

**PROJET D'ETABLISSEMENT 2023 – 2028
DU CENTRE MATERNEL L'ESSOR SESAME
– DISPOSITIF L'ESSOR AVENIR ENFANCE –**

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
1. PRESENTATION.....	4
1.1. L'ESSOR.	4
1.1.1. L'histoire.....	4
1.1.1. Les valeurs.	5
1.1.2. Le projet associatif.	6
1.1.3. La politique des ressources humaines.	7
1.1.4. La démarche d'amélioration continue de la qualité.	7
1.2. Le dispositif L'ESSOR AVENIR ENFANCE.	8
1.3. L'histoire de l'établissement.	8
2. LE CADRE DU PROJET.....	9
2.1. Le contexte législatif et réglementaire.	9
2.2. L'autorisation.	10
3. L'ANALYSE DES BESOINS.	10
3.1. Les besoins définis par le schéma parisien de prévention et de protection de l'enfance 2021-2025.....	10
3.2. Les besoins identifiés par la démarche d'amélioration continue de la qualité.....	12
3.3. L'évolution du public et de ses besoins à 5 ANS.....	12
4. LE PUBLIC ACCUEILLI.....	13
4.1. Les principales caractéristiques.	13
4.2. Les contre indications à l'admission et au maintien au sein de l'établissement.	14
5. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT.	14
5.1. L'admission.	14
5.2. L'accompagnement personnalisé.	16
5.3. La sortie.	17
5.4. Le cadre de vie et d'accueil.....	17
6. LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE ET DE SA FAMILLE ET/OU DE SON REPRESENTANT LEGAL.....	19
6.1. La co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA).	19
6.2. Le Conseil de la Vie Sociale et les autres formes de participation.	19
6.2.1. Le Conseil de la Vie Sociale.	19
6.2.2. Les autres formes de participation.....	19

6.3.	<i>La place de la famille et de l'entourage.</i>	20
7.	<i>LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES.</i>	20
7.1.	<i>L'organigramme des professionnels.</i>	20
7.2.	<i>Le travail d'équipe</i>	22
8.	<i>L'ETHIQUE ET LA BIEN TRAITANCE.</i>	22
8.1.	<i>Les rappels déontologiques.</i>	22
8.2.	<i>La bien traitance, une culture partagée.</i>	23
9.	<i>L'INSERTION DE L'ETABLISSEMENT SUR SON TERRITOIRE.</i>	23
10.	<i>LES AXES STRATEGIQUES RETENUS POUR LES CINQ ANNEES.</i>	24

PREAMBULE

« Assurer à chaque être humain le libre essor de ce qu'il porte en lui de meilleur et d'unique au monde... »

Jean PLAQUEVENT, fondateur de L'ESSOR.

Mot du directeur

En réponse aux recommandations de l'évaluation interne, pour donner sens à la dimension du dispositif incluant deux établissements distants géographiquement mais surtout dont les modalités d'accompagnement sont différentes, l'une en mode diffus, l'autre en hébergement collectif et, pour impulser une dynamique globale où le plus grand nombre de professionnels soit impliqué, entendu ; ce projet d'établissement a été conçu de manière collaborative. Nous avons autant que faire se peut tenu à la mixité des groupes de travail, associant les professionnels des deux centres maternels. A travers ce travail collaboratif nous souhaitons initier une démarche collective, permettre aux professionnels de se rencontrer et susciter une culture commune.

L'ensemble des équipes du dispositif s'est réuni de **mars à décembre 2022** par **groupes de 6 à 8 personnes** pendant une **quinzaine de séances de travail**. Les thématiques des réunions élaborées par le comité de direction (**CODIR**) ont été portées par les équipes. Une consultante rédactrice a été mandatée par le comité de direction pour animer ces réunions.

Cette démarche avait pour objectif que ce projet d'établissement remplisse pleinement son rôle d'outil de communication auprès des professionnels, des personnes accompagnées et de l'**Autorité de Contrôle et de Tarification (ACT)**.

1. PRESENTATION.

1.1. L'ESSOR.

1.1.1. L'histoire.

L'ESSOR, vouée au départ au secours matériel et à l'éducation de « l'enfance malheureuse » n'a cessé, tout au long de son histoire, de s'étendre dans ce domaine puis d'élargir son action pour s'organiser aujourd'hui autour de six champs d'intervention.

Créé en 1962, le pôle « Enfants et adolescents en difficultés psychologiques » accueille au sein de ses DITEP des personnes en situation de handicap dont leur expression perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces enfants et adolescents se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles et cognitives préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé.

Créé en 1982, le pôle « Adultes en situation de handicap psychique » s'adresse à des personnes souffrant de troubles psychiques stabilisés où le sens de la réalité et la capacité d'organisation sont en cause, comme l'organisation du temps, l'anticipation des

conséquences d'un acte, la mémorisation... Les actes de la vie quotidienne deviennent difficiles à gérer. La conscience de ces problématiques peut entraîner un sentiment de culpabilité ou de dévalorisation de soi qui engendre un repli sur soi et une grande vulnérabilité. Les difficultés ont un retentissement sur la motivation, l'autonomie et l'ouverture aux autres. Des établissements d'accueil médicalisés prolongent l'accompagnement pour les personnes vieillissantes.

En 1989 et élargi en 2009, le pôle « protection de l'enfance et insertion » vise à garantir la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, à soutenir son développement physique, affectif, intellectuel et social et à préserver sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation. Il effectue également des missions d'accompagnement social lié au logement pour l'accès et/ou le maintien dans un logement.

En 2001 et élargi en 2014, L'ESSOR créé le pôle « Enfants, adolescents et adultes épileptiques » en accompagnant des personnes qui manifestent cet handicap par des crises qui peuvent varier en intensité et en fréquence. Elles peuvent prendre différentes formes qui ont pour conséquence une variété de symptômes comme des absences durant lesquelles la personne, qui semble coupée du monde, perd le contact avec son entourage pendant quelques secondes, des mouvements anormaux, des contractions musculaires involontaires ou des hallucinations sensorielles (auditives, visuelles).

En 2019 et 2021, L'ESSOR développe son accompagnement par le pôle « Enfants, adolescents et adultes déficients intellectuels ». La capacité des personnes accueillies est sensiblement réduite pour comprendre une information nouvelle ou complexe, et pour apprendre et appliquer de nouvelles compétences. Il s'ensuit une aptitude diminuée à faire face à toute situation de manière indépendante, un phénomène qui commence avant l'âge adulte et exerce un effet durable sur le développement.

Enfin, en 2020, L'ESSOR développe sa compétence par le pôle « Enfants et adolescents déficients auditifs » pour accompagner des personnes atteintes de déficience auditive ayant perdu une partie ou la totalité de leur capacité auditive.

1.1.1. Les valeurs.

Elles sont énoncées dans la charte et les statuts de L'ESSOR.

La charte définit le cadre éthique de référence pour tous ceux qui agissent en son sein et/ou en son nom et les valeurs inspirant son action ainsi que les règles de son fonctionnement à tous les niveaux de son organisation.

Les valeurs fondamentales de L'ESSOR trouvent leur source dans l'humanité de la personne accueillie et / ou accompagnée :

- La reconnaître dans sa dignité. La respecter comme sujet, acteur de son devenir et responsable de ses choix de vie ;
- La considérer dans sa globalité, c'est-à-dire l'aider à faire émerger ses capacités affectives, intellectuelles, relationnelles, voire professionnelles, tout en prenant en compte ses difficultés ;
- L'aider à réaliser son insertion sociale et à exercer sa pleine citoyenneté ;

- Affirmer à la fois la priorité de la personne et la valeur éthique collective en donnant sens au rôle régulateur de la loi au sein de chaque dispositif, établissement ou service, en y précisant les droits et devoirs de chacun.

Les statuts constituent la base légale de l'association, qui fondée en 1939 par Jean Plaquevent, a été reconnue d'utilité publique en 1958. Son objet et ses moyens d'action sont fixés dans ses premiers articles qui précisent :

« Elle a pour but de venir en aide à toute personne en difficulté, en mettant en œuvre tous les moyens nécessaires à son épanouissement, son bien-être et son insertion sociale, notamment dans les domaines de l'information, de l'éducation, de l'accompagnement, de la formation, de l'emploi, du logement et des conditions de vie, des soins.

1.1.2. Le projet associatif.

Dans le cadre d'une finalité se résumant à la citation de son fondateur : « Assurer à chaque être humain le libre essor de ce qu'il porte en lui de meilleur et d'unique au monde », les statuts définissent le but de l'association en termes volontairement généraux et ouverts. Il est de prendre toute sa part et, selon plusieurs modalités, dans le champ immense, complexe, pluriel et évolutif de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale.

Pour les atteindre, l'association privilégie deux approches :

- L'ESSOR acteur de terrain

La réflexion associative de L'ESSOR se nourrit et s'entretient à partir des établissements et services. Elle permet à L'ESSOR d'être à l'écoute des besoins exprimés par des personnes ou groupes en situation d'exclusion, de souffrance, de handicap, et de participer à l'élaboration des réponses à apporter, à se consacrer à la conception, la réalisation et la gestion de structures d'accueil adaptées au mieux à la problématique de chacun.

- L'ESSOR acteur social engagé

L'ESSOR se veut « association citoyenne » au sens de membre actif de la « cité » c'est-à-dire qu'elle entend apporter sa contribution à l'organisation sociale, aux débats de société afin que la parole et les besoins des groupes en difficulté, des plus démunis, soient pris en compte.

A ce titre, elle joue un rôle de prévention primaire afin que l'organisation des grandes fonctions sociales que sont l'enseignement, l'éducation, la formation, l'inclusion et l'emploi soit adaptée à la situation des groupes fragilisés pour ne pas générer ou aggraver l'exclusion sociale.

Cet aspect de son action se concrétise par des recherches à partir de sa connaissance des populations qu'elle accueille et dont elle partage les difficultés quotidiennes, la publication d'observations, d'expériences, de points de vue, la participation à des colloques et débats ou leur organisation.

Différentes modalités d'action permettent la mise en œuvre de partenariats ouverts :

- Avec les pouvoirs publics : à partir de l'accomplissement de sa mission d'intérêt général et d'utilité publique, L'ESSOR souhaite apporter son expérience et son expertise pour participer à l'élaboration des politiques publiques sur tous les territoires où elle est présente et dans ses champs de compétence. Ce faisant elle se positionne comme partenaire, refusant d'être cantonnée au rôle de seul gestionnaire ou opérateur. Elle s'efforce d'être présente

directement ou en lien avec d'autres dans toutes les instances, départementales, régionales ou nationales ouvertes au monde associatif ;

- Dans les instances, groupements ou fédérations représentatifs du secteur social et médico-social : L'ESSOR est active par l'engagement de ses membres ou cadres, tant au niveau départemental, régional que national ;

- Avec les autres acteurs associatifs : la philosophie d'action de L'ESSOR la porte naturellement à développer le travail en commun. L'association, connaissant ses possibilités mais aussi ses limites, se donne pour règle de multiplier les partenariats où et quand ceux-ci permettent de renforcer directement ou indirectement son action. Ils vont du groupe de réflexion ou d'échange à celui d'action concertée face aux pouvoirs publics ou à la réalisation ou mise en commun de moyens ;

- Dans la société, son engagement la pousse à prendre part aux débats qui la concerne par :

- o la constitution de groupes de réflexion internes ou ouverts à des consultants et experts extérieurs, portant sur les sujets auxquels renvoient la problématique des personnes accueillies et l'action quotidienne sur le terrain ;
- o la publication aux milieux professionnels de ses travaux, réflexions et expériences ;
- o la communication au niveau des décideurs politiques et exécutifs de ses positions ;
- o la réalisation de documents de sensibilisation du grand public afin que la société ne rejette pas ou n'ignore pas tout un pan d'elle-même.

1.1.3. La politique des ressources humaines.

L'ESSOR reconnaît le rôle fondamental des équipes pour mener à bien ses missions et accompagner au mieux les personnes que nous accueillons. Pour cela, elle doit projeter une image d'association engagée et dynamique.

L'ESSOR veille à ne pas mettre les équipes professionnelles en difficulté lors de toute réorganisation et veille à mettre en place les accompagnements nécessaires dans ces périodes difficiles.

L'ESSOR met en œuvre la transmission des savoirs et des compétences et élargit les rencontres entre les équipes terrain de chaque pôle et de chaque métier. La formation continue est également un axe majeur de la politique des ressources humaines de L'ESSOR.

L'ESSOR s'inscrit dans une démarche de revalorisation salariale de son secteur en passant par les fédérations. Parallèlement, L'ESSOR remplit ses responsabilités d'employeur. A ce titre, sa démarche est de pouvoir, dans la limite de ses moyens, proposer, au-delà même de l'aspect purement salarial, des outils pour aider et accompagner les professionnels dans leur mission : Qualité de Vie au Travail et Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'ESSOR travaille sur son identité associative auprès de ses salariés pour renforcer l'appartenance entrepreneuriale.

1.1.4. La démarche d'amélioration continue de la qualité.

La politique de la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'association est pilotée par la direction générale sous le contrôle du Conseil d'administration qui a institué une commission ad hoc permanente composée de quatre administrateurs dont le président, le directeur général et la responsable Qualité de la direction générale. Le directeur de chaque

dispositif est lui garant de la mise en œuvre opérationnelle du processus d'amélioration continue de la qualité et est responsable de l'adoption puis du suivi du plan d'amélioration continue de la qualité. Il procède à la mise en œuvre de l'évaluation continue en s'appuyant sur le référentiel de la HAS. Un réseau de référents « qualité » présent au sein de chaque dispositif a été mis en place. Chacun d'eux est formé et accompagné par la responsable Qualité de la direction générale afin d'aider le directeur de dispositif dans sa mission qualité.

1.2. Le dispositif L'ESSOR AVENIR ENFANCE.

L'ESSOR AVENIR ENFANCE, dispositif de centres maternels, accueille dans le champ de la prévention et de la protection de l'enfance des femmes majeures, enceintes d'au moins sept mois ou des mères accompagnées d'un ou deux enfants de moins de trois ans. L'accompagnement privilégie la qualité du lien mère-enfant et se déploie par un soutien matériel et psychologique, notamment parce que ces familles traversent une situation d'isolement social et matériel. Le dispositif propose selon les situations deux modalités d'accompagnement : un hébergement collectif au **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** et un hébergement en mode diffus pour le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME**.

Le dispositif associe également des fonctions supports comme le service administratif. L'Adjointe de direction responsable de ce service en accompagne la dimension opérationnelle. Elle est membre du **Comité de Direction (CODIR)**, elle participe aux réflexions stratégiques et opérationnelles du dispositif. Elle porte ainsi les questions relatives à son service dans le cadre d'une réflexion globale sur la vie du dispositif.

Ce service administratif regroupe des professionnels qui sont présents physiquement sur les deux établissements. Les missions comptables et paie sont dédiés à l'ensemble des professionnels de **L'ESSOR AVENIR ENFANCE**.

De la même manière, les services généraux technique et entretien, par leur engagement professionnel, contribuent à la réussite de l'accompagnement des familles.

La volonté de la direction est de renforcer la dynamique des fonctions supports ; si leurs missions ne sont pas centrées sur l'éducatif, elles n'en demeurent pas moins essentielles au bon fonctionnement du dispositif. Les prochaines années devraient nous permettre de renforcer la notion d'appartenance à un corps pluriprofessionnel qui est au service d'une mission éducative et sociale.

1.3. L'histoire de l'établissement.

L'histoire du Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS a pour origine l'histoire de l'association « **Accueil de la Mère et de l'Enfant** » (**AME**), née en **1949** de l'intuition conjointe de **l'Abbé Saunier** et de **Mademoiselle Amiot**. Dans un contexte où les représentations parentales sont très marquées, **l'Abbé Saunier** porte un regard différent sur la situation des femmes seules avec un enfant. Il se battra pour que l'on cesse de les appeler « **filles-mères** » dénomination chargée de connotations bien-pensantes. A travers l'association, les deux co-fondateurs souhaitent :

- Prévenir les abandons d'enfant.

- Maintenir, consolider le lien mère-enfant.
- Éviter que la situation des femmes seules se marginalise.

En **1949**, dans une ancienne maison close, le **Foyer des Acacias** est ouvert, suivra en **1955**, le centre **Le Tilleul** à La Garenne-Colombes. En **1970**, l'association est reconnue d'utilité publique. En novembre **1971**, le **Conseil de Paris** autorise la construction par un bailleur social d'un nouvel établissement sur un terrain qui lui appartient dans le 13ème arrondissement, au **57 rue de la Santé** – les locaux seront inaugurés en **1979**, par fidélité aux origines l'établissement gardera le nom « **Les Acacias** ». Depuis 1971, le centre maternel n'a pas déménagé de cet emplacement. La taille et l'organisation de l'**AME** ne pouvant plus lui permettre de gérer l'activité des deux centres maternels, le Conseil d'Administration se rapproche de l'Association **L'ESSOR** qui porte des valeurs communes. Le **1^{er} janvier 2014**, l'**AME** fusionne avec **L'ESSOR**.

2. LE CADRE DU PROJET.

2.1. Le contexte législatif et réglementaire.

L'accueil en centre maternel relève depuis 1981 de la mission de prévention et protection de l'enfance, confiée à l'aide sociale à l'enfance, décentralisée au niveau du département.

Article L222-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) – 4^o alinéa :

« Sont pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance (ASE) sur décision du président du conseil départemental les femmes enceintes et les mères isolées avec leurs enfants de moins de trois ans qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique, notamment parce qu'elles sont sans domicile. »

La circulaire 81/5 du 23 janvier 1981 définit la mission des centres maternels :

« - Rompre l'isolement des femmes enceintes et des jeunes mères en difficulté en leur donnant la possibilité de s'exprimer, de s'informer et de nouer une relation avec leur enfant mais aussi avec autrui : père de l'enfant, ou compagnon de leur choix, membres de leur famille, etc.

- Les mettre en mesure d'exprimer le plus librement possible un choix quant à leur souhait de conduire ou non leur grossesse à son terme et, dans l'affirmative, de les préparer à l'accouchement en vue, soit d'une maternité, soit d'un consentement à l'adoption. En toute hypothèse, leur permettre de former en toute indépendance le projet qu'elles souhaitent pour leur enfant.

- leur apporter l'aide matérielle dont elles ont besoin

- leur apporter une aide éducative et/ ou psychologique et encourager leur insertion sociale, afin notamment de leur permettre de mieux se situer par rapport à la maternité, la sexualité, la vie en couple ; le cas échéant, de former un projet de vie pour leur enfant, et de former et réaliser pour elles-mêmes un projet d'insertion socioprofessionnelle. »

La loi réaffirme la place des pères en centre maternel.

Article L222-5 CASF modifié par la loi n°2022-140 du 7 février 2022 - art. 10 :

« Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que les établissements ou services qui accueillent ces femmes organisent des dispositifs visant à préserver ou à restaurer des relations avec le père de l'enfant, lorsque celles-ci sont conformes à l'intérêt de celui-ci. »

Le code civil s'applique à tous les mères et pères titulaires de l'autorité parentale.

Code civil : article 372 modifié par la loi n°2021-1017 du 2 août 2021 - art. 6 :

« Les père et mère exercent en commun l'autorité parentale. Toutefois, lorsque la filiation est établie à l'égard de l'un d'entre eux plus d'un an après la naissance d'un enfant dont la filiation est déjà établie à l'égard de l'autre, celui-ci reste seul investi de l'exercice de l'autorité parentale. Il en est de même lorsque la filiation est judiciairement déclarée à l'égard du second parent de l'enfant. L'autorité parentale pourra néanmoins être exercée en commun en cas de déclaration conjointe des père et mère adressée au greffier en chef du tribunal de grande instance ou sur décision du juge aux affaires familiales. »

Article 373-2 modifié par la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 – art 31 :

« La séparation des parents est sans incidence sur les règles de dévolution de l'exercice de l'autorité parentale. Chacun des père et mère doit maintenir des relations personnelles avec l'enfant et respecter les liens de celui-ci avec l'autre parent.

Article 373-2-1 modifié par la loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 – art 7 :

« L'exercice du droit de visite et d'hébergement ne peut être refusé à l'autre parent que pour des motifs graves. Le parent qui n'a pas l'exercice de l'autorité parentale conserve le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant. Il doit être informé des choix importants relatifs à la vie de ce dernier. Il doit respecter l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 371-2. »

Article 373-2-2 modifié par la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 - art. 100 :

« En cas de séparation entre les parents, ou entre ceux-ci et l'enfant, la contribution à son entretien et à son éducation prend la forme d'une pension alimentaire versée, selon le cas, par l'un des parents à l'autre, ou à la personne à laquelle l'enfant a été confié. »

2.2. L'autorisation.

Le Centre Maternel L'ESSOR SESAME accueille **28 femmes majeures et 32 enfants âgés de 0 à 3 ans** selon le cadre établi par le **Code de l'Action Sociale et des Familles**.

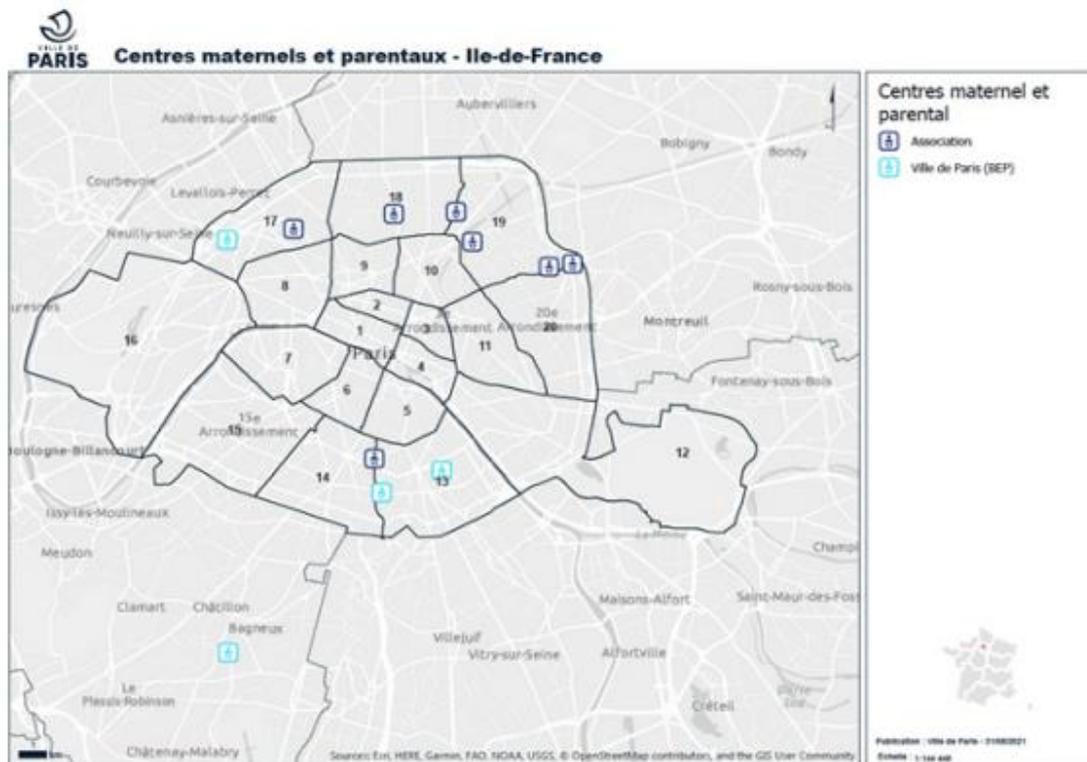
3. L'ANALYSE DES BESOINS.

3.1. Les besoins définis par le schéma parisien de prévention et de protection de l'enfance 2021-2025.

Le nouveau schéma parisien a été construit en prenant en compte les propositions formulées par les enfants et les parents accompagnés par l'aide sociale à l'enfance parisienne afin notamment de renforcer leur pouvoir d'agir.

En 2021, 481 dispositifs ou lieux d'intervention sont recensés à Paris, en matière d'accompagnement à la parentalité. Les dispositifs de soutien à la parentalité se concentrent

dans les arrondissements du nord-est parisien caractérisés par une forte présence de familles combinant des spécificités : forte présence de foyers monoparentaux, part importante de familles résidant dans le parc social, d'origine étrangère, familles ayant moins les moyens d'avoir recours à des aides médicalisées, libérales et privées coûteuses, etc.



De ce schéma départemental, il conviendra de retenir pour le centre maternel, les actions cadres suivantes.

Axe 1 : Encourager la participation de l'enfant et ses liens affectifs.

Action cadre 2 : Permettre de développer les relations sociales, familiales et affectives.

Il est recommandé de **favoriser les liens entre l'enfant et ses parents chaque fois que possible**, en consultant systématiquement l'enfant, et lorsque ces relations sont contraires à l'intérêt de l'enfant, organiser sa protection (évolution des droits de visites et d'hébergement ou réflexion sur l'évolution de son statut juridique).

Action cadre 3 : Garantir l'exercice de l'autorité parentale dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

Il est ainsi recommandé de « **mieux informer le(s) parent(s) à toutes les étapes de l'accompagnement** », de les aider à mieux comprendre le fonctionnement de la protection de l'enfance (notamment, les critères de l'évaluation, la prise de décision, etc.), et mieux connaître leurs droits et devoirs et les rôles de chacun auprès de l'enfant. Pour répondre à ce besoin, il est souhaitable [d'] « **assurer des espaces d'échanges réguliers entre parents et professionnels sur l'évolution de la situation familiale mais aussi les besoins de l'enfant** ».

Axe 2 : Garantir les droits des familles vulnérables et repérer les enfants en danger.

Action cadre 4 : Soutenir la parentalité et l'accès aux droits des familles vulnérables.

Il est recommandé de « développer les **sensibilisations** et formations destinées aux parents sur **l'éducation bienveillante** ».

Action cadre 5 : Remplacer progressivement l'hébergement hôtelier des familles en situation d'urgence sociale et lutter contre leur isolement.

Il est recommandé notamment de « **développer l'accueil d'urgence** au sein des centres maternels et parentaux, et **développer une offre d'accueil adaptée** à la diversité des compositions familiales » ainsi que de « **renforcer l'accompagnement des familles migrantes accompagnées en centre maternel et parental dans leurs demandes de régularisation** ».

3.2. Les besoins identifiés par la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Les points d'amélioration continue de la qualité pour l'ensemble du dispositif ont été identifiés majoritairement lors de l'évaluation interne (2021). Volontairement et, en accord, avec la Commission Qualité portée par **L'ESSOR** nous avons privilégié 5 axes qui sont en écho au nouveau schéma départemental de la **Ville de Paris**. Les axes retenus pour le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** sont :

- la mise en place d'un **CVS** pour le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** : depuis plusieurs années, l'absence de cette instance ne permet pas à l'institution de garantir le plein déploiement des outils de la loi 2002-2.
- l'élaboration des **projets personnalisés d'accompagnement (PPA)** selon la matrice coconstruite lors des réunions autour du projet d'établissement. La formalisation de cet outil, son partage et son déploiement permettront d'accompagner chaque famille en la replaçant comme **sujet et acteur** de son parcours.
- la formalisation, sur la note de renouvellement, de **la place occupée par les pères et/ou détenteur de l'autorité parentale**.
- la proposition d'un **redéploiement de 5 places de centre maternel en centre parental** pour répondre aux attentes du schéma départemental.

Pour l'ensemble du dispositif **L'ESSOR AVENIR ENFANCE**, le principal axe retenu est :

- d'améliorer l'insertion et la pérennité des nouveaux professionnels : la stabilité des interlocuteurs est une des conditions nécessaires à la réussite de la mission du centre maternel. Les familles accompagnées ont connu de nombreuses ruptures de parcours dans leur histoire. Les liens de confiance, nécessaires à l'accompagnement éducatif présupposent du temps et de l'écoute. **La stabilité des professionnels référents des familles facilite grandement des liens de plus en plus sécurisés.**

3.3. L'évolution du public et de ses besoins à 5 ANS.

Nous avons pris en compte l'évolution du public accueilli, notamment post-pandémie (année de référence 2022).

On constate qu'une grande majorité des demandes concernent des jeunes majeures pour une durée moyenne de séjour de **18 mois**. Certaines situations exceptionnelles l'amplifient : fratries, amendement Creton, renouvellement exceptionnel en attente d'un logement, etc. Un des indicateurs majeurs est l'importance croissante de la place des pères. Cela contribue à mobiliser la réflexion des professionnels sur **les modalités d'accueil et la place à réserver aux pères** en concertation avec les mères accueillies.

Les **nouvelles formes de parentalité** ; couple de même sexe, père isolé, sont rares mais l'évolution sociétale nous invite à les anticiper. Les parcours variés nécessitent **une adaptation constante des propositions d'accompagnement** pour répondre au mieux à cette diversité de situation.

Le directeur du **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** et le directeur général de **L'ESSOR** ont présenté un projet de redéploiement de **5 places en Centre Parental** qui a fait l'objet d'un accord de principe de l'**ACT**. Les demandes d'accueil de couple sont croissantes. Pour un couple, l'offre d'accueil dans Paris est réduite. Cet **accompagnement à la parentalité et à la conjugalité** permettrait de répondre à des demandes récurrentes adressées au **SEAPPE**.



4. LE PUBLIC ACCUEILLI.

4.1. Les principales caractéristiques.

En 2022, la moyenne d'âge des femmes accueillies est de **27 ans** (cette moyenne prend en compte deux mères de 39 ans et de 52 ans) – **la médiane retenue est plutôt à 24 ans** pour une durée moyenne d'accompagnement **18 mois**.

Sur un échantillon de **19 familles accueillies pour 14 d'entre elles**, on identifie des liens avec le père, voire sa présence active dans la vie de l'enfant.

Le **SEAPPE** est l'unique source d'orientation des demandes émanant des différents services sociaux. Les orientations sont variées entre la polyvalence de secteur, les hôpitaux, les maternités, la protection maternelle et infantile, les centres médico-psychologiques, les

centres d'action médico-sociale précoce, les unités parents-bébé, les hébergements d'urgence, les équipes de prévention, etc.

Le **SEAPPE** adresse les mères vers les différents centres maternels parisiens en s'appuyant sur une connaissance fine des établissements et de leurs équipes. Le dialogue constant entre le **SEAPPE** et **L'ESSOR AVENIR ENFANCE** permet d'orienter la demande sur l'un des deux centres maternels.

4.2. Les contre indications à l'admission et au maintien au sein de l'établissement.

Le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** exerce ses missions dans le périmètre de son autorisation. Le règlement de fonctionnement établi pour l'établissement détermine les motifs qui mettront fin à l'accompagnement des mères et de leurs enfants.

Les limites de l'admission :

- Le centre maternel n'a pas d'agrément pour accueillir les **femmes mineures**.
- Une trop **grande fragilité psychologique**.
- L'impossibilité à assumer une **vie autonome** en appartement.

Les limites du maintien :

- A la suite de son entrée, la **non adhésion au projet d'accompagnement à la parentalité par un refus verbalisé**.
- L'**absence récurrente de règlement des participations financières** est un motif de fin de prise en charge.
- Le **placement de l'enfant** suite à une information préoccupante met fin à l'hébergement.
- Le non-renouvellement de la **prise en charge** par le **SEAPPE**.

Dans tous ces cas de figure, la préoccupation des professionnels reste la mise à l'abri de la mère et de l'enfant à la sortie de l'établissement.

5. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT.

5.1. L'admission.

Les dossiers de demande d'admission sont constitués d'une **note de présentation** par la référente de parcours (**SEAPPE**), un **rapport social** rédigé par un travailleur social du service d'origine et une **lettre de motivation de la mère**. Un **professionnel de santé** peut joindre un complément d'informations s'il s'avère opportun. Les demandes sont adressées au directeur et aux adjointes de direction. Le **SEAPPE** préconise parfois une orientation sur l'un des deux établissements.

Dès la réception, le directeur saisit les principaux éléments dans le dossier unique informatisé (DUI). Les adjointes de direction prennent connaissance du dossier, en fonction des disponibilités dans leur service, elles prennent attache avec la référente de parcours pour les informer de la date du premier rendez-vous qui est proposé à la mère.

Ce **premier rendez-vous** permet au directeur et aux référents de rencontrer la mère et l'enfant. La rencontre porte uniquement sur la présentation de l'établissement, la vocation d'un centre maternel. En effet, les demandes des mères peuvent rester ambiguës lorsqu'elles sont orientées. La première étape est de rappeler la mission première : **l'aide à la parentalité**. A l'issue de ce premier rendez-vous, la mère et le père et/ou détenteur de l'autorité parentale reçoivent le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement du centre maternel et les différents documents. **Il lui est proposé un temps de réflexion pour qu'elle vérifie si cela correspond à son choix**. Les mères choisissent **librement** d'entrer au **Centre Maternel L'ESSOR SESAME**.

Pour optimiser son admission, l'adjointe de direction a préempté un deuxième rendez-vous d'évaluation sociale. Lors de ce **deuxième rendez-vous, la mère et l'enfant sont reçus par l'adjointe, le ou les référents pour permettre une connaissance plus approfondie de la mère et de son parcours**. La **psychologue** de l'établissement rencontre également la mère pour initier un lien qui peut évoluer selon le parcours de la mère.

Si la mère maintient son souhait d'entrer dans le centre maternel, **un troisième rendez-vous est fixé**. Lors de ce rendez-vous, il lui est fait lecture du contrat de séjour, **il lui est également demandé de rédiger des objectifs en lien avec ses besoins et ceux de son enfant**. Ses objectifs constituent les premières bases de son futur **projet personnalisé d'accompagnement (PPA)**. La mère et le directeur signent **conjointement** le contrat de séjour ainsi que le ou les référents. **La signature du contrat de séjour acte l'entrée de la famille au sein du centre maternel**. Le contrat de séjour signé accompagné d'un courrier sont envoyés au **SEAPPE** pour rendre effective la prise en charge par le **Département de Paris**.

Les premiers mois sont essentiels pour clarifier la nature de l'accueil qui n'est pas une place en hébergement mais l'inscription dans un accompagnement en prévention et protection de l'enfance. **Cela présuppose pour la famille un engagement personnel et la reconnaissance d'un besoin d'aide à la parentalité**.



5.2. L'accompagnement personnalisé.

Tout au long du parcours, les familles sont accompagnées par les référents mais elles sont aussi reçues selon les nécessités par l'adjointe de direction en présence des référents.

Accompagnement individuel de la mère et de l'enfant.

L'accompagnement individuel des mères est majoritairement assuré par un **binôme de professionnels** : éducatrice spécialisée, éducatrice de jeunes enfants, assistant de service social mais aussi avec la technicienne de l'intervention sociale et familiale (TISF).

Un **accompagnement psychologique** est proposé aux mères. Les mères sont souvent réticentes face à cette proposition. Les premières réticentes dépassées, les mères perçoivent l'intérêt pour elle et pour l'enfant – et parfois pour le père. Ce sont des **rencontres individuelles** où la parole se libère. Cet accompagnement spécifique permet également d'évaluer la nécessité d'un besoin de suivi à l'extérieur pour la mère et/ou l'enfant. La psychologue intervient également lors de visites à domicile accompagnée des référents.

Les professionnels sont à même d'identifier un paradigme récurrent, entre l'inscription dans une aide à la parentalité et les bénéfiques d'une mise à l'abri – même temporaire – qui peut induire une demande d'entrée en centre maternel. A l'issue de cette période de clarification, prenant appui sur les **premiers objectifs de la mère et de son enfant** déjà inscrits dans le contrat de séjour, les référents de la famille en équipe pluridisciplinaire proposent la rédaction d'un **PPA**.

Concomitamment à l'accompagnement éducatif, les référents travaillent sur **l'insertion sociale et professionnelle** de la mère, pour renforcer son **autonomie** et spécifiquement l'accompagnement à la sortie.

Cet accompagnement s'articule entre des **visites à domicile (VAD)**. Ainsi, **les éducateurs peuvent conseiller et proposer des solutions d'aménagement pour différencier les lieux pour l'enfant et sa mère** :

- un aménagement spatial de la chambre adapté aux besoins de l'enfant (coin sommeil, coin jeux, soins, etc.),
- une gestion du quotidien adaptée : soins de l'enfant, aide au bain, conseils pour l'alimentation du tout petit, conseils en matière de jeux ou jouets adaptés à l'âge de l'enfant, etc.

Selon les nécessités et les demandes de la mère, les référents organisent également des **visites bureau (VB)**. Ces visites permettent l'avancement de certaines démarches administratives, sociales ou encore budgétaires. Elles sont également l'occasion pour la mère de régler ses participations financières auprès de la **secrétaire**. L'accompagnement de la famille se modélise auprès de plusieurs acteurs de l'établissement, chacun à sa place et dans son rôle accompagne la famille dans son parcours.

La **TISF** dont les missions, en **VAD**, sont centrées sur l'accompagnement opérationnel « **faire avec** », vient en complément de l'accompagnement éducatif. Elle sera plus attentive à

l'engagement et la réalisation concrète des objectifs de la mère. Lors de son retour, elle partage avec ses collègues les avancées, les progrès et/ou les difficultés qu'elle aura pu identifier.

Accompagnement global.

La spécificité du **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** se caractérise par un **accompagnement global** des familles. Le référencement d'une famille par un binôme mobilise également l'ensemble des professionnels.

Cet accompagnement global se caractérise par « **les appels du lundi** » : à tour de rôle, les professionnels appellent les familles pour évoquer les évènements survenus pendant la fermeture du service (du vendredi soir au lundi matin). **Ces appels du lundi permettent aux membres de l'équipe de s'approprier chaque situation.** Les familles peuvent ainsi saisir la dimension d'un collectif au travail ; **elles sont connues et reconnues par chaque professionnel du centre maternel.**

5.3. La sortie.

A l'anniversaire des trois ans de l'enfant, la mission du centre maternel prend fin (cf. **Article L222-5 CASF – 4° alinéa**). Pour éviter une rupture brutale, l'équipe pluridisciplinaire a accompagné l'évolution de la famille, la construction du lien mère-enfant, les projets de « **faire famille et/ou de faire couple** », l'entrée en formation ou dans le monde professionnel. La sortie de la famille va se **crystalliser sur la question du logement**. Ce dernier item est le plus complexe dans une ville comme Paris. Pour éviter une impasse, les professionnels, en amont, accompagnent la famille selon sa configuration et proposent des alternatives. Il leur revient d'envisager toutes les solutions possibles.

Certaines familles sont à maturité pour s'inscrire dans une insertion pérenne, un travail stable, équilibre familial, réseau social et amical. D'autres sont encore fragiles, **les modalités de sortie** seront envisagées en prenant en compte cette situation précaire :

- Loué solidaire, dernier tremplin avant un logement pérenne.
- Logement social.
- Parc privé.
- Déménagement hors de Paris.
- Plus rarement, retour vers le pays d'origine.
- Le **SEAPPE** peut renouveler à titre exceptionnel la prise en charge, dans l'attente d'une réponse positive.

La sortie peut être refusée par la famille. On parle alors d'occupation **sans droit ni titre** (fin de la prise en charge par le **SEAPPE**). Pour éviter ces situations extrêmes, les professionnels travaillent très en amont la sortie des familles. Pour les cinq prochaines années ce sera le **point de vigilance**, compte tenu du contexte du logement à Paris. Un **outil de suivi** permettra de tenir certaines échéances qui nécessitent un travail administratif, le délai de traitement et le passage en commission d'attribution d'un logement.

5.4. Le cadre de vie et d'accueil.

Le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** assure un accompagnement **en mode diffus**. Il est constitué d'appartements pour les familles, de locaux d'accueil et d'espaces de travail pour les professionnels. L'établissement a été inauguré le **1^{er} juin 2015**.

Les locaux d'accueil sont situés au rez-de-chaussée d'un immeuble (logements sociaux) du **19^{ème} arrondissement**. Les espaces d'accueil ont été repensés avec un grand soin quant à leur aménagement et au climat qu'ils génèrent. Les espaces de travail sont composés de bureaux pour le secrétariat, l'adjointe de direction, la psychologue et d'un plateau de travail pour les professionnels éducatifs. Un espace « informatique » permet également de recevoir les familles en rendez-vous et « Graine de Sésame » est conçu à la fois comme espace de jeux pour les enfants mais aussi pour accueillir des groupes de paroles.



Les familles sont hébergées dans **28 logements (studio, T2)** situés dans le nord-est parisien. On en compte :

- **2 dans le 11^{ème} arrondissement,**
- **2 dans le 18^{ème} arrondissement,**
- **11 dans le 19^{ème} arrondissement,**
- **13 dans le 20^{ème} arrondissement.**

Les logements sont équipés en meubles et électroménager adaptés à la composition familiale. Ils appartiennent à des bailleurs privés et/ou sociaux.

La proximité des appartements permet aux professionnels de s'y rendre à pied ou par les transports en commun. En ce qui concerne la maintenance, le service loue un box qui offre un lieu de stockage pour les interventions. Depuis 2021, la Direction a soutenu la réorganisation autour du coordinateur technique qui centralise les interventions en intra et/ou les appels auprès de prestataires. Un agent technique reste dédié aux interventions dans les appartements, il peut si nécessaire être aidé par le coordinateur.

6. LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE ET DE SA FAMILLE ET/OU DE SON REPRESENTANT LEGAL.

6.1. La co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA).

Comme déjà évoqué, lors de la signature du contrat de séjour, la mère écrit ses premiers objectifs pour elle et son enfant. Cette première projection va permettre le travail d'élaboration du PPA. La mère et l'enfant sont les sujets de leur PPA. Si les professionnels peuvent mettre en avant certains principes de réalité, la projection de la mère doit être prise en compte, accueillie et accompagnée.

L'enjeu du PPA est de faire émerger les attentes, les envies, la projection vers l'avenir de la personne hébergée. Le PPA est donc le recueil de ses besoins et de ses souhaits.

Un temps d'élaboration de trois mois permet de faire du PPA le point de départ de la relation de travail entre l'équipe et la personne accompagnée. La mission des travailleurs sociaux est de creuser avec la personne ses souhaits et ses besoins afin de l'aider à les rendre suffisamment concrets pour pouvoir les opérationnaliser.

Les travailleurs sociaux aident la personne à s'emparer des ressources proposées par le centre maternel pour réaliser son projet. Elle est ainsi conceptrice, actrice et bénéficiaire de son PPA.

Le rédacteur peut ainsi être la personne elle-même, l'éducateur référent, le psychologue ou un autre professionnel du dispositif choisi par la personne. Le PPA est signé puis saisi dans le DUI (OGIRYS). Le PPA est remis en version papier à la personne accompagnée.

Outil pivot de la co-construction de son suivi, le PPA est régulièrement réactualisé, à chaque note de renouvellement, tous les 6 mois.

6.2. Le Conseil de la Vie Sociale et les autres formes de participation.

6.2.1. Le Conseil de la Vie Sociale.

Depuis plusieurs années, le **Conseil de la Vie Sociale (CVS)** n'est plus représenté au sein du **Centre Maternel L'ESSOR SESAME**. La pandémie récente n'a pas facilité la remobilisation des familles autour de cette instance dont elles ne perçoivent pas forcément la pertinence. L'accueil en diffus n'est pas aidant pour redonner vie à cet outil de la **Loi 2002-2**. Une piste voit le jour via la mise en place de temps festifs et de groupes de paroles pour permettre aux mères de se rencontrer puis dans un second temps, les familles se connaissant, la mise en place d'élections pourra s'organiser et donner naissance à un **CVS**.

6.2.2. Les autres formes de participation.

La participation des personnes à la vie de l'établissement est un sujet qui mobilise le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** sur les prochaines années. Il faut prendre en compte la difficulté à rassembler les familles qui par leurs différentes localisations se connaissent peu en tant que

groupe. Les activités proposées par les ateliers « **Graine de Sésame** » peuvent créer du lien entre les familles. L'équipe a d'ores et déjà identifié que les temps festifs rassemblent plus volontiers les familles. Les propositions à venir pourraient prendre la forme :

- de réunions institutionnelles. Chaque trimestre, les résidentes rencontreront l'ensemble de la direction de l'établissement et l'équipe psycho socioéducative qui leur présenteront les orientations de la gestion du centre maternel.
- d'activités socioculturelles coconstruites par les résidentes et l'équipe pluridisciplinaire tout au long de l'année dans l'objectif d'une ouverture sur l'environnement extérieur en fonction des besoins repérés.
- des fêtes et des manifestations culturelles organisées au centre maternel afin de proposer des temps de partage qui sortent du quotidien.
- d'ateliers autour de thèmes d'actualité, de prévention, d'information et citoyens (violences faites aux femmes, ateliers santé, contraception, etc.)

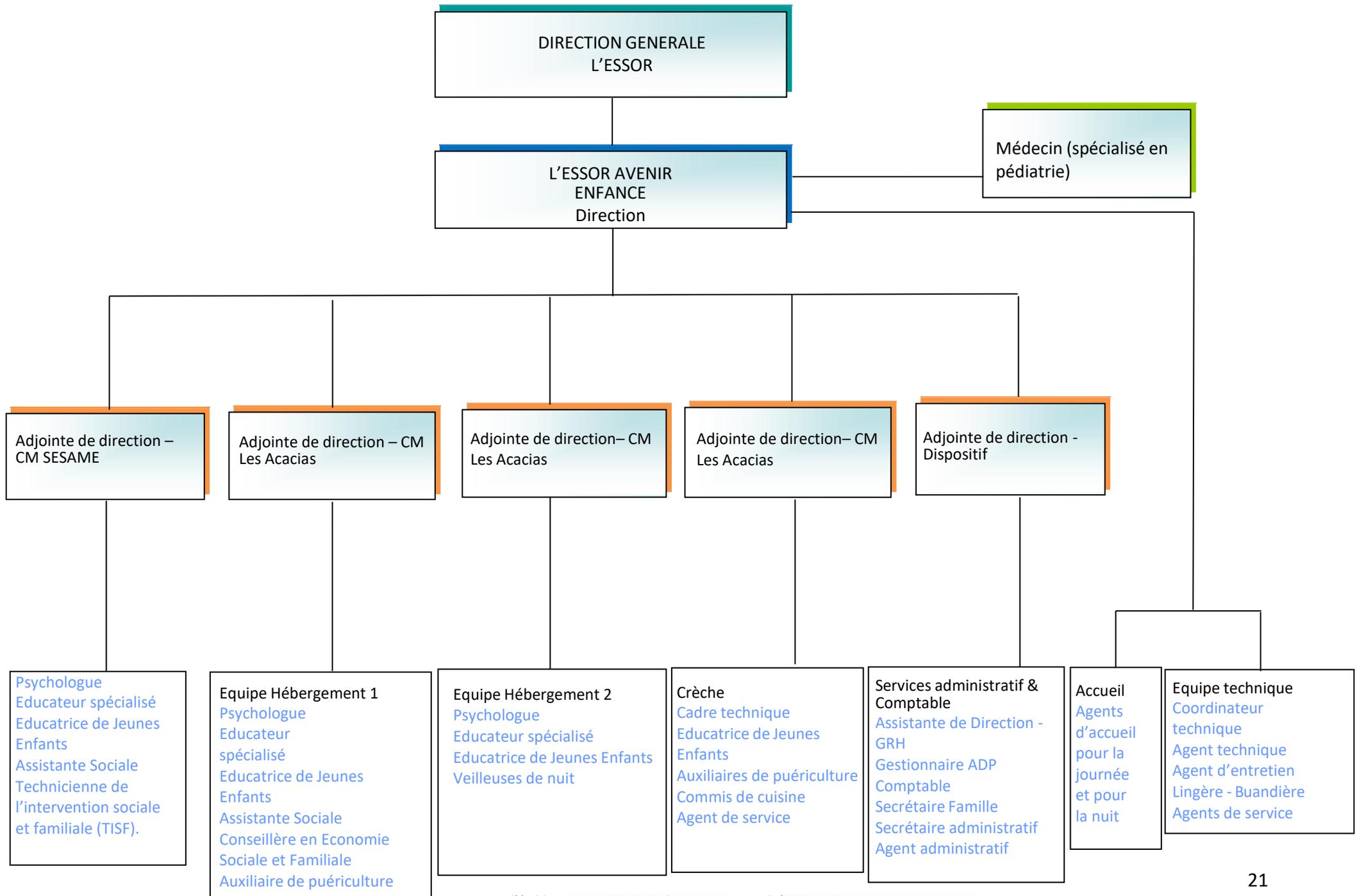
6.3. La place de la famille et de l'entourage.

Les travailleurs sociaux mènent un travail d'observation et de réflexion sur la place de l'entourage de la mère et de l'enfant, **l'accompagnement mère-enfant ne fait pas l'économie de la place du père**. La reconnaissance de l'autorité parentale du père l'impose mais aussi lorsque celle-ci fait défaut. L'équipe tient compte de sa place au sein de la famille. Plusieurs rendez-vous sont proposés au père pour le rencontrer et lui expliquer la mission du centre maternel. L'équipe travaille également sur la notion de « **parentèle** » prenant en compte la place de la famille élargie et du cercle amical.

7. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES.

7.1. L'organigramme des professionnels.

L'organigramme de **L'ESSOR AVENIR ENFANCE – CENTRE MATERNEL L'ESSOR PARIS** est ci-dessous.



7.2. Le travail d'équipe

Pour le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME**, les locaux professionnels favorisent les rencontres institutionnelles ou informelles entre les VAD et les VB, l'accueil des familles pour des temps individuels ou collectifs.

Pour inscrire l'établissement au cœur du dispositif, le premier **CODIR** mensuel se tient au le centre maternel. Au-delà du symbole, c'est une volonté managériale de relier tous les cadres hiérarchiques avec l'établissement, **volonté de faire corps**. C'est aussi l'occasion pour les professionnels de rencontrer les autres adjoints de direction qui peuvent intervenir à l'occasion – notamment l'adjointe de direction administratif (présentation de la fiche de paie, questions relatives à la GRH, etc...).

Chaque semaine, une réunion rassemble l'adjointe de direction et l'équipe psycho-socio-éducative. De manière régulière, la secrétaire est conviée à ce temps d'information centré sur la vie de l'établissement.

Chaque semaine, le **temps de clinique qui est une rencontre pluridisciplinaire**, permet à chaque professionnel d'aborder l'accompagnement de la famille par le prisme de son métier. L'ensemble des approches professionnelles, dans un cadre institutionnel, permet de restituer une image globale de la famille.

Mensuellement, l'adjointe de direction **rencontre individuellement** les professionnels pour relire leur activité au sein de l'équipe : référence familles, organisation du service.

Chaque mois, un **groupe d'analyse de pratiques (GAP)** offre à l'équipe un temps dédié de relecture et d'interrogation sur leur exercice professionnel, spécialement lorsqu'elle est confrontée à des difficultés dans l'accompagnement.

L'adjointe de direction est membre du **CODIR**, elle participe à 2 réunions mensuelles avec ses collègues adjointes. Cet espace de travail commun « en mode macro » est centré sur la dimension organisationnelle mais aussi opérationnelle du dispositif.

L'adjointe de direction et le directeur se rencontre mensuellement « en mode micro » pour un **COMITE D'ETABLISSEMENT**. Ce temps de travail est centré sur la vie du **Centre Maternel L'ESSOR SESAME**.

8. L'ETHIQUE ET LA BIEN TRAITANCE.

8.1. Les rappels déontologiques.

Le centre maternel s'inscrit dans une démarche de bientraitance en suivant les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé. En particulier le centre maternel s'attache à promouvoir des pratiques professionnelles qui permettent un juste équilibre entre les visites à domicile et les accueils collectifs proposés par la structure, sa mission et la responsabilité qui en découle, au bénéfice de la personne.

Le centre maternel s'applique selon ces mêmes recommandations à ouvrir l'établissement à son environnement.

D'autre part, la vie en centre maternel répond à un besoin de rupture de l'isolement affectif et social. Les temps collectifs sont aussi des supports de socialisation à travers les rencontres entre familles. Ce sont aussi des espaces d'aide mutuelle et d'émulation entre pairs.

Enfin, les travailleurs sociaux veillent au respect de la vie privée de chacune des personnes accueillies et personnalisent leur accueil et leur accompagnement.

8.2. La bien traitance, une culture partagée.

La charte et le référentiel qualité de l'association **L'ESSOR**, par la philosophie qu'ils affirment constituent un cadre éthique de référence qui guide les professionnels. Il précise notamment : « **La personne humaine constitue le fondement et l'action des établissements. L'utilisateur est reconnu comme acteur de sa vie et de son projet, respecté dans son histoire, détenteur de droits et concerné par des obligations et devoirs. La considération et le respect de chacun se traduisent au niveau des équipes et des professionnels dans les actes du quotidien, dans l'organisation architecturale des établissements d'accueil et d'hébergement et par les modes de communication et de relation dans les services. L'accès aux droits, le développement de la citoyenneté et l'expression sont encouragés et se déclinent dans l'accueil, l'information et la participation des usagers pour ce qui les concerne et plus largement, sur la vie de l'établissement** ».

9. L'INSERTION DE L'ETABLISSEMENT SUR SON TERRITOIRE.

Les référents rencontrent régulièrement les équipes des **crèches** qui accueillent les enfants. De même des liens sont établis avec les centres de **Protection Maternelle et Infantile** de quartier : ils sont importants pour suivre l'évolution de l'enfant sur le plan de la santé.

Néanmoins, la cartographie de l'ensemble des partenariats du centre maternel est un chantier qui mobilise les professionnels. La réflexion qui gouverne les prochaines années pourrait se résumer ainsi : « **qu'est-ce que les partenaires attendent d'un centre maternel et réciproquement ?** » Une des réponses possibles : **être un contact privilégié** pour débloquer certaines situations, d'autres sont à identifier.

Il sera nécessaire de **dissocier partenariat et réseau**. Le partenariat se concrétise par un **intérêt mutuel** pour les deux parties, à la différence du réseau qui répond aux besoins individuels du partenaire (ici, le centre maternel). La contractualisation du partenariat via **l'écriture d'une convention** portée par les institutions sera garante d'un cadre structuré et structurant.

A terme, les parties prenantes prendront le temps d'analyser les forces et les faiblesses de ce partenariat pour en évaluer à la fois la pertinence mais aussi les adaptations nécessaires. Les cinq prochaines années permettront aux professionnels de renforcer, de susciter et de créer de nouveaux partenariats à l'échelle du **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** mais plus largement au bénéfice de l'ensemble du dispositif **L'ESSOR AVENIR ENFANCE**.

10. LES AXES STRATEGIQUES RETENUS POUR LES CINQ ANNEES.

Les axes stratégiques retenus reprennent, ceux déjà présents dans le PACQ. Si les ambitions sont modestes au regard de la mission, la direction et les collaborateurs sont mobilisés pour les concrétiser.

L'établissement appartient à une association mais ce sentiment d'appartenance est peu identifié. La direction est convaincue que la fidélisation des professionnels dans les établissements passe par cette appartenance à un corps.

La **Charte associative**, les événements portés par **L'ESSOR FORMATION** (journée du FIAP), les journées du **Pôle Protection de l'enfance et Insertion**, les **journées de colloque** dédiés au pôle qui rassemblent les professionnels mais aussi, la rencontre du **8 décembre 2022** qui a permis à **M. Champeaux – Président** et **M. Escaffre – Directeur Général** de présenter l'association, son histoire, sa gouvernance, à l'ensemble des professionnels de **L'ESSOR AVENIR ENFANCE** sont autant d'éléments qui ont fait naître le sentiment d'être relié à d'autres et de se reconnaître dans des valeurs communes.



Objectifs	Organisation / Moyens à développer.	Responsable d'action / Pilote	Echéances	Critères d'évaluation
Faire naître une culture commune aux établissements du dispositif L'ESSOR AVENIR ENFANCE et une appartenance à un corps associatif L'ESSOR.	<p>Mener une réflexion sur un parcours d'intégration inter-établissement à l'échelle du dispositif et/ou de l'association.</p> <p>Organiser des temps de travail, de partage des bonnes pratiques.</p> <p>Organiser des rencontres festives pour rassembler les professionnels.</p> <p>Renouveler des rencontres institutionnelles.</p>	<p>CODIR</p> <p>CODIR</p> <p>CODIR</p> <p>Directeur</p>	<p>2025-2026</p> <p>2023</p> <p>2028</p> <p>2028</p>	<p>Nombre de professionnels ayant bénéficié d'un accueil sur l'un et l'autre des centres maternels dans le cadre de son parcours d'intégration.</p> <p>Nombre de groupe de travail regroupant des professionnels des deux centres maternels.</p> <p>Nombre d'évènements festifs.</p> <p>Nombre de rencontres institutionnelles organisées.</p>
Adapter l'offre aux besoins identifiés quant à l'accompagnement à la parentalité et conjugalité.	<p>Présenter au SEPA un projet de redéploiement de 5 places en centre parental.</p> <p>Concrétiser le projet de redéploiement de 5 places en centre parental.</p>	<p>Directeur Direction Générale</p> <p>Direction</p>	<p>2023</p> <p>2026</p>	<p>Réception de l'autorisation de fonctionnement en Centre Maternel et Parental par le SEPA de la DESOL.</p> <p>Accueil officiel via le SEAPPE d'un couple au sein du Centre Maternel et Parental</p>
Elaborer un PPA pour chaque famille accueillie.	<p>Utiliser la trame du projet pour chaque famille.</p>	<p>Adjointe de direction</p>	<p>2023</p>	<p>Taux de famille ayant un PPA signé et daté de moins d'un an.</p>

Répondre aux exigences de la loi 2002-2 concernant la participation des personnes accueillies.	Mettre en place des groupes de parole puis un CVS.	Equipe pluridisciplinaire.	2024	Nombre de groupe de parole organisé. Taux de participation des familles aux groupes de parole organisés. Election des membres du CVS. Nombre de réunion du CVS.
Organiser et suivre la démarche d'amélioration continue de la qualité des deux établissements du dispositif.	Constituer une commission qualité interne au dispositif. Organiser des réunions de suivi de la démarche qualité une fois par trimestre.	Réfèrent qualité, Directeur Réfèrent qualité, Directeur	2023 2023	Composition de la commission qualité. PACQ global mis à jour. Dates des réunions de la commission qualité. PACQ global suivi et actualisé.

Conclusion

L'histoire de **L'ESSOR AVENIR ENFANCE** s'enracine dans l'engagement de ceux qui nous ont précédé, l'avenir se dessine avec ceux qui rejoignent cette aventure au service de la prévention et de la protection de l'enfance. Nous sommes convaincus que les premières années d'un enfant sont essentielles, au-delà de la dimension affective, le lien sécurisé établi avec les parents est le gage de la construction de l'adolescent puis de l'adulte de demain.

Les axes stratégiques retenus pour le **Centre Maternel L'ESSOR SESAME** pourraient être la conclusion de ce projet d'établissement. Peut-on conclure quand notre mission est d'accompagner la vie et sa croissance qui sans cesse nous interroge et nous bouscule ? Ouvrons plutôt une piste avec ses balises qui nous guideront, nous interrogerons et nous donnerons l'opportunité de réaliser que nous sommes en chemin, convaincu que nous devons **« Assurer à chaque être humain le libre essor de ce qu'il porte en lui de meilleur et d'unique au monde. »** Jean **PLAQUEVENT**, fondateur de **L'ESSOR**.