



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

LE 19 JUIN 2025

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2024



Solidarité

Citoyenneté

Laïcité

Égalité

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	2
II. CHIFFRE CLÉS ET AMBITIONS	6
A – DOMAINE PSM2S	33
1. Introduction	34
2. APADHE.....	36
3. CMPP Chartres	38
4. CMPP Dreux	40
5. CDLA 28.....	42
6. Dispositif Intégré DITEP.....	43
7. DAME Borroméï Debay, UEMA Les Nymphéas et les Pôles d’Appui à la Scolarité.....	46
8. DAME Antoine Fauvet.....	50
9. DES André Beulé	52
10. Pôle Insertion Socio-Professionnelle	55
B - DOMAINE PESP-PEVLC	69
1. Introduction	70
2. Petite Enfance	78
3. Pôle Ressources Handicap Eli (PRH Eli) 0-17 ans	81
4. Pôle Centres Sociaux.....	83
5. Point Information Famille Départemental (PIF)	85
6. Pôle Saint Lubin-des-Joncherets, Nonancourt, St Georges Motel.....	87
7. Pôle Brezolles, Laons.....	88
8. Pôle Forêts du Perche (CCFP).....	90
9. Pôle Chartres et Agglo, Chartres métropole (ACCM).....	92
10. Pôle Cœur de Beauce (CCCB)	94
11. Pôle Porte Euréliennes d’Ile-de-France (CCPEIDF).....	96
12. Programme de Réussite Educative (PRE).....	99
13. Centre de Découvertes	100
III. EVENEMENTS SPECIFIQUES	112
IV. AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE	114
V. INSTANCES ET VIE ASSOCIATIVE	121
VI. COMMUNICATION	128
VII. SYSTEME D’INFORMATION	141
VIII. PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	146
IX. BILAN SOCIAL	150
X. BILAN FINANCIER	229
XI. REELECTION DU TIERS SORTANT ET RESOLUTIONS	262
XII. GLOSSAIRE	266

Introduction générale

Pour l'Association des PEP 28, l'année 2024 aura été marquée par la définition de nouvelles ambitions de transformation sociale pour les années à venir, la poursuite de nos engagements auprès des publics déjà accompagnés et une multitude de nouvelles expérimentations en lien avec les besoins locaux, dans un contexte sociétal et économique toujours complexe, en particulier pour les plus fragiles de notre société.

En effet, l'année écoulée s'est caractérisée par :

- **un contexte social et économique toujours imprégné d'enjeux importants pour la cohésion sociale** : crise agricole sur fond de fracture territoriale, nouvelles polémiques autour du sujet de la laïcité lors de la rentrée scolaire 2024, poursuite de l'inflation et tension sur le pouvoir d'achat (particulièrement sur l'alimentation et l'énergie), poursuite des mobilisations autour de la réforme des retraites, crise du logement aggravée, insécurité liée à la menace terroriste persistante en lien avec le contexte international (Gaza, Ukraine)...

L'année a aussi été celle d'un évènement phare mondial, les Jeux Olympiques de Paris, qui ont contribué lors de l'été 2024, et bien qu'ils aient un temps ravivé les débats sociaux autour des inégalités urbaines (évacuations de personnes sans-abri, déplacement de populations précaires, forte mobilisation des forces de l'ordre...) à mettre en avant les valeurs d'inclusion et de vivre-ensemble.

Ces éléments ont bien évidemment eu en 2024 des conséquences immédiates sur nos secteurs d'activités : contraintes fortes sur les budgets du médico-social qui se sont fortement resserrés, nécessité de suivre de près la trésorerie et la perception de nos recettes, des subventions plus complexes à obtenir (tant en montant qu'en obligations administratives...), des partenaires publics -en particulier des Collectivités locales- reconnaissant pleinement notre qualité d'intervention mais exprimant de fortes difficultés à avoir une visibilité de court terme sur leurs moyens financiers et donc à définir leur capacité à développer voire à pérenniser leur politique enfance.

C'est dans ce contexte et observant ces forts besoins sociaux que l'Association des PEP 28 a poursuivi son action au profit des personnes qu'elle accompagne en Eure-et-Loir.

- **un nouveau projet associatif pour les PEP d'Eure-et-Loir** : arrivé à terme, l'ancien projet nécessitait d'être évalué et remis en débat pour permettre de relever de nouveaux défis sociaux, en prise directe avec les besoins actuels. C'est pourquoi l'année 2024 a fait l'objet de nombreux temps de travail collectifs (portés par un comité de pilotage dédié et accompagnés à la fois par un cabinet extérieur d'éducation populaire et par le Dispositif Local d'Accompagnement) et des moments élargis de concertation et de réflexion dynamiques et participatifs. C'est ainsi que près de 900 personnes (administrateurs bénévoles, salariés, personnes accompagnées) ont contribué de près ou de loin à l'élaboration du projet associatif 2024-2028 avec une belle énergie qu'il était important de souligner ici. Après différents débats en Conseil d'Administration, le projet a été acté et voté lors d'une Assemblée générale Extraordinaire en décembre 2024.
- **de nouveaux projets et expérimentations** : en lien étroit avec ces nouvelles ambitions associatives, les PEP 28 ont continué à être dynamiques en développant différents nouveaux axes :
 - Création de nouvelles actions de soutien à la parentalité, dans le médico-social et les politiques éducatives, avec notamment la mise en œuvre du Programme de Soutien aux Familles et à la Parentalité, dans lequel nos équipes des ALSH de Chartres et des Centres Sociaux ont été fortement impliqués. Elles ont pour cela bénéficié de formations pointues spécifiques, et tissé à travers ces actions des liens étroits avec les partenaires tels que PMI, écoles, Programmes de Réussites Educatives. Par ailleurs, notre Point Info Famille a entamé une refonte de son projet afin de renforcer ce type d'accompagnement à l'échelle départementale ;

- Engagement sur la lutte contre les violences et particulièrement celle contre les violences sexuelles et sexistes, par diverses actions : signature en septembre 2024 de la Charte de lutte contre ces violences sur proposition du Ministère de l'Education Nationale, engagement de nos équipes à participer à des temps de formation sur le sujet (dans le cadre du PAQEJ ou des formations proposées par la fédération générale des PEP). Ce travail sera à poursuivre dans les années à venir ;
- Implication dans l'accompagnement des enfants dans une nouvelle école du département : la Commune de Mignières nous a confié à compter de septembre 2024 la gestion de son accueil périscolaire et de la pause méridienne. Tout au long de l'année 2024, nous avons mené une réflexion aux côtés des élus afin de construire le meilleur fonctionnement possible, en lien étroit avec l'équipe enseignante et les familles. Nous participons désormais également au Conseil d'Ecole ;
- Poursuite de l'innovation au service d'une société plus inclusive par :
 - o l'ouverture d'un habitat inclusif adossé au dispositif d'emploi Guerlain / Dior où 4 des 6 collaborateurs autistes embauchés en CDI dans ces entreprises ont fait le choix d'y être locataires, avec le soutien lorsque nécessaire de l'équipe du PISP (Pôle d'Insertion Socio-Professionnelle) ;
 - o la mise en œuvre structurée de la filière « trouble des apprentissages » depuis septembre 2024 ;
 - o la mise en œuvre de la préfiguration des « PAS », Pôles d'Appui à la Scolarité : Celle-ci a été particulièrement énergivore pour nos équipes comme pour le Siège de l'Association puisqu'elle a impliqué de nombreuses rencontres avec les acteurs locaux du médico-social, de l'Education Nationale et de l'ARS, et une réflexion de fond sur la manière dont la mise en œuvre pourrait s'effectuer efficacement. Pour rappel, nous sommes l'un des quatre départements préfigurateurs en France, et il s'agissait donc en partie d'inventer le format qui sera retenu à l'avenir. Nous sommes convaincus que ces « PAS » seront vecteurs d'avancées majeures dans la mise en œuvre de l'école pour tous. Notre implication y a tout son sens, tant du fait de notre expertise médico-sociale que du fait de notre particularité d'association complémentaire de l'école publique et créée à travers elle. Néanmoins, l'année écoulée révèle à nouveau que nos liens historiques avec l'Education Nationale se sont distendus au cours des dernières années, malgré l'imbrication souhaitée par l'Association du travail mené auprès des écoles. Le partenariat reste à perfectionner, que ce soit sur le fonctionnement concret des PAS en équipe pluridisciplinaire PAS mixte Education nationale – médico-sociale que sur leur pilotage. Le partage des enjeux liés à la carte scolaire et aux postes d'enseignants exerçant dans l'Association reste indispensable pour les années à venir, alors que nous avons à nouveau fait les frais de la carte scolaire sur nos CMPP (2,5 postes supprimés en septembre 2024) et sur notre Dispositif d'Education Sensorielle André Beulé (un poste supprimé) et ce malgré la bataille menée par l'Association pour les éviter. Les conséquences pour les enfants, jeunes et familles concernés ont été immédiatement visibles.
- **à nouveau une hausse d'activité importante sur la majorité de nos champs d'action de l'Association**, reflétant notre engagement continu envers notre mission et notre volonté de répondre aux besoins croissants de la population. Au total, en 2024, nos structures et dispositifs ont accompagné :
 - dans le médico-social : 1 999 enfants (-3%) et 167 adultes (+4.4%) et ce malgré la fermeture de postes d'enseignants dans nos dispositifs ;
 - dans les accueils de loisirs : +9% de fréquentation (soit 42% de plus qu'en 2021 et alors que le nombre d'élèves ne cesse de baisser) ;
 - dans les structures petite enfance, nous observons un tassement : -2,7% d'activité s'expliquant par une baisse de la demande des familles en occasionnel, celles-ci privilégiant logiquement

les places de crèche attribuées et pérennes, contribuant au lien de confiance nécessaire chez les tout-petits

soit en incluant les centres de découvertes et centres sociaux un total de 20 726 personnes en Eure-et-Loir (+2,5%).

Ainsi, l'indicateur d'« impact social », reconnu par l'Etat, a été en 2024 de 51 815 personnes pour l'Association des PEP 28 en Eure-et-Loir (officiellement calculé en multipliant par 2,5 le nombre de personnes accompagnées directement).

Cette activité a été portée par une hausse en nombre de salariés, équivalents temps plein de 2% (non révélatrice car ne tient pas compte des contrats aidés qui ont été importants en 2024) et heures payées de +4,6 % pour un budget réalisé en hausse de 7%

- **des classes découvertes et séjours de vacances en essor, mais restant à consolider :**

Si l'activité à la Maison des Espaces Naturels d'Ecluzelles a légèrement augmenté, elle doit toujours être développée pour pouvoir se pérenniser ; l'activité de la Villa Eole est à nouveau très soutenue et permet l'équilibre économique de la structure, ce qui est particulièrement notable pour ce type d'activité (à titre d'indication, le réseau PEP des centres de découvertes a perdu près de la moitié de ses sites ces dix dernières années, faute de recettes suffisantes). Bien entendu, nous restons persuadés de l'intérêt social et sociétal de ces structures, pour le vivre-ensemble et l'égalité des chances. Au-delà de l'accueil des enfants, le marqueur fort de nos ambitions s'est aussi révélé dans le cadre du dispositif des colos apprenantes, rendant possible l'accès à tous à un départ en vacances, et que nous avons continué à fortement mobiliser en 2024.

- **le renforcement du pilotage des politiques éducatives et sociales de proximité :**

La croissance importante de nos activités dans ce secteur est la preuve d'un engagement fort des Collectivités à nous déléguer leurs services et une reconnaissance de la qualité de service rendu auprès des enfants et des familles. Elle nécessite toutefois un lien étroit que nous avons dû renforcer avec les Collectivités, à la fois pour expliciter le sens de nos méthodes de travail, et parce que celles-ci ont particulièrement haussé leur niveau d'exigence, tout comme les familles. Ainsi, à compter d'avril 2024 nous avons positionné un poste d'Adjoint à la Direction des Politiques Educatives.

- **une volonté toujours aussi forte de faire reconnaître nos métiers comme ciment de la société :**

En 2024, nous avons poursuivi nos actions et notre soutien aux personnels mobilisés sur ces sujets, persuadés que les métiers du lien sont précieux au « faire société ».

La problématique des « Oubliés du Ségur », malgré nos prises de position sur le sujet, n'a pas avancé avant juillet 2024 et a continué de peser dans nos fonctionnements d'équipe. Près de 70 de nos salariés n'en avaient alors pas bénéficié et ont finalement été pris en compte à la mi-année via de nouvelles mesures gouvernementales, avec rétroactivité au 01/01/2024. A noter que les personnels du Siège de l'Association étaient très majoritairement concernés.

Par ailleurs, la Convention Collective Eclat (Animation) a quant à elle à nouveau évolué, avec la prise en compte de 15% de temps de préparation pour tout temps de face à face pédagogique. Cette mesure, qui nous semblait indispensable pour reconnaître le travail pédagogique des professionnels de l'Animation, a été rendue effective dans l'Association dès septembre 2024, impliquant la refonte complète des compositions d'équipes et des temps de travail et affectations des personnels du secteur. Les Directions de Pôles et le Service RH ont été particulièrement mobilisés et efficaces pour aboutir dans les délais contraints de la rentrée scolaire, y compris via des négociations soutenues avec nos financeurs.

De façon générale, la croissance de notre activité a nécessité une gestion rigoureuse des ressources humaines, afin de garantir un accompagnement optimal de nos publics tout en préservant la qualité des profils exerçant pour l'Association. Nous avons dû faire face à des enjeux de recrutement, de formation et de fidélisation du personnel, et avons déployé des efforts considérables pour relever ces défis. La nouvelle Commission RH, créée fin 2023 et composée d'Administrateurs et du DRH ont

particulièrement suivi ces sujets et été à l'origine de la définition de mesures RH pensées en adéquation avec nos besoins, et en lien étroit et constructif avec nos représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux, représentants de proximité).

- **une rigueur et expertise financière pointue et plus que jamais nécessaire :**

Dans ce contexte socio-économique contraint, l'année 2024 se caractérise pour l'Association sur le plan financier par une vision de moyen et long terme sur les moyens dont on dispose qui tend à se réduire et une fragilisation des modes de financements. En effet, notre CPOM (pour le secteur PSM2S) a été prolongé d'un an, et devra être renouvelé ; la réforme « Serafin – PH » laisse cependant planer de l'incertitude sur les modalités de financements à venir et qui plus est, sur la partie « socle ». De plus, la transformation médico-sociale, que nous avons largement appelé de nos vœux, a tout de même impliqué de nouveaux coûts (transports, temps de déplacements des professionnels, etc.) qui ont particulièrement réduit les marges de manœuvre par rapport au moment de la contractualisation du CPOM il y a 6 ans.

La CPO (Convention Pluriannuelle d'Objectifs) du Ministère Education Nationale, qui soutient le fonctionnement de l'Association de façon non négligeable, s'est fortement réduite (l'équivalent d'un poste annuel au Siège).

Quant aux liens avec les Collectivités, il est à noter que l'Association a dû revoir les modalités de perception des participations pour certaines d'entre elles afin d'assurer des versements dans des délais raisonnables par rapport aux montants dont nous avons besoin en trésorerie. Chaque fois qu'un renouvellement de convention a eu lieu, les Collectivités partenaires ont « joué le jeu » et accepté ces conditions indispensables au bon fonctionnement. Toutefois, une Collectivité n'a toujours pas acté la prise en compte des temps de préparation des animateurs (la seule sur le département).

Par ailleurs, un appel d'offres a acté un nouveau mode de fonctionnement, à savoir en « bons de commandes » multiples à l'année scolaire, permettant à la Collectivité d'« acheter » des places en temps quasi-réel. Sous forme d'expérimentation pour deux ans, ce fonctionnement implique tout de même un manque de visibilité pour l'Association là où précédemment, nous bénéficions d'un engagement à 5 ans.

Ces différents éléments et le sérieux que l'on doit à nos partenaires publics nous ont amenés à faire le choix de sécuriser le pilotage du Service financier, en accompagnant la passation lors du départ en retraite progressif de notre DAF actuelle via le recrutement d'un RAF en binôme sur plus d'un an (recruté à compter de septembre 2024).

A travers l'ensemble de ces faits marquants ainsi que de son action quotidienne et plus régulière, l'Association a poursuivi les objectifs portés dans son nouveau projet associatif, en lien avec ses partenaires, diffusant ainsi ses valeurs et en concrétisant leur sens tout au long de l'année écoulée.

Dans ce rapport 2024,

nous vous invitons à découvrir en détail les actions menées, les résultats obtenus et les perspectives d'avenir de l'Association des PEP 28 qui témoignent, de par leur progression, leur innovation et leur dynamisme, de la confiance renouvelée accordée à notre Association par les personnes accompagnées et nos partenaires et de sa volonté de toujours contribuer à une transformation sociale répondant aux besoins de tous et particulièrement des plus fragiles.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture !

CHIFFRES CLÉS ET AMBITIONS





LES PEP 28,

c'est ...

1 350 salariés différents

28 membres bénévoles
du Conseil d'Administration

1101 adhérents

70 métiers

616 heures statutaires

558 ETP

835 bulletins de paie par mois

66 bourses
d'aides
attribuées

76

ALSH et Accueils périscolaires

2

Centres Sociaux

9

Structures Petite Enfance

2

Centres de Découvertes

8

Dispositifs Médico-Sociaux

1

Point Info Famille

1

Pôle Ressources Handicap

Nos Agréments

- ESUS 04-01-2022
- Intérêt Général : 17-08-2017
- Jeunesse Education Populaire : 20-02-2023
- Travail d'intérêt Général : 23-01-2021



Quelques actions marquantes de
l'année 2024
répondant aux ambitions de
notre précédent Projet Associatif



AMBITION N°1

Promouvoir et mettre en œuvre un projet de société inclusive garantissant l'accès de tous aux droits communs et s'appuyant sur la mixité sociale

Paralympiques

Le 30 août 2024, des personnes accompagnées et des professionnels du DITEP et du DAME Borroméï Debay ont assisté à des jeux paralympiques à Paris. Ils ont pu encourager les sportifs des disciplines suivantes : volley assis, basket fauteuil et para-athlétisme.



Ouverture de l'antenne de Dreux du CDLA28

Dans le cadre de la création de la filière « Troubles des Apprentissages », le CDLA28 (Centre du Langage et des Apprentissages) a ouvert une antenne sur le bassin Drouais afin de pouvoir apporter une réponse de proximité aux enfants et adolescents du nord du département.



Le LAEP (Lieu d'Accueil Enfants Parents) « Clapotis » est un espace d'écoute, de parole, de rencontre, de jeu et d'échange, basé sur l'observation pour accompagner l'adulte dans sa relation avec l'enfant. Clapotis est situé sur le territoire de la Communauté de

Communes des Portes Euréliennes d'Ile-de-France. Ce dispositif a lieu chaque mercredi sur les temps scolaires de 9h à 11h15. Ce lieu gratuit fonctionne dans le respect de la **confidentialité**, avec une fréquentation fondée sur le **volontariat**.

En 2024, 32 **familles différentes** sont venues au LAEP. Sur l'ensemble de ces familles, nous en dénombrons 17 arrivées cette année.

Cela représente **39 enfants** différents de 0 à 6 ans et 27 mères, 6 pères (soit deux fois plus qu'en 2023), 5 grands-mères (39 **accompagnant.e.s** différents). La mixité et l'égalité des chances dès le plus jeune âge ont été au cœur de l'action en 2024.



PointD'ACCORD est une action de prévention mise en place par le CMPP de Chartres. Elle permet aux adolescents en souffrance de rencontrer un psychologue dans un délai court afin de **mettre des mots sur les maux** avant tout passage à l'acte et conduites à risque. PointD'ACCORD rend accessible à tous les adolescents scolarisés sur Chartres et son agglomération, Hanches, Toury, Voves et Auneau des rencontres avec un psychologue. En 2024, 94 jeunes en ont bénéficié.

12 enfants en situation de handicap ont fréquenté les accueils de loisirs du Pôle Communauté de Communes Cœur de Beauce. Toutes les équipes de ce Pôle ont été sensibilisées à l'**accueil d'enfants en situation de handicap**. Un Projet Personnalisé d'Accueil permet d'évaluer les besoins, d'identifier les points de vigilance, de donner des conseils l'accompagnement ou l'aménagement, de prévoir un renfort d'équipe si nécessaire. Le Pôle Ressources Handicap (PRH) a, à nouveau, été un appui en 2024.



5 enfants à comportements qui bousculent ont fréquenté nos centres CCCB. Un travail en lien avec les écoles a été établi. Nous avons participé aux équipes éducatives auprès des équipes enseignantes, de la collectivité, des agents de la cantine et de la famille pour **améliorer l'accompagnement** de ces enfants. Notre rôle d'acteur périscolaire a été reconnu. Ces enfants ont aussi bénéficié d'un projet personnalisé d'accueil.

11 salariés ALSH ont été sensibilisés à Voves à la trisomie 21. 3 enfants concernés ont été accueillis. **17 salariés** ont été sensibilisés par le PRH sur le **repérage des comportements qui bousculent** en ALSH.



Sur le Pôle Cœur de Beauce, la **mise en place de tarifs en fonction des revenus** a permis à **119 familles** de revenus modestes (foyers ne dépassant pas 22 140 € annuels) de participer aux services ALSH. Nous avons aussi adapté les tarifs pour les familles dont les enfants ne peuvent rester toute la journée en ALSH en rapport avec leur handicap.

Séjours en inclusion à la Maison des Espaces Naturels

Par sa labellisation "Colo apprenante" auprès du SDJES, la Maison des Espaces Naturels a organisé **8 séjours de vacances inclusifs.** Ce sont **129 enfants et jeunes dont 35 en situation de handicap (27%)** qui ont pu bénéficier de ces séjours, leur permettant d'apprendre autrement, de s'épanouir en pleine nature et de gagner en confiance en eux.



Dans le cadre des **actions de soutien à la parentalité** développées par le **Point Info Famille Départemental (PIF)**, un partenariat a été mis en place avec le Centre Social « Le Sourire Dunois » à Châteaudun.



Le PIF est intervenu les mercredis 10, 17 et 24 juillet 2024 avec le support « Le chemin de parents ». **38 parents, 15 enfants et 20 professionnels** sur les 3 jours d'animation ont participé aux temps d'échanges afin **d'aborder leur quotidien des parents et être informés sur leurs droits.**



Le PIF est également intervenu le vendredi 20 septembre 2024 sur la thématique « **Conseils et astuces pour gérer le budget de la rentrée scolaire** » et sur le thème « **moins d'écrans, plus d'interactions, la place des écrans dans notre quotidien** » le vendredi 18 octobre 2024. Ces deux actions ont permis d'informer **11 familles et 4 professionnels**.



Le Pôle Ressources Handicap Eveil et Loisir Inclusif 0-17 ans (ex ERH) a contribué à **faciliter l'accueil de 95 enfants en situation de handicap dans les ALSH et EAJE du département en 2024**.

Afin de compléter l'offre de sensibilisation à destination des professionnels d'accueil, un nouveau module a été mis en place en 2024. Il s'agit du module « **aménagement des espaces d'activité et repères spatio-temporels** ». Les équipes de l'ALSH de Terminières et de la Maison des Espaces Naturels ont pu découvrir cette nouvelle proposition. Par ailleurs, **plus de 90 professionnels de l'animation et 60 professionnels de la petite enfance (accueil collectif et individuel) ont bénéficié d'un temps de sensibilisation sur le handicap et les pratiques inclusives animé par le PRH**.

Le centre ressource du **DAME Borrômeï Debay** est intervenu lors de l'Atelier du PRH du 23 mai 2024 sur le thème des TSA. **18 professionnels de l'animation et de la petite enfance** intervenant sur 14 sites ont participé à ce temps de présentation et d'échanges.

Une Salle « Snoezelen » à l'accueil de loisirs de Saint-Léger-des-Aubées

Avec l'acquisition de deux malles comprenant de très nombreux objets et outils pédagogiques sensoriels de type « Snoezelen », acquises avec l'aide d'une subvention de la CAF d'Eure-et-Loir, une pièce de l'accueil de loisirs à Saint-Léger-des-Aubées y est consacré et **accueille les enfants quotidiennement par petits groupes pour se ressourcer, voir retrouver du calme pour certains enfants à besoins particuliers**.

L'équipe s'est formée pour utiliser avec précaution et compétence, ce bel outil de sérénité.



Ce soir on sort – Centres sociaux (Lucé)

Pour beaucoup de familles adhérentes aux centres sociaux, **l'art et les sorties culturelles** étaient souvent perçues comme des activités réservées à une "élite". Nous avons voulu déconstruire cette idée en proposant des **sorties culturelles accessibles à toutes les familles** sur le territoire, sans discrimination, tout en les accompagnant pour qu'elles se sentent légitimes à y participer.

31 familles ont bénéficié en 2024 de cette offre ce qui représente **92 personnes dont 57 enfants âgés entre 3 et 17 ans**.



Spectacle Ilyes Djadel - Orléans

Ouverture de l'habitat Inclusif du Dispositif Guerlain / Dior

Le Dispositif inclusif pour adulte présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) a poursuivi son développement en finalisant le projet par l'ouverture de l'habitat inclusif. En partenariat avec C'Chartres Habitat, les logements ont été réhabilités et les collaborateurs ont emménagé en janvier 2024 dans leur studio.



La SEEPH Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en situation de Handicap :

Les services du PISP ont été fortement mobilisés sur cette semaine en novembre 2024 afin de promouvoir des parcours de collaborateur, de communication de nos actions et de notre savoir-faire.



Animation du petit-déjeuner lors du Forum Handiperche de Nogent-le-Rotrou.



Le PISP a ouvert ses portes aux recruteurs d'Eure-et-Loir afin de leur présenter nos différents services pouvant les accompagner dans le recrutement de leur futur collaborateur en situation de handicap.



Présentation d'un parcours d'une personne accompagnée par la PEA (Plateforme Emploi Accompagné) à 3 voix Entreprise Cook Inov, Conseillère en emploi et collaboratrice.



Une dizaine de Duoday effectués par nos collaborateurs et 2 Duo accompagnés par nos professionnels sur les services du PISP.

Espace Jeunes Brezolles



territoire (UFO Street, Agglo Raid), introduction de nouvelles activités handisport.

Favoriser l'inclusion dans les espaces jeunes des personnes en situation de handicap avec la diversification des activités, programmes élaborés avec et pour les jeunes (sorties culturelles, activités sportives, loisirs créatifs...), participation aux événements du



AMBITION N°2

Œuvrer pour une école de la République, école véritablement inclusive, mieux à même de lutter contre les déterminismes sociaux, au service d'une société elle-même inclusive

Animations pédagogiques par les professionnels du CMPP de Dreux

En partenariat avec les Inspecteurs Education Nationale des circonscriptions de Dreux 2 et de Châteauneuf en Thymerais, **3 professionnelles du CMPP de Dreux ont animé 4 conférences sur les Troubles du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité**, auprès d'enseignants d'écoles maternelles et élémentaires. Ces actions ont permis d'expliquer aux enseignants les conséquences de ces troubles sur les apprentissages scolaires et de leur donner des pistes de réflexion sur les aménagements possibles dans le cadre de l'école.

Formations des AESH (Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap)

La neuropsychologue du CDLA28 a contribué à animer une **formation à destination des AESH** sur les Troubles des Apprentissages, en partenariat avec les enseignantes du service école inclusive.

Plusieurs fois par an, **le CMPP de Chartres ouvre ses portes aux partenaires** (de la santé, du social, de l'éducation...). Il s'agit de proposer un **temps de rencontre pour se connaître et se reconnaître, échanger sur nos pratiques et coordonner nos actions dans l'intérêt des jeunes**.

En 2024, cela a eu lieu 2 fois, et environ **84 partenaires** étaient présents.



A l'accueil de loisirs du Gué-de-Longroi (territoire de **la Communauté de Communes des Portes Euréliennes et d'Ile-de-France**) a été accueilli en 2024 sur les temps périscolaire matin/soir un enfant n'étant pas scolarisé sur l'école du Gué de Longroi. En effet, ayant besoin d'une **scolarisation adaptée**, cet enfant scolarisé à l'école Jules FERRY de Chartres utilise les services périscolaires qui s'adaptent au mieux aux besoins de la famille. **Tout est mis en œuvre pour permettre à TOUS les enfants de poursuivre un cursus scolaire ordinaire.**

Pour lutter contre les déterminismes, les projets pédagogiques des structures ALSH et ados Cœur de Beauce donnent du sens aux activités proposées. En 2024, l'entraide, le vivre ensemble, l'estime de soi, la gestion des émotions et l'ouverture vers le monde ont guidé nos **60 animateurs du Pôle CCCB** pour organiser de nombreux **temps de découverte et de loisirs mais aussi des activités artistiques, manuelles ou culinaires selon les saisons, tous à vocation d'émancipation.**





Villa Eole : Préparation de l'accueil des enfants en situation de handicap ou porteurs de maladie chronique : mise en place de temps d'échanges préalables à la venue des enfants en classe avec les enseignants ou en séjour de vacances avec les familles avec ou sans intervention du PRH-Eli.

Pérennisation des partenariats mis en place pour la mise à disposition d'outils par les Associations locales : prêt de joëtte pour visiter le Mont St Michel et de fauteuil Bélénos pour traverser la baie.

Tout au long de l'année et dans un but de découverte et d'émancipation pour les enfants, pendant la **pause méridienne de Sours**, les animateurs de maternelle et élémentaire ont proposé en 2024 des **activités manuelles et sportives** en reprenant les thématiques de l'année (Vacances, Halloween, Carnaval, les saisons...). Chaque semaine, une activité danse a été proposée.



Comme à Sours, **l'équipe de Nogent-Le-Phaye**, en plus des jeux collectifs, a proposé des **activités en lien avec les évènements du calendrier** (fête de fin d'année, nouvel an asiatique...) en cherchant à faire acquérir aux enfants des nouvelles connaissances.



Pour compléter les activités proposées au **périscolaire de Fontaine-la-Guyon**, une animatrice a mis en place un **projet autour de la lecture et des chansons** avec pour objectif **d'éveiller leur curiosité à travers les livres et les chansons et de développer le langage**. Chaque soir, le groupe d'enfants (3- 6 ans) a été tellement impatient de commencer qu'il s'installait tout seul après le goûter dans l'espace dédié à cette activité et attendait l'animatrice.



Le projet « Tous ensemble autour du sport » à l'accueil de Saint Georges-sur-Eure



A l'initiative de l'équipe d'animation, un projet visant la **découverte d'activités handisport** s'est déroulé les mercredis pour les enfants fréquentant l'accueil de loisirs.

C'est la Présidente de l'Association partenaire « M et la Boccia » qui a permis aux enfants de découvrir de nouveaux sports paralympiques. Le fruit de la vente au Marché de Noël communal en décembre a permis de verser un don à l'association « M et la Boccia », qui sensibilise au handicap, fait découvrir la Boccia et accompagne plusieurs sportifs dans cette discipline.

L'équipe et les enfants ont également réalisé un **journal mensuel gratuit pour les familles et partenaires** avec des jeux et surtout, l'interview-vérité de l'un des sportifs de l'association. Une belle initiative pour connaître plus encore le quotidien des personnes en situation de handicap, selon leur(s) handicap(s) spécifique(s) !

« On décale ? » - Centres sociaux (Lucé)



Pièce de Théâtre de Molière à l'Académie Française à Paris

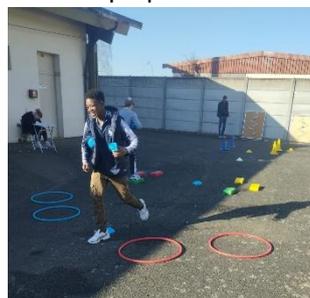
Avec l'essor des réseaux sociaux, les jeunes accèdent à certaines formes de culture sans avoir à se déplacer physiquement. Pour pallier cela, "On Décale ? " a proposé en 2024 une **offre culturelle axée sur la découverte de lieux emblématiques**, en plus de la rencontre avec des artistes. **33 jeunes différents ont pu bénéficier de ce dispositif.**

« Y'a plus qu'à » - Centres Sociaux (Lucé)

Il s'agissait d'un temps dédié à l'initiative des jeunes, où ils ont organisé eux-mêmes leurs activités. L'objectif : se mobiliser, échanger, planifier et agir ! 12 jeunes se sont impliqués dans cette démarche.



Atelier pâtisserie



Défi parcours sportif

Création (sous forme de préfiguration nationale) des Pôles d'Appui à la Scolarité (DAME AF/DAME BD) (rentrée scolaire 2024)

L'Association départementale des PEP28 est porteuse aux travers de ses deux DAME des secteurs de Nogent-le-Rotrou et Lucé des équipes médico-sociales déployées dans les 6 Pôles d'Appui à la Scolarité répartis sur ces deux territoires.

Les Pôles d'Appui à la Scolarité font l'objet d'une mesure issue de la conférence nationale du handicap de 2023. Lieux physiques d'accueil des familles, ils concrétisent une mise en commun de compétences et de ressources existantes pour accélérer l'accessibilité de l'école et favoriser la réponse aux besoins éducatifs particuliers des élèves.

Cette réponse dite de « premier niveau » a pour objectif de plus et mieux scolariser les élèves (accessibilité pédagogique, matériel pédagogique adapté, soutien pédagogique ou éducatif).

Le PAS est l'interlocuteur des familles et des enseignants, des directeurs d'école ou chefs d'établissement. Il s'appuie sur un binôme de professionnels : un enseignant spécialisé, coordonnateur du PAS, et un éducateur spécialisé.

Chaque grappe territoriale de PAS dispose d'une équipe mobile comprenant un éducateur spécialisé dans la gestion des comportements problématiques et un personnel paramédical et/ou neuropsychologue. Le PAS peut faire appel autant que de besoin à des compétences professionnelles spécifiques (issues de l'Éducation nationale, du secteur médico-social ou libéral).

Implanté en Eure-et-Loir en 2024-2025, au titre d'une préfiguration, le PAS sera progressivement généralisé à l'ensemble du territoire national.

L'objectif est la mise en accessibilité de l'école et de favoriser l'amélioration des conditions de scolarisation des enfants ayant des besoins spécifiques pour accéder aux apprentissages.

Les modalités d'actions du PAS affirment le rôle central des familles dans la construction de tout plan d'action.

A travers sa proximité, sa précocité, sa technicité et sa réactivité, ce dispositif doit contribuer à construire l'école pour tous.

AMBITION N°3

Contribuer à renforcer les liens sociaux, pour une société plus solidaire

Projet intergénérationnel

Une rencontre avec l'EHPAD de Senonches a eu lieu pour **2 jeunes accompagnés du DITEP de Senonches** tous les 15 jours.

Graff DITEP

Durant les beaux jours, le mur d'entrée du DITEP de Morancez a pu être décoré de dessins **par l'ensemble des jeunes accompagnés** de l'antenne de Morancez. Des **symboles et des messages de liberté et d'égalité** ont pu être exprimés.



Organisation du PEP'stival, événementiel à l'échelle de l'Association ouvert à toutes les familles et personnes accompagnées de nos structures-établissements-dispositifs.

Il a à la fois permis de créer du lien et de rassembler les familles et/ou personnes accompagnées autour d'une ou plusieurs activités ludiques et éducatives mais aussi de mettre en valeur les compétences des professionnels des PEP 28 et le partage de nos valeurs associatives. Nos projets sont conçus pour favoriser le vivre-ensemble et promouvoir l'entraide et la solidarité au quotidien.

Cette année, il s'est déroulé le samedi 5 octobre 2024 et avait pour thématique : **l'Environnement "développement durable et citoyenneté"**.

Plus de 350 professionnels et administrateurs-bénévoles de l'Association étaient présents et environ **2 500 participants (adultes et enfants)** ont été accueillis sur la journée !



Villa Eole à Carolles (Manche) : En 2024, le Centre de Découvertes a accueilli des événements locaux dont ont pu bénéficier les enfants des **classes de découverte**.

Le centre a aussi été mis à disposition auprès d'associations locales pour étudier et préparer leur événement : Jazz sous les pommiers, Festival des grandes marées...

Le Relais Petite Enfance Cœur de Beauce a valorisé les professionnelles de la Petite Enfance



lors de la semaine nationale des Assistants maternels avec une **matinée spéciale** à Janville autour d'un escape game organisé avec la CAF et d'une **exposition sur l'évolution du métier** et des jeux à travers les époques.



Les ados de l'Espace Jeunes Voves et les enfants de l'ALSH Baudreville se sont intéressés aux **animaux abandonnés et à leur prise en charge**. Ils ont mené 2 actions de solidarité et ont abordé le thème de l'abandon. Familles mais aussi l'école de Baudreville et quelques ALSH de la CCCB se sont joints à eux et ont **récolté 10kg de denrées et d'accessoires au profit de la SPA du Loiret et 10 autres pour la fourrière départementale d'Eure-Et-Loir**. Les enfants et jeunes ont apporté eux-mêmes leurs récoltes sur place et visité les structures d'accueil.



Un **troc au profit des restos du cœur a été organisé en 2024 par l'ALSH les Villages Vovéens**. Les enfants, très motivés, ont fabriqué pleins d'objets originaux et de qualité. **Plus de 150 personnes** sont venues ensuite les échanger contre des denrées. **Près de 150 kilos de nourriture pour les restos sont récoltés**.



Des missions citoyennes ont eu lieu sur le territoire Cœur de Beauce, et ont mobilisé autrement les jeunes en dehors de leurs études.

21 jeunes de 16 à 20 ans ont été engagés auprès des différents services de la collectivité : culture, technique, enfance jeunesse, transport. Après 35h de volontariat, jusqu'à 350 € ont été octroyés à chaque projet de formation ou de mobilité (5 BAFA, 13 permis, 3 BSR). En juillet 2024, 2 jeunes issus d'une famille réfugiée politique ont participé.



Au **Relais Petite Enfance de la Communauté de Communes des Portes Euréliennes d'Île-de-France**, un projet de **rencontre intergénérationnelle** a eu lieu avec l'EHPAD Fondation Texier-Gallas d'Auneau-Bleury-St Symphorien. Il a pour objectif de **favoriser la socialisation, l'éveil des enfants et de rompre l'isolement des anciens**. Nous avons partagé des moments de détente et de convivialité agréables et enrichissants. Nous avons eu le plaisir de faire deux ateliers, un premier sur la motricité et un second sur la thématique de Noël.

Le **Pôle Ressources Handicap et le Point Info Famille** en partenariat avec l'**Association Enfants**



Extraordinaires 28 a organisé une **journée familiale** le samedi 6 juillet 2024 dans un cadre convivial avec pique-nique et jeux de plein air : au quartier des Grands Près, dans le jardin d'Horticulture à Chartres.

Le matin, l'association Enfants Extraordinaires 28 a proposé à l'ensemble des personnes qui le souhaitent de soutenir son action, une marche solidaire.

Une **dizaine de familles** étaient réunies durant cette belle journée.



Journée intergénérationnelle à Chartres (EPHAD/Accueil de Loisirs de Rechèvres à Chartres)

En lien avec le projet associatif des PEP 28 et le projet éducatif de la ville de Chartres, plusieurs structures d'accueil de loisirs du secteur Chartrain ont mis en place en 2024 des **rencontres avec un public d'âge assez différent...** Par exemple, les **enfants d'âges élémentaires de Rechèvres** ont organisé des **rencontres intergénérationnelles** avec l'EPHAD des Jardins de Chartres et celui de l'Hôtel Dieu à Chartres.

Même si le projet a démarré les mercredis avec les enfants de l'**accueil de loisirs de Grand Jardin**, ce temps s'est concrétisé, au mois de juillet, par la venue des résidents de l'EPHAD pour une journée dans les locaux de l'**accueil de loisirs de Rechèvres/Cytises**. Un pique-nique commun a été mis en place et le groupe a passé une journée conviviale : réalisation de gâteaux, parties de pétanque et ateliers de jeux de société entre enfants et personnes âgées ont été mis en place.



Les enfants de l'**accueil de loisirs d'Annie Fournier de Chartres** ont eux aussi été amenés à passer les portes de l'EPHAD Marcel Gaujard de Chartres.

Le projet, préparé conjointement entre les 2 équipes, s'est concrétisé par une journée de jeux/olympiades le 26 juin 2024 et s'est aussi organisé autour de plusieurs rencontres : 2 temps de **lectures de contes par les adultes** et 3 temps de mises en place **d'ateliers créatifs où enfants et résidents de l'EPHAD ont créé ensemble**.

Journée festive à Maintenon

Afin de terminer l'année scolaire, les deux équipes d'animation des ALSH de Maintenon de Maternelle et Élémentaire ont organisé une journée spéciale « fête ».

Elle s'est déroulée à Maintenon sur le terrain du Dojo de la Mairie, un grand espace vert.

Les enfants se sont amusés sur de grandes structures gonflables, des épreuves sportives, un escape Game géant. Les enfants allaient d'activité en activité en autonomie sous le regard des animateurs. Tous se sont retrouvés pour les temps de restauration et de goûter avec remise de prix. Au-delà, les **liens sociaux** se sont **renforcés** avec les familles lorsque la journée s'est terminée par un repas avec les parents.



Journée pédagogique petite enfance (octobre 2024) :

Sur le thème de la **cohésion d'équipe** et la **communication**, **25 professionnelles des crèches, RPE et LAEP** étaient réunies ainsi que **4 stagiaires et apprenties** pour participer à **5 ateliers** favorisant les **échanges, la cohésion, la collaboration, l'esprit d'équipe et la confiance aux autres** :

- Marshmallow challenge
- parcours à l'aveugle
- Memory géant handisport
- cornhole
- réflexion imagée sur la thématique de la semaine petite enfance 2025 : Encore ! Jouer à l'infini.



Les jeux olympiques de l'été 2024

Pour être dans l'ambiance des JO Paris 2024, l'ALSH a fait le choix de proposer aux enfants différentes animations en lien avec ces jeux pendant tout le mois de juillet 2024.

Les enfants ont découvert les sports des JO soit par la pratique de différents jeux, de rituels chaque début de journée, des expos, des challenges, des compétitions comme de vrais champions avec des remises de prix et défilés des drapeaux. La cérémonie de clôture a aussi été réalisée. Tout comme en vrai !

Et surtout des **valeurs de solidarité** ont été largement abordées !



Organisation d'un loto à Jouy

L'équipe d'animation de l'ALSH de Jouy a proposé aux familles, aux habitants de Jouy et alentours un loto qui s'est déroulé un samedi après-midi fin juin.

Une **cinquantaine de personnes** ont répondu présentes.

Les gains ont servi à **l'achat de nouveaux jeux pour l'ALSH**. Selon leur retour, les participants ont passé un agréable moment en famille avec l'équipe d'animation.



Des liens sociaux renforcés au GEM en 2024 :

Focus sur l'année 2024 :

- Activités culturelles avec partenaires locaux : Ludothèque, projet chorale avec les DAME et collège de Nogent-le-Rotrou, spectacle avec le théâtre off et portail sud, visites de musée (musée de la Lune et de la vie, de la Foret...), organisation d'une brocante, bowling, cinéma, sorties ...



- Activités artistiques (art plastique avec plasticienne, exposition d'œuvre (garage à Brouette avec partenariat foyer de Courville...) atelier créatif et manuel menés par une Gemeuse...
- Activité de bien être : séance snoezelen et sophrologie.
- Formation auto-détermination
- Participation active au défi 3
- Activités d'ouverture et de partage : Inter Gem, PEP'STIVAL, ateliers animés par les gemeurs et pair aidance, fête de Noël....



Repas de fin d'année du GEM avec concert d'un artiste invitant les Gêmeurs à chanter sur scène avec lui.

PISP (Pôle d'Insertion Socio-Professionnelle)

Des rencontres, des échanges, des valeurs communes à transmettre en termes d'insertion et de parcours...tels sont les points de départs qui unissent les services du PISP.

Partage de compétences, pair-aidance, dynamique de projet, insertion ... des **temps riches et forts** tout au long de l'année 2024. #Mettre en lumière des compétences et dynamique de parcours#

Soutien commun avec l'ESAT de La Loupe afin de se préparer aux entretiens de recrutement.



Le dressing solidaire – Centres sociaux (Lucé)

Une équipe de **6 bénévoles** a effectué une collecte et trié des **dons de vêtements** pour les redistribuer ensuite aux familles orientées par le service d'action sociale du Conseil Départemental d'Eure-et-Loir. Environ **40 foyers différents ont été accueillis par les bénévoles.**

Café découverte - Centres Sociaux (Lucé)

Qu'il soit "philo", "bien-être", "numérique" ou "culturel", c'est LE rdv de la semaine qui été attendu en 2024 par les adultes pour **s'évader, découvrir, expérimenter**. Au total, **52 adultes** se sont essayés à des animations nouvelles.



A la découverte de la réalité virtuelle

AMBITION N°4

Développer une approche participative citoyenne pour permettre l'émancipation de tous y compris dans notre vie associative

Opération boîtes solidaires



La confection de boîtes solidaires pour les plus démunis a été réalisée le 4 décembre 2024 par **5 personnes accompagnées** et des professionnels du DITEP et du CDLA de Dreux. Ces boîtes solidaires ont fait l'objet d'un don à la Croix-Rouge.

Les séjours ados Cœur de Beauce ont été conçus pour inviter en 2024 à **l'exploration et à la découverte de l'Europe, de son patrimoine et son histoire** : en hiver, visite du parlement européen, de Strasbourg et d'un camp de concentration ; en été, séjour en bord de mer dans les Côtes-d'Armor en Bretagne et séjour innovant en Croatie.

Ce dernier a été l'occasion pour **20 adolescents, âgés de 11 à 15 ans, de construire un projet sur plusieurs mois** : choix de la destination, activités, transport, hébergement, planning, budget, actions d'autofinancement, recherche de financement (CAF). **Une expérience unique, marquante et engageante.**



L'émancipation passe aussi par la **confiance en soi**. Sur le secteur de la Communauté de Communes des Portes Euréliennes d'Ile-de-France, l'Espace Jeunes d'Auneau-Bleury-St Symphorien a organisé sur la période d'avril à juin des **ateliers d'art oratoire**. Sur les temps des midis (convention avec le collège Jules FERRY) en 2024, ont été mis en place tous les jeudis de mai à juin des ateliers d'art oratoire pour les 3^{ième} afin de les préparer au Brevet des Collèges. Le « **Foyer des paroles** » avait pour objectif de réussir à trouver des arguments et contre arguments sur un sujet donné dans lequel ils et/ou elles devaient prendre position. Une analyse était alors faite par les camarades.

Tisser un lien social à travers des **séjours organisés par la Villa Eole autour du vivre ensemble** :

Les petits séjours ont permis aux enfants de Mainvilliers et Lucé de **retisser des liens**.

Les séjours, proposés en configuration colo apprenante, ont été ouverts aux enfants des communes de Mainvilliers et Lucé. Ces séjours permettent aux enfants de ces deux communes d'être accueillis **ensemble** et donc de **créer du lien dans un lieu neutre**.

Enrichir l'offre du bassin d'emploi local pour le recrutement des personnes en CDD sur la saison mars-octobre, cela permet également de **favoriser l'emploi des personnes ayant des difficultés à trouver en emploi** sur les périodes non estivales sur le territoire Granvillais.

Renouvellement du partenariat pour **l'accueil de stagiaires** de la MFR de Bernay (Maison Familiale Rurale) pour une durée de 15 jours dans l'année.

Poursuite du partenariat avec la MFR de Mondy pour l'accueil de stagiaires en cursus de formation BTSA Gestion et Protection de la Nature. Accueil de 2 stagiaires en 2024 représentant au total 13 semaines de stage sur la Villa Eole.

Chaque séjour a pour objectif de permettre à chaque individu (adultes comme enfants) de **se réaliser dans le vivre ensemble**.

Au Centre de Vacances la Villa Eole à Carolles près du Mont St Michel, la citoyenneté et l'émancipation ont continué à se concrétiser en 2024 par le renouvellement d'une **action de coopération entre la Villa Eole et l'EREA** (Etablissement Régional Enseignement Adapté) Pierre Mendès de La Ferté-Macé : débutée en 2023, de nombreux apprentis en bâtiment de l'EREA se sont de nouveau succédés au centre de vacances la villa Eole afin de continuer à réaliser différents travaux.

Les salles d'activités ont été repeintes, la construction de toilettes sèches qui serviront à l'accueil des plus grands lors des vacances de l'été, l'aménagement d'allées pour délimiter un cheminement pour aller sur le terrain de football et sortir de la propriété, autant de réalisations qui serviront les intérêts des jeunes accueillis au centre lors des prochains séjours !



Récit de vie – Centres sociaux (Lucé)

Issu des ateliers socio-linguistiques du Clos Margis, cet ouvrage est un témoignage vivant de **parcours de vie** de certains des apprenants, de leurs luttes et de leurs espoirs. Ce livre, c'est **22 récits de vie collectés et mis en valeur en 2024**.



Participants et bénévoles du projet récit de vie

La Citoyenneté développée à travers l'implication dans la vie locale : Un carnaval à St Lubin-des-Joncherets-Nonancourt en 2024

Offrir un moment festif avec les équipes éducatives, les enfants et familles adhérentes et non adhérentes autour d'un carnaval costumé dans les rues de St Lubin-des-Joncherets et Nonancourt



Edition 2024 « Nettoyons la nature »

Une édition « Nettoyons la Nature » a été organisée par les éducateurs le 24 avril 2024. Il y a eu **7 personnes accompagnées** du DITEP de Senonches qui ont récolté des déchets au sein de la commune de Senonches. Un **moment convivial et éducatif** qui a permis de faire un **geste écologique** à la nature grâce à la collecte de déchets effectuée.



Jardin pédagogique à l'Accueil de loisirs de Dammarie



Les enfants ont créé un jardin pédagogique après des semaines **d'initiation au jardinage, aux saisons, diverses techniques et connaissances sur cette activité.**

La Mairie de Dammarie et l'association sykADAP ont participé activement à la réussite de ce projet.

Le jour de l'inauguration, un **arbre a symboliquement été planté par des enfants, adultes, élus et partenaires**, tous ravis de cette belle initiative.

Quelques enfants ont joué les guides et expliqué les nombreuses étapes du projet avant d'arriver à ce résultat remarquable.

Quelques actions envisagées
ou prévues dans
l'année 2025
répondant aux ambitions de
notre nouveau Projet Associatif



AMBITION N°1

Promouvoir et accompagner la démarche d'autonomie et le pouvoir d'agir

Consolider le **mur de la communication** au CMPP de Chartres avec un **volet sur la prévention** (vaccination, planning familial...)



Une professionnelle EJE (Educatrice de Jeunes Enfants) en stage sur le pôle de la Communauté de Communes des Portes Euréliennes d'Île-de-France interviendra dans les différents accueils de loisirs courant 2025 afin de **partager ses connaissances sur les méthodes pédagogiques favorisant l'autonomie chez les jeunes enfants**. Ces démarches pourront être transposées et adaptées aux diverses structures et l'action bénéficiera aux écoles et ALSH du territoire.

Nos **classes de découverte au bord de la mer** sont conçues pour que chaque enfant puisse **explorer le littoral et découvrir les richesses de l'environnement maritime de la Baie du Mont St Michel**. Que ce soit lors **d'activités pédagogiques** sur l'estran, **d'ateliers artistiques** ou de jeux en plein air, nous adaptons nos animations pour qu'elles soient **accessibles à tous**. L'utilisation de tandems semi-couchés dans ces séjours permettra également d'inclure des moments d'exploration active en vélo, favorisant la **mobilité** et **l'autonomie** de chaque participant.

Nous utiliserons désormais les tandems chaque fois que nécessaire, comme lors d'un séjour d'avril 2024 avec une classe de région parisienne.



La **traversée de la baie du Mont-Saint-Michel** est une aventure inoubliable, et nous tenons à ce qu'elle soit accessible à tous. Grâce au **fauteuil Belénos**, conçu spécialement pour permettre aux personnes à mobilité réduite de parcourir les vastes étendues sableuses en toute sécurité, chacun peut profiter de cette expérience exceptionnelle. Accompagnés par nos guides spécialisés, tous **les enfants pourront découvrir avec davantage d'autonomie la magie des marées,**



l'histoire fascinante de la baie et la diversité de son écosystème.

Les colos apprenantes à la Maison des Espaces Naturels

À travers nos séjours "colo apprenante", nous nous engageons à offrir un cadre inclusif et bienveillant, notamment en accueillant des enfants en situation de handicap. Ces séjours sont conçus pour **encourager l'autonomie** de chaque participant, en leur permettant de **développer des compétences pratiques et sociales** dans un environnement sécurisé et stimulant. En favorisant le **vivre-ensemble** et la **coopération**, nous contribuons à **renforcer le pouvoir d'agir** de chacun, tout en respectant les spécificités et les besoins individuels.

Projet d'interventions collectives du PIF (Point Information Famille) auprès du public primo-arrivant présent au cours d'alphabétisation du Centre Social R. Doisneau. Plusieurs interventions sont prévues afin d'accompagner les personnes à comprendre les bases de la gestion budgétaire et à les mettre en pratique en lien avec un projet personnel à financer.

Lancement du PDN (Promeneur du Net) Parentalité départemental

Le PIF (Point Information Famille) et l'UDAF proposent de déployer leurs missions actuelles sur les **réseaux sociaux**. Cette action à **destination de l'ensemble des parents ou futurs parents** du département a pour objectif de :

- Faire connaître l'offre existante départementale auprès des parents afin qu'ils s'en saisissent,
- Répondre aux questions de parentalité des familles euréliennes sur internet et les réseaux sociaux,
- Informer et sensibiliser les parents sur les enjeux de la parentalité,
- Assurer une veille sur les actions locales et départementales,
- Recenser les besoins des parents, particulièrement en matière de mesures de conciliation (relai / répit) et développer des passerelles entre les besoins et l'offre,
- Orienter vers des professionnels spécialisés selon les demandes ou les besoins.

Pour ce faire les professionnelles « PDN parentalité départemental » seront amenées à proposer des actions comme :

- Créer, relayer et diffuser des contenus numériques, à destination de parents et futurs parents, sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram),
- Mettre en avant les actions de parentalité proposées sur le département,
- Echanger en direct avec les familles via les messageries privées des applications utilisées.

Le co-portage de l'action PDN Parentalité départemental permet de proposer un temps de présence en ligne de 3 heures par semaine sur les réseaux sociaux.

Les pages ou comptes du « PDN parentalité départemental » seront animés et alimentés par les professionnelles des deux services avec une permanence pour répondre en direct aux familles.

De **nouvelles missions citoyennes CCCB** seront proposées au printemps et en été 2025 à une **vingtaine de jeunes de 16 à 20 ans**. En avançant dans leurs projets BAFA ou permis, ils cheminent vers l'indépendance.

En mars, une **matinée de formation** proposée par la direction de **pôle CCCB à tous les animateurs ALSH et Espaces Jeunes** permettra de diffuser et de **mieux faire connaître le projet associatif**. Sous forme ludique, ils réfléchiront collectivement à des activités concrètes à mettre en place dans leur structure. Les échanges faciliteront leur développement sur chaque site.

Parallèlement, des études de cas et des échanges de pratiques seront étudiés pour anticiper les difficultés dans leur métier et envisager les initiatives possibles.

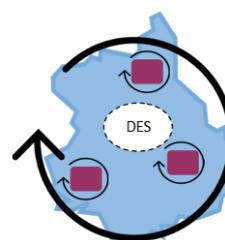
Un **accompagnement des équipes d'animation CCCB sur les temps de préparation « 15% »** nouvellement instaurés en septembre 2024 est proposé par la direction de pôle afin que ces temps servent aussi à des **temps de régulation d'équipe, d'échanges de pratiques et de sensibilisation diverses**, permettant ainsi les capacités d'actions dans le cadre de leurs fonctions.

« Culture Access » – Centres sociaux (Lucé)

Ce projet vise à **promouvoir les arts des spectacles pour tous les publics**. Plus que la proposition d'une sélection de spectacles pour les différents publics, "Culture Access", c'est avant tout l'histoire des collectifs d'habitants qui se réunissent pour débattre, organiser, choisir et promouvoir l'offre culturelle retenue. Un but commun : l'accessibilité et le partage.

DES André Beulé : de l'Institut au Dispositif Départemental

En 2025, la transformation du Dispositif d'Education Sensorielle André Beulé connaîtra une nouvelle étape décisive pour rapprocher les réponses d'accompagnement au plus près des lieux de vie des enfants, des adolescents et de leurs familles en privilégiant désormais, pour tous, les réponses de droit commun. Dans une nouvelle logique départementale, l'ensemble des sites de Chartres, de Dreux et de Nogent-le-Rotrou pourront désormais proposer les mêmes modalités d'accompagnement et garantir une plus grande fluidité des parcours pour les personnes accompagnées. La perspective d'ouverture de nouvelles unités d'enseignement en Collège est travaillée sur Dreux et sur Chartres.



DITEP en extension



Le Projet Régional de financement présenté par l'ARS Centre Val de Loire intègre un projet d'extension pour 50 nouvelles réponses en direction des enfants et adolescents qui présentent des troubles du comportement. Un projet d'extension appuyé sur une démarche de prévention précoce a été retenu, en lien avec le développement de nouveaux partenariats autour de la nouvelle filière des Maisons des Enfants et des Adolescents (MDEA). Ce projet prévoit en particulier la possibilité d'intervenir, dans leur environnement de vie, auprès d'enfants à partir de 3 ans afin de soutenir aidants et professionnels pour limiter l'émergence des difficultés et prévenir la dégradation des situations. Il initie également la mise en place de cellules de coordination (DITEP, CMPP, CDLA, Pédocypsiatrie) permettant de mieux cibler les réponses à apporter à chacun, selon ses besoins.

AMBITION N°2

Contribuer à l'émancipation pour lutter contre les violences et les inégalités

Suite à des constats réalisés sur le terrain sur le territoire de la Communauté de Communes des Portes Euréliennes et d'Île-de-France, il a été décidé de mettre en place des **actions visant à contribuer à l'émancipation des individus et à lutter contre les violences et les inégalités**. Par le biais du **Jardin des Parents** (dispositif créé en 2015 pour soutenir la parentalité), **9 actions** seront proposées en 2025, dont l'une aura lieu pendant les vacances d'hiver 2025. Cette action sur le thème du **Harcèlement et Cyber Harcèlement** se déroulera sur notre **Espace Jeunes à Auneau**, action ciblant le public adolescent sur la journée avec des activités spécifiques et les familles en soirée avec la venue d'une intervenante de la Ligue de l'Enseignement (référente Promeneur du Net). Cette soirée sera proposée en présentiel et en visio.

Classes de Découvertes à dominante Environnement du Bord de Mer à la Villa Eole à Carolles : Au cours de la saison 2025, notre centre aura à nouveau le plaisir d'accueillir des classes pour **découvrir le milieu marin, le patrimoine maritime** de la Baie du Mont St Michel ainsi que diverses **activités sportives** liées à la mer.

- Des sorties sur l'estran pour observer la faune et la flore, comprendre les marées et sensibiliser aux enjeux environnementaux.
- Des ateliers pédagogiques autour des écosystèmes marins, permettant une approche scientifique ludique et participative

Un voyage à travers le patrimoine maritime de la Baie

- Visite et animations sur l'histoire de la baie et rencontre avec des professionnels du milieu maritime mettant en lumière les traditions de pêche et la vie des habitants du littoral

Des activités sportives et de pleine nature

- Initiation au char à voile et traversée de la Baie pour découvrir ce paysage exceptionnel classé au patrimoine mondial de l'UNESCO

L'ensemble de ces activités seront construites pour favoriser à la fois les apprentissages et le vivre-ensemble.

Des partenariats prononcés avec des établissements médico-sociaux à la Maison des Espaces Naturels

Nous nous engageons à accueillir chaque classe, groupe et famille avec bienveillance et respect. En 2025, nous porterons une attention toute particulière à l'accueil des personnes en situation de handicap notamment auprès des DAME, EMP (Externat Médico-pédagogiques) et autres associations. Nous travaillerons en plus étroite collaboration avec ces structures pour accueillir les élèves suivis en DAME dans les "classes découverte" ou lors de nos séjours de vacances.

La poursuite des permanences du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) au sein du PIF permet une orientation et une mise en lien facilitée pour les femmes victimes de violence conjugales. L'objectif de 2025 est de maintenir **1 permanence juridique et 1 permanence psychologique**.

Journée pédagogique départementale Petite Enfance (12/03/2025)

Le 12/03/2025, une trentaine de professionnelles de nos EAJE, LAEP et RPE se réuniront pour participer à une journée pédagogique sur le thème des neurosciences. Durant cette journée animée par 4 professionnels du CDLA/CMPP de Dreux, les thèmes suivants seront abordés :

- Le développement cérébral (développement classique et risques)
- Le développement de l'enfant
- Comment stimuler le jeune enfant ?
- Présentation du CDLA et des TND (Trouble du Neuro Développement) »

Des **comportements d'enfant ou/et des relations interprofessionnelles compliquées bousculent physiquement et moralement les équipes**. La direction de pôle CCCB cible les équipes en difficulté et les accompagne : **écoute bienveillante, coordination** autour des enfants à besoins spécifiques, sensibilisation/formation, aide aux actions. La mise en place d'ateliers de sophrologie pour les professionnels d'un ALSH CCCB sera en 2025 un autre levier pour aider l'équipe sur des situations difficiles et ancrées.

« Esprits Critiques » – Centres Sociaux (Lucé)

"Esprits critiques" vise à **renforcer le lien social, à encourager la prise de parole des jeunes et à leur donner un espace où leurs opinions et leur créativité sont valorisées**. Ce projet, à la croisée des arts et de l'engagement citoyen, propose un cadre bienveillant et stimulant pour que chaque jeune puisse trouver sa place, exprimer ses idées et contribuer à la construction d'une société plus inclusive et plus attentive aux voix des jeunes générations.

Consolider les PAS : vers l'autorégulation

En 2024, les PEP28 ont participé à la préfiguration des nouveaux Pôles d'Appui à la Scolarité développés dans 4 départements, dont l'Eure-et-Loir. Force de proposition, notre association porte, depuis le début de ce projet, l'ambition de doter ces équipes de nouveaux outils et de nouvelles méthodes conjuguant l'expérience des enseignants et celles des professionnels du Médico-Social. Le développement des techniques « d'autorégulation » apporte cette nouvelle pièce au puzzle de « l'école pour tous » en renforçant la capacité de chaque élève à agir avec stratégie dans ses apprentissages. Un environnement de classe rendu plus explicite et plus lisible, des pratiques pédagogiques soucieuses de l'engagement de chacun dans la tâche scolaire constituent autant d'atouts pour les élèves les fragiles et contribuent ainsi à une plus grande accessibilité de l'école.



AMBITION N°3

Tisser du lien social, faire des différences une force commune

Mise en place d'un **Forum de découverte des Métiers PEP28** qui se déroulera le jeudi 13 mars 2025 de 8h30 à 18h. 240 jeunes sont attendus pour découvrir plusieurs de nos métiers en tension. La mise en place de ce Forum fait suite aux retours effectués dans le cadre du projet qualité quant aux difficultés de recrutement que nous rencontrons.

Les jeunes des **Espaces Jeunes** de la Communauté de Communes des Portes Euréliennes et d'Île-de-France se retrouvent depuis plusieurs années sur le site de Changé pour **renforcer les liens entre eux**. Chaque année, une nouvelle thématique est proposée, avec un groupe de jeunes fidèles à cet événement. Au fil des années, les liens au sein du groupe se sont intensifiés, allant bien au-delà de cette action, et favorisant des échanges entre pairs. Cette action aura à nouveau lieu en 2025.

Séjours de vacances cet été à la Maison des Espaces Naturels

Nos séjours de vacances sont une véritable opportunité de rencontres et d'échanges entre enfants de différents horizons. Lors de l'été 2025, la Maison des Espaces Naturels **accueillera simultanément des séjours PEP et des séjours de centres de loisirs**, permettant aux enfants de **partager un même espace de vie et de découvrir ensemble la richesse de la nature**. Ces moments de cohabitation favorisent l'apprentissage du vivre-ensemble, l'ouverture aux autres et la mixité sociale, faisant de chaque séjour une expérience humaine enrichissante.

Implantation du Programme de Soutien aux Familles et à la Parentalité (PSFP) - Centres Sociaux (Lucé et Ville de Chartres)

Cette initiative découle d'un constat partagé par la Ville de Lucé et les Centres Sociaux : chaque parent traverse des doutes, se pose des questions et rencontre des difficultés dans l'accompagnement de son enfant, indépendamment de sa situation socio-économique ou de son parcours de vie.

Mais comment aborder la parentalité sans porter de jugement ni renforcer un sentiment de culpabilité chez des parents souvent en perte de confiance ?

Le programme PSFP propose une **approche valorisant les compétences parentales et favorisant le développement des aptitudes de vie chez l'enfant**. Grâce à l'animation collective et à des mises en situation, il accompagne les participants dans leur réflexion en s'appuyant sur leur propre vécu et leur réalité.

A noter que l'Association poursuivra également la mise en œuvre de ce programme via le PRE (Programme de Réussite Educative) de la Ville de Chartres en 2025.

AMBITION N°4

S'inscrire dans une démarche citoyenne écoresponsable

L'été 2025, les ALSH de la Communauté de Communes des Portes Euréliennes et d'Île-de-France s'engageront dans une **démarche écoresponsable**. Chaque accueil de loisirs aura pour objectif de s'inscrire activement dans cette **approche citoyenne, en sensibilisant les jeunes aux enjeux environnementaux et en mettant en œuvre des actions concrètes**.

La Maison des Espaces Naturels poursuivra son engagement en faveur d'un modèle éducatif respectueux de l'environnement et des enjeux sociétaux. Nos actions s'articuleront autour de plusieurs axes forts :

- **Sensibilisation et éducation à l'environnement** : à travers nos classes de découverte, nos séjours et nos animations scolaires, nous transmettrons aux jeunes générations les clés pour comprendre et protéger la biodiversité
- **Accès à la nature pour tous** : nous renforcerons nos liens avec les acteurs sociaux et éducatifs pour permettre à un maximum d'enfants, quelles que soient leurs origines, de vivre une expérience immersive au cœur de la nature
- **Pratiques responsables** : nous adopterons des démarches écoresponsables au sein de notre structure, en privilégiant des circuits courts pour notre restauration, en limitant notre impact énergétique et en favorisant une gestion durable des ressources.

Ces actions continueront à faire de la Maison des Espaces Naturels un acteur engagé pour un avenir plus durable, en adéquation avec les valeurs de citoyenneté et de responsabilité environnementale que nous souhaitons transmettre aux enfants et aux jeunes que nous accueillons.

Un séjour ados CCCB en été se déroulera sur des péniches de plaisance au fil de l'eau en Côte d'Or. Ce sera l'occasion pour les jeunes de **découvrir la nature environnante, mieux la connaître et développer l'envie de la protéger**.

Des **ateliers de jardinage ou de construction d'hôtels à insectes** participeront sur le territoire CCCB à **l'apprentissage des gestes écocitoyens et du développement durable**.

Une **formation** par an et des temps **d'échanges sur les enjeux environnementaux et les actions écoresponsables** permettraient aux professionnels CCCB de **mieux cerner les actions** à mener auprès des usagers dans les structures. Une réflexion d'organisation est en cours.

Animation de soutien autour d'objets récupérés au sein de l'ESAT Hors les Murs : action permettant de favoriser la créativité en abordant les notions d'éco-responsabilité et de développement durable.



RAPPORT D'ACTIVITÉS



DOMAINE PSM2S

Politiques **S**ociales,

Médico-**S**ociales

et de **S**anté

1. Introduction

L'Assemblée Générale 2023 avait déjà pu le souligner : les innovations impulsées par les PEP28 depuis plusieurs années (ESAT Hors Murs, DITEP, DAME...) constituent désormais des repères solides et reconnus en phase avec les nouvelles orientations de politiques publiques, à l'instar de celles annoncées par l'Acte II de l'Ecole Inclusive ou les préconisations de la Conférence Nationale du Handicap en matière de scolarisation, d'emploi et de transformation globale de l'offre médico-sociale.

Prolongeant l'animation de cet élan d'innovation au service d'une société plus inclusive, en 2024, l'activité des structures médico-sociales de notre association a très logiquement encore été marquée par des projets qui viennent donner corps aux évolutions que nous continuons à porter à l'échelle départementale.

L'accélération notable des politiques publiques sur le champ de cette transformation confirme en effet la réorientation de nos objectifs et induit des évolutions profondes de nos fonctionnements : plus souples, modulaires, plus proches des lieux de vie habituels, combinés avec les interventions de droit commun ou d'autres services spécialisés... et par conséquent plus souvent « complémentaires », nos services se décentrent du seul accueil pour s'efforcer de concrétiser le virage inclusif sans laisser personne sur le bord du chemin.

Au-delà de l'égrèment d'une liste de nouveaux projets et dispositifs, ce mouvement nous invite à une prise de recul et à une nouvelle mise en perspective. Concrétisé cette année par la création d'une nouvelle série de dispositifs à l'échelle des PEP28 (PCPE Mission 2, extension du DITEP, PAS, Stratégie départementale 16-25 ans...) ou réalisation effective de projets impulsés précédemment (C360, Filière Troubles des Apprentissages), cet élan réinterroge aujourd'hui autant notre structuration que nos équipes et nos fonctionnements, aussi bien dans leur rythme que dans les ancrages quotidiens de notre activité.

Engagée dans un cadre de plus en plus précis et ambitieux, jusque sur le terrain du geste professionnel (application des recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS (RBPP)), nourrie d'une nouvelle philosophie du droit des personnes concernées à s'autodéterminer, cette dynamique permet au secteur PSM2S des PEP28 de maintenir sa posture pro-active, de s'exprimer, de proposer et d'influer concrètement sur le développement territorial à un niveau d'innovation particulièrement notable, reconnu au niveau régional et national.

Ce développement rapide « challenge » nos organisations, les pousse à se réinventer et bouscule les repères à un rythme qui implique de renforcer nos architectures, nos procédures... c'est-à-dire ce qui fait et fera institution désormais dans des contextes d'exercice toujours plus ouverts et territorialisés.

La « qualité » vient désormais prendre ici une place cruciale : dans l'accompagnement des parcours, dans celui des équipes, dans le maintien des exigences de sécurité, afin de doter ces nouvelles formes d'organisation de la structure indispensable à leur agilité et à leur pérennité.

La préparation et la conduite de l'évaluation externe dans les structures aura ainsi constitué un fil rouge au cours de cette année dense, intense et mobilisante pour les équipes et les directions. Formation, auto-évaluation, préparation centrée sur la capacité de chacun, à tous les niveaux, à décrire, expliquer et justifier les procédures mises en œuvre, leur conformité aux recommandations (RBPP) et leur pertinence au regard des besoins des personnes concernées par les services auront constitué les nouveaux repères de l'année 2024. A la clé, la satisfaction des résultats et le sentiment d'un gain de compétence et de structuration pour chacun de nos dispositifs. Les résultats obtenus sont bons. Ils soulignent dans plusieurs espaces que ce que nous considérons aujourd'hui comme évident en Eure-et-Loir, aux PEP28, constitue bien des innovations au niveau national et nous encourage à poursuivre. Ils soulignent aussi cette attention à consacrer à la qualité en tant que démarche d'amélioration continue rigoureuse et technique, à toutes les échelles, notamment au regard du développement rapide de nos services.

En 2024, de nouveaux dispositifs ont complété l'offre des PEP28 :

- Déjà composé de multiples services, le Pôle d'Insertion Socio-Professionnelle a développé un nouvel habitat inclusif adossé au dispositif d'emploi Guerlain/Dior dédié à 4 des 6 collaborateurs autistes embauchés en CDI par ces entreprises du groupe LVMH. Le partenariat de bon niveau avec C'Chartres Habitat leur permet d'être locataires et habitants de la Rue de l'Automne Ensoleillé à Chartres et de s'inscrire pleinement dans la vie de la Cité en disposant des soutiens proposés par l'équipe.
- Annoncée dès 2023, la structuration de la filière « troubles des apprentissages » s'est concrétisée dès septembre 2024 à titre expérimental sur le secteur Drouais au sein des locaux de l'école Jean Zay, complétant désormais l'offre déjà riche des CMPP (PointDACCORD...) spécifiquement en direction des enfants qui présentent des troubles « dys ».
- Identifiés comme porteurs des Equipes Mobiles d'Appui aux nouveaux Pôles d'Appui à la Scolarité, les DAMEs des PEP28 se sont engagés dans la préfiguration d'une nouvelle organisation des interventions de professionnels médico-sociaux en milieu scolaire, au bénéfice d'élèves à besoin éducatifs particulier (sans reconnaissance de situation de handicap). Dans ce nouveau champ d'intervention, la graduation des réponses et le travail sur l'accessibilité de l'école ouvrent la voie à une approche ambitieuse d'une école adaptée à chacun et ouverte à tous.
- Le DITEP a été associé à la mise en œuvre des PAS à l'échelle de la préfiguration départementale. Le maintien d'une liste d'attente importante témoigne d'une tendance de fond, sur l'ensemble du 28 et a fait l'objet d'une attention spécifique de l'ARS dans le cadre des annonces du PRIAC (PROjet Interdépartemental d'ACcompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie). En parallèle de cette annonce d'extension à venir, la configuration des nouveaux PAS a intégré une dimension dédiée au recrutement d'éducateurs « Comportement Problèmes » et une mission d'animation de territoire pour ces personnels, confiée au DITEP. Ce projet, à construire, signale une nouvelle attente du territoire en termes de prévention, d'articulation avec d'autres services et d'action directe sur les environnements ordinaires dans une perspective d'accessibilité plus universelle.
- Mobilisée autour du nouveau projet de fonctionnement en Dispositif, l'équipe du D.E.S André Beulé a pu réamorcer sa transformation à l'arrivée de sa nouvelle directrice et mobiliser ses équipes afin de renforcer la dynamique inclusive auprès des publics présentant des déficiences auditives, visuelles ou des troubles du langage. La validation du Plan d'Aide à l'Investissement de l'ARS pour une étude de faisabilité permet d'envisager ces perspectives en lien avec le réaménagement de l'ensemble des locaux du pôle nogentais.

A l'image de l'association, le secteur PSM2S s'agrandit, en nombre de structures, en effectifs, dans le maillage territorial, à travers le nombre de personnes concernées par nos services (enfants et adultes) tout en estompant progressivement les séparations historiques des publics. L'extension des autorisations aux publics sans notification, impulsée par la création des Fonctions Centre Ressource, devient avec les Pôles d'Appui à la Scolarité un nouveau repère permettant d'envisager plus précocement les actions de soutien et de prévention. Elle inscrit résolument l'intervention de nos services dans un continuum de vie des personnes concernées, plus près de leur lieu de vie, du milieu ordinaire et de leurs attentes, aussi bien en matière de scolarisation, de loisirs que de formation professionnelle, d'emploi ou de vie sociale, « là où il le faut, quand il le faut, juste s'il le faut ».

Dans ce processus d'innovation continue et dense, chaque nouvelle étape ouvre ainsi la voie à de nouvelles opportunités de faire vivre et de réaliser les ambitions de notre association. Les professionnels du secteur PSM2S ont naturellement porté et contribué à la construction du nouveau projet associatif portant l'enthousiasme et l'engagement de chacun, aux PEP28, pour le projet d'une école et d'une société inclusive... et ce malgré l'inquiétante ombre projetée sur ces projets par la poursuite unilatérale des suppressions de postes d'enseignants au sein de nos dispositifs par notre partenaire Education Nationale.

2. APADHE

Evolution du service APADHE sur l'année scolaire 2023/2024

Le nombre de demandes est en très légère augmentation par rapport à l'année dernière (125 en 2022/2023)

Le nombre de projets mis en place est en légère augmentation (95 en 2021/2022). Cependant, dans les faits beaucoup de familles procèdent à l'inscription mais d'autres alternatives sont finalement trouvées et l'APADHE ne se met pas en place. (CNED, une pause pédagogique nécessaire, aménagement de l'emploi du temps, ...). Le nombre d'accompagnements est de fait à nouveau en baisse (81 en 2022/2023). Du fait de la réduction du poste d'enseignant coordinateur du service, beaucoup d'élèves dont le dossier a été validé sont restés sans accompagnement, faute de trouver des enseignants volontaires, et beaucoup d'heures attribuées ne sont pas réalisées. En effet, la disponibilité de l'enseignante coordinatrice est un des facteurs clés de la mobilisation des enseignants sur le terrain : rappels, échanges téléphoniques directs, suivi, rencontres ne sont plus possibles dans le contexte de la réduction du temps de travail de la coordinatrice.

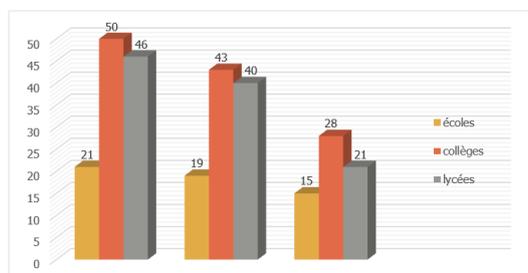
Depuis la rentrée 2024, la réduction du temps accordé à la coordination du service APADHE et le couplage du poste d'enseignant au mouvement ont contribué au départ de la titulaire. La reprise du poste par une enseignante volontaire et engagée a constitué une chance pour le service. Néanmoins, il faut constater que l'appui essentiel du secrétariat financé par l'association perd également une partie de son sens dans la mesure où la coordinatrice doit désormais assurer une part de son service dans les locaux de la DSDEN28.

BILAN D'ACTIVITE 2023/2024 APADHE - SAPAD 28

5 rue Charles Brune 28210 Lucé

RAPPORT D'ACTIVITE

* Activités du service

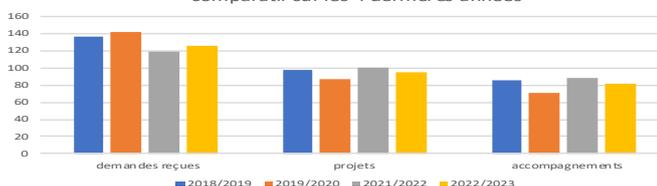


	Ecoles	Collèges	Lycées	Total
Demandes	21	50	46	117
Projets	19	43	40	102
Accompagnements pédagogiques	15	28	21	64

Comparatif (2018-2023)

	demandes reçues	projets	accompagnements
2018/2019	136	97	86
2019/2020	141	87	71
2021/2022	119	100	88
2022/2023	125	95	81

comparatif sur les 4 dernières années



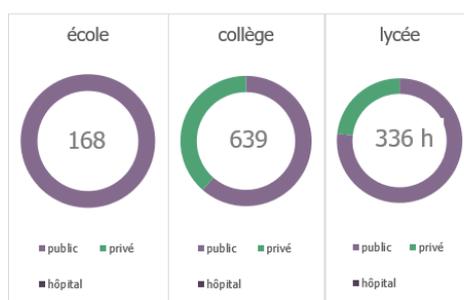
Ces données sur les 4 dernières années montrent que la demande est stable. Cependant, la capacité de réponse du service tend à baisser, comme nous avons pu le craindre, avec la baisse du temps accordé au poste (18 accompagnements non réalisés, faute d'enseignants, 17 dossiers sans suite).

* Motifs de non réalisation



Commentaires :

* Répartition des heures utilisées



	Public	Privé	Hôpital	TOTAL
École	168	0	0	168
Collège	393	246	0	639
Lycée	258	78	0	336

Projets mis en place sur l'année scolaire 2023/2024

Identification du process « APADHE » :

En réponse à l'instabilité, ce travail a été conduit pour faciliter la reprise du poste et rendre plus lisible les démarches pour les écoles. Ce point reste complexe, et en lien avec la réduction de poste APADHE, un facteur concourant à la réduction d'activité : la communication est plus complexe à assurer, la charge de travail administrative devenant le point majeur du temps consacré au poste.

Procédure de mise en place de l'APADHE

- Demande de la famille, via un lien en ligne (page PEP)
- Echange avec celle-ci pour prise d'informations ainsi qu'avec l'établissement, participation à l'équipe éducative éventuelle en amont de la demande
- Envoi de la fiche médicale de liaison, qui doit être renvoyée au service médical avec justificatifs
- Le médecin prend contact avec la famille ou le médical si besoin d'informations pour émettre l'accord
- Lorsque l'accord est émis, information de la famille et de l'établissement (prise d'informations des besoins, conditions possibles)
- Recherche de professeurs volontaires
- Les volontaires s'inscrivent, via un lien en ligne (page PEP)
- Edition d'un ordre de mission, envoyé à la DPM pour signature de Mme le DASEN
- Réception de l'om signé et transmission au professeur pour signature
- La mission ne peut commencer qu'au retour de l'OM signé du professeur, transmis à nouveau à la DSDEN
- Rédaction et transmission du projet d'apadhe, qui doit être signé par l'élève la famille et l'établissement, et qui être réévalué a minima avant chaque vacances
- Chaque mois, demander et réceptionner les fiches d'heures de chaque professeur, vérification de la conformité avec l'OM, signature puis envoi à la DSDEN pour mise en paiement. Relances multiples pour réceptionner les documents manquants ou non conformes.
- En fin d'accord, prise de contact pour bilan avec la famille et l'établissement, participation à l'équipe éducative
- Enquête DGESCO à renseigner et actualiser à chaque nouvelle demande, et chaque mois ensuite, avec un codage anonymant les dossiers
- Tableau de suivi des demandes, des heures provisionnées, et réellement utilisées chaque mois.

Mise en place de robots :

A ce jour, et malgré la mention de cette possibilité dans la convention nationale, aucun robot n'a été mis en place en Eure-et-Loir en 2024. Cette interface permettant à l'élève de garder un lien avec sa classe et ses camarades serait pertinente sur certains cas d'oncologie notamment. Elle demande cependant une technicité pour laquelle les coordinatrices APADHE n'ont pas été formées et par conséquent un relai à assurer par les services compétents auprès de la DSDEN.

Perspectives et enjeux de l'année 2024/2025

Le maintien du poste à 50% et l'instabilité qu'elle engendre a de nombreuses conséquences pour le service assuré auprès des élèves et des familles :

- Un délai beaucoup plus long pour traiter les dossiers,
- Pas de temps pour écouter les familles parfois démunies,
- Pas de temps pour assurer le suivi une fois que l'accompagnement est mis en place
- Moins de disponibilités pour aller aux réunions dans les établissements.
- Pas de temps pour accompagner les élèves en situation de Troubles Scolaires Anxieux, élèves qui méritent un accompagnement personnalisé et évolutif.
- Au cœur du service, la capacité à aller « chercher » des enseignants assurant les heures auprès des élèves à domicile ou sur l'établissement constitue le moteur de l'APADHE. La réduction du temps consacré à ce poste et les couplages variables d'une année sur l'autre du poste adossé au service (CMPP, puis classe et l'année prochaine DITEP) sont des obstacles clairs :
 - o A la pérennité du poste
 - o A la disponibilité de la coordinatrice pour assurer le recrutement d'enseignants vacataires auprès des élèves
 - o A l'engagement réel auprès des équipes qui constitue un gage de qualité mais aussi de légitimité dans les démarches

3. CMPP Chartres

Le Centre Médico-Psycho-Pédagogique de Chartres assure la prévention, le diagnostic et l'accompagnement des enfants et adolescents (agrément de 5 à 18 ans) éprouvant des difficultés d'adaptation scolaire, sociale ou familiale, des troubles psychologiques ou du comportement, des troubles dit instrumentaux (apprentissage, langage, motricité...).

Les évolutions 2024 :

Au niveau de l'activité :

Les demandes d'inscription au CMPP augmentent de façon considérable depuis plusieurs années, **453 demandes reçues en 2024**, 393 en 2023 et 305 en 2022. Nous avons été en mesure de réaliser **129 inscriptions**. Le CMPP n'est pas en capacité de répondre à toutes les demandes. De plus, **le nombre de sollicitations partenaires pour des inscriptions est croissant** depuis ces 3 dernières années : **104 en 2024**, 59 en 2023 et 25 en 2022. Ce qui engendre des priorisations de situations.

65,1 % des demandes d'inscriptions sont réalisées sur le conseil des professionnels de l'Education Nationale. La majorité des motifs de consultations, à 74 %, est liée aux troubles des apprentissages (difficultés scolaires, troubles du langage et difficultés articulatoires, difficultés motrices et grapho-motrices). La majorité des inscriptions concerne des enfants de cycles 2. Nous pouvons ajouter 80 inscriptions pour l'action PointDACCORD (total : 209).

La file active 2024 est de 632 enfants, stable par rapport à 2023.

Un total de **9 609 actes** a été réalisé en 2024, dont **394 actes par l'action PointDACCORD**.

147 dossiers ont été clôturés dans l'année dont 9 enfants ont été orientés vers des établissements sanitaires et médico-sociaux mieux adaptés.

Le CMPP, c'est aussi :

- **95 synthèses d'orientation** après la phase de diagnostic afin d'élaborer un projet de soins ou de proposer une réorientation.
- **550 synthèses d'évolution** afin de faire le point sur les accompagnements de chaque enfant ; leur projet de soins est revu au moins une fois par an.
- **850 contacts partenariaux** réalisés par les intervenants du CMPP, l'assistante de service social et la coordonnatrice pédagogique. Il s'agit d'échanges/de concertations sur les situations des jeunes, de proposer des moyens d'accompagnement, d'adaptation du travail en classe ; d'articuler les projets de soins et les projets pédagogiques.
- **1 146 interventions sociales** réalisées auprès de 190 dossiers par **l'assistant de service social**.

Les projets et actions 2024 :

- Cette année a été marquée au **niveau institutionnel** par :
 - Le combat mené pour lutter contre la **suppression** de deux postes Education Nationale : coordonnatrice pédagogique, enseignante spécialisée à dominante relationnelle. Manifestations, pétition, affichages, article de presse...
 - Les suppressions effectives à la rentrée scolaire 2024/2025 ont obligé l'équipe à se **réorganiser** au niveau de la gestion des demandes d'inscriptions, des projets des enfants suivis par l'enseignante spécialisée à retravailler pour leur proposer un autre accompagnement...
 - La mise en place du premier groupe de travail de **réflexion éthique**
 - L'auto -évaluation puis **l'évaluation ESMS** obligatoire dans le cadre du futur CPOM. La qualité des accompagnements, les parcours de soins, l'organisation du CMPP, la manière de faire vivre le plan qualité, l'investissement de l'équipe, les compétences de chacun, les moyens innovants mis en place...ont été valorisés et félicités.
- Développement de l'action **PointDACCORD** grâce au financement de la Fondation Primonia, de la Fondation de France et des Politiques de la Ville. Il s'agit de pouvoir recevoir dans des délais courts des adolescents en souffrance les mercredis après-midi afin d'éviter les passages à l'acte et les conduites à risque. Désormais, tous les collèges et lycées de Chartres et de son agglomération sont couverts. Depuis septembre 2024, **PointDACCORD s'ouvre aux zones rurales** : Auneau, Voves, Toury, Hanches... dans des locaux prêtés gracieusement par France Service.
- Créations de 5 nouveaux groupes : « Théâtre », « Expérimentation », « Se Raconter », « Cré'ons Ensemble », « Création Jeux de Société ». **15 groupes différents** sont proposés.
- Notre « classique » **enquête auprès des familles** réalisée tous les deux ans montre un pourcentage de **88,9 % de satisfaction sur l'accompagnement global au CMPP (84 % en 2022, 79% en 2020, 79 % en 2018)**
- Une **enquête de fin de suivi** à destination des enfants et adolescents sortants, relevée annuellement indique en 2024, que **100% des familles sont satisfaites à très satisfaites de l'évolution de leur enfant**.
- L'équipe du CMPP a travaillé sur l'ensemble des **fiches action** du projet d'établissement en s'appuyant sur les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles.
- Une **convention partenariale** est diffusée à l'ensemble de nos partenaires, le CMPP compte 28 conventions signées pour 2024 (orthophonistes en libéral, CAMSP, PRE, CMPP Dreux, PISP, DES AB, DITEP, DAMEs, PCO, PIF).
- Participation à la **filière « Trouble des Apprentissages »**

Les perspectives et les enjeux de l'année 2025 :

- Proposer de **nouvelles portes-ouvertes** à nos différents partenaires, la première prévue en 2025 est à destination des **étudiants de l'INSPE** et de leurs maîtres d'apprentissage
- Continuer les projets en associant les parents, « **Temps entre parents** » **proposé en février 2025 sur l'échec scolaire**
- Continuer à développer et à diversifier nos modes d'accompagnement,
- Continuer à développer les partenariats et les projets : retour de conventions signées, PointDACCORD, baisser l'agrément du CMPP à 3 ans...
- Réorganisation du service au vu de la **suppression par l'Education Nationale du dernier poste d'enseignante spécialisée** à la rentrée scolaire 2025/2026.
- L'inscription du CMPP dans **les filières « Troubles des apprentissages » et « MDEA »**
- **Restructuration du DIPEC** (Document Individuel de Prise en Charge) et mise en lien **avec le PPA** (Plan Personnalisé d'Accompagnement)
- Développer les groupes de réflexion éthique
- Consolider notre **mur de la communication avec un volet sur la prévention** (vaccination, planning familiale, harcèlement scolaire...)

4. CMPP Dreux

Dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire, le CMPP de Dreux assure en consultation ambulatoire des missions de diagnostic, traitement, orientation et prévention, chez les enfants et adolescents de 3 à 18 ans qui présentent des troubles du neurodéveloppement (TND) et/ou des difficultés psychoaffectives, majorées ou non par des problématiques psycho-sociales.

Les évolutions 2024 :

- Mise en place progressive de la filière « troubles des apprentissages ». Le CDLA28 est rattaché au CMPP de Dreux depuis janvier 2024. Une antenne du CDLA28 a ouvert sur Dreux par redéploiement de moyens du CMPP et dotation complémentaire de l'ARS. Cela a impliqué pour le CMPP un redéploiement de 3 ETP technique (neuropsychologie, psychomotricité, orthophonie) vers l'antenne de Dreux du CDLA28. Cette transformation a eu pour conséquence une réorganisation progressive de l'accompagnement au CMPP de Dreux.
- Perte d'1 ETP d'enseignante spécialisée mise à disposition par l'Education Nationale (fermeture du poste au 31/08/2024).

Au niveau de l'activité :

Fermeture temporaire des inscriptions dans le cadre de la réorganisation du CMPP.

14 RDV d'inscriptions ont été réalisés en 2024 par la direction ou l'assistante de service social du CMPP de Dreux. **31 premières consultations diagnostiques ont eu lieu. 122 dossiers ont été clôturés** dans l'année.

La file active 2024 est de **307 enfants**.

Un total de **5 979 actes** a été réalisé en 2024, dont :

- **5 763** au CMPP,
- **34** dans le cadre de la participation à des équipes éducatives ou de suivi de scolarisation,
- **182 actes** ont été assurés par les **orthophonistes en libéral, qui collaborent ainsi avec l'équipe pluridisciplinaire du CMPP dans le suivi des enfants.**

20 réunions partenariales dans le cadre de coordination des actions avec les services éducatifs, de passages de relais entre services, de coordination entre les services ou de rencontres institutionnelles entre services.

Projet et actions 2024 :

Poursuite des actions de prévention et de sensibilisation en 2024.

- 4 conférences sur le TDAH dans le cadre d'animations pédagogiques, organisées en lien avec les Inspecteurs des circonscriptions de Dreux 2 et Châteauneuf en Thymerais.
- La soirée thématique à destination des professionnels de l'Éducation Nationale sur le thème du TDAH, organisée au CMPP de Dreux.
- Les professionnels du CMPP de Dreux ont également participé à 3 cafés des parents organisés par le Programme de Réussite Educative de la ville de Dreux (sur les thèmes des écrans et du bilinguisme).

Un nouveau groupe thérapeutique est à l'expérimentation depuis novembre 2024. Le groupe « Ici et Maintenant » qui utilise la médiation de la méditation de pleine conscience pour les enfants présentant des difficultés d'attention, concentration.

Les professionnels du CMPP de Dreux poursuivent les formations aux Troubles du Neuro-Développement (dans le cadre des crédits non renouvelable de l'ARS).

L'enquête de satisfaction 2024 a été réalisée avec l'aide du logiciel Forms (25% de participation). Les résultats de l'enquête, montrant largement la satisfaction des familles quant à l'accompagnement de leur enfant par le CMPP, leurs ont été transmis dans la newsletter de janvier 2025.

Travail autour du plan d'action du CMPP de Dreux (actions du PE réalisées en 2024) :

- **Développement de l'offre de soin à destination des parents** : fiche action à redéfinir au vu de la transformation en cours.
- **Partenariat** : formalisation du travail partenarial avec le CMPP de Chartres.
- **Expression et Participation des usagers** : enquête de satisfaction annuelle, poursuite de la newsletter, un livret d'accueil en FALC en cours de finalisation.

Evaluation externe

L'année 2024 a été ponctuée par l'évaluation externe selon les nouvelles normes de la Haute Autorité de Santé. Un important travail de préparation a été réalisé par l'équipe du CMPP de Dreux.

L'évaluation externe a eu lieu, sur 1 journée ½, les 25 et 26 novembre 2024.

Trois personnes accompagnées et leur famille ont été entendues par les évaluateurs, ainsi que les professionnels et la direction, accompagnée en partie par la chargée de mission qualité de l'association. Le rapport final de l'évaluation externe, bien que très positif, fera l'objet d'un plan d'action qui sera remis à l'ARS afin d'améliorer les items qui n'atteignent pas la satisfaction attendue.

Les perspectives et les enjeux de l'année 2025 :

Initier la réflexion autour de la réorganisation du CMPP de Dreux, au vu :

- De la mise en place des différentes filières (Troubles des Apprentissages, Maison des Enfants et des Adolescents, ...)
- De la perte programmée de tous les professionnels de l'Éducation Nationale (fermeture prévue du second poste en août 2025)
- De la date d'échéance du projet de service actuel (fin en 2026)

Ainsi, le CMPP de Dreux va devoir :

- Accentuer le partenariat pour mobiliser les ressources extérieures au CMPP et permettre un accompagnement global et conforme aux besoins des enfants.
- Reconfigurer les prestations à l'interne pour répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées, et à l'offre.

En 2025, aura également lieu la 3^{ème} journée inter-CMPP des PEP28.

5. CDLA 28

Le Centre Du Langage et des Apprentissages 28 est un service de diagnostic et d'accompagnement, intégré dans le parcours de soins en faveur des enfants qui présentent des troubles développementaux du langage, des coordinations motrices et des apprentissages, anciennement dits troubles « DYS ».

Les évolutions et projets 2024 :

Mise en place progressive de la filière Troubles des Apprentissages, porté par le CDLA28 comme guichet unique.

Rattachement administratif du CDLA28 au CMPP de Dreux.

Création de l'antenne de Dreux du CDLA28 (01/09/2024), avec une unité d'accompagnement pour les situations moyennes à sévères (redéploiement de moyens du CMPP de Dreux et renfort ARS). Sur le site de Lucé, le fonctionnement et l'activité restent inchangés.

Site de Lucé: Personnel en vacation 2024 (sous convention) : 1 neuropsychologue, 1 ergothérapeute, 2 orthophonistes. L'ancien médecin coordonnateur du CDLA28 intervient dans les sensibilisations aux familles.

Le poste d'enseignant spécialisé du CDLA28 (0,25 ETP) a été fermé au 31/08/2024.

Au niveau de l'activité :

- **495 dossiers ouverts.**
- **290 demandes de consultation au niveau départemental, 139 dossiers étudiés car complets, 156 premières consultations diagnostiques,**
- **36 bilans complémentaires** sur le site de Lucé, et 8 bilans initiaux sur le site de Dreux.
- **47 enfants ont bénéficié de l'intervention de l'enseignante spécialisée à travers le département.**
- **183 consultations de suivi sur Lucé. 214 actes en accompagnements rééducatifs sur le site de Dreux.**
- 151 dossiers sortis.
- Nous sommes à l'initiative de **80 dossiers PAP** (Plan d'Accompagnement Personnalisé) ; à l'origine ou à la poursuite de **125 dossiers PPS** (Projet Personnalisé de Scolarisation), dans le **but d'accompagner les enfants et adolescents dans l'aménagement de leur scolarité.**

Lieu ressource :

Nous avons continué à développer le **site internet ressources** du CDLA28 au sein du site des PEP28 avec :

- Des outils à destination des parents et des enseignants
- Des informations aux familles des évènements du CDLA28 et plus largement des acteurs du réseau du département, voire national.

Les rencontres avec les partenaires se sont poursuivies (sur Lucé : MDPA, PCO, CMS de Vernouillet, DES AB, le PAS de Lucé, ... Sur Dreux : SPIJ, DAME de Dreux, DITEP, CMPP de Dreux, ...)

Action auprès des parents :

La neuropsychologue coordonnatrice et les orthophonistes ont co-animé des temps **d'information à l'attention des parents d'enfants de 2 à 5 ans sur la prévention du trouble développemental du langage oral**, en attente d'une place en orthophonie (guidance parentale, stimulation, préconisations...). Nous avons proposé 5 sessions en 2024 pour un total de 41 parents présents.

Nous avons reconduit la formation « Comprendre la dyslexie de mon enfant pour mieux l'accompagner » sur deux samedis matin pour 8 parents présents.

Pour la première année, une formation autour du TDAH a été proposée aux parents. Cette formation se déroule sur 3 jours, et est animée par la neuropsychologue coordonnatrice, la neuropsychologue et le médecin vacataire.

Les perspectives et les enjeux de l'année 2025 :

- Poursuivre la mise en place de la filière troubles des Apprentissages :
 - Travail autour de la notion de Guichet Unique et développement des missions de sensibilisation / « outillage du droits commun »
 - Création du réseau partenarial du CDLA28
 - Travail autour du cadre et de la philosophie de « l'unité d'accompagnement » du CDLA28

Ce travail devrait permettre une première ébauche d'un projet de service, sur la base du fonctionnement du site drouais. Le déploiement du « nouveau » CDLA28 sur l'ensemble du département sera dépendant des dotations complémentaires progressives de l'ARS.

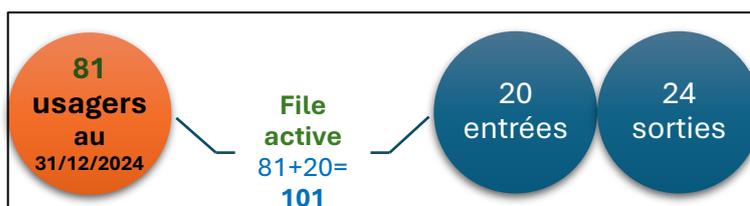
- La création du CDLA28 comme entité administrative autonome devrait également se faire en 2025.

6. Dispositif Intégré DITEP

Présentation générale

Le DITEP accompagne un public qui présente des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages.

Le dispositif ITEP a un agrément pour accompagner 71 enfants âgés de 6 à 20 ans. Au 31 décembre 2024, le dispositif accompagne 81 enfants/adolescents sur l'ensemble du département.



Evolutions durant l'année 2024

L'année 2024 a été marquée principalement par :

- Autodétermination et parentalité : Durant l'année 2024, nous avons poursuivi les formations et les travaux de groupe au sujet de l'autodétermination et de la parentalité.

En matière de parentalité, nous avons eu une formation pratique avec Monsieur Cardinal. Nous avons découvert différents outils et supports en lien avec la guidance parentale. Nous avons été aussi sensibilisés plus particulièrement à l'animation de groupes d'accompagnement à la parentalité.

Suite à cette formation, un groupe de travail s'est mis en place pour repenser l'accompagnement des familles (RDV, appels téléphoniques, mise en place de groupes parents/enfants, ...)

Concernant l'autodétermination, une formation avec des groupes de travail a été assurée par Madame Boivin.

Suite à cette formation, un groupe de travail s'est mis en place pour réviser le projet personnalisé d'accompagnement afin de l'adapter à la compréhension du public et d'y instaurer des objectifs d'accompagnement plus concrets sur un temps donné.

- Formation START : Durant le premier trimestre et le deuxième trimestre de l'année 2024, 5 salariés du DITEP ont bénéficié d'une formation départementale. Les objectifs de cette formation étaient de mieux connaître les caractéristiques et les spécificités des différents troubles du neuro-développement (TND) ; puis de mieux identifier les facteurs de risque dans le parcours de vie des personnes TND. Cette

formation a permis également de découvrir, avec les acteurs du territoire, des outils d'évaluation communs et des méthodes de mise en œuvre adaptées communes.

-Poursuite du développement des unités Temps Jour Dreux/Nogent-le-Rotrou/Châteaudun : Des créneaux supplémentaires ont été mis en place sur les trois antennes en prenant en compte les emplois du temps des personnes accompagnées. Ainsi, des groupes éducatifs, des repas éducatifs et des séances individuelles éducatives et thérapeutiques ont pu être réalisées sur ces antennes pour permettre aux personnes accompagnées de diminuer leur temps de transport. Sachant que le DITEP comptabilise **6 556 transports dont 1 153 transports réalisés par des compagnies de taxi** en 2024.

-Locaux de l'antenne de Dreux : En septembre 2024, l'équipe du CDLA de Dreux a intégré l'antenne. Une organisation et une planification de l'occupation des salles se sont instaurées. Des réunions d'équipe CDLA/DITEP ont lieu.

-La mise en place des CVS (Conseils de Vie Sociale) : Durant l'hiver 2024, les élections du CVS ont eu lieu. Grâce au volontariat et à l'élection de quatre parents et à la participation active des personnes accompagnées, deux CVS ont vu le jour notamment le 3/04/2024 au DITEP Sud et le 15/04/2024 au DITEP Nord. Les présidents, les vice-présidents et les secrétaires ont pu être élus. Les deux CVS ont pu proposer des idées et mettre en place des projets.

-Evaluation externe : Cet incontournable a eu lieu le 7 novembre 2024 sur le site de Senonches et 8 novembre 2024 sur le site de Morancez avec le cabinet qualité 4AS. En amont, des groupes de travail ont eu lieu pour appréhender les critères d'évaluation HAS.

-Jeux Paralympiques : Le 30/08/2024, des personnes accompagnées et des professionnels du DITEP et du DAME BD ont assisté à des épreuves paralympiques à Paris. Ils ont pu encourager les sportifs des disciplines suivantes : volley assis, basket fauteuil et para-athlétisme.

-Mesure de l'activité : le DITEP a mesuré son activité avec le support « MATEO » tout au long de l'année.

-Transferts : Il y a eu un transfert à Lyon pour **6 personnes accompagnées** (9 au 11/07), un séjour pêche pour **7 personnes accompagnées** (2 au 3/07) et un séjour à Ecluzelles/Gîte Mille sources pour **5 personnes accompagnées** (27 au 29/08).

-Activités citoyennes : Diverses activités d'intérêt général ont pu être réalisées par les personnes accompagnées et les professionnels dont notamment une édition « Nettoyons la Nature » (24/04) où **7 personnes accompagnées** ont récolté des déchets au sein de la commune de Senonches, un atelier graff (du 1^{er} au 10 juillet) où le mur d'entrée du DITEP de Morancez a pu être décoré de dessins **par l'ensemble des personnes accompagnées de l'antenne de Morancez** (symbole de liberté et d'égalité), la confection de boîtes solidaires pour les plus démunis (4/12) où **5 personnes accompagnées** et des professionnels du DITEP et du CDLA de Dreux ont pu participer et tout le long de l'année, une rencontre avec l'EHPAD de Senonches a eu lieu pour **2 personnes accompagnées** tous les 15 jours.

Perspectives et enjeux pour l'année 2025

- ❖ **PRIAC** : Réflexion sur les effectifs salariés et la masse salariale en lien avec le projet d'extension
- ❖ **Ressources Humaines** :
 - Poursuite de la recherche de médecin à 0,5 ETP, Harmonisation des postes d'éducateurs Fonction Centre Ressources
- ❖ **Qualité d'accompagnement**
 - Mesurer la qualité d'accompagnement des personnes accompagnées (suivi des PPA et de la satisfaction)

- Maintenir la participation collective avec la mise en place de projets (transferts, café des parents, commission menus, ...) via le CVS
 - Maintenir les groupes d'expression
 - Analyser les résultats de l'enquête de satisfaction annuelle avec le CVS
 - Mettre en place le plan d'actions suite à l'Evaluation Externe
 - Poursuite de la flexibilité de l'organisation en fonction des besoins des personnes accompagnées et des familles avec l'appui du projet extension
 - Maintien de la transversalité des services
 - Poursuite de la mise en place d'une convention avec la psychiatrie
 - Questionnement sur la réponse des besoins des élèves en lien avec la mise en place des PAS.
 - Réfléchir à dimension associative sur le fonctionnement du Droit au relai
- ❖ **Gestion des risques :**
- Exercices incendie (jour et nuit), Exercices annuels PPMS
 - Actualisation : DUERP, Plan Bleu, Passage de la commission de sécurité à Senonches
- ❖ **Amélioration de la performance :**
- Participation aux événements de l'AIRE, Poursuite du calcul de l'activité du dispositif avec l'expérimentation Mattéo
 - Réalisation d'une vidéo de présentation du DITEP
- ❖ **Formation des professionnels :**
- Mise en pratique de la guidance parentale via des groupes pour les parents
 - Formation sur l'accompagnement des jeunes majeurs
 - Formation sur les entretiens motivationnels
 - Formation sur la Bienveillance en DITEP
 - Formation en gestion des risques : SST, extincteurs, PPMS
 - Poursuite de l'accueil de stagiaires et d'apprentis

Activités en image



Séjour Ecluzelles



Séjour Lyon



Nettoyons la nature



Sortie paralympiques



Graff Morancez



Séjour pêche

7. DAME Borroméï Debay, UEMA Les Nymphéas et les Pôles d'Appui à la Scolarité

Le DAME Borroméï Debay

Suite à l'ouverture de nos locaux au public en septembre 2023, la **visite de conformité du 9 février 2024** a débouché sur un avis conforme le 26 mars 2024.

La finalisation de l'installation dans nos nouveaux locaux, 3 rue Charles Brune à Lucé a nécessité un suivi quotidien des derniers aménagements et des finitions jusqu'en juillet 2024 avec l'engazonnement du site et l'isolation phonique des portes. Le parfait achèvement sera à considérer début 2025 pour la partie chauffage et évacuation des eaux usées. Une vigilance particulière est mise en œuvre pour limiter les éventuels surcoûts.

Le changement de locaux a été l'occasion de continuer à faire évoluer nos pratiques dans le cadre des RBPP. **Un groupe pluridisciplinaire d'amélioration continue de la qualité** qui se réunit au minimum une fois par période travaille à l'amélioration continue de la qualité.

En décembre 2024, le DAME BD avait admis **103 enfants et adolescents** présentant des TND (TDI et/ou TSA). Dix enfants bénéficiaient également d'un accompagnement indirect mis en œuvre par l'équipe du Centre Ressource au titre de la liste d'attente. Agrément : 92, 103 admissions, 10 suivis Liste d'Attente, soit une file active de 113 au 31/12/2024 (soit 112%). Nous avons légère inflexion de la file active liée à la complexification des accueils avec un retrait brutal en septembre de 2024 des aides humaines (AESH) à l'école. Cette situation a majoré le temps d'accueil en DAME pour certains enfants et réduit notre capacité d'accompagnement. **Ce revirement laisse craindre un retour à des modalités de fonctionnement de type IME.**

Evolutions durant l'année 2024 : Objectifs déterminés par la Fiche Action CPOM 2019-2023 :

Augmenter le nombre global de situations accompagnées et réduire le nombre de jeunes en liste d'attente (Préconisation du rapport PIVETEAU « Zéro sans solution ») : 62 enfants et adolescents bénéficient de temps en **Accueil de Jour** (temps plein ou partagé), soit un effectif stable par rapport à 2023, avec une répartition entre les 2 secteurs du Dispositif (primaire 60%/secondaire 40%) qui montre une augmentation de la part du secondaire. Pour répondre aux besoins plus importants des jeunes, les partenariats continuent de se renforcer (SPIJ, UDITTED, MDPA, DITEP, EEAP...). Les professionnels de réunissent régulièrement les cadres de nos structures pour définir de nouvelles modalités de travail. Cependant de nouvelles modalités collaboratives restent à construire pour articuler encore plus finement nos pratiques. Le Centre Ressource du DAME BD est mieux identifié et ses modalités d'intervention se renforcent. En 2024 comme en 2023, 3 professionnelles de la MDPA assurent des accompagnements directs dans les murs du DAME et contribuent ainsi à l'évolution des pratiques professionnelles, en cohérence avec les actions engagées par la **supervision technique**.

Après plusieurs années sans liste d'attente, le DAME BD, comme tous les établissements du département, est confronté à un **regain de notifications**. La gestion des situations placées en liste d'attente par l'équipe du Centre Ressource a permis de limiter l'impact de ces évolutions en apportant une première solution aux enfants, aux familles et aux partenaires (écoles). Pour autant, **la hausse des demandes et la réduction des possibilités inclusives va mécaniquement augmenter la liste d'attente**. Dans le cadre de la sectorisation il faudra avoir une vigilance concernant la typologie des besoins des jeunes et l'impact sur nos modalités d'accompagnement en accueil de jour. En effet, il faut être vigilant à garder une dynamique collective adaptée aux besoins des enfants en gardant une mixité de profils qui soient compatibles en termes de réponses aux besoins.

Augmenter les temps dans les différents dispositifs de Droit commun : en 2024, **76%** des enfants et adolescents bénéficient d'une scolarisation dans leur établissement (complète ou partielle), **14%** fréquentent l'UEEO du Collège Jean Moulin. Au total, **90%** de l'effectif du DAME BD est concerné par des temps de scolarisation en milieu ordinaire (les résultats sont stables par rapport à 2023). Cependant la part d'enfants scolarisés dans leur école de secteur diminue et la part des enfants

scolarisés en UEO augmente. **On perçoit un phénomène d'externalisation de la réponse vers les DAME plutôt que dans l'école.**

A ce jour, l'accueil en centre de loisirs des enfants accompagnés par le DAME a tendance à se stabiliser avec toutefois un recours moindre aux demandes de renfort d'équipe. Ce constat est à mettre en lien avec des projets déjà établis depuis plusieurs années et qui permettent petit à petit à ce que les enfants prennent leurs marques avec les animateurs des équipes et que la présence d'un personnel supplémentaire ne soit plus forcément nécessaire.

Le partenariat avec l'ALSH du Coudray a été reconduit pour à la rentrée, il a concerné 2 enfants sur l'année scolaire passée pour lesquels le projet se poursuit, l'un des deux dont c'est l'ALSH de référence est depuis la rentrée inscrit au centre de loisirs à titre individuel même s'il ne le fréquente pour l'heure qu'avec l'accompagnement des professionnels du DAME. Pour le second l'idée est d'augmenter progressivement son temps d'accueil (1h à fin décembre) pour pouvoir par la suite imaginer accompagner l'inscription dans le centre de loisirs à côté de son domicile. Ce dispositif a fait l'objet d'une visite et d'un temps d'échange avec la Direction Générale de l'ARS autour de son caractère innovant.

10 interventions éducatives ont eu lieu dans les centres de loisirs ou club de sport, les professionnels ont participé à 4 réunions organisées par l'ALSH et Pole Ressource Handicap.

Entre septembre et décembre 2024, 2 adolescents étaient accueillis et accompagnés le mercredi matin, pour des activités à l'extérieur afin de leur permettre de s'ouvrir à l'environnement de la ville et découvrir des activités qui leur sont accessibles (médiathèque, ludothèque, piscine...)

L'ensemble du travail mené avec le milieu ordinaire se structure à travers le **déploiement des « Comment m'Accompagner... ? »**, un outil qui concentre l'ensemble des éléments quotidiens nécessaires à l'accompagnement de l'enfant, quel que soit le lieu (école, domicile, DAME, partenaires...). En 2023, si la plupart des enfants accompagnés disposaient d'un livret de parcours, son appropriation restait cependant encore trop limitée. En 2024 le développement de cet outil s'ancre dans une recherche de complémentarité dans le cadre de la généralisation du **« Comment m'Accompagner... ? »** à l'ensemble des structures PH du département. L'objectif est qu'il puisse devenir un repère stable et transversal dans les projets composites des enfants accompagnés.

Evolution du fonctionnement :

Les aménagements engagés en 2021 ont été bousculés par le déménagement des locaux avec des impacts sur l'organisation de l'accueil de jour. Ces nouveaux locaux sont un nouvel outil de qualité. Sa prise en main nécessite encore du temps et des aménagements. Après une année et demie de fonctionnement, différents constats nous amènent à nous projeter vers un plan d'action en 2025 visant à améliorer les conditions d'accueil des enfants. Il sera étayé par le nécessaire plan d'action lié à **l'évaluation externe qui s'est déroulée en novembre 2024**. Le parfait achèvement des travaux a continué à influencer sur les conditions d'accueil jusqu'à l'été 2024.

Si l'accès à l'espace numérique de travail pour les familles (**SCOLNET**) est opérationnel le constat reste d'une faible utilisation par les familles, la **stabilisation du CVS suite aux élections de décembre 2024 est en cours** et le soutien de la **dynamique d'action des familles est de nouveau en route** : sortie collective, **café des parents**, actions « Mon p'tit dej avec l'équipe », gazette des parents, forum d'information pour les familles. Le constat pour 2024 est celui d'un niveau de participation en baisse de la part des familles.

Dynamique d'équipe :

L'évaluation de l'effet du déménagement dans nos nouveaux locaux marque un nouveau changement d'organisation des équipes. En effet, après concertation avec les équipes le choix a été fait de répartir les enfants et les professionnels sur deux secteurs (Primaire / secondaire). Cette organisation doit encore s'harmoniser. Les constats inhérents à l'arrivée dans les nouveaux locaux ont fait l'objet d'un plan d'action en 2024. Le bilan de l'APP est positif et les équipes indiquent avoir dépassé une étape de tensions nécessaires. En accord avec l'intervenant nous avons arrêté les séances d'APP. Afin d'ouvrir de nouvelles perspectives liées à l'harmonisation des pratiques, des principes éthiques et des techniques

qui guident l'action dans un nouvel environnement de travail un changement s'amorcera en 2025. Le soutien technique de l'évolution des pratiques professionnelles demeure un point essentiel du fonctionnement du DAME et se fera par le prisme de la formation à l'Autorégulation et sa supervision. Le turn-over constaté demeure important chez les enseignants du fait de leur statut, mais, après un début d'année civile 2024 très difficile, tend à diminuer pour les professionnels salariés du DAME. Diverses formations collectives ont été mises en place sur l'année 2024 : 2 jours de formation au mois d'octobre PECS pour l'équipe éducative et médico psychologique et 3 professionnels des équipes éducatives et l'ensemble de l'équipe de direction ont bénéficié d'une formation auto-détermination. A cela se rajoute les temps de formations individuelles

Perspectives et enjeux de l'année 2025

- Clôture du parfait achèvement de nouveaux locaux
- Gérer le poids de la charge de la dotation aux amortissements liées à la construction des nouveaux locaux vient structurellement générer un budget déficitaire à hauteur de 192 000 Euros.
- Modification de la mise en œuvre du droit au relai avec un renforcement du maillage avec les dispositifs de droit commun
- Pour compléter nos modalités d'accompagnement et prestations de services, il serait intéressant d'explorer via le centre ressource le renforcement de nos capacités d'intervention dans le secteur 3-6 ans.
- Maintenir la dynamique DAME/CVS suite aux élections de décembre 2024. Un partenariat sur le thème de la vie affective et sexuelle devrait se mettre en place avec des actions de sensibilisation sur cette thématique et la création d'une commission bien être. Un projet de sortie à la mer financé par le Lions Club est à l'étude. Le café des parents est maintenu. Le futur CVS se verra proposer d'intégrer un projet partenarial initié par la ludothèque de Maintenon.
- Mettre en œuvre le plan d'action afférent à l'évaluation de novembre 2024
- Généraliser le « Comment m'accompagner... ? », à travers une démarche départementale l'objectif sera de soutenir comme point d'ancrage et de preuve effective des pratiques proposées.
- Mettre en place les formations à l'Autorégulation et la supervision afférente. Poursuivre la supervision spécifique de l'équipe médico-psychologique.
- Poursuivre les formations collectives afin de poursuivre la montée en compétences
- Poursuivre les actions de sensibilisation sur le fonctionnement des DAME

UEMA Les Nymphéas d'Illiers Combray

L'année 2024 constitue la quatrième année complète de fonctionnement pour l'UEMA, avec un « effectif enfants » incomplet. En décembre 2023, 6 enfants fréquentent quotidiennement l'école maternelle grâce au soutien intense et précoce de l'UEMA.

Cette quatrième année de structuration de l'organisation a permis d'éprouver la qualité de l'accompagnement et a confirmé des marges de progrès très importantes pour les enfants. Le tuilage mis en place à l'occasion des sorties doit encore être affiné car il met en lumière la nécessaire évolution des pratiques de plusieurs DAME partenaires, peu impactés jusqu'ici par l'arrivée plus importante d'enfants présentant des TSA.

L'intégration dans la filière autisme, en particulier grâce à la coordination médicale assurée par le Dr Rouyer, est une caractéristique forte de cette unité. Son embauche effective en novembre 2022 marque une nouvelle étape de cette intégration à la filière TSA/TND. La mise en place du Comment m'Accompagner dès l'annonce du diagnostic et reprise intégrale par l'équipe de l'UEMA sur l'ensemble des 3 années de parcours).

L'année 2024 a d'abord été marquée par des difficultés importantes persistantes dans la dynamique d'équipe, mettant régulièrement à mal les professionnels et fragilisant l'équilibre de l'accompagnement

des enfants. La fin de l'année scolaire et la reprise en septembre 2024 est marquée par une évolution très positive de l'ambiance de travail. Le travail conduit auprès des familles se poursuit (café des parents, IAD, propositions collectives ciblées).

Perspectives et enjeux de l'année 2025

- Continuer de renforcer du tuilage avec les DAME et les écoles pour les trois enfants sortants.
 - Poursuivre le travail avec l'école les Nymphéas pour le renforcement des temps de scolarisation individuelle en classe.
 - Accentuer la proposition de guidance parentale et les actions en destination des familles (sensibilisations, café des parents, formation des aidants en lien avec Autisme 28...).
 - Poursuivre l'Intégration de l'UEMA dans la filière TSA/TND : plaquette départementale, expérimentation du Comment m'Accompagner (Equipe Relai du CRA/Equipe UEMA PEP28), proposition de formations conjointes (guidance parentale : mars et avril 2024)
 - Stabiliser l'équipe en valorisant l'évolution positive des relations au travail et le travail collectif. (Poursuite de la guidance technique de Formavision, poursuite de l'Analyse de Pratiques Professionnelles). En effet l'année scolaire 2023/2024 a été marquée par un changement d'enseignante et l'arrivée d'une nouvelle AESH. Début 2024 une nouvelle éducatrice remplacera la collègue EJE qui a démissionné en novembre 2023. Deux autres salariées (psychologue, monitrice-éducatrice) ont quitté le dispositif au premier semestre 2024. Ce changement génère un renouvellement de la coordination fonctionnelle du dispositif pour lequel il faudra avoir une attention particulière dans une ambiance de travail qui s'est améliorée positivement.
- Pour l'UEMA, celle de l'actualisation des enveloppes ou de l'octroi de compléments permettant d'assurer la mise en œuvre effective des objectifs assignés : outre la question du taux d'encadrement remis en cause par le retrait d'une partie des moyens EN, la prise en charge financière des transports sur un bassin large et la mise en œuvre de nos obligations liées au cahier des charges (supervision)

Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) – Secteur Lucé

Création des Pôles d'Appuis à la Scolarité (septembre 2024)

Le DAME BD est porteur des équipes médico-sociales déployées dans les 4 Pôles d'Appui à la Scolarité répartis sur son territoire.

Les Pôles d'Appui à la Scolarité font l'objet d'une mesure issue de la Conférence Nationale du Handicap de 2023. Lieux physiques d'accueil des familles, ils concrétisent une mise en commun de compétences et de ressources existantes pour accélérer l'accessibilité de l'école et favoriser la réponse aux besoins éducatifs particuliers des élèves.

Cette réponse dite de « premier niveau » a pour objectif de plus et mieux scolariser les élèves (accessibilité pédagogique, matériel pédagogique adapté, soutien pédagogique ou éducatif).

Le PAS est l'interlocuteur des familles et des enseignants, des directeurs d'école ou chefs d'établissement. Il s'appuie sur un binôme de professionnels : un enseignant spécialisé, coordonnateur du PAS, et un éducateur spécialisé.

Chaque grappe territoriale de PAS dispose d'une équipe mobile comprenant un éducateur spécialisé dans la gestion des comportements problèmes et un personnel paramédical et/ou neuropsychologue. Le PAS peut faire appel autant que de besoin à des compétences professionnelles spécifiques (issues de l'Éducation nationale, du secteur médico-social ou libéral).

Implanté en Eure-et-Loir en 2024-2025, au titre d'une préfiguration, le PAS sera progressivement généralisé à l'ensemble du territoire national.

L'objectif est la mise en accessibilité de l'école et de favoriser l'amélioration des conditions de scolarisation des enfants ayant des besoins spécifiques pour accéder aux apprentissages.

Les modalités d'actions du PAS affirment le rôle central des familles dans la construction de tout plan d'action.

A travers, sa proximité, sa précocité, sa technicité et sa réactivité ce dispositif doit contribuer à construire l'école pour tous.

En décembre 2024, l'équipe comprend 6 éducateurs spécialisés et 1 ergothérapeute (1 psychologue spécialisée en neuropsychologie est en attente de recrutement). L'arrivée de ce nouveau dispositif nécessite la création d'un poste de chef de service. Il permettra un suivi de proximité indispensable compte-tenu des ajustements permanents nécessaires dans cette phase de préfiguration.

Perspectives pour l'année 2025

- Créer un poste de chef de service
- Finaliser l'embauche d'une psychologue spécialisée en neuropsychologie
- Modéliser les modalités de décompte de l'activité
- Améliorer les conditions matérielles d'exercice (véhicules, locaux, stockage et partage des données, ...)
- Renforcer la modélisation sur la base des constats de terrain
- Concrétiser la convention cadre et les différentes conventions exécutives avec les collectivités territoriales
- Limiter les injonctions contradictoires descendantes qui entrave une modélisation via les expériences de terrain
- Accentuer la modélisation sur le principe de l'école pour tous via un projet de mise en accessibilité universelle
- Renforcer le socle collaboratif avec les fonctions ressources

8. DAME Antoine Fauvet

Activités réalisées en 2024 :

Depuis la transformation en DAME en 2018, l'évolution des modalités de comptabilisation de l'activité de l'établissement fait apparaître une augmentation significative du nombre de journées réalisées : 8 740 pour 176 jours d'ouverture en 2018, 11 000 journées pour 196 jours d'ouverture en 2024.

En 2024, le DAME a accompagné une file active de 85 jeunes (contre 72 en 2020, 81 en 2021 et 82 en 2022 et 83 jeunes en 2023). Cela a été rendu possible par des départs de jeunes dans le cadre de l'amendement CRETON et de majeurs en ESAT, sur le 1er semestre 2024.

L'évaluation externe en novembre 2024 a été l'opportunité de mettre en avant les points d'appui et à mettre au travail autour de l'accompagnement des jeunes. Le partenariat et l'inclusion ont été les points forts soulignés par les évaluateurs. Le traitement des Evènements Indésirables est à travailler, ainsi que la communication auprès des familles et du CVS. La forte mobilisation des équipes a amené à l'actualisation du livret d'accueil à destination des jeunes et familles, l'élaboration d'une procédure d'accueil du nouveau salarié et la sécurisation de l'arrivée des jeunes sur les sites.

Le travail entamé sur la visibilité des actions, la mise en œuvre de partenariats ainsi que les nouveaux projets ont amené à acter la nécessité de renforcer l'équipe cadre par l'embauche d'un chef de service sur le Pôle d'Appui à la Scolarité et la SEES, début 2025.

Actions mises en œuvre et projets réalisés en 2024 :

- ✓ La mise en œuvre du Pôle d'Appui à la Scolarité a amené une réflexion importante (courant le 1^{er} semestre 2024) entre l'ARS, l'EN et les ESMS du territoire. Ce dispositif s'est concrétisé à partir du 4 septembre 2024, avec le recrutement d'une formatrice. Le dernier trimestre 2024 s'est principalement orientée vers la création d'outils communs entre l'EN et les ESMS, ainsi que la communication auprès des établissements scolaires et familles. Cette période a été l'opportunité d'une formation commune sur l'autorégulation.

- ✓ Un partenariat avec 19 établissements scolaires, soit 4 de plus qu'en 2020 (et 2 de plus qu'en 2022). Les jeunes sont principalement scolarisés à Nogent-le-Rotrou.
- ✓ La signature d'une convention avec le lycée SULLY (en partenariat avec le DAME de Manou). La convention avec le collège Pierre BROSSOLETTE s'est développée en septembre 2024 par l'inscription d'un accompagnement éducatif et pédagogique sur les temps de classe de rattachement des élèves. Ce dispositif permet d'identifier le jeune dans son groupe sur des demi-journées complètes ainsi que les pauses méridiennes. Il peut aussi bénéficier de cours sur les savoirs de base (français, mathématiques, sciences ...) et penser la présence en classe via le sport, la musique et l'art plastique. Une convention a par ailleurs été signée avec le collège Florimont et tendra à se développer en septembre 2025, au regard des effectifs accueillis sur cet établissement (4 jeunes en 2024, 8 en 2025).
- ✓ En amont de la stratégie 16-25 ans, une convention avec la mission locale s'est concrétisée par une rencontre entre les professionnels des deux structures, pour une acculturation. 8 jeunes ont participé au Challenge de l'Emploi, en novembre 2024 (rencontre entre les 16-25 ans et les employeurs, avec pour support des jeux collaboratifs et interactifs).
- ✓ En parallèle, deux jeunes de plus de 16 ans ont bénéficié d'une formation pour adultes initiée par le Conseil Régional.
- ✓ Les liens entre la SIPFP et la SEES se sont renforcés par l'accueil de jeunes en passerelle, présentant des troubles autistiques.
- ✓ Le « Comment m'accompagner... ? » se généralise au-delà de l'accompagnement des jeunes artistes. Son actualisation reste à développer.
- ✓ L'utilisation d'Ogirys a fait l'objet de formations, notamment pour la construction de PPA (deux sessions en 2024 par Estelle BARDET, deux par Juliette Sechoy). L'arrivée de nouveaux salariés ainsi que les recommandations de l'ARS pour le passage au e-numérique nécessitaient une mise à niveau.
- ✓ Le CVS a été honoré tous les 2 mois. L'actualité a amené de nouvelles élections de représentant de famille, l'un des jeunes ayant quitté le DAME AF. Une année de fonctionnement a mis en avant la difficulté pour les jeunes de continuer plus d'un an leur mandat. Tous ont démissionné en septembre 2024. Il s'agit donc de remobiliser les jeunes sous un nouveau format et d'investir les professionnels, en l'absence d'enseignants au sein de l'établissement (historiquement, ces derniers assuraient les votes et le suivi des CVS)
- ✓ Une jeune a bénéficié du GEM en 2024, dans un objectif de séparation d'avec le DAME AF et d'inscription dans une vie d'adulte.
- ✓ L'arrivée d'une nouvelle directrice au DES André Beulé a permis de renforcer les liens. La restauration reste à continuer à travailler ensemble, les repas ne satisfaisant pas les jeunes et les professionnels (qualité, quantité). Une tournée de taxi est mutualisée entre les deux dispositifs depuis septembre 2024.
- ✓ L'année 2024 a aussi été l'opportunité de développer les ateliers « recyclage » dont 8 jeunes ont bénéficié. Les signatures de convention avec les partenaires (commune du Perche) ont formalisé l'action.

Perspectives et enjeux 2025 :

- Formaliser l'écriture du projet d'établissement avec les professionnels, les familles et les partenaires,
- Faire évoluer les missions de la fonction Centre Ressource en complémentarité du PAS, sur d'autres espaces que l'école,
- Mettre en œuvre la stratégie des 16-25 ans,
- Continuer, en lien avec l'association la réflexion sur l'utilisation et l'évolution des bâtiments de Nogent-le-Rotrou dans une dynamique d'externalisation et de mutualisation de moyens,
- Formaliser la démarche qualité dans une dynamique d'amélioration de l'accompagnement et de prévention de la maltraitance.

9. DES André Beulé

Présentation générale

Le Dispositif d'Education Sensorielle André Beulé accueille et accompagne 116 usagers de 0-20 ans qui présentent un trouble auditif ou visuel ou des troubles développementaux du langage oral (T.D.L.O) avec ou sans troubles associés.

Ses 116 places sont réparties sur le territoire eurélien pour accompagner des jeunes à partir des secteurs de Nogent, de Chartres, de Lucé, et de Vernouillet.

Le dispositif d'accompagne des enfants, adolescents et jeunes adultes dont les troubles nécessitent le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage des moyens de communication, l'acquisition des connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie.

Le déploiement du fonctionnement en Dispositif s'est poursuivi en 2024 avec la mutualisation des moyens, des locaux, et la mixité des publics accueillis.

C'est pourquoi, en septembre 2024 une organisation territoriale a été entérinée :

Les territoires



TERRITOIRE CHARTRAIN :
Petite Enfance 0-6 ans
• SSEFS /SESSAD 6-20 ans
• UEE Jules Ferry
14 professionnels rattachés

TERRITOIRE DROBAÏS :
Petite Enfance 0-6 ans
• SSEFS/SESSAD 6 -20 ans
• UEE Marcelin BERTHELOT
9 professionnels rattachés

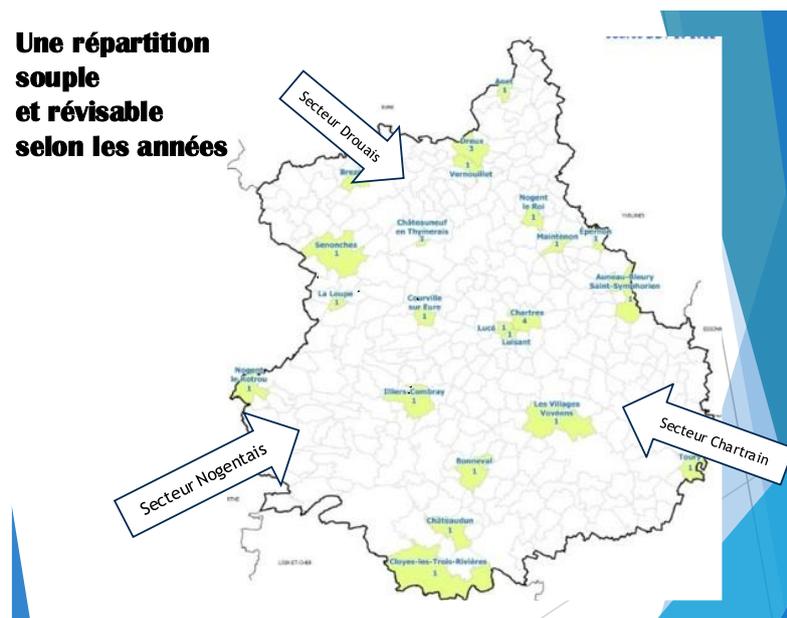
TERRITOIRE NOGENTAIS :
Petite Enfance 0-6 ans
• SSEFS/ SESSAD 6- 20 ans
• U.E + Internat
24 professionnels rattachés

1 Directrice
4 cheffes de services

- 1 cheffe de service par territoire
- 1 Cheffe de Service / Responsable Pédagogique de l'Unité d'Enseignement Ecoles - Collège - Lycée des territoires

1 Médecin
Garant de tous les projets de soin

**Une répartition
souple
et révisable
selon les années**



Evolutions marquantes pour l'année 2024 et Projets Phares 2024

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT VERS LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE : une étape supplémentaire

La parution du décret du 5 juillet 2024 nous a amenés à partager des temps de formations et de réflexions sur la mise en œuvre du Dispositif Intégré et son impact sur les pratiques professionnelles, notre fonctionnement et notre organisation. Cette formation a eu lieu les 21 et 22 octobre 2024 et les 10 et 11 février 2024 pour l'ensemble des professionnels du D.E.S. En effet, ce décret définit des modalités organisationnelles afin de mieux répondre aux besoins évolutifs de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte. L'ESMS fonctionnant en dispositif intégré, s'assure de proposer un ensemble de prestations adaptées, souples et modulaires. Pour ce faire il s'appuie sur des modalités d'accompagnement plurielles et combinées : prestations en milieu ordinaire, en accueil de jour et de nuit (selon l'offre du territoire : internat, internat modulé, accueil familial spécialisé), à temps partiel ou complet. L'Autodétermination est une approche prioritaire pour cette mise en œuvre.

L'ÉVALUATION EXTERNE

Pour le D.E.S André Beulé, l'évaluation externe s'est déroulée les 17 et 18 octobre 2024. Même si les équipes ont été préparées, cet exercice qui reste hors du commun a aussi suscité de l'appréhension car il s'agissait de démontrer la qualité de l'offre. Cela a été une étape importante dans la vie institutionnelle qui a mobilisé les équipes, les personnes accompagnées et leurs représentants au sein du CVS (Conseil de Vie Sociale).

■ LES ATELIERS :

Destinés aux personnes accompagnées selon les différentes modalités, ils ont permis de concourir à favoriser un accompagnement global grâce à différentes approches artistiques, culturelles, thérapeutiques, et ont contribué à mieux se connaître soi-même, à expérimenter de nouvelles compétences et ont été des leviers d'apprentissages concrets notamment sur le vivre ensemble :

- Ferme de la Choltière (Nogent/Eure) : découverte de la vie à la ferme (avril et juin 2024) ;
- Spectacle musical de Noël le 13 décembre 2024 : mise en scène de "Rêve de Neige" d'Eric Carle avec l'accompagnement d'un musicien ;
- Ateliers d'expression à la vie psychique ;
- Atelier Bien-être encadré par une socio-esthéticienne et une éducatrice AVJiste (sensibilisation à l'hygiène et estime de soi) ;
- Atelier Couture ;

- Ateliers Cuisine (autonomie, confiance en soi)
- Ateliers Jeux de société ;
- Atelier Piscine (repérage dans l'espace, autonomie vestimentaire) ;
- Bibliothèque/Médiathèque ;
- Conservatoire de musique (Maintenon et Lucé) ;
- Cinéma (Tests des audioguides à Chartres et accompagnement au cinéma pour une enfant déficiente visuelle ;
- Théâtre (Information régulière des parents sur le programme "Jeune Public" à Chartres) ;
- Médiation animale et inclusion sociale dans une ferme pédagogique (l'Éco-refuge) ;
- Atelier équitation ;
- Ateliers de préparation professionnelle (recherche stage de 3^e soutien individuel...).

Juillet 2024 : FESTIVAL CLIN D'ŒIL à Reims

Le Projet découverte de la Culture sourde a débuté en 2021. Il concernait l'ensemble des sites avec 13 jeunes qui ont participé à l'atelier LSF. Ces sorties bilingues ont eu pour objectif de permettre aux enfants de rencontrer d'autres personnes sourdes afin d'échanger. Ces activités ont eu lieu sur des créneaux non scolaires.

Début juillet 2024, la participation au *festival clin d'œil à Reims* est venue clôturer ce cycle de 3 ans. Un groupe de **16 jeunes accompagnés par 5 professionnels** a participé à ce transfert. Ces jeunes ainsi que leurs familles ont contribué au financement du projet en menant durant l'année plusieurs actions : vente de gâteaux, tombola, deux vide-greniers à Chartres et à Nogent-le Rotrou.

L'objectif du travail autour de la Culture Sourde est de permettre aux enfants, adultes en devenir, d'avoir en connaissance de cause la possibilité de leur choix de langue.

L'activité pour l'année 2024

Concernant le Dispositif d'Éducation Sensorielle André Beulé, la capacité d'accueil est de 116 jeunes répartis selon le territoire (tous dispositifs confondus) sur 3 sites, l'un principal, Nogent-le-Rotrou et deux secondaires, Chartres/Lucé et Vernouillet.

L'internat :

L'activité au moment de la rentrée scolaire 2024 constatée est de 27 internes (au lieu de 30 en juillet)

Services de Soins et d'Aide à l'Intégration (2SAI) Déficience Visuelle :

Pour rappel la capacité agréée du 2 SAI est de 14 enfants. De janvier 2024 à juillet 2024, le 2SAI a accompagné 21 enfants et leurs familles. De septembre au 31 décembre 2024, 17 enfants et leur famille, en moyenne, ont été accompagnés.

Perspectives pour l'année 2024-2025

- 1) Mettre en œuvre le Dispositif intégré et ajuster le projet d'établissement.
- 2) Affiner le fonctionnement du Centre Ressources.
- 3) Poursuivre la création d'UEE écoles, collèges et lycées avec le soutien de l'ARS, des mairies, du Conseil Départemental, du Conseil Régional.
- 4) Travailler avec l'ARS à la mise en place d'un seul numéro de FINESS pour l'ensemble du Dispositif et permettre une mesure d'activité globale plus lisible qui tient compte administrativement de « l'esprit dispositif ».
- 5) Faciliter l'utilisation du Dossier Unique de l'utilisateur (OGIRYS) en fonction des exigences SERAFIN PH ainsi que pour mesurer l'activité de manière harmonisée selon les modalités.
- 6) Ouvertures durant les congés scolaires et activités programmées : départ en transfert au Puy du Fou pour 27 jeunes accompagnés par 7 professionnels
- 7) Une journée portes ouvertes le 28 mars 2025

10. Pôle Insertion Socio-Professionnelle

Cette année 2024 la dynamique du Pôle Insertion Socio-Professionnelle a axé son exercice sur les objectifs suivant :

- Soutenir et accompagner l'Inclusion Socio-Professionnelle en milieu ordinaire,
- Inclure prioritairement dans le monde du travail mais aussi dans la vie quotidienne et sociale,
- Faciliter l'accès à la formation et reconnaître les compétences,
- Accompagner et sécuriser les parcours.

Nous avons organisé des temps de rencontre et de réflexion autour de grandes thématiques

- L'autodétermination
- L'Évaluation externe
- Le PPA
- La cohésion et l'interconnaissance
- Le co-développement
- La Bienveillance

Des moments riches d'échanges qui ont permis de renforcer un esprit d'équipe et un sentiment d'appartenance à un collectif qui se ressent dans l'accompagnement de parcours co-construit et un réseau partenarial riche.

L'ESAT

Etat des lieux

Durant l'année 2024, l'ESAT Hors Murs a accompagné une file active de 30 travailleurs en situation de Handicap dans des domaines professionnels variés (espaces verts, MHL, Blanchisserie, ressourcerie, aide fonction ATSEM en école élémentaire, hôtellerie, service, conditionnement, employé libre-service...)

Nous notons une réelle dynamique vers le Milieu Ordinaire avec la concrétisation de parcours suffisamment consolidés et sécurisés vers le milieu Ordinaire. Nous avons reçu 26 candidatures sur l'année 2024, mis en œuvre 98 (53 en 2023) semaines de stage d'évaluation ; et 116 (52 en 2023) semaines de stages de recherches de nouveaux lieux de MAD.

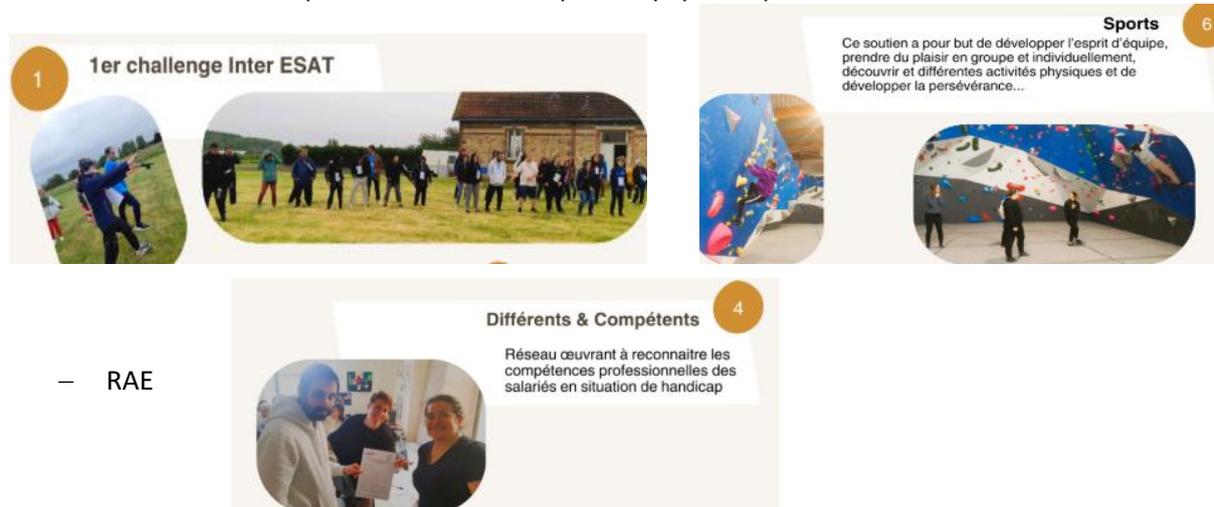
Mouvements : 6 sorties et 8 entrées sur l'année.

Insertion professionnelle et sécurisation d'emploi :

- 6 conventions d'appui en cours

Montée en compétences des usagers :

- Des formations communes salariés et travailleurs en situation de handicap qualifiantes (SST) ou sensibilisation auto-détermination, théâtre forum, sensibilisation aux drogues et addictions...formations OPCO.
- Des soutiens communs avec d'autres ESAT du département favorisant la pair-aidance et le transfert de compétences, notion d'esprit d'équipe, de persévérance et de solidarité



Dynamique et cohérence d'équipe élargie :

- Sens des accompagnements et dynamique d'équipe renforcée au travers de la réécriture du projet d'établissement, de l'évaluation externe
- Animation de soutiens innovants en lien avec attentes des personnes accompagnées, en partenariat avec d'autres ESAT, journées des référents avec travail autour de la charte du référent...



- Actions communes de présentation et transmission de notre expertise en tant que tremplin vers le Milieu ordinaire et la sécurisation de parcours. Partage via des animations communes menées par des personnes accompagnées et professionnelles de l'ESAT lors de manifestations (transformation des ESAT avec ARECO/ Handipact avec FIPHFP...)



Partenariat et démarchage lieux de Mise à Disposition (MAD) :

- Partenariat efficient avec le CD et élargissement à l'étude des lieux de MAD
- Participation aux réseaux entreprises et actions de communications (dynabuy, les entreprises s'engagent, SEEPH, forum ...)

Le Dispositif GUERLAIN /DIOR

La grande nouveauté pour 2024 a été l'ouverture de l'habitat inclusif !



Sport au city (situé en face de l'habitat)



Les logements

Ouvert il y a maintenant 4 ans, le dispositif n'a eu de cesse d'évoluer. En effet, plusieurs événements marquants sont venus rythmer le déploiement de ce service.

Au niveau des collaborateurs TSA :

Ils sont désormais six, la dernière inclusion date du 13 mars 2024.

Ils sont actuellement 5 adultes TSA en CDI au sein de l'entreprise Guerlain et 1 adulte TSA en MAD au sein de l'entreprise Dior, la signature du CDI doit avoir lieu au cours du premier trimestre de cette année 2025.

Au sein de leur logement on observe une évolution notable au niveau de l'autonomie, en effet, certains locataires restent désormais seuls le vendredi soir ou dimanche soir afin de profiter même le week-end de leur espace individuel. Des outils ont été mis en place par l'équipe éducative en collaboration avec les familles afin d'accéder à cette demande.

Au niveau des entreprises :

Le dispositif est présent dans deux entreprises : GUERLAIN et DIOR.

Après une phase d'étude de faisabilité menée en partenariat avec VETA, qui nous a permis de confirmer la possibilité d'inclure deux collaborateurs TSA au sein de l'entreprise DIOR, nous avons engagé le travail de préparation de cette intégration avec l'entreprise.

Depuis le 18 mars 2024, Rémi occupe un poste sur une ligne semi automatisée du pôle conditionnement. Il est en mise à disposition de l'entreprise par l'ESAT HORS MURS. Rémi évolue de manière très satisfaisante au sein de l'entreprise qui ne manque pas de nous faire part de sa satisfaction. Chez Guerlain, chacun des collaborateurs autistes est rattaché à un pôle et occupe un poste de manière pérenne. Quatre d'entre eux sont sur des lignes automatisées ou semi automatisées au sein du conditionnement et le cinquième vient de rejoindre le pôle laboratoire/contrôle qualité sur toute la durée de la matinée de travail, et occupe un poste de contrôle des articles de conditionnement.

Au niveau du service :

L'habitat inclusif est ouvert depuis le 27 novembre 2023. Le service propose un espace de vie collectif et l'équipe dispose d'un bureau éducatif.

4 jeunes adultes TSA sont locataires d'un studio, le bail ayant été signé entre le locataire et Chartres Habitat. Deux autres n'ont pas souhaité louer d'appartement et vivent chez leurs parents.

Les locaux du service ainsi que les studios sont dans le même immeuble.

L'équipe compte désormais 6 AES, une veilleuse de nuit et une cheffe de service. L'accompagnement s'effectue du lundi au vendredi.



Soirée match de basket



Sortie

Les activités proposées sont de plus en plus individualisées et axées vers l'inclusion avec notamment la pratique d'activités sportives en club via le parcours sport/santé. Des activités sont également proposées sur inscription aux personnes accompagnées, l'équipe a à cœur de travailler en permanence avec la notion d'auto-détermination et de pouvoir d'agir.

Le service est supervisé à raison de 2 jours tous les deux mois par l'organisme Formavision.



Les chefs en cuisine



Participation aux JO paralympique

Perspectives :

D'ici le second semestre 2025, il devrait y avoir une 6^{ème} inclusion chez Guerlain et une seconde chez Dior amenant à huit le nombre de jeunes adultes autistes TSA accompagnés.

La Plateforme Emploi Accompagné (PEA)

Activité :

Pour une cible de la file active fixée à 51 personnes par an la « plateforme emploi accompagné » a suivi 78 personnes dans la construction de leur projet vers l'emploi, soit un taux d'activité de 152 %.

Nous finissons l'année 2024 avec une liste d'attente de 7 personnes (durée sur liste attente maximale à ce jour : 2 mois) ; mais au vu des objectifs fixés dans la convention de gestion (passage de la file active de 51 personnes suivies à 91 personnes suivies sur 2025) cette liste d'attente sera très vite absorbée avec l'arrivée de la 4ème professionnelle sur la plateforme.

Fonctionnement :

Les COTECH sont mensuels et regroupent les divers acteurs du département. Ils ont lieu en visio afin de permettre à l'ensemble des partenaires d'y assister. Les échanges sont fluides et constructifs avec l'ensemble des acteurs de l'Emploi. La complémentarité et les relais dans les accompagnements, dans les parcours de chaque personne suivie permet la levée de freins et l'aboutissement de leurs projets. Le fonctionnement de la plateforme est efficient et des contacts ont pu se mettre en place avec les missions locales du département, qui sont désormais toutes représentées et actives dans les COTECH. Les psychologues de France Travail se relayent également pour assister mensuellement aux COTECH et apporter leur expertise et regard croisé sur les situations.

Accompagnement :

L'équipe de la PEA est stable. Afin de permettre une montée en compétences, une adaptation des accompagnements et une recherche continue d'amélioration, ces dernières sont formées régulièrement.

Formations :

Avec les partenaires du territoire :

- Premier Secours en Santé Mentale
- Référent en addictologie niveau 1 et 2
- CFEA



Mutualisées au sein du PISP

- Auto-détermination
- SST

Ateliers collectifs :

Ces derniers sont sans cesse réajustés en fonction des besoins. La pair-aidance, le partage et retour d'expérience sont encouragés. Des temps de co-animation avec les bénéficiaires de la PEA sont organisés.



Événement SEEPH à Nogent-le-Rotrou

Sensibilisation aux entreprises et actions de communications :

De nombreuses actions en commun avec les bénéficiaires et les acteurs de l'emploi sur le territoire sont menées tout au long de l'année.



Duoday



Portes Ouvertes du PISP

Le résultat des accompagnements de qualité menés par les 3 professionnelles du dispositif, souligné par nos organismes de tutelle et de tarification, commence à porter ses fruits dans les situations. En effet bon nombre de freins à l'emploi ont pu être levés, des projets professionnels ont pu se co-construire et aboutir.

Axes amélioration et perspectives :

Mise à jour des Documents / cadre légal et administratif :

- ✓ Mise à jour de la convention de gestion (modèle régional harmonisé),

Montée en compétences des acteurs de la plateforme :

- ✓ Participation aux GEP régionaux et Journées Nationales de l'Emploi Accompagné.
- ✓ Formation des Conseillères en Emploi Accompagné à la formation IPS
- ✓ Assurer une montée en compétence par le partage d'expertises et la co-construction de parcours par les différents acteurs de la plateforme (partenariat riches, expertises et regards croisés)

Démarches Employeurs :

- ✓ Proposer des actions de communications aux entreprises afin que ces dernières puissent contacter la PEA rapidement et avant qu'une situation complexe ne s'installe et entraîne un risque de rupture de l'emploi.
- ✓ Maintenir la participation de la PEA lors de forum, SEEPH, activ bus...

Accompagnement à visée des bénéficiaires :

- ✓ Poursuivre les ateliers en encourageant la paire aide, le partage et retour d'expériences et la co-animation.
- ✓ Stages
- ✓ Formations

- ✓ Valoriser les compétences et l'estime de soi des bénéficiaires par le biais de soutiens transversaux ou de transmission de savoirs faire (ex : atelier informatique mené par un bénéficiaire du PEA sur le GEM...)
- ✓ Permettre un accès plus facilité aux soins psychologiques à l'ensemble des bénéficiaires sur le département en sollicitant un 0,40 ETP de psychologue

GEM

En 2024, le GEM avait été ouvert **199 jours** contre 190 jours en 2023. Les adhérents ont souhaité ouvrir le Gem sans la présence des animatrices et ont ainsi assuré son ouverture durant 9 jours.

Les horaires d'ouverture du GEM pour les adhérents et en présence des animatrices sont de 10h30 à 16h30 du lundi au vendredi avec une ouverture jusqu'à 17h00 les mardis.

Le GEM est ouvert un samedi par mois. Cette sortie du samedi est orientée vers la découverte du patrimoine culturel local, la détente, pour favoriser les échanges entre les participants.

L'accueil :

Une moyenne de 8 adhérents fréquente le GEM par jour, ce qui fait une moyenne de **127 passages** par mois.

Origine des demandes d'adhésion :

La majorité des adhérents est orientée par le CMP de Nogent-le-Rotrou, le CICAT, le centre d'addictologie de Morancez, l'IAB, la PEA, l'ESAT Hors Murs et l'ESAT Anaïs, l'UDAF, ou par connaissances.

Les professionnelles :

Une stabilité de l'équipe sur l'année 2024 a permis de travailler avec les Gemeurs sur différents aspects du fonctionnement. Une enquête de satisfaction, l'écriture du projet du GEM sont autant de leviers qui ont permis aux Gemeurs de prendre toute leur place au sein de leur association.

Les CA ont désormais lieu avec les Gemeurs et leur parrain, sans présence des animatrices.

Une formation sur l'auto-D a permis également aux Gemeurs de reprendre leur place d'acteur. Ces derniers souhaitent d'ailleurs s'engager dans l'écriture de la charte de l'auto-D en 2025.

Le partenariat :

Au travers des activités proposées ; le GEM souhaite garder contact avec les partenaires extérieurs pour favoriser les échanges, se faire connaître et participer à certaines manifestations :

- La municipalité pour un soutien financier et matériel.
- La communauté de communes du Perche pour des actions liées au bien-être.
- Les structures sociales et médico-sociales (espace social CAF, MILOS 28, CMP, ATD Quart Monde, CD28, ALVE, UNAFAM, CMP, Hôpital de Jour, DAME, IAB...) qui jouent un rôle important dans le suivi des adhérents.
- Les associations culturelles et sportives (Ludoperche, Aquaval Piscine, La bel Friche, le circonflexe, la ressourcerie, la boîte à outils...).
- Les autres GEM par les rencontres intergem (Haut GEM Mamers, GEM Versailles...) et les intervenants extérieurs (Arts Plastiques, pêche (fédération pêche), théâtre, danse, snoezelen...).

Les activités :

Un planning mensuel est décidé par les adhérents pour faire vivre le GEM et donner une dynamique de groupe. Il permet d'y inscrire les activités prévues du mois en cours en fonction des souhaits, des envies et des capacités de chacun, ainsi que les participations demandées. Ce support favorise l'entraide, la cohésion, la prise de décision, l'anticipation et la projection des activités en vue de leur

organisation. Ainsi, diverses activités sont proposées par les adhérents. Au dos du planning, les adhérents y inscrivent des bilans des événements marquants réalisés.

Les sorties et faits marquants de 2024 :

Activités culturelles avec partenaires locaux : Ludothèque, projet chorale avec Les DAME et collège de Nogent-le-Rotrou, spectacle avec le théâtre off et portail sud, visites de musée (musée de la Lune et de la vie, de la Forêt...), organisation d'une brocante, bowling, cinéma, sorties ...



Activités artistiques (arts plastiques avec plasticienne, exposition d'œuvre (garage à Brouette avec partenariat foyer de Courville...) atelier créatif et manuel menés par une Gemeuse...

Activité de bien être : séance snoezelen et sophrologie.

Formation auto détermination

Participation active au défi 3

Activités d'ouverture et de partage : Inter Gem, Pepstival, ateliers animés par les gemeurs et pair aideance, fête de Noël....



Les perspectives et projets pour 2025 :

- ✓ Une demande de subvention a été faite auprès de la mairie et des différentes banques de Nogent-le-Rotrou pour financer un voyage à Paris
- ✓ Organisation de moments festifs : thé dansant le 20 septembre, fête de Noël le 28 novembre,
- ✓ Les ateliers informatiques, aide à la création de compte mail, Améli...sont faits par un adhérent. Les ateliers cuisine sont eux aussi animés par une adhérente, tout comme les ateliers tricot et crochet. Ils s'entraident au sein du Gem mais aussi en dehors.
- ✓ Une adhérente souhaite relancer les atelier couture
- ✓ Mise en place d'un partenariat avec la maison partagée pour sénior " la colline" et les EHPAD "La Charmerais" et "Les Temps Bleus"
- ✓ Projet avec bénévoles : Opéra en campagne, Ateliers d'écriture....
- ✓ Poursuite des activités avec la ludothèque et la plasticienne.
- ✓ Participation aux Défi 3 et 2 et notamment réalisation d'un petit film pour portes ouvertes.
- ✓ Poursuite des rencontres avec les autres GEM.
- ✓ Participation à la rédaction de la charte de l'Autodétermination et travail sur les fiches de poste des membres du Bureau.

Le Dispositif Départemental d'Appui à l'Inclusion Socio-Professionnelle (DDAISP)

Dispositif qui vient en appui des structures médico-sociales du département. Il vise à permettre à chacun :

D'élaborer un projet de formation ou d'inclusion professionnelle en milieu ordinaire.

- Accompagner la formation qualifiante et soutenir les lieux de formation.
- Accompagner la recherche d'emploi en partenariat avec les partenaires de droit commun.
- Accompagner l'inclusion sociale.

Activité :

En 2024, **7 structures** (5 en 2023) bénéficient de l'appui du D.D.A.I.S.P auprès de **30 jeunes adolescents/adultes** ((21 en 2023)

Répartition des effectifs par âge :

	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans
2024	5	6	11	5	2	0	0	1	0	0

Formations : 11 jeunes ont participé à des actions de formation

Les ateliers collectifs : 24 ateliers proposés sur une année, au rythme de deux par mois environ, **soit 125 participations aux ateliers**

Les stages :

	Chateaudun	Champhol	Manou	Nogent-le-rotrou	Vernouillet	PCPE	DITEP	TOTAL Domaine
Agent de sécurité	0	0	0	0	0	0	0	0
Administratif	0	1	0	0	1	0	0	2
Agriculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Aide à la personne	0	0	0	2	0	0	0	2
Animation	0	0	0	0	0	0	0	0
Animalerie	0	0	0	0	0	0	0	0
Audiovisuel	1	0	0	0	0	0	0	1
Bâtiment	0	0	0	0	0	0	0	0
Boulangerie-Pâtisserie	0	0	0	1	0	0	0	1
Bibliothèque/médiathèque	0	0	0	1	0	0	0	1
Carrosserie	0	0	0	0	0	0	0	0
Centre équestre	0	0	2	0	0	0	0	2
Conditionnement	0	0	0	0	0	0	0	0
Electricité	0	0	0	0	0	0	0	0
Entretien des locaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Espaces verts	0	1	0	0	1	0	0	2
Maintenance/entretien Bâtiment	0	0	0	1	0	0	0	1
Maçonnerie	0	0	0	0	0	0	0	0
ESAT	0	0	1	0	1	0	0	2
Garderie/crèche	0	0	1	0	0	0	0	1
Informatique	2	0	0	0	0	0	0	2
Manutention	0	0	0	0	0	0	0	0
Peinture	0	0	0	0	0	0	0	0
Restauration	1	0	0	0	0	0	0	1
Vente	0	0	6	12	0	0	0	18
TOTAL Structure	4	2	10	17	3	0	0	36

Davantage de jeunes sont inscrits en formation qualifiante, le nombre de stages est alors défini par l'établissement de formation.

Nous constatons que certains profils sont aussi éloignés de l'insertion professionnelle et que ce qui est recherché avec l'appui du DDAISP c'est aussi la mobilisation des ateliers, la sortie de l'établissement.

Les partenariats

Nous mobilisons notre réseau et démarchons de nouveaux lieux de stage en fonction du projet professionnel personnalisé de chaque jeune.

Nous continuons nos rencontres mensuelles avec des entreprises de tous domaines professionnels (DYNABUY). Ses rencontres ont lieu sur le secteur de Chartres et Dreux.

Nous avons mis en place des **réunions trimestrielles avec les CIP du pôle** (ESAT HM, PEA, APE et DDAISP), afin de mettre en commun des actions, telles que les portes ouvertes qui ont eu lieu en novembre 2024 à destination des entreprises. Cela nous permet de définir qui ira sur certains forums, dans le but de s'assurer une présence sur les différents évènements du territoire et de pouvoir en faire un retour à tous les CIP du pôle.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes du D.D.A.I.S.P, nous nous appuyons sur les divers lieux de formation AFPA- CFA(s)-lycées professionnels du départements - IRFA-INSTEP-Via formation L'accès au **plan régional de formation** est un atout pour identifier l'offre et les places en formation et avec **l'appui de la référente territoriale de la formation professionnelle de la région CVL, des possibilités d'accueil s'ouvrent, un axe de travail à développer.**

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes accompagnées par le D.D.A.I.S.P, nous nous appuyons sur des structures telles que :la PEA, les entreprises, Phare 28/ CAP emploi, Mission locale, ESAT.

Perspectives 2025 :

- Poursuite du D.D.A.I.S.P pour l'année 2025-2026 avec des axes d'évolution :
Diversifier l'offre d'ateliers en développant d'autres partenariats et en s'appuyant davantage sur les ressources territoriales de droit commun
- Engager un travail APE/DDAISP en matière de complémentarités, d'éventuelles mutualisations et de réflexion de ces deux dispositifs au regard de la stratégie 16/25 ans.
- Intégrer d'autres dispositifs, D.E.S. André Beulé par exemple.
- Engagement dans la réflexion pour la mise en œuvre de la stratégie 16/25 ans.

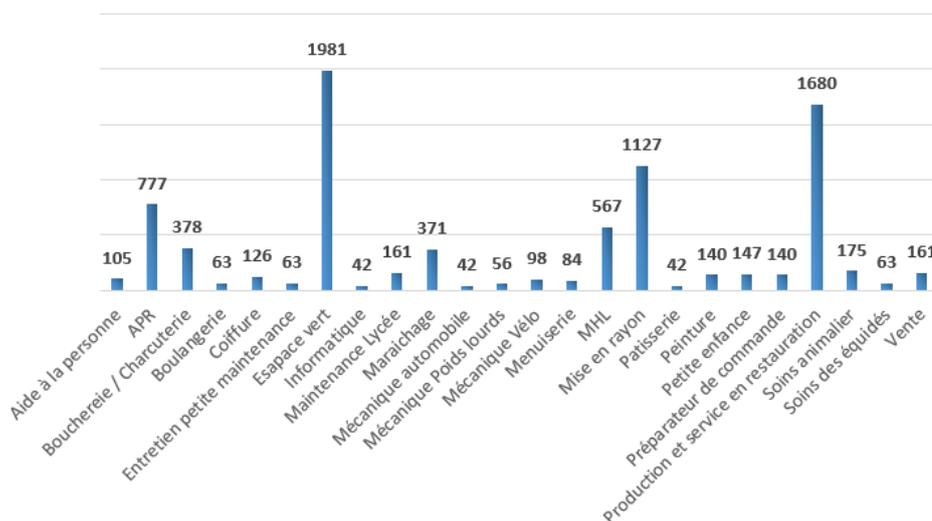
L'Action Préparatoire à l'Emploi d'Eure-et-Loir APE 28

L'APE 28 a permis à 37 jeunes issus de services ou établissements médico-sociaux de développer leur capacité d'autonomie dans la perspective d'une insertion sociale et professionnelle. Des regroupements communication (expression corporelle et théâtre) et des regroupements socio-professionnel (socio-esthéticienne, stimulation d'entretien d'embauche, technique de recherche d'emploi, prévention santé, gestes et postures...) sont organisés tout au long de l'année en complément de la mise en stage. Pendant le déroulement de l'action.

A la sortie du dispositif, 3 ont signé un contrat d'apprentissage, 6 sont en ESAT ou en attente d'une place en ESAT, 6 sont de retour au DAME, 3 sont suivis par le DDAISP et 2 sont entrés en formation, 3 sont sortis de leur établissement.

FOCUS sur les stages :

Soit **8 589 heures** de stages réalisées sur l'année 2023 pour les jeunes de l'APE 28.



Perspectives 2024 :

- Développer la formation hors contrat d'apprentissage, RAE
- Développer la formation sur le numérique
- Développer et favoriser la culture et la gestion du temps libre
- Demande de subvention DRAC ARS
- Sept 2024 : Mise en place d'un temps sur l'autodétermination

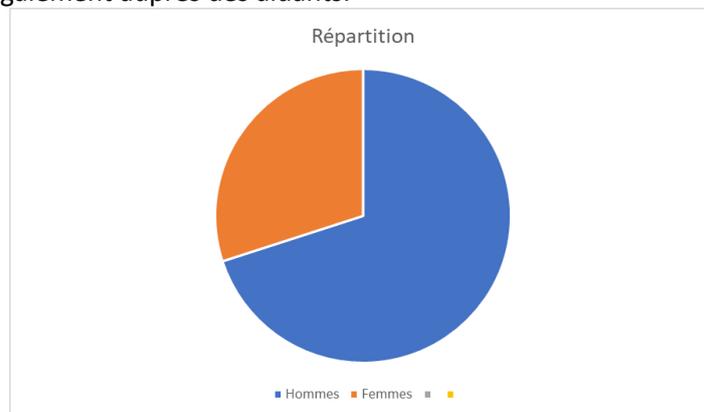
Le Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE)

Le Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), est un dispositif régional, rattaché administrativement au DDAISP.

Activité : file active à **20 situations accompagnées** (+1 / 2023)

- 5 adolescents et 15 adultes, cela correspond à une évolution notable le PCPE. accompagnait jusqu'alors très majoritairement des adultes. Cela s'explique par les situations complexes d'adolescents en rupture de parcours.

Le PCPE intervient également auprès des aidants.



L'activité est stable comparativement en 2023, la cotation SERAFIN-PH sur le logiciel Ogirys fait maintenant partie de nos pratiques mais reste une activité chronophage au regard des temps partiels des professionnelles.

Le nombre de prestations réalisées en 2024 est de : **7 585** (7 493 en 2023)

- 5763 prestations directes,
- 1604 prestations indirectes
- 218 prestations externalisées d'éducateur sportif, d'éducateur spécialisé, d'équithérapie ont été mobilisées pour 5 des personnes accompagnées.

Les partenariats :

Les relations avec le secteur sanitaire ont évolué, les échanges sont plus fluides : le travail partenarial de l'EMASC avec les équipes mobiles du secteur sanitaire a contribué à cette évolution.

Le P.C.P.E. s'est engagé aux côtés de la M.D.A. notamment au travers de sa présence lors des groupes opérationnels de synthèse et de l'équipe pluridisciplinaire "plan d'accompagnement global", la dynamique de travail est positive, les échanges sont constructifs.

Les évolutions :

- Les périodes d'évaluation sont plus courtes : 2 entretiens de la psychologue, 2 de l'éducatrice : cela a pour effet de fluidifier les admissions.
- Formalisation des accompagnements : avec pour effet attendu une fluidification des entrées et sorties, des durées d'accompagnement plus justes.
- Formalisation des ressources de prestataires en libéral
- Déploiement d'une nouvelle activité en lien avec les situations critiques, à la demande de l'ARS : en cours de déploiement, deux professionnelles ont été recrutées, nous espérons recruter un troisième professionnel psychologue spécialisé en neuropsychologie.

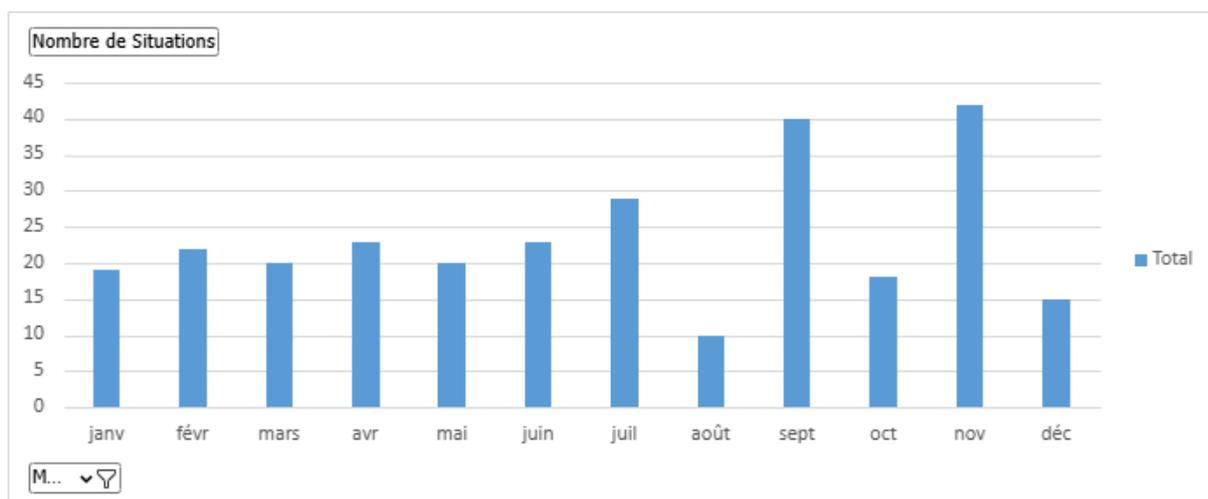
Perspectives 2025

- Finalisation puis validation du projet de service avec des groupes de travail incluant des personnes accompagnées et des partenaires.
- Un tableau de suivi des prestations externalisées permettant tant les projections que les réalisations et les coûts financiers est mis en place pour 2025.
- Montée en compétences : Formation MDH-PPH (modèle de développement humain-processus de production du handicap)
- Développer des actions "groupes de paroles aidants"
- Relancer la dynamique de rencontres partenariales, d'interconnaissance PCPE- ESSMS du département.

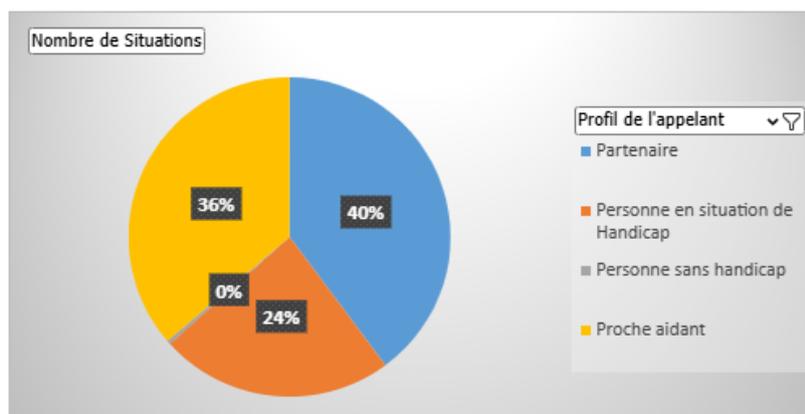
Communauté 360

Il s'agit de la première année d'exercice complet pour la Communauté 360.

Activité : L'activité est en hausse, avec 281 sollicitations pour 381 demandes. Comme l'année dernière **95% des demandes relèvent du Niveau 1.**



Nous observons une augmentation significative du nombre de sollicitations par une rencontre directe (56 situations en 2024 contre 6 pour 2023). Cela s'explique par les opportunités de rencontre dans le cadre des permanences en Maison France Services, mais surtout par la participation importante à des événements du territoire pour renforcer l'identification de la Communauté 360. Cela se traduit également par une augmentation importante des sollicitations par les personnes en situation de handicap directement plutôt que par des intermédiaires (proche aidant ou professionnel).



- **61% des situations concernent des adultes, 28% des enfants, 6% des aidants.**

Le nombre de demandes concernant des informations administratives est toujours important (1/3 des sollicitations) mais le répit des aidants est aussi une demande croissante ainsi que les difficultés d'accueil en établissement. Ce dernier point est lié à une difficulté d'accueil en internat dans les ESMS d'Eure-et-Loir. Nous sommes également davantage sollicités pour des difficultés ne relevant pas nécessairement de droits ou d'orientations MDA, mais sur des problématiques plus généralistes et où il est plus aisé d'orienter sur des solutions relevant du droit commun.

Le nombre de situation du **niveau 2** a doublé par rapport à l'année 2023. Sur l'année 2024, il y a eu 13 situations. L'accompagnement concernait : 10 personnes en situation de handicap et 3 proches aidants. Sur les 13 situations, une seule concernait un enfant. L'âge moyen des personnes accompagnées est de 34 ans.

Les accompagnements ont pu avoir lieu au domicile des personnes concernées en majorité. Quelques-unes ont eu lieu au sein de structures partenaires (mandataires judiciaires, maisons France service et MDSC) et sur les antennes des PEP. Le temps d'intervention auprès des personnes concernées est variable et s'adapte selon les personnes et les situations allant de 2 semaines à 10 mois.

Le travail en partenariat est essentiel pour accompagner les personnes dans l'expression et la mise en place de leurs demandes et projets de vie. Au cours de l'année 2024, la Communauté 360 a pu travailler avec les proches, les mandataires judiciaires, la MDA, le Défenseur des Droits, le PCPE, les assistantes de service social, des éducateurs libéraux et les acteurs de l'emploi (France Travail, Cap Emploi et la Mission Locale, la PEA).

L'équipe de la communauté a continué de répertorier les ressources territoriales et un recensement de solutions. Avec plus de 1000 structures et dispositifs identifiés sur le territoire, la qualité des réponses apportées s'étoffe mais permet également de limiter la répétition des recherches. Un travail important a été mené dans la recherche d'ESMS avec internat pour répondre au nombre important de sollicitations dans ce domaine, afin d'accélérer la vitesse de réponses.

La C360 étant de mieux en mieux identifiée, auprès des professionnels mais également des particuliers, elle est de plus en plus sollicitée et nous pouvons constater une convergence de problématiques sur le territoire. Il pourrait donc être pertinent comme projet phare 2025 que la Communauté 360 d'Eure-et-Loir mette en route sa fonction observatoire attendu dans le cahier des charges national.

Une action de présentation du dispositif régional "intimagir" a été proposée en 2024.



La communication :

La C360 est mieux identifiée par les professionnels du territoire, ainsi que par le grand public, grâce aux actions de communication qui ont perduré. Nous avons également ouvert des profils sur les réseaux sociaux (**426 abonnés sur LinkedIn**) afin de diffuser la communication des acteurs du territoire, et continuer d'être identifié comme un acteur important du territoire.



Les partenariats :

Les deux professionnels ont été en immersion au siège de la MDA.

Les liens se sont considérablement développés sur le secteur Chartrain. L'équipe participe régulièrement à des groupes opérationnels de synthèse depuis la fin d'année 2024 sur sollicitation des référentes PAG. Cela correspond à l'activation du niveau 3 des réponses de la C 360 aux situations complexes.

Des freins sont encore perceptibles pour les MDA du territoire, des immersions sont envisagées pour favoriser l'interconnaissance et lever les freins.

Les évolutions :

- Cette année est marquée par la signature de la convention cadre en juin 2024.
- Les deux professionnels sont sensibilisés à l'autodétermination, formés aux premiers secours en santé mentale. En tant que facilitatrice de parcours, Mme PAPE a participé à une sensibilisation à l'autodétermination avec des personnes accompagnées par le GEM. Des permanences sont proposées ponctuellement dans les locaux du GEM, quelques accompagnements ont été mis en place.
- Évolution de la téléphonie : passage vers le logiciel ELOQUANT, M. Garcia est référent technique régional et co-référent technique national auprès de la CNSA pour assurer la fonction de support technique aux professionnels des C360, et travailler avec la CNSA sur 2 groupes de travail spécifique : le développement de l'IA dans la branche SI/Autonomie de la CNSA et des C360 et l'ouverture du Canal Mail sur Eloquant.

Perspectives 2025 :

- Développer les actions en faveur de l'interconnaissance des acteurs du territoire, des sensibilisations sur des thématiques.
- Développer un réseau de postes de facilitateurs.
- Intégrer le Conseil Territorial de Santé et co-construire une feuille de route pour les années à venir à partir du cahier des charges rénové.
- Formaliser les partenariats, développer l'action autour des membres chœur de la communauté.
- Poursuivre les actions de communication (et plus particulièrement à destination du public cible)

L'Equipe Mobile d'Appui aux Situations Complexes (EMASC)

Activité :

L'activité est stable avec 8 nouvelles saisines (9 en 2023)

L'équipe est intervenue pour 8 situations complexes en 2024 : 6 hommes/ 2 femmes

- Poursuite de 4 situations engagées en 2023
- 4 nouvelles situations
- 1 situation pour laquelle l'ERI-TND a été mobilisée également, nous ne sommes donc pas intervenus.

Fin d'interventions en 2024 :

Pour 6 situations :

- 2 réorientations (ESAT vers FV, FAM vers structure Belgique) dont 1 intervention conjointe avec EpsyMASM
- 1 situation stabilisée en FAM- intervention conjointe avec EMPPATHIC
- 1 situation : prise en compte des choix de la personne dans son souhait d'accéder à un logement avec son compagnon-
- 1 situation : évaluation pour la MDA suite demande de sortie d'ESAT
- 1 situation : stage dans un autre ESAT- intervention conjointe avec EMPPATHIC

Partenariats :

- Le partenariat avec l'**EMPPATHIC** du secteur psychiatrique de Dreux est en cours de formalisation par une convention. Sur le terrain, les équipes collaborent, s'interpellent mutuellement pour des situations.
- La mise en place de l'EpsyMASM en janvier 2024 et surtout depuis la fin 2024 a permis de s'engager également dans un partenariat. Les immersions n'ont pas encore pu se mettre en place, faute de proposition du secteur sanitaire.

Les évolutions :

- Le partenariat avec l'équipe ERI-TND, nous avons organisé une rencontre d'interconnaissance qui a débouché sur des rencontres d'échanges de pratiques entre professionnelles, des propositions de formations de la part d'ERI-TND (T.T.A.P et profil sensoriel) : une formation (TTAP) proposée à deux professionnelles du PISP (EMASC et habitat)
- les présentations de l'EMASC vers les structures enfance qui accueillent des adultes
- Les liens avec la C 360 : Echanges sur les préconisations avant présentation à la structure
- Mise en place d'un COTECH trimestriel avec la MDA
- 2 interventions de sensibilisation aux troubles psychiques ont été faites par la psychologue avec un appui distancié d'EMPPATHIC

Perspectives 2025 :

- Finalisation du projet de service et validation
- Montée en compétences des professionnelles : formation MDH-PPH
- Travailler les comptes-rendus d'immersion
- Favoriser les interventions des professionnelles de l'EMASC sans binôme systématique
- Proposition d'un temps d'intervention de la psychologue auprès des équipes/des professionnels en individuel avant l'intervention pour tenter de lever les freins et d'accueillir les préconisations de l'EMASC
- Présentation des préconisations à la direction de la structure qui sollicite avant la restitution à l'équipe

Et pour ces 3 équipes dédiées à l'accompagnement des situations complexes

- Le co-développement : une pratique intégrée et une dynamique d'équipe élargie,

Equipe qui se nomme La Flèche et dont voici le logo : chacun des professionnels a son animal Totem et voici notre représentation.



DOMAINE PESP-PEVLC

Politiques **E**ducatives et
Sociales de **P**roximité

Politiques **E**ducatives
Vacances **L**oisirs **C**ulture

1. Introduction

1.1. Le Secteur des PESP (Politiques Educatives et Sociales de Proximité) regroupe :

- ✚ La Petite Enfance avec 9 établissements d'accueil du jeune enfant (de 2 mois et demi à 6 ans) sur le département (3 Multi-accueils, 1 Halte-garderie, 4 Relais Petite Enfance, 1 Lieu d'Accueil Enfants-Parents),
- ✚ Les ALSH avec 76 Accueils de Loisirs et sites 3-17 ans sur le département (vacances, périscolaire, ...),
- ✚ Les Centres Sociaux lucéens et un Point Info Famille à vocation départementale,

1.2. Le Secteur des PEVLC (Politiques Educatives Vacances Loisirs Culture) regroupe :

- ✚ Les Centres de Découvertes comprenant le site de Carolles, et ouvert depuis avril 2022 la Maison des Espaces Naturels à Ecluzelles, ainsi que les classes de découvertes de la Ville de Chartres (se déroulant désormais à l'ALSH de Morancez),
- ✚ Le partenariat avec PEP Découvertes autour de la marque PEP Attitude,
- ✚ Les actions culturelles.

Ces deux domaines des politiques éducatives, bien que complémentaires et variés dans leur offre, se rassemblent autour d'objectifs communs pour favoriser le bien-être des enfants, des jeunes et des familles. En effet, tous les métiers travaillent ensemble pour définir des projets, donner un sens aux actions menées, et viser une qualité de service pour l'ensemble des jeunes et familles que nous accompagnons.

Cette complémentarité des métiers met en synergie les compétences des professionnels, tels que les animateurs, directeur d'accueil de loisirs, auxiliaire de puériculture, directeur de centre social, éducateur de jeunes enfants, responsable de secteur familles, secrétaire, agent de service, directeur de centre de découvertes, coordinateur de secteur, médiateur social, conseiller en économie sociale et familiale, directeur de crèche, responsable de secteur jeunes, directeur de pôle, et ce, avec des niveaux de qualification allant du Brevet des collèges au Bac + 5 (BAFA, BAFA, BPJEPS, DUT Animation socio-culturelle, Licence professionnelle, Diplôme d'État d'EJE, d'AP ou de CESF, Master, CAFDES...). Leur suivi est assuré par la Commission nommée « PESP-PEVLC » de l'Association, présidée par un administrateur, Paul RODIER, Vice-Président en charge des PESP-PEVLC.

Cette diversité des métiers est source d'innovation sociale, et de transversalité de nos champs d'intervention PESP-PEVLC et PSM2S, comme l'a été le Pôle Ressources Handicap.

En effet, le Pôle Ressources Handicap, fondé en 2016 sous l'égide du Domaine Éducation Loisirs, en fait un lieu unique. Bien que son organisation soit rattachée aux PESP, ce pôle ne relève pas d'un secteur particulier, que ce soit les PESP, les PEVLC ou les PSM2S. Il est à l'interstice de chaque secteur visant la question de l'accessibilité de nos offres, de manière transversale et globale, au sein de l'Association.

Ainsi, il poursuit la promotion d'une philosophie commune au sein de l'Association départementale, visant l'inclusion, tout en encourageant de nouvelles pratiques collaboratives entre professionnels. Cette ouverture intersectorielle a conduit à des réussites significatives en matière d'inclusion, tant sur le terrain qu'au niveau des services opérationnels. En effet, au-delà du nombre conséquent des situations accompagnées (95 Projets Personnalisés d'Accueil pour 103 demandes étudiées), l'évolution progressive des pratiques est notoire avec un réel effet sur la qualité d'accueil et le bien-être des enfants.

En 2024, les secteurs PESP-PEVLC sont portés par plus de 914 salariés, soit 284 Etp au 31 décembre 2024. Si les effectifs sont exponentiels depuis 6 ans, c'est le fruit d'années d'un travail rigoureux, engagé et reconnu pour sa qualité. Cependant, ce sujet représente aujourd'hui pour l'Association, une

opportunité de renforcer notre efficacité organisationnelle et opérationnelle, et de préserver notre capital humain, tout en maintenant la qualité de notre offre.

1.3. L'activité en 2024 pour les Secteurs PESP et PEVLC se caractérise par :

- Un accueil d'enfants et de jeunes toujours en progression

La fréquentation des ALSH, périscolaires et pauses méridiennes continue de croître avec plus de 9% d'augmentation sur 2024, passant de 2 373 801 à 2 579 414 heures-enfant. En 5 ans, c'est plus de 25% d'activité supplémentaire sur les ALSH avec des records d'affluence constatés sur 2024. Surtout, les pauses méridiennes ont connu une hausse de 139% sur les 4 dernières années.

Cette dynamique positive témoigne d'une qualité de service.

C'est également le fruit d'un très bon partenariat avec les Collectivités qui renouvèlent leur confiance dans les délégations, telles que la ville de Chartres, Maintenon, Jouy, Saint Georges sur Eure et Mignièrès (nouvelle collectivité entrante pour l'Association).

Les partenariats se développent également avec la reprise progressive des pauses méridiennes, notamment sur le secteur de l'agglomération de Chartres. C'est ainsi que 2024 a vu l'arrivée de nouvelles Collectivités avec la reprise en gestion du temps méridien sur les communes de Saint Georges Sur Eure, Mignièrès, Sours et un renouvellement à Jouy, portant à un total de 522 182 heures, soit 65 273 journées/enfant en 2024 contre 45 719 journées/enfant en 2023. Cette croissance significative représente aujourd'hui une évolution de 43% d'activité supplémentaire en une seule et même année, ce qui place l'Association comme un acteur majeur dans la gestion des pauses méridiennes dans les écoles du département.

Il faut souligner que ce temps est complexe pour les Collectivités, tant sur la gestion des ressources humaines que sur la qualité pédagogique nécessaire à mettre en œuvre. La force de l'Association est de pouvoir mobiliser ses ressources internes, tout en garantissant un accompagnement pédagogique de qualité. C'est aussi le résultat d'un travail de proximité établi entre les équipes enseignantes et les équipes d'animation, permettant de viser une continuité éducative cohérente.

- La petite enfance, maintien d'un niveau élevé d'activité

Malgré un léger fléchissement de la fréquentation sur 2024, l'ensemble de nos établissements d'accueil du jeune enfant reste à un niveau élevé de fréquentation avec 108 266 heures facturées (93 313 heures en 2019, soit +16% en 5 ans).

Face à cette activité en progression, l'Association est soucieuse d'accompagner les salariés dans leur pratique professionnelle, en proposant des temps de formation et des journées pédagogiques en adéquation avec leurs besoins. En 2024, il a été réalisé notamment des ateliers autour de la prévention des risques professionnels en lien avec la pénibilité des métiers (gestes et postures à adopter ; santé et bien-être au travail).

- L'ERH, un fonctionnement en pôle au service des familles

L'Espace Ressources Handicap est désormais devenu le Pôle Ressources Handicap Eveil et Loisirs Inclusif 0-17 ans. Même s'il est bien identifié par les professionnels et les familles, ce changement de nom permet de favoriser la lisibilité du champ d'intervention (éveil et loisirs). En parallèle, cela vient clarifier son positionnement face aux déploiements des autres services tels que la communauté 360 récemment mise en place.

Cela s'inscrit également dans la cohérence sur le plan national du déploiement des PRH.

- **Les centres sociaux, une année d'installation d'une nouvelle gouvernance choisie par l'Association**

La mise en place de la nouvelle gouvernance s'est déployée sur l'année 2024 permettant la création d'un poste de Directeur-Coordinateur des structures de l'Animation de la Vie Sociale (AVS) pour accompagner, soutenir les directeurs des centres sociaux et formaliser l'expertise dans le domaine de l'AVS. Elle a permis grâce au soutien financier et opérationnel de la Mairie de Lucé et de la CAF de renforcer l'équipe terrain par la création de deux postes d'animation à l'échelle des centres sociaux afin de développer des actions hors les murs et toucher un nouveau public. Ainsi, les premiers effets sur la fréquentation ont été constatés sur les vacances scolaires.

- **Le secteur PEVLC en progression constante**

Après deux années de fonctionnement, la Maison des Espaces Naturels à Ecluzelles poursuit son développement avec une hausse significative de la fréquentation, notamment sur les classes de découvertes qui ont remporté un vrai succès auprès des enseignants. La stabilité de son équipe et les compétences accrues des professionnels, ont été des éléments favorables à cette progression sur 2024.

Il reste désormais à assoir son ancrage territorial pour poursuivre l'optimisation de son activité par une offre enrichie et variées autour de l'environnement.

Quant à la Villa Éole à Carolles dans la Manche, son activité reste relativement stable et soutenue depuis plusieurs années. Le travail engagé sur 2024 a été de renforcer les équipes pour accompagner au mieux le public ayant des besoins particuliers.

- **Le renforcement du pilotage des politiques éducatives et sociales de proximité**

L'évolution significative de nos activités témoigne de l'engagement fort des collectivités à nous confier leurs services, tout en reconnaissant la qualité de notre accompagnement auprès des enfants et des familles. Cette dynamique a bien sûr un impact substantiel sur nos besoins opérationnels. Ainsi, après plusieurs années de croissance, un poste d'adjoint à la direction des Politiques Éducatives a été créé avec une prise de fonction effective en avril 2024. Cette nouvelle structuration vise à soutenir le développement du pôle PESP-PEVLC.

- **La poursuite des partenariats et l'arrivée d'une nouvelle collectivité**

Le partenariat se poursuit avec la ville de Chartres, la ville de Maintenon la ville de Jouy, qui renouvèlent leur confiance sur 2024, dans des nouvelles délégations des services publics pour la gestion des temps périscolaire et extrascolaire.

Notons également l'arrivée de la collectivité de Mignières pour la gestion de son accueil périscolaire 2024-2025 et le soutien à la Mairie de St Georges-sur-Eure dans la mise à disposition de personnel.

- **Les PEP28 un acteur engagé dans les réflexions départementales petite enfance, enfance, jeunesse et parentalité**

Au cours de l'année 2024, l'Association a continué de s'investir aux côtés des partenaires institutionnels sur des réflexions départementales permettant la déclinaison des politiques petite enfance, enfance, jeunesse (participation au schéma départemental de services aux familles, au PAQEJ, aux groupes de travail parentalité, insertion...).

Ce travail est source de renforcement des liens partenariaux, et favorise les interconnaissances avec les autres acteurs de terrain. C'est aussi la reconnaissance de notre expertise et la valorisation des compétences internes des salariés de l'Association.

1.4. La problématique des ressources humaines

La situation critique rencontrée l'année dernière sur la gestion des ressources humaines se poursuit sur 2024. Elle concerne l'ensemble des métiers et sur tous les secteurs d'activités que ce soit en petite enfance, enfance et jeunesse. Touchés de plein fouet, tous les territoires font face à des difficultés de recrutement et un taux élevé de rotation du personnel, ce qui entraîne une hausse de l'absentéisme, obligeant les Directeurs de Pôles et Adjoints à intervenir directement sur le terrain pour occuper les postes vacants.

La priorité pour l'Association est de garantir la continuité du service, tout en veillant au respect des normes d'encadrement en vigueur. Néanmoins, si cette situation a impacté les rythmes de travail, le travail a été réalisé avec professionnalisme pour maintenir la qualité de nos actions et leur conformité avec les valeurs de notre projet associatif.

Il faut souligner que cette problématique RH n'est pas propre à notre association, mais au changement sociétal qui génère davantage de turnover sur les postes. De plus, les métiers de l'animation sont toujours en tension.

1.5. Le financement

- **Le financement, un contexte contraignant**

Les collectivités sont soumises à davantage de contraintes budgétaires qui pèsent sur les délégations de service. Dans ce contexte, il est question pour les collectivités de resserrer les coûts tout en maintenant l'offre existante.

Néanmoins, nous avons maintenu des relations sereines et propices aux échanges, nous permettant de trouver des solutions pour maintenir le même niveau de services, sans renoncer à la qualité que nous défendons.

- **Evolution de la convention collective, un nouvel avenant sur 2024**

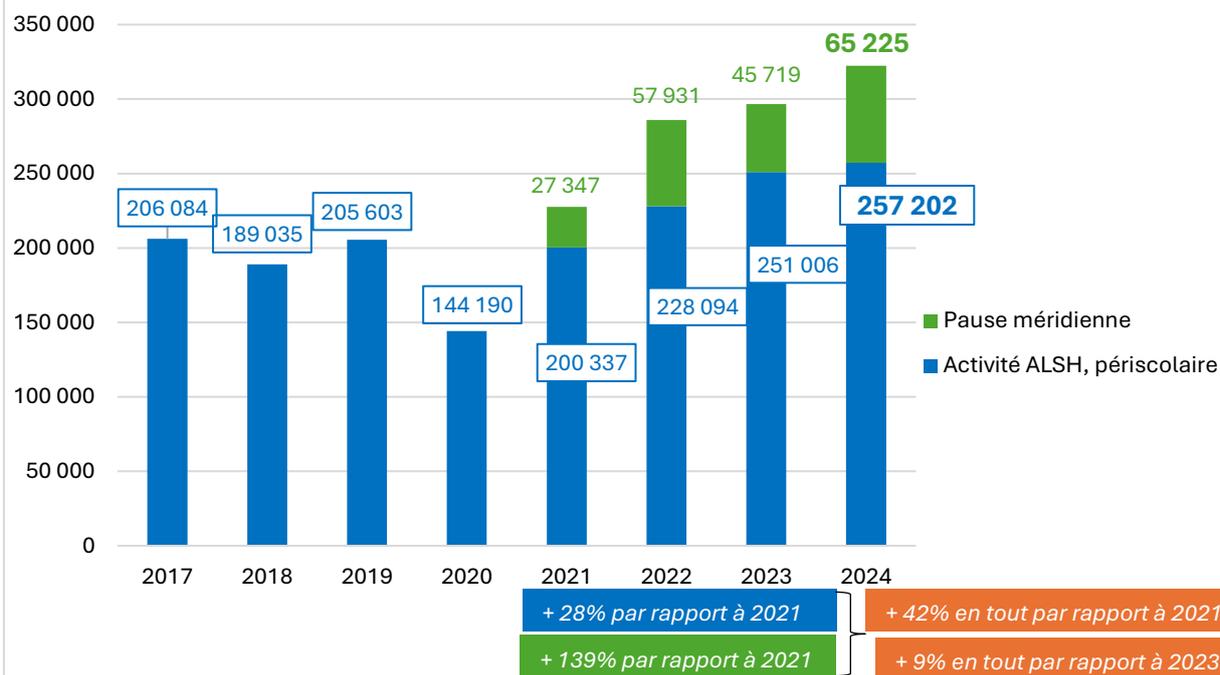
Depuis 2 ans, la convention collective de l'animation ne cesse d'évoluer en faveur de mesures salariales. En complément, un nouvel avenant est appliqué dès septembre 2024 avec un impact réel par rapport au temps de travail effectif en face à face pédagogique. Cet avenant comptabilise un temps minimum de préparation pour chaque salarié.

C'est une avancée significative et indispensable pour les salariés, qui vient assoir la qualité de nos interventions, mais qui fait augmenter par ricochet la masse salariale des budgets des collectivités-partenaires.

Ce coût additionnel de fonctionnement qui n'avait pas pu être anticipé lors de la signature des DSP s'additionne aux autres mesures salariales déjà amorcées depuis 2 ans.

Ces évolutions réglementaires sont d'autant de défis budgétaires dans un contexte contraint.

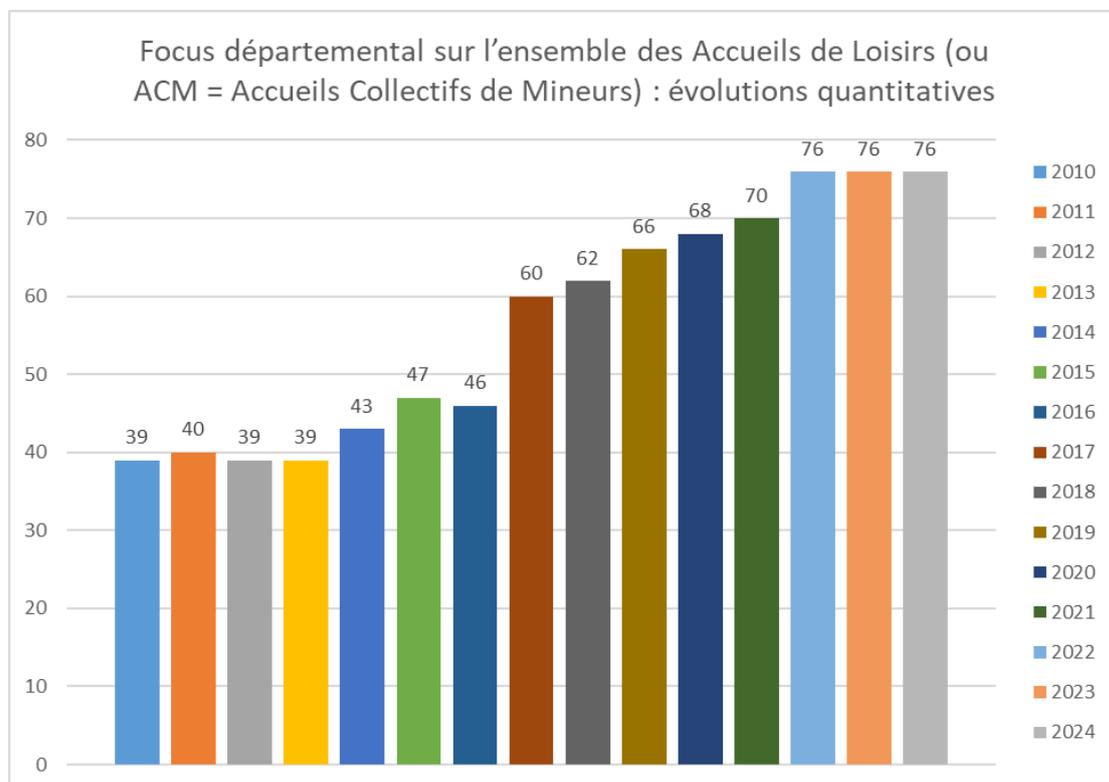
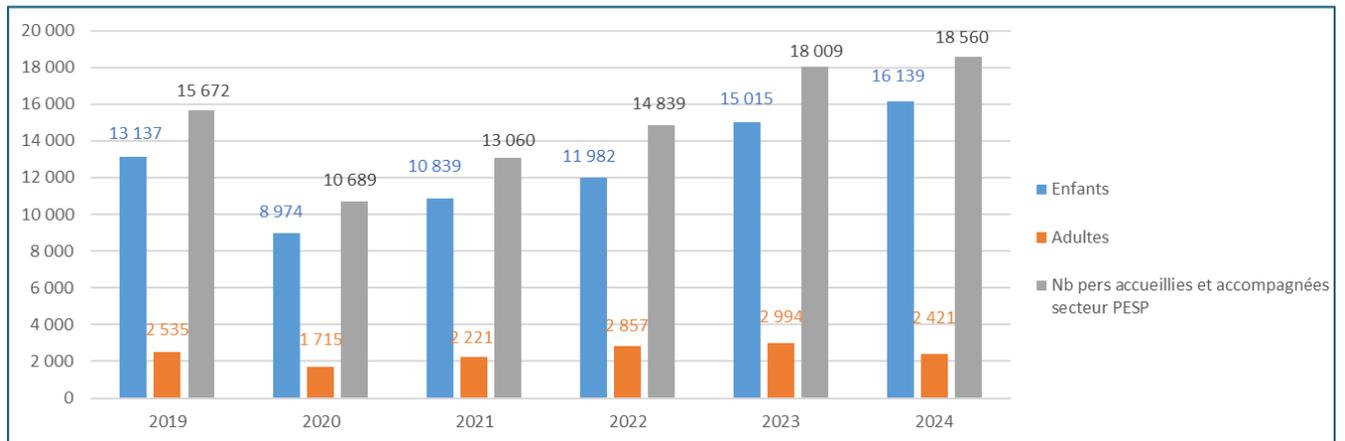
Activité ALSH, périscolaire et pause méridienne (en journées enfants) de l'Association en Eure-et-Loir



Nombre de personnes accueillies et accompagnées sur les secteurs PESP-PEVLC en 2024

	Petite Enfance	ALSH et périscolaires	Centres de vacances et de découvertes	Centres Sociaux et PIF	Pôle Ressources Handicap	Total 2022	Total 2023	Total 2024	Evolution
Enfants	EAJE : 202 RAM : 484 LAEP : 39 Total : 725	9 430	Classes/groupes Carolles : 1364 Vacs Carolles : 232 Rigeard : 932 Séjours MEN : 356 Classes Déc. MEN : 2543 = 5 427	Centres Sociaux : Clos : 214 Doisneau : 214 PIF : 34 enfants	95 enfants	11 982	15 015	16 139	+ 7%
Adultes	RAM : 582 dont - AssMat : 222 - Familles : 360 LAEP : 32 familles Total : 614	0	Classes/groupes Carolles : 175 Classes Déc. MEN : 128 = 303	Centres Sociaux : Clos : 339 Doisneau : 249 PIF : 322 adultes (hors manifestations et salons)	594 adultes (directs hors événements type forums)	2 857	2 994	2 421	- 19%
Total 2022	1181	8 126	3 980	1 062	490	14 839			
Total 2023	1 219	9 414	5 497	780 adhérents CS (adultes et enfants) 440 sur le PIF = 1 220 usagers	659		18 009		+ 21%
Total 2024	1 339	9 430	5 730	1 016 adhérents CS (adultes et enfants) 356 sur le PIF = 1372 usagers	659			18 560	+ 3%
Evolution	+ 9,8%	+ 0,2%	+ 4,2%	+ 12,5%	+ 0,0%				

Nombre de personnes accompagnées PESP-PEVLC en 2024



FREQUENTATION DES ALSH, PERISCOLAIRES ET ESPACES JEUNES

TERRITOIRE	Nom de l'ALSH	Heures-enfants réalisées	Heures enfants réalisées	Heures enfants réalisées	Heures enfants réalisées	Heures enfants réalisées
		2020	2021	2022	2023	2024
CHARTRES	Henri IV	8637	13393	14902	16172	16760
	Annie Fournier	9618	15957	16627	16209	14691
	Jules Ferry Mater + Elem.	19291	28181	29886	48214	65103
	Le Rigéard	66655	93506	103195	46962	
	Les Cytises (+ Rechèvres)	29819	39835	45323	71235	90170
	P. Kergomard (+ Prévert)	21506	31224	31517	58244	80673
	Le Grand Jardin	5772	7423	7350	7129	15449
	Maurice de Vlaminck	655	1196	1365	1877	1658
	Paul Fort	2705	4239	7247	8649	6555
	Francine Coursaget	4555	5811	4281	4937	5510
	Marie-Pape Carpentier	2165	3006	3113	4898	4308
Maurice Carême + Zola	2854	2174	4079	4089	5527	
Ecole Farman	918	3694	3193	3764	4378	
CCPEIDF	Aunay /s Auneau	36926	47214	47921	51693	49979
	Auneau	62812	87246	91194	94897	99171
	Béville le Comte	37091	47424	51902	57463	55400
	Gué-de-Longroi	22394	29079	26365	25385	24594
	Châtenay	11811	16683	13380	14832	17125
	Espace Jeunes	3855	10270	10303	11709	8701
	St Symphorien le Château	8545	12295	13046	16462	18357
	Séjours	0	790	2150	2080	600
CCCB	Baudreville	21039	27744	28222	32136	35524
	Janville	27611	40757	49546	59761	69341
	Espace Jeunes Toury	2012	3870	5124	4728	6046
	Toury	39751	54356	53966	66108	71702
	Sainville	14293	23674	24648	29619	33666
	Rouvray	6454	8585	10565	10741	11222
	Bazoches-en-Dunois	15004	17509	14031	17353	21609
	Terminiers	28658	44811	43845	46713	48227
	Orgères	17473	20475	26464	32684	36968
	Ados Orgères	1270		1754	2648	1886
	Ouarville	4702	8437	9901	9467	11031
	Ymonville	2718	4941	6312	7765	10408
	Voves	40406	62534	76246	92896	86016
Voves ados	2450	3342	7022	6716	6576	
CHARTRES METROPOLE	Jouy	37903	48337	58869	55060	54703
	Morancez	40056	53276	51575	56302	54771
	Sours	43254	56332	58413	60107	59538
	Dammarie	32864	48244	53275	56099	55760
	Saint Prest	24276	35035	40527	39869	42269
	Amilly	8915	15091	18791	20864	23320
	Saint Georges s/Eure	44240	52544	55933	56303	57951
	Bailleau l'Evêque	25352	29329	36498	37320	36687
	Maintenon	45297	63002	82122	92337	95548
	Bouglainval	5559	9291	9620	9922	11023
	St Léger des Aubées	10669	19883	27691	31858	33057
	Denonville	13677	21057	22604	25236	27674
	Espace Jeunes	1480+2400(ski)	2272	8000	15928	15520
CCFP	Senonches	27070	33658	36070	40647	41581
	La Ferté Vidame	7051	10136	10244	10944	12854
	Espace Jeunes	5022	5262	6111	5093	2662
LE COUDRAY et Agglo de Chartres	Le Coudray	51875	63517	66781	67511	67215
	Ados Coudray	0	0			
	Coltainville Périscolaire	4553	7056	8588	9816	9259
	Saint Aubin Périscolaire	10459	14534	15774	20522	22642
	Fontaine Périscolaire	18109	25352	28256	34395	38685
	Chartainvilliers Périsco	3469	4148	3915	5278	5052
	Fontenay sur Eure Périsco		6328	24000	29400	15290
	Morancez (M/S)		0	24000	25200	24300
	Nogent le Phaye		0	21000	12600	13900
	Gellainville		0	9800	12600	9730
Mignères (M/S de sept à déc)					7 420	
AGGLO DE DREUX secteur BREZOLLES	Brezolles	28705	39338	41307	50978	52359
	Laons	6114	8789	7023	6098	5323
	Ados Brezolles	1342	1626	3564	5679	4124
SAINT LUBIN DES JONCHERETS	St Lubin	64475	95060	92272	107926	104180
	St Georges Motel		1896	5904	8107	7899
	Nonancourt	6912	10670	10237	11817	10385
TOTAL de l'activité ALSH PEP 28		1 153 523 h/e Soit 144 190 j/e	1 602 698 h/e Soit 200 337 j/e	1 824 749 h/e Soit 228 094 j/e	2 008 051 h/e soit 251 006 j/e	2 057 612 h/e soit 257 202j/e
		-30% / 2019	+39% / 2020 -3% / 2019	+14% / 2021 +11% / 2019	+ 10% / 2022 + 22% / 2019	+2,5% /2023 +25% / 2019

FOCUS SUR LA FREQUENTATION DES PAUSES MERIDIENNES DANS LES ECOLES

Pauses Méridiennes (heures enfants)				
	2021	2022	2023	2024
Aunay sous Auneau	27 380	25 902	24 489	24374
Béville le Comte	63 315	64 507	61 335	58380
Le Gué de Longroi	0	24 675	22 207	19460
Fontenay sur Eure	7 560	28 000	28 000	31900
Morancez	8 064	56 000	56 000	66000
Coltainville	7 560	14 700	14 000	8300
Maintenon	15 120	84 000	84 000	69500
St Prest	12 600	28 000	28 000	37500
Nogent le Phaye	12 600	42 000	42 000	22300
Senonches	22 680	28 000	28 000	26030
St Lubin des Joncherets	41 895	48 066	43 943	46238
St Aubin des Bois	0	19 600	19 600	22200
St Georges sur Eure	0	0	0	17600
Mignières	0	0	0	9520
Sours	0	0	0	34700
Jouy	0	0	0	27800
TOTAL	218 774 h Soit 27 347 j/e	463 450 h Soit 57 931 j/e	365 750 h Soit 45 719 j/e	521 802 h Soit 65 225j/e
		+111% entre 2021 et 2022	-21% entre 2022 et 2023	+43% entre 2023 et 2024
			+67% entre 2021 et 2023	+139% entre 2021 et 2024

2. Petite Enfance

En 2024, à l'échelle nationale, le secteur de la petite enfance est toujours en pleine mutation avec un besoin croissant d'adapter les offres d'accueil aux attentes des familles, tout en répondant à des enjeux sociaux et économiques.

Ainsi pour garantir un avenir équitable et de qualité pour tous les enfants tout en cherchant à réduire les coûts des familles et améliorer les conditions de travail dans le secteur, de nombreuses réflexions nationales sont toujours engagées autour :

- Du financement des structures petite enfance pour la mise en place de modèles économiques durables
- De l'accessibilité des services de garde à un plus large éventail de populations (lutte contre les disparités géographiques entre zones rurales et urbaines, les différences de coût entre les structures qui aggravent les inégalités sociales dès le plus jeune âge)
- De la pénurie de professionnelles qui peuvent affecter la qualité des services et la gestion des établissements

Nous entendons notamment parler de la mise place du SPPE (Service Public de la Petite Enfance) où les communes deviendraient les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant, d'un nouveau bonus attractivité versé par la CNAF pour tendre vers la revalorisation du niveau des rémunérations, de la mise en œuvre d'un référentiel qualité d'accueil des jeunes enfants pour prévenir les phénomènes de maltraitance...

A l'échelle de l'association, notre travail a donc été de continuer à s'associer aux réflexions fédérales des PEP en participant régulièrement aux visioconférences du groupe de travail Petite Enfance, et en transmettant nos arguments autant que nécessaire pour que cela soit véhiculé lors du comité de filière Petite Enfance ou lors des temps de concertations ministérielles. En effet, nous devons continuer d'œuvrer pour maintenir un bon climat de travail au sein des structures que nous gérons et garantir une qualité d'accueil des familles pour tendre vers l'émancipation de tous.

De manière plus concrète, il nous semblait important de répondre aux besoins exprimés par les professionnelles lors de la journée pédagogique départementale PEP28 d'octobre 2023 portant sur la prévention des risques professionnels, sur l'ergonomie en lien avec la pénibilité des métiers et la nécessité d'être accompagnées pour améliorer la communication en équipe. Les 2 journées pédagogiques départementales 2024 ont donc eu comme thématiques :

- **La Santé et le bien-être au travail** : avec 4 ateliers sur « comment adopter les bonnes postures en petite enfance » animé par une kinésithérapeute, « l'automassage pour soulager les maux du quotidien » animé par une praticienne du Shiatsu, « la prévention des Troubles Musculo Squelettique » et « une sensibilisation aux risques biologiques » animés par 2 ergonomes du SISTEL.
- **La Cohésion et la communication d'équipe** : les professionnelles ont participé à 5 ateliers pour renforcer l'esprit d'équipe, la confiance entre collègue, pour encourager la communication et la collaboration et pour savoir comment partager des réflexions sur des thèmes de leur quotidien.

En parallèle de la formation de nos équipes, toujours conscient de l'importance de former les professionnels de demain à nos valeurs associatives et de promouvoir les métiers de la petite enfance, nous avons permis à 32 stagiaires (dont 12 pour des formations spécifiques à la Petite Enfance et 2 personnes en contrat d'apprentissage) de s'enrichir d'expériences au sein des EAJE PEP28.

En 2024, nous pouvons noter également le renforcement des relations partenariales avec les services de la CAF28 et de la PMI par le biais des groupes de travail Petite enfance du SDSF (Schéma Départemental de Services aux Familles). En effet, l'association a intégré le pilotage du groupe « Guichet unique Relais Petite Enfance (RPE) » visant à accompagner les responsables RPE dans leurs

missions pour favoriser les relations envers les familles et les professionnels de l'accueil individuel. 3 axes forts d'améliorations ont été pointés :

- Améliorer la visibilité et la connaissance des RPE tant auprès des partenaires que des familles
- S'assurer d'avoir une information fiable et facilement mise à jour quant à l'offre globale d'accueil sur un territoire
- Renforcer et soutenir la professionnalisation des animatrices RPE et Assistant.e.s maternel.le.s

L'association a également pu participer aux échanges du second groupe de travail du SDSF axé sur « L'Insertion : Accueil collectif et individuel / insertion professionnelle et mise en réseau » dont les enjeux principaux étaient de renforcer la connaissance des acteurs et dispositifs présents sur le territoire pour favoriser l'orientation du public, faciliter l'accès à l'information en réduisant le nombre d'interlocuteurs pour la personne en situation d'insertion et l'accessibilité à un mode d'accueil petite enfance.

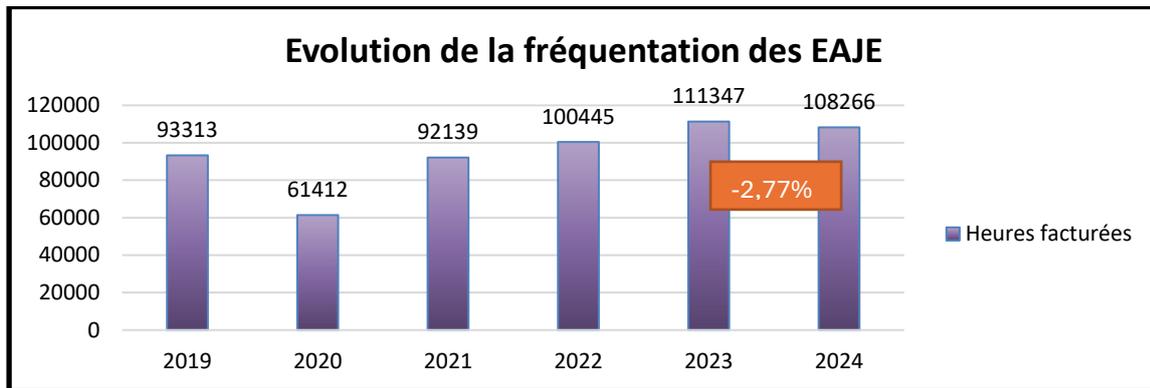
Des actions devraient ainsi voir le jour en 2025 comme la création d'offres de formation à destination des responsables RPE, de nouveaux supports de communication etc...

Enfin, l'année 2024 est marquée par une reconnaissance plus forte de notre expertise dans le domaine de la Petite enfance de par les multiples sollicitations extérieures en termes de conseils, d'études de faisabilité et d'accompagnement vers des perspectives de projets d'EAJE.

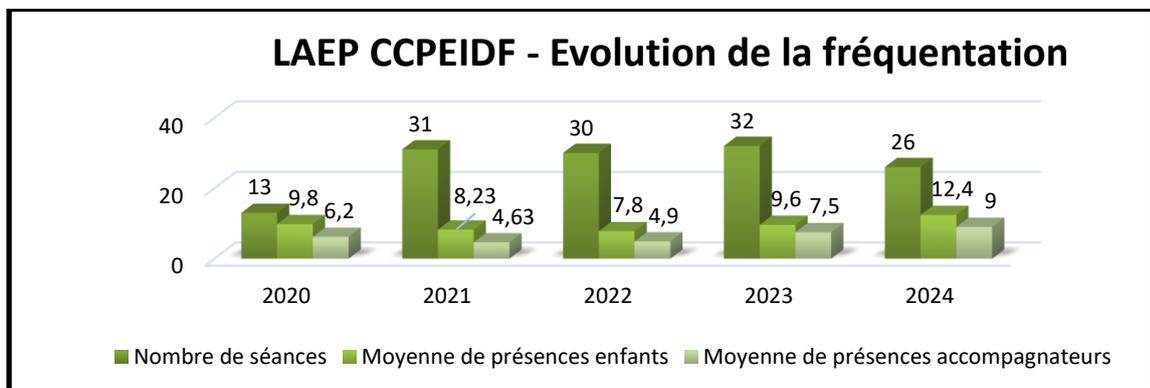
Perspectives 2025 :

- Reprendre les travaux d'écriture des projets d'établissements et des règlements de fonctionnement pour les EAJE des secteurs Nord (Brezolles et St Lubin),
- Maintenir les échanges avec le réseau national PEP et continuer de participer au groupe de travail Petite Enfance organisé par la Fédération,
- Maintenir les liens partenariaux avec la CAF28 et la PMI en continuant de participer aux différents groupes de travail du SDSF
- Développer le service Petite Enfance de l'Association en contribuant au développement de nouvelles structures.

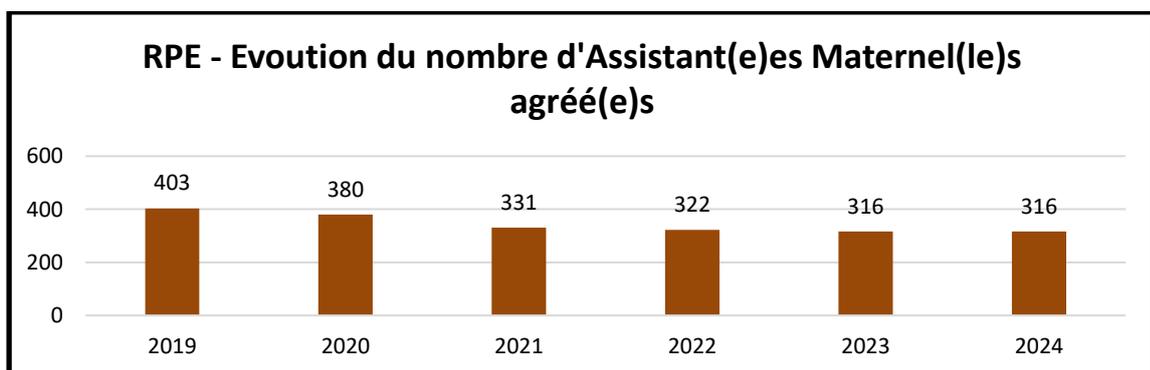
Analyse Statistique 2024



- **Diminution de la fréquentation sur l'ensemble des EAJE (- 3081h soit -2,77%)** qui s'explique par :
 - ⇒ Diminution du nombre de demandes en accueil occasionnel
 - ⇒ Episode de neige



- **Diminution du nombre d'ateliers :**
 - ⇒ Fermeture pour conditions météorologiques, absences et arrêt long d'accueillantes remettant en cause le nombre nécessaire pour accueillir les usagers
- **Augmentation de la moyenne de fréquentation entre 2023 et 2024**



- **Stagnation du nombre total d'assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s sur l'ensemble des territoires pour lesquels l'Association est gestionnaire d'un RPE.**
 - ⇒ L'arrêt des professionnelles de certains territoires est compensé par l'arrivée de nouveaux (elles) assistant(e)s maternel(le)s sur d'autres collectivités

3. Pôle Ressources Handicap Eli (PRH Eli) 0-17 ans



A l'occasion du renouvellement du projet de service validé en 2024 pour une durée de 5 ans, l'Espace Ressources Handicap 0-17 ans devient le Pôle Ressources Handicap Eveil et Loisir Inclusif 0-17ans. Cette évolution a un double objectif : améliorer la compréhension des champs d'intervention par le public (Eveil et Loisir) et contribuer à la cohérence sur le plan national du fait du déploiement des PRH.

Pour la première année, le nombre des sollicitations a connu une légère diminution en comparaison à l'année précédente (96 projets d'accueil accompagnés en 2024 contre 106 en 2023 et 87 en 2022). Il sera nécessaire d'observer la tendance sur les années à venir afin d'en faire une analyse.

A. Pilotage et équipe

Les financements supplémentaires accordés par les partenaires, en particulier la CAF et l'ARS, ont permis d'assurer une certaine pérennité du service et la création d'un poste de secrétariat, pour un 0.20 ETP, dédié à la gestion administrative des renforts de personnel mis en place dans les EAJE et les ALSH. Une nouvelle professionnelle est donc venue compléter l'équipe en mai 2024, élevant à 2.2 ETP les ressources humaines du PRH.

De plus, le départ en congés maternité de l'unique référente des projets personnalisés en octobre 2024 a été compensé par le recrutement d'une professionnelle de formation EJE ayant exercé en crèche inclusive. Ce remplacement de qualité a permis la continuité du service.

B. Un fonctionnement en pôle, au service des familles

Le fonctionnement en pôle (PRH ELI et Point Info Famille) permet aux familles qui en ont besoin de bénéficier d'un soutien et d'une réponse globale (écoute, information, orientation). A ce titre, 8 familles accompagnées par le PRH Eli ont également bénéficié d'un soutien en 2024 dans le cadre du PIF.

C. Une mise en œuvre du suivi limitée

Malgré la légère baisse des sollicitations en 2024, le nombre des Projets Personnalisés d'Accueil et des structures à accompagner restent conséquent : 95 familles et 46 structures différentes sur l'ensemble du département. De ce fait, le suivi des situations est limité. Ainsi, lorsque le service n'est plus sollicité par la structure d'accueil et/ou par les parents, il n'est pas toujours possible d'en connaître les raisons. En 2024, et pour la première fois, le PRH a eu connaissance de quelques exclusions (définitives ou temporaires) suite à des difficultés d'accueil. Pour ces situations, une intervention du PRH couplé à un appui du dispositif spécialisé lorsqu'il est partenaire, aurait peut-être pu éviter cette réponse.

Le contexte de certaines structures d'accueil (turn-over des équipes, difficultés de recrutement sur le plan humain et financier) ne facilite pas la mise en œuvre d'un suivi, pourtant indispensable.

D. Un maillage territorial important

Les liens avec les dispositifs et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont importants et facilitent la co-construction des Projets Personnalisés d'Accueil. En 2024, 34 partenaires différents ont été impliqués dans la mise en place des PPA (29 en 2023).

Le PRH a également animé 3 rencontres en 2024 réunissant entre 16 et 21 professionnels des fonctions ressources de ces dispositifs et services, dans un objectif d'interconnaissance et de travail en réseau.

E. Le renforcement d'équipe, un levier indispensable à l'accueil

Le partenariat avec la MDA est primordial pour permettre la mise en œuvre des accueils lorsque le taux d'encadrement doit être renforcé. En 2024, 6 réunions d'équipes pluridisciplinaires de la MDA ont permis d'étudier 103 demandes pour 57 situations (59 en 2023).

Le co-financement des personnels supplémentaires implique un engagement fort des collectivités (coût à leur charge en 2024 : 33 000€) et a également été rendu possible par le soutien renouvelé de la CAF 28 et de la CPAM 28 (pour la troisième année consécutive).

F. L'accompagnement des professionnels d'accueil, une priorité

L'accompagnement des professionnels d'accueil doit rester une priorité. Accompagner les pratiques professionnelles des acteurs de droit commun doit permettre de faciliter l'accueil de Tous.

A ce titre, plusieurs temps de sensibilisation ont été réalisés par le PRH en 2024 à la demande de structures :

- 7 actions de sensibilisation « initiale » sur le handicap et les pratiques inclusives réalisées en structure dont 1 en partenariat avec la FOL 28 (BPJEPS)
- 2 actions de sensibilisation « aménagement des espaces d'activité et repères spatio-temporels »
- 4 interventions sur la thématique des comportements problèmes
- 1 Atelier du PRH sur le thème du TSA (Trouble du Spectre de l'Autisme) en partenariat avec la fonction ressources du DAME Borromei Debay

Ces actions ont permis de sensibiliser 91 professionnels de l'animation, 60 professionnels de la petite enfance (accueil collectif et individuel) et 14 agents territoriaux intervenant sur les temps périscolaires.

En complément, le PRH a organisé 3 formations en partenariat avec l'Association Une Souris Verte Formation :

- 1 formation « Accueillir un enfant en situation de handicap en structure de loisirs péri ou extra-scolaires et sportif » (2 jours) - 21 participants
- 1 formation « Accueillir un jeune enfant en situation de handicap en structure d'accueil du jeune enfant » (2 jours) - 17 participants
- 1 journée « Accueillir un enfant présentant des troubles du comportement en activité de loisirs » - 11 participants

G. L'Handithèque, comme outils inclusifs

30 structures (16 ALSH et 1 accueil périscolaire, 7 EAJE, 1 auprès d'une TISF via Humensia + 2 séjours + 3 emprunts exceptionnels (dispositif CLAS et les Centres Sociaux de Lucé) ont bénéficié d'un prêt en 2024. Au-delà des emprunts réalisés, plusieurs structures ont sollicité la référente de l'Handithèque pour avoir des conseils avant une acquisition directe.

Perspectives et enjeux :

Le PRH est reconnu pour être un dispositif ressources à l'échelle départementale. En 2025, le travail en réseau avec les fonctions ressources des services et dispositifs médico-sociaux doit être poursuivi, afin de renforcer l'accompagnement des professionnels de droit commun.

Le fonctionnement en pôle PRH/PIF est riche et pourrait être davantage valorisé. Les modalités pourront être précisées à l'occasion du nouveau projet de service du PIF 2026-2029 à valider en 2025. La mise en place d'un comité technique spécifique devrait également permettre d'étudier les situations d'exclusion et/ou les situations de refus d'accueil afin de réfléchir aux leviers possibles.

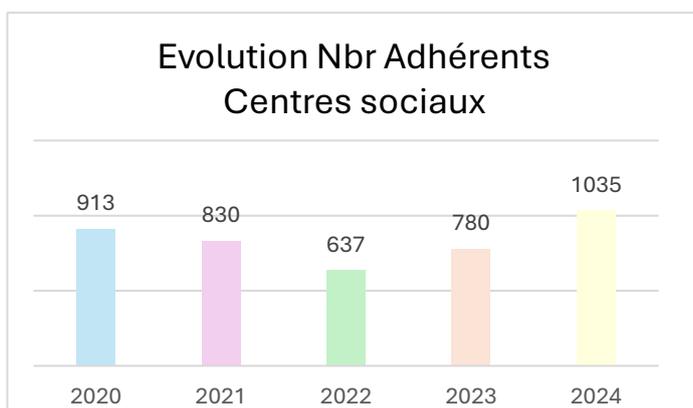
Enfin, le PRH poursuivra sa contribution dans la mise en œuvre d'une politique inclusive à échelle départementale, en particulier dans le cadre du SDSF (Schéma Départemental des Services aux Familles) et sur les territoires selon les besoins, dans le cadre des CTSF (Conventions Territoriales de Service aux Familles) et des CLS (Contrats Locaux de Santé).

4. Pôle Centres Sociaux

La fréquentation des centres sociaux

	Centre Social Clos Margis					Centre Social Robert Doisneau				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de familles adhérentes	125	284	189	284	340	123	113	105	219	294
Nombre total des adhérents	450	422	430	506	558	463	408	207	274	477

Sources : Extractions du tableau des adhérents des centres sociaux



En 2024, on observe **une augmentation du nombre d'adhérents de 33%**. Nous avons déjà observé une augmentation de 22% en 2023 par rapport à 2024.

Cette augmentation est due, principalement, à la mise en place de la souscription obligatoire de l'adhésion à l'Association pour bénéficier de l'offre collective des structures.

Clés de lecture : On considère adhérent toute personne inscrite sur la fiche d'adhésion (Titulaire de l'a, conjoint, enfants à charge)

On observe comme pour les années précédentes une forte mobilisation des publics sur les temps des vacances scolaires pour le secteur Jeunes et le secteur Familles. Le secteur Adultes à l'inverse fait état d'une légère baisse de fréquentation pendant les vacances scolaires.

En 2024, le secteur jeunes du Centre Doisneau a accueilli **56 nouveaux jeunes**. Cela est en partie dû à la création d'un nouveau poste d'animateur jeunes.

La dynamique du secteur Adultes le Clos continue sa lancée grâce à des actions innovantes de proximité.

Tendance de la fréquentation des centres sociaux

	Hors vacances scolaires		Vacances scolaires
	Clos Margis	R. Doisneau	Clos Margis et R. Doisneau
Secteur Familles	168	118	271
Secteur Jeunes	44	89	118
Secteur Adultes	123	64	76

Participation financière des usagers :

La participation totale des usagers s'élève pour l'année 2024 à :

- **Centre Social Robert Doisneau** : 3 135€ en 2024 contre 3 651,56 euros en 2023
- **Centre Social Clos Margis** : 5 288€ euros en 2024 contre 7 279,03 euros en 2023
- **Total des recettes habitants** : **8 423€**

La diminution de la participation des habitants sur le centre Clos Margis s'explique en partie par la fin du dispositif « Starter Pack » qui permettait une aide aux BAFA et pour laquelle les jeunes devaient co-financer leur projet de manière significative.

L'accueil et les permanences du centre social :

Les centres sociaux sont des équipements de proximité propices pour informer et orienter les habitants selon leurs demandes sociales. En 2024, **les accueils des centres sociaux ont traité entre 2 700 et 4 901 demandes**. Plus qu'une simple orientation, les professionnels en charge de l'accueil analysent la demande des personnes pour identifier le/les meilleur(s) interlocuteur(s).

Cette mission nécessite d'avoir une très bonne connaissance des acteurs du territoire. Les permanences des acteurs sociaux, socio-professionnels et d'accès aux droits sont alors un atout pour orienter nos publics et faciliter leur parcours. En 2024, les partenaires sociaux hébergés sont les suivants : ADIE, CD28, PIF, CIAS, CIDFF

Focus sur un projet symbolique de la dynamique des centres sociaux : « A Lucé, l'été ensemble »

En 2024, la Ville de Lucé a sollicité les centres sociaux pour construire et coordonner l'opération « Quartier d'été » en cohérence avec la Politique de la Ville. Ce dispositif national doit ainsi permettre :

- Favoriser les activités intergénérationnelles et familiales
- Promouvoir les valeurs de la République et de la citoyenneté
- Impliquer les jeunes dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets à vocation socio-éducative
- Prévoir la mixité des publics et la promotion de l'égalité femmes/hommes
- Sensibiliser aux enjeux de la transition écologique

C'est au regard de ces ambitions que les professionnels des centres sociaux ont agité le réseau pour construire 8 semaines d'animation collective pour tous afin de promouvoir l'animation de la vie sociale.

En chiffre « A Lucé l'été ensemble », c'est la rencontre de 572 personnes !

"L'Été Ensemble" avec les centres sociaux

Du samedi 6 juillet au samedi 24 août 2024, les centres sociaux de la ville de Lucé, gérés par les PEP28, proposeront sept semaines d'animations dans le cadre du dispositif "**À Lucé, l'été Ensemble !**". Ainsi chaque semaine adultes, parents, enfants et jeunes pourront s'initier à différentes pratiques selon différentes thématiques pour découvrir, expérimenter, partager et s'évader.

Le lundi, c'est jardinage et développement durable pour le plaisir des papilles

Le mardi, "La rue s'anime" au plus près de chez vous

Le mercredi, c'est évasion ou bien-être, selon vos envies

Le jeudi, c'est dépaysement garanti

Le vendredi, c'est sport puis apéro

Pour profiter pleinement du programme "**À Lucé, l'Été Ensemble**", rendez-vous dès le samedi 6 juillet autour d'un temps festif pour le lancement de l'été, en présence des professionnels des centres sociaux et des habitants-bénévoles.

Le samedi 24 août, une fête de clôture sera organisée pour revivre les temps forts de l'été et partager plein de souvenirs avant la rentrée.

Extrait du Magazine de Lucé – Avril 2024

Le personnel :

• **Robert Doisneau :**

En 2024, le Centre Social R. Doisneau se composait de 8 salariés pour 7 ETP.

• **Clos Margis :**

En 2024, l'équipe de professionnels du Clos Margis se composait de 7 salariés pour 6 ETP

L'année 2024 a été la concrétisation de la réorganisation RH amorcée en 2023 avec :

- La création d'un poste de Directeur-Coordinateur des structures de l'Animation de la Vie Sociale (AVS) pour accompagner, soutenir les directeurs des centres sociaux et formaliser notre expertise dans le domaine de l'AVS.
- La création de deux postes d'animation à l'échelle des centres sociaux : un animateur secteur jeunes et un animateur inter-secteur

Conclusion et perspectives 2025

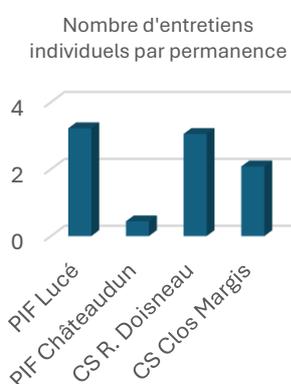
L'année 2024 a permis de concrétiser et poursuivre la conduite au changement amorcée en 2023. Les rapports d'activités 2024 de chaque centre social mettent en avant les réussites et les pistes d'amélioration à explorer pour continuer de développer une offre d'animations collectives et de services en mettant en tension besoins/demandes des habitants, enjeux de territoire et ambition de l'animation de la vie sociale.

En 2025, l'Association a l'opportunité de rendre compte de son expertise et de sa technicité dans la gestion des centres sociaux au titre du nouveau marché public à paraître. Depuis la crise sanitaire, les professionnels des centres sociaux n'ont cessé de s'adapter et d'interroger leur pratique pour continuer à défendre le pouvoir d'agir et l'éducation populaire nécessaire à toute société démocratique.



5. Point Information Famille Départemental (PIF)

En 2024, **302 entretiens individuels** ont été réalisés auprès de **200 personnes différentes**.



On constate une légère baisse du nombre d'entretiens individuels par rapport à 2023 (339 en 2023), mais **un nombre d'entretiens individuels réalisés par temps de permanence** (compté en ½ journée) **plus important** (1.9 entretiens par permanence en 2024 contre 1.7 en 2023), **avec un écart conséquent en fonction du territoire : 0.44 entretien par permanence sur Châteaudun et 2.57 entretiens par permanence sur Lucé.**

La fréquentation des familles lors des actions collectives a également été en hausse. 13 actions collectives dans le cadre de l'accès à l'information, des démarches liées à la vie quotidienne et de soutien à la parentalité, ont été réalisées en 2024. Au total, **148 personnes ont participé à ces temps collectifs**, contre 81 personnes en 2023 sur 15 interventions.

A. L'équipe et le pilotage

Pour rappel, le PIF fonctionne avec l'implication d'une CESF à hauteur de 0.70 ETP et de la responsable de pôle PIF/PRH (0.10 ETP). La formation continue est une démarche importante afin de garantir un service de qualité. A ce titre, la CESF du PIF a participé à différentes formations, plus ou moins longues, en 2024 : « Tuteur/ Maître d'apprentissage », « Auto-détermination », « Moins d'écrans, plus d'interactions ».

L'année 2024 a été marquée par l'écriture du nouveau projet de service. Un projet de service renouvelé pour une durée exceptionnelle d'un an (2025). Année de transition durant laquelle les orientations du prochain projet de service (2026-2029) devront être validées en comité de pilotage.

Enfin, la fin d'année 2024 a également été marquée par la proposition d'un projet co-porté avec l'UDAF « PDN Parentalité ». Ce Dispositif est soutenu par la CAF 28 et coordonné par la Ligue de l'Enseignement d'Eure-et-Loir.

B. Un arrêt progressif des permanences de l'antenne du PIF à Châteaudun

Dans la continuité des réflexions débutées en 2023 et du fait de la faible fréquentation sur les permanences dédiées aux entretiens individuels à Châteaudun (entre 0 et 1 entretien par permanence), il a été décidé, conjointement avec la collectivité et la CAF 28, de réduire le temps d'ouverture en 2024. En 2024, 24 entretiens individuels ont été réalisés sur l'antenne de Châteaudun durant les 54 permanences.

C. L'intervention individuelle visant l'émancipation et l'autonomisation de tous

Les entretiens individuels réalisés en réponse à un besoin d'écoute ont augmenté en 2024 (155 entretiens contre 143 en 2023).

De plus, 65% des entretiens individuels concernent les habitants des QPV (Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville). Un public souvent plus vulnérable ayant un besoin d'écoute et d'un accompagnement renforcé pour accéder à leurs droits (information, aide à la compréhension, réassurance, accompagnement dans les démarches en ligne...). Le PIF s'efforce d'orienter vers les services d'accompagnement dédiés afin d'éviter les ruptures et faciliter les démarches.

D. Une implication au sein des Centres Sociaux de Lucé régulière

La présence du PIF au sein des deux Centres Sociaux a été régulière en 2024 et représente 76 permanences réalisées (68 en 2023) sur la base de 2 ½ journées au Clos Margis et 1 ½ journée à Robert Doisneau par semaine. Ces créneaux sont dédiés aux entretiens individuels.

175 entretiens ont été réalisés au sein des centres sociaux (contre 147 en 2023) : 123 entretiens au Clos Margis et 52 à Robert Doisneau.

E. Le PIF, un acteur clé au service de la parentalité

94 entretiens individuels réalisés en 2024 (contre 73 en 2023) ont pour motif principal un besoin en lien avec la parentalité.

Nous constatons des besoins de plus en plus importants. Que ce soit un besoin d'écoute, un besoin de valorisation des compétences parentales, de réassurance, de conseils ou d'information en lien avec les relations intrafamiliales, les parentalités singulières (monoparentalité, handiparentalité...).

De plus, 10 actions collectives dans le cadre de l'accompagnement à la parentalité ont été réalisées en 2024 (contre 7 en 2023) sur sollicitation de partenaires, notamment avec le support « Chemin de parents ».

Enfin, le PIF a poursuivi son implication au sein de différentes instances en lien avec la parentalité (réseaux locaux, comités de pilotage d'espaces ressources, CTSF, SDSF...), afin de contribuer à la mise en œuvre d'actions en réponse aux besoins des territoires sur cette thématique.

F. Le partenariat indispensable au bon fonctionnement du PIF

En 2024, 68 rencontres avec les partenaires dans le cadre de présentation de services et d'instances d'échanges (29 rencontres partenaires + 39 réunions réseaux) ont été comptabilisées.

L'évaluation de l'expérimentation des outils numériques collaboratifs (PADLET : Annuaire des partenaires du PIF et PIF Actus) a été réalisée lors du dernier trimestre 2024. Bien qu'utilisés ponctuellement, les partenaires ayant répondu au questionnaire d'évaluation, souhaitent que ces outils perdurent.

G. Le PIF, un lieu ressource pour les partenaires

En 2024, le PIF a comptabilisé 40 sollicitations de partenaires dans le cadre d'un échange autour d'une situation rencontrée ou pour faciliter la mise en réseau.

H. Le PIF, un acteur ressource départemental identifié

Au titre de ses missions et de son identification en tant que lieu ressource, le PIF a contribué à l'organisation et a participé à 9 événements et manifestations publiques en 2024 (161 rencontres avec des familles, 254 enfants, 89 professionnel.le.s), soit une hausse de la fréquentation lors des événements de 162%.

Perspectives enjeux :

- ✓ Lancement de l'action PDN Parentalité
- ✓ Développement de l'axe parentalité à échelle départemental dans le cadre du projet de service pour 2026-2029
- ✓ Arrêt des permanences du PIF à Châteaudun.

6. Pôle Saint Lubin-des-Joncherets, Nonancourt, St Georges Motel

Le contrat de Délégation de Service Public (DSP) qui lie l'Association des PEP 28 et la commune de Saint Lubin-des-Joncherets a commencé le 01/09/2022 et prendra fin le 31/08/2027. Il est compris dans la DSP la gestion des temps périscolaires (accueil matin et soir), des mercredis et des vacances. En ce qui concerne la commune de Nonancourt, une convention est établie entre la Collectivité et l'Association pour la gestion des temps périscolaires matins-soirs uniquement. Il en est de même pour la commune de Saint Georges Motel.

La gestion des ressources humaines est marquée par des changements dans la Direction de Pôle ; mais à contrario, il est constaté une stabilité de l'équipe de direction de structure. Une dynamique de projet est encore impulsée en 2024.

Multi Accueil « La Ribambelle »

Le multi-accueil est ouvert tous les jours du lundi au vendredi de 7h15 à 18h30 et propose 20 places d'accueil pour les enfants âgés de 2 mois et demi à l'entrée à l'école maternelle.

L'équipe du multi-accueil est composée de 5 salariés permanents (dont la directrice mise à disposition par la collectivité) et d'1 agent d'entretien (également mis à disposition par la collectivité).

L'année 2024 a été ponctuée par des événements festifs : goûter de fin d'année, spectacle et soirée familles, sortie à la bibliothèque, organisation d'un pique-nique avec les familles, participation au carnaval, ou encore séances de baby gym avec les familles qui souhaitent y participer. Pour les enfants faisant leur rentrée scolaire en septembre, une visite des écoles maternelles de la commune de Saint Lubin-des-Joncherets a été organisée. Des activités « passerelle » ont également lieu avec l'ALSH maternel durant le mois de juillet. Une journée de formation sur le thème de la « Communication gestuelle associée à la parole » a été organisée à destination des professionnelles de la structure.

Perspectives 2025

- Continuer à proposer des temps conviviaux à destination des familles
- Favoriser l'intégration des familles au travers des compétences spécifiques,
- Favoriser les échanges avec l'accueil de loisirs maternel, les écoles maternelles et le Relais Petite Enfance.

Accueil périscolaire de Saint Georges Motel

L'Association assure la gestion de l'accueil périscolaire de Saint Georges Motel, situé dans le département 27, depuis la rentrée de septembre 2021.

Nous avons constaté une stabilisation du nombre d'heures réalisées par rapport à celles de 2023. Depuis 2024, le lien avec l'Education Nationale se consolide, par exemple, la référente du site est maintenant invitée au conseil école.

Accueil périscolaire de Nonancourt

L'accueil périscolaire de Nonancourt est habilité pour accueillir 32 enfants (14 maternels + 18 élémentaires).

Le nombre d'heures réalisées entre 2023 et 2024 a légèrement diminué (13.7%).

De nombreux temps conviviaux avec les familles ont été mis en place en 2024 (petits déjeuners partagés 2 fois dans l'année, soirée galette des rois, temps de jeux et d'activités parents-enfants, soirée loto). Nous constatons une hausse des participations des familles aux différentes activités mais nous constatons aussi que ce sont souvent les mêmes familles qui participent à ces temps. Les objectifs pédagogiques mis en place sont les suivants : favoriser l'intégration des familles dans la vie de la structure, développer l'autonomie, favoriser le vivre ensemble.

Perspectives 2025 :

- Renforcer le travail partenarial avec les équipes enseignantes
- Continuer à proposer des temps festifs à destination des familles

Accueil de loisirs et périscolaire Maternel et Elémentaire Saint Lubin-des-Joncherets

L'ALSH maternel est habilité pour un agrément de 40 enfants les petites vacances, 48 le mercredi et 52 lors du mois de juillet. Une équipe de 5 à 7 personnes intervient durant ces différentes périodes.

L'accueil périscolaire maternel est organisé en proximité dans chaque école maternelle de la commune, soit 2 sites habilités pour 20 places chacun.

L'ALSH élémentaire est habilité pour un accueil de 48 enfants sur les petites vacances, 63 sur les mercredis et 68 en juillet. L'équipe est composée de 5 salariés permanents et bénéficiant du renfort d'animateurs vacataires en fonction des inscriptions lors des vacances scolaires.

Un carnaval a été organisé dans les rues de Saint Lubin des Joncherets à destination des enfants accueillis dans la structure mais également pour l'ensemble des familles du territoire. Comme tous les ans, l'équipe d'animation est sollicitée pour participer à l'action « Chasse aux Œufs » organisée par le comité des fêtes de la commune. « La Foire aux Mômes » a été organisée le dernier weekend du mois de novembre.

Lors des vacances d'été, des mini-séjours sont organisés pour les enfants d'âge élémentaire.

Des sorties ont lieu une fois par semaine lors des vacances aussi bien pour les enfants maternels que les enfants de plus de 6 ans.

Perspectives 2025 :

- Stabiliser l'ensemble des équipes d'animation
- Continuer le travail en partenariat avec les écoles du territoire
- Proposer des événements festifs à destination des familles de manière régulière.

7. Pôle Brezolles, Laons

Depuis septembre 2016, le Service Enfance Jeunesse de l'Agglo du Pays de Dreux (Brezolles et Laons) a été délégué à l'ADPEP28 et comprend la gestion du Multi-accueil La Souris Verte, du Relais Petite Enfance, des accueils périscolaires de Brezolles et de Laons, de l'ALSH de Brezolles et de l'Espace Jeunes de Brezolles.

Sur 2024, la gestion des ressources humaines a fortement mobilisé l'équipe de direction de pôle compte tenu des difficultés de recrutement et remplacement sur cette partie du territoire eurélien.

2 directeurs sont entrés en formation diplômante cette année (ALSH/Espace Jeunes Brezolles)

Multi Accueil La Souris Verte Brezolles (0 – 3 ans)

Il propose 20 places en journée. L'équipe est composée de 4 professionnelles et d'une directrice. En septembre 2024, deux professionnelles sont parties en congé maternité. Les postes ont été pourvus. Nous avons accueilli 9 stagiaires. Sur l'année, nous constatons une très légère baisse entre les heures réalisées en 2023 et en 2024 (-2.4%). Les familles sont demandeuses de contrats réguliers plutôt que des contrats en occasionnel.

La responsable de la médiathèque vient tous les mardis matin sur la structure pour lire des contes aux enfants. Des rencontres intergénérationnelles ont lieu de manière régulière avec les résidents de l'EHPAD de Brezolles. La page privée Facebook de la structure est alimentée de manière quotidienne afin d'associer les familles à la vie de la structure.

Une réunion d'information a été organisée au début d'année scolaire pour permettre aux familles d'expliquer le fonctionnement de la structure mais également pour que les familles puissent se rencontrer.

Une soirée de fin d'année scolaire a eu lieu pendant laquelle des ateliers ont été proposés pour les familles et les enfants.

Perspectives 2025 :

- ✓ Stabiliser l'équipe
- ✓ Mettre en place des temps d'échange familles, enfants, professionnelles
- ✓ Renforcer la communication sur l'existence de la structure

Relais Petite Enfance (RPE) de Brezolles

Une Responsable RPE (0,30 ETP).

Les ateliers d'éveil du RPE ont lieu un lundi sur deux à Laons (le matin) et tous les vendredis matin à Brezolles. Les après-midis sont consacrés aux permanences téléphoniques et physiques.

33 ateliers ont été organisés. Nous comptons 6 Assistantes Maternelles (AM) différentes et 23 enfants différents qui ont participé à ces ateliers. Le secteur compte 16 AM agréées.

Actions proposées : Une soirée d'échange/débat sur la thématique des émotions chez le jeune enfant en collaboration avec la PMI, le Multi accueil de Brezolles et l'ALSH a été proposée aux familles.

Intervention d'une EJE formée à la thérapie musicale pour des ateliers sur le thème du voyage sonore et des contes musicaux

Perspectives 2025 :

- ✓ Continuer à déployer la communication sur l'existence du Relais Petite Enfance
- ✓ Itinérance sur Laons suite à l'obtention de l'agrément PMI pour les locaux
- ✓ Organisation du forum Petite Enfance PEP 28 sur Brezolles
- ✓ Poursuivre le travail partenarial mis en place avec les autres RPE de l'Agglo du Pays de Dreux

Accueil de Loisirs de Brezolles :

Accueil Périscolaire, Mercredis, Vacances scolaires

L'équipe est constituée de 4 à 5 salariés (en fonction de l'année scolaire et des effectifs) et 1 agent de service. Des animateurs vacataires sont recrutés pendant les vacances si besoin.

La capacité d'accueil maximale est de 24 maternels et 36 élémentaires.

Lors des inscriptions pour la rentrée scolaire du mois de septembre, le nombre de places a très vite été atteint, créant ainsi une liste d'attente pour le périscolaire et les mercredis notamment pour les enfants d'âge maternel. La Communauté d'Agglomération du Pays de Dreux a été avertie de la situation et des échanges ont eu lieu pour se projeter sur l'année suivante.

3 enfants en situation de handicap ont été accueillis à l'ALSH.

Depuis quelques années, les enfants réalisent des activités à l'ALSH pour participer à un vernissage organisé par la commune de Brezolles.

Au mois de juillet, une soirée familles a été organisée par l'ALSH et l'Espace Jeunes. Les familles, enfants et équipes d'animation ont pu se retrouver autour d'un repas partagé.

Pour chaque nouvelle famille qui fréquente la structure, une visite et un temps d'échange avec la directrice est organisé.

Des activités passerelles avec l'Espace Jeunes sont mises en place au cours l'année.

Perspectives 2025 :

- ✓ Renforcer les partenariats locaux et avec l'école
- ✓ Stabiliser les équipes
- ✓ Mettre en place un évènement local
- ✓ Travailler avec l'Agglo de Dreux pour répondre favorablement aux besoins des familles pour l'accueil de leur enfant

Accueil Périscolaire de Laons

L'équipe est composée de deux salariées permanentes et d'un agent de service. La capacité d'accueil maximale est de 10 enfants pour les maternels et 28 élémentaires.

L'équipe d'animation a changé en septembre 2024, la fréquentation sur la structure est relativement faible aussi bien le matin que le soir. Cela s'explique notamment par la fermeture de classes. Pour autant, l'accueil périscolaire de Laons est un réel service de proximité et répond aux besoins des familles de la commune qui travaillent sur Dreux ou Chartres.

Des temps festifs avec les familles ont été mis en place pendant l'accueil périscolaire du soir.

Perspectives 2025 :

- ✓ Développer le partenariat avec l'école,
- ✓ Renforcer la communication sur l'existence et le fonctionnement de ce service
- ✓ Stabiliser l'équipe d'animation

Accueil Jeunes de Brezolles

L'équipe est constituée de :

- ✓ 1 directeur-animateur + renfort d'un animateur permanent de l'ALSH ou animateurs vacataires en cas de sorties pendant les vacances et/ou pour le séjour.
- ✓ Capacité d'accueil de 12 jeunes.

En 2024, la structure a fonctionné les mercredis après-midi et en journée complète pendant les vacances. C'est la première année complète de fonctionnement sous cette forme. Nous constatons que le mercredi, les effectifs sont souvent complets. Pendant les vacances, une liste d'attente a été mise en place car nous avons plus de demandes que de places. Cependant, la fréquentation n'est pas en augmentation sur tous les temps.

Le directeur de la structure intervient deux midis par semaine au collège de Brezolles. Des activités innovantes sont régulièrement proposées. Des sorties ont lieu chaque semaine pendant les vacances. En lien avec l'Espace Jeunes de la Communauté de Communes des Forêts du Perche, un séjour a été organisé au mois de juillet à Clécy.

Afin que le manque de mobilité géographique ne soit pas un frein pour que les jeunes fréquentent la structure, un ramassage dans leur commune de résidence a lieu le matin pendant les vacances.

Perspectives 2025 :

- ✓ Développer la mise en place des actions autour de la parentalité à destination des familles
- ✓ Continuer le partenariat avec le collège
- ✓ Mettre en place un événement local
- ✓ Continuer à communiquer sur l'existence du service

8. Pôle Forêts du Perche (CCFP)

Dans le cadre d'une Délégation de Service Public avec la Communauté de Communes des Forêts du Perche (CCFP) et de la Commune de Senonches, l'Association gère : un accueil périscolaire, deux accueils de loisirs (fonctionnant les mercredis et lors des vacances scolaires), un RPE, un Espace Jeunes. La DSP prenait fin le 31 décembre 2023, la collectivité a pris la décision de faire un avenant d'une durée d'un an.

La Convention Territoriale de Services aux familles a été signée en janvier 2023. La fin de cette convention est en 2027. La chargée de coopération nommée est la directrice de pôle du secteur.

Une convention entre la Communauté de Communes et l'Association est mise en place depuis de nombreuses années dans le cadre d'un partenariat culturel pour la mise à disposition du directeur de

l'ALSH de La Ferté Vidame qui a des compétences spécifiques dans le domaine de l'éducation à l'environnement.

Afin de répondre aux besoins des familles recensés lors du diagnostic de territoire, la Collectivité a pris la décision d'ouvrir les ALSH de La Ferté Vidame et de Senonches trois semaines en juillet et la dernière semaine d'août.

Le Relais Petite Enfance

Le Relais fonctionne avec un 0.5 ETP de responsable. Les ateliers du RPE ont lieu le mardi matin à Senonches et le jeudi matin à Digny. Le lundi après-midi (un sur deux), le mercredi et le jeudi après-midi sont réservés aux permanences physiques et téléphoniques pour les familles, mais également pour les professionnelles du territoire.

62 ateliers ont eu lieu en 2024.

Comme depuis plusieurs années, des séances « bébés lecteurs » ont eu lieu en partenariat avec la médiathèque de Senonches. Diverses activités et sorties sont proposées lors des temps d'éveil.

Un travail a été effectué auprès de la Mairie de Jaudrais afin de mettre en place un atelier d'éveil un lundi sur deux. Le diagnostic de territoire de la CTSF a révélé que le nombre d'assistantes maternelles exerçant sur cette commune était conséquent (à échelle du territoire). Les services de la PMI a émis un avis favorable pour que la mise en place de ces ateliers puisse être effectué. La Mairie de Jaudrais a également validé le projet et donné son accord.

Perspectives 2025 :

- ✓ Mettre en place un atelier d'éveil sur la commune de Jaudrais
- ✓ Repenser et déployer la communication sur l'existence du RPE sur l'ensemble du territoire
- ✓ Inciter les professionnel.le.s et familles du territoire à contacter davantage le service en cas de nécessité
- ✓ Augmenter la communication sur l'existence de ce service auprès des habitants et des professionnelles

Les Accueils de Loisirs

La directrice de l'ALSH de Senonches a été absente à partir du mois de mars pour un congé maternité suivi d'un congé parental. Le remplacement a été effectué par un animateur qui est monté en compétence pour assurer la direction de la structure (entrée en formation BAFD et BPJEPS). A la rentrée de septembre, de nombreuses absences pour maladie ont perturbé la stabilité de l'équipe de l'accueil de loisirs de Senonches et de l'accueil périscolaire. Des nombreux recrutements ont été effectués dès le mois de septembre pour répondre aux exigences réglementaires. Il est à souligner que les animateurs vacataires sont souvent les mêmes d'une période de vacances à l'autre ce qui permet aux enfants mais également aux familles d'avoir des repères.

Un mini-camp au camping de Fontaine-Simon a été mis en place au mois de juillet pour les enfants des ALSH de La Ferté Vidame et de Senonches.

Perspectives 2025 :

- ✓ Continuer à stabiliser les équipes d'animation
- ✓ Faciliter les départs en formation des professionnel.les
- ✓ Proposer des temps conviviaux à destination des familles fréquentant les ALSH
- ✓ Pour l'ensemble des structures du territoire et pour répondre aux besoins des familles remontés par le diagnostic du territoire, un accompagnement/conseil est envisagé auprès des Elus locaux sur les tarifs familles en 2025, avec la CAF.

Le Secteur Jeunes 12-17 ans

La baisse de fréquentation que nous constatons depuis quelques années est effective en 2024. Le constat est que nous accueillons plus de jeunes les mercredis après-midi que pendant les vacances scolaires excepté pour le mois de juillet. Nous expliquons ce phénomène par le fait que les besoins de mode de garde des familles ont évolué.

Le directeur de la structure intervient deux midis par semaine au collège de Senonches. De nombreux jeunes sont inscrits dans des associations sportives locales dont les séances sont les mercredis après-midi. En partenariat avec l'Espace Jeunes de Brezolles, un séjour à Clécy a eu lieu au mois de juillet 2024.

Ce sont principalement des jeunes scolarisés en 6^{ème}, 5^{ème} et 4^{ème} qui fréquentent la structure. Les lycéens ne viennent plus à l'exception du mois de juillet. Au regard de la moyenne d'âge relativement jeune qui est accueillie, le travail et les objectifs sont principalement axés sur le respect des règles de vie en collectivité, la tolérance et le vivre-ensemble, le langage et l'utilisation du téléphone portable. La responsabilisation est également un axe qui a été beaucoup travaillé cette année.

Perspectives 2025 :

- ✓ Redynamiser la structure en termes de fréquentation
- ✓ Mettre en place des actions passerelles entre les ALSH et l'Espace Jeunes

9. Pôle Chartres et Agglo, Chartres métropole (ACCM)

En 2024, le Pôle ACCM continue de s'élargir : l'année 2024 a vu l'arrivée de nouvelles activités dans le pôle, avec de nouvelles interventions dans le cadre de périscolaires avec les communes de St Georges sur Eure et de Mignières.

Sur certaines communes partenaires, on note également un développement des effectifs des temps périscolaires et méridiens. On note également une fréquentation en forte hausse pour les actions proposées aux adolescents de Chartres métropole.

La mise en place d'une journée de formation (3^{ème} édition)

Le samedi 28 septembre 2024, le directeur de pôle et ses adjoints ont organisé, pour la troisième édition, une journée de formation pour l'ensemble des équipes d'animation et de direction du Pôle ACCM.

Plus de 200 personnes ont participé à cette journée composée de temps d'ateliers mis en place par des intervenants extérieurs de la FOL 28 ou des animateurs spécialisés internes aux PEP28.

Cette journée a été l'occasion de convenir d'un socle commun sous la thématique : « Donner du sens aux activités ». Lors de cette journée, une place importante a aussi été faite aux temps informels par des discussions, des rencontres et donc des échanges entre les équipes d'un même pôle, qui ne se connaissaient pas nécessairement. Les retours sur cette journée ont été très positifs et des temps sur le même principe seront renouvelés. La majorité des membres des équipes d'animation a intégré cette journée spéciale comme un rendez-vous incontournable de la rentrée de septembre.

Formation au secourisme avec la Croix-Rouge Française

Trente animateurs et directeurs des accueils de loisirs et des espaces jeunes ont suivi une formation de secourisme et obtenu le diplôme nommé « Premiers secours Civiques niveau 1 ».

Grâce à deux formateurs de l'antenne de la Croix rouge Française à Chartres, au moins un professionnel du Pôle a suivi la formation afin qu'un secouriste récemment diplômé soit présent en cas de besoin.

Une continuité de formation chaque année sera mise en place.

Communauté d'Agglomération Chartres métropole

Une fréquentation toujours en hausse

En 2024, la fréquentation continue d'augmenter de plus de 10% par rapport à 2023 et 16% par rapport à 2019, année de référence avant la période Covid-19. Avec une hausse de fréquentation importante des adolescents pour les activités qui a été remarqué en 2024.

Renforcement de l'utilisation d'un « portail famille unique » aux activités enfance-jeunesse sur Chartres et Chartres métropole via le logiciel CIRIL. Les familles utilisent un seul et même site en ligne pour faire des réservations pour les mercredis ou les vacances. Le paiement en ligne permet de faciliter la vie d'une majorité des familles. Dorénavant, 54 % des inscriptions sont générées sur le portail famille en 2024.

Commune du Coudray

Le projet en lien avec le DAME Borroméï Debay sur l'inclusion d'enfants en situation de handicap a été reconduit pour l'année 2024. Cette action est l'occasion de permettre à deux enfants de vivre une première situation d'inclusion dans des structures de droit commun, et a aussi permis à l'équipe élémentaire de monter en compétence sur « l'approche inclusive » grâce aux échanges de pratiques avec les éducateurs du DAME Borroméï Debay.

Commune de Chartres

Près de 400 enfants sont accueillis en moyenne chaque mercredi sur les accueils de loisirs de la Ville de Chartres.

En cette année 2024, les équipes chartraines et les familles ont appris à s'organiser sans le Rigeard depuis sa fermeture en juillet 2023. Les 4 accueils de loisirs pour les enfants d'âges élémentaires ont su s'adapter et accueillir les enfants différemment et dans des cadres moins arborés. Par contre, l'offre de proximité et le regroupement sur des mêmes structures ont l'air d'être apprécié par les familles qui ne boudent pas les structures malgré ce changement.

C'est fort d'une équipe de près de 8 agents d'entretien, 30 animateurs maternels, 25 animateurs élémentaires, 3 Directeurs déchargés et 3 Directeurs non déchargés que le service Chartrain des mercredis fonctionne désormais, et ce au minimum jusqu'à août 2026 depuis la signature du nouveau marché pour 2 ans avec la Ville de Chartres conclu en 2024.

Les perspectives et les enjeux du Pôle pour 2025 :

- Temps d'échanges pédagogiques mensuels avec les directeurs ALSH, animés par le Directeur du Pôle. Travailler le management par la théorie et l'échange pour évoluer vers un accompagnement de qualité des équipes.
- Nouveau programme de formation annuel pour les animateurs ALSH par les Adjointes au Directeur du Pôle (actions de formation pratique en 3 temps sur septembre, avril et juin) dans une volonté d'enrichir la palette des techniques d'animation et d'améliorer les pratiques pédagogiques.
- Réflexion globale sur l'offre existante proposée aux adolescents avec le renouvellement d'une partie de l'équipe, avec une pédagogie affinée en y ajoutant de nouveaux temps d'échanges/débats et en améliorant la communication aux jeunes, familles et 59 Mairies.

10. Pôle Cœur de Beauce (CCCB)

Une délégation de service public (2022-2025) permet aux PEP 28 de gérer le service enfance jeunesse de la Communauté de Communes Cœur de Beauce (CCCB - 46 communes).

Le Relais Petite Enfance (RPE), mené par 2 éducatrices de jeunes enfants, constate une **baisse de l'activité des assistantes maternelles (=AM) en 2024**. Elles sont 150 sur le territoire. Leur nombre décline de nouveau (-13 AM /2023) et toutes les places agréées (485) ne sont pas pourvues en relation avec le nombre de naissances qui ralentit depuis 2022.

Pour autant, le relais maintient son rôle crucial dans l'accompagnement des familles et des professionnels de la petite enfance du territoire.

- **213 enfants et 75 AM différents participent aux ateliers d'éveil sur 7 sites différents (chiffres stables /2023)**. La participation diminue en lien avec le nombre d'ateliers réalisés (-6% / 2023).
- **50% des AM en activité et 44% des enfants pouvant être accueillis sur le territoire ont participé** au moins une fois à une animation ou une réunion collective.
- Les échanges lors des permanences administratives (tel, mail, rdv) ont baissé de 5% /2023 mais **davantage de familles ont sollicité le Relais (+41% /2023)**

Les professionnelles qui fréquentent le RPE expriment clairement que l'isolement et le manque d'échanges avec leurs pairs pèsent lourdement sur leur quotidien. Les échanges sont nombreux et portent sur des questions pédagogiques.

Le RPE est sollicité par les familles sur les modes de garde possibles et la disponibilité des AM. Les relations à avoir en tant qu'employeur sont abordées. Beaucoup d'échanges portent sur l'explication des contrats et les litiges autour des congés. Des médiations sont parfois nécessaires.

Pour soutenir les AM, le RPE met en place des **GAPP** (Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles). 6 réunions d'échanges confidentiels en présence d'une psychologue ont lieu pour aborder leur quotidien. **12 AM sont inscrites** dans cette démarche (chiffres stables /2023). Elles se sentent moins seules dans leurs problématiques, créant beaucoup d'échanges.

Le RPE en 2024, c'est également des **partenariats** (médiathèques, ALSH), des **interventions musique** avec le conseil départemental, des **réunions** avec d'autres RPE, des SIPA (Séance d'information Préalable à L'Agrément des AM), des **temps forts** avec des séances de motricité géante, des piques niques et un spectacle, des échanges avec la PMI et les puéricultrices de secteur pour une **réflexion locale**, des **murs pédagogiques** pour aborder des sujets (le jeu et l'enfant, le recyclage des jouets, l'alimentation, les violences institutionnelles...), une **matinée spéciale pour valoriser les AM** autour d'un escape game CAF et l'évolution du métier, des **ateliers créatifs AM seules** en soirée, des participations à la **semaine de la parentalité**, à la **semaine de la petite enfance**, au **Playa Tour Voves** et au renouvellement de la **CTSF sur la CCCB**.

En 2024, les accueils de loisirs et périscolaires, les espaces jeunes et les séjours accueillent un public conséquent : **1 414 enfants et adolescents âgés de 3 à 17 ans**, issus de **1 149 familles** (chiffres stables /2023). **56 % des enfants scolarisés en primaire** (3-11 ans) sur le territoire fréquentent nos services. **12 enfants en situation de handicap** (+2 enfants /2023), reconnus par la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA), participent aux activités, avec un Projet Personnalisé d'Accueil mis en place pour chacun d'eux.

La fréquentation globale des ALSH, de 435 680 heures enfants, constitue un record d'affluence sur le territoire. Elle augmente de **9% /2023**. Tous les sites sont concernés en périscolaire matin soir (+10%

/2023) et lors des vacances (+16% / 2023). Les mercredis restent à un niveau élevé et stable. Nous répondons à un réel besoin des familles qui travaillent souvent assez loin de leur lieu de vie.

Le nombre de semaines de vacances évolue avec **l'ouverture d'un nouveau pôle enfance jeunesse à Orgères-En-Beauce** et une **réorganisation des centres sur le secteur Janville/Toury**. 4 semaines supplémentaires sont proposées.

Les projets pédagogiques donnent du sens aux activités proposées. **L'entraide, le vivre ensemble, l'estime de soi, la gestion des émotions et l'ouverture vers le monde orientent nos 60 animateurs** qui organisent de nombreux temps de découverte et de loisirs mais aussi des activités artistiques, manuelles ou culinaires selon les saisons.

La coopération, la bienveillance, l'apprentissage de l'autonomie sont favorisés.

Des **activités physiques** sont menées toute l'année. Les gymnases et dojos de la collectivité sont mis à disposition et des créneaux sont exclusivement dédiés. 150 élémentaires participent au playa tour en juillet à Voves. Tous les enfants vont à la **piscine, 75 séances** sont recensées.

118 sorties sont organisées pour vivre des activités intercentres et découvrir de nombreux sites culturels et ludiques.

Les plannings d'animation comprennent également des actions innovantes PEP 28 (nuitées au centre), des actions de soutien à la parentalité (bien être, relaxation, sports et jeux en familles), des actions de solidarité (récolte pour la SPA, boîtes de Noël pour les démunis, troc au profit des restos du cœur) et des spectacles. **24 évènementiels familles** (veillées, PEPstival, ateliers, portes ouvertes...) sont menés.

Le secteur ados est stable. L'activité globale ADOS représente **16 071 heures enfants* (- 3% /2023)**. (*incluant les mercredis, vacances, séjours et animations sportives)

Les présences sont maintenues dans les espaces jeunes sur les mercredis et lors des 3 séjours réalisés. Les effectifs lors des stages vacances baissent de 13% /2023.

Les activités sont relancées sur le secteur d'Orgères en Beauce (nouveau pôle et nouvelle animatrice depuis septembre). **Chaque mercredi, les activités sont en phase avec les aspirations des jeunes.** Ils sont nombreux à venir sur Toury et les Villages Vovéens où 2 animateurs par site sont nécessaires.

Des temps de jeux, de sport, des activités variées (décorations, bricolage, défis, intercentres, vélo, montages vidéo, passerelles avec les élémentaires, théâtre...) et des débats agitent les après-midis.

19 sorties ados sont organisées (escape games, bowling, patinoire, karting...).

Il y a aussi des rencontres avec l'Ehpad, des actions de solidarité avec la SPA ou les restos du cœur.

Nos professionnels, parfois avec des intervenants spécialisés, abordent les addictions, les réseaux sociaux, la sexualité et la nutrition. Le programme « **promeneur du net** » participe aussi à la diffusion des bonnes informations.

Pendant les vacances, **l'accueil à la semaine permet des projets d'animation plus ambitieux** : cuisine du monde, émissions TV cultes, tournoi Ufostreet, activités scientifiques, culture asiatique...

En juillet et août, **2 mini-camps** de 5 jours sous tentes à Brou (28) impliquent 20 jeunes dans la gestion de leur vie collective et du planning quotidien.

Les séjours invitent à l'exploration et notamment à la **découverte de l'Europe**, de son patrimoine et de son histoire : en hiver, visite du parlement européen à Strasbourg et d'un camp de concentration ; en été, **séjour en bord de mer** dans les Côtes-d'Armor en Bretagne et **séjour innovant en Croatie**.

Ce dernier est l'occasion pour 20 adolescents, âgés de 11 à 15 ans, de construire un projet sur plusieurs mois : choix de la destination, activités, transport, hébergement, planning, budget, actions d'autofinancement, recherche de financement (CAF). Une expérience unique et marquante.

Des **missions citoyennes**, désormais bien instituées chaque année, mobilisent autrement les jeunes en dehors de leur étude. Elles engagent **21 jeunes de 16 à 20 ans** auprès des différents services de la

collectivité : culture, technique, enfance jeunesse, transport. Après 35h de volontariat, jusqu'à 350 € sont octroyés à chaque projet de formation ou de mobilité (5 BAFA, 13 permis, 3 BSR).

Les équipes : 51 équivalents temps plein (dont 7 stagiaires) ainsi que 39 CEE (dont 11 stagiaires) sont nécessaires pour assurer l'activité des structures en 2024.

Les difficultés de recrutement diminuent avec moins de turn over. Un poste de direction périscolaire est vacant depuis septembre.

Les perspectives et les enjeux pour 2025 :

Les nombreuses activités gérées par les PEP 28 se poursuivront, sur cette dernière année de délégation de service public, toujours en fonction des besoins des publics, et avec un esprit d'amélioration continue des pratiques professionnelles.

Un nouvel appel d'offre est attendu au deuxième semestre pour 2025 pour redéfinir les actions en lien avec la nouvelle CTSF. La première Convention Territoriale des Services aux Familles venant de se terminer, le diagnostic multi partenarial est mis à jour et de nouvelles orientations stratégiques s'ouvrent pour 2025-2029.

L'action des PEP 28 s'inscrit pleinement dans ces axes de travail dès 2025 pour les familles du territoire CCCB : réflexion sur l'offre d'accueil petite enfance et le besoin de structures fonctionnant en multi accueil, évolution du Relais Petite Enfance en un guichet unique pour les parents, soutien à la formation des assistantes maternelles, participation au Projet Educatif du Territoire, participation aux actions de parentalité, évolution des ALSH à Sainville et aux Villages Vovéens permettant à toutes les familles d'être accueillies, évolution d'une structure périscolaire en lien avec une nouvelle organisation scolaire, renfort de l'accueil et de l'accompagnement des enfants en situation de handicap sur tous les temps, développement de l'attractivité et de la formation aux métiers de l'animation, évolution de l'offre en direction des adolescents et développement de leur engagement citoyen.

11. Pôle Porte Euréliennes d'Ile-de-France (CCPEIDF)

Sur le pôle, l'année 2024 a été marquée par :

➤ Continuité

2024 fut la première année complète après la reconduction des deux conventions de délégation enfance-jeunesse du territoire à savoir la DSP (Délégation de service public) sur le territoire de la Communauté de Communes des Portes Eurélienne d'Ile-de-France ainsi que sur le regroupement de Santeuil.

➤ La petite Enfance

Sur la **Halte-Garderie**, ont été poursuivies les initiatives de développement durable entamées l'année précédente, avec des sensibilisations sur le recyclage et l'éco responsabilité pour l'équipe et les familles. Les enfants ont continué leurs découvertes de la nature à travers des sorties mensuelles au parc et des activités en extérieur, favorisant leur motricité et leur éveil. Le baby yoga et des actions culturelles, telles que la diffusion de musique. La préparation au déménagement de la structure, due aux travaux sur le bâtiment, a marqué le deuxième semestre. Dès juillet, des ajustements ont été réalisés pour mettre en contact les enfants et l'équipe avec l'espace de Châtenay. Les pratiques pédagogiques ont été orientées vers la gestion du changement, avec un travail sur les repères temporels et affectifs. En parallèle, l'inclusion d'un enfant en parcours de détection handicap a été poursuivie, en partenariat avec l'école La dernière semaine de fonctionnement a été dédiée à des moments conviviaux avec les familles pour marquer la transition.



Sur le **Multi accueil**, 2024 a été l'année de la stabilité suite aux changements d'équipe et d'organisation en 2023. L'équipe a poursuivi des activités culturelles pour les enfants, comme des séances mensuelles d'éveil musical animées par un musicien, et des séances avec une éducatrice en musicothérapie à partir d'octobre 2024. Les enfants ont exploré différents instruments et participé à des voyages sonores. Des activités de lecture ont aussi été proposées, avec des livres accessibles aux enfants et des interventions mensuelles de la médiathèque. Des sorties régulières à la médiathèque ont permis aux enfants de découvrir des livres et l'environnement culturel. En février 2024, les enfants ont assisté au spectacle *OUATOU*, alliant musique, imaginaire et jeu. En 2024, 61 enfants ont été accueillis, soit 3 de moins qu'en 2023, mais avec une augmentation des accueils de fratries, dont 5 familles avec des jumeaux. Parmi les 61 enfants, 23 étaient accueillis de manière régulière et 21 occasionnelle. Des accueils urgents ont également été proposés à 10 enfants, certains passant ensuite à un accueil occasionnel ou régulier.



Pour le **RPE**, l'année 2024 a été marquée par des variations de fréquentation et diverses initiatives pédagogiques et culturelles. Le taux de fréquentation a augmenté au premier semestre (81,7 % à 86,11 %) avant de chuter au second (74,2 % contre 83 % en 2023), en partie à cause de la baisse de natalité. Les ateliers ont inclus des séances de bébés lecteurs et des sorties en nature. Des Groupes d'Analyses des Pratiques (GAP) ont été organisés, ainsi que des formations et soirées formatives. L'engagement environnemental a été renforcé par des projets de compostage et de recyclage. L'année a également vu l'arrivée de 11 nouvelles assistantes maternelles (AM), mettant l'accent sur leur accompagnement et leur professionnalisation, tout en intégrant une conscience écologique.

➤ **Concernant les accueils de loisirs et l'Espace Jeunes**

L'année 2024 en quelques chiffres :

- Nous constatons une stabilité de la fréquentation sur les temps périscolaire matin/soir +0.42% par rapport à l'année dernière. Pour ce qui est des mercredis, contrairement aux années précédentes, nous avons une légère diminution des heures-enfants -3% sans les heures-jeunes. Cette diminution s'explique en grande partie par 2 mercredis en moins sur l'année 2024. Pour terminer sur nos chiffres, sur les temps extrascolaires coté enfance nous observons une hausse significative avec +9%. Cette augmentation résulte d'une forte augmentation des heures sur les vacances de fin d'année en 2024 pour Auneau (sur 2023 nous n'avions pas eu de jours d'ouverture suite à un calendrier scolaire atypique). Enfin, côté jeunesse, l'évolution constatée l'année dernière n'a pas continué, en effet nous diminuons sur les mercredis et vacances avec moins de mercredis en 2024 et une fermeture de l'espace Jeunes sur le mois d'août suite à un problème de recrutement.
- Cette année, les différentes structures ont fait preuve d'imagination que ce soit en termes d'intention éducative ou bien des choix d'intervenants et/ou sorties.

Sur **l'ALSH d'Aunay**, l'équipe avait quelque peu anticipé les futures ambitions de l'association en travaillant sur l'autonomie des enfants par différentes actions (menées et sur les temps « de vie quotidienne »). Des rencontres familles ont été organisées comme la soirée Famille « en rouge et noir » qui a connu un succès certain. Le travail de partenariat avec l'association des Parents d'Elèves et la Mairie a été reconduit cette année avec la réalisation du Char du Carnaval.

Le partenariat a été également bien développé sur **l'ALSH d'Auneau-Bleury-St Symphorien** avec la confection de cartes de vœux à destination des retraités de la Communes d'Auneau-B-SS. Partenariat avec la Mairie qui nous a permis de créer du lien intergénérationnel. Tout comme Aunay, l'ALSH d'Auneau-B-SS élémentaire avait anticipé les ambitions associatives avec un travail sur écocitoyenneté par des sensibilisations sur les déchets, le tri...



Pour l'accueil de loisirs de **Béville le Comte**, de multiples projets sont montés tout au long de l'année afin de satisfaire au mieux des attentes et besoins des enfants allant de la sécurité routière à la découverte des sens en passant par l'environnement.

L'accueil de loisirs du **Gué de Longroi** connaît depuis plusieurs années une diminution des effectifs dû à des fermetures de classes répétées (moins 2 classes en 2 ans). Malgré tout, nous arrivons à maintenir un effectif plus ou moins stable sur les mercredis +3% d'heures-enfants/2023 et les vacances d'été avec +4.5%. Cette légère augmentation démontre la qualité des actions menées car des familles d'autres communes de la Communauté de Communes utilisent ce service. (Ex : Les enfants de St Symphorien le Château)



2024 a été une année de grand changement pour notre **ALSH de Châtenay** avec en septembre 2024

l'inauguration de son nouveau bâtiment qui était très attendu. En effet, nous utilisons une pièce unique encadrée par la Mairie et une classe de l'école ce qui impliquait de ne pas faire trop de bruit. Depuis le déménagement, nous avons pu constater une forte augmentation des effectifs avec + 21% d'heures-enfants/2023 sur les temps matins/soirs et +6% sur les mercredis. Ce nouveau site est arrivé juste à temps pour éviter de refuser des enfants et nous pensons également qu'il fait partie avec les activités proposées de cette réussite. (+21%)

Châtenay : un accueil de loisirs à la hauteur des besoins des enfants



- Des actions communes ont été montées en partenariat avec la Communauté de Communes des Portes Euréliennes d'Ile-de-France sur l'été 2024, avec la mise en place de l'événement « Terre de Jeux » en lien avec les JO. Cette action s'est déroulée sur le site de Changé, toutes nos structures ont pris le temps de participer à cette fête sur des mercredis ou sur des temps de vacances.

➤ **Point RH**

- Nous avons réussi à recruter assez tôt cette année, seulement nous avons connu beaucoup de turnover avec des abandons de poste. De plus, nous avons connu cette année de la « concurrence » avec les mairies proches de notre secteur qui avaient également des besoins sur leur territoire.
- Nouvelle équipe de direction de pôle : en avril, la Directrice de Pôle Enfance-Jeunesse a changé de poste au sein des PEP28. Un recrutement avait été effectué en amont, une personne avait été alors recrutée seulement elle n'est restée que 2 mois. Une seconde phase de recrutement avait été lancée. Plusieurs personnes ont postulé dont l'adjoint de pôle qui a été recruté. Celui-ci a pris ses fonctions de directeur de pôle durant l'été. S'en est suivi une phase de recrutement pour le poste d'adjoint. Ce poste a été pourvu en interne par une directrice d'un périscolaire. De mai à septembre le pôle n'a été coordonné que par le nouveau directeur de pôle.
- Nous avons recruté deux responsables sur nos pauses méridiennes sur la rentrée 2024.
- Concernant les alternances, nous avons une jeune en CAP AEPE (accompagnement éducatif petite enfance) et une jeune fille en BAC pro Animation sur 2 ans.

Faits marquants de l'année

- 25 enfants en situation de handicap ont été accueillis dans les structures du Pôle
- 1 séjour pour les 6-11 ans a été réalisé. Pour les 11-17 ans, le séjour a dû être annulé par manque d'inscription (la période a certainement été un frein pour les familles la semaine entre juillet et août)
- Formation CAFERUIS de la directrice de la Halte-Garderie entraînant une réorganisation interne
- Continuité du mi-temps thérapeutique d'une responsable de RPE et pérennisation de la seconde animatrice à temps plein pour garantir le temps conventionné avec la CAF
- En mai, une fête petite enfance a eu lieu. Etaient regroupés le Multi-accueil d'Auneau-B-SS, la Halte-Garderie de Béville le Comte et le RPE avec des familles et Assistantes Maternelles.

- Sur le mois de décembre, toutes nos structures ont subi les bêtises des lutins farceurs
- Des sorties culturelles ont été proposées comme pour l'ALSH d'Auneau-B-SS avec la sortie au Château de Maintenon.
- Séjour accessoire de 3 jours regroupant tous les centres ados CCPEIDF à Changé en juillet
- Événementiel départemental PEP28 le « PEP'STIVAL » où toutes nos structures étaient représentées de la Petite enfance à la Jeunesse.
- Diversification des actions proposées concernant le projet « le jardin des parents » avec 4 soirées d'échanges + 2 matinées familles



Perspectives 2025

- Un travail sur l'accompagnement des équipes en lien avec l'évolution de la convention de l'animation (15%)
- Continuer les partenariats locaux pour enrichir nos actions auprès de nos publics
- Arriver à stabiliser les équipes en poste et ouvrir de nouveaux des postes en apprentissage sur nos structures (Petite Enfance et Enfance), perspective d'un contrat d'apprentissage d'une AP (Auxiliaire de puériculture)
- Continuer le travail partenarial étroit mis en place avec la Collectivité. Relation avec le ou la chargé.e de coopération de la Communauté de Communes en lien avec CTSF.
- L'été 2025 sera axé sur les nouvelles ambitions du projet associatif avec un travail sur l'accompagnement à l'autonomie et le pouvoir d'agir ainsi que sur des actions éco citoyennes.
- Un travail de communication sera accentué pour l'Espace Jeunes avec une présentation de l'EJ faite dans toutes les classe CM2 du territoire.

12. Programme de Réussite Educative (PRE)

PRE Chartres

Après plus d'une année de travail et de concertation, il a été conclu la mise en place d'un projet entre le CICAT et le PRE de la ville de Chartres avec comme troisième partenaire les PEP 28.

Pour la mise en place de ce projet appelé Programme de Soutien aux Familles et à la Parentalité, l'équipe PEP 28 s'associe donc au projet avec l'implication de 6 animateurs et d'1 adjointe de pôle qui seront les acteurs de ce projet. Fort d'un temps de formation de 35h chacun, l'équipe organisera des ateliers sur 14 vendredis auprès de parents et d'enfants de 6 à 11 ans.

Ces ateliers, découlant d'un programme porté par le CICAT, originaire du Québec et déjà implanté dans plusieurs régions françaises, visent à améliorer les relations familiales en alliant pratiques et temps d'échanges.

Ces ateliers commenceront fin février 2025 après la dernière phase de préparation et le recrutement des familles. C'est à partir de ce moment-là que l'équipe PEP 28 portera ce programme pour la première fois en Eure et loir.

PSFP, c'est quoi :

C'est un programme d'acquisition et de renforcement des compétences familiales avec pour spécialité d'intervenir à la fois auprès des parents et des enfants. Toute la famille est accueillie autour d'exposés, discussions, jeux de rôle et activités à faire à la maison. On découvre ensemble, on expérimente ensemble pour progresser ensemble.

PSFP vise :

- Valoriser et soutenir les compétences familiales
- Elargir l'éventail des pratiques parentales

- Développer les compétences psychosociales des enfants
- Renforcer et faciliter les relations familiales

PSFP en pratique :

- Un accueil autour d'une collation
- 1^{ère} heure simultanée avec un groupe enfant et un groupe parent
- 2^{ème} heure simultanée en groupe famille

L'équipe PEP28 se répartie dans chaque groupe pour animer et mener les ateliers pour ensuite se retrouver dans un 2^{ème} temps tous ensemble et continuer à pratiquer des jeux et autres activités.

Chaque semaine après l'atelier, l'équipe PEP28 contacte chaque famille pour continuer un suivi.

Chaque famille a accès à des outils numériques tout au long du programme.

PRE Lucé

En 2024, le partenariat se poursuit avec la ville de Lucé, dans le cadre du Programme de Réussite Educative. Une nouvelle coordinatrice PRE a été recrutée, permettant ainsi de relancer les actions collectives menées avec les PEP28, et notamment l'action « Les parents, l'école et le livre » qui avait été suspendue pendant un an. Ainsi, trois écoles maternelles se sont engagées dans cette action afin de rapprocher les parents de l'Ecole, et de jouer un rôle de réassurance des parents dans les apprentissages à la lecture pour leur enfant. Cette action se déroule sur l'année scolaire 2024/2025 à raison de 10 semaines, et touche une quinzaine d'enfants en maternel.

En complémentarité de cette action, la ville continue d'agir en faveur des départs en vacances par un repérage des besoins en lien étroit avec les PEP28, pour l'accompagnement des familles dans le dispositif des « colo apprenantes ». Cet axe s'inscrit dans les ambitions associatives autour de la solidarité pour concourir à ce que chaque citoyen ait le droit de bénéficier de tous les biens sociaux : éducation, culture, santé, sport, loisirs...

Dernièrement, les PEP28 s'associent dans la réflexion sur la lutte contre les violences et les discriminations avec un portage conjoint des deux centres sociaux. Ce travail a débuté par la mise en place d'un groupe recherche-action qui a pour enjeux de collecter des informations lors de travaux de recherche, et notamment lors de la journée d'étude réalisée sur la thématique « Agir contre les discriminations, un levier pour prévenir les situations de violence ? ». Cette journée a permis de produire des connaissances théoriques et pratiques, afin d'étudier la mise en place d'actions concrètes à moyen et long terme.

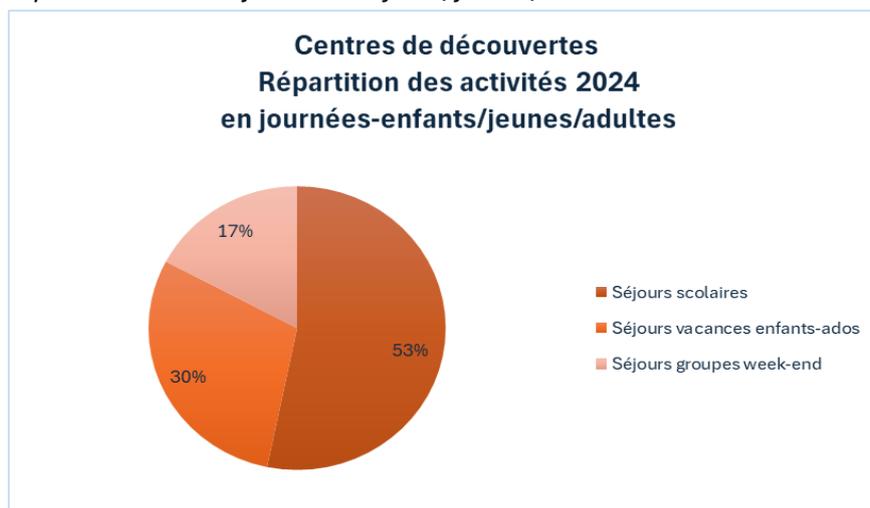
13. Centre de Découvertes

L'activité de nos deux centres de découvertes, la Villa Eole (Carolles-50) et la Maison des Espaces Naturels (Ecluzelles-28), s'organise autour de trois axes :

- *Classes de découvertes : séjours scolaires*
- *Séjours de vacances enfants – adolescents*
- *Séjours groupe week-end : événements privés et groupes*

Tout comme à l'échelle nationale et pour nos deux structures confondues, c'est la partie "séjours scolaires" qui représente la plus grande partie de l'activité avec 53% des journées-enfants/jeunes/adultes réalisées sur 2024. Vient ensuite la partie "séjours de vacances enfants et adolescents" avec 30% des journées-enfants/jeunes/adultes 2024 puis la partie non-négligeable des "séjours groupe week-end" avec 17%.

Pour la partie "séjours groupe week-end", il s'agit des locations des bâtiments pour des événements privés ou des groupes, associations, collectivités. Il est à noter que la convention d'occupation nous liant avec l'Agglomération de Dreux pour la Maison des Espaces Naturels est très restrictive sur les possibilités de location du lieu. En effet, l'établissement étant situé dans d'un quartier résidentiel, les locations ne peuvent être faites uniquement par des associations ou collectivités et sont interdites aux rassemblements familiaux et/ou événements susceptibles de générer des nuisances sonores. La partie "séjours groupe week-end" est donc très minime sur la Maison des Espaces Naturels (6% du nombre de journées-enfants/jeunes/adultes réalisées) alors qu'elle représente une part significative sur la Villa Eole avec pratiquement 25% des journées-enfants/jeunes/adultes accueillis sur l'année.



Les classes de découvertes "séjours scolaires" à la « Villa Eole » à Carolles*

*Erratum : les données des années 2022 et 2023 comportaient des erreurs sur le nombre de lits ouverts sur la structure. Les capacités théoriques ont donc été recalculées avec 58 lits pour les différentes activités. Ce recalcul a entraîné un changement des taux d'occupation pour sur les années concernées.

Nous avons débuté la saison de classes de découverte début mars 2024

En quelques chiffres

- | | |
|--|--|
| ✓ Nbre de journées/enfants en 2021 : 789 | ✓ Taux d'occupation en 2021 : 9 % |
| ✓ Nbre de journées/enfants en 2022 : 4 161 | ✓ Taux d'occupation en 2022 : 57,85 % |
| ✓ Nbre de journées/enfants en 2023 : 4 578 | ✓ Taux d'occupation en 2023 : 63,65 % |
| ✓ Nbre de journées/enfants en 2024 : 4 50 | ✓ Taux d'occupation en 2024 : 62,62 % |

124 jours d'ouverture *58 lits : 7 192 jours
4 504 / 7 192 : 62,62 %

- ✓ Nbre de classes accueillies en 2021 : 17
- ✓ Nbre de classes accueillies en 2022 : 48



Evolution entre 2023 et 2024

-1.03% (-74 journées-enfants)
Début de la saison de classes plus tardif

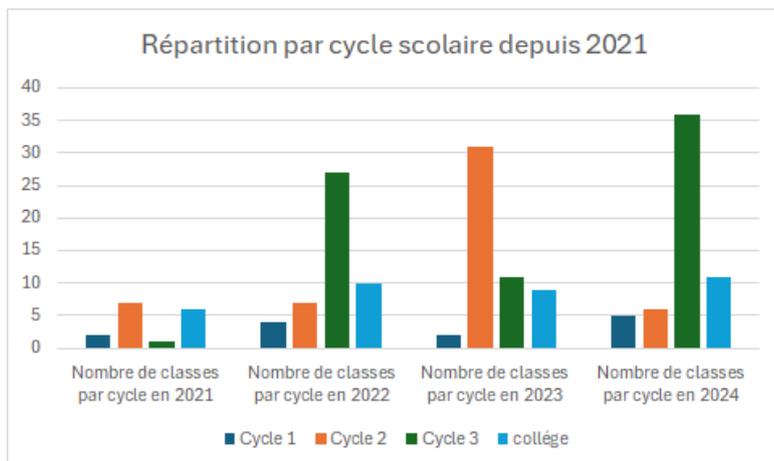
- | | |
|--|--|
| ✓ Nbre enfants accueillis en 2021 : 315 | ✓ Nbre adultes accueillis en 2021 : 33 |
| ✓ Nbre enfants accueillis en 2022 : 1 186 | ✓ Nbre adultes accueillis en 2022 : 157 |
| ✓ Nbre enfants accueillis en 2023 : 1 254 | ✓ Nbre adultes accueillis en 2023 : 166 |
| ✓ Nbre enfants accueillis en 2024 : 1 364 | ✓ Nbre adultes accueillis en 2024 : 175 |

Evolution entre 2023 et 2024

+9% de classes accueillies
+9% d'enfants accueillis
Moyenne d'enfants par classe constante : 23

Répartition par cycle scolaire par année

	Cycle 1	Cycle 2	Cycle 3	Collège
Nb de classes 2021	2	7	1	6
Nb de classes 2022	4	7	27	10
Nb de classes 2023	2	31	11	9
Nb de classes 2024	5	6	36	11



Provenance géographique des classes accueillies

		Région Centre Val-de-Loire			Normandie				Pays de la Loire			Bretagne	Grand Est	
		28	28 Dont venant de Mainvilliers (propriétaire)	41	14	50	61	76	72	44	49	53	35	57
2021	Nombre de classes	7	7			3	2				5			
2022		12	/			7	1	2		2	5	4		
2023		28	9		4	2		2			5	2		1
2024		8	3	2	3	9	7		2		5	4	2	
		Bourgogne Franche Comté		Ile-de-France					Angleterre		TOTAL			
		25	71	75	77	78	91	93	94	95				
2021	Nombre de classes													17
2022		2				4	1		1	7				48
2023		2			4		2	1						53
2024		4	2	2	2					4		2		58

Analyse synthétique des aspects quantitatifs

Une stabilité a été retrouvée dans l'accueil de nos séjours classes de découvertes. Les accueils sur la période de rentrée scolaire restent peu importants mais constants notamment grâce aux séjours apprenants mis en place par les écoles de Lucé et cette année par un collège du Calvados.

Il conviendrait de restreindre le nombre de séjours courts « 3 jours sur place » car la demande des séjours longs « 5 jours » est encore importante mais tend à diminuer. Une réflexion pour trouver le juste équilibre doit avoir lieu afin de maintenir les deux possibilités, peut-être en gardant des semaines spécifiques pour les séjours courts.

Des éléments sur la constitution de l'équipe liés à l'activité

En 2024, notre équipe se constituait d'un cuisinier, de deux agents de service et d'une équipe d'animation composée de deux animateurs spécialisés en nature et environnement, en plus de la direction à temps plein.

Nous n'avons pas retrouvé de factotum, pour cette saison, ce qui a pu entraîner sur certaines semaines une surcharge de travail pour l'équipe de service et de direction.

Perspectives 2025

- Développer les projets travaillés avec les enseignants pour continuer à œuvrer ensemble : proposer davantage de séjours autour de la culture en Normandie.
- Etudier la faisabilité de proposer de nouvelles thématiques innovantes, à savoir une semaine :
 - Autour de la science et de l'environnement
 - Autour des arts vivants notamment sur la période hivernale moins propice à l'éducation à l'environnement et aux activités extérieures
- Redynamiser les séjours proposés à l'automne

Les séjours de vacances à Carolles au Centre « Villa Eole »

Nous avons, pour 2024, fait le choix de programmer sur chaque mois :

- 1 séjour de 14 jours dans lequel 2 séjours de 7 jours ont été proposés pour les plus jeunes
- 1 séjour de 10 jours

En quelques chiffres

- ✓ Nombre de journées/enfants en 2021 : 2 121
- ✓ Nombre de journées/enfants en 2022 : 2 077
- ✓ Nombre de journées/enfants en 2023 : 2 860*
- ✓ **Nombre de journées/enfants en 2024 : 2 579**
- ✓ Taux d'occupation en 2021 : 70 %
- ✓ Taux d'occupation en 2022 : 74,60 %
- ✓ Taux d'occupation en 2023 : 91,60%
- ✓ **Taux d'occupation en 2024 : 92,64 %**

*les camps tipi ont porté le nombre de « lits » à 65 en 2023

48 jours d'ouverture *58 lits : 2 784
2 579/2 784 : 89.5 %



Evolution entre 2023 et 2024

Baisse du nombre de journées-enfants (-281)

Explications : sur 2024, pour favoriser le bien-être des enfants, les camps tipi n'ont pas ouverts de places supplémentaires mais ont été mis en place comme un séjour accessoire à effectifs constants

- ✓ Nombre d'enfants accueillis en 2021 : 285
- ✓ Nombre d'enfants accueillis en 2022 : 235
- ✓ Nombre d'enfants accueillis en 2023 : 241
- ✓ **Nombre d'enfants accueillis en 2024 : 232**

Evolution entre 2023 et 2024

Séjours de vacances organisés uniquement sur l'été
-3,73% d'enfants différents accueillis (-9 enfants)
Tous nos séjours ont été labellisés « colos apprenantes »

Provenance géographique des enfants accueillis en 2024

Nous avons accueilli plusieurs municipalités de région parisienne pour donner suite à des séjours accordés via des appels d'offre dont Pavillons sous-bois (6 enfants) et Corbeil Essonne (35 enfants).

Nous accueillons également 36 enfants d'Eure-et-Loir en privilégiant nos séjours à destination des Mainvillois (12 enfants) puisque la Ville de Mainvilliers est propriétaire des bâtiments.

Nous constatons que la Villa Eole entretient un partenariat privilégié pour l'organisation des séjours vacances estivaux avec les PEP Découvertes ainsi qu'avec les AD PEP 53, 59, 62, 14 et 61 qui envoient régulièrement des enfants à Carolles. Nous notons également que les inscriptions via le site internet rencontrent de plus en plus succès ce qui contribue à un léger retour à une mixité sociale, nous avons entre 3 et 6 jeunes par séjour provenant d'une inscription internet. (26 enfants).

Analyse synthétique des aspects quantitatifs

Sur l'année 2024, nous avons accueilli légèrement moins d'enfants qu'en 2023, en essayant de les répartir sur nos différents séjours pour ne pas dépasser 46 enfants dans le bâtiment et entre 12 et 16 en hébergement tipi. Ce fonctionnement nous a permis d'alléger les chambres dans le centre et de gagner en sérénité.

Nous avons labelisé nos séjours "colo apprenantes" pour permettre à tous nos partenaires PEP, de bénéficier de l'enveloppe allouée à leur département, ajouté au PASS COLO (aide au départ pour les enfants de 11 ans), ces dispositifs ont permis à un plus grand nombre de jeunes de partir en séjour.

Nous avons organisé dans le 28, 2 séjours avec ces mêmes dispositifs pour un départ de 20 enfants venant des communes de Lucé et Mainvilliers.

Nous avons proposé deux séjours atypiques pour les adolescents en itinérance. Un premier en itinérance vélo sur la Véloscénie et un second en itinérance à pied avec un âne, cependant ils n'ont pas trouvé leur public. Il serait donc nécessaire de revoir ces propositions ou de proposer ces séjours atypiques à des communes et non aux particuliers pour permettre d'assurer un minimum de participants et donc la réalisation de ces derniers.

Encore aujourd'hui, un trop grand nombre d'enfants arrive avec un passif qui peut s'avérer compliquer à gérer par nos équipes très souvent jeunes et donc trop peu expérimentées. Nous manquons encore trop souvent d'éléments en amont du séjour pour comprendre et mieux accompagner ces jeunes durant leurs temps de vacances. Nous avons cependant développé depuis 5 ans un travail important avec notre service ressource handicap, en contactant les familles et travailleurs sociaux en amont pour établir un projet d'accueil individualisé.

Des éléments sur la constitution de l'équipe liés à l'activité

Nous avons, de nouveau, cette année fait le choix de renforcer notre équipe pour avoir un taux d'encadrement d'un animateur pour 7 enfants. Malheureusement, nous constatons post-été que les équipes constituées restaient peu expérimentées et de ce fait ont rencontré des difficultés avec les publics accueillis qui nécessiteraient un encadrement peut-être plus spécifique (équipe mixée avec des éducateurs, moniteurs éducateurs par exemple) car nos animateurs ont vécu beaucoup de situations, qui les ont mis, par moment, en grandes difficultés. Nous avons pourtant sur juillet 2024, une directrice vacataire éducatrice spécialisée. Cependant sur ce mois, la vacance de poste d'adjoint de direction et la découverte de cette directrice vacataire n'a pas permis une organisation optimale entre le suivi des enfants, de l'équipe et la coordination des différents séjours. Sur août, la constitution d'un trinôme de direction constitué d'un directeur coordinateur et de 2 adjoints a pu répondre aux nombres sollicitations rencontrées pendant les séjours : cette organisation est à pérenniser.

Il est devenu urgent de développer un secteur de formation pour que l'on ait davantage d'animateurs pouvant être fidélisés sur nos structures. L'association valorisera à compter de 2025 pour les séjours colos les missions d'assistant sanitaire et de surveillant de baignade ce qui pourra aider à la fidélisation de nos équipes.

Travail et organisation pour l'été 2025

L'équipe pédagogique de chaque période sera chargée de remplir un projet pédagogique conforme à celui attendu par le SDJES en répondant aux objectifs associatifs. Ce projet devra comporter les incontournables d'un projet pédagogique et mettre en avant les différents protocoles mis en place pour garantir la sécurité des enfants sur tous les temps de séjours (surveillance douches, surveillance chambre, repos des animateurs, convoyages, etc...).

Une organisation des activités qui aura pour objectif d'être présentée aux enfants sera proposée à la direction permanente de la Villa Eole pour coordonner et harmoniser les propositions de l'équipe en

place et ce qui a été présenté aux familles. Une proposition d'aménagement du centre sera proposée par l'équipe permanente pour faciliter l'appropriation des lieux des jeunes et de la nouvelle équipe.

Afin de faciliter l'organisation de ces séjours estivaux, un week-end de préparation commun aux deux équipes et obligatoire sera mis en place.

Perspectives 2025

- Nous pensons poursuivre l'initiative à l'autonomie des jeunes en centre de vacances en améliorant le séjour itinérant à vélo en l'organisant au départ de Carolles pour se rendre à Siouville et le conclure par un camp surf.
- Poursuivre l'organisation du mini camp tipi à l'extérieur du centre et améliorer l'aménagement pour le rangement des affaires dans les tentes.
- Nous espérons la pérennisation des dispositifs d'aides « colo apprenante » et « pass colo » pour permettre à un public n'ayant pas encore fréquenté la Villa Eole de bénéficier d'une première expérience en séjour.
- Poursuivre le travail en amont de l'été avec Angélique au siège des PEP28 qui a permis d'accueillir et d'orienter les familles avant les séjours. Cette aide a été essentielle dans la réussite de nos départs.
- Recruter un(e) nouvel(le) adjoint(te) pour assurer le relai de direction lorsque le directeur permanent est en congés en juillet.
- Se rapprocher des CEMEA Normandie pour :
 - Encadrer un approfondissement BAFA autour de la thématique « bord de mer »
 - Proposer un week-end de formation « bord de mer » à la Villa Eole

Les séjours de groupe week-ends à la « Villa Eole » à Carolles Évènements privés et groupes de clubs sportifs

En quelques chiffres

- | | |
|---|--|
| ✓ Nbre de journées-groupe en 2021 : 1 010 | ✓ Taux d'occupation en 2021 : 32 % |
| Nbre de journées-groupe en 2022 : 2 517 | ✓ Taux d'occupation en 2022 : 53,57% |
| Nbre de journées-groupe en 2023 : 2 096 | ✓ Taux d'occupation en 2023 : 44,61 % |
| Nbre de journées-groupe en 2024 : 2224 | ✓ Taux d'occupation en 2024 : 47,33 % |

81 jours d'ouverture *58 lits : 4698 jours
2 224 / 4698 : 47,33%

- ✓ Nbre de groupes accueillis en 2021 : 10
- ✓ Nbre de groupes accueillis en 2022 : 27



Evolution entre 2023 et 2024

Taille des groupes plus conséquente :
moyenne 2023 : 45 personnes
2024 : 56 personnes

Provenance géographique des groupes accueillis

La Villa Eole est proposée en location sur les week-ends ou périodes de ponts (exemple : pont de l'Ascension) pour des groupes familiaux essentiellement. Cette activité permet à la structure d'être « utilisée » sur des périodes qui ne freinent pas l'organisation des classes de découvertes ou séjours de vacances.

Les groupes venus sur 2024 restent proches géographiquement de la Villa Eole. En effet, 58% des « séjours groupes week-end » sont des locaux puisqu'ils viennent du département de la Manche, 23% sont limitrophes et viennent des régions Bretagne ou Pays de la Loire et enfin 19% viennent d'Eure-et-Loir ou d'Ile-de-France.

Nous accueillons assez peu de groupes déjà constitués, avec leur encadrement, cette année nous avons accueilli 2 groupes sur des périodes où nous souhaitions développer l'activité sur la période automnale.

La location de la structure est principalement en gestion libre, pour respecter au mieux le temps de travail du personnel de la Villa Eole.

Perspectives 2025

- ✓ Poursuive l'accueil des séjours de petits groupes en pratiquant une tarification moyenne et basse saison sur les périodes peu fréquentées : fin juin et début septembre ainsi qu'après les vacances d'automne.

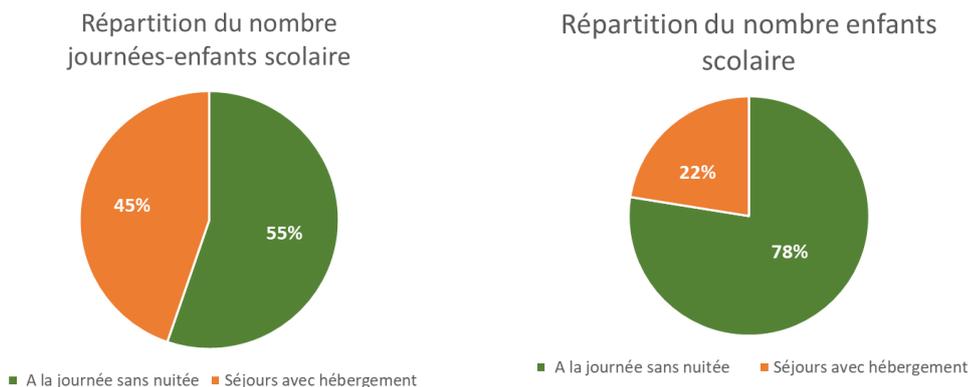
Centre de Découvertes : la Maison des Espaces Naturels (MEN) à Ecluzelles

Depuis septembre 2023 l'équipe de la Maison des Espaces Naturels est au complet. L'année 2024 représente une réelle première année de lancement.

➤ Classes de découvertes « séjours scolaires »

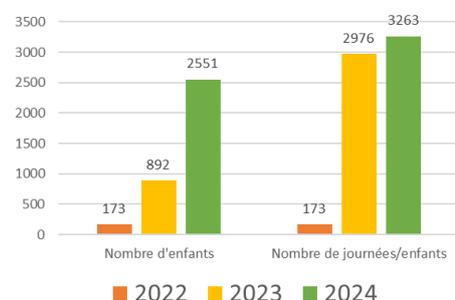
Les chiffres clés

- ✓ Le nombre de journées-enfants en 2024 : 3263
- ✓ Le nombre d'enfants différents accueillis en 2024 : 2551

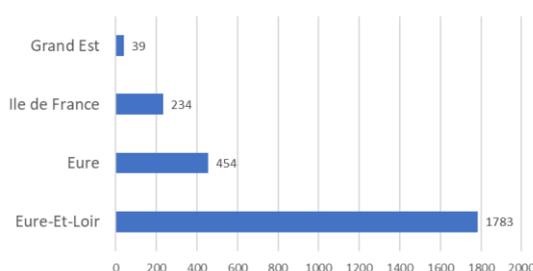


Nous avons accueilli 2,8 fois plus d'enfants en classes de découverte qu'en à 2023 contre seulement 1.09 fois plus de journées-enfants. En effet, un plus grand nombre de classes sont venues à la journée (78%) plutôt qu'en séjour avec nuitée (22%). L'absence de direction au moment des réservations séjours, de juin à septembre 2023, n'a pas permis de répondre aux demandes.

Évolution accueil Classes Découvertes



Provenance des enfants/jeunes



Les élèves viennent principalement, pour 70%, du département d'Eure-et-Loir dont plus de la moitié de l'Agglomération de Dreux avec 946 élèves.

Nous avons reconduit notre participation aux « semaines du développement durable » avec la ville de Dreux en proposant des animations en lien avec des protocoles de sciences participatives :

- Identification des insectes et petites bêtes du sol
- Observation des oiseaux du jardin

Évolution fréquentation classes et établissements



Nous comptons 10 établissements et 51 classes/groupes supplémentaires par rapport à 2023. Les établissements sont venus avec plus de classes.

Les relations avec les enseignants et les futurs enseignants

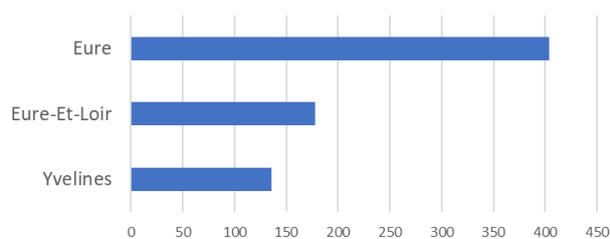
La Maison des Espaces Naturels a accueilli pour la deuxième année la journée d'intégration des étudiants M1 et M2 du centre de formation de Chartres de l'INSPÉ Centre-Val de Loire, portée notamment par le Collectif CAPE, avec l'appui de notre Vice-Présidente.

Cette journée, qui a regroupé 120 étudiants, avait pour vocation de favoriser les rencontres entre les étudiants du département et de leur faire vivre des moments de partage et de cohésion, de faire découvrir la Maison des Espaces Naturels mais également de faire connaître les associations membres du CAPE départemental.

La Maison des Espaces Naturels dans les écoles cet hiver

En hiver, lorsque la nature est en sommeil, peu d'écoles envisagent d'organiser une classe de découvertes. Pour maintenir notre mission éducative durant cette période, nous avons décidé d'aller à leur rencontre avec notre programme "Aidons les oiseaux de votre école pour l'hiver". Grâce à deux animations dédiées à la protection des oiseaux, plus de 700 élèves issus de 8 établissements ont pu découvrir les besoins des oiseaux en hiver.

Nombre d'élèves par département



À travers ces ateliers, ils ont fabriqué des mangeoires qu'ils ont ensuite installées dans leur école et leur jardin, participant ainsi activement à la préservation de la biodiversité.

Au-delà de l'aspect pédagogique, ces interventions jouent un rôle clé dans le développement des classes de découvertes au sein de notre structure. Elles sensibilisent enseignants et élèves à notre offre éducative et encouragent les établissements à prolonger l'expérience en organisant un séjour à la Maison des Espaces Naturels.

De nouvelles animations ont vu le jour en 2024

- Atelier scientifique, l'eau dans tous ses états
- Le cycle de l'eau : de la source au robinet, comment la préserver !
- Rallye photos
- Création d'herbier en impression végétale

En plus d'un nouveau programme Vivaldi (4 séances par an) « Devenir un petit entomologiste en herbe », nous prévoyons les animations suivantes pour 2025 :

- Reptiles et Amphibiens
- Autour de l'aquaponie
- Orchidée sauvage, promenade sur les coteaux !
- Cuisinons les plantes sauvages

Perspectives 2025

- Accueillir les 3-6 ans en classes de découvertes avec nuitée en obtenant un agrément PMI et en continuant le travail amorcé avec l'Agglomération de Dreux pour les aménagements intérieurs nécessaires à leur accueil.
- Tisser un partenariat avec le conseil départemental pour une offre de séjour à l'intention des collégiens et collégiennes.
- Créer et pérenniser un projet « **Artiste en herbe** » alliant nature et culture.

Nous souhaitons **développer et pérenniser ce projet innovant**, combinant découverte scientifique de la nature et expression artistique. Ce séjour classe de découvertes offrira aux élèves une approche originale de l'environnement en mêlant animations nature à dominante scientifique et ateliers d'arts du spectacle.

L'objectif est d'explorer la nature au travers d'une double approche : d'une part, une compréhension des phénomènes naturels et de la biodiversité grâce à des activités pédagogiques immersives, d'autre part, une expression artistique inspirée de ces découvertes, à travers la création d'une œuvre collective. Le mouvement, le théâtre, la danse et les arts plastiques deviendront des outils pour traduire et sublimer les émotions ressenties face à la nature.

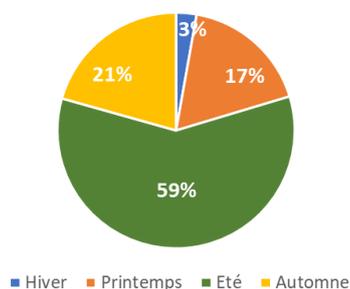
Ce projet vise à éveiller la curiosité des enfants, à encourager leur créativité tout en renforçant leur connexion avec l'environnement. En intégrant une dimension culturelle aux séjours éducatifs, nous espérons enrichir l'expérience des élèves et favoriser une approche sensible et engagée de la nature.

➤ Séjours de vacances

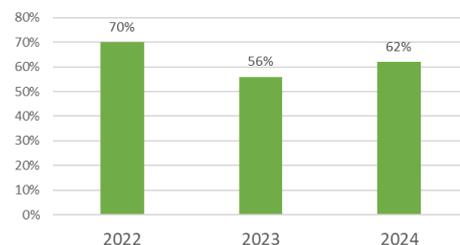
Les chiffres clés

- ✓ Le nombre de journées-enfants en 2024 : 1 795
- ✓ Le nombre d'enfants différents accueillis en 2024 : 357
- ➔ Dont 10% en situation de handicap-inclusion
- ✓ Taux d'occupation moyen en 2024 : 62%

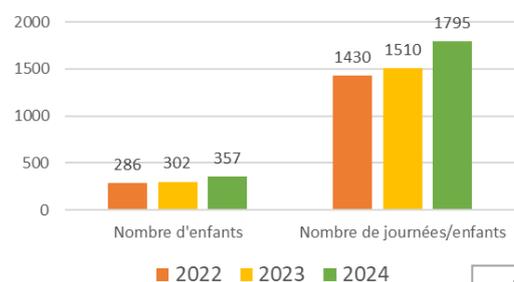
Répartition des journées/enfants dans l'année



Evolution taux d'occupation séjour de vacances



Évolution accueil séjour de vacances



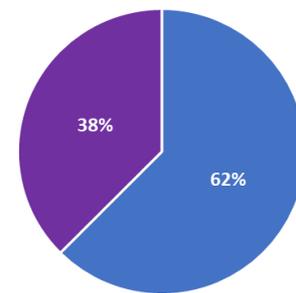
Vivre ensemble en séjour

En 2024, la Maison des Espaces Naturels a accueilli 10 séjours de 5 jours et 4 nuits, dont 8 « colos apprenantes », permettant à 223 enfants et jeunes de vivre une expérience immersive en pleine nature. Parallèlement, la structure a également été le cadre de 5 séjours de centres de loisirs, organisés par différentes collectivités :

- Trois séjours portés par l'Agglomération de Dreux
- Un séjour organisé par l'association Léo Lagrange pour la commune du Pré-Saint-Gervais (93)
- Un séjour mis en place par la commune de Vauhallan (91)

Cette diversité d'accueils illustre la vocation de la Maison des Espaces Naturels à être un lieu de découvertes et de partages pour des enfants issus de territoires variés.

Répartition du nombre d'enfant par organisateur



■ PEP 28 ■ Centre de loisirs

Nos colos apprenantes



Cette diversité d'accueils s'inscrit pleinement dans les objectifs des « colos apprenantes », en favorisant les rencontres entre enfants issus de différents horizons et en leur offrant un cadre enrichissant et sécurisé.

Afin de renforcer notre engagement, nous avons développé des partenariats avec les Programmes de Réussite Éducative (PRE) d'Eure-et-Loir, l'Aide Sociale à l'Enfance, ainsi que divers dispositifs et instituts.

Grâce à notre labellisation, 129 enfants et jeunes ont ainsi pu bénéficier de ces séjours, leur permettant d'apprendre autrement, de s'épanouir en pleine nature et de gagner en confiance en eux.

Un recrutement local pour nos séjours

Sous l'impulsion de sa nouvelle direction, la Maison des Espaces Naturels a constitué un vivier d'animateurs et d'animatrices, principalement locaux, pour animer ses séjours de vacances. Sensibilisés lors d'une journée de préparation à l'accueil de chaque enfant et jeune dans leurs spécificités, ces adultes partageant les valeurs des PEP 28 ont su accueillir, accompagner, animer, faire grandir et éduquer les enfants et jeunes tout au long de l'année.

Perspectives 2025

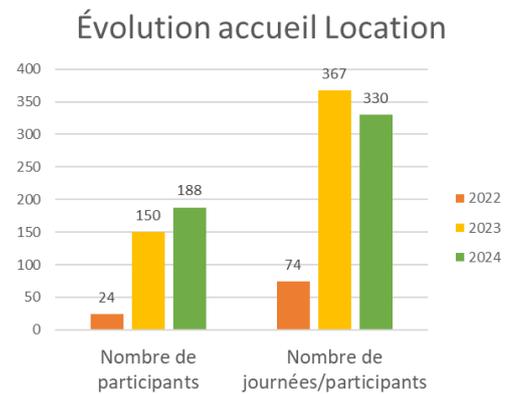
- Renforcer les liens avec les AD PEP limitrophes pour promouvoir les séjours organisés de la Maison des Espaces Naturels.
- Organiser des séjours plus long, 6, 7 et 14 jours sur la période estivale.
- Poursuivre le développement qualitatif des séjours :
 - Créer de la mixité en accueillant des centres de loisirs en séjour en parallèle des Séjours de la MEN.
 - Intégrer l'éducation à la vie affective et sexuelles dans le projet pédagogique
 - Continuer les relations avec les autres centres du réseau PEP pour mutualiser les transports et toucher un plus grand nombre d'enfants/jeunes.
- Mener des projets de séjour court avec les centres sociaux

➤ Séjours de groupe week-end

Les chiffres clés

- ✓ Le nombre de journées-participants en 2024 : 330
- ✓ Le nombre de participants accueillis en 2024 : 188
 - ➔ Dont 67 enfants

Nous avons accueilli 38 participants de plus de 2023 mais sur de moins longue durée.



Location d'espaces

En 2024, plusieurs associations ont sollicité l'établissement pour réaliser des réunions ou AG.

Besoin en hébergement local

L'établissement reste un acteur majeur en termes d'hébergement sur le territoire. Nous continuons d'accueillir artistes, bénévoles, sportifs lors d'évènements locaux.

Le centre social du Clos Margis a organisé deux week-ends jeunes à la Maison des Espaces Naturels.

Perspectives 2025

- Continuer à accompagner les projets locaux.
- Poursuivre le développement des locations de salles avec ou sans hébergement pour les associations locales (AG, formations, séminaire, ...) mais également les entreprises privées notamment les services RSE.

➤ Animations grand public (spécificités liées à la convention nous liant à l'Agglomération de Dreux)

Quelques chiffres clés

- ✓ Le nombre d'animations proposées en 2024 : 34 (partenariat Agglo de Dreux-PEP28)
- ✓ Le nombre d'animations animées par les PEP 28 : 8

Pour cette deuxième édition, le nombre d'animations a été ajusté, avec une seule animation programmée par journée d'ouverture. Les thématiques, quant à elles, restent inchangées : nature, arts, sport et conférences scientifiques. Par ailleurs, comme envisagé à la fin de la précédente édition, l'ouverture au public le mercredi après-midi, hors vacances scolaires, a pu être mise en place.

Perspectives 2025

À l'avenir, le programme des animations grand public sera repris par l'Office du Tourisme de l'Agglomération du Pays de Dreux, avec une intégration dans leur catalogue. Cette évolution permettra d'harmoniser l'offre de sorties familiales sur le territoire tout en assurant une meilleure visibilité aux animations proposées à la Maison des Espaces Naturels.

Et pour finir, quelques mots : La Maison des Espaces Naturels est un outil exceptionnel d'éducation à l'environnement. Grâce à une équipe stable et un fonctionnement bien établi, nous sommes en mesure de consolider nos actions et d'explorer de nouvelles opportunités pour enrichir notre offre, au service de nos usagers et du territoire.

Enfin, cette année, un volet formation a également été renforcé, permettant la montée en compétences de notre équipe. Nous avons notamment suivi une formation à l'utilisation des extincteurs et préparé la mise en place d'une formation SST, qui trouvera lieu en 2025 mais dont l'élaboration a été réalisée en 2024. Par ailleurs, la direction est engagée dans un cursus en alternance pour l'obtention d'un DESJEPS, consolidant ainsi notre expertise et notre capacité à mener des projets ambitieux pour l'avenir.

Les classes de découvertes au Rigeard – Chartres

Les classes de découvertes de Chartres (anciennement au Rigeard et sans nuitée) restent un moment propice et privilégié d'épanouissement pour les enfants chartrains prioritairement, mais aussi pour les enfants des écoles avoisinant Chartres. En effet, les projets de classes sur 2 journées désormais, permettent de favoriser des moments de partage, d'apprentissage et de complicité entre enfants, enseignants, parents accompagnateurs et animateurs.

Pour cette année 2024, les classes ont eu lieu pour la première fois sur l'accueil de loisirs de Morancez à cause de la fermeture du Rigeard. Ce changement de lieu a été source de questionnement pour les équipes et les écoles mais s'est avéré être une alternative pertinente au Rigeard et son cadre verdoyant et sécurisant.

La diversité des activités (8 activités différentes proposées par les intervenants agréés par l'Education Nationale), le cadre (grand terrain arboré, proximité d'espace forestier), ainsi que l'accueil sont synonymes d'une vie de classe de qualité avec l'équipe PEP 28.

Les classes, pour cette année 2023-2024, ont débuté le jeudi 14 mars 2024 et se sont achevées le vendredi 28 juin 2024. Nous avons ainsi accueilli 38 classes différentes ce qui fait 932 enfants sur la structure : 552 maternelles et 380 élémentaires. Ces enfants venaient de 9 écoles différentes toutes chartraines.

Les activités Nature, Sécurité Routière et la Mosaïque ont été les plus demandées par les classes maternelles. Les activités Nature et la Course d'Orientation ont connu un vif succès chez les classes élémentaires.

Les périodes les plus demandées restent bien entendu les potentielles périodes de beau temps soit les mois de mai et juin. Bien que le format des classes ait été revu il y a 2 ans (2 jours pour toutes les classes) et que le lieu ne soit plus le même, les classes de découverte de Chartres ont connu un fort engouement encore cette année.

Evènements spécifiques



Le PEP'STIVAL 2024



Une nouvelle édition d'un des événements phares de l'Association, **le PEP'Stival**, s'est déroulée le **samedi 5 octobre 2024**, place des Epars à Chartres.

La thématique retenue tournait autour de :

l'Environnement "développement durable et citoyenneté".

Plus de 50 stands étaient installés représentant l'ensemble de nos secteurs d'activités (PESP-PEVLCS-PSM2S-Petite Enfance).

Un grand nombre d'activités gratuites étaient proposées à destination des enfants, adolescents, adultes, familles et tournées autour de la préservation de la nature, du recyclage, de l'éco-citoyenneté, du développement durable... en lien avec nos valeurs associatives.

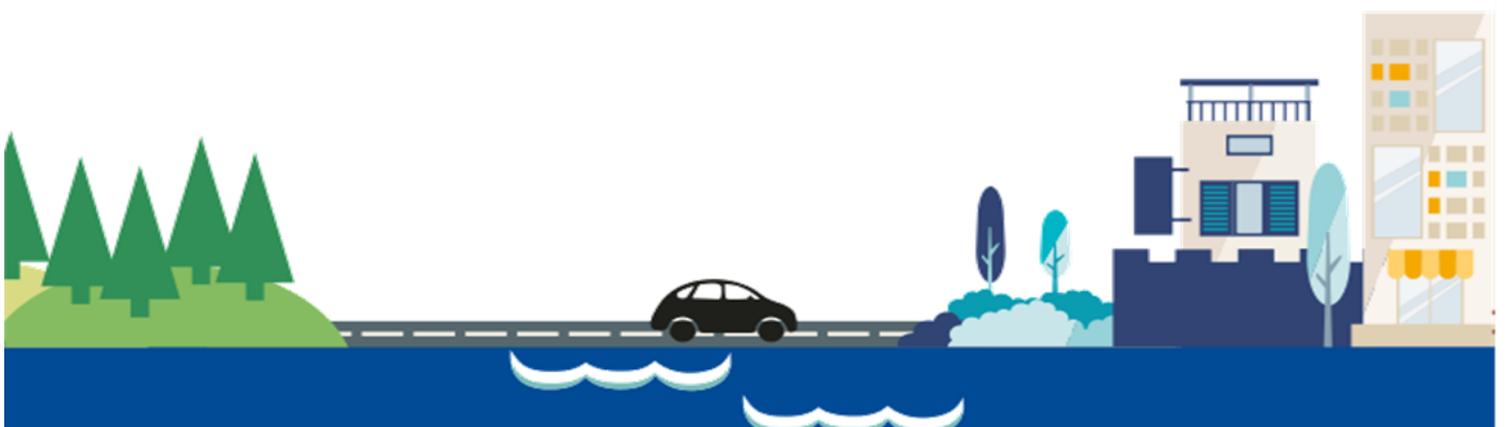
Cet événement a réuni plus de **350 professionnels et administrateurs-bénévoles** de l'Association et a accueilli environ **2 500 participants** (adultes et enfants) sur la journée de 10h à 18h30 ainsi que Ti'PEP, notre mascotte !

L'Association a pu compter sur l'aide de la Ville de Chartres pour le prêt de barnum, tables, chaises et bancs ainsi que le Conseil Départemental pour le prêt de grilles d'exposition.

Une belle journée (avec le soleil !) lors de laquelle "l'esprit PEP" s'est ressenti. L'engagement, les sourires et la convivialité étaient au rendez-vous.



Amélioration continue de la QUALITÉ

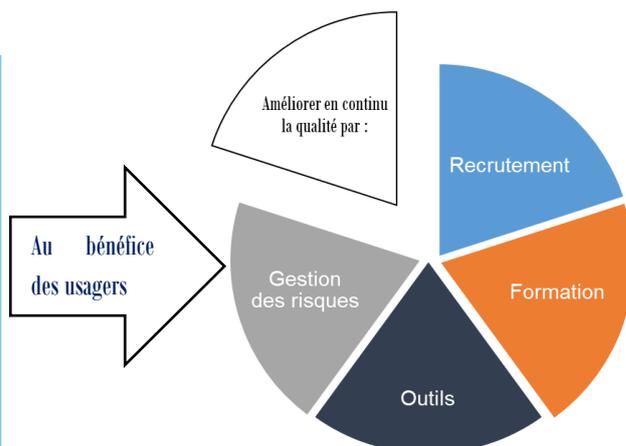


Les actions du projet qualité ont pour objectif l'amélioration continue de la qualité à l'échelle associative.

Pour rappel :

Les objectifs du projet Qualité :

- Faciliter le recrutement et limiter le turnover
- Faciliter le développement de compétences des salariés
- Renforcer l'utilisation des outils existants dédiés au travail collaboratif et à l'amélioration continue
- Poursuivre la gestion des risques



Actions qualité (certaines actions sont menées avec le concours de professionnels des établissements et d'administrateurs)		
Domaine de suivi	Action corrective et objectif	Etat d'avancement au 31/12/2024
Conformité	Evaluations ESMS : vérifier la conformité de l'ESMS avec les attendus de l'ARS	<p>Au cours de l'année 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'association a contractualisé avec un cabinet d'évaluation après auditions - Les Directions des ESMS ont été formées sur le sujet de la réforme de l'évaluation - Les ESMS se sont préparés en s'auto-évaluant - Les évaluations des établissements se sont achevées en novembre 2024 - La synthèse des résultats a été rédigée - La construction du PAQ* général a débuté - La construction des outils de suivi des PAQ* des ESMS a débuté <p><i>*PAQ : Plan d'Amélioration de la Qualité</i></p>
Recrutement et turnover	Développement compétences management cadres : développer un management agile et participatif	Parcours de formation sur 3 ans. En 2024, 28 cadres différents formés chacun sur 1 thématique : « réussir ses recrutements », « animer des réunions productives », « facilitation de réunions participatives »
	Marque employeur : attirer les talents et favoriser l'engagement des collaborateurs présents	Résultats enquêtes diffusées. Présentation Bureau en mai 2024
	Forfait jours : concilier impératifs de réactivité imposée par l'activité, autonomie des cadres dans l'organisation du travail et équilibre vie perso/pro	Dispositif mis en œuvre en 2024 par le service RH. 45 cadres (96%) ont signé la convention forfait jours.
	Formes et canaux offres emploi : rendre plus attractives nos offres d'emploi	Nouveau visuel en utilisation depuis fin 2023. Un bilan au cours de l'année 2025 permettra d'en mesurer l'intérêt.
	Forum métiers : faire découvrir les métiers des PEP 28 et plus particulièrement nos métiers en tension. Recruter à + ou - long terme	Début de préparation du Forum PEP28 sur les métiers en tension. Forum prévu pour le 13/03/25
	Colloque Génération z : mieux comprendre les jeunes salariés, et adapter son mode de management	Colloque réalisé le 12/02/24. 50 inscrits, 42 présents, 2 administrateurs, 3 extérieurs, 26 cadres, 12 employés. Taux satisfaction 3,5/4. Meilleure connaissance Gen Z : 2,5/3. Contenu utile pour l'avenir : 88%

Outils numériques et d'amélioration continue	Formations numériques : faciliter le travail, l'intégration et la communication interne	8 professionnels formés en 2024
	EI* : améliorer la déclaration des événements indésirables et leur analyse, se mettre en conformité <i>EI* : Evénements Indésirables</i>	Support formation et sensibilisation à la déclaration des événements indésirables élaboré. La formation des professionnels de 2 ESMS sur 7 a été réalisée
	Microsoft 365 formation prise de poste : faciliter la prise de poste	20 personnes formées en mars 2024 + 29 en octobre 2024, lors réunion intégration nouveaux salariés
	Microsoft 365 autres formations : améliorer l'utilisation des outils collaboratifs	8 professionnels
Formation	Réseaux internes : créer des interactions entre professionnels	La dynamique du réseau psychomotriciens est lancée. 3 réunions en 2024
	Formations collectives internes : faciliter le développement des compétences	Formats de formation diversifiés : distanciel, sur site, centralisé au siège. Pour faciliter l'engagement en formation en tenant compte des contraintes des établissements et des salariés. Le nombre de participants ainsi que le nombre total d'heures de formations collectives est précisé dans le bilan social
Gestion risques	Simulation risques : améliorer la lisibilité et l'appropriation des outils de gestion des risques	3 personnes formées en 2024 par le biais des simulations (MEN)
	Sensibilisation QVCT/RPS : devenir acteur de sa santé au travail	Nombre personnes formées en 2024 : 44 <ul style="list-style-type: none"> - « Sensibilisation prévention RPS » : 22 - « Harcèlement moral » : 10 - « Engagement au travail » : 12 175 participants depuis 2022
	RGPD : se mettre en conformité avec la législation	Constitution du COPIL RGPD, fin 2024. Information/méthode aux différentes instances CODIR
	Réclamations : favoriser l'expression des usagers pour et améliorer en continu le service	Révision du dispositif de gestion des réclamations afin qu'elles puissent faire l'objet d'une analyse interne à chaque établissement/territoire
	GED (Gestion Electronique Documentaire) : mettre à disposition de tous les outils de gestion des risques	Nouvelles procédures/protocoles 2024 : <ul style="list-style-type: none"> - Accès aux ressources financières - Procédure de consultation des dossiers uniques PSM2S - Gestion des réclamations usagers et familles d'usagers - Coup de chaleur, conduite à tenir - Création et clôture MIG (Mission d'Intérêt Général) - Protocole "Poux"
Perspectives 2025 à 2027		
Domaine de suivi	Actions correctives programmées	
Conformité	Suivi des actions correctives des ESMS portées par le siège : EI, réclamation, bientraitance/maltraitance <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des outils internes de collecte et traitement/analyse - Formation des professionnels et accompagnement commissions d'analyse Création du référentiel de conformité des ALSH : critères de conformité externes + critères qualité internes. Test au sein des structures. Amélioration de l'outil	

Gestion risques	<p>RGPD :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Création des registres de traitement des données + proposition actions de sécurisation des données – Sensibilisation des professionnels à la protection des données <p>Honorabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mise en œuvre décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 pour le renforcement de la vérification des antécédents judiciaires des professionnels ou bénévoles intervenant auprès d'enfants <p>Poursuite alimentation GED gestion des risques, en fonction des risques nouveaux décelés</p>
Outils numériques et d'amélioration continue	<p>Suite aux évaluations 2024 des ESMS :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Réclamations usagers : contenu de formation à élaborer et début formation des professionnels – EI* : nouvelle version de formulaire de déclaration. Réflexion à propos d'un outil de déclaration FORMS pour faciliter la classification des EI – Expérimentation de divers formats de commission d'analyse EI-Réclamations-Bienveillance/maltraitance au sein des ESMS <p><i>*EI : Evénements Indésirables</i></p>
Recrutement et turnover	<p>Marque employeur : vidéos Konbini pour promouvoir nos métiers en tension</p> <p>Accueil dans le poste : besoins des nouveaux salariés, démarche d'accueil</p>

Focus sur certaines actions :

Formations collectives internes :



Les formations collectives internes dont l'objectif est le développement des compétences et de la communication interne sont toujours mises en œuvre. Les thématiques, le nombre de participants ainsi que le nombre total d'heures de formations collectives sont précisés dans le bilan social.

En 2024, les formations ont à nouveau rassemblé des salariés des 3 secteurs entraînant ainsi une meilleure compréhension des activités de l'Association, facilitant le travail en commun.

Nous avons poursuivi les propositions de formation aux outils

numériques de l'association, proposé la formation « Cyberattaque » animée à plusieurs reprises par un gendarme et visant à repérer les différents types d'attaque et à les parer, mis en place à nouveau la formation informatique et robotique afin que les malles pédagogiques dont nous disposons puissent continuer à être utilisées, au bénéfice des enfants et des jeunes. Au-delà des acquisitions techniques, la formation « Construire une animation en éducation à l'environnement » visait également à constituer un pool d'animateurs formés susceptibles d'intervenir à la MEN.

Par ailleurs, certaines des formations du catalogue ont été animées par des professionnels PEP28 :

- « Accueillir un enfant en situation de handicap » et « Aménager l'environnement pour l'accueil des enfants en situation de handicap », par la responsable du PRH ELI ;
- « Accompagner le développement du langage : quelques clés pour optimiser les activités éducatives » par une orthophoniste du DES André Beulé.

Accompagnement établissements

En fonction des besoins et de l'actualité des établissements, un accompagnement méthodologique et/ou technique a eu lieu sur certains établissements et projets. Les administrateurs référents et la chargée de mission qualité ont ainsi opéré des relectures de projets, apporté des outils techniques participatifs d'animation de réunion d'équipe, contribué à la co-animation des temps collectifs de réflexion :

- Constitution du COFIL RPS du DITEP Morancez (dont 1 membre du CSSCT PEP28) en vue de la production du plan de prévention des RPS : 3 réunions en 2024. Le démarrage des actions aura lieu en 2025 ;

- En collaboration avec le CSE PEP28, organisation et animation d'un temps de réflexion collective au DAME Antoine Fauvet, en vue de la constitution d'un COFIL QVCT, puis à moyen terme, d'un plan d'actions QVCT ;
- Accompagnement de l'équipe du DAME Antoine Fauvet dans la construction de logigrammes pour l'accueil de début de journée et le passage de référence éducative.

Projet associatif 2024-2028

Nous avons débuté par la constitution d'un COFIL de 14 membres représentant les différents secteurs et les usagers, et qui a consacré 328h au sujet entre le 22/11/23 et le 05/07/24.

L'association a fait le choix d'être accompagnée dans la construction de son projet associatif. Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) a été notre intermédiaire dans la recherche du cabinet pour l'accompagnement. Il a financé son intervention. L'ESS Inspirantes, Cabinet de conseil utilisant des méthodes d'intervention fondées sur l'intelligence collective, le design thinking et les méthodes d'éducation populaire, a été notre guide au cours de l'année 2024. L'accompagnement proposé s'est appuyé sur la participation du plus grand nombre (salariés, bénévoles, usagers), avec des allers/retours entre réflexion du COFIL et collectif de salariés/bénévoles, pour créer collectivement un projet qui nous ressemble.

Les étapes de la construction		
DATES	Participants	Contenu
22 novembre 2023	COFIL PROJET ASSOCIATIF avec le soutien du DLA	Rencontre du DLA pour mobiliser le collectif « COFIL projet associatif » et préciser notre commande d'accompagnement par un cabinet extérieur : notre usage actuel du projet associatif, freins à l'usage, résultats visés par rapport à l'accompagnement souhaité
	DLA	Recherche de cabinets correspondants à nos attentes
	DLA	Consultation des partenaires ARS et CAF 28
24 janvier 2024	CA	Bilan du précédent projet associatif : résultats, moteurs et freins dans la mise en œuvre du projet associatif précédent
31 janvier 2024	DG, Président, Chargée Qualité	Choix d'un cabinet pour l'accompagnement : L'ESS INSPIRANTES
18 avril 2024	COFIL PROJET ASSOCIATIF	Travail avec cabinet sur forme, fond, cible, histoire, contexte, philosophie PEP28, ambitions du projet associatif
19 avril 2024	COFIL PROJET ASSOCIATIF	
29 mai 2024	COFIL PROJET ASSOCIATIF	
Mardi 02 juillet 2024	Invitation à tous les salariés et bénévoles PEP28. 42 personnes présentes dont : Nbre PSM2S 16 Nbre PESP 19 Nbre siège 9 Nbre cadres 19 Nbre employés 25 Nbre usagers 2 Nbre bénévoles 5	Concertation associative autour des ambitions : Avis, propositions de modifications, idées d'actions de terrain. Les propositions ont été intégrées dans le corps du projet associatif.

Vendredi 05 juillet 2024	COPIL PROJET ASSOCIATIF	Amendement de l'ébauche du projet associatif sur la base des retours de la concertation du 02 juillet 2024
Entre fin août et octobre 2024	Réunions de rentrée dans établissements SIEGE, PSM2S et PESP/PEVLC. 900 salariés environ	Travail avec les salariés autour des ambitions du projet : – Présenter les ambitions du projet associatif – Initier son appropriation – Récolter les avis et les pistes d'action
06 novembre 2024	COPIL PROJET ASSOCIATIF	Réunion de validation du projet associatif
16 décembre 2024	Assemblée Générale Extraordinaire	Présentation du projet associatif et adoption
13 janvier 2025	COPIL PROJET ASSOCIATIF	Construction critères et indicateurs d'évaluation du projet associatif 2024-2028

La mise en forme du projet a été réalisée par la chargée de communication PEP28.

Projet SEGUR numérique

Dans le cadre de la stratégie régionale numérique menée par l'ARS Centre Val de Loire, l'ADAPEI 28 et l'ADPEP 28 se sont associés pour développer et généraliser l'utilisation du numérique dans leurs établissements, au travers du déploiement du DUI.

Le but était de co-financer un chef de projet numérique via une réponse à appel à projet permettant l'attribution de fonds dédiés. Ce chef de projet a, depuis janvier 2024, la responsabilité du développement et du suivi de l'utilisation du DUI dans nos établissements et le développement des services socles. Il était nécessaire d'entamer cette démarche afin de :

- Faciliter la coordination des professionnels et l'échange d'informations ;
- Améliorer l'accompagnement des personnes ;
- Faciliter l'accès de l'information des personnes accompagnées dans leur parcours de soins ;
- Améliorer la connaissance des besoins des personnes accompagnées.

Le chef de projet numérique partagé entre les 2 associations, recruté pour 18 mois, a pour rôle de :

- Organiser les réunions de présentation des services socles et l'argumentaire en faveur de l'utilisation
- Organiser les travaux de formation en lien avec l'éditeur du logiciel
- Organiser en lien avec chaque établissement, en fonction de l'utilisation envisagée, les groupes BAL (Boîtes Aux Lettres) institutionnelles, nominatives, par unité...
- Réaliser le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation
- Produire les indicateurs d'évaluation indispensables au versement de la subvention
- Apporter les éléments pour décision aux COPIL internes dédiés au projet
- Produire des préconisations en matière de Cyber sécurité

PAQEJ

Les PEP28 sont partenaires du PAQEJ, « Plan départemental d'Action sur les Questions Enfance Jeunesse » porté également par la FOL28, l'ASC Mézières, la CAF28 et Le Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (SDJES). Le PAQEJ a vocation à mettre en réseau les acteurs éducatifs du territoire (professionnels et élus) pour développer une culture professionnelle commune autour de valeurs éducatives partagées. Il vise à favoriser la mutualisation des expériences dans une logique d'éducation populaire (à travers les temps d'échanges organisés). Il ambitionne de monter en compétences les acteurs éducatifs de l'enfance et la jeunesse afin d'améliorer la qualité de l'offre de loisirs. A ce titre, le PAQEJ, en transversalité, contribue à compléter et enrichir les différents dispositifs en lien avec l'enfance et la jeunesse : SDSF, CTSF, Plan Mercredi, info jeunesse, PDN etc.

En 2024, les actions mises en place ont été :

- Une rencontre des animateurs Ados au siège des PEP à Lucé, le 10/10/2024, 20 participants internes et externes :
 - Intervention de la MDA (Maison Départementale des Adolescents), présentation des services
 - Intervention du PRH (Pôle Ressources HANDICAP), présentation de la démarche, des outils
 - Perspectives 2025 : 2 rencontres par an délocalisées dans les structures ados, pour favoriser les échanges de pratiques, aborder des thèmes de la parentalité en lien avec les ados, l'usage du téléphone dans le cadre des temps d'accueil, la question de la confiance en soi

- La journée départementale, le 11 octobre 2024 a été animée par la FRAPS (Fédération Régionale des Acteurs en Promotion de la Santé) :
 - Présentation de la vie affective et sexuelle des enfants et des adolescents
 - Présentation de l'enquête VSS conduite au niveau régional – CEMEA
 - Ateliers l'après-midi sur « le corps et le consentement », « comment en parler aux parents ? », « ressources pédagogiques »
 - 50 participants

- La gestion par notre Webmaster du site PAQEJ qui constitue une bibliothèque ressource. Le site a bénéficié en 2024 d'une amélioration de la navigation et d'un visuel plus attractif

- La gestion des malles pédagogiques qui permettent aux animateurs d'enrichir le contenu de leurs activités par la mise à disposition de matériel innovant :
 - Un taux d'emprunt moins important en 2024 du fait de la vacance de personnel sur cette fonction
 - Perspectives : réaliser un état des lieux des malles, relancer la communication, construire un outil de réservation en ligne

En 2025, le Conseil Départemental, le CRIJ et le tiers lieu jeunesse intégreront le Comité de Pilotage PAQEJ.

INSTANCES ET VIE ASSOCIATIVE



6 Conseils d'Administration et 10 Bureaux ont été réunis dans l'année et l'Assemblée Générale ordinaire s'est tenue le mardi 18 juin 2024.

Spécifiquement à cette année 2024, nous avons également tenu une AGE (Assemblée Générale Extraordinaire) le 16 décembre 2024 afin de voter notre nouveau Projet Associatif, fruit d'une élaboration collective de près d'un an, réunissant administrateurs, salariés et personnes accompagnées (près de 900 personnes en tout, qui ont contribué à différents degrés d'implication tout au long du processus).

Dans les différentes instances, nous avons traité :

- ❖ L'élection des membres du Bureau, l'élaboration du nouveau Projet associatif (temps fort de cette année 2024), les travaux des Commissions, les relations avec la Fédération, avec l'ARPEP, les actualités associatives en général, l'inscription des Administrateurs dans les différentes Commissions de travail, la nomination des Administrateurs référents, la participation aux instances régionales et nationales (conseils d'administration et AG de l'ARPEP CVL, rencontres Présidents et DG du réseau PEP du 26 au 28-03-24 à Chambéry, AG nationale de la Fédération du 25 au 27-06-24 à Vichy, une proposition de motion CMPP pour l'AG nationale, le Conseil d'Administration PEP Découvertes, les Conférences nationales DG Présidents, ...),
- ❖ Le Projet Qualité de l'Association et le vote de notre « Charte qualité », la poursuite de notre réflexion sur la valorisation de notre bénévolat associatif avec la mise en œuvre des « Rencontres Engagées » le 19 novembre 2024,
- ❖ Les relations avec l'Education Nationale et tout particulièrement la préfiguration des Pôles d'Appui à la Scolarité puisque l'Eure-et-Loir est un des 4 départements pilotes en France et que nous y sommes pleinement impliqués,
- ❖ Les partenariats locaux notamment la signature d'une convention cadre entre les Associations PEP 28 et Ligue de l'Enseignement et l'organisation d'une soirée-conférence en commun sur la Laïcité le 12 décembre 2024,
- ❖ L'organisation du Siège, la politique RH associative dont les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) avec les Syndicats, le Ségur et les Oubliés qu'étaient nos salariés non pris en compte par les mesures gouvernementales (avec finalement à la mi-année 2024 l'attribution par l'Etat du Ségur pour tous avec rétroactivité à janvier 2024), les difficultés de recrutement dans les secteurs du social et de l'éducation et le choix de développer notre « marque employeur », les situations aux Prudhommes, le choix d'un avocat pour l'Association, les mesures possibles pour fidéliser les salariés, les recrutements sur les postes de direction (PESP, PSM2S ou du Service financier),
- ❖ La gestion des locaux des établissements (dont le CMPP de Dreux ou encore la planification d'une stratégie immobilière de moyen terme), le Dispositif d'intégration de personnes présentant des troubles du spectre de l'autisme au sein de l'entreprise Guerlain, la présentation de deux projets d'établissements Petite Enfance ainsi que leur mise en débat et passage en vote, l'évolution du projet d'établissement du DES André Beulé (et sa transformation en Dispositif), la création de la Filière « troubles des apprentissages », la présentation du projet de la Maison des Espaces Naturels, la stratégie 16-25 ans, le droit au répit, nos nouvelles actions parentalité...
- ❖ Les budgets de l'Association, des pôles et établissements, le suivi de notre trésorerie, les relations avec les Collectivités dans la prise en compte financière de l'avenant 182 à la Convention Collective Eclat,

- ❖ Les réponses aux appels d’offres du secteur des Politiques Educatives (pauses méridiennes, CCFP, Chartres, etc.), les projets de vacances apprenantes, la situation de la Maison des Espaces Naturels dont le développement se poursuit mais à un rythme plus lent qu’espéré.

Nous avons également été partie prenante au niveau du CAPE (Collectif des Associations Partenaires de l’Ecole) avec un investissement toujours important de notre Vice-Présidente Julianita Magone pour mettre en œuvre les formations en lien avec l’ESPE. Pour la seconde fois, la session d’intégration des nouveaux étudiants futurs enseignants a eu lieu à la Maison des Espaces Naturels.

Sur le plan national, nous avons également été représentés à plusieurs groupes de travail sur la Petite Enfance, sur les Politiques Educatives de Proximité et sur le Domaine médico-social.

Des réunions avec les représentants du Personnel ont eu lieu régulièrement et le Comité Social et Economique (CSE) s’est réuni 11 fois sur l’année 2024 ; les RP (Représentants de Proximité du personnel) ont été reçus également chaque mois au cours de l’année (par secteur à compter des nouvelles élections). Les Syndicats ont également été reçus une dizaine de fois dans le cadre de leurs prérogatives.

Le nombre d’adhérents à l’association s’élève à 673 personnes (232 en 2020, 534 en 2021, 364 en 2022, 445 en 2023) et 428 enfants, principalement issus des centres sociaux, des familles aidées d’une bourse, du Conseil d’Administration et des enfants accueillis dans les Etablissements Médico-Sociaux.

⇒ 4 commissions Solidarité - Adhésion - Culture ont eu lieu en 2024.

Sous la présidence de Julianita MAGONE

La commission a :

- Reçu 1 groupe de jeunes en audition en vue de l’étude de demandes de bourse pour un départ en séjour autonome ;
- Reçu le groupe de jeunes pour le bilan de son séjour ;
- Organisé un événement santé-culture-solidarité, la « marche repas concert », le 05 mai 2024 ;
- Réfléchi autour du fonctionnement de la commission et des « Rencontres engagées ».

Les bourses solidarité en 2024 :

Pour rappel, les bourses solidarité ont vocation à soutenir la participation des enfants et des jeunes aux loisirs. Elles représentent un véritable levier pour l’inscription aux activités proposées par les PEP.

Nombre de bourses attribuées multiplié par 6 en 12 ans
--

Montant total attribué multiplié par presque 10, en 12 ans
--

	Nombre de bourses versées	Somme totale attribuée	Montant moyen /bourse
2024	66	5410,60	81,97€
2023	71	11306,20	159,24€
2022	59	6501	110,19€
2021	19	2917	153,52€
2020	13	4954	381€
2019	74	13608,60	183,90€
2018	80	9615,30	120,19€
2017	99	13331,30	134,65€
2016	36	5993	166,47€
2015	47	4824	102,64€
2014	18	1713	95,17€
2013	35	3511	100,31€
2012	11	570	51,82€

2024	
Nombre Projets Personnalisés visant l'inclusion soutenus par les bourses en 2022	8
Nombre d'établissements médico-sociaux PEP28 différents dont sont issus les bénéficiaires	7
Nombre total de journées bourse financées	794
Nombre total de bourses demandées	81
Nombre total de bourses attribuées	66
Nombre bourses annulées cause COVID	
% moyen d'aide accordée /coût du séjour	18,47
Montant moyen / bourse (€)	81,97
Nombre de jours en inclusion (hors clubs) rendus possibles grâce au dispositif de bourse	57
Nombre de boursiers ayant adhéré à l'Association	59

Le nombre de journées de loisir financé est stable : 794 contre 713 en 2023.

Le nombre de demandes de bourses était d'ailleurs identique à celui de 2023.

Le nombre de jours de loisir en inclusion financé par les bourses a chuté de moitié (57 en 2024, contre 129 en 2023). En revanche le nombre d'enfants concernés est passé de 6 à 8. Les enfants concernés ont donc réalisé des séjours en inclusion plus courts qu'en 2023.

Les établissements médico-sociaux sont de plus en plus nombreux à solliciter le dispositif des bourses : 7 en 2024, contre 3 en 2023. L'information délivrée fin 2023 aux assistants sociaux PEP28 y a peut-être contribué.

Nombre de DEMANDES par type d'activité	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
SEJOURS	24	25	24	2	0	28	18	26
ALSH	32	26	18	15	10	16	21	21
CLASSE DEC	21	18	2			27	27	47
CLUB	0	2		1		7	7	2
Crèches	0	3	6					
Autres	4	7	10	1	3	2	1	4
Total	81	81	60	19	13	80	74	100

Les demandes « Autres » concernent exclusivement des aides aux impayés, en 2024.

L'augmentation des demandes concernant plus les ALSH, le montant moyen attribué a de ce fait chuté en 2024.

Les Foulées de la cathédrale

En 2024, l'Association s'est à nouveau mobilisée sur cet événement qui est à la fois un outil interne fédérateur mais également un vecteur de communication externe. 34 coureurs étaient présents, salariés du siège, du PSM2S et du PESp et sympathisants.

SYMPATHISANTS :

- Conjoints et enfants de salariés
- Bénévoles / administrateurs
- Anciens salariés

442 €
récolté



La marche repas concert solidaire proposée en 2024 à la Fondation d'Aligre de Lèves a permis :

- De contribuer à alimenter le fond de solidarité des PEP28 ;
- De vivre une activité solidaire accessible à tous, grâce aux 3 parcours de marche ;
- De partager un moment de convivialité ;
- De découvrir notre Association.

SYNTHESE de la participation		
Personnes (marche et repas confondus / tous statuts confondus)	141	Personnes ordinaires et en situation de handicap
Sympathisants	123	
Marcheurs	113	
Volontaires le jour J	28	Groupe de jeunes bénéficiaires d'une bourse, bénévoles / administrateurs, salariés
Salariés	18	Événement : - Intergénérationnel - Inclusif - Transversal aux secteurs des PEP28
Adultes		
Enfants		
Repas	128	

Contribution à la formation des jeunes

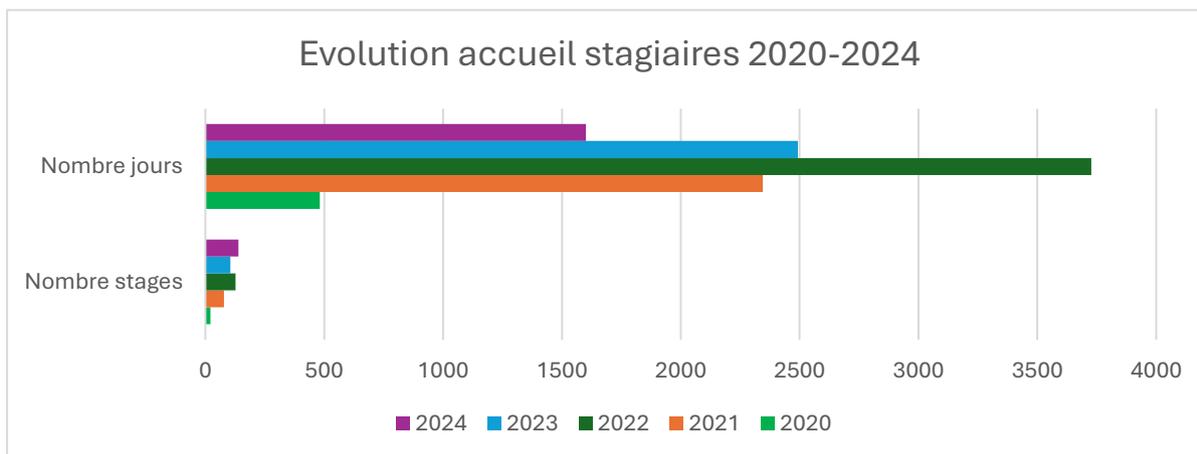
Missions de service civique

L'association n'a pas accueilli de jeunes en service civique au cours de l'année 2024.

Contribution à la formation scolaire et citoyenne des jeunes 15-25 ans

L'implication de tous dans l'accueil de stagiaires est, pour l'Association, un moyen de contribuer à la construction des citoyens de demain. Nous tentons de leur transmettre les valeurs qui nous animent au quotidien et qui guident notre action.

Ces périodes de stages permettent aux jeunes de découvrir notre association, les métiers des PEP, ce qui peut influencer les choix d'orientation et faciliter les recrutements dans les 3 secteurs. En 2024, le nombre de stage lycée a augmenté. Un partenariat avec le lycée Elsa Triolet de Lucé, sur les métiers de l'animation, a contribué à l'accueil de nombreux animateurs en devenir. Par ailleurs, les stages des métiers de l'Education Spécialisée se sont poursuivis.



La durée des stages a été moins longue en 2024.

Types de stages -2024-	
NBRE SERVICE CIVIQUE	0
NBRE TIG	1
NBRE MIG	2
NBRE STAGE 3°	20
NBRE STAGE LYCEE	54
NBRE AUTRES	62
TOTAL	139

463 stages depuis 2020

10 646 jours de stage
depuis 2020

Formation Civique et Citoyenne

L'Association PEP 28 poursuit son engagement dans la formation Civique et Citoyenne des jeunes en mission de service civique. En 2024, elle a réalisé 2 formations pour 32 jeunes au total.

Cette action est coordonnée par 1 salarié PEP épaulé par des intervenants extérieurs, Sykadap pour l'écocitoyenneté, et le Mouvement du nid pour l'égalité femmes-hommes. Deux intervenantes PEP se chargent des sujets de l'inclusion et de la laïcité.

⇒ **2 commissions PSM2S ont été tenues en 2024 :**

Sous la Vice-Présidence de Jean-Bernard SAUVAGEON puis de Vincent MOREAU, en charge du secteur.

C'est un lieu d'échange et de débat permettant d'accompagner les ESSMS lors d'étapes importantes de leurs évolutions et de donner les orientations pour la mise en place de ces dernières (étude des réponses à appel à projet, conventionnement, point de vigilance dans les ESMS, dysfonctionnements éventuels, constitution des commissions de recrutement et de groupes de travail spécifiques, etc...). Cette instance qui est force de proposition pour le Bureau de l'Association a été amenée à différer une échéance prévue du fait de la vacance de vice-présidence. Le travail des commissions aura cependant permis de réinterroger le fonctionnement et les ambitions, notamment au regard du travail conduit sur le nouveau projet associatif.

Elles ont travaillé sur :

- L'objet de la commission et son rôle
- Le rôle et la place des administrateurs référents auprès des structures

- L'évolution du secteur et des approches de nos structures :
 - La mutualisation des compétences, par exemple autour du développement du langage
 - Le projet de Charte départementale Autodétermination
 - Le travail réalisé en CODIR PSM2S sur la définition de repères communs à nos structures (arbre des repères et pratiques communs).
 - La consultation du CNCPH et de la FGPEP sur la rénovation de la Loi de 2005
 - Le fonctionnement des comités de gestion des structures

- Le suivi des ESMS :
 - ✓ La mise en place de la filière « Troubles des Apprentissages »,
 - ✓ Les relations partenariales : Education Nationale

- Les locaux des ESMS avec des focus particuliers sur les locaux nogentais en lien avec la visite de l'ARS et l'octroi d'un Projet d'Aide à l'Investissement (PAI). Etude de l'hypothèse d'achat des locaux du CMPP de Dreux. Suivi des travaux du DAME BD et de leur achèvement.

⇒ **Commission Ressources Humaines en 2024 :**

sous la responsabilité de Dominique LINE, Secrétaire générale, en charge du CSE notamment.

3 commissions RH ont été organisées en 2024 :

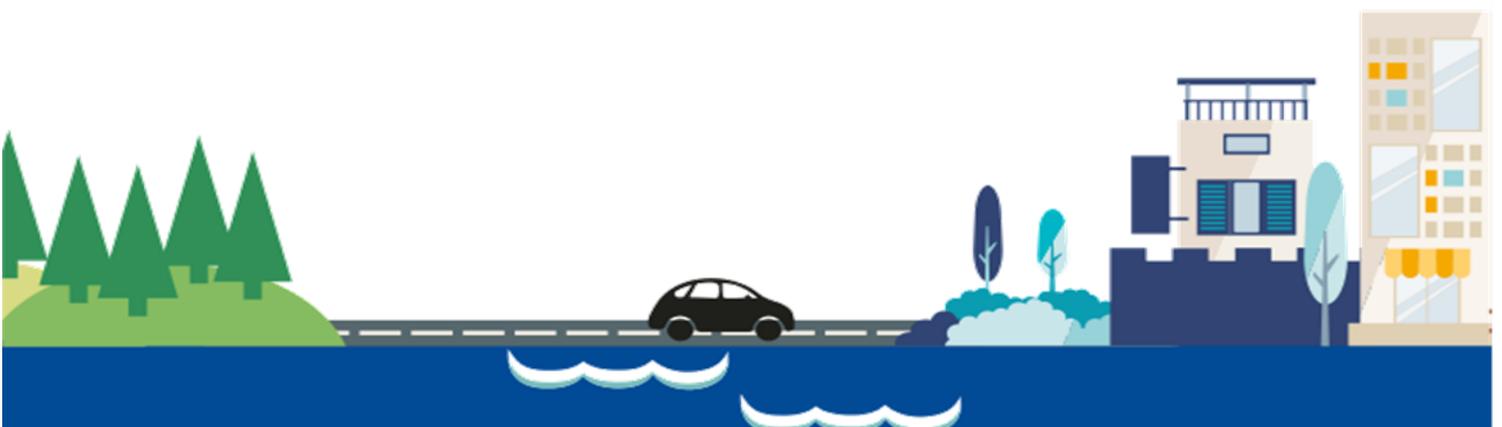
Ces commissions permettent de réfléchir aux problématiques RH remontées dans le bilan social de l'association et permettent de préparer le dialogue social.

La Commission RH a notamment travaillé sur les moyens permettant de favoriser les recrutements et les remplacements en proposant différentes pistes pour gagner en attractivité (valorisation des remplacements, paiement des heures supplémentaires, mise en place du forfait jours pour les cadres hiérarchiques, réflexion sur le tutorat et l'accompagnement des stagiaires de la formation continue...). Les pistes retenues par la Commission RH ont été proposées et validées lors des 2 Négociation annuelles obligatoires menées avec les organisations syndicales, qui ont traité d'une part de la rémunération et de l'organisation du temps de travail, et d'autre part de l'égalité professionnelle et de la QVT.

Enfin, d'autres pistes de travail pour 2025 ont vu le jour, avec notamment une réflexion sur la posture du manager attendue au sein de notre association des PEP28.

Cette année encore, l'engagement, la présence et les travaux menés par nos Administrateurs bénévoles ont été particulièrement denses et aboutis. L'action de chacun d'entre-eux s'est avérée à la fois précieuse et indispensable, que ce soit dans la réflexion sur la mise en œuvre de nos orientations, la menée de la vie associative ou encore des travaux très concrets en soutien aux équipes de professionnels. Le temps qu'ils consacrent à l'Association est très élevé et leur fidélité notable. Chacun en est remercié très chaleureusement.

COMMUNICATION



Réseaux sociaux 2024

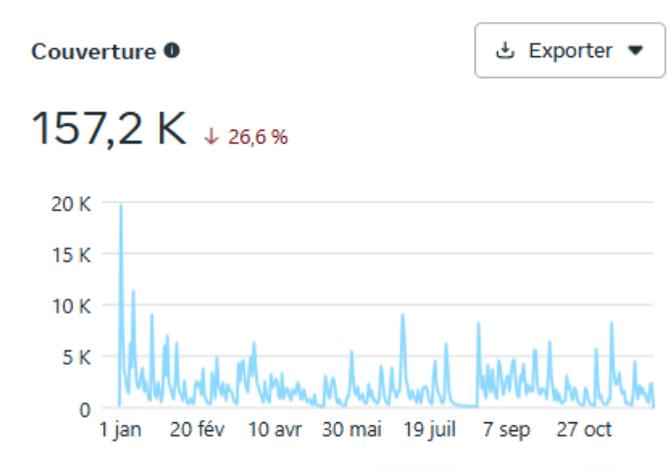
facebook

Réseau social Facebook

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ABONNES SUR LA PERIODE 2023-2024

5201 → 5591 **Hausse de 7,5%**

COUVERTURE* FACEBOOK 2024 PAR RAPPORT A 2023

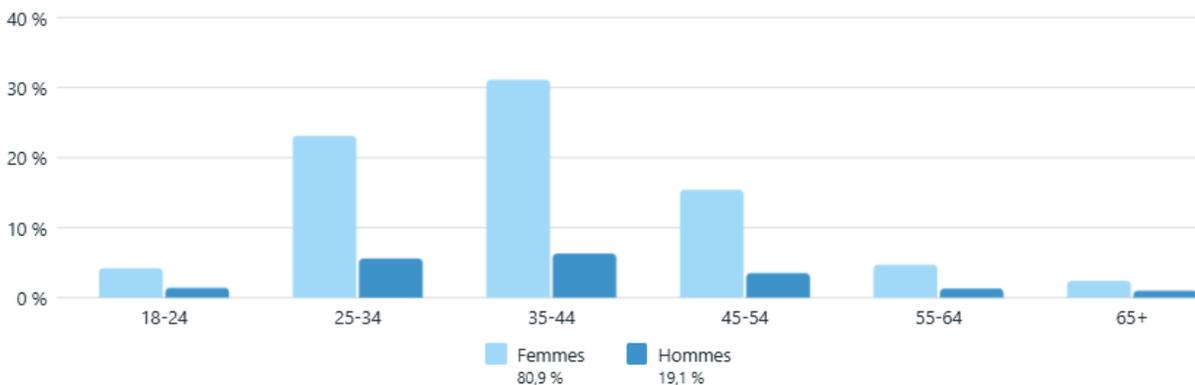


Baisse de 25,57%

*La couverture désigne le nombre de personnes qui ont vu au moins une fois l'une des publications de notre Page

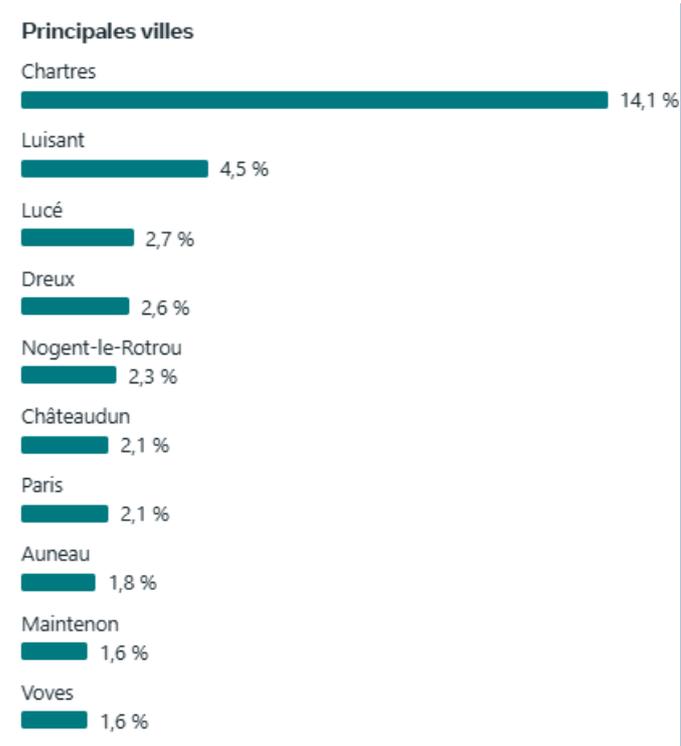
AUDIENCE AGE ET GENRE

Âge et genre ⓘ



80,9% de femmes / 19,1% d'hommes Moyenne d'âge genre confondu : entre 35 et 44 ans

PRINCIPALES VILLES DES VISITEURS



VISITES DE LA PAGE OU PROFIL



Hausse de 13,95%

PORTEE DES PUBLICATIONS



TOP 3 DES PUBLICATIONS LES PLUS IMPACTANTES EN TERMES DE COUVERTURE/EXPOSITION PAR MOIS
EN 2024, TOUT TYPE CONFONDU

MOIS	PUBLICATIONS	CHIFFRES
JANVIER	OE* DITEP – Educateur Spécialisé OE ALSH CM - Animateur OE ALSH SENONCHES - Directeur	19,1K 15,6K 14,7K
FEVRIER	Article Presse CMPP OE CMPP CHARTRES - Orthophoniste OE ADOS CM - Animateur	7,8K 4,5K 3,9K
MARS	Semi-Marathon 2024 OE EJ - Animateur OE PRH - Secrétaire	9K 8,2K 6,3K
AVRIL	OE Siège - Comptable OE DAME BD - Instructeur OE DAME AF - Agent de service	3K 2,7K 2,5K
MAI	Street Art ALSH ST Léger OE DITEP Senonches - ES OE CS - Animateur	5,8K 3,6K 3,3K
JUIN	OE DAME AF – Chef de Service OE Chartres - Directeur OE D.E.S AB - Professeur Enseignement Spécialisé	3,5K 2,8K 2,5K
JUILLET	Publication Foulées de la cathédrale OE CHARTRES - Agent de service OE PAS DAME BD – Educateur Spécialisé	10,7K 7,3K 4,5K
AOUT	OE CMPP - Secrétaire OE DITEP MORANCEZ - Educateur Spécialisé OE D.E.S. AB - Educateur Spécialisé	9,5K 3,9K 3,5K
SEPTEMBRE	OE MULTI BREZOLLES - Accompagnant Petite Enfance Publication PEPSTIVAL OE CCCB - Directeur	6,2K 4,4K 4,4K
OCTOBRE	Publication pendant le PEPSTIVAL Vidéo PEPSTIVAL J-5 PEPSTIVAL	4,1K 3,9K 3,6K
NOVEMBRE	OE ST LUBIN - Secrétaire OE DAME AF - Secrétaire OE ALSH CCPEIDF - Agent de service	10,9K 6,1K 4,1K
DECEMBRE	Soirée ados – Chartres Métropole OE DAME AF – Chef de Service OE CDAL 28 - Orthophoniste	6,3K 4,3K 2,6K

Légende :

OE : offre d'emploi

PORTEE DES PUBLICATIONS



TOP 3 DES PUBLICATIONS LES PLUS IMPACTANTES EN TERMES DE COUVERTURE/EXPOSITION PAR MOIS EN 2024,

HORS OFFRES D'EMPLOI

MOIS	PUBLICATIONS	CHIFFRES
JANVIER	Publication - Projet Asso	2,6K
	Suppression Postes CMPP	2,4K
	Spectacle Magie ALSH Jouy	2,2K
FEVRIER	Article Presse - CMPP	7,8K
	Réunion de l'été des directeurs de structures	2,5K
	Tous ensemble autour des jeux ALSH St Georges	2,1K
MARS	Semi-Marathon 2024	9K
	Vacances ALSH ST Georges	2,7K
	Semaine du Printemps du RPE Voves	2,6K
AVRIL	Dons dépôt vente Luisant	2,3K
	Evènement Marche Solidaire	1,9K
	EX AEQUO - Presse Nolan / Fêtes Centres Sociaux	1,8K
MAI	Street Art ALSH ST Léger	5,8K
	Chasse aux galets ALSH ST Léger	1,6K
	Evènement Famille ALSH BAILLEAU	1,5K
JUIN	Article Presse - Assemblée Générale	2,1K
	Publication AG 2024 - EX AEQUO - Publications Villages vovéens évènements	1,9K
JUILLET	Publication Foulées de la cathédrale	4,5K
	Vacances mater Dammarie	3,5K
	Vacances JO Villages Vovéens	3,2K
AOUT	Jardin des parents invitation visio	2K
	Vacances elem ALSH Cytises	1,8K
	Vacances elem et mater ALSH Jouy	1,8K
SEPTEMBRE	Publication réunion CDLA 28	4,3K
	Communiqué de Presse Fédération	3,3K
	Journée de regroupement anim/dir	2,5K
OCTOBRE	Publication pendant le PEPSTIVAL	4,1K
	Vidéo PEPSTIVAL	3,9K
	J-5 PEPSTIVAL	3,6K
NOVEMBRE	Déguisement HALLOWEEN Siège	2,3K
	Réunion CDLA 28	2,6K
	Vacances ALSH Dammarie mater	1,9K
DECEMBRE	Soirée ados - CM	6,3K
	Repas fin d'année siège	2,9K
	Marché de Noël ALSH St Georges	2,5K

ANALYSE

Semblable à l'année précédente, ce sont les publications de type offres d'emploi qui remportent le plus de succès en termes de comptes touchés (de couverture). La raison la plus logique est le nombre de partages effectués en interne déjà par l'administrateur - sur des groupes de recherche d'emploi spécifiques à la fonction ou à la localité - et par les salariés ou les sympathisants. Les actualités ont parfois la même couverture que les offres d'emplois mais elles appellent moins au "partage", excepté sur des sujets spécifiques qui touchent davantage le public et les professionnels de secteur tels que la fermeture des postes d'enseignants Education Nationale des CMPP, les évènements des PEP 28 ou Chartres Métropole (+ de public).



Instagram

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ABONNES SUR LA PERIODE 2023-2024

582 ➔ 757

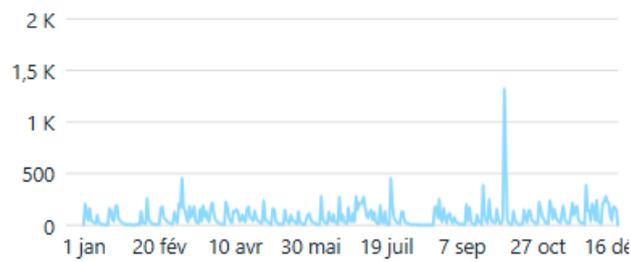
Hausse de 30.07%

COUVERTURE INSTAGRAM 2024 PAR RAPPORT A 2023

Couverture ⓘ

↓ Exporter ▾

6,3 K ↑ 87,3 %



Hausse de 87,3 %

AUDIENCE AGE ET GENRE

Audience

↓ Exporter ▾

Données démographiques

Tendances

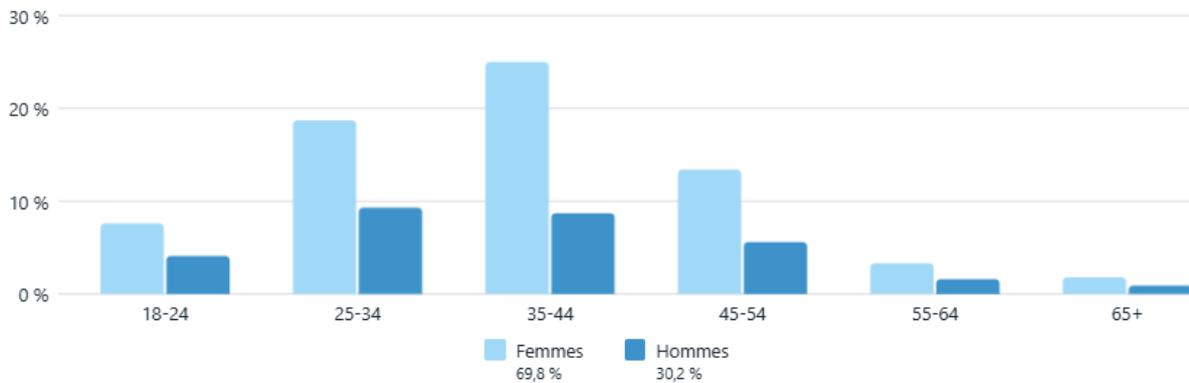
Audience potentielle

Followers ⓘ

Global

757

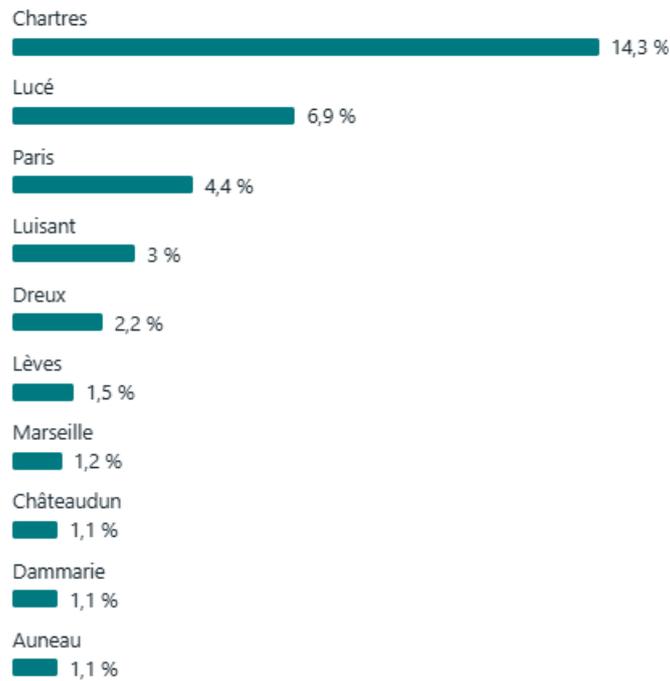
Âge et genre ⓘ



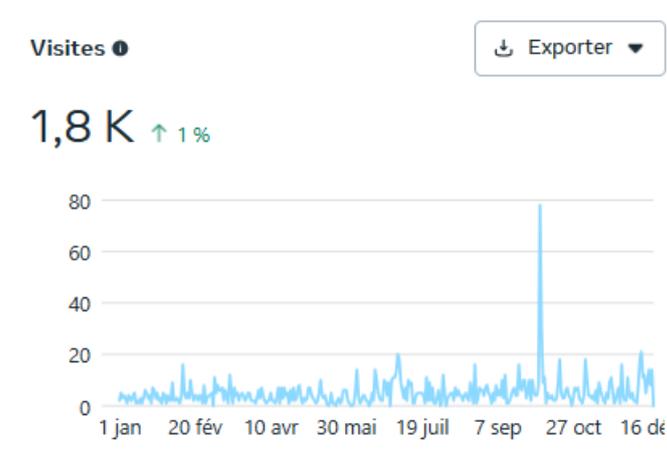
80,9 % de femmes / 19,1 % d'hommes Moyenne d'âge femmes : entre 35 et 44 ans Moyenne d'âge hommes : entre 25 et 34 ans

PRINCIPALES VILLES DES VISITEURS

Principales villes



VISITES DE LA PAGE OU PROFIL



Pic au 5 octobre = PEPSTIVAL
Hausse de 1 %

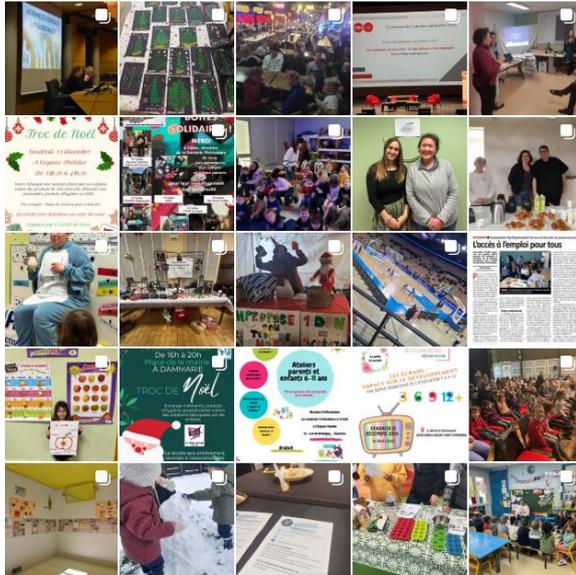
PUBLICATIONS



174 publications en 2024 pour un total désormais de 635



115 stories (foulées, pepstival, vie de l'asso, MEN, marche solidaire...)



Fil Instagram (au 19 décembre)

Période la + active de connexion à Instagram : 18-21h



Réseau social LinkedIn

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ABONNES SUR LA PERIODE 2023-2024

696 ➔ 1084

Hausse de 55,75%

Nombre de publications en 2024 : 185



TOP 3 DES PUBLICATIONS LES PLUS IMPACTANTES EN TERMES DE COUVERTURE/EXPOSITION A L'ANNEE

- **Fermeture postes d'enseignants Education Nationale CMPP / 2094 personnes touchées / 42 likes / 228 clics - Janvier**
- **Article Presse Habitat Inclusif - PISP / 1522 personnes touchées / 58 likes / 96 clics - Février**
- **Charte « CHARTRES VILLE HANDICAP / 1214 personnes touchées / 35 likes / 285 clics - Mai**

ANALYSE

Ce sont les actualités sur nos partenariats, nos structures/dispositifs ou les articles/communiqués de presse qui cumulent le plus d'impressions. La principale explication : les personnes qui suivent nos actualités sont des salariés PEP ou des partenaires.



Réseau social YouTube

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ABONNES SUR LA PERIODE 2023-2024

358 → 375

Hausse de 4,75%

4680 vues totales en 2024

Contenus récents



Performances 92 jours 19 heures après publication de la vidéo, par rapport à vos performances habituelles :

Vues	256	📈
Taux de clics par impression	5,4 %	✅
Durée moyenne d'une vue	0:53	📉

[Afficher les statistiques de la vidéo](#)

Teaser PEPSTIVAL

ANALYSE

Peu de données statistiques sur ce réseau social car il était autrefois lié à « analytics » qui n'existe plus. Par ailleurs, peu de nouvelles vidéos cette année (excepté teaser PEPSTIVAL/changement nom ERH) car davantage de vidéos réalisées pour une diffusion en interne (APE 28, HANDISCUITER, DDAISP (portes ouvertes), Recap' PEPSTIVAL (en cours), Escape GAME RPE, Vidéo GUERLAIN), DAME BD...).

Presse 2024

actuChartres

l'écho républicain

NOMBRE D'ARTICLES DE PRESSE

- 11 PESP [Chatenay, Jouy, St Georges, St Léger, Voves...]
- 7 Vie de l'Association [AG, PEPSTIVAL, Laïcité, Convention CAF]
- 7 PSM2S [PISP, Guerlain, DAME BD, CMPP]

JOUY
La collecte pour les boîtes cadeau de Noël est lancée

L'association Aïdes s'apprête à lancer sa grande collecte annuelle de dons matériels, à Jouy, en vue de remplir ses boîtes cadeaux solidaires de Noël.

« C'est la 8^{ème} édition de cette action, et nous avons un nombre croissant d'associations locales avantant pour les plus démunis qui organisent leur arbre de Noël autour de ces boîtes, explique Catherine Berthelin, présidente de l'association. En 2023, 420 boîtes cadeaux ont été créées ».

Le principe de ces boîtes est simple : elles doivent contenir quelques choses de chaud (bonnet, écharpe, chaussettes, gants, tour de cou), quelque chose de bon (chocolats de Noël, ne pas de bonnet (gel double), savon, champagne, alcool, un lot de cartes, menu crêpes, schlingel) et un jouet (pétiole, poupée, petite voiture).

Moment de partage
« Il y aura des boîtes hommes, femmes et enfants. Elles ne doivent contenir ni alcool, ni tabac, précise la présidente. Noël est avant tout un moment de partage et les dons doivent rester festifs ».

Des points de collecte sont prévus à Chatenay-le-Vieux par les enfants de la garderie périscolaire de Jouy à l'Étang (13, rue du Beau aux Angles) et en mairie. Le date limite de réception des dons est fixée au vendredi 6 décembre.

En partenariat avec l'association 100 % Passion moto, une collecte sera aussi organisée à l'Hypermarché Le Larcher de Bourville, le lundi 11 et mardi 16 novembre, de 10 à 18 heures.

Pratique, renseignements : 0237821212 ou sur Facebook [actuchartres](#)

INFO PLUS
Bénévoles. La distribution sera effectuée à l'épicerie solidaire de Chartres, au Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) de la rue de la République, au Centre d'accueil pour demandeurs d'asile (CEA) de Léves, au Centre catholique de Chartres, au Centre d'accueil pour les travailleurs en Sarre-et-Meuse (Castel) de Châteauneuf, ainsi qu'à Roger d'Accueil Chartres.

LES VILLAGES VOYÉENS
Départ pour la Croatie, après des mois de préparation

L'effervescence règne, mercredi après-midi, devant l'école Philippe aux Villages Voyéens, à l'occasion du départ de vingt élèves pour la Croatie. Accompagnés de quatre adultes, ils se dirigent vers le Centre de vacances de la Croatie, à Zagreb.

Le voyage est l'aboutissement de plusieurs mois de préparatifs auxquels ces élèves, scolarisés en quatrième et troisième, ont activement participé. Depuis octobre, ils se sont réunis, une fois par mois, pour organiser le départ, l'hébergement, les activités sur place et chercher des partenaires pour financer leur séjour.

Camille Jacques, directeur du pôle Enfance-jeunesse PEP 28 pour la commune de communes

Cour de Bousson, à Finlayville, qui vient de terminer leur année troisième, doublement méritante puisqu'ils ont apprécié de visiter des collèges.

ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ Le projet de suppressions de postes passe mal

Le projet de fermeture de postes d'enseignants spécialisés dans les centres médico-psychopédagogiques (CMPP) de Dreux et Chartres est contesté.

La carte scolaire 2024/2025, en cours d'élaboration en Eure-et-Loire, prévoit la suppression de 25 postes d'enseignants spécialisés (1,5 à Chartres et 1 à Dreux) dans les centres médico-psychopédagogiques. Cette fermeture ne se fera sans conséquence pour les enfants et les adolescents : moins d'accompagnement pour eux, moins de coordination et de cohérence dans le travail avec les équipes pédagogiques des écoles, moins d'appui pour les enseignants, redonne Christophe Aubouin, directeur adjoint des PEP28.

Les équipes des deux CMPP, qui s'opposent au projet de l'Éducation nationale, ont mis en place une pétition en ligne, à destination des familles, des partenaires du CMPP, et des enseignants des établissements scolaires du département, qui seront, selon elles, fortement impactés par ces choix budgétaires.

Une pétition en ligne
La pétition avait recueilli hier, près de 1.300 signatures. Des signatures venant de parents qui questionnent sur la fermeture de deux postes de la petite enfance, de la protection de l'enfance qui s'inquiètent des moyens dédiés à l'aide pourtant essentielle aux élèves en difficultés.

De son côté, la direction des services départementaux de l'Éducation nationale fait savoir que « une réunion de travail de préparation de la carte scolaire s'est tenue avec les PEP28 et que des enseignants des CMPP ont été reçus en audience sur ce projet de fermeture de postes ».

Bilan site internet

	Nb utilisateurs	Nb pages vues
2024 (du 01/01/2024 au 15/12/2024)	126 203	513 403
2023 (du 01/01/2023 au 15/12/2023)	41 438	336 000
2022 (du 01/01/2022 au 16/12/2022)	39 457	279 665

	Nom de la page	nombre de vues sur 1 an
1	Accueils de loisirs	57 394
2	Accueil de loisirs 3-11 ans Chartres Métropole	30 680
3	NOS SERVICES	22 682
4	OFFRES D'EMPLOI PEP 28	12 116
5	Accueil de loisirs 3-11 ans Chartres	9329
6	Accueil de loisirs 3-11 ans CCPEIDF	9193
7	Accueil périscolaire Chartres Agglo	8285
8	Séjours de vacances	8081
9	Qui sommes nous ?	6826
10	Contact	6363
11	Accueil de loisirs 3-11 ans CCCB	6285
12	Dispositifs Médico-sociaux	4890
13	Accueil ados	4400
14	Petite enfance	3860
15	Centres sociaux	3702
16	Classes découvertes	3215
17	PIF	2982
18	360	2796
19	MEN	2744
20	Le coudray	2498



Bilan de l'utilisation du site internet PEP28 pour la période du 01/01/2024 au 15/12/2024 comparé à la même période en 2023.

➤ **Utilisateurs :**

2024 : 126 203 utilisateurs

2023 : 41 438 utilisateurs

Analyse :

Croissance des utilisateurs : Le nombre d'utilisateurs en 2024 a augmenté de manière significative par rapport à 2023. Cela représente une **augmentation de 205,1%**, ce qui est un très bon signe d'attrait et d'engagement accru sur le site internet.

➤ **Pages vues :**

2024 : 513 403 pages vues

2023 : 336 000 pages vues

Analyse :

Croissance des pages vues : Le nombre de pages vues a également augmenté de manière marquée en 2024 par rapport à 2023. L'augmentation des pages vues est de **52,7%**, ce qui indique une augmentation solide de l'engagement des utilisateurs, bien que plus modérée que celle des utilisateurs.

➤ Conclusion :

Croissance des utilisateurs : Très forte (205,1%), ce qui montre un succès dans l'acquisition de nouveaux utilisateurs.

Croissance des pages vues : Bonne (52,7%), mais l'engagement par utilisateur a diminué.

Action à envisager : Pour maintenir ou augmenter l'engagement, il serait pertinent de travailler sur des stratégies qui encouragent les utilisateurs à passer plus de temps sur le site ou à consulter davantage de pages, par exemple en améliorant la navigation, en proposant des contenus plus captivants, ou en optimisant l'expérience utilisateur.

Ce bilan global montre une belle évolution en termes d'audience et de pages vues, mais laisse aussi entrevoir un axe d'amélioration pour maintenir l'engagement au même niveau que la croissance des utilisateurs.

INTRANET PEP28 (Sharepoint)

	Accueil PEP28		PESP		PSM2S		PEVLC	
DATE	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Nombre total d'accès	1 034	1 059	93	93	310	322	12	13
Nombre de connexions		9 437		4 484		10 637		1 303
Nombre de connexion en moyenne/jour ouvré		37		18		42		3

Sur « **ACCUEIL PEP28** », le site a enregistré un total de 9 437 connexions en 2024 pour 1 059 utilisateurs ayant accès. En moyenne, cela signifie que chaque utilisateur se connecte environ 8,91 fois durant l'année, ce qui montre un engagement modéré. Le site a une base d'utilisateurs assez large (1 059 personnes ayant accès), mais le nombre de connexions totales est bien inférieur au nombre d'utilisateurs. Cela indique que la plupart des utilisateurs ne se connectent pas quotidiennement, mais reviennent à intervalles réguliers. Une moyenne de 37 connexions par jour suggère une activité régulière mais modérée.

Sur « **PESP** », le site a enregistré un total de 4 484 connexions en 2024, ce qui est relativement modéré par rapport à un nombre d'utilisateurs ayant accès de 93 personnes. Cela suggère que chaque utilisateur se connecte en moyenne 48 fois par an, soit environ 4 fois par mois. Ce niveau d'engagement montre une utilisation régulière mais pas quotidienne. Bien que le nombre d'utilisateurs soit limité à 93 personnes, ces utilisateurs semblent se connecter régulièrement au site. Avec un total de 4 484 connexions, cela montre que les utilisateurs actifs sont impliqués sur une base régulière. Une moyenne de 18 connexions par jour durant les jours ouvrés indique un usage constant mais mesuré du site. Cela suggère que le site est utilisé régulièrement pendant les jours ouvrés, mais il n'y a pas de suractivité et surtout que l'utilisation est très dépendante du métier occupé (Secrétariats et Directions prédominants).

Sur « **PSM2S** », le site a enregistré un total de 10 637 connexions en 2024, ce qui représente une activité soutenue pour une base de 322 utilisateurs. Cela indique que chaque utilisateur se connecte, en moyenne, 33 fois durant l'année, soit environ 2 à 3 fois par mois.

Engagement des utilisateurs : Le site semble avoir une bonne répartition de l'engagement parmi ses utilisateurs, car le nombre total de connexions est assez élevé par rapport à la base d'utilisateurs. Cela indique que les utilisateurs se connectent régulièrement au site. Avec une moyenne de 42 connexions par jour ouvré, le site semble connaître une activité régulière et significative chaque jour. Cela montre que le site est utilisé fréquemment pendant les jours ouvrés, ce qui peut être un signe d'un site utile ou nécessaire pour ces utilisateurs.

Sur « **PEVLC** », le site a eu **1 303 connexions** en 2024, ce qui pourrait sembler un nombre relativement élevé pour un si petit nombre de personnes (5). Cela implique que chaque personne ayant accès au site se connecte fréquemment, avec une moyenne d'environ **260 connexions par personne** sur l'année. Le faible nombre de personnes ayant accès (5) par rapport aux connexions totales (1 303) montre un **engagement élevé** de ces utilisateurs, qui se connectent régulièrement. Une moyenne de **3 connexions par jour** montre que le site est utilisé de manière régulière mais modérée sur les jours ouvrés. Bien que ce chiffre soit faible, il reflète un usage quotidien stable pour les utilisateurs ayant accès au site. Il est ici clairement démontré l'intérêt d'une utilisation intranet pour les métiers qui travaillent à des distances géographiques éloignées.

Perspectives et recommandations

1- Systématiser l'envoi par les responsables d'équipe et chefs de service du siège des documents via lien SharePoint en évitant les pièces jointes aux mails

2- Sensibiliser davantage : Mettre en place des actions de communication pour encourager plus d'utilisateurs à se connecter régulièrement.

3- Valoriser le contenu : Proposer des contenus pertinents et interactifs pour renforcer l'intérêt (actualités internes, documents partagés, forums collaboratifs).

4- Former les équipes : Offrir des sessions de formation pour familiariser les utilisateurs avec les fonctionnalités de l'intranet.

5- Analyser les usages : Identifier les pages les plus visitées et celles moins consultées pour ajuster et améliorer l'ergonomie de l'outil.

6- Insister sur l'utilisation en envoyant le moins possible de document en PJ de mail, au profit de lien SharePoint et sensibiliser/former les responsables d'équipe et l'équipe du siège à systématiquement procéder ainsi.

Bilan webmaster 2024, les petits trucs en plus :

1. Sensibilisation des utilisateurs à l'utilisation de SharePoint, OneDrive et des outils Office 365

2023 : Cette activité représentait **20%** du temps de travail de la Webmaster.

2024 : Une augmentation notable a porté cette tâche à **33%**.

Analyse

L'augmentation de ces actions démontre un besoin croissant d'accompagnement des équipes pour maîtriser les outils collaboratifs.

Problèmes rencontrés :

Manque de familiarité des utilisateurs avec les outils informatiques en général.

Résistance initiale à l'adoption des nouvelles méthodes de travail.

Besoin de formations répétées et personnalisées pour certains utilisateurs.

Résultats : Malgré les défis, les utilisateurs ont progressivement gagné en autonomie, ce qui améliore la **collaboration**, le **partage d'informations** et l'organisation du travail au sein des équipes.

2. Création et gestion des adresses mail @pep28.asso.fr

L'augmentation significative du temps consacré à cette tâche s'explique par : La gestion d'un plus grand volume de demandes d'adresses mail (création pour de nouveaux utilisateurs, modification d'équipes). L'administration des accès et résolutions de problèmes techniques (perte d'accès, modifications de mots de passe, etc.).

Résultats : Un suivi renforcé pour assurer une meilleure **sécurité** et une utilisation optimale des outils liés aux comptes de messagerie.

3. Gestion des projets et tâches ponctuelles

En plus des missions régulières, **divers projets** ont mobilisé le service communication :

- Forum des associations à Chartres
- Assemblée Générale (AG)
- Forum de l'emploi
- Gestion SACEM
- Rencontres engagées

Analyse

L'augmentation de ces projets démontre un élargissement du périmètre d'intervention du service Communication. Ces événements demandent :

Une **préparation en amont** pour assurer la logistique numérique (communication, outils de présentation, supports digitaux).

Une **présence active** pendant les événements.

Un **suivi post-événement** pour consolider les résultats et préparer les actions futures.

4. Conclusion et perspectives

En 2024, une évolution significative est l'**augmentation des taches** liées à l'accompagnement des utilisateurs sur les outils numériques, la gestion des adresses mail et la participation active à des projets diversifiés. Cette augmentation témoigne : d'une **croissance des besoins internes** en matière de digitalisation et de communication, une sollicitation accrue pour des missions transversales (événements, forums, gestion administrative).

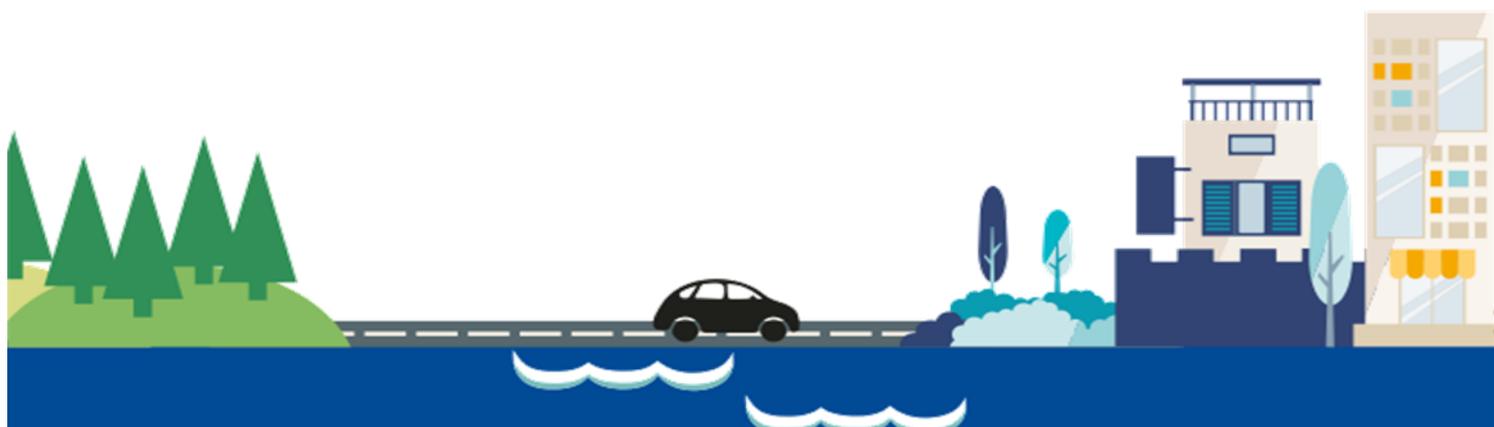
Axes d'amélioration pour l'avenir :

Optimisation du temps : Mettre en place des outils, tutoriels ou vidéo courte (-4min) pour améliorer l'autonomie des utilisateurs et réduire le temps passé sur certaines tâches répétitives.

Structuration des formations : Proposer un plan de sensibilisation plus organisé et des guides pratiques sur SharePoint, OneDrive et Office 365.

Suivi des projets : Renforcer la planification et le suivi pour mieux équilibrer les différentes missions.

SYSTEME D'INFORMATION



En 2024, le service informatique constitué d'un temps-plein et d'un mi-temps (pour le développement des services socles du progiciel OGiRYS sur le secteur médico-social), a mené les actions suivantes :

1. Informatique sur 2024

- Recrutement d'un RSSI (Responsable Sécurité des Systèmes d'Information) en remplacement du poste d'Administrateur Système et Réseau occupé jusqu'alors depuis 2018
- Achat groupé du matériel informatique 2024 :
 - ERI CONCEPT : 19 PC PSM2S et 12 PC PESP
 - DELTA Technologies : 15 PC par le DESAB
 - ➔ Total : 46 PC commandés dans cette commande groupée
- Gestion du parc informatique : mise en place progressive de la solution Microsoft Intune liée à l'antivirus + mise à jour régulière sur Adequasys
- Elaboration des devis de matériel, suivi de la livraison, validation des factures en compta, etc.
- Déploiement des connexions internet et téléphoniques sur les établissements
- Déploiement de matériel sur certains établissements
- Dépannage ponctuel à distance ou présentiel
- Accompagnement des salariés dans des problématiques quotidiennes
- Cogestion avec la webmaster de l'assistance aux utilisateurs pour OneDrive, Teams, les mots de passe oubliés, Outlook, création et suppression de mail
- Gestion des copieurs : devis, études des besoins, connexion des utilisateurs, gestion des mots de passe, commande de certains consommables, validation de la facturation
- Signature réalisée d'un contrat avec le partenaire Microsoft ARPEJE, pour la mise en place d'achat par licence des antivirus Microsoft ➔ Le déploiement et la bascule de nos antivirus se font progressivement en fonction des dates de fin de validité de nos anciennes solutions
- Etude de l'implantation de système d'alarme en collaboration avec le responsable sécurité des bâtiments dans les structures PSM2S n'étant pas encore équipées
- Ajout d'écrans de retour dans la salle Solidarité sur le bureau présidentiel
- Etude du besoin de serveurs sur certains établissements du PSM2S pour leur dématérialisation + construction de leur arborescence
- Etude en cours du remaniement des accès aux répertoires du serveur au siège : reporté à 2025
- Raccordement de différents sites du PSM2S au réseau C'CIN (SEES de Dreux, SEES de Chartres, SESSAD Dreux, Antenne DESAB Vernouillet)
- Mise à jour du bon de commande pour la commande groupée prévue début 2025 pour simplifier les démarches de validation et d'installation
- Mise à jour de l'inventaire du matériel du DESAB en cours
- Reconduction de l'ensemble des contrats copieurs du DESAB + dénonciation de celui du Rigéard

2. Gestion des lignes mobiles SFR

- Remaniement des comptes de facturation dans l'espace SFR Business
- 238 lignes créées à ce jour pour tous les établissements soit une augmentation de +20% par rapport à l'année précédente
- Elaboration des devis, récupération des RIO, configuration des téléphones et remise depuis le siège, etc.
- Reprise d'un contrat au nom de l'« Institut André Beulé » dans notre espace client, pour nous permettre de consulter les factures

3. Gouvernance, sécurité et environnement

- Cadre de la PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) créé et analyse des risques à venir sur 2025
- Mise à jour du « guide geek » en collaboration avec la webmaster en cours et envoi de documentation de sensibilisation sur les risques cyber sur l'année
- Inscription à la sensibilisation et aux tests de phishing du Grades (Groupement Régional d'Appui à la e-Santé) porté par l'ANS.
- Secure Score de Microsoft : 53.65% c'est presque 10 points de plus qu'une organisation de taille similaire à la nôtre selon Microsoft. Attention, cela ne doit aucunement nous amener à relâcher nos efforts qui devront remplir les exigences prochaines imposées par la loi NIS 2 et le programme Care qui nous concerneront très prochainement.
- Revue des accès Wifi du siège pour un renouvellement des mots de passes réguliers
- Première recherche pour le recyclage des matériels informatique auprès de sociétés délivrant des BSD (Bordereau de Suivi des Déchets). Une première collecte aura lieu début 2025. Une collecte de matériel obsolète au niveau du siège a eu lieu pour le Centre Social R.Doisneau, l'ITEP de Senonches et le DES André Beulé de Nogent et Chartres.

4. Projet OGiRYS

En début d'année la chargée de projet numérique, partagée avec l'ADAPEI28, a pris ses fonctions pour développer les usages d'OGiRYS, notamment en vue d'être conforme au programme ESMS Numérique.

Dans la continuité des travaux débuté les deux années précédentes, les chiffres de l'activité 2024 reflètent **une nette augmentation** dans l'utilisation de certaines fonctionnalités du logiciel. Vous trouverez dans les annexes les relevés par structure et le total. Cette tendance a été rendue possible grâce à différentes formations :

Formations DUI OGiRYS 2024								
Structures	DITEP	CMPP Dreux	CMPP Chartres	DES André Beulé	DAME Antoine Fauvet	DAME Borromei Debay	PISP	Total
Nbre salariés formés			13	42	22	30	23	130

Au total, **130 salariés ont été formés en 2024**, soit une augmentation d'environ 48% des salariés formés sur l'année par rapport à l'année précédente.

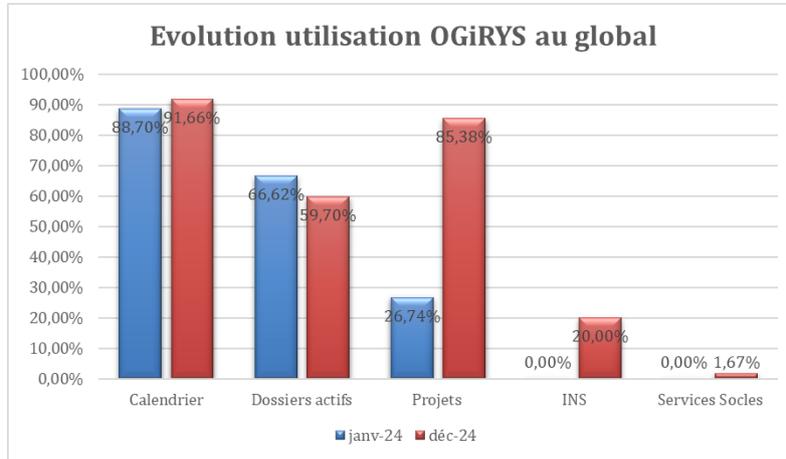
Les avancées du déploiement en 2024 :

Chantiers réalisés – 2024
Action d'harmonisation en faveur de tous les établissements (autres actions non renseignées)
Création de supports pour ESMS Numérique
Création d'un tableau de bord pour les référents et les directions afin d'assurer le suivi de l'avancement des structures dans les objectifs fixés par l'ARS
Présentation aux directions et aux référents des services socles
Accompagnement pour la montée en puissance d'OGiRYS
Revue de la limitation par IP d'accès au logiciel avec mise en place début 2025
Interface avec le Grades pour l'accompagnement sur les différentes problématiques rencontrées avec ESMS numérique et SociaNova
Chantier initié par SociaNova : changement d'hébergeur de la solution ayant impliqué de nombreuses lenteurs et dysfonctionnement
Chantier initié par SociaNova : introduction de la modification de l'interface du logiciel vers quelque chose de plus moderne « NUX » pour 2025

Quelques chiffres sur le support technique :

- Environ 100 interventions spécifiques sur place ou à distance tous établissements confondus sur l'année (tous les dépannages n'ont pas été quantifiés).
- 58 demandes de supports émises auprès du service technique de SociaNova

ESMS Numérique :



Chaque structure s'est vu créer une boîte aux lettres organisationnelles pour la **Messagerie Sécurisée de Santé**. Un courrier a été rédigé et distribué aux familles pour la qualification des INS avec une pièce d'identité valide.

Réunions COPIL et référents/experts :

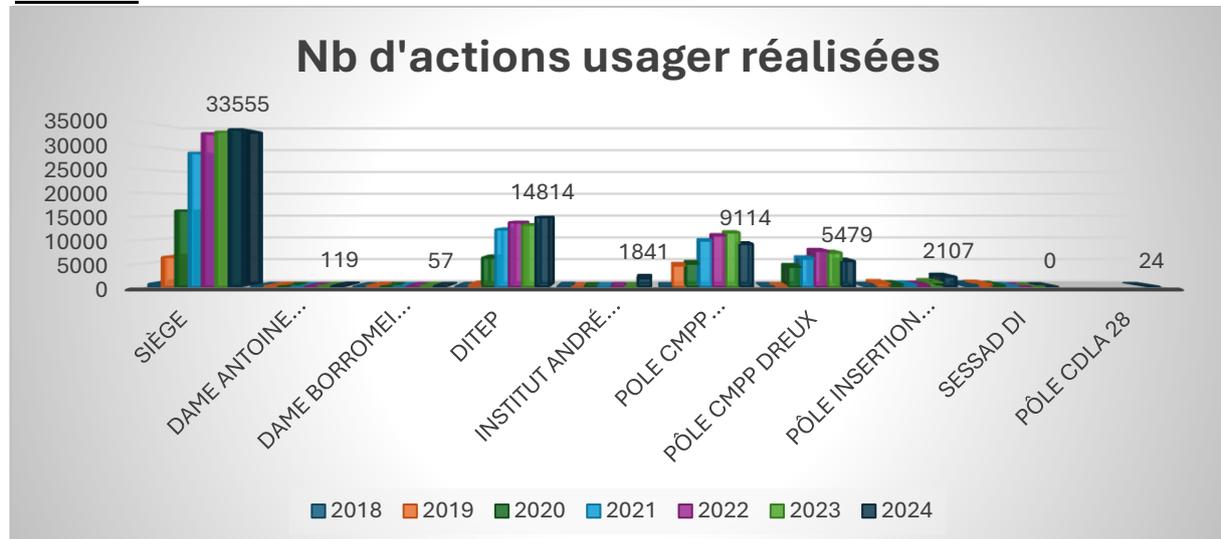
2 réunions COPIL et 2 réunions avec les référents et experts ont eu lieu. Celles du COPIL ont permis de présenter les enjeux d'ESMS Numérique et de contrôler l'avancement des objectifs. Celles des référents/experts ont permis de remonter les besoins « locaux » en vue d'adaptations potentielles

5. Perspectives

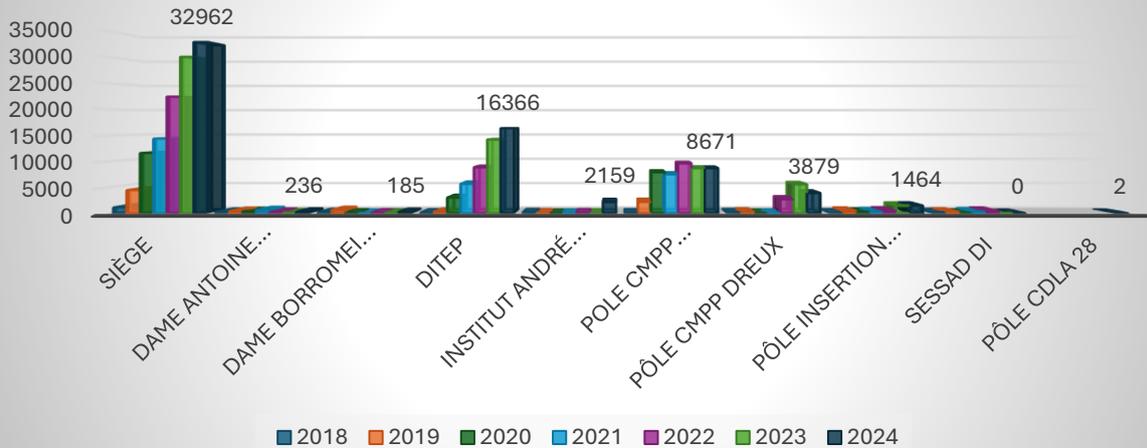
Plusieurs perspectives peuvent être envisagées sur l'année 2025 :

Perspectives 2025
Améliorations des pratiques en cybersécurité grâce aux analyses de risques qui seront effectuées
Reprise de l'avancement de la conformité RGPD
Mise en place d'une veille technologique et stratégique
Travail sur la réduction d'empreinte carbone de notre matériel
Fin, maintien en condition et réussite du projet ESMS numérique

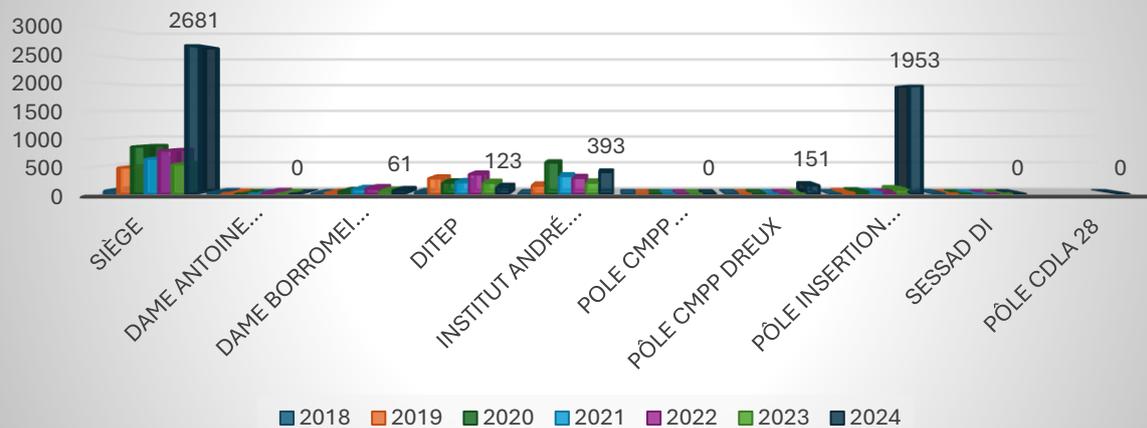
ANNEXES



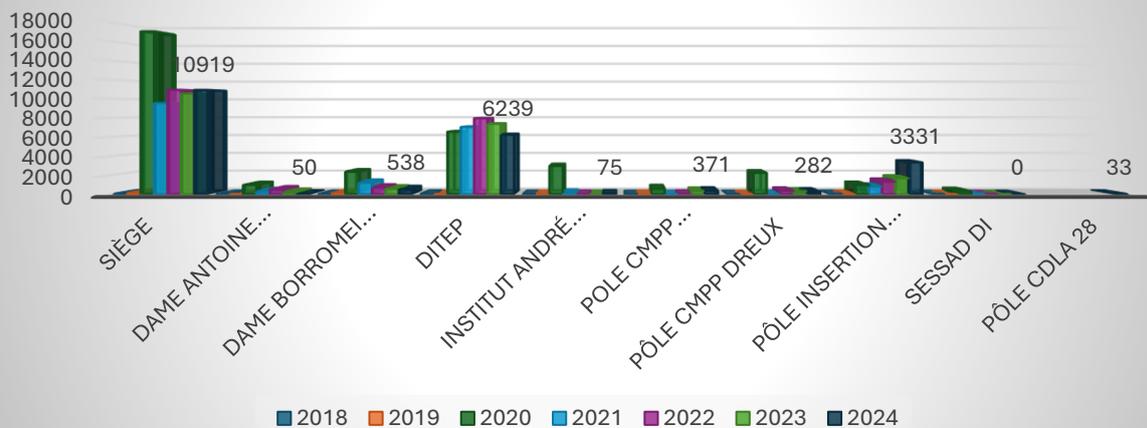
Nb d'actions agenda de service



Nb écrits professionnels



Nb transmissions



Considérer Siège comme le total.

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Pour rappel, les RPS sont « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Depuis 2022, l'Association consacre à la prévention des RPS ½ ETP.

Prévention primaire 2024

Objectifs :

- Limiter les risques à la source
- Agir sur les causes

En 2024, les cadres ont poursuivi leur formation dans le domaine de la prévention des RPS. Des temps courts (3h) ont été proposés sur diverses thématiques inscrites dans un parcours et permettant d'affiner ses connaissances sur le sujet de la prévention.

Formations visant à informer et outiller les participants afin qu'ils deviennent acteurs de leur prévention et de celle de leur équipe.

8 membres du CSE ont également profité de la sensibilisation aux RPS. Le travail de concert réalisé entre conseillère en prévention et membres du CSE nécessitant de « parler le même langage », il paraissait essentiel de partager les mêmes bases d'observation et de réflexion pour agir ensemble au bénéfice des salariés.

Nombre de personnes formées en 2024 : 44 contre 25 en 2023.

175 participants depuis 2022	Formations prévention primaire 2024		Cadres du siège, PSM2S, du PESP et membres CSE
		Nombre personnes	
	« Sensibilisation prévention RPS »	22	
	« Harcèlement moral »	10	
	« Engagement au travail »	12	
	Total bénéficiaires	44	

Les bilans ont démontré que les formations constituent un soutien pour le management, en apportant :

- Des pistes pour ajuster son mode de management ;
- Une meilleure compréhension des situations de travail ;
- Un espace d'échange permettant de prendre de la hauteur sur sa pratique et son vécu au travail.

Prévention tertiaire 2024

Objectifs :

- Limiter les conséquences des RPS
- Soutenir le salarié

Entretiens individuels confidentiels qui se déroulent sur volontariat du salarié, dans un lieu neutre, sur le temps de travail, avec la conseillère en prévention des RPS.

Entretiens visant à offrir au salarié un espace d'écoute de ses difficultés pour qu'il en comprenne les causes et chemine dans la recherche de pistes de solution.

Les indicateurs ci-dessous correspondent à ceux proposés par l'INRS et le Rapport Gollac sur le suivi statistique des RPS.

Nbre entretiens individuels 2024 : 13 contre 19 en 2023

Adressage		
Manager	6	En 2024, le nombre d'adressage par les managers a fortement augmenté. Les formations ont permis d'apprendre à repérer les signaux.
Direct	2	
Siège	0	
CSE	1	
Conseiller	3	
RH	0	

Synthèse types de risque 2024		
Stress aigu, chronique	0	
Violences internes et externes	6	Toujours le plus récurrent
Syndrome d'épuisement professionnel	3	Nommé également « Burnout »
Suicide	0	

Synthèse gravité troubles perçus (selon Echelle Médecine du Québec)		
En santé	5	La gravité des troubles est en lien avec 1 situation concernant l'intensité et le temps de travail et 1 autre concernant l'insécurité liée à la situation de travail
Fatigué	4	
Fragilisé	2	
Etat critique	2	

Nbre situations/établissement

Agglo Dreux	3
Centres sociaux	2
CMPP Chartres	1
DES André Beulé	1
DITEP	6
TOTAL	13

DITEP : 1 situation de harcèlement sexuel a concerné 4 personnes reçues en entretien, soit en tant qu'auteur, victime ou témoin.
 Agglo Dreux : 3 personnes ont été concernées par une enquête pour des faits de harcèlement moral : auteur, victime, témoin.

Synthèse entretiens Salariés 2024		En cas d'enquête interne	
		Dont Témoins	Dont Victimes
Nbre entretiens de suivi	1		
Nbre total statut Employés	11		
Nbre total Managers	2		
Nbre salariés « Autres »	0		
Nbre salariés différents	13	2	2

Synthèse facteurs risques	
Intensité et temps de travail	1
Exigences émotionnelles	0
Manque d'autonomie	0
Rapports sociaux au travail dégradés	10
Conflits de valeurs	1
Insécurité de la situation de travail	1

Type de réponses mises en œuvre suite à l'entretien	
Enquête interne H. Moral	3
Enquête interne H. Sexuel	3
Autres réponses	
Orientation réf Handicap	0
Orientation réf SST	0
Proposition Psychologue	1
Orientation visite Médecine Travail	0
Rupture conventionnelle	1
Réflexion projet reclassement	0

Le facteur de risques le plus représenté est, comme chaque année : rapports sociaux dégradés (harcèlement, conflits graves...)

En fonction des éléments recueillis, les réponses apportées sont variables et tiennent compte des besoins exprimés par les salariés.

Comme dans chaque situation similaire, le travail d'enquête interne a été réalisé de concert avec la Référente harcèlement du CSE des PEP28 pour une analyse complémentaire et partagée des situations.

L'enquête pour faits présumés de harcèlement moral a démontré qu'il n'était pas avéré.

L'enquête pour faits présumés de harcèlement sexuel a conclu à un « harcèlement d'ambiance » ayant donné lieu d'abord à une mise à pied suivie d'une rupture conventionnelle.

Type de sanctions mises en œuvre	
Mutation	0
Rétrogradation	0
Mise à pied	1
Blâme	0
Rupture conventionnelle	1
Avertissement	0

Perspectives

- Généralisation des sensibilisations/formations auprès des équipes ;
- Poursuite du développement du travail de la conseillère en lien avec le CSSCT et le CSE ;
- Poursuite de la communication autour du plan de prévention des RPS ;
- Poursuite de la construction des supports de sensibilisation /formation aux RPS sur des thèmes tels que :

Le respect au travail
Gestion du stress
Prévention burn out
Télétravail/travail hybride

Changements et incertitudes
Le sens au travail
La reconnaissance

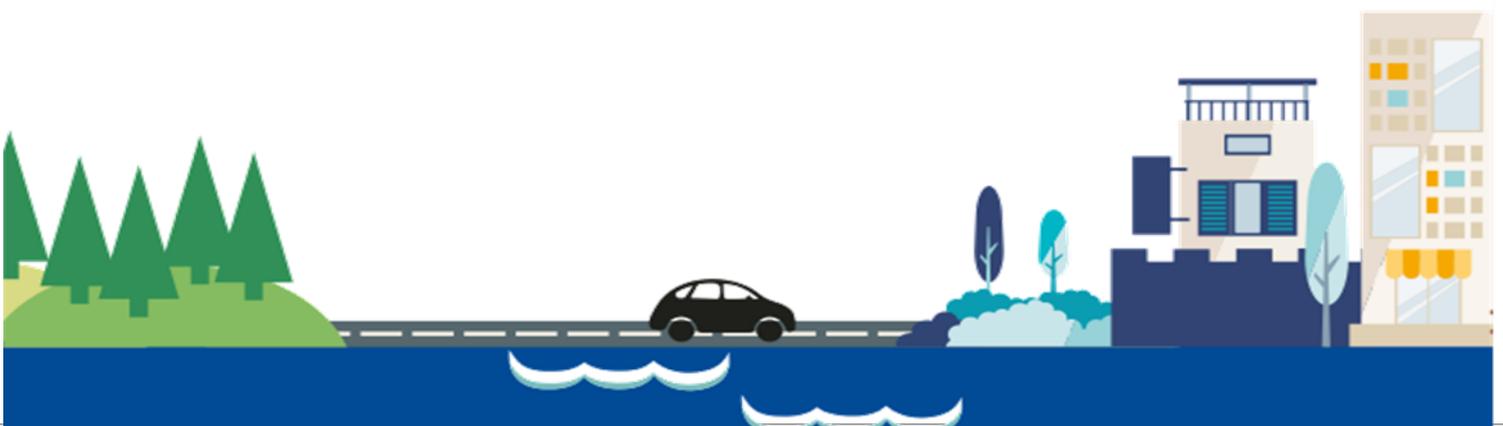
Le choix des thématiques est réalisé sur demande des participants aux formations, pour tenir compte de leurs préoccupations.

BILAN SOCIAL

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de notre Association sur le plan social au cours de l'année écoulée, et de mesurer les changements intervenus par rapport aux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les conditions de travail, la formation, l'absentéisme....

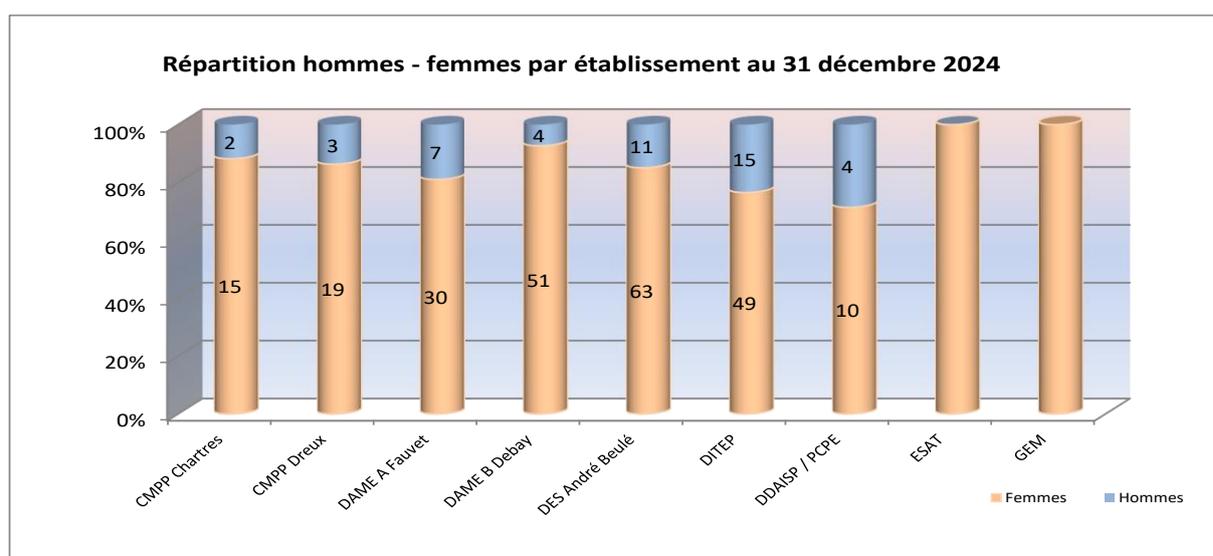
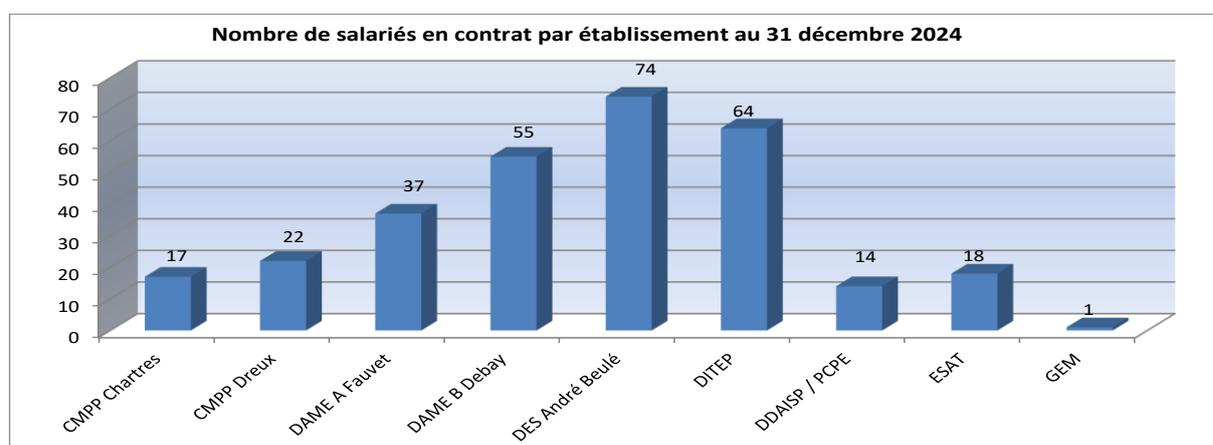
Ce bilan social de l'année 2024 va se présenter en 5 parties : le domaine des Politiques Sociales Médico-Sociales et de Santé, le domaine des Politiques Educatives et Sociales de Proximité (ALSH et Petite Enfance), les Centres Sociaux, le domaine des Politiques Educatives Vacances Loisirs Culture et le Siège social.



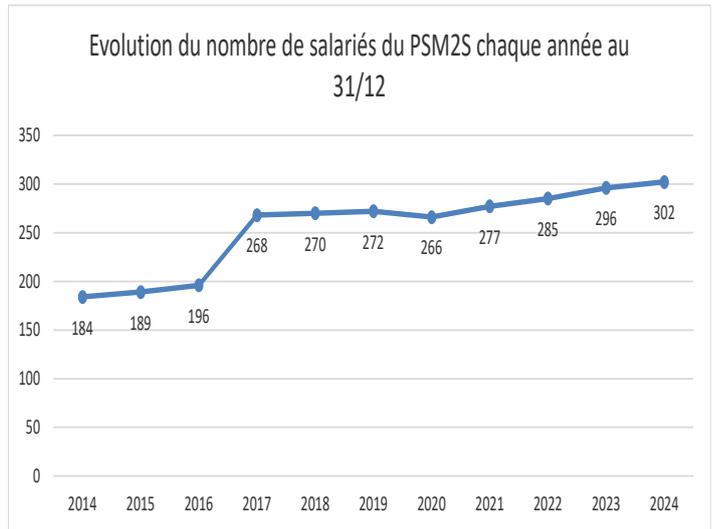
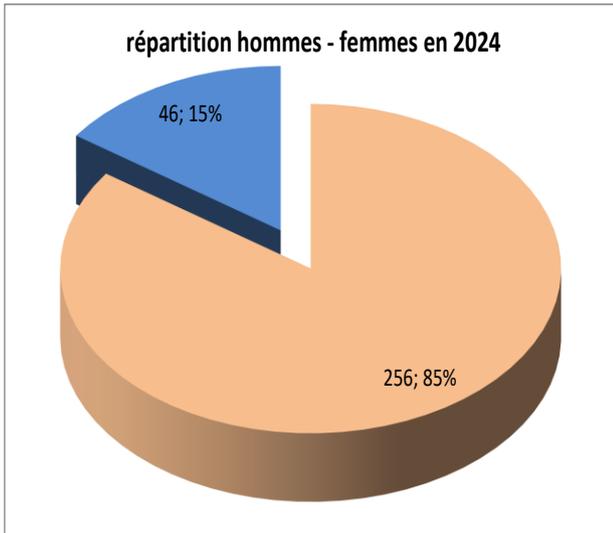
Partie 1 : le secteur des Politiques Sociales, Médico-Sociales et de Santé

A. Les effectifs au 31 décembre 2024

STATISTIQUES ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX - 31 DECEMBRE 2024									
Etablissement	Nombre de salariés en déc 2018	Nombre de salariés en déc 2019	Nombre de salariés en déc 2020	Nombre de salariés en déc 2021	Nombre de salariés en déc 2022	Nombre de salariés en déc 2023	Nombre de salariés en déc 2024	Femmes	Hommes
CMPP Chartres	18	22	19	18	19	19	17	15	2
CMPP Dreux	16	19	17	17	18	19	22	19	3
DAME A Fauvet	35	49	41	40	41	40	37	30	7
DAME B Debay	36	52	44	46	46	47	55	51	4
DES André Beulé	67	85	67	73	74	79	74	63	11
DITEP	64	64	60	60	62	61	64	49	15
DDAISP / PCPE	22	12	8	10	11	14	14	10	4
ESAT	10	10	8	11	12	16	18	18	0
GEM	2	2	2	2	2	1	1	1	
TOTAL	270	272	266	277	285	296	302	256	46



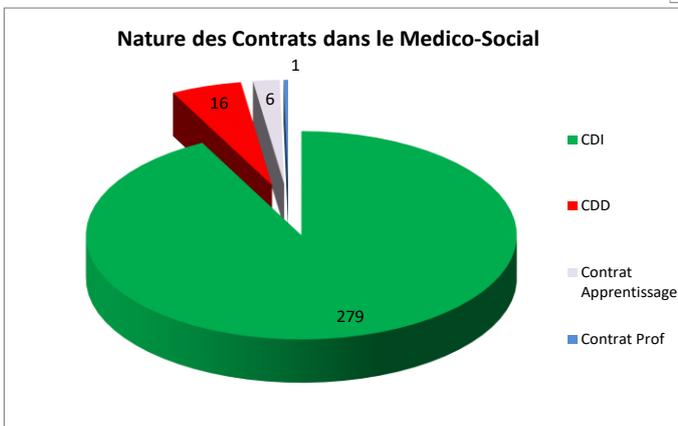
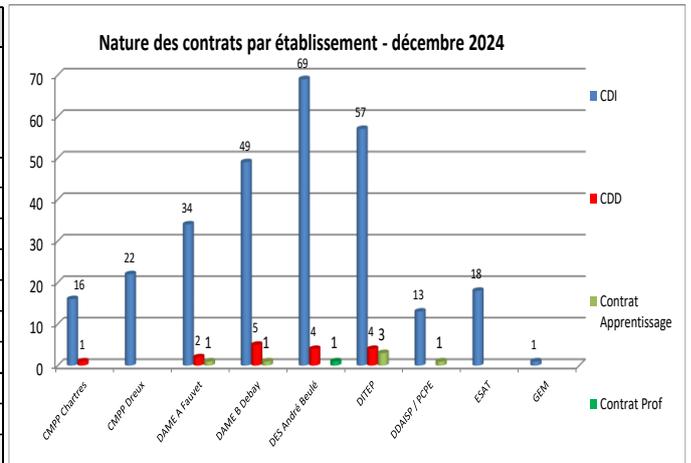
302 salariés travaillent dans nos structures médico-sociales au 31/12/2024, ce qui représente 6 salariés de plus qu'en 2023. Si les effectifs dans les établissements ont globalement peu évolué par rapport à 2023, le DAME Borromei Debay avec la mise en place des PAS, et le CMPP de Dreux qui gère depuis 2024 le CDLA28 ont augmenté leurs effectifs. Comme les années précédentes, l'inégalité de la répartition hommes-femmes est toujours aussi importante puisque **85% des salariés du Secteur Médico-Social sont des femmes**. Cette inégalité importante entre les hommes et les femmes est constatée dans l'ensemble du secteur Médico-social.



B. La nature des contrats

nature du contrat au 31/12/2024 dans le secteur PSM2S

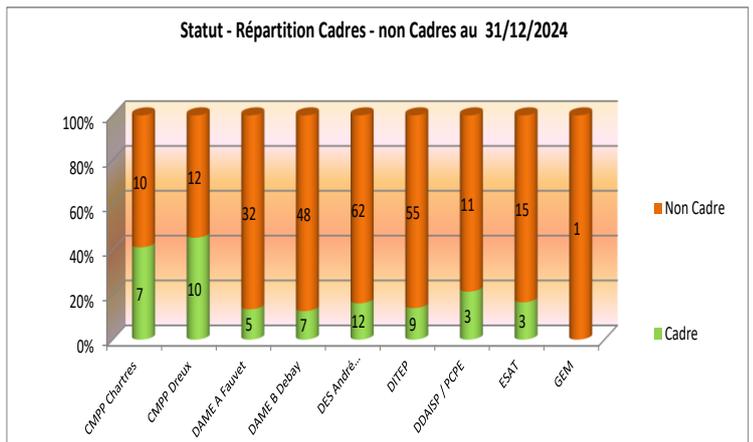
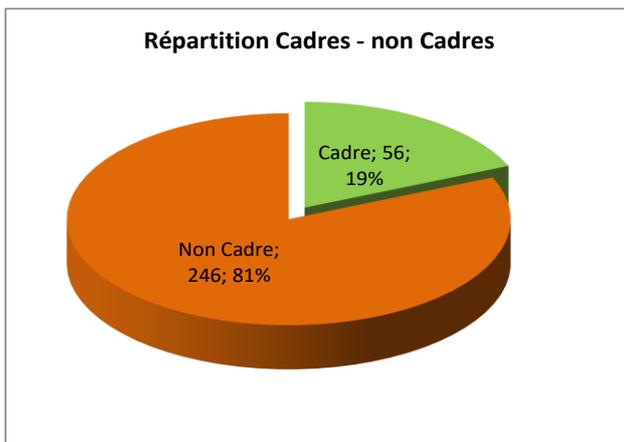
Dispositif	CDI	CDD	Contrat Apprentissage	Contrat Professionnalisation
CMPP Chartres	16	1		
CMPP Dreux	22			
DAME A Fauvet	33	3	1	
DAME B Debay	49	5	1	
DES André Beulé	69	4		1
DITEP	57	4	3	
DDAISP / PCPE	13		1	
ESAT	18			
GEM	1			
TOTAL	278	17	6	1



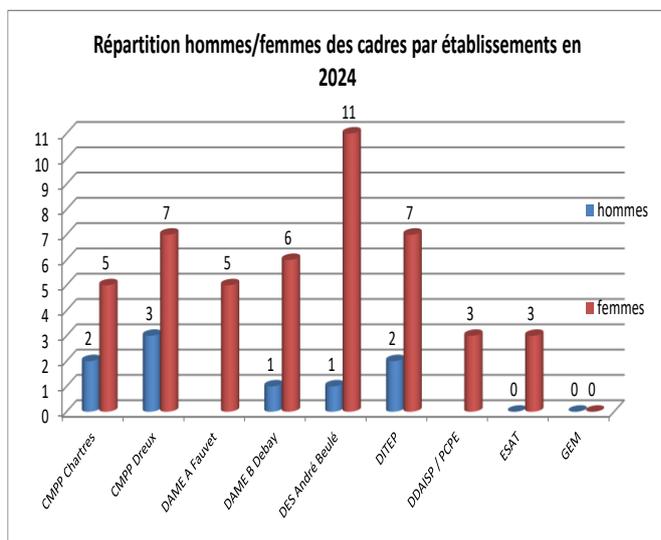
92% des contrats de travail du secteur médico-social sont des **contrats de travail à durée indéterminée** au 31 décembre 2024.

Par ailleurs, sur les 24 salariés en contrat de travail à durée déterminée, 6 salariés sont en contrat d'apprentissage et un salarié est en contrat de professionnalisation. Il n'y a plus de salariés en contrat aidé dans le secteur médico-social en décembre 2024 (CUI ou emploi d'avenir), et la plupart des contrats à durée déterminée sont des contrats de remplacement.

C. Statut des salariés



Le taux d'encadrement pour le secteur Médico-social est resté stable par rapport aux années précédentes et est de 19%. 56 salariés sur 302 possèdent un statut de cadre. Il existe des écarts importants de taux d'encadrement selon les établissements, qui s'expliquent en partie par le statut de cadre des psychologues. Alors que les taux d'encadrement sont compris entre 12 et 17 % au DES André Beulé, aux 2 DAMEs ou au DITEP, ce taux atteint plus de 41% dans les 2 CMPP.



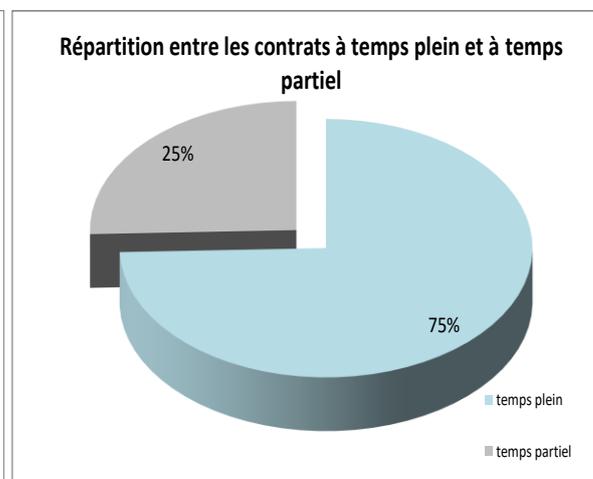
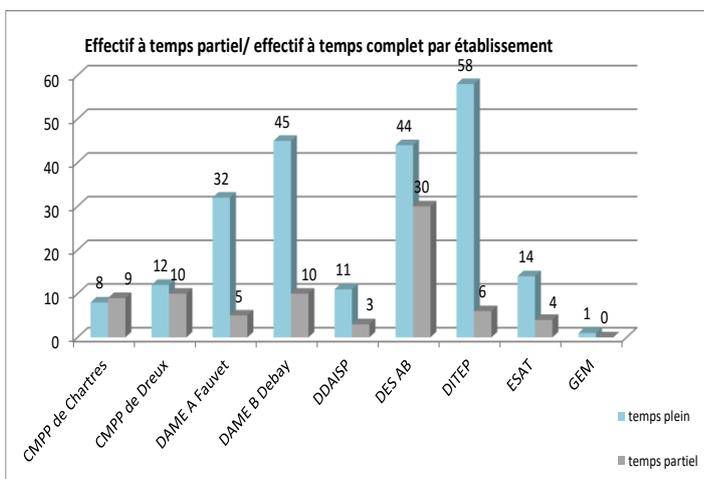
84% sur les 56 cadres recensés dans le Secteur des Politiques Sociales, Médico-Sociales et de Santé, **84% sont des femmes**, ce qui est identique à la répartition femmes-hommes dans l'Association (85%).

Par rapport à l'effectif total, 19% des salariés hommes (9 hommes sur 46) et 18,5% de femmes ont un statut de cadre (47 femmes cadres sur 256). Il y a donc une **égalité entre les femmes et les hommes sur l'accès aux postes d'encadrement**. D'autre part, 17 sur les 19 cadres hiérarchiques du PSM2S (chefs de service ou directeurs PSM2S) sont des femmes. 89 % des postes de cadres hiérarchiques sont ainsi occupés par des femmes.

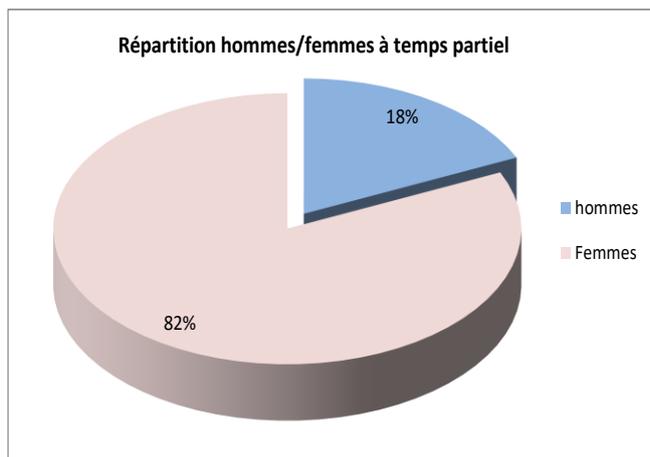
D. La répartition entre les contrats à temps partiel et à temps plein

temps de travail par Etablissement			
Etablissement	temps plein	temps partiel	total
CMPP de Chartres	8	9	17
CMPP de Dreux	12	10	22
DAME A Fauvet	32	5	37
DAME B Debay	45	10	55
DDAISP	11	3	14
DES AB	44	30	74
DITEP	58	6	64
ESAT	14	4	18
GEM	1	0	1
total	225	77	302

75% des salariés du médico-social travaillent à temps complet (contre 70% en 2023). Ce taux a augmenté par rapport à 2023 mais reste sous-évalué puisque le temps partiel est un choix pour un grand nombre de salariés du secteur (plusieurs employeurs, choix familial, activité libérale, retraite progressive...).



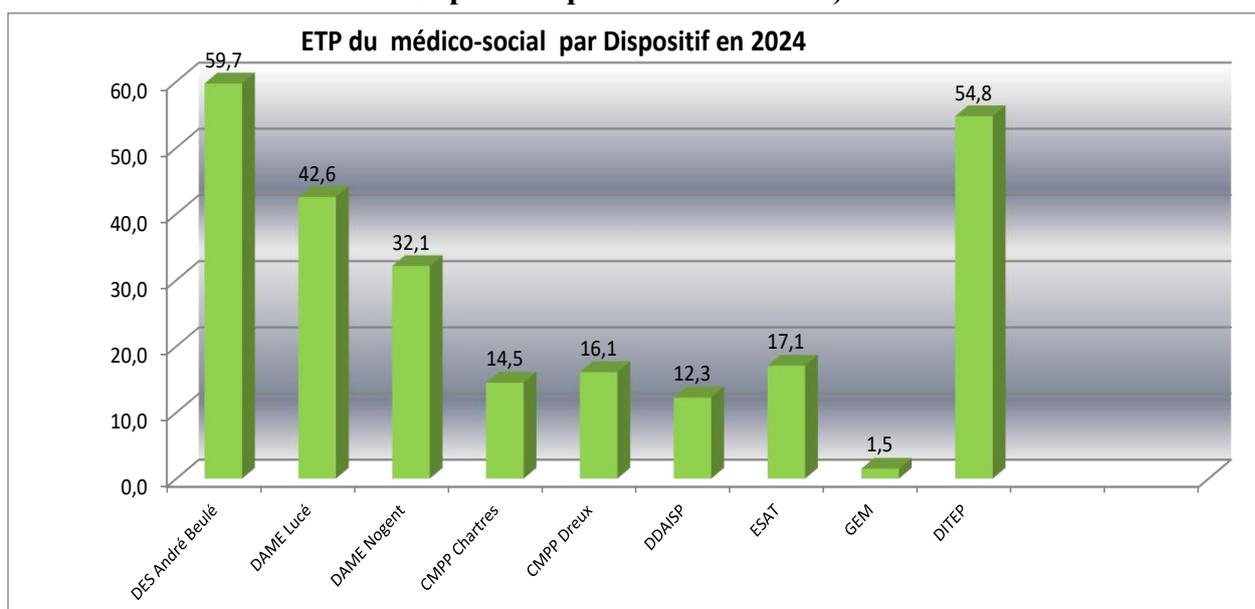
Il existe d'importantes disparités sur le temps de travail selon les établissements. Alors que les contrats à temps complet sont très largement majoritaires au DITEP et dans les DAME (proche de 82%), ils sont minoritaires au CMPP de Dreux ou avec une proportion moins importante au CMPP de Chartres ou au DESAB (activité libérale, donc temps partiel souhaité par les salariés).



82% des 77 salariés à temps partiel du secteur PSM2S sont des femmes. Cette proportion est proche de la répartition hommes-femmes dans le secteur (85%-15%). Il n’y a donc pas d’inégalité entre hommes et femmes sur l’accès à des postes à temps complet. Au contraire et proportionnellement à l’effectif, les hommes sont légèrement plus à temps partiel que les femmes puisqu’ils sont 30% des hommes (14 sur 46 hommes) à être à temps partiel contre 25% des femmes (63 sur 256 femmes).

A signaler que septembre 2024 a été marqué par un changement important de l’organisation du temps de travail des cadres hiérarchiques autonomes qui sont passés en **forfait jours** afin de concilier les nécessités organisationnelles de l’Association avec l’activité des salariés qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail et qui ne peuvent suivre l’horaire collectif de travail.

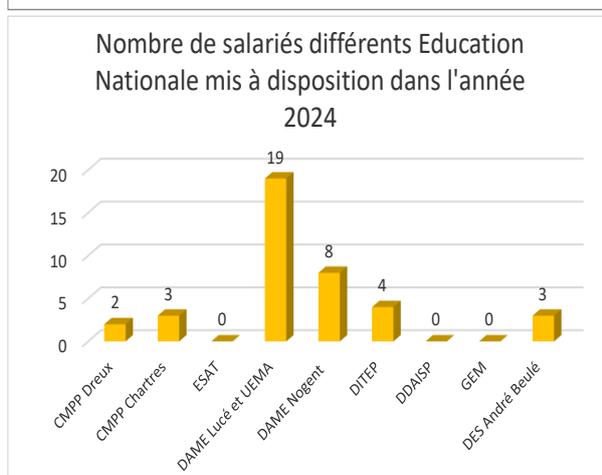
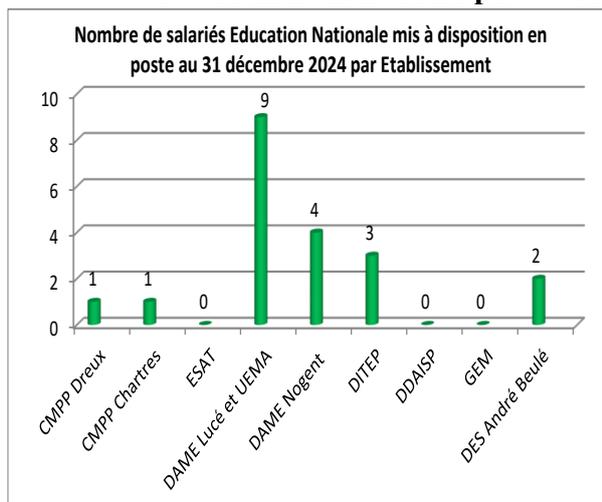
E. L’équivalent temps plein sur l’année 2024 (sans prendre en compte les salariés mis à disposition par d’autres entités)



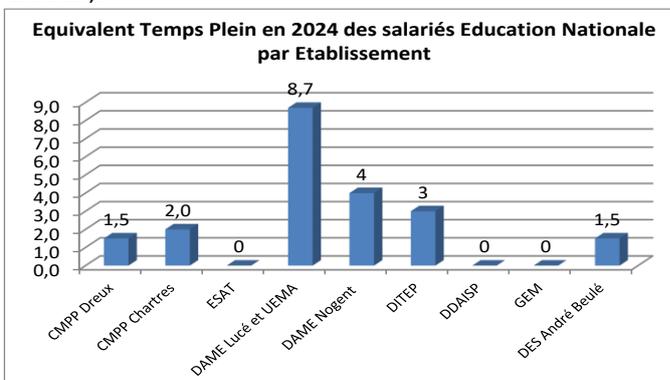
Evolution de l'Equivalent Temps Plein dans les structures médico-sociales										
Etablissement	2024	2023,0	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
DES André Beulé	59,7	60,9	61,3	60,2	54,5	56	57	60		
DAME Lucé	42,6	41,2	40,9	40,5	37,2	34	33	24	21	20
DAME Nogent	32,1	33,0	33,1	33,8	32,8	30	26	24	22	22
CMPP Chartres	14,5	16,4	15,1	14,8	14,7	14	14	13	12	12
CMPP Dreux	16,1	13,1	13,1	13,2	12,7	13	13	12	12	11
DDAISP	12,3	11,4	7,3	7,7	6,0	11	12	19	19	19
ESAT	17,1	12,5	10,4	8,3	7,4	8	7	7	6	6
GEM	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
DITEP	54,8	54,5	53,8	54,7	54,2	54	6	6	5	5
TOTAL	250,6	244,5	236,4	234	221	221	215	209	142	140

L’ETP en 2024 du secteur PSM2S a légèrement augmenté par rapport à 2023 (+2,5%) notamment suite à l’évolution du PISP. **L’ETP représente pour la partie Médico-Sociale 250,6 salariés en 2024** (contre 244,5 salariés en 2023). Ce chiffre des 250,6 ETP ne prend pas en compte les salariés affectés par l’Education Nationale. L’ETP dans le PSM2S a doublé depuis 2012 avec notamment la gestion du DES André Beulé depuis 2017 et le développement des 2 DAMEs et du PISP.

F. Les salariés affectés par l'Education Nationale dans le Secteur PSM2S

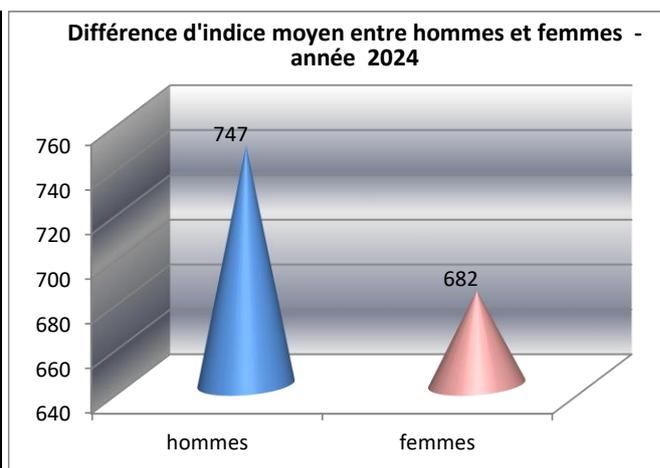


20 salariés différents sont affectés par l'Education Nationale dans nos établissements médico-sociaux en décembre 2024, et certains sont à temps partiel. Le DAME de Lucé est le Dispositif qui accueille le plus de salariés affectés par l'Education Nationale (avec UEMA). Avec les différents mouvements des personnels et un turnover important des salariés de l'Education Nationale, 39 salariés différents sont intervenus dans nos établissements médico- sociaux en 2024. L'ETP des salariés affectés dans les dispositifs médico-sociaux a encore diminué en 2024 et correspond désormais à 21 ETP (24 ETP en 2023 et 25,5 ETP en 2022) suite à plusieurs suppressions de poste décidées par l'Education Nationale dans les CMPP de Chartres, de Dreux, et au DES André Beulé).



G. L'indice

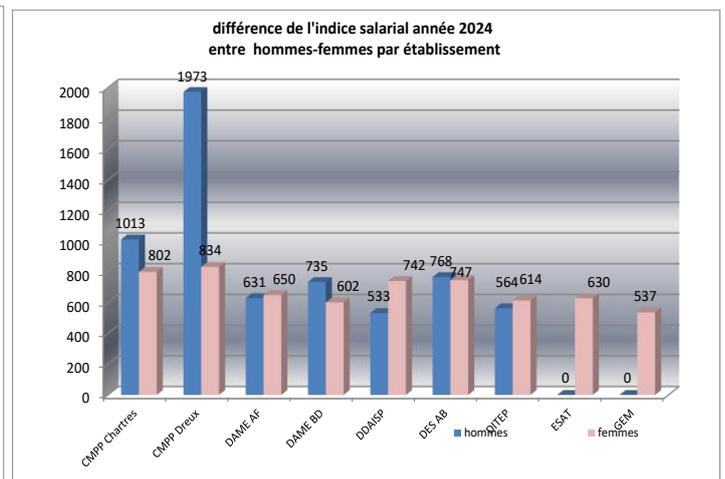
L'indice moyen en 2024			
Etablissement	indice moyen	indice	indice
		hommes	femmes
CMPP Chartres	826	1013	802
CMPP Dreux	989	1973	834
DAME AF	647	631	650
DAME BD	612	735	602
DDAISP	682	533	742
DES AB	750	768	747
DITEP	603	564	614
ESAT	630	0	630
GEM	537	0	537
TOTAL	692	747	682



Les mesures de revalorisation de traitement des personnels de la fonction publique hospitalière (accords Ségur) avaient été étendues depuis 2022 dans nos structures avec le versement de prime Laforcade de 238 euros et la prime Ségur 2 de 38 euros pour le personnel paramédical de l'Association, avec le versement de la prime métiers socio-éducatifs de 238 euros pour le personnel éducatif et social, et avec une prime de 517 euros pour les médecins. Si ces mesures ont permis de valoriser à juste titre certains métiers du secteur, l'Association regrettait profondément qu'il reste des catégories de professionnels exclues par l'Etat de ces mesures (services généraux, personnel administratif). Ce manque de reconnaissance a été levé et l'ensemble des salariés appartenant aux services généraux ou au personnel administratif bénéficient depuis janvier 2024 de la prime Ségur de 238 euros (pour un temps complet). Cette mesure juste a permis de réduire les

inégalités entre professionnels et a concerné plus de 45 salariés. En intégrant les différentes primes liées au Ségur, **l'indice moyen en 2024 pour le Secteur Médico-Social a progressé de 3% et est passé à 692** (contre 676 en 2023), même s'il faut signaler que la valeur du point en décembre 2024 qui correspond à 3,93 euros n'a pas évolué par rapport à 2023.

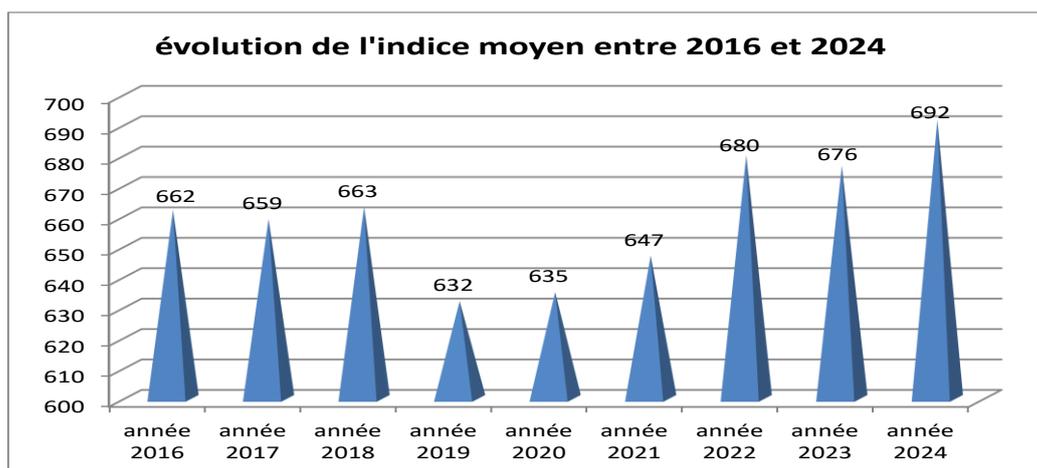
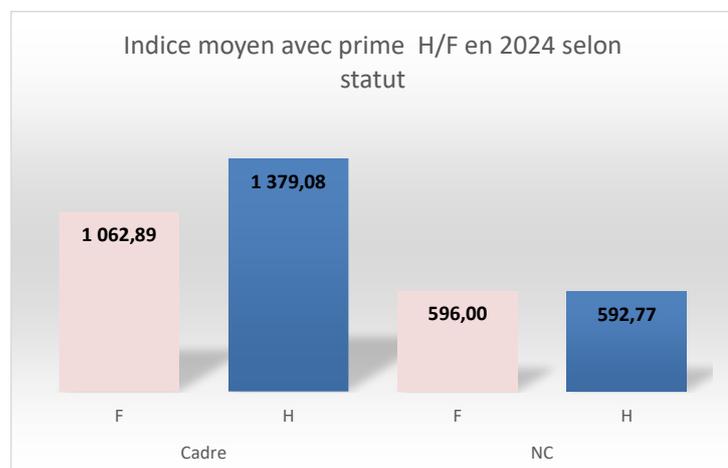
Il existe d'importantes disparités de salaires selon les établissements. L'indice moyen des 2 CMPP est nettement supérieur aux autres établissements. Ces écarts importants s'expliquent par le fait que ces structures ont des taux d'encadrement beaucoup plus élevés (avec les psychologues) et que l'ancienneté des salariés dans ces établissements est plus importante. Avec les mouvements de personnel au cours de l'année et avec les mesures liées au Ségur, **l'indice moyen des hommes est de 747 et l'indice moyen des femmes est de 682 en 2024.**



L'indice des hommes est supérieur de 9% à celui des femmes (il était supérieur à 8% en 2022). Les salaires étant alignés sur la convention collective, et le principe d'égalité salariale selon les postes occupés étant strictement appliqué, cet écart de salaire entre hommes et femmes s'explique en partie par l'âge des hommes légèrement supérieur à celui des femmes et par les postes occupés.

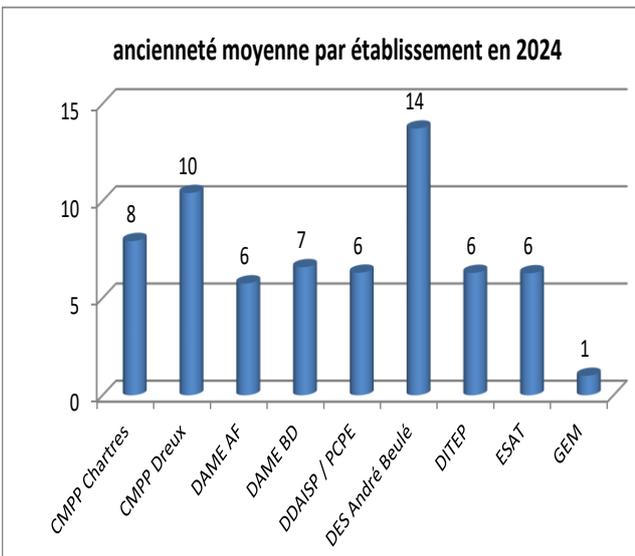
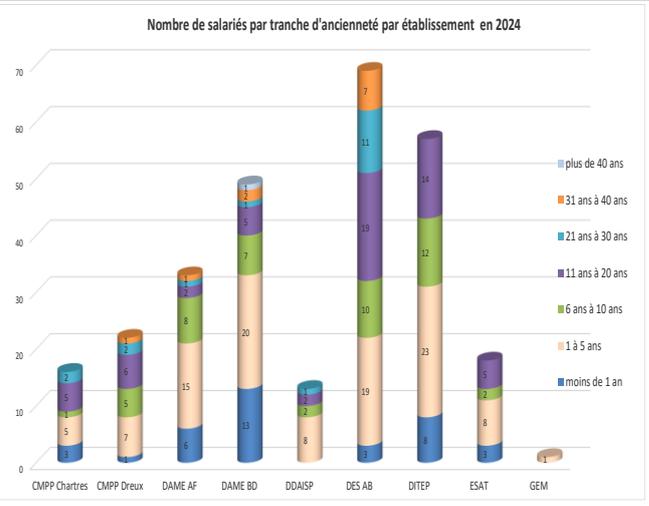
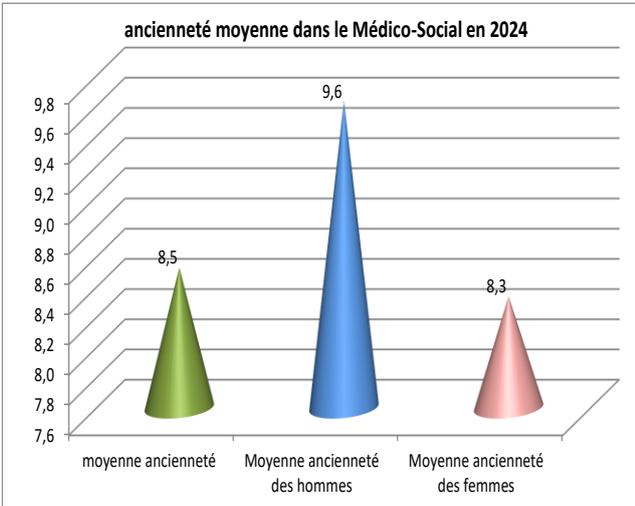
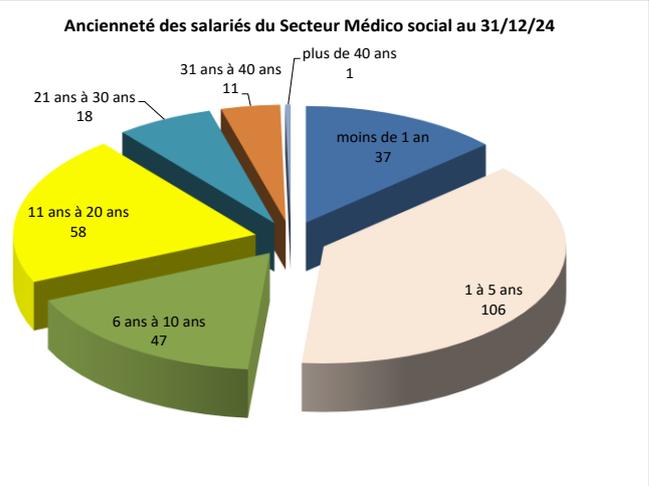
L'indice moyen en 2024 est de 692 et comprend des disparités selon le statut. Les femmes non cadres ont un indice moyen de 596, qui est pratiquement identique à l'indice moyen des hommes non cadres (indice moyen à 593).

A contrario, l'indice moyen des hommes cadres est de 1379 et est supérieur de 29% à celui des femmes cadres (indice moyen à 1062), mais s'explique par les postes occupés (dont Médecins).



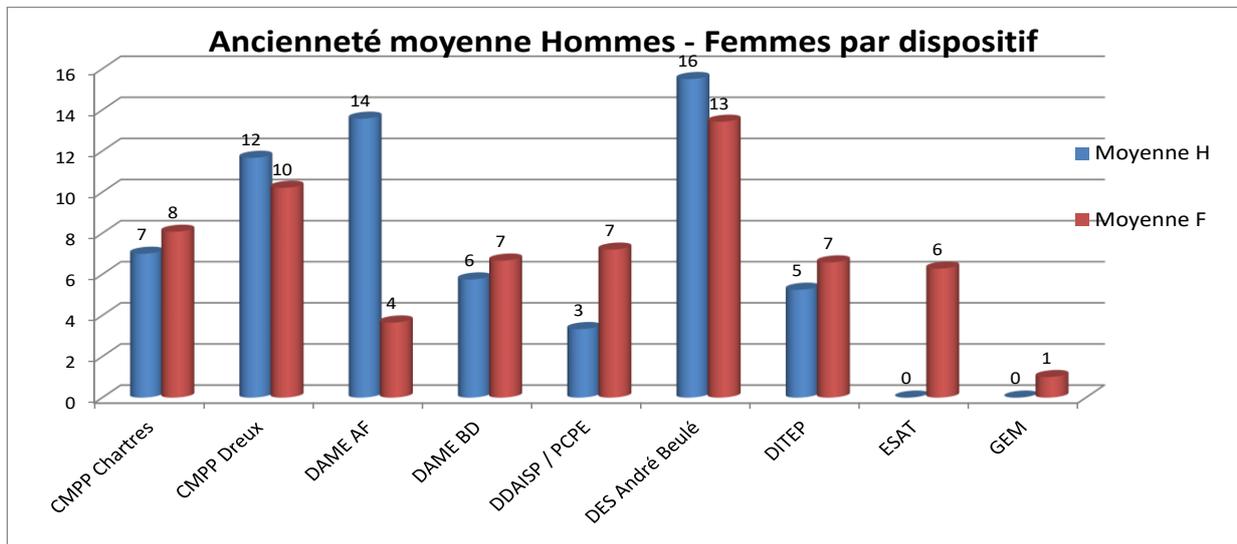
H. L'ancienneté

STATISTIQUES ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX - DECEMBRE 2024								
	moins de 1 an	1 à 5 ans	6 ans à 10 ans	11 ans à 20 ans	21 ans à 30 ans	31 ans à 40 ans	plus de 40 ans	TOTAL
CMPP Chartres	3	5	1	5	2			16
CMPP Dreux	1	7	5	6	2	1		22
DAME AF	6	15	8	2	1	1		33
DAME BD	13	20	7	5	1	2	1	49
DDAISP		8	2	2	1			13
DES AB	3	19	10	19	11	7		69
DITEP	8	23	12	14				57
ESAT	3	8	2	5				18
GEM		1						1
	37	106	47	58	18	11	1	278

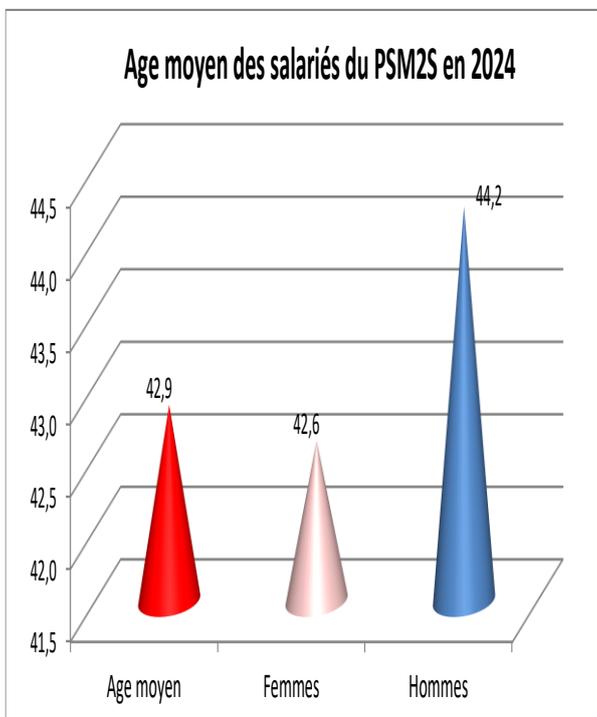


51% des salariés en CDI du Secteur Médico-Social travaillent aux PEP28 depuis moins de 5 ans, et seulement 11% de nos salariés ont plus de 20 ans d'ancienneté. Il existe d'importants écarts d'ancienneté selon les établissements. Le DES André Beulé est le Dispositif où l'ancienneté moyenne est la plus importante (14 ans). En effet, 18 salariés sur les 30 qui ont plus de 20 ans d'ancienneté au sein de l'Association travaillent au DES André Beulé. Au contraire, le DAME Borromei Debay est le dispositif où l'ancienneté est la plus faible. Avec le turnover de l'année et les recrutements liés au PAS, 1 salarié sur 4 du DAME B Debay a moins d'un an d'ancienneté.

Avec les différents mouvements de personnel et les 6 départs en retraite de 2024, l'ancienneté moyenne dans le secteur Médico-Social est restée stable par rapport à 2023 et a même reculé de 6 mois, et est de 8,5 ans, avec une ancienneté pour les hommes supérieure à celle des femmes de 1 an. Les écarts d'ancienneté entre les hommes et femmes diffèrent considérablement selon les établissements. Il n'y a en effet aucune ressemblance en la matière selon les établissements. Ainsi, alors que les hommes ont une ancienneté supérieure de 10 ans à celle des femmes au DAME de Nogent le Rotrou et de 3 ans au DES André Beulé, l'ancienneté moyenne des femmes est supérieure de 4 ans à celle des hommes au DDAISP.



I. L'âge moyen et la pyramide des âges

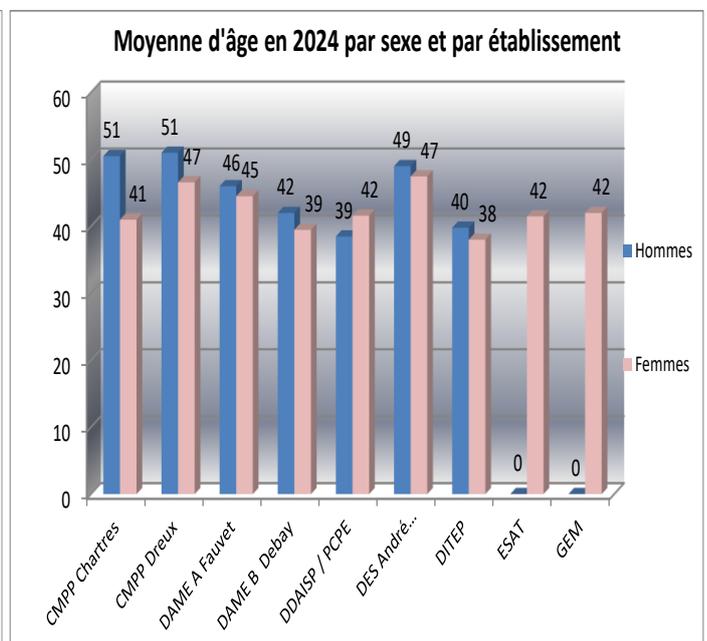
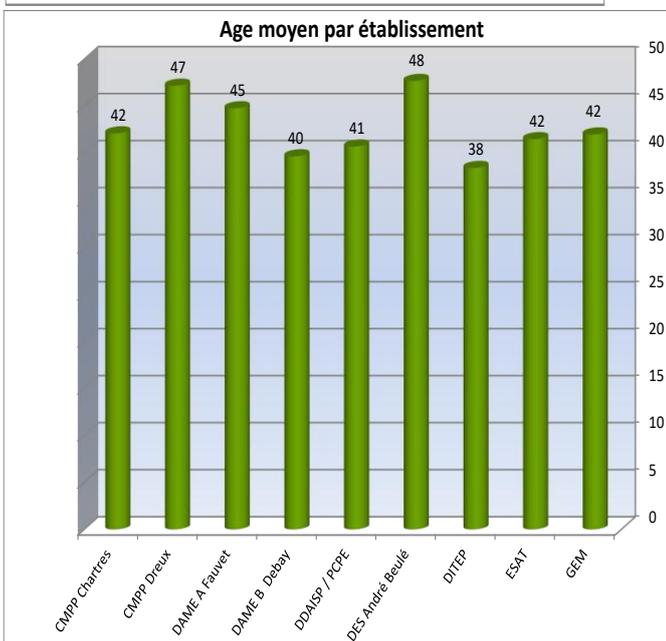


Avec les départs en retraite de l'année et les recrutements de l'année, **l'âge moyen** du Secteur Médico-Social en 2024 a très légèrement diminué et **est de 42,9 ans**, avec des hommes en moyenne âgés de 1,5 ans de plus que les femmes.

Selon les établissements, l'âge moyen varie entre 38 ans et 48 ans.

3 dispositifs ont une moyenne d'âge supérieure ou égale à 45 ans. Le DES André Beulé et le CMPP de Dreux sont les établissements où la moyenne d'âge est la plus élevée avec un âge moyen de 48 et 47 ans.

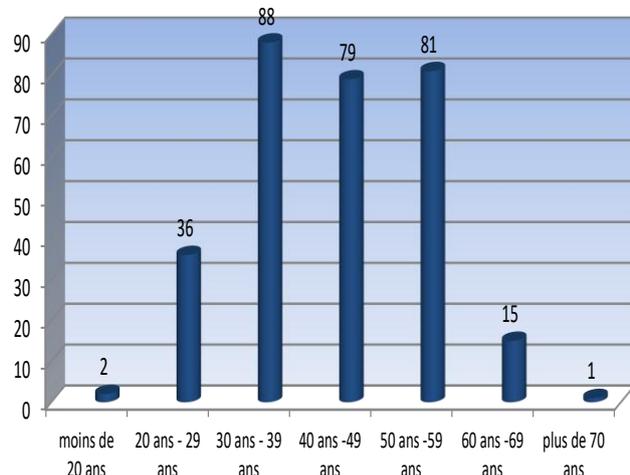
Le DITEP (internat) et le DAME BD (beaucoup de recrutements dans l'année) sont les Dispositifs où les salariés sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge des salariés de 38 ans au DITEP et de 40 ans au DAME BD ; Les écarts d'âge entre les hommes et femmes diffèrent considérablement selon les établissements, et c'est au CMPP de Chartres qu'il y a de plus d'écart d'âge entre les hommes et femmes (10 ans).



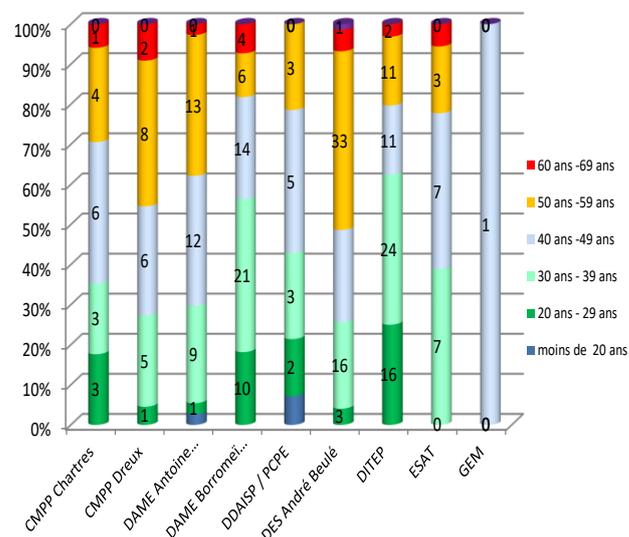
STATISTIQUES ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX - DECEMBRE 2024

	moins 20 ans		20 ans - 29 ans		30 ans - 39 ans		40 ans - 49 ans		50 ans - 59 ans		60 ans - 69 ans		plus de 70 ans		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
CMPP Chartres			3		3		5	1	3	1	1				17
CMPP Dreux			1		4	1	6		6	2	2				22
DAME Antoine Fauvet	1		1		8	1	8	4	11	2	1				37
DAME Borromeï Debay			9	1	20	1	14		4	2	4				55
DDAISP / PCPE		1	2		2	1	4	1	2	1					14
DES André Beulé			2	1	15	1	14	3	28	5	4			1	74
DITEP			14	2	18	6	6	5	9	2	2				64
ESAT					7		7		3		1				18
GEM							1								1
TOTAL F/H	1	1	32	4	77	11	65	14	66	15	15	0	0	1	302
TOTAL	2		36		88		79		81		15		1		

répartition par tranche d'âge des salariés du secteur médico social en 2024



répartition par âge et par Dispositif - année 2024



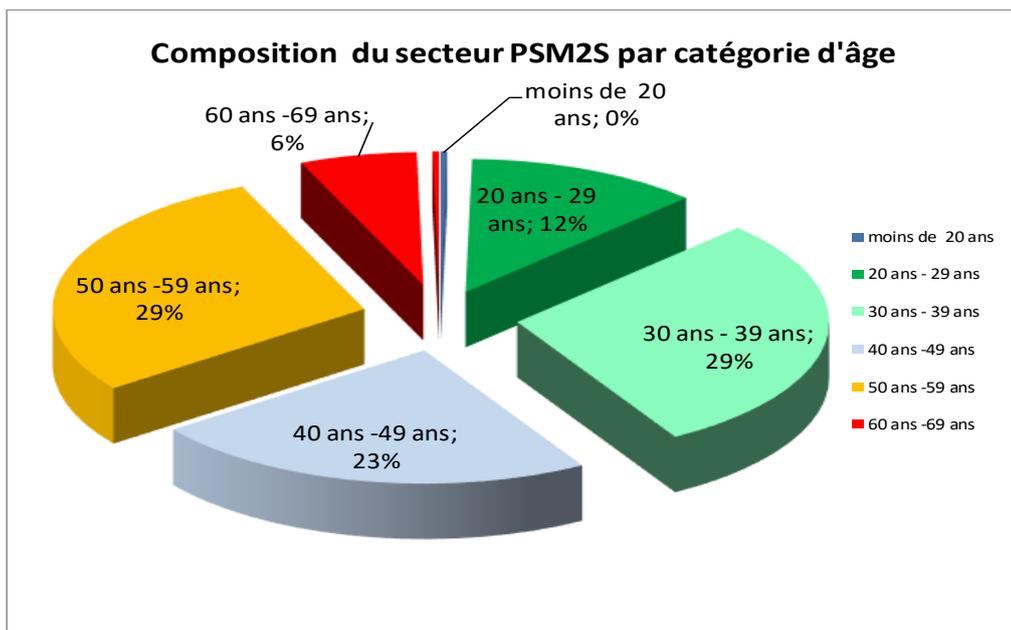
L'âge des salariés du secteur est assez élevé puisque plus d'1 salarié sur 3 est âgé de plus de 50 ans (32%), et 16 de nos salariés du Secteur Médico-Social ont plus de 60 ans, ce qui représente 6% de l'effectif total.

Malgré 15 départs à la retraite survenus entre 2022 et 2024, d'autres départs sont à prévoir au cours des prochaines années notamment puisque 11 salariés ont plus de 61 ans en décembre 2024, dont 3 au DAME Borromeï Debay et 4 au DES André Beulé. Malgré la réforme sur la retraite, des départs sont également à prévoir dans l'année au CMPP de Dreux et au CMPP de Chartres.

Un métier essentiel du secteur est particulièrement touché par la moyenne d'âge élevée, puisque 4 médecins de l'Association ont plus de 61 ans. Ceci risque d'être très problématique compte tenu des difficultés à recruter ces profils.

Seulement 12% des salariés du secteur ont moins de 30 ans, et 26% des salariés de cette catégorie d'âge travaillent sur le DAME Borromeï Debay. Enfin, 55% des salariés ont entre 31 et 49 ans.

La pyramide des âges du Secteur Médico-Social est donc de type champignon, avec assez peu de salariés jeunes, un âge moyen assez élevé, ce qui signifie en point positif des solides compétences et un renouvellement naturel au gré des départs en retraite. Les points spécifiques de cette typologie sont une masse salariale importante, une capacité d'adaptation moindre, peu favorable à la mobilité interne et un risque de perte de savoir-faire lors des départs à la retraite simultanés. La mise en place de dispositifs de transmission de la connaissance peut permettre de réduire ce risque (retraite progressive, contrat d'apprentissage, contrats aidés, tutorat...).



J. Les salariés en situation de handicap

En 2024, 2 embauches de salariés en situation de handicap ont été réalisées sur ce secteur, dont un en CDI sur le DAME Borromei Debay. 3 travailleurs handicapés ont quitté l'Association. Au total, 19 salariés en situation de handicap travaillent ou ont travaillé dans nos structures médico-sociales en 2024.

Suite à la réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés entrée en vigueur en 2020, l'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'Association. Cela signifie que l'obligation d'emploi ne s'applique plus à chaque établissement de plus de 20 salariés. Elle se mesure désormais par rapport à l'effectif total de l'Association et concerne tous les dispositifs de l'Association.

Même s'il est difficile dans le secteur médico-social de recruter des salariés en situation de handicap compte-tenu des qualifications recherchées dans les dispositifs, l'embauche de salariés en situation de handicap doit rester une priorité, d'autant que plusieurs travailleurs handicapés ont quitté l'Association en 2024.

Les travailleurs en situation de handicap (ou dossier invalidité) en 2024	
Etablissement	Nombre
DAME Lucé	5
DAME Nogent	4
CMPP Chartres	1
CMPP Dreux	2
DDAISP	1
ESAT	1
GEM	0
DITEP	2
DES André Beulé	3
TOTAL	19

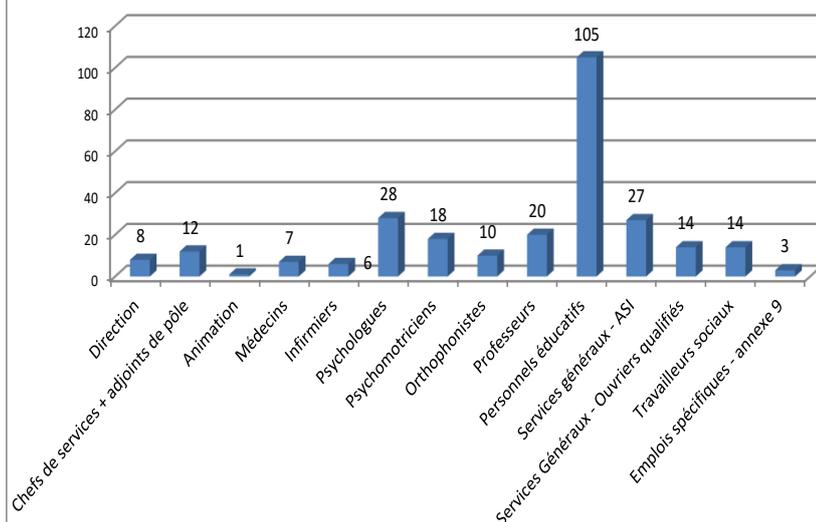


K. La carte des emplois

Carte des emplois au 31 décembre 2024 par établissement										
Carte des emplois au 31 décembre 2023	Total	CMPP Chartres	CMPP Dreux	DAME AF	DAME BD	DDAISP / PCPE	DES AB	DITEP	ESAT	GEM
poste occupé	nombre de salariés	17	22	37	55	14	74	64	18	1
agent administratif	1			1						
agent administratif principal	2					1	1			
agent de service intérieur	17	1	2	4	4	1	5			
Accompagnant Educatif et Social	18			4	7			1	6	
animateur et accompagnateur	1									1
apprenti Educateur Spécialisé	5			1	1	1		2		
assistant social	3		1				1		1	
audioprothésiste	2						2			
Cadre administratif	1						1			
Conseiller éco social & familial	4			1	1		1		1	
chargée d'insertion professionnelle	3					1			2	
chauffeur factotum	10			1	2			7		
chef de service	12			1	2	1	4	2	2	
codeur LPC	1						1			
comptable	2						1	1		
directeur et directeur adjoint	8	1	1	1	1	1	1	2		
Educateur de Suivi Socio Professionnel	1								1	
Educateur spécialisé	41		1	4	12	4	4	14	2	
Educateur spécialisé technique	3			1	1		1			
Educateur sportif / éducateur scolaire	2			1			1			
EJE	4						4			
enseignant technique	1						1			
infirmier	6			1	1	1	1	2		
maître et maîtresse de maison	5						1	4		
médecin	7	1	3	1			2			
Moniteur Educateur	36			9	11		4	12		
orthophoniste	10	3	1		1		5			
professeur	19						19			
psychologue / psychothérapeute	28	5	6	2	4	1	4	5	1	
psychomotricien	18	3	4		4		4	3		
responsable sécurité des locaux	1						1			
surveillant de nuit	4							4		
Technicien qualifié	7	1		2	2		1	1		
technicien supérieur	11	1	3	1	1		2	2	1	
travailleur social, cons. facilit. parcours	3	1				2				
veilleur de nuit	5			1			1	2	1	
TOTAL	302	17	22	37	55	14	74	64	18	1

36 métiers différents sont référencés dans le Secteur PSM2S. En regroupant ces métiers par grande famille, nous constatons que 42% des salariés du PSM2S appartiennent au personnel éducatif, pédagogique et social (avec profs CAPEJS), 19% des salariés appartiennent au personnel paramédical et psychologique, 14% relèvent des services généraux et 8% sont des personnels administratifs. D'importantes disparités dans les métiers sont constatées selon la nature des établissements. Alors qu'un salarié sur 2 des salariés des DITEP ou DAME occupe un poste d'AES, d'éducateur spécialisé ou de Moniteur Educateur, les postes du CMPP sont plutôt occupés par des psychologues ou paramédicaux. Le DES André Beulé, compte tenu de son activité, emploie un grand nombre de professeurs CAPEJS, qui représentent 25% de son effectif.

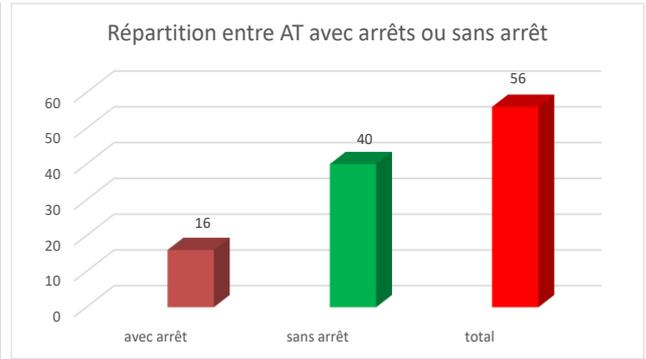
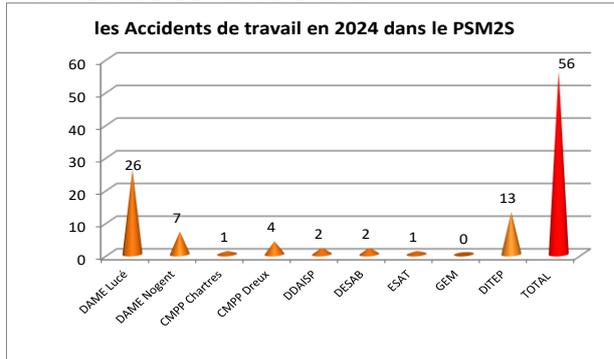
Carte des emplois par famille de métiers en décembre 2024



Carte des emplois par famille de métiers au 31/12/2024

Famille d'emploi	nombre de salariés
Direction	8
Chefs de services + adjoints de pôle	12
Animation	1
Médecins	7
Infirmiers	6
Psychologues	28
Psychomotriciens	18
Orthophonistes	10
Professeurs	20
Personnels éducatifs	105
Services généraux - ASI	27
Services Généraux - Ouvriers qualifiés	14
Travailleurs sociaux	14
Emplois spécifiques - annexe 9	3
Personnels administratifs	25
EJE	4
TOTAL	302

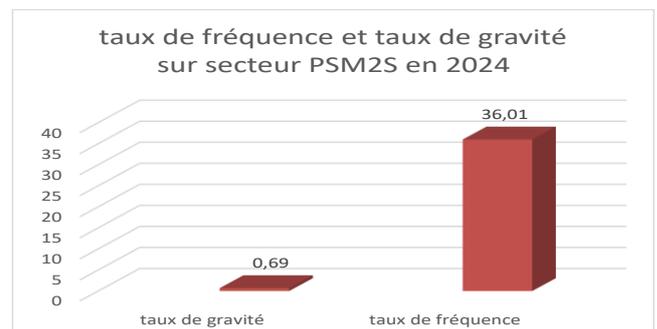
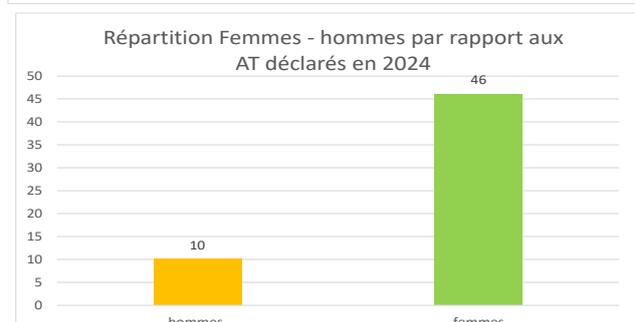
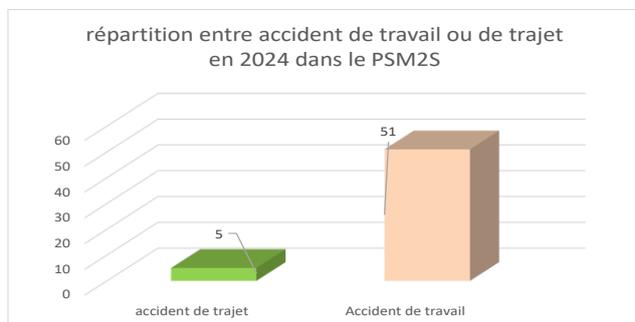
L. Les accidents de travail



Le nombre de déclarations d'AT a fortement augmenté en 2024 dans le secteur PSM2S puisque 56 Accidents de Travail ou de trajet ont été enregistrés au cours de l'année 2024 (contre 43 en 2023 et 30 en 2022). 16 Accidents de travail sur les 56 ont été suivis d'un arrêt de travail (35 %), et ont provoqué 305 jours cumulés d'arrêt en 2024 (contre 328 en 2023 et 188 en 2022). Même si la plupart des AT ont été assez bénins, il faut signaler que 6 AT ont engendrés des arrêts de plus de 28 jours sur 2024. Sur ces 6 AT, 3 AT sont liés à des coups portés par des enfants. Sur les 56 AT déclarés en 2024, 46 concernent des femmes (82%). Les deux DAMEs sont les dispositifs les plus accidentogènes, puisque 33AT sur les 56 ont été déclarés dans ces 2 dispositifs, et ont généré 88% des jours d'arrêts pour AT (259 jours sur 305 jours d'AT au total). 13 déclarations d'AT ont été réalisées au DITEP, mais seulement 2 AT sur les 13 ont engendré un arrêt. Ceci s'explique en partie par le public accueilli dans ces dispositifs, qui peut parfois être assez violent.

BILAN des AT en 2024 dans le PSM2S							
Etablissement	avec arrêt	sans arrêt	total	jours d'arrêts	nombre d'heures travaillées en 2024	taux de gravité	taux de fréquence
DAME Lucé	10	16	26	125	75405	1,66	132,62
DAME Nogent	3	4	7	134	57662	2,32	52,03
CMPP Chartres	1	0	1	1	22606	0,04	44,24
CMPP Dreux	0	4	4	0	28210	0,00	0,00
DDAISP	0	2	2	0	23397	0,00	0,00
DES André Beulé	0	2	2	0	106688	0,00	0,00
GEM	0	0	0	0	2465	0,00	0,00
ESAT	0	1	1	0	29937	0,00	0,00
DITEP	2	11	13	45	97965	0,46	20,42
TOTAL	16	40	56	305	444338	0,69	36,01

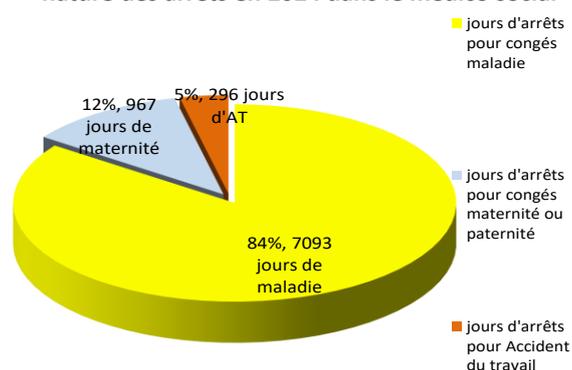
Malgré l'augmentation du nombre d'AT déclarés, **le taux de gravité** en 2024 pour le secteur PSM2S a diminué par rapport à 2023 (0.76) et est passé **0,69**. Avec 16 AT suivis d'un arrêt (contre 15 en 2023), le taux de fréquence est passé de 36,91 en 2023 à 36,01 en 2024 avec des disparités selon les dispositifs. Avec 10 AT suivis d'un arrêt, le DAME de Lucé a le taux de fréquence le plus important (132,62) et le DAME de Nogent le Rotrou a le taux de gravité le plus important (2,32). A titre de comparaison, le taux de fréquence moyen en 2015 pour les entreprises d'accueil, d'hébergement en établissement pour personnes handicapées était de 37,52 et le taux de gravité est de 1,48. Pour rappel, la formule du taux de gravité est : $\text{taux de gravité} = \frac{\text{nombre de jours perdus} \times 1000}{\text{heures travaillées}}$ et le taux de fréquence = $\frac{\text{nombre d'AT avec arrêt} \times 1000000}{\text{heures travaillées}}$.



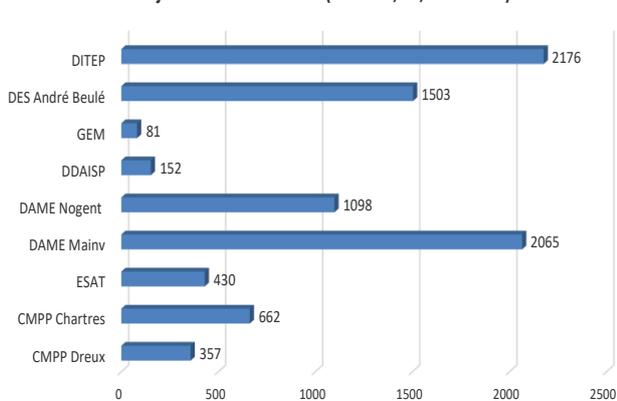
M. L'absentéisme

Absentéisme 2024						
Etablissement	jours d'arrêts pour congés maladie	jours d'arrêts pour congés maternité ou paternité	jours d'arrêts pour Accident du travail	total 2024	total 2023	total 2022
CMPP Dreux	357	0	0	357	171	164
CMPP Chartres	549	112	1	662	213	153
ESAT	360	70	0	430	320	500
DAME Mainv	1693	247	125	2065	1164	1552
DAME Lucé	883	81	134	1098	1337	1396
DDAISP	152	0	0	152	164	176
GEM	11	70	0	81	265	15
DES André Beulé	1503	0	0	1503	1398	1400
DITEP	1674	457	45	2176	1161	1552
Total PSM2S	7093	967	296	8356	5870	6908

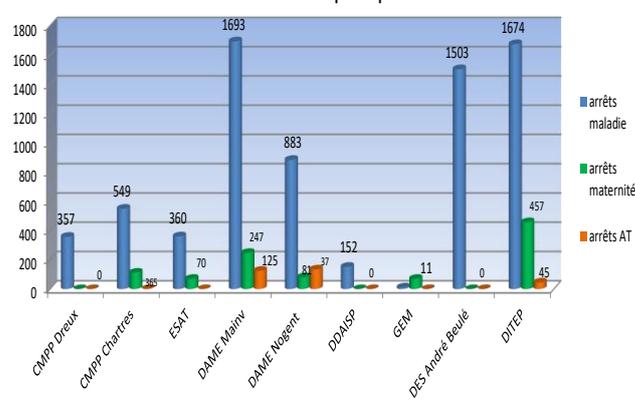
nature des arrêts en 2024 dans le médico social



Nombre de jours cumulés d'arrêt (maladie, AT, maternité) en 2024



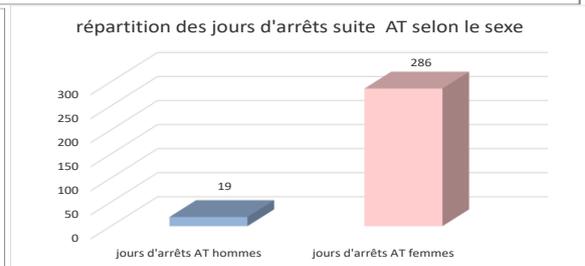
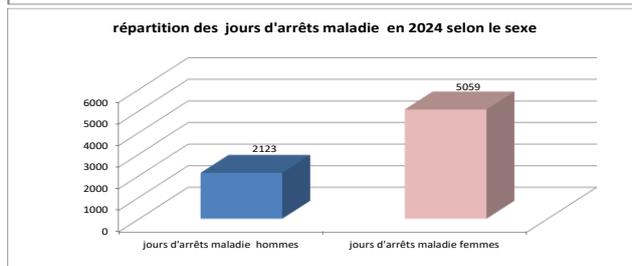
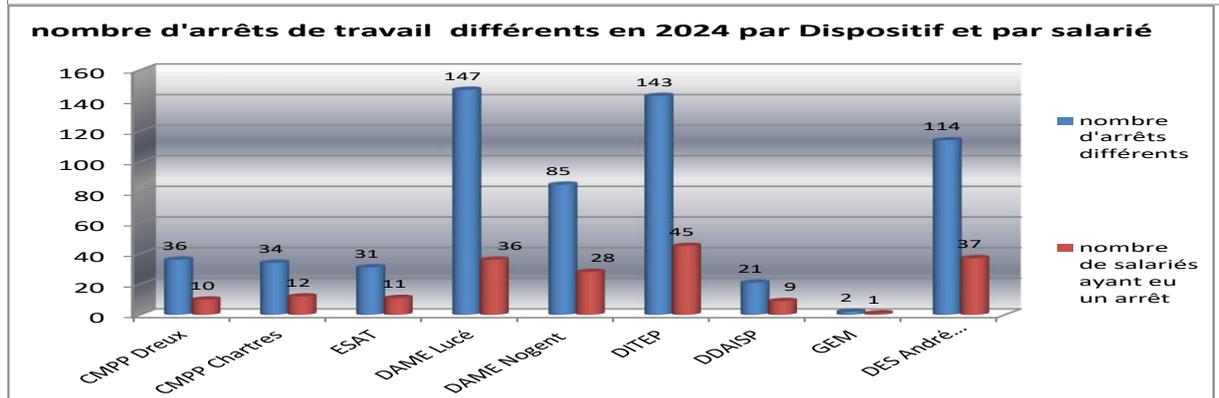
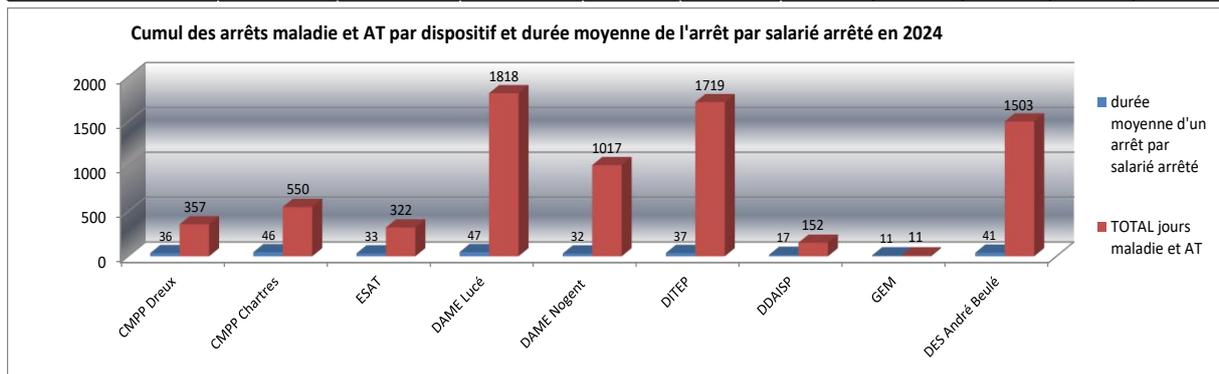
nature des arrêts en 2024 par Dispositif



8356 jours d'arrêts pour maladie, AT ou maternité ont été enregistrés en 2024 dans nos différents dispositifs médico-sociaux, ce qui représente une augmentation de 42% par rapport à 2023 (cumul de 5870 jours d'arrêt). Cette forte augmentation de l'absentéisme s'explique par l'augmentation très importante des jours d'arrêts maladie en 2024 puisque le nombre de jours d'arrêt lié à la maternité n'a augmenté que de 12% par rapport à 2023, et le nombre de jours d'AT a diminué de 32 jours. Avec **7093 jours d'arrêt maladie** sur l'année 2024 (contre 4680 jours d'arrêt maladie en 2023), les jours d'absence liés à la maladie ont augmenté de 51% par rapport à 2023, notamment suite à l'augmentation importante d'arrêts longue maladie (42 arrêts maladie de plus d'1 mois en 2024 contre 28 en 2023). Même s'ils sont majoritairement remplacés, 19 salariés ont été en moyenne absents chaque jour pour maladie dans nos établissements médico-sociaux sur 2023 (ils étaient 13 en 2022). Si nous comptabilisons également les arrêts maternité ou pour AT, ce sont 23 salariés qui sont absents chaque jour dans nos établissements (13 en 2023). Ces nombreux arrêts désorganisent les services et nécessitent beaucoup de souplesse et réactivité pour remplacer les salariés absents

La part des arrêts maladie dans l'absentéisme a augmenté fortement et représente 84% des arrêts de travail dans le secteur médico-social. 5% des absences sont liées à un accident de travail et 12% des absences sont liés à une maternité. Le DAME de Lucé, le DES André Beulé et le DITEP sont 3 dispositifs où l'absentéisme a fortement augmenté, avec une augmentation des jours de maladie de 61, 63 et de 66% par rapport à 2023. Le nombre d'arrêts de travail différents a également augmenté de 34% par rapport à 2023. Au total, **613 arrêts de travail** (contre 415 arrêts en 2023) ont été enregistrés au cours de l'année et concernent **189 salariés différents** (contre 170 salariés en 2023). La durée moyenne d'un arrêt maladie dans le secteur médico-social est de **11,5 jours** en 2024. Compte tenu de plusieurs arrêts longs, la durée moyenne d'absence d'un salarié arrêté au cours de l'année a également augmenté et est passé à 37 jours (contre 28 jours en 2023). 71% des arrêts pour maladie (ce qui est inférieure à la répartition femmes – hommes dans l'association) et 6% des arrêts pour AT concernent des femmes. Dans son enquête réalisée sur l'absentéisme, Malakoff Humanis démontre que 42 % des salariés ont eu au moins un arrêt dans l'année 2023 (52% dans le secteur de la Santé). Avec 189 salariés différents arrêtés en 2024 sur les 399 salariés ayant travaillé dans notre structures PSM2S, 47% de nos salariés du secteur ont eu un arrêt dans l'année, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (mais inférieure au secteur de la santé).

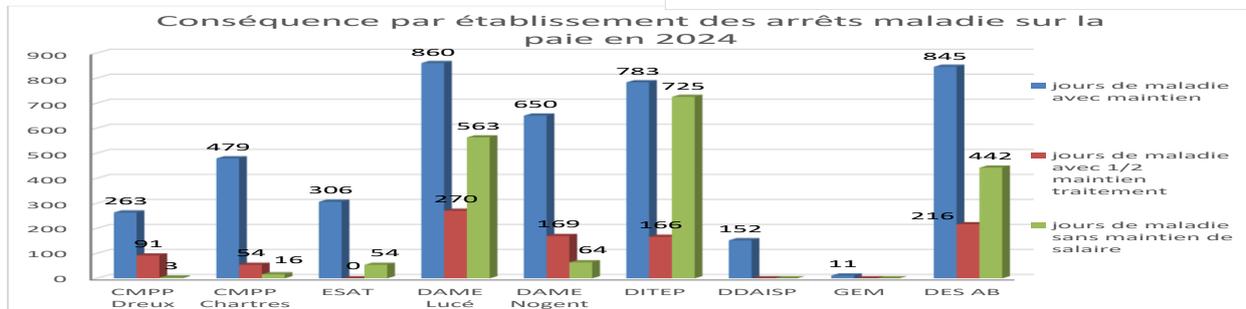
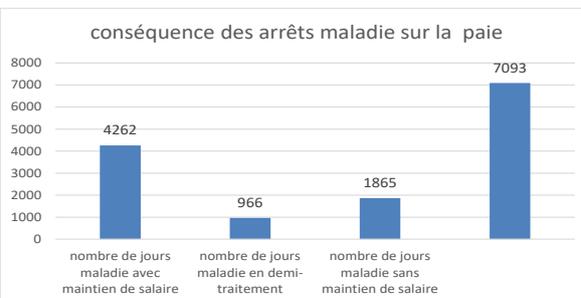
ANNEE 2024										
Dispositif	nombre d'arrêts maladie différents	nombre de salariés concernés par la maladie	jours d'arrêts maladie en 2024	durée moyenne d'un arrêt	durée moyenne d'un arrêt par salarié arrêté	jours d'arrêts maladie hommes	jours d'arrêts maladie femmes	jours d'arrêts AT hommes	jours d'arrêts AT femmes	TOTAL jours maladie et AT
CMPP Dreux	36	10	357	10	36	18	339	0	0	357
CMPP Chartres	34	12	549	16	46	201	348	0	1	550
ESAT	31	11	360	12	33	0	360	0	0	360
DAME Lucé	147	36	1693	12	47	255	1438	17	108	1818
DAME Nogent	85	28	883	10	32	97	786	0	134	1017
DITEP	143	45	1674	12	37	1080	594	2	43	1719
DDAISP	21	9	152	7	17	0	152	0	0	152
GEM	2	1	11	6	11	0	11	0	0	11
DES André Beulé	114	37	1503	13	41	472	1031			1503
total	613	189	7182	12	38	2123	5059	19	286	7487



Année 2024 - durée des arrêts de travail						
tablissement	nombre d'arrêts maladie différents	nombre de salariés concernés	nombre d'arrêts de 3 jours ou moins	nombre d'arrêts de 4 jours à 1 mois	nombre d'arrêts de 1 à 3 mois	nombre d'arrêts de plus de 3 mois
CMPP Dreux	36	10	12	23	1	0
CMPP Chartres	34	12	7	21	5	1
ESAT	31	11	9	21	1	0
DAME Lucé	147	36	50	85	12	0
DAME Nogent	85	28	29	51	5	0
DITEP	143	45	44	92	7	0
DDAISP	21	9	7	14	0	0
GEM	2	1	0	1	1	
IAB	114	37	30	75	6	3
total	613	189	188	383	38	4

Même si leur proportion a diminué, les arrêts maladie de moins de 3 jours représentent en 2024 30% des arrêts maladie (contre 40% en 2023), et ce sont ces arrêts qui pénalisent le plus les structures, puisqu'ils ne sont pas remboursés par la CPAM (carence), et parce qu'il est très difficile de pouvoir remplacer un salarié absent sur une aussi petite période. Très souvent, ce sont les collègues présents qui pallient ces absences de courte durée, et cela peut engendrer usure, fatigue professionnelle, et désorganisation du service.

Conséquence des arrêts maladie sur la paie par établissement			
ement	jours de maladie avec maintien	jours de maladie avec 1/2 maintien traitement	jours de maladie sans maintien de salaire
CMPP Dreux	263	91	3
CMPP Chartres	479	54	16
ESAT	306	0	54
DAME Lucé	860	270	563
DAME Nogent	650	169	64
DITEP	783	166	725
DDAISP	152	0	0
GEM	11	0	0
DES AB	845	216	442

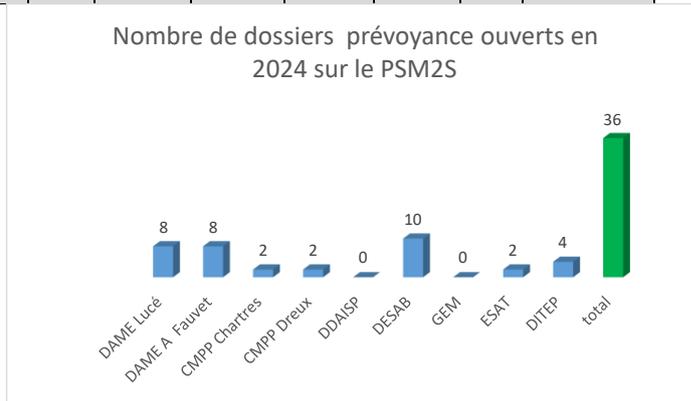
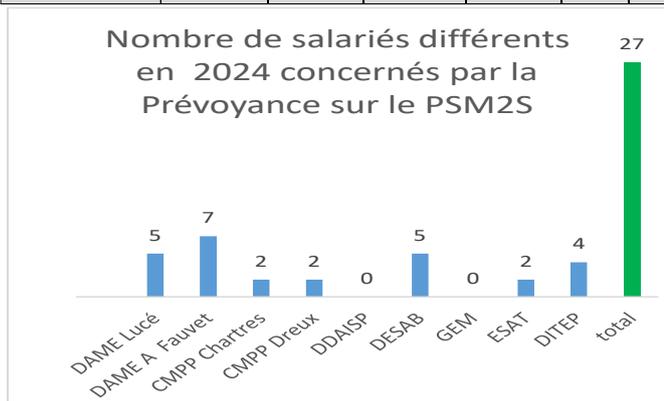


En 2024, le maintien de salaire a été réalisé sur 64% des arrêts maladie. En revanche, 14% des arrêts maladie ont généré un demi-traitement, et 26% des jours d'arrêts maladie n'ont pas été suivi d'un maintien de salaire, mais ont été traités en prévoyance puisqu'il s'agissait pour la plupart d'arrêts longue durée.

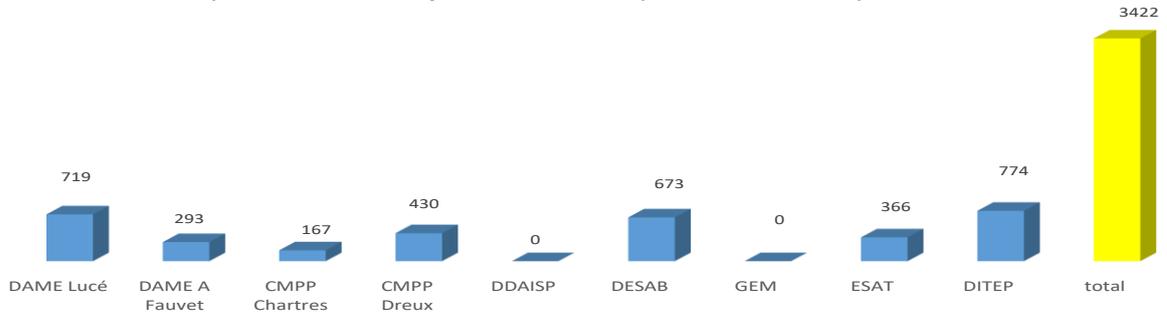


N. La prévoyance

Dispositif	Nombre de dossiers Prévoyance ouverts dans l'année 2024 dans le PSM2S							motif d'ouverture du dossier prévoyance					Nombre de jours de pris en charge et indemnisés par AGZR
	Nombre de dossiers différents ouverts	Nombre de salariés différents	nombre de femmes	nombre d'hommes	statut cadre	statut non cadre	âge moyen	ancienneté moyenne	maladie	accident du travail	invalidité	décès	
DAME Lucé	8	5	4	1	0	5	48	15	7	0	1	0	719
DAME A Fauvet	8	7	6	1	0	7	41	5	7	1	0	0	293
CMPP Chartres	2	2	1	1	1	1	56	14	2	0	0	0	167
CMPP Dreux	2	2	2	0	0	2	57	11	1	0	1	0	430
DDAISP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DESAB	10	5	3	2	0	5	51	6	10	0	0	0	673
GEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESAT	2	2	2	0	0	2	48	10	1	0	1	0	366
DITEP	4	4	2	2	0	4	45	7	4	0	0	0	774
total	36	27	20	7	1	26	48	9	32	1	3	0	3422



Prévoyance : nombre de jours indemnisés par AG2R en 2024 par établissement

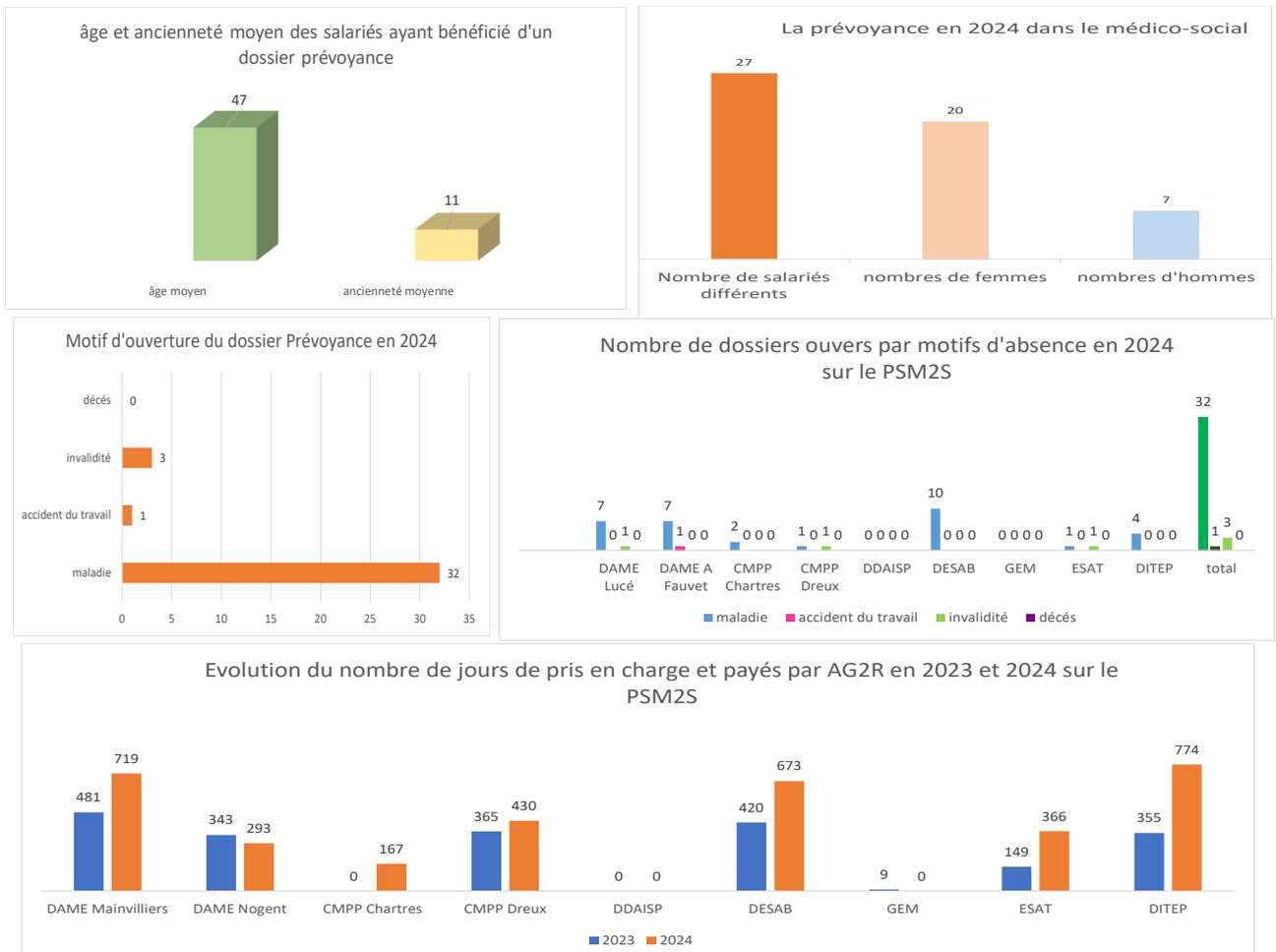


Avec l'augmentation des arrêts maladie en 2024, le nombre de dossiers Prévoyance a augmenté fortement dans l'année (+50%) par rapport à 2023, puisque de nombreux salariés ont dépassé les 90 jours (demi-traitement) ou 180 jours de maladie (plus de salaire) pour les non cadres. Dès lors qu'un salarié non cadre dépasse les 90 jours d'arrêt, la Caisse de Prévoyance AG2R vient compenser la perte de salaire.

36 dossiers Prévoyance ont été ouverts dans le PSM2S en 2024 (22 en 2023) et concernent **27 salariés différents** (17 salariés en 2023). A signaler que 33% des dossiers prévoyance concernent des salariés relevant des services généraux (agent de service, surveillant de nuit et factotum), que 74% des dossiers prévoyance concernent des femmes alors qu'elles représentent 85% de l'effectif, et 96% des dossiers concernent des salariés non cadres alors qu'ils représentent 81% de l'effectif.

Au total, le **nombre de jours indemnisés** suite à une maladie ou une invalidité par la Caisse de Prévoyance AG2R dans le PSM2S a augmenté de 60% par rapport à 2023 (2122 jours) et est de **3422 jours en 2024**. Les salariés concernés par la Prévoyance ont en moyenne 48 ans et ont une ancienneté de 9 ans au sein de l'Association.

A signaler que sur les 36 des dossiers prévoyance ouverts dans l'année, 32 faisaient suite à de la maladie, 1 à un AT, et 3 suite à de l'invalidité. Il faut également signaler que plusieurs dossiers Prévoyance différents ont été ouverts dans l'année pour les mêmes salariés.

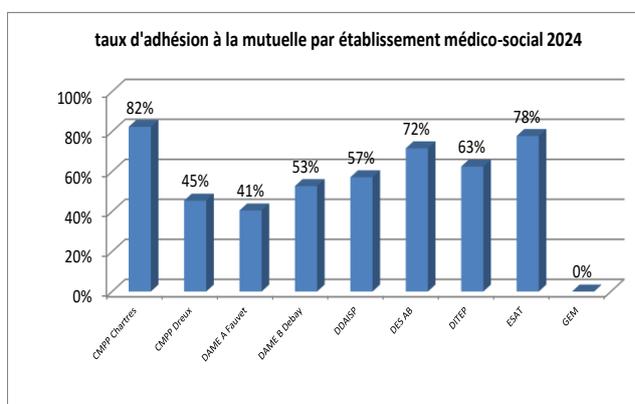
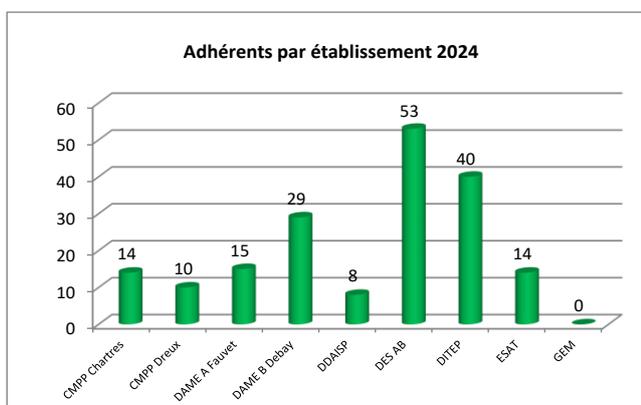


O : La Mutuelle

L'ADHESION A LA MUTUELLE DANS LE MEDICO-SOCIAL			
Etablissement	2024		
	Nombre de salariés	adhésion mutuelle	taux d'adhésio
CMPP Chartres	17	14	82%
CMPP Dreux	22	10	45%
DAME A Fauvet	37	15	41%
DAME B Debay	55	29	53%
DDAISP	14	8	57%
DES A Beulé	74	53	72%
DITEP	64	40	63%
ESAT	18	14	78%
GEM	1	0	0%
TOTAL	302	183	61%

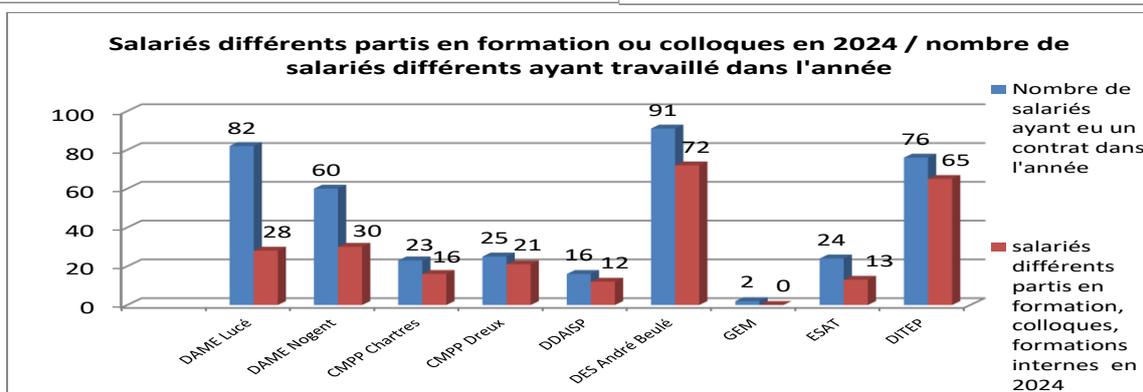
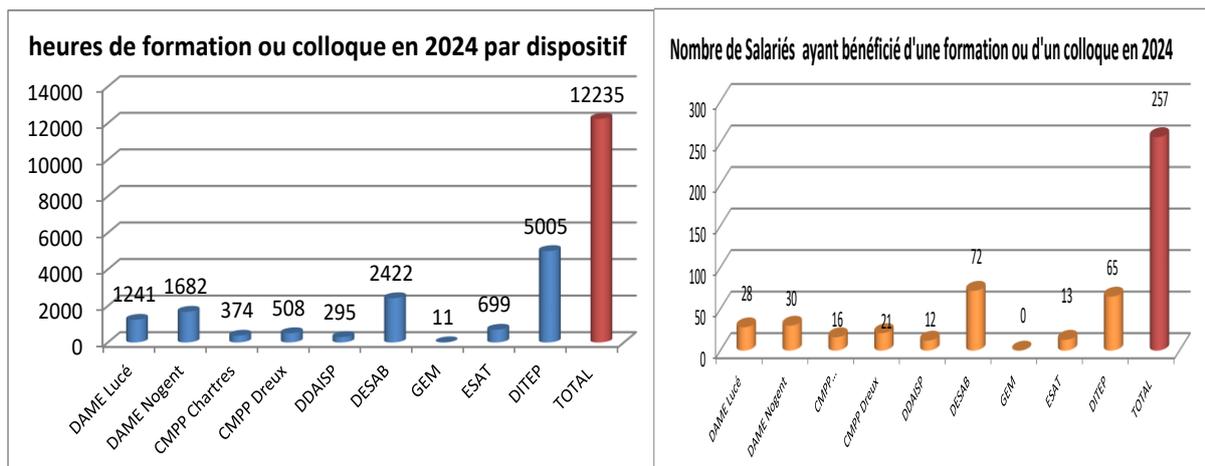
Depuis 2016, l'Association propose une complémentaire santé à l'ensemble de ses salariés. L'Association a choisi la MGEN, qui propose une mutuelle dont les garanties sont supérieures aux préconisations de la Branche.

61% des salariés du secteur Médico-Social ont adhéré à la Mutuelle, et les taux d'adhésion varient de façon importante selon les dispositifs. A signaler que la mise en place de cette Mutuelle engendre un coût élevé pour l'Association puisqu'elle coûte 31,68 euros/mois par salarié ayant adhéré à la date du 31 décembre 2023. Compte tenu des 183 adhésions, **le coût annuel de la mutuelle pour le PSM2S est estimé à 69569 euros en 2024.**



P. La formation

La formation dans le PSM2S - année 2024							
Etablissement	nombre de salariés différents ayant suivi une formation	heures VAE	heures Comptes Investissement Formation Adhérent (dt CPF)	heures PRO A - période de professionnalisation / VAE / apprentissage	heures colloques, formations internes ou autres	CPF de transition professionnelle	TOTAL
DAME Lucé	28	0	289	560	392		1241
DAME Nogent	30	48	315	700	517	102	1682
CMPP Chartres	16	0	124	0	250		374
CMPP Dreux	21	0	166	0	342		508
DDAISP	12	0	27		268		295
DESAB	72	0	815	803	804		2422
GEM	0	0	0	0	11		11
ESAT	13	0	35	245	419		699
DITEP	65	1	574	1653	2777		5005
TOTAL	257	49	2345	3961	5778	102,0	12235

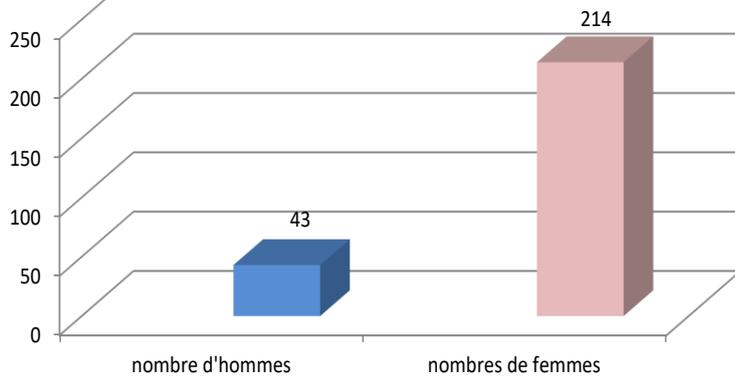


Les salariés du Secteur des Politiques Sociales, Médico-sociales et de Santé sont partis massivement en formation ou colloque sur 2024. **257** salariés du Secteur Médico-Social ont participé à une formation ou à un colloque au cours de l'année. **12235 heures** de formation ou colloques ont été dispensées au cours de l'année 2024, et ce nombre a augmenté par rapport à 2023 suite à l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage. Le DITEP est le dispositif où les salariés ont le plus bénéficié de formation, colloque ou supervision. La totalité du budget alloué à la formation professionnelle a été dépensée dans nos structures médico-sociales, et **64% des salariés du secteur PSM2S** ont pu bénéficier d'au moins un temps de formation en 2024. En 2024, l'Association a cotisé auprès d'OPCO Santé au-delà du minimum légal, la formation continue des salariés restant une priorité associative.

Compte tenu de la réforme de la formation professionnelle qui réduit les budgets, nous continuons de privilégier les formations de groupe pour faire partir le plus grand nombre de salariés. Certains salariés ont suivi des formations qualifiantes (CAFERUIS, ME, ES) et de nombreux salariés du secteur ont participé à des formations internes qui permettent aux salariés des 3 secteurs de l'Association de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

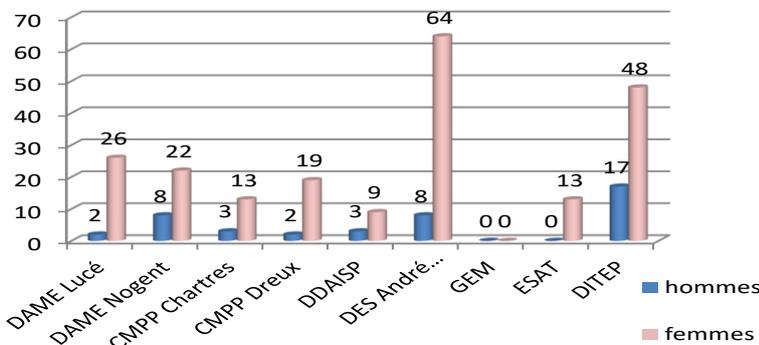
répartition hommes - femmes en formation sur 2024					
Etablissement	Nombre de salariés ayant eu un contrat dans l'année	nombre de salariés ayant suivi une formation ou un colloque	nombre d'hommes	nombres de femmes	salariés ayant eu un refus de partir dans l'année faute de budget
DAME Lucé	82	28	2	26	6
DAME Nogent	60	30	8	22	8
CMPP Chartres	23	16	3	13	2
CMPP Dreux	25	21	2	19	4
DDAISP	16	12	3	9	0
DES André Beulé	91	72	8	64	12
GEM	2	0	0	0	0
ESAT	24	13	0	13	1
DITEP	76	65	17	48	14
TOTAL	399	257	43	214	47

nombre de salariés partis en formation en 2024 - secteur des Politiques Sociales, Médico-sociales et de Santé



Sur 2024, 47 salariés n'ont pu partir en formation faute de budget sur le Compte Investissement Formation Adhérent. Il faut nuancer ce chiffre car certains d'entre eux avaient fait plusieurs demandes et sont partis au cours de l'année sur une autre session de formation. Ceci est notamment le cas sur le DES André Beulé où certains salariés avaient fait de nombreuses demandes.

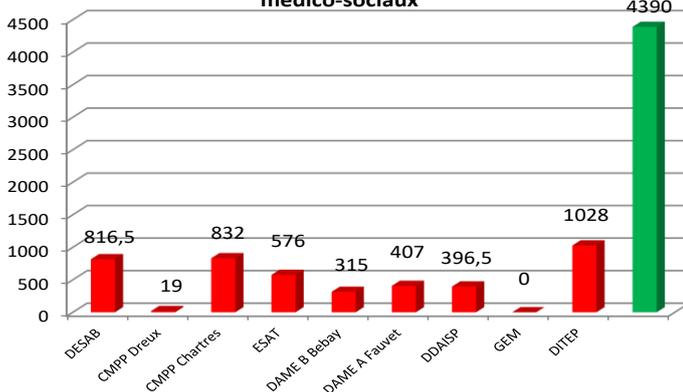
répartition des hommes femmes partis en 2024 en formation ou colloque par établissement



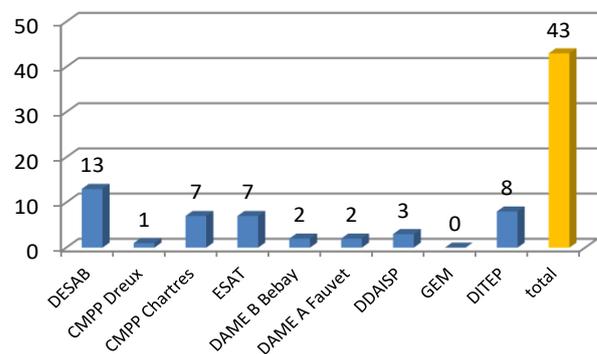
83% des salariés qui ont suivi au moins une formation dans l'année sont des femmes, et ce chiffre correspond pratiquement à la répartition femmes-hommes (82%-18%) de nos dispositifs PSM2S. Il existe donc une égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes du secteur Médico-Social.

Q. L'accueil des stagiaires

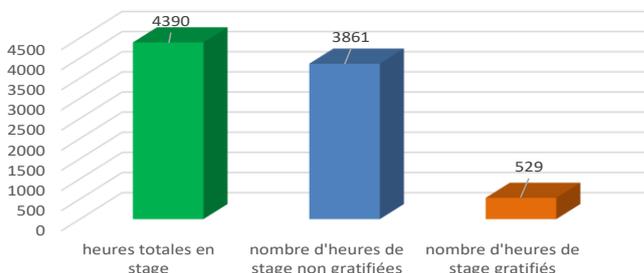
Nombre d'heures de stage en 2024 dans les établissements médico-sociaux



Nombre de stagiaires accueillis en 2024



répartition heures stages gratifiés et non gratifiés en 2024

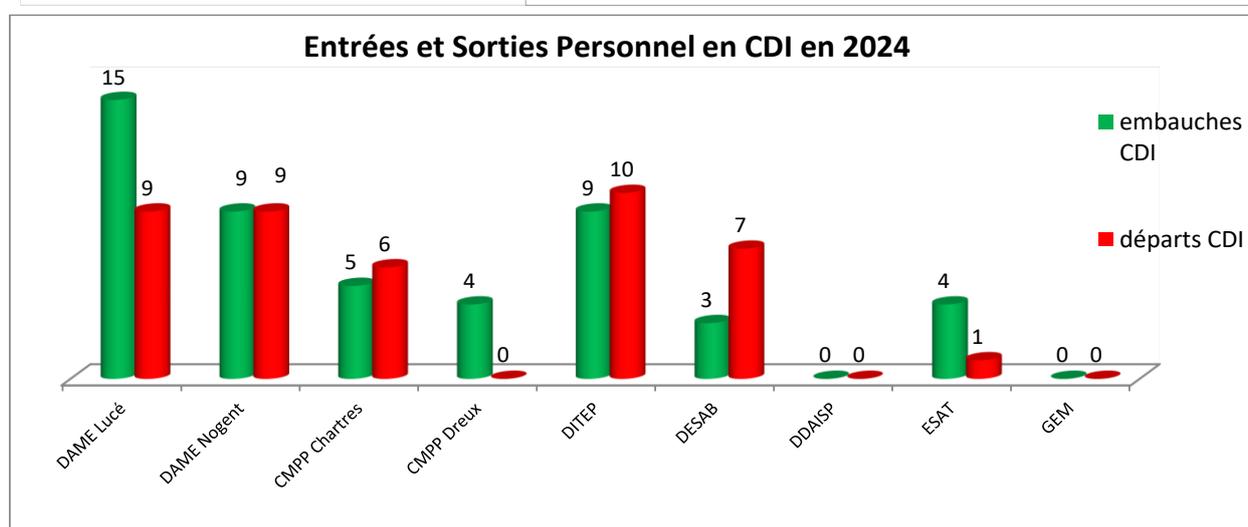
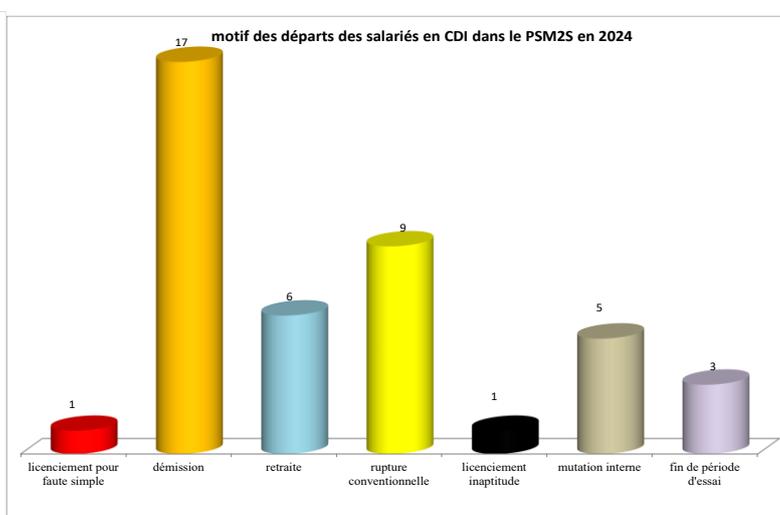
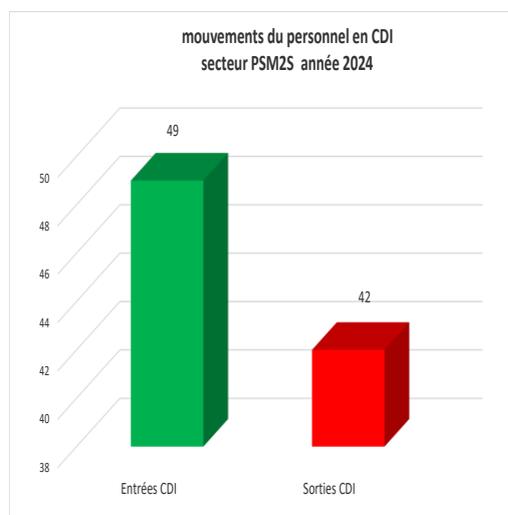


43 stagiaires différents ont été accueillis dans nos structures en 2024 (contre 39 en 2023). 4390 heures de stages cumulées ont été réalisées dans l'année (contre 4609 en 2023).

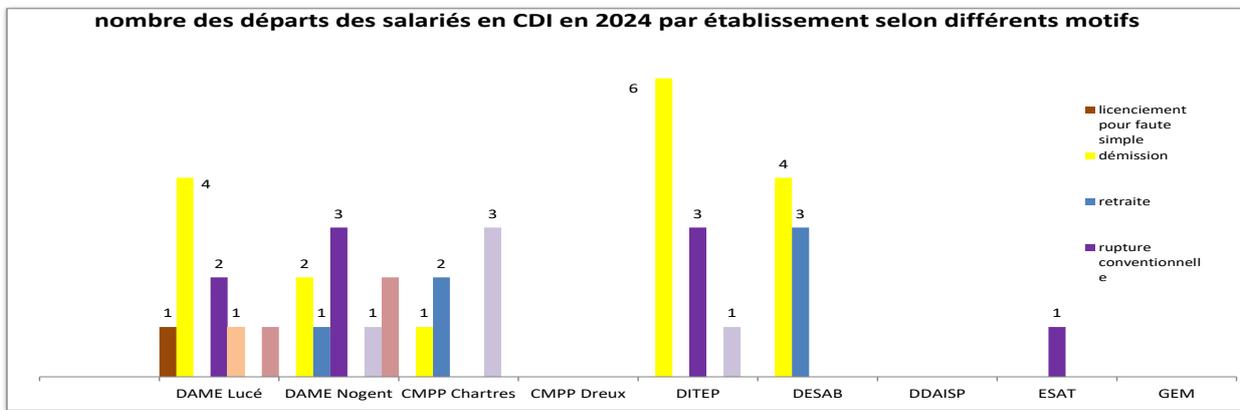
R. Les mouvements de personnel

Les entrées et sorties du personnel en CDI - année 2024										
Etablissement	Entrées CDI	Sorties CDI	licenciement pour faute simple	démission	retraite	rupture conventionnelle	décès	licenciement inaptitude	mutation interne	fin de période d'essai
DAME Lucé	15	9	1	4		2		1		1
DAME Nogent	9	9		2	1	3			1	2
CMPP Chartres	5	6		1	2				3	
CMPP Dreux	4	0								
DITEP	9	10		6		3			1	
DESAB	3	7		4	3					
DDAISP	0	0								
ESAT	4	1				1				
GEM	0	0								
TOTAL	49	42	1	17	6	9	0	1	5	3

De nombreux mouvements de personnel ont été enregistrés en 2024 dans les structures PSM2S. **49 embauches en CDI** (contre 33 en 2023 et 41 en 2022) ont été réalisées, dont certaines après un CDD, et ont permis de compenser **42 départs** de salariés en CDI sur 2024 (contre 27 en 2023 et 39 départs en 2022). Sur ces 42 départs, 17 démissions, 6 départs en retraite, 9 ruptures conventionnelles et 5 mutations internes ont notamment été enregistrés. Le DITEP et les 2 DAME de Lucé sont les dispositifs où il y a eu le plus de départs de salariés. 3 départs en retraite ont été prononcés au DES André Beulé en 2024. Nous constatons depuis ces dernières années une augmentation sensible du turnover dans nos structures PSM2S, et ceci se traduit de plus en plus par des difficultés à recruter des salariés intéressés et motivés par les métiers du Social. Il devient désormais très difficile de recruter des salariés sur des petits contrats de remplacement, même sur des postes éducatifs, ce qui n'était pas le cas il y a encore quelques années.

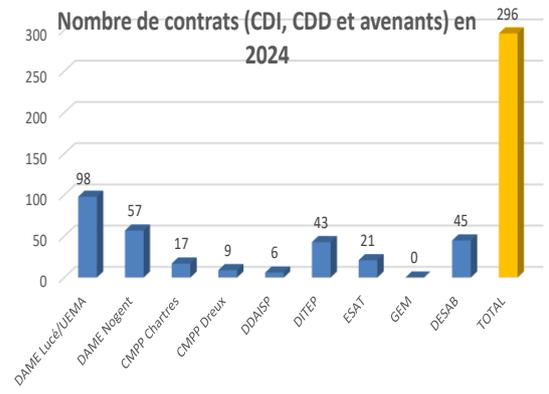


nombre des départs des salariés en CDI en 2024 par établissement selon différents motifs



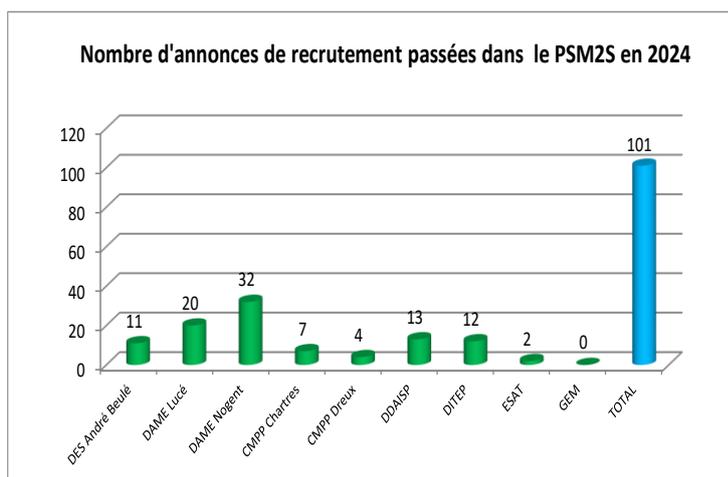
Les CDD et avenants - année 2024

Etablissement	Nombre de CDI différents	Nombre de CDD différents	contrat d'apprentissage/professionnel	Nombre d'avenants	total
DAME Lucé/UEM	15	54	0	29	98
DAME Nogent	9	30	0	18	57
CMPP Chartres	5	3	0	9	17
CMPP Dreux	1	4	0	4	9
DDAISP	0	0	1	5	6
DITEP	9	14	1	19	43
ESAT	3	4	0	14	21
GEM	0	0	0	0	0
DESAB	3	23	1	18	45
TOTAL	45	132	3	116	296



251 CDD et avenants ont été rédigés au cours l'année 2024 dans les structures PSM2S. 132 CDD différents ont été conclus en 2024 dans le secteur, et la quasi-totalité des CDD conclus dans l'année sont liés à des remplacements de salariés en arrêt maladie, en congé maternité ou dans l'attente de recrutements de salariés en CDI. 63% des CDD de 2024 ont été conclus dans les 2 DAMEs, et 3 nouveaux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ont été signés en 2024. 116 avenants au contrat ont également été réalisés dans l'année.

S. les recrutements



les recrutements en 2024	
Dispositif	les offres à pourvoir diffusées en 2024
DES André Beulé	11
DAME Lucé	20
DAME Nogent	32
CMPP Chartres	7
CMPP Dreux	4
DDAISP	13
DITEP	12
ESAT	2
GEM	0
TOTAL	101

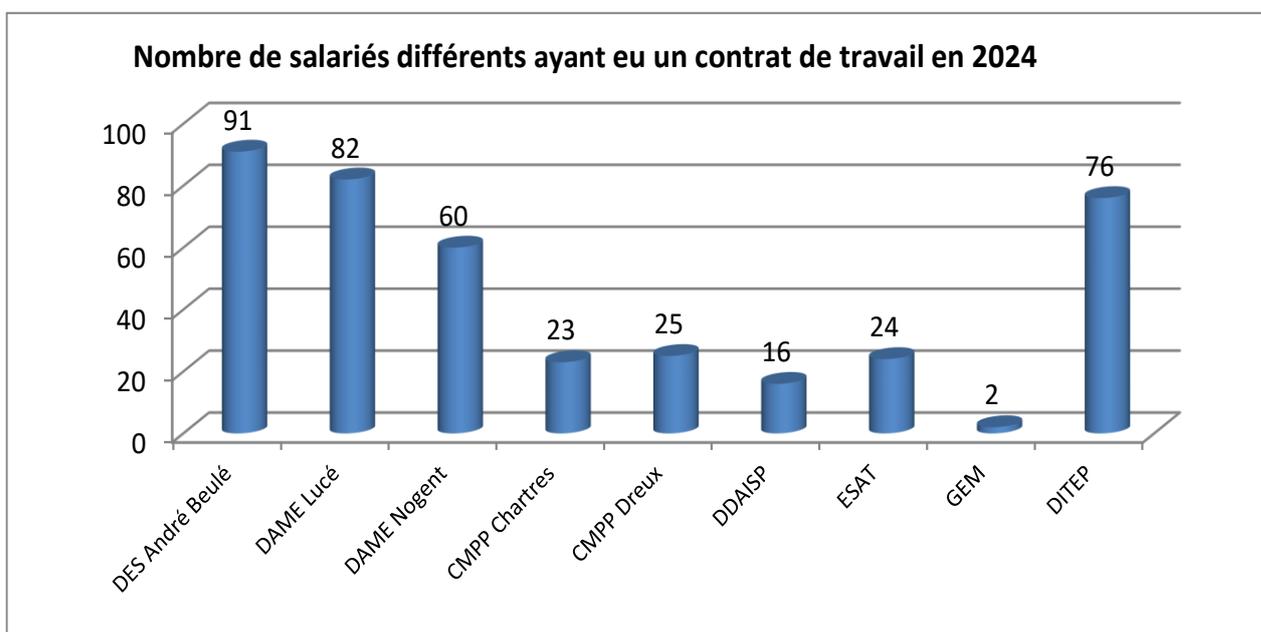
Les candidatures spontanées étant de moins en moins nombreuses, 101 offres d'emploi différentes dans le secteur PSM2S ont été publiées par le service RH en 2024. Ces annonces sont publiées sur le site de l'Association, sur le Pôle Emploi, sur LinkedIn, sur Facebook et sur certains sites spécialisés (ASH, Indeed...) en fonction des profils recherchés. L'Association a également participé à plusieurs forums de recrutement organisés par différents partenaires (CAP EMPLOI, Mission Locale, Pôle Emploi, BIJ...). Compte tenu de la pénurie de candidats, le temps consacré au recrutement est de plus en plus important en 2024 pour l'ensemble des structures et services.

SYNTHESE 2024			
Dispositif	ETP en 2024	nombre de salariés différents ayant eu un contrat en 2024	nombre d'heures travaillées en 2024
DES André Beulé	60	91	106688
DAME Lucé	43	82	75405
DAME Nogent	32	60	57662
CMPP Chartres	15	23	22606
CMPP Dreux	16	25	28210
DDAISP	12	16	23397
ESAT	17	24	29937
GEM	1,5	2	2465
DITEP	55	76	97965
TOTAL	250,6	399	444338

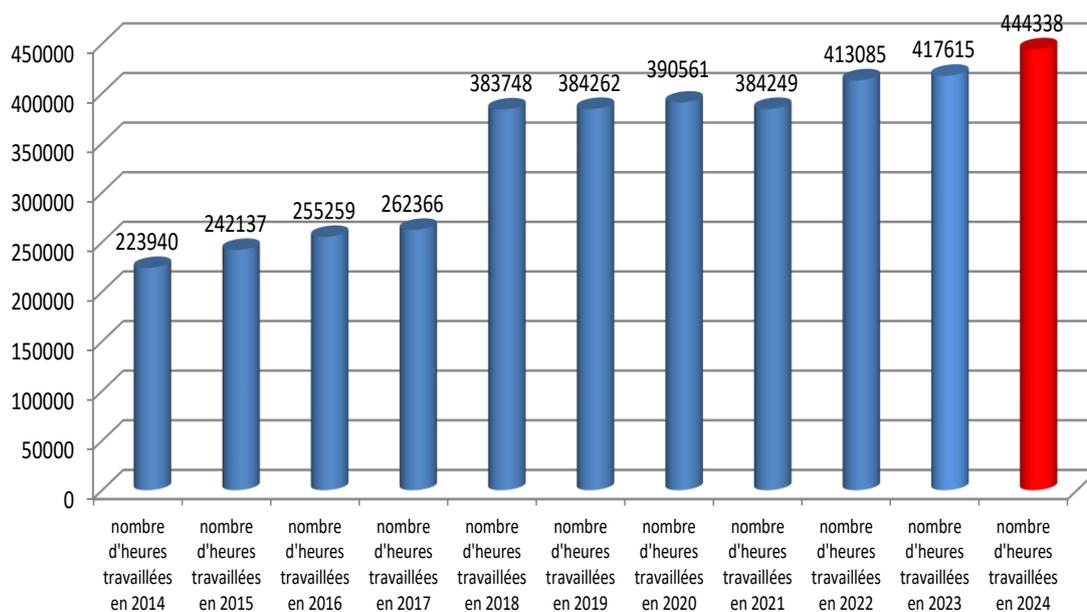
En 2024, **399 salariés différents ont travaillé dans nos structures médico-sociales au cours de l'année.**

444338 heures ont été payées sur 2024 et ce nombre d'heures a augmenté de 3% par rapport à 2023 (433447 heures avaient été payées).

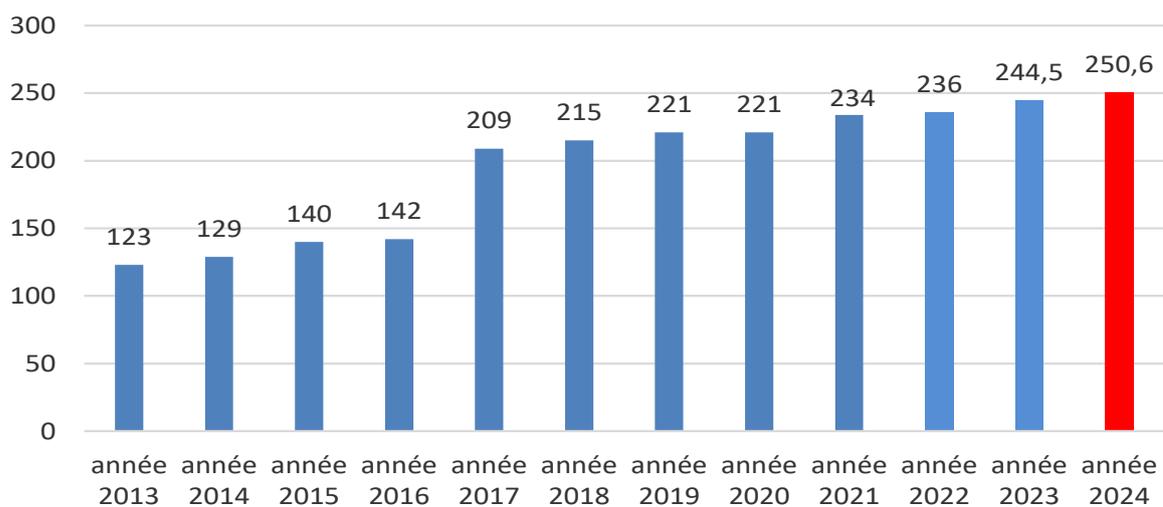
Le nombre d'heures travaillées a augmenté légèrement dans pratiquement toutes les structures. (sauf au de DAME Nogent et au CMPP de Chartres) et a nettement progressé au sein du Pôle d'Insertion Socio Professionnelle et au CMPP de Dreux qui gère depuis 2024 le CDLA28).



Evolution des heures travaillées dans le PSM2S entre 2014 et 2024



évolution de l'ETP dans le Secteur PSM2S



Partie 2 : le secteur Accueils de Loisirs Sans Hébergement et Petite Enfance

A. Les effectifs par Pôle

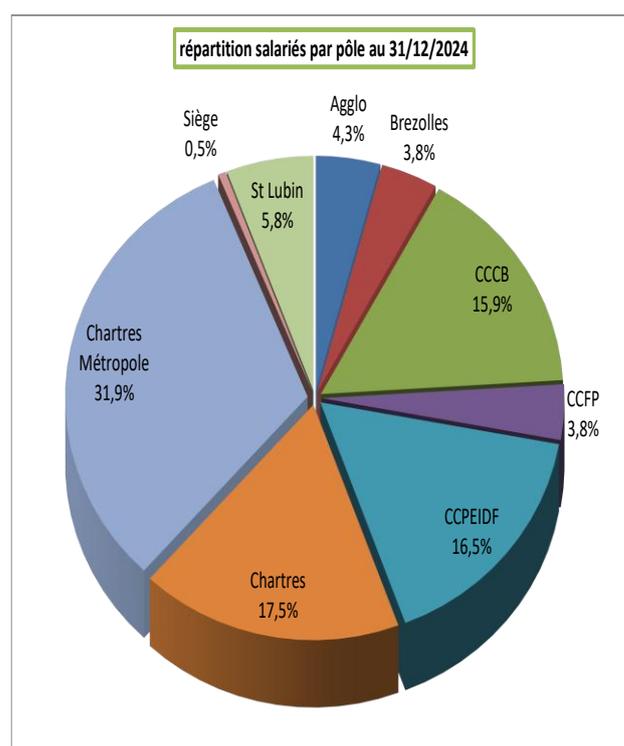
nature des contrats au 31 décembre 2024						
Nature des contrats	nombre de salariés au 31/12/24	nombre de salariés au 31/12/23	nombre de salariés au 31/12/22	nombre de salariés au 31/12/21	nombre de salariés au 31/12/20	nombre de salariés au 31/12/19
CDI	285	277	237	228	215	195
CDD	64	46	81	74	54	67
CEE	23	9	7	11	13	12
CUI	6	0	0	8	0	1
Contrat d'apprentissage	14	8	5	7	3	2
contrat de professionnalisation	3	2	0	0	0	1
total	395	342	330	328	285	278

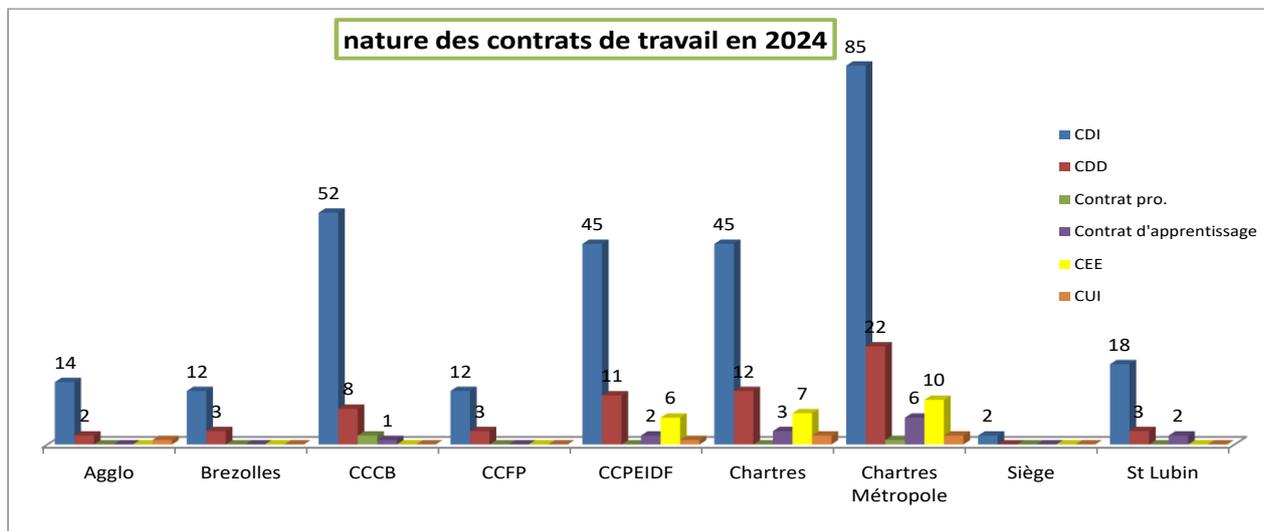
nature des contrats par Pôle au 31/12/24							
	CDI	CDD	Contrat d'apprentissage	Contrat prof	CUI	CEE	total
Agglo	14	2	0	0	1	0	17
Brezolles	12	3	0	0	0	0	15
CCCB	52	8	1	2	0	0	63
CCFP	12	3	0	0	0	0	15
CCPEIDF	45	11	2	0	1	6	65
Chartres	45	12	3	0	2	7	69
Chartres Métropole	85	22	6	1	2	10	126
Siège	2	0	0	0	0	0	2
St Lubin	18	3	2	0	0	0	23
Total	285	64	14	3	6	23	395

395 salariés travaillent au 31 décembre 2024 dans nos structures petite enfance, ALSH ou espaces jeunes.

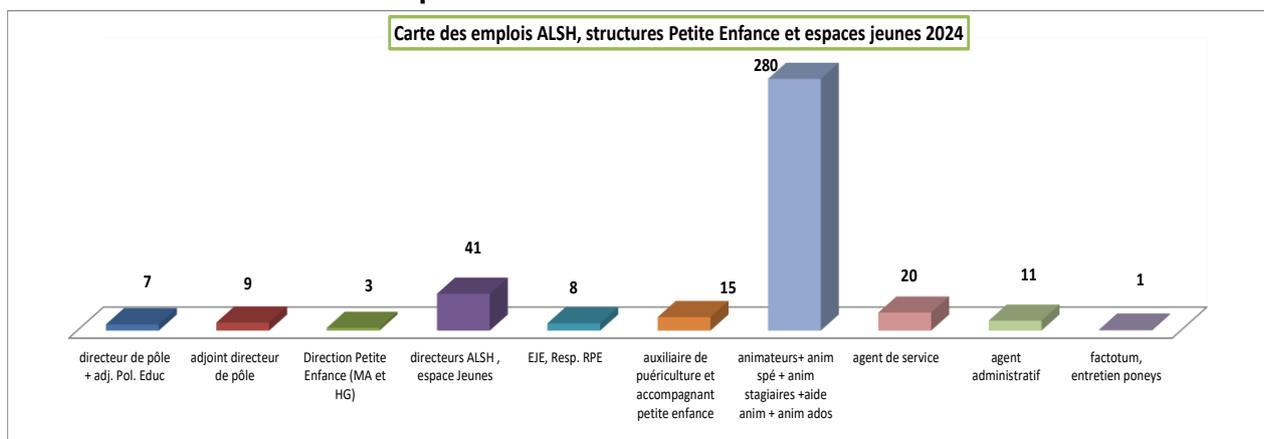
L'activité du secteur ALSH-Petite Enfance a été très importante en 2024 et a continué sa croissance avec la gestion de nouvelles structures (Mignières) et pauses méridiennes (Sours, Saint Georges sur Eure, Jouy). Le nombre de salariés en poste en décembre 2024, suite notamment à la signature de nombreux contrats d'apprentissage et de contrats aidés (CUI qui avaient disparu en 2022 et 2023) a progressé de 15% par rapport à décembre 2023.

Le secteur ALSH-Petite Enfance est organisé en Pôles. Chartres Métropole est le Pôle qui embauche le plus de salariés au 31/12/2024 puisque 32% des salariés en poste à cette date interviennent sur ce secteur. Cette répartition est à nuancer car lorsqu'un salarié intervient sur différents Pôles (ex : un pôle pendant l'activité du périscolaire et un autre pôle le mercredi), ce salarié est rattaché administrativement au Pôle du mercredi. Il faut également signaler que les salariés qui apparaissent sur le siège sont ceux qui interviennent de façon transversale sur les différents Pôles et qui dépendent de la Convention Collective ECLAT (Chargé de Mission départementale Petite enfance, comptable...). Le Pôle de la CCCB, le Pôle de la CCPEIDF, et le Pôle de Chartres embauchent pratiquement le même nombre de salariés à la date du 31/12/24. La répartition par Pôle est restée assez stable par rapport à 2023. 85% des salariés du secteur ALSH et petite enfance travaillent sur un des 4 Pôles : Chartres Métropole, Chartres, CCCB et CCPEIDF.



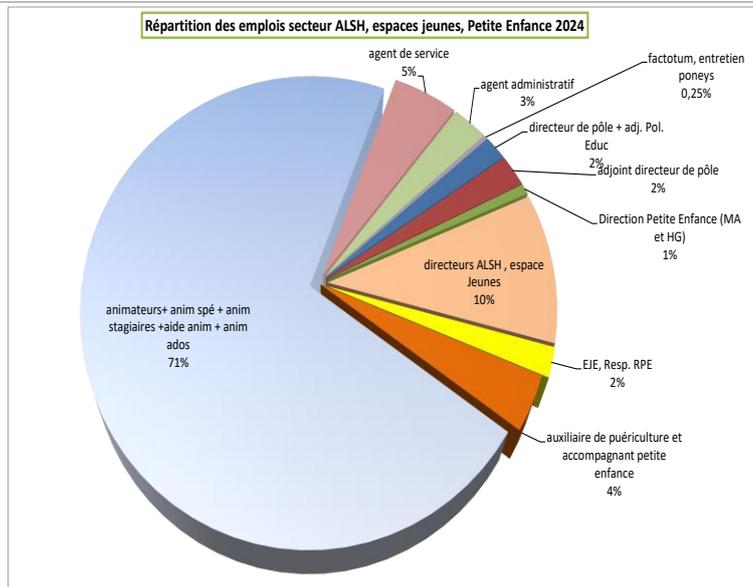


B. Carte des emplois



Carte des emplois au 31 décembre 2024

poste occupé	Hommes	Femmes	total
directeur de pôle + adj. Pol. Educ	3	4	7
adjoint directeur de pôle	3	6	9
Direction Petite Enfance (MA et HG)	0	3	3
directeurs ALSH, espace Jeunes	12	29	41
EJE, Resp. RPE	0	8	8
auxiliaire de puériculture et accompagnant petite enfance	0	15	15
animateurs+ anim spé + anim stagiaires +aide anim + anim ados	57	223	280
agent de service	2	18	20
agent administratif	0	11	11
factotum, entretien poneys	1	0	1
total	78	317	395



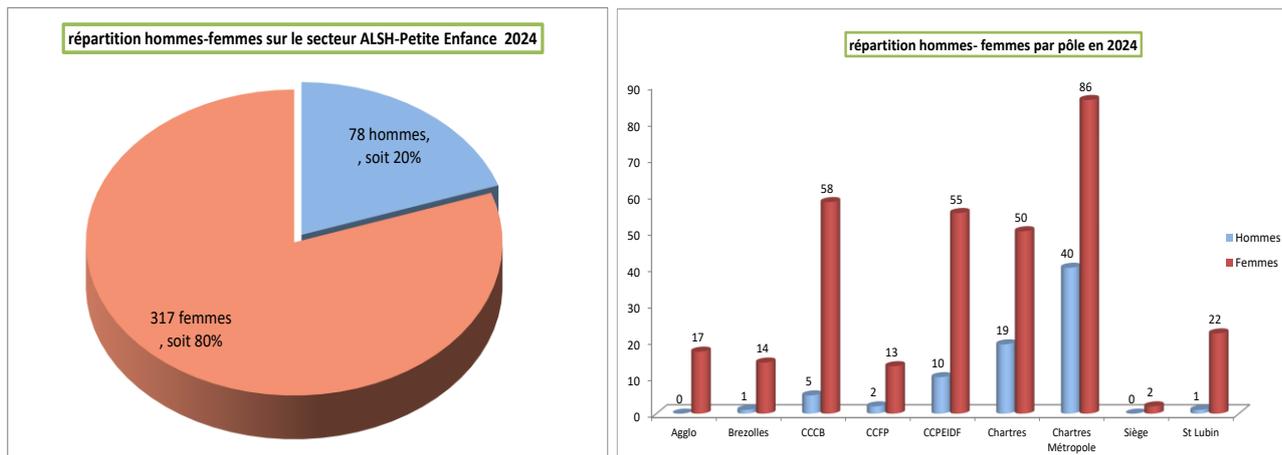
87% des salariés du secteur en 2024 occupent des postes éducatifs et pédagogiques et sont en lien direct avec les enfants.

75% de nos salariés occupent un poste d'animateur, d'aide ou d'auxiliaire de puériculture ou d'EJE. 11% des salariés occupent une fonction de Directeur d'ALSH ou d'Espaces jeunes.

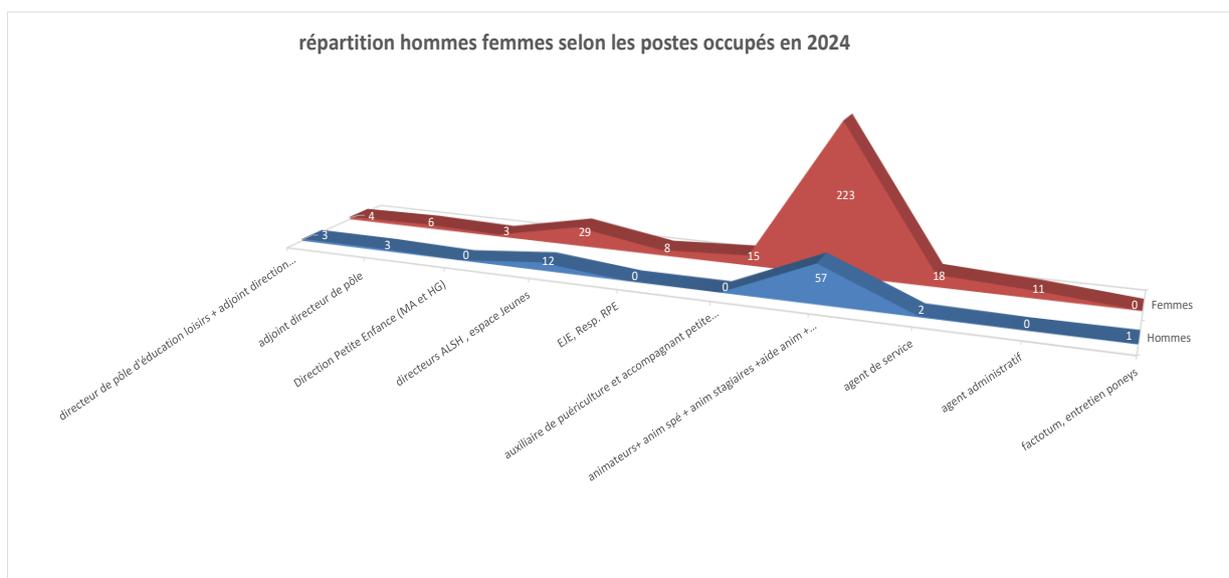
6% des salariés travaillent dans une structure petite enfance.

Compte tenu de l'activité croissante du secteur, des évolutions réglementaires et des demandes toujours plus complexes des collectivités, chaque pôle géographique est dirigé par un directeur de Pôle qui en fonction de la taille de son territoire, est accompagné par au moins un adjoint et une secrétaire. Les directeurs de Pôle et les adjoints ont un statut de cadre hiérarchique et sont soumis au forfait jours nouvellement mis en place en septembre 2024.

C. Répartition hommes – femmes

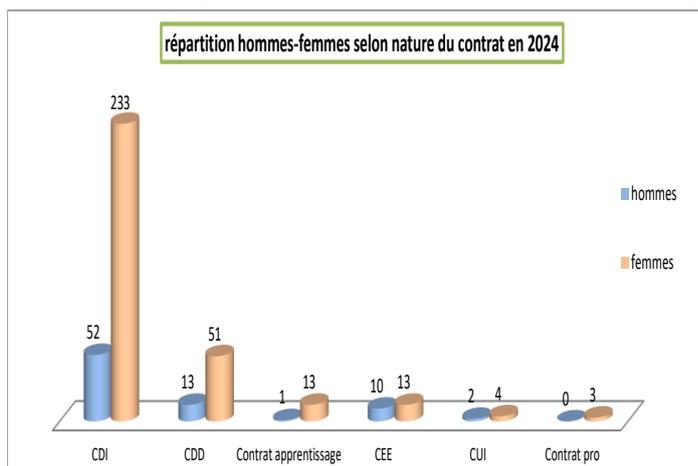


En 2024, **80% des salariés** (soit 317 salariés sur 395) qui travaillent dans le secteur Accueil de Loisirs – Petite Enfance **sont des femmes**. L'inégalité hommes-femmes a très légèrement diminué par rapport à 2023 (81%-19%), mais s'explique par le secteur de la Petite Enfance et de l'Animation qui sont 2 secteurs très fortement féminisés.



Il existe des écarts importants de répartition hommes et femmes selon les postes. Les postes d'agents de service, de secrétaires en soutien aux directeurs de Pôle, et les postes liés à la Petite Enfance (EJE, auxiliaire de puériculture...) sont exclusivement occupés par des femmes en 2024.

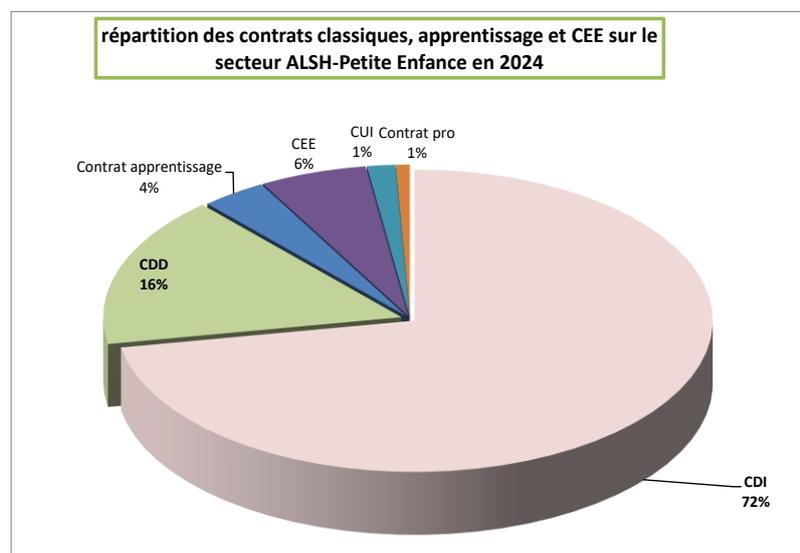
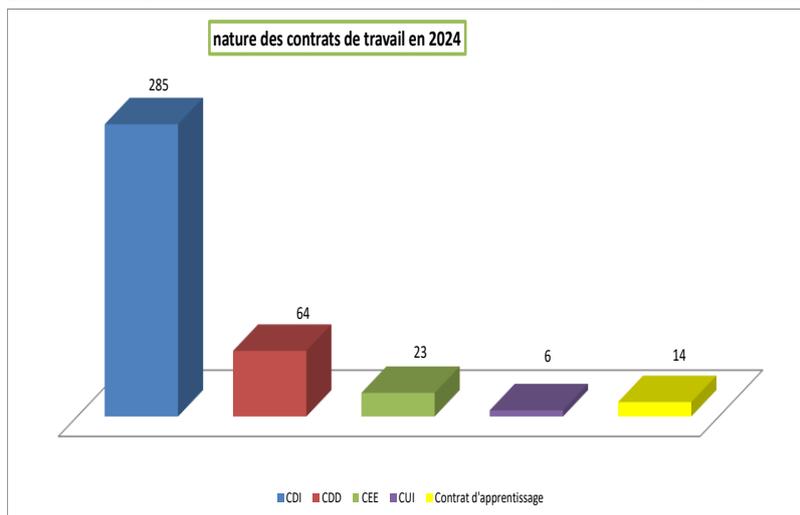
Alors que 80% des postes d'animateurs sont occupés par des femmes, cette inégalité se réduit sur les postes de directeurs (71%). Les postes d'adjoints aux directeurs de Pôle sont occupés à 66 % par des femmes et les postes de directeurs de Pôle sont occupés à seulement 57% par des femmes.



18% des salariés en CDI sont des hommes sur les 286 salariés en CDI, ce qui correspond pratiquement à la répartition hommes-femmes du secteur (20%-80%). Il y a donc une égalité entre les hommes et les femmes sur l'accès à des postes en CDI. S'agissant des contrats en CDD, la répartition est également respectée 80-20%. En revanche, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne concernent pratiquement que des femmes (16 sur 17).

D. La nature des contrats

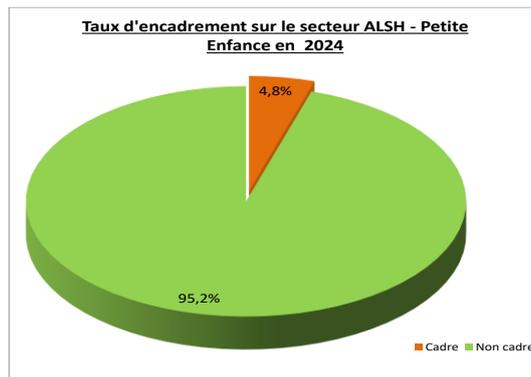
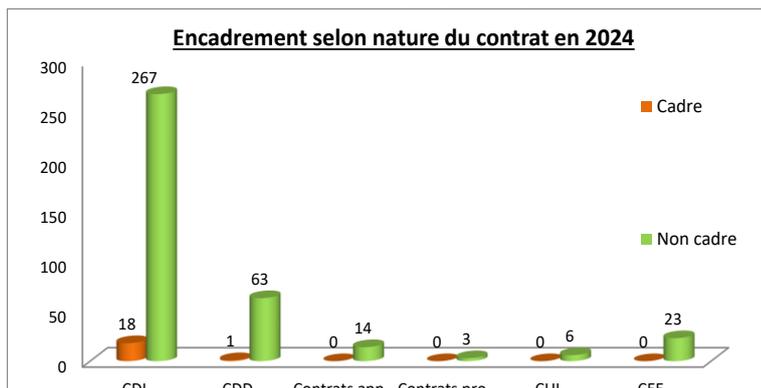
nature des contrats au 31/12/24							
	CDI	CDD	Contrat apprentissage	CEE	CUI	Contrat pro	total
hommes	52	13	1	10	2	0	78
femmes	233	51	13	13	4	3	317
Total	285	64	14	23	6	3	395



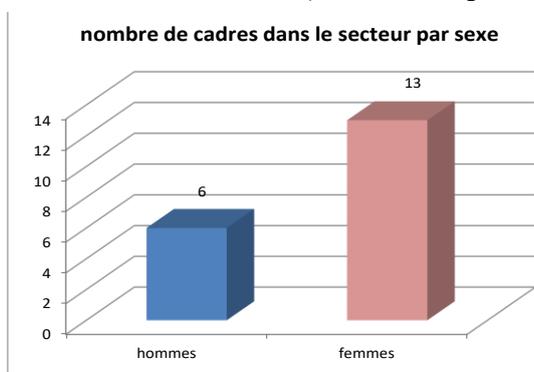
la nature des contrats selon les postes en décembre 2024							
Poste de travail	CDI	CDD	Contrat apprentissage	Contrat professionnalisation	CUI	CEE	TOTAL
directeur de pôle d'éducation loisirs + adjoint direction des politiques éducatives	7						7
adjoint directeur de pôle	8	1					9
Direction Petite Enfance (MA et HG)	3						3
directeurs ALSH, espace Jeunes	41						41
EJE, Resp. RPE	7	1					8
auxiliaire de puériculture et accompagnant petite enfance	12	2	1				15
animateurs+ anim spé + anim stagiaires +aide anim + anim ados	186	49	13	3	6	23	280
agent de service	11	9					20
agent administratif	9	2					11
factotum, entretien poneys	1						1
totaux	285	64	14	3	6	23	395

L'effort pour pérenniser les contrats et augmenter le nombre de salariés en CDI s'est poursuivi sur 2024 dans ce secteur, puisque 72% des contrats de travail dans ce secteur sont désormais des CDI. Au cours des 10 dernières années, le nombre de salariés en CDI sur ce secteur a pratiquement triplé. 285 salariés bénéficient d'un CDI en 2024 alors qu'ils n'étaient que 99 salariés en CDI en 2014. Nous constatons que plus les postes sont spécifiques et demandent des responsabilités, plus les salariés occupant ces postes sont recrutés en CDI. Pratiquement tous les postes de directeurs de Pôle, d'adjoints ou de directeurs ALSH ou de petite enfance sont en CDI (67 postes sur 68). Les postes d'agents de service ou d'animateurs sont ceux où les CDD sont les plus nombreux, soit parce que les salariés occupant ces postes ne sont pas intéressés par un CDI du fait du temps de travail proposé (agent de service), soit parce qu'ils sont sur un premier CDD annualisé avant de se voir proposer un CDI si l'expérience est concluante (animateur). 16 salariés suivent une formation en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (+6 par rapport à 2023) afin d'occuper à terme un poste pérenne dans une de nos structures. Le tutorat et l'apprentissage doivent être privilégiés afin de former nos futurs professionnels, compte tenu notamment des difficultés de recrutement.

E. Statut des salariés

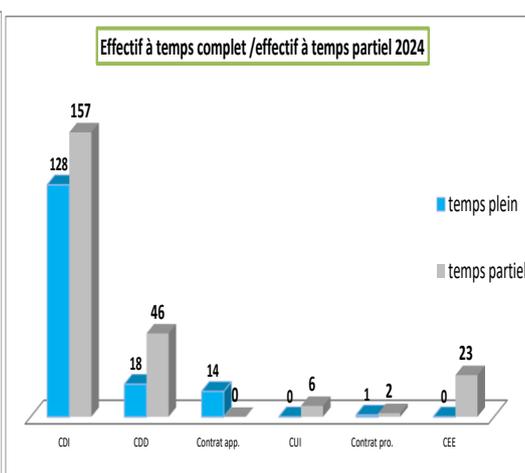
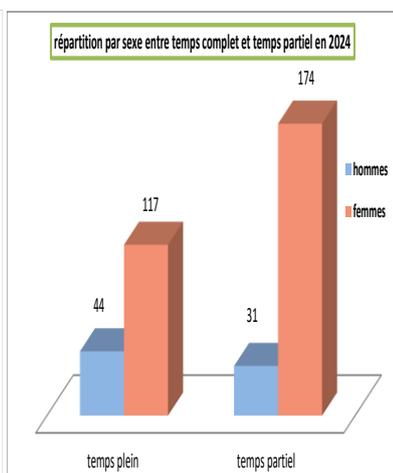
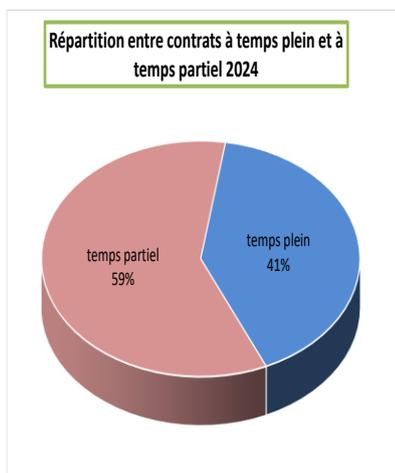


95,2% des salariés du secteur ALSH-Petite Enfance ont un **statut de non cadre**. Malgré le passage en 2021 du statut cadre pour les adjoints des Directeurs de Pôle (passage au coef 400) afin d'améliorer l'attractivité de ces postes, le taux d'encadrement reste très faible dans ce secteur et est de 4,9% (19 cadres sur 395 salariés). 18 des 19 postes d'encadrement sont occupés par des salariés en CDI.



69% des postes de cadres sont occupés par des femmes, alors que la répartition femmes/hommes est de 20% - 80%. Nous constatons donc une légère inégalité hommes-femmes pour l'accession au poste d'encadrement puisque 8% (6 salariés sur 78) des hommes occupent les postes d'adjoints au directeur de Pôle ou directeurs de Pôle alors qu'elles ne représentent que 4% de femmes (13 sur 317 femmes). **18 sur les 19 cadres hiérarchiques** bénéficient du régime forfait jours mis en place en septembre 2024.

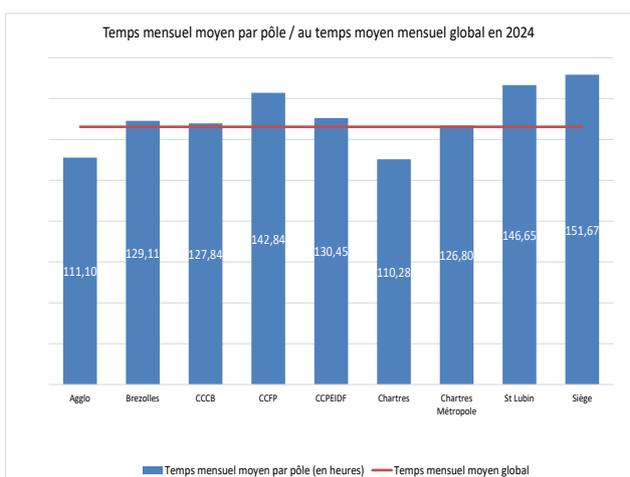
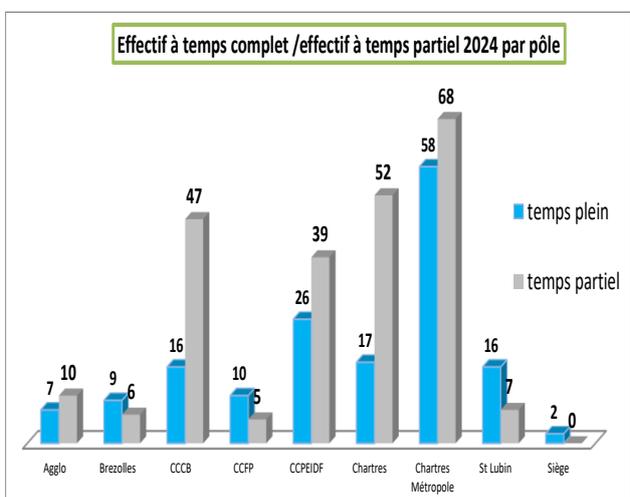
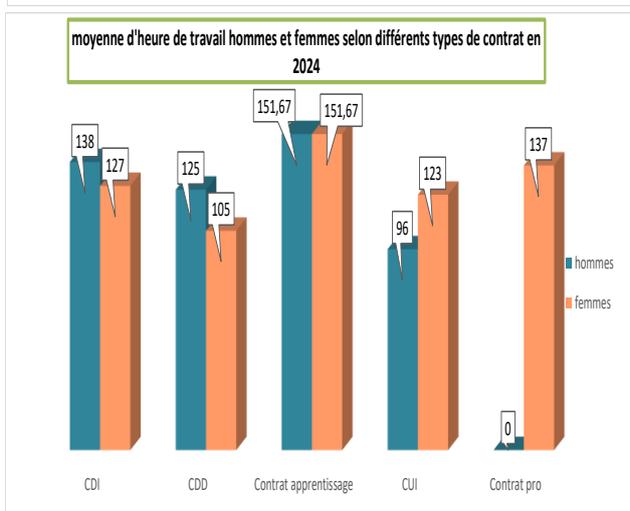
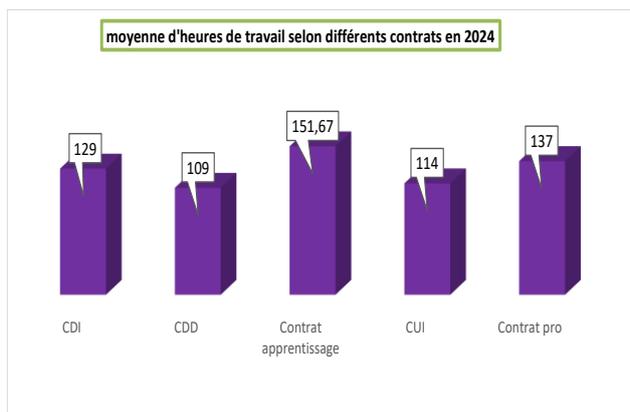
F. Répartition entre temps partiel et temps complet



Au 31 décembre 2024, sans comptabiliser les CEE, **161 salariés** du secteur (soit 41 %) possèdent un contrat de travail à **temps complet**. Bien qu'il soit difficile compte tenu des heures d'ouverture de nos structures ALSH de proposer des temps complets, 4 salariés sur 10 travaillent désormais à temps plein dans ce secteur, et ce chiffre a progressé au cours des dernières années. Si 45% des salariés en CDI travaillent à temps complet, ils ne sont en revanche que 28% en CDD à être à temps plein (hors contrat apprentissage et professionnalisation). L'Association doit continuer son effort pour proposer des contrats à temps complet, afin notamment d'être plus attractifs lors des recrutements et réduire le turnover.

Il existe une inégalité entre les hommes et les femmes par rapport à l'accès à des postes à temps complet puisque, sans comptabiliser les 23 CEE, 64% des hommes (44 sur 68) sont à temps plein alors qu'elles ne sont que 39% des femmes (117 sur 304). Enfin, plus les salariés occupent des postes à responsabilité, plus ces salariés sont à temps complet.

G. Temps de travail



Le temps de travail mensuel moyen pour ce secteur est de **126,19 heures par mois (0,83 ETP)** et a augmenté de 5 heures par rapport à 2023 (121,39h). L'application de l'avenant 196 et des 15% de temps de préparation a permis d'augmenter les temps de travail des professionnels. Ce temps varie selon la nature des contrats, mais l'Association a poursuivi son effort d'augmentation des temps de travail. Les salariés en CDI travaillent en moyenne 129 heures par mois en 2024 et les salariés en CDD travaillent en moyenne 109 heures par mois. Ce chiffre prend en compte le temps de travail des agents de service et des salariés qui n'assurent que le périscolaire. 14 salariés sur les 15 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation travaillent à temps complet (obligation légale pour l'apprentissage).

Le temps de travail moyen des hommes (134,97h/mois) est supérieur de 9% à celui des femmes (124,29 heures). En CDI, les hommes travaillent en moyenne 138 heures quand les femmes ne travaillent que 127h/mois, et le temps de travail mensuel moyen des hommes en CDD est de 125 heures alors qu'il n'est que de 105 heures pour les femmes. Cet écart s'explique en partie par les postes occupés. En effet, les postes d'agent de service sont les postes où les temps de travail sont les plus faibles, et ces postes sont occupés exclusivement par des femmes.

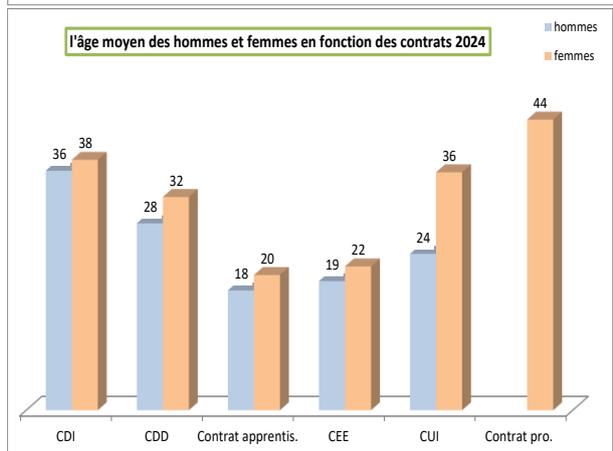
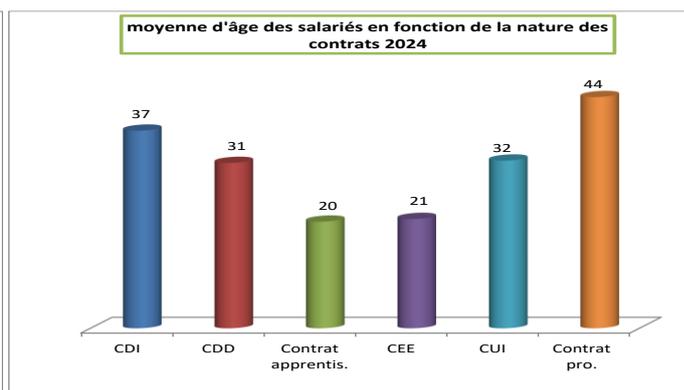
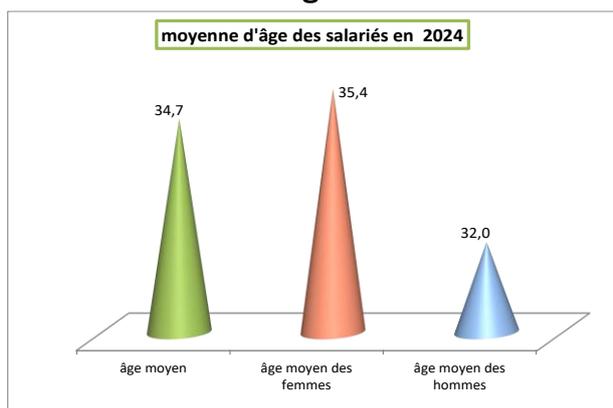
Il existe également des écarts de temps de travail selon les Pôles. Alors que 69% des salariés de Saint Lubin travaillent à temps complet, ils ne sont que 25% sur Chartres et sur la CCCB et 40% sur la CCPEIDF à être à temps complet.

Cet écart important de temps de travail entre les Pôles peut trouver une explication dans la présence ou non d'une structure petite enfance sur le territoire. En effet les salariés de la petite enfance se voient proposer plus facilement des contrats à temps complet. Les salariés annualisés de Saint Lubin travaillent en moyenne 146,65 heures par mois (0,97ETP) quand ceux de Chartres ne font que 110,28 heures (0,72ETP).

Ce temps de travail sur Chartres s'explique aussi par la relative faible amplitude de l'activité périscolaire sur ce territoire et sur l'absence de pause méridienne. En effet, les salariés de ce Pôle travaillent 1 heure le matin et 2 heures le soir, quand l'activité périscolaire peut sur certains Pôles atteindre 2 heures le périscolaire matin et 2,5 heures ou 3 heures le périscolaire soir (ex CCCB, CCPEIDF).

De façon globale, grâce à la mise en oeuvre de l'avenant 196 à partir de septembre 2024, les temps de préparation et donc de travail des animateurs, ont progressé dans tous les Pôles en 2024 et cela a permis une amélioration de la qualité des activités proposées par les professionnels.

H. L'âge

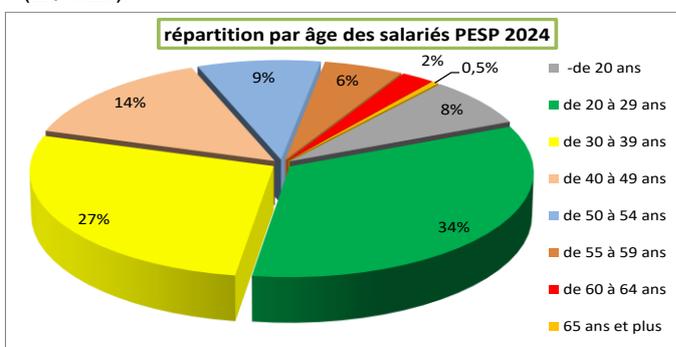


L'âge moyen des salariés des Accueils de Loisirs et de la Petite Enfance est de **35 ans** et a diminué d'un an par rapport à 2023 avec les mouvements du personnel. Cet âge relativement jeune s'explique en partie par le secteur d'activité.

Les femmes sont en moyenne âgées de 3 ans de plus que les hommes, et cet écart s'explique par les disparités qui existent selon les postes occupés. En effet, les agents de service sont des postes tenus uniquement par des femmes et la moyenne d'âge de ces métiers est plus élevée que celle des autres postes. La moyenne d'âge des salariés en CDI est plus élevée que celles des salariés en CDD (+6 ans). En revanche les salariés en Contrat d'Engagement Educatif (21 ans) ou en contrat d'apprentissage sont beaucoup plus jeunes (20 ans).

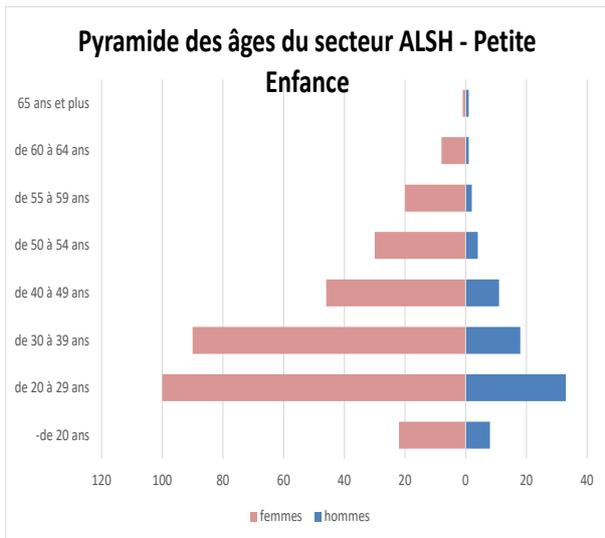
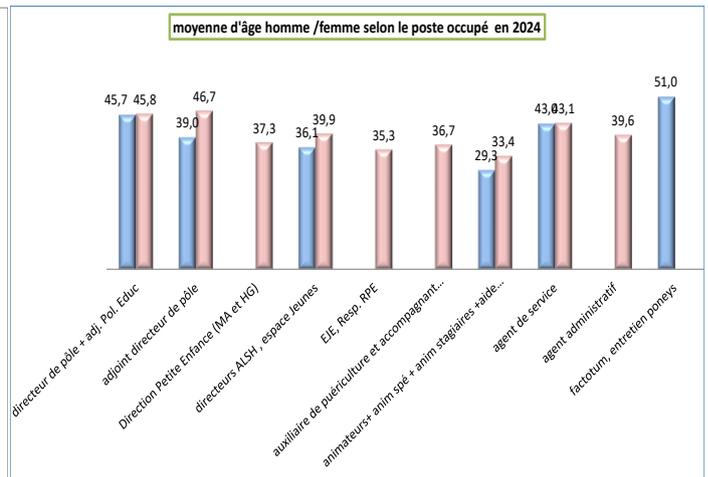
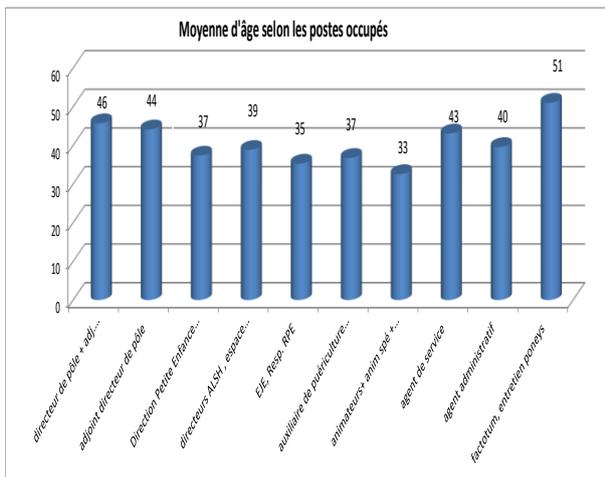
effectif des salariés PESP 2024

Catégorie d'âge	Nombre de salariés	hommes	femmes	pourcentage
-de 20 ans	30	8	22	8%
de 20 à 29 ans	133	33	100	34%
de 30 à 39 ans	108	18	90	27%
de 40 à 49 ans	57	11	46	14%
de 50 à 54 ans	34	4	30	9%
de 55 à 59 ans	22	2	20	6%
de 60 à 64 ans	9	1	8	2%
65 ans et plus	2	1	1	0,5%
total	395	78	317	100%



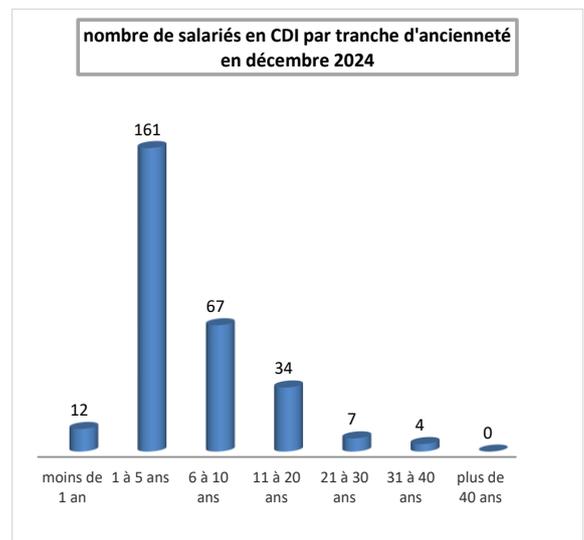
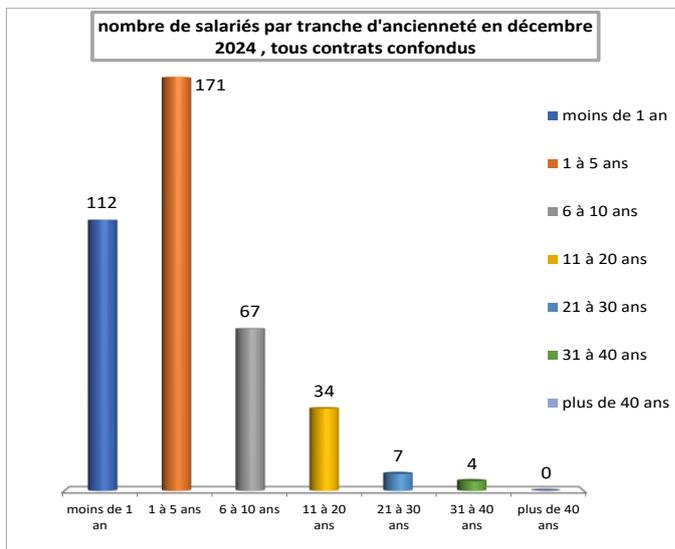
La population du secteur accueils de loisirs et petite enfance reste jeune, puisque 42% des salariés ont moins de 30 ans et 69% des salariés ont moins de 40 ans. Au contraire, seulement 17% des salariés ont plus de 50 ans. Avec 7 salariés de plus de 62 ans, des départs en retraite sont à prévoir dans l'année ou à très court terme. Avec la professionnalisation de ce secteur, de plus en plus de salariés vont dans les années à venir bénéficier d'indemnités de départ en retraite, et cette donnée doit être prise en compte pour l'élaboration des prochains budgets. Contrairement au secteur médico-social où l'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 6 mois de salaire, la convention collective de l'animation ne prévoit aucun plafond, ce qui signifie que l'indemnité de départ en retraite pourrait être élevée et atteindre plus de 10 mois de salaire pour certains salariés avec beaucoup d'ancienneté (ex 30 ans d'ancienneté). Parmi les salariés de plus de 64 ans, une salariée a 35 ans d'ancienneté.

Il existe des écarts d'âge en fonction des postes occupés. Les métiers dont la moyenne d'âge est la plus élevée sont ceux qui ne sont pas en situation d'encadrement avec les enfants (agent de service, directeurs de pôle et adjoint). La moyenne d'âge des directeurs de Pôle et adjoints est supérieure de 10 ans à la moyenne d'âge du secteur (35 ans). Les animateurs, qui sont les plus nombreux, ont une moyenne d'âge de 33 ans et les Directeurs ALSH ont une moyenne de 39 ans.



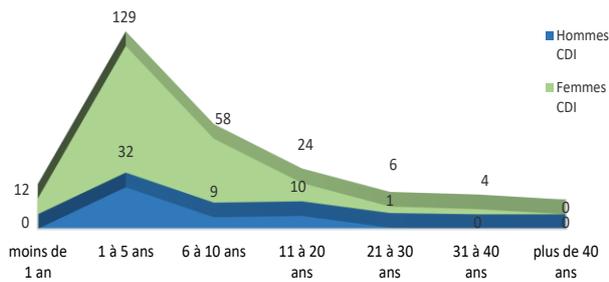
La pyramide des âges du secteur ALSH et Petite Enfance est donc de type poire, qui est caractérisée par une structure jeune, avec en point particulier une masse salariale assez légère, en points positifs des salariés enthousiastes et innovants avec une bonne capacité d'adaptation. Les points négatifs de cette typologie sont des besoins et des coûts de formation et d'accompagnement élevés, un relatif manque d'expérience, et assez peu de perspectives d'évolution compte tenu de la proportion assez faible de postes à responsabilité, et de l'âge moyen qui reste jeune sur les postes à responsabilité (46 ans pour les directeurs de pôle et 44 ans pour leurs adjoints).

I. L'ancienneté

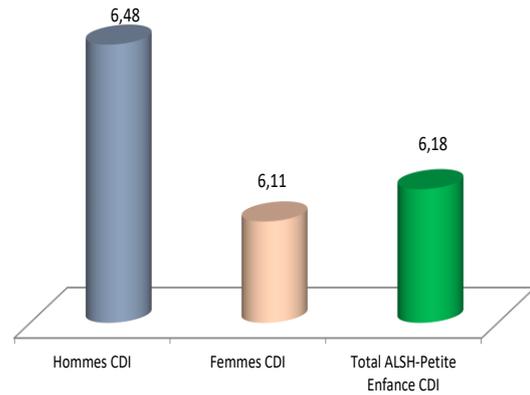


Compte tenu du nombre important de CDD dans le secteur ALSH-Petite Enfance, et de la croissance importante de ce secteur, l'ancienneté moyenne des salariés du secteur n'est que **de 4 ans et 6 mois**. En comptabilisant tous les salariés, et sans distinguer la nature des contrats, 3 salariés sur 4 ont moins de 5 ans d'ancienneté (72%). En comptabilisant uniquement les salariés en CDI, **l'ancienneté moyenne des salariés en CDI passe à 6 ans et 6 mois** et l'ancienneté moyenne des hommes est supérieure de 5 mois à celle des femmes. Seulement 11 salariés en CDI (3%) ont plus de 21 ans d'ancienneté et seulement 45 salariés sur 395 (11%) ont plus de 11 ans d'ancienneté.

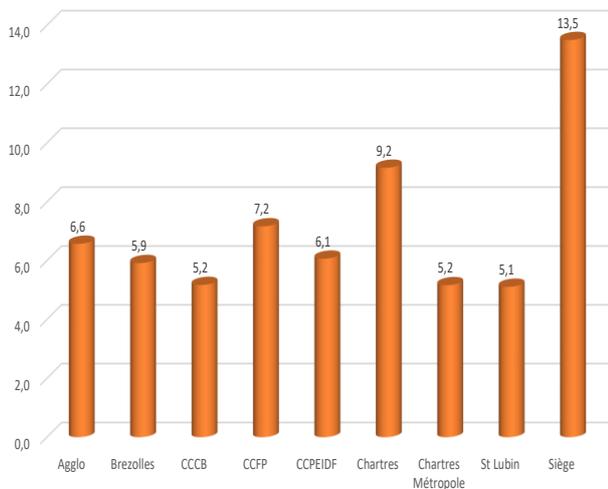
répartition par ancienneté des hommes et femmes en CDI en décembre 2024



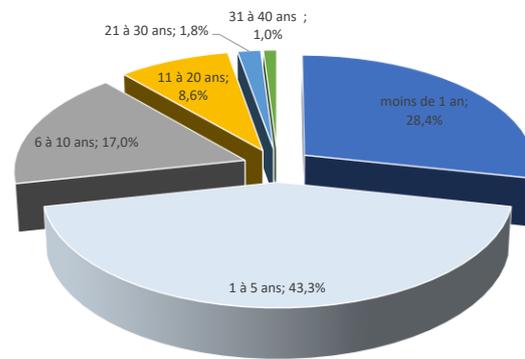
ancienneté moyenne des salariés en CDI en décembre 2024



ancienneté moyenne par pôle des salariés en CDI au 31/12/2024

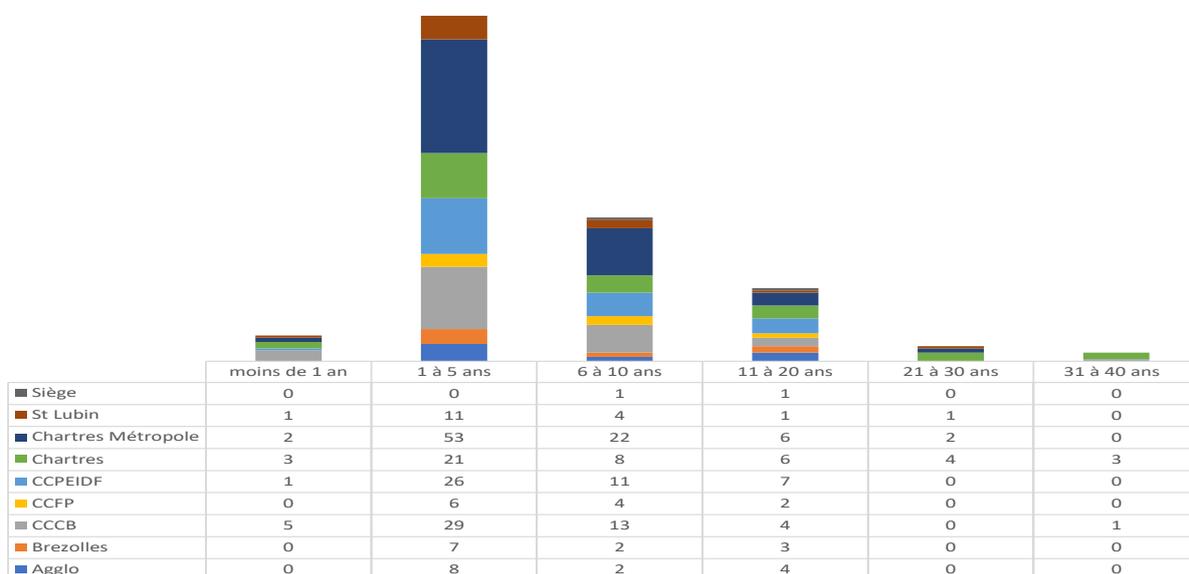


Répartition par ancienneté des salariés du PESP

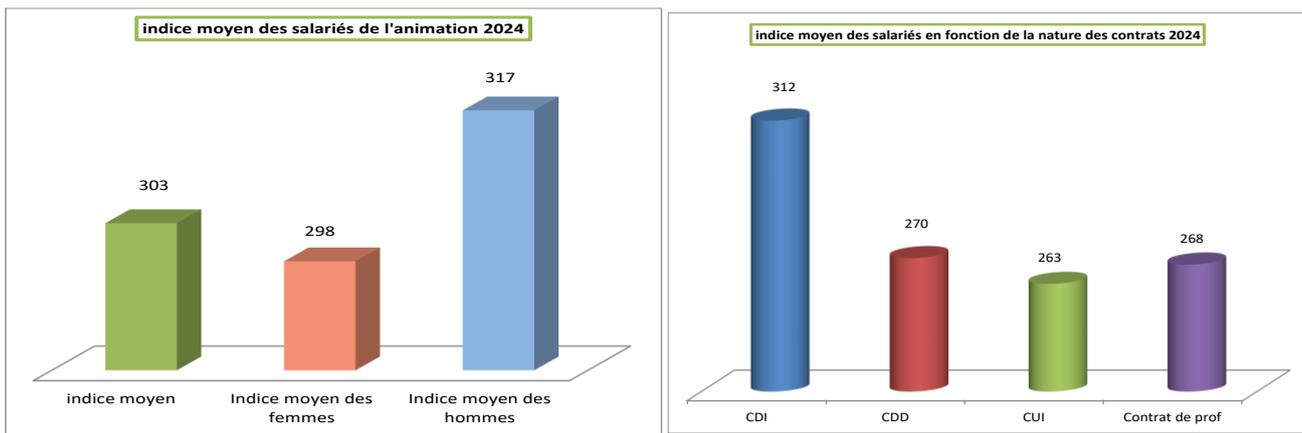


Il existe des écarts d'ancienneté selon les Pôles. Avec une ancienneté moyenne de ses salariés en CDI à 9,2 années, le Pôle de Chartres a une ancienneté nettement supérieure aux autres Pôles. 4 des 7 salariés qui ont plus de 25 ans d'ancienneté dans l'Association travaillent sur le Pôle de Chartres. A noter que les salariés qui apparaissent sur le siège sont ceux qui interviennent de façon transversale sur les autres Pôles et qui dépendent de la Convention Collective de l'Animation (Chargée de mission départementale Petite enfance, comptable...).

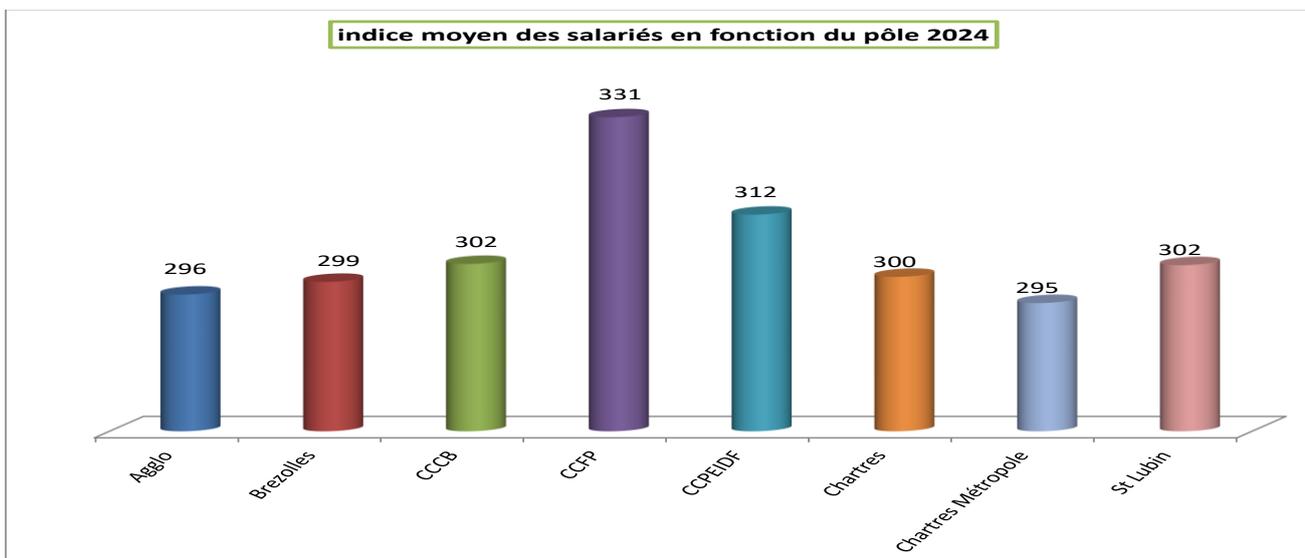
répartition par ancienneté et par pôle des CDI au 31/12/2024



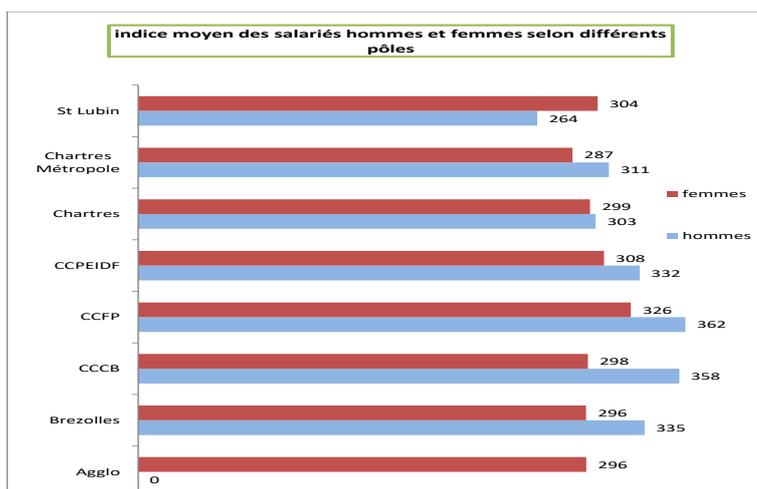
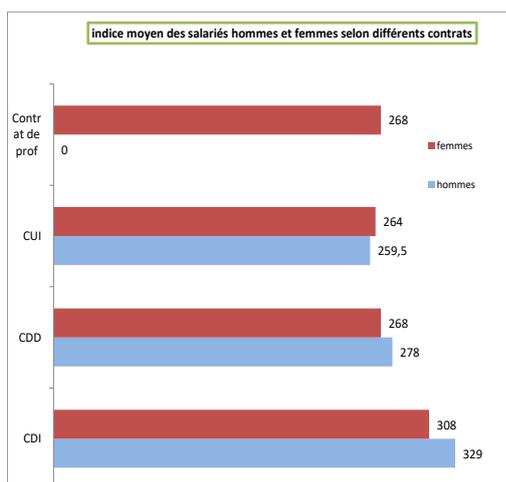
J. L'indice



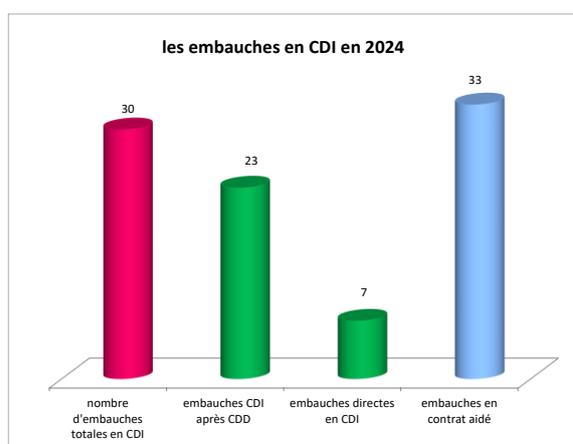
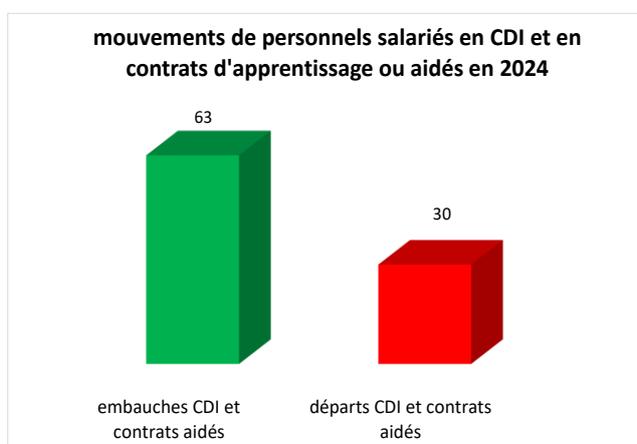
Depuis 2022 et l'application de l'avenant 182, le système de rémunération de la Convention Collective ECLAT a été modifié avec notamment l'instauration d'une double valeur de point (V1=7,01 euros et V2=6,60 euros au 31/12/2024), et avec la modification des règles d'attribution des points de reconstitution de carrière et des points d'ancienneté. Avec les mouvements de personnel de l'année, et en intégrant les points d'ancienneté, **l'indice moyen** des salariés des ALSH et Petite Enfance est passé en 2024 à **303 points** (contre 302 en 2023). Avec les différentes primes, le salaire horaire moyen de l'animation en 2023 est donc de 13,75 euros brut par heure travaillée (+16% par rapport au SMIC horaire de 2024 qui était à 11,88 euros brut/heure travaillée). Un salarié à temps complet dans ce secteur perçoit un salaire mensuel brut moyen de 2085 euros brut. L'indice moyen des hommes (317) est supérieur de 6% à celui des femmes (298) mais cet écart s'explique essentiellement par les postes occupés. Compte tenu des points d'ancienneté, il existe des écarts d'indices importants entre les salariés en CDI et en CDD : les salariés en CDI sont rémunérés en moyenne 16% de plus que les salariés en CDD. Les salariés en CDI occupent en général les postes les mieux rémunérés (directeurs de Pôle, directeurs d'ALSH ou de structures Petite Enfance, ...). Il existe également des écarts entre les Pôles, et les salaires moyens sont plus élevés quand le Pôle gère de la petite enfance.



Il existe des écarts d'indices selon les Pôles. Ainsi, l'indice moyen du Pôle le mieux rémunéré (CCFP) est supérieur de 10% à celui où l'indice est le moins élevé (Chartres). Ces écarts d'indice entre les Pôles s'expliquent par l'ancienneté et l'âge des salariés, par la nature de l'activité (structures Petite Enfance, ados), et s'expliquent également par l'historique de ces Pôles, s'il y a eu des transferts de gestion ou pas. En effet, en cas de transfert de gestion, l'Association est tenue de reprendre en l'état les salaires des salariés qui sont en poste, et certains de ces salariés peuvent être rémunérés sur des bases supérieures à la Convention Collective ECLAT.



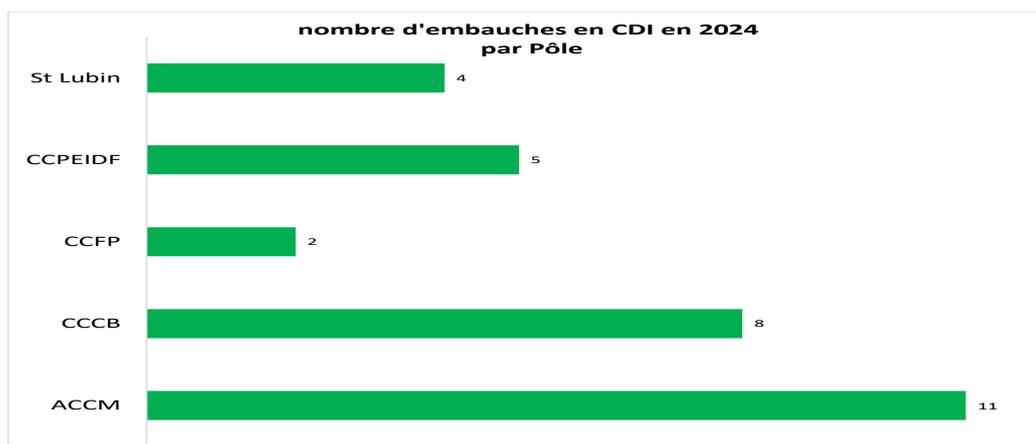
K. Les mouvements de personnel



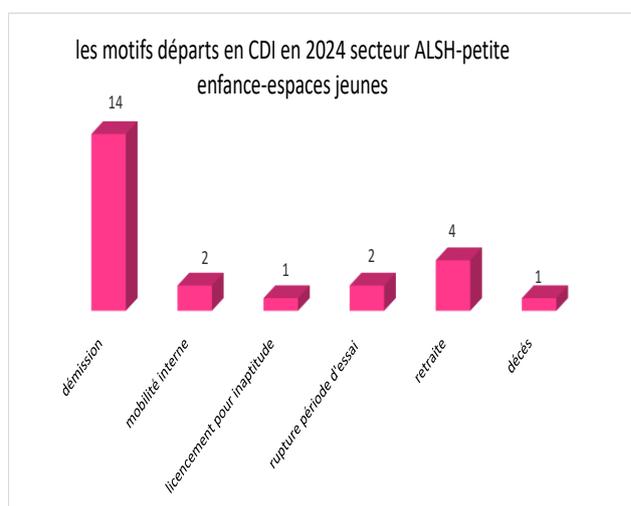
De nombreux mouvements de personnel ont été enregistrés en 2024 sur ce secteur.

30 nouvelles embauches en CDI ont été réalisées dans l'année, et **33 salariés ont été embauchés en contrat d'apprentissage ou en contrats aidés** au cours de l'année 2024.

Sur les 30 embauches en CDI, 23 ont eu lieu à la suite d'un CDD annualisé concluant, et 7 embauches directes ont été prononcées et correspondent à des postes bien particuliers (secteur géographique complexe, Petite Enfance, public ados), et pour lesquels aucun de nos salariés ne s'était porté candidat en interne. Ces chiffres démontrent qu'il existe au sein de l'association de réelles opportunités d'embauches en CDI pour les salariés en CDD. En comptabilisant les 67 embauches en CDI de 2023, les 43 embauches en CDI de 2022 et les 45 embauches de 2021, **185 embauches en CDI ont été prononcées dans ce secteur au cours des 4 dernières années**. Les secteurs de Chartres Métropole et CCCB sont les secteurs qui ont le plus embauché en CDI au cours de l'année 2024.

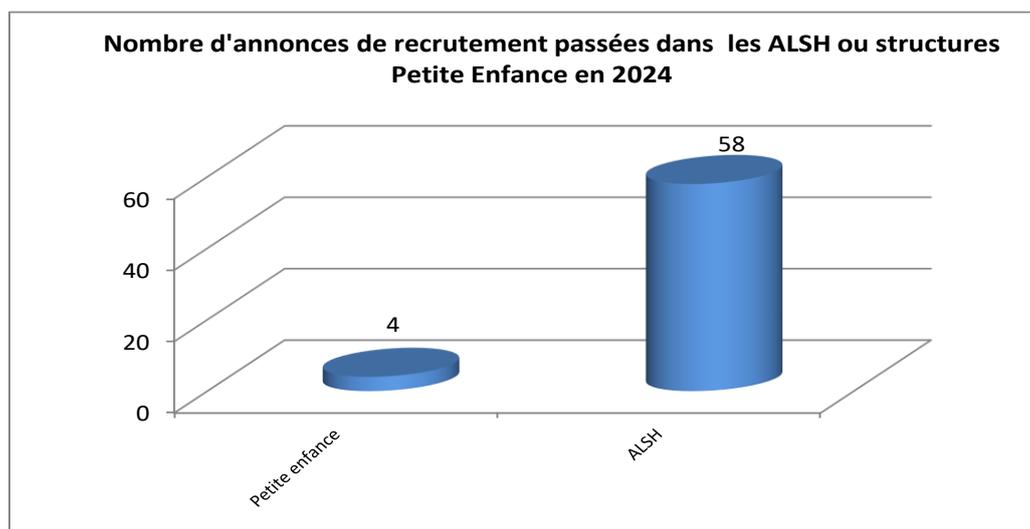


24 salariés en CDI du secteur ALSH et Petite Enfance ont quitté l'association au cours de l'année 2023. 14 démissions, 1 licenciement pour inaptitude et 2 ruptures de période d'essai ont été prononcés dans l'année, et 2 salariés de ce secteur ont rejoint les centres sociaux dans le cadre de mutation interne. Il faut aussi signaler que 4 départs en retraite ont été enregistrés sur ce secteur, et ceci est une conséquence de la professionnalisation du secteur, puisque de plus en plus de professionnels ne voient plus le métier comme une période transitoire. Ce nombre assez important de départs est largement compensé par les embauches en CDI citées précédemment. Chartres Métropole est le Pôle qui a connu le plus de départs de personnel en CDI.



L- Les recrutements

Compte tenu de la croissance importante de l'activité de ce secteur, des mouvements de personnels importants, et du nombre élevé d'arrêts maladie, il est de plus en plus difficile de recruter dans nos structures, d'autant que les candidatures spontanées sont de plus en plus rares. 62 annonces différentes ont été passées sur ce secteur au cours de l'année par le service RH en 2024. Ces annonces sont publiées sur le site de l'Association, sur le Pôle Emploi, sur LinkedIn, sur Facebook et sur certains sites spécialisés (planetanim, Indeed, jobanim..) en fonction des profils recherchés. L'Association a également participé à plusieurs forums de recrutement organisés par différents partenaires (CAP EMPLOI, Mission Locale, Pôle Emploi, BIJ...). Compte tenu de la pénurie de candidats, le temps consacré au recrutement est de plus en plus important en 2024. Ces problématiques de recrutement sont chronophages et génèrent du stress pour les adjoints et directeurs de Pôle, qui doivent toujours veiller à ce que les taux d'encadrement soient respectés dans leurs structures. Un travail important a été mené au cours des dernières années lors des différentes NAO pour travailler sur l'attractivité des postes de l'Association (Compte Epargne Temps, Forfait jours pour les cadres hiérarchiques, valorisation des remplacements, paiement des heures supplémentaires, télétravail...)



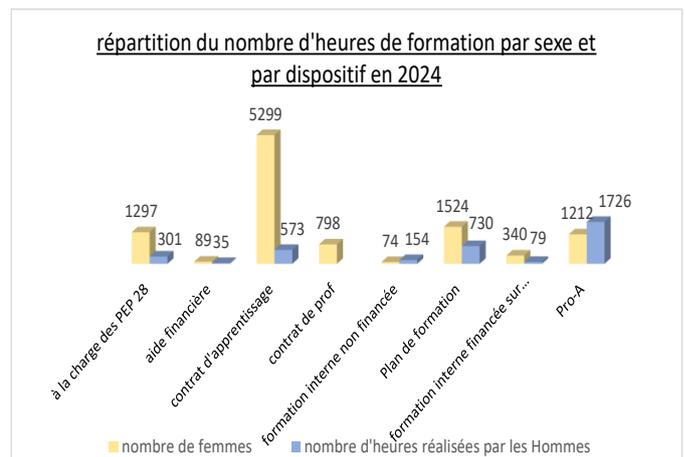
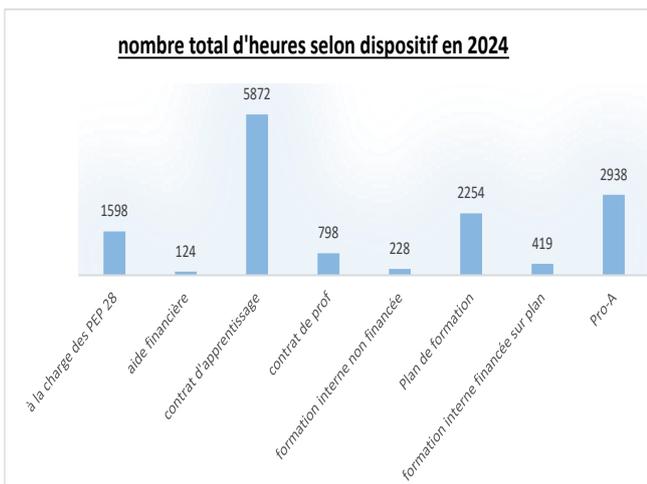
M- La formation

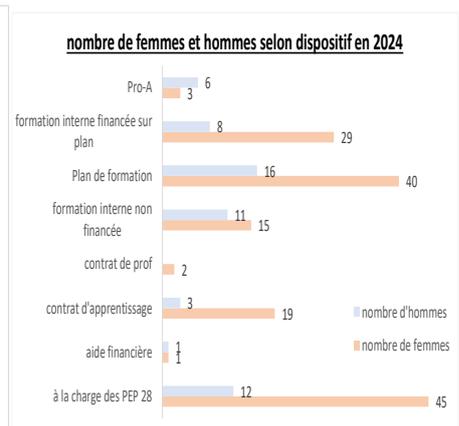
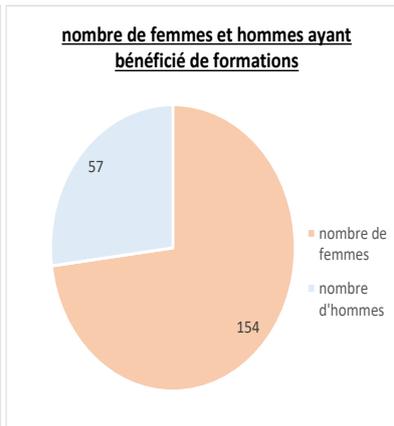
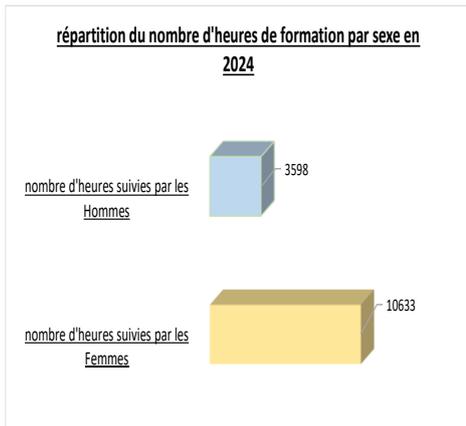
BILAN 2024 des formations des salariés du PESP							
programme de formation	nombre de femmes	nombre d'hommes	nombre de salariés	total heures de formations suivies par les femmes	total heures de formation suivies par les hommes	total heures de formations F/H	dispositifs de formation
Access	1		1	28		28	Plan de formation
Accompagner le développement du langage	5	2	7	35	14	49	formation interne
Activités informatique et robotique		6	6		126	126	formation interne
Bac pro Animation-enfance et personnes âgées	1		1	210		210	contrat d'apprentissage
Animer une réunion productive	2	1	3	28	14	42	Plan de formation
BAFA Approfondissement	9	4	13	378	168	546	à la charge des PEP 28+plan de formation
BAFA Formation générale	20	10	30	993	490	1483	à la charge des PEP 28+plan de formation
BAFD Formation générale	5	2	7	344	128	472	à la charge des PEP 28+plan de formation
BAFD Perfectionnement	5	2	7	210	84	294	Plan de formation
BPJEPS APT	2		2	798		798	contrat de professionnalisation
BPJEPS LTP	2	6	8	876	1306	2182	contrat d'apprentissage et ou Pro A
CAFERUIS	1		1	89		89	aide financière
CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance	17	1	18	4994	209	5203	contrat d'apprentissage
Construire une animation en éducation à l'environnement	4		4	84		84	Plan de formation
CPJEPS	2		2	431		431	Pro-A
DEJEPS Développement de projets, territoires et réseaux		3	3		819	819	aide financière+Pro-A
Excel intermédiaire	1	1	2	14	14	28	plan de formation (formation interne)
Facilitation de réunions participatives	1	3	4	14	42	56	plan de formation (formation interne)
Formation animateur RPE	4		4	84		84	Plan de formation
Gestion du temps et des priorités	3	1	4	42	14	56	plan de formation (formation interne)
Harcèlement moral	1	1	2	7	7	14	formation interne
intégration nouveaux salariés	9	2	11	31,5	7	38,5	formation interne
Les prérogatives du CSE santé-sécurité-conditions de travail	9	1	10	315	35	350	à la charge des PEP 28
Premiers secours en santé mentale	8		8	112		112	plan de formation (formation interne)
Prendre la parole en public	1		1	14		14	plan de formation (formation interne)
Prévention et prise en charge des usagers agressifs et dépressifs en réception d'appel ou en accueil physique	7		7	98		98	plan de formation (formation interne)
PSC1	24	8	32	336	112	448	à la charge des PEP 28
Réussir ses recrutements	3		3	42		42	plan de formation (formation interne)
Sensibilisation aux risques psychosociaux	6	3	9	18	9	27	plan de formation (formation interne)
Soins d'urgence	1		1	7		7	Plan de formation
Total général	154	57	211	10633	3598	14231	

30 programmes différents de formation ont été suivis au cours de l'année 2024, de manière individuelle ou collective, et certaines de ces formations ont été menées par des salariés en interne. **14231 heures de formation ont été dispensées au cours de l'année 2024** (contre 9082h en 2023). Cette forte augmentation s'explique par le nombre important de nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2024. **166 salariés différents** du secteur ALSH – Petite Enfance (dont certains mis à dispo) ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année 2024. Certains salariés ont bénéficié de plusieurs formations, puisque **211 salariés** au total ont participé à une formation professionnelle au cours de l'année. **34 salariés ont suivi des formations qualifiantes** en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou en Pro A (DEJEPS, BPJEPS, BAC Pro, CPJEPS, CAFERUIS, CAP).

L'Association a par ailleurs financé 43 BAFA (théorique et/ou appro) et 14 BAFD (théorique et/ou appro). Les formations collectives organisées dans l'année ont permis aux salariés des 3 secteurs PESP, PEVLC et PSM2S de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques.

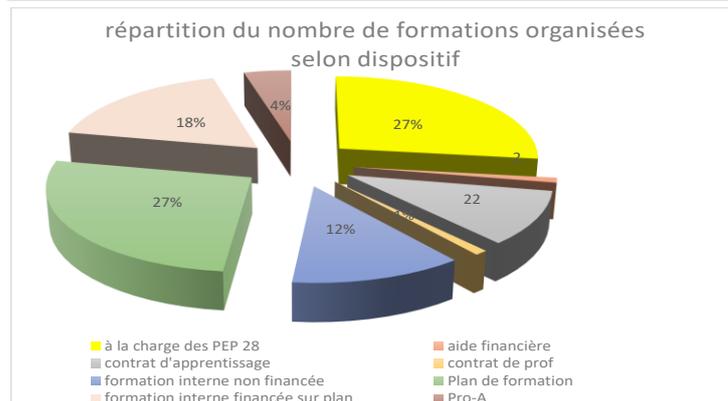
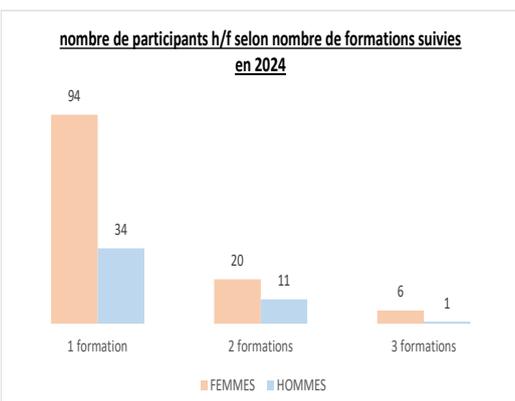
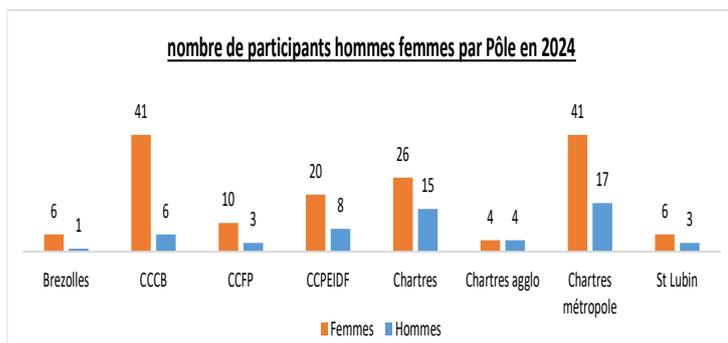
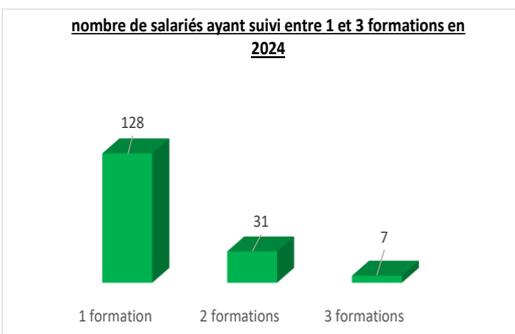
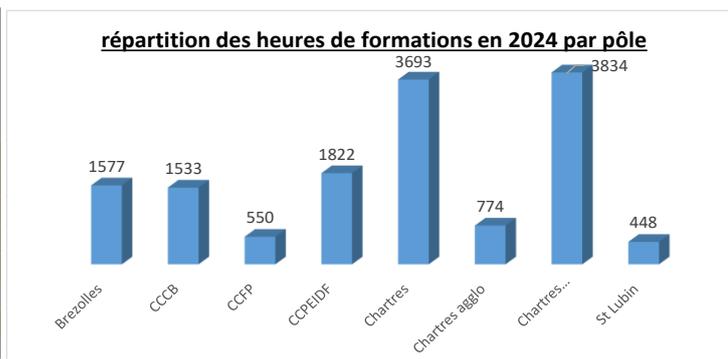
73% des 211 salariés (un salarié parti 2 fois dans l'année compte 2) qui ont suivi une formation dans l'année **sont des femmes**. La répartition de ce secteur étant de 80% de femmes et 20% d'hommes, les hommes sont proportionnellement partis légèrement plus en formation que les femmes sur 2024. 3598 heures ont été suivies par des hommes sur les **14231 heures de formation dispensées en 2024** (ce qui représente 25% des heures de formation).

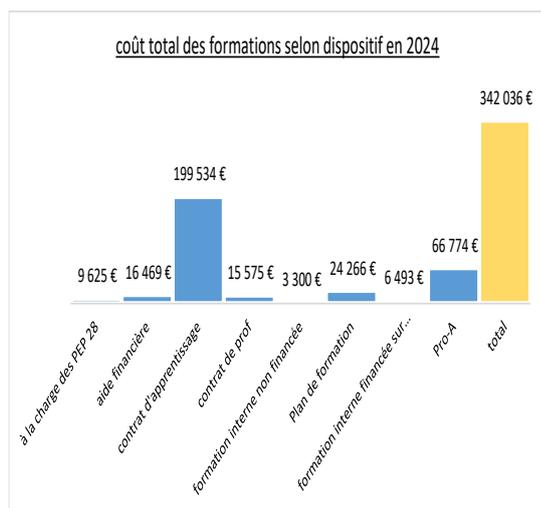




Si **166 salariés différents** ont bénéficié d'au moins une formation sur 2024, il existe des disparités selon les secteurs géographiques et selon les salariés. Alors que 128 salariés ont bénéficié d'une seule formation sur 2024, 31 salariés ont suivi 2 formations et 7 salariés ont participé à 3 formations dans l'année. Ces derniers ne seront pas prioritaires pour l'année 2025. Au moins 2 formations qualifiantes ont été validées par Pôle dans l'année, ce qui est indispensable en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Les salariés bénéficiaires de ces formations pourraient être amenés, à terme, à postuler sur des postes supérieurs, en cas de départ des titulaires, ou en cas de création de poste. Les salariés du Pôle Chartres Métropole, et de Chartres sont les salariés qui ont le plus suivi de formations qualifiantes en 2024, avec notamment 17 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation signés dans l'année sur ces secteurs.

Affectation	nombre d'heures suivies par les femmes en 2024	nombre d'heures suivies par les hommes en 2024	nombre de formations par pôle en 2024
Brezolles	1157	420	1577
CCCB	1425	109	1533
CCFP	275	275	550
CCPEIDF	1601	221	1822
Chartres	2858	835	3693
Chartres aggro	126	648	774
Chartres métropole	2897	937	3834
St Lubin	294	154	448
Total général	10633	3598	14231



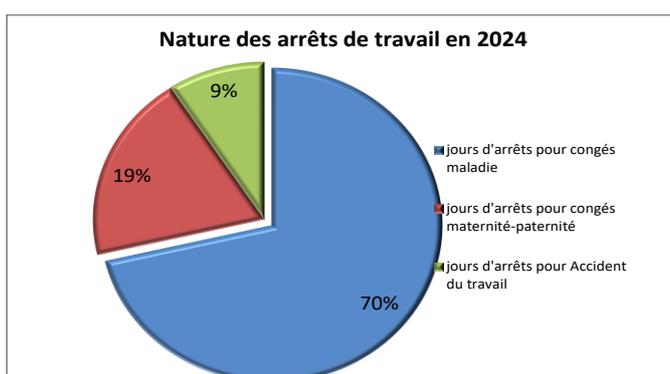
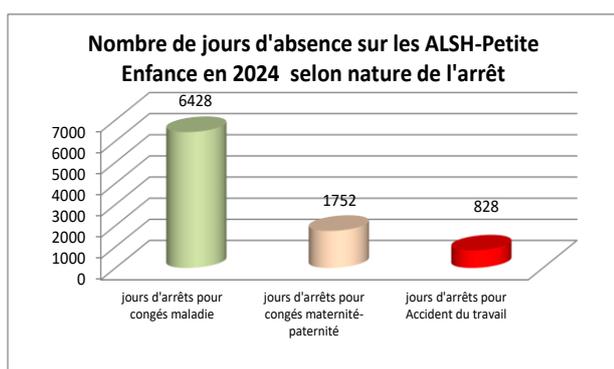


Les salariés des ALSH et de la Petite Enfance sont partis massivement en formation en 2024. La formation professionnelle est restée en 2024 une priorité pour l'Association. **Plus de 234000 euros ont été engagés (hors frais de salaire) dans l'année pour la formation (+46% par rapport à 2022), et pris en charge par Uniformation.** L'Association dépasse largement son obligation légale au niveau de la formation professionnelle. Malgré la diminution des enveloppes allouées par Uniformation, les salariés du secteur continuent de partir de massivement en formation, notamment grâce aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui ont augmenté de façon conséquente en 2024.

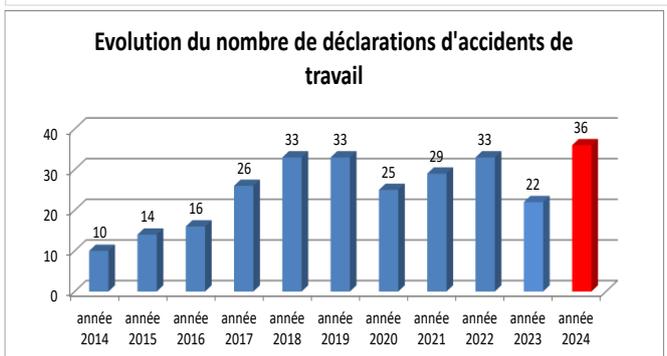
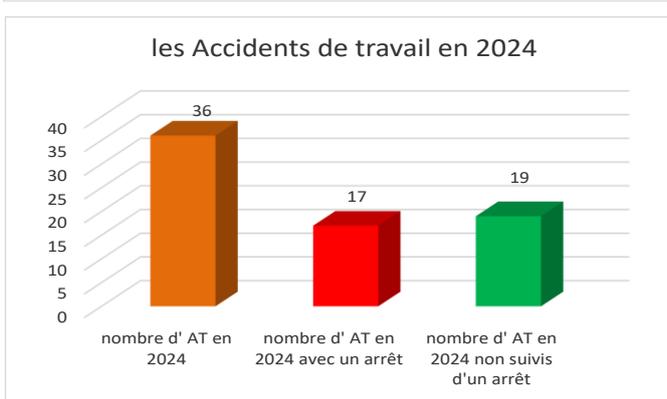
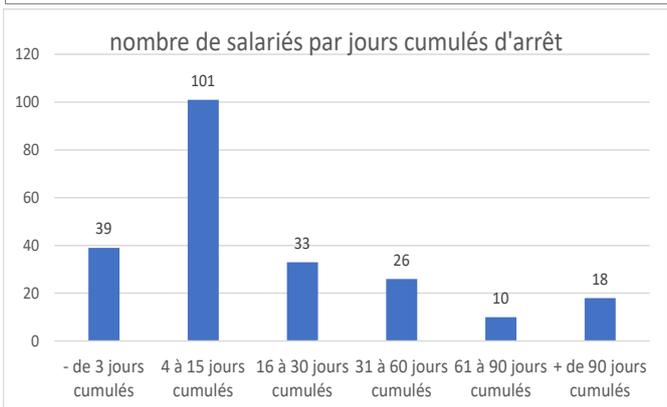
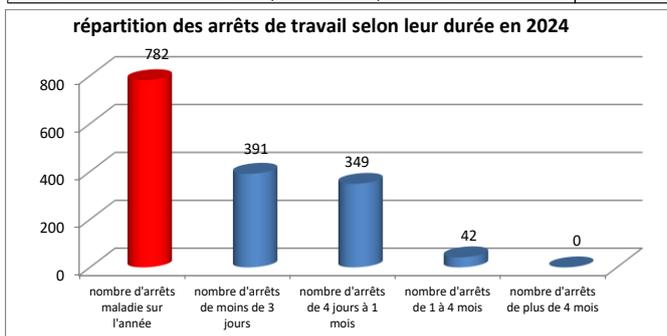
N. L'absentéisme

ALSH -Secteur Petite Enfance	jours d'arrêts pour congés maladie	jours d'arrêts pour congés maternité-paternité	jours d'arrêts pour Accident du travail	total jours d'arrêts	nombre d'arrêts de travail pour maladie
année 2018	4508	1065	427	6000	427
année 2019	4738	1676	236	6650	401
année 2020	7768	1837	534	10139	560
année 2021	6339	1569	699	8607	427
année 2022	6919	1288	881	9088	702
année 2023	6376	1731	1004	9111	625
année 2024	6428	1752	828	9008	648

L'absentéisme dans les Accueils de Loisirs et structures Petite Enfance en 2024 est resté stable par rapport à 2023 (+1%). **9008 jours d'absence pour maladie, maternité ou AT** ont été enregistrés au cours de l'année 2024. Avec les 216 journées enfant malades, 25 salariés (9224/365) sont donc absents chaque jour en 2024 dans nos structures, suite à une maladie, un AT ou une maternité. Les jours d'arrêts liés à la maladie ont augmenté de 1% par rapport à 2024 alors que l'activité de ce secteur a progressé et atteignent **6428 jours** en 2024 (6376 jours en 2023). Avec **1752 jours** sur l'année (contre 1731 jours en 2023), le nombre de jours d'arrêts pour maternité a augmenté également de 1% par rapport à 2023. Le nombre de jours d'accidents de travail a diminué de 2% sur 2024 avec **828 jours d'arrêts enregistrés en AT** (contre 1004 en 2023). Sur les 828 jours d'AT en 2024, il faut signaler qu'une salariée a été arrêtée toute l'année suite à un AT survenu en 2022, et qu'une salariée a été absente 77 jours à la suite d'un AT survenu en 2023. D'autre part, il faut également signaler que 2 salariés qui ont eu un AT chez un autre employeur sont enregistrés en AT alors que cet AT n'a pas eu lieu dans nos structures. Sans ces cas particuliers, le nombre de jours d'AT dans nos structures en 2024 correspondrait à 305 jours d'absence. Si le nombre de jours d'arrêt maladie est resté stable par rapport à 2023, **le nombre d'arrêts de travail a augmenté de 25%**, et ces arrêts, plus nombreux mais moins longs qu'en 2023, désorganisent considérablement les services. **648 arrêts de travail différents pour maladie** ont été enregistrés en 2024 (contre 625 en 2023) et concernent 229 salariés différents. La durée moyenne d'un arrêt de travail pour maladie est de **8 jours** en 2024 (contre 10 jours en 2023). 70% des arrêts de travail en 2024 sont des arrêts maladie et les jours d'AT représentent 9% des absences. **216 jours d'enfants malades** ont été enregistrés en 2024 (contre 182 en 2023).



ABSENTEISME 2024 - CHIFFRES CLES	
nombre de salariés différents ayant eu au moins un arrêt de travail en 2024 pour maladie, maternité ou AT	259
nombre de salariés différents ayant eu au moins un arrêt de travail en 2024 pour maladie	229
nombre de salariés différents ayant eu congé maternité ou paternité en 2024	24
nombre de salariés différents ayant eu un AT en 2024	35
nombre d'AT déclarés en 2024	36
nombre d'AT en 2024 avec un arrêt	17
nombre d'AT en 2024 non suivis d'un arrêt	19
nombre total d'arrêts de travail pour maladie	782
nombre d'arrêts de travail pour maladie de moins de 3 jours	391
nombre d'arrêts de travail pour maladie entre 4 jours et 1 mois	349
nombre d'arrêts de travail pour maladie entre 1 et 4 mois	42
nombre d'arrêts de travail pour maladie supérieur à 4 mois	0

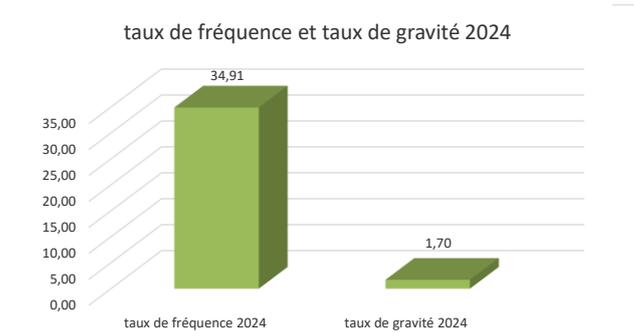


50% des arrêts maladie ont une durée inférieure ou égale à 3 jours en 2023 alors qu'ils ne représentaient que 36% en 2023. La proportion des arrêts de moins de 3 jours a très nettement augmenté, alors que ce sont ces arrêts qui impactent organisationnellement et financièrement le plus l'Association avec la carence, et qui posent le plus de difficultés pour assurer les remplacements.

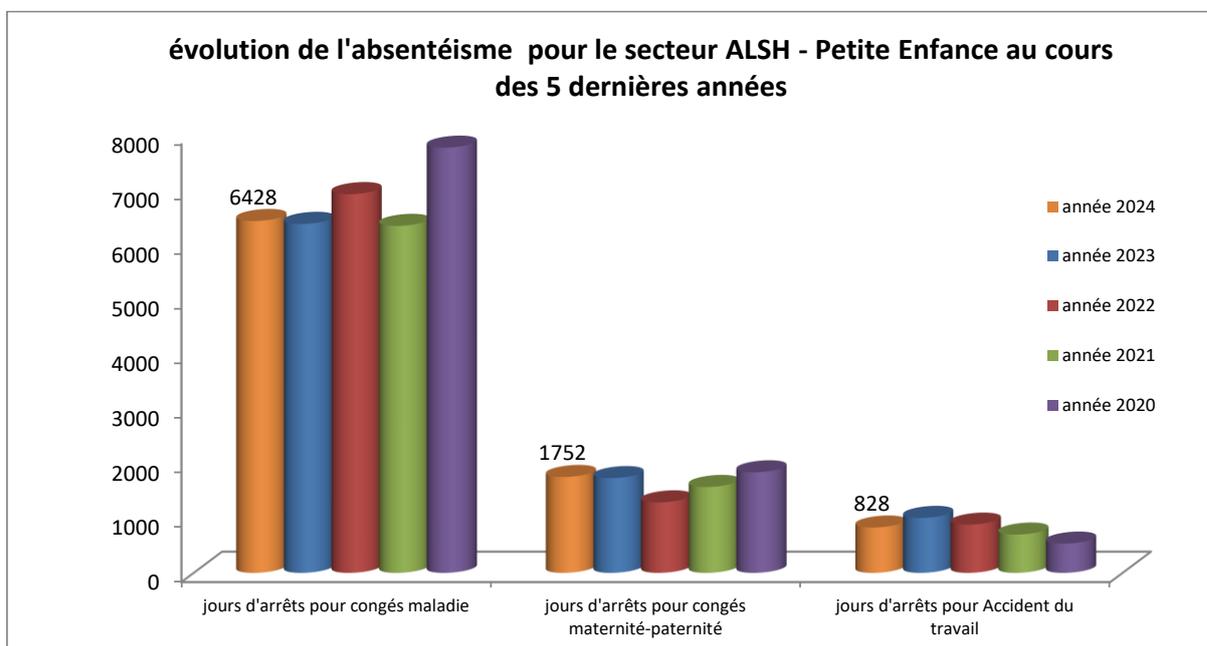
Parmi les 259 salariés des ALSH et de la Petite Enfance qui ont eu au moins une absence sur l'année 2024 (ils étaient 255 en 2022), 6 salariés sur 10 cumulent en général moins de 15 jours calendaires d'arrêts maladie cumulés. Parmi les arrêts longue maladie, 17 salariés ont été arrêtés plus de 100 jours, et parmi ces 17 salariés, 4 ont été arrêtés plus de 6 mois, et 2 ont été arrêtés toute l'année. Les 8 salariés les plus arrêtés pour maladie cumulent 1999 jours d'arrêts sur 2024.

44% des arrêts de travail pour maladie ont une durée comprise entre 4 jours et 1 mois, et seulement 5% des arrêts sont supérieurs à 1 mois.

Avec **36 AT** déclarés dans l'année, dont **4 accidents de trajet**, le nombre de déclarations d'Accidents de travail a augmenté de 63% par rapport à 2023 (22 AT) mais le nombre de jours pour AT a diminué de 17%, avec des arrêts moins longs. Seulement 19 AT sur les 36 ont été suivis d'un arrêt de travail. Le **taux de fréquence** a augmenté fortement et est passé à 34,91 pour ce secteur en 2024 (17,71 en 2023). Compte tenu des arrêts moins longs suite aux AT, le **taux de gravité** a au contraire bien diminué et est passé de 2,22 à **1,70 en 2024**. Pour rappel, la formule du taux de gravité est : nombre de jours perdus x 1000/heures travaillées, et le taux de fréquence = nombre d'AT avec arrêt x 1000000 /heures travaillées.



229 salariés ont eu au moins un arrêt de travail pour maladie sur les 559 salariés différents ayant eu un CDD ou CDI dans l'année sur le secteur, ce qui représente 40% de nos salariés (hors salariés en CEE). Cette proportion est légèrement inférieure à la moyenne nationale de 42% qui a été présentée en 2023 par Malakoff Humanis dans son étude sur l'absentéisme.

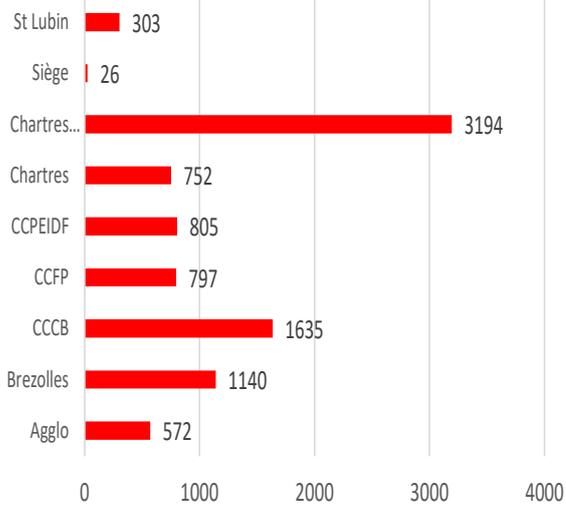


Des disparités importantes sont observées en fonction des Pôles, mais il faut relativiser par rapport à leur taille. C'est sur Brezolles que l'absentéisme est proportionnellement le plus important puisque malgré sa petite taille, ce pôle concentre à lui seul 14% des arrêts de travail des ALSH et de la Petite Enfance. En effet, plusieurs arrêts longue maladie concernent des salariés de ce secteur (925 jours d'arrêts maladie cumulés). Avec 2484 jours d'arrêts maladie, le secteur de Chartres métropole concentre à lui seul 38% des arrêts maladie des ALSH et de la Petite Enfance sur l'année avec notamment 2 salariés qui ont été arrêtés toute l'année, mais il faut relativiser sur ce Pôle du fait du nombre important de salariés qui interviennent sur ce secteur.

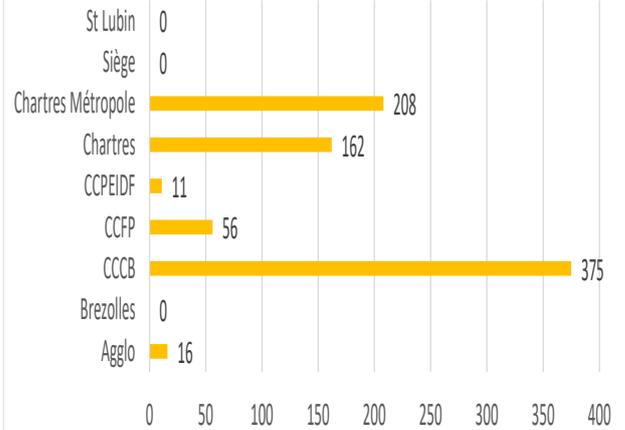
S'agissant des AT, le secteur CCCB cumule 375 jours cumulés d'AT, avec notamment une salariée qui a été absente toute l'année à la suite d'un AT survenu en 2023.

Répartition par type d'absence					
Pôles	Nbre de salariés différents ayant une absence	Cumul Jours d'arrêt maladie	Cumul Jours d'enfants malade	Cumul Jours d'arrêt d'AT	Cumul Jours de congé mat + patho
Agglo	13	553	3	16	0
Brezolles	17	925	15	0	200
CCCB	39	719	49	375	492
CCFP	11	479	7	56	255
CCPEIDF	32	475	36	11	283
Chartres	39	492	25	162	73
Chartres Métropole	76	2484	53	208	449
Siège	3	21	5	0	0
St Lubin	18	280	23	0	0
Total	248	6428	216	828	1752

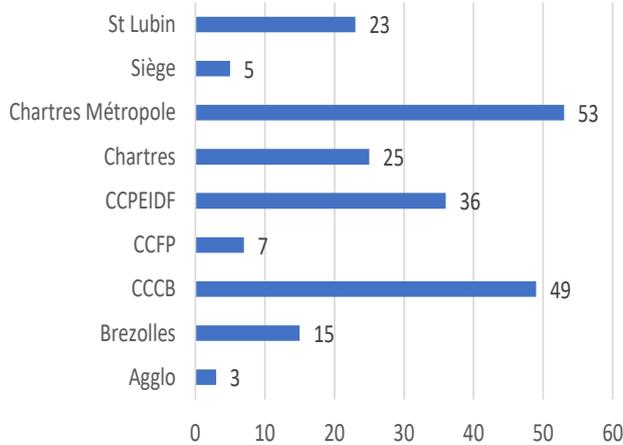
répartition par Pôle du nombre de jours de maladie en 2024



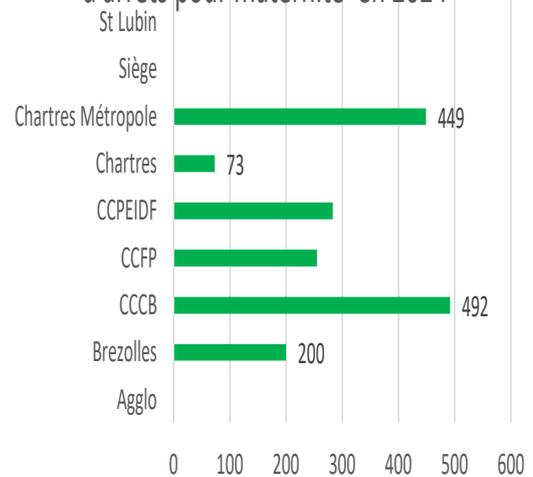
répartition par pôle du nombre de jours d'arrêts pour AT en 2024



répartition par Pôle du nombre de jours enfants malades en 2024

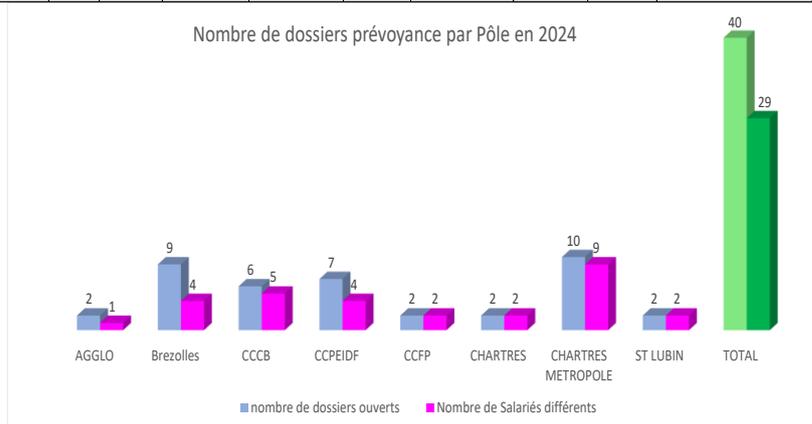
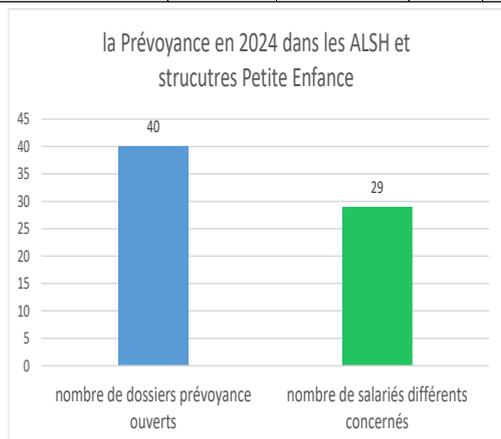


répartition par pôle du nombre de jours d'arrêts pour maternité en 2024

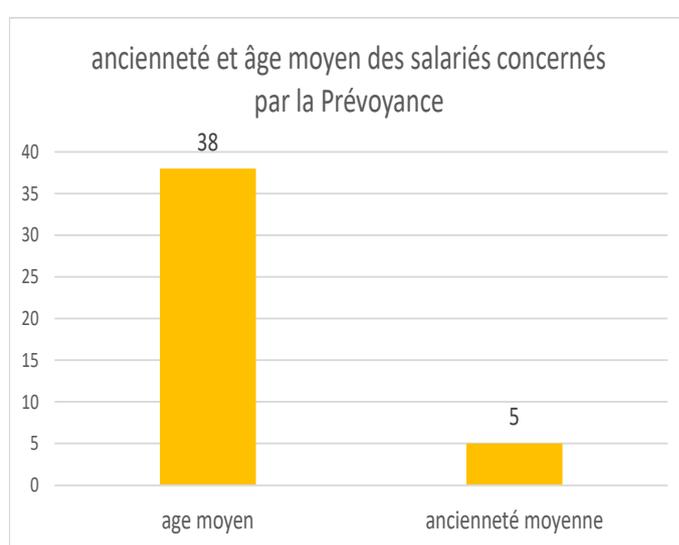
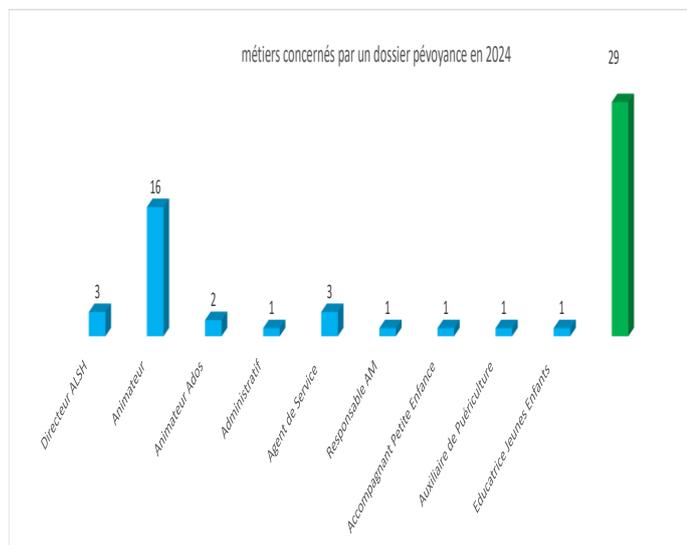


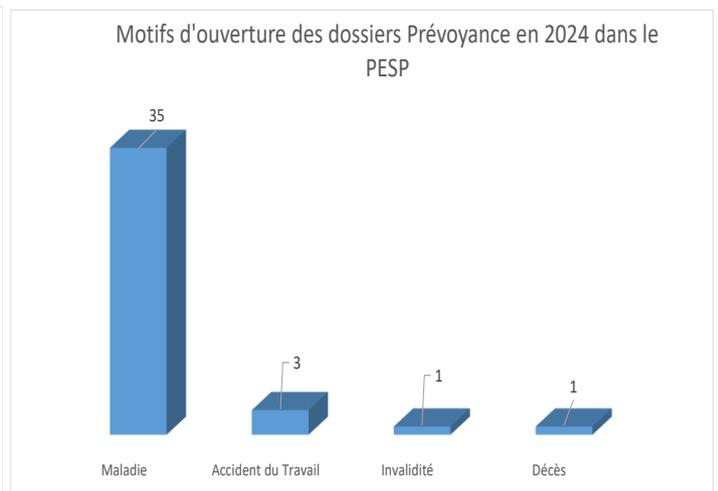
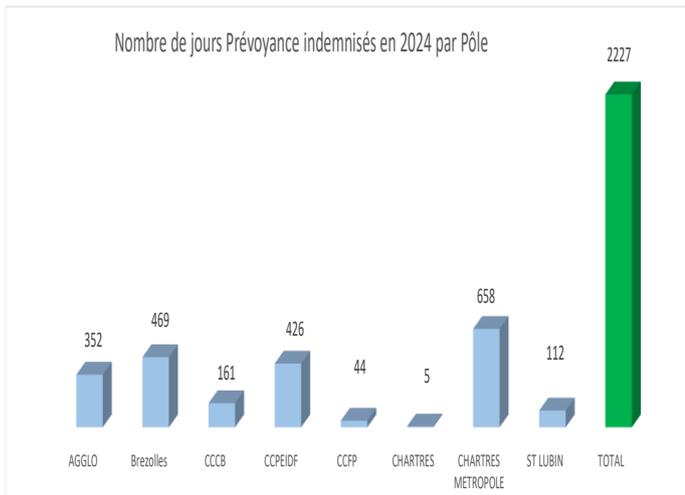
O. La Prévoyance

POLES	nombre de dossiers ouverts	Nombre de Salariés différents	motif d'ouverture du dossiers										Nombre de jours indemnisés par Prévoyance
			femmes	hommes	cadre	non cadre	age moyen	ancienneté moyenne	Maladie	Accident du Travail	Invalidité	Décès	
AGGLO	2	1	1	0	0	1	36	11	1	0	0	0	352
Brezolles	9	4	4	0	0	4	30	3	7	1	0	0	469
CCCB	6	5	5	0	0	5	33	4	5	1	0	0	161
CCPEIDF	7	4	4	0	0	4	50	5	6	0	1	0	426
CCFP	2	2	2	0	0	2	19	5	2	0	0	0	44
CHARTRES	2	2	2	0	0	2	47	16	1	1	0	0	5
CHARTRES METROPOLE	10	9	8	1	0	9	40	5	10	0	0	1	658
ST LUBIN	2	2	2	0	0	2	48	8	2	0	0	0	112
TOTAL	40	29	28	1	0	29	38	7	34	3	1	1	2227

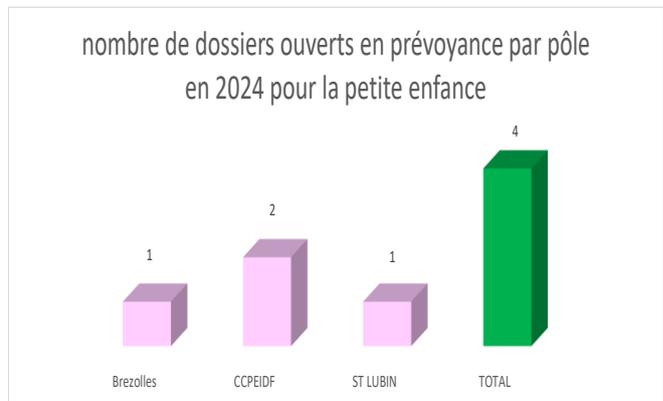
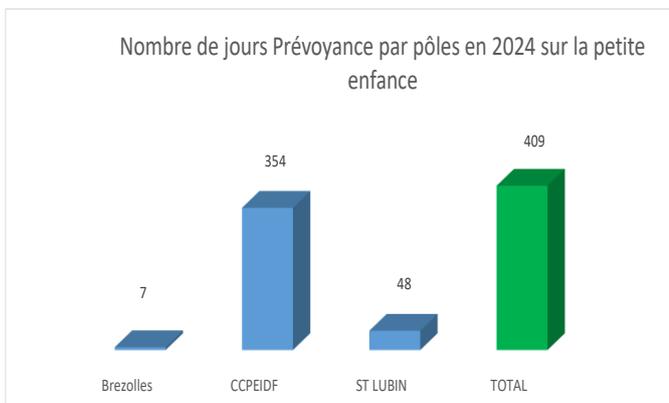


De nombreux dossiers prévoyance ont dû être montés pour les salariés qui avaient atteint 90 jours de maintien de salaire pour maladie au cours des 12 derniers mois. **40 dossiers Prévoyance** ont ainsi été ouverts dans l'année auprès d'AG2R (contre 25 en 2023) et concernent **29 salariés différents** (20 en 2023), tous non cadres et dont 28 femmes (96%). Le temps consacré à la Prévoyance pour le service RH a augmenté considérablement en 2024. L'âge moyen d'un salarié concerné par la prévoyance est de 38 ans, et son ancienneté moyenne est de 5 ans. Alors que **le nombre de dossiers Prévoyance a augmenté de 60%** par rapport à 2023, le nombre de jours indemnisés pour le secteur PESP par AG2R au titre de la prévoyance atteint **2227** jours en 2024 (contre 2846 jours en 2023), ce qui représente une diminution de 27% par rapport à l'année précédente. En effet, il y a eu moins d'arrêts longue durée en 2024 qu'en 2023, ce qui explique cette diminution de 27% des jours indemnisés en 2024. 29% des jours indemnisés par la Prévoyance concernent des salariés de Chartres Métropole, et 21% concernent le secteur de Brezolles, qui est pourtant proportionnellement un petit secteur en termes de salariés différents. 35 dossiers sur les 39 ouverts concernent des dossiers maladie. 16 salariés sur les 29 occupent des fonctions d'animateur.

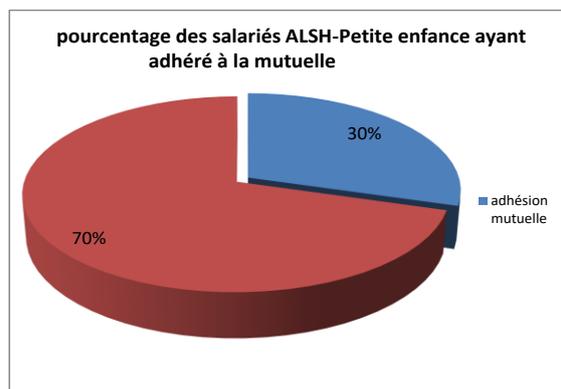
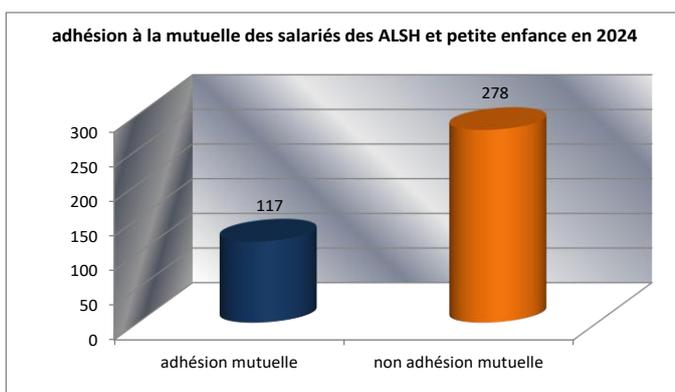




4 dossiers sur les 40 dossiers Prévoyance concernent du Personnel affecté à la Petite Enfance, et 409 jours sur les 2227 jours d'indemnisés au titre de la Prévoyance concernent ce secteur.



P. La Mutuelle



L'ADPEP 28 propose une complémentaire santé à ses salariés depuis 2016. Par souci d'équité avec le PSM2S, l'Association a exigé que la mutuelle MGEN Istya Collectives propose les mêmes garanties à tous les salariés, quel que soit leur secteur d'activité. Les salariés des ALSH et de la Petite Enfance bénéficient donc d'une mutuelle nettement plus favorable que ce qui est préconisé par la branche Animation.

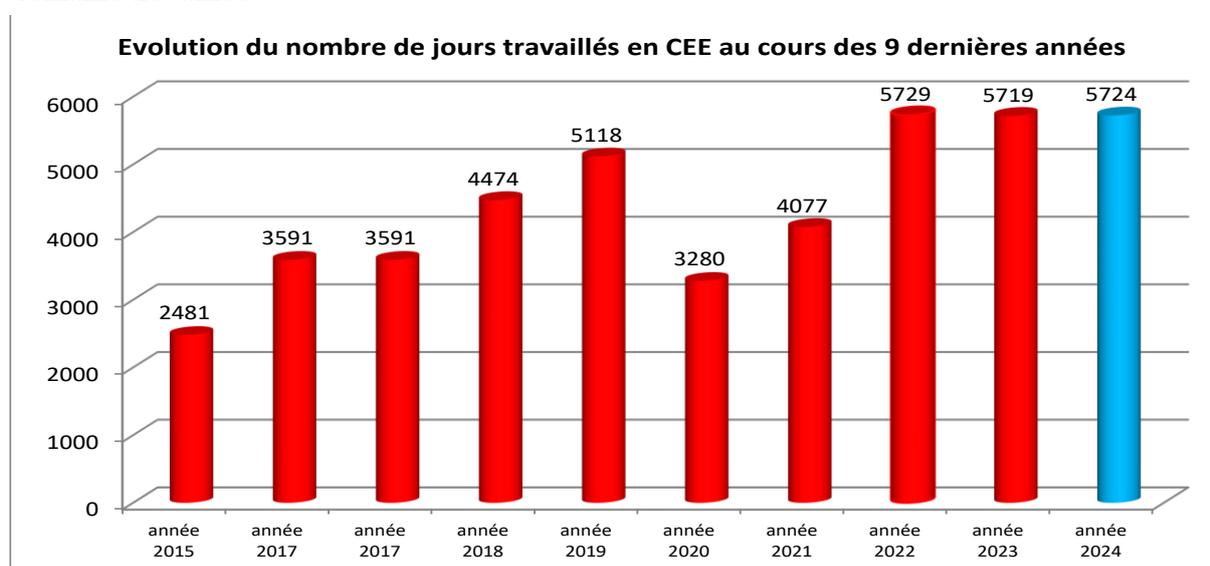
Malgré ces conditions favorables, seulement 30% des salariés des ALSH et de la Petite Enfance ont fait le choix d'adhérer à la mutuelle. Compte tenu des nombreux CDD, des cumuls d'emplois des salariés du secteur, nombreux d'entre eux sont exonérés de l'obligation d'adhérer. Sur les 117 salariés ayant fait le choix d'adhérer, 81% sont des femmes, et seulement 5 salariés sur les 117 sont en CDD.

Q. L'activité 2024 sur les ALSH

a- Les Contrats d'Engagement Educatif

les contrats d'engagement éducatifs							
	année 2018	année 2019	année 2020	année 2021	année 2022	année 2023	année 2024
jours travaillés au cours de l'année	4474	5118	3280	4077	5729	5719	5724
nombre de salariés ayant eu un CEE	231	256	190	224	318	281	267
ETP en CEE	6,15	7,04	4,51	5,61	7,88	7,86	7,87
Nombre de jours moyen de CEE par salarié	19,37	19,99	17,26	18,20	18,02	20,35	21,44

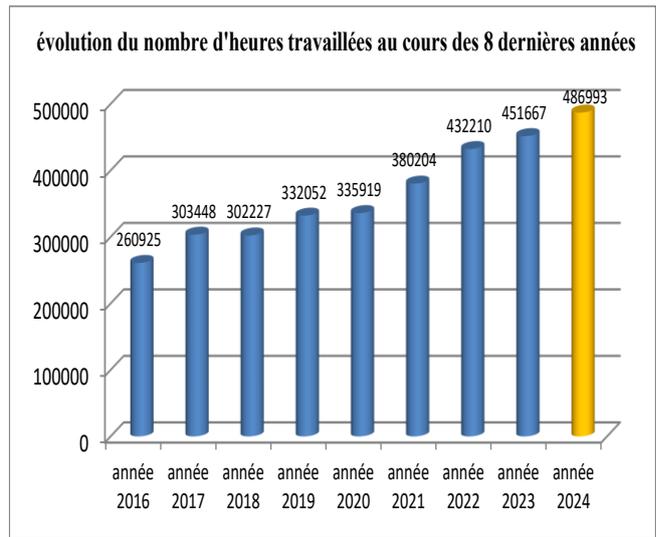
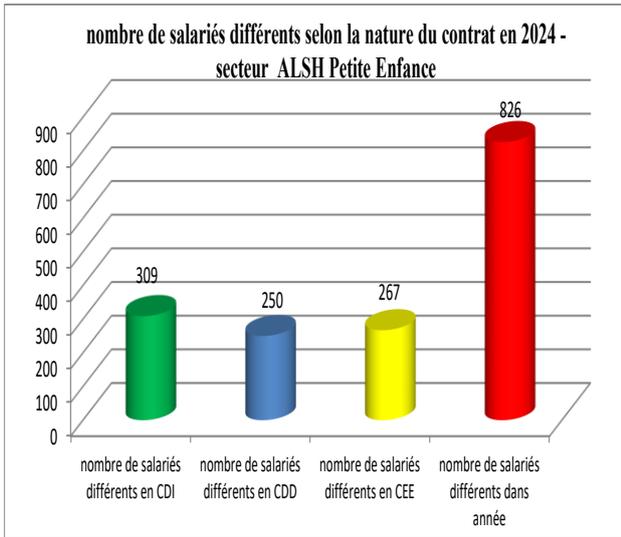
Le nombre de jours travaillés en CEE est resté important en 2024 et est resté stable par rapport à 2023 et 2022. **267 salariés** différents (contre 281 en 2022) ont été embauchés en CEE et ont travaillé au total **5724 jours** en 2024 (contre 5719 jours en 2022). En moyenne, chaque salarié en CEE a travaillé 21 jours en 2024 avec la journée de préparation accordée par l'Association par semaine travaillée.



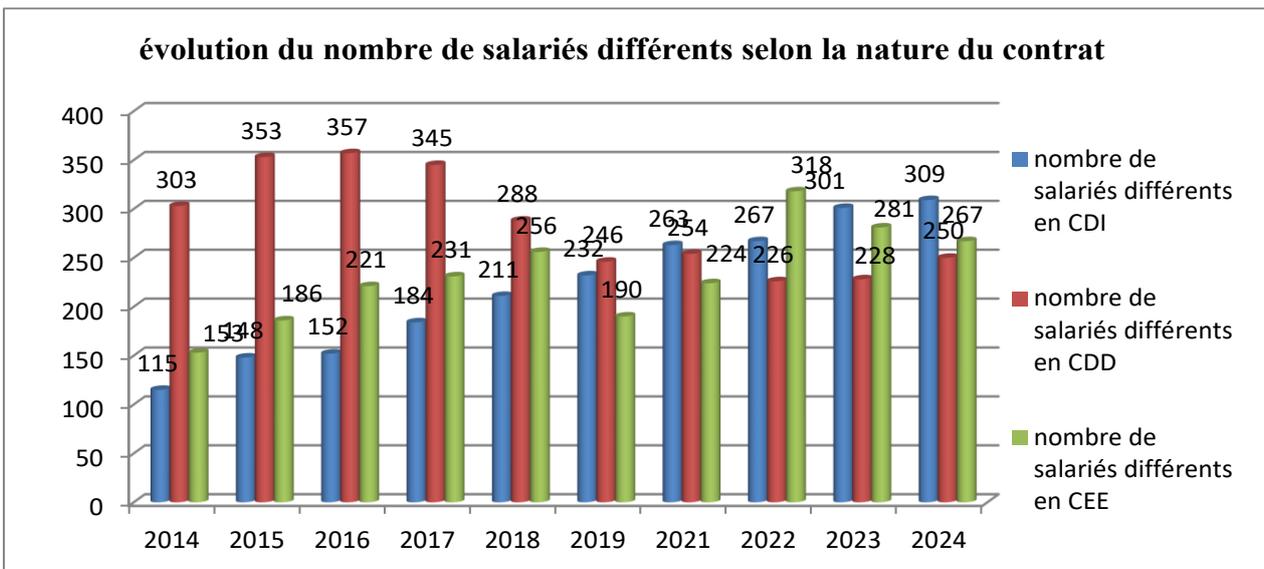
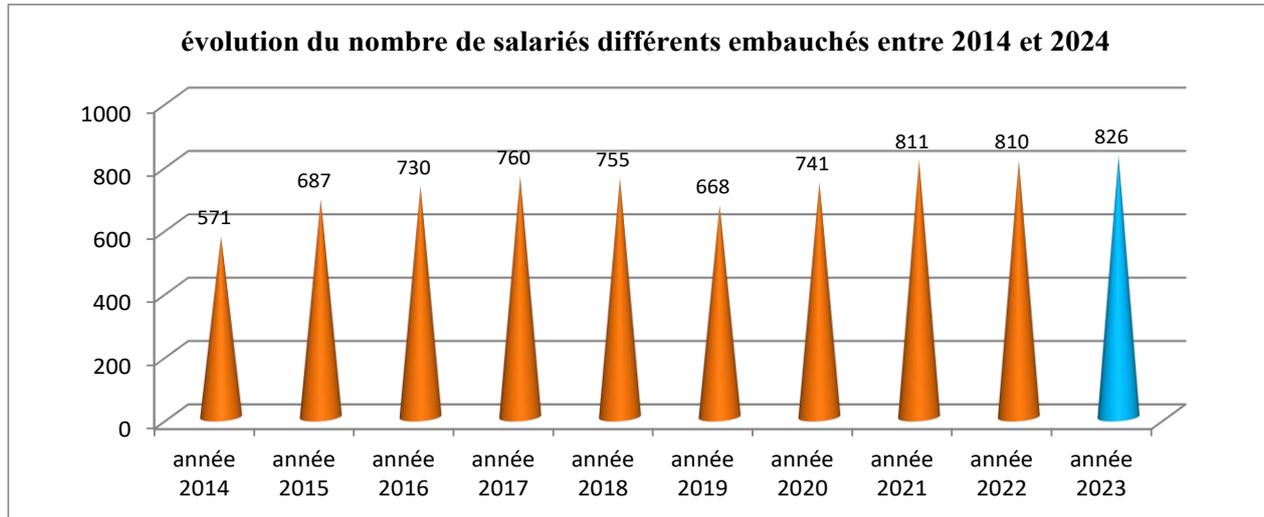
b- Le nombre d'heures travaillées en CDD et CDI et le nombre total de salariés

Bilan de l'Activité du secteur							
année	année 2018	année 2019	année 2020	année 2021	année 2022	année 2023	année 2024
nombre de salariés différents en CDI	184	211	232	263	267	301	309
nombre de salariés différents ayant eu un CDD ou contrat aidé	345	288	246	254	226	228	250
total CDD+CDI	529	499	478	517	493	529	559
nombre d'heures payées en CDD et CDI	302227	332052	335919	380204	432210	451667	486993
nombre total de salariés différents (avec CEE)	760	755	668	741	811	810	826

L'activité de ce secteur a de nouveau progressé en 2024 et atteint un niveau record. **Le nombre d'heures rémunérées (CDI+CDD)** du secteur a encore augmenté et **atteint 486993 heures sur l'année 2024** et a augmenté de 7,5% par rapport à 2023 (451667h), et de 28% par rapport à 2021. En 2024, **826 salariés** différents sont intervenus dans nos structures d'accueils de loisirs ou Petite Enfance. Compte tenu de cette activité très soutenue, et qui ne cesse de s'accroître, ce secteur des ALSH-Petite Enfance nécessite d'importants besoins en recrutement.

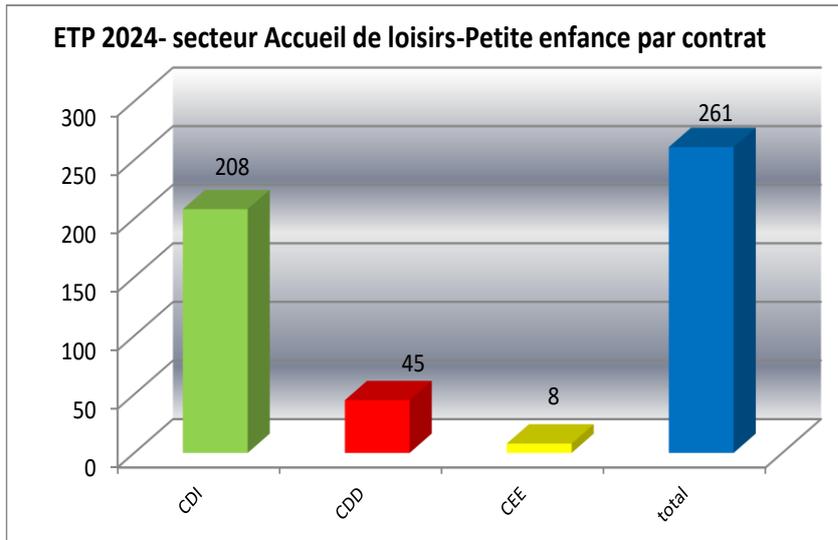


En 2024, **21 salariés reconnus en situation de handicap** ont travaillé sur des postes d'animation, d'agent de service ou de secrétariat sur ce secteur. L'embauche dans les ALSH et la Petite Enfance des salariés en situation de handicap doit rester prioritaire pour l'Association.

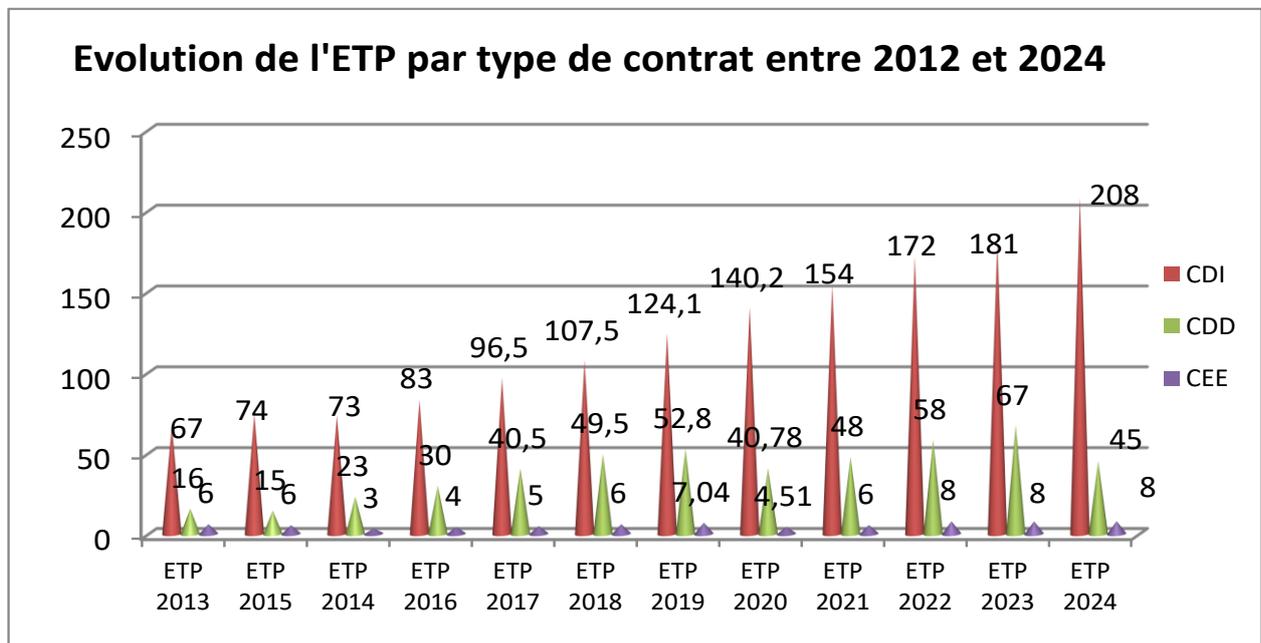
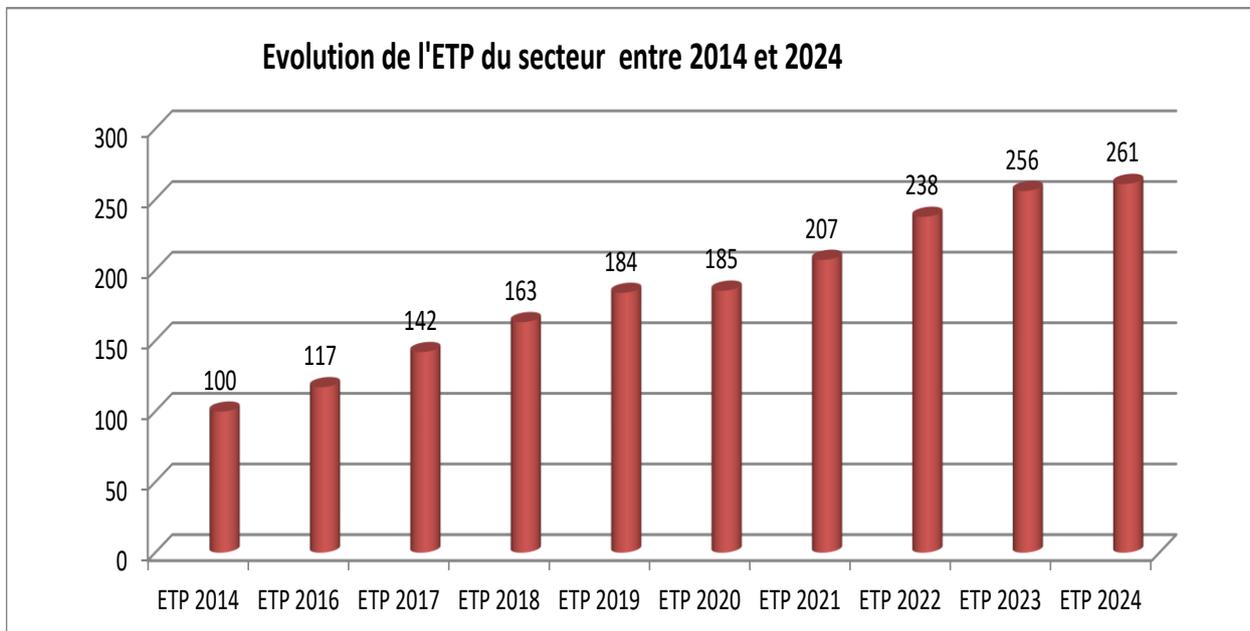


Un important effort a été réalisé au cours de ces dernières années pour pérenniser les postes au sein de l'Association. Alors que les salariés en CDD étaient nettement majoritaires jusqu'en 2017, ceux-ci ont fortement diminué, et la part des salariés en CDI a nettement progressé au cours de ces dernières années.

C- L'Equivalent Temps Plein en 2024

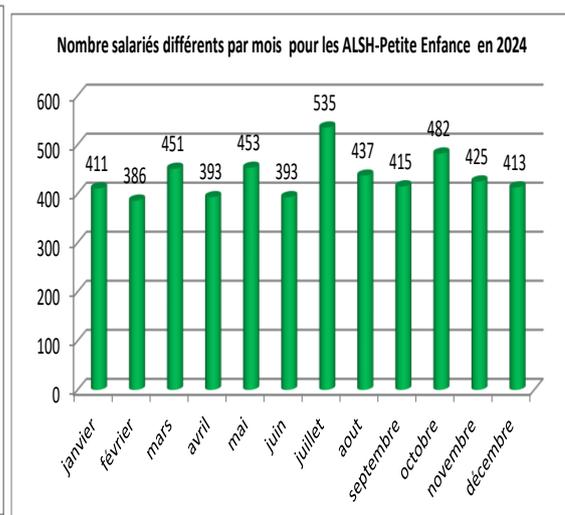
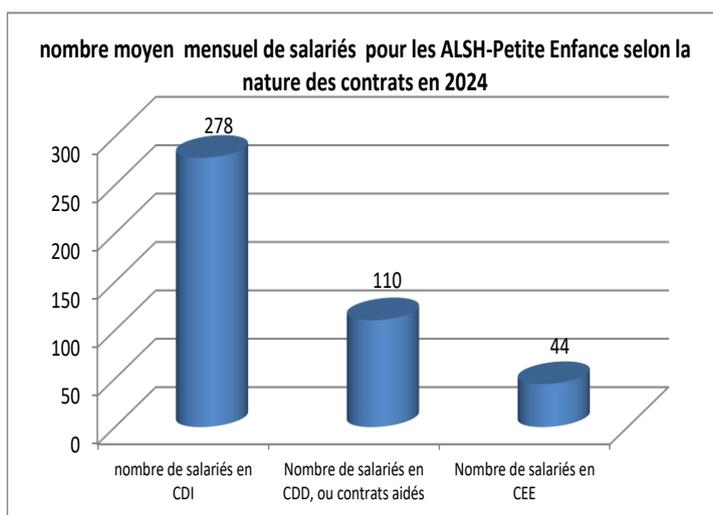


Sans comptabiliser les salariés mis à disposition dans certaines de nos structures et les contrats d'apprentissage, **l'Equivalent Temps Plein pour le secteur ALSH – Petite Enfance représente au total pour l'année 2024 261 salariés** et a augmenté de 4% par rapport à 2022 (ETP de 238 salariés). en 10 ans, l'ETP du secteur ALSH-Petite Enfance a été multiplié par 2,6.



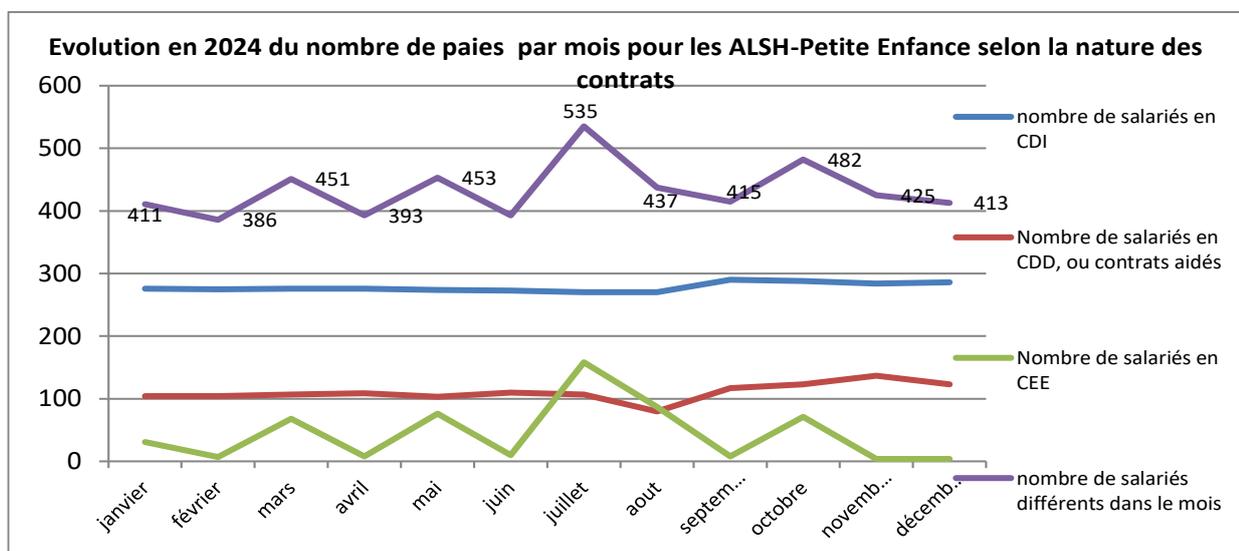
d- Fluctuation de l'Activité : nombre de contrats de travail /bulletins de paie mois

Evolution du nombre de contrats et bulletins de paie par mois en 2024												
nature des contrats	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
CDI	276	275	276	276	274	273	270	270	290	288	284	286
CDD/contrats aidés	104	104	107	109	103	110	107	80	117	123	137	123
CEE	31	7	68	8	76	10	158	87	8	71	4	4
total	411	386	451	393	453	393	535	437	415	482	425	413



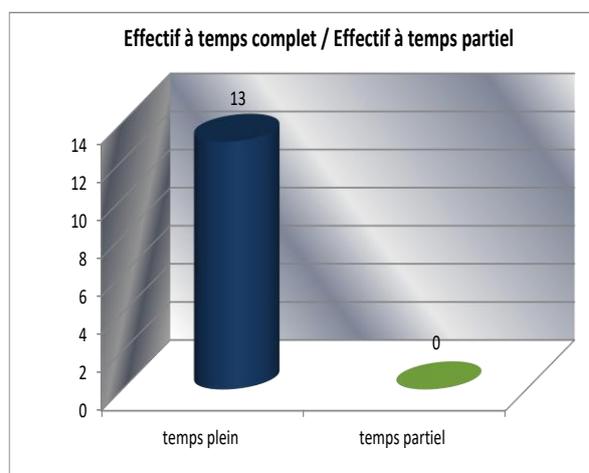
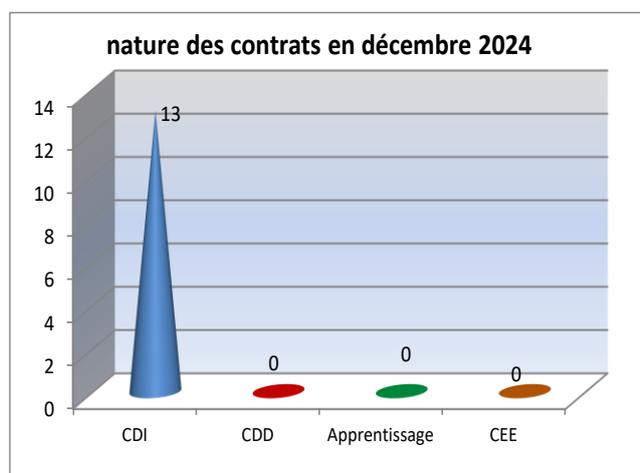
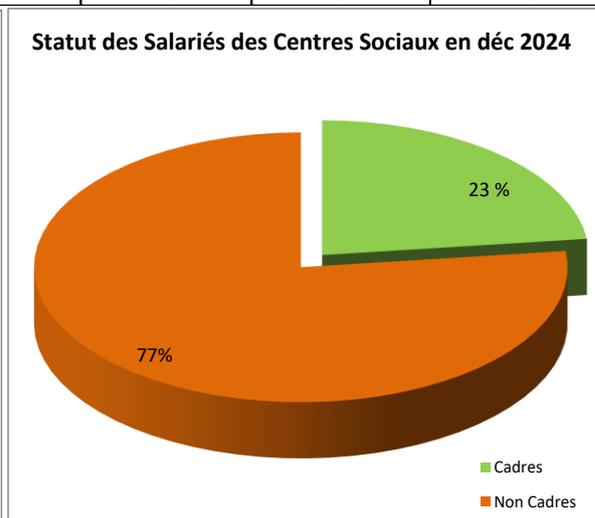
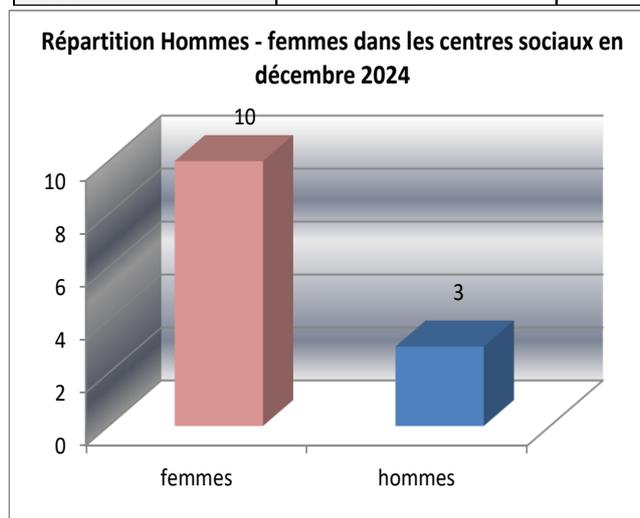
En moyenne sur 2024, 433 bulletins de paie sont réalisés chaque mois par le service paie pour le secteur ALSH – Petite Enfance.

Une augmentation importante du nombre de paies et de contrats est constatée à chaque période de vacances scolaires, avec l'augmentation du nombre de CEE. Un grand nombre d'embauches en CDI est constaté en septembre, au moment du début de la période scolaire (+20 CDI en septembre 2024 par rapport à août 2024).

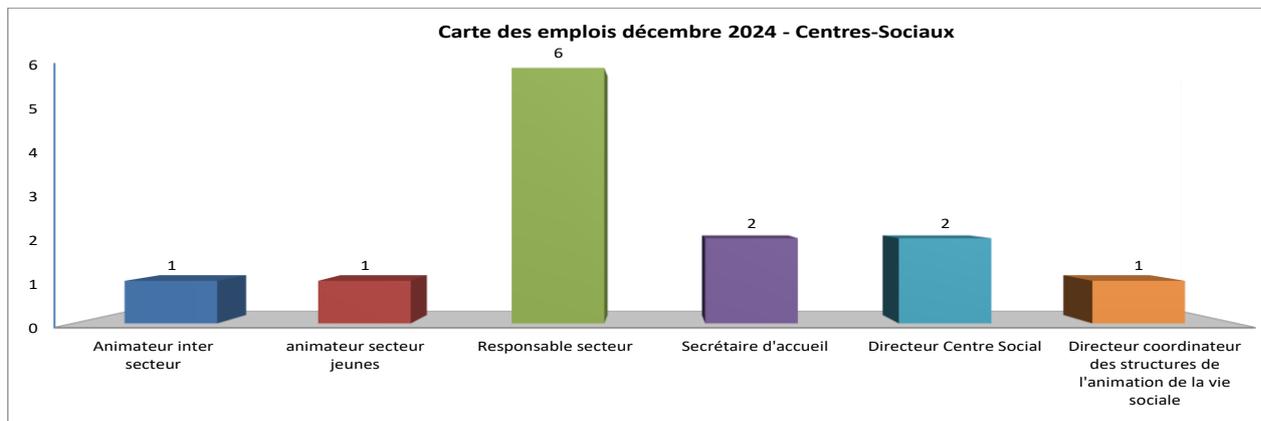


- Partie 3 : les Centres sociaux

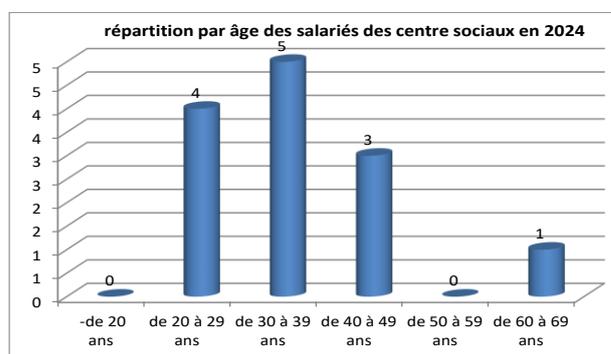
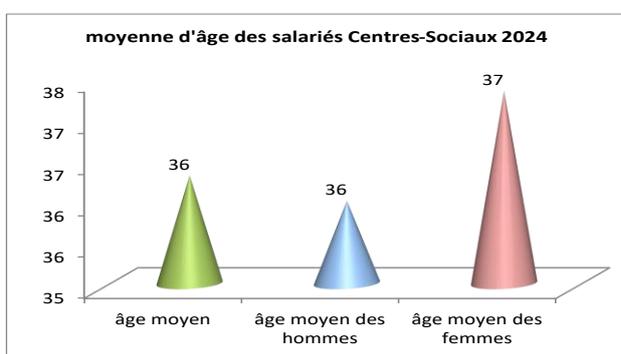
effectifs des centres sociaux en décembre 2024					
	Nombre de salariés	hommes	femmes	Statut des salariés	
				Cadre	Non Cadre
Clos Margis	5	1	4	1	4
Robert Doisneau	7	2	5	1	6
Clos + Doisneau	1	0	1	1	0
Total	13	3	10	3	10



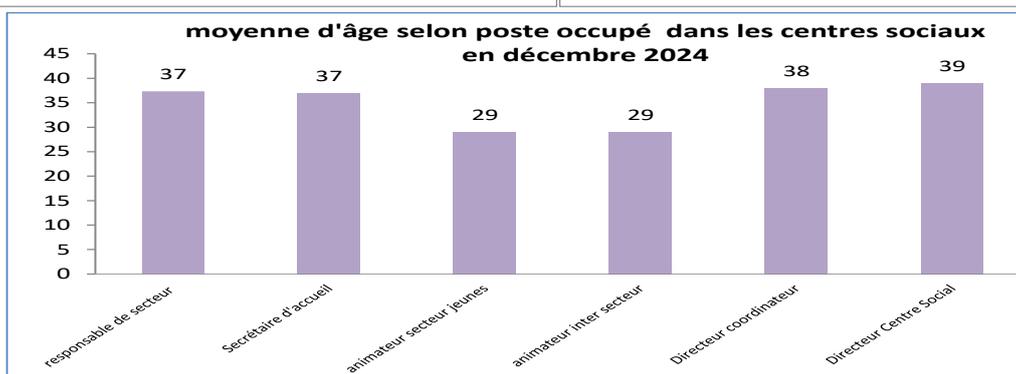
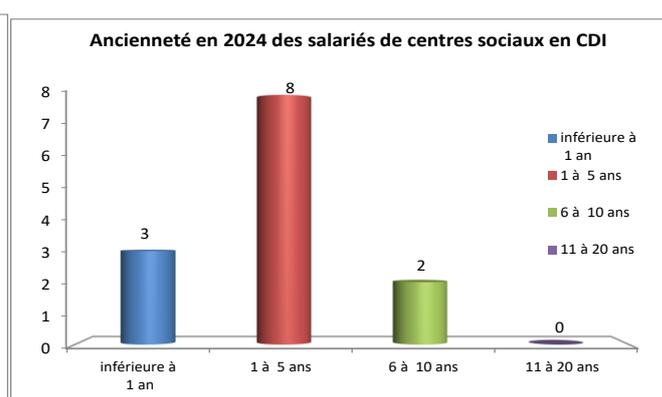
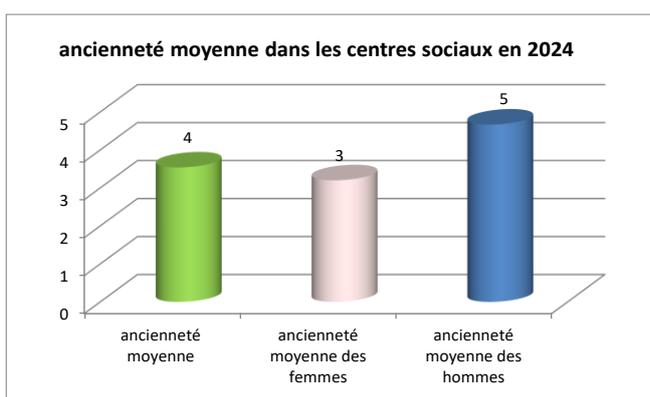
Les 13 salariés en poste au 31/12/2024 dans les 2 Centres Sociaux sont tous en **CDI**. Il y a donc eu un important travail de pérennisation des contrats puisque seulement 69% des salariés étaient en CDI en 2023. Contrairement à 2023, où les centres sociaux accueillait 2 apprentis, aucun contrat d'apprentissage n'a été signé en 2024. Suite aux différents mouvements de personnel de l'année (5 embauches en CDI), l'inégalité entre les femmes et les hommes s'est réduit, même si encore **77% des salariés** des centres sociaux en poste au 31/12/2024 sont des **femmes**. Tous les salariés des Centres Sociaux travaillent à **temps complet**, même s'il faut signaler que deux salariés sont en temps partiel thérapeutiques pour des raisons médicales. En comptabilisant le temps de la comptable, l'ETP des Centres Sociaux en 2024 est de **13,57 ETP salariés** et a augmenté par rapport à 2023 (ETP=11,51 salariés). Cette augmentation de l'ETP pour l'année 2024 s'explique par le fait que les 2 contrats d'apprentissage de 2023 n'étaient pas comptabilisés dans l'ETP, et par la concrétisation du nouvel organigramme au sein des Centres Sociaux acté en 2023. Pour une meilleure efficacité, il existe depuis 2024 une directrice coordinatrice des structures de l'Animation de la vie sociale et un Directeur de centre social dans chacun des 2 Centres (Doisneau et Clos Margis). La concrétisation de cette nouvelle organisation a pris effet en février 2024 et a fait évoluer le **taux d'encadrement** de 7% en 2023 à **23% en 2024**.



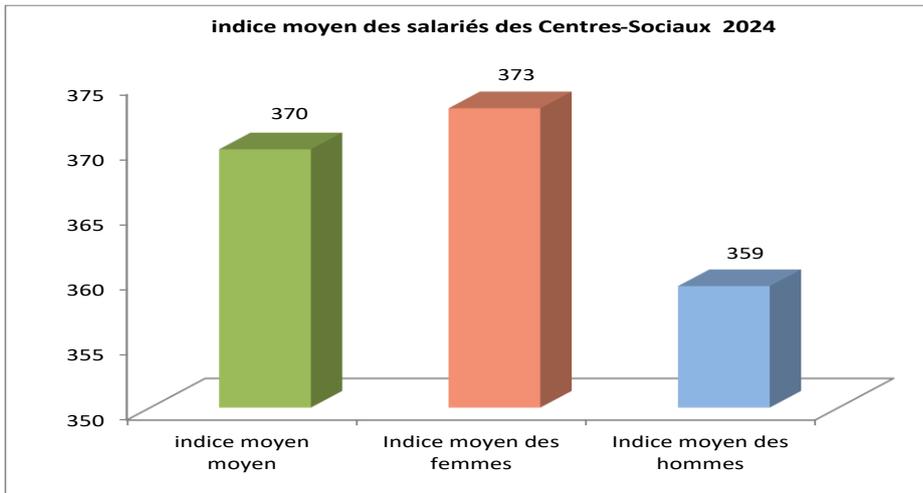
Il existe en décembre 2024 6 types de métiers différents au sein des 2 centres sociaux, qui sont organisés à l'identique. Doté d'un directeur coordinateur, chaque centre social dispose d'un directeur de centre social, d'un secrétaire, d'animateurs responsables de secteur et intersecteur, d'un animateur de secteur jeunes. Cette organisation a pris effet en février 2024.



Avec les mouvements de personnel de l'année, **l'âge moyen** des salariés des Centres Sociaux a augmenté et est de **36 ans en 2024** (32 ans en 2023). Il y a très peu d'écart d'âge moyen entre les femmes et les hommes (37 ans pour les femmes et 36 ans pour les hommes). 30% des salariés des Centres Sociaux ont moins de 30 ans, 38% des salariés ont entre 30 ans et 39 ans, et 23% ont entre 40 et 49 ans. Compte tenu des mouvements de personnel importants sur les Centres Sociaux au cours de ces dernières années, **l'ancienneté moyenne** des salariés en CDI est de seulement **4 ans**. 85% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté dans cette structure et le salarié le plus ancien a seulement 10 ans d'ancienneté. L'ancienneté moyenne dans les Centres Sociaux est de 3 ans pour les femmes et de 5 ans pour les hommes.



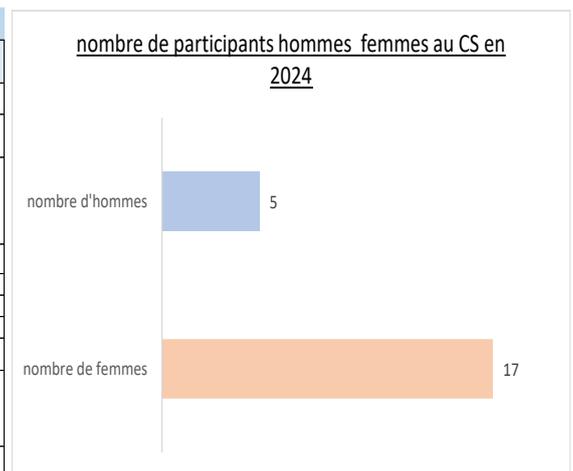
B. L'indice moyen



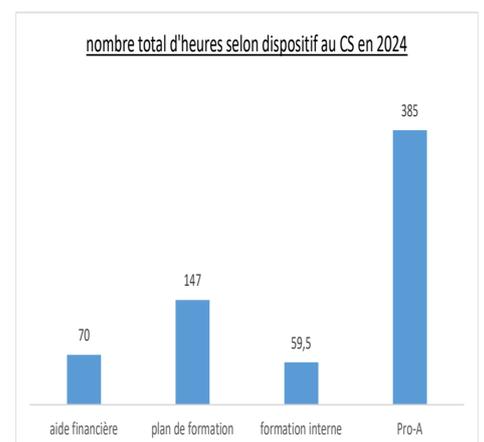
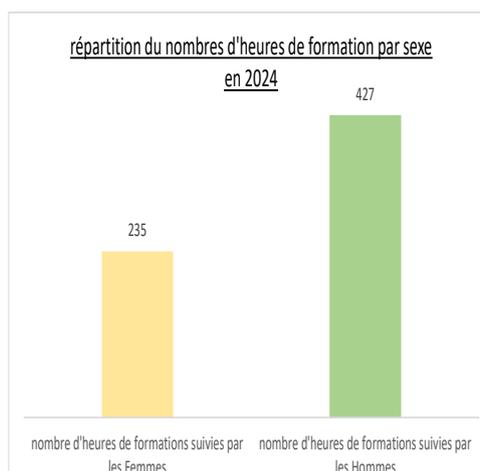
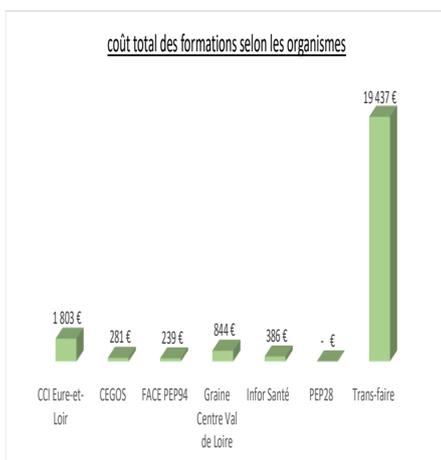
L'indice moyen des Centres Sociaux en 2024 en intégrant les différentes primes est de **370** et est resté stable par rapport à 2023 (+1%). L'indice moyen des femmes est supérieur de 4% à celui des hommes en 2024.

C. La formation

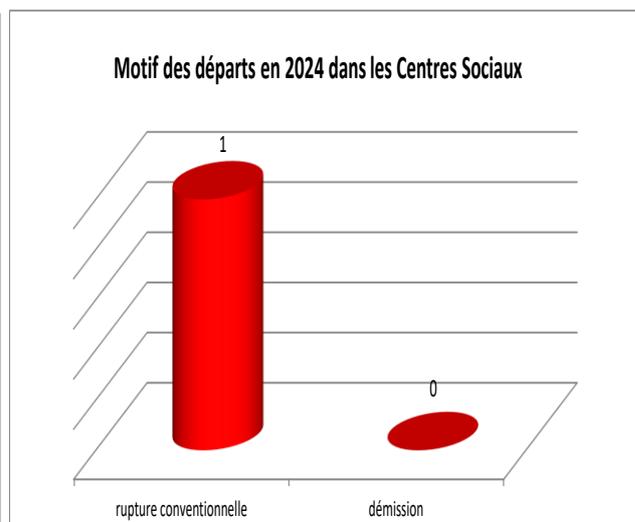
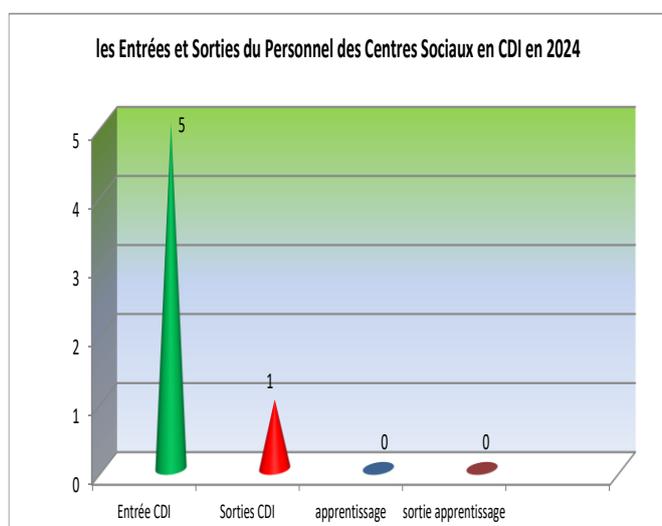
La formation 2024 au sein des Centres Sociaux					
programme de formation	nombre de salariés	femmes	hommes	total heures	dispositif de formation
Animer une réunion productive	1	1		14	plan de formation
Construire une animation en éducation à l'environnement	2	1	1	42	plan de formation
DESJEPS Animation socio éducative - Master 2 Direction de Structure et de Projet Politiques Sociale Territoire et Stratégie de Direction	2	1	1	455	Pro-A
Gestion des conflits	11	8	3	77	plan de formation
Gestion du temps et des priorités	1	1		14	plan de formation
intégration nouveaux salariés	1	1		3,5	formation interne
Premiers secours en santé mental	2	2		28	plan de formation
Prendre la parole en public	1	1		14	plan de formation
Prévention et prise en charge des usagers agressifs et dépressifs en réception d'appel ou en accueil physique	1	1		14	plan de formation
Total	22	17	5	662	



Les salariés des centres sociaux ont bénéficié de **662 heures de formation** sur 2024 (contre 1360 h en 2023, mais parce qu'il y avait des contrats d'apprentissage) pour un montant de **22990 euros**. 9 formations différentes ont rassemblé 22 stagiaires parmi les salariés des centres sociaux, qui ont parfois suivi plusieurs formations. Au total, **12 salariés différents**, dont 8 femmes ont suivi des formations, parfois qualifiantes, parfois organisées en interne, qui ont permis d'acquérir de nouvelles compétences et de favoriser notamment l'intégration des nouveaux salariés. Une formation sur la gestion des conflits a été organisée pour l'ensemble des 2 équipes. Les 2 Directeurs du Clos Margis et de R Doisneau ont entamé ou poursuivi une formation qualifiante pluri-annuelle (DESJEPS-Master 2), qui doit leur permettre de pouvoir appréhender au mieux les enjeux liés à leur fonction.



D. Les mouvements de personnel



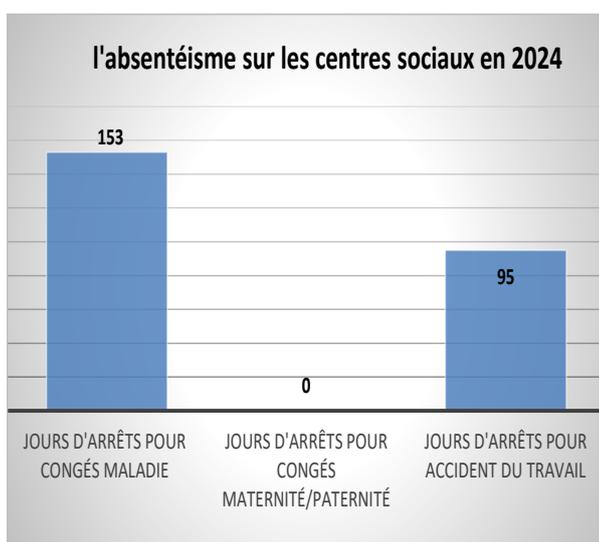
Comme lors de l'année 2023, plusieurs mouvements de personnel ont été constatés en 2024 dont celui d'un directeur du Centre Social du Clos Margis. Une rupture conventionnelle a été enregistrée et 5 embauches en CDI ont été réalisées dans l'année, dont 2 à la suite d'une mutation interne depuis les structures ALSH.

23 salariés différents ont travaillé au total 22758,45 heures en 2024 (22037,44 heures en 2023) dans les Centres Sociaux de Lucé. Malgré la nouvelle organisation mise en place, les heures travaillées au sein des centres sociaux ont progressé en 2024 seulement de 3%, en raison d'un absentéisme important et de plusieurs temps partiels thérapeutiques. Seulement 5 salariés sur les 23 ont été embauchés en contrat d'engagement éducatif et ont travaillé **93 jours** en 2024 (contre 93 jours en 2023 et 157 jours en 2022) pour la mise en place de projets particuliers (séjours, vacances).

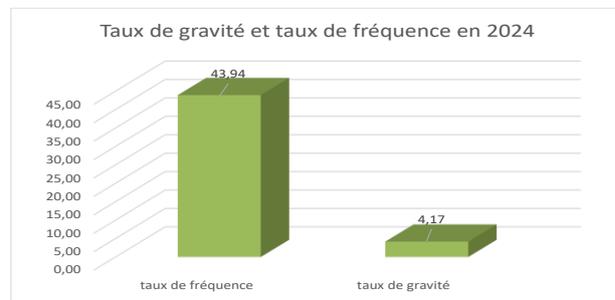
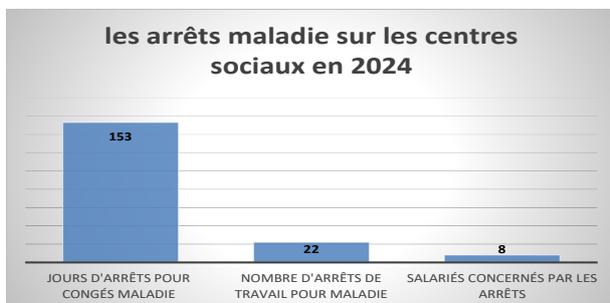
Aucun salarié en situation de handicap ne travaille dans les Centres Sociaux en 2024.

E. L'absentéisme

Centres sociaux	jours d'arrêts pour congés maladie	jours d'arrêts pour congés maternité/paternité	jours d'arrêts pour Accident du travail	total	nombre d'arrêts de travail pour maladie	salariés concernés par les arrêts	durée moyenne d'un arrêt	durée moyenne d'un arrêt par salarié arrêté
2017	271	31	81	383	26	6	10,4	45,2
2018	109	81	5	195	17	9	6,4	12,1
2019	90	0	0	90	12	6	7,5	15,0
2021	178	0	0	178	22	8	8,1	22,3
2022	379	244	0	623	34	13	11,1	29,2
2023	686	23	0	709	56	12	12,3	57,2
2024	153	0	95	248	22	8	7,0	19,1



248 journées d'absence ont été recensées en 2024. L'absentéisme a fortement diminué en 2024 sur les Centres Sociaux avec **153 jours de maladie** enregistrés sur 2024, soit 4 fois moins qu'en 2023 (686 jours de maladie en 2023). Au total, **22 arrêts de travail** différents ont été saisis sur l'année (contre 56 en 2023) et concernent 8 salariés différents. La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 7 jours, et la durée moyenne d'un salarié qui a été arrêté est de 19 jours (57 jours en 2023). Deux Accidents de Travail ont été déclarés dans l'année et ont engendré 95 jours d'arrêts. Le taux de gravité en 2024 suite à ces 2 AT est de 4,17, et le taux de gravité est de 43,94 ; (taux de gravité = nbre de journées perdues x 1000 / nbre d'heures travaillées, et taux de fréquence = nbre d'AT avec arrêt x 1000000 / nbre d'heures travaillées).



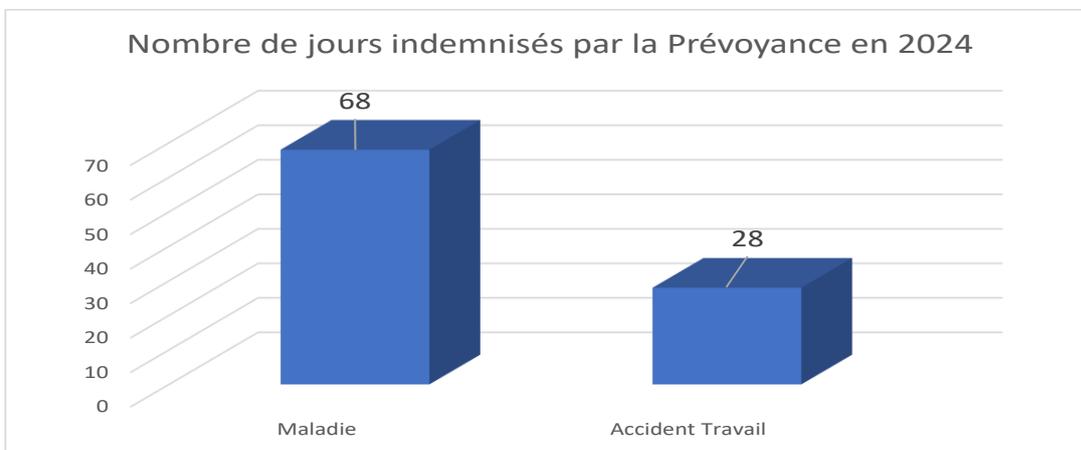
Si les chiffres liés à l'absentéisme ont fortement diminué, il faut nuancer car l'année 2024 est restée difficile suite à un très grand nombre de jours en temps partiel thérapeutique. En effet, 3 salariés ont cumulé **437 jours de temps partiel thérapeutique**, ce qui rend difficile l'organisation de la structure puisqu'il est très difficile de recruter des candidats sur un mi-temps.

F. La Prévoyance

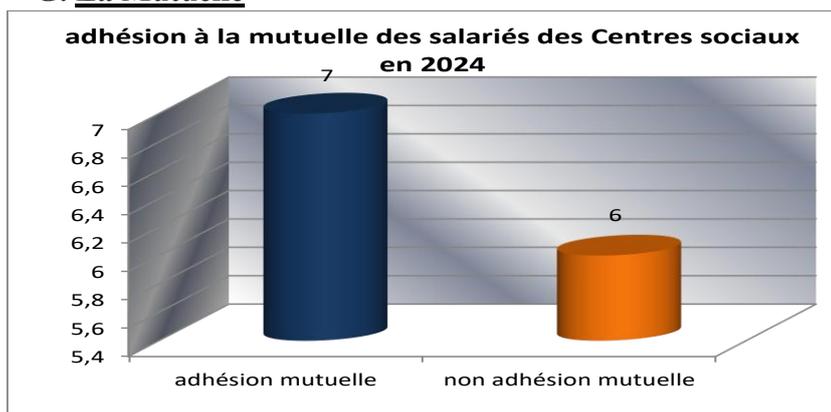
La Prévoyance en 2024 dans l'Association									Cause du dossier prévoyance				
secteur d'activité	nombre de dossiers prévoyance ouverts	nombre de salariés différents concernés	femmes	hommes	cadre	non cadre	age moyen	ancienneté moyenne	Maladie	Accident du Travail	Invalidité	Décès	Nbre de jours pris en charge par la prévoyance
Centre Social	2	1	1	0	0	1	31	3	1	1	0	0	96
total	2	1	1	0	0	1	31	3	1	1	0	0	96

Malgré le nombre assez faible de salariés dans ces deux structures, 2 dossiers prévoyance ont dû être ouverts dans l'année et concernent la même salariée. Un dossier Prévoyance a été ouvert suite à un AT, et l'autre dossier a été monté suite à un arrêt maladie, puisque la salariée avait dépassé les 90 jours de maintien de salaire au cours des 12 derniers mois.

96 jours au total ont été indemnisés par AG2R.



G. La Mutuelle



54 % des salariés des Centres Sociaux ont adhéré à la Mutuelle de l'Association.

Partie 4 : le secteur PEVLC

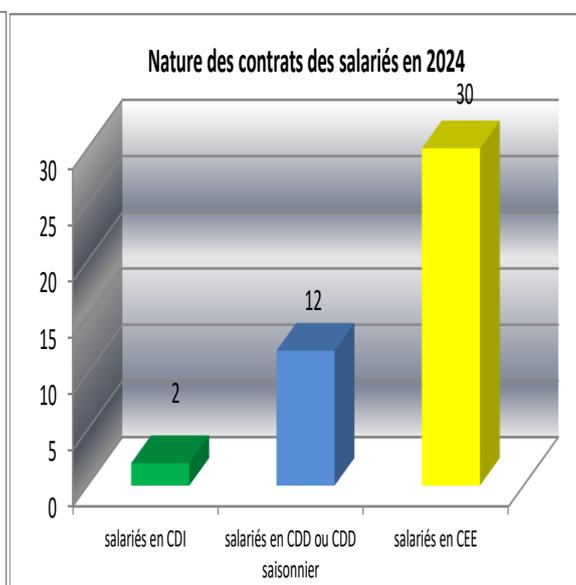
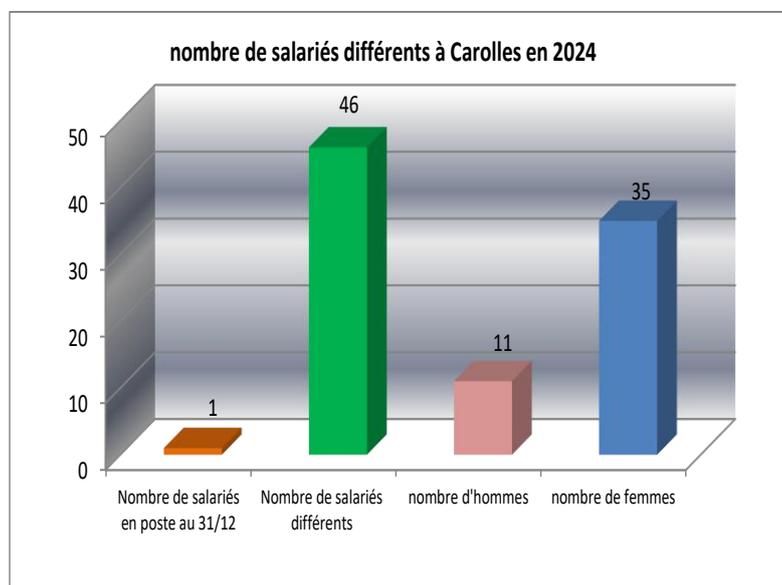
Depuis 2022, le secteur des Politiques Educatives Vacances Loisirs Culture est composé de deux structures autonomes, la Villa Eole et la MEN.

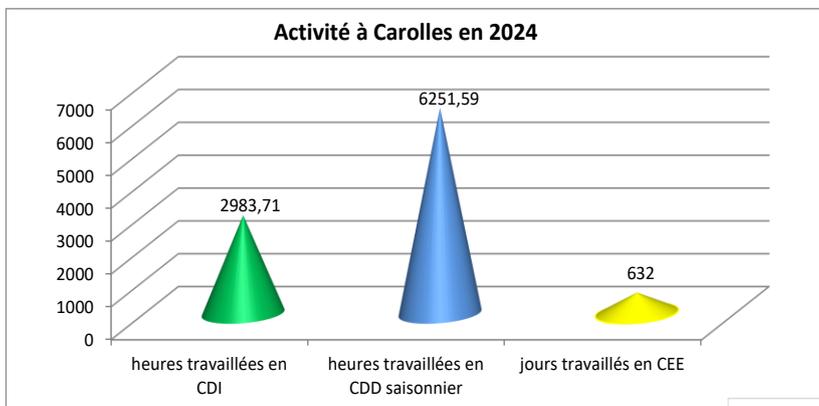
1 – La Villa Eole

A. Activité à Carolles en 2024

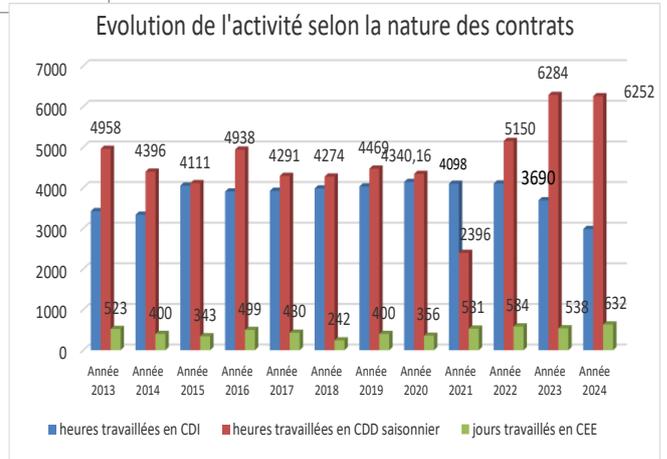
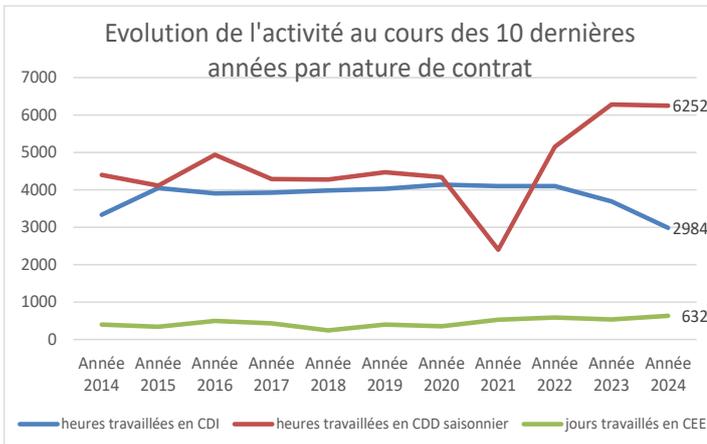
Activité Villa Eole Carolles									
	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Année 2024
Nombre de salariés en poste au 31/12	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Nombre de salariés différents	32	32	23	31	28	34	38	49	46
nombre d'hommes	14	11	9	11	13	15	18	22	11
nombre de femmes	18	21	14	20	15	19	20	27	35
salariés en CDI	3	2	2	2	2	2	2	2	2
salariés en CDD ou CDD saisonnier	7	7	7	11	8	10	13	17	12
salariés en CEE	22	23	14	18	18	24	23	30	30
heures travaillées en CDI	3906	3924	3982	4030	4141,6	4097,84	4103	3689,7	2983,71
heures travaillées en CDD saisonnier	4938	4291	4274	4469	4340,16	2395,71	5149,82	6284,16	6251,59
jours travaillés en CEE	499	430	242	400	356	531	584	538	632
jours travaillés par salarié en CEE	22,7	18,7	11,0	22,2	19,8	22,1	25,3	17,9	21,1

Après l'année record de 2023, l'activité sur Carolles est restée très soutenue en 2024. **9235 heures** ont été travaillées en 2024 en CDI ou CDD saisonniers sur la Villa Eole (contre 9974 heures en 2023), ce qui représente une baisse de 8% par rapport à 2023, mais le nombre de jours travaillés en Contrat d'Engagement Educatif a atteint en 2024 son niveau record avec **632 jours réalisés en CEE**, ce qui représente une augmentation de 22% par rapport à 2023. Au-delà de l'activité importante, le nombre important de CEE s'explique aussi par l'inclusion de certains jeunes en situation de handicap ou de fragilité sociale sur les mois de juillet et août, qui ont nécessité beaucoup d'accompagnement, et qui ont justifié le recrutement de salariés supplémentaires pour renforcer les équipes afin de garantir un bon accompagnement des jeunes. **46 salariés** différents ont été embauchés sur la structure en 2023 (- 3 par rapport à 2022), dont 77 % de femmes. Avec 46 salariés différents dans l'année, un turnover assez important a été constaté sur 2024, même si la taille importante de la Villa Eole nécessite un nombre de salariés important dès qu'il y a de l'activité (entretien, cuisine, animation...).





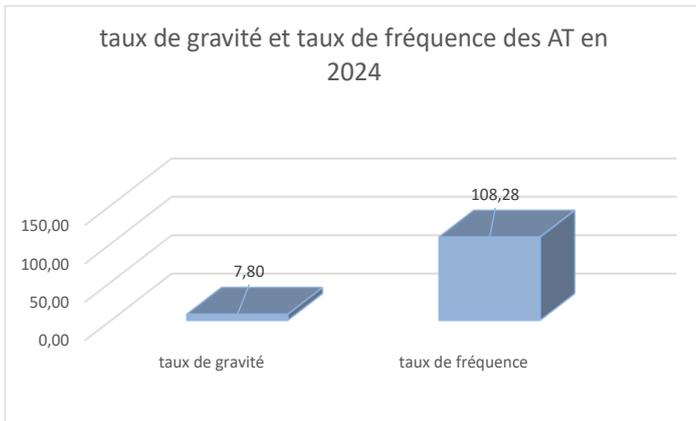
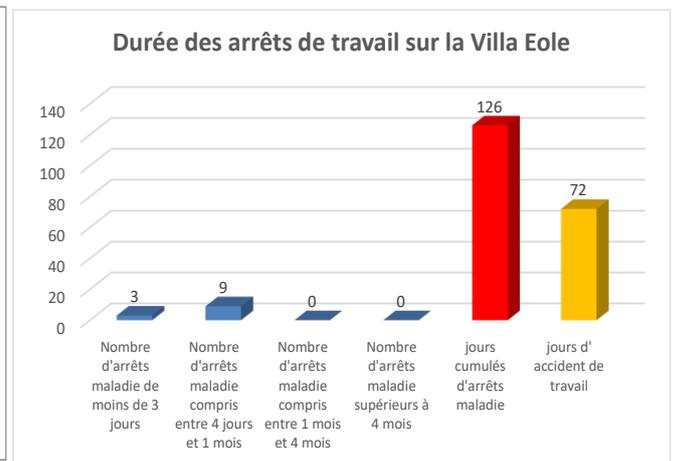
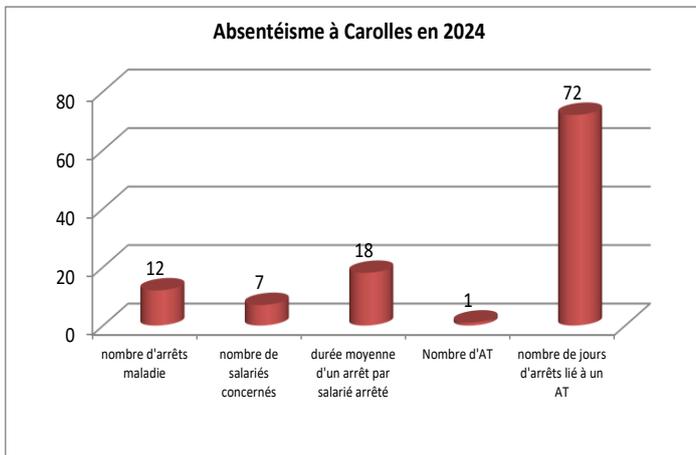
En considérant l'ETP du comptable du siège, et en considérant qu'une journée de travail en CEE correspond à 2,20 heures (préconisations HEXOPEE), l'équivalent temps plein sur Carolles correspond à **5,98 ETP** sur 2024 (contre 6,22 ETP en 2023).



B. L'absentéisme sur Carolles

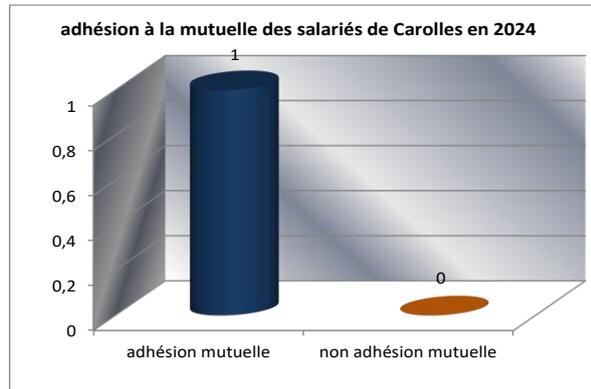
L'absentéisme en 2024 à la Villa Eole

La Villa Eole	jours d'arrêts pour congés maladie	jours d'arrêts pour congés maternité ou paternité	jours d'arrêts pour Accident du travail	total
total 2024	126	0	72	198



L'absentéisme a augmenté en 2024 par rapport à 2023 sur la Villa Eole. 12 arrêts de travail pour maladie ont été enregistrés sur 2024 et concernent 6 salariés différents, et ont engendré 126 jours d'arrêts (contre 47 en 2023). Un accident de travail a été déclaré en 2024 et a engendré un arrêt de 72 jours. Compte tenu de cet arrêt de 72 jours, les taux de gravité et de fréquence sont importants sur Carolles.

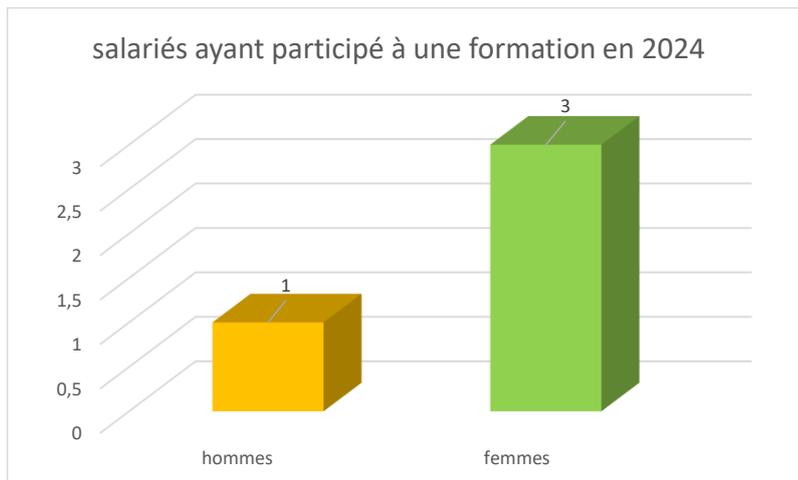
C. La mutuelle



L'unique salarié en poste en CDI en décembre 2024 adhère à la mutuelle.

D. La Formation

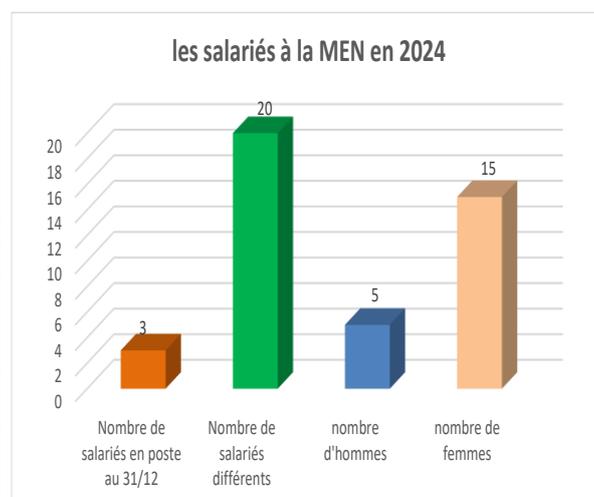
Une formation a été organisée en 2024 sur Carolles avec le GRETA avec les personnels saisonniers qui participent à la restauration. Cette formation de 14 heures avait pour objectif de prévenir et d'identifier les dangers liés aux pratiques d'hygiène alimentaire.



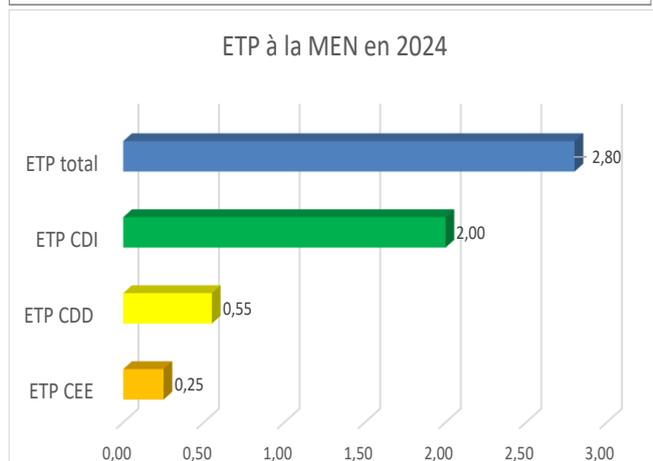
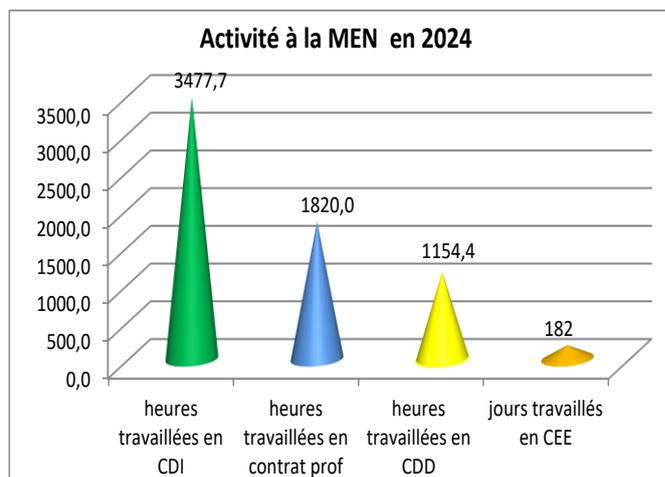
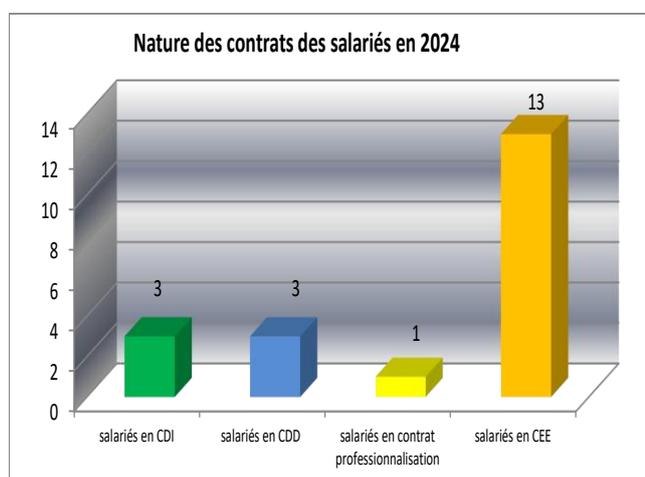
2 – La Maison des Espaces Naturels

A. Activité à la MEN en 2024

Activité de la Maison des Espaces Naturels	
Bilan de l'année 2024	
Nombre de salariés en poste au 31/12	3
Nombre de salariés différents	20
nombre d'hommes	5
nombre de femmes	15
salariés en CDI	3
salariés en CDD	3
salariés en contrat professionnalisation	1
salariés en CEE	13
heures travaillées en CDI	3477,7
heures travaillées en contrat prof	1820,0
heures travaillées en CDD	1154,4
jours travaillés en CEE	182
jours travaillés par salarié en CEE	14



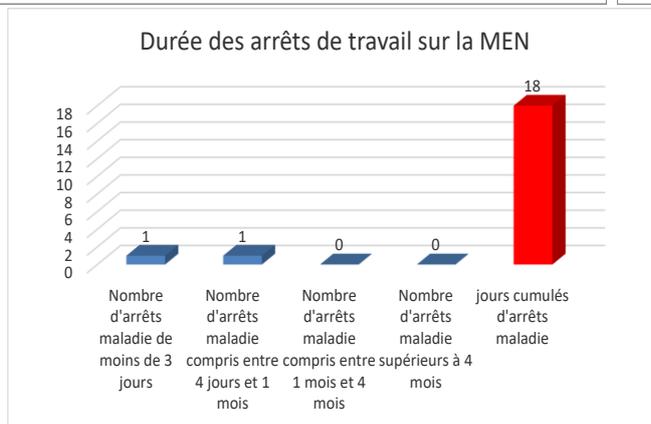
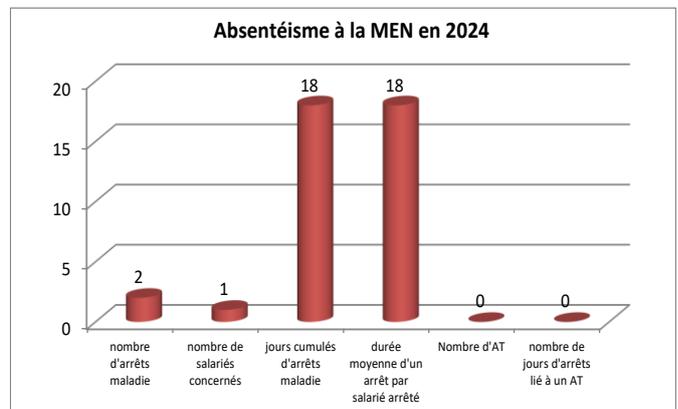
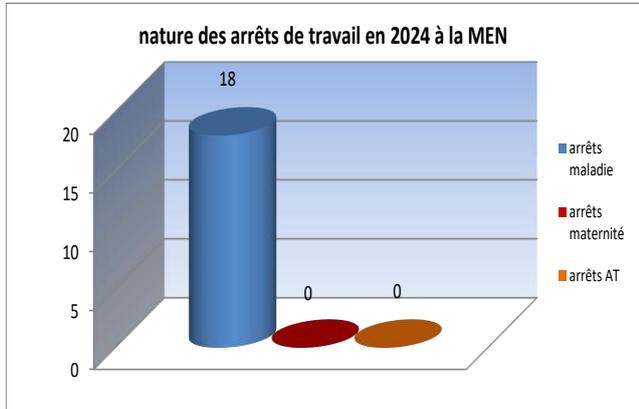
Après une première année difficile en 2023 sur la Maison des Espaces Naturels avec un turnover important des salariés en poste sur la structure (poste de Direction), il y a eu beaucoup plus de stabilité sur 2024, puisqu'aucun mouvement de personnel n'a été enregistré dans l'année parmi les permanents. **6452 heures ont été travaillées** sur la MEN en 2024, ce qui représente une augmentation de 4,8% par rapport à 2023. 3477 heures ont été travaillé en CDI, et 2974 heures ont été réalisées en CDD ou contrats de professionnalisation. Le nombre de jours travaillé en CEE a en revanche diminué fortement puisque seulement 182 jours de CEE ont été réalisés en 2024 par 13 salariés (moyenne d'un CEE de 14 jours par salarié), contre 343 en 2023. Grâce à un turnover nettement moins important en 2024, seulement **20 salariés** différents ont été embauchés sur la structure en 2024, alors qu'ils étaient 40 en 2023. 75 % des salariés ayant travaillé en 2024 sont des femmes.



En considérant l'ETP des salariés refacturés (comptable), et en considérant qu'une journée de travail en CEE correspond à 2,20 heures (préconisations Hexopée), l'équivalent temps plein sur la MEN pour 2024 correspond à **2,80 ETP** alors qu'il représentait 3,55 ETP sur 2023, mais ceci s'explique par le fait que le contrat de professionnalisation à temps complet de la Directrice n'est pas comptabilisé dans l'ETP.

B. Absentéisme en 2024

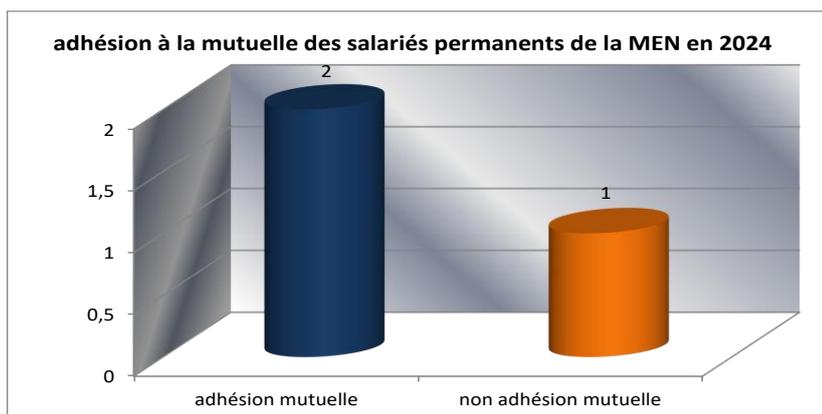
L'absentéisme					
La Maison des Espaces Naturels	jours d'arrêts pour congés maladie	jours d'arrêts pour congés maternité ou paternité	jours d'arrêts pour AT	jours d'arrêts pour Accident du travail	total
2024	18	0	0	0	18



L'absentéisme a diminué par rapport à 2023 puisque seulement 2 arrêts de travail pour maladie ont été enregistrés en 2024 et concernent une seule salariée. Aucun AT n'a été déclaré dans l'année à la MEN.

Aucun jour d'enfants malade n'a été attribué aux salariés de la MEN en 2024.

E. La mutuelle



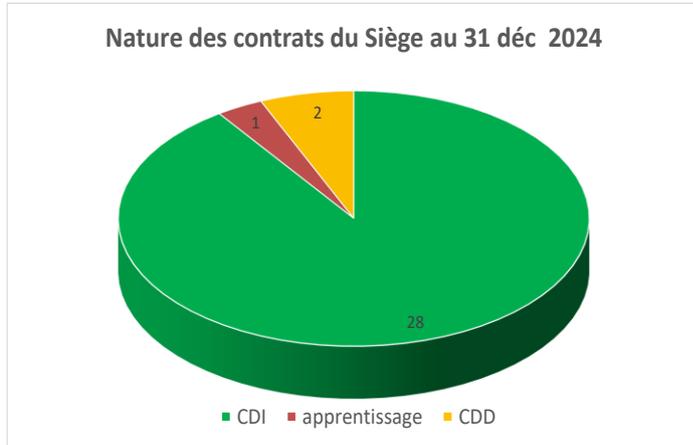
2 des 3 salariés permanents de la MEN ont souscrit à la mutuelle de l'Association.

F. La formation

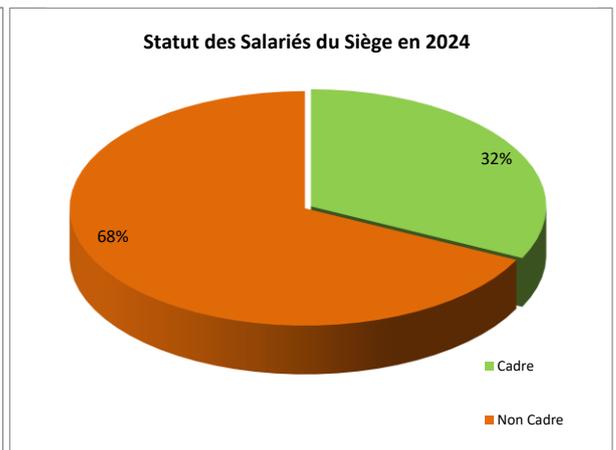
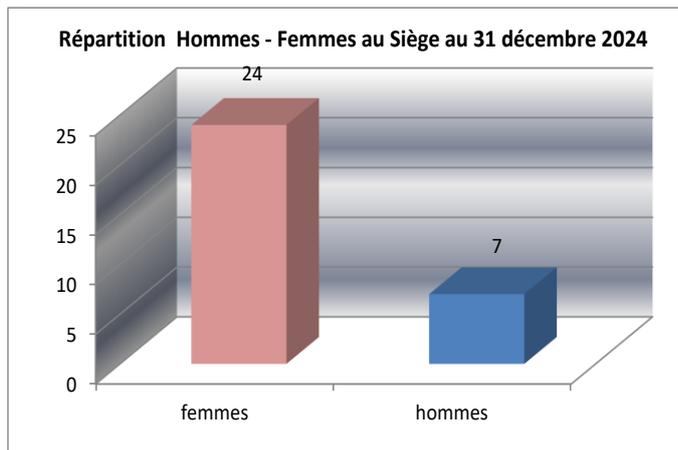
La Directrice en poste ayant été embauchée en contrat de professionnalisation, elle participe à ce titre à une formation DESJEPS de 700 heures qui a débuté fin 2023 et qui s'est déroulé tout au long de l'année 2024, et s'achèvera en 2025. Cette salariée a également participé à l'intégration des nouveaux salariés. Enfin, les 3 salariées permanentes de la MEN ont suivi une sensibilisation équipier de première intervention de 2 heures. **360 heures de formation ont été dispensées au total sur la MEN en 2024.**

Partie 5 : le siège de l'Association

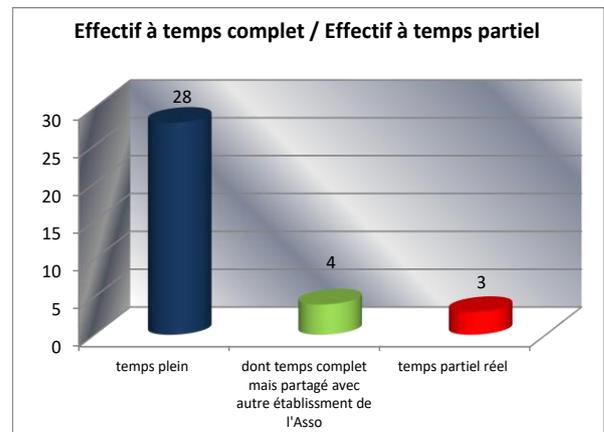
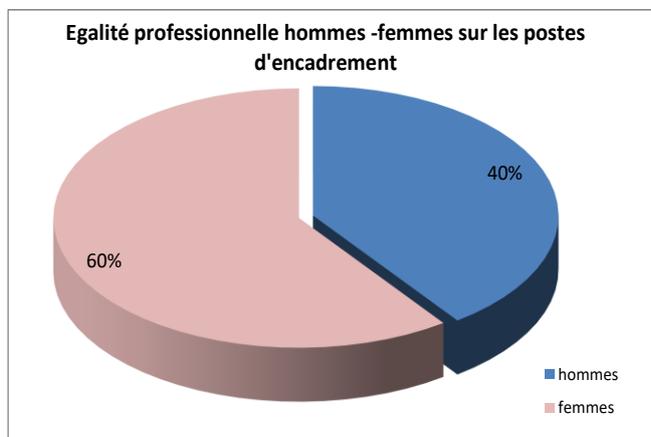
effectifs du siège social au 31 décembre 2024						
	Nombre de salariés	hommes	femmes	nature du contrat		
				CDI	CDD	contrat apprentissage
SIÈGE	31	7	24	28	2	1



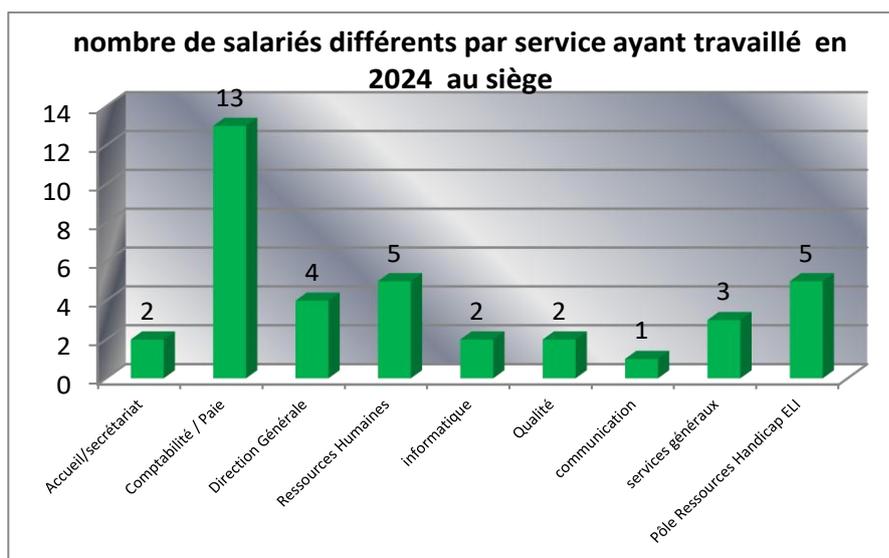
31 salariés sont affectés au siège au 31 décembre 2024. Sur ces 31 salariés, 3 salariées sont embauchées administrativement par le siège mais interviennent sur le Pôle Ressources Handicap ELI (Eveil et loisir inclusif). Un salarié est en contrat d'apprentissage en 2024 au service ressources humaines, et 2 salariés sont en CDD sur des contrats de remplacement. 90% des salariés du siège travaillent en CDI.



La répartition hommes-femmes sur le siège est restée stable par rapport à 2023 avec 77% de femmes dans l'effectif en 2024. 10 salariés (soit 32%) du siège possèdent le statut de cadre, et 60% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes.



77% des salariés du siège travaillent à temps complet sur le siège. Ce chiffre est sous-évalué car sur les 7 salariés à temps partiel déclarés sur le siège, 4 d'entre eux ont un complément de temps dans un autre Etablissement Médico-Social leur permettant d'atteindre le temps complet. En réalité, seulement 3 salariés sont réellement à temps partiel, dont un en retraite progressive.



37 salariés différents sont intervenus dans les différents services supports du siège et ont travaillé au total **44413,6 heures sur l'année 2024** (contre 46564 heures en 2023, soit une baisse de 5% des heures travaillées).

3 salariés en situation de handicap travaillent sur le Siège. Le service comptabilité/paie est le service du siège qui emploie le plus de salariés.

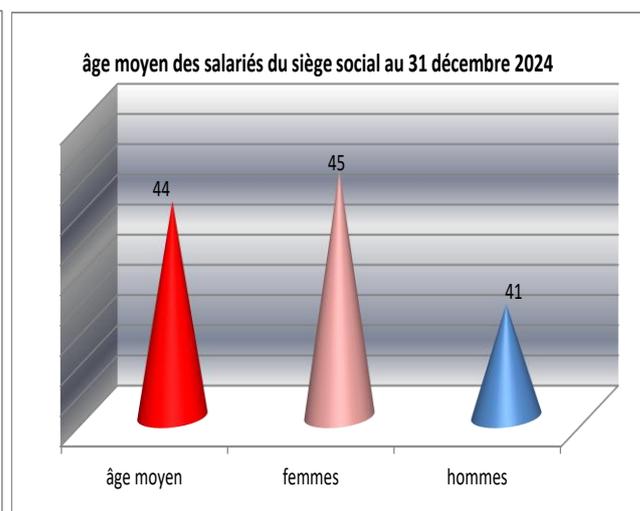
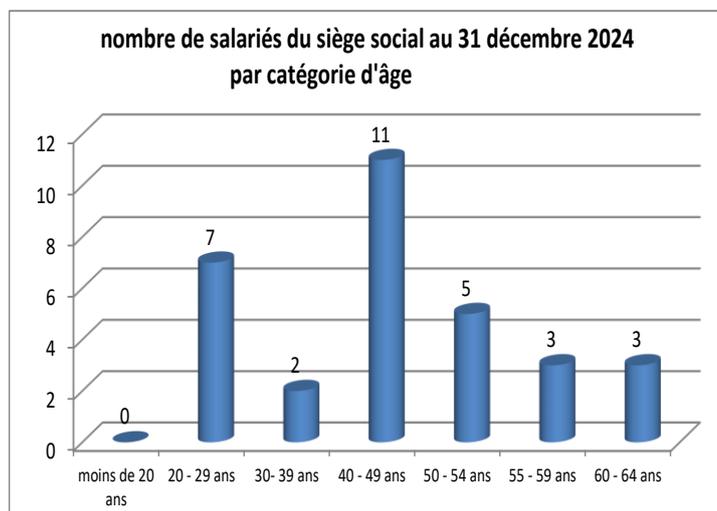
L'équivalent temps plein pour le siège en 2024 représente **23,50 salariés ETP** (24,1 en 2023). Les 3 salariés en contrat d'apprentissage qui ont travaillé dans l'année au siège (Informatique, PRH, RH) ne sont pas comptabilisés dans l'ETP, ni les CDD de remplacement.

Sur les 37 salariés qui rentrent dans les statistiques du siège, certains d'entre eux interviennent sur d'autres services sur des missions particulières (Pôle Ressources Handicap, secrétariat CSE). Au contraire, plusieurs salariés travaillent physiquement au siège mais dépendent administrativement d'autres secteurs (PESP, PSM2S) et ne rentrent donc pas dans les effectifs du siège.

A. L'âge

âge des salariés du Siège de l'association 2024		
Catégorie d'âge	nombre de salariés	Pourcentage
moins de 20 ans	0	0%
20 - 29 ans	7	23%
30- 39 ans	2	6%
40 - 49 ans	11	35%
50 - 54 ans	5	16%
55 - 59 ans	3	10%
60 - 64 ans	3	10%
total	31	100%

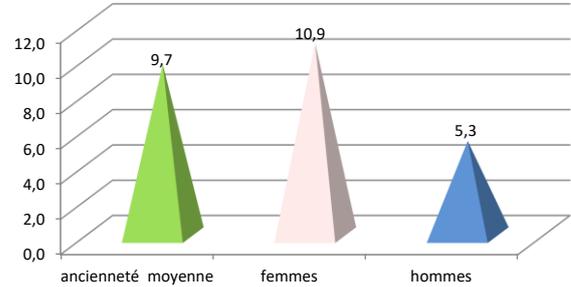
Avec les mouvements de l'année, l'âge moyen des salariés du siège est de 44 ans en 2024, avec des femmes âgées de 4 ans de plus que les hommes. 23% des salariés (7) ont moins de 30 ans et 35% des salariés du siège ont un âge compris entre 40 et 49 ans. 6 salariés ont plus de 55 ans, ce qui signifie que des départs en retraite seront à prévoir à court terme sur le siège, avec notamment 3 salariés de plus de 60 ans. Une salariée est en retraite progressive, et un tuilage est organisé avec son successeur pour faciliter sa prise de fonction.



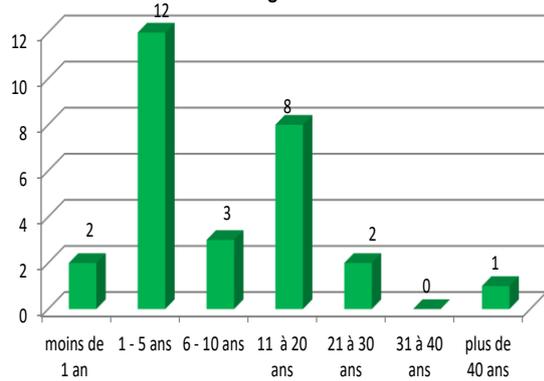
B. L'ancienneté

ancienneté en 2024 des salariés du Siège de l'association (en CDI)		
Catégorie d'âge	nombre de salariés en cdi	Pourcentage
moins de 1 an	2	7%
1 - 5 ans	12	43%
6 - 10 ans	3	11%
11 à 20 ans	8	29%
21 à 30 ans	2	7%
31 à 40 ans	0	0%
plus de 40 ans	1	4%
total	28	100%

Ancienneté moyenne des salariés du siège en décembre 2024



ancienneté des salariés du siège en CDI au 31 décembre 2024

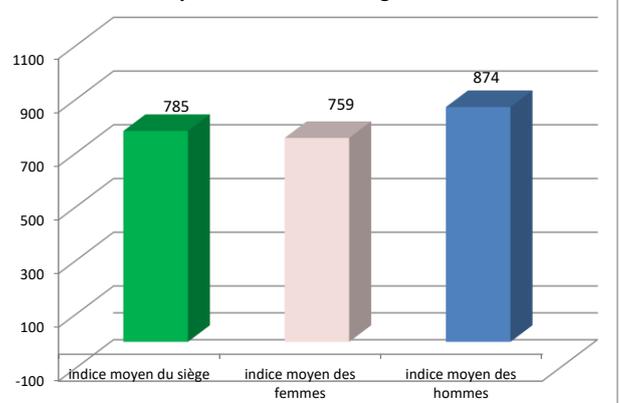


Avec les mouvements de salariés de l'année, l'ancienneté moyenne des salariés du siège a légèrement augmenté et est passé de 9,1 ans à 10 ans, avec des femmes ayant en moyenne une ancienneté supérieure de 5,5 ans à celle des hommes. Compte tenu du développement du siège, de la création de nouveaux services (communication, informatique) depuis ces dernières années, les salariés du siège ont en moyenne assez peu d'ancienneté. 50% des salariés en CDI ont moins de 5 ans d'ancienneté, et seulement 3 salariées du siège ont plus de 20 ans d'ancienneté.

C. La rémunération

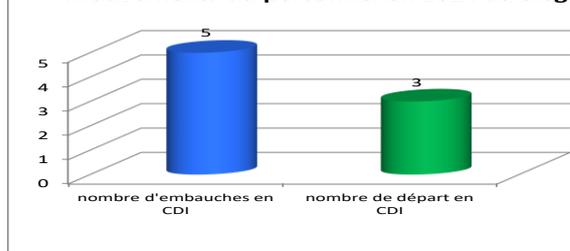
En comptabilisant les indemnités de sujétion spéciale, et en prenant en compte l'indemnité Ségur attribuée début 2024 à l'ensemble des salariés du Siège (services administratifs et services généraux), l'indice moyen du siège a progressé de 10% et est passé à **785** en 2024 (contre 709 en 2023). Les hommes sont rémunérés 15% de plus que les femmes en 2024, mais cet écart est lié aux postes occupés puisque les grilles conventionnelles sont rigoureusement respectées.

Indice moyen des salariés du siège en 2024

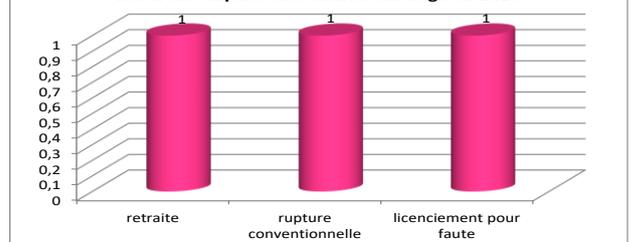


D. Les mouvements de personnel

Mouvements du personnel en 2024 au Siège



Motif des départs des salariés du siège en 2024

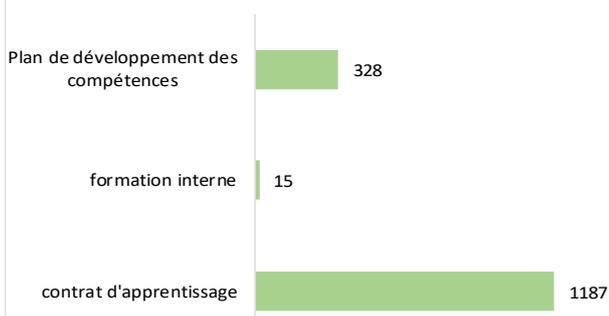


Des mouvements de personnel ont été observés sur le Siège Social en 2024. Un départ en retraite, une rupture conventionnelle et un licenciement pour faute ont été enregistrés. 5 embauches en CDI, dont une à la suite d'un contrat d'apprentissage ont été réalisées pour compenser ces départs, dont celle d'un responsable administratif et financier pour combler le passage en retraite progressive de la DAF. Des embauches à temps partiels ont été réalisées pour renforcer le service qualité et le PRH ELI.

E. la formation

Programme de formation	nombre de participants	femmes	hommes	total heures	dispositif de formation
Access	2	1	1	56	plan de formation
Animer une réunion productive	1		1	14	plan de formation
BTS Economie sociale et familiale	1	1		641	contrat d'apprentissage
Excel intermédiaire	1	1		14	plan de formation
Facilitation de réunions participatives	1	1		14	plan de formation
Formation au MDH et PPH et à ses applications	1		1	18	plan de formation
Formation équipier de 1ère intervention	1	1		2	à la charge des Pep28
Habilitation électrique	2		2	14	plan de formation
Harcèlement moral	1	1		7	formation interne
Keopss BP EPRD	3	2	1	21	plan de formation
L'activité comme outil inclusif	1	1		14	plan de formation
Les prérogatives du CSE santé-sécurité-conditions de travail	1	1		35	à la charge des Pep28
Manager en infrastructures et cybersécurité des systèmes d'information	1		1	315	contrat d'apprentissage
Manager en Stratégie et Gestion des RH	1	1		196	contrat d'apprentissage
Prendre la parole en public	1	1		14	plan de formation
Réussir ses recrutements	1	1		14	plan de formation
Sensibilisation aux risques psychosociaux	7	5	2	21	formation interne
Titre bachelor Chargé des RH	1	1		540	contrat d'apprentissage
Tuteur/Maître d'apprentissage	1	1		40	plan de formation
total	29	20	9	1990	

nombre total d'heures en 2023 selon dispositif



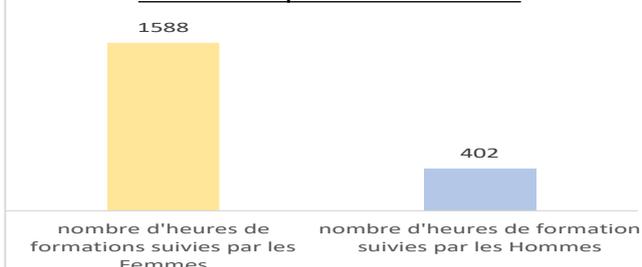
nombre de participants femmes et hommes au siège selon dispositif en 2024



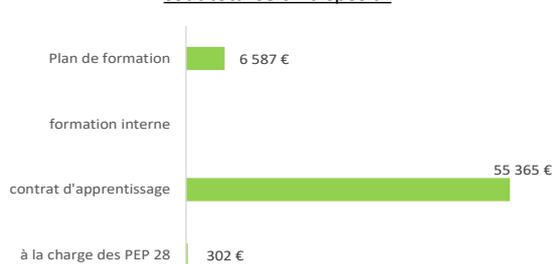
19 formations différentes ont été organisées pour 29 participants du siège (et du PRH) en 2024 et ont bénéficié à **19 salariés différents du siège** (6 hommes et 13 femmes). Au total, avec les heures d'apprentissage, **1990 heures de formation** (1530 heures en 2023) ont été dispensées sur le siège en 2024, dont 1588 heures pour les femmes (ce qui correspond à 80% des heures de formation) et représentent un coût global de **62254 euros** (avec contrat apprentissage et hors frais de salaire). L'apprentissage a eu une place importante en 2024 au siège, avec 3 contrats d'apprentissage en cours dans l'année (service informatique, service Ressources Humaines et Pôle Ressources Handicap).

Sur les 29 stagiaires en formation sur 2024, 20 sont des femmes (soit 69 % des stagiaires), ce qui est légèrement inférieur à la répartition femmes-hommes du siège (77%-23%). Les femmes du siège ont donc eu proportionnellement moins d'accès à la formation en 2024 que les hommes.

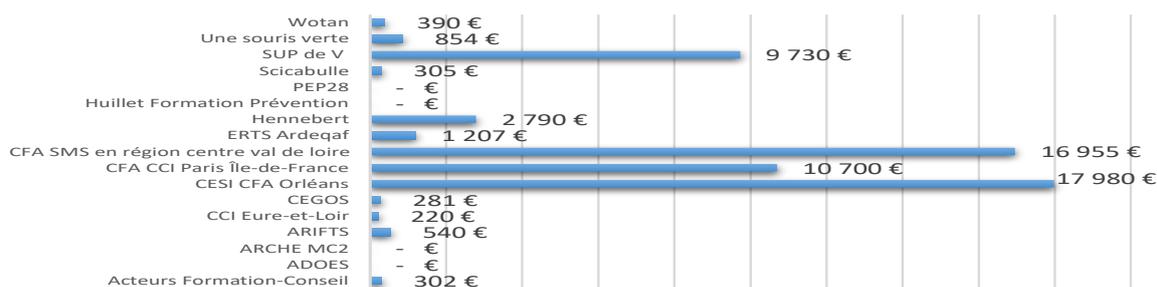
répartition du nombre d'heures de formation par sexe en 2024



coût total selon dispositif



coût total dépensé pour chaque organisme de formation



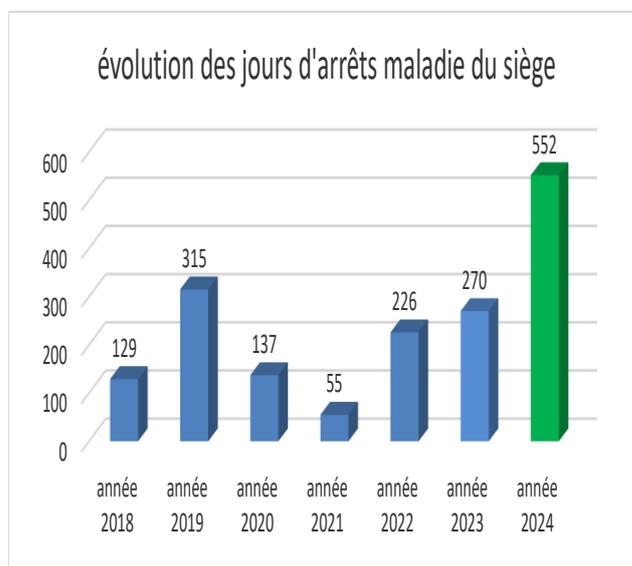
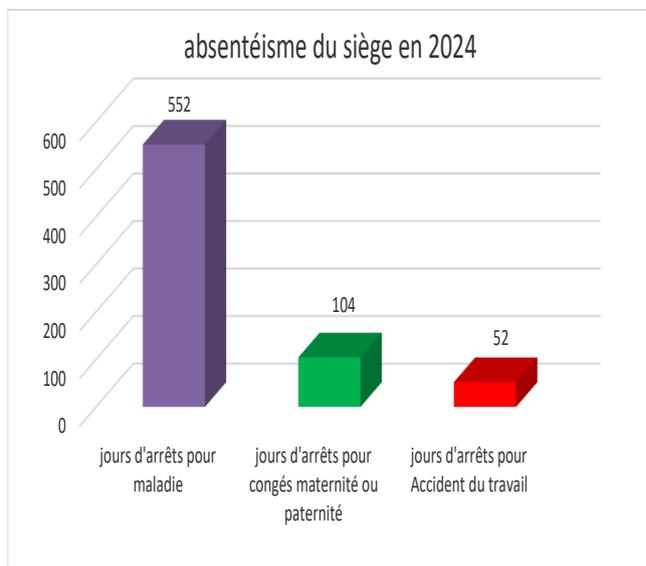
F. L'absentéisme

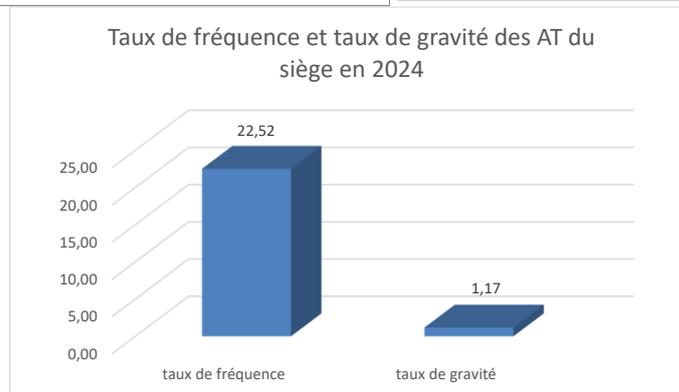
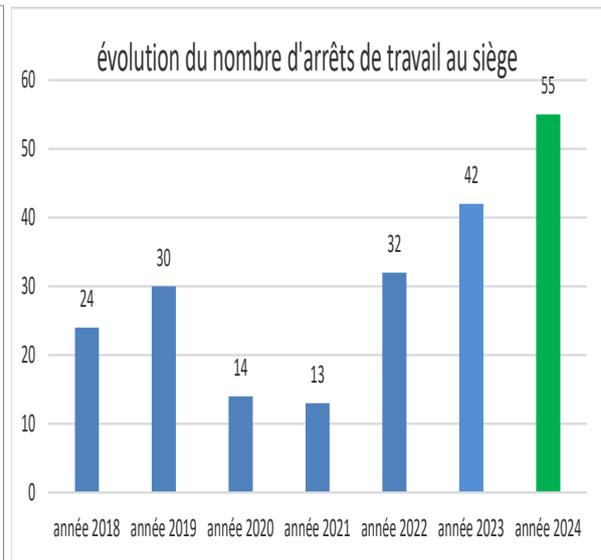
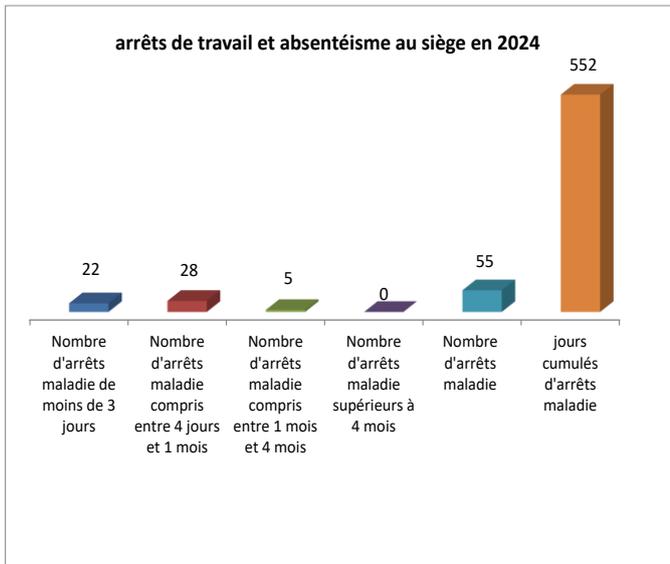
EVOLUTION DE L'ABSENTEISME DU SIEGE					
Siège social	jours d'arrêts pour maladie	jours d'arrêts pour congés maternité ou paternité	jours d'arrêts pour Accident du travail	nombre d'arrêts de travail différen	salariés concernés par les arrêts
année 2018	129	0	0	24	10
année 2019	315	112	0	30	11
année 2020	137	65	0	14	5
année 2021	55	0	0	13	8
année 2022	226	0	9	32	18
année 2023	270	0	0	42	15
année 2024	552	104	52	55	18

L'absentéisme sur le Siège a doublé en 2024 par rapport à 2023. **552 jours d'arrêts maladie** ont été enregistrés sur le siège en 2024 (contre 270 en 2023).

55 arrêts de travail différents ont été recensés sur 2024 et concernent 18 salariés différents (ils étaient 15 en 2023). Il faut cependant nuancer cet absentéisme important parce que 69% des jours de maladie sont générés par 2 salariées, qui ont eu un arrêt de travail longue durée. Compte tenu du nombre élevés de jours d'absence pour ces 2 salariées (176 jours et 203 jours d'arrêt), pour qui des dossiers prévoyance ont dû être montés, chaque salarié arrêté dans l'année a été en moyenne arrêté 30 jours et la durée moyenne d'un arrêt est de 10 jours en 2024. Il n'y a donc pas de corrélation entre la mise en place du télétravail partiel et la baisse de l'absentéisme puisque l'absentéisme a augmenté fortement malgré cette mesure.

Un congé maternité et un accident de travail ont été enregistrés en 2024, et l'AT a engendré 52 jours d'arrêt sur le siège (taux de fréquence = 22,52 et taux de gravité = 1,17).



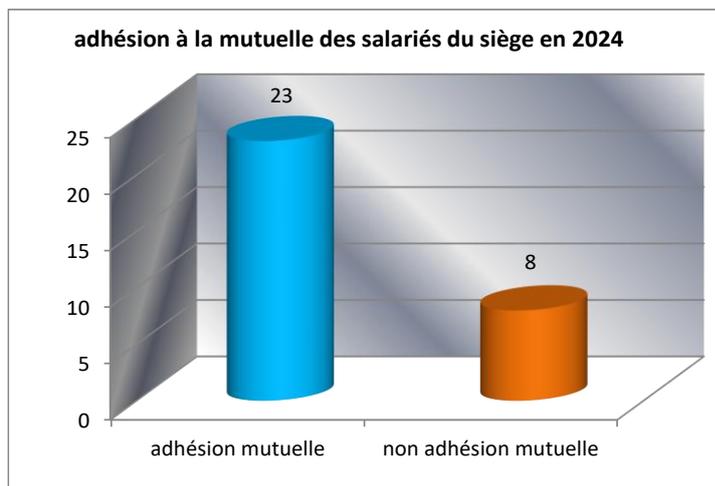


G. La Prévoyance

La Prévoyance en 2024 dans l'Association								
secteur d'activité	nombre de dossiers prévoyance ouverts	nombre de salariés différents concernés	femmes	hommes	cadre	non cadre	age moyen	ancienneté moyenne
Siège	3	2	2	0	1	1	40	2

Trois dossiers Prévoyance ont été ouverts au siège social en 2024 et concernent 2 salariées différentes (dont une cadre) à la suite d'arrêt maladie longue durée. **231 jours** ont été indemnisés par AG2R au titre de la Prévoyance.

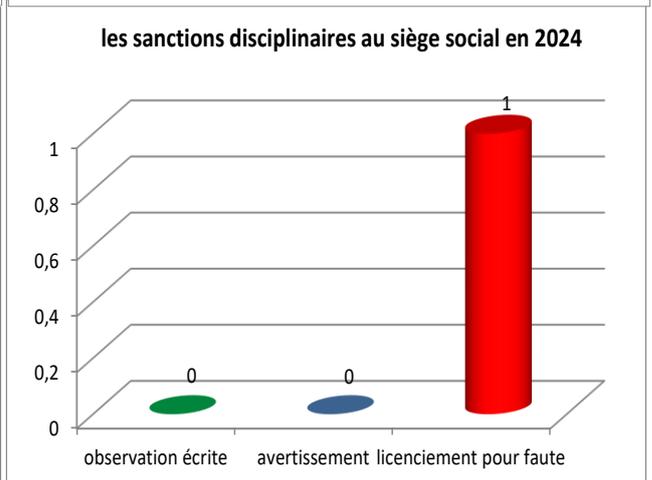
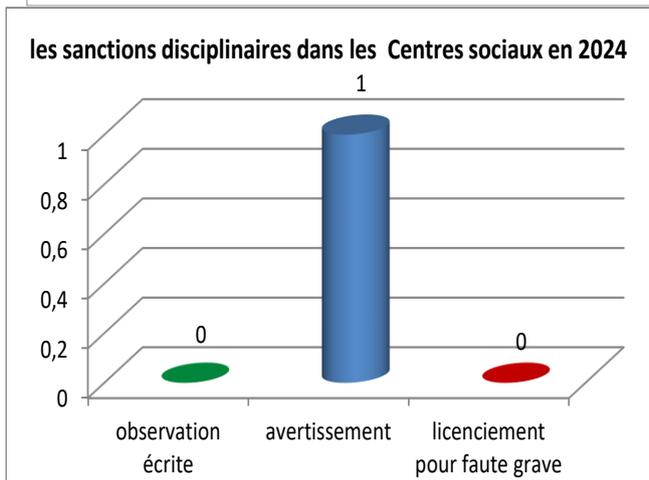
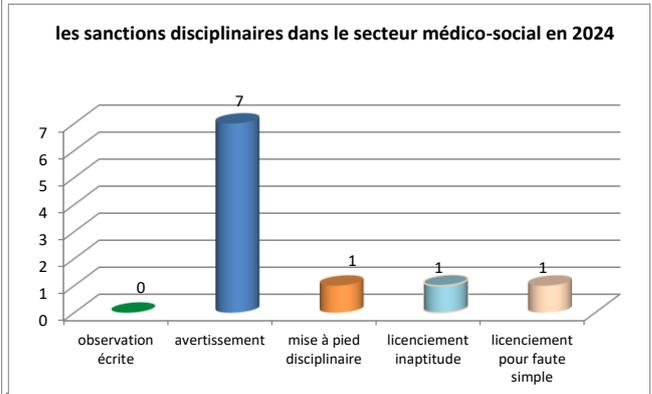
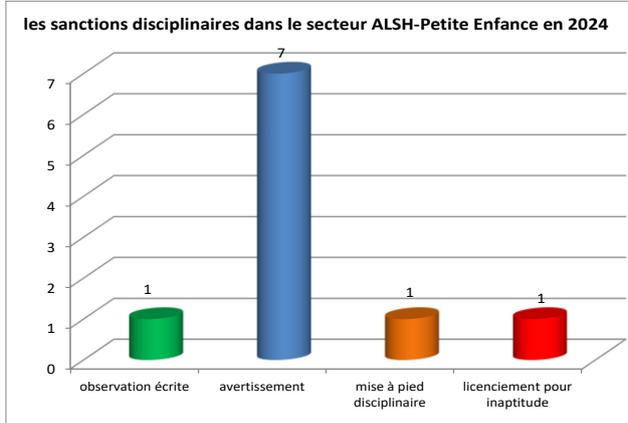
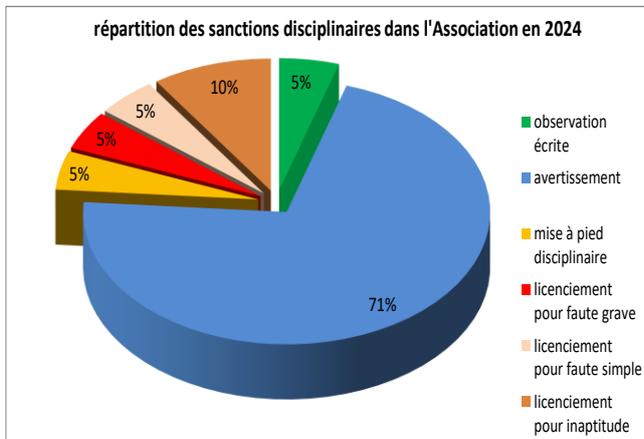
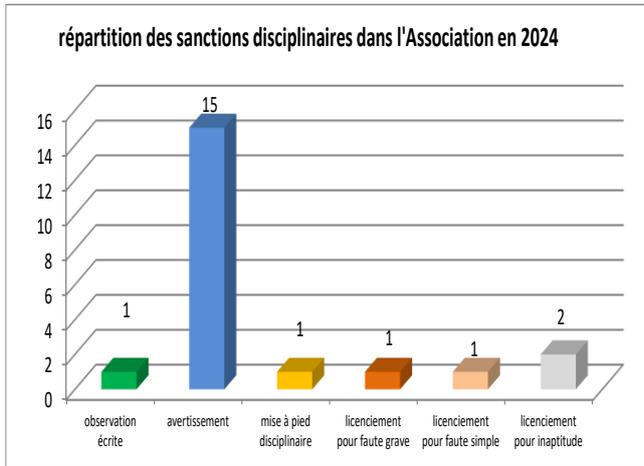
H. La mutuelle



74% des salariés du siège ont adhéré à la mutuelle en 2024.

CONCLUSION

A. La partie disciplinaire



Au cours de l'année 2024, le nombre de sanctions disciplinaires a légèrement augmenté par rapport à 2023.

19 sanctions ont été prononcées dans l'ensemble de nos dispositifs et structures (17 en 2023). 1 observation écrite, 15 avertissements, 1 mise à pied disciplinaire, 1 licenciement pour faute simple et 1 licenciement pour faute grave ont été prononcés.

47% des sanctions concernent le secteur ALSH-Petite Enfance et ceci s'explique par le turnover et le nombre important de salariés différents en poste dans ce secteur.

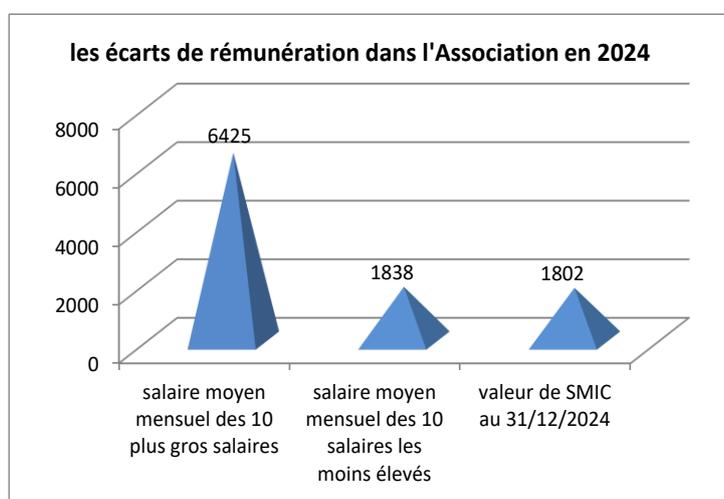
37% des sanctions disciplinaires ont été prononcées dans le PSM2S.

Malgré l'évolution importante du nombre de salariés dans l'association, le nombre de sanctions disciplinaires reste faible, et de nombreuses mesures sont mises en place pour justement éviter de sanctionner (formation, train management, co-développement, médiation, accompagnement, coaching...). Même si cela n'est pas disciplinaire, à signaler que 2 licenciements pour inaptitude ont dû être prononcés en 2024.

B. Les salaires et les écarts de rémunération

les écarts de rémunération dans l'association en 2024 des salariés à temps	
total annuel brut cumulé des 10 plus gros salaires annuels	771041
total annuel brut cumulé des 10 plus petits salaires annuels	225816
moyenne annuelle brute des 10 plus importants salaires annuels	77104
moyenne annuelle brute des 10 plus petits salaires annuels	22582
moyenne mensuelle brute des 10 plus importants salaires annuels	6425
moyenne mensuelle brute des 10 plus petits salaires annuels	1838
ratio entre plus et moins gros salaires	3,50

Malgré des grilles de salaires qui sont cadrées par les conventions collectives, il existe des écarts de rémunération entre les salariés de l'association. Ainsi les 10 salariés à temps complet les mieux rémunérés de l'association perçoivent en moyenne un salaire 3,50 fois supérieur à celui des 10 salariés les moins bien rémunérés.



Avec respectivement un salaire moyen de 6425 euros et de 1882 euros, les 10 salariés les mieux rémunérés (dont les médecins embauchés par l'Association) perçoivent donc chaque mois l'équivalent de 3,57 SMIC alors que les 10 salariés les moins rémunérés perçoivent l'équivalent du SMIC. Enfin, il faut signaler qu'avec les mesures prises pour valoriser les postes de Directeurs de Pôle, un salarié qui dépend de la convention collective ECLAT figure parmi les 6 plus hautes rémunérations de l'Association.

C. L'index de l'égalité femmes-hommes

Depuis 2018, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet et à la DIRECCTE leur note Index sur l'égalité femmes-hommes. L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 5 indicateurs, et doit permettre de contrôler qu'il n'y a pas d'inégalité de traitement selon les sexes.

Les 5 points vérifiés par l'Index sont :

- l'écart de rémunération femmes-hommes
- l'écart de répartition des augmentations individuelles
- l'écart de répartition des promotions
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas de note d'Index inférieure à 75 points, les entreprises doivent mettre en place des mesures correctives pour rétablir cette égalité professionnelle.

La politique de rémunération de l'Association étant strictement conventionnelle, avec peu de partie variable (Maîtrise Professionnelle), il n'existe pas d'inégalité de traitement au sein de l'Association entre les femmes et les hommes.

Ce calcul de l'Index a été réalisé à partir d'une étude sur les salaires de près de 721 salariés (CDI ou CDD longue durée).

La note de l'Index obtenue pour l'Association est de **98 sur 100** pour l'année 2024.

D. Dialogue Social : Instances Représentatives du personnel et les activités sociales

L'année 2024 a été riche en termes de dialogue social au sein de l'Association.

Suite au renouvellement des Instances représentatives en juin 2023, et à la désignation lors des dernières élections professionnelles de deux délégués syndicales, plusieurs négociations ont pu être menées avec les Organisations syndicales et ont pu aboutir à la signature d'accords d'entreprise en 2024.

Deux Négociations Annuelles Obligatoires ont été menées en 2024 :

- une NAO sur la rémunération et l'Organisation du temps de travail et qui a conduit notamment à la signature d'un accord forfait jours pour les cadres hiérarchiques autonomes de l'Association qui a pris effet en septembre 2024.

- une NAO sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a débuté au dernier trimestre 2024, et qui a été conclue en janvier 2025.

Même si ces accords sont signés avec les Organisations syndicales, les différentes instances représentatives du personnel de l'Association, qui ont suivi différentes formations début 2024 sur leur prérogatives liées à leur mandat afin d'occuper leurs fonctions dans les meilleures conditions, sont associées à ces échanges, et peuvent donner leur avis sur l'état d'avancement des négociations.

•Le Comité Social Economique

Compte tenu de la taille de l'Association, 13 membres titulaires, dont 1 appartenant au collège cadre, ont été élus au Comité Social Economique de l'Association, pour

-Présenter les réclamations individuelles et collectives

-Assurer l'expression collective des salariés

-Être informé et consulté sur les orientations stratégiques de l'Association, sur la situation économique et financière de l'Association, et sur la politique sociale, et les conditions de travail et d'emploi.

-Procéder à l'analyse des risques professionnels, proposer des actions de prévention.

-Définir les attributions sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien être, des activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive de l'Association.

Chaque membre élu du CSE dispose de 24 heures par mois de délégation pour occuper ses fonctions.

12 réunions plénières, 4 commissions Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), 2 commissions Formation, une commission Egalité Professionnelle et une commission d'information et d'aide au logement ont été organisées au cours de l'année 2024 avec le CSE.

Les membres de la Commission SSCT ont été très actifs en 2024, en réalisant des visites de structures ou de dispositifs. A la demande de la SCCT, un diagnostic RPS a été mené avec le SISTEL sur le DITEP de Morancez.

3432 heures de délégations sont attribuées aux membre du CSE, et les heures de réunions plénières et de certaines commissions viennent se rajouter à ces heures.

•Les représentants de proximité

Même si cela n'est pas obligatoire, l'Association a fait le choix de maintenir les représentants de proximité afin de garantir un bon dialogue social au sein de l'Association. Un accord d'entreprise a été signé en mai 2023 avec le CSE afin de déterminer l'organisation et le champ d'intervention des représentants de proximité. Chaque représentant de proximité dispose de 4 heures par mois pour occuper ses fonctions (ce qui représente un volume annuel de délégation de 572 heures pour les 13 représentants de proximité).

•Les déléguées syndicales

2 déléguées syndicales ont été désignées par deux syndicats représentatifs (CFDT et SEP-UNSA).

La mission du délégué syndical est de :

-Représenter son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

-Assurer l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

-Revendiquer et obtenir l'amélioration des règles applicables dans l'Association par la négociation et la conclusion de nouveaux accords collectifs de travail. A ce titre, les délégués syndicaux sont invités à la négociation de tout accord d'entreprise, qu'il s'agisse de l'une des négociations obligatoires (dites NAO) ou d'une négociation facultative.

Les déléguées syndicales ont donc signé en 2024 l'accord d'entreprise sur le forfait jour, les NAO, et sont consultées sur l'accord d'entreprise lié à la mise en place du Compte Epargne Temps qui a pris effet en septembre 2023.

Les déléguées syndicales disposent de 24 heures par mois pour occuper leur fonction (soit jusqu'à 576 h/an).

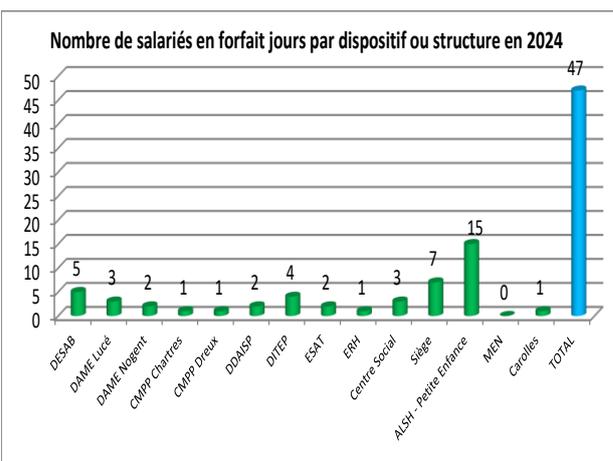
E/ Activités sociales du Comité Social Economique

Comme chaque année, les membres du CSE ont été très investis dans les activités sociales afin de permettre aux salariés de bénéficier de différentes prestations ou avantages (chèques vacances, médailles du travail, bons Noël, remboursement de séjours et d'abonnements sportifs, sorties culturelles, panier garnis, tickets cinéma....)

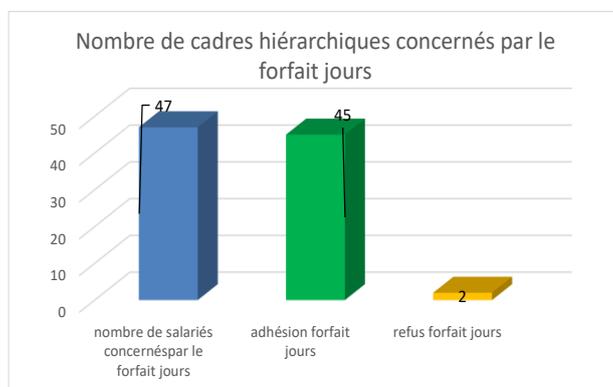
Activités proposées	Nbre de salariés en ayant bénéficié	% du budget
RB séjours	247 salariés	15,98%
RB abonnement sportif/culturel	48 salariés	3,20%
Bon Noël 100€	720 salariés	33,18%
PACS/MARIAGE/naissance/adoption	33 salariés	0,35%
Chèques vacances : 79400, recette 39381	390 salariés	36,41%
medaillé retraité	15 salariés	1,83%
Billeterie/voyage	97 salariés	3,31%
disney :18232	98 salariés	5,26%
Ticket cinéma,	327 salariés	8,90%
panier découverte 40€/ou surprise	720 salariés	11,67%
Glady	250 salariés inscrits	1,40%
sortie paris : dépense 5866 recette 1635	54 salariés	2,68%

E- le forfait jours

SALARIES EN FORFAIT JOURS				
Etablissement	Nombre de salariés concernés par le forfait jours selon accord d'entreprise	nombre de conventions individuelles forfait jours	Nombre de salariés ayant refusé le forfait jours	taux d'adhésion
DESAB	5	5	0	100%
DAME Lucé	3	3	0	100%
DAME Nogent	2	2	0	100%
CMPP Chartres	1	1	0	100%
CMPP Dreux	1	1	0	100%
DDAISP	2	2	0	100%
DITEP	4	4	0	100%
ESAT	2	2	0	100%
ERH	1	1	0	100%
Centre Social	3	3	0	100%
Siège	8	7	1	88%
ALSH - Petite Enfance	16	15	1	94%
MEN	0	0	0	
Carolles	1	1	0	100%
TOTAL	49	47	2	96%

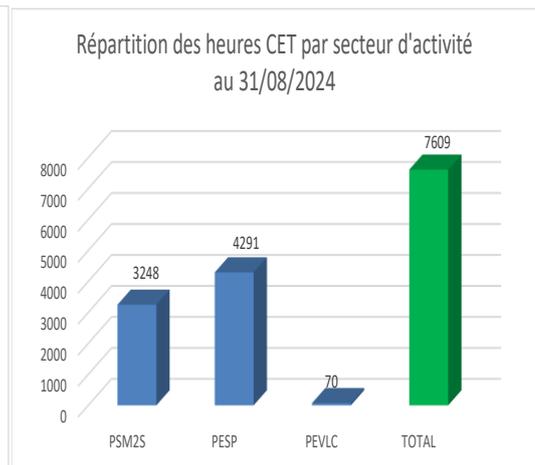
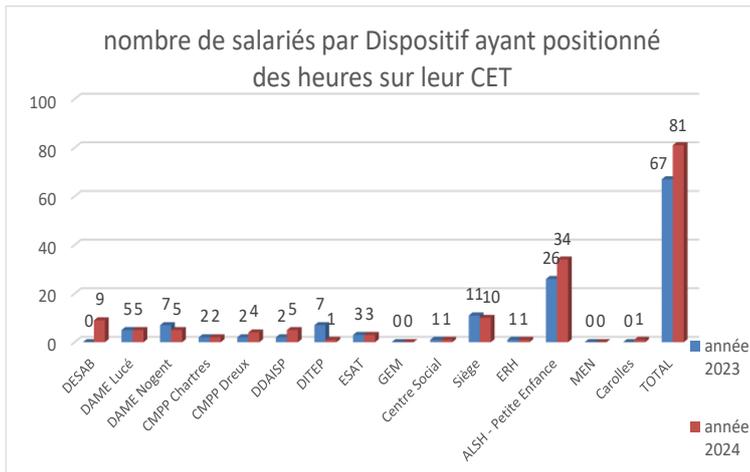


L'objectif du forfait jours est de proposer une nouvelle organisation du temps de travail permettant de concilier les nécessités organisationnelles de l'Association avec l'activité des salariés qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail et qui ne peuvent suivre l'horaire collectif de travail. Cette nouvelle organisation doit aussi permettre d'accroître l'attractivité des postes concernés lors de nos futurs recrutements. Compte tenu de ce changement important d'organisation du temps pour les cadres hiérarchiques, l'accord d'entreprise permettait aux salariés concernés de pouvoir choisir entre le passage au forfait jours (forfait de 200 jours pouvant aller jusqu'à 210 jours) et l'annualisation des horaires. Sur les 49 cadres hiérarchiques concernés, seulement 2 cadres n'ont pas souhaité passer en forfait jours (96% d'acceptation du passage au forfait jours). Il conviendra de faire une évaluation de la charge de travail en 2025 après 6 mois de fonctionnement auprès des 47 cadres passés en forfait jours, afin notamment de vérifier si cette nouvelle organisation est adaptée à leurs contraintes et leur permet de gagner en efficacité et de mieux concilier vie professionnelle vie personnelle.

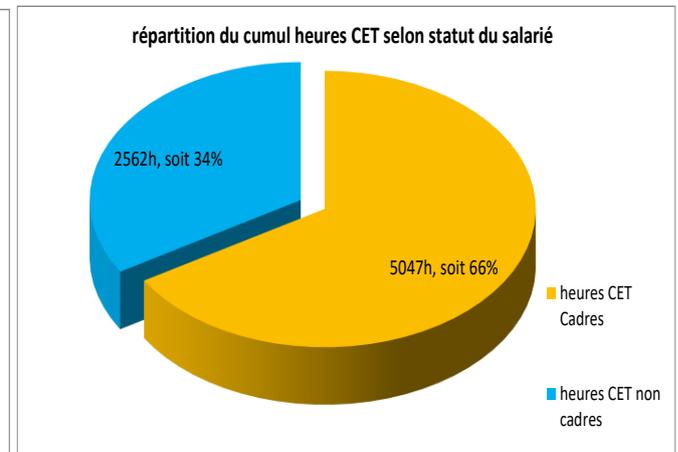
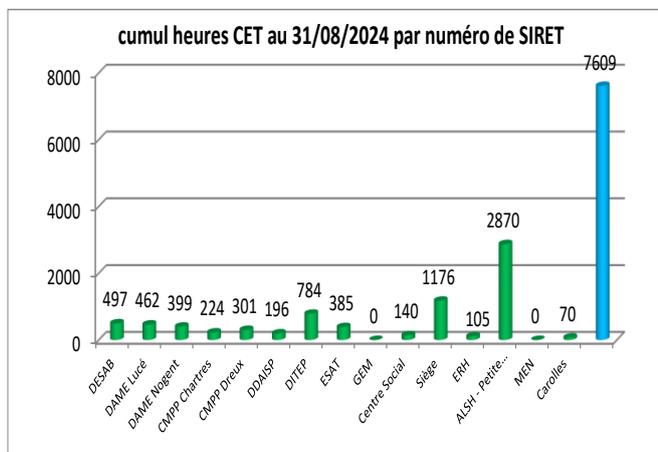


F- Compte Epargne Temps

LE COMPTE EPARGNE TEMPS DANS L'ASSOCIATION							
Etablissement	année 2023		année 2024		cumul CET	statut des salariés	
	nombre de salariés ayant ouverts des droits CET au 31/08/2023	heures CET en 2023	nombre de salariés ayant ouverts des droits CET au 31/08/2024	heures CET en 2024		dont cadres	dont non cadres
DESAB	0	0	9	497	497	224	273
DAME Lucé	5	224	5	238	462	350	112
DAME Nogent	7	238	5	161	399	210	189
CMPP Chartres	2	140	2	84	224	224	0
CMPP Dreux	2	84	4	217	301	140	161
DDAISP	2	77	5	119	196	140	56
DITEP	7	427	1	357	784	560	224
ESAT	3	175	3	210	385	315	70
GEM	0	0	0	0	0	0	0
Centre Social	1	70	1	70	140	70	70
Siège	11	630	10	546	1176	854	322
ERH	1	35	1	70	105	105	0
ALSH - Petite Enfance	26	1260	34	1610	2870	1785	1085
MEN	0	0	0	0	0	0	0
Carolles	0	0	1	70	70	70	0
TOTAL	67	3360	81	4249	7609	5047	2562



L'objectif du Compte Epargne Temps est de permettre à des salariés volontaires de cumuler sur un compte des congés non pris ou des heures travaillées au-delà durée annuelle afin de disposer d'un capital temps pour réaliser un projet personnel, ou anticiper une fin de carrière. Le CET est un outil de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels mettant en avant la qualité de vie au travail au sein de l'Association. Ce nouveau dispositif, qui représente un coût financier pour l'Association (22,17 euros HT par salarié) doit aussi permettre d'accroître l'attractivité de l'Association lors de nos futurs recrutements. Après 2 années d'existence, nous constatons que **7609 heures totales ont été placées par les salariés sur le CET**, et le nombre d'heures CET en 2024 a progressé de 26% par rapport à 2023. Les cadres de l'Association bénéficient pour le moment plus de ce dispositif, même si les salariés non cadres ont nettement plus placé d'heures CET en 2024 qu'en 2023. Ce dispositif va s'installer progressivement, et nous pouvons penser que les dépôts vont augmenter, même si les plus jeunes salariés ont plus besoin de liquidité immédiate, plutôt que d'épargner.



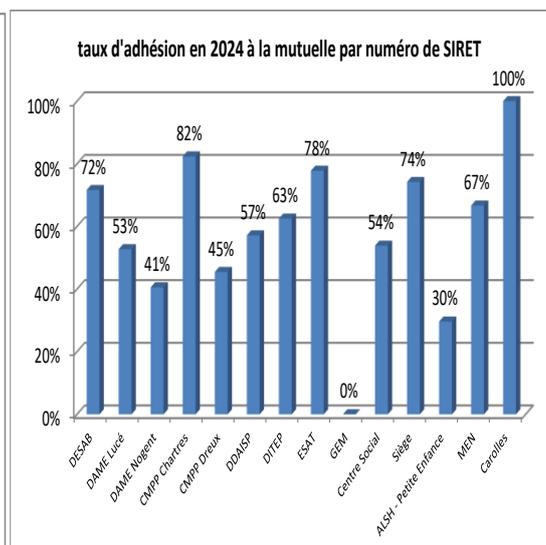
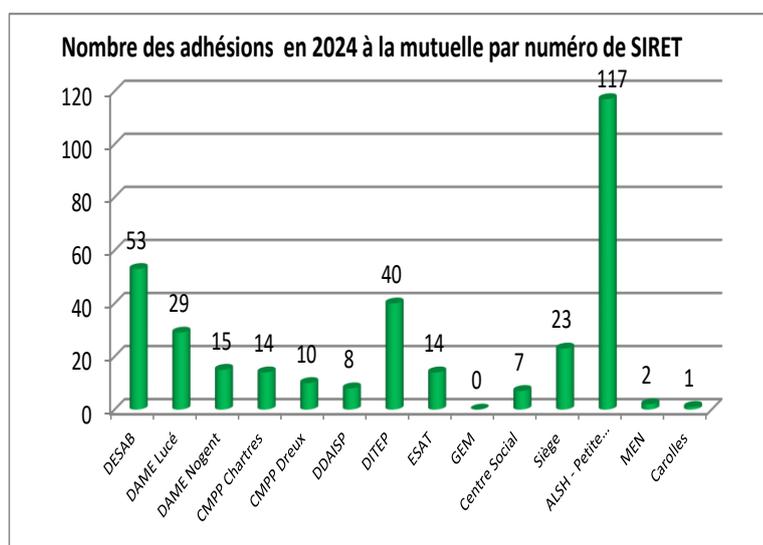
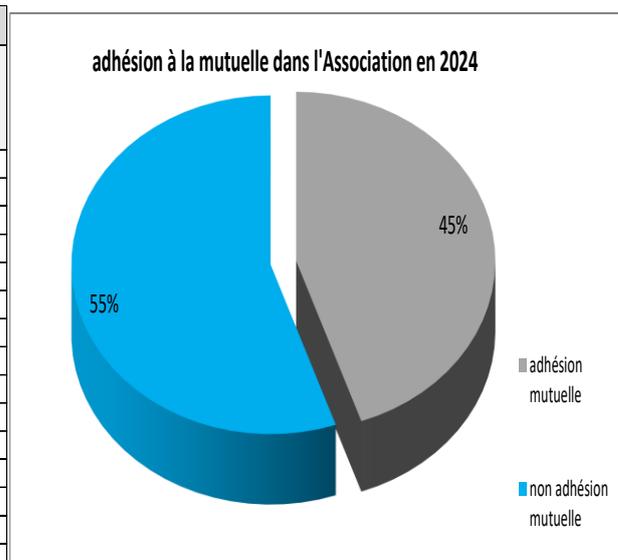
G. Action logement

Bilan de services des Prestations ACTION LOGEMENT									
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
BILAN ANNUEL	Montant versé à Action Logement 0,45% de la masse salariale N-1)	68545	68545	86305	53967	54977	51439	47677	35529
	total des services obtenus	132653	104906	115372	194655	22639	67844	31849	50956
	nombre de salariés différents ayant sollicité en 2024 Action Logement	20	15	18	14	15	19	19	19
aides accession et travaux	prêts accession	3	1	2	3	0	1	0	1
	prêts travaux accordés	1	1	1	3	0	0	1	0
	conseil en financement	0	2	2	3	4	5	2	6
aides à la location	ménage logé logement pérenne	5	1	1	2	2	5	3	2
	demandes locatives en cours	16	12	5	4	3	3	7	6
	VISALE - certification VISA	3	2	8		1			
	VISALE - contrat de cautionnement	1	2						
	avance loca-Pass	0	1	2	1	2	2	2	3
aides à la mobilité professionnelle	garantie loca-pass	0				0	0	3	0
	subvention mobili-pass	0				0	0	0	0
	aide à la mobilité	0		2	2				
aides aux salariés en difficultés	aide mobili-jeune	0	2			1	0	0	0
	accompagnement social des salariés en difficultés - CIL-PASS Assistance	3	3	3	3	2	2	0	1
	aides en subvention	2			2	1	1	0	0
	subvention-aide à l'hébergement	2							
	accompagnement complémentaire via partenaire	3		1	0		0	0	0

20 salariés de l'association ont fait appel aux services d'Action Logement en 2024 (15 en 2023), essentiellement pour des conseils en financement, pour de l'aide à la location, ou pour un accompagnement social. Même s'il a progressé, ce chiffre est sous-estimé car le service RH a à plusieurs reprises dans l'année mis en relation des salariés avec Action Logement pour un accompagnement social complémentaire, mais ceci n'apparaît pas dans le bilan de service d'Action Logement si les salariés n'ont pas été au bout de la démarche. Malgré cette relative faible sollicitation de nos salariés auprès d'Action Logement en 2024, le montant du service obtenu reste nettement supérieur à la contribution versée à Action Logement puisque l'Association a versé 68545 euros à Action Logement, et l'aide apportée aux salariés valorisée correspond à un montant de 132653 euros. A la demande de la Commission Logement du CSE, une permanence a été organisée par Action Logement au siège de l'Association pour communiquer sur les prestations et renseigner les salariés.

H. La mutuelle

L'ADHESION A LA MUTUELLE DANS L'ASSOCIATION			
Etablissement	Nombre de salariés en déc 2024	adhésion mutuelle	taux d'adhésion
DESAB	74	53	72%
DAME Lucé	55	29	53%
DAME Nogent	37	15	41%
CMPP Chartres	17	14	82%
CMPP Dreux	22	10	45%
DDAISP	14	8	57%
DITEP	64	40	63%
ESAT	18	14	78%
GEM	1	0	0%
Centre Social	13	7	54%
Siège	31	23	74%
ALSH - Petite Enfance	395	117	30%
MEN	3	2	67%
Carolles	1	1	100%
TOTAL	745	333	45%

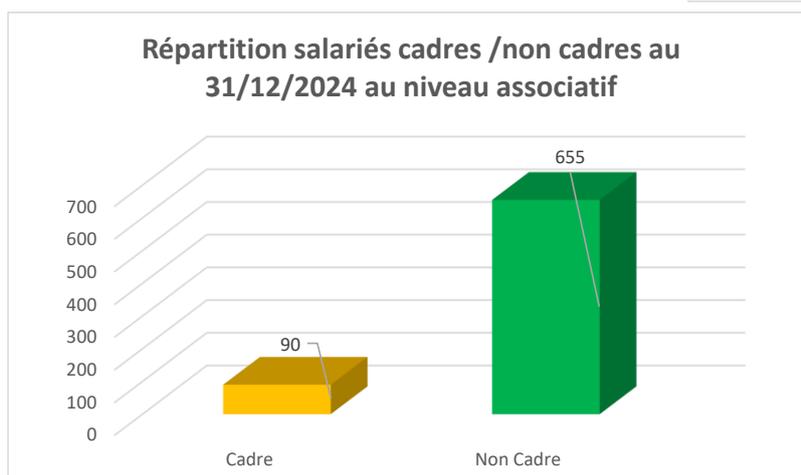
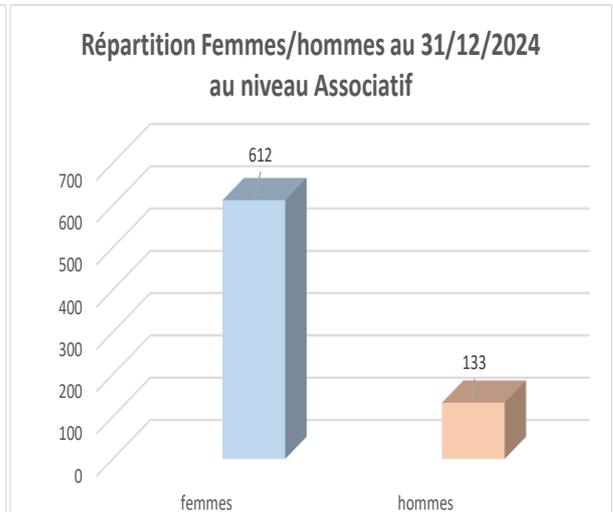
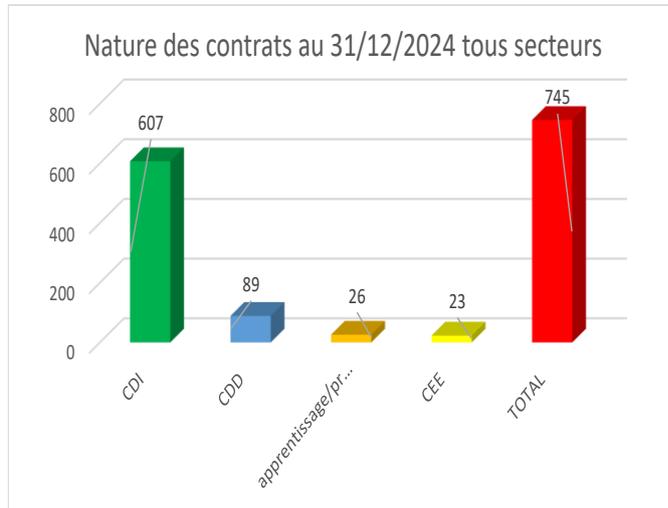


333 salariés sur les 745 salariés en poste au 31/12/2024 ont adhéré à la Complémentaire Santé MGEN proposée par l'Association. Le taux d'adhésion atteint donc les 45% parmi nos salariés. L'Association prenant à sa charge 31,68 euros par mois par salarié, le coût annuel de la Mutuelle pour l'Association représente un montant de 126613 euros ($333 \times 31,68 \times 12$ mois).

I- les effectifs et la nature des contrats dans l'Association au 31/12/2024

EFFECTIFS ET ATURES DE CONTRATS AU 31 DECEMBRE 2024											
Etablissement	Nombre de salariés en déc 2024	femmes	hommes	nature du contrat				Statut des salariés		cadres	
				CDI	CDD	contrat apprentissage - Professionnalisation	CEE	Cadre	Non Cadre	hommes	femmes
DES André Beulé	74	63	11	69	4	1	0	12	62	1	11
DAME B Debay	55	51	4	49	5	1	0	7	48	1	6
DAME A Fauvet	37	30	7	33	3	1	0	5	32	0	5
CMPP Chartres	17	15	2	16	1	0	0	7	10	2	5
CMPP Dreux	22	19	3	22	0	0	0	10	12	3	7
DITEP	64	49	15	57	4	3	0	9	55	2	7
DDAISP / PCPE	14	10	4	13	0	1	0	3	11	0	3
ESAT	18	18	0	18	0	0	0	3	15	0	3
GEM	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0
TOTAL PSM2S	302	256	46	278	17	7	0	56	246	9	47

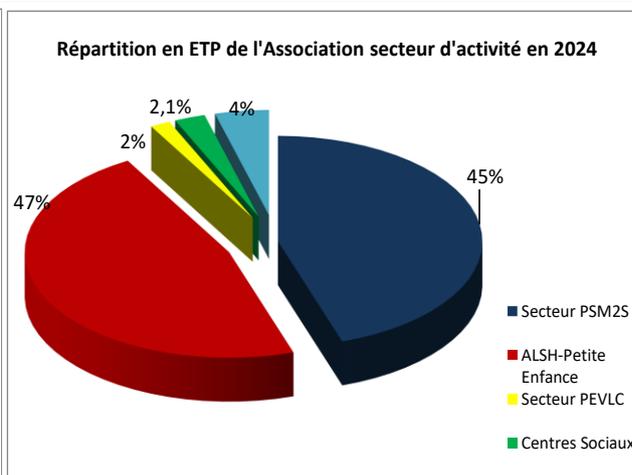
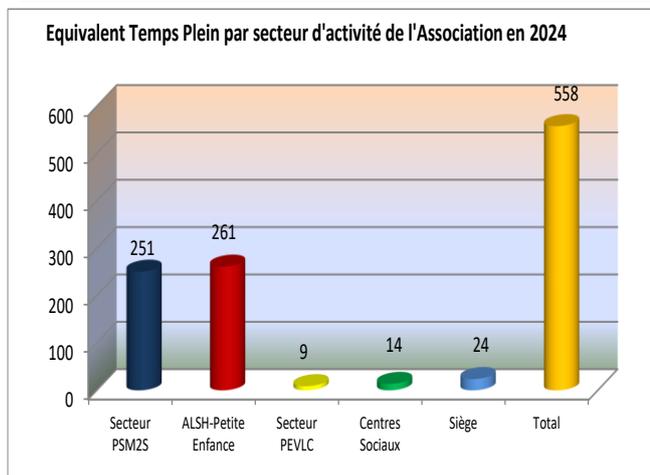
PESP-ALSH-Petite Enfance	395	317	78	285	70	17	23	19	376	6	13
Siège social	31	24	7	28	2	1	0	10	21	4	6
Centre Social	13	12	1	13	0	0	0	3	10	1	2
TOTAL PESP	439	353	86	326	72	18	23	32	407	11	21
MEN	3	3	0	2	0	1	0	1	2	0	1
Villa Eole	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
TOTAL PEVLC	4	3	1	3	0	1	0	2	2	1	1
TOTAL	745	612	133	607	89	26	23	90	655	21	69



745 salariés ont un contrat de travail dans l'Association au **31 décembre 2024**. Avec 133 hommes sur 745 salariés, il existe une inégalité importante liée au secteur d'activité puisque seulement **18% des salariés en poste** sont des hommes. **81% des salariés** en poste sont en **CDI**, et le **taux d'encadrement** (avec psychologues) est de **12%**.

J- L'Equivalent Temps plein 2024 et nombre de salariés de l'Association

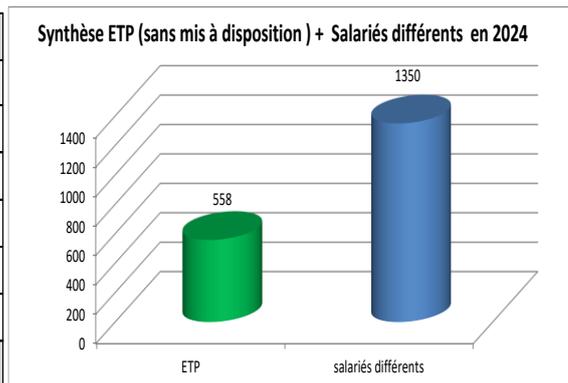
Synthèse ETP année 2024 - ADPEP 28												
Secteur d'activité	ETP 2024	ETP 2023	ETP 2022	ETP 2021	ETP 2020	ETP 2019	ETP 2018	ETP 2017	ETP 2016	ETP 2015	ETP 2014	ETP 2013
Secteur PSM2S	251	244	236	234	221	221	215	210	142	140	129	123
ALSH-Petite Enfance	261	256	238	207	185	184	163	142	117	100	94	89
Secteur PEVLC	9	10	6	4	5	5	5	5	6	5	5	7
Centres Sociaux	14	12	13	12	14	13	13	12	13	12	11	11
Siège	24	24	25	23	22	20	16	15	15	14	14	14
Total	558	546	518	481	448	442	412	384	293	271	253	244



L'activité de l'Association a continué sa progression en 2024 (augmentation de l'ETP de 2% par rapport à 2023) suite à la gestion de nouveaux accueils de loisirs, de pauses méridiennes, et au développement de nouveaux projets dans le médico-social (PAS, ...).

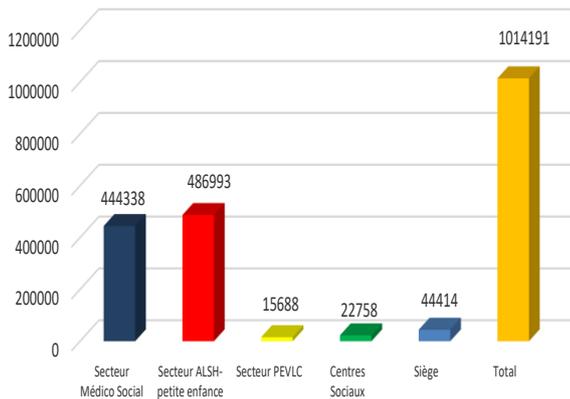
Sans prendre en compte les salariés mis à disposition, ni les contrats aidés, **558 salariés** travaillent pour l'association en **équivalent temps plein** (contre 546 en 2023, 518 en 2022). A titre de comparaison, le nombre d'ETP a plus que doublé entre 2024 et 2015, et cette forte croissance concerne nos trois secteurs d'activité. Avec plus d'un million d'heures de payées en 2024, jamais l'activité de l'association n'a été aussi importante. **1014191 heures ont été rémunérées en 2024 dans l'Association** (contre 969844 heures en 2023), et 44% de ces heures ont été réalisées dans les structures médico-sociales.

heures annuelles travaillées et nombre de salariés différents en 2024		
Secteur d'activité	Nombre de salariés	heures travaillées
Secteur Médico Social	399	444338
Secteur ALSH-petite enfance	826	486993
Secteur PEVLC	65	15688
Centres Sociaux	23	22758
Siège	37	44414
Total	1350	1014191

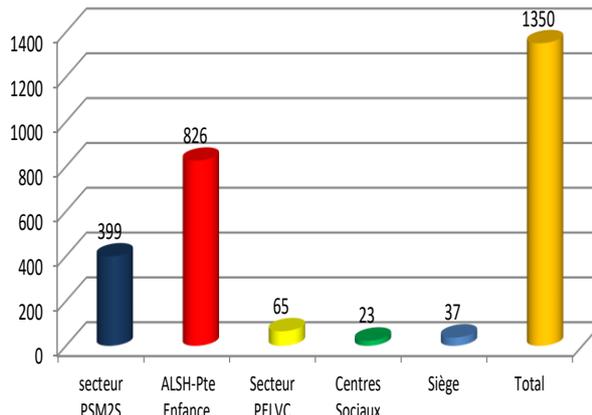


Sans comptabiliser les stagiaires ou les salariés en contrat au pair dans nos accueils de loisirs, **1350 salariés différents ont travaillé pour l'Association au cours de l'année 2024**, ce qui représente une augmentation de 2 % par rapport à 2023 (1330 salariés différents). Sur ces 1350 salariés, 61% des salariés ont travaillé pour le secteur Accueil de Loisirs - Petite Enfance, alors que l'activité sur ce secteur représente seulement 47% de l'activité totale en équivalent temps plein. Ce nombre très important de salariés ayant travaillé sur le secteur PESP s'explique notamment par le nombre important de salariés en contrat d'engagement éducatif, qui sont intervenus pendant les vacances d'été dans les structures ALSH. Au contraire, 29% de ces 1350 salariés ont travaillé pour le Secteur PSM2S, alors que l'ETP de ce secteur représente 45% de l'activité totale. Ce ratio s'explique par la grande stabilité des contrats dans ce secteur d'activité.

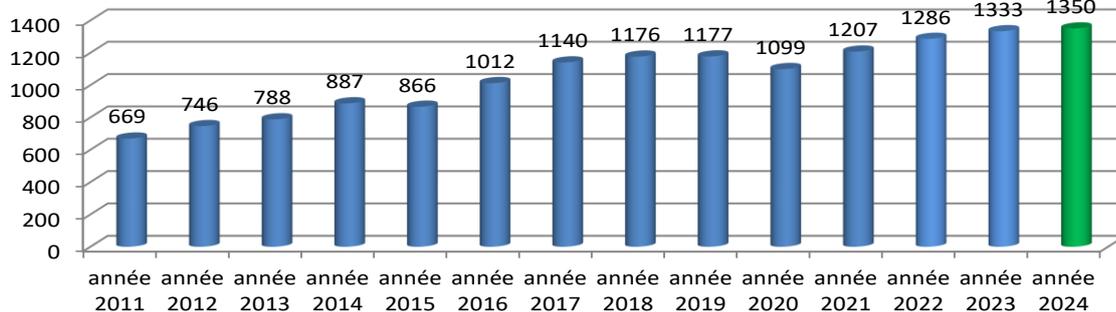
heures travaillées par secteur d'activité en 2024



Nombre de salariés différents par secteur d'activité de l'Association en 2024



Evolution du nombre de salariés différents entre 2011 et 2024



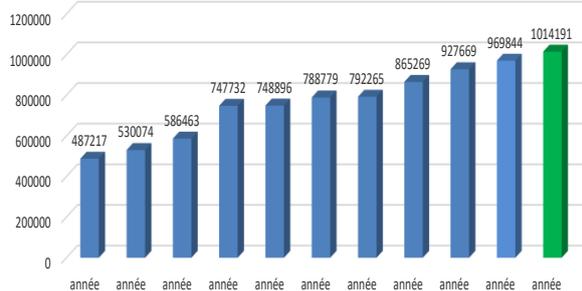
K- les heures travaillées

Evolution des heures travaillées entre 2014 et 2024

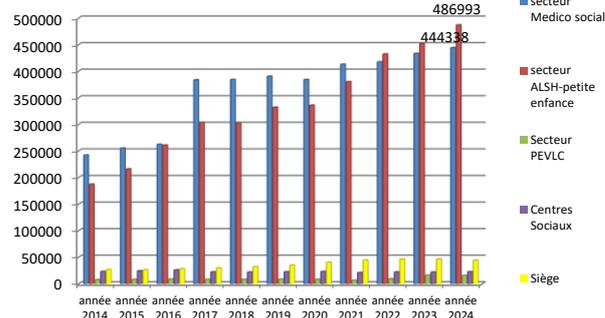
	année 2014	année 2015	année 2016	année 2017	année 2018	année 2019	année 2020	année 2021	année 2022	année 2023	année 2024
secteur Medico social	242137	255260	262367	383747	384263	390561	384249	413085	417615	433447	444338
secteur ALSH-petite enfance	187258	215978	260925	303448	302227	332052	335919	380204	432210	451667	486993
Secteur PEVLC	7730	8163	8844	8215	8256	8499	8482	6494	9253	16128	15688
Centres Sociaux	23177	24420	26105	22393	22028	22623	23199	21118	22232	22037	22758
Siège	26915	26253	28222	29929	32122	35044	40417	44368	46359	46565	44414
Total	487217	530074	586463	747732	748896	788779	792265	865269	927669	969844	1014191

Le nombre d'heures payées dans l'Association a progressé de 5% par rapport à 2023 et atteint **1014191** heures sur l'année 2024. Hormis sur le PEVLC et au Siège social, le nombre d'heures travaillées a progressé dans tous les secteurs de l'Association. Avec plus d'un million d'heures de payées, l'activité de l'Association n'a jamais été aussi importante qu'en 2024.

Evolution des heures travaillées au cours des 10 dernières années

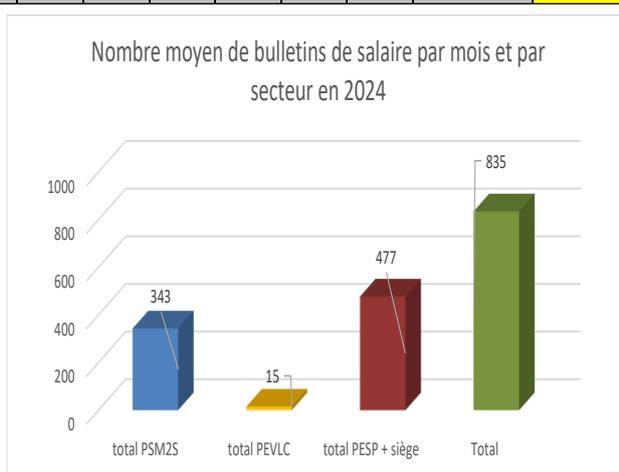
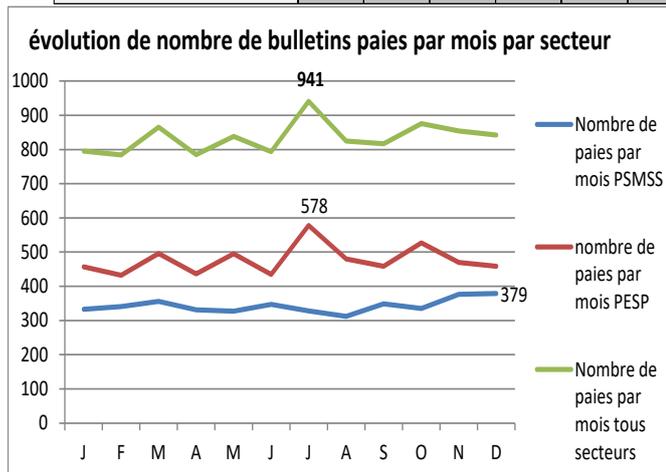


Evolution de l'activité en heures travaillées entre 2014 et 2024 par secteur d'activité

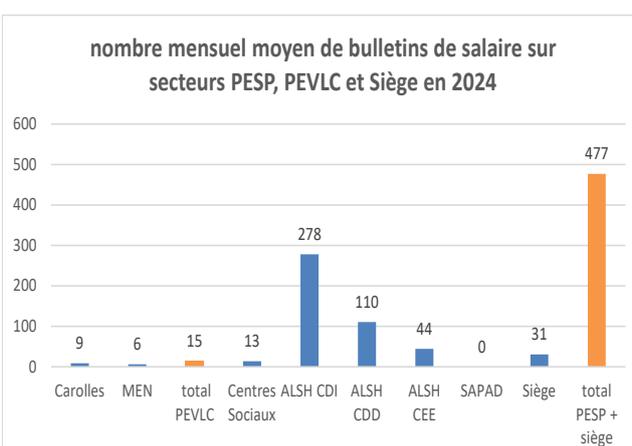
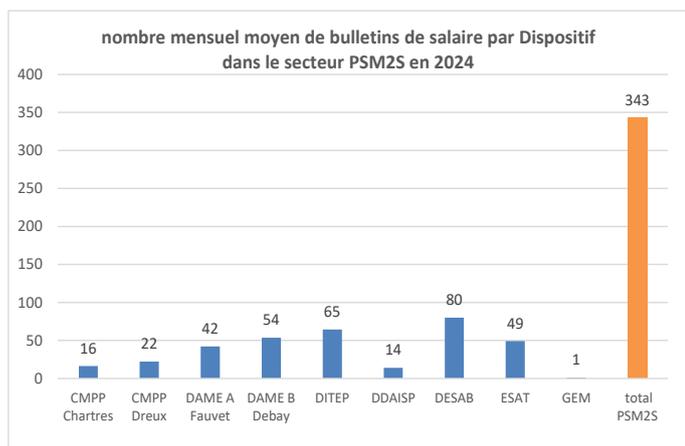


L- L'activité paie en 2024

Nombre de Bulletins de salaire en 2024 traités par Etablissements et par Mois														
Dispositif	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total 2024	moyenne
CMPP Chartres	15	15	16	16	16	16	16	17	16	17	18	18	196	16
CMPP Dreux	23	23	22	21	22	22	22	22	22	22	23	22	266	22
DAME A Fauvet	44	45	43	41	39	39	42	34	40	40	59	40	506	42
DAME B Debay	50	53	50	52	48	50	49	45	53	56	79	59	644	54
DITEP	63	65	63	62	64	64	64	64	68	65	66	66	774	65
DDAISP	14	14	14	14	14	14	14	13	14	14	14	14	167	14
DESAB	79	81	81	79	80	80	79	74	77	76	75	98	959	80
ESAT	44	44	66	45	43	61	41	42	57	44	42	61	590	49
GEM	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	13	1
total PSM2S	333	341	356	331	327	347	328	312	349	335	377	379	4115	343
Carolles	2	7	7	9	8	7	26	23	5	6	3	1	104	9
MEN	3	4	6	9	8	5	9	10	4	8	4	3	73	6
total PEVLC	5	11	13	18	16	12	35	33	9	14	7	4	177	15
Centres Sociaux	14	14	14	12	12	13	13	15	14	13	13	14	161	13
ALSH CDI	276	275	276	276	274	273	270	270	290	288	284	286	3338	278
ALSH CDD	104	104	107	109	103	110	107	80	117	123	137	123	1324	110
ALSH CEE	31	7	68	8	76	10	158	87	8	71	4	4	532	44
SAPAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Siège	32	32	31	31	30	29	30	28	30	32	32	32	369	31
total PESP + siège	457	432	496	436	495	435	578	480	459	527	470	459	5724	477
Total	795	784	865	785	838	794	941	825	817	876	854	842	10016	835

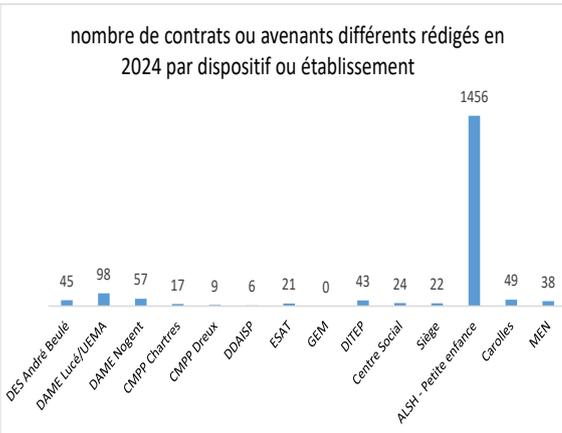


835 bulletins de salaire sont réalisés en moyenne chaque mois par le service paie. Nous pouvons constater qu'il n'y a aucune baisse de l'activité dans l'année pour les services supports, puisque la période de fermeture estivale des établissements médico-sociaux correspond à la période la plus forte du secteur PESP ou PEVLC. C'est d'ailleurs au mois de juillet qu'il y a le plus de paies (et donc de contrats à rédiger) puisque 941 bulletins de salaire ont été réalisés en juillet 2024.

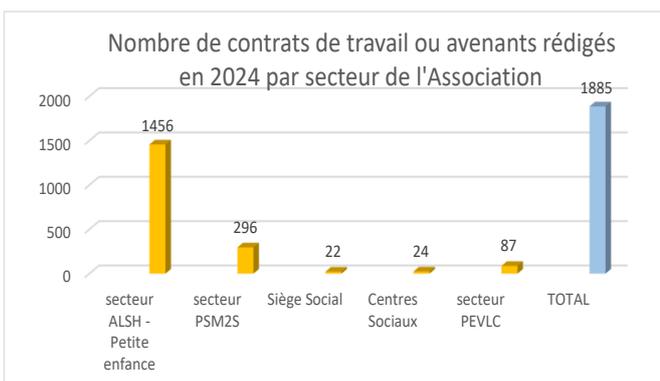
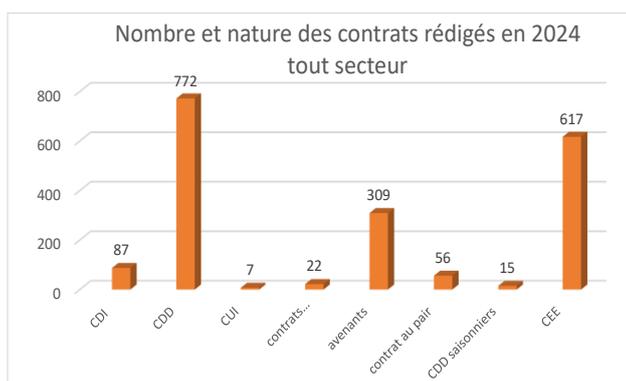


M- Le nombre de contrats de travail ou avenants dans l'Association en 2024

Nombre de contrats de travail rédigés en 2024									
Etablissement	CDI	CDD	CUI	contrats d'apprentissage-professionnalisation	avenants	contrat au pair	CDD saisonniers	CEE	TOTAL
DES André Beulé	3	23	0	1	18	0	0	0	45
DAME Lucé/UEMA	15	54	0	0	29	0	0	0	98
DAME Nogent	9	30	0	0	18	0	0	0	57
CMPP Chartres	5	3	0	0	9	0	0	0	17
CMPP Dreux	1	4	0	0	4	0	0	0	9
DDAISP	0	0	0	1	5	0	0	0	6
ESAT	3	4	0	0	14	0	0	0	21
GEM	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DITEP	9	14	0	1	19	0	0	0	43
Centre Social	3	1	0	0	17	0	0	3	24
Siège	3	10	0	1	8	0	0	0	22
ALSH - Petite enfance	36	616	7	18	165	56	0	558	1456
Carolles	0	0	0	0	1	0	15	33	49
MEN	0	13	0	0	2	0	0	23	38
TOTAL	87	772	7	22	309	56	15	617	1885

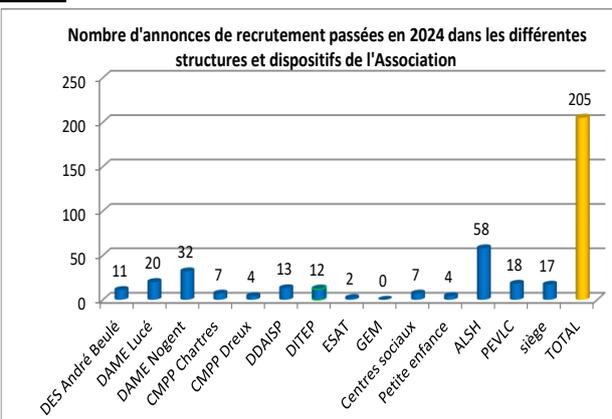


1885 contrats ou avenants différents ont été rédigés en 2024 au niveau associatif par le service RH (-7% par rapport à 2023). Ce nombre très important s'explique notamment par la nécessité de remplacer les salariés dès qu'ils sont absents. 77% des contrats ou avenants concernent le secteur des ALSH-Petite Enfance. 41% des contrats rédigés sont des CDD et 33% sont des CEE. Même s'il a diminué en 2024, le nombre de contrats rédigés reste très élevé. Compte tenu du volume, le temps consacré à la rédaction des contrats de travail est important pour le service RH.



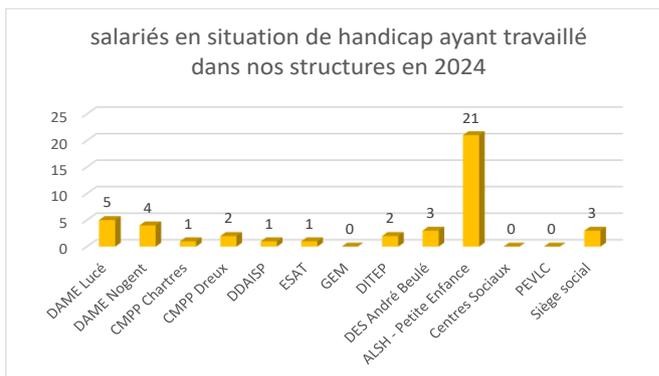
N- les problématiques de recrutement en 2024

les offres à pourvoir en 2024	
Etablissement	nombre d'offres de recrutement diffusées en 2024
DES André Beulé	11
DAME Lucé	20
DAME Nogent	32
CMPP Chartres	7
CMPP Dreux	4
DDAISP	13
DITEP	12
ESAT	2
GEM	0
Centres sociaux	7
Petite enfance	4
ALSH	58
PEVLC	18
siège	17
TOTAL	205



Sans comptabiliser le traitement des candidatures spontanées, qui sont malheureusement de plus en plus rares, **205 annonces de recrutement** et offres à pourvoir ont été traitées et diffusées en 2024 par le service RH auprès de Pôle Emploi, du CAP emploi, sur le site des PEP et sur différents réseaux sociaux.... Le service RH a également participé à plusieurs forums de recrutement pour rencontrer des candidats. Compte tenu du turnover important, du nombre très important de CDD et des difficultés toujours plus importantes pour trouver des candidats intéressés par les métiers proposés, le temps consacré au recrutement est de plus en plus important, et est une source d'inquiétude pour les directeurs de Pôle et de Dispositif.

O- Les salariés en situation de handicap



De nouveaux salariés en situation de handicap ont été recrutés en 2024 au sein de l'Association dans nos différents établissements, ce qui porte à 43 salariés le nombre de salariés en situation de handicap ou d'invalidité ayant travaillé en 2024 dans nos structures. Grâce à ces différentes embauches, l'Association a respecté sur 2024 son obligation d'emploi de Travailleurs handicapés et n'a pas eu à payer de pénalité financière. En plus de ces embauches, plusieurs contrats commerciaux ont été conclus avec des entreprises spécialisés (achats de fournitures, prestation de service auprès d'entreprises adaptées...), et ces factures sont valorisées et permettent de déduire de la contribution au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'embauche des salariés en situation de handicap doit rester une priorité sur 2025, car plusieurs salariés en situation de handicap ont également quitté l'Association dans l'année.

P- L'absentéisme

L'absentéisme en 2024 dans l'Association						
secteur d'activité	nombre de jours d'arrêts maladie	nombre de jours d'absences liés à un AT	nombre de jours d'absences liés à maternité	nombre de jours d'absence total	nombre d'arrêts de travail différents	nombre de salariés différents concernés
PSM2S	7093	296	967	8356	613	189
ALSH-Petite Enfance	6428	828	1752	9008	648	259
Centre Social	153	95	0	248	22	8
PEVLC	144	72	0	216	14	7
Siège social	552	52	104	708	55	18
total	14370	1343	2823	18536	1352	481

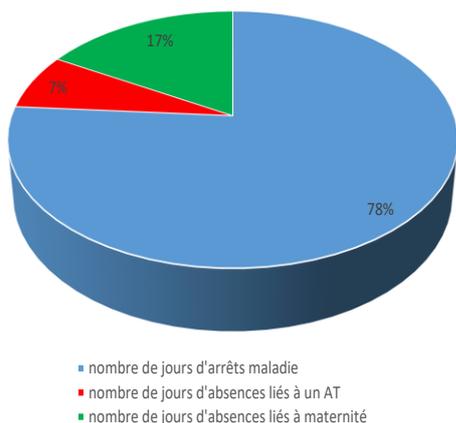
18536 jours d'absences ont été enregistrés en 2024 au sein de l'Association, et 77 % de ces absences sont liées à des arrêts maladie. Ceci signifie qu'il y a chaque jour en moyenne 50 salariés absents dans nos structures à la suite d'une maladie, d'un AT ou d'un congé maternité. 39 salariés sont absents chaque jour pour maladie.

48 % de ces absences concernent les salariés des ALSH et de la Petite Enfance.

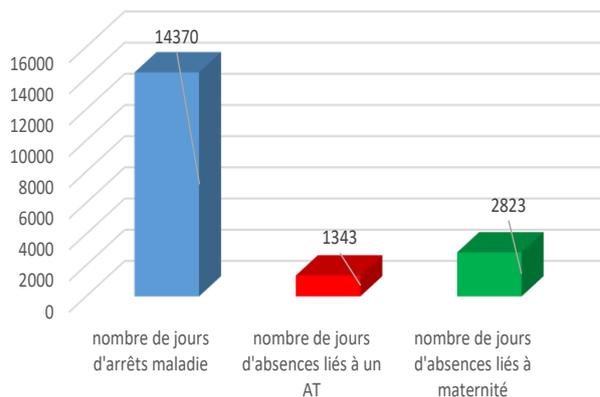
Si les jours d'absences liés à la maternité et aux AT sont restées relativement stables par rapport à 2023, le nombre de jours d'arrêts maladie a augmenté de 18% et de 2223 jours, et cette forte augmentation du nombre de jours d'arrêts maladie concerne surtout le secteur médico-social.

481 salariés différents sur les 1350 salariés différents (avec les CEE) qui ont travaillé dans l'année ont eu au moins un arrêt de travail dans l'année, et 1352 arrêts de travail (contre 1188 en 2023) ont été enregistrés au niveau associatif sur 2024 (+14%)

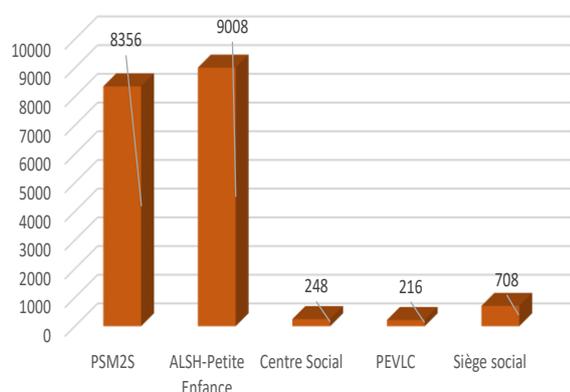
Répartition des absences par motif en 2024



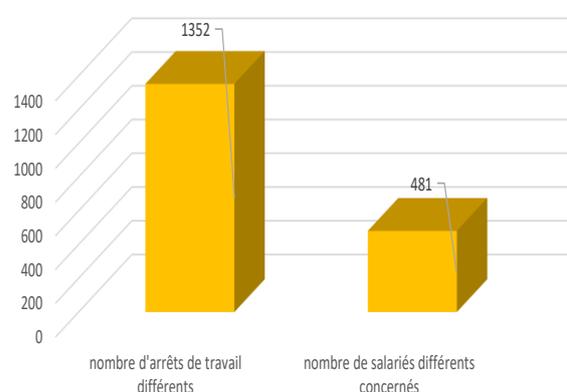
l'absentéisme en 2024



jours cumulés d'absence par secteur en 2024



Nombre d'arrêts de travail et de salariés arrêtés en 2024



Q- la Prévoyance

La Prévoyance en 2024 dans l'Association

secteur d'activité	nombre de dossiers prévoyance ouverts	nombre de salariés différents concernés	femmes	hommes	cadre	non cadre	Nbre de jours pris en charge par la prévoyance
PSM2S	36	27	20	7	1	26	3422
ALSH	36	25	24	1	0	25	1818
Petite Enfance	4	4	4	0	0	4	409
Siège	3	2	2	0	1	1	231
Centre Social	2	1	1	0	0	1	96
Maison des Espaces Naturels	0	0	0	0	0	0	0
Carolles	0	0	0	0	0	0	0
total	81	59	51	8	2	57	5976

81 dossiers Prévoyance ont été ouverts dans l'année 2024 (il y en avait eu 54 en 2023), et concernent 59 salariés différents (ils étaient 42 en 2023).

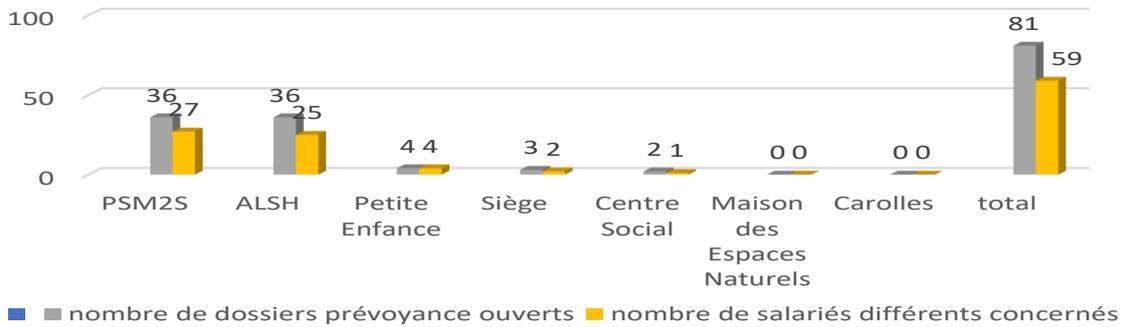
Si le nombre de dossiers a augmenté de 50% par rapport à 2023, le nombre de jours indemnisés par AG2R au titre de la prévoyance n'a augmenté que de 7% par rapport à l'année 2023, car il y a eu moins d'arrêts très longue maladie en 2024.

5976 jours ont ainsi été indemnisés sur l'année 2024 (contre 5981 jours en 2023).

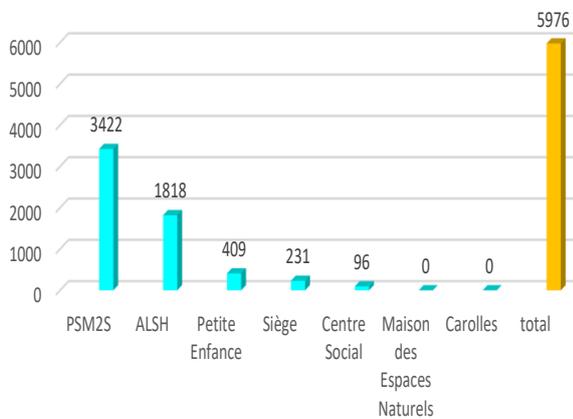
86% des salariés concernés par la Prévoyance sont des femmes, et 96% des salariés ont un statut non cadre.

88% des dossiers Prévoyance ont été ouverts suite au dépassement des 90 jours de maintien de salaire à la suite à un arrêt maladie.

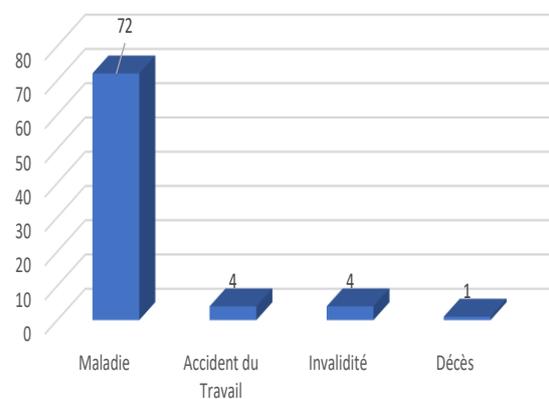
Nombre de dossiers prévoyance ouverts en 2024 et nombre de salariés différents concernés par la prévoyance



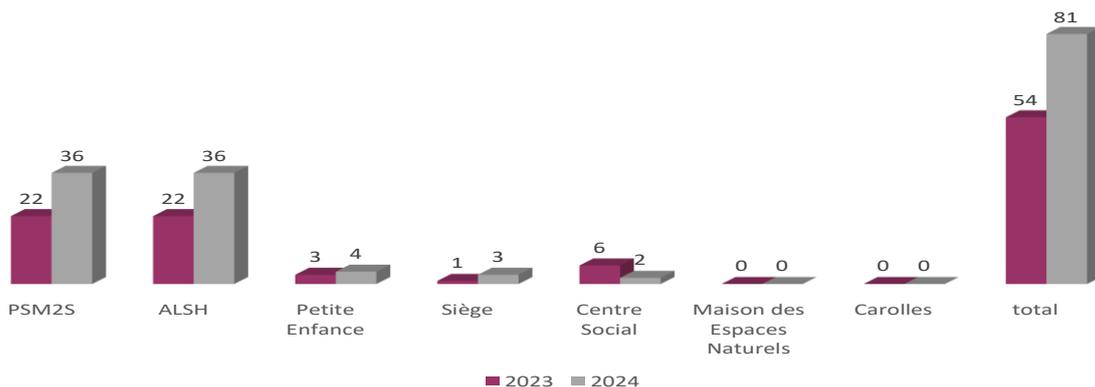
Nombre de jours indemnisés par AG2R en 2024 par secteur d'activité



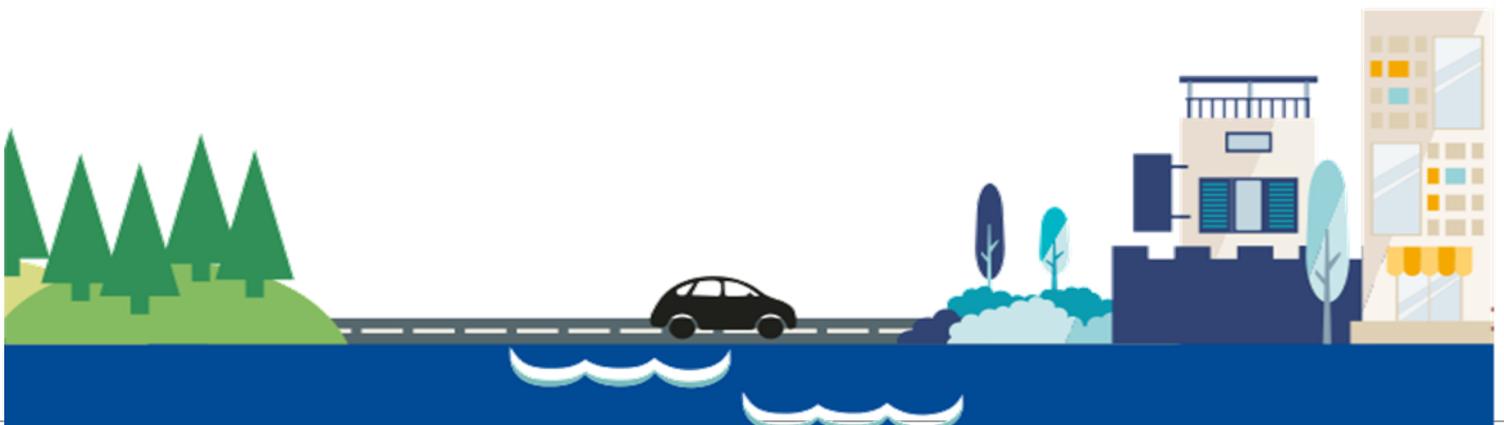
Motif d'ouverture des dossiers Prévoyance en 2024 au niveau Associatif



Nombre de dossiers prévoyance ouverts entre 2023 et 2024



BILAN FINANCIER



Bilan Actif

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	BRUT	Amortissements	Net (N) 31/12/2024	Net (N-1) 31/12/2023
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
Frais d'établissement	14 587	14 587		
Frais de développement				
Concession, brevets et droits similaires	353 002	167 945	185 057	196 559
Fonds commercial				
Autres immobilisations incorporelles	16 842	16 842		6 832
Avances et acomptes sur immobilisations incorporelles				
TOTAL immobilisations incorporelles :	384 431	199 374	185 057	203 392
IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
Terrains	1 973 961	111 385	1 862 576	1 877 947
Constructions	14 965 790	5 381 818	9 583 972	10 157 870
Installations techniques, matériel et outillage industriel	1 734 814	1 411 835	322 979	371 706
Autres immobilisations corporelles	4 638 750	3 583 892	1 054 858	1 159 119
Immobilisations en cours	1 188		1 188	1 188
Avances et acomptes				
TOTAL immobilisations corporelles :	23 314 503	10 488 931	12 825 573	13 567 831
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES				
Participations évaluées par mise en équivalence				
Autres participations	15 919		15 919	15 919
Créances rattachées à des participations				
Autres titres immobilisés	167 018		167 018	163 421
Prêts	524 707		524 707	445 867
Autres immobilisations financières	50 156		50 156	50 303
TOTAL immobilisations financières :	757 801		757 801	675 511
ACTIF IMMOBILISÉ	24 456 734	10 688 304	13 768 430	14 446 733
STOCKS ET EN-COURS				
Matières premières et approvisionnement				
Stocks d'en-cours de production de biens				
Stocks d'en-cours production de services				
Stocks produits intermédiaires et finis				
Stocks de marchandises				
TOTAL stocks et en-cours :				
CRÉANCES				
Avances, acomptes versés sur commandes	28 013		28 013	82 617
Créances clients et comptes rattachés	5 571 412	13 983	5 557 429	4 002 582
Autres créances	653 201	75 415	577 786	674 352
Capital souscrit et appelé, non versé				
TOTAL créances :	6 252 627	89 398	6 163 229	4 759 550
DISPONIBILITÉS ET DIVERS				
Valeurs mobilières de placement	1 000 000		1 000 000	2 450 000
Disponibilités	11 850 744		11 850 744	8 702 571
Charges constatées d'avance	206 920		206 920	219 723
TOTAL disponibilités et divers :	13 057 664		13 057 664	11 372 293
ACTIF CIRCULANT	19 310 291	89 398	19 220 893	16 131 843
Frais d'émission d'emprunts à étaler				
Primes remboursement des obligations				
Écarts de conversion actif				
TOTAL GÉNÉRAL	43 767 025	10 777 703	32 989 323	30 578 576
ENGAGEMENTS RECUS				
Legs nets à réaliser :				
- acceptés par les organes statutairements compétents				
- autorisés par l'organisme de tutelle				
Dons en nature restants à vendre				

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Bilan Passif

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	Net (N) 31/12/2024	Net (N-1) 31/12/2023
FONDS ASSOCIATIFS		
Fonds associatifs sans droits de reprise	1 085 231	1 085 231
<i>Dont legs et don. avec contrepartie d'actifs immo., subv. d'invest. affectés à des biens renouvelables</i>	1 035 210	1 035 210
Écarts de réévaluation dont écart d'équivalence		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves réglementées		
Autres réserves	5 587 635	5 721 997
Report à nouveau	3 282 729	2 852 530
Résultat de l'exercice	1 238 053	295 837
AUTRES FONDS ASSOCIATIFS	11 193 649	9 955 595
Résultat sous contrôle des tiers financeurs		
Subventions d'investissement	1 583 917	1 695 951
Provisions réglementées	230 148	230 148
TOTAL FONDS PROPRES	13 007 714	11 881 694
Autres fonds propres		
Produits des émissions de titres participatifs		
Fonds dédiés	2 755 734	2 257 910
Avances conditionnées		
AUTRES FONDS PROPRES	2 755 734	2 257 910
Provisions pour risques et charges		
Provisions pour risques	19 305	41 500
Provisions pour charges	352 885	403 722
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	372 190	445 222
DETTES FINANCIÈRES		
Emprunts obligataires convertibles		
Autres emprunts obligataires		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit *1 *2	11 454 752	11 599 087
Emprunts et dettes financières divers	13 012	20 291
TOTAL dettes financières :	11 467 764	11 619 378
AVANCES ET ACOMPTES RECUS SUR COMMANDES EN COURS	8 936	18 562
DETTES DIVERSES		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	1 919 365	1 383 158
Dettes fiscales et sociales	2 150 770	2 100 196
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	12 158	374 809
Autres dettes	1 009 708	346 396
TOTAL dettes diverses :	5 092 001	4 204 560
PRODUITS CONSTATÉS D'AVANCE	284 983	151 250
DETTES	16 853 685	15 993 749
Ecart de conversion passif		
TOTAL GÉNÉRAL	32 989 323	30 578 576
*1 dont concours bancaires courants	4 465 742	3 985 129
*2 dont à plus d'un an	6 421 277	6 989 010,00

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Compte de Résultat (Première Partie)

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	France	Export	Net (N) 31/12/2024	Net (N-1) 31/12/2023
Ventes de marchandises				
Production vendue de biens				
Production vendue de services	14 991 700		14 991 700	13 650 660
Montant net des produits d'exploitation	14 991 700		14 991 700	13 650 660
Production stockée				
Production immobilisée				
Subventions d'exploitation			2 686 141	2 986 979
Reprises sur amortissements et provisions, transfert de charges			398 932	317 089
Adhésions			2 544	3 129
Autres produits			18 886 305	17 716 283
PRODUITS D'EXPLOITATION			36 965 621	34 674 140
CHARGES EXTERNES				
Achats de marchandises [et droits de douane]				
Variation de stock de marchandises				
Achats de matières premières et autres approvisionnement				
Variation de stock [matières premières et approvisionnement]				
Autres achats et charges externes			7 976 158	8 113 077
TOTAL charges externes :			7 976 158	8 113 077
IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILÉS			1 900 335	1 702 272
CHARGES DE PERSONNEL				
Salaires et traitements			18 469 015	17 282 879
Charges sociales			6 310 382	5 858 155
TOTAL charges de personnel :			24 779 397	23 141 034
DOTATIONS D'EXPLOITATION				
Dotations aux amortissements sur immobilisations			1 118 243	976 648
Dotations aux provisions sur immobilisations				
Dotations aux provisions sur actif circulant			1 437	12 723
Dotations aux provisions pour risques et charges			133 896	192 792
TOTAL dotations d'exploitation :			1 253 576	1 182 163
AUTRES CHARGES D'EXPLOITATION			151 622	198 612
CHARGES D'EXPLOITATION			36 061 088	34 337 157
RÉSULTAT D'EXPLOITATION			904 533	336 983

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Compte de Résultat (Seconde Partie)

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	Net (N) 31/12/2024	Net (N-1) 31/12/2023
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	904 533	336 983
QUOTES-PARTS DE RESULTAT SUR OPERATIONS FAITES EN COMMUN Bénéfice attribué ou perte transférée Perte supportée ou bénéfice transféré		
PRODUITS FINANCIERS		
Produits financiers de participation	3 613	1 826
Produits des autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé		
Autres intérêts et produits assimilés	78 727	33 363
Reprises sur provisions et transferts de charges		
Différences positives de change		
Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement		
	82 340	35 188
CHARGES FINANCIÈRES		
Dotations financières aux amortissements et provisions		
Intérêts et charges assimilées	112 424	116 365
Différences négatives de change		
Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement		
	112 424	116 365
RÉSULTAT FINANCIER	(30 084)	(81 176)
RÉSULTAT COURANT AVANT IMPOTS	874 449	255 807
PRODUITS EXCEPTIONNELS		
Produits exceptionnels sur opérations de gestion	1 048 046	605 091
Produits exceptionnels sur opérations en capital	109 919	114 761
Reprises sur provisions et transferts de charges	452 940	487 999
	1 610 905	1 207 851
CHARGES EXCEPTIONNELLES		
Charges exceptionnelles sur opérations de gestion	296 248	282 506
Charges exceptionnelles sur opérations en capital	8 534	36 330
Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions	924 272	841 588
	1 229 054	1 160 424
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	381 851	47 428
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise		
Impôts sur les bénéfices	18 247	7 397
TOTAL DES PRODUITS	38 658 867	35 917 180
TOTAL DES CHARGES	37 420 813	35 621 342
BÉNÉFICE OU PERTE	1 238 053	295 837

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Faits caractéristiques 2024

1. Présentation

L'association des PEP 28 régie par la loi du 1er juillet 1901 se compose d'1 siège social, de 2 centres de vacances, de 2 centres sociaux et de 8 établissements spécialisés et 1 GEM. Ces derniers relèvent du secteur PSM2S (Politiques Sociales, Médico-Sociales et de Santé) dont les produits résultent de dotations globales allouées par les autorités de tarification et contrôle (ARS – Conseil Départemental).

- siège social	3 rue Charles Brune	28110 LUCE
- Centres Sociaux	81 rue François Foreau	28110 LUCE
- Villa Eole	la Croix Paqueray	50740 CAROLLES
- CMPP	25 rue Nicole	28 000 CHARTRES
- CMPP	12 boulevard Jeanne d'Arc	28 100 DREUX
- DAME B. Debay	3 rue Charles Brune	28110 LUCE
- DAME A. Fauvet	17 avenue de la République	28 400 NOGENT LE ROTROU
- DDAISP	3 rue Vlaminck	28 000 CHARTRES
- ESAT	3 rue Vlaminck	28000 CHARTRES
- DITEP	22 avenue de Badouleau	28250 SENONCHES
(regroupe depuis le 01/01/19 l'ITEP de Senonches, l'ITEP de Morancez et le SESSAD TCC de Chartres)		
- GEM	1 rue Pasteur	28 400 NOGENT LE ROTROU
- DES A. Beulé	1 bis rue Maute Lelasseux	28400 NOGENT LE ROTROU
- MEN	28 rue Etienne Malassis	28500 ECLUZELLES

L'association gère également dans le secteur PESP (Politiques Educatives et Sociales de Proximité) des structures d'Accueil de loisirs et Petite enfance ouvertes sur l'ensemble du département, dans le cadre de délégations pluriannuelles signées avec 28 communes ou communautés de communes.

- Les Centres Sociaux sont des lieux à vocation globale, familiale et intergénérationnelle ; lieu d'accueil, d'écoute et de partage ; lieu de rencontre et de proximité, d'échanges, et d'animations ; lieu de solidarité. Ils accueillent toute la population en veillant à la mixité sociale. Ces lieux d'animation de la vie sociale permettent aux habitants d'exprimer, de concevoir et de réaliser leurs projets.
- La Villa EOLE est un centre de découverte et de vacances qui offre des séjours en groupe ou en famille, enfants, adolescents, adultes dans des conditions de confort et d'accueil propices au dépassement et à la découverte géographique, culturelle, historique, humaine.
- Les CMPP (Centres médico-psycho-pédagogiques) accueillent des enfants de 3 à 18 ans en difficulté de développement, d'adaptation scolaire ou sociale, et/ou présentant des troubles dits instrumentaux.
- Les DAME (Dispositifs d'accompagnement médico éducatifs) accueillent des enfants de 6 à 20 ans pour des troubles des fonctions cognitives, troubles du spectre de l'autisme, troubles neurodéveloppementaux. Le DAME de Nogent le Rotrou est doté d'un internat.
- Le DDAISP (Dispositif Départemental d'Accompagnement à l'Inclusion Socio-Professionnelle) accueille des jeunes de 14 à 20 ans ayant des troubles des fonctions cognitives.
- L'ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) accueille des jeunes salariés majeurs pour une mise à disposition auprès d'entreprises privées et d'établissements relevant du Conseil Départemental.
- Le DITEP (Dispositif Institut thérapeutique éducatif et pédagogique) accueille des enfants de 6 à 18 ans pour des troubles psychologiques qui perdurent dans le temps et perturbent les apprentissages et la socialisation. Les établissements de Morancez et de Senonches sont dotés d'un internat.
- Le GEM (Groupe d'entraide mutuelle) regroupe des usagers présentant des troubles psychiques stabilisés.

- Le DES A .Beulé (Dispositif d'Education Sensorielle André Beulé) accueille des enfants de 0 à 20 ans présentant une déficience auditive grave et dysphasie. Il est doté d'un internat.
- La MEN (Maison des Espaces Naturels) est un espace propice à la découverte de la nature et d'éducation à l'environnement destiné à l'accueil de classes et séjours pendant toute l'année et avec un accueil au public certains week-ends.
- Les structures de loisirs sont destinées aux enfants pour des accueils en périscolaire, pause méridienne et/ou le mercredi, et/ou les périodes de petites vacances scolaires et/ou les vacances d'été. Selon les territoires, des accueils sont également ouverts pour les adolescents. Les structures petites enfance : Multi-accueil, Halte-garderie, Relais Petite Enfance (RPE), Lieu d'Accueil Enfant Parents (LAEP)...

2. CPOM ET FRAIS SIEGE PSM2S

Le CPOM 2019-2023 ayant été signé en Mars 2020, il reste effectif 5 ans soit jusqu'en fin 2024. Une prolongation d'un an pour l'année 2025 a été notifiée par l'ARS le 24/02/2025. La négociation du nouveau CPOM 2026-2030 va s'engager.

L'autorisation des frais de siège est arrivée à échéance à fin 2024. Une demande de prorogation d'un an est adressée à l'ARS. Un nouveau dossier sera constitué cette année pour une autorisation 2026-2030 en harmonisation avec la période du prochain CPOM.

3. Provisions pour risques et charges

Un nouveau litige prudhommal est porté à la connaissance de l'Association en fin d'année, mais le manque de précision ne nous permet pas d'estimer le montant ni le bien-fondé de la demande. Nous n'avons donc passé aucune provision.

4. Rémunération des dirigeants

Conformément à l'article 20 de la loi n°2005-86 du 23 mai 2006, le montant des trois plus importantes rémunérations salariés s'élève à (essentiellement postes de médecins) 301.744€.

5. Conventions collectives et rémunérations

Rémunérations de la Convention Collective 89 - ECLAT

Finalement en 2024, les négociations ont abouti avec deux collectivités qui ont pris en compte l'évolution de la convention collective et le coût de l'inflation pour aboutir à un total de 384.217 € qui figure dans les comptes en produits exceptionnels au 31/12/2024.

Une collectivité a décidé de nous octroyer les bonus territoires depuis 2022 sans rétrocession pour un montant total de 265.925 €. Cette somme figure dans les comptes en produits au 31/12/2024. Cependant, cette décision doit faire l'objet d'un avenant d'ici la fin de l'année 2025.

Une collectivité a souhaité négocier une rétrocession des excédents antérieurs à hauteur de 160 000 €. L'association a estimé le bien-fondé de la demande. Cette somme est inscrite dans les comptes en charges exceptionnelles.

FITECO
*Société d'Expertise Comptable
 et de Commissariat aux Comptes*
 2 rue Henri Poincaré
 28000 CHARTRES
 Tél : 02 37 90 80 00
 SAS au capital de 7 858 500€

6. Nouvelles règles d'acquisition des congés durant les arrêts de travail

La loi DDAUE DU 22/04/2023 publiée au JO le 23/04/2023 étant parue concomitamment à l'arrêté des comptes, les valeurs ne sont pas inscrites dans les comptes 2024 (55 715,93€).

7. Résultats

L'année 2024 se solde donc par un résultat excédentaire de 1 238 053,33 Euros réparti de la façon suivante entre les différents établissements :

	Résultats 2024
Etablissements PSM2S	266 338,88
Centres de vacances	-81 839,88
Centres Sociaux	154 049,65
Structures ALSH et Petite Enfance	745 368,26
SIEGE	154 136,42
TOTAL	1 238 053,33

8. Contrat Indemnités Fin de Carrière

L'association a souscrit en 2018 un contrat Indemnités Fin de Carrière destiné à couvrir les indemnités et charges versées aux salariés au moment de leur départ à la retraite. Le fonds a été abondé 50.919€ en 2024. Au 31/12/2024, la situation de ce fonds est de 108 424.56€.

9. Compte Epargne Temps

L'association a signé le 05/07/2022 un Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps effectif depuis le 31/08/2023. Le cumul des heures au 31/12/2024 est de 7.609h.

10. L'ARS a transmis ses observations sur l'ERRD 2021 mais pas celles sur l'ERRD 2022, ni 2023.

L'ARS a constaté que nous n'avons pas affecté la variation de provision pour congés payés dans le compte 115922 « Résultat sous gestion contrôlée ». L'ARS ne reviendra pas sur les affectations antérieures à 2024. Cependant, l'ARS nous demande à compter de 2024 de bien retraiter cette variation.

En conséquence, la variation de provision pour congés payés 2024 d'un montant de 86 796 € fera l'objet d'une résolution pour l'affecter en 115922 « Résultat sous gestion contrôlée »

11. Fonds dédiés

L'association a obtenu des subventions dont l'objet n'a pas été réalisé en 2024. Une provision pour Fonds dédiés a été constituée au 31-12-2024.

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Fonds Dédiés 31-12-2024

Etablissement	Financier	Objet	Année d'attributi	Montant de la subvention	Justificatifs Comptes comptables			Provision au 31-12-2024
					192XXX	689xxx	789xxx	
					Provision au 31-12-2023	Dotations 2024	Reprises 2024	
DAME AF	ARS	formation autisme	2017	4 546,00	3 712,57		833,43	2 879,14
IAB Sections	ARS	CNR LSF + serv Civique	2018	25 039,00	12 860,62			12 860,62
IAB Sections	ARS	CNR Transport 2018	2018	20 000,00	20 000,00			20 000,00
CMPP DR	ARS	Fond dédiés formation neurospy	2019	4 145,00	1 552,79		1 552,79	-
DAME BD	ARS	Fonctionnement uema	2019	47 000,00	24 026,44			24 026,44
DAME BD	ARS	Fonctionnement ERH	2019	30 000,00	1 927,92		1 927,92	0,00
DAME BD	ARS	PROVISION AMI 2019	2019	60 000,00	32 256,70			32 256,70
DAME BD	ARS	Provision UEMA 2019 (Omises) INVESTISSEMENT	2020	31 000,00	22 162,40			22 162,40
DAME BD	ARS	Provision ERH 2020 actualisée(Omises)	2020	30 240,00	30 240,00		20 189,91	10 050,09
ESAT	ARS	PROV SUBV ARS PROJET GUERLAIN (cotisation VET	2020	200 000,00	108 035,63		15 000,00	93 035,63
PCPE	ARS	Fonds dédiés Situations complexes	2020	150 000,00	150 000,00			150 000,00
PCPE	ARS	Fonds dédiés Renforcement PCPE	2020	101 525,63	21 213,95			21 213,95
PCPE	ARS	Fonds dédiés Communauté 360	2020	100 000,00	29 320,55		22 782,01	6 538,54
SESSAD DI	Fondation Malakoff	Accès et/ou maintien dans l'emploi	2020	50 000,00	40 117,40		125,86	39 991,54
CMPP CH	ARS	CNR Formations	2021	6 073,77	296,03			296,03
CMPP CH	ARS	CNR Transports	2021	6 700,00	6 570,36			6 570,36
CMPP CH	ARS	Transfert sur poste Psycho POINTDACCOR (Mail I	2021		6 570,36			6 570,36
Siège	CAF	ERH	2020	65 000,00	12 825,00			12 825,00
CMPP DR	ARS	CNR Formations	2021	7 955,00	3,41		3,41	0,00
CMPP DR	ARS	CNR Formations TSA	2021	5 207,82	696,70		696,70	-
GEM	ARS	Travaux à réaliser	2018	15 126,84	15 126,84			15 126,84
DAME BD	ARS	CNR Véhicule PMR INVESTISSEMENT	2021	10 408,00	2 461,12			2 461,12
DAME BD	ARS	CNR Formation supervision autisme	2021	10 000,00	6 666,67		6 006,31	660,36
Siège	CAF	PIF	2021	19 000,00	1 757,72		1 757,72	-
ESAT	ARS	COMPLEMENT DEA	2021	88 189,80	30 589,83			30 589,83
Centres Sociaux	Region	Starter pack	2021	10 000,00	8 557,50			8 557,50
Centres Sociaux	Region	TRANSFERT STARTER PACK EN PDTS CONSTATES D'AVANCE	2021		8 557,50			8 557,50
ESAT	ARS	GUERLAIN	2021	50 000,00	36 925,41		7 673,99	29 251,42
Siège	FGPEP	Mission ADOS - SCPO3	2021	16 584,00	13 084,00			13 084,00
CMPP DR	ARS	CNR achar matériel	2022	1 024,61	550,87		550,87	-
DAME AF	ARS	CNR Formation Supervision et APP	2022	4 404,83	1 170,83		1 170,83	-
DAME BD	ARS	CNR Formation Supervision et APP	2022	22 248,81	15 099,41		15 099,41	-
DAME BD	ARS	CNR Transports	2022	7 149,40	149,40			149,40
DAME BD	ARS	CNR Poste directeur	2022	69 777,00	56 081,02			56 081,02
DITEP	ARS	CNR Transports	2022	49 024,46	33 095,47		15 988,93	17 106,54
DITEP	ARS	CNR Situations Complexes	2022	5 715,00	5 715,00			5 715,00
DITEP	ARS	CNR Dev Fonction Ressource	2022	22 878,08	10 337,06		10 337,06	-
DITEP	ARS	Fonds ISEMA INVESTISSEMENTS	2022	214 029,00	214 029,00			214 029,00
ESAT	ARS	CNR Formation Autodétermination	2022	8 170,74	6 370,74		1 800,00	4 570,74
ESAT	CD	GUERLAIN	2022	115 000,00	29 852,23		15 718,80	14 133,43
IAB	ARS	CNR Transports	2022	70 000,00	70 000,00			70 000,00
IAB	ARS	CNR Situations Complexes	2022	47 522,00	43 979,77			43 979,77
IAB	ARS	CNR Formation CAPEJ-FISAF	2022	25 623,45	18 709,45			18 709,45
SESSAD DI	ARS	CNR Renforcement en attente nouvelle convention	2022	50 000,00	50 000,00			50 000,00
SESSAD DI	ARS	CNR Transports PCPE	2022	8 170,74	8 170,74			8 170,74
ESAT	ARS	DEA	2022	157 407,00	90 021,67		47 120,00	42 901,67
Siège	CAF	PIF	2022	20 000,00	808,18		662,46	145,72
SESSAD DI	ARS	DOTATION 360	2022	144 322,33	144 322,33			144 322,33
ESAT	ARS	DEA	2023	128 576,00	107 146,67		47 141,51	60 005,16
ESAT	AGEFIPH	DEA	2023	66 644,00	55 536,67		40 000,00	15 536,67
CMPP CH	Fondation de France	Point accord	2023	24 487,00	15 159,00		15 159,00	-
ESAT	FIFHPF	DEA	2023	15 742,00	13 118,33		13 118,33	-
CMPP DR	ARS	CNR Formation	2023	4 000,00	4 000,00		3 653,99	346,01
DAME AF	ARS	CNR Situation complexe	2023	7 603,00	7 603,00			7 603,00
DAME AF	ARS	CNR Remplacement	2023	10 000,00	10 000,00			10 000,00
DAME AF	ARS	CNR Situation critique	2023	61 903,52	39 848,98		39 848,98	-
DAME BD	ARS	CNR Situations critiques	2023	34 595,00	24 000,00		24 000,00	-
DAME BD	ARS	CNR Aide à la construction	2023	150 000,00	147 041,25		6 377,00	140 664,25
DITEP	ARS	CNR Transports	2023	19 000,00	19 000,00			19 000,00
DITEP	ARS	CNR Fonction ressource	2023	28 000,00	28 000,00		15 410,25	12 589,75
ESAT	CD	GUERLAIN	2023	115 000,00	105 765,96			105 765,96
IAB	ARS	CNR Formations	2023	21 500,00	18 500,00			18 500,00
SESSAD DI	ARS	CNR RENFORT PCPE	2023	50 000,00	50 000,00			50 000,00
SESSAD DI	ARS	DOTATION 360	2023	235 995,57	144 188,10			144 788,10
CENTRES SOCIAUX	MAIRIE	CE SOIR ON SORT CV LUCE	2023	2 000,00	2 000,00		2 000,00	-
CENTRES SOCIAUX	PREF	CE SOIR ON SORT CV PREF	2023	1 800,00	1 240,00		1 240,00	-
CENTRES SOCIAUX	MAIRIE	PAROLE POUR EXISTER CV LUCE	2023	1 000,00	1 000,00		1 000,00	-
CENTRES SOCIAUX	FIPDR	PAROLE POUR EXISTER FIPDR	2023	4 100,00	4 100,00		4 100,00	-
Siège	CAF	ERH (MAIL Stephanie - P Grestau)	2023	65 000,00	7 095,00		7 095,00	-
Siège	CD	SAPAD ARIC	2023	8 000,00	8 000,00			8 000,00
SESSAD DI	ARS	DOTATION EMASC	2023	150 000,00	28 644,61			28 644,61
DAME BD	ARS	CNR Aide à la construction	2024	100 000,00		95 744,00		95 744,00
DAME BD	ARS	CNR Situation critique	2024	34 495,00		28 725,57		28 725,57
DAME BD	ARS	CNR App de la pratique	2024	12 870,00		12 087,77		12 087,77
CENTRES SOCIAUX	MAIRIE	COMPETENCE PSYCHOSOCIALE CV24	2024	2 450,00		1 225,00		1 225,00
CENTRES SOCIAUX	DDTESPP	COMPETENCE PSYCHOSOCIALE CV24	2024	2 450,00		1 225,00		1 225,00
CENTRES SOCIAUX	DDTESPP	ON DECALE AU PUY DE DOME	2024	7 404,00		7 404,00		7 404,00
CMPP CH	ARS	CNR Formation APP	2024	3 015,00		1 701,20		1 701,20
CMPP CH	ARS	CNR Point d'Accord	2024	18 236,00		18 236,00		18 236,00
CMPP CH	Fondation de France	Point accord	2024	19 000,00		12 667,00		12 667,00
CMPP DR	ARS	CNR FORMATION TND	2024	10 500,00		10 500,00		10 500,00
CMPP DR	ARS	CNR BILANS DIAGNOSTIC CDLA	2024	4 000,00		4 000,00		4 000,00
CMPP DR	ARS	CNR DEPENSES INTERPRETIARIAT	2024	2 700,00		1 320,00		1 320,00
CMPP DR	ARS	CNR TRANSPORTS	2024	6 700,00		5 900,00		5 900,00
DAME AF	ARS	CNR SITUATION CRITIQUE Johnny KCH	2024	36 471,00		17 128,58		17 128,58
DAME AF	ARS	SUVENTION PAS	2024	95 948,67		75 785,92		75 785,92
DAME BD	ARS	SUVENTION PAS	2024	205 064,17		114 654,12		114 654,12
DITEP	ARS	CNR FONCTION RESSOURCE	2024	30 000,00		30 000,00		30 000,00
DITEP	ARS	CNR Transports	2024	35 000,00		35 000,00		35 000,00
IAB	ARS	CNR APP	2024	7 500,00		7 500,00		7 500,00
IAB	ARS	CNR FRAIS INTERPRETATION	2024	13 000,00		13 000,00		13 000,00
SESSAD DI	ARS	CNR APP ES	2024	20 000,00		3 859,37		3 859,37
SESSAD DI	ARS	CNR EXPERIMENTATION PCPE	2024	260 000,00		259 197,17		259 197,17
SESSAD DI	ARS	CNR PCPE	2024	50 000,00		50 000,00		50 000,00
SESSAD DI	ARS	DOTATION 360	2024	238 355,53		83 838,34		83 838,34
SESSAD DI	ARS	DOTATION EMASC	2024	151 500,00		1 093,85		1 093,85
DAME BD	ARS	Dotation ERH 2024	2024	35 429,28		4 273,25		4 273,25
Siège	CAF	PRH RENFORT EQUIPE	2024	8 900,00		8 900,00		8 900,00
TOTAL					2 257 910,44	904 966,14	407 142,47	2 755 734,11

FITECO
 Société d'Expertise Comptable
 et de Commissariat aux Comptes
 2 rue Henri Poincaré
 28000 CHARTRES
 Tél : 02 37 90 80 00
 SAS au capital de 7 858 500€

Règles et Méthodes Comptables

Au bilan avant répartition de l'exercice clos le 31/12/2024 dont le total est 32.989.323 Euros et au compte de résultat de l'exercice, présenté sous forme de liste, et dégagant un résultat de 1 238 053,33€ Euros.

L'exercice a une durée de 12 mois, recouvrant la période du 01/01/2024 au 31/12/2024.

Les notes ou tableaux ci-après font partie intégrante des comptes annuels.

Les états financiers ont été établis en conformité avec :

- la loi n° 83 353 du 30 Avril 1983
- le décret 83 1020 du 29 Novembre 1983

- les règlements comptables :
 - 99-03 sur le plan comptable général
 - 99-01 relatif aux modalités des comptes des associations
 - 2000-06 et 2003-07 sur les passifs
 - 2002-10 sur l'amortissement et la dépréciation des actifs
 - 2004-06 sur la définition, la comptabilisation et l'évaluation des actifs
 - ANC 2018-06 applicable aux personnes morales de droit privé à but non lucratif
 - ANC 2019-04 applicable aux personnes morales de droit privé à but non lucratif gestionnaires d'établissements ESSMS

Les conventions générales comptables ont été appliquées, dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base :

- continuité de l'exploitation,
- permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre,
- indépendance des exercices,

et conformément aux règles générales d'établissement et de présentation des comptes annuels.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode des coûts historiques.

Immobilisations

Les immobilisations sont évaluées à leur coût d'acquisition (prix d'achat et frais accessoires) ou à leur coût de production.

Les frais accessoires (honoraires ou commissions et frais d'actes) sont incorporés au coût d'acquisition des immobilisations. C'est le cas notamment pour la construction de l'ITEP de Morancez rue des Artisans à Morancez et pour la construction du DAME BD rue Charles BRUNE à Lucé.

Les amortissements pour dépréciation sont calculés suivant le mode linéaire ou dégressif en fonction de la durée d'utilisation prévue.

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

La durée d'amortissement retenue par simplification est la durée d'usage pour les biens non décomposables à l'origine.

Les actifs ont été évalués à la date de clôture, en considérant les informations internes et externes à disposition.

Participations, autres titres immobilisés, valeurs mobilières de placement

La valeur brute est constituée par le coût d'achat hors frais accessoires. Lorsque la valeur d'inventaire est inférieure à la valeur brute, une provision pour dépréciation est constituée du montant de la différence.

Créances

Les créances sont valorisées à leur valeur nominale. Une provision pour dépréciation est pratiquée lorsque la valeur d'inventaire est inférieure à la valeur comptable.

L'association a été victime d'une fraude au chèque. Une plainte a été déposée dès 2019 et le montant de l'ensemble des chèques concernés a fait l'objet d'une provision pour un total de 75.415,14€ au 31-12-2021. Ce montant est inchangé au 31-12-2024.

Dettes provisionnées pour congés payés

Depuis le 31/12/2021, l'association a réactivé la valorisation des provisions pour congés payés pour les Etablissements du secteur médico-social. Cette décision fait suite au dialogue de gestion avec l'ARS du 10/02/2021, de l'instruction DGCS/5C/DSS/1A/CNSA/DESMS/2019/100 du 25 avril 2019 et de l'Avis du CNC du 04/05/2007 qui précise :

« Selon les dispositions de l'article 312-1 du règlement n°99-03 du CRC, les droits pour congés à payer et autres droits acquis (réduction du temps de travail et compte épargne temps) par chaque salarié, constituant une obligation pour l'organisme employeur, doivent être constatés au passif du bilan à la clôture de l'exercice..... Les variations ultérieures des dettes pour congés à payer et autres droits acquis par les salariés sont comptabilisées au compte de résultat. »

Par simplification, compte tenu des modalités de prise de congés dans le secteur PESP, il n'y a pas lieu de provisionner les congés payés.

Provision pour Départ à la retraite

Depuis le 31/12/2020, l'association a réactivé les provisions IFC dans les comptes de toutes ses structures. Cette décision est motivée à la suite du 1er dialogue de gestion avec l'ARS qui précise l'article de l'INSTRUCTION N°DGCS/5C/DSS/1A/CNSA/DESMS/2019/100 du 25 avril 2019 relative aux orientations de l'exercice 2019 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées

Il est noté : « Dans un environnement « EPRD » : Pour les comptes de résultat non soumis à un équilibre strict, les provisions relatives aux comptes épargne-temps et aux indemnités de départ à la retraite n'ont plus lieu d'être neutralisées pour le montant qui excède celui des économies réalisées sur les charges du groupe II (dépenses de personnel). Comme dans le cas des établissements et services sociaux et médico-sociaux publics, le gestionnaire doit s'attacher en cours d'exécution budgétaire au provisionnement adéquat de ces charges. » L'association choisit d'utiliser le tableau et les hypothèses de calcul utilisés pour le calcul des engagements hors bilan transmis annuellement par la FGPEP pour provisionner dans chacune des comptabilités des structures les engagements à 5 ans.

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Chaque année le calcul a été fait pour les 5 ans à venir, et la provision ajustée.

A compter du 31/12/2023, à la suite de la réforme des retraites, le calcul se fait pour les 7 ans à venir.

Provisions pour risques et charges

En 2024, un personnel a été débouté entièrement de ses demandes en appel et condamné à rembourser les 18.305 € + 1000 € de dépens. Nous avons repris la provision constatée à 100% et comptabilisé le produit à recevoir. A titre préventif nous avons passé en provision de 19.305 € en connaissance de l'état probable d'insolvabilité de ce salarié.

Compte Epargne Temps

L'association a signé le 05/07/2022 un Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps effectif depuis le 31/08/2023. La provision représentant les heures annuelles placée est inscrite dans les comptes annuels. Les heures de 2023 ont été placées dans un fonds titres.

Il s'évalue à 127.283 € au 31/12/2024.

Honoraires des commissaires aux comptes

Le montant des honoraires des commissaires aux comptes figurant au compte de résultat s'élève à 28.800€ TTC.

ENGAGEMENTS HORS BILAN :

Les engagements d'indemnités de fin de carrière ont été calculés en retenant la méthode rétrospective des unités de crédits projetées.

Les hypothèses retenues sont les suivantes :

Hypothèses de calcul		
Date de clôture		31/12/2024
Age de départ à la retraite		67
Taux de croissance des salaires		1,80%
Taux d'actualisation		3,38%
Taux de charges sociales		58%
Taux de turnover (selon l'âge du salarié)		
	Age du salarié	Taux
	18 35	75%
	36 50	85%
	50 67	95%

Compte tenu des hypothèses actuarielles retenues, le total de l'engagement des indemnités de fin de carrière s'élève à 2.351.205€.

Ces engagements sont partiellement couverts par :

Provisions pour IFC constituées au 31 décembre 2024 (260.808€)

Contrat IFC contracté avec la Caisse d'Epargne en décembre 2018 (108.426 € situation du Fonds au 31/12/2024)

INTERETS A ECHOIR

Le montant des intérêts restant à payer pour le remboursement des emprunts est de 648 882,75€

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 30 00
SAS au capital de 7 858 500€

Immobilisations

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	Valeur brute début exercice	Augmentations par réévaluation	Acquisitions apports, création virements
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES			
Frais d'établissement et de développement	14 587		
Autres immobilisations incorporelles	346 552		24 026
TOTAL immobilisations incorporelles :	361 138		24 026
IMMOBILISATIONS CORPORELLES			
Terrains	1 958 585		15 376
Constructions sur sol propre	9 538 653		23 239
Constructions sur sol d'autrui	694 284		
Constructions installations générales	4 704 674		4 940
Installations techniques et outillage industriel	1 734 984		34 170
Installations générales, agencements et divers	813 302		10 880
Matériel de transport	1 514 760		110 337
Matériel de bureau, informatique et mobilier	2 301 828		143 192
Emballages récupérables et divers	34 132		
Immobilisations corporelles en cours	1 188		
Avances et acomptes			
TOTAL immobilisations corporelles :	23 296 391		342 135
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES			
Participations évaluées par mises en équivalence			
Autres participations	15 919		
Autres titres immobilisés	163 421		130 797
Prêts et autres immobilisations financières	496 170		82 140
TOTAL immobilisations financières :	675 511		212 937
TOTAL GÉNÉRAL	24 333 039		579 098

RUBRIQUES	Diminutions par virement	Diminutions par cessions mises hors service	Valeur brute fin d'exercice	Réévaluations légales
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
Frais d'étab. et de développement			14 587	
Autres immobilisations incorporelles		734	369 844	
TOTAL immobilisations incorporelles :		734	384 431	
IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
Terrains			1 973 961	
Constructions sur sol propre			9 561 892	
Constructions sur sol d'autrui			694 284	
Constructions installations générales			4 709 614	
Install. techn., matériel et out. industriels		34 340	1 734 814	
Inst. générales, agencements et divers		10 533	813 649	
Matériel de transport		127 187	1 497 911	
Mat. de bureau, informatique et mobil.		151 962	2 293 058	
Emballages récupérables et divers			34 132	
Immobilisations corporelles en cours			1 188	
Avances et acomptes				
TOTAL immobilisations corporelles :		324 022	23 314 503	
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES				
Participations mises en équivalence				
Autres participations			15 919	
Autres titres immobilisés		127 200	167 018	
Prêts et autres immo. financières		3 447	574 863	
TOTAL immobilisations financières :		130 647	757 801	
TOTAL GÉNÉRAL		455 403	24 456 734	

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
TÉL : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Amortissements

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

SITUATIONS ET MOUVEMENTS DE L'EXERCICE				
IMMOBILISATIONS AMORTISSABLES	Montant début exercice	Augmentations dotations	Diminutions reprises	Montant fin exercice
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
Frais d'étab. et de développement.	14 587			14 587
Autres immobilisations incorporelles	143 160	42 361	734	184 787
TOTAL immobilisations incorporelles :	157 747	42 361	734	199 374
IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
Terrains	80 638	30 748		111 385
Constructions sur sol propre	3 054 325	322 733		3 377 057
Constructions sur sol d'autrui	637 799	13 543		651 343
Constructions installations générales	1 087 617	265 801		1 353 418
Installations techn. et outillage industriel	1 363 278	82 282	33 724	1 411 836
Inst. générales, agencements et divers	557 901	39 392	10 533	586 760
Matériel de transport	995 128	149 648	119 677	1 025 099
Mat. de bureau, informatique et mobil.	1 917 742	171 736	151 577	1 937 901
Emballages récupérables et divers	34 132			34 132
TOTAL immobilisations corporelles :	9 728 560	1 075 882	315 511	10 488 931
TOTAL GÉNÉRAL	9 886 307	1 118 243	316 245	10 688 304

VENTILATIONS DES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS DE L'EXERCICE			
IMMOBILISATIONS AMORTISSABLES	Amortissements linéaires	Amortissements dégressifs	Amortissements exceptionnels
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES			
Frais d'établissement et de développement			
Autres immobilisations incorporelles	42 361		
TOTAL immobilisations incorporelles :	42 361		
IMMOBILISATIONS CORPORELLES			
Terrains	30 748		
Constructions sur sol propre	322 733		
Constructions sur sol d'autrui	13 543		
Constructions installations générales	265 801		
Installations techniques et outillage industriel	82 282		
Installations générales, agencements et divers	39 392		
Matériel de transport	149 648		
Matériel de bureau, informatique et mobilier	171 736		
Emballages récupérables et divers			
TOTAL immobilisations corporelles :	1 075 882		
Frais d'acquisition de titres de participations			
TOTAL GÉNÉRAL	1 118 243		

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Provisions Inscrites au Bilan

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	Montant début exercice	Augmentations dotations	Diminutions reprises	Montant fin exercice
Prov. pour reconstitution des gisements Provisions pour investissement Provisions pour hausse des prix Amortissements dérogatoires Dont majorations exceptionnelles de 30% Provisions fiscales pour implantation à l'étranger constituées avant le 1.1.1992 Provisions fiscales pour implantation à l'étranger constituées après le 1.1.1992 Provisions pour prêts d'installation Autres provisions réglementées	230 148			230 148
PROVISIONS RÉGLEMENTÉES	230 148			230 148

Provisions pour litiges Prov. pour garant. données aux clients Prov. pour pertes sur marchés à terme Provisions pour amendes et pénalités Provisions pour pertes de change Prov. pour pensions et obligat. simil. Provisions pour impôts Prov. pour renouvellement des immo. Provisions pour gros entretien et grandes révisions Provisions pour charges sociales et fiscales sur congés à payer Autres prov. pour risques et charges	41 500 306 180 33 109 64 433	19 305 133 896	41 500 179 268 5 465	19 305 260 808 33 109 58 968
PROV. POUR RISQUES ET CHARGES	445 222	153 201	226 233	372 190

Prov. sur immobilisations incorporelles Prov. sur immobilisations corporelles Prov. sur immo. titres mis en équival. Prov. sur immo. titres de participation Prov. sur autres immo. financières Provisions sur stocks et en cours Provisions sur comptes clients Autres provisions pour dépréciation	12 723 75 415	1 437	177	13 983 75 415
PROVISIONS POUR DÉPRÉCIATION	88 138	1 437	177	89 398

TOTAL GÉNÉRAL	763 508	154 639	226 410	691 736
----------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Dont dotations ou reprises d'exploitation :
financières :
exceptionnelles :

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

État des Échéances des Créances et Dettes

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

ÉTAT DES CRÉANCES	Montant brut	A 1 an au plus	A plus d'1 an
DE L'ACTIF IMMOBILISÉ			
Créances rattachées à des participations			
Prêts	524 707		524 707
Autres immobilisations financières	50 156		50 156
TOTAL de l'actif immobilisé :	574 863		574 863
DE L'ACTIF CIRCULANT			
Clients douteux ou litigieux	13 983		13 983
Autres créances clients	5 557 429	5 557 429	
Créance représent. de titres prêtés ou remis en garantie			
Personnel et comptes rattachés	3 568	3 568	
Sécurité sociale et autres organismes sociaux	47 308	47 308	
État - Impôts sur les bénéfices			
État - Taxe sur la valeur ajoutée			
État - Autres impôts, taxes et versements assimilés			
État - Divers	129 883	129 883	
Groupe et associés	204 477	204 477	
Débiteurs divers	267 966	267 966	
TOTAL de l'actif circulant :	6 224 614	6 210 631	13 983
CHARGES CONSTATÉES D'AVANCE	206 920	206 920	
TOTAL GÉNÉRAL	7 006 396	6 417 550	588 846

ÉTAT DES DETTES	Montant brut	A 1 an au plus	A plus d'1 an et 5 ans au plus	A plus de 5 ans
Emprunts obligataires convertibles *1				
Autres emprunts obligataires *1				
Après des établissements de crédit : *1				
- à 1 an maximum à l'origine	4 465 742	4 465 742		
- à plus d' 1 an à l'origine	6 989 010	567 734	2 291 124	4 130 153
Emprunts et dettes financières divers *1	13 012	10 312	2 700	
Fournisseurs et comptes rattachés	1 919 365	1 919 365		
Personnel et comptes rattachés	406 424	406 424		
Sécurité sociale et autres organismes	1 379 567	1 379 567		
Impôts sur les bénéfices	64 122	64 122		
Taxe sur la valeur ajoutée				
Obligations cautionnées				
Autres impôts, taxes et assimilés	300 657	300 657		
Dettes sur immo. et comptes rattachés	12 158	12 158		
Groupe et associés				
Autres dettes	1 009 708	1 009 708		
Dettes représentat. de titres empruntés				
Produits constatés d'avance	284 983	284 983		
TOTAL GÉNÉRAL	16 844 749	10 420 772	2 293 824	4 130 153

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

*1 : Emprunts souscrits en cours d'exercice :

*1 : Emprunts remboursés en cours d'exercice :

Charges et Produits Constatés d'Avance

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	Charges	Produits
Charges ou produits d'exploitation	206 920	284 983
Charges ou produits financiers		
Charges ou produits exceptionnels		
TOTAL	206 920	284 983

FITECO
*Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes*
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Charges à Payer

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

MONTANT DES CHARGES À PAYER INCLUS DANS LES POSTES SUIVANTS DU BILAN	Montant
Emprunts obligataires convertibles	
Autres emprunts obligataires	
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	10 312
Emprunts et dettes financières divers	
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	1 046 810
Dettes fiscales et sociales	574 691
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	
Disponibilités, charges à payer	419
Autres dettes	941 297
TOTAL	2 573 530

FITECO
*Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes*
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
TÉL : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Produits à Recevoir

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

MONTANT DES PRODUITS À RECEVOIR INCLUS DANS LES POSTES SUIVANTS DU BILAN	Montant
Immobilisations financières	
Créances rattachées à des participations	
Autres immobilisations financières	
Créances	
Créances clients et comptes rattachés	497 345
Personnel	
Organismes sociaux	
État	
Divers, produits à recevoir	171 134
Autres créances	11 680
Valeurs Mobilières de Placement	
Disponibilités	
TOTAL	680 159

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Engagements Financiers

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

ENGAGEMENTS DONNÉS	Montant
Effets escomptés non échus	
Avals et cautions	
Engagements en matière de pensions, retraites et indemnités	2 351 205
Autres engagements donnés :	648 883
Intérêts à échoir	648 883

TOTAL	3 000 088
--------------	------------------

ENGAGEMENTS RECUS	Montant
Avals et cautions et garanties	
Autres engagements reçus :	

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

TOTAL	
--------------	--

Dettes Garanties par des Sûretés Réelles

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

RUBRIQUES	Montant garanti
Emprunts obligataires convertibles	
Autres emprunts obligataires	
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	6 989 010
Emprunts et dettes financières divers	
TOTAL	6 989 010

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Détail des engagements des indemnités de fin de carrière

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

	Engagement total au 31/12/2024	Montant provisionné au bilan 31/12/2024	Engagement non couvert par des provisions au 31/12/2023
ESAT	58297	10450	
DAME BORROMEI DEBAY	144100	77682	
INSTITUT A. BEULE	473898	83133	
DAME ANTOINE FAUVET	86684	5691	
CMPP DREUX	145175	15369	
CMPP CHARTRES	61232	1160	
SESSAD PRO	53925	0	
DITEP	146404	9077	
GEM	772	0	
EDUCATION ET LOISIRS	1180718	58246	
TOTAL	2 351 205.00	260 808,00	

FITECO
*Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes*
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Répartition des fonds associatifs

ADPEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/24
Edition du 28/05/25

	Etablissements		
	Siège	médico-sociaux	TOTAL
Valeur patrimoine intégré			
Subvention d'équipement		300 330,44	300 330,44
Libéralités		1 219,59	1 219,59
Legs	173 990,82	860 000,00	1 033 990,82
Subventions			
FONDS ASSOCIATIFS	173 990,82	1 161 550,03	1 335 540, 85
Réserve pour investissement		3 118 417,99	3 118 417,99
Réserve de trésorerie		419 984,46	419 984,46
Réserve de compensation			
Réserve de compensation CPOM		1 344 799,95	1 344 799,95
Réserve de compensation amort.		704 132,28	704 132,28
Autres Réserves			
AUTRES RESERVES		5 721 996,68	5 721 996,68

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

Détail des contributions volontaires en nature

AD PEP28

Période du 01/01/24 au 31/12/2024

Edition du 30/05/24

Répartition par nature de charges	Net (N) 31/12/2024	Net (N-1) 31/12/2023
860 - Secours en nature (alimentaires, vestimentaires,...)		
TOTAL		
861 - Mise à disposition gratuite de biens (locaux, matériels,...)		
CMPP DREUX bâtiment sur 2 étages env 1000m2 - propriétaire ville de Dreux	95 100	95 100
DAME B DEBAY Bâtiment sur 2 étages - propriétaire ville de Mainvilliers	0	64 000
DITEP 1, rue Albert Bessières 400m2 1er étage - Propriétaire ville de Dreux	28 000	28 000
Personnel Education Nationale pour les établissements PSMS	1 478 229	1 589 496
Contributions volontaires secteur Education Loisirs	610 612	513 409
TOTAL	2 211 941	2 290 005
862 - Prestations		
TOTAL		
864 - Personnel bénévole		
TOTAL		
TOTAL		

Répartition par nature de ressources	Net (N) 31/12/2024	Net (N-1) 31/12/2023
870 - Bénévolat		
TOTAL		
871 - Prestations en nature		
CMPP DREUX bâtiment sur 2 étages env 1000m2 - propriétaire ville de Dreux	95 100	95 100
DAME B DEBAY Bâtiment sur 2 étages - propriétaire ville de Mainvilliers	0	64 000
DITEP 1, rue Albert Bessières 400m2 1er étage - Propriétaire ville de Dreux	28 000	28 000
Personnel Education Nationale pour les établissements SMS	1 478 229	1 589 496
Contributions volontaires secteur Education Loisirs	610 612	513 409
TOTAL	2 211 941	2 290 005
875 - Dons en nature		
TOTAL		

L'ensemble des contributions volontaires est comptabilisé en compte de résultat à la demande de l'ARS.

FITECO
Société d'Expertise Comptable
et de Commissariat aux Comptes
2 rue Henri Poincaré
28000 CHARTRES
Tél : 02 37 90 80 00
SAS au capital de 7 858 500€

RÉALISATIONS

2024

	CHARGES	PESP	PEVLCS	Gestion SIEGE	PRH	APADHE	PSM2S	TOTAL
		Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024
60 Achats	1 635 349	258 222	48 203	7 406	1 083	586 588	2 536 851	
61 Services extérieurs	220 043	169 607	215 549	275	1 619	1 176 027	1 783 120	
62 Autres services extérieurs	865 428	38 814	146 423	132 414	1 404	3 214 762	4 399 246	
63/64 Salaires et charges	10 849 945	423 423	1 244 104	110 483	7 710	13 963 583	26 599 248	
65 Autres charges de gestion	35 225	346	107 973			8 009	151 553	
655 Frais de gestion	666 152	56 429	9 573	25 305	670	906 972	1 665 102	
66 Frais financiers	4 196	382	17 820		254	97 954	120 606	
67 Charges exceptionnelles	244 385	4 959	10 720	228		44 490	304 782	
68 Dotations Amts et Prov	154 026	33 586	167 590	11 163	17	1 811 465	2 177 848	
69 Impôts	-	-	18 247				18 247	
86 Contribution Volontaires	610 612	-					610 612	
TOTAL	15 285 360	985 768	1 986 204	287 274	12 759	21 809 850	40 367 215	
	PRODUITS	PESP	PEVLCS	Gestion SIEGE	PRH	APADHE	PSM2S	TOTAL
		Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024
700 Produits des activités	4 041 518	729 741	30 770	93 238		133 018	5 028 286	
70 Produits CAF	2 132 211	16 800					2 149 011	
Produits CAF - Bonus Territoire	893 091						893 091	
740 Subventions & Participations	7 172 338	-					7 172 338	
CAF	9 385	-					9 385	
DDCSPP	2 394	-					2 394	
ARS	-	-				18 572 062	18 572 062	
Autres	96 785	45 530	140 846	132 346	5 384	2 002 910	2 423 801	
750 Cotisations & Frais de siège	-	52 044	1 611 044	12 450			1 675 538	
758 Autres Produits	791	25 345	445	1		287 931	314 513	
760 Produits financiers	-	-	82 340			-	82 340	
770 Produits exceptionnels quote part subv	1 042 569	20 016	9 051	1 973		84 163	1 157 772	
780 Reprise sur Amts et Prov	52 260	-	50 919	7 272		523 102	633 553	
790 Transfert de charges	162 129	27 379	178 030	40 033		473 002	880 573	
799 Reprise de résultat	-	-					-	
87 Contribution Volontaires	610 612	-					610 612	
TOTAL	16 216 083	916 854	2 103 445	287 313	5 384	22 076 189	41 605 268	
excédent ou déficit	930 722,40	-68 914,26	117 241,03	39,81	-7 374,53	266 338,88	1 238 053,33	
TOTAL	15 285 360	985 768	1 986 204	287 274	12 759	21 809 850	40 367 215	

AD PEP28 - Réalisations 2024

	Carolles	Ecluzelles	Coordination PEVLC	PEVLC TOTAL
	Réel 2024	Réel 2023	Réel 2024	Réel 2024
60 Achats	174 031	82 834	1 357	258 222
61 Services extérieurs	84 032	80 610	4 966	169 607
62 Autres services extérieurs	16 729	18 662	3 424	38 814
63/64 Salaires et charges	251 525	137 084	34 815	423 423
65 Autres charges de gestion	343	3		346
655 Frais de gestion	26 742	25 302	4 385	56 429
66 Frais financiers			382	382
67 Charges exceptionnelles	3 781	1 178		4 959
68 Dotations amortissements	24 058	9 507	20	33 586
69 Impôts				-
86 Contribution Volontaires				
TOTAL	581 240,15	355 179,80	49 348,33	985 768,28
PRODUITS				
	Carolles	Ecluzelles	Coordination PEVLC	PEVLC TOTAL
	Réel 2024	Réel 2023	Réel 2024	Réel 2024
700 Produits des activités	533 755	195 986		729 741
70 Produits CAF	10 445	6 355		16 800
740 Subventions & Particip.				-
CAF				-
DDCSPP				-
ARS				-
Autres	11 268	34 262		45 530
750 Cotisations & Frais de siège			52 044	52 044
758 Autres Produits	48	25 297		25 345
760 Produits financiers				-
770 Produits exceptionnels quote part subv	20 016			20 016
Reprise sur Amts et 780 Prov				-
790 Transfert de charges	5 029	12 120	10 230	27 379
799 Reprise de résultat				-
87 Contribution Volontaires				
TOTAL	580 560,48	274 019,59	62 273,95	916 854,02
excédent ou déficit	-679,67	-81 160,21	12 925,62	-68 914,26
TOTAL	581 240,15	355 179,80	49 348,33	985 768,28

AD PEP28 - Réalisations 2024														
CHARGES	PETITE ENFANCE			ALSH								Activités sociales		
	Pet. Enf. Etablissements	Pet. Enf. Coord	Pet. Enf. TOTAL	Malles	PAQEJ	Actions Lecture	PRE CHARTRES	Communes Remplacement des Personnels	ALSH Etablissements	ALSH Coord	ALSH TOTAL	PIF	Centres Sociaux	PESP TOTAL
	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024
60 Achats	118 198	1 675	119 873	29		82	410		1 391 639	24 761	1 416 921	1 071	97 484	1 635 349
61 Services extérieurs	23 208	3 453	26 662						126 577	36 826	163 403	184	29 793	220 043
62 Autres services extérieurs	150 911	2 123	153 034		347				553 013	36 304	589 663	14 755	107 976	865 428
63/64 Salaires et charges	947 643	56 331	1 003 973	1 465	2 145	1 444	9 529	14 983	8 901 585	341 129	9 272 280	34 969	538 722	10 849 945
65 Autres charges de gestion	2 105		2 105						20 925	12 012	32 937		183	35 225
655 Frais de gestion	55 064	6 589	61 653	434	249	153	1 193	4 740	475 716	30 924	513 409	5 175	85 915	666 152
Frais de coordination 55%	67 300								587 251					
66 Frais financiers	-	382	382						-	3 814	3 814			4 196
67 Charges exceptionnelles	10 229		10 229						61 526	164 613	226 140	456	7 560	244 385
68 Dotations amortissements/prov	16 992	1 923	18 916	2 850					90 143	3 602	96 595	322	38 194	154 026
69 Impôts	-		-						-	-	-			-
86 Contribution Volontaires	116 749		116 749						493 863	-	493 863			610 612
TOTAL	1 508 399	72 476	1 513 575	4 778	2 741	1 679	11 132	19 722	12 702 239	653 985	12 809 026	56 931	905 828	15 285 360
PRODUITS	Pet. Enf. Etablissements	Pet. Enf. Coord	Pet. Enf. TOTAL	Malles	PAQEJ	Actions Lecture	PRE CHARTRES	Communes Remplacement des Personnels	ALSH Etablissements	ALSH Coord	ALSH TOTAL	PIF	Centres Sociaux	PESP TOTAL
	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024
700 Produits des activités	179 211		179 211		672			19 722	3 813 818	16 875	3 851 088	2 795	8 423	4 041 518
70 Produits CAF	692 173		692 173						1 189 477		1 189 477		250 560	2 132 211
Produits CAF - Bonus Territoire	222 270		222 270						670 821		670 821			893 091
740 Subventions & Participations	572 756		572 756				12 096		5 951 822		5 963 918		635 664	7 172 338
CAF	1 538		1 538						513		513		7 335	9 385
DDCSPP	-		-	1 000	1 394				-		2 394			2 394
ARS	-		-						-		-			-
Autres	-		-						3 792	7 107	10 899	24 975	60 911	96 785
750 Cotisations & Frais de siège	-	67 300							-	587 251	-			-
758 Autres Produits	0		0						320	426	746		45	791
760 Produits financiers	-		-						-	-	-			-
770 Produits exceptionnels quote part subv	156 288		156 288	2 081					796 054	55 211	853 346	3 721	29 215	1 042 569
780 Reprise sur Amts et Prov	-		-						-		-	2 420	49 840	52 260
790 Transfert de charges	-		-						94 542	26 683	121 224	23 020	17 885	162 129
799 Reprise de résultat	-		-						-		-			-
87 Contribution Volontaires	116 749		116 749						493 863		493 863			610 612
TOTAL	1 940 985	67 300	1 940 985	3 081	2 066	-	12 096	19 722	13 015 021	693 553	13 158 289	56 931	1 059 877,76	16 216 083
excédent ou déficit	432 585,59	- 176,07	427 409,52	- 1 697,48	- 674,53	- 1 679,04	964,24	0,00	312 782,67	39 567,37	349 263,23	0,00	154 049,65	930 722,40
TOTAL	2 373 570	72 476	1 513 575	4 778	2 741	1 679	11 132	19 722	12 702 239	653 985	12 809 026	56 931	905 828	15 285 360

		AD PEP28 - Réalisations 2024								
		Service National Universel	Web radio	Solidarité	Formations civiques	PEP'STIVAL PEPLYWOOD	Action CPO Démarche Qualité + RPS + Communication	Direction Générale	TOTAL Gest° SIEGE	
CHARGES		Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	
60 Achats	80		1 036	15	1 977	3 451	41 644	48 203		
61 Services extérieurs				147	265	5 094	210 044	215 549		
62 Autres services extérieurs			220	705	2 692	293	142 514	146 423		
63/64 Salaires et charges	779	61		3 664	1 828	148 490	1 089 281	1 244 104		
65 Autres charges de gestion			5 490	-	-	-	102 483	107 973		
655 Frais de gestion				-	69	9 504	-	9 573		
66 Frais financiers				-	-	8 182	9 638	17 820		
67 Charges exceptionnelles				-	1 006	876	8 837	10 720		
68 Dotations amortissements/prov		140	64	-	47	623	166 718	167 590		
69 Impôts			1 074	-	-	17 173		18 247		
86 Contribution Volontaires										
TOTAL	860	201	7 884	4 531	7 884	193 685	1 771 159	1 986 204		
								-		
PRODUITS		Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024		
700 Produits des activités	956		901	2 374			26 538	30 770		
70 Produits CAF								-		
740 Subventions & Participations CAF DDCSPP ARS Autres						109 845	31 001	140 846		
750 Cotisations & Frais de siège			2 274				1 608 770	1 611 044		
758 Autres Produits							445	445		
760 Produits financiers			4 637		7	77 696		82 340		
770 Produits exceptionnels quote part subv							9 051	9 051		
780 Reprise sur Amts et Prov							50 919	50 919		
790 Transfert de charges		20	72		101		177 837	178 030		
799 Reprise de résultat								-		
87 Contribution Volontaires										
TOTAL	956	20	7 884	2 374	108	187 541	1 904 561	2 103 445		
excédent ou déficit	96,76	-180,97	0,00	-2 156,82	-7 775,99	-6 144,43	133 402,48	117 241,03		
TOTAL	860	201	7 884	4 531	7 884	193 685	1 771 159	1 986 204		



REEL 2024 ALSH

	AUNAY/	BEVILLE	COLTAINVILLE	Commune	JOUY	CHARTAINVILLIERS	MAINTENON	ST AUBIN	NONANCOURT	NOGENT LE	FONTENAY	MORANCEZ	GELLAINVILLE	ST GEORGES	GUE DE
CHARGES	AUNEAU	LE COMTE		SAINT PREST				FONTAINE		PHAYE	S/EURE	GELLAINVILLE		MOTEL	LONGROI
60 Achats			98	700	469	732	6 989	312	2 341	472	379			202	
61 Services extérieurs							30	512							
62 Autres services extérieurs	22	22	194	75	395	16	302	51	102	51				739	11
63/64 Salaires et charges	22 777	46 119	31 817	58 774	69 352	29 075	214 970	180 058	33 353	58 786	67 354	114 164	7 985	23 273	13 596
65 Autres charges de gestion			23	118		10	197	485	510						
655 Frais de gestion	2 318	4 016	3 860	8 013	5 292	3 580	24 338	18 729	3 881	7 127	3 958	13 479	1 548	3 143	725
66 Frais financiers															
67 Charges exceptionnelles			38	6 038		438		1 659							
68 Dotations amortissements/prov							562		400	83					
69 Impôts															
86 Contribution Volontaires															
TOTAL	25 116	50 158	36 030	73 718	75 508	32 974	247 389	201 806	40 588	66 519	71 691	127 643	9 532	27 356	14 332

	AUNAY/	BEVILLE	COLTAINVILLE	Commune	JOUY	CHARTAINVILLIERS	MAINTENON	ST AUBIN	NONANCOURT	NOGENT LE	FONTENAY	MORANCEZ	GELLAINVILLE	ST GEORGES	GUE DE
PRODUITS	AUNEAU	LE COMTE	-	SAINT PREST	-	-	-	FONTAINE	-	PHAYE	S/EURE	GELLAINVILLE		MOTEL	LONGROI
700 Produits des activités			15 345	28 464		5 319	42 456	84 733	14 968					14 035	
70 Produits CAF				10 805			24 958	35 889	6 066						
740 Produits CAF - Bonus Territoire Subventions & Particip.: COLLECTIVITES	23 959	45 504	19 627	28 703	72 380	27 223	183 085	89 314	19 354	66 422	74 065	129 026	14 703	13 321	13 990
CAF DDCSPP ARS Autres															
750 Cotisations & Frais de siège															
758 Autres Produits							29								
760 Produits financiers															
770 Produits exceptionnels quote part subv				5 804				55	200						
780 Reprise sur amortissements et provisions															
790 Transfert de charges															
799 Reprise de résultat															
87 Contribution Volontaires															
TOTAL	23 959	45 504	34 972	73 775	72 380	32 541	250 528	209 991	40 588	66 422	74 065	129 026	14 703	27 356	13 990
excédent ou déficit	-1 157,59	-4 653,11	-1 058,05	57,49	-3 127,22	-432,92	3 138,49	8 184,48	0,00	-97,55	2 374,06	1 383,06	5 170,98	0,00	-342,38
TOTAL	25 116	50 158	36 030	73 718	75 508	32 974	247 389	201 806	40 588	66 519	71 691	127 643	9 532	27 356	14 332



REEL 2024 ALSH

CHARGES		Commune	SANTEUIL	SOURS	MIGNIERES	ST GEORGES	CCPEIDF	CCCB	LE COUDRAY	CHARTRES	CHARTRES	BREZOLLES	SAINT LUBIN	CCFP	MONTANT
INTITULE		SENONCHES	S/EURE			METROPOLE			DES JONCHERETS			TOTALISE			
60	Achats	3 549	14 483	195	379		193 821	280 629	46 321	195 440	451 970	52 718	89 769	49 673	1 391 639
61	Services extérieurs		446				38 510	8 461	1 473	3 446	54 282	7 950	5 668	5 799	126 577
62	Autres services extérieurs	15	16 764	7	20		200 192	36 536	3 155	48 374	140 670	28 418	18 610	58 273	553 013
63/64	Salaires et charges	96 306	106 819	16 377	15 755	4 147	1 022 943	1 700 962	270 374	1 485 780	2 227 506	282 838	458 074	242 253	8 901 585
65	Autres charges de gestion	23	400				1 051	3 001	1 161	7 349	1 241	1 323	1 041	2 993	20 925
655	Frais de gestion	10 589	16 972	1 972	1 937	498	147 032	204 931	26 386	163 305	263 231	40 662	40 341	41 105	1 062 967
66	Frais financiers														-
67	Charges exceptionnelles	6	1 640				520	10 322	2 886	1 284	8 393	28 489	8	682	61 526
68	Dotations amortissements/prov	82	884				13 284	8 963	947	13 257	40 729	4 883	3 130	2 940	90 143
69	Impôts														-
86	Contribution Volontaires						-	304 094	79 696				110 073		493 863
	TOTAL	110 569	158 408	18 551	18 090	4 644	1 617 352,03	2 557 899	432 399	1 918 235	3 188 021	447 279	726 713	403 717	12 702 239
PRODUITS		Commune	SANTEUIL	SOURS	MIGNIERES	ST GEORGES	CCPEIDF	CCCB	LE COUDRAY	CHARTRES	CHARTRES	BREZOLLES	SAINT LUBIN	CCFP	MONTANT
INTITULE		SENONCHES	-	-	-	-	-	-	-	-	METROPOLE	-	DES JONCHERETS	-	TOTALISE
700	Produits des activités	24 859	48 195				432 664	994 381	138 445	654 576	963 410	106 735	139 860	105 374	3 813 818
70	Produits CAF	6 800	22 239				154 942	274 925	40 415	164 316	317 519	37 575	64 909	28 117	1 189 477
	Produits CAF - Bonus Territoire	5 296	15 793				102 899	123 860	55 915	46 287	225 484	27 009	50 471	17 808	670 821
740	Subventions & Particip.: COLLECTIVITES	66 757	78 676	28 196	18 079	4 644	922 709	855 550	95 590	962 884	1 433 513	176 567	258 533	229 447	5 951 822
	CAF						513								513
	DDCSPP														-
	ARS														-
	Autres							1 000			2 792				3 792
750	Cotisations & Frais de siège														-
758	Autres Produits			200			-			0	92				320
760	Produits financiers														-
770	Produits exceptionnels quote part subv	488	177				2 480	31 607	192	107 606	539 997	55 941	28 597	22 909	796 054
															-
780	Reprise sur amortissements et provisions														-
															-
790	Transfert de charges							9 291		59 554	25 636			61	94 542
799	Reprise de résultat														-
87	Contribution Volontaires						-	304 094	79 696				110 073		493 863
	TOTAL	104 200	165 080	28 396	18 079	4 644	1 616 206,25	2 594 707	410 254	1 995 223,32	3 508 443	403 827	652 444	403 717	13 015 021
	excédent ou déficit	-6 368,48	6 671,63	9 844,95	-11,33	0,00	- 1 145,78	36 808,15	-22 145,02	76 988,37	320 421,91	-43 452,45	-74 269,02	0,00	312 782,67
	TOTAL	110 569	158 408	18 551	18 090	4 644	1 617 352	2 557 899	432 399	1 918 235	3 188 021	447 279	726 713	403 717	12 702 239



REEL 2024 Petite Enfance

CHARGES	CCPEIDF	CCPEIDF	CCPEIDF	CCPEIDF	CCCB	ST LUBIN	BREZOLLES	BREZOLLES	CCFP	MONTANT
	Multi Accueil AUNEAU	Halte Garderie Béville	RPE	LAEP	RPE	des Joncherets	Multi Accueil	RPE	RPE	TOTALISE
60 Achats	29 240	19 476	5 133	1 763	8 698	18 754	31 190	2 836	1 108	118 197,51
61 Services extérieurs	7 439	4 786	2 788	505	3 304	506	674	975	2 231	23 208,20
62 Autres services extérieurs	89 882	50 231	5 900	1 297	458	1 104	1 907	107	25	150 910,90
63/64 Salaires et charges	220 664	126 124	71 127	5 461	96 381	177 594	206 768	17 199	26 325	947 642,53
65 Autres charges de gestion						17	2 088			2 104,97
655 Frais de gestion	35 124	20 482	8 620	1 419	11 179	14 521	24 464	2 247	4 309	122 364,25
66 Frais financiers										0,00
67 Charges exceptionnelles		1 113	356			8 472	106		182	10 229,32
68 Dotations amortissements/prov	4 011	3 094	893	137	2 950	993	1 907	1 354	1 654	16 992,41
69 Impôts										0,00
86 Contribution Volontaires				5 025	33 495	78 229				116 748,88
TOTAL	386 359	225 306	94 817	15 607	156 464	300 191	269 103	24 718	35 834	1 508 399 <i>1 508 399,97</i>
PRODUITS INTITULE	CCPEIDF Multi Accueil AUNEAU	CCPEIDF Halte Garderie Béville	CCPEIDF RPE	CCPEIDF LAEP	CCCB RPE	ST LUBIN des Joncherets	BREZOLLES Multi Accueil	BREZOLLES RPE	CCFP RPE	MONTANT TOTALISE
700 Produits des activités	60 742	26 207	1 254	664		43 768	46 577			179 211,40
70 Produits CAF	175 156	82 570	45 397	2 647	64 051	157 312	137 484	9 123	18 434	692 173,20
70 Produits CAF - Bonus Territoire	44 446	31 112	21 158		31 735	38 924	41 814	4 337	8 744	222 269,80
740 Subventions & Particip.: COLLECTIVITES	171 094	107 415	48 056	9 681	40 122	78 998	102 220	16 177	- 1 008	572 755,93
CAF	513	513	513							1 537,50
DDCSPP										0,00
ARS										0,00
Autres										0,00
750 Cotisations & Frais de siège										0,00
758 Autres Produits	0									0,05
760 Produits financiers										0,00
770 Produits exceptionnels quote part subv	13 455	608	2 655	707	7 707	13 609	98 087	9 797	9 664	156 287,80
780 Reprise sur amortissements et provisions										0,00
790 Transfert de charges										0,00
799 Reprise de résultat										0,00
87 Contribution Volontaires				5 025	33 495	78 229				116 748,88
TOTAL	465 405	248 424	119 033	18 723	177 109	410 841	426 182	39 433	35 834	1 940 985
excédent ou déficit	79 046,31	23 118,71	24 215,71	3 116,07	20 644,86	110 649,28	157 079,35	14 715,30	0,00	432 585,59
TOTAL	386 359	225 306	94 817	15 607	156 464	300 191	269 103	24 718	35 834	1 508 399

PSM2S Réalisations 2024										
	DAME Antoine Fauvet	DAME Borromei Debay	CMPP Chartres	CMPP Dreux	DDAISP	ESAT	GEM	DES André Beulé	DITEP	TOTAL PSM2S
	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024	Réel 2024
Charges										
Exploitation courante	291 149,31	527 118,20	44 981,71	83 517,66	56 495,87	65 547,02	3 958,86	577 794,45	375 825,07	2 026 388,15
Charges salariales	1 896 228,02	2 637 889,21	1 161 956,58	1 325 528,64	651 857,91	1 228 826,65	59 890,27	3 602 197,85	2 767 209,46	15 331 584,59
Charges de structure	358 691,21	924 943,33	250 146,27	254 512,48	521 204,67	248 772,85	18 220,07	771 788,71	714 401,70	4 062 681,29
TOTAL	2 546 068,54	4 089 950,74	1 457 084,56	1 663 558,78	1 229 558,45	1 543 146,52	82 069,20	4 951 781,01	3 857 436,23	21 420 654,03
total dépenses	2 546 068,54	4 089 950,74	1 457 084,56	1 663 558,78	1 229 558,45	1 543 146,52	82 069,20	4 951 781,01	3 857 436,23	21 420 654,03
<i>Dont transports</i>	111 261,53	314 033,62	-	6 909,04	-	-	-	202 718,88	76 628,93	711 552,00
<i>dont salaires EN</i>	280 138,00	505 211,88	176 793,84	176 640,00	-	-	-	105 453,40	233 992,20	1 478 229,32
<i>dont Frais de siège</i>	102 475	162 973	63 160	70 370	40 597	77 857	3 857	225 010	160 673	906 972,00
Produits										
Tarification	2 118 631,78	3 299 772,29	1 214 180,35	1 447 442,44	1 195 616,56	654 801,78	90 284,00	4 943 516,57	3 607 816,17	18 572 061,94
Pdts d'exploitation	302 700,03	530 580,61	198 796,96	271 823,15	7 209,39	734 548,00	10,85	108 621,50	269 569,44	2 423 859,93
Autres produits	82 480,74	103 517,83	94 705,27	21 126,64	35 259,46	211 593,45	120,20	83 134,22	59 133,23	691 071,04
TOTAL	2 503 812,55	3 933 870,73	1 507 682,58	1 740 392,23	1 238 085,41	1 600 943,23	90 415,05	5 135 272,29	3 936 518,84	21 686 992,91
Total recettes	2 503 812,55	3 933 870,73	1 507 682,58	1 740 392,23	1 238 085,41	1 600 943,23	90 415,05	5 135 272,29	3 936 518,84	21 686 992,91
Résultat	-42 255,99	-156 080,01	50 598,02	76 833,45	8 526,96	57 796,71	8 345,85	183 491,28	79 082,61	266 338,88

REELECTION DU TIERS SORTANT ET RESOLUTIONS



A réélire en 2025

- COLLAU Floriane
- GARIN JESSICA
- GRARD Christian
- LINE Dominique
- MAGONE Julianita
- MASSY Jean-Marie
- MESSANGES Romuald
- REAU Martine
- SAUVAGEON Jean-Bernard
- MOUTON Victor

Nouveaux candidats en 2025

- CHABOCHE Nadia
- COLLAU Floriane
- GARIN JESSICA
- GRARD Christian
- LINE Dominique
- MAGONE Julianita
- MESSANGES Romuald
- REAU Martine
- SCAVENNEC Marie-Françoise
- SAUVAGEON Jean-Bernard

A réélire en 2026

- BANNIER Alain
- BOUSSARD Angélique
- KLEIN Jean
- LANNOIS Nolan
- LHUISSIER Danielle
- MOREAU Vincent
- PATURAUD Jean-Paul
- PLANÇON Laurent
- RODIER Paul
- THOUARD Gilles

Nouveaux candidats en 2026

- BOYER-RULLIER Sandrine

A réélire en 2027

- BOUSSARD Christophe
- CABARET Alain
- DERRIEN Joël
- DIARD Olivier
- HOARAU Lisa (démissionnaire)
- MILET Roxane
- PICAULT Philippe
- PIEDALLU Gilles
- ROBILLARD Jean Michel
- SOUCI Estelle

RESOLUTIONS

Proposées à l'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

Du 19 juin 2025

Première résolution

L'Assemblée Générale, connaissance prise du rapport moral, du rapport financier et du rapport général du Commissaire aux Comptes sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 approuve tels qu'ils lui sont présentés, les comptes annuels de cet exercice se soldant par un excédent de 1.238.053,33€

Elle approuve également les opérations traduites par ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Deuxième résolution

L'Assemblée Générale donne aux administrateurs quitus de l'exécution de leur mandat pour l'exercice écoulé.

Troisième résolution

L'Assemblée Générale décide d'affecter l'excédent des Centres Sociaux soit 154.069,65 € :

En « Report à Nouveaux Créancier des Centres Sociaux » pour 135.664,15 € ;

En « Report à Nouveau Créancier du Siège » pour 18.385,30 €

Le « Report à Nouveau Créancier des Centres Sociaux » présentera un solde créditeur de 135.664,15 €

Le « Report à Nouveau Créancier du Siège » présentera un solde créditeur de 18.385,30 €

Quatrième résolution

L'Assemblée Générale décide d'affecter l'excédent du siège soit 154 136,42 € :

En « Report à Nouveaux Créancier du Siège » pour 314.136,42 € ;

En « Report à Nouveau Créancier du PESP » pour -160 000,00 €

Le compte « Report à Nouveau Créancier du Siège » présentera un solde créditeur de 1.645.512,62 €

Le compte « Report à Nouveau Créancier du PESP » présentera un solde créditeur de 687.301,49 €

Cinquième résolution

L'Assemblée Générale décide d'affecter au compte « Report à nouveau créancier » du Siège :

Le déficit de l'exercice de Carolles s'élevant à -679,67€ ;

et le déficit de l'exercice de la MEN s'élevant à -81.160,21€

Le compte « Report à Nouveau Créancier du Siège » présentera un solde créditeur de 1 563 672,74 €

Sixième résolution

Elle décide d'affecter dans un compte « Report à nouveau PESP » :

L'excédent des Structures ALSH s'élevant à 312.782,67€ et

L'excédent des structures Petite Enfance s'élevant à +432.585,59€

Le compte « Report à nouveau PESP » présentera ainsi un solde créditeur de 1.432.669,75€

Septième résolution

L'Assemblée Générale décide d'affecter l'Excédent 2024 des établissements médico-sociaux en CPOM, soit 257.993,03€

Au crédit du compte « Excédents affectés à l'investissement » 316.271,98€

Au débit du compte « Réserves de compensation des déficits » 46.398,57€

Au crédit du compte « Réserves pour compensation des amortissements » 88.646,60€

Au crédit du compte « Report à nouveau créditeur » 40.238,26€

Au débit du compte « Résultat sous Gestion Contrôlée (Variation CP CPOM) 87.573,56€

Au débit du compte « Report à Nouveau Débiteur » 53.191,68€

Elle décide d'affecter l'Excédent 2024 du GEM de 8.345,85€ au crédit du compte « report à nouveau créditeur » du GEM.

Le compte « Excédents affectés à l'investissement » présentera un solde créditeur de 3.434.689,97€

Le compte « Réserves de compensation des déficits » présentera un solde créditeur de 1.298.401,38€

Le compte « Réserves pour compensation des charges d'amortissements » présentera un solde créditeur de 793.078,82€

Le compte « Report à nouveau créditeur » présentera un solde de 1.171.021,31€

Le compte « Résultat sous Gestion Contrôlée (Variation CP CPOM) présentera un solde débiteur de 87.573,56€

Le compte « Report à nouveau débiteur » présentera un solde de 53.191,68€

Huitième résolution

L'Assemblée Générale, constatant que les mandats d'administrateurs selon le tableau ci-joint arrivent à expiration à l'issue de la présente assemblée, décide d'élire pour une durée de trois ans COLLAU Floriane, GARIN Jessica, GRARD Christian, LINE Dominique, MAGONE Julianita, MESSANGES Romuald, REAU Martine, SAUVAGEON Jean-Bernard.

Neuvième résolution

L'Assemblée Générale, constatant que deux mandats d'administrateurs sont vacants en 2025, décide d'élire pour une durée de trois ans CHABOCHE Nadia et SCAVENNEC Marie-Françoise.

Dixième résolution

L'Assemblée Générale, constatant qu'un mandat d'administrateur est vacant à compter de 2025 jusqu'en 2027, décide d'élire pour une durée de deux ans BOYER-RULLIER Sandrine.

Onzième résolution

L'Assemblée Générale décide de maintenir le montant des cotisations 2025 à 2 € par enfant, à 15 € par adulte et à 10€ pour les Centres Sociaux.

GLOSSAIRE



- AAH : ALLOCATIONS POUR ADULTE HANDICAPÉ
- ACM : ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS
- ADPEP 28 : ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE DES PUPILLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC D'EURE-ET-LOIR
- AES : ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL
- AESH : ACCOMPAGNANT DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP
- AG : ASSEMBLEE GÉNÉRALE
- ALSH : ACCUEIL DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT
- AM : ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S
- AMP : AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE
- ANESM : AGENCE NATIONALE DE L'ÉVALUATION ET DE LA QUALITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX
- AO : APPEL D'OFFRES
- AP : AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE
- APE : ACTION PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI
- ARPEP : ASSOCIATION RÉGIONALE DES PUPILLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC
- ARS : AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ
- ASE : AIDE SOCIALE À L'ENFANCE
- ASH : ADAPTATION ET SCOLARISATION DES ÉLÈVES HANDICAPÉS
- ATSEM : AGENT SPÉCIALISÉ DES ÉCOLES MATERNELLES
- AVS : AUXILIAIRE DE VIE SCOLAIRE
- BAFA : BREVET D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ANIMATEUR
- BAFD : BREVET D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR
- BAPAAAT : BREVET D'APTITUDE PROFESSIONNELLE D'ASSISTANT ANIMATEUR TECHNICIEN
- BEATEP : BREVET D'ÉTAT D'ANIMATEUR TECHNICIEN DE L'ÉDUCATION POPULAIRE
- BPJEPS : BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT
- CAE : CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI
- CAF : CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
- CAFS : CENTRE D'ACCUEIL FAMILIAL SPÉCIALISÉ
- CAMSP : CENTRES D'ACTION MÉDICO-SOCIALE PRÉCOCE
- CCCB : COMMUNAUTÉ DE COMMUNES CŒUR DE BEUCE
- CCFP : COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES FORÊTS DU PERCHE
- CCPEIDF : COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES PORTES EURÉLIENNES D'ÎLE-DE-FRANCE
- CD : CONSEIL DÉPARTEMENTAL
- CDAPH : COMMISSIONS DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES
- CDD : CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE
- CDE : CENTRE DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE
- CDES : COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE L'ÉDUCATION SPÉCIALE
- CDLA : CENTRE DU LANGAGE ET DES APPRENTISSAGES
- CDOEASD : COMMISSION DÉPARTEMENTALE D'ORIENTATION VERS LES ENSEIGNEMENTS ADAPTÉS
- CEE : CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF
- CEJ : CONTRAT ENFANCE JEUNESSE

- CESE : CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE
- CFA : CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS
- CFAS : CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SPECIALISÉS
- CIP : CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE
- CM : CHARTRES METROPOLE
- CMG : COMPLÈMENT LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE
- CMP : CENTRE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE
- CMPP : CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE
- CODIR : COMITÉ DE DIRECTION
- COFIL : COMITÉ DE PILOTAGE
- CP : CONGÉS PAYÉS
- CPOM : CONTRATS PLURIANNUELS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
- CQP : CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
- CS : CENTRES SOCIAUX
- CSE : COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
- CSE : CADRE SOCIO-ÉDUCATIF
- CSAT : CONTRAT DE SOUTIEN ET D'AIDE PAR LE TRAVAIL
- CT : CONGÉS TRIMESTRIELS
- CUCS : CONTRATS URBAINS DE COHÉSION SOCIALE
- CUJ : CONTRAT UNIQUE D'INSERTION
- CV : CENTRE DE VACANCES
- CVS : CONSEIL DE VIE SOCIAL
- DADS : DÉCLARATION AUTOMATISÉE DES DONNÉES SOCIALES
- DAESEN : DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION NATIONALE
- DAME : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-ÉDUCATIF
- DASD-U : DÉCLARATION AUTOMATISÉE DES DONNÉES SOCIALES UNIFIÉES
- DDAISP : DISPOSITIF DÉPARTEMENTAL D'APPUI À L'INCLUSION SOCIO-PROFESSIONNELLE
- DEA : DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ
- DEJEPS : DIPLOME D'ÉTAT DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT
- DEL : DOMAINE ÉDUCATION ET LOISIRS
- DESAB : DISPOSITIF D'ÉDUCATION SENSORIELLE ANDRE BEULÉ
- DESJEPS : DIPLOME D'ÉTAT SUPERIEUR DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT
- DI : DÉFICIENCE INTELLECTUELLE
- DIPEC : DOCUMENT INDIVIDUEL DE PRISE EN CHARGE
- DIRECCTE : DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
- DITEP : DISPOSITIF INTERGRÉ ITEP
- DLA : DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT
- DRAC : DIRECTION RÉGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES
- DSN : DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE
- DSP : DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC
- DUCS : DÉCLARATION UNIFIÉE DE COTISATIONS SOCIALES

- DUERP : DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES
- DUT : DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE
- EAJE : ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT
- EE : ÉQUIPE ÉDUCATIVE
- EGPA : ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PRÉPROFESSIONNEL ADAPTÉ
- EHPAD : ÉTABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES
- EJ : ESPACE JEUNES
- EJE : ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS
- EMASC : ÉQUIPE MOBILE D'APPUI AUX SITUATIONS COMPLEXES
- EN : ÉDUCATION NATIONALE
- EPCI : ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPERATION INTERCOMMUNALE
- ERH : ESPACE RESSOURCES HANDICAP
- ES : ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ
- ESAT : ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE AU TRAVAIL
- ESS : ÉQUIPE DE SUIVI DE LA SCOLARISATION
- ETP : ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN
- FGPEP : FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PUPILLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC
- GAP : GROUPE D'ANALYSE DE LA PRATIQUE
- GEM : GROUPE D'ENTRAIDE MUTUELLE
- HAS : HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ
- HG : HALTE GARDERIE
- IDE : INFIRMIER(E) DIPLOMÉ(E) D'ÉTAT
- IME : INSTITUT MÉDICO-ÉDUCATIF
- IPDE : INFIRMIÈRE PUÉRICULTRICE DIPLOMÉE D'ÉTAT
- JES : JARDIN D'ENFANTS SPÉCIALISÉ
- LAEP : LIEU D'ACCUEIL ENFANTS-PARENTS
- MAM : MAISON D'ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S
- MDA : MAISON DÉPARTEMENTALE DE L'AUTONOMIE
- MDA : MAISON DES ADOLESCENTS
- MDPA : MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES AUTISTES
- MDPH : MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES
- ME : MONITEUR ÉDUCATEUR
- MIG : MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL
- MSA : MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE
- PAI : PROJET D'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ
- PAI : PROTOCOLE D'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ
- PAQJ : PLAN D'ACTION SUR LES QUESTIONS ENFANCE JEUNESSE
- PCPE : PÔLE DE COMPÉTENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISÉES
- PE : PETITE ENFANCE
- PEDT : PROJET ÉDUCATIF DE TERRITOIRE
- PESP : POLITIQUES ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE PROXIMITÉ
- PEVLC : POLITIQUES ÉDUCATIVES, VACANCES, LOISIRS ET CULTURE
- PSM2S : POLITIQUES SOCIALES, MÉDICO-SOCIALES ET DE SANTÉ

- PAS : POLES D'APPUI A LA SCOLARITE
- PIAL : PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ
- PIF : POINT INFORMATION FAMILLE
- PISP : PÔLE INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE
- PMI : PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE
- PPA : PROJET PERSONNALISÉ D'ACCOMPAGNEMENT
- PPAJE : PROJET PERSONNALISÉ D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT
- PPS : PROJET PERSONNALISÉ DE SCOLARISATION
- PRE : PROGRAMME DE RÉUSSITE ÉDUCATIVE
- PRH : POLE RESSOURCES HANDICAP
- PSEJ : PRESTATION DE SERVICE ENFANCE JEUNESSE
- PSO : PRESTATION DE SERVICE ORDINAIRE
- PSU : PRESTATION DE SERVICE UNIQUE
- QVT : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
- RASED : RÉSEAUX D'AIDES SPÉCIALISÉES AUX ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ
- RPE : RELAI PETITE ENFANCE
- RPS : RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- RSA : REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE
- SAFEP : SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT FAMILIAL ET D'ÉDUCATION PRÉCOCE
- SAJE : SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES ENFANTS
- SAPAD : SERVICE D'ASSISTANTE PÉDAGOGIQUE À DOMICILE
- SDJES : SERVICE DÉPARTEMENTAL À LA JEUNESSE, À L'ENGAGEMENT ET AUX SPORTS
- SEES : SECTION D'ÉDUCATION ET D'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ
- SESSAD : SERVICE D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE ET DE SOINS À DOMICILE
- SIPFP : SECTION D'INITIATION ET DE PREMIERE FORMATION PROFESSIONNELLE
- SIRP : SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE REGROUPEMENT PÉDAGOGIQUE
- SMS : SECTEUR MÉDICO-SOCIAL
- SPIJ : SERVICE DE PSYCHIATRIE INFANTO-JUVENILE
- SSAI (2 SAI) : SERVICE DE SOINS ET D'AIDE À L'INTEGRATION (DÉFICIENCE VISUELLE)
- SSEFIS : SERVICE DE SOUTIEN À L'ÉDUCATION FAMILIALE ET À L'INCLUSION SCOLAIRE
- TAP : TEMPS D'ACCUEIL PERI-ÉDUCATIF
- TCC : TROUBLES DE LA CONDUITE ET DU COMPORTEMENT
- TCC : THÉRAPIE COGNITIVE ET COMPORTEMENTALE
- TED : TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT
- TFC : TROUBLES DES FONCTIONS COGNITIVES
- TIG : TRAVAIL D'INTERET GENERAL
- TND : TROUBLES NEURO-DÉVELOPPEMENTAUX
- TSA : TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME
- TSS : TAXE SUR LES SALAIRES
- UEMA : UNITÉ D'ENSEIGNEMENT MATERNELLE AUTISME
- UE : UNITÉ D'ENSEIGNEMENT
- UEE : UNITÉ D'ENSEIGNEMENT EXTERNALISÉE
- ULIS : UNITÉS LOCALISÉES POUR L'INCLUSION SCOLAIRE