



**PROJET D'ETABLISSEMENT 2023 – 2028
DU CENTRE MATERNEL LES ACACIAS
- 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	13
4. LE PUBLIC ACCUEILLI	13
4.1. Les principales caractéristiques	13
4.2. Contre indications à l'admission et au maintien	13
5. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT	14
5.1. L'admission	14
5.2. L'accompagnement personnalisé	15
5.3. La sortie	18
5.4. Le cadre de vie et d'accueil	19
5.4.1. Les locaux	19
5.4.2. La restauration	20
6. LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE ET DE SA FAMILLE ET/OU DE SON REPRESENTANT LEGAL	20
6.1. La co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)	20
6.2. Le Conseil de la Vie Sociale et les autres formes de participation	20

6.2.1.	<i>Le Conseil de la Vie Sociale.</i>	20
6.2.2.	<i>Les autres formes de participation.</i>	21
6.3.	<i>La place de la famille et de l'entourage</i>	21
7.	<i>LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES.</i>	22
7.1.	<i>L'organigramme des professionnels.</i>	22
7.2.	<i>Le travail d'équipe.</i>	24
8.	<i>L'ETHIQUE ET LA BIEN TRAITANCE.</i>	25
8.1.	<i>Les rappels déontologiques.</i>	25
8.2.	<i>La bien traitance, une culture partagée.</i>	25
9.	<i>L'INSERTION DE L'ETABLISSEMENT/DU SERVICE SUR SON TERRITOIRE.</i>	25
10.	<i>LES AXES STRATEGIQUES RETENUS POUR LES CINQ ANNEES.</i>	26

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

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, susciter une culture commune et permettre aux professionnels de se rencontrer.

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** crée 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 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° 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.

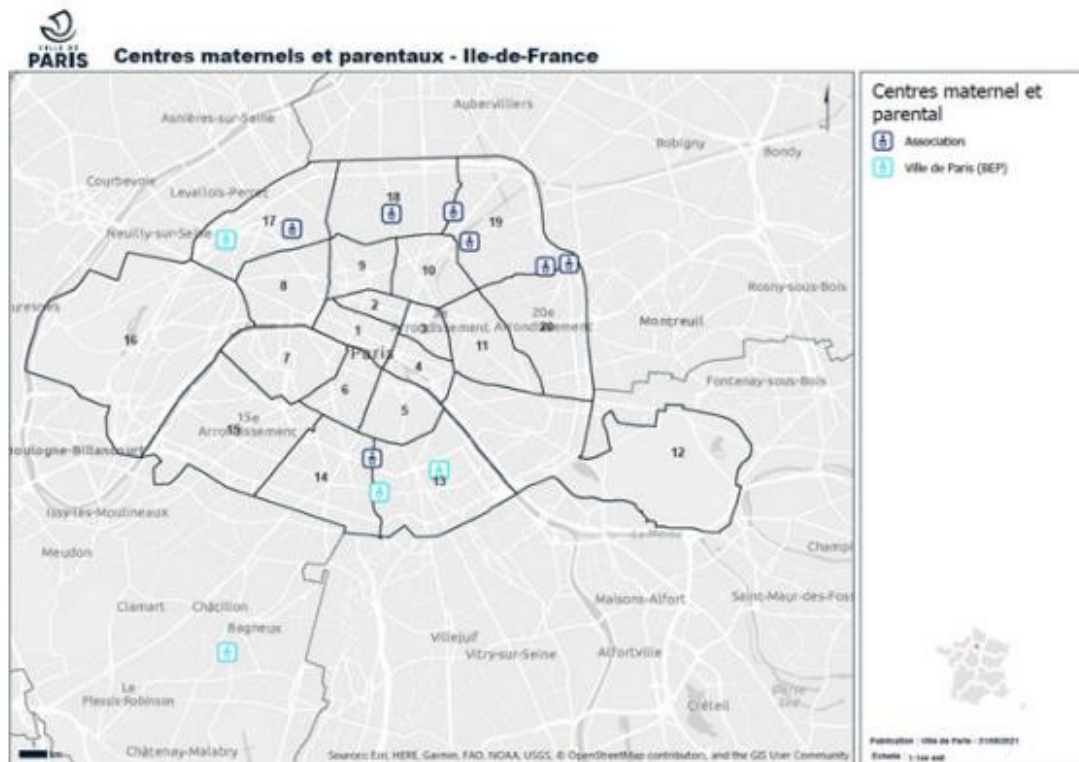
Le **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** accueille **38 femmes majeures et 42 enfants âgés de 0 à 3 ans** selon le cadre établi par le **Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)**.

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 lors de l'évaluation interne (2021). La présence sur site d'une **crèche** dédiée à l'accueil des enfants du centre maternel est une spécificité qui sensibilise les professionnels aux questions liées à la périnatalité. En accord, avec la Commission Qualité portée par **L'ESSOR** nous avons privilégié 3 axes qui répondent aux préoccupations immédiates du **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** :

- Repenser l'articulation entre le service **hébergement** et celui de la **crèche**. La collaboration entre les adjointes de direction rendra plus perceptible la **dimension socio-éducative** de la fréquentation de la crèche par les enfants. Ce travail commun porté par les cadres doit impulser une dynamique auprès des professionnels des deux services de l'établissement. Cette orientation prendra en compte les questions liées à la **périnatalité** comme modalité d'accompagnement.
- Améliorer le **cadre de vie** en procédant à la rénovation de l'établissement pour l'adapter aux besoins des personnes. Cette **rénovation** doit prendre en compte un contexte budgétaire contraint. Le projet devra mettre l'accent sur un redéploiement de la crèche, la positionnant au cœur de l'établissement, des chambres conformes aux attendus de la CAF, l'intégration des parties communes, des espaces de travail partagé - salle de réunions, espaces de rencontres, salles d'activités - mais aussi l'intégration d'un plateau pour les fonctions supports de **L'ESSOR AVENIR ENFANCE**.
- 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 femmes jeunes pour une grande part en situation irrégulière sur le territoire (15 familles) avec une durée moyenne de séjour de **23 mois**. Certaines situations exceptionnelles l'amplifient : attente d'une régularisation, attente d'un logement, fratries, amendement Creton, 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.

4. LE PUBLIC ACCUEILLI.

4.1. Les principales caractéristiques.

En 2022, la moyenne d'âge des femmes accueillies est de **28 ans** (en 2022, cette moyenne s'échelonne entre 18 et 43 ans) pour une durée de séjour de **23 mois**.

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. Contre indications à l'admission et au maintien.

Le **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** 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. A noter qu'il existe également des **mesures d'exclusion temporaire** : le centre maternel en informe le **SEAPPE**. Ces exclusions temporaires sont organisées lors d'un rendez-vous avec l'adjointe de direction, afin de trouver un lieu de repli pour la durée de l'exclusion (de 3 jours à une semaine). Dans ces cas, **l'admission de l'enfant à la crèche est maintenue**.

Limite à l'admission :

- Le centre maternel n'a pas d'agrément pour accueillir les **femmes mineures**.

Limites au maintien :

- A la suite de son entrée, la **non adhésion au projet d'accompagnement à la parentalité, le refus verbalisé d'accompagnement à la parentalité**.
- Le comportement de la mère dans le collectif : non-respect du règlement de fonctionnement, etc.
- 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.

Une des spécificités du **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** est l'accueil de **manière inconditionnelle** sur le plan administratif des familles. 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 sur 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**.

5.2. L'accompagnement personnalisé.

L'accompagnement a comme principale modalité le **vivre ensemble** dans un hébergement collectif. L'établissement est ouvert du lundi au dimanche, en **année pleine et 24H/24**. Les familles sont accompagnées par les référents mais elles sont aussi reçues selon les nécessités par les adjointes de direction (en présence des référents). A titre exceptionnel, le directeur peut recevoir la mère, notamment pour rappeler ses obligations contractuelles. L'accompagnement au **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** se déploie de manière spécifique par :

- L'accueil des mères isolées au sein d'un hébergement collectif.
- L'accueil de l'enfant à la crèche.
- L'accompagnement de nuit en réponse à des urgences.

L'équipe pluridisciplinaire articule son travail entre les temps individuels et les temps collectifs proposés aux familles.

Accompagnement individuel de la mère et de l'enfant.

L'accompagnement individuel des mères est assuré par un **binôme de professionnels** : éducatrice spécialisée, éducatrice de jeunes enfants.

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 bénéfices 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**.

Conformément aux rappels du CASF, **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. Des 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.

Lors des réunions, les professionnels de l'hébergement et ceux de la crèche échangent sur **l'évolution des enfants**. Les liens entre la mère et la crèche sont aussi évoqués pour prendre en compte une dimension globale de l'accompagnement. Les mères se confient à certains professionnels de la crèche sans les trahir, ces échanges éclairent le reste de l'équipe pluridisciplinaire.

Depuis plusieurs années, l'établissement propose un **accompagnement périnatal** pour les résidentes. Une auxiliaire de puériculture propose aide et soutien auprès des familles lors des moments des repas, des soins d'hygiène, du rythme des nourrissons. Elle assure une présence auprès de l'enfant avant l'entrée en crèche. **L'Accueil Maman Bébé (AcMaBé)** propose également des courts temps de garde. **AcMaBé** est en lien avec les **PMI** et les professionnels autour de la santé de l'enfant.

Plus globalement, tous les **partenaires** qui accompagnent la famille sont identifiés pour permettre de travailler dans la même dynamique.

L'hébergement.

Chaque famille est accueillie en **chambre simple**. L'attribution de la chambre est en fonction de la composition familiale (1 à 2 enfants maximum) sur le site de la rue de la Santé.

Après concertation avec l'équipe pluridisciplinaire et, l'accord de l'adjointe de direction, la famille peut demander à être hébergée dans un des **5 appartements extérieurs** situés dans un périmètre proche du site de la rue de la Santé.

Les familles se retrouvent pour **dîner du lundi au vendredi** dans la **salle à manger**. L'équipe, à tour de rôle, assure une présence auprès des familles en partageant le repas. Au-delà de la convivialité, ce moment est un temps éducatif d'observation, d'échanges et d'écoute des familles. Il nourrit l'accompagnement proposé par les professionnels à la fois dans une **dimension collective mais aussi individuelle**.

Certaines familles préfèrent **dîner dans leurs chambres**. L'équipe reste vigilante à ce qui pourrait être une forme de repli et d'isolement tout en respectant la liberté des personnes.

Les **cuisines d'étage** permettent aux familles de préparer les repas qui ne sont pas assurés par l'établissement. Ces espaces communs cristallisent souvent les difficultés du collectif (propreté de lieux, poubelles, etc.).

Les **réunions d'étage** permettent de reprendre les éventuels débordements.

La crèche.

L'entrée en crèche est **contractuelle** et elle est accompagnée par l'adjointe de direction pour préparer la mère à une **forme de séparation** qui peut être anxiogène ou au contraire pour que la crèche ne soit pas réduite à un seul mode de garde.

La crèche accueille les **enfants du centre maternel**, à partir de 10 semaines jusqu'à 3 ans. Les enfants sont accueillis dans trois sections pour respecter leur évolution :

- **Les Nénuphars** – bébé jusqu'à la marche active,
- **Les Coquelicots** - âge moyen
- **Les Tournesols** - les plus avancés ou plus âgés.

Cette répartition par âge n'est pas figée, elle tient compte de **chaque enfant** et de son **évolution**, notamment, s'il est porteur d'handicap, troubles du comportement ou précocité.

Les enfants reçoivent à la fois des soins quotidiens d'hygiène, de sommeil, d'alimentation mais la crèche est avant tout un **espace éducatif** pour appréhender les **interactions sociales**, la présence d'autres adultes.

Des **activités thématiques** et des **jeux** sont proposés quotidiennement aux enfants.

L'équipe des professionnelles de la crèche partage avec l'équipe éducative ses **observations sur le développement** de l'enfant.

L'accompagnement de nuit au Centre Maternel LES ACACIAS.

L'**accueil** est ouvert toute la **nuit** : un professionnel a pour mission la sécurité des biens et le contrôle de l'accès dans l'établissement.

La **veilleuse** est présente dans les étages. Elle effectue des rondes pour répondre aux demandes des mères. Elle est équipée d'un portable dont toutes les résidentes ont le numéro. La veilleuse, si besoin, peut être appelée à garder un enfant lorsque l'état de santé de la mère le nécessite. Elle fera le relais avec l'équipe éducative et le cadre d'astreinte.

L'accompagnement vers l'insertion socio-professionnelle.

Concomitamment à l'accompagnement éducatif, l'équipe du **Relais – assistante en service sociale et conseillère en économie sociale et familiale (CESF)** accompagne les familles pour tout le **versant administratif et budgétaire**. Il peut s'agir de l'obtention d'un titre de séjour, de recherches de formation, d'insertion sociale et professionnelle, demandes d'aides financières auprès du **SEAPPE**, etc.

L'accompagnement individuel et collectif.

Tout au long de l'année, de nombreuses activités sont proposées aux familles.

A intervalles réguliers, en équipe pluridisciplinaire les familles sont reçues pour des temps collectifs à la **Boutique Rouge** et à **AcMaBé**.

La période estivale favorise des **sorties communes** dans des espaces collectifs, jardins publics, à la bibliothèque pour les enfants et les mères organisés par l'équipe de la **crèche** en lien avec une association. D'autres sorties collectives sont organisées par l'équipe l'équipe psycho socio-éducative (PSE) (sorties adaptées aux enfants de moins de 3 ans : Baby Land, jardin d'acclimatation, parc des félins, piscine, etc.). Par ailleurs des **ateliers thématiques** sont mis en place tels que :

- des ateliers gâteaux, couture, shopping, beauté et bien être, etc. ,
- des atelier « contes » à la crèche avec l'association « Lire et faire lire ».
- des ateliers de prévention des accidents domestiques,
- des ateliers de sensibilisation sur les violences faites aux femmes,
- des groupes de parole sur des sujets proposés par les résidentes (contraception, sexualité, etc.),
- des 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.

L'équipe est également désireuse d'organiser des offres de vacances – type transfert. En début d'année, le **CODIR** réfléchit à une répartition équitable du budget « **loisirs** » entre les établissements du dispositif.

5.3. La sortie.

L'Assistante sociale et la **CESF** axent une part importante de leur accompagnement sur la **sortie** vers un logement pérenne ou l'intermédiation locative. A l'approche de la sortie, la **CESF** rencontre les familles, à leur demande ou à celle des référents. Elle communique les informations concernant les droits communs et elle facilite le relais avec et par les différents services partenaires. La **CESF** intervient également pendant quelques mois sur l'accompagnement de la famille après le centre maternel.

Il existe différentes configurations à la fin de l'accompagnement :

- **La personne décide de sortir du Centre Maternel de sa propre volonté avant les 3 ans de l'enfant.** Un préavis de 15 jours est alors requis.
- **L'enfant a trois ans et la mère n'a pas été régularisée pendant son séjour.** La famille sortira à l'hôtel. L'assistante sociale rédige une demande pour que la situation passe

en commission logement. Dans le cas d'un accord par la commission logement, la famille est stabilisée dans un hôtel. Bien qu'il ne soit plus du ressort du dispositif de faire le suivi, la **CESF** vient combler un possible vide institutionnel. La passation avec les autres services sociaux court pendant 3 à 4 mois.

- **La famille a été régularisée mais trop tard** pour avoir pu travailler son projet de sortie et se retrouve à l'hôtel. Le **Relais** joue le même rôle que dans la situation précédente.
- **La famille sort, elle a trouvé un logement**, il peut s'agir :
 - D'un loué solidaire, dernier tremplin avant un logement pérenne
 - D'un logement social

Dans ces deux cas le **Relais** accompagne la famille pour faire un dossier de candidature, au rendez-vous pour l'état des lieux, pour signer le bail, pour meubler l'appartement.

5.4. Le cadre de vie et d'accueil.

L'accueil de l'établissement est assuré 24h/24h, 7jours/7.

Depuis plusieurs années, l'association **L'ESSOR** porte un projet de rénovation pour l'ensemble du site. Les locaux ne sont plus en adéquation avec la mission. L'équipe de direction a proposé une relecture de l'ancien projet architectural qui fasse droit aux différents acteurs, notamment l'inscription de la crèche au cœur de l'établissement avec un accès plus immédiat, offrir de meilleures conditions d'accueil et des espaces repensés pour les professionnels. Le projet de rénovation devra tenir compte du contexte budgétaire contraint.

5.4.1. Les locaux.

Les locaux du Centre Maternel LES ACACIAS sont répartis sur 9 niveaux d'un immeuble construit dans les années 1970. On trouve :

- Au **sous-sol**, les ateliers techniques, la buanderie interne, la buanderie à l'usage des familles, les locaux de stockage, le parking.
- Au **rez-de-chaussée**, l'accueil, les bureaux des adjoints de direction éducatif, la salle de repos du personnel, le bureau partagé des éducateurs, un office, la salle à manger, la cuisine de production.
- Au **1^{er} étage**, les bureaux du personnel du service administratif et comptable, du coordinateur technique, du directeur, le bureau du CSE, le bureau des éducateurs, le bureau des psychologues et le secrétariat famille et une salle de réunion.
- Du **2^{ème} au 5^{ème} étage**, les chambres des résidentes, la cuisine partagée et différents espaces dont :
 - la Boutique Rouge au 4^{ème} étage,
 - l'AcMaBé au 5^{ème} étage,
 - l'espace médecin (crèche) + l'espaces veilleuse au 5^{ème} étage,
 - la salle socio-esthétique.
- Au **6^{ème} étage**, la cuisine de la crèche, le bureau de l'adjointe de direction, la section « Les Coquelicots » et la section « Les Nénuphars ».
- Au **7^{ème} étage**, la section « Les Tournesols », la biberonnerie et la salle du personnel.

Le coordinateur technique et les agents d'entretien technique ont la responsabilité de la maintenance des locaux et des équipements. Ils peuvent ainsi effectuer des visites de contrôle dans l'ensemble du centre mais les résidentes sont prévenues des visites dans les chambres. Il existe un carnet d'intervention à l'accueil dans lequel les résidentes peuvent solliciter le service technique. Un agent technique est présent du lundi au vendredi de 9h à 17h.

5.4.2. La restauration.

Le dîner est préparé par un prestataire du lundi au vendredi excepté les jours fériés. Le prestataire propose une « commission menu » pour ajuster la prestation et les remarques des familles. Pour les autres repas : petit-déjeuner, déjeuner et dîner (en fin de semaine et jours fériés) les familles disposent d'un espace cuisine dans chaque étage.

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).

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. Il peut s'appuyer sur les premiers objectifs formulés par la résidente dans le contrat de séjour. 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.

Le Conseil de la Vie Sociale a été élu. Lors des premières réunions, les professionnels ont expliqué les missions du CVS. L'apport des représentants des professionnels est nécessaire pour accompagner cette instance. Les mères élues sont parfois inquiètes des responsabilités qui leur incombent. Le rythme des rencontres doit être plus régulier pour les prochaines années.

6.2.2. Les autres formes de participation.

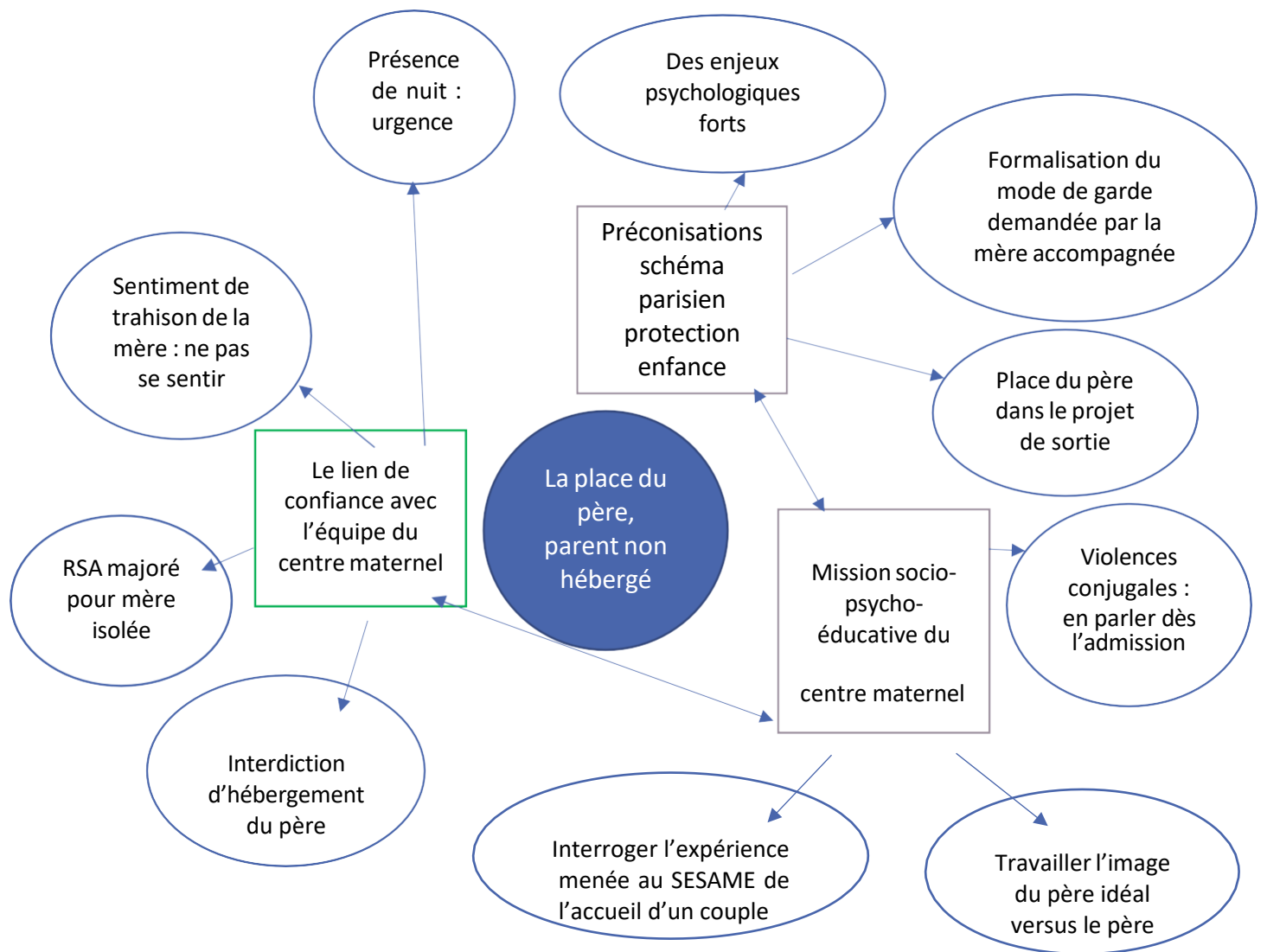
La participation des personnes à la vie de l'établissement prend la forme :

- De réunions d'étage animées par deux membres de l'équipe PSE et qui ont lieu une fois par mois et par étage. Les résidentes s'expriment alors sur des sujets concernant la vie en collectivité. Ces réunions ont également pour objectif la prévention des conflits. Le coordinateur technique peut également intervenir lors de ces réunions.
- De réunions institutionnelles. L'objectif est d'organiser trimestriellement une rencontre avec l'ensemble de la direction et l'équipe psycho socioéducative afin de présenter les orientations de la gestion de l'établissement.
- De fêtes et de manifestations culturelles organisées au centre maternel afin de proposer des temps de partage qui sortent du quotidien.

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.

Le schéma qui suit recense une partie des questionnements que suscite la tension entre la mission d'hébergement de mères isolées que remplit à ce jour le centre maternel et la réalité de l'autorité parentale détenue par un parent non hébergé.



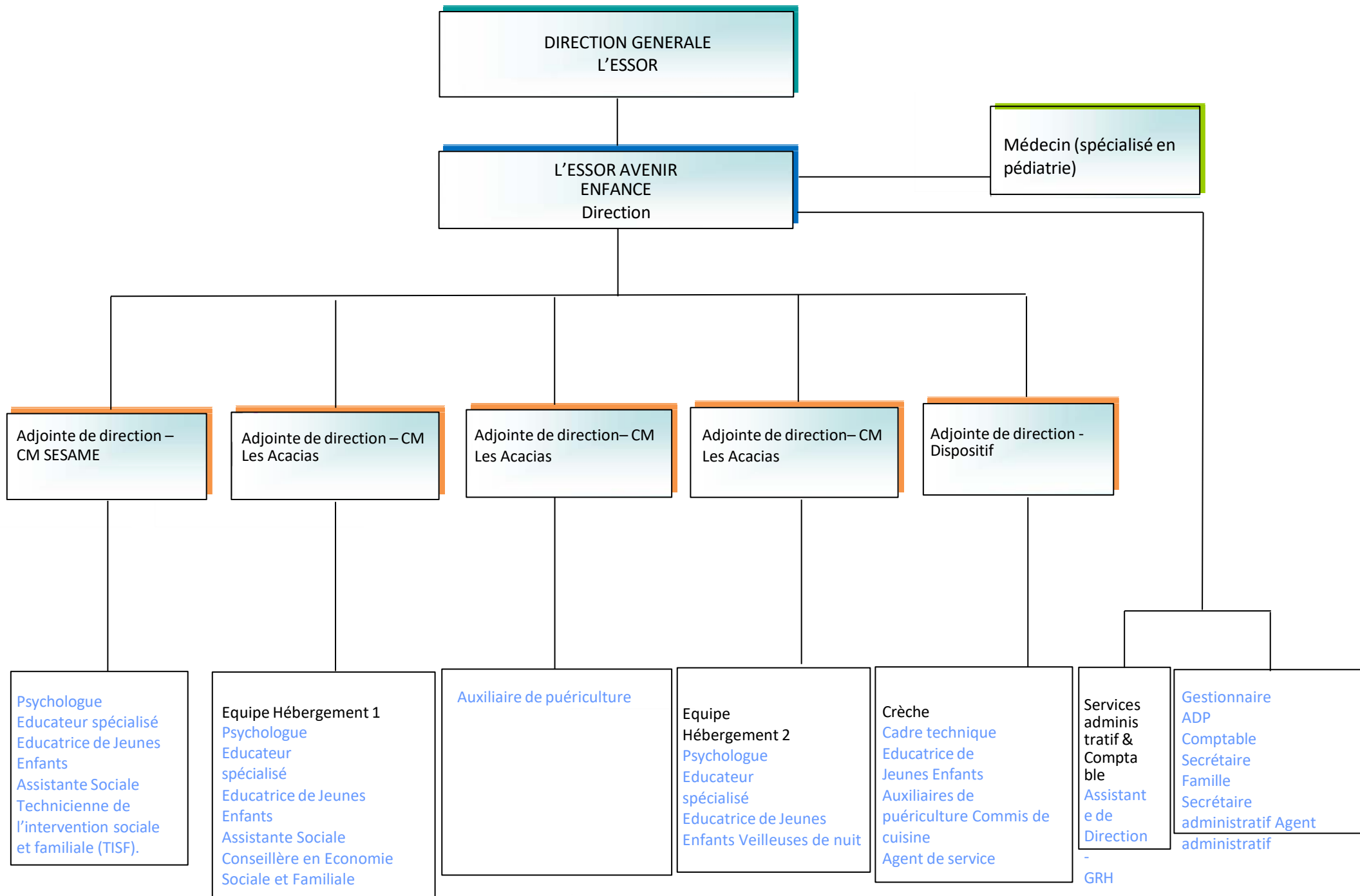
7. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES.

7.1. L'organigramme des professionnels.

Ce projet d'établissement prend en compte la réorganisation de l'équipe pluridisciplinaire. L'accompagnement de 38 familles et 42 enfants ne pouvait plus reposer sur une seule personne. Au-delà de la dimension éducative, il fallait également prendre en compte la dimension managériale qui nécessite de la proximité entre le cadre hiérarchique et le professionnel. L'accompagnement managérial faisait droit à une modalité différente : un cadre pour une équipe éducative plus réduite. Les fonctions transverses ont été rattachées à un cadre en respectant le nombre de salariés par équipe.

Cette nouvelle organisation devait également répondre à une demande des professionnels **d'accompagnement global** des familles. Les adjoints de direction ont été sensibilisés à cette dimension importante pour le **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS**.

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



Projet d'établissement 2023-2028 du Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS.
 Approbation par le Conseil d'administration le 19/04/2023.

Accueil Agents
d'accueil pour la
journée et pour la
nuit

Equipe technique
Coordinateur
technique
Agent technique
Agent d'entretien Lingère
- Buandière Agents de
service

7.2. Le travail d'équipe

L'accompagnement éducatif, social et psychologique prend forme dans le cadre d'un hébergement collectif.

La présence quotidienne (7 jours/7 et 24h/24) et la proximité des professionnels auprès des familles les rend toujours accessibles. Ils se doivent de répondre à toutes les sollicitations de ces dernières. Cette immédiateté devra être questionnée à l'avenir pour permettre aux familles de prendre en compte les notions de temps, d'attente.

Le site du centre maternel **L'ESSOR LES ACACIAS** accueille notamment sur un plateau l'ensemble des professionnels qui travaillent pour les **fonctions supports** au service du collectif.

Quotidiennement l'équipe se retrouve pour un échange d'informations liées à la vie de l'établissement et des familles. Les cadres n'y sont pas présentes systématiquement. Ce **temps de transmission** vient en complément des informations notées dans le DUI. Les professionnels se retrouvent dans le bureau des éducateurs.

Chaque semaine, la **réunion de l'équipe pluridisciplinaire** permet d'évaluer l'accompagnement des familles au sein de l'établissement. Elle rassemble l'ensemble des professionnels dans une dimension plénière qui fasse droit à chaque acteur.

Les **temps de synthèse** sont liés au calendrier spécifique des familles pour évaluer la demande de renouvellement auprès du **SEAPPE**.

Les **réunions de sortie** permettent d'anticiper la fin de prise en charge.

Les **réunions de l'équipe éducative** concernent les éducateurs spécialisés et éducateurs de jeunes enfants autour des questions de planning, d'absence, d'évènements liés au service.

La mise en place d'un temps hebdomadaire de « **clinique** » - **rencontre pluridisciplinaire**, qui 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. Cet espace de travail pluridisciplinaire attendu permettra d'affiner l'accompagnement des familles.

De manière régulière, les adjoints de direction **rencontrent 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'ils sont confrontés à des difficultés. Ce temps de partage entre pairs renforce la cohésion des professionnels. Les questionnements de l'un deviennent les préoccupations de tous. Cet **espace de paroles est accompagné par un tiers** qui en garantit la confidentialité. En fin d'année, l'équipe évalue les apports des GAP.

Les adjoints de direction sont membres du **CODIR**, ils participent à 2 réunions mensuelles avec leurs collègues adjoints. Cet espace de travail commun « en mode macro » est centré sur la dimension organisationnelle mais aussi opérationnelle du dispositif.

Les adjoints de direction et le directeur se rencontrent une fois par mois « en mode micro » pour un **COMITE D'ETABLISSEMENT**. Ce temps de travail est centré sur la vie du **Centre Maternel LES ACACIAS**.

Les équipes techniques-entretien et administratif du dispositif ont également des rencontres mensuelles et/ou trimestrielles.

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/DU SERVICE SUR SON TERRITOIRE.

La cartographie des partenariats du centre maternel est un chantier pour lequel tous les professionnels se mobilisent. Pour le **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS**, nous avons pu

identifier **6 axes principaux** nécessaires pour l'accompagnement de la jeune mère et de son enfant :

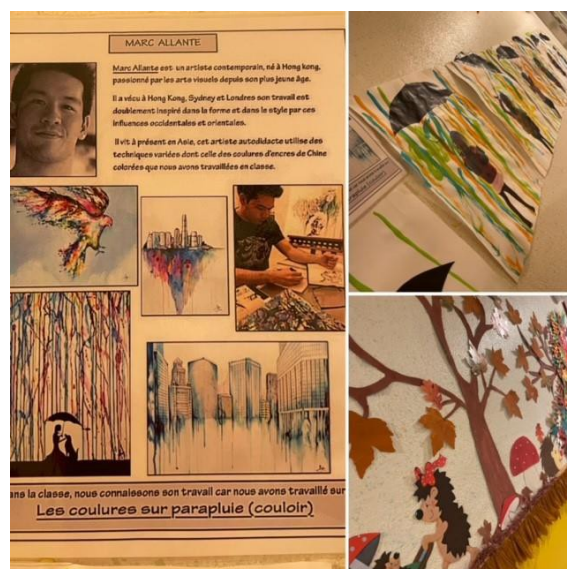
- La santé
- L'insertion professionnelle
- L'accès aux droits
- La parentalité
- La préparation à la sortie
- Le soutien et l'insertion sociale

Si les champs d'action de ces partenariats sont connus, leur cartographie n'est pas encore exhaustive. Certaines conventions ont pu être signées mais elles ne reflètent pas les partenaires qui sont le plus mobilisés. Il reste à inventorier de manière précise ces partenaires et, quand ce sera possible contractualiser les partenariats.

10. LES AXES STRATEGIQUES RETENUS POUR LES CINQ ANNEES.

Les axes stratégiques retenus reprennent, ceux déjà présents dans le **Plan d'Action Continu de la Qualité (PACQ)**. Si les ambitions sont modestes au regard de la mission. La direction et les professionnels sont mobilisés pour les concrétiser.

L'établissement appartient à une association mais le sentiment d'appartenance est peu identifié. La direction est convaincue que la fidélisation des professionnels dans les établissements passe par ce sentiment d'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 naître le sentiment d'être relié à d'autres et de se reconnaître dans des valeurs communes.



(Crèche – atelier sur la verticalité)

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>
Accueillir et accompagner les premiers pas de l'enfant.	<p>Mettre l'accent sur les premiers âges de l'enfant.</p>	<p>Adjointe de direction du service Crèche, Educatrice de jeunes enfants, Auxiliaires de puériculture.</p>	<p>2023</p>	<p>DUI et note de renouvellement alimenté (partie enfant).</p>
Assurer une fluidité et cohérence de parcours de la dyade au sein du centre maternel.	<p>Améliorer la communication entre le service de la crèche et celui de l'hébergement.</p> <p>Mettre en place un temps hebdomadaire de réunion « clinique ».</p>	<p>Adjointes de direction des deux services.</p> <p>Adjointes de direction des deux services.</p>	<p>2023</p> <p>2023</p>	<p>DUI complété.</p> <p>Fréquence des réunions « clinique ».</p>

Organiser et suivre la démarche d'amélioration continue de la qualité des deux établissements du dispositif.	Constituer une commission qualité interne au dispositif.	Référent qualité Directeur	2023	Composition de la commission qualité. PACQ global mis à jour.
	Organiser des réunions de suivi de la démarche qualité une fois par trimestre.	Référent qualité Directeur	2023	Dates des réunions de la commission qualité. PACQ global suivi et actualisé.
Améliorer la qualité du cadre de vie des familles et l'environnement de travail des salariés par la restructuration et la rénovation des locaux de l'immeuble du centre maternel.	Mettre en œuvre le projet architectural de l'établissement (crèche au cœur de l'établissement).	Directeur Direction générale	2023-2027	Inauguration des travaux. Niveau de satisfaction des familles et des salariés.

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.

Le défi qui attend le **Centre Maternel L'ESSOR LES ACACIAS** est son **chantier de rénovation**. Attendu depuis de nombreuses années, la gouvernance associative, la direction générale et la direction du dispositif sont mobilisées pour conduire ce projet à terme. Le nouvel organigramme qui a pour vocation d'accompagner au plus près sans omettre l'accompagnement global sera un atout pour écrire une nouvelle page de l'histoire déjà ancienne de cet établissement, portés par nos racines nous sommes en chemin, convaincus 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**