

## **RAPPORT D'ACTIVITE**

**Exercice 2022**

***Foyer d'accueil d'urgence***

***Les CERISIERS***

Chemin de Bernicot  
BP 70  
69564 Saint-Genis-Laval Cedex

Directeur de territoire : M. Jean –Dominique BITTEL

Directrice de pôle : Mme Patricia DESBOIS

Cheffe de service : Mme Nasséra HAMMICHE

Association ACOLEA

14 rue de Montbrillant

69 003 Lyon

Directrice Générale : Mme Anna SAURI LOPEZ

# 1. Activité et personnel

## 1.1. Activité

Pour sa troisième année de fonctionnement, le foyer remplit pleinement sa mission d'accueil d'urgence en réalisant une excellente activité, sollicitée principalement par la cellule technique de la Métropole de Lyon.

Toute comme l'année dernière, il est à noter que la modalité d'accueil d'urgence permet d'expliquer la très bonne activité, à travers la notion d'inconditionnalité de l'accueil (une place = un accueil, pas de filtre à l'entrée).

Cette année, **1 865 journées ont été réalisées, au lieu de 1 861, 5 prévues pour l'année 2022.** A noter que le taux d'occupation des foyers d'accueil d'urgence est en rapport suite au cadrage KPMG, il est de 85%.

L'année a démarré avec une suractivité : 185 journées réalisées au lieu de 158 prévues pour janvier. Tendance qui s'est cumulée jusqu'en mars. On observe ensuite une baisse en avril, en juin, en août, en septembre (le plus gros déficit est sur ce mois-ci avec 25 journées en moins), en novembre et en décembre avec un déficit total sur l'année de 79 journées, entièrement comblé par la forte activité réalisée sur les autres mois (excédent de 82 journées).

L'écart entre l'activité prévisionnelle et l'activité réelle sur les mois déficitaires a été compensé grâce à la suractivité concentrée sur le premier trimestre. Cette année, les délais entre les sorties de certains jeunes et l'arrivée des nouveaux entrants ont été globalement mieux compensés, excepté pour le mois de septembre ce qui vient expliquer le déficit de 25 journées sur cette période.

A noter cette année, une baisse des demandes de l'U.E.A.T. (Unité Educative Auprès du Tribunal) de Lyon, qui s'inscrit dans un contexte plus global de diminution des défèrements. Contrairement à l'année précédente, nous n'avons quasiment pas été sollicité par les P.E.A.T. (Permanence Educative Auprès du Tribunal) des autres territoires ou du département du Rhône (Saint-Etienne et Villefranche).

Outre les demandes émanant de la cellule technique, nous notons cette année des demandes directes de certaines M.D.M. pour des accueils relais ou accueils ne relevant pas forcément de l'urgence.

Il est repéré que l'équipe de la cellule technique préserve l'équilibre des demandes et s'autorise à déterminer le caractère urgent de la demande pour éviter des écueils dans l'application du protocole.

Concernant les placements, on note cette année que contrairement à 2021, la majorité ont perduré (jusqu'à un an pour l'un d'eux), en lien avec différentes problématiques :

- Refus des structures sollicitées pour le jeune qui est resté un an, y compris après l'audience qui a acté un retour avec un S.A.E.E. Tous les services contactés avaient une longue liste d'attente, ce qui a amené la M.D.M. à nous demander d'assurer cette fonction, ce que nous avons refusé. Nous avons finalement demandé la main levée du placement au magistrat début décembre 2022. Le jeune est retourné au domicile maternel avec un suivi assuré par la M.D.M., le temps qu'une mesure d'A.E.I. se mette en place (délai annoncé de 3 mois).
- Hétérogénéité des fonctionnements des M.D.M : Travailleurs sociaux nommés tardivement/ changement de travailleur social au bout d'un ou deux mois car affecté en renfort provisoirement
- Emploi du temps aménagé au sein des M.D.M. (journées en télétravail).

Ces durées de placement largement dépassées ont beaucoup mis à mal notre cadre de fonctionnement et notre mission. Il faut ajouter à ces difficultés, des sollicitations de la cellule technique ou directement de la D.P.E. symptomatiques d'un contexte global particulièrement dégradé, comme en témoigne une situation pour laquelle nous avons dû refuser l'accueil mi-septembre. Cet accueil avait été en effet décidé sans que nous ayons été contacté. Cela concernait un jeune dont le frère était placé au Cepaj, établissement situé à proximité des Cerisiers, ce qui au vu de la problématique familiale de cette fratrie, risquait de mettre en péril les 2 établissements.

Tout comme l'année dernière, ces situations font ressortir un démaillage institutionnel qui touche l'ensemble des services (cellule technique, I.D.E.F, foyers, M.D.M., service A.E.M.O...), qui parviennent difficilement à se coordonner. Ce qui a un impact considérable sur notre établissement d'accueil, comme en témoigne un accueil réalisé en mai sans la présence du travailleur social. Le jeune ayant été accompagné par son éducateur référent du D.I.T.E.P.

Par conséquent, on note encore cette année que l'articulation avec certains travailleurs sociaux au sein des M.D.M. n'a pas toujours été fluide, du fait des problématiques évoquées ci-dessus (temporalité pour nommer un travailleur social, et/ou aménagement de leur temps de travail, postes renforts provisoires, qui ont perturbé, voire ébranlé notre cadre).

Fort d'une rencontre le 15 juin 2022 au Cepaj avec l'équipe de la cellule et leur cheffe de service, l'articulation a été plus fluide cette année. Suite à cette rencontre, la cellule technique a pris en compte notre contexte RH dégradé (manque de personnel) et s'est montrée vigilante à ne pas nous solliciter pour un accueil sur les nuits et les week-ends durant plusieurs semaines.

La cellule s'était déjà montrée particulièrement attentive suite à la défenestration d'une jeune fille (le 4 avril 2022).

Tout comme l'année dernière, la synergie avec les autres établissements du Pôle nous a permis de continuer à développer des actions pour les jeunes, en mettant notamment en place des mesures de réparation avec certains ateliers (maçonnerie, peinture...) pour répondre à leurs passages à l'acte. Pour d'autres jeunes, des mises à distance ont pu être mises en place au Cepaj et à SLEADO suite à des mises en danger importantes ou des agressions physiques.

L'année 2022 a été marquée par le départ de la Directrice durant l'été 2022. Ce départ a généré de l'insécurité chez la plupart des salariés. Avant son départ, la directrice a fait un tuilage avec la directrice de transition qui a assuré le relais. Cette dernière a accompagné la prise de fonction de la nouvelle directrice du Cepaj/ Cerisiers/ SAS MNA depuis novembre 2022, et préparé avec elle le rattachement de ce nouveau Pôle au territoire effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le service comptable a également rencontré deux départs importants qui a pu impacter l'aspect organisationnel. De plus, Les CERISERS ainsi que l'ensemble des établissements du pôle n'a pas toujours utilisé les outils ACOLEA et les changements de pratique ont nécessité un ajustement pour l'ensemble des salariés

En dépit de ces changements, l'évolution positive de l'établissement s'est poursuivie à travers la dynamique liée à l'excellente activité, la réécriture du projet d'établissement, l'élaboration du livret d'accueil, du règlement de fonctionnement, la charte laïcité mais aussi des journées de formation (ESOPPE...).

<b>CAPACITE D'ACCUEIL</b>			
Nbre de places autorisées			6
Nbre jours d'ouvertures			365
<b>TAUX D'OCCUPATION</b>			<b>Nbr de jours</b>
Demandé	85%		1 862
Accordé	85%		1 862
<b>PRIX DE JOURNEE MOYEN</b>			
Accordé			474,84



## Tableau de suivi mensuel de l'activité

MOIS	Usagers présents fin de mois	TARIF AUTRE NB JOURS	EN JOURS									EN EUROS								
			REALISE			ACCORDE			ECARTS			REALISE				ACCORDE		ECARTS		
			2021	2022	CUMUL 2022	2022	CUMUL 2022	MENSUEL	CUMUL 2022	%	2021	PJ 2022	2022	CUMUL 2022	2022	CUMUL 2022	MENSUEL	CUMUL 2022	%	
Janvier	6		175	185	185	158	158	27	27	117%	61 798	406,65	75 230	75 230	75 025	75 027	4 049	4 049	110%	
Février	5		101	165	350	143	301	22	49	116%	35 666	406,65	67 097	142 328	67 903	142 921	4 713	8 762	112%	
Mars	6		139	179	529	158	459	21	70	115%	49 085	406,65	72 790	215 118	75 025	217 987	3 203	11 965	110%	
Avril	5		150	139	668	153	612	-14	56	109%	52 970	406,65	56 524	271 642	72 651	290 603	6 573	18 538	112%	
Mai	5		185	154	822	158	770	-4	52	107%	65 329	406,65	62 624	334 266	75 025	365 629	7 564	26 103	113%	
Juin	7		123	137	959	153	923	-16	36	104%	54 662	406,65	55 711	389 977	72 651	438 285	4 849	30 952	113%	
Juillet	7		171	167	1 126	158	1 081	9	45	104%	75 994	406,65	67 911	457 888	75 025	513 301	9 074	40 026	115%	
Août	7		159	147	1 273	158	1 239	-11	34	103%	70 661	406,65	59 778	517 665	75 025	588 338	6 718	46 744	115%	
Septembre	9		160	128	1 401	153	1 392	-25	9	101%	71 106	610,66	78 164	595 830	72 651	660 963	7 440	54 185	115%	
Octobre	7		200	161	1 562	158	1 550	3	12	101%	88 882	610,66	98 316	694 146	75 025	736 000	2 125	56 309	114%	
Novembre	5		153	148	1 710	153	1 703	-5	7	100%	67 995	610,66	90 378	784 524	72 651	808 695	3 082	59 391	114%	
Décembre	8		179	155	1 865	159	1 862	-4	3	100%	79 549	610,66	94 652	879 176	75 500	884 122	6 012	65 403	114%	

## 1.2. Personnel

### Effectifs au 31/12

Chef de service	1 ETP
Administration	0,5 ETP
Educatif	6 ETP
Soin (psychologues)	0,66 ETP
Maîtresse de maison	1 ETP
Veilleurs	2 ETP

### ***Mouvement du personnel durant l'année :***

Comme l'année dernière, nous rencontrons des difficultés structurelles de recrutement sur l'établissement. Cette problématique est toujours prégnante en 2022. Nous avons en grande partie comblé par de l'intérim, à raison de 2 266 heures sur l'année.

Même s'il s'est amoindri, l'impact de la situation sanitaire sur les recrutements s'est fait encore ressentir, notamment sur le premier semestre, période où les agences intérim ont peine à répondre à nos demandes de remplacements, faute de candidats.

La pénurie de candidatures malgré la parution d'annonces sur différents sites : pôle emploi, C.R.E.A.I., a persisté cette année. Nous avons encore mobilisé les ressources du Pôle adolescent lorsque cela était possible (mutualisation des remplaçants, titulaires qui ont effectué beaucoup d'heures supplémentaires...), ce qui a donné lieu à des plannings à flux tendus. Malgré la fatigue générée, l'engagement des professionnels (titulaires et remplaçants) ne s'est jamais démenti.

Au 31 décembre 2022, outre la C.D.S. et les 2 psychologues titulaires, il y avait 2 éducateurs non diplômés titulaires, une maîtresse de maison titulaire, un surveillant de nuit titulaire, une éducatrice en contrat d'apprentissage (en licence professionnelle développement social et médiation par le sport) qui a démarré en septembre 2022, et 1 éducatrice spécialisée en contrat de qualification qui a démarré en octobre 2022.

Au 31/12 restaient vacants :

- **3** postes éducatifs,
- **1** poste de surveillant de nuit.

### ***Mouvement du personnel durant l'année :***

Nous avons réalisé une embauche en C.D.I. en janvier 2022, un éducateur non diplômé qui s'est très bien intégré à l'équipe. Une éducatrice spécialisée a quitté l'établissement en juin 2022 (démission).

Une éducatrice titulaire a réintégré son poste le 25 janvier 2022 après 7 mois d'absence (187 journées d'absence sur l'année en arrêt maladie).

Fin juin 2022, elle s'est à nouveau arrêtée, elle a constamment renouvelé son arrêt et n'avait toujours pas réintégré son poste au 31/12/22.

Cette éducatrice a également eu 39 journées d'absence sur l'année dans le cadre de son congé présence parentale. Le congé de présence parentale a été compliqué à mettre en place dans le contexte d'un foyer d'accueil d'urgence.

On note également sur l'année un absentéisme important pour la maîtresse de maison qui totalise 68 journées d'arrêt de travail.

Le surveillant de nuit a bénéficié de 25 journées congés paternité et 3 journées pour événement familial (naissance).

Un éducateur sportif a été recruté le 23/03/22 en C.D.I. Il était souvent au téléphone. Sa posture professionnelle n'était pas du tout adaptée. La direction mettra fin à sa période d'essai le 11 Avril.

Enfin, la stagiaire éducatrice spécialisée a fini son stage en avril, celui-ci a duré un an. Malgré le contexte instable de l'équipe, elle a réalisé un excellent stage aux Cerisiers et a brillamment obtenu son D.E.E.S (majeure de promo). Nous continuons à travailler avec elle, via la médiation équine. Grâce à la finesse de son travail, elle contribue à la qualité de l'accompagnement des jeunes placés aux Cerisiers.

### **Points faibles :**

### **Même constat que l'année précédente :**

Recrutement et stabilisation de l'équipe difficile en lien avec la pénurie de candidatures adaptées aux exigences et aux missions d'accueil d'urgence. Le départ de l'éducatrice spécialisée titulaire a été difficile, personne n'étant en mesure de prendre le relais efficacement sur les différentes tâches qu'elle pouvait assumer (préparation plannings d'activité, rédaction des notes, de R.A.U., coordination,



Partenariat ...). Tout ce travail a dû être absorbé par la cheffe de service, jusqu'à octobre (embauche de 2 contrats d'apprentissage qui ont permis de stabiliser l'équipe).

La situation est compliquée pour le personnel présent mais la direction reçoit peu de candidatures, la C.D.S. les étudie soigneusement, afin de ne pas recruter par défaut. De moins en moins de C.D.D. cette année, les candidats préférant passer par l'intérim, plus attractif en termes de salaires. S'ils ne s'engagent pas dans un C.D.I., la plupart des intérimaires qui ont été fidélisés sont très investis dans leur travail aux Cerisiers. L'intérim est devenu la norme en 2022, le C.D.D. l'exception, ce qui a pu poser problème dans l'articulation avec certaines agences intérim (ingérence).

La difficulté du public et la désaffection du métier impliquant des contraintes horaires soirs et week-ends nous oblige à recourir toujours davantage aux intérimaires, ce qui nécessite un suivi rigoureux, notamment sur la posture professionnelle de certains intérimaires. Nous avons élaboré une fiche sur le Pôle afin de cadrer et baliser au mieux leurs interventions, conformément à notre cadre de fonctionnement.

Tout comme l'année dernière, on note donc que le manque de profil adapté à l'accueil d'urgence (jeunes professionnels non qualifiés et/ou peu expérimentés...) contribue à accroître le décalage entre le poids de la problématique des jeunes admis en accueil d'urgence et ce que ces jeunes remplaçants peuvent réellement prendre en charge.

L'accueil d'urgence est en effet source d'incertitudes et de stress pour les professionnels avec l'arrivée imprévisible d'un jeune (insécurité liée à la violence potentielle du jeune arrivant au sein d'un collectif), qui de surcroît risque de bousculer, voire de mettre en péril, la configuration du groupe déjà constitué.

La problématique des salaires peu attractifs au regard des risques psychosociaux liés à la mission d'accueil d'urgence, reste donc un réel obstacle à l'embauche en C.D.I.

En dépit du contexte de pénurie de candidats, nous avons tenté de développer des stratégies de sorte à limiter le plus possible le recours à l'intérim. Lorsque les agences n'ont pas été en mesure de nous proposer le même candidat pour couvrir une mission de plusieurs jours, nous avons refusé, en privilégiant le cumul d'heures supplémentaires pour les salariés en poste, ou des mutualisations avec le Pôle.

Nous avons également développé un partenariat avec les agences quant à nos exigences et nos attendus par rapport aux interventions des intérimaires, avec des retours par téléphone en cas de problème en cours de mission, et par écrit à la fin de la mission pour faire remonter les éventuelles difficultés, ainsi que les points positifs.

Cette année l'équipe de direction a de nouveau rencontré plusieurs agences intérim (R.A.S, Domino).

On note encore cette année que les services RH ont dû souvent relancer certaines agences car elles n'assuraient pas la procédure de demandes des casiers judiciaires (notamment E.V.M. et Mycalad).

Nous avons également rencontré des difficultés sur la facturation avec une agence en particulier (E.V.M.) qui ne détaillaient pas les missions sur les factures (nom de l'intérimaire, jours d'interventions, horaires...). Nous avons dû donner aux intérimaires des fiches pour qu'ils renseignent leurs heures au fur et à mesure, afin d'assurer une traçabilité.

#### Points forts :

- Recrutement de 2 éducatrices en apprentissage (une sur un an, l'autre sur 2 ans). Elles se sont bien intégrées, ce qui a favorisé la stabilisation de l'équipe.

Plus de stabilité, de sécurité dans l'équipe. Hormis l'arrêt de travail de l'éducatrice qui a réintégré son poste fin janvier 2022, on note qu'il y a peu d'absentéisme cette année : 30 journées d'arrêt maladie pour l'éducateur titulaire, comprenant 23 jours d'arrêt dans le cadre d'un accident de travail suite à la défenestration d'une adolescente le 04 avril 2022.

#### ***Pyramide des âges au 31/12 :***

L'équipe des Cerisiers est composée aujourd'hui de trois titulaires éducatif, d'une cheffe de service, de deux psychologues et d'un temps de secrétariat. Etablir une pyramide des âges n'apporterait aucune plus-value en raison d'un graphique qui serait trop réducteur.

### Analyse de la pratique :

Les professionnels n'ont pas bénéficié de séances d'analyse de la pratique cette année. Cette instance a été suspendue car elle ne remplissait plus sa fonction. Les titulaires ont pu dire que cet espace ne fonctionnait plus, et ne répondait plus à leurs attentes, la destructivité qui était à l'œuvre dans cette instance les a beaucoup mis à mal. Cette suspension a été actée suite au bilan avec les 2 intervenantes : analyse de la pratique et accompagnement institutionnel. Elles ont mis en évidence un clivage fort entre ces 2 instances, ce qui était mis au travail dans le cadre de l'accompagnement institutionnel était attaqué dans le groupe d'analyse de la pratique de l'équipe. Ce groupe avait été fortement mis à mal par le turn-over des remplaçants.

Le travail d'accompagnement institutionnel a été poursuivi jusqu'en octobre 2022 à un rythme d'une séance par mois, pour atténuer les effets du clivage, et travailler autour d'un objet commun. L'accompagnement institutionnel a permis à l'équipe de sortir d'une relation seul à seul (avec la C.D.S. et avec les jeunes) et d'investir des processus collectifs de travail.

La cheffe de service, participe à de l'analyse de la pratique avec l'ensemble de ses collègues cadres du Pôle Adolescents, à raison d'une séance par mois.

Les psychologues bénéficient également de séances avec leurs collègues du Pôle Adolescents.

## Formation Professionnelle

FORMATIONS REALISEES EN 2022		
Formation collective * <i>ou</i> Formation individuelle **	INTITULE DU STAGE (Diplômant ou non)	ORGANISME DE FORMATION
Formation individuelle pour une psychologue	Formation théorique à la thérapie familiale psychanalytique	ADSPF
Formation individuelle de mai à novembre 22	Surveillant de nuit Certification obtenue en décembre 22	ARFRIPS
Formation individuelle pour la CDS	Co Développement	Intervenant extérieur
Formation ESOPPE pour l'éducateur non diplômé	ESOPPE	ACOLEA
Colloques pour un psychologue et la CDS	L'humiliation	Association paroles d'enfant

## 2. Faits marquants et suivi de la démarche qualité

### 2.1.1 Faits marquants

- L'activité de l'établissement continue de progresser, elle a été très soutenue cette année.
- Départ d'une éducatrice spécialisée titulaire en juin 2022.
- Départ de la directrice en août 2022.
- Départ du relais RH et des comptables.
- Arrivée en septembre d'une directrice de transition.
- Nous déplorons cette année 2 agressions physiques graves commises par 2 jeunes sur 2 professionnels, en janvier, ceux-ci n'ont pas souhaité déposer plainte. Un rapport d'incident a été transmis aux autorités de tutelle. Nous n'avons trouvé aucun lieu de mise à distance pour ces 2 jeunes suite à cette agression. Nous avons sollicité l'I.D.E.F. et les établissements de l'association (Métropole et Rhône). L'un d'eux a finalement été accueilli par défaut au Cepaj, et l'autre à Aled 69, où il y a encore eu un incident (la jeune a eu un rapport sexuel avec un jeune en formation au Cepaj, ce qui a créé des problèmes au retour de la jeune sur le foyer : groupe de jeunes du Cepaj qui venait régulièrement devant le portail de l'établissement).
- Défenestration d'une jeune fille le 04 avril 2022. Celle-ci avait été placée le 26 novembre 2021, suite à une hospitalisation au Vinatier. A son arrivée, cette jeune fille n'était pas stabilisée sur le plan médical, et avait un traitement lourd en lien avec différentes pathologies neurologiques et psychiatriques l'invalidant au quotidien. Durant son placement, le traitement de cette jeune fille a été modifié plusieurs fois, son comportement était donc très fluctuant selon les effets secondaires de ses médicaments. Notre cadre n'était pas adapté pour répondre aux lourdes problématiques que présentaient cette jeune fille.

En novembre 2021, nous avons été sollicité pour accueillir cette jeune fille car sa mère n'était plus en capacité de la ré accueillir au domicile. Malgré les réserves que nous avons pu exprimer (pas d'infirmière sur les Cerisiers), nous avons acté l'accueil, car si l'I.D.E.F. consentait à l'accueillir, ils nous avaient demandé de prendre en échange une autre jeune placée chez eux. Logique découlant de la situation difficile à tenir pour l'I.D.E.F. qui accueillait alors déjà un nombre de situations complexes qui ne devaient plus être au SAS ni même à l'I.D.E.F., état de fait qui témoigne du contexte dégradé, mentionné précédemment.

Au vu des troubles sévères que l'adolescente a pu manifester au foyer (violences, crises qui ont nécessité des hospitalisations en urgence), la M.D.M. et les Cerisiers ont eu des contacts réguliers avec la D.P.E. Un renfort a été accordé afin de renforcer l'accompagnement de cette jeune fille. Dans les faits, celui-ci n'a pas pu être activé en raison des allers/retours de l'adolescente à l'hôpital en lien avec ses crises successives.

Malgré nos alertes régulières, du fait de la complexité de son profil et de l'approche de la majorité cette jeune fille n'a pas pu être orientée. Le 4 avril 2022, suite à sa tentative de suicide, l'adolescente a mis elle-même fin à son placement aux Cerisiers. Depuis, des gardes corps ont été installés sur toutes les fenêtres de l'établissement.

- **8** jeunes ont fait l'objet d'une ou plusieurs notes d'incidents.
- **2** dépôts de plainte ont été effectués, 1 suite à des menaces de mort et dégradations, ainsi qu'une tentative d'agression. Pour ce jeune nous avons demandé la fin de la prise en charge. Un autre dépôt de plainte pour dégradation d'une porte.
- **2** jeunes ont été mis à distance cette année.

### 2.1.2 Démarche qualité

Sur le plan institutionnel plusieurs documents ont été élaborés cette année : le projet de service a été réactualisé, le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement ainsi que la charte Laïcité ont été réécrit et mis en conformité et transmis aux Autorités de Tutelle.

Pour compléter cette démarche qualité, 2 professionnels ont bénéficié de formation (une psychologue et un surveillant de nuit).

La cheffe de service a bénéficié d'une formation interne sur la réglementation et le droit du travail, et une formation en co-développement.

Un entretien professionnel a été mené en 2022 (monitrice adjointe titulaire).

L'accompagnement de 2 contrats d'apprentissage assuré par la C.D.S. a permis de les former aux écrits, aux audiences.... Elles ont beaucoup progressé en la matière. La qualité de l'évaluation pluridisciplinaire à travers les rapports et les notes psychologiques ont été soulignées par plusieurs partenaires cette année. Ces écrits sont issus d'un processus de réflexion collective sans cesse alimentée au fil des réunions hebdomadaires.

Grâce à l'accompagnement institutionnel, l'équipe a continué à progresser dans le portage collectif du cadre de fonctionnement. Cette cohésion a des effets très positifs sur l'évolution des jeunes.

Depuis le changement de mission, le service a par ailleurs engagé une véritable réflexion de fond autour de la gestion et la maîtrise des espaces (maîtrise des accès, fermeture des portes des chambres des jeunes, du foyer, scinder le groupe en 2, codes pour entrer dans le bureau des éducateurs...), ce travail permet aujourd'hui à l'équipe d'avoir une bonne maîtrise des espaces, et des mouvements des jeunes.

Nous avons du recul cette année sur les processus mis en place l'année précédente selon lesquels les remplaçants n'ont pas la possibilité de traiter ou d'envoyer des mails au nom de l'établissement, excepté les déclarations de fugue le 1<sup>er</sup> mois, voire plus en fonction de la manière dont ils s'inscrivent. Cette organisation a permis d'améliorer de façon significative la communication interne et externe, tout en clarifiant les places des uns et des autres. C'est beaucoup plus confortable et plus cohérent pour l'équipe en place (titulaires, professionnels en contrat d'apprentissage et remplaçants réguliers).

Le cahier de liaison a été numérisé cette année, ce qui a nettement amélioré l'utilisation de cet outil, qui est plus performant.

Remaniement de certains outils, et création d'autres adaptés à la temporalité de la mission d'accueil d'urgence, afin de pouvoir travailler en temps réel en limitant la perte d'informations (cahier de consignes, plannings d'activités, E.D.T individualisés pour chaque jeune...). Les instances ont été repensées en fonction de cette temporalité : consignes, réunion hebdomadaire, réunion d'organisation...

Nous avons réalisé plusieurs entretiens familiaux cette année, ce qui nous a beaucoup aidé dans la compréhension des besoins et des problématiques des jeunes concernés. Ces entretiens constituent une réelle plus-value.

Dans le cadre de notre démarche d'investigation, nous avons formalisé un entretien à l'arrivée du jeune, que nous avons appelé « entretien de parcours », qui permet d'interroger le jeune sur sa vision et sa perception de son parcours familial, scolaire, judiciaire etc... Cet entretien contribue grandement à la qualité de l'évaluation. La parole du jeune est prise en compte dans le rapport. De même, nous avons instauré et formalisé un entretien à la fin du placement pour faire le bilan du séjour avec chaque jeune. Cet entretien se fait en présence de l'éducateur référent, de la cheffe de service et de la psychologue référente de la situation.

Concernant la prise en charge psychologique au sein du foyer d'accueil d'urgence, l'année 2022 a permis de finaliser un travail débuté dès 2021 visant à redéfinir les missions et le cadre des interventions des psychologues.

Au moment de l'ouverture, le travail des psychologues a été pensé au regard des nouvelles missions de l'établissement. Néanmoins, après quelques années d'exercice, il a été nécessaire de le revisiter et de le réajuster pour répondre au plus près aux besoins des adolescents accueillis dans le dispositif d'accueil d'urgence.

La référence des jeunes se partagent entre chaque psychologue.

Dès lors, les adolescents sont reçus trois fois à compter de leur arrivée afin d'évaluer leur situation et de recueillir les éléments intrapsychiques. Ce travail se tisse avec celui de l'équipe éducative, notamment lors des réunions d'équipes, afin d'étayer le rapport d'accueil urgence et les préconisations d'orientation les plus adaptées à la situation de l'adolescent.

Chaque adolescent peut bénéficier d'entretiens ponctuels de soutien au regard de sa situation. Ils sont également tous reçus au moment de leur départ afin d'élaborer la question de la séparation et de penser ou de s'autoriser une autre voie de sortie que celle de la rupture.

Les psychologues rencontrent tous les jeunes confiés aux Cerisiers sauf dans les situations des adolescents accueillis dans le cadre d'une mise à distance. Dans ces cas, un travail pluridisciplinaire s'effectue autour d'une fiche navette construite avec les établissements demandeurs de la mise à distance.



Le travail des psychologues, ne se limite pas à la rencontre des adolescents. Il se délie avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire au travers du travail d'élaboration et de mise en pensée de leur situation qui s'effectue sur toute la durée de leur accueil. Ce travail se poursuit avec les partenaires extérieurs dans différentes instances.

Dans le cadre de l'évaluation, les psychologues rédigent des notes en vue des audiences. Une note psychologique est également jointe au rapport d'accueil d'urgence et parfois quand le placement perdure des notes complémentaires peuvent être rédigées pour restituer si besoin des éléments sur l'évolution du jeune.

## 2.2 Actions éducatives collectives ou partenariats

L'équipe éducative a reconduit les partenariats existants pour mobiliser les mineurs sur des activités de jour : médiation équine, médiathèque, piscine (passage de tests de natation), ateliers avec le planning familial...et a développé de nouveaux partenariats, notamment avec Bee Wild, structure d'éducation à l'environnement, l'A.D.E.S (Association Départementale d'Education pour la Santé), association qui conduit notamment des actions d'éducation, de prévention et de promotion de la santé, ainsi que l'association MIETE à Villeurbanne.

Différents projets ont été mis en œuvre durant l'année :

- Activité Pêche, nous avons investis dans du matériel de pêche (cannes...)
- Ateliers Eloquence
- Ateliers écriture
- Atelier « lecture sous les arbres ». Dans le cadre de cet atelier, 4 jeunes ont participé à des lectures de conte de Noël dans un centre de loisirs, à destination de petits enfants.
- Journées NRJ, organisées chaque trimestre avec un partenaire. Ces journées sont rythmées entre boxe éducative et divers jeux d'oppositions, badminton, foot, baseball... Se fixer un objectif sportif sur la journée pour chaque discipline. Découvrir un sport collectif peu ou pas connu.

Ces actions permettent de travailler sur le respect des règles dans le cadre sportif... et d'avoir des échanges de fond avec les jeunes sur différents thèmes, comme :

- le projet, faut-il aller jusqu'au bout ?
- l'obstacle comment il se gère ?

Les jeunes apprécient beaucoup ses journées.

- Cafés philo avec un chanteur/musicien. Il a invité les jeunes à monter sur scène avec lui pour chanter pour la fête de la musique en juin (spectacle à Ecully)
- Concert avec un chanteur venu animer la soirée aux Cerisiers, les jeunes ont chanté chacun leur tour au micro des chansons de leur choix
- Soirée Karaoké avec un chanteur Gypsi entrecoupé de lecture de textes par les jeunes
- Ateliers peinture avec un peintre
- Participation à plusieurs collectes alimentaires dans les magasins pour des associations caritatives
- Chantiers dans une épicerie solidaire
- Chantiers éducatifs : peinture, jardinage...
- Organisation de différents temps conviviaux : repas à thèmes, anniversaires, chasse aux œufs dans le jardin pour Pâques, semaine et soirée sur le thème d'Halloween (maquillage, déguisement, décoration du foyer...), fêtes de fin d'année, repas pour fêter le départ des jeunes ...

## 2.3 Expression et participation des usagers

La réunion jeunes reste la principale instance du dispositif d'expression des jeunes au sein de la structure. Cette réunion permet d'associer les jeunes à la vie de l'établissement, d'entendre leurs avis, leurs propositions.

Cette réunion a lieu tous les dimanches soirs. Les jeunes disposent d'un cahier de « réunion jeunes » ainsi que d'une boîte à idée qui se trouve dans le bureau des éducateurs.

Ils peuvent y déposer des questions, des suggestions ou tout autre point qu'ils souhaitent aborder. Les éducateurs font un compte-rendu de la réunion jeunes, le lendemain lors de la réunion pluridisciplinaire hebdomadaire et font remonter les questions et les demandes faites par les jeunes.

Dès leur arrivée, nous procédons à un entretien de parcours avec chaque jeune. Cet entretien permet d'offrir un espace de parole aux jeunes pour s'exprimer sur leur parcours, leurs difficultés... Cet entretien permet de les associer à leur prise en charge. Nous avons également formalisé un entretien à la fin du placement pour faire le bilan du séjour avec chaque jeune.

Un entretien de recueil de l'avis du jeune est réalisé avant chaque audience.

L'équipe éducative développe également des pratiques qui favorisent l'expression des jeunes, pour exprimer et faire entendre leur voix, en leur proposant de contacter leur avocat, défenseur des droits de l'enfant, d'écrire à leur magistrat...

Les jeunes placés aux Cerisiers se saisissent régulièrement de cette proposition.

## 2.4 Incidents et actions de prévention et gestion des risques

Si nous avons déploré moins d'incidents cette année, ceux-ci ont été particulièrement violents. Un des incidents le plus grave a été évoqué précédemment : agression physique de 2 professionnels. L'un d'eux a reçu un violent coup de tête asséné par un jeune, et sa collègue a été étranglé jusqu'à ce qu'elle devienne bleue, par la jeune évoquée précédemment, qui s'est ensuite défenestrée. Ces agressions ont fait l'objet d'une mise à distance des 2 jeunes, d'un conseil de discipline qui a décidé d'une série de sanctions pour chaque jeune. Ces agressions ont fait l'objet d'un rapport d'incident aux autorités de tutelle.

Un jeune a également agressé verbalement, menacé de mort et tenté d'agresser la cheffe de service. Une éducatrice et un jeune se sont interposés. Cet incident a donné lieu à une plainte pour dégradations et menaces de mort.

Nous avons déploré quelques agressions verbales contre certains professionnels, ainsi que des dégradations (en baisse par rapport à l'année dernière).

Les incidents les plus fréquents sont les fugues, bien que celles-ci soient en baisse, puis les violences verbales, et les dégradations. On note beaucoup moins d'incidents cette année liés à la consommation de stupéfiants et d'alcool. Pas de problème de vol, ni d'intrusion.

En 2022, on note une baisse du nombre de jeunes qui ont fait l'objet d'une ou de plusieurs notes d'incident, **8** cette année, contre **12** l'année dernière.

Tous les incidents ont donné lieu à une sanction. Pour la fugue, sanction sur l'argent de poche, à laquelle a pu se rajouter une autre sanction en fonction de la nature de l'acte posé par le jeune, et du contexte.

L'échelle des sanctions peut aller de la suppression de sortie, confiscation du téléphone, à la mesure de réparation (lettre d'excuse, chantiers maçonnerie, réparation des meubles, objets dégradés...), jusqu'à la mise à distance. Si des difficultés perdurent pour certains jeunes après une ou plusieurs sanctions, un contrat éducatif peut être envisagé dans un souci de responsabilisation.

**5** jeunes ont fait l'objet d'un **contrat éducatif**, signé par l'adolescent, l'éducateur référent et la cheffe de service. Contrat qui fixe en détail les engagements du jeune, de l'équipe et de la cheffe de service ainsi que la ou les sanctions en cas de non-respect des engagements. Des entretiens réguliers sont prévus pour assurer le suivi du contrat (dont un entretien hebdomadaire si besoin avec la C.D.S.). Ces contrats fonctionnent bien, même s'ils n'ont pas toujours été suffisants pour apaiser durablement certains jeunes.

Les éducateurs ne travaillent jamais seuls (binôme).

La présence continue des adultes sur tous les temps collectifs sécurise beaucoup les jeunes. Les professionnels régulent ainsi les tensions et désamorcent les situations potentiellement violentes avant qu'elles n'exploient (ils peuvent scinder le groupe pour le repas, idem pour les ateliers...).

La maîtrise des espaces et la structuration de la prise en charge permet de diminuer de manière significative l'angoisse des jeunes (plannings d'activités à la semaine et E.D.T. individuels), tout comme l'anticipation des week-ends (organisation des activités, sorties...).

Par ailleurs, dans le cadre de la prise en charge, un gros travail autour des émotions est mené, notamment en médiation équine, avec différents outils : soins apportés aux chevaux, cartes émotions, jeux de rôle... Ces séances apaisent beaucoup les jeunes.

Une attention toute particulière est toujours portée aux temps de transition, afin d'offrir aux jeunes un espace de sécurité et un sentiment de stabilité, de continuité (avant et après le temps d'activité, avant le départ à l'école et au retour sur le foyer, rituel du soir pour préparer le coucher, à la fin et au début de la semaine...). Pour faciliter les transitions, chaque jeune fabrique un thermomètre émotions à son arrivée, cet outil permet à l'équipe de savoir ce que le jeune ne supporte pas, et ce qui l'apaise. Il peut être utilisé pour les entretiens ritualisés ou lorsque le jeune se sent mal.

Aux Cerisiers, ces temps de transition peuvent être différents d'un adolescent à l'autre. En effet, certains sont en flottement à ce moment-là et cherchent un moyen de combler ce « vide » car il peut être angoissant. La réponse peut être l'excitation ou l'agitation. S'ils ne sont pas ritualisés, ces temps de transitions peuvent être angoissants car les jeunes accueillis aux Cerisiers n'ont pas la sécurité interne nécessaire pour les vivre sereinement.

Quant aux professionnels, ils disposent de différents espaces pour échanger autour de ce qui peut surgir dans leurs pratiques avec les jeunes (temps cliniques en réunion de service, accompagnement institutionnel...).

## 3. Parcours des usagers : admissions, accompagnements et sorties

### 3.1 Admissions

#### 3.1.1. Demandes d'admissions

L'accueil aux Cerisiers se fait sans étude préalable d'un dossier d'admission.

Nous sommes sollicités soit par :

- **la cellule technique** qui gère les places d'accueil d'urgence des 3 cercles du dispositif, Les Cerisiers faisant partie du cercle 2. Chaque semaine nous envoyons à la cellule technique un tableau avec les effectifs (jeunes présents et nombre de places disponibles).
- **l'Unité Educative Auprès du Tribunal de Lyon (U.E.A.T.)**, les placements interviennent au moment du défèrement d'un mineur, après un entretien éducatif à l'U.E.A.T. Les éducateurs de l'unité sollicitent directement l'établissement d'accueil d'urgence. Si le magistrat acte le placement, il transmet une O.P.P. qui indique la durée du séjour (1 mois) au foyer d'accueil d'urgence « Les Cerisiers ».

Pour cette année, on note une baisse des sollicitations émanant de l'U.E.A.T. par rapport à 2021, liée à une forte tendance à la baisse des défètements.

DEMANDES D'ADMISSION	Année N
Admissions réalisées	21
Admissions non réalisées	0
Dont refus du service	0
Admissions en cours de traitement	0
<b>TOTAL DEMANDES D'ADMISSION</b>	<b>21</b>

CARACTERISTIQUES DES DEMANDES D'ADMISSION	Année N
Moyenne d'âge des demandes	16,0
Pourcentage de filles dans les demandes	38%

### 3.1.2. Refus d'admission

En 2022, une demande d'accueil d'un jeune en raison de la proximité avec le Cepaj, établissement où son frère était placé. La question du refus d'admission est à la marge car la mission même des Cerisiers est l'accueil inconditionnel de jour comme de nuit.

## 3.2 Usagers suivis dans l'année

### 3.2.1. Usagers admis

**Sur les 26 adolescents suivis en 2022, 5 ont été admis en 2021 et 21 en 2022.**

- **15** garçons
- **11** filles

Répartition des accueils :

- **19** placements via la cellule technique.
- **4** placements P.J.J. via l'U.E.A.T. de Lyon
- **3** placements relais : 2 jeunes qui étaient placés à Laurenfance et un jeune placé à la M.E.C.S Notre Dame. Ce jeune a fait 2 séjours relais aux Cerisiers.

### 3.2.2. Caractéristiques des usagers admis dans l'année

Tout comme les années précédentes, les situations des jeunes accueillis aux Cerisiers présentent d'importantes disparités. La caractéristique du placement en urgence est, l'étendue des profils des usagers admis dans notre établissement, spectre qui va de la situation « classique » qui nécessite une protection, à la situation très compliquée, voire très dégradée (grosses carences affectives, troubles psychiques et/ou psychiatriques, délinquance, alcool, drogues, prostitution, fugues, errance, violences...). Ce qui fait que des jeunes qui ne relèveraient pas du tout des mêmes

établissements, se retrouvent ensemble au sein de notre structure. On note de plus en plus de demandes pour des jeunes qui présentent de lourdes problématiques sur le plan médical et psychique, à l'image de la jeune qui s'est défenestrée en avril, ainsi qu'un autre jeune admis en juillet, et un autre fin décembre. Ces jeunes sont suivies par des services de pédopsychiatrie pour des troubles de la personnalité et/ou pathologies psychiatriques. Ces situations sont d'une complexité majeure. On note également des placements tardifs (jeunes qui arrivent peu avant leur majorité), c'était le cas pour au moins 2 jeunes, dont la jeune fille qui s'est défenestrée.

La grande disparité des situations crée de grosses difficultés dans la prise en charge éducative expliquant en grande partie les difficultés de recrutement. L'accueil d'urgence nécessite, en effet, une grande adaptabilité pour répondre aux besoins spécifiques de chaque jeune, ainsi que des compétences solides pour construire un groupe avec des profils d'adolescents très hétérogènes, entre les situations de jeunes en danger et celles de jeunes placés dans le cadre de l'alternative à l'incarcération (parfois dans le cadre de procédures correctionnelles), avec des profils inquiétants voire dangereux. Les professionnels doivent également être en capacité de se rendre disponible à tout moment pour gérer une crise.

Encore une fois, les **26** jeunes suivis cette année reflètent bien le spectre évoqué ci-dessus. Le fait qu'il s'agisse d'un primo-placement ne prédispose pas forcément favorablement de la suite, et inversement.



### 3.2.3. Origine géographique

<b>PROVENANCE DES DEMANDES D'ADMISSION - TERRITOIRE</b>	<b>Année N</b>
Territoire MDM Bron Vaulx en Velin	1
Territoire MDM Caluire Neuville Rilleux	1
Territoire MDM Décines Meyzieu Saint Priest	3
Territoire MDM Ecully Limonest Ste Foy Tassin	1
Territoire MDM Irigny Givors Oullins St Genis	4
Territoire MDM Lyon 1er - 2ème - 4ème	2
Territoire MDM Lyon 3ème - 6ème	0
Territoire MDM Lyon 5ème - 9ème	1
Territoire MDM Lyon 7ème - 8ème	1
Territoire MDM St Fons Vénissieux	1
Territoire MDM Villeurbanne	2
Rhône T1 Beaujolais	0
Rhône T2 Ouest Pierres Dorées	0
Rhône T3 Mont et Coteau du Lyonnais	0
Rhône T4 Sud - Est et Vallée du Rhône	0
Territoire hors Métropole et Rhône	0
PJJ STEMO Lyon Est : Villeurbanne-Vaulx en Velin-UEAT	1
PJJ STEMO Lyon Nord : Croix rousse-Vaise-Villefranche	0
PJJ STEMO Lyon Sud : La mulatière-Vénissieux	3
PJJ STEMO Bourg En Bresse	0
Métropole Méomie	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

### 3.2.4. Scolarité / Formation professionnelle

<b>TYPE DE SCOLARITE-FORMATION/ Ensemble des demandes</b>	<b>Année N</b>
Age pré-scolaire	0
Maternelle - Primaire - Collège	5
ULISS Maternelle - Primaire - Collège	0
DITEP Maternelle - Primaire - Collège	2
SEGPA Collège	0
IME - IMPRO	0
Lycée - Lycée prof	5
Université	0
Maison Familiale Rurale (MFR)	0
Apprentissage	0
Salarié	0
Déscolarisation	9
Autres	0
Cepaj	0
En recherche d'emploi	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

- **9** jeunes déscolarisés,
- **5** jeunes scolarisés au collège, (dont un qui a été inscrit pendant son placement aux Cerisiers)
- **5** jeunes scolarisés au lycée,
- **2** jeunes scolarisé en I.T.E.P, dont un qui a été réinscrit à l'ITEP après avoir été exclu avant son admission aux Cerisiers

Les jeunes accueillis dans le cadre d'un placement relais n'ont pas été pris en compte.

- 3.2.4. Moyenne d'âge et durée du placement

La moyenne d'âge des jeunes admis en 2022 est de 16 ans :

- **3** jeunes âgés de 12 à 14 ans
- **11** jeunes âgés de 14 à 16 ans et,
- **12** jeunes âgés de 16 à 18 ans.

Si la durée officielle de placement aux Cerisiers est d'un mois, renouvelable une fois, la durée moyenne de placement a augmenté en 2022, elle est passée de 3 à 3,7 mois. Sur les 26 jeunes présents en 2022, 23 ont bénéficié d'une orientation et 3 sont encore présents au 31/12/2022 :

- **3** jeunes sont restés moins d'un mois,
- **9** sont restés moins de 3 mois,
- **10** jeunes ont passé entre 3 et 7 mois,
- **1** jeune est resté 11 mois

Les jeunes accueillis dans le cadre d'un placement relais n'ont pas été pris en compte.

### 3.3 Usagers sortis

#### 3.3.1. Orientation à la sortie : avant le 31/12

- 1 jeune a été orienté en lieu de vie
- 1 retour au domicile après 11 mois de placement. Retour en séquentiel à partir du 9<sup>ème</sup> mois de placement. Pas de S.A.E.E. pour sécuriser ce retour (refus et listes d'attente trop longues pour certaines structures).
- hospitalisation pour la jeune qui s'est défenestrée.
- 1 jeune orienté à Pomme d'Api
- 1 jeune orienté à l'E.P.E. de Collonges au Mont d'Or
- 1 jeune orienté aux Tilleuls à Vénissieux
- 1 jeune est retourné au domicile familial, avant d'être placé en appartement éducatif dans le cadre d'un contrat jeune majeur
- 1 jeune orientée aux Glycines
- 1 jeune orientée au foyer Saint Michel
- 1 jeune orientée au foyer de la Tour à Marennes
- 1 jeune a fugué pour aller chez sa mère. Celle-ci n'avait pas le droit de l'accueillir. Il n'a pas réintégré le foyer
- 1 jeune a fugué pour aller chez son père. N'a pas réintégré le foyer
- 4 jeunes filles ont fugué pour retourner au domicile familial
- 1 jeune pour qui nous avons demandé la fin de la prise en charge avant son orientation (jeune qui a beaucoup mis à mal les autres jeunes et les adultes)

### 3.3.2. Problématiques repérées dans l'année

En 2022, la plupart des jeunes ont pu rencontrer les psychologues. Ce qui représente 41 entretiens réalisés. A ceci s'ajoute la dizaine d'entretiens non honorés par les jeunes pour différents motifs avec une prévalence pour des conduites de ruptures.

Plus précisément, pour 4 jeunes, le travail d'évaluation s'est terminé en 2021 et leur placement a perduré sur 2022. 3 adolescents ont été accueillis aux Cerisiers dans le cadre d'une mise à distance de leur établissement d'accueil pérenne. Dans ce cadre-là, un accompagnement psychologique étant déjà construit, il n'est pas prévu que les psychologues des Cerisiers les reçoivent en entretien. De plus, 4 adolescents ont fugué de l'établissement rapidement après leur admission, ne permettant de les recevoir.

Cette année, plusieurs placements ont perduré au-delà de notre temps d'accueil en raison de difficultés d'orientation. Un jeune est resté toute une année. Les jeunes vivent mal le fait que leur placement perdure durant des mois, cette situation est pesante pour eux. Nous déplorons des attaques multiples par rapport aux délais qui s'éternisent, car ils font l'effort de se plier au début au cadre du foyer qui est exigeant, et ont du mal à tenir après 3 mois.

La majorité des jeunes sont admis aux Cerisiers après l'interpellation par la cellule technique de l'établissement pour un accueil. Cette année, les adolescents accueillis n'étaient pas ou peu connus des services de la Métropole. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'un premier placement, qui intervenait tardivement dans leur histoire et faisait suite à des violences-intrafamiliales.

La plupart des adolescents accueillis cette année aux Cerisiers se trouvaient en situation de décrochage scolaire, de ruptures et d'errance, désinscrits des espaces socialisants. Certains de ces jeunes appartenaient à d'autres dynamiques et appartenaient à des réseaux organisés de prostitution, de trafic...

Avec ces adolescents, l'équipe a œuvré à les aider à reconstruire un projet scolaire en lien avec les établissements de l'éducation nationale, les I.T.E.P., les C.I.O.

Si différentes problématiques ont été repérées chez eux, nous avons observé des points communs :

- Tous étaient en rupture ou en conflit avec leur famille, mal inscrit dans leur filiation, dans leur famille, où ils ne trouvent pas leur place. La problématique des dysfonctionnements familiaux est prégnante chez tous les jeunes accueillis en 2022.
- Ils manifestent de différentes manières beaucoup d'angoisses, en lien avec leur sentiment d'insécurité psychique et d'un défaut de contenance dans leur famille.
- Il en découle une inscription plus ou moins marquée dans des conduites à risque : scarifications, conduites suicidaires, addictions, prostitution, rupture familiale et/ou scolaire, errance, délinquance, violences...

Tout comme en 2021, cette année a encore été marquée par l'accueil de plusieurs adolescents qui se sont construits dans des modalités d'emprise avec leurs parents. Ces mécanismes relationnels massifs ont eu des répercussions et des effets délétères dans l'accompagnement. Les mouvements transférentiels massifs de ces adolescents ont éprouvé les professionnels qui demeuraient vigilants et au travail pour résister à ces problématiques complexes.

Ces accueils ont demandé un travail attentif et un maillage pluridisciplinaire afin de mettre en lumière les modalités relationnelles de ces adolescents et leurs effets dans les interactions.

La diversité des problématiques et des adolescents a conduit l'équipe à s'adapter aux besoins spécifiques de chacun dans une visée d'une évaluation précise et singulière de chaque situation.

Pour certains adolescents, les problématiques extérieures tellement nouées et indicibles, n'ont pas permis au placement d'être efficient et ont conduits à des fins de placement précipités notamment au travers de conduites de ruptures mises en acte par les adolescents.

## **Prises en charge particulières**

Cette année, nous avons accueilli des jeunes qui présentaient des problématiques lourdes et demandaient des prises en charge particulières :

Nous avons admis une jeune fille de 17 ans ½ sortante de l'hôpital psychiatrique, qui bénéficiait de soins en hôpital de jour et avait un traitement médicamenteux lourd en lien avec différentes pathologies : épilepsie, troubles d'ordre psychiatriques, maladie génétique... Son placement aux Cerisiers a été émaillé de passages à l'acte hétéro agressifs et auto agressifs graves et violents nécessitant plusieurs passages aux urgences psychiatriques et une hospitalisation en hôpital psychiatrique. Durant cette hospitalisation, nous avons, avec l'équipe soignante, pensé un accompagnement spécifique, le ré accordage, les visites et les temps de permission, et une réintégration progressive au foyer. Alors que sa sortie de l'hôpital se précisait, lors d'un temps de permission au foyer, le 04 avril l'adolescente a fait à une tentative de suicide grave. Après ce passage à l'acte, une hospitalisation en soins somatiques a été nécessaire pour prendre soin de ses blessures physiques. Par la suite, il n'était plus possible d'envisager le retour de cette jeune fille au foyer. Elle a alors été de nouveau hospitalisée en psychiatrie et son orientation a été mise en œuvre à partir de l'hôpital.

Un jeune garçon mineur non accompagné de 17 ans ½ a été accueilli aux Cerisiers suite à un défèrement. Il souffrait de troubles psychiatriques sévères qui nécessitaient une prise en charge à l'hôpital psychiatrique, des soins en hôpital de jour, des consultations psychiatriques et un traitement médicamenteux conséquent. Quinze jours après son admission, cet adolescent a arrêté de prendre son traitement, ce qui a entraîné des passages à l'acte et des mises en danger qui ont provoqué une nouvelle hospitalisation d'une dizaine de jours. Un travail en lien étroit avec le service hospitalier a été mis en place et le maillage soin/éducatif a permis de contenir au plus près cet adolescent. A partir de là, le travail a pu se dérouler et l'orientation du jeune a été mise en œuvre.

## **Santé et soins médicaux**

Sur l'année 2022, l'infirmière a été sollicitée avec l'accord de la direction du Pôle sur 5 situations différentes.

Ces interventions vont de la réalisation d'un pilulier à une rencontre individuelle en passant par des activités de prévention à la santé.

Concernant la COVID19, un cas positif sur site a amené l'infirmière a réalisé un tracing et des tests antigéniques sur les jeunes. Ces tests ont permis aux jeunes de continuer leurs activités.

Pour une prise en charge particulière, l'infirmière a préparé des piluliers de manière hebdomadaire sur une durée d'environ 4 mois. Un pilulier réalisé signifie une fiche de traçabilité afin de permettre aux éducateurs de valider l'administration des traitements prescrits par un médecin et aussi une explication à donner sur les traitements (objectifs, effets secondaires...). L'infirmière a eu un rôle de coordination des soins en étant à l'interface de l'hôpital et du foyer éducatif. Cette fonction un renforcement du lien entre le foyer et les services de soins, qu'ils soient somatiques ou psychiatriques. L'adolescente a fait une tentative de suicide dramatique.

Dans les suites, l'infirmière a pu faire intervenir la C.U.M.P. de Lyon et organiser leur venue sur les lieux, pour permettre aux professionnels et aux jeunes présents un débrief des faits, les adultes et les jeunes étant séparés.

En parallèle, elle a transmis les informations médicales nécessaires à la suite de la prise en charge.

L'infirmière a aussi pu rendre visite à la jeune en service de soins.

Elle a aussi participé aux réunions d'équipe et aux synthèses pour cette jeune.

La question d'un temps d'infirmier budgété pour les Cerisiers serait pertinente au regard des situations de plus en plus complexes qui allient la question du soin somatique et psychique. De plus, la question de l'évaluation somatique serait une réelle plus-value pour la mission des Cerisiers.

### **Sur le plan de la prévention :**

Elle a pu organiser avec le lycée Santé Horizon un projet tutoré autour de l'alimentation. Les jeunes ont pu bénéficier de 2 interventions de diététiciennes.

Un après-midi autour des addictions en lien avec PAUSE DIABOLO a pu être aussi organisé.



### **Soins courants et problématiques rencontrées:**

Les demandes somatiques sont toujours identiques : céphalées, douleurs abdominales, coupures, hématomes...

### **Consultations avec le pédopsychiatre du CEPAJ**

Nous avons adressé deux adolescents pour des consultations avec le pédopsychiatre qui intervient au CEPAJ.

Ainsi, pour l'un, au vu de ses comportements, de la montée rapide de ses tensions internes, de son excitation, de ses agitations et de la violence de ses passages à l'acte, plusieurs consultations ont été envisagées avec le pédopsychiatre du CEPAJ. Cet accompagnement a amené cet adolescent à envisager autrement le soin psychiatrique en attendant la reprise de soin au sein de l'I.T.E.P.

Pour l'autre adolescent, nous avons pensé en équipe pluridisciplinaire, qu'une rencontre - ou plusieurs - avec le pédopsychiatre du CEPAJ pourrait nous éclairer sur la construction psychique et la problématique psychique (troubles et/ou trauma) de ce jeune et nous permettre d'envisager le soin le plus adapté.

### **Bilan neuropsychologique**

Nous avons fait appel à une neuropsychologue exerçant en libéral pour un bilan neuropsychologique pour un adolescent afin de mieux cerner son fonctionnement cognitif et de l'accompagner au mieux dans son quotidien et dans ses apprentissages.

### **Séjours de mise à distance ou accueils d'urgence sur un autre service**

Cette année 2 jeunes ont été mis à distance au Cepaj pour l'un d'eux et à Aled 69 pour l'autre, faute d'avoir trouvé d'autres solutions plus adaptées. Tous les partenaires contactés : I.D.E.F., cellule technique, établissements ACOLEA Métropole et Rhône n'ont pas été en mesure d'accueillir un de ces 2 jeunes.

Nous avons accueilli 3 jeunes dans le cadre d'un séjour relais, dont un qui a effectué 2 séjours.

## 4. Locaux et moyens matériels

Le portail principal a été motorisé avec commande à distance afin d'assurer la sécurité des occupants et gérer les flux des personnes.

Un dispositif d'éclairage avec détection de mouvement a été installé sur le chemin de Bernicot afin que les jeunes puissent aller à l'arrêt de Bus en sécurité.

Tous les lits et matelas des jeunes ont été remplacés par du matériel plus joli et aussi plus robuste. Du mobilier a été acheté en 2021, et livré en 2022 : armoire solide qui ferme à clé pour le salon... Nous avons renouvelé le mobilier des chambres : des bureaux neufs, des tables de nuits, des lampes... ont été installés dans la chambre de chaque jeune.

Des garde-corps ont été installés à toutes les fenêtres des chambres afin d'éviter de nouveaux incidents.

Les éducateurs ont été doté d'un nouvel ordinateur relié à une imprimante laser de dernière génération.

Le site rencontre un important problème de débit internet du fait de son emplacement en bout de ligne. Celui-ci devrait être équipé de la fibre courant 2023.

Des casiers ont été mis en place pour les professionnels.

Un vieux véhicule a été changé par un petit véhicule neuf, il a été livré en mars 2022.

## 5. Perspectives 2023 :

- Une clôture en panneaux rigides doit être installée prochainement à l'extrémité de la cour afin de mieux maîtriser les espaces.
- Les prochains chantiers à l'extérieur, afin de concevoir des espaces agréables et accueillants, sont prévus sur le Budget prévisionnel 2023.
- Des temps de travail ont été programmés cette année afin de réfléchir à l'aménagement des espaces : espaces d'activité, bureau des éducateurs et des psychologues, salles de réunions... Les travaux d'aménagements devront être étudiés dans l'élaboration du prochain BP.
- Mise en place de l'équipement pour la fibre.
- Le recrutement reste la priorité pour 2023, pour constituer et stabiliser l'équipe. A noter que le recours aux mêmes remplaçants, et la diminution du recours à l'intérim pour des missions ponctuelles, ont contribué à diminuer de façon significative les effets du turn-over.
- Parcours d'échange avec d'autres établissements ou service qui n'ont pas pu se mettre en place en raison de la situation sanitaire : I.D.E.F., cellule technique, U.E.A.T. de Lyon.
- Développement d'un réseau de partenaires, pour organiser des actions régulières et ponctuelles.
- Perdurer et renforcer notre partenariat et se rendre dans les instances avec les partenaires signataires du protocole d'accueil d'urgence (commission d'orientation...).
- Orientation : pont avec les partenaires, pour affiner un travail d'évaluation (projet des établissements). Aller voir les structures où on peut orienter les jeunes pour donner plus de force aux propositions d'orientation.
- Mise en œuvre du référentiel ESOPPE en travaillant la question du DIPEC.
- Inauguration du foyer qui n'a toujours pas pu être faite en raison du contexte sanitaire.