

RAPPORT D'ACTIVITE

2025

HORIZON JEUNESSE

MECS L'OASIS



HUMEAU Willy

Directeur

Avril 2026

Remerciements

Je souhaite vivement remercier de leur importante contribution à ce rapport d'activité 2025 :

Madame Nathalie LAMOTTE, Responsable Administrative et Comptable ;

Madame Pauline GAUDIN, Responsable Qualité et Communication ;

Madame Karine MONNIER, Secrétaire, chargée de la tenue des tableaux de bords qui alimentent le présent rapport en termes d'activité et de données relatives aux jeunes accueillis ;

Madame Christelle de CHAMPSAVIN, Cheffe de Service recrutée en mars 2025

Madame Johanne MOUNIER, Cheffe de Service Educatif, qui a quitté ses fonctions en janvier 2026.

Je souhaite également remercier les membres du Bureau, du Conseil d'Administration et l'ensemble des professionnels qui œuvrent au quotidien pour que nous puissions assurer nos missions auprès des jeunes qui nous sont confiées.

Remarque

Comme les années passées, en plus de la trame demandée par la Direction Enfance Famille, ce rapport d'activité intègre les éléments différents demandés par le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) dans son article D.312-203 (*1) et rappelés dans l'INSTRUCTION N°DGCS/SD5B/2023/91 du 28 juin 2023 relative à la mise en œuvre de l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (*2)

*1 : « Les actions engagées dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité mentionnée à l'article L. 312-8 sont mentionnés dans le rapport annuel d'activité des établissements et services concernés »)

*2 : « Lors du dialogue de gestion des comptes annuels (état réalisé des recettes et des dépenses [ERRD] ou compte administratif), l'ATC doit s'assurer de la mise en œuvre effective de la démarche qualité via la lecture des rapports d'activité. En effet, l'article D. 312-203 du CASF prévoit que l'ESSMS fait mention, dans son rapport d'activité annuel adressé à (aux) autorité(s) de tarification et de contrôle, des actions engagées dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue de la qualité. Dans le rapport d'activité annuel de la structure, il sera donc possible de :

- présenter un suivi du plan d'actions issu des résultats de l'évaluation ;
- valoriser les actions engagées en faveur de l'amélioration continue de la qualité ;
- faire état de l'avancée des actions prioritaires spécifiquement engagées dans le cadre des critères impératifs non satisfaits lors de la visite d'évaluation. »

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : Les faits marquants de l'année 2025 **p.4**

1.1. Les objectifs attendus pour 2025

1.2. Les éléments majeurs de la vie de la MECS

- 2025, une année particulièrement dense
- La gestion des ressources humaines et mouvements de personnel
- Une activité maintenue au-dessus de 95%
- Les profils des jeunes
- La gestion du matériel
- Le choix d'une institution ouverte

1.3. Conclusion

DEUXIEME PARTIE : Indicateurs chiffrés **p.13**

2.1. L'accueil des jeunes

- Taux d'activité annuels
- Jeunes sorties dans l'année
- Jeunes accueillies dans l'années
- Jeunes présentes dans l'institution
- Participations des jeunes et des familles

2.2. La démarche qualité

2.3. Les ressources humaines

TROISIEME PARTIE : La démarche d'amélioration continue de la qualité **p.21**

3.1. L'organisation de la démarche qualité au sein de la structure

3.2. Démarche qualité et Gestion des risques

3.3. Droits et expression des personnes accompagnées

3.4. Droits fondamentaux et libertés individuelles des personnes accompagnées

PREMIERE PARTIE

Les faits marquants de l'année 2025

1.1. Les objectifs attendus pour 2025

Cette année 2025 était attendue comme une année à la fois de transition et de stabilisation :

- Transition du fait de mouvements importants au sein de l'équipe de direction et cadres ; et des enjeux forts sur l'année (détaillés plus loin).
- Stabilisation sur le plan financier avec un objectif d'équilibre à la fin de l'année 2025, pour confirmer les bons résultats de l'année 2024 ; et une meilleure maîtrise des dépenses avec un focus sur le groupe 2.

1.2. Les éléments majeurs de la vie de la MECS

➤ 2025, une année particulièrement dense :

En plus des changements importants au sein de l'équipe de direction et l'arrivée d'une nouvelle Responsable Qualité et Communication en janvier, l'année 2025 a été marquée par des échéances importantes. Leur concentration sur une même année relève d'un caractère exceptionnel :

Janvier 2025 :

- Départ du directeur M CLOUET

M HUMEAU, chef de service, assure l'intérim de direction et la fonction de chef de service.

M LE COQ, responsable qualité et communication (90% ETP) depuis plus de 10 ans quitte Horizon Jeunesse pour de nouveaux projets professionnels prévus de longue date. Recrutement de M GAUDIN comme nouvelle Responsable Qualité et communication (80% ETP).

- Diffusion du nouveau Projet Associatif 2025/2030

Février :

- Lancement du DUI (Silao) et utilisation au quotidien par les professionnels.

Déploiement progressif avec mise en place de nombreuses commissions en amont puis tout au long de l'année 2025 pour l'avancée du déploiement.

Finalisation du déploiement en cours.

Financement de l'ARS via le GRADeS (16k€- pour 2025- en tant qu'institution pilote- montant qui couvre une partie importante des coûts).

Mars :

- Mise en place d'un DPO externe (Délégué à la protection des données) (5k€/ an) en lien avec le départ de l'ancienne responsable qualité et communication qui était DPO. Au cours de l'année, évaluation de l'ensemble de l'infrastructure informatique : modes et canaux de communication ; stockage et accès aux données sensibles.

- Recrutement de Mme de CHAMPSAVIN, en CDD, en tant que cheffe de service pour remplacer M HUMEAU sur le service Viarme.

Mai :

- Recrutements de M HUMEAU sur le poste de directeur d'Horizon Jeunesse et de Mme de CHAMPSAVIN en CDI sur le poste de cheffe de service.

- Evaluation Externe.

Echéances qui avaient été mises au travail depuis plusieurs mois.

Les résultats sont très positifs : 16 critères/ 18 impératifs avec une note de 4/4 = score B. cf. partie Qualité

Les 2 autres critères avec une note de 3/4 concernent la Communication de notre Plan de Continuité de l'Activité et un manque de Plaintes et Réclamations en Interne. Ces sujets sont intégrés à notre DACQ 2026.

- Suite à la finalisation et diffusion du Projet Associatif en janvier : Lancement de la Rédaction du Projet d'Etablissement, sur un modèle participatif. (Finalisation prévue pour 1^{er} semestre 2026)

Septembre :

- Nouveau projet de QVCT (Qualité de vie et conditions de travail) autour d'un reportage photo pour repérer les points positifs et les axes d'amélioration en termes de QVCT à Oasis.

Octobre :

- Démission du CSE : suite au départ de l'un des deux élus vers d'autres projets professionnels. Nouvelles élections à organiser pour début 2026.

Novembre :

- Annonce du départ de Mme MOUNIER, cheffe de service de Bellamy, pour début 2026 avec un nouveau recrutement à mettre en place.

Décembre :

- Mise en place d'un 1^{er} CVS (Conseil de Vie Social) à Horizon Jeunesse.

Quand bien même, le ratio d'accueils contractualisés et judiciaires n'impose pas la mise en place d'un CVS, l'institution a souhaité se doter d'un espace d'expression « institutionnel » pour les jeunes et leur famille. Ainsi le 1^{er} CVS d'Horizon Jeunesse a été mis en place le 2 décembre 2025, avec un calendrier déjà établi pour 2026.

Et tout au long de l'année :

- Suite du paramétrage de « FOCAT planning », conjuguant : recherche d'optimisation, respect du droit et transparence pour les salariés (portails salariés : consultation des plannings personnels, de l'équipe ; volume d'annualisation, transmission de demandes de modifications horaires, vacances, ...)
- Suites de l'audit de cybersécurité de notre système d'information (SI)
 - o e-learning, faux phishing, de sensibilisation
- Rattrapage de notre retard sur les questions administratives et comptables, grâce au recrutement d'une aide comptable en formation en alternance (CDD)

➤ La gestion des ressources humaines et mouvements de personnels

L'année 2025 a été marquée par des changements RH importants :

Une équipe de direction entièrement remaniée en 1 an :

- Départ du directeur, M CLOUET, en janvier 2025 ; remplacé dans un premier temps par M HUMEAU (chef de service), dans le cadre de l'intérim ; puis confirmé en mai après une procédure classique de recrutement.
- Le recrutement en mars d'une cheffe de service Mme de CHAMPSAVIN à 0.8 ETP en remplacement de M HUMEAU,
- Départ annoncé de la Cheffe de service de Bellamy, Johanne MOUNIER, pour janvier 2026, avec un recrutement à organiser et finaliser fin 2025.
- L'arrivée en janvier 2025, de Mme GAUDIN, nouvelle Responsable Qualité et Communication. Arrivée à un poste clé sur une année charnière au regard des enjeux en lien avec le poste.

D'autres évènements RH :

- Départ du psychiatre en mars (0.1 ETP)
- Plusieurs départs de travailleurs sociaux (éducateurs, maitresse de maison, CESF) et autant de recrutements faits. Nous avons refusé 3 demandes de Rupture Conventionnelle faute de financement possible.
Nombreuses candidatures, notamment par le « bouche à oreilles » de professionnels en interne ce qui nous rassurent quant à l'image positive de l'institution, dans un contexte de baisse de l'attractivité du secteur.
- 2 Arrêts de travail longs :
 - o 1 Maitresse de Maison (9 mois d'arrêt en attente d'un nouveau projet professionnel),
 - o 1 Surveillant de Nuit (4 mois en 2025- arrêt toujours en cours - cf. Evènement Indésirable Grave transmis à la DEF- Qualité le 10 octobre 2025)
- 3 congés paternités

Des choix budgétaires en lien avec la question RH :

Pour limiter les coûts :

- Passage des 2 cheffes de service à 0.9 ETP à partir de septembre 2025
- Passage de la Responsable Qualité et Communication à 0.8 ETP (à la place du 0.9ETP précédemment)
- De l'auto-remplacement dans la mesure du possible
- La limitation du recours à l'intérim et exclusivement via ETTIC : les 2 arrêts de travail longs nommées plus haut expliquent le coût de l'intérim sur l'année- montant estimé de 40k€
- La fin des « astreintes éducatives de semaine »
- La mise à plat de tous les plannings (congés, heures...), pour éviter les congés pris hors période, les heures supplémentaires reportées sur l'annualisation, etc... Il a également fallu revenir sur des avantages acquis au cours de l'histoire d'Horizon Jeunesse, pour rester dans une gestion au plus juste.
- Un poste éducatif (1ETP) et un 0.72ETP d'apprenti toujours gelés depuis début 2024.

Mais aussi des choix pour garder un bon niveau de prestation et s'assurer des bonnes qualités de travail et conditions de travail pour les professionnels :

- Le maintien du Paiement du Ségur pour tous initié en 2024 (29.9 k€/an), dans l'attente du financement attendu par le CD. Information reçue au dernier trimestre du financement pour l'année 2025.

- Le maintien du recours à un Aide Comptable en alternance ; pour faire face à un retard qui s'était accumulé et dégager du temps à la RAC notamment sur la fonction RH.
Nous sommes désormais en mesure de faire un état des lieux précis de notre situation financière, permettant une analyse au plus juste de notre situation actuelle et nous offrant de meilleures capacités de projection et d'investissement.
- Le maintien des transferts pour les jeunes ; transferts qui ont du sens et auxquels l'institution tient dans l'intérêt de nos jeunes et nos équipes.
- L'accompagnement de l'ensemble des professionnels autour de ces contraintes financières. (Communication, réflexion collective, transparence sur les choix, ...)

Mais également :

- Une commission QVCT active : mobilisation de l'ensemble des professionnels sur l'organisation d'un reportage photo sur : ce qui fonctionne bien et ce qui est à améliorer dans l'institution.
- Le maintien de l'accueil de stagiaires en formation de travail social.
Pour autant nous ne pouvons accueillir ni apprenti, ni stagiaire gratifié, pour des raisons évidentes de manque de financement.
- Des formations collectives et individuelles maintenues et la recherche de formations gratuites (notamment : « repérage et prise en charge des situations d'exploitation sexuelle », pour tous les professionnels éducatifs sur l'année 2024/2025.)
- La dématérialisation des bulletins de paie (et l'ouverture d'un coffre-fort numérique pour chaque salarié)
- La procédure de recueil de l'attestation d'honorabilité.

A noter également, dès début 2025, nous nous sommes créé un outil de projection pour le Groupe 2, avec une projection au 31/12/N ; nous permettant ainsi de suivre au plus près notre situation budgétaire sur ce groupe.

A posteriori, nos choix au quotidien semblent avoir été les bons car malgré des évènements non anticipables (les arrêts de travail longs notamment), le total de nos dépenses sur ce groupe a respecté le budget alloué par le département.

➤ Une activité maintenue au-dessus des 95%.

Malgré cette actualité RH riche et des échéances importantes tout au long de l'année, le taux d'activité de 2025 est à nouveau bien supérieur aux 95 % attendus, **soit 99,40 %**.

Ce taux d'activité implique une projection au plus juste des chefs de service, une vigilance du Codir en s'appuyant sur notre outils internes d'activité (tableau hebdomadaire), et l'organisation efficiente de l'ensemble des services, éducatifs notamment et l'équipe technique en charge de l'entretien et la remise en état des logements.

Ainsi, ce taux d'activité particulièrement élevé témoigne du dynamisme institutionnel, porté collectivement par l'ensemble des salariés.

Il est à noter également :

- L'engagement régulier de la MECS Oasis dans le cadre de l'Accueil Immédiat et même de l'accueil d'urgence (1 jeune) en soutien au Département. **(6 accueils Immédiats sur 2025, soit 86 jours d'accueil), dont 3 accueils qui se sont prolongés dans le cadre du moyen séjour.**
- Une meilleure mise en œuvre et communication des Evénements Indésirables Graves.

12 évènements indésirables dont 11 graves transmis au service Qualité de la DEF.
Sur ces 11 Evènements Indésirables Graves : **8 EIG relèvent de mises en danger graves de jeunes en lien avec des fragilités psychiques et/ ou psychiatriques.**

Par ailleurs, nous avons fait le choix de quitter un logement qui n'offrait plus toutes les garanties nécessaires (EIG transmis le 14 mai), mais également de louer un appartement supplémentaire cet année pour faciliter les passages d'appartements vers plus d'autonomie et in fine garantir un taux d'activité proche de 100%.

➤ Les profils des jeunes

Concernant le profil des jeunes accueillies et leur accompagnement, tel que nous l'avons fait remonter à la DEF régulièrement au cours de l'année 2025, nous observons :

- **A la fois des fragilités psychiques, psychologiques et psychiatriques plus importantes.**
Ces fragilités se traduisent par la difficulté voire l'incapacité à investir un espace d'insertion scolaire, professionnel ou social.
Bon nombre de jeunes ont un traitement médical pour apaiser leurs troubles voire leurs souffrances.
Elles sont nombreuses à exprimer cette souffrance par de l'auto-agressivité, des scarifications, de l'automutilation et les passages aux urgences sont très réguliers. (Coups de couteau dans la jambe, lame de cutter avalée, points de suture, consommation de toxiques, Ingestion médicamenteuse volontaire...)
Au cours de l'année, ce sont **10 jeunes qui ont été hospitalisées soit un total de 83 jours d'hospitalisation spécifiquement pour des raisons psychologiques/psychiatriques**
- **Une difficulté majeure à pouvoir nous appuyer sur les services de soins extérieurs publics** (Hôpital, CMP...) ou les partenaires en libéral (psychologues ou pédopsychiatres en libéral...) tous saturés.
- **Des situations d'exploitation sexuelle de mineures, confirmées ou suspectées.**
A cet égard, nous restons dans une difficulté majeure de ne pas pouvoir, de ne pas réussir à convaincre, à empêcher voire contraindre certaines jeunes pour qu'elles ne sortent pas à n'importe quelle heure du jour et de la nuit.
Nous n'avons que la parole pour les retenir ; la loi nous empêchant de restreindre leur liberté d'entrer et sortir. Certaines jeunes l'ont très bien compris et elles se mettent en réalité dans des situations de danger extrême.
Il est particulièrement difficile pour nos professionnels, et nous le partageons avec eux, d'accepter ce passage d'une forme de « protection que l'on voudrait voir efficace » à un « objectif de réduction des risques ». C'est pourtant une réalité de notre travail et il nous faut accompagner nos professionnels dans la cadre de l'analyse de pratique, de la formation, du partage d'expérience avec les autres institutions..
En l'occurrence, nous ne pouvons que regretter l'absence de suite donnée à nos signalements transmis aux Procureurs.
Nous connaissons la réalité des institutions de la justice ; mais une meilleure protection de nos jeunes ne pourra passer que par des choix politiques permettant une mobilisation sans faille de l'ensemble de nos institutions, (éducatives, justices, soin...), ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Et des jeunes nous échappent...

Par ailleurs, nous avons fait le choix de proposer à toutes les jeunes mais également aux professionnels qui le souhaitent, de leur fournir un sifflet « *Repousse Relou* », à utiliser en cas d'agression, de tentative d'agression ou de harcèlement de rue.

- **Dossier MDPH**, 7 jeunes ont une reconnaissance MDPH/ RQTH
Plusieurs bilans neuro -psy ont été financés par l'institution (y compris pour des majeurs, pour qui il n'y a pas eu d'évaluation dans leur parcours au cours de leur minorité.)

Face à une déscolarisation massive des jeunes sur le collectif sur le 1^{er} semestre 2025 (9 jeunes sur 11), l'équipe a élaboré un projet :

- d'une part pour éviter une oisiveté des jeunes dont on sait qu'elle peut amener à de mauvaises rencontres et des conduites à risque,
- d'autre part pour reprendre la main sur une dynamique collective à reconstruire,
- mais encore pour apporter du contenu d'apprentissage et/ou culturel aux jeunes et les ouvrir au monde.

Tous les jeudis étaient consacrés à une visite culturelle (Musée d'art, d'histoire naturelle...), visite du tribunal (dont audience publique), rencontre de partenaires (résonantes...), visites de parc (jardin des plantes...).

Aussi, dans le cadre du BP 2026, nous avons souhaité mieux prendre en considération ces besoins et offrir aux jeunes une meilleure prise en charge dans le domaine du soin physique et psychique.

Souhaitant faire de cet axe de travail une orientation forte pour l'année à venir et les suivantes, nous sollicitons la création d'un poste d'Infirmier DE à 0.5 ETP et l'augmentation de 0.10 ETP du temps de travail de la psychologue (de 0.4 à 0.5 ETP)

Par ailleurs, nos équipes restent mobilisées autour des temps forts avec les jeunes tout au long de l'année : choix financier de l'institution de maintien des transferts/ séjours, participation à la vie locale culturelle, sociale, sportive : Tissé-Métisse, la cocotte solidaire, Grand Largue, Odyssea (23 jeunes et professionnels pour l'édition 2025), etc.

Certaines de ces actions sont mise en place conjointement avec l'éducateur sportif de l'institution, qui peut aussi proposer des activités sportives ; qui sont aussi des activités de soins, de bien-être voire d'émancipation (cours de natation, vélo...).

Sur la fin de l'année 2025, un rajeunissement du public s'est opéré sur nos 2 services, en lien avec des départs de jeunes sur le collectif et le service de semi-autonomie et les besoins du département centrés sur les mineurs,

Concrètement cela signifie :

- Collectif Bellamy : 1 dérogation pour un accueil d'une jeune de 12 ans (octobre 2025), puis une 2^{ème} tout début 2026.

Un taux de scolarisation plus élevé, moins de fugues et/ ou de mise en danger sur l'extérieur, du possible en termes de protection et de prévention.

- Service Viarme : 11 jeunes majeures et 12 mineures au 31/12

Malgré ce rajeunissement, il est à noter sur le collectif Bellamy au 31/12, la présence de 2 jeunes majeurs (20 et 19 ans), en attente d'une orientation en ESAT/ Foyer pour l'une et postcure pour l'autre.

A noter également au cours de l'année : la sortie de nos effectifs d'une jeune accueillie en gîte en Dordogne, au moment de son passage à la majorité en août, impactant le groupe 1.

➤ La gestion du matériel

L'objectif de stabilisation financière pour 2025 a impliqué une vigilance accrue quant aux dépenses sur le plan matériel.

Par exemple, le **parc automobile** a été revisité avec une mise en corrélation des moyens et des besoins. Ainsi, en 2 ans, ce sont 2 véhicules de l'équipe de direction qui ont été supprimés, redistribués aux équipes et ainsi 2 véhicules vieillissants revendus pour un montant de 4190 €

Le nombre de **postes de téléphonie** a également été revu à la baisse, et des **contrats d'énergie** progressivement renégociés.

Des dépenses imprévues sont venues impacter notre budget.

Au 4^{ème} trimestre, nous avons été contraints de changer 10 ordinateurs, du fait de l'impossible mise à jour des PC Windows 10, vers Windows 11 (décision de Microsoft), créant un risque informatique. Cette dépense n'avait pas pu être anticipée et projetée dans nos amortissements. Heureusement, une partie de cette dépense a pu être prise en charge dans le cadre du financement du DUI.

Une gestion plus efficiente des dépenses sur le plan matériel passera pour les années à venir par la mise en place de tableaux de suivis/ maintenance, notamment pour les investissements en matière :

- de parc informatique,
- de parc automobile,
- et plus globalement de toutes les dépenses anticipables (changement des extincteurs, ...)

Par ailleurs cette fin d'année 2025 nous a permis de travailler la question du mécénat et la recherche de dons.

- Lush, boutique de cosmétique/ produit pour le bain, nous donne régulièrement des produits à destination des jeunes que nous accueillons. Cela participe au « bien-être » et au « prendre soin » de nos jeunes, pour qu'elles puissent accéder notamment à une meilleure estime d'elle-même.

- Nous avons gagné un appel au projet de Maison du Monde, autour de la thématique du « habiter chez soi », notamment pour des publics vulnérables. Nous devons recevoir un certain nombre de produits au 1^{er} semestre 2026 (canapé, miroir, tapis, fauteuils, lampes...). Comme précédemment, l'objectif, au travers d'un aménagement que nous souhaitons plus « cocooning » est le bien être des jeunes dans leur espace de vie quotidien que ce soit en collectif ou en logement en semi-autonomie.

- Nous enregistrons aussi déjà quelques dons monétaires de personnes physiques. Notre Reconnaissance d'Intérêt Général nous permet de leur délivrer un CERFA pour que les donateurs puissent bénéficier d'une réduction d'impôts.

Nous profitons de ce rapport pour les en remercier chaleureusement.

En 2026, nous devons terminer le flyer et définir les contours de ce que pourrait être une campagne de communication, en nous appuyant sur la Reconnaissance d'Intérêt Générale dont bénéficie l'Association depuis 2024.

➤ Le choix d'une institution ouverte

Aux différents niveaux de l'association Horizon Jeunesse et de la MECS Oasis, il existe une véritable volonté de s'ouvrir sur l'environnement :

- Maintien du travail engagé avec l'IA44, notamment sur la question de l'exploitation sexuelle des mineures
- Echange avec d'autres CA et directions, sur la question immobilière
- Participation de nos professionnels aux réunions avec leurs homologues de la métropole nantaise : Responsable Qualité de Communication, Conseillère en économie sociale et familiale, Chefs de services... dont certaines rencontres se sont tenues à Horizon Jeunesse
- Participation aux travaux du Conseil Départemental, sur les jeunes majeurs notamment
- Engagement de partenariats nouveaux : Maison des femmes, Résonantes, ... Des partenaires essentiels au regard de notre public exclusivement féminin.
- Participation des jeunes à la vie local (Tissé Métisse, Odyssea...) et ouverture sur des activités sportives nouvelles (Beach volley, surf, ...)

1.3. Conclusion

Malgré des changements importants sur le plan RH, cette année vient confirmer des résultats très positifs en termes d'activité, de qualité de l'accompagnement et de stabilisation financière.

Ce taux d'activité, exceptionnel pour la 2^{ème} année consécutive, est aussi une nécessité pour l'institution, une garantie en cas de difficultés qui ne pourraient être anticipables (mise au vert pour une jeune/ problème matériel/ RH...).

Cela nous amène fin 2025 à une situation financière beaucoup plus solide : un budget à l'équilibre pour la 2^{ème} année consécutive et même cette année un bilan excédentaire et de fait une trésorerie qui nous apporte aujourd'hui un certain souffle.

Ces chiffres confortent la viabilité de l'exercice même s'ils demandent des efforts et des choix permanents. Les choix de cette année 2025, portés avec une certaine rigueur que nous n'avons pas à cacher, ont aussi été quelques fois des renoncements.

Si les résultats viennent confirmer que l'investissement de tous les professionnels et la gestion rigoureuse de l'établissement sur le plan financier et RH portent leurs fruits, il nous faudra probablement apporter un peu de souplesse dans le fonctionnement quotidien.

Fin 2025, nous constatons un certain apaisement du climat social interne dans un contexte pourtant de fortes tensions économiques et politiques qui dépassent largement les murs de l'institution et du Département.

Pour leur engagement au quotidien, je tiens à remercier tous les professionnels et bénévoles de l'Association. Ces bons résultats, autant que la qualité de l'accompagnement à destination des jeunes, sont le fruit d'un travail collectif dont nous pouvons tous être fiers.

Pour autant, dans la perspective de budgets alloués toujours plus contraints, nous continuons activement à réfléchir aux économies possibles dans le fonctionnement quotidien de la MECS.

Nous restons également mobilisés et engagés dans l'éventuelle perspective d'ouverture de places. Nous continuons notre prospection de nouveaux lieux permettant d'accueillir éventuellement une nouvelle MECS ou un nouveau service lorsque cela sera rendu possible.

HUMEAU Willy
Directeur
Avril 2026

DEUXIEME PARTIE

Indicateurs Chiffrés

2.1. L'accueil des jeunes

➤ Taux d'activité annuels

Items relatifs à l'activité	2025	2024	2023	2022
Capacité autorisée	34	34	34	34
Nombre de journées d'ouverture	365	366	365	365
Nombre théorique de journées	12410	12444	12410	12410
Nombre réel de journées	12369	12440	12210	12029
Nombre retenu de journées 95% journées théoriques	11790	11822	11790	11790
Taux d'occupation réel en %	99,67%	99,97%	98,39%	96,93%
Ecart Retenu/Réel	580	618	421	240

➤ Jeunes sorties dans l'année

- 1) Nombre de sorties sur l'année, et sur les 3 exercices antérieurs :
 1. Nombre de sorties en 2025 22
 2. Nombre de sorties en 2024 18
 3. Nombre de sorties en 2023 19
 4. Nombre de sorties en 2022 19
- 2) Sur le nombre de sortie :
 1. Retour en famille 5
 2. Orientation vers autre établissement 4
 3. Orientation vers un accueil familial 1
 4. Orientation vers un service de semi-autonomie
 5. Autre orientation 12
 6. DONT fins de prise en charge demandées par l'établissement et actées, en accord avec les services ASE 1
- 3) Durées des placements réalisés des jeunes sorties des effectifs en cours d'année :
 1. Moins de 3 mois 2
 2. Entre 3 et 6 mois 1
 3. Entre 6 mois et 12 mois 4
 4. Entre 12 et 24 mois 6
 5. Plus de 24 mois 9

➤ Jeunes accueillies dans l'année

- 1) Nombre total de saisines transmises par la plateforme départementale d'orientation sur l'année 51

2) Nombre de saisines non abouties dans l'établissement du fait :	
1. D'un changement de projet ou autres éléments extérieurs à une décision de l'établissement (dont 1 dans le cadre d'une demande Accueil Immédiat).	7
2. D'un refus de l'établissement (dont 8 dans le cadre d'une demande d'Accueil Immédiat).....	12
3) Nombre d'ADMISSIONS sur l'année, et sur les 3 exercices antérieurs.	
1. Nombre d'admissions en 2025 (dont 5 dans le cadre d'une demande d'Accueil Immédiat).....	22
2. Nombre d'admissions en 2024 (dont 5 dans le cadre d'une demande d'Accueil Immédiat).....	20
3. Nombre d'admissions en 2023	19
4. Nombre d'admissions en 2022	19
4) Provenance des jeunes admises :	
1. Dispositif Urgence (CDEF ; Linkiaa ; Saint Joseph)	7
2. Autres établissements.....	5
3. Familles	10
4. Dont suite à mesure Milieu Ouvert :	3
5. Autres services placeurs (ex PJJ)	0

➤ Jeunes présentes dans l'institution

1) Moyenne d'âge de tous les jeunes dans l'effectif au 31/12	17 ans et 5 mois
2) Nombre de : filles au 31/12.....	34
Nombre de garçons au 31/12.....	0
3) Nombre de mineures	21
Nombre de majeures au 31/12	13
4) Nombre de fratries accueillies dans le courant de l'année.....	1
Nombre de jeunes concernées.....	2
5) DVH sur l'ensemble de l'année (= pour tous les jeunes pris en charge sur l'exercice).	
1. Nombre de JOURS	375
2. Nb de jeunes concernées	19
6) VPT l'ensemble de l'année (= pour tous les jeunes pris en charge sur l'exercice).	
1. Nombre de VPT.....	0
2. Nb de jeunes concernées	3
7) Nombre d'enfants ayant une reconnaissance MDPH au 31/12.....	7
8) Nombre d'enfants pour lesquels une demande MDPH est en cours. Au 31/12.....	0
9) Nombre de jours d'hospitalisations sur l'ensemble de l'année (pour l'ensemble des jeunes pris en charge sur l'exercice) :.....	96
1. Dont Nb de jours hospitalisation psychiatrique	83
2. Et nombre de jeunes concernées.....	10
3. Dont nombre de jours hospitalisation autres motifs	13
4. Et Nb de jeunes concernées	1
10) Séjour de vacances (colonie, séjour organisé avec des professionnel-les de la structure) :	
1. - Nombre total de jours sur l'année	108
2. - Nb de jeunes (=pour tous les jeunes pris en charge sur l'exercice).....	18
11) Séjours « externalisés » en gîtes :	
1. - Nombre total de jours sur l'année	206
2. - Nb de jeunes (hors vacances et hors DVH)	5

12) Nombre de jeunes confiées à l'établissement ayant été accueillies dans leurs familles en dehors du cadre fixé, à la suite d'une décision conjointe avec l'aide sociale à l'enfance

➤ Participation des jeunes et des familles

1. Nombre de questionnaires adressées aux jeunes en 2025 : 33
2. Nombre de questionnaires adressées aux parents en 2025 : 15

2.2. La démarche Qualité

1. Nombre de réunions et/ou groupes de travail institutionnels : 42 réunions et groupes de travail, en plus des réunions d'équipe et Codir hebdomadaires.
2. Nombre de fiches EIG transmises au Département :11
3. Nombre de fiches EI déclarées en interne, traitées et analysées : 12
4. Lutte contre la maltraitance : nombre de réunions ou actions spécifiques organisées concernant le suivi contre la maltraitance : 1

(Temps dédiés lors de la réunion de rentrée + supports à disposition)

Réunions interne 2025	Dates	Nombre d'heures de réunion
Copil qualité	20-janv	3
Comité de suivi SILAO	21-janv	2
Groupe de travail CVS avec Conseil administration	03-févr	2
Groupe de travail Projet Etablissement	25-févr	2
Groupe de travail Projet Etablissement	25-févr	2
Groupe de travail Projet Etablissement	25-févr	2
Groupe de travail Projet Etablissement	25-mars	2
Groupe de travail Projet Etablissement	25-mars	2
Groupe de travail Projet Etablissement	25-mars	2
Groupe de travail Projet Etablissement	08-avr	2
Groupe de travail Projet Etablissement	08-avr	2
Groupe de travail Projet Etablissement	08-avr	2
Copil QVCT	04-juin	1
Copil qualité	28-avr	3
Révision du DUERP	24-avr	3

Révision du DUERP	05-mai	2
Réunion Présentation SILAO aux professionnels	18-févr	1
Comité de suivi SILAO	25-mars	1
Comité de suivi SILAO	04-avr	1
Comité de suivi SILAO	27-mai	1
Copil Qualité	18-nov	2
Assemblée générale	03-juin	2
Réunion Bilan	10-juin	3
Groupe de travail RGPD	23-sept.	2
Groupe de travail RGPD	21-oct	1,5
Groupe de travail RGPD	04-nov	2
Groupe de travail SILAO N°1	18-sept	1,5
Groupe de travail SILAO N°2	23-oct	1,5
Groupe de travail SILAO N°3	20-nov	1,5
Groupe de travail SILAO N°4	11-déc	1,5
Réunion de rentrée	16-sept	3
Groupe de travail Projet Etablissement	23-sept	2
Groupe de travail Projet Etablissement	30-sept	2
Groupe de travail Projet Etablissement	7-oct.	2
Groupe de travail Projet Etablissement	14-oct	2
Groupe de travail Projet Etablissement	14-oct	2
Réunion CVS Informations Jeunes Bellamy	22-sept	1
Réunion CVS Informations Jeunes Viarme	22-sept	1
COPIL révision de la cartographie des risques usagers	25-nov	3
Copil QVCT	27-nov	1
QVCT : Présentation & Echange reportage photos	02-déc	0,5
Conseil de Vie Sociale	02-déc	2

2.3. Les ressources humaines

- 1) PYRAMIDES DES AGES (Poste permanents) (en année)
 1. Pour les personnel.les éducatif-ives 38,55
 2. Pour les personnel.les généraux-ales 41,00
 3. Autres catégories de personnel.les 42,58

- 2) ANCIENNETE MOYENNE DANS L'ETABLISSEMENT (en année)
 1. Pour personnel.les éducatif-ives 6,27
 2. Pour personnel.les généraux-ales 2,35
 3. Autres catégories de personnel.les 5,83

- 3) Nombre total de DEPARTS de personnels en cours d'année SUR POSTE PERMANENTS :
 1. Personnel.les éducatif-ives
 - ✓ Nb de salarié-e-s 4,00
 - ✓ ETP 4,00

2. Personnel-les moyens généraux (dont Surv Nuit + Maitre-esse de maisons)	
✓ Nb de salarié-e-s	1,00
✓ ETP.....	1,00
3. Personnel-les paramédical/médical	
✓ Nb de salarié-e-s	1,00
✓ ETP.....	0,10
4. Personnel-les administratif-ives	
✓ Nb de salarié-e-s	1,00
✓ ETP.....	0,90
5. Direction et encadrements	
✓ Nb de salarié-e-s	1,00
✓ ETP.....	1,00

3) POUR CHACUN DES POSTES : PRECISER EGALEMENT LES MODALITES DE DEPARTS :

1. Personnel-les éducatif-ives	
• Retraites	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Démissions	
✓ Nb de salarié-e-s	4
✓ ETP	4
• Ruptures conventionnelles	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements pour inaptitudes	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
2. Personnel-les moyens généraux (dont Surv Nuit + Maitre-esse de maisons)	
• Retraites	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP.....	0
• Démissions	
✓ Nb de salarié-e-s	1
✓ ETP	1
• Ruptures conventionnelles	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements pour inaptitudes	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP.....	0
• Autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0

✓ ETP	0
3. Personnel-les paramédical/médical	
• Retraites	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Démissions	
✓ Nb de salarié-e-s	1
✓ ETP	0,10
• Ruptures conventionnelles	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements pour inaptitudes	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
4. Personnel-les administratif-ives	
• Retraites	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Démissions	
✓ Nb de salarié-e-s	1
✓ ETP	0,90
• Ruptures conventionnelles	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements pour inaptitudes	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Licenciements autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Autres	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
5. Direction et encadrements	
• Retraites	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Démissions	
✓ Nb de salarié-e-s	0
✓ ETP	0
• Ruptures conventionnelles	
✓ Nb de salarié-e-s	1
✓ ETP	1
• Licenciements pour inaptitudes	

✓	Nb de salarié-e-s	0
✓	ETP	0
•	Licenciements autres	
✓	Nb de salarié-e-s	0
✓	ETP	0
•	Autres	
✓	Nb de salarié-e-s	0
✓	ETP	0
4)	Nombre total de RECRUTEMENTS en cours d'années, dont : (CDI)	
1.	Personnel·les éducatif·ives	
✓	Nb de salarié-e-s	4
✓	ETP	4
2.	Personnel·les moyens généraux (dont Surv Nuit + Maitre-esse de maisons)	
✓	Nb de salarié-e-s	0
✓	ETP	0
3.	Personnel·les paramédical/médical	
✓	Nb de salarié-e-s	0
✓	ETP	0
4.	Personnel·les administratif·ives	
✓	Nb de salarié-e-s	1
✓	ETP	0,8
5.	Direction et encadrements	
✓	Nb de salarié-e-s	1
✓	ETP	0,9
5)	Pour les RECRUTEMENTS sur les postes inscrits au TABLEAU DES EFFECTIFS DE REFERENCES :	
•	Nb de recrutements en CDI.....	6
✓	Dont 5,7 ETP	
•	Nb de recrutements en CDD	9
✓	Dont 1.92 ETP	
•	Nb d'heures payées en contrats d'intérim.....	3954,04
	Soit 2,17 ETP	
6)	TAUX ABSENTEISME : (en heures)	
1.	Nombres heures comptabilisés	3897,57
•	Absence Maladie – 3 jours	74,20
•	Absence Maladie de 3 j à 30 jours	637,00
•	Absence Maladie + 30 jours.....	2684,70
•	Maternité	501,67
•	Congés paternité	276,84
•	Accident du travail	0
2.	Traduction en TAUX ABSENTEISME PAR CATEGORIE	
•	Educatif	5,92%
•	Services généraux.....	16,71%
•	Paramédical/médical	0%
•	Administratif	0,20%
•	Direction / encadrement.....	0%

7) FORMATIONS :

Nature des Formations	Nombre de Jours	Nombre de personnes
Découvrir et interpréter les documents comptables	2	1
SST	1	5
Analyse de Pratique	6	25
Comprendre, repérer et accompagner les personnes faces aux situations de prostitution	1	9
Comprendre les loyautés familiales	1	1
Entretien pro	2h	1
Gestion de l'agressivité- communication non violente	1	1
Gestionnaire Comptable	sur année scolaire	1 Apprenti

8) Stagiaires et/ou apprenti-e-s :

- Nombre total de convention et contrats 8
 - ✓ Formation Métiers EDUCATIFS..... 6
 - ✓ Formation Psychologie..... 1
 - ✓ Autres à préciser Comptabilité..... 1

TROISIEME PARTIE

La démarche d'amélioration continue de la qualité

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité s'inscrit pleinement comme **une « façon d'agir » en qualité** au sein de la MECS Oasis. La MECS s'est donnée comme principe méthodologique la participation de l'ensemble des acteurs concernés, conformément aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM/HAS. Son objectif : garantir la satisfaction des personnes accueillies par le pilotage des évaluations et de l'amélioration continue de la qualité.

3.1. L'organisation de la démarche qualité au sein de la structure

- ❖ **Structuration et modalité de fonctionnement (cellule qualité, responsable qualité, COPIL, référent, groupe de travail, commissions, ...)**

	Instances	Nombre de séances/an	Nombre de personnes	Taux de participation
Nombre de réunion et/ou groupes de travail institutionnels	Comité de pilotage Démarche qualité	3 rencontres	21	95 %
	Groupe de travail « <i>Projet d'établissement</i> »	14 rencontres	70	98%
	Réunions CVS	3 rencontres	10	100%
	Groupe de travail SILAO (prologiciel)	4 rencontres	14	100%
	Groupe de Suivi SILAO (prologiciel)	4 rencontres	37	94%
	COPIL QVCT	2 rencontres	10	100%
	TOTAL	29 séances	175 personnes	97%

❖ **Mise en œuvre du dispositif d'évaluation (calendrier évaluatif, auto-évaluation et autre dispositif d'évaluation et de certification)**

Le Conseil Départemental a fixé en août 2022 le calendrier des évaluations pour les établissements de Loire Atlantique. La réalisation de l'évaluation de la MECS Oasis doit avoir lieu en septembre 2025.

Le Conseil d'Administration du 22 septembre 2022 a validé la planification suivante :

Calendrier	Date d'autorisation	2002 / Renouvellement 2017
	Date dernière évaluation interne	2017
	Date dernière évaluation externe	2014
	Date de programmation des évaluations	Mai 2025
	Date d'auto-évaluation ou diagnostic qualité	Octobre à décembre 2024

	Actions	Qui	Quand
Organisation et de la mise en œuvre de l'évaluation	Contractualisation avec l'organisme habilité accrédité COFRAC	Parmentier Bleu Social	Début 2025
	Evaluation dont visite	Parmentier Bleu Social	20 et 21 Mai 2025
	Transmission rapport aux autorités de tarification et de contrôle et HAS	Direction Responsable Qualité	05 Septembre 2025
	Consultation et mise à disposition des résultats à l'accueil de l'établissement	Responsable Qualité	05 Septembre 2025 Affichage Qualiscope : 29 septembre 2025

Les modalités de suivi de la démarche d'évaluation	Modalités	Copil qualité
	Rythme	Trimestriel
	Outils	Plan d'amélioration continu de la qualité

❖ Résultats de l'évaluation

Critères impératifs maîtrisés (4/4)

CRITERE	NOM	COTATION
2.2.1	Les professionnels soutiennent la liberté d'aller et venir de la personne accompagnée.	4.0
2.2.2	Les professionnels respectent la dignité et l'intégrité de la personne accompagnée.	4.0
2.2.3	Les professionnels respectent la vie privée et l'intimité de la personne accompagnée.	4.0
2.2.4	Les professionnels respectent la liberté d'opinion, les croyances et la vie spirituelle de la personne accompagnée.	4.0
2.2.5	Les professionnels respectent le droit à l'image de la personne accompagnée.	4.0
2.2.6	L'ESSMS favorise l'exercice des droits et libertés de la personne accompagnée.	4.0
2.2.7	L'ESSMS garantit la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée.	4.0
3.11.1	L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées.	4.0
3.11.2	L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence, et met en place des actions correctives.	4.0
3.12.1	L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations.	4.0
3.12.2	L'ESSMS communique sur le traitement des plaintes et des réclamations aux parties prenantes.	4.0
3.13.1	L'ESSMS organise le recueil et le traitement des événements indésirables.	4.0
3.13.2	L'ESSMS communique sur le traitement des événements indésirables auprès des parties prenantes.	4.0
3.13.3	Les professionnels déclarent et analysent en équipe les événements indésirables et mettent en place des actions correctives.	4.0
3.14.1	L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement.	4.0

Critères impératifs non-satisfaits

CRITERE	NOM	COTATION
3.12.3	Les professionnels analysent en équipe les plaintes et les réclamations et mettent en place des actions correctives.	3.0
3.14.2	L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe.	3.0

❖ Etat d'avancement des actions du plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)

Etablissement		
Actions 2025	33 actions entrantes	7 actions réalisées

❖ Faits marquants

Sur le plan de la démarche d'amélioration continue de la qualité, l'année 2025 a été marquée par ces évènements :

- **Le déploiement du projet de Dossier de l'Usager Informatisé avec une utilisation des premiers modules en mars 2025.**
- **L'évaluation et son rapport : mise en place d'actions pour répondre à la démarche d'amélioration continue.**

3.2. Démarche qualité et Gestion des risques

❖ Orientations, politique qualité et gestion des risques

	Résultats	Commentaire
Existence d'une politique qualité et gestion des risques	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input type="checkbox"/> oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Chantier évoqué dans notre nouveau Projet d'Association Cartographie des risques des usagers
La politique de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance est définie dans le projet d'établissement ou de service ?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> Non	Page 59 du projet d'établissement et groupe de travail pour le 1er semestre 2025
Existence d'une démarche RSE / développement durable (innovation, achat durable, gaspillage alimentaire/, empreinte carbone, QVCT, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> Non	
Existence d'une stratégie numérique.	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> Non	Stratégie de cyber sécurité

❖ Prévention des risques et suivi des évènements indésirables dont graves

	Reçus	Traités
Nombre d'évènements indésirables graves	11	100%
Nombre d'évènements indésirable	12	100%

Nombre de plaintes et de réclamations, insatisfactions	0	-
Nombre dysfonctionnements relatif à la sécurisation du circuit du médicament	0	-

	Existence	Date de révision	Commentaire
Plan bleu	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Janvier 2023	1 ^{ère} version
Plan de gestion de crise et continuité de l'activité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Novembre 2025	PCA fonction secrétariat et fonction responsable technique
Plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Novembre 2025	<i>Cartographie des risques des jeunes accueillis</i>
Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Avril 2025	Révision annuelle

3.3. Droits et expression des personnes accompagnées

❖ Actualisation des outils des droits des personnes accompagnées

	Résultats	Date de révision	Commentaire
Livret d'accueil	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Juin 2024	
Charte des droits et libertés	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Mars 2020	
Liste des personnes qualifiées annexée au livret d'accueil	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Novembre 2023	
Contrat de séjour ou DIPC et les annexes	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Mai 2023	
Règlement de fonctionnement	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Septembre 2021	
Les critères d'admission dans l'établissement ou le service sont formalisés dans le projet d'établissement ou de service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Octobre 2019	
Projet d'établissement ou service	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Octobre 2019	Chantier Projet associatif fini en décembre 2024

❖ Participation de la personne accompagnée à la vie de la structure

	Réunion de jeunes Viarme	Réunions de jeunes Bellamy	Autres instances : <i>Elaboration projet établissement / projet associatif / évaluation / vie de service</i>	
Nom de l'instance	Rencontre du mercredi	Réunion de jeunes	CVS	Préparation Fête institutionnelle
Fréquence	Trimestrielle	Mensuelle	3 fois/an	Annuelle
Composition	Educateurs spécialisés, CESF, jeunes accompagnées	Maîtresse de maison, éducateur spécialisé, jeunes accompagnées	Représentantes des jeunes/ Représentants du personnel/ Représentante	Chef de service, professionnels éducatifs, jeunes accompagnées
Nombre et date de réunion de l'année N-1	1 rencontre	7 rencontres	1 rencontre	3 rencontres
Taux de participation aux réunions	60%	80%	80%	90%
Commentaire	Des difficultés pour fédérer le groupe entier à une rencontre.			

Enquête de satisfaction				
	Nombre de questionnaire adressés	Taux de satisfaction	Taux de participation	Retour et analyse avec le CVS ou autre forme de participation
Questionnaires jeunes accompagnées	33	95%	33%	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Questionnaire familles	15	-	0	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non

Nous avons un sujet de groupe de travail pour rendre ce questionnaire plus attractif pour les jeunes accompagnées.

Il a été convenu de segmenter les thématiques et ainsi diminuer le nombre de questions.

Nous explorons les pistes du questionnaire interactif.

3.4. Droits fondamentaux et libertés individuelles des personnes accompagnées

	Dossier de l'utilisateur	Projet personnalisé
Mise à jour	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non