dominique. La proximité des maisons et des terrains de stage des jeunes ont été un frein à l'accompagnement individuel et collectif. En raison des jeux d'influence et des connivences existantes entre certains pairs, deux d'entre eux n'ont pas été en capacité de se recentrer sur eux-mêmes en phase de consolidation. Nous avons difficilement pu faire adhérer de nouveau ces deux jeunes qui ont alors fait très peu d'efforts concernant l'investissement quotidien et leur insertion scolaire et professionnelle. Ainsi, **pour la seconde session, nous avons fait le choix de disperser les maisons en dehors de la capitale « Roseau », sur le territoire. Sans surprise, les jeunes se sentaient moins concernés par la situation de leurs pairs et cela a facilité leur investissement personnel.**

Retour

La préparation au retour, aussi appelé « sas de sortie » est indissociable de la phase de consolidation puisqu'elle se déroule lors des dernières semaines (bien que la pour la plupart des jeunes, la réflexion autour de l'orientation post-séjour début durant la phase d'itinérance/rayonnage). La préparation au retour est un **processus durant lequel le jeune et tous les acteurs gravitant autour de ce dernier sont concernés. Les orientations post-séjour se préparent en co-construction avec le jeune, sa famille et son référent.** Cette réflexion autour de l'orientation est un dialogue presque constant avec chacun. Lors du second séjour, le sas de retour est en décembre. Cette phase de construction avec les référents a réellement été freinée en raison des obligations de congés des professionnels ASE. A quelques semaines de la fin du séjour, certaines orientations n'étaient pas décidées et cela a pu générer de l'angoisse pour certains jeunes et parents.

Ce processus se compose d'une multitude d'actions, déclinées et adaptées à chaque situation. Ces actions sont généralement amorcées par les coordonnateurs. Ces derniers mobilisent chaque acteur et veillent à la mise en place d'une réflexion éthique et collégiale autour de l'orientation du jeune. Ce sont également eux qui rédigent les bilans finaux dans lesquels sont inscrites les préconisations d'orientation. Concernant les actions possibles, nous pourrions citer par exemple :

- ✓ Recueillir et prioriser les besoins et attentes du jeune et des référents légaux
- ✓ Instaurer un dialogue avec le référent afin d'étudier les différents choix d'orientation possible
- ✓ Organiser les rencontres, appels téléphoniques ou visio-conférences nécessaires à une à la réflexion collégiale et à la co-construction du projet de retour du jeune
- ✓ Recueillir l'avis des différents membres de l'équipe, ainsi que de la cheffe de service et du directeur, concernant l'orientation de chaque jeune
- ✓ Accompagner le jeune à rédiger lettres de motivation et curriculum vitae pour favoriser son insertion scolaire et/ou professionnelle
- ✓ Réaliser un bilan de fin de pris en charge avec le jeune afin de se rendre compte des objectifs réalisés et ceux à poursuivre post-séjour
- ✓ Réaliser des entretiens de réassurance avec le jeune afin qu'il puisse désangoisser et avoir une projection plus positive de son retour
- ✓ Proposer des solutions d'orientation adaptées aux référents, à la famille et au jeune.
- ✓ Faire adhérer le jeune à la décision d'orientation

En 2023, afin de faciliter cette nouvelle « rupture », cette fois liée au retour en Guadeloupe, nous avons choisi de terminer la seconde session par une semaine d'immersion sur le territoire Kalinago. Logés dans deux maisons voisines, les jeunes ont pu profiter de ces derniers instants de vie collective et participer à une semaine riche en programmation : Randonnées, découverte de la danse traditionnelle, construction d'une pirogue, découvertes et confections culinaires, réalisation de paniers, etc. Les jeunes ont pris beaucoup de plaisir ; cela a été également l'occasion de se remémorer le parcours individuel de chacun et les temps de vie collectifs (aussi bons au mauvais).

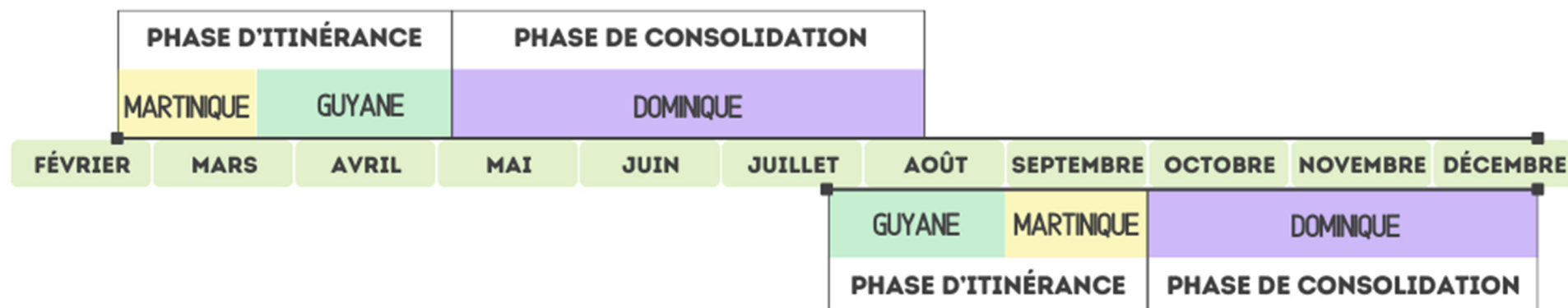
En 2023, la totalité des jeunes estime que leur prise en charge en séjour de rupture leur a été bénéfique (à différentes mesures), 5 d'entre eux seraient prêts à vivre de nouveau cette expérience.

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Antoine de Saint-Exupéry

DURÉE ET TYPE D'HÉBERGEMENTS

SESSION 1



SESSION 2

MARTINIQUE

 HÉBERGEMENT SOUS UN CARBET COLLECTIF, NUITS EN HAMAC

 HAUTEURS DE MORNE-VERT, CHEZ MONSIEUR DERSON

 4 JEUNES, 4 ASSISTANTS PERMANENTS, 1 COORDONNATEUR

 ENVIRON 1 MOIS

GUYANE

 HÉBERGEMENT SOUS UN CARBET COLLECTIF, NUITS EN HAMAC

 PISTE DE RISQUE-TOUT OUEST, CHEZ MONSIEUR GIRAULT

 4 JEUNES, 4 ASSISTANTS PERMANENTS, 1 COORDONNATEUR

 ENVIRON 1 MOIS ET DEMI

DOMINIQUE

 HÉBERGEMENT INDIVIDUEL (BAUX AVEC DES PARTICULIERS)

 ROSEAU 1ÈRE SESSION LOGEMENTS DISPERSÉS 2ÈME SESSION

 1 JEUNE ET 1 ASSISTANT PERMANENT PAR MAISON 1 COORDONNATEUR

 ENVIRON 2 MOIS ET DEMI

- Lors de la première session, deux jeunes sont renvoyés pour des faits graves de violences envers des professionnels. Afin de remplir nos effectifs et de laisser la possibilité à deux nouveaux mineurs d'être accompagnés pour ces cinq premiers mois d'exercice, le groupe accueille deux nouveaux jeunes un peu plus d'un mois après le début du séjour. Etant donné que la durée du séjour est de cinq mois, nous avons décalé la fin du premier exercice pour pouvoir accueillir ces deux nouveaux jeunes sur la même durée que leurs pairs. Ainsi, pour ces deux arrivants, leur retour est prévu le 14 août, au lieu du 14 juillet, comme les deux premiers. De plus, la temporalité de l'exercice 1 est plus longue et nous sommes encore en cours d'exercice lorsque le second séjour débute.
- La durée du séjour peut-être un frein à l'adhésion des jeunes, certains refusent de partir pour cette raison. Pour autant, nous nous apercevons que cette temporalité de cinq mois n'est pas adaptée à tous. Parfois c'est seulement lors du début de la phase de consolidation que le jeune se mobilise et alors, peu de changements sont observés en fin de prise en charge. Ainsi, l'adhésion du jeune pour partir en séjour de rupture n'est pas nécessairement suivie par la mobilisation de ce dernier. Pour d'autres, ce long éloignement leur permet de réfléchir autour de leurs projets d'avenir et leur laisse le temps de co-construire leur retour avec leur famille et leur référent.
- Lors de la phase d'itinérance / rayonnage, notamment en Guyane, sont initialement en hamac sous un carbet collectif et les jeunes partent souvent en expédition dans la forêt, cela pendant plusieurs jours (entre 2 et 5 jours). Pour ces départs les tâches sont nombreuses et ces immersions nécessitent une réelle organisation et l'investissement de chacun, préparer l'approvisionnement alimentaire, préparer le matériel de cuisine et de pêche, ajouter le matériel de sécurité, stocker de l'essence pour la pirogue ou porter cette dernière, etc. Tout doit être minutieusement pensé : oublier simplement le liquide vaisselle pour quatre jours en forêt peut vous obliger à la réaliser en frottant votre assiette avec du sable (croyez-nous, ça craque sous les dents) !
- Lors de la première session, les quatre jeunes étaient logés à Roseau, capitale de la Dominique. Pour la seconde session, les logements sont dispersés sur le territoire : Woodford Hill, Portsmouth, Méro et la maison mère (où se situe le coordonnateur) à Trafalgar, quartier de Roseau. Cette dispersion des logements requiert plus de logistique pour organiser les Bik a Pawol du dimanche et les coordonnateurs ont plus de temps de transport afin de visiter chaque jeune. Toutefois, elle permet aux jeunes de se recentrer sur eux-mêmes, sans être influencés par la proximité de leurs pairs et les tentations de la capitale.



LES MOYENS HUMAINS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Sans doute en raison de la pénibilité et des contraintes liées à l'activité, le turn-over persiste en 2023. Les effectifs sont parfois incomplets en cours de prise en charge et nous sommes parfois obligés de solliciter l'intervention de professionnels non comptabilisés dans nos effectifs. Généralement, d'une année sur l'autre, ceux sont les mêmes professionnels qui répondent à la demande.

En 2023, l'un des coordonnateurs fait le choix de ne pas reconduire son contrat pour le second exercice, ce dernier sera remplacé par une éducatrice spécialisée, encore dans nos effectifs au 31 décembre 2022. **Lors du second exercice, les coordonnateurs font le choix d'arriver plus tôt sur les territoires afin de faciliter le relais entre eux. Selon eux, partager plusieurs jours ensemble avec le groupe leur permet de croiser plus aisément leurs observations et d'améliorer leur visibilité de chaque situation.**

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 pas tenus de mettre en place ce transport, nous nous préférons le maintenir car il est de nature à rassurer les salariés.

Lors de la seconde session, la cheffe de service, alors en poste en tant que bénévole, fait le choix de s'écarter de l'activité pour s'investir pleinement dans ses missions à KARUKERA ENFANCE. Cette passation s'est faite en faveur des coordonnateurs, qui ont alors pris le relais dans les missions relatives au poste de chef de service. Ce changement de management a semblé positif pour les coordonnateurs qui estiment que ces nouvelles responsabilités les ont amenés à instaurer un dialogue constant avec les parents et les référents. Cela leur a permis d'être identifiés plus clairement par ces acteurs et peut-être, ces derniers leur ont-ils alors accordés plus de confiance. Toutefois, il sera parfois nécessaire pour les professionnels de différer certaines demandes des parents qui, en raison de l'absence d'une cheffe de service continuellement présente en Guadeloupe, contactent directement et quotidiennement les coordonnateurs.

En 2022, nous avons signé une convention avec la mairie d'Akinson Village Council, en Dominique, pour la mise à disposition de deux assistants permanents Kalinago. Cette convention perdure à ce jour. L'intervention des Kalinago est bénéfique à l'accompagnement des jeunes pris en charge et nous souhaitons poursuivre ce partenariat.



MOYENNE 15 JOURS TRAVAILLÉS SUIVIS DE 15 JOURS DE REPOS.

PLUS DE 60 JOURS DE CONGÉS PRORATISÉS EN FONCTION DU PRINCIPE QUE 258 JOURS TRAVAILLÉS OUVERTENT DROIT À 107 JOURS DE REPOS.

LOGIQUE TEMPS DE TRAVAIL DE 35 HEURES NON APPLICABLE EN LVA.

LES OUTILS ÉDUCATIFS

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



LA PAROLE



Parce qu'elle constitue l'élément primordial de l'accompagnement éducatif, la parole se veut libérée. Afin qu'elle le soit, il est parfois nécessaire de rappeler aux jeunes les principes de non-jugement et d'écoute active notamment. Le dialogue est pensé tout au long du séjour. Le groupe s'interroge sur les problèmes de communication et les événements conflictuels sont toujours suivis de temps de médiation. Nous invitons toujours les jeunes à éviter les discours « creux », mais plutôt à essayer de convaincre l'Autre, de tenter de relier leurs maux à des mots, d'exprimer leurs émotions à travers l'art (la musique, l'écriture, le dessin, etc). Aussi, nous remarquons que la parole est étroitement liée à l'estime de soi, au fur et à mesure de l'accompagnement, certains sont plus dans l'échange : l'amour de soi, la vision de soi et la confiance en soi sont des moteurs pour prendre la parole.

Cette prise en charge de cinq mois est, par exemple, l'occasion pour le jeune :

- D'être sensibilisé sur les principes de non-jugement et d'écoute active (questionner, reformuler, etc.)
- D'appréhender quelques techniques de Communication Non violente
- De diversifier son vocabulaire et ainsi de pouvoir l'adapter à ces différents interlocuteurs
- De s'interroger sur ce qu'il laisse transparaître lorsqu'il utilise un langage familier ou ordurier
- De comprendre que le langage obéit à des codes sociaux et ainsi conscientiser qu'ils utilisent un langage qui peut leur porter préjudice (langage « de la rue »)
- Améliorer son estime de soi
- D'ajuster leurs erreurs de langage et de les aider à corriger leurs fautes de syntaxe et d'orthographe pour les rédactions
- De mettre en forme ses émotions
- D'être questionné quotidiennement par les professionnels concernant ses attentes, ses besoins ou ses envies et ainsi, d'être plus en capacité de les formuler.

Respecter la parole, c'est aussi respecter les silences. Parfois, le jeune ne ressent pas le besoin ou refuse de dialoguer. Dans ces situations, nous faisons toujours le choix de l'interroger sur son mutisme et l'invitons à participer, si le jeune reste muet l'équipe s'en accomode. Aussi, nous tentons de faire comprendre aux jeunes qu'il est parfois nécessaire de laisser l'Autre prendre la distance. Il s'agit d'accepter que la communication n'est pas constante et qu'une personne peut parfois être indisposée au dialogue. Aussi, nous apprenons aux jeunes à accepter que l'Autre diffère le dialogue. Bien que les émotions soient centrales chez chacun d'entre nous, il est parfois difficile de les faire vivre aux yeux de l'autre, les mots nous manquent. Dialoguer, c'est aussi le faire avec son corps. Aussi, les émotions sont souvent reliées à des douleurs physiques. Notre corps nous appelle à l'aide et nous demande de l'écouter (symptomatisation). Il est intéressant de voir, qu'au fil du séjour certains jeunes commencent à associer des parties de leur corps à certaines émotions (« j'ai mal à la nuque, je suis stressé, mal de ventre, j'ai peur). **En fin de prise en charge, les jeunes sont généralement plus à l'écoute de leur corps et ont de meilleures capacités à faire entendre leurs émotions à leur prochain.**

Afin de libérer la parole, il existe quatre temps formalisés par l'équipe éducative : Le Bik a Pawol, les entretiens individualisés, les appels téléphoniques et visio-conférences ainsi que les débriefings.

Le Bik a Pawol

BIK A PAWOL TOUS LES DIMANCHES, EN PRÉSENCE DE LA TOTALITÉ DU GROUPE

RECUEIL DES ATTENTES ET BESOINS DES JEUNES ET DES PROFESSIONNELS

MISE EN EXERGUE DES POINTS D'ÉVOLUTION ET AXES D'AMÉLIORATION DU GROUPE

PEUT-ÊTRE UN MOMENT DE MÉDIATION.
IL PEUT ÊTRE ÉGALEMENT REPORTÉ SI LA DYNAMIQUE DE GROUPE OU LE PROGRAMME NE PERMETTENT PAS DE L'ORGANISER

CET ÉCHANGE FAIT L'OBJET D'UNE TRACE ÉCRITE TRANSMISE À LA HIÉRARCHIE

Les appels téléphoniques et visio-conférences

3 APPELS TÉLÉPHONIQUES DE 40 MINUTES AVEC LA FAMILLE, À PARTIR DU TROISIÈME MOIS DE PRISE EN CHARGE

3 APPELS EN VISIO-CONFÉRENCE DE 40 MINUTES AVEC LA FAMILLE, À PARTIR DE LA PHASE DE CONSOLIDATION

PRÉSENCE ATTENDUE DU RÉFÉRENT POUR LES APPELS EN VISIO-CONFÉRENCE (RDV À MORNE-À-L'EAU POUR LES FAMILLES)

GÉNÉRALEMENT LE COORDONNATEUR DÉBUTE L'APPEL POUR PARTAGER LES ÉVOLUTIONS ET DIFFICULTÉS DU JEUNE À LA FAMILLE ET AU RÉFÉRENT.

Les entretiens individuels

1 ENTRETIEN INDIVIDUEL PAR SEMAINE POUR CHAQUE JEUNE

GÉNÉRALEMENT EN PRÉSENCE D'UN COORDONNATEUR ET D'UN ASSISTANT PERMANENT

MISE EN EXERGUE DES POINTS D'ÉVOLUTION ET AXES D'AMÉLIORATION POUR CHAQUE JEUNE

ÉCHANGE AUTOUR DES OBJECTIFS DU PROJET PERSONNALISÉ DU JEUNE

CET ÉCHANGE FAIT L'OBJET D'UNE TRACE ÉCRITE TRANSMISE À LA HIÉRARCHIE

Les débriefings

TEMPS DE PAROLE QUOTIDIEN AVANT LE REPAS DU SOIR

ÉCHANGE AUTOUR DE LA JOURNÉE PASSÉE ET INFORMATION AUTOUR DE LA PROGRAMMATION DU LENDEMAIN

MOMENT DE VALORISATION, OU L'ÉQUIPE PEUT SOULIGNER LES ACTIONS ET COMPORTEMENTS POSITIFS DES JEUNES

RECUEIL DES ATTENTES ET DES BESOINS DES JEUNES

Ces quatre temps formalisés au service d'une parole libérée, améliorent la dynamique collective et également les relations individuelles. En début de prise en charge, certains sont réfractaires à l'idée de mettre en place tous ces temps d'échange, notamment le « Bik a Pawol » qui représente pour eux quelque chose inconnu, d'inattendu et qui peut être, par exemple, source d'angoisse puisqu'il faut s'exprimer devant tout le groupe. Pour autant, **au fil du séjour la parole se délie et les jeunes finissent par adhérer aux rencontres.** Par exemple, alors que leur fréquence est hebdomadaire, certains jeunes réclament plus d'entretiens individualisés. Cette libération de la parole fait toujours écho à leur situation familiale et, en fin de séjour, la majorité verbalise vouloir instaurer plus de temps d'échange formels en famille (type Bik a Pawol).

“ Une seule parole peut apporter réconfort et confiance, supprimer le doute, aider quelqu'un à ne pas commettre une erreur, réconcilier des parties en conflit ou ouvrir la porte de la libération.” Tich Nhat Hanh

LE DÉPLACEMENT



Au-delà de représenter l'action d'aller d'un point A à un point B, le déplacement a une valeur symbolique et il sans aucun doute au service de l'accompagnement éducatif et de l'installation d'une relation de confiance avec les jeunes :

- ✓ Les longues marches ou les heures parcourues en pirogue sont des moments propices à l'introspection et au dialogue. **Ces déplacements participent à créer du lien sécuritaire avec le jeune** : c'est parce que nous partageons un quotidien difficile de nomades que l'entraide naît et la relation de confiance s'installe.
- ✓ **Lorsqu'on évoque le fait de « Partir pour mieux revenir », on parle aussi bien de rupture que de déplacement.** On parle d'un retour et de l'idée de se remettre en question, de changer. Le séjour représente une double rupture, celle du jeune avec son environnement, mais également celle avec son enfance. Il s'agit d'inviter le jeune à se déplacer également symboliquement. C'est-à-dire qu'il **quitte sa réalité d'enfant en Guadeloupe (représentant alors le point A) pour revenir plus responsable dans un quotidien différent qu'il aura co-construit avec l'équipe, son référent, sa famille (représentant alors le point B).**
- ✓ Le déplacement est ici une invitation à la découverte d'ailleurs. Le déplacement amène la rencontre, la surprise, parfois l'incompréhension. Aussi, être ailleurs inclut **s'adapter, se remettre en question, confronter son ordinaire, déconstruire ses idées reçues et ses jugements de valeurs etc.** Au fil des déplacements, les jeunes prennent en maturité. Il est intéressant de constater la force d'adaptation de certains et surtout, que ce quotidien de nomades suscite chez tous la curiosité et l'envie de poursuivre le parcours. Le déplacement appelle au déplacement.
- ✓ Le déplacement (encore une fois étroitement lié à la rupture) est synonyme d'éloignement. **Ces cinq mois sont aussi l'occasion de travailler avec le jeune les notions d'éloignement et de manque.** Pour certains jeunes, il peut être réellement difficile de vivre cet éloignement. Alors, nous leur rappelons que le séjour de rupture est un déplacement, le manque existe mais le retour approche.
- ✓ Le placement des jeunes dans les moyens de transports est toujours réfléchi. **Les moments de marche ou en voiture sont, par exemple, des moments propices au dialogue, à des entretiens individuels, de réassurance ou de remobilisation.** Les coordonnateurs choisissent toujours avec intérêt le placement des jeunes dans les moyens de transports. **Les temps de déplacement sont identifiés comme des temps éducatifs et l'équipe essaye de s'en saisir quotidiennement.**

“Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages, mais à avoir de nouveaux yeux.” Marcel Proust

LE SPORT



Depuis l'origine du projet, le sport a toujours représenté l'une des clefs de voûte de l'accompagnement mis en place avec notre public. Bien que les bénéfices du sport soient clairement reconnus, certains jeunes accompagnés ne pratiquent aucune activité sportive. Toutefois, qu'ils soient sportifs ou non avant le séjour de rupture, tous sont rattrapés par la réalité du séjour. La pratique sportive est intensive (randonnées, portage de charges lourdes, chantiers solidaires, kayak, course, nage, etc). On invite le jeune au dépassement de soi.

Cette année, nous avons accompagné un jeune de 16 ans qui, en début de prise en charge, est en incapacité de se déplacer sur plus d'un kilomètre sans avoir le souffle coupé ou ressentir des douleurs thoraciques (liées à sa sur-consommation de cigarettes). Au fil des premières semaines, le jeune homme observe le changement opérant sur son corps et fait preuve de meilleures capacités sportives, marche pendant plusieurs heures, peut porter des charges lourdes, etc. Ce changement lui a permis d'approfondir son estime de lui-même et de se rendre compte qu'avoir une pratique sportive quotidienne est aussi synonyme d'une meilleure santé.

Ces cinq mois, rythmés par une multitude d'activités sportives, sont notamment l'occasion :

- ✓ De sensibiliser le jeune sur les valeurs sportives (fairplay, humilité, volonté, respect etc)
- ✓ De faire vivre la notion du « vivre-ensemble » à travers le sport
- ✓ De comprendre que la pratique sportive est facteur de bonne santé, d'intégrité physique et qu'il favorise l'accomplissement personnel
- ✓ Faire comprendre au jeune que le sport doit être pratiqué dans une juste mesure et qu'une mauvaise pratique sportive peut également être néfaste (par exemple, trop de musculation pour les jeunes encore en croissance peut être dangereux)
- ✓ D'accompagner le jeune à développer ses capacités motrices
- ✓ De l'aider à se confronter à ses peurs (apprentissage de la natation par exemple)
- ✓ De faire comprendre aux jeunes que le sport c'est aussi prendre soin de son corps (actes de soin, bien manger, boire suffisamment, etc)
- ✓ Questionner la discrimination dans le sport et la marchandisation du spectacle sportif
- ✓ Investissement citoyen et associatif via les clubs sportifs
- ✓ D'évoquer les cultures sportives et les sports traditionnels

En phase d'itinérance, la plupart des journées sont rythmées par différentes activités sportives, que ça soit de la marche, de la course, un match de football, l'aménagement du bivouac, etc. **Au fil du séjour les jeunes prennent goût à l'effort et participent volontairement aux temps sportifs. Sur les 8 jeunes accompagnés en 2023, 5 jeunes sollicitent régulièrement les assistants permanents pour faire des séances collectives de sport.**

En phase de consolidation, les jeunes sont généralement inscrits en salle de sport afin qu'ils puissent s'y dépenser plusieurs fois par semaines. Le jeune, alors logé en maison individuelle, est systématiquement accompagné d'un assistant permanent (généralement le professionnel participe également à l'activité). **En fin de prise en charge, la majorité d'entre eux estime avoir de meilleures capacités sportives et verbalise l'envie de mettre en place une nouvelle routine sportive à leur retour en Guadeloupe.**

«Se convaincre que tu en es capable, c'est la moitié du chemin.» Inconnu



LE VIVRE-ENSEMBLE



Le vivre-ensemble suppose tout d'abord la cohésion du groupe et nous essayons de la faire vivre à travers le sport et les différents temps du quotidien.

Avant le séjour, certains jeunes sont isolés ou partagent leur quotidien avec très peu de personnes (fils unique, déscolarisé, addiction aux jeux vidéo par exemple), ceux-là nécessitent une attention particulière dès le début du séjour et sont généralement plus sollicités par l'équipe afin de participer.

Il est notamment nécessaire de leur faire entendre :

- ✓ L'intérêt de s'investir dans les tâches quotidiennes et de participer aux temps d'échange.
- ✓ L'importance de la bienveillance, de la sympathie envers l'Autre
- ✓ La force de la loyauté et de l'engagement
- ✓ La nécessité de participer à la vie du quartier ou à des actes citoyens
- ✓ La définition des incivilités et le besoin d'éduquer chacun d'entre nous

Lors de ces cinq mois, il nous semble important de faire entendre aux jeunes que le respect mutuel, l'écoute, l'ouverture d'esprit, la coopération sont importants pour bien vivre-ensemble. **Les nombreux temps d'échanges formalisés (Bik a Pawol, débriefing par exemple) et les activités permettent la liberté de parole, la cohésion et la co-construction.** Aussi, ils comprennent que le vivre-ensemble, bien qu'il y a des moments de tensions, c'est le refus de s'ignorer ou de se nuire.

Durant la totalité du séjour, nous essayons de faire comprendre à chacun que la différence est une force et qu'il est parfois nécessaire d'entreprendre à plusieurs pour atteindre nos objectifs. Au fil de l'accompagnement éducatif, les jeunes confrontent plus aisément leurs opinions et sollicitent/acceptent l'aide des uns et des autres plus facilement. Pour autant, certains avouent que bien qu'ils aient apprécié partager leur quotidien avec le groupe en phase d'itinérance, ils sont plus à l'aise dans en phase de consolidation, logé seul avec un assistant permanent.

"La règle d'or de la conduite est la tolérance mutuelle, car nous ne penserons jamais tous le de même façon, nous ne verrons qu'une partie de la vérité et sous des angles différents."

Gandhi

LE FAIRE-AVEC



Lorsque nous parlons de *faire avec*, cela implique que la relation éducative est établie : il nous est possible de concevoir avec le jeune.

Dans la réalité de l'exercice du séjour de rupture, le « faire avec » s'inscrit dans le quotidien et prend forme dans les échanges, les projets et les activités.

Ateliers de cuisine, confection d'objets, faire la vaisselle, écrire son curriculum vitae, préparer sa canne à pêche, etc. **Autant de possibilités qui permettent aux jeunes de lier ces temps d'échange à des apprentissages concrets.**

De plus, les jeunes accueillis en séjour de rupture ont pour la plupart (la totalité des jeunes en 2023) des carences sur le plan émotionnel et affectif et peuvent alors avoir une faible estime d'eux-mêmes. **Ces moments de « faire avec » donne l'occasion à l'équipe éducative de valoriser les comportements du jeune. Le valoriser, c'est l'encourager à essayer et à prendre conscience de ses capacités, « faire avec », c'est rendre visible le savoir expérientiel.**

En début de prise en charge, certains adolescents n'expérimentent pas d'eux-

mêmes (en-dehors des comportements inciviles ou délinquants) et peinent à lier leurs expériences à des apprentissages. Généralement, en fin de prise en charge, ces jeunes ont une meilleure estime d'eux – mêmes, entreprennent plus facilement et mobilise leur savoir expérientiel avec plus d'aisance.

Aussi, nous évoquons avec les jeunes les vertus de l'échec. Nous avons le droit à l'erreur, l'important c'est de poursuivre nos efforts et de faire preuve de volonté. **Faire-avec le jeune, c'est l'encourager, l'aider à entreprendre, à se remobiliser, à tenter au risque de se tromper. Ce public apprécie les discours valorisants et comprend que l'apprentissage passe par les expérimentations réussites ou non.**

Il est intéressant de noter, que dans cette pratique quotidienne du *faire avec*, tous sont satisfaits de se rendre compte que le *faire avec* est un dialogue, l'apprentissage va dans les deux sens : il n'y a pas un sachant et un apprenant, mais bien deux apprenants.

“La pire des fautes et le plus grand péché, c'est de se décourager.”

Nahman de Braslav

LES CHANTIERS ÉDUCATIFS ET OPÉRATIONS COUP DE MAIN



Lorsqu'on parle de chantiers éducatifs et d'opération de coup de main, on évoque aussi le *vivre-ensemble* et le *faire avec* : tout le groupe s'active afin d'améliorer le quotidien de chacun.

Parfois, ce sont des moments difficiles pour le jeune qui peut être rattrapé par son impatience ou sa colère s'il est face à l'échec ou fait une erreur. **Il s'agit parfois de les rassurer ou de les mobiliser de nouveaux. D'autres fois, ce sont de réels moments joyeux ou chacun est fier de pouvoir collaborer.**

Lorsque les chantiers sont terminés, il est toujours intéressant de constater la **satisfaction collective et individuelle**, chacun se rendant compte de la **force du groupe**.

Ces opérations coup de main et chantiers éducatifs sont liés à des apprentissages concrets. Par exemple, lors de la seconde session, le groupe a coulé une dalle de béton chez notre partenaire Monsieur GIRAULT : les

jeunes ont participé à tout le processus, de la préparation au ciment au coulage du béton.

Cette année, les jeunes ont pu également élaguer des arbres, planter des arbres ou suivre la récolte (waissaï, citronniers, bananiers), créer des enclos pour cochons, fabriquer une palissade sur plusieurs mètres. Généralement, il faut parvenir à les mobiliser et à les convaincre des intérêts des chantiers et des opérations, lorsqu'ils sont convaincus, ils peuvent investir une tâche pendant plusieurs jours, certains rechignent moins et d'autres n'ont plus besoin d'être sollicités afin de participer à ces temps.

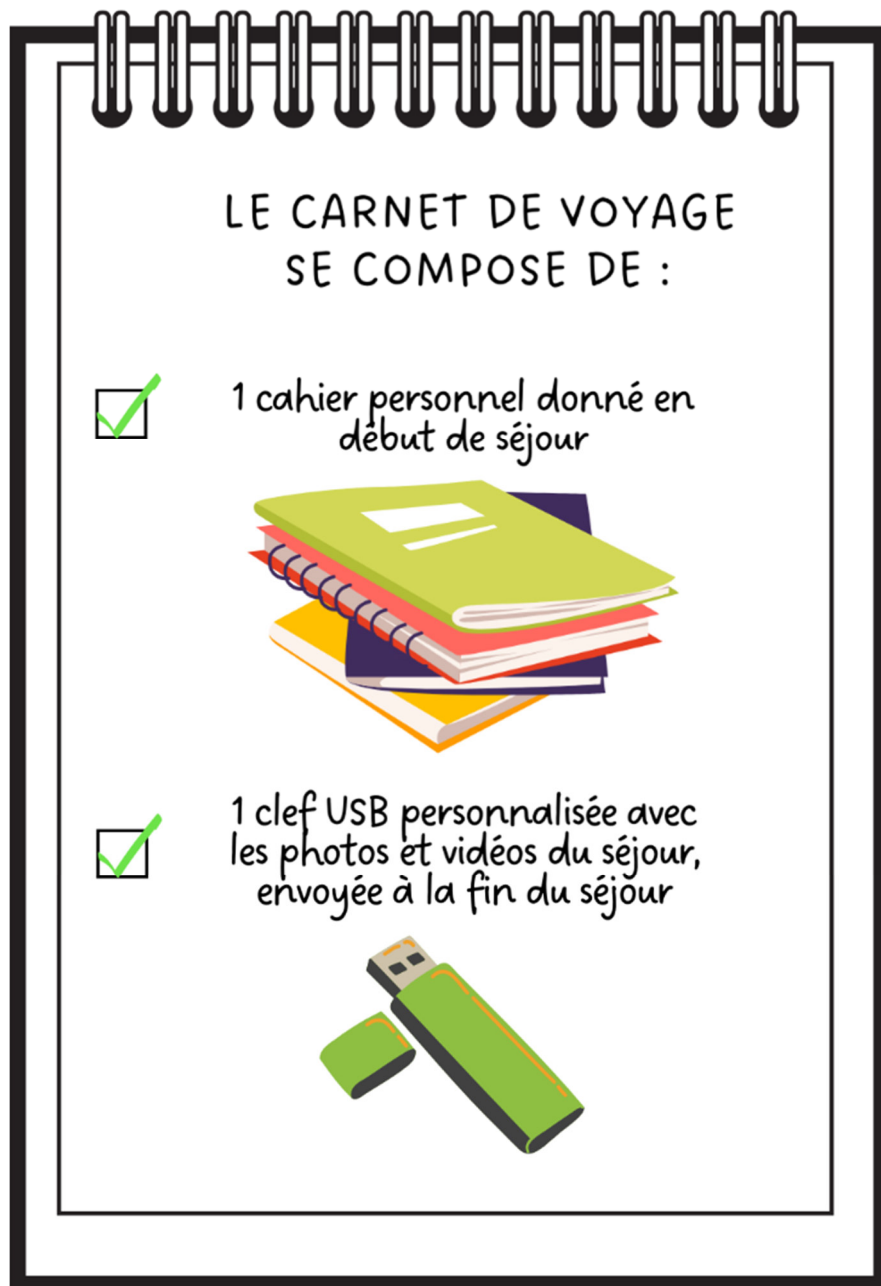
En termes de fréquence, ces chantiers éducatifs et opérations coup de main surviennent environ toutes les semaines en Guyane et toutes les deux semaines en Dominique. En phase de consolidation, en raison de la logistique liée aux logements individuels, il est difficile d'organiser ce type d'action.

“Le sentiment d'être utile et de donner le meilleur, de se consacrer à un but dépassant l'intérêt personnel et limité du soi dégage une énergie positive et est en fin de compte une source d'enrichissement et d'inspiration pour son développement intérieur.”

Anonyme



LE CARNET DE VOYAGE



Le carnet de voyage se compose d'un cahier personnel et d'une clef USB. **En début de prise en charge, nous donnons un cahier à chaque jeune, dans lequel il pourra relater son parcours en séjour de rupture.** Il est tenu par le jeune à la convenance de ce dernier. L'équipe prend soin de lui indiquer le **caractère confidentiel** des écrits qu'il aura posé dans son cahier. Il ne peut pas être confisqué car il constitue son « journal intime ». **En fin de prise en charge, une clé USB est remise aux jeunes.** Elle contient 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.

LE JEU



Bien sûr que vouloir avoir une vie stable nécessite d'être sérieux. Pour autant, nous essayons de faire entendre aux jeunes que le divertissement est essentiel pour chacun d'entre nous. Nous essayons de leur faire comprendre que notre quotidien doit pouvoir être rythmé par le travail, les tâches quotidiennes, les découvertes, mais également par le jeu. **Au-delà de participer à notre bien-être, le jeu est éducatif est demeure un terrain d'apprentissage concret grâce auquel chacun peut gagner en compétences ou en savoirs.**

Ainsi, tout au long du séjour, notamment en phase d'itinérance/rayonnage où le collectif le rend possible, nous jouons avec les jeunes, aux dominos, aux jeux de carte, aux jeux de mémorisation et de stratégie, jeux autour de l'apprentissage des langues, jeux d'eau, jeux sportifs etc. Nous leur faisons entendre qu'il est aussi intéressant de jouer seul et nous les invitons à dessiner, faire des mots fléchés, des sudoku etc. Généralement les premières parties sont amorcées par des professionnels, ou bien alors souvent le même jeune puis finalement, cela devient une habitude ancrée dans le quotidien et chacun peut proposer des jeux.

Les jeunes accompagnés sont majoritairement en rupture ou en décrochage scolaire et il devient nécessaire de les réconcilier avec l'envie d'apprendre. C'est pourquoi le jeu nous semble un bon moyen de contourner leurs blocages, leurs refus ou leurs peurs. Le jeu semble avoir de nombreux bienfaits pour notre public :

- ✓ Apprentissage concrets cognitifs et physiques
- ✓ Renforcer les compétences sociales et de communication
- ✓ Créer de moments conviviaux qui font vivre le collectif
- ✓ Favoriser la collaboration et la coopération
- ✓ Favoriser la résolution positive de conflits
- ✓ Susciter la curiosité et l'intérêt
- ✓ favorise l'observation, l'attention et la concentration
- ✓ Favoriser l'imagination et la créativité de chacun
- ✓ Travailler sa capacité à être seul, à s'évader
- ✓ Apprendre ou approfondir ses connaissances (histoire, mathématiques, stratégie, etc.)
- ✓ Renforcer son estime de soi
- ✓ Réduire son stress et son anxiété
- ✓ Réguler ses émotions
- ✓ Favorise la création de liens égaux
- ✓ Se divertir, se changer les idées
- ✓ Expérimenter, entreprendre, rechercher, questionner
- ✓ Apprentissage de la patience, du fair-play, persévérance, du respect des règles

"On parle souvent du jeu comme d'une pause dans un apprentissage sérieux. Mais pour les enfants, le jeu est un élément fondamental d'un apprentissage sérieux." Fred Rogers



Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



Logistique relative à la préparation de l'exercice

- ✓ Avant le départ, les coordonnateurs réalisent un état des lieux de l'existant et procèdent ensuite aux achats nécessaires notamment pour compléter la trousse à pharmacie et la mallette pédagogique (pansement, ballons, jeux etc.,).
- ✓ Chaque année nous achetons des tee-shirts que nous flocons au nom de l'Association et du séjour de rupture « Partir pour mieux revenir ». Le port du tee-shirt à plusieurs bénéfices, notamment celui de sécuriser les temps de déplacement (jeune plus visible dans la foule, groupe identifiable, facilite les contrôles, etc) et de répondre à ce désir d'appartenance, fortement ancré chez le jeune.
- ✓ Les coordonnateurs sont également parfois amenés à accompagner certains jeunes en achat vêture. Ces dépenses ne sont pas prévues dans le budget, et les familles voient leurs situations devenir de plus en plus précaire. Nous achetons généralement l'équipement de base, lampe torche, casquette, chaussure de randonnée, hamac pour chaque jeune et duvet si nécessaire. Le manque de moyens financiers est souvent évoqué par ces familles qui sont en situation de précarité
- ✓ Avant le départ, les coordonnateurs réalisent un état des lieux de l'existant et réalisent ensuite les achats nécessaires pour compléter la trousse à pharmacie et la mallette pédagogique (pansement, ballons, jeux etc.,). Le jour du départ, les professionnels chargent leurs valises de jeux de société ou sportifs, trousse à pharmacie, des dossiers des jeunes de la caméra et de son matériel (nécessaires pour le support clef usb du carnet de voyage), etc.

Logistique de la phase d'itinérance/rayonnage

- ✓ Les courses et autres déplacements nécessaires au bon fonctionnement du service sont réalisés sans les jeunes afin de notamment d'accentuer l'effet de rupture et de diminuer le risque de fugues (qui surviennent principalement en début de prise en charge). Les courses sont généralement réalisées par les coordonnateurs (parfois accompagnés du partenaire sur place ou d'un professionnel) et un assistant permanent est responsabilisé pendant son absence. L'équipe éducative note que cela a parfois été difficile de composer sans la présence du coordonnateur : certaines tensions et bagarres ont lieu durant ces temps d'absence. Il a parfois été nécessaire pour les coordonnateurs de se saisir de cet avantage lié à leur poste afin de pouvoir rassoir l'autorité de certains assistants permanents.
- ✓ Les cartes bancaires sont en possession des coordonnateurs et les comptes sont tenus par ces derniers. Lors de leur retour en Guadeloupe, les professionnels se rendent à Baie-Mahault, afin de rendre compte à la comptable.
- ✓ Le planning des activités est envoyé en amont du séjour par les partenaires, toutefois, il est sujet à réflexion quotidienne et peut-être modifié à tout moment par le directeur, le coordonnateur sur place ou le partenaire. Ce sont la dynamique de groupe, les blessures ou maladies, la météo et les difficultés liées aux transports qui sont les principales raisons de la modification des plannings.
- ✓ Les entretiens individualisés et les Bik a Pawol font l'objet de traces écrites. Les coordonnateurs rapportent qu'il peut parfois être difficile d'envoyer ces écrits de façon hebdomadaire en raison des nombreux déplacements et du manque de connexion internet. Nous rencontrons moins cette difficulté en Martinique car notre partenaire, Monsieur DERISION, à la générosité de mettre à disposition son logement personnel afin que les coordonnateurs puissent avoir accès à une connexion.
- ✓ Les vêtements du groupe sont principalement lavés à la main, au bord de criques ou à l'aide de cuves d'eau. Lorsque le rythme de déplacement et d'activité s'intensifie, il est nécessaire de se rendre en ville pour utiliser la laverie. En effet, il peut parfois être difficile de prendre soin de son linge en forêt (pas d'eau claire à disposition, pas la place pour rapporter des cuves, oubli du savon etc). La solution de la laverie est plus coûteuse mais peut parfois faire gagner un temps précieux au groupe, notamment lorsqu'un retour en forêt et suivi par une nouvelle excursion le soir même ou le lendemain.

Logistique relative à la phase de Consolidation

- ✓ Les courses sont réalisées par les assistants permanents, accompagnés du jeune avec qui il loge en maison individuelle. Tous les week-ends, le coordonnateur présent distribue les budgets pour chaque logement. Sont comptabilisés pour ce budget les courses, les moyens de transports et les activités.
- ✓ Lors de la seconde session, c'est parce que les logements sont dispersés sur la Dominique, que les coordonnateurs se sont plusieurs fois organisés afin de réaliser certaines courses et les acheminer dans les maisons. En effet, le prix de l'alimentation à Roseau (notamment de la viande et du poisson) est relativement plus bas que dans les villes où jeunes sont logés (Woodford Hill, Portsmouth, Méro).
- ✓ Chaque week-end est organisée une sortie afin de pouvoir tous se rencontrer et organiser le Bik a Pawol.
- ✓ Les jeunes changent de stage et de logement toutes les deux semaines. Ils ont donc le bénéfice de découvrir plusieurs territoires, d'évoluer à travers différents terrains de stage et de profiter de l'accompagnement des différents professionnels.
- ✓ Les cartes bancaires sont en possession des coordonnateurs et les comptes généraux sont tenus par ces derniers. Chaque assistant permanent est chargé de remplir une fiche de caisse pour rendre compte des dépenses qu'il a faites avec le jeune. Cette année, il y a encore parfois des erreurs dans les fiches de caisses et cela demande une attention particulière pour les coordonnateurs qui doivent alors corriger certaines fiches de compte en présence des professionnels concernés. Lors de leur retour en Guadeloupe, les coordonnateurs se rendent à Baie-Mahault afin de rendre compte à la comptable.
- ✓ Les appels téléphoniques des jeunes sont réalisés à leur logement en présence de l'assistant permanent. Pour les appels en visioconférence, le groupe se donne généralement rendez-vous à proximité de l'un de logement qui a une connexion internet (nécessaire pour les appels) et les rendez-vous se déroulent au fil de la journée. Cela nécessite parfois des ajustements ou de différer certains appels lorsque les parents sont en retard ou absent.
- ✓ Lorsque les professionnels arrivent ou partent du territoire, ils ont généralement rendez-vous au port de Roseau avec le(s) coordonnateur(s) présent(s) afin de faire un point sur l'accompagnement du jeune qu'il rejoint, de récupérer leur carte SIM anglaise, le budget et les fiches de caisse.

Les outils de
l'accompagnement

■ Le Document Individuel de Prise en Charge (DIPC)

L'article L. 311-4 du Code de l'action sociale et des familles impose la rédaction d'un contrat de séjour ou d'un document de prise en charge, avec la participation de la personne accueillie. Ces deux documents sont explicités dans leur contenu et leur élaboration par l'article D. 311 du Code de l'action sociale et des familles, créé par le décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge prévu par l'article L. 311-4 du Code de l'action sociale.

Le Document Individuel de Prise en Charge est signé par les parents et les jeunes le jour de la réunion d'information et de départ, il constitue le point de départ de la prise en charge et reprend notamment les premiers grands axes (déterminés lors de la phase d'admission) de l'accompagnement du jeune.

■ Le Projet Personnalisé (PP)

La prise en compte des attentes et des besoins de la personne dans la démarche du projet personnalisé se réfère directement à la recommandation-cadre de l'Anesm sur la Bienveillance et s'inscrit dans le droit fil de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Le projet personnalisé vient prioritairement renforcer le droit de participation de la personne accueillie (et/ou de son représentant légal selon les situations) à l'élaboration de son projet d'accompagnement. Le terme de « projet personnalisé » qualifie la démarche de co-construction du projet entre la personne accueillie (et/ou son représentant légal) et les équipes professionnelles.

Le DIPC et le PP sont deux modalités d'engagement différenciées et articulées. Le PP est plus détaillé que le DIPC et explicite dans les détails l'analyse de la situation, les souhaits et attentes du jeune et de ses parents, les objectifs de l'intervention éducative et la mise en œuvre de ces derniers.

Le cahier de suivi individualisé

Le cahier de suivi et d'accompagnement individualisé est actualisé quotidiennement par les professionnels, il se compose :

1. D'une page de garde avec les informations du jeune
2. D'un rappel des objectifs du projet personnalisé du jeune
3. De fiches actions expliquant les actions réalisées en vue de répondre aux différents objectifs du jeune (un objectif peut se décliner en plusieurs fiches action)

Ce cahier de suivi est consulté régulièrement par les coordonnateurs afin de se rendre compte des objectifs travaillés et des actions menées avec le jeune. Généralement, c'est une ressource intéressante pour la rédaction des bilans du jeune.

En 2023, les coordonnateurs expliquent que, bien qu'ils réalisent différentes actions éducatives avec le jeune, **les assistants permanents ne remplissent pas systématiquement ce cahier de suivi et d'accompagnement.**

■ La grille d'observation

La grille d'observation est une trame utilisée généralement par les coordonnateurs et possiblement par les assistants permanents. Cette grille nous permet de se rendre compte de la situation du jeune et rend visible l'évaluation de différents indicateurs, autonomie, gestion de l'éloignement, communication et

socialisation, compétences et connaissances, relation avec la famille. La grille d'observation rappelle les grands axes d'accompagnement du jeune et c'est dans sa rédaction que nous proposons les objectifs à travailler en priorité pour la suite de la prise en charge du jeune.

Cette grille d'observation est généralement actualisée mensuellement et c'est un outil ressource pour la rédaction du projet personnalisé et des bilans du jeune.

■ **Le cahier de liaison**

Durant la phase d'itinérance/rayonnage, l'équipe relate les journées du groupe dans le cahier quotidien. Lors de la phase de consolidation, les cahiers sont nominatifs et actualisés quotidiennement par les professionnels.

Lors de la phase de consolidation les cahiers sont remplis avec implication, toutefois, en phase d'itinérance/rayonnage, les coordonnateurs remarquent que certains professionnels se dédouanent de cette tâche. En 2023, les coordonnateurs ont dû continuer d'être vigilants sur ce partage de tâche et réinvestir certains professionnels dans cette rédaction.

■ **Le planning quotidien**

En phase de consolidation, le jeune co-construit avec l'assistant permanent son planning de la semaine. Ce planning explicite les différents temps de la journée du jeune et il est rendu aux coordonnateurs.

■ **Convention de stage**

En phase de consolidation, une convention de stage est rédigée pour chacun des stages. Cette convention de stage tripartite est remplie par le maître de stage et explicite notamment, les dates et horaires de stage et les missions du jeune. Cette convention est signée en trois exemplaires et remis à l'entreprise, au jeune et coordonnateur.

■ **Formulaire d'évaluation de stage**

Durant la phase de consolidation, chaque stage des jeunes se terminent par une évaluation de stage réalisée par le maître de stage. Cette évaluation de stage est un réel support éducatif et engage une réflexion, de quelles façons le jeune peut améliorer son comportement et sa pratique pour le stage suivant. Généralement les évaluations de stage sont positives et au fil de l'accompagnement les jeunes ont de meilleures observations.

■ **Les fiches d'incident**

Une fiche d'incident est rédigée et envoyée à la hiérarchie lorsqu'un événement le nécessite. Cette fiche détaille, les observateurs de l'incident, les personnes contactées, le contexte de l'événement, le problème survenu, les causes identifiées ou probables, les facteurs aggravant ou atténuant, l'impact de l'événement et les décisions arrêtées.

Les outils de l'accompagnement sont disponibles en annexes.

Les outils organisationnels

Afin de pouvoir s'organiser au mieux, les coordonnateurs utilisent quotidiennement différents outils organisationnels, à savoir :

- **Le planning des rencontres**

Au début du séjour nous envoyons aux parents et aux référents un planning des rencontres (appels téléphoniques et appels en visio-conférence). Dès le début il offre un aperçu des rencontres au jeune et permet de formaliser ces différents temps d'échange.

- **La grille des entretiens individuels**

Les entretiens individuels ont lieu hebdomadairement. Pour faciliter la mise en œuvre de ceux-là et baliser un peu mieux ces temps d'échange, la cheffe de service à proposer cette trame de grille d'entretiens. Cette grille propose les différentes thématiques à aborder au fil des entretiens. Ainsi, le professionnel a la possibilité de se référer à cette trame lors des entretiens individuels.

- **Tableau de suivi des entretiens individuels**

- **Tableau de suivi des Bik a Pawol**

- **Les fiches de caisse**

- **Tableau informationnel des logements**

En phase de consolidation, les coordonnateurs utilise le tableau informationnel des logements, celui-ci comprend : l'adresse, les noms des propriétaires, les modalités de la caution et des loyers, les codes d'identification des logements pour recharger l'eau et les codes d'identification des logements pour l'électricité.

- **Tableau roulement des professionnels dans les logements**

En phase de consolidation, les jeunes et les professionnels changent de maison toutes les deux semaines, ce tableau permet aux coordonnateurs une meilleure visibilité de la logistique.

Les outils organisationnels sont disponibles en annexes.

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



AVEC LES FAMILLES

Le travail avec les familles débute dès la phase d'admission, c'est-à-dire lorsque le jeune est accepté. Les parents sont généralement présents lors de l'entretien d'admissibilité afin d'attester du parcours de leur enfant. Les familles sont aussi conviées à la réunion d'information le jour du départ. **En 2023, sur les huit jeunes accompagnés, cinq familles sont présentes (deux n'ayant pas pu être présente en raison du départ différé de leur enfant).** Ces cinq mois sont également l'occasion de questionner l'environnement et le fonctionnement familial. Au fil des rencontres avec la famille, nous interrogeons les compétences parentales, les relations familiales et essayons d'identifier les moments traumatiques pour le jeune. Il est capital que le retour du mineur soit également préparé avec la famille et que celle-ci puisse anticiper au mieux l'arrivée de leur fils changé. **En 2023, les parents sont généralement à l'écoute des propositions et des conseils du service et ce travail de proximité avec les familles a permis d'améliorer certaines relations parents-enfants.** Pour répondre à ce besoin capital de collaborer avec la famille, nous avons mis en place les appels téléphoniques et les appels en visio-conférence en phase de Consolidation. **Dans l'organisation de ce temps d'échange, il est prévu quarante minutes entre l'enfant et sa famille suivies d'un temps pour faire un point tripartite avec le référent et les coordonnateurs.** Pour la seconde session, les coordonnateurs ont su s'organiser sur ces rendez-vous capitaux afin que l'un soit présent à Morne-à-l'Eau avec les familles lorsque le second est avec les jeunes sur le terrain.

En 2023, les parents répondent majoritairement présent au rendez-vous. Toutefois, il est arrivé plusieurs fois que les parents soient en retard ou ont un empêchement de dernière minute. En phase de consolidation, ces aléas ont des conséquences sur l'organisation de la journée puisque les jeunes font parfois plusieurs heures de route pour pouvoir assister à ses rendez-vous. Par trois fois nous avons différé des appels au lendemain ou à la semaine suivante. Bien que les parents soient préparés à ces appels, notamment grâce à l'accompagnement mis en place par la cheffe de service, **il peut arriver que les propos des parents soient source d'inquiétude, lors de ces appels, de frustration ou de colère pour les jeunes. Nous demandons aux familles de préserver leur enfant et de se rendre compte qu'une nouvelle mal annoncée peut faire basculer l'accompagnement mis en place.** Par exemple, lors de la seconde session, une des mères annonce à son fils la prolongation de la mesure judiciaire de ce dernier. Cette dernière n'ayant pas pris la peine de communiquer l'information à notre service. Puisque le service n'était pas au courant de ce jugement et qu'aucun professionnel n'avait de réponse concrète à apporter au jeune, il a été difficile de désamorcer sa colère et le jeune ne se remobilisera qu'en fin de phase de consolidation.

AVEC LES RÉFÉRENTS

Le partenariat avec l'Aide Sociale à l'Enfance(ASE) et le service d'aide à la parentalité est globalement satisfaisant. En général, les services se montrent plutôt réactifs. Nous recevons systématiquement les fonds de dossiers et les certificats administratifs. L'association n'a pas vocation à accueillir des jeunes en placement direct, ils doivent passer par le canal de l'ASE et il serait alors intéressant **d'institutionnaliser une passerelle entre l'AEMO, et l'ASE afin de faciliter les orientations de certains jeunes. C'est aussi le cas avec les jeunes présentés par le SAP, qui doivent nécessairement intégrer les effectifs de l'aide sociale à l'enfance pour prendre part au voyage. La procédure peut parfois s'avérer compliquée.** Chaque année de nombreuses demandes d'admission nous parviennent seulement quelques jours avant le début du séjour, cela mène parfois à une modification de la date du départ. Pour le moment, nous n'avons pas identifié les causes liées à ces retards puisque nous envoyons à nos partenaires les dates prévisibles des sessions plusieurs mois à l'avance. Nous pourrions alors interroger la communication autour du séjour, l'information du séjour de rupture est-elle suffisamment relayée par les chefs de service ? Doit-on envoyer les calendriers via d'autres canaux d'échange ? Il serait intéressant que les demandes d'admission nous soient envoyées **plus tôt afin que nous puissions étudier les profils en amont et constituer des groupes homogènes.** Bien qu'un référent ASE soit nommé systématiquement pour chaque jeune, nous notons que certains jeunes rencontrent leur référent quelques semaines/ jours avant leur début de prise en charge et cela met à mal l'accompagnement, le nouveau référent n'ayant pas eu l'occasion de créer du lien (l'absence de ce lien étant accentué par l'éloignement) et d'instaurer une relation de confiance nécessaire à l'exercice de sa mission. En 2023, la présence des référents, n'a pas été constante. Seulement deux professionnels ont été présents sur la totalité des rencontres proposées. Il a été difficile de mobiliser certains d'entre eux. De plus, le dialogue est parfois rompu en raison des congés de ces derniers et certains n'anticipent pas suffisamment les missions à réaliser avant leur absence. La préparation aux retours des jeunes de la seconde session a été laborieuse. Alors que nous faisons déjà ce constat en 2022, nous n'avons toujours pas de raisons concrètes qui expliquent ce manque d'investissement. Il devient urgent de le questionner afin de pouvoir réinvestir chacun dans la réalisation de l'œuvre commune.

AVEC LES AUTRES PARTENAIRES

➤ Partenariat avec Monsieur DERSION, Martinique et avec Monsieur GIRAULT, Guyane :

Avant chaque départ les partenaires nous fournissent un programme itinéraire qui couvre toute la période et qui donne sens à nos actions. Les différentes programmations sont présentées aux jeunes, aux parents et aux référents lors de la Réunion d'information et le jour du départ. En fonction du profil des jeunes accueillis, nous pouvons demander des réajustements. Les devis sont validés avant le départ et comprennent les activités, l'hébergement et l'alimentation. Concernant Monsieur DERSION, le partenariat fonctionne de manière très satisfaisante. Il est partenaire de longue date avec « Chrysalide Karayib » et il a l'avantage de connaître le public accueilli. Monsieur DERSION est un professionnel engagé qui sait travailler conjointement avec l'équipe tout en proposant un panel d'activités sportives et éducatives. Il est généralement très apprécié par les jeunes.

A propos de Monsieur GIRAULT, le partenariat est satisfaisant. Ce partenariat reste récent et Monsieur GIRAULT continue d'adapter sa programmation et le lieu d'accueil des jeunes. En raison de son expérience en Centre Educatif Renforcé, il est un professionnel sensibilisé sur les difficultés de notre public et parvient à créer du lien avec chaque jeune.

➤ Partenariat avec la mairie ATKINSON Village Council, Dominique :

L'année dernière nous avons signé une convention de partenariat pour la mise à disposition de deux salariés Kalinago. L'expérience est très satisfaisante et nous comptons poursuivre ce partenariat en 2024.

➤ Partenariat avec les entreprises de la Dominique :

En Dominique, les jeunes bénéficient des différents partenariats déjà en place et ont la possibilité d'évoluer dans différents domaines, la boulangerie, la mécanique, la restauration, les sapeurs-pompiers, le jardin botanique etc. Pour une même session, certaines entreprises accueillent plusieurs de nos jeunes. En 2023, nous avons pu étoffer nos partenariats et en créer de nouveaux avec différents acteurs locaux. Désormais les jeunes ont la possibilité d'être formés avec des pêcheurs (à Woodford Hill et Portsmouth), à la chocolaterie de Woodford Hill et à l'école de vétérinaire de Roseau. A la fin de la seconde session la boulangerie de Roseau, qui nous explique avoir été entièrement satisfaite de l'intervention des jeunes, a organisé un repas collectif afin de remercier les jeunes et l'équipe.

➤ **Partenariat avec l'école MONTESSORI, Dominique (Roseau) :**

Pour permettre aux jeunes l'accès à des cours d'anglais, il existe un partenariat avec l'école MONTESSORI de Roseau par le biais de la responsable, Madame GREGOIRE. Les contacts existent également au niveau du territoire Kalinagos. Lors de la première session, le partenariat a été satisfaisant et les 4 jeunes accueillis ont pu bénéficier des cours d'anglais proposés par l'école de Roseau. Pour la seconde session, les jeunes étaient dans des maisons dispersées sur la Dominique et Madame GREGOIRE n'était pas présente sur le territoire, c'est pourquoi la nouvelle logistique ne nous a pas permis de mettre en place ces cours d'anglais. Cela n'a pas eu d'impact direct sur l'accompagnement des jeunes qui ont tout de même la possibilité d'apprendre l'anglais à travers leur quotidien en Dominique et leurs expériences dans les différents terrains de stage et avec nos deux éducateurs du territoire Kalinagos.

➤ **Partenariat avec le transporteur terrestre:**



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.

➤ **Partenariat avec Air Antilles :**

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.

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



EVENEMENT**IMPACT**

Titre

Texte

Le partenariat avec les familles et les référents

Alors que l'année dernière nous avons rencontrés des difficultés à mobiliser les parents et les référents, en 2023 les parents semblent plus mobilisables. Les familles, majoritairement monoparentales avec la mère comme cheffe de famille, répondent généralement aux rendez-vous proposés : réunion d'information le jour du départ, les appels téléphoniques et les appels visio-conférence.

Bien que dans l'ensemble les mères soient plus présentes, il y a tout de même une nuance à apporter puisque sur les 3 jeunes, 2 mères ont été absentes lors de différents rendez-vous. Chercher la mobilisation des parents reste d'actualité et nous poursuivrons le fonctionnement mis en place avec les familles pour assurer un accompagnement individualisé à chacun des mineurs.

En 2023, les coordonnateurs regrettent le manque de régularité des référents ASE, aux réunions. Seulement deux professionnels ont été présents à la totalité des rencontres proposées. Le dialogue avec les référents est parfois rompu en raison des congés de ces derniers et certains n'anticipent pas suffisamment les missions à réaliser avant leur absence, la préparation aux retours des jeunes de la seconde session était laborieuse. Aussi, nous notons que certains jeunes ont un changement de référence quelques semaines avant le début du séjour et cela met à mal l'accompagnement. Le nouveau référent n'ayant pas eu l'occasion de créer du lien (l'absence de ce lien étant accentué par l'éloignement) et d'instaurer une relation de confiance nécessaire à l'exercice de sa mission.

Poursuivre la Professionnalisation du service

Professionnaliser le service en recrutant notamment plus de professionnels issus de formations qualifiantes (tels que les éducateurs spécialisés ou moniteurs éducateurs par exemple) était l'un de nos objectifs pour 2023. De plus, il nous semblait important de recruter des femmes afin de pouvoir repenser l'accompagnement des jeunes pris en charge (et de ce fait la relation mère-enfant par exemple).

Ainsi, dès le début de l'année nous avons lancé une campagne de recrutement grâce à laquelle nous avons reçu quelques candidats qualifiés qui nous auraient alors permis de renforcer la technicité de l'équipe.

Trois éducateurs spécialisés ont composé nos effectifs en 2023. Les deux éducatrices spécialisées recrutées sont missionnées sur le poste d'assistant permanent lors de la première session. L'une d'entre elles ne prolonge pas son contrat pour le second exercice pour des raisons personnelles. En raison du départ de l'un des coordonnateurs, la seconde est alors responsabilisée sur ce poste pour la seconde session et l'équipe est complétée par l'arrivée d'un éducateur spécialisée jeune diplômé.

Durant leurs interventions ces professionnels ont su se saisir des différents outils relatifs à l'exercice et ont également pu participer à la rédaction de divers écrits (Entretien individuel, « Bik a Pawol » bilan d'accompagnement, etc). Ces

nouveaux professionnels recrutés ont apporté un peu plus de cohérence dans les actions éducatives et leur présence a permis aux coordonnateurs d'être soulagés sur certaines missions.

Deux de ces professionnels qualifiés ne font plus partir de nos effectifs au 31 janvier 2022 et la coordonnatrice en poste quittera bientôt son poste. Leurs départs ne sont pas liés directement à l'exercice de leur fonction mais à la poursuite de leurs objectifs personnels). *Ainsi, au cours du prochain exercice, nous envisageons de poursuivre le recrutement de personnels qualifiés pour rehausser le niveau de technicité pour mieux répondre aux exigences réglementaires.*

Investissement du Groupes d'Analyse de la Pratique (GAP)

Les temps de GAP sont organisés par les coordonnateurs. Ils prennent généralement la forme d'un temps d'échange d'environ 2h, Monsieur Turpin HUBERT-VADENAY, psychologue partenaire, est sollicité pour les animer.

Ces groupes d'analyse de la pratique sont des lieux ressources et les réflexions autour des mises en situation permettent généralement d'acquérir de nouvelles connaissances pratiques et théoriques. Ces temps invitent les professionnels à s'interroger sur leurs émotions, leurs valeurs, leurs croyances et de façon plus générale, leur pratique. La pratique réflexive de ces groupes « ajoute à la cohésion socio-affective et aux relations interpersonnelles de face-à-face, une caractéristique supplémentaire : celle de la convergence de efforts pour l'exécution d'une tâche qui sera l'œuvre commune » (Mucchielli, 2007).

Malgré les bénéfices reconnus de ces temps institués et leur caractère obligatoire, certains professionnels ne se rendent pas au Groupe d'Analyse de la Pratique. Ils expliquent ce manquement généralement par des problèmes de transports ou des imprévus personnel. En 2023, certains professionnels ont eu une sanction en raison de leur absence en GAP. Il devient important de questionner l'investissement de l'équipe et le sens que chacun donne à ces temps formalisés.

Partenariat avec une facilitatrice en Dominique

Pour la première fois, en amont de la phase de consolidation, nous avons passé une convention de partenariat avec une facilitatrice de la Dominique pour soulager les coordonnateurs de certaines tâches, notamment la recherche de logement. Le partenaire s'est déplacé dans les bureaux de Baie-Mahault afin de rencontrer le directeur et de déterminer les termes de son contrat.

En somme, la professionnelle a été chargée :

- ✓ De trouver les logements éloignés sur la Dominique,
- ✓ De réaliser les visites et de mettre en place les baux avec les propriétaires.
- ✓ De réaliser les états des lieux d'entrée et de sortie
- ✓ De constituer les courses alimentaires et hygiéniques de base pour chacun des logements lors de notre arrivée sur le territoire.
- ✓ En collaboration avec les coordonnateurs, d'organiser au mieux la semaine d'immersion en territoire Kalinago en proposant un programme d'activité et en proposant un logement collectif adapté.

L'expérience de ce partenariat a été positive puisqu'il a permis un gain de temps précieux aux coordonnateurs. Toutefois, au regard du temps de travail

accordé dans la réalisation de ces missions, il nous semble que nous pourrions revoir la fréquence des contrats ou le plafond de la rémunération pour ce poste de facilitatrice.

Difficulté à organiser des temps d'échange formels

En 2023, les coordonnateurs ont fait le choix d'arriver et de quitter les territoires plus ou moins tôt afin de pouvoir bénéficier de quelques jours d'échange. Cette dynamique leur a permis d'assurer une meilleure prise de relais et d'échanger avec plus de facilité leurs différentes observations concernant les jeunes ou l'équipe.

Cette année encore il nous a été difficile de mettre en place des temps de régulation en équipe notamment en raison des congés de chacun et des aléas liés aux transports. Les liaisons maritimes entre la Dominique et la Guyane sont de plus en plus difficiles. Désormais seule, la compagnie AIR France dessert la Guyane. Durant la phase d'itinérance, les coordonnateurs ont pu mettre en place des réunions d'équipe, après le couché des jeunes, sur certains jours. Lors de ces moments de réunions, l'équipe reste vigilante puisqu'ils arrivent à certains jeunes de se saisir de ces temps d'absences pour mal agir.

Les informations semblent circuler plus facilement entre les différents membres de l'équipe. Toutefois, il survient encore des problèmes de communication et des désharmonies dans les accompagnements que nous devons continuer de questionner auxquels nous devons palier en repensant pour 2024 l'organisation de ces temps formels.

Partenariat avec ATKINSON VILLAGE COUNCIL (Village Kalinago, Dominique)

En 2022, nous avons signé une convention avec la mairie d'Atkinson Village Council pour la mise à disposition de deux assistants permanents Kalinago. Cette convention perdure à ce jour.

- ✓ Les Kalinago parlent couramment anglais et généralement les jeunes sont curieux face à cette langue qu'ils maîtrisent que partiellement ou pas du tout. Ainsi, leur présence invite les jeunes à dialoguer en anglais.
- ✓ Culturellement les Kalinago accordent une grande place à l'enfance et de façon générale, l'adulte se sent concerné par l'éducation de tous les enfants (« Il faut tout un village pour élever un enfant »). Ainsi, en phase de consolidation les jeunes se rendent compte que les enfants Dominiquais sont généralement très bien élevés et bien présentables. Ces professionnels semblent plus attentifs et exigeants face aux écarts de comportements et à la façon dont les jeunes se présentent (vêtements, coiffure, bijoux).
- ✓ En phase de consolidation, leur connaissance du territoire est un atout pour la mise en place de la programmation des week-ends et du Bik a Pawol. De plus, ils nous permettent à tous de comprendre un peu mieux les pratiques, les coutumes et les croyances de leur pays.
- ✓ Lors des recherches de stage, ils ont l'avantage de connaître les villes et certains partenaires potentiels.

<p>Gestion du budget en Dominique</p>	<p>Cette année les coordonnateurs ont rencontré de réelles difficultés pour la gestion du budget en Dominique. Les banques ne sont pas toujours alimentées en billet, de nombreux guichets sont en panne ou défectueux, il y a un plafond de retrait limité par semaine par habitant, etc. Autant de problématiques qui rendent la tâche difficile aux coordonnateurs qui se retrouvent alors parfois avec un budget insuffisant.</p> <p>Pour pallier à ses difficultés, les coordonnateurs ont profité de la présence quotidienne d'une comptable qui a toujours su leur apporter les réponses nécessaires. Ainsi, les coordonnateurs ont trouvé les solutions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Envoyer une ligne budgétaire à la comptable pour demander un virement cash à la Banque de Roseau. Cette action est toujours validée par le directeur et permet aux coordonnateurs de pouvoir retirer l'intégralité de la somme demandée le jour même (sans plafond de retrait comme imposée aux bornes). ✓ Réaliser les retraits pour le groupe en Guadeloupe ✓ Sceller des enveloppes pour les différentes opérations (loyer, budget de la semaine pour l'assistant et le jeune, transport etc) ✓ Mise en place d'un partenariat avec un transporteur en Dominique afin d'avoir des tarifs fixes et préférentiels pour le transport de l'équipe et des jeunes
<p>Le budget de l'exercice</p>	<p>La dotation globale de financement est passée de 7 650 099,73€ à 923 763,42€. Elle est en hausse, et permet de mieux équilibrer les comptes. L'activité est clôturée avec un léger excédent. Les comptes sont équilibrés en charges et en produits. Nous espérons que ce léger excédent ne sera pas repris, d'autant que le quart temps chef de service n'est pas engagé à ce jour.</p>
<p>Relation avec la commission de tarification</p>	<p>Les relations sont plus fluides, car le fonctionnement du service semble mieux appréhendé par le tarificateur. Nous avons eu le sentiment d'être mieux écouté</p>
<p>Difficultés à stabiliser l'équipe</p>	<p>Nous rencontrons des difficultés à recruter un Chef de Service à 0,25 ETP. L'emploi n'est pas suffisamment attractif dans ces conditions. Etant donné, les nombreuses contraintes de l'activité, il serait normale que le service bénéficie d'un poste à plein temps. Le Turn-over persiste au niveau de l'équipe éducative car les salariés doivent quitter leur zone de confort 15 jours par mois et travailler dans des conditions particulières. Il est difficile pour certains de concilier vie privée et vie professionnelle. Beaucoup préfère aller vers des emplois plus classiques.</p>
<p>Manque d'anticipation des</p>	<p>Les demandes continuent d'arriver au dernier moment et nous nous retrouvons à gérer les départs dans l'urgence, et à faire des sorties décalées, ce qui génère</p>

prescripteurs

des surcoûts. Nous aimerions engager la procédure d'admissibilité plus tôt pour tenter de constituer des groupes homogènes.

Des familles de plus en plus précaire

Nous continuons de nous substituer aux parents pour les aider à acheter toutes les fournitures et le matériel nécessaire pour le séjour, y compris payer l'institut Pasteur pour le vaccin contre la fièvre jaune. Cette dépense n'est pas prévue dans le budget, mais nous acceptons de le faire pour faire avancer le projet des jeunes et ne pas trop différer les départs

Mixité

Nous sommes sollicités par les partenaires chaque année pour accueillir des filles. Il semble qu'il existe des besoins non couverts sur le territoire à ce jour. Nous sommes favorables à faire évoluer le public éligible en accueil mixte.

Nécessité de formaliser

Des passerelles

Tous les jeunes doivent intégrer l'effectif de l'ASE pour participer au séjour de rupture. Le passage entre ces partenaires et l'ASE est parfois compliqué et se fait en fonction du bon vouloir des uns et des autres. Il serait intéressant qu'un protocole formalisé soit créé pour faciliter le passage de ces partenaires vers l'ASE.

Entre les jeunes de
L'AEMO et le SAP et
L'ASE

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



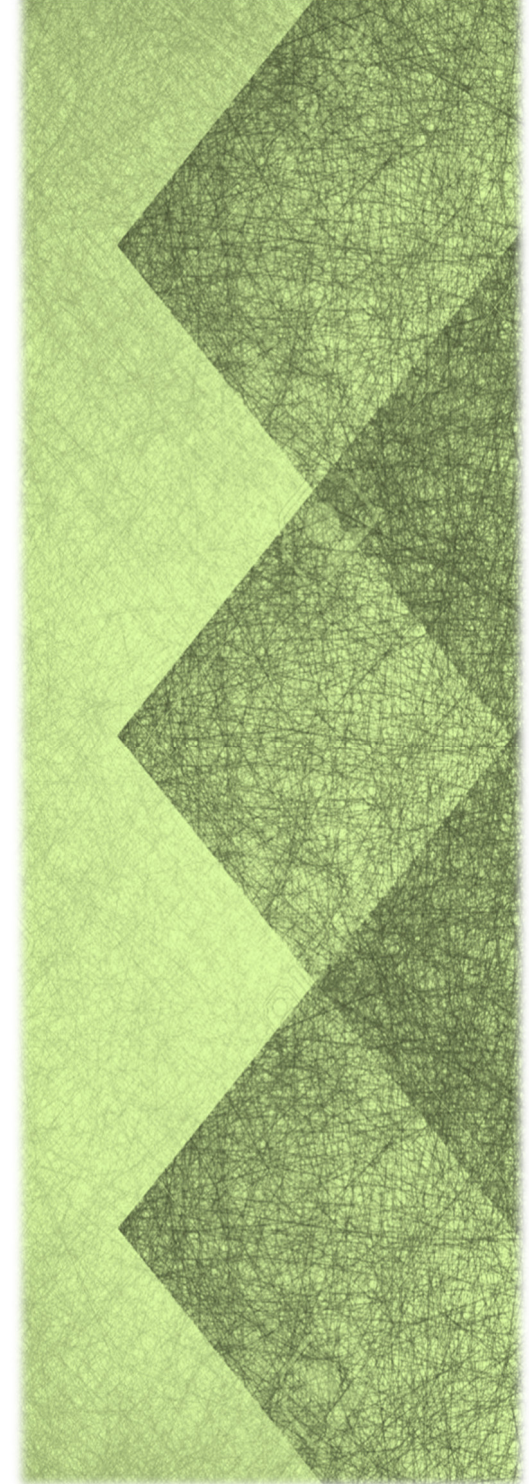


Mme CURIER Marie-Line

Chef de Service Administratif et Financier (DRH)



BILAN RH 2023 :



En 2023, les employeurs ont dû prendre en compte la [loi Marché du travail](#), promulguée le 21 décembre 2022 et publiée au Journal officiel du 22 décembre 2022. *À savoir pour 2023* :

1. La loi Marché du travail **supprime l'accès aux allocations chômage** en cas :
 - D'[abandon de poste](#), sans motif légitime (raisons médicales, droit de retrait, droit de grève...). Une présomption simple de démission est instaurée en cas d'abandon de poste volontaire du salarié et de mise en demeure de l'employeur de reprendre le travail resté infructueuse.
 - De refus de contrats à durée indéterminée (CDI) pour les salariés en contrat court. Un salarié en fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou de contrat d'intérim qui refuse un CDI deux fois en l'espace d'un an, sur un même emploi, le même lieu de travail et avec un salaire au moins équivalent, sera privé de son droit à indemnisation chômage. **L'employeur devra informer Pôle emploi des refus de CDI.**
2. **L'expérimentation des contrats de travail CDD multi-remplacements** (pour remplacer plusieurs salariés) est réintroduite dans la loi pour deux années, 2023 et 2024.
3. **L'intelligence artificielle AI**, a fortement bouleversé le monde du travail. Elle fait peur aux collaborateurs et le service RH se doit de les rassurer. Pour que la fonction RH se consacre à des missions à forte valeur ajoutée comme la qualité de vie au travail ou le développement professionnel qui sont essentielles pour fidéliser et engager les collaborateurs, **elle doit se libérer du temps**. Or, 73% des RH passent au moins la moitié de leur temps sur des tâches administratives. Heureusement, il est **désormais possible d'automatiser un grand nombre de tâches administratives et chronophages ! à l'aide de solutions digitalisées telles que le système d'information RH (SIRH) qui permet** : De la gestion des temps de travail à la paie en passant par les entretiens RH et managériaux, et les avantages ne manquent pas : Réduction/suppression des erreurs, Conformité à la loi, Gain de temps, Fluidité dans les échanges avec les autres services, les managers, le CSE et les salariés, Plus de sérénité, des données sécurisées, ces avantages cumulés participent directement à une bonne expérience collaborateur.
4. **Il y a aussi la GED** « Gestion Électronique des Documents » : Qui permet à l'entreprise d'organiser, de stocker et de gérer des documents sur un système centralisé. Ainsi, l'ensemble des documents, comme les factures, les contrats, les courriers ou autres sont tous numérisés et stockés sur une base de données unique, ce qui simplifie à la fois leur gestion, leur recherche et leur archivage.

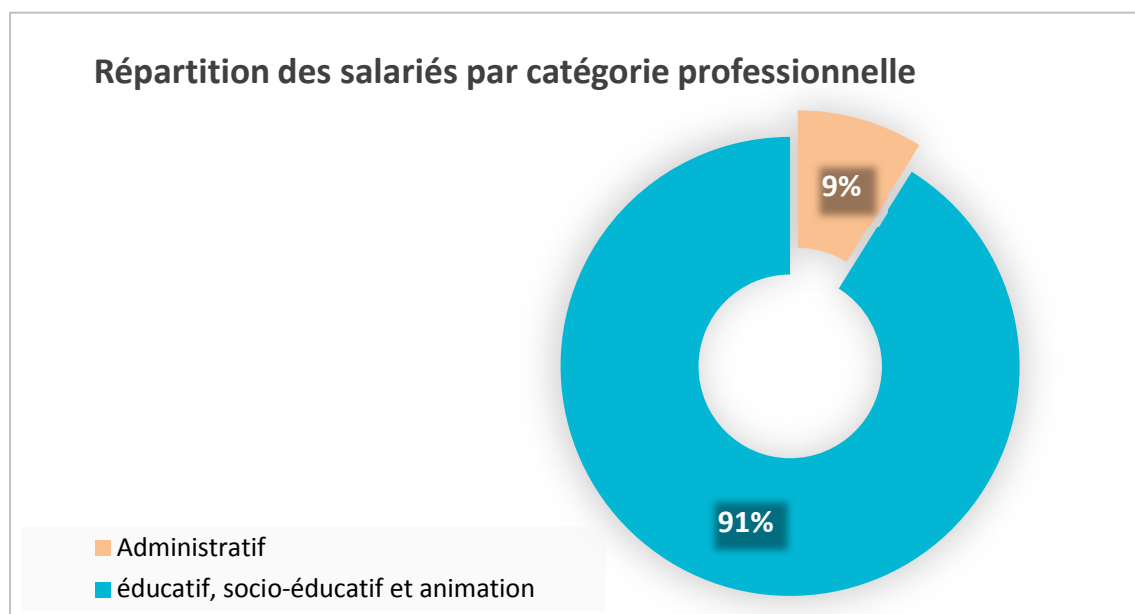
5. L'année 2023 a été marquée par des changements d'ampleur en droit social, parmi lesquels la loi de **réforme des retraites, mais aussi le renforcement des droits des salariés et une meilleure prise en considération des événements familiaux**. Relèvement de l'âge légal de départ à la retraite qui passe de 62 ans à 64 ans à partir du 1^{er} septembre 2023. La durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein est portée à 43 ans, soit 172 trimestres de cotisations. Les personnes partant à la retraite à 67 ans continueront à bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.
6. **Le Net Social** : Depuis le 1er juillet 2023 dernier, doit apparaître sur toutes les fiches de paie le Montant Net Social. Le « montant net social » est une information de paie qui sert de base pour calculer et déclarer certaines prestations sociales, comme le RSA ou la prime d'activité. L'idée est de rendre plus facile pour ces salariés la déclaration de leurs revenus en mettant bien en évidence ce montant sur leur bulletin de salaire. Cette somme est également déclarée tous les mois aux organismes sociaux via la DSN.
7. **Le SMIC** : Depuis le 31/12/2020 jusqu'au 31/12/2023, le SMIC a augmenté de 14,8%. Après avoir augmenté de 0,90% en janvier 2022, de 2,65% en mai 2022, de 2,01% en août 2022, de **1,81% au 1^{er} janvier 2023, puis de 2,22% au 1^{er} mai 2023**, avec une valeur de 1747,20 € brut et 1383,09 € NET. Il augmente à nouveau au 1^{er} janvier 2024 de 1,13% pour tenir compte de l'inflation et passe à un NET de 1398,69 €.
8. **Les Recommandations patronales** votées au 23 novembre 2022 et portant sur le pouvoir d'achat, à entrainer en 2023 :
- L'évolution de la valeur du point de 3,73 € à 3,93 €
 - La revalorisation de la grille indiciaire minimum garanti de 358 à 403 (sans internat) et 413 (avec internat) pour les annexes de 2 à 10 de la convention collective de travail du 15 mars 1966.

LES PROFESSIONNELS – ELEMENTS DU BILAN SOCIAL

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 de **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.

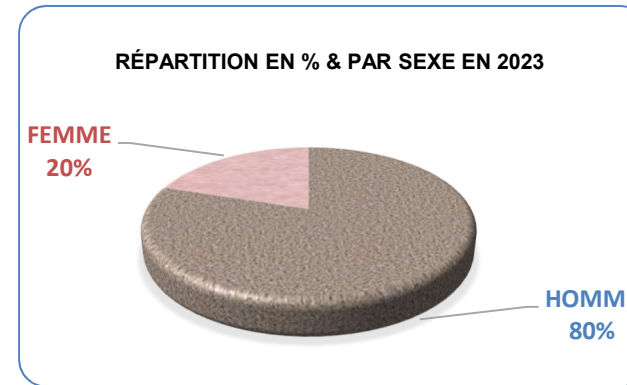
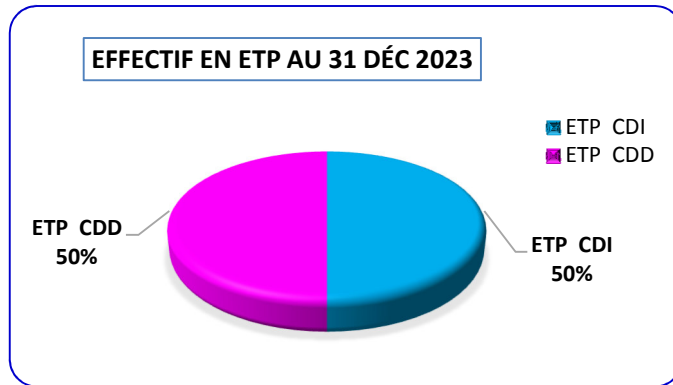
Les fonctions supports (direction, ressources humaines, comptabilité) sont assurées par les salariés mis à disposition par « l'association Karukera Enfance » par le biais d'une convention de mise à disposition. Hormis cela, **91 % du personnel est purement éducatif**.



1. Effectif global au 31/12/2023 :

➤ Au 31 décembre 2023, **l'effectif global** en poste était de **10 salariés** (dont 8 hommes et 2 femmes). Le poste de chef de service éducatif n'est toujours pas pourvu à la clôture de l'exercice, car nous avons du mal à trouver des candidats pour assurer un temps partiel de 0.25 ETP. Mme COCO qui jusque là jouait ce rôle à titre bénévole, a décidé de se consacrer pleinement à son activité de chef de service éducatif au sein de l'association KARUKERA ENFANCE depuis son absence pour raison médicale.

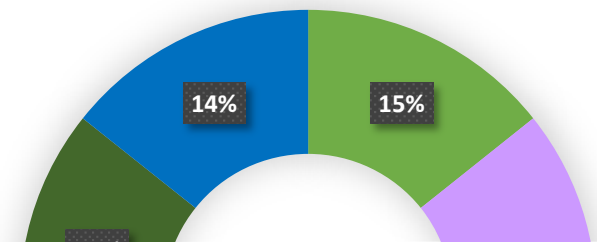
➤ **4 CDI et 6 CDD**



Commentaires :

● L'effectif approuvé est composé de **10 hommes** et de **02 femmes**. Compte tenu de l'itinérance de l'activité telle qu'elle résulte du projet de service, il est difficile de respecter la parité hommes / femmes, car il y a des avantages et des inconvénients à travailler en itinérance. Lorsqu'on fait un métier itinérant, on ne fait jamais les mêmes choses, vous pouvez voir du pays, **voyager, rencontrer des gens**, bouger ! Rien à voir avec le fait de travailler en bureau ou dans une entreprise fixe. L'Inconvénient : Une vie de famille compliquée : En effet, le fait d'être toujours en déplacement peut avoir de mauvais côtés, notamment pour entretenir **une vie de famille stable**, avoir des amis, voir ses proches. D'où la difficulté à trouver des candidats pour ces activités.

1.1.L'effectif permanent approuvé par l'autorité de tarification est de : 12 salariés pour 11,25 ETP



a. Personnels d'Administration

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

b. Personnels d'encadrement et éducatifs

Qualifications	Effectif ETP	HOMMES	FEMMES
Chef de service éducatif	0,25		1
Eduacteurs Spécialisés-coordonnateurs	2	1	1
Eduacteurs Spécialisés	2	1	1
Eduacteurs Sportif	1	1	
Moniteurs Educateurs	1	1	
Assistants Permanents du lieu de vie	3	3	
Référent des Assistants Permanents	1	1	
TOTAL	10,25	8	3

1.2. Effectif permanent au 31/12/2023 :

L'effectif permanent est une notion spécifique du 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. Au 31 décembre 2023 ils étaient 4.

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.

1.1. La Pyramide des âges des permanents en 2023

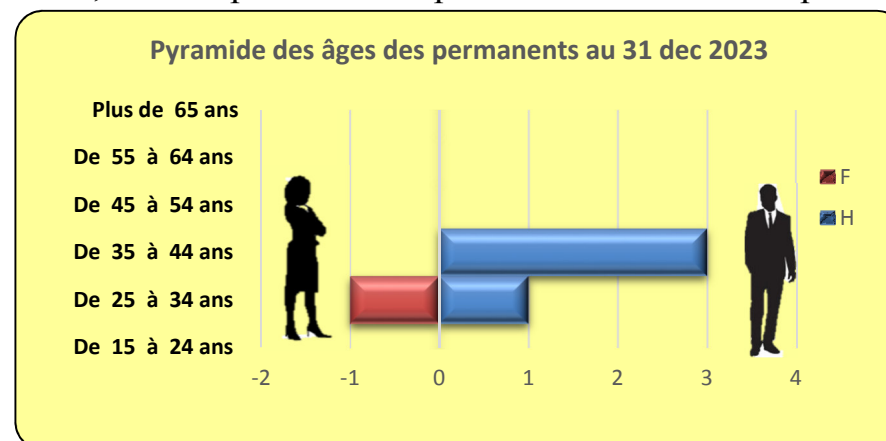
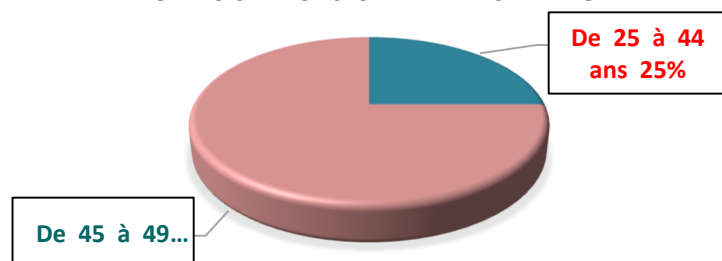
La **pyramide des âges** joue un rôle déterminant sur plusieurs points, elle permet de :

- Mieux **anticiper les départs à la retraite** ;
- Réaliser des **prévisions sur les réels besoins en termes de compétences** ;
- Faciliter l'**élaboration d'un plan de développement des compétences** ;
- **Organiser l'entreprise sur du moyen et long terme.**

L'analyse de la pyramide des âges permet donc de prendre les bonnes décisions au bon moment. À terme cela permet de **réduire les coûts**, liés à l'embauche et à la formation. En 2023 la moyenne d'âge des permanents est passée à **39 ans**, contre 41 ans en 2022. L'effort de rajeunissement de la population qui avait été impulsé en 2022 s'est poursuivi en 2023 avec un rajeunissement de la population de +3%. Cela s'explique par l'embauche de salariés plus jeunes et le départ de salariés plus âgés. Cependant, même si un effort a été opéré pour rajeunir la population, il y a quand même un fort pourcentage de **quadragénaire** avec 75% de l'effectif âgé de 45 à 49 ans, contre 50 % en 2022.

Cette **forme en « poire écrasée »** de la pyramide signifie que **l'entreprise a stoppé le recrutement pendant une longue période**. Dans ce cas, il faut que les ressources humaines apportent une attention particulière dans la **réention des talents**. En cas de fuite de leur part, **l'entreprise peut connaître une pénurie des compétences**. Cependant, arrêter pendant une période les embauches permet aux entreprises de mieux contrôler leur budget en termes de masse salariale.

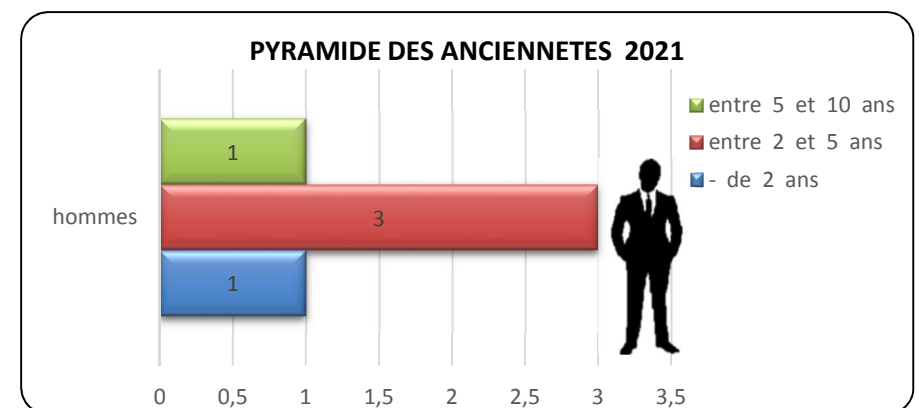
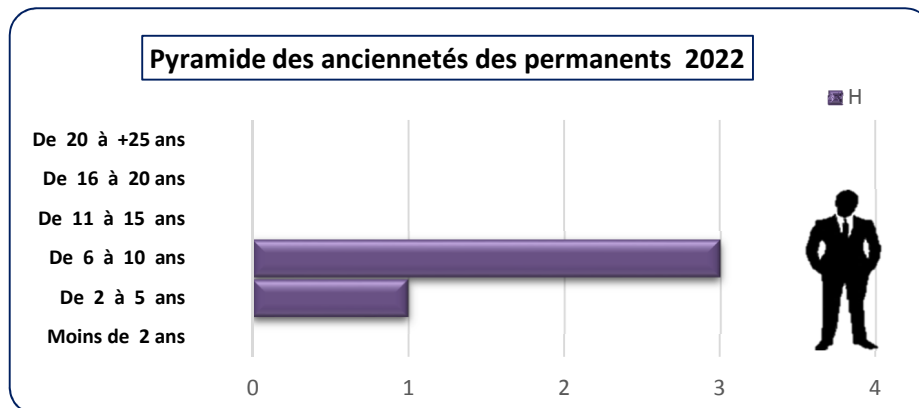
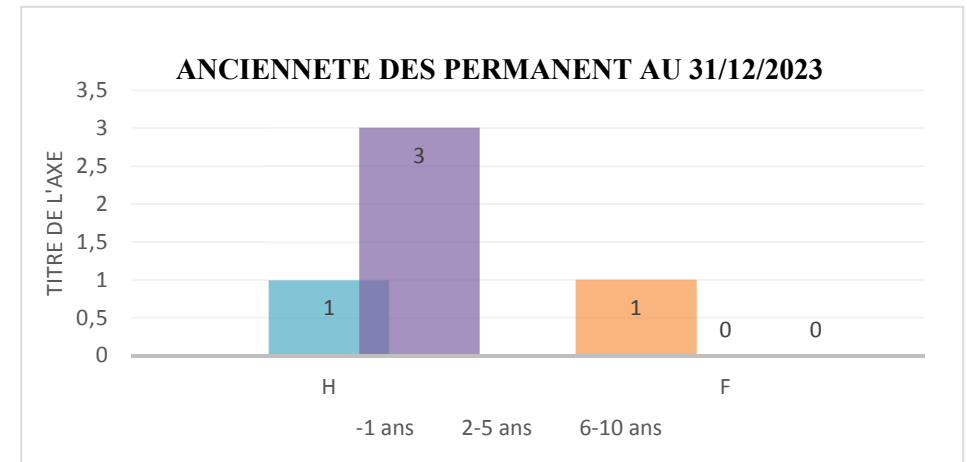
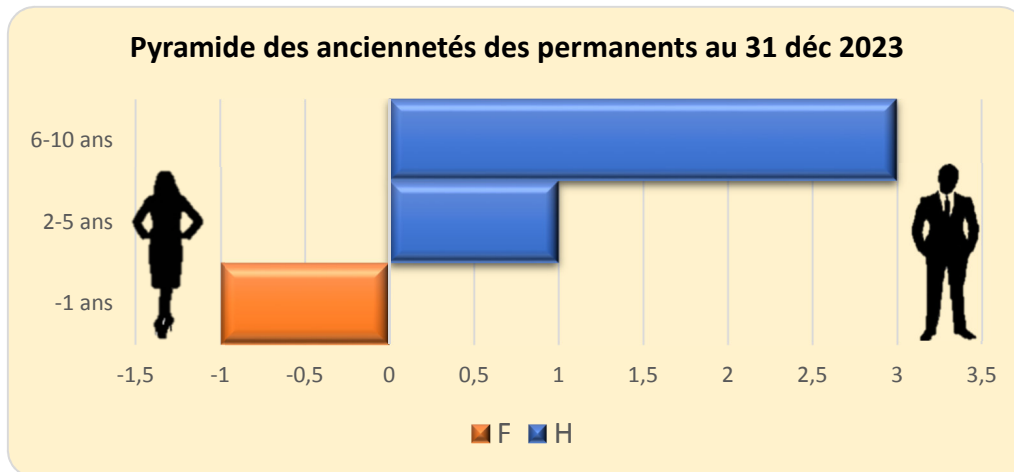
RÉPARTITION AU 31 DEC 2023 PAR TRANCHE D'ÂGE



2.2 Pyramide des anciennetés 2023

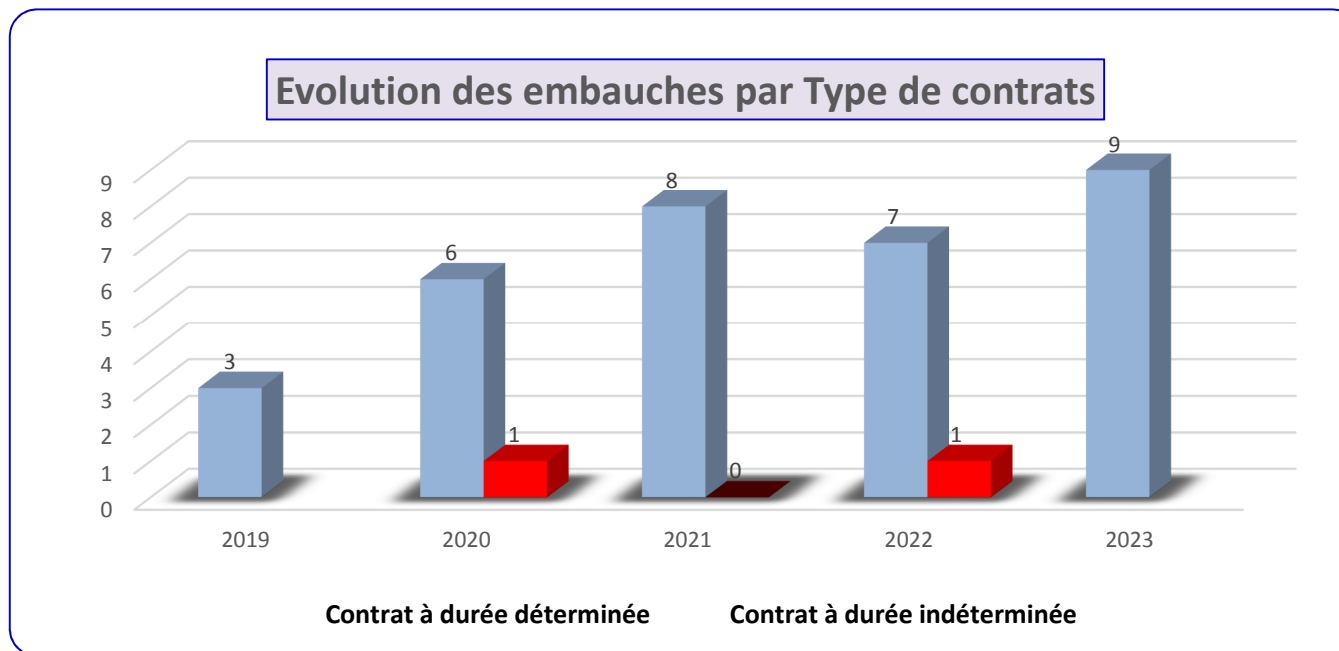
Globalement l'ancienneté moyenne des permanents au 31 décembre 2023 est **de 5 ans**. Elle est restée stable par rapport à 2022 et évolue par glissement au fil des années.

- 20 % de l'effectif permanent à une ancienneté de moins de 1 an,
- 20 % de l'effectif permanent à une ancienneté de 2 à 5 ans,
- 60 % de l'effectif permanent à une ancienneté de 6 ans et plus



Mouvement du personnel

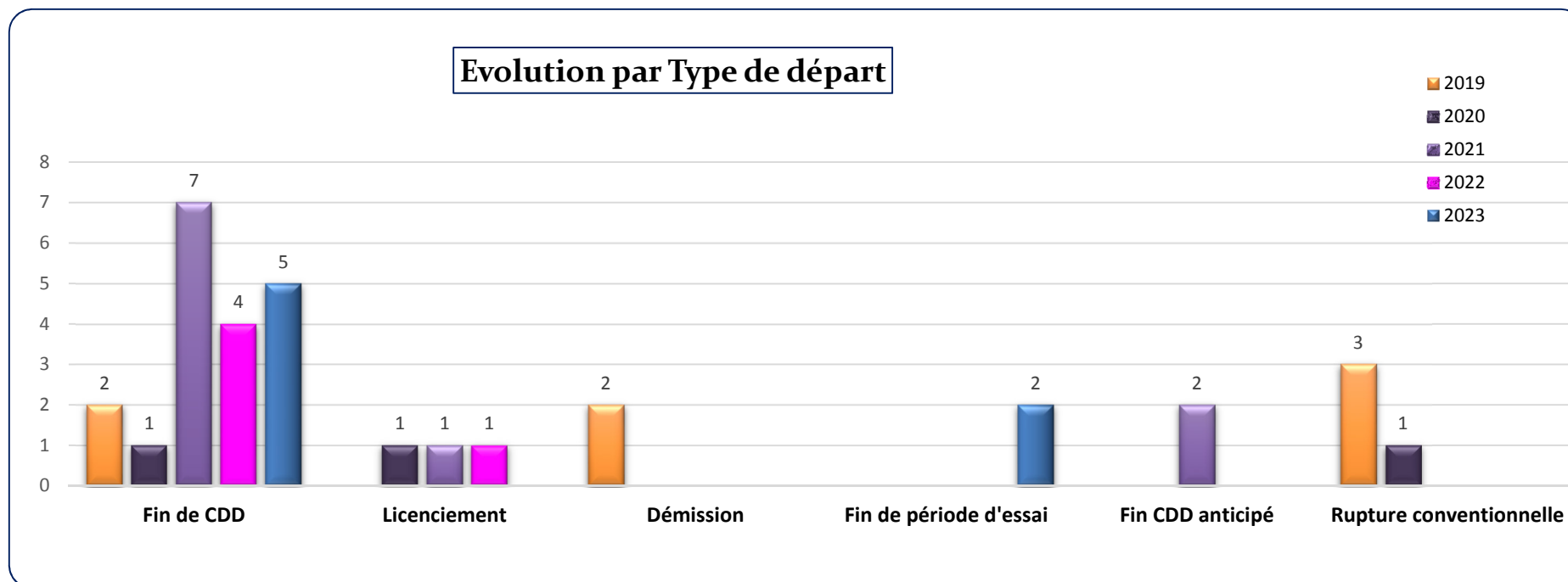
1. Embauches annuelles



Commentaires :

En 2023 nous avons embauché 9 CDD de remplacement et surcroit d'activité pour pallier aux départs en congés, aux accidents du travail et arrêts de maladie des permanents. 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.

2. Départs annuels



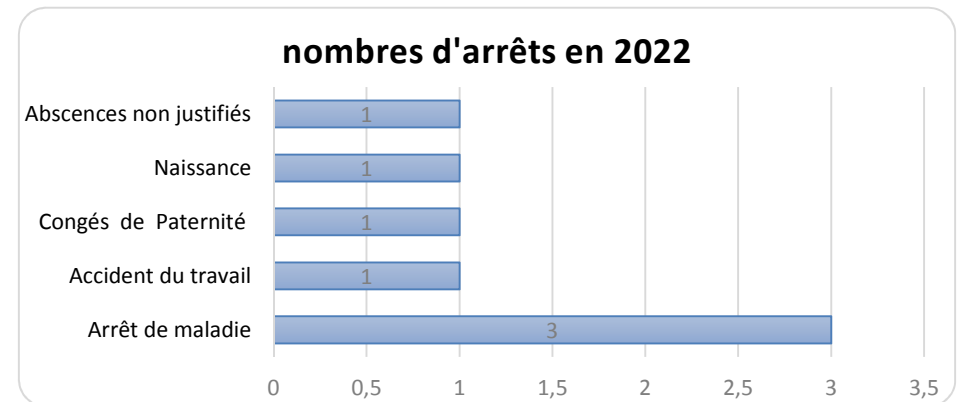
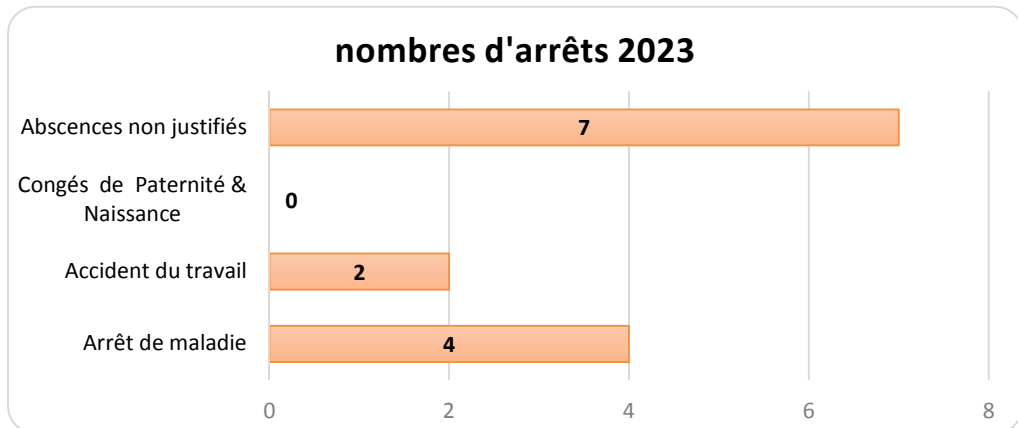
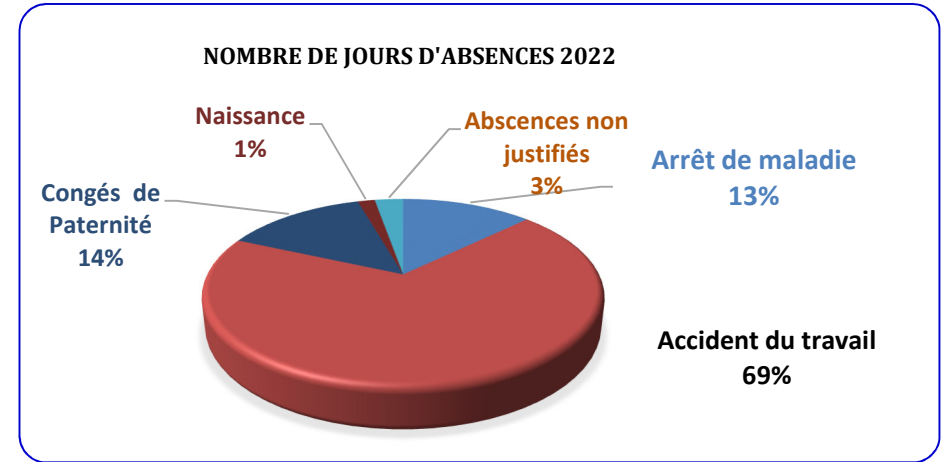
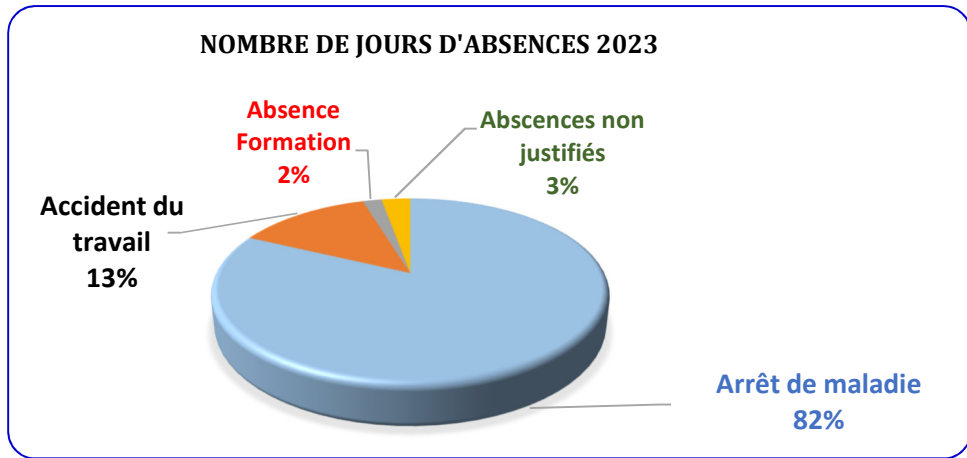
Commentaires :

En 2023, nous avons eu à déplorer :

- ✚ Deux Fins de CDD durant la période d'essai ;
- ✚ Cinq fins de CDD à leurs termes ;

L'ABSENTEISME

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 2022 et 2023 fait apparaître une nette diminution du nombre de journées d'absences, 106 jours en 2023 contre 180 jours en 2022. Cela s'explique par la diminution des jours d'absences pour accidents du travail d'un de nos salarié qui a repris son poste de travail en début d'année 2023.

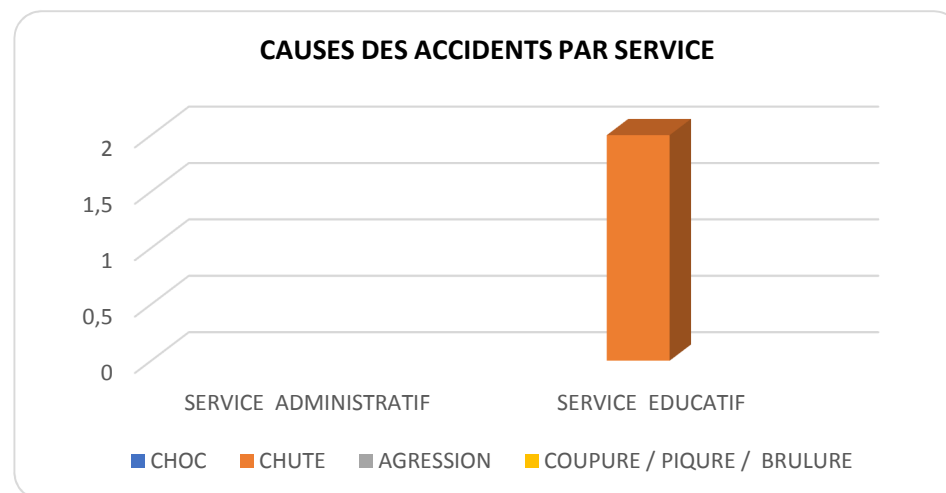
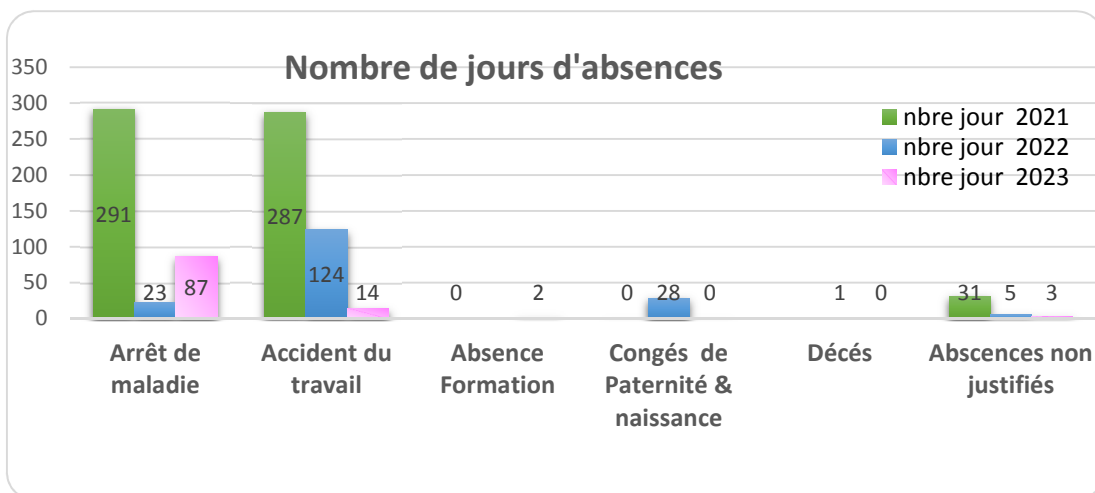
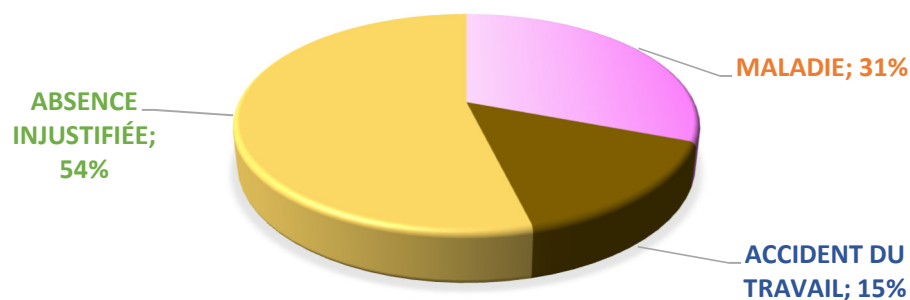


Commentaire :

En 2023, nous constatons que la première cause d'absentéisme est due aux arrêts pour maladie avec **27 jours d'absences contre 23 jours** en 2022 soit une petite augmentation de **8%**. Parallèlement nous avons eu deux accidents du travail en 2023 avec 14 jours d'absences, contre 124 jours en 2022 pour un seul arrêt.

- 31% des absences sont représentées par les arrêts pour maladie de quatre salariés, contre 13% en 2022.
- 15% des absences sont représentées par deux arrêts pour accident du travail, contre 69 % en 2022
- 54% des absences sont injustifiées, contre 3 % en 2022.

NOMBRE D'ARRÊTS SERVICE ÉDUCATIF 2023



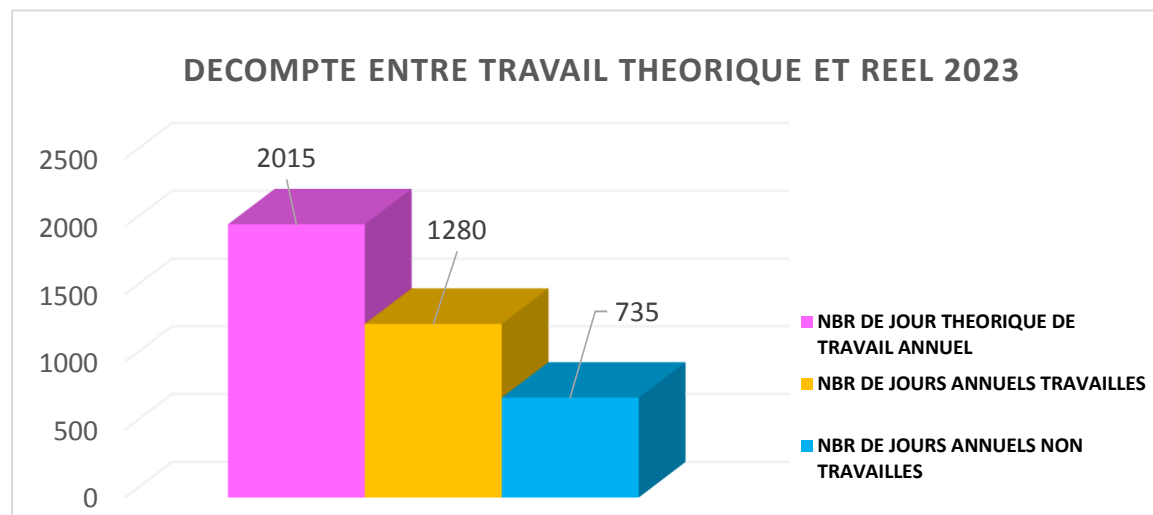
ACTIVITE

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 à travailler 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.

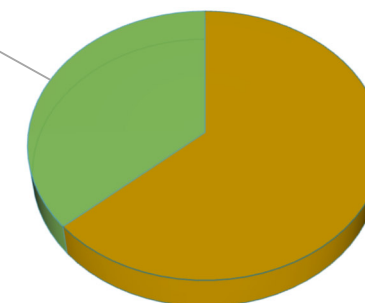
En 2023 le nombre de journée de travail annuel prévu était de 2015 journées. Les salariés ont réalisé 1280 jours de travail sur les 2015 prévus, soit près de 64 %. Les 36 % manquant soit 736 journées, s'explique par le fait que certains salariés ont été malade, en AT ou démissionnaires.

DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES THEORIQUES ET REELS

SALARIES	TOTAL ANNUEL JOURS TRAVAILLES	TOTAL ANNUEL JOURS RESTANT A TRAVAILLER
C.A	161	97
E.N	173	85
G.D	141	117
R.R	146	112
B.CH	83	111
F.B	84	0
L.M	76	0
L.C	6	0
S.P	169	68
S.M	75	54
T-M J	20	0
V.R	90	61
B.J	56	30
TOTAL	1280	735
	64%	36%

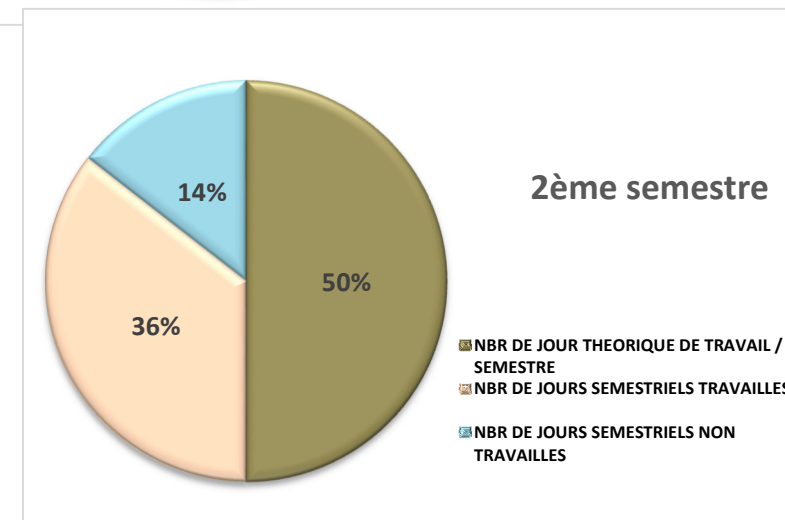
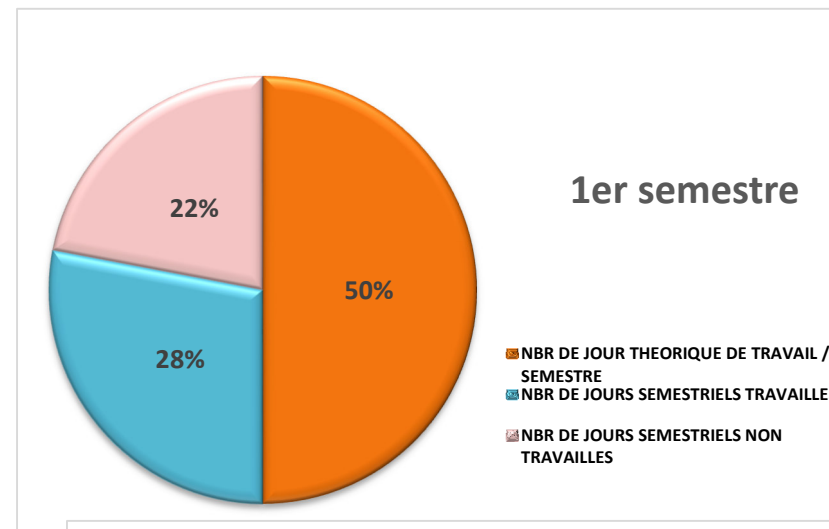
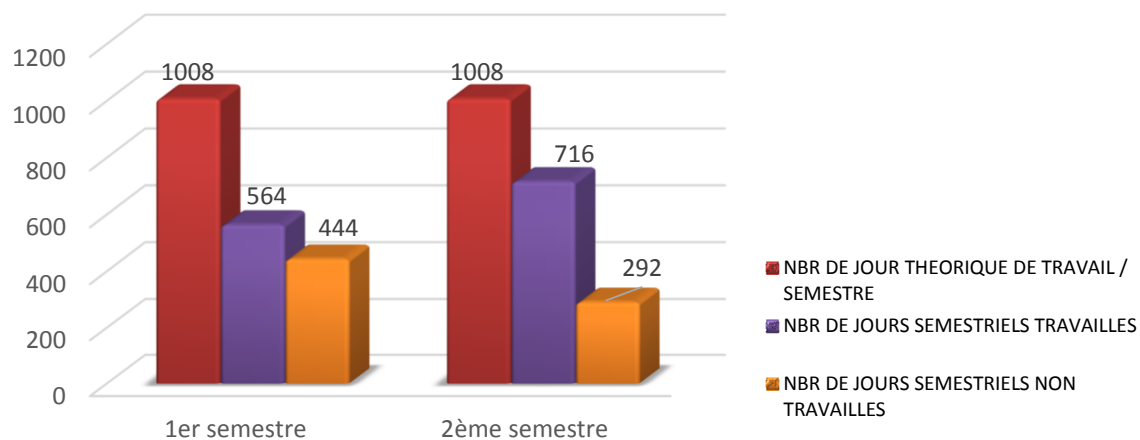


NBR DE JOURS ANNUELS NON TRAVAILLES
36%



NBR DE JOURS ANNUELS TRAVAILLES
64%

TENDANCE ENTRE LE TRAVAIL THEORIQUE ET REEL 2023
1er Semestre et 2nd Semestre



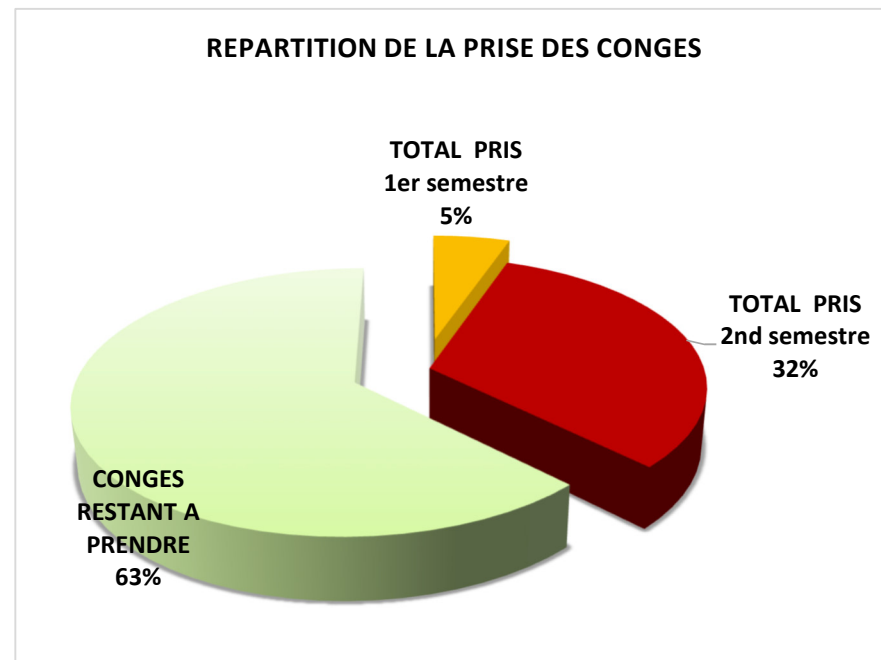
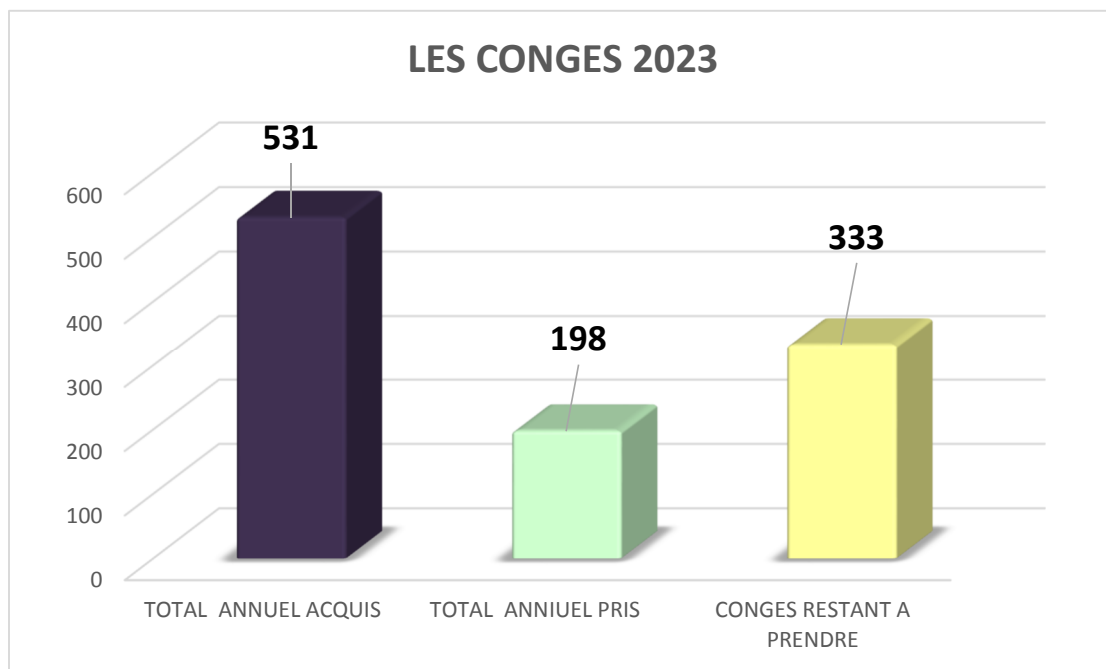
Le nombre de jours théoriques travaillés sur l'année est de 258 jours par salarié. S'agissant des CDD nous avons proratisé en fonction du nombre réel de mois travaillés depuis leur embauche. Le décompte annuel des jours travaillés en 2023 révèle que le nombre de jours théoriquement prévus au cours des 1^{er} et 2nd semestre 2023 n'a pas été atteint. En effet :

- Au 1^{er} semestre, les salariés ont réalisé **564 jours de travail** sur les **2015 jours** théoriques annuels prévus, soit **28,00 %**. Restaient **1451 jours** à réaliser sur le second semestre.
- Au 2nd semestre les salariés ont réalisé **716 jours de travail** sur les **1451 jours** restants à travailler sur le 1^{er} semestre soit **33,00 %**.

LES CONGES

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

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



Au premier semestre 2023

☞ Les salariés ont pris 5% de leurs congés acquis

Au second semestre 2023

☞ Les salariés ont pris 32% de leurs congés acquis

Au 31/12/2023

Il reste aux salariés 63% de leurs congés à prendre, sur les mois de janvier à février 2024. En ce qui concerne les salariés sous CDD les congés restants seront pris sur janvier et février 2024, ou payés sur leur fin de contrats.

Commentaires :

Le Nombre de jours de congés payés pris sur l'année 2023 est de **(198 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 **(28jours)**, qu'au 2nd semestre **(170 jours)**.

✚ En 2022, sur 591 jours de congés acquis, 266 jours ont été pris, **soit un solde de 325 jours de congés non pris**.

✚ En 2023, sur 531 jours de congés acquis, 198 jours ont été pris, **soit un solde de 333 jours de congés non pris**

Préconisations :

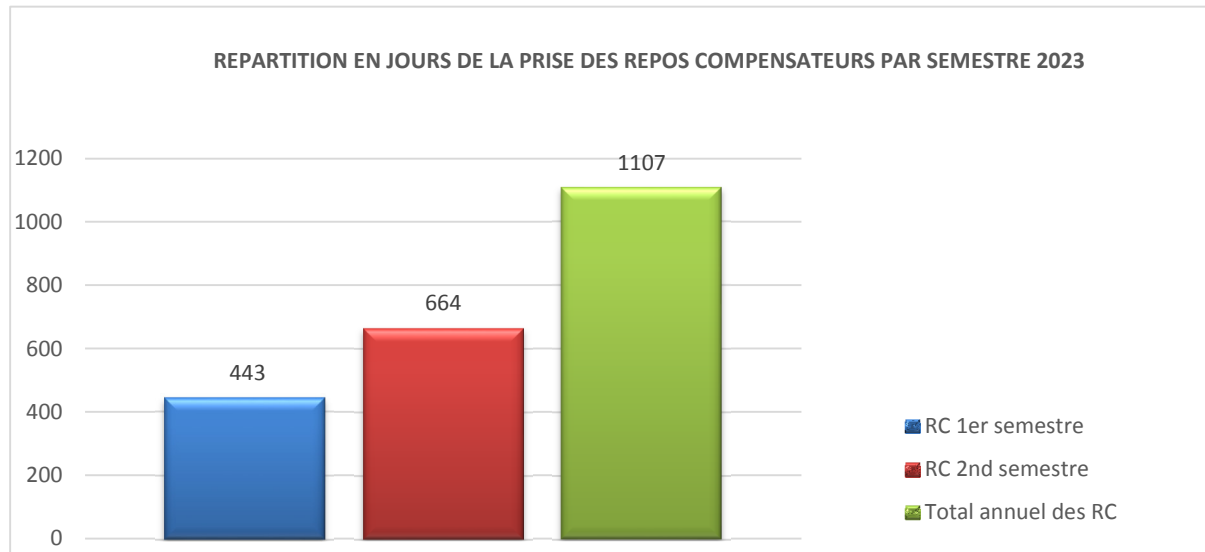
Nous observons qu'il y a une légère augmentation des jours restants à prendre en 2023, par rapport à 2022. Cela s'explique par le départ de salarié en cours d'année, ce qui a provoqué un décalage dans la prise des congés. Une répartition plus homogène du calendrier des congés au sein des deux semestres pourrait favoriser :

LES REPOS COMPENSATEURS

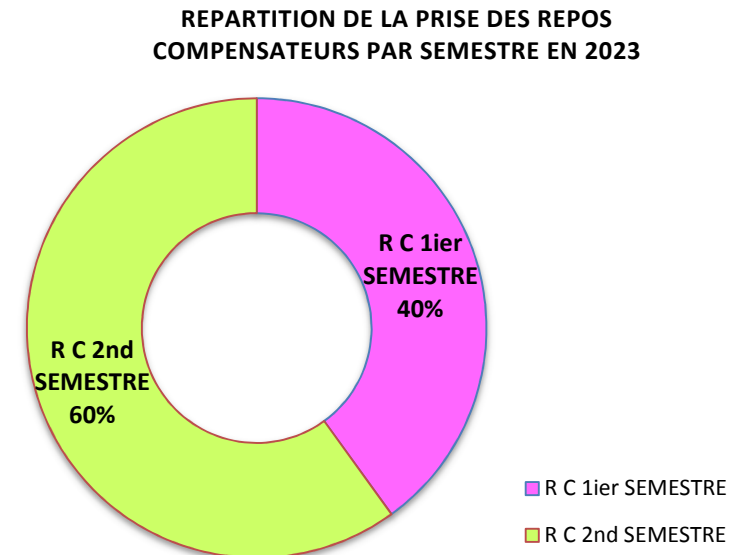
Le principe posé des repos compensateurs est le suivant :

- 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.

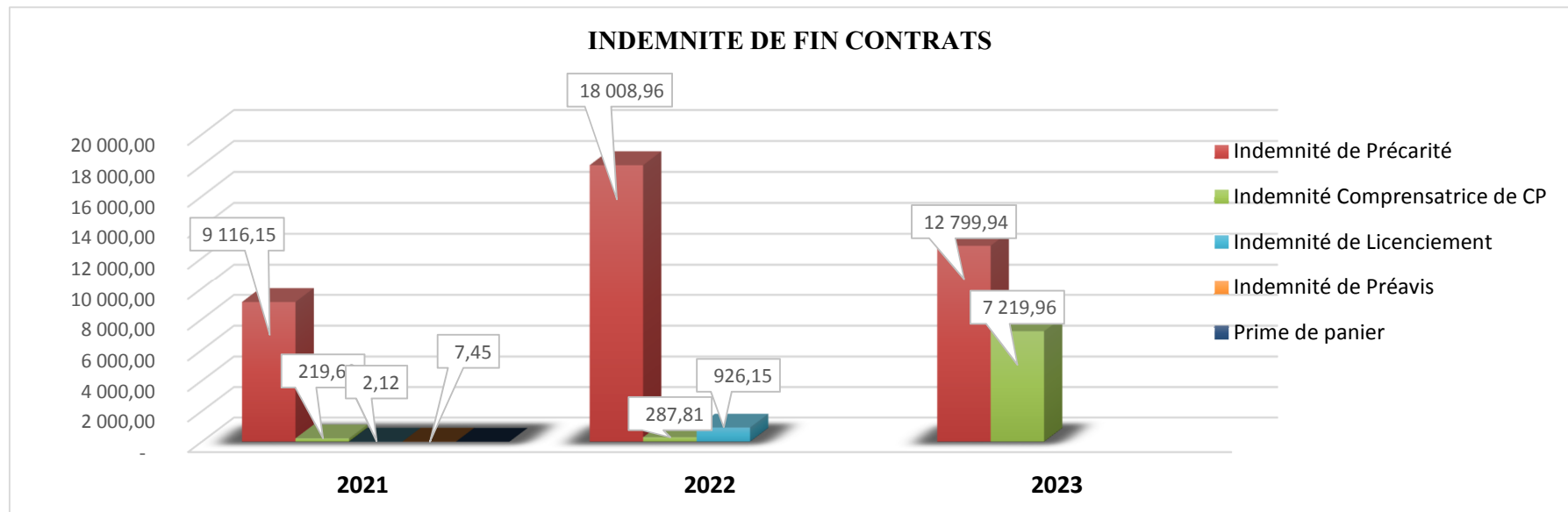


REPOS COMPENSATEURS 1ER semestre	REPOS COMPENSATEURS 2nd semestre	total
443	664	1107



Globalement en 2023 comme pour 2022, nous observons qu'il y a eu plus de repos compensateur accordé au cours du 2nd semestre **60%**, qu'au 1^{er} semestre **40%**. Les salariés ont travaillé plus au second semestre, ce qui corrobore avec la prise des repos compensateurs plus importants.

LES COUTS DIRECTS ET INDIRECTS

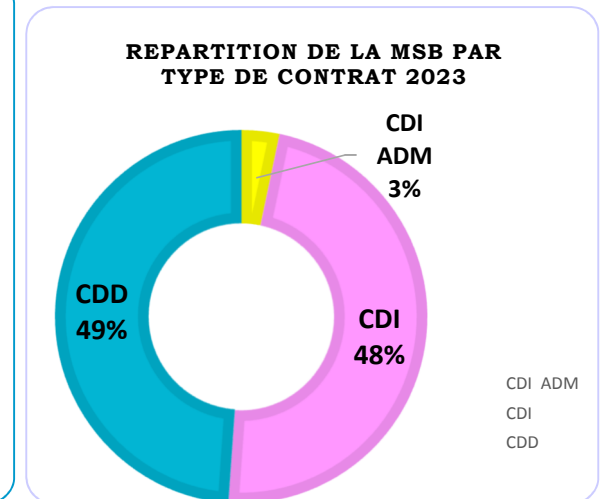
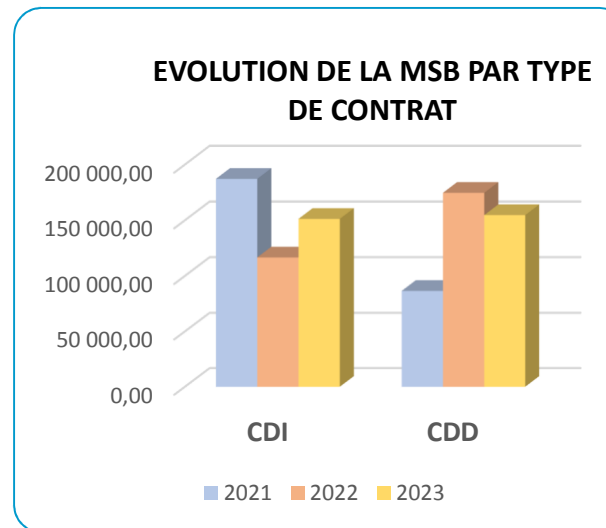
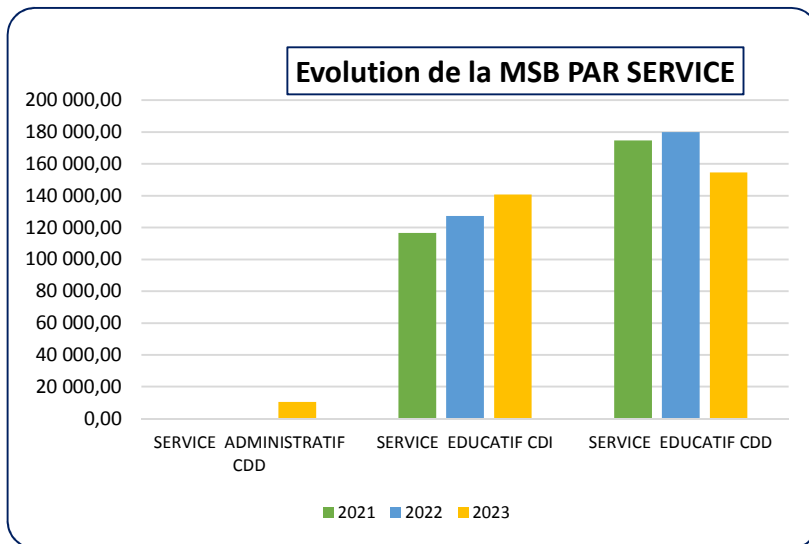


Commentaires :

Globalement en 2023 nous avons procédé à 7 fins de Contrat à durée Déterminée.

- ✚ Pour les CDD le montant des Indemnités de Fin de contrat est de 20.019,90 € (*prime de précarité, et indemnité compensatrice de CP*).

LA REMUNERATION ET LES CHARGES SOCIALES

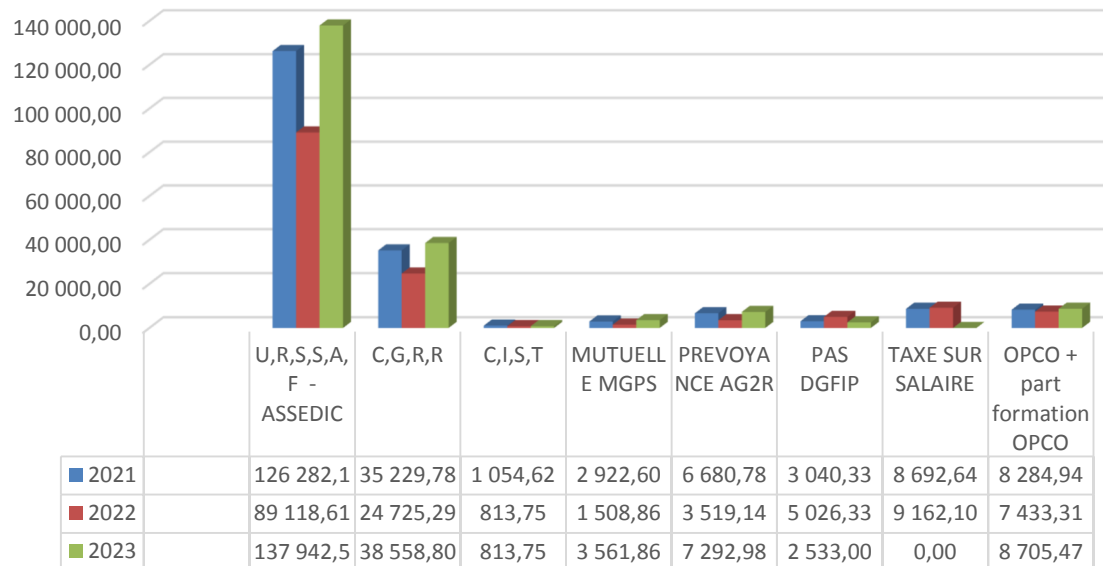


En 2023 la Masse Salariale Brute du LVA « Partir pour Mieux Revenir » a subi une augmentation considérable par rapport à 2022 cela s'explique par :

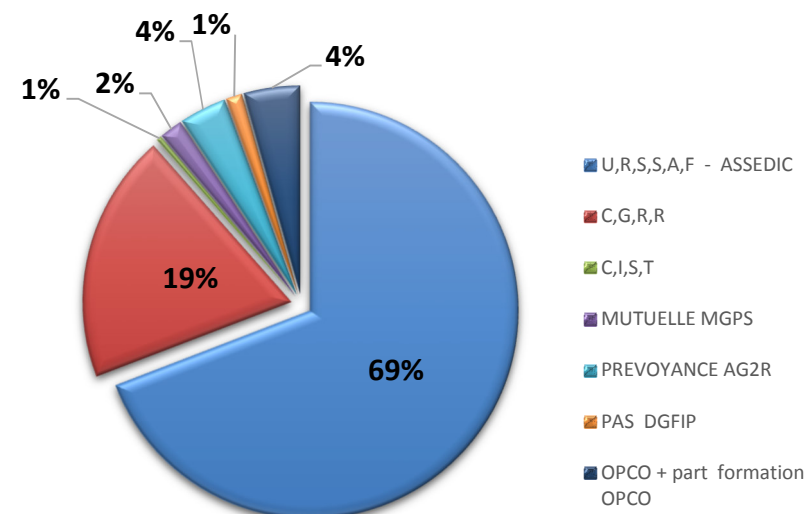
- L'évolution indiciaire des salariés permanents ;
- L'embauche de salariés plus qualifiés
- La revalorisation de la grille indiciaire minimum garanti de 358 à 403 points sans internat et 413 points avec internat (recommandation patronale du 23/11/2022)
- Le paiement de l'indemnité mensuelle « métier socio-éducatif » LAFORCAD de 238 € brut,
- L'augmentation du SMIC : **1,81% au 1^{er} janvier 2023, puis de 2,22% au 1^{er} mai 2023,**
- Les fins de contrats qui coutent très cher à l'entreprise, avec les indemnités : de précarité, compensatrice de congés payés, de rupture, etc.

N'ayant pas eu de retour du budget 2023, nous avons eu du mal à nous projeter sur les dépenses que nous pourrions engager à travers les contrats aidés ou autres aides.

EVOLUTION DES COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES



PART DES COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES 2023



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.

- ✚ 69% des cotisations sociales sont reversées à l'URSSAF et au Pôle emploi, soit une augmentation de 6% par rapport à 2022 ;
- ✚ 19 % à la CGRR, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2022
- ✚ 4% aux AG2R Prévoyance, pas d'évolution
- ✚ 2% à la Mutuelle, soit une augmentation de 1% par rapport à 2022 ;
- ✚ 1% à la CIST, pas d'évolution ;
- ✚ 1% à la DGFIP soit une diminution de 3 % par rapport à 2022,
- ✚ 4% à la OPCO SANTE soit une diminution de 1 % par rapport à 2022, qui s'explique par la baisse du taux de la contribution volontaire 0.30% au lieu de 0.40% ;
- ✚ 0% à la Taxe sur les salaires soit une diminution de 6% par rapport à 2022, grâce à l'abattement de 22.535 € accordé aux associations,

LA FORMATION 2023

En 2023 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 2023, 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 une formation essentielle, pour la prise en charge des usagers et l'adaptation au poste de travail des encadrants.

☞ La Bienveillance et La Communication non violente



LE BUDGET

Pour rappel, c'est l'enveloppe budgétaire versée par l'autorité de tarification (Conseil Départemental) qui permet de payer :

- *Les cotisations OPCO SANTE, qui ouvre droit au financement du plan de développement des compétences de l'association (3.996,00 €) ;*
- *Les formations impulsées en dehors du plan de développements des compétences (formations obligatoires 2000,00 €, formations diverses 0,00 €.*
- *Les cotisations patronales de participation des employeurs à la formation continue versée à l'URSSAF (4.709,94 € dont 1% CDD).*

Le budget accordé par l'autorité de tarification pour l'année 2023 s'élevait à **7.925,76 €**, contre 7748,67 € en 2022, alors que la dépense globale pour la formation continue et les formations obligatoire s'élève à **10.705,94 €**. Il nous faut donc revoir en 2024 le budget de formation alloué par l'autorité de tarification, pour compenser la perte occasionnée (2.780,18 € en 2023).

1. La Convention de service simplifié signer avec l'OPCO SANTE permet de déterminer :

- *Le budget alloué au financement de la mise en œuvre du plan de développement des compétences (CIFA : compte investissement formation adhérent), calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année 2023 et du taux d'engagement à la formation de l'entreprise ;*
- *Le budget auquel on peut prétendre au niveau des fonds mutualisés en cas d'insuffisance du CIFA ;*

2. L'enveloppe Hors Plan de Développement des Compétences,

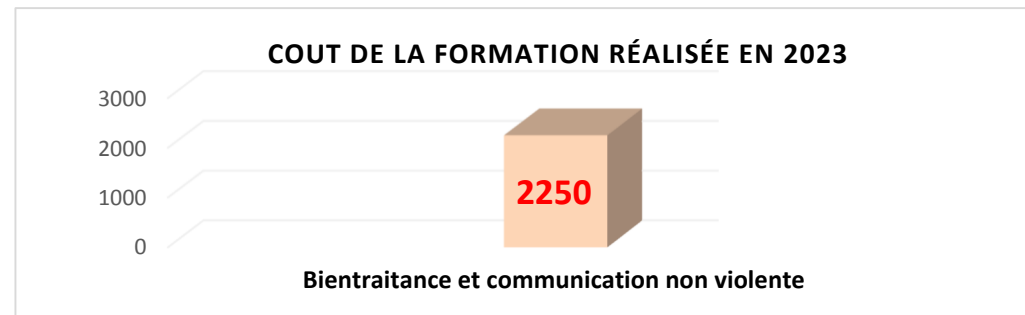
Représente la somme restante sur le budget alloué par l'autorité de tarification après avoir payé les cotisations à l'OPCO SANTE, les formations en dehors du plan de formation, additionner ou diminuer, parfois du reliquat non utilisé ou manquant de l'année n-1. Au 1^{er} janvier 2023, l'enveloppe hors plan de formation s'élevait à 0,00 €.

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
- Les formations Obligatoires

B. Le plan de développement des compétences prévisionnel 2023 : 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 31/12/2023 à 0 €,

Notre budget formation (CIFA) pour l'année 2023 est de **11.157,28 €**, cela s'explique par le fait que l'OPCO SANTE, compte tenu des difficultés de mise en place des formations en 2022 à consentis à reporter le budget formation non utilisé en 2022 sur celui de 2023.

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. Nous avons cependant, réalisé en 2023, une formation en lien avec le développement des compétences et l'adaptation au poste de travail :

☞ Bientraitance et communication non violente (Présentiel)

- Le plan de formation réalisé en 2023 représente **2.250 €** pour **14 heures** de formation.
- Les formations hors plan réalisées en 2023 représentent **0 €** pour **0 heure** de formation,
- Les formations obligatoires réalisées en 2023 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	11 157,28	2 250,00	8 907,28	0,00	0,00	0,00	8 907,28
	11 157,28	2 250,00	8 907,28	0,00	0,00	0,00	8 907,28

Au 31 décembre 2023, nous avons un budget de formation non utilisé de **8.907,28 €**, qui sera reporter sur notre CIFA 2024 si L'OPCO SANTE l'autorise.

DIALOGUE SOCIAL ET PERSPECTIVES 2024

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

➤ 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)
- ✓ Mise en place de la démarche qualité (GEPI ou AGEVAL)
- ✓ Mise en place de la GED (Gestion Electronique des Documents)
- ✓ Elaboration 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.

CONCLUSION

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault



OH, que le temps passe vite ! En clôturant l'exercice 2022, nous nous étions donné trois objectifs pour l'exercice 2023 et aucun n'a été atteint. S'agissant de la publication de l'appel d'offre pour la réécriture du projet de service et associatif, nous sommes sur le point de publier le cahier des charges. Nous avons préféré passer par un conseil pour éviter les écueils, ce qui a rallongé les délais. De même, nous devons impérativement solliciter le Président du Conseil Départemental pour proposer la modification de l'arrêté d'autorisation pour aller vers un accueil mixte. Cette année encore nous avons été interpellé par rapport à l'accueil des filles, sans pouvoir y répondre favorablement alors que les besoins sont importants et qu'aucun n'opérateur ne propose cette offre à ce jour sur le territoire. Nous en avons discuté plusieurs fois avec nos interlocuteurs du Conseil Départemental et nous espérons une issue favorable à notre proposition. Pour la mise en conformité de l'activité par rapport à la RGPD, c'est un chantier complexe qui va nécessiter du temps et probablement que nous soyons accompagnés pour y parvenir. Nous en sommes encore très loin mais il faudra prochainement s'attaquer à cette exigence réglementaire.

En 2023, nous avons relevé les principaux marqueurs ci-dessous :

- Une file active de 21 jeunes contre 14 en 2022 ce qui laisse supposer que certains jeunes qui mériteraient de bénéficier de ce dispositif sont restés sur le chaos.
- L'agression d'un professionnel par deux jeunes lors de la première session qui avaient des comportements totalement inadaptés et violents qui ont été renvoyés du séjour. Il a fallu relancer les partenaires pour trouver rapidement deux nouveaux jeunes ce qui a créé des dysfonctionnements car nous n'avons pas pu respecter le protocole d'accueil. De même, il a fallu décaler leur sortie au 14 août alors que les deux autres avaient terminés le 14 juillet. Cette situation a généré un surcoût financier car il fallait mobiliser des professionnels pour les accompagner en Dominique et en même temps gérer la seconde session qui avait débuté le 20 juillet.
- Délocalisation de l'activité en dehors de Roseau durant la phase de consolidation : Lors de la deuxième session, nous avons fait le choix de délocaliser l'activité en dehors de Roseau, car la ville est sujet à trop de tentations qui peuvent mettre à mal les bienfaits de l'éloignement. Pour ce faire nous avons conclu un partenariat avec un prestataire de la Dominique pour jouer le rôle de facilitateur et décharger les coordonnateurs de certaines tâches car l'activité est assez chronophage.
- Des familles plus engagées et investies aux côtés des professionnels tout au long du séjour lors des rencontres d'échanges avec les référents à Morne à L'eau.
- Des référents ASE pas suffisamment présents et constants dans les réunions d'échanges à Morne à L'eau ce qui peut mettre à mal le projet de sortie des jeunes.
- Bien que nous ayons observé une légère amélioration de la gestion des pièces d'identité valide, la difficulté demeure et n'est pas sans conséquence sur l'organisation de l'activité. Nous devons continuer à travailler avec les référents ASE pour améliorer cette situation
- Aucun incident significatif n'est à déplorer sur la deuxième session, grâce notamment à la constitution d'un groupe homogène. Il n'y a pas eu d'arrivée en décalé.
- Le turn over qui persiste en raison du caractère spécifique et contraignant de l'activité
- Le renforcement de l'équipe par des professionnels qualifiés ce qui a permis de rehausser le niveau de technicité et permis de mieux appréhender les différents outils.
- Un dialogue de gestion plus fluide avec la mission de tarification. Nous avons eu le sentiment d'être mieux écouté et les spécificités du service semblent mieux appréhender par le tarifificateur. La conséquence immédiate est une dotation globale de financement, mieux adaptée aux besoins du service et qui semble mieux prendre en considération les spécificités du service au regard du budget l'exercice précédent. Quant aux moyens humains, ils sont satisfaisants.
- Sur les huit jeunes accueillis, tous sont allés au bout de leurs projets.

Cette année encore, nous avons pu nous rendre compte que sortir tant les jeunes que leurs accompagnateurs de leur zone de confort, pour les confronter à une imprévisibilité, une insécurité potentielle et une interdépendance qu'ils réussissent à créer un rapport de confiance susceptibles d'évolutions positives et de changements. C'est donc bien la présence d'adultes fiables, permanents sur lesquels l'adolescent peut compter et pour qui, il sent qu'il compte qui constitue l'un des principes actifs fondateurs de ces espaces temps vécus en commun. Pour perdurer dans le temps et mieux répondre aux besoins du territoire, nous continuerons de travailler à l'amélioration continue de la qualité de la prestation pour améliorer le service rendu et rendre le fonctionnement plus vertueux. Cela passe nécessairement par une meilleure professionnalisation du service en renforçant l'équipe de professionnels qualifiés et en renforçant les valeurs de l'association dont l'exemplarité reste le fer de lance de « Chrysalide Kararyib ». Dès lors nous fixons quatre chantiers prioritaires pour le prochain exercice :

- Rendre effectif l'appel d'offre pour engager les travaux de réécriture du projet d'établissement et du projet associatif
- Continuer à renforcer l'équipe de professionnels qualifiés
- Engager les travaux du DUERP et du RGPD
- Solliciter la modification de l'arrêté d'autorisation pour rendre l'activité mixte.

Alors les adolescents, même s'ils ont une façon de faire particulière-et c'est là l'importance de l'expression de Rimbaud « trouver le lieu et la formule »-, cherchent surtout un lieu pour être authentifiés, pour attraper une formule qui leur dira quelque chose de leur être, de la valeur qu'ils ont pour l'Autre. »

Philippe Laccadée « L'éveil et l'exil »

Ce présent rapport d'activité a été réalisé avec le précieux concours de Madame Cécile ROSA, éducatrice spécialisée, coordonnatrice du séjour lors de la deuxième session une salariée engagée et très professionnelle que nous regretterons ! Nous la remercions chaleureusement pour la qualité de son travail.

Christian CURIER

Directeur

ANNEXES

Chrysalide Karayib
BP 173 - 12 rue Gambetta
97122 Baie- Mahault





COMPTE RENDU DU BIK A PAWOL N°

03 août 2023 | 10h – 11h47 | BIK A PAWOL déclaré ouvert par :
Rédacteur :

En présence de :

Professionnels de Chrysalide

Jeunes

Tiers

Karayib

Madame

Monsieur

Lieu

A l'ordre du jour

➤



Contenu du BIK A PAWOL

FIN DU BIK A PAWOL – 11H47

Notes :



Projet personnalisé

Projet personnalisé LVA « Partir pour mieux revenir »

En application de la loi du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et du décret n°2004-1274 du 26 novembre 2004

Identité du jeune

Nom :
Prénom :
Date de naissance :
Lieu de naissance :

Représentants légaux

La mère :
Le père :
Tuteur légal :

Suivi éducatif

Date de placement :
Juge référent :
Réfèrent ASE :
Autres mesures éducatives :

Partenaires :

Chrysalide Karayib
LVA « Partir Pour Mieux Revenir »
BP 173 - 97 122 BAIÉ-MAHAULT
Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45
E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr



Projet personnalisé

Bilan de situation du jeune

1. Scolarité

Points forts	Axes d'amélioration



2. Famille

Points forts	Axes d'amélioration

3. Comportement et relationnel

Points forts	Axes d'amélioration

Chrysalide Karayib
LVA « Partir Pour Mieux Revenir »
BP 173 - 97 122 BAIÉ-MAHAULT
Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45
E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr

 <p>CHRYSLIDE KARAYIB "PARTIR POUR MIEUX REVENIR"</p> <p>Projet personnalisé</p> <p>Hypothèses éducatives :</p> <p>Chrysalide Karayib LVA « Partir Pour Mieux Revenir » BP 173 - 97 122 BAIE-MAHAULT Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45 E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr</p>	 <p>CHRYSLIDE KARAYIB "PARTIR POUR MIEUX REVENIR"</p> <p>Projet personnalisé</p> <p style="text-align: center;">Souhais, attentes et propositions</p> <p>Du jeune :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <p>De la famille :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <p>Des partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <p>De l'équipe professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <p>Chrysalide Karayib LVA « Partir Pour Mieux Revenir » BP 173 - 97 122 BAIE-MAHAULT Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45 E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr</p>
---	---



Mise en œuvre du Projet Personnalisé

**Actualisation des objectifs de l'intervention
éducative**

Cet avenant a pour objectif de formaliser la mise en œuvre des projets éducatifs personnalisés en fonction de l'évaluation réalisée à l'aide du Référentiel d'Observation des Compétences Sociales et selon les axes de travaux suivants :

- Axe I : SOCIO-EDUCATIF**
- Axe II : FAMILIAL**
- Axe III : SCOLARITE ET INSERTION
PROFESSIONNELLE**
- Axe IV : DECOUVERTE CULTURELLE**



Axe I : SOCIO- EDUCATIF

Objectif 1 :




<i>Actions mises en place</i>	
<i>Partenaires et/ou services mobilisés</i>	
<i>Fréquence de l'action</i>	
<i>Echéance de l'action</i>	

Objectif 2 :

<i>Actions mises en place</i>	
<i>Partenaires et/ou services mobilisés</i>	
<i>Fréquence de l'action</i>	
<i>Echéance de l'action</i>	

Objectif 3 :

<i>Actions mises en place</i>	
<i>Partenaires et/ou services mobilisés</i>	
<i>Fréquence de l'action</i>	
<i>Echéance de l'action</i>	

 <p style="text-align: right; font-size: small;">Projet personnalisé</p> <p style="text-align: center;">Axe III : SCOLARITE ET INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE</p> <p style="text-align: right;">Objectif 1 :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; font-size: x-small;">Actions mises en place</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Partenaires et/ou services mobilisés</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Fréquence de l'action</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Echéance de l'action</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Objectif 2 :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; font-size: x-small;">Actions mises en place</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Partenaires et/ou services mobilisés</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Fréquence de l'action</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Echéance de l'action</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Objectif 3 :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; font-size: x-small;">Actions mises en place</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Partenaires et/ou services mobilisés</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Fréquence de l'action</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Echéance de l'action</td> <td></td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">Chrysalide Karayib LVA « Partir Pour Mieux Revenir » BP 173 - 97 122 BAIE-MAHAULT Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45 E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr</p>	Actions mises en place		Partenaires et/ou services mobilisés		Fréquence de l'action		Echéance de l'action		Actions mises en place		Partenaires et/ou services mobilisés		Fréquence de l'action		Echéance de l'action		Actions mises en place		Partenaires et/ou services mobilisés		Fréquence de l'action		Echéance de l'action		 <p style="text-align: right; font-size: small;">Projet personnalisé</p> <p style="text-align: center;">Axe IV : DECOUVERTE CULTURELLE</p> <p style="text-align: right;">Objectif 1 :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; font-size: x-small;">Actions mises en place</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Partenaires et/ou services mobilisés</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Fréquence de l'action</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Echéance de l'action</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Objectif 2 :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; font-size: x-small;">Actions mises en place</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Partenaires et/ou services mobilisés</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Fréquence de l'action</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Echéance de l'action</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Objectif 3 :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; font-size: x-small;">Actions mises en place</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Partenaires et/ou services mobilisés</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Fréquence de l'action</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">Echéance de l'action</td> <td></td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">Chrysalide Karayib LVA « Partir Pour Mieux Revenir » BP 173 - 97 122 BAIE-MAHAULT Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45 E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr</p>	Actions mises en place		Partenaires et/ou services mobilisés		Fréquence de l'action		Echéance de l'action		Actions mises en place		Partenaires et/ou services mobilisés		Fréquence de l'action		Echéance de l'action		Actions mises en place		Partenaires et/ou services mobilisés		Fréquence de l'action		Echéance de l'action		 <p style="text-align: right; font-size: small;">Projet personnalisé</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">Remarques</div> <p>Remarques du service</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <p>Remarques du mineur</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <p>Remarques des représentants légaux</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;">Signatures</div> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">En cas de changement important dans les conditions de prise en charge et/ou dans la situation du mineur, le DIPIC sera actualisé par avenant avant l'échéance du placement. Ce document n'a pas de valeur contractuelle. Il est remis au jeune et à ses représentants légaux. Un exemplaire est conservé au service. Il ne peut être communiqué à l'extérieur de l'établissement.</p> <table style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center; vertical-align: top;">Le représentant légal</td> <td style="width: 33%; text-align: center; vertical-align: top;">Le mineur</td> <td style="width: 33%; text-align: center; vertical-align: top;">Le directeur ou son représentant</td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;">Chrysalide Karayib LVA « Partir Pour Mieux Revenir » BP 173 - 97 122 BAIE-MAHAULT Tél. 0590 20 34 30 Fax. 0590 68 17 45 E-mail :direction@karukera-chrysalide.fr</p>	Le représentant légal	Le mineur	Le directeur ou son représentant
Actions mises en place																																																					
Partenaires et/ou services mobilisés																																																					
Fréquence de l'action																																																					
Echéance de l'action																																																					
Actions mises en place																																																					
Partenaires et/ou services mobilisés																																																					
Fréquence de l'action																																																					
Echéance de l'action																																																					
Actions mises en place																																																					
Partenaires et/ou services mobilisés																																																					
Fréquence de l'action																																																					
Echéance de l'action																																																					
Actions mises en place																																																					
Partenaires et/ou services mobilisés																																																					
Fréquence de l'action																																																					
Echéance de l'action																																																					
Actions mises en place																																																					
Partenaires et/ou services mobilisés																																																					
Fréquence de l'action																																																					
Echéance de l'action																																																					
Actions mises en place																																																					
Partenaires et/ou services mobilisés																																																					
Fréquence de l'action																																																					
Echéance de l'action																																																					
Le représentant légal	Le mineur	Le directeur ou son représentant																																																			



Cahier de suivi et d'accompagnement individualisé du séjour de rupture

Date du séjour :

Identité du jeune :

Nom :
Prénom :
Date et lieu de naissance :
Date d'entrée :
Type de placement :
Provenance :
Représentant légal :
Réfèrent(s) :



ACCOMPAGNEMENT REALISE DANS LE CADRE DU PROJET PERSONNALISE DU JEUNE

Date de l'action :

- Activité individuelle Activité collective Démarche socio-éducative Entretien jeune

Objectif de l'action : _____

Intitulé de l'action : _____

Descriptif de l'action :

Remarques :

Signature du rédacteur



b) Gestion de l'éloignement

	-	+ ou -	+	Commentaires
Réaction du jeune par rapport à l'éloignement				
Comment s'adapte-t-il aux conditions de vie sommaire ?				
Comment le jeune réagi au sevrage par rapport aux addictions ?				
Est-ce que le jeune évoque le manque affectif ?				

Remarques :



c) Communication et socialisation

	-	+ ou -	+	Commentaires
Réaction par rapport à la langue étrangère				
Relation avec son binôme et les adultes				
Niveau de curiosité de l'adolescent ?				
A-t-il compris l'intérêt du séjour de rupture ?				
Comportement au sein du groupe				
Respect des règles de citoyenneté				
Cherche-t-il à échanger avec les adultes ?				

Remarques :

Grille d'observation suite



4. Comportement de l'adolescent

a) Attitude face à une situation donnée

	-	+ ou -	+	Commentaires
Face à l'activité				
Face à la frustration				
Face à la contrainte				
Face à la satisfaction				
Face à la valorisation				
Face à l'autorité				
Face au changement				

Remarques :



b) Comportement

	-	+ ou -	+	Commentaires
Pudeur, respect des autres				
Respect de l'intimité des autres				
Capacité à se défendre				
Capacité à se maîtriser				
Absence d'agressivité envers son binôme ?				
Absence d'agressivité envers les adultes				
Absence d'inhibition				
Absence d'instabilité				
Manifestations particulières				

Remarques :

Grille d'observation suite



5. Compétences et connaissances

	-	+ ou -	+	Commentaires
Activités dirigées				
Activités libres				
Compréhension des consignes				
Capacité à exprimer ses choix				

Remarques :

6. Compétences intellectuelles

	-	+ ou -	+	Commentaires
Scolarité - Formation				
Capacité de communication et d'expression				
Capacité d'acquisition et de mobilisation des connaissances				
Evaluation de ses capacités et limites				
Elaboration et réalisation de projets				

Remarques :



7. Relation avec les familles

	-	+ ou -	+	Commentaires
Comprend-il mieux le choix de ses parents				
Est-ce qu'il en veut à ses parents ?				
Participation aux différentes rencontres				

Remarques :

Planning quotidien (phase de consolidation)

MAISON de _____ : Stage réalisé en : _____ Responsable Mr _____ : Encadrant : _____

JOUR HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
6H-8H							
Réveil, Petit-déjeuner, douche, préparation au départ, entretien							
8H-12H							
Activités réalisées :							
Besoins (jeune + encadrant) :							
Remarque(s) :							
12H-13H Temps du repas							
13H-16H							
Activités réalisées							
Besoins (jeune + encadrant)							
Remarque(s) :							
17H-20H							
Activités réalisées :							
Besoins (jeune + encadrant) :							
Remarque(s) :							
20H-21H00 Entretien et Coucher du jeune							

Professional Immersion Internship Agreement

❖ The Institution

Name	Association Chrysalide Karayib
Address	LVA Partir pour mieux revenir BP 173 97122 Baie Mahault Guadeloupe
Telephone	(+590) 590 20 34 30
Fax	(+590) 590 67 17 45
Represented by	Mr. Christian CURIER, DIRECTOR

❖ The Company

Name of the company
Address
Area of activity of the company
Phone number
The company's registration number
Represented by:
Function:
Email address:

❖ The adolescent

Last name:	First name:
Date of birth:	
Phone number:	

A company immersion contract was signed between the three parties above, the terms of which are defined by the following articles:

ARTICLE 1

The immersion period in the company has these main objectives:

☐ To do a professional internship in the job of:
.....

☐ To allow to the young person to discover the working world

☐ To help the young person develop their career choice and motivation through contact with technique and the demands of the working world throughout:

- Hygiene concept
- Security notions
- Interaction notions

ARTICLE 2

The young person:

Would have as guardian:

Mr, Mrs, Miss:

His activity will take place in:

Location:

ARTICLE 3

Mr, Mrs, Miss
 Promises to receive the young person..... hosted by
CHRYSALIDE KARAYIB,

From 2023 to.....2023

For a duration of.....Week(s)

Daily hours:

	Morning		Afternoon	
Monday	From	to	From	to
Tuesday	From	to	From	to
Wednesday	From	to	From	to
Thursday	From	to	From	to
Friday	From	to	From	to
Saturday	From	to	From	to

ARTICLE 4

During this period the young person will be covered by Chrysalide Karayib's insurance up until the end of his professional immersion period.

ARTICLE 5

During his period in business, the young person cannot claim any remuneration from the company. However, it is left to the free discretion of the company manager to allocate to the young person a gratuity as an incentive. The amount takes into account benefits in kind and cash and the time expected to be present within the company.

For the duration of his internship the young person

..... remains
 under the exclusive responsibility of Chrysalide Karayib.

The Director and the company's representative will keep each other informed of any difficulties that may be encountered during the professional immersion period.
 If necessary, they may, by mutual agreement and in conjunction with the referent educator, the appropriate measures to resolve the problems such as absenteeism or breach of discipline.

If necessary, they will study together the terms of suspension or termination of the professional immersion period.

ARTICLE 7

The monitoring of the young person during his internship:

- During the first week, the educator will contact the company to ensure the presence of the young person and to respond to possible questions the tutor may have.
- Halfway through the immersion period the educator will carry out a field visit to carry out a behavioural assessment
- In the last week the educator will visits the guardian to establish a final evaluation.

This agreement has been established in THREE copies, ONE of which is given to each party.

Done in:

On:/...../2023.

The Company's Representative

The Director

The Young Person or guardian

Formulaire d'évaluation de stage

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE STAGE

Stagiaire : _____ Entreprise : _____

Offre de stage : _____

Coordonnateur: _____ No tél: _____

Début du stage : _____ Fin du stage : _____ Nb sem. : _____

A: supérieur B: satisfaisant C: à développer D: problématique	A	B	C	D	REMARQUES
1. Facilité d'intégration / adaptation à l'organisation et aux situations					
2. Ponctualité / assiduité horaires de travail, absentéisme					
3. Capacité d'apprentissage acquisition de nouvelles connaissances					
4. Intérêt, motivation, implication pose des questions, recherche l'information, propose des solutions					
5. Gestion du temps / efficience réalise le travail demandé dans les délais demandés, établit ses priorités					
6. Autonomie / Initiative besoin d'un encadrement minimal dans la réalisation de ses tâches					
7. Qualité du travail minutie, détails, rigueur, vérifie son travail pour limiter oublis et erreurs					
8. Relations interpersonnelles écoute active, relations harmonieuses					
9. Travail d'équipe Apporte sa contribution, est solidaire des décisions prises					
10. Sens des responsabilités Comprend les limites de ses actions et de son rôle					
11. Communication écrite et orale rédaction avec clarté, expression orale efficace					
12. Attitude face à la supervision et l'autorité. Réceptif aux critiques constructives, apporte les correctifs demandés					

APPRÉCIATION GLOBALE DU STAGIAIRE

Supérieur aux attentes

Satisfait aux attentes

Besoin d'amélioration

Cas problématique

LES PRINCIPALES FORCES DU STAGIAIRE :

LES POINTS À AMÉLIORER :

Commentaires du stagiaire sur le rapport de stage :

Cette évaluation a été discutée avec le stagiaire : oui non


Signature du superviseur de stage :

Date :

Signature du stagiaire :

Date :

Fiche d'incident

FICHE D'INCIDENT	
DATE	
OBSERVATEURS DE L'INCIDENT	
FONCTION	
PERSONNE CONTACTEE	
DATE/HEURE	
Personne(s) concernée(s)	
Contexte (dynamique du groupe, éléments déclencheur, conduite de l'adulte ou réponse apportée, impact de la réponse)	
BILAN	
Causes identifiées ou probables	
Facteur aggravant ou atténuant l'incident	
Evaluation des impacts	
Recommandations, décisions arrêtées	
Rédacteur	
	



PLANNING DES RENCONTRES (Séjour de rupture) 2023- SESSION I **Nom du jeune**

EVENEMENTS	DATES	HEURES		LIEU
Réunion d'information parents et référents	Jeudi : 14/03	Avant le départ pour l'aéroport		<u>Au 402 résidence les Palétuviers à Espérance Morne-à-l'eau.</u>
Appels téléphoniques	samedi : 27/05 samedi : 24/06 Samedi : 22/07 Dimanche : 13/08	Horaires selon disponibilités des jeunes et des familles		Les jeunes contacteront leurs familles à leurs domiciles ou sur les portables.
		Parents/enfants	Référents/parents	
Appels en visio avec les parents 40 mn + entretien avec les référents 40mn.	Mardi : 16/05 Mardi : 13/06 Mardi : 11/07 Mardi : 08/08	10H30 à 11H10 10H30 à 11H10 13H00 à 13H40	11H10 à 11H50 11H10 à 11H50 13H40 à 14H20	<u>Au 402 résidence les Palétuviers à Espérance Morne-à-l'eau.</u>
Mme [REDACTED]	(réf SAP) : <u>0690 [REDACTED]</u>	- Mme [REDACTED]	(mère) : 0690 [REDACTED]	Mme [REDACTED] : 0690 [REDACTED] (grand-mère)

Tableau de suivi des entretiens individuels

Trame

Suivi EI Nom du jeune						
Jeune concerné	N° de l'EI	Date	Professionnels présents	Rédacteur	Commentaire	Date de transmission
	S1					
	S2					
	S3					

Exemple d'utilisation

Suivi EI B [REDACTED] L [REDACTED]						
Jeune concerné	N° de l'EI	Date	Professionnels présents	Rédacteur	Commentaire	Date de transmission
B [REDACTED] L [REDACTED]	S1	27/07	Mr E [REDACTED], Mr V [REDACTED]	Mr E [REDACTED]		05/08
	S2	01/08	Mme E [REDACTED]	Mr E [REDACTED]		05/08
	S3	06/08	Mme R [REDACTED], Mr F [REDACTED]			07/08
	S4	Non réalisé			Aucun coordonnateur présent	
	S5	20/08	Mme R [REDACTED]		Mme R [REDACTED]	29/08
	S6	29/08	Mme R [REDACTED], Mr F [REDACTED]		Mme R [REDACTED]	29/08
	S7	03/09	Mr F [REDACTED]		Mr F [REDACTED]	04/09

Tableau de suivi des Bik a Pawol

SUIVI DES BIK A PAWOL						
Date	Lieu	Phase	Professionnels présents	Jeunes présents	Rédacteur	Commentaire
	S1					
	S2					
	S3					

Tableau informationnel des logements

	LOGEMENT 1 TRAFALGAR	LOGEMENT 2 MERO	LOGEMENT 3 PORTSMOUTH	LOGEMENT 4 WOODFORD HILL	COMMENTAIRES
Nom du propriétaire	Madame [REDACTED]	Madame [REDACTED]	Madame [REDACTED]	Monsieur [REDACTED]	
Adresse					
Virement du loyer	Virement mensuel de la comptabilité	En main propre à la propriétaire	Virement mensuel de la comptabilité	Virement mensuel de la comptabilité	Caution de 1000\$ utilisée pour payer le loyer mensuel de septembre à Portsmouth
Electricité (code + indications logement)	#SRD09398		# 1894 Appartement 4	SRD 37866 1789764152	Jackson (Roseau)
Eau (code + indications logement)				+17689992927	Se rendre à Dominica Water and Sewage Company (Roseau)
A signaler		La propriétaire habite le logement du dessus.		Vigilance poubelles.	

Tableau roulement des professionnels dans les logements

Trame

PERIODE ± Arrivée sur le terrain ≥ Transfert retour	LOGEMENTS				COMMENTAIRES
	LOGEMENT 1	LOGEMENT 2	LOGEMENT 3	LOGEMENT 4	

Exemple d'utilisation

PERIODE ± Arrivée sur le terrain ≥ Transfert retour	LOGEMENTS				COMMENTAIRES
	LOGEMENT 1 TRAFALGAR	LOGEMENT 2 MERO	LOGEMENT 3 PORTSMOUTH	LOGEMENT 4 WOODFORD HILL	
Du 8 au 9 (± Mme R [REDACTED] le 9)	Mme R [REDACTED], Mr F [REDACTED]	Mr G [REDACTED]	Mr C [REDACTED]	Mr N [REDACTED]	
Du 9 au 10 (± Mr V [REDACTED], ± Mr Z [REDACTED] le 10)	Mr E [REDACTED]	Mr G [REDACTED]	Mr C [REDACTED]	Mr N [REDACTED]	
Du 10 au 11 (≥ Mr N [REDACTED] le 11)	Mr E [REDACTED], Mr Z [REDACTED]	Mr G [REDACTED], Mr V [REDACTED]	Mr C [REDACTED]	Mr N [REDACTED]	Mr V [REDACTED] ira directement à Mero à son arrivé.
Du 11 au 14 (≥ Mr G [REDACTED] le 15)	Territoire Kalinago : Mr E [REDACTED], Mr G [REDACTED], Mr Z [REDACTED], Mr V [REDACTED], Mr C [REDACTED], Mr N [REDACTED]				
Du 14 au 18	Territoire Kalinago : Mr E [REDACTED], Mr Z [REDACTED], Mr V [REDACTED], Mr C [REDACTED], Mr N [REDACTED]				
Du 18 au 20	Mr E [REDACTED]	Mr V [REDACTED], Mr Z [REDACTED]	Mr C [REDACTED]	Sortie le 18	Etats des lieux : WOODFORD HILL le 18 Logement 1, 2, 3 le 19

QUELQUES ACTIVITES EN GUYANE, EN MARTINIQUE ET A LA DOMINIQUE



GUYANE



MARTINIQUE



DOMINIQUE



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir
SEAR 2023



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir
SEAR 2023



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir



Chrysalide karayib
Partir Pour Mieux Revenir
SEAR 2022



“Partir

pour

mieux

revenir

”

CHRYSALIDE KARAYIB
LIEU DE VIE ET D'ACCUEIL
"PARTIR POUR MIEUX REVENIR"

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

