

Rapport d'activité

2024

Sommaire

L'Astural en résumé	2
Association	3
Édito	4
Accueil des enfants et des adolescents en 2024	8
Comité de l'association	11
Quelques mots du Comité	12
Prestations itinérantes	15
Transition du dispositif Petite Enfance du SEI à l'ASPAD : une collaboration interinstitutionnelle	16
Éducation spécialisée	23
Prendre soin	24
Préqualification professionnelle	29
Le Pôle Formation en mouvement	30
Pédagogie spécialisée	35
Intégration scolaire : état des lieux et perspectives	36
Antenne de médiation et de prévention avec des mineurs	41
L'Antenne de médiation et la LMed	42
Secrétariat général	47
Rapport du Secrétariat général	48
Accompagnement du personnel	53
Rapport de l'organe de révision sur les comptes 2024	56
Rapport de performance	60
Bilan au 31 décembre 2024	66
Compte de profits et pertes de l'exercice 2024	68
Remerciements	70

L'Astural en résumé

Année de fondation	1954
Statut juridique	Association (art. 60 et suivants du Code Civil suisse)
Institutions	AMPM: Antenne de médiation et prévention avec des mineurs ASPAD: Accompagnement et soutien parental à domicile Ateliers ABX Lieu de vie et centre de formation — Centre de Chevrens Externat pédago-thérapeutique Arc-en-ciel Externat pédago-thérapeutique Helios Externat pédago-thérapeutique Horizon Externat pédago-thérapeutique La Châtelaine Lieu de vie pour adolescents+ KALON et Appartement des Acacias Lieu de vie pour adolescentes HORAÉ et Appartements Noïa Parcours A2mains École spécialisée Petits pas dans les bois SEI : Service éducatif itinérant
Activités	Action dans les domaines de la pédagogie spécialisée et de l'éducation spécialisée, auprès d'enfants et d'adolescents rencontrant dans leur développement, notamment psychologique et social, des difficultés trop grandes pour qu'eux-mêmes et leur famille puissent les surmonter seuls.
Ressources	L'Association bénéficie de subventions communales, cantonales et fédérales et de fonds privés provenant de donations, souscriptions et campagnes financières. Les charges de l'Astural s'élèvent à environ 30'500'000 de francs en 2024.
Personnel	Au 31 décembre 2024, le personnel est composé de 329 collaborateurices.
Présidence	Madame Françoise Tschopp
Secrétaire général	Monsieur Philippe Bossy
Coordonnées	Avenue de Thônex 17A, 1226 Thônex 022 343 87 00 sec.gen@astural.org

Association

L'Assemblée générale statutaire s'est déroulée le 29 mai 2024 en présentiel.

Le rapport d'activité et les comptes 2023 ont été approuvés.

Comité

Le Comité a été élu dans la composition suivante :

Mesdames	Françoise Tschopp, Présidente Francine Novel, Vice-présidente Gabriella Bardin Arigoni Jennifer Conti Esther Dubath Bouvier Sandrika Luce Scheftsik
Messieurs	Cédric Giauque, Trésorier Dominique Barbuzzi Mauro Mercolli Antoine Muller Pierre Nicollier

Représentant-e-s de l'Association au Conseil de Fondation Astural

Les représentant-e-s de l'Association au Conseil de la Fondation Astural sont Madame Françoise Tschopp, ainsi que Messieurs Cédric Giauque et Antoine Muller.

Organe de contrôle

Le mandat d'organe de contrôle a été attribué à la fiduciaire Wuarin & Chatton SA.

Pour vos dons	Site Internet : www.astural.org IBAN : CH67 0078 8000 C174 0086 6 CCP : 12-4951-8
---------------	--

Édito

En termes d'actualité, ce rapport 2024 nous rappelle que nous avons fêté les 70 ans de l'association Astural à travers un programme d'événements nombreux, diversifiés et fréquentés. La qualité des événements, la mise en lumière de nos développements, l'expression des enjeux qui nous engagent au quotidien et sur le long terme indiquent notre bonne santé associative. L'Astural est en forme et peut compter sur sa maturité comme sur la fulgurance de ses énergies convergentes.

L'année 2024 met en lumière un processus initié depuis plusieurs années et qui se dévoile progressivement, soutenu et confirmé par nos Fondamentaux, travaillés depuis la journée du personnel 2022. Nous appellerons ce processus la coopération interinstitutionnelle. Il se traduit à travers de nombreuses dimensions transversales dans l'ensemble de l'Astural, dont un certain nombre se retrouvent dans le présent rapport.

Ces dimensions nous rassemblent autour de deux axes : les fonctions et les prestations. Équipes, directions et membres du Comité travaillent ensemble dans différents espaces, comme les Ateliers stratégiques (définition des projets stratégiques et de leurs modalités d'organisation). Cette dimension fonctionnelle se croise avec celle de la collaboration entre les institutions. L'ASPAD explore la coordination au niveau des transitions avec le SEI Petite enfance, tandis que les Ateliers ABX se rassemblent avec les Parcours A2mains et le Centre de Chevrens pour entreprendre une formation commune à l'entretien mo-

tivationnel, afin de consolider le Pôle Formation et ses synergies internes. Dans le même temps, les externats pédago-thérapeutiques réfléchissent avec Petits Pas dans les Bois à l'importance des intégrations scolaires et aux modalités pour les développer.

Le contenu de ce rapport illustre de manière exemplaire et inspirante la collection de nœuds transversaux qui nourrissent les initiatives de coopération interinstitutionnelle. Déjà, dans sa préparation, l'écriture de la majorité des textes s'est effectuée à plusieurs auteurs. Exercice exigeant, imposant un effort de compréhension mutuelle indispensable, enrichissant l'expérience collective. Cette expression à plusieurs voix s'était déjà retrouvée dans la production de notre nouveau moyen de diffusion de la pensée asturalienne : Les Cahiers de l'Astural (n° 0 et n° 1)¹.

Mettons en avant encore trois éléments apparus en 2024, qui dévoilent le travail collectif et transversal à tous les niveaux de l'Astural.

Premièrement, la réflexion puis la mise en œuvre d'un programme de formation continue transversale² adressé à tous les collaborateurs. Il s'agit de nous former ensemble sur ce qui fait commun et qui, possiblement, consolide nos références institutionnelles. Un comité mixte a été constitué à cette occasion pour développer le programme. Deux formations ont eu lieu, qui seront reproduites en 2025 et les années suivantes afin que tout le personnel puisse les suivre. D'une part, il s'agit de la « sensibilisation au travail avec les familles »³, et d'autre part de la « sensibilisation à la maltraitance et aux violences sexuelles », en collaboration avec le Centre thérapeutique : Traumatismes — Agressions sexuelles. Cette dernière formation sera accessible à l'ensemble des membres de l'AGOEER⁴.

Deuxièmement, la mise en place de deux groupes d'intervision dans lesquels les directions se répartissent. Partage et introspection sont les enjeux de ces espaces. Ainsi, une meilleure connaissance réciproque et une plus grande solidarité s'installent entre les directions ainsi qu'entre leurs enjeux respectifs, ce qui soutient le travail dans la prestation et améliore la qualité de l'échange dans le cadre des séances de travail réunissant les directions. Ainsi, la pratique de l'intervision institutionnelle se poursuit autour des différents métiers qui composent l'Astural, et intègre désormais aussi la fonction de direction.

1 Titrés respectivement « 70 ans de l'association Astural 1954 – 2024 » et « Foyer de Thônex 2000 – 2022 Récits d'expériences éducatives et thérapeutiques »

2 Informations complémentaires en page 50

3 Édition n° 2, une première édition ayant été proposée en 2017

4 Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement et de réinsertion, dont le Secrétaire général de l'Astural assure la vice-présidence

Troisièmement, revenons sur l'initiation des réflexions stratégiques évoquées ci-dessus. Au-delà de bâtir l'outil de réalisation de nos projets stratégiques, ces ateliers nous ont permis d'identifier — entre équipes, directions et Comité — plusieurs chantiers d'importance et de donner l'impulsion pour les démarrer. Prenons l'exemple du projet Prévention, qui s'inscrit dans le champ de la détection et de l'intervention précoces. Vaste périmètre qui implique plusieurs de nos institutions, lesquelles devront, dès le deuxième trimestre 2025, se réunir pour développer et compléter certaines de nos prestations. Par exemple, les intégrations dans l'école régulière ; les espaces de travail collectif avec les familles ; ou encore de nouvelles prises en charge en dehors du temps scolaire, en semaine ou pendant les vacances d'été. À ces éléments s'ajoute la perspective de l'ouverture de nouvelles écoles spécialisées pour la rentrée 2028. Les préparatifs ont déjà commencé sur le plan architectural avec la Fondation Astural.

Notons encore que de nombreux représentants de l'Astural ont participé à plusieurs groupes de travail organisés par nos partenaires institutionnels : avec la direction de l'école obligatoire, dans le cadre de la mise en œuvre de la co-intervention en 1P-2P ; d'autre part avec la direction de l'Office cantonal de l'enfance et de la jeunesse, dans le cadre de la révision du financement des IGE (foyers) et dans le dossier de la prise en charge des situations complexes. Enfin, sur le plan cantonal, deux de nos directions représentent la faîtière AGOEER à la Commission consultative de l'école et de la formation, ainsi qu'à la Commission consultative de l'enfance, de la jeunesse et du soutien à la parentalité.

Précisons que la participation à la mise en œuvre à la rentrée 2024 par le SEI-École de la prestation de co-intervention dans plus de 50 écoles du canton de Genève, place l'Astural au cœur du dispositif scolaire, dans les classes 1P-2P au côté des enseignant-e-s du régulier. Les enjeux sont de taille. Il s'agit d'accompagner la rencontre de deux cultures (celles des co-intervenant-e-s qui forment binôme), de disposer d'un cadre méthodologique robuste et en même temps adaptable à l'évolution des pratiques comme des nombreux imprévus et résistances. Cette nouvelle collaboration demande d'expérimenter la construction d'un savoir commun sans réduire les spécificités de chacun des partenaires. Elle renforce l'inclusion scolaire et repose sur la conviction que la diversité des besoins appelle une pluralité de compétences. Elle s'inscrit pleinement dans les orientations du Plan d'Études Romand.

À cela s'ajoute la prestation des Studios suite 18 qui continue de se développer. Ainsi, plus d'une dizaine de jeunes profitent à la sortie du foyer de la mise à disposition d'un studio et d'une prise en charge légère pour les accompagner pleinement vers leur autonomie. Courant 2024, la HETS¹ a été mandatée pour pouvoir éclairer les dimensions relatives à cette prestation en approfondissant d'une part le point de vue institutionnel et d'autre part le point de vue des jeunes concernés. Il s'agit de vérifier l'adéquation de la mesure en regard des caractéristiques de son public cible avec pour visée le développement de cette prestation de suite. Les conclusions de ce mandat sont attendues pour janvier 2026.

1 Haute École de Travail Social de Genève

Toutes ces implications exigent du travail et de la disponibilité, et, en même temps, montrent notre engagement et notre attachement à participer à la réflexion sur l'évolution de nos modèles de prise en charge, et, plus largement, à l'évolution des dispositifs genevois. En cela, nous pouvons nous appuyer sur nos 70 ans d'histoire et d'aventures pédago-éducatives.

Durant cette année 2024, qui a lié continuité et innovation des prestations, nos vifs remerciements vont aux différents services de l'État avec lesquels des collaborations actives ont permis de garder le dialogue et de maintenir des partenariats.

Un grand merci aussi aux membres du Comité de l'Association ; la qualité de leur engagement pour saisir les enjeux multiples et divers que traverse l'Astural est précieuse pour définir des stratégies et développer des perspectives.

Un remerciement particulier à la Fondation immobilière de l'Astural, qui continue de se préoccuper des conditions matérielles de l'habitat dans lesquelles les activités se déroulent.

Sans la présence, l'apport de chaque membre du personnel, les compétences mises au service de la mission, que ce soit sur le plan pédago-éducatif et thérapeutique ou encore administratif, l'Astural ne pourrait pas répondre aux nombreuses activités qui font son originalité dans le paysage genevois. Nos remerciements et notre reconnaissance leur sont adressés.

Un dernier mot : lors de l'assemblée générale de 2025, un changement de présidence de l'association aura lieu ; Francine Novel remplacera Françoise Tschopp, qui deviendra vice-présidente.



Françoise Tschopp
Présidente

Philippe Bossy
Secrétaire général

Accueil des enfants et des adolescents en 2024

	Institution	Tranche d'âge	Nombre de places	Personnes / familles accompagnées	Stagiaires pris en charge
PÉDAGOGIE SPÉCIALISÉE	Arc-en-Ciel	4 à 8 ans	16	20	5
	Horizon	4 à 8 ans	16	19	3
	Châtelaine	8 à 12 ans	10	10	4
	Helios	12 à 15 ans	12	12	4
	Petits pas dans les bois	4 à 8 ans	13	13	5
	Total de la pédagogie spécialisée		67	74	21
ÉDUCATION SPÉCIALISÉE	Centre de Chevrens	14 à 18 ans	16	26	4
	HORAE & Noïa	14 à 18 ans	12	18	2
	KALON & Acacias	14 à 22 ans	19	27	2
	Studios de suite	18+	8	15	
	Total de l'éducation spécialisée		55	86	8
PRÉQUALIFICATION	Ateliers ABX	15 à 18 ans	20	55	2
	Parcours A2mains	14 à 18 ans	16	21	1
	Chevrens	14 à 18 ans	14 + 2 ¹	21	
	Total de la préqualification		52	97	3
ITINÉRANT	Service éducatif itinérant	0 à 6 ans		878	8
	ASPAD	4 à 18 ans	56	95	
	Total des prestations itinérantes			973	8
AMPM	Total de la médiation	0 à 18 ans		221	4
TOTAL				1451	44

1 Le Centre de Chevrens dispose de deux places de formation dédiées à des apprentis AFP

À tou-te-s les collaborateurices de l'Astural, aux membres du Comité ainsi qu'aux membres du Conseil de fondation, à toutes les personnes qui nous ont permis de fêter ce magnifique 70^{ème} anniversaire, et en particulier à nos prédécesseurs au sein de l'Astural, nous vous adressons un énorme

Merci!!!





Comité de l'association



Quelques mots du Comité

Composé de 11 membres bénévoles, issus de domaines variés couvrant les pôles du social, de la formation professionnelle, du politique, du financier et de l'immobilier, le Comité se réunit mensuellement sous la houlette de sa présidence et du Secrétaire général. La mission de soutien et de prise en charge éducative et thérapeutique d'enfants et d'adolescents ayant des difficultés trop importantes pour eux-mêmes et pour leur famille guide l'activité ainsi que le travail du Comité. S'il n'a pas pour fonction d'intervenir au niveau opérationnel, il a un rôle de surveillance et occupe de ce fait une place importante dans l'édifice « Astural ». Formellement, ce sont les statuts de l'association qui délimitent son champ d'action.

Lors de ses séances, le Comité est amené à réfléchir et à se positionner sur des problématiques qui constituent des enjeux stratégiques pour le développement de l'association. Ces dernières années, de nombreux changements ont eu lieu, liés à la nécessité de répondre à de nouveaux besoins, ainsi qu'à penser l'adéquation des modèles d'intervention socio-éducatifs dans l'accomplissement des prestations.

La question des finances est centrale pour l'Astural, c'est pourquoi le Comité cherche à négocier avec les institutions du canton et de la confédération. Ses préoccupations sont également en lien avec des thématiques issues du terrain et relevant des domaines socio-éducatifs et thérapeutiques.

En fonction des domaines d'expertise, des intérêts et des disponibilités, les membres s'engagent dans des groupes mixtes de travail. Citons, pour l'année écoulée, la participation active dans le suivi de la prestation « Petits Pas dans les Bois » et la rédaction du rapport d'évaluation de la première année du projet pilote. Ce texte, accessible sur le site de l'association¹, représente une contribution importante lorsqu'il s'agit de démarrer une nouvelle structure et ses recommandations sont utiles pour valider un nouveau projet.

¹ https://astural.org/wp-content/uploads/2024/10/240828_rapport-PPB_Vfinale.pdf

Il importe de s'assurer de la bonne compréhension des problématiques et des projets issus des différents secteurs afin de prendre les décisions les plus efficaces. Dans cette perspective, la rencontre, l'écoute et le dialogue avec le Secrétaire général et les directions de proximité, voire les équipes, sont une clé indispensable, essentielle pour la co-construction ainsi que la validation des initiatives innovantes.

Le Comité se soucie également des conditions de travail du personnel de l'Astural : il cherche à comprendre ce qui se passe sur le terrain afin d'apporter reconnaissance et soutien, c'est-à-dire de répondre aux attentes de l'ensemble des professionnel-le-s. Il est très engagé dans la réflexion sur la reconnaissance de la formation professionnelle : conventions collectives, caisse de pension, formation continue, etc.

Un dernier aspect fait également partie de la palette des activités du Comité. Il concerne sa collaboration avec la Fondation, organe incontournable dans la mesure où c'est elle qui assure le développement du patrimoine : elle cherche les lieux et espaces les plus appropriés pour assurer la mise en place de projets créatifs et pérennes répondant aux besoins spécifiques des différentes institutions de l'Astural.



Francine Novel
Vice-présidente



Prestations itinérantes

Service éducatif itinérant

Accompagnement et soutien parental à domicile

Transition du dispositif Petite Enfance du SEI à l'ASPAD : une collaboration interinstitutionnelle

Introduction

Le suivi des familles confrontées à des difficultés en lien avec le développement de leur enfant représente un défi dans le paysage social et éducatif genevois. Au cœur de cet accompagnement, deux services complémentaires jouent un rôle essentiel : le dispositif Petite Enfance du Service Educatif Itinérant (SEI) et l'ASPAD (Accompagnement et Soutien Parental à Domicile). L'équipe de psychologues du dispositif Petite Enfance du SEI intervient dans le champ de l'éducation précoce spécialisée auprès d'enfants d'âge préscolaire présentant des besoins éducatifs particuliers et apporte un soutien psychologique aux parents. L'équipe d'éducateurs-ice-s spécialisé-e-s de l'ASPAD propose un accompagnement à des familles d'enfants âgés de 4 à 18 ans, en offrant un soutien de plus en plus souvent nécessaire aux parents épuisés par les défis quotidiens.

Nous avons donc décidé d'illustrer dans ce rapport d'activité une collaboration qui s'est construite avec évidence entre nos deux services itinérants : la transition d'une prestation à domicile du SEI Petite enfance vers une prise en charge par l'ASPAD.

L'un des enjeux majeurs de cette transition réside dans la continuité du suivi, qui doit être fluide et bien orchestrée pour que les familles ne se retrouvent pas confrontées à une rupture. En effet, les périodes de transition représentent des facteurs de stress importants pour les familles suivies.

Les chiffres de la transition

En 2024, les familles dont l'accompagnement passe du SEI à l'ASPAD représentent 8 situations sur les 52 prises en charge par l'ASPAD au total.

Nous proposons une illustration de cette transition à travers les témoignages de Meghan et Maxime. Leurs regards croisés mettent en lumière l'importance d'un suivi continu pour certaines familles et d'un accom-



Maxime Houssin (éducateur ASPAD) et Meghan Meynet (psychologue SEI)

pagnement qui s'adapte au fur et à mesure de l'évolution du parent et de son enfant. Nous leur avons demandé de se rencontrer et d'échanger sur cette transition entre les deux services. Voici un aperçu éclairant de leur vécu, de leur compréhension mutuelle du travail de chacun et des valeurs communes partagées dans ce travail itinérant.

La transition d'un accompagnement familial du point de vue des professionnel-le-s concerné-e-s

Mission du SEI et vision de l'ASPAD

Le dispositif Petite Enfance du SEI a pour mission principale la prise en charge précoce (dès la naissance) d'enfants à besoins éducatifs particuliers ainsi que le soutien aux compétences parentales. C'est dans ce cadre que Meghan a accompagné la famille à domicile. Cette intervention précoce a joué un rôle clé dans l'établissement d'un diagnostic, favorisant une meilleure compréhension du fonctionnement de l'enfant et la mise en place de mesures thérapeutiques adaptées, tout en tenant compte du contexte familial.

À l'approche de la fin du suivi assuré par le SEI, une réflexion a été menée au sein du réseau de soins préscolaire concernant la continuité de l'accompagnement à domicile. Les éducateurs-trice-s AEMO¹ ont d'abord été envisagé-e-s pour prendre le relais. Toutefois, compte tenu de la nature spécifique des besoins de l'enfant, qui a un Trouble du spectre autistique avec une déficience intellectuelle, l'intervention d'un-e professionnel-le spécialisé-e dans l'autisme a été privilégiée. Meghan, connaissant les spécificités de l'ASPAD, a alors proposé cette prestation pour le suivi de cette famille et a opéré la transition avec Maxime.

Transition et continuité du suivi

Lorsqu'un suivi est déjà bien ancré dans un environnement familial, la transition entre professionnel-le-s revêt une importance capitale. Elle garantit une transmission efficace des informations et prévient toute rupture pouvant être préjudiciable à l'enfant et à sa famille.

Dans cette situation, plusieurs actions ont permis d'assurer une continuité optimale du suivi. Une présentation globale de l'histoire de vie a d'abord permis une compréhension approfondie des enjeux et des besoins spécifiques de la famille. Afin de permettre « une remise » de suivi en douceur, des visites en binôme ont été mises en place, favorisant le partage d'observations et l'établissement progressif d'un lien de confiance. Par ailleurs, une réunion de réseau a été organisée en présence de la mère, permettant d'officialiser le passage de relais et

1 Action Éducative en Milieu Ouvert : des professionnels de l'éducatif qui se rendent dans les familles pour les aider à surmonter des difficultés



L'équipe de l'ASPAD

de s'intégrer auprès du réseau existant. Enfin, Meghan est restée impliquée dans le suivi, le temps, entre autres, de finaliser les démarches administratives liées à la rentrée de l'enfant en Ecole de pédagogie spécialisée.

Ce passage de relais a permis une continuité de suivi rassurante pour la famille ainsi qu'un ajustement plus rapide des professionnel-le-s aux besoins existants.

Accompagner les parents vers l'autonomie

Un enjeu central de nos missions respectives est d'aider les parents à mobiliser leurs ressources et celles mises à leur disposition, sans créer de dépendance excessive au réseau d'accompagnement. Nous devons ainsi expliquer les rôles de chaque professionnel-le et orienter la famille tout en répondant aux difficultés rencontrées.

Que ce soit au SEI Petite Enfance ou à l'ASPAD, en tant qu'intervenant-e-s à domicile, nous devenons des personnes de référence pour la famille, bien que notre objectif reste de construire un partenariat visant à la rendre aussi autonome que possible.

Dans cette situation particulière, malgré les avancées réalisées, les objectifs d'insertion sociale, scolaire et professionnelle de la famille étaient encore en pleine évolution. La situation particulièrement complexe de la mère engendrait un climat d'incertitude et de stress, nécessitant un soutien renforcé de la part du réseau.

Cette continuité dans l'accompagnement a offert un filet de sécurité essentiel, non seulement pour renforcer les compétences parentales, mais aussi pour apporter un soutien émotionnel.

Nous devons prendre la mesure des défis rencontrés par une famille en situation complexe évoluant dans le monde encore nouveau de l'accompagnement de personnes en situation de handicap. Grâce à cet enchaînement entre le SEI et l'ASPAD, la mère s'est approprié progressivement les compétences acquises et a pu ainsi s'investir de manière plus autonome. De surcroît, cette transmission s'est inscrite dans un moment clé du développement de l'enfant, coïncidant avec sa rentrée scolaire. L'accompagnement familial en cette période a facilité la construction du lien de confiance entre la maman et l'école tout en valorisant un partage d'informations constructif favorable à la généralisation des compétences de l'enfant. Cette évolution a permis la création de nouveaux objectifs pour l'enfant ainsi que la réalisation des objectifs personnels de la maman.

Le passage de l'entrée en scolarité à la fin du suivi hebdomadaire du SEI (qui a duré plusieurs mois, voire plusieurs années pour certaines familles) est une transition majeure pour les parents. La fin du suivi est anticipée pour les enfants, mais aussi pour les parents. Les psychologues tâchent d'offrir une continuité dans les soins auprès de l'enfant, et évaluent aussi avec les parents leurs besoins à l'aube d'une nouvelle grande étape de vie, qui est l'entrée dans la scolarité obligatoire. La possibilité de prendre soin lors de cette transition des besoins des parents en assurant un lien direct avec l'ASPAD est une grande richesse en termes de collaboration interprofessionnelle et rassure beaucoup la famille.

Ainsi, les intervenant-e-s de l'ASPAD peuvent se concentrer plus précisément sur leur mission première : le soutien aux compétences parentales. Cette approche complémentaire illustre l'importance du travail en réseau et de la collaboration entre les différents services afin d'offrir un accompagnement cohérent et efficace aux familles confrontées à des situations complexes.

Différences et complémentarités entre le SEI Petite Enfance et l'ASPAD

Le SEI, fondé en 1969 à Genève, et l'ASPAD, créé en 2022, poursuivent des missions similaires, comme celle de soutenir les enfants et leur famille, mais ils adoptent des approches distinctes. Le SEI Petite Enfance propose une approche thérapeutique et un accompagnement précoce auprès d'enfants en âge préscolaire. À l'inverse,

l'ASPAD intervient à un stade plus avancé du développement de l'enfant, une fois celui-ci orienté en école spécialisée.

L'accompagnement des parents, tant par les psychologues du SEI que par les éducateurs-ric-e-s de l'ASPAD, vise à identifier les facteurs de protection dans l'environnement familial afin d'éviter l'épuisement parental. Or, le moment de l'intervention à domicile dans le parcours de l'enfant est une différence majeure entre nos deux institutions.

En effet, les psychologues accompagnent souvent l'annonce d'un handicap ou la suspicion d'un trouble émergent de l'enfant. Ils soutiennent les parents dans le premier parcours très stressant de recherche de prise en charge thérapeutique pour l'enfant et les orientent dans les réseaux médicaux et thérapeutiques. Les parents se retrouvent souvent dans une situation de vulnérabilité dans leurs compétences parentales et les psychologues interviennent pour soutenir la relation parents-enfant. Les suivis peuvent durer de quelques mois à plusieurs années, selon les besoins.

Les éducateur-ric-e-s de l'ASPAD interviennent dans des familles où les enfants ont des âges divers et où ils sont tous scolarisés dans une structure de l'enseignement spécialisé. Les comportements défis de leur enfant sont pour certains tellement importants que tout le système familial est impacté. Les suivis ont une durée limitée dans le temps, mais plus intensive dans leur fréquence à domicile.

Les deux services fonctionnent sur le principe de la libre adhésion, garantissant en principe l'investissement des familles dans leur suivi.

Conclusion

Il nous semble important d'ajouter que l'intervention de l'ASPAD dans une famille suivie auparavant par le SEI reste une situation exceptionnelle et que cette décision se fait uniquement après une évaluation approfondie de la situation familiale (par la Plateforme OMP — Astural¹). Nous savons que les familles particulièrement vulnérables nécessitent une continuité de soutien et que la logique préventive est cruciale pour éviter d'être face à des situations qui se péjorent fortement, rendant le travail de soutien beaucoup plus difficile et moins efficace. Un des principaux constats que l'ASPAD retiendra cette année est que cette approche anticipative permet une intervention efficace, réalisée lorsque la famille bénéficie d'un soutien adéquat et que les difficultés n'ont pas pris racine depuis des années.

1 La Plateforme est composée de la direction de l'ASPAD et de l'OMP et elle prévalide, après une analyse des critères d'octroi, l'entrée des familles dans la prestation

L'itinérance et l'intervention à domicile sont des pratiques communes entre nos deux services. Elles engendrent ainsi des réflexions convergentes en lien avec le vécu du ou de la professionnel-le dans son itinérance et la très grande richesse de l'intervention au cœur de familles, c'est-à-dire le domicile.

Au travers de cette illustration, nous pouvons comprendre les complémentarités qui nous lient et qui sont mises à profit des enfants et des familles. Le soin apporté dans cette transition est une valeur commune, qui nous permet de placer les parents et les enfants au centre de nos dispositifs.

Il nous semblerait très intéressant de pouvoir continuer à tisser des liens sur ces collaborations afin de mutualiser nos expériences du travail à domicile.

Cristina Caldognetto, Maxime Houssin, Meghan Meynet et Vanessa De Rudder

L'équipe du SEI Petite Enfance





Éducation spécialisée

Centre de Chevrens

Lieu de vie pour adolescentes HORAÉ

Lieu de vie pour adolescents⁺ KALON

Prendre soin

Les directions des lieux de vie pour adolescent·e·s (Nathalie Delaval, Philippe de Castelberg et Sophie Rosselet) ont choisi cette année de croiser leurs regards autour d'un fil rouge commun : la notion de prendre soin. En institution, cette posture irrigue nos pratiques éducatives et managériales au quotidien. Elle interroge notre rapport à soi, aux autres, au collectif, et à notre environnement. C'est cette complexité vivante, au cœur de notre engagement, que nous avons souhaité mettre en mots.

Nous évoquons la notion de « prendre soin » comme une convocation de posture humaine, car elle se décline à tous les niveaux que nous rencontrons dans notre travail. Avec les jeunes, entre les jeunes, avec les familles, avec nos collègues, avec nos partenaires de réseau, avec notre environnement et, évidemment, avec nous-mêmes.

Alors, qu'est-ce que prendre soin ? Un article sur la santé mentale¹ décline le concept en plusieurs éléments :

Reconnaître ses forces et ses limites

Nous accompagnons des jeunes à rencontrer à nouveau leur réalité. Réalité qu'ils-elles ont souvent été dans l'obligation de fuir, de ne plus sentir, dont ils tentent de s'extraire. Par un environnement sécure, nous les invitons avec régularité à oser ressentir, vivre, contacter ce qui est en eux-elles. Oser se voir, oser être vu·e pour voir de quoi je suis fait·e : quelles compétences puis-je me reconnaître ? Quelles limites ou difficultés est-ce que je rencontre ?

Cet accompagnement, nous sommes également amené·e·s à le faire avec les parents que nous rencontrons, avec les collègues que nous côtoyons, avec les collaborateurices du réseau. Comment oser s'exposer soi, en premier lieu pour soi-même, puis oser s'exposer devant les autres. Avec, comme phrase intérieure : ça, c'est moi. Comme une révélation liée à cet instant de notre vie.

Prendre soin de soi et de son corps

Si nous avons généralement appris à prendre soin de nous dans notre enfance, puis dans notre développement vers l'âge adulte, parfois dans la joie, mais parfois également dans la honte ou l'inconfort, nous voyons souvent des jeunes en grandes difficultés dans cet espace précis du prendre soin. Il s'agira ainsi d'un accompagnement souvent émaillé de conflits, de blessures, d'encouragements, de limites, de félicitations, de recommencements

¹ SantéPsy.ch — <https://santepsy.ch/la-sante-mentale/en-prendre-soin/>



pour qu'un·e jeune puisse prendre en charge cet aspect avec plus de conscience et de respect de soi. Pour les professionnel·le·s, il s'agit régulièrement de sentir comment se ressourcer, ne pas s'épuiser, ne pas se sentir inutile, parfois ne presque rien faire, juste être présent·e, parfois agir une limite claire et contenant. Mais c'est un exercice difficile et le travail en lieu de vie sollicite une forte implication, tant dans la présence sur le terrain afin de « faire avancer le bateau » que dans l'engagement émotionnel qui survient dans le contact avec les jeunes.

Cultiver sa créativité et ses compétences

Cultiver. Cultiver implique de travailler régulièrement sa terre, d'y porter une attention particulière afin d'en comprendre les besoins, de voir ce qui pousse, ce qui envahit, ce qui ne prend pas. Et rester présent·e à ce qui est vivant. Comme un postulat de base qui nous pousse vers ce qui prend, ce qui grimpe, ce qui s'épanouit et ce qui m'épanouit. Où ma curiosité est-elle stimulée ? Dans quoi est-ce que je puise mon énergie ? Les professionnel·le·s, les jeunes, les parents et les partenaires sont tou·te·s confronté·e·s à ces questions. La créativité est pour nous un chemin vers la joie. Comment rester en joie dans un parcours de vie qui implique une séparation de sa famille ? Comment rester en joie quand ce que je vis au quotidien n'est pas ce que je veux ? C'est donc un exercice particulièrement délicat qui est proposé dans cet élément. Mais, à nouveau, c'est ce qui maintient les personnes en mouvement, c'est ce qui permet à la vie de se frayer un chemin, parfois presque invisible et souterrain, parfois bouillonnant et jaillissant. Quelle aventure !



Tisser et cultiver des liens autour de soi

Pouvoir être en lien n'est pas toujours une réalité aisée pour chacun·e d'entre nous. Nous nous sentons parfois insécures, inquiet·ète·s à l'idée de ce que pensent les autres de nous, de nos actions. Mais parfois aussi nous puisons des soutiens et des ressources incroyables dans nos relations. C'est donc entre ces deux réalités que nous composons dans le travail éducatif en lieu de vie. Les jeunes ne choisissent pas d'être placé·e·s chez nous, nous ne choisissons pas les jeunes qui sont placé·e·s, iels ne se choisissent pas entre eux pour vivre ensemble et les collègues d'une équipe ne se choisissent pas non plus... Et malgré tout, la rencontre aura lieu et il faudra composer avec tous ces éléments de non-choix pour, peut-être, finalement se choisir. Tisser des liens implique de la régularité et de l'engagement de part et d'autre. Les éducateur·ices œuvrent avec patience à cette trame relationnelle et iels soutiennent les jeunes dans leurs vies extérieures : avec leurs familles ainsi qu'avec leurs pairs.

Dans nos fonctions de direction de proximité, de la même manière que les toutes les personnes impliquées dans un placement, nous sommes au cœur des enjeux liés au prendre soin. Nous comprenons notre rôle comme un espace d'accueil des peurs, des émotions, des espoirs, des désespoirs, des réalités légales, des besoins.... Il s'agit de pouvoir les partager, leur faire de l'espace, leur donner de l'écoute, et les reconnaître, les re-connaître à soi et à la relation à l'autre.

Comment se sentir suffisamment bon·ne professionnel·le, suffisamment bon·ne jeune, suffisamment bon parent, suffisamment bon·ne collègue face au senti-

ment d'impuissance ? Impuissance pour soi, impuissance pour l'autre, impuissance face à la société, face à ce qui se profile ou ne se profile pas, impuissance face à ce qu'on attend de nous, face à ce que nous attendons de nous-mêmes...

Les réalités complexes de nos terrains nous poussent à réfléchir, à penser et à réajuster nos pratiques éducatives pour pouvoir accompagner les jeunes au plus près de leurs réalités, de leurs besoins, ainsi que pour rester créatif·ve·s, engagé·e·s et vivant·e·s dans notre travail, dans notre rapport à nous-mêmes et à nos collègues.

Nous sommes des êtres interdépendants, en mouvement continu et vivant, engagés dans le chemin de l'amour de soi et de l'attention à l'autre.

C'est aujourd'hui ce que nous vivons dans cet objectif de prendre soin à tous les niveaux que nous rencontrons, et en premier lieu pour nous-mêmes.

Prendre : comment pouvons-nous prendre le soin ? Dans le dictionnaire, prendre signifie mettre avec soi, faire sien ; agir de façon à avoir, à posséder ; et enfin, pour les végétaux, pousser des racines, continuer sa croissance après transplantation.

Ainsi, dans nos pratiques professionnelles avec les adolescent·e·s que nous accueillons, il ne s'agira pas de posséder ou avoir quelque chose d'eux·elles, mais plutôt de mettre avec soi, de faire sienne une problématique. De s'y engager soi-même afin de voir peut-être pousser des racines, et la croissance continuer, tant pour soi que pour les autres.

 Sophie Rosselet





Préqualification professionnelle

Ateliers ABX

Parcours A2mains

Centre de Chevrens — formation

Le Pôle Formation en mouvement

Depuis plusieurs mois, quelque chose est en train de bouger au sein des structures de formation préqualifiante de l'Astural. Un mouvement lent, mais profond. Une volonté partagée de penser autrement la façon dont les jeunes sont accompagnés dans leurs parcours, leurs doutes, leurs élans. À travers cette dynamique, c'est une vision plus fluide, plus collaborative de la formation qui s'invente : celle d'un Pôle Formation coordonné et interinstitutionnel comprenant les Ateliers ABX, le Parcours A2Mains et le Centre de Chevrens.

Au cœur de cette réflexion se trouve une idée simple, mais ambitieuse : et si, au lieu de fonctionner chacun de notre côté, nous unissions nos forces, nos différences, nos ressources et nos compétences, pour offrir aux jeunes, par notre complémentarité, des parcours plus souples, plus individualisés, qui leur permettent de puiser dans la richesse de nos accompagnements respectifs ? C'est ce qui anime aujourd'hui les équipes du Pôle Formation.

Tout au long de l'année 2024, cette dynamique a été nourrie par les échanges réguliers du Groupe Pôle Formation, un espace de réflexion où se retrouvent les directions des trois structures, le Secrétaire général et un responsable de projets de l'Astural. Un espace où l'on partage les situations complexes, où l'on imagine des réponses nouvelles, où l'on construit une culture commune. Une grande réunion plénière regroupant l'ensemble des collaborateurs des trois structures a également eu lieu pour échanger et partager les volontés de synergies et de collaboration.

Des réponses sur mesure aux besoins des jeunes

Un constat partagé nous invite à repenser en partie nos accompagnements et nos prestations : certains jeunes n'entrent pas dans les cases prévues pour eux. Ils n'accrochent pas au programme tel qu'il leur est proposé. Ils ont besoin d'un autre rythme, d'un autre cadre, ou simplement d'un autre type d'activité, une prise en charge plus individualisée. Et trop souvent, ce décalage se traduit par une démobilité avec le risque d'une nouvelle rupture.

Alors, pourquoi ne pas imaginer que ces jeunes puissent circuler entre les structures, profiter des nombreuses prestations offertes par le Pôle Formation, voire, en fonction de leur besoin, leur offrir un accompagnement sur mesure favorisant leur remobilisation ? Qu'un jeune accueilli à A2Mains, mais peu motivé par l'offre actuelle, puisse passer un temps au Centre de Chevrens, découvrir la cuisine, le maraîchage ou le service traiteur ? Qu'un autre, suivi à ABX, puisse bénéficier d'un atelier plus individualisé ailleurs ? Qu'un jeune puisse profiter d'un séjour individuel coconstruit et favorisant sa remobilisation ?

Cette idée prend forme à travers des expérimentations concrètes. Des jeunes d'A2Mains ont été accueillis au Centre de Chevrens pour des stages, ont participé au marché ou au service traiteur. D'autres ont traversé les murs entre A2Mains et ABX pour vivre d'autres expériences. À chaque fois, il a fallu s'adapter, trouver le bon moment, le bon encadrement, ajuster le rythme. Cependant, une évidence apparaît : ces croisements font du bien.

Ils permettent aux jeunes de découvrir d'autres univers, de reprendre confiance, de créer des liens avec d'autres professionnels. Ils permettent aussi aux équipes de se rencontrer, d'échanger, de s'inspirer mutuellement. Ce sont des ballons d'essai, des tentatives qui dessinent ce que pourrait devenir le Pôle Formation demain.



Une logique de parcours avec une référence forte

Cette vision demande une organisation nouvelle, innovante. Il ne suffit pas d'ouvrir les portes des trois institutions : il faut évidemment penser le projet afin de garantir un accompagnement cohérent, que les jeunes ne soient pas simplement baladés d'un endroit à l'autre. Cela suppose de repenser le rôle des référents, lesquels pourraient devenir les fils conducteurs du parcours du jeune, quelle que soit la structure dans laquelle il se trouve.

Le travail de référence est identifié comme un pilier de l'accompagnement dans nos trois structures. L'objectif est de faire évoluer ce rôle pour qu'il puisse déborder du cadre de la structure d'origine et accompagner le jeune tout au long de son parcours au sein du Pôle Formation.

Le référent deviendrait ainsi le garant du sens des orientations, du lien entre les différentes prestations et du suivi du jeune auprès des structures partenaires (internes et externes). Il assurerait la constitution d'un dossier de parcours personnalisé, comprenant :

- Référentiels d'attitudes professionnelles (RAP),
- Évaluations, attestations et certificats de stage,
- Projet personnalisé à jour,
- CV, lettres de motivation, productions personnelles, etc.



Cela soulève plusieurs questions :

- Quelle charge de travail supplémentaire ce rôle représente-t-il ?
- Quelles compétences spécifiques sont-elles requises ?
- La répartition géographique des trois sites constitue-t-elle un frein ?
- Comment harmoniser les documents internes utilisés (bilans, carnets de route, attestations...) ?

Cela suppose d'imaginer des modes de suivi partagés, peut-être la création d'une plateforme de coordination et des temps de concertation réguliers dans le but de faciliter le suivi interinstitutionnel. Bref, une ingénierie d'accompagnement qui permette de garder le sens, de tisser du lien et de maintenir la cohérence de nos actions.

Former, recruter ensemble

Cette envie de convergence s'est aussi exprimée à travers la formation continue. En 2024, l'organisation d'une formation à l'Entretien motivationnel a été mise en place à l'initiative de l'équipe d'A2Mains, mais ouverte à l'ensemble des professionnels du pôle. Cette formation a comme objectif de développer le savoir-faire des professionnels en apprenant à faire des entretiens plus mobilisant pour les jeunes, d'harmoniser les pratiques et de favoriser une meilleure connaissance mutuelle.

La formation, axée sur l'expérimentation, est jugée particulièrement adaptée aux besoins des équipes et suscite un grand intérêt de la part des professionnels.

Dans la même logique, en 2024, le Pôle Formation a également expérimenté une collaboration lors du recrutement conjoint d'une enseignante spécialisée pour ABX et A2Mains. La direction du Centre de Chevrens a été associée au processus, dans l'objectif de favoriser l'harmonisation des pratiques pédagogiques entre les trois entités. Les enseignantes seront ainsi amenées à travailler en réseau et à développer une posture commune au sein du Pôle.



Après 28 années d'engagement au sein de l'Astural, Luc Bon a quitté ses fonctions de directeur des Ateliers ABX le 30 novembre 2024. Arrivé en 1996 comme menuisier, il est devenu maître socio-professionnel en 2005, puis a dirigé l'atelier durant de nombreuses années. L'ensemble de l'association lui exprime de vifs remerciements pour son engagement au service des jeunes, lui souhaite une belle retraite et accueille chaleureusement son successeur: Patrick Bosonnet.

Un pôle commun, des identités à préserver

L'objectif n'est sûrement pas de tout uniformiser. Chacune des trois structures possède son identité, sa culture et ses spécificités. Et c'est précisément cette diversité qui fait la richesse de notre accompagnement. L'enjeu est plutôt d'apprendre à mieux circuler entre ces mondes, à construire des ponts solides et souples à la fois, qui permettent aux jeunes de naviguer sans se perdre et aux professionnels de collaborer sereinement.

Le chantier est vaste. Les questions nombreuses. Comment organiser ces stages interstructures sans surcharger les équipes ? Comment garantir la cohérence des parcours ? Quels outils communs développer ? Quel rôle pour les référents ? Jusqu'où aller dans l'harmonisation ?

Mais une chose est sûre : le mouvement est lancé et l'année 2025 sera nourrie par des rencontres, des échanges avec l'objectif de consolider le nouveau Pôle Formation de l'Astural.

Philippe de Castelberg, Thibaud Gampert, et Patrick Bosonnet



Pédagogie spécialisée

Arc-en-ciel

La Châtelaine

Helios

Horizon

Petits pas dans les bois

Intégration scolaire : état des lieux et perspectives

Dans un monde idéal, nos institutions de pédagogie spécialisée n'existeraient pas. En effet, chaque enfant serait en mesure de suivre sa scolarité de manière harmonieuse au sein de son école de quartier parmi ses pairs. L'espèce humaine est constituée de diversité. Parmi les individus, des inégalités de chance à la naissance existent. En effet, rien ne justifie qu'un enfant donné naisse avec un syndrome génétique ou dans un environnement peu propice à son bon développement. C'est un constat avec lequel nous devons composer. Chaque enfant est unique et particulier. Certaines particularités entraînent un fonctionnement déficitaire et en marge de la norme. Que faire alors pour ces enfants ? La question qui se pose est de savoir s'il convient d'offrir des lieux de pédagogie spécialisée en site propre et de taille réduite ou s'il y a moyen d'intégrer ces enfants dans une école régulière, moyennant des aménagements. Où se situe la frontière ? Comment décider qu'à partir de tel niveau de difficulté, l'accès à l'école ordinaire n'est plus possible ? Ces questions ont été et resteront source de débats. Quoi qu'il en soit, selon nous, les intérêts de l'enfant doivent primer, c'est-à-dire son possible mieux-être.

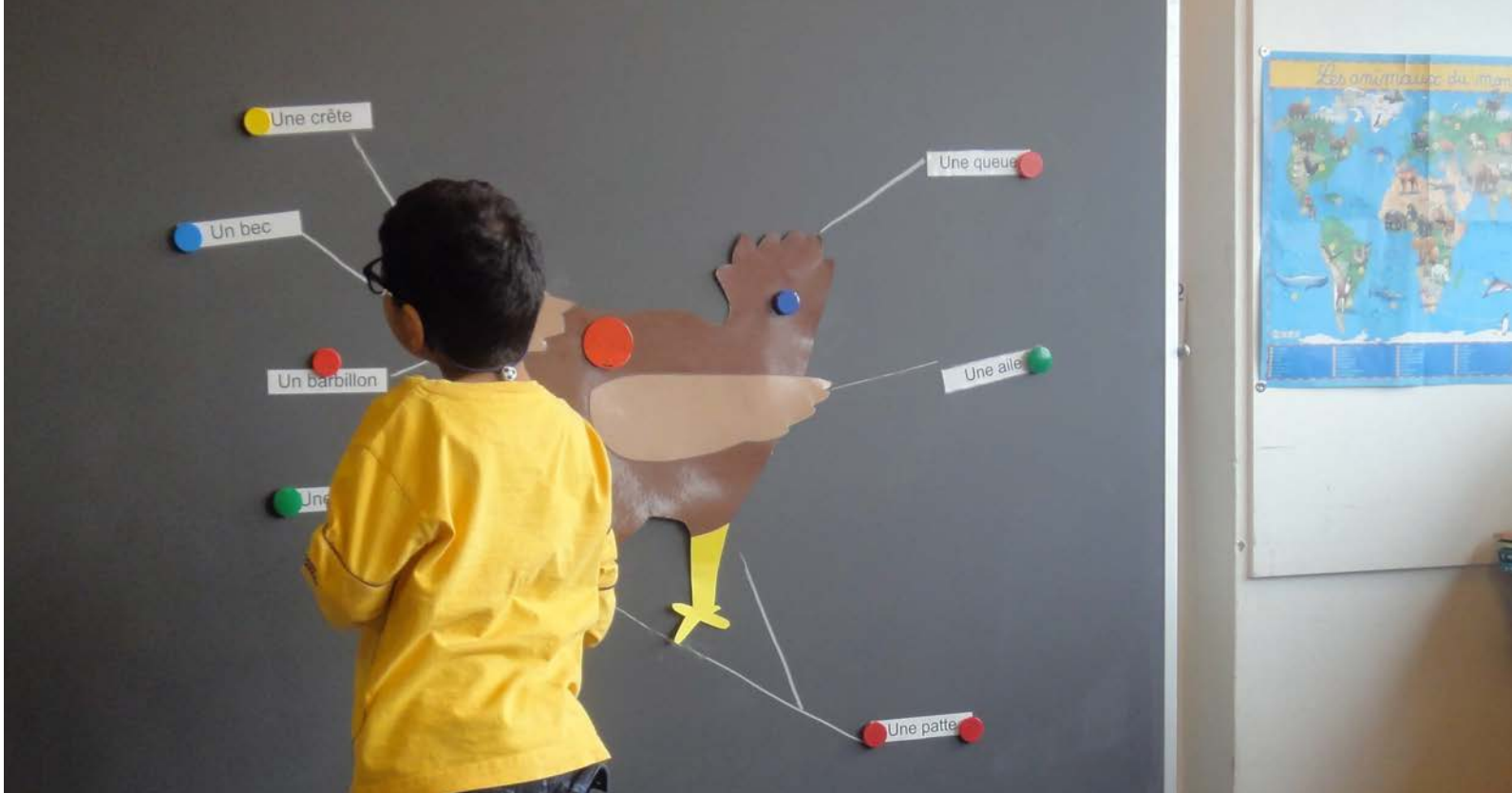
Ce préambule nous plonge dans les réalités de nos structures de pédagogie spécialisée au sein de l'Astural¹. En effet, nos structures sont dites « en site propre » (terme préféré à « séparatives ») et sont, pour les enfants accueillis, leur lieu de scolarité principal. Nos dispositifs dispensent aux enfants un accompagnement pédagogique, éducatif et thérapeutique.

Si, historiquement, les perspectives d'intégration scolaire en milieu régulier ont toujours été réfléchies dans nos structures (sans qu'il s'agisse d'un objectif prioritaire), leur mise en œuvre peuvent en revanche être différentes.

Les institutions de plus longue date que sont Arc-en-ciel, Horizon, La Chatelaine et Hélios (ex-Lignon) ont des effectifs permettant d'assurer la prise en charge pluridisciplinaire au sein de leur structure. Ce sont ainsi éducateurs spécialisés, enseignants spécialisés, psychologues, logopédistes et psychomotriciens qui assurent l'accompagnement de l'enfant au quotidien. Lorsque l'équipe estime que l'enfant a développé suffisamment d'autonomie et de compétences, une prise de contact a lieu avec un établissement scolaire régulier pour développer un projet d'intégration. Celui-ci peut être au sein d'une classe régulière ou d'une classe intégrée (CLI², à plus petit effectif). Si ce projet prend sens dans l'intérêt de l'enfant, alors il démarre progressivement et une personne de l'équipe accompagne l'enfant dans sa nouvelle classe lors des premières demi-journées. Par la suite, il est attendu de l'enfant un niveau d'autonomie suffisant, lui permettant d'évoluer sans accompagnement supplémentaire ; nos institutions n'ayant pas les ressources pour accompagner durablement l'enfant. Nous constatons, au fil du temps, que les intégrations en milieu régulier des enfants que nous accueillons sont de moins en moins fréquentes.

1 Arc-en-Ciel, La Chatelaine, Hélios, Horizon et Petits Pas dans les Bois

2 Classes intégrées, dans les établissements scolaires réguliers



Le projet de Petits Pas dans les Bois, qui a vu le jour en 2022, est articulé autour d'une équipe pluridisciplinaire également, mais avec des ressources en personnel permettant d'accompagner de manière conséquente les enfants lors d'intégrations scolaires. L'institution accueille des enfants ayant des besoins importants (structure renforcée), mais du fait de leurs ressources, Petits Pas dans les Bois accompagnent proportionnellement plus d'enfants au sein de leur école de quartier.

Attardons-nous à présent sur les notions d'intégration et d'inclusion. De quoi parle-t-on concrètement ? Les intégrations dont il est question plus haut se traduisent par un double mouvement « intégratif-inclusif » :

- Intégratif dans le sens où il s'agit d'outiller le jeune intégré pour soutenir ses efforts d'adaptation ;
- Inclusif par l'adaptation de l'environnement permettant de répondre au mieux aux différences.

Intégration et inclusion se différencient par l'orientation des actions mises en place. Dans la première, les actions sont centrées sur les difficultés de l'enfant dans ses efforts pour s'adapter au groupe, tandis que, dans la deuxième, les actions portent sur l'aménagement du milieu permettant l'accueil de tous. C'est par le biais de ce double mouvement que nous créons des zones d'interdépendance et de complémentarité, que nous imaginons un monde plus équitable qu'égalitaire.

À l'échelle de nos institutions de pédagogie spécialisée, parler d'intégration, c'est parler de la manière dont notre travail pédago-thérapeutique s'articule avec l'école en général, ou avec un autre contexte d'intégration. Autrement dit, nous traitons de la manière dont le dispositif institutionnel prend soin des besoins éducatifs particuliers de chaque enfant et lui accorde une réponse individualisée par des interventions articulant l'individuel et le collectif. L'équipe pluridisciplinaire, par ses regards complémentaires, pense l'enfant dans sa globalité et met en place un terrain propice lui permettant de devenir peu à peu acteur de son propre devenir.

Les prérequis nécessaires pour qu'un enfant bénéficie d'un projet d'intégration sont constamment réétudiés. Selon l'âge de l'enfant, selon ses besoins éducatifs, selon ses capacités de gestion émotionnelle, selon son niveau d'autonomie et selon de multiples autres facteurs, les intégrations se déclinent différemment. Parfois, la visée est principalement une socialisation parmi les enfants du quartier, d'autre fois, elle consiste à développer une certaine autonomie ou encore à approfondir les acquisitions scolaires, voire un mélange de ces différents objectifs. Nous constatons toutefois que, plus l'enfant avec d'importantes difficultés avance en âge, plus l'intégration en milieu scolaire régulier devient difficile à mettre en place. Une question subsiste : est-ce l'enfant qui a des limites ou est-ce l'environnement scolaire qui, malheureusement, ne peut s'adapter pour répondre à ses besoins ?

Nous constatons en revanche que le fait de doter nos institutions de ressources permettant d'accompagner les enfants lors d'intégration scolaire augmente les possibilités. Les facteurs « ressources » et « moyens » entrent donc en considération dans les perspectives d'orientation, et surtout dans notre capacité à les rendre effectives.

En 2024, la magistrate en charge du DIP, Mme Anne Hiltbold, a inscrit dans sa feuille de route le souhait d'une co-intervention au sein des écoles de 1P-2P du canton, afin de donner une chance à un maximum d'enfants de fréquenter l'école de leur quartier. C'est un exemple de la mise en œuvre d'une volonté de rendre l'école de plus en plus inclusive dont nous pouvons tous nous réjouir.

Ceci dit, malgré le déploiement progressif d'une école plus inclusive, il restera toujours des enfants nécessitant des prises en charge dans des institutions telles que les nôtres : des lieux en sites propres qui dispensent quotidiennement un accompagnement de diverses natures aux enfants. La question du sens et de l'intérêt de l'enfant doit primer. Chercher à faire émerger le meilleur du potentiel des enfants doit rester notre principale priorité.

En ce sens, il nous semble important de ne pas prôner l'accueil automatique et à tout prix à l'école régulière pour tous, mais plutôt d'offrir la juste scolarité qui convient à chacun. Un parcours scolaire en milieu spécialisé doit être valorisé et valorisant quoi qu'il en soit.

Benoît Thévenoz, Daphné Sandler, Éric Métral, Jean-Daniel Millet, Jennifer Semedo,
Martin Williner, Patrice Govaerts, Pietro Santoro





Antenne de médiation et de
prévention avec des mineurs

L'Antenne de médiation et la LMed

Introduction

L'Antenne de Médiation et de Prévention avec des Mineurs (AMPM) intervient dans le champ spécifique de la protection de l'enfant. Elle accompagne des mineurs et leurs familles dans des situations de séparation parentale hautement conflictuelles, la plupart du temps judiciairisées, où les enjeux éducatifs, affectifs et relationnels sont particulièrement sensibles. Ce contexte d'intervention positionne l'AMPM de manière unique dans le paysage genevois de la médiation.

Dans un environnement marqué par la mise en œuvre de la loi genevoise E 6 25 sur la médiation (LMed)¹, avec l'ouverture du bureau de la médiation le 8 janvier 2024, il semble important de faire entendre la voix de nos pratiques de terrain et d'interroger la capacité du cadre légal à répondre aux réalités les plus complexes.

Une activité spécifique confrontée à de nouveaux enjeux législatifs

L'AMPM concentre son action auprès des mineurs et de leurs familles dans des situations complexes. Nous avons ainsi accompagné 132 familles en 2024. Si les séparations dites « à hauts conflits parentaux » ne représentent que 10 à 15 % des séparations, elles mobilisent néanmoins massivement et durablement les instances administratives et judiciaires. Ces cas sont par ailleurs très délicats et énergivores pour les professionnel-le-s du réseau et constituent un enjeu majeur pour la collectivité, la santé publique ou la protection de l'enfant.

Les conflits sévères de séparation sont caractérisés par des conflits chroniques qui persistent au-delà de deux ans ; des batailles judiciaires à répétition ; le recours répété aux instances administratives et judiciaires ; des interactions entre les parents marquées par la méfiance, la colère et l'incapacité à communiquer ou à s'entendre ; une coparentalité rendue difficile, voire impossible ; des compétences parentales fragilisées impliquant des enjeux de sécurité pour les parents et/ou l'enfant ; des impacts directs sur le développement de l'enfant, sa sécurité, sa scolarité, ses relations sociales et son équilibre psychique.

Ces situations nécessitent une posture d'intervention particulière, aussi l'AMPM a développé une pratique exigeante fondée sur l'adaptation aux réalités familiales et une vigilance permanente à l'intérêt supérieur de l'enfant. Les médiateur-ric-e-s interviennent ainsi en co-médiation, permettant une lecture croisée des situations, une meilleure régulation émotionnelle et une capacité renforcée à maintenir un cadre sécurisé. Les temps de concertation et d'analyse partagés au sein des binômes de médiateur-ric-e-s concernant chaque situation sont renforcés par des espaces de réflexion, d'intervision et de supervision d'équipe.

1 Canton de Genève. (2022). Loi E 6 25 sur la médiation. LexFind. <https://www.lexfind.ch/fe/fr/tol/34286/fr>

La coopération interdisciplinaire est également centrale, puisqu'il est indispensable que les différents acteurs du réseau coordonnent leurs actions afin de répondre aux besoins des familles dans une approche globale et cohérente.

Le cadre de travail collectif et la pratique en co-médiation, couplés au travail en réseau, constituent la colonne vertébrale du dispositif de l'AMPM. Or, ces éléments, pourtant fondamentaux pour assurer la qualité des interventions, représentent un investissement en temps ou en ressources humaines considérable et une plus-value qualitative qui ne sont pas encore reconnus par le cadre légal actuel.

La loi genevoise sur la médiation E 6 25 (LMed)

La LMed représente une avancée importante dans la formalisation du recours à la médiation. Elle vise à favoriser le règlement des conflits, désengorger les tribunaux et renforcer la culture du dialogue.

Le dispositif d'encouragement à la médiation, rattaché au Pouvoir judiciaire, comprend notamment le Bureau de la médiation et une commission de pilotage. Il se distingue par l'adoption d'une loi spécifique qui reconnaît la médiation comme un processus en dehors du cadre judiciaire strict. Le dispositif est saisissable en amont, pendant ou en aval d'une procédure judiciaire. Il propose une prise en charge financière complète du processus de médiation, à condition que trois critères soient remplis (une volonté réciproque des parties, le recours à un-e médiateur-ric-e assermenté-e et un lien suffisant avec Genève).

En 2024, le bureau cantonal de la médiation a démontré son efficacité et son attractivité : 670 médiations ont été financées et 70 % des situations concernaient des litiges familiaux.¹

Le caractère novateur du dispositif genevois a été salué et l'engagement du Pouvoir judiciaire et de ses partenaires, dont l'Astural, a été récompensé par l'attribution du Prix suisse de la médiation 2024 décerné par la Fédération suisse médiation ; néanmoins plusieurs limites subsistent.

Tout d'abord, la loi ne prend pas en compte les conflits sévères de séparation en contexte de protection de l'enfant. Elle s'adresse aux conflits parentaux dits « classiques », mais ne répond pas aux situations à hauts conflits parentaux, bien que ces dernières mobilisent lourdement les institutions.

Ensuite, la co-médiation, cœur du fonctionnement de l'AMPM, n'est pas encouragée. Si la LMed prévoit le financement de la co-médiation, les critères justifiant son recours ne sont pas clairement définis. En effet, l'article 20, alinéa 1 de la loi sur la médiation (LMed) stipule que « lorsque des circonstances particulières le justifient, le bureau de la médiation peut également décider la prise en charge financière de l'activité d'une co-médiatrice ou

1 Pouvoir judiciaire du canton de Genève. (2025). Compte rendu de l'activité 2024. <https://justice.ge.ch/media/2025-03/compte-rendu-activite-pj-2024.pdf>



d'un co-médiateur. ». Par ailleurs, la consigne donnée aux médiateur-ric-e-s est qu'elle ne doit pas être la règle, limitant ainsi la reconnaissance de son intérêt dans les contextes les plus sensibles.

Enfin, la loi ne couvre pas le travail de collaboration interdisciplinaire qui représente un investissement conséquent en temps et en énergie. Cette déconnexion entre nos pratiques effectives et le texte législatif fragilise notre dispositif pourtant essentiel pour les enfants et les familles les plus exposées.

Mise en perspective avec le contexte français : la loi Taquet

La loi Taquet¹, promulguée en France en 2022, illustre une autre orientation. Elle marque une avancée décisive en intégrant la médiation familiale dans le champ de la protection de l'enfant. L'article 375-4-1 du Code civil permet au juge des enfants de proposer une médiation familiale dans les situations où l'enfant est en danger ou risque de l'être.

Cette reconnaissance légale repose sur un constat partagé : les conflits parentaux chroniques peuvent constituer une atteinte directe aux besoins fondamentaux de l'enfant. Cette mesure n'a pas pour objectif principal de rechercher un accord amiable, mais plutôt d'offrir un accompagnement aux parents dans la gestion de conflits durables pouvant compromettre le développement de l'enfant. Le recours à la médiation s'inscrit ainsi comme un outil visant à réguler les tensions intrafamiliales en vue de préserver l'intérêt supérieur de l'enfant.

À Genève, cette orientation est à renforcer. Le cadre légal en vigueur ne permet pas d'intégrer la médiation familiale dans la logique des mesures de protection de l'enfant, en favorisant une meilleure articulation entre

1 France. (2022). Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants (dite « loi Taquet »). Légifrance. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045134852

soutien à la parentalité et protection de l'enfant. Il ne reconnaît, ni ne soutient les interventions spécifiques déployées dans les situations les plus sensibles impliquant des conflits parentaux chroniques à forts impacts sur les enfants. Les besoins sont pourtant comparables et l'action de l'AMPM répond déjà à cette nécessité préventive en illustrant concrètement comment la médiation peut s'inscrire dans une dynamique de soutien protecteur.

Conclusion

L'année 2024 aura permis de constater la montée en puissance de la médiation dans le canton de Genève au sein d'un cadre légal désormais formalisé. Si la LMed représente une étape importante et une avancée indéniable répondant à la majorité des séparations parentales, elle reste à ce jour en décalage avec les besoins de certaines situations particulièrement sensibles. En effet, notre expérience de terrain met en lumière les limites de ce dispositif lorsqu'il s'agit de répondre aux situations de séparation parentale à hauts conflits en contexte de protection de l'enfant.

À travers son ancrage dans les réalités familiales les plus complexes, l'AMPM a démontré la pertinence d'un modèle d'intervention exigeant, fondé sur la co-médiation, le travail en équipe et la collaboration interdisciplinaire. Cette approche centrée sur l'intérêt supérieur de l'enfant engage fortement les professionnel-le-s et repose sur des conditions de travail spécifiques qui méritent d'être reconnues, soutenues et consolidées.

Or, les limites du financement octroyé par le bureau de la médiation, couplées à l'absence de reconnaissance des structures spécialisées, fragilisent notre dispositif. Ce manque de soutien risque à terme de compromettre la qualité des accompagnements proposés aux enfants et à leurs familles dans les situations les plus critiques.

Il est donc essentiel d'adapter le cadre d'intervention et de financement aux réalités de terrain, notamment celles portées par une structure spécialisée comme l'AMPM, afin de pérenniser et renforcer l'impact de la loi.

Afin de garantir un recours pertinent à la médiation au service des enfants les plus vulnérables, il est nécessaire d'évoluer vers un cadre qui reconnaisse les spécificités du travail en protection de l'enfant afin de bâtir un système de médiation inclusif, protecteur et adapté aux besoins du terrain.

À l'image de la loi Taquet en France, une reconnaissance plus explicite de la médiation familiale dans le champ de la protection de l'enfant pourrait permettre de renforcer la cohérence des interventions, tout en valorisant les compétences et les dispositifs existants.

Dès lors, une question se pose : le cadre légal genevois est-il prêt à intégrer pleinement la médiation familiale comme un levier de protection au service de l'enfant dans les séparations parentales hautement conflictuelles ?

Véronique Stähli



Secrétariat général

Rapport du Secrétariat général

Accompagnement du personnel

Rapport de l'organe de révision

Rapport de performances

Bilan et comptes

Remerciements

Rapport du Secrétariat général

Les événements

Les 70 ans de l'Astural

Impossible de débiter ce rapport sans revenir sur l'événement marquant de l'année 2024 : la célébration des 70 ans de l'Astural. Organisée le 5 octobre, cette journée anniversaire a couronné plus d'une année de préparation, mobilisant une multitude d'acteurs internes et externes. Ce moment fort fut une réussite à la fois humaine, institutionnelle et symbolique.

L'événement a permis de rassembler ancien·ne·s et actuel·le·s professionnel·le·s, partenaires et ami·e·s de l'association dans une ambiance chaleureuse. Cette journée a été l'occasion de porter un regard rétrospectif sur le chemin parcouru, de mesurer le travail accompli au service de l'enfance et de la jeunesse et de réaffirmer notre engagement pour les années à venir.

La journée s'est conclue de manière conviviale autour d'une fête du personnel riche en échanges, en musique et en sourires — un moment fédérateur qui a renforcé le sentiment d'appartenance à notre institution.



Une année ponctuée de rendez-vous intellectuels stimulants

Pour accompagner cette célébration, plusieurs événements publics ont été organisés autour de thématiques en lien avec nos missions :

- Le 11 juin, projection du film Dalva d'Emmanuelle Nicot, qui aborde avec justesse et sensibilité la question des abus sexuels. La projection a été suivie d'un débat avec Malka Chauvet, inspectrice à la Brigade des mineurs, et Rosina Pirrera, psychologue au CTAS¹, permettant une réflexion croisée entre cinéma, psychologie et travail social.
- Le 26 septembre, conférence de Serge Paugam, sociologue, autour des liens sociaux comme fondement de l'insertion et de la dignité des personnes. Ces réflexions sociologiques ont permis d'approfondir notre compréhension des dynamiques d'exclusion et des leviers d'émancipation.

Ces temps forts ont nourri les pratiques professionnelles. Ils participent d'une volonté forte de l'Astural de renforcer les passerelles existant entre la recherche et notre engagement de terrain.

Publication des « Cahiers de l'Astural »

Deux premières publications internes ont vu le jour à l'occasion des 70 ans :

- Le Cahier n° 01, écrit par Corinne Duclos, Vincent Roosens et Francis Ritz, met en lumière des pratiques éducatives et thérapeutiques développées au Foyer de Thônex.
- Le Cahier n° 00 retrace les grandes étapes de l'Astural depuis sa fondation. Richement documenté, il donne la parole à de nombreux membres de l'association.

Ces cahiers sont disponibles auprès du Secrétariat général, en version papier et numérique.

Inauguration de nouveaux locaux

2024 a aussi été marquée par plusieurs déménagements et ouvertures de lieux d'accueil :

- Le 18 janvier, le foyer du Lignon, rebaptisé Helios, a été inauguré à Carouge, en présence de M. Raffaele Fraomene, Maire de Carouge. L'événement a également accueilli la traditionnelle cérémonie des vœux, suivie d'une raclette conviviale.
- Le 14 mai, ce sont les nouveaux locaux d'Arc-en-Ciel et de l'Antenne SEI Servette qui ont été inaugurés au Square Aimée-Rapin, avec la présence de Mme Christina Kitsos, Maire de Genève.

Ces inaugurations symbolisent la vitalité de l'Astural et sa capacité d'adaptation aux évolutions du contexte genevois.

1 Centre Thérapeutique : Traumatismes - Agressions sexuelles

Projets réalisés

Refonte du site internet

Dans le cadre plus global d'un rafraîchissement de la charte graphique de l'Astural, notre site web a été entièrement refondu : organisation des contenus repensée, textes institutionnels mis à jour, ajout de visuels et amélioration de la navigation. La nouvelle esthétique rend le site plus lisible, dynamique et accessible, notamment depuis les téléphones portables.

Transition de caisse LPP

À la suite d'un travail approfondi de la Commission paritaire LPP, un vote a été organisé le 27 juin auprès de l'ensemble des collaborateur·rice·s affilié·e·s à la caisse Servisa. La proposition de rejoindre Patrimonia, une fondation collective sans but lucratif, a été acceptée à l'unanimité (142 voix). De plus, 96,5 % des votant·e·s ont accepté une augmentation de 1 % des contributions employé·e et employeur.

Ce changement, effectif au 1er janvier 2025, traduit la volonté des collaborateurices et du Comité d'opter pour un système de prévoyance plus cohérent avec les valeurs de l'association, plus transparent et doté d'une gouvernance participative, rigoureuse et éthique. Patrimonia se distingue en effet par une structure de décision paritaire, garante d'un juste équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des salarié·e·s, et par des principes de gestion clairs et exigeants.

Formations Continues Transversales (FCT)

Dans la continuité de la journée du personnel 2022, un programme de formation continue transversale (FCT) a été lancé pour répondre à trois objectifs :

- Renforcer le sentiment d'appartenance,
- Créer un langage commun,
- Valoriser les compétences internes.

Deux modules ont été proposés en 2024 :

- L'un sur la maltraitance et les violences sexuelles, animé par le CTAS.
- L'autre sur le travail avec les familles, animé par M. Pascal Stalder.

Le bilan de ces deux formations met en lumière des difficultés liées à la diversité des métiers et des publics présents à l'Astural. Néanmoins, les thématiques ont été jugées pertinentes et les échanges entre collègues issus de différentes structures ont été très appréciés.

Sur la base de l'évaluation de ces premières sessions, plusieurs pistes d'évolution ont été identifiées. En particulier, un groupe de travail a été mis en place pour redéfinir le module « travail avec les familles », en s'appuyant sur les expertises internes fortes dont nous disposons. Cette démarche permet à la fois de construire une formation à partir des expertises du terrain asturalien et de valoriser les compétences de nos collègues ayant une expertise dans la thématique.

Évaluation du projet pilote « Petits Pas dans les Bois » (PPB)

Lancé en 2022, le projet pilote PPB a fait l'objet d'une évaluation approfondie en 2024. Un groupe réunissant membres du Comité, directions, équipes éducatives et SG a analysé les forces et fragilités du projet.

Le rapport du groupe de travail, met en lumière les nombreux défis rencontrés par l'équipe dans un contexte de temps de préparation limité. Malgré l'engagement fort des collaborateur·ice·s, des tensions sont apparues, liées notamment à l'absence d'une vision commune clairement définie dès le départ. L'évaluation reconnaît la souffrance vécue par une partie de l'équipe et en tire des enseignements pour améliorer les futurs projets pilotes.

Depuis, l'équipe de PPB a mis en œuvre plusieurs ajustements organisationnels. Elle n'a pas attendu la parution de l'évaluation pour réaliser de nombreux ajustements au niveau de son organisation, de sa structure et de son fonctionnement, afin de continuer l'accompagnement des enfants.



Nouvelles des Ambassadeur-ice-s

Les ambassadeur-ice-s poursuivent leur travail d'animation de la culture institutionnelle. Réunissant une quinzaine de professionnel-le-s de différents secteurs, leur démarche suscite des questionnements — légitimes — sur leur rôle, leur temps de travail et leur articulation avec les directions et la Commission du personnel.

Ces débats sont sains : ils permettent d'ajuster les pratiques et de clarifier les objectifs. Un document-cadre a été rédigé par les ambassadeur-ice-s pour définir leur périmètre d'action. Ce texte, actuellement soumis aux instances concernées, vise à inscrire durablement leur rôle dans le fonctionnement de l'Astural.

Gestion des données

L'année 2024 a également vu s'intensifier les efforts de l'Astural en matière de gestion documentaire et de sécurité numérique. Un plan de classement commun est progressivement déployé à l'échelle de l'institution, avec pour objectif de structurer les dossiers partagés, de les sécuriser et d'en faciliter l'usage quotidien, tout en posant les bases d'une gestion cohérente du cycle de vie de l'information.

Sur le plan technique, des mesures de sécurité renforcées ont été mises en œuvre, notamment l'amélioration du système de sauvegarde des données sur le serveur et la centralisation des contenus médias dans une médiathèque sécurisée, garantissant un accès maîtrisé et une meilleure traçabilité.

En parallèle, un chantier d'envergure a été lancé pour traiter plus de 220 mètres linéaires d'archives accumulés depuis la création de l'Astural. Ce travail colossal, amorcé avec méthode, vise à préserver la mémoire institutionnelle, tout en mettant en place un protocole d'accès permettant de concilier confidentialité, obligations légales et valorisation historique.

Gaël Louchart, Gregory Gelli et Mikaël Santos

Accompagnement du personnel

Au 31 décembre 2024, l'Astural compte 329 collaborateurs, pour une dotation en postes fixes de 200 ETP¹, sans compter la soixantaine de collaborateurs remplaçants, veilleurs, stagiaires, vacataires, apprentis et civilistes. Pour rappel, au 31 décembre 2018, l'association comptait 177 collaborateurs pour 98 ETP. Autrement dit, en six ans, le personnel de l'Astural a doublé, illustrant la dynamique de développement que connaît notre association.

Sur la seule année 2024, les effectifs ont connu une progression de 10 %, passant de 300 à 329 collaborateurs. Cette croissance est principalement liée au déploiement du projet pilote de co-intervention du DIP, en partenariat avec le SEI, qui a nécessité de nombreux recrutements.

Dans ce contexte d'évolution rapide, la priorité du pôle RH a été d'assurer la continuité et la fluidité de la gestion du personnel, tout en consolidant son rôle de partenaire stratégique des directions et des collaborateurs. L'équipe s'est renforcée et stabilisée autour d'une organisation claire, composée d'un responsable RH, d'un gestionnaire salaires, d'une gestionnaire RH, et d'un soutien administratif sous forme de place de stage.

Grâce à la clarification des processus et à l'adoption de nouveaux outils numériques, le pôle RH est désormais en mesure de gérer simultanément un volume important de dossiers tout en développant un accompagnement plus personnalisé, en lien avec les besoins des collaborateurs et des directions.

Un partenariat renforcé au service de pratiques cohérentes et respectueuses

Face à la croissance rapide de l'Astural, le rôle du pôle RH comme partenaire stratégique des directions a peu à peu émergé. En accompagnant celles-ci dans leurs responsabilités en matière de gestion du personnel — qu'il s'agisse de recrutement, de suivi contractuel, de gestion des absences ou de résolution de situations complexes — le pôle RH s'est donné pour ambition de contribuer activement à la stabilité et à la qualité de l'environnement de travail.



Nos RH sont en cours de formation aux outils IA !

¹ Voir le Rapport de performance à la page 60 pour plus de détails

Parallèlement, un travail d'harmonisation des pratiques RH a été engagé, afin de garantir une cohérence institutionnelle dans l'application des procédures, des normes et des conditions d'engagement. Ce chantier renforce à la fois la sécurité juridique et l'équité entre collaborateurices, en limitant les disparités de traitement d'une institution à l'autre.

Cette dynamique s'est notamment illustrée à travers le renforcement, en 2023-2024, de la fonction d'enseignant spécialisé dans les externats de l'Astural. Pour accompagner cette évolution, le pôle RH a piloté l'élaboration d'un cahier des charges spécifique, en deux temps : d'abord avec les directions concernées, puis avec un groupe de travail mixte réunissant enseignants spécialisés, un éducateur et un directeur. Cette démarche participative, saluée par les participant·e·s, a permis de croiser les regards professionnels, de faire émerger un langage commun, et de produire un référentiel aligné à la fois sur les réalités du terrain et sur les valeurs de l'Astural. Elle reflète l'engagement de l'association en faveur de pratiques RH concertées et adaptables aux évolutions du travail social,

Contribution au projet G'Évolue

Porté par l'État de Genève, le projet G'Évolue vise à rénover le système de classification des fonctions dans l'ensemble de l'administration et des entités subventionnées. En décembre 2024, l'Astural a contribué à cette démarche en transmettant 28 cahiers des charges, servant de base à la première analyse en vue du futur référentiel de fonctions, dont la mise en œuvre est prévue au 1er janvier 2028.

Perspectives

L'année 2025 s'annonce riche, avec la poursuite des projets RH en cours et le déploiement progressif de nouvelles prestations, en partenariat avec les directions. Une attention particulière sera portée à la santé et à la qualité de vie au travail, qui constituent désormais une priorité commune au pôle RH, au Secrétariat général et aux directions.

Pour la première fois, nous sommes en mesure de présenter des chiffres consolidés sur le taux d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Calculé sur la période allant du 1er septembre 2023 au 31 août 2024, et en écartant volontairement les incapacités de travail prénatales, les congés maternité et parentaux, ce taux s'établit à 5,79 % pour l'ensemble de l'Astural. Ce chiffre est plutôt rassurant, puisqu'il reste en deçà du seuil considéré comme à risque. Toutefois, une analyse plus fine révèle des disparités importantes selon les institutions, en particulier en fonction du type d'activité.

Ces données permettront de mieux cibler les mesures d'accompagnement et de prévention, avec pour objectif

d'adapter les réponses aux réalités de terrain, tout en consolidant une politique RH soucieuse de la santé et du bien-être des collaborateurs.

Le cap est fixé : accompagner le développement de l'Astural tout en restant au plus près de celles et ceux qui la font vivre.

Daniel Loureiro



Rapport de l'organe de révision sur les comptes 2024

Opinion d'audit

Nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'Association Astural, (l'Association ci-après) comprenant le bilan, le compte de résultat, le tableau de financement, le tableau de variation des fonds propres et l'annexe pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2024.

Selon notre appréciation, les comptes annuels donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle du patrimoine et de la situation financière de l'entité au 31 décembre 2024 ainsi que de ses résultats et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date conformément aux Swiss GAAP RPC.

Ces comptes annuels de l'entité sont par ailleurs conformes à la loi suisse, aux articles de loi traitant de l'établissement et de la présentation des comptes annuels, aux statuts ainsi qu'aux dispositions légales et directives de la République et Canton de Genève.

Fondement de l'opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes suisses d'audit des états financiers (NA-CH). Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces dispositions et de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit des comptes annuels » de notre rapport. Nous sommes indépendants de l'Association, conformément aux dispositions légales suisses et aux exigences de la profession, et avons satisfait aux autres obligations éthiques professionnelles qui nous incombent dans le respect de ces exigences.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe au Comité. Les autres informations comprennent les informations présentées dans le rapport de performance, à l'exception des comptes annuels et de notre rapport correspondant.

Notre opinion sur les comptes annuels ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune conclusion d'audit sous quelque forme que ce soit sur ces informations.

Dans le cadre de notre audit des états financiers, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux comptes annuels ou aux connaissances que nous avons acquises au cours de notre audit ou si elles semblent, par ailleurs, comporter des anomalies significatives.

Responsabilités du Comité de l'Association relatives aux comptes annuels

Le Comité est responsable de l'établissement des comptes annuels lesquels donnent une image fidèle conformément aux Swiss GAAP RPC, aux dispositions légales et aux statuts. Il est en outre responsable des contrôles internes qu'il juge nécessaires pour permettre l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, le Comité est responsable d'évaluer la capacité de l'Association à poursuivre l'exploitation de l'entité. Il a en outre la responsabilité de présenter, le cas échéant, les éléments en rapport avec la capacité de l'Association à poursuivre ses activités et d'établir le bilan sur la base de la continuité de l'exploitation, sauf si le Comité a l'intention de liquider l'entité ou de cesser l'activité, ou s'il n'existe aucune autre solution alternative réaliste.

Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit des comptes annuels

Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, et de délivrer un rapport contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, mais ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH permettra de toujours détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, prises individuellement ou collectivement, elles puissent influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes annuels prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH, nous exerçons notre jugement professionnel tout au long de l'audit et faisons preuve d'esprit critique. En outre :

- Nous identifions et évaluons les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant de fraudes est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la

falsification, des omissions volontaires, de fausses déclarations ou le contournement de contrôles internes.

- Nous acquérons une compréhension du système de contrôle interne pertinent pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, mais non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du système de contrôle interne de l'entité.
- Nous évaluons le caractère approprié des méthodes comptables appliquées et le caractère raisonnable des estimations comptables ainsi que des informations y afférentes.
- Nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par le Comité du principe comptable de continuité d'exploitation appliqué et, sur la base des éléments probants recueillis, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'entité à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention dans notre rapport sur les informations à ce sujet fournies dans les comptes annuels ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion d'audit modifiée. Nous établissons nos conclusions sur la base des éléments probants recueillis jusqu'à la date de notre rapport. Des situations ou événements futurs peuvent cependant amener l'entité à cesser son exploitation.

Nous communiquons au Comité, notamment l'étendue des travaux d'audit et le calendrier de réalisation prévus ainsi que nos constatations d'audit importantes, y compris toute déficience majeure dans le système de contrôle interne, relevée au cours de notre audit.

Rapport sur d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément à l'art. 728a. al.1. ch.3. CO et à la NAS-CH 890, nous attestons qu'il existe un système de contrôle interne relatif à l'établissement des comptes annuels, défini selon les prescriptions du Comité de l'Association.

Nous recommandons d'approuver les comptes annuels qui vous sont soumis.

Genève, le 30 avril 2024

Fiduciaire Wuarin & Chatton SA

Raymond Bühlmann
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable

Hubert de Chauliac
Expert-réviseur agréé



Rapport de performance

But et objectifs de l'Astural et prestations fournies en 2024

L'Astural est au bénéfice d'un contrat de prestations avec l'État de Genève (DIP) pour la période 2022-2025.

Prestations relevant de l'éducation spécialisée

Préqualification professionnelle

Accueil d'adolescents en rupture scolaire ou professionnelle dans le contexte de réalisations et d'exigences professionnelles proches de la réalité des métiers, avec, en plus, un accompagnement socio-éducatif assuré par des maîtres socio professionnels formés sur les aspects métier et éducation.

Mise à disposition de 36 places en atelier, soit :

- **20 places de préqualification professionnelle pour adolescents âgés de 15 à 18 ans (Ateliers ABX).** En 2024, Les Ateliers ABX ont accueilli 55 jeunes pour 3'110 journées, taux d'occupation 90 %.
- **16 places de préformation, dont 2 places certifiantes, pour adolescents âgés de 15 à 18 ans (Centre de Chevrens).** En 2024, le Centre de préqualification de Chevrens a accueilli 25 jeunes pour 1'867 journées, taux d'occupation 66 %. Parmi les 25 jeunes accueillis, 11 étaient externes au lieu de vie.

Mise à disposition de 16 places par le Parcours A2Mains (hors contrat de prestations). Les jeunes sont placés par le TMin, la DGEO ou la DGESII. Les prestations sont facturées directement aux services placeurs. En 2024, une convention a été signée entre l'Astural et la DGESII pour 6 places par année.

- **8 places pour adolescents âgés de 14 à 18 ans (Parcours A2Mains Garçons).**
- **8 places pour adolescentes âgées de 14 à 18 ans (Parcours A2Mains Filles).**

En 2024, les Parcours A2Mains ont accueilli 21 jeunes pour 2'658 journées, taux d'occupation 83 %.

Les Parcours A2Mains ne sont pas intégrés au contrat de prestations 2022-2025. Pour l'année 2024, ils ont été déficitaires à hauteur de CHF 194'000.

Lieux de vie

Accompagnement d'adolescents en grande difficulté. Accueil en internat ou prise en charge partielle, 365 jours par an, de jeunes gens ou de jeunes filles en difficulté personnelle, et/ou relationnelle, sociale, scolaire, professionnelle et/ou sur le plan de la santé psychique, justifiant un éloignement momentané de la famille (sur la base ou non d'une demande de celle-ci avec agrément du service placeur ou d'une décision de justice civile ou pénale). En complément de la subvention cantonale du DIP, les lieux de vie Chevrens, KALON et HORAÉ sont également au bénéfice d'une subvention fédérale (OFJ).

Mise à disposition de 43 places en internats pour des adolescents âgés de 14 à 18 ans, dont 11 places de progression. De plus, 8 places de progression pour jeunes adultes (18-25 ans), hors contrat de prestations, mais reconnues par l'OFJ, sont mises à disposition (Chevrens et KALON, studios de progression 18+)

- **16 places en internat pour adolescents âgés de 14 à 18 ans (Centre de Chevrens).** En 2024, le Centre de Chevrens a accueilli 26 jeunes pour 5'420 journées reconnues, taux d'occupation 93 %.
- **4 places de progression pour jeunes adultes (18-25 ans) hors contrat de prestations (Chevrens-Studios 18+).** En 2024, l'accueil a été de 7 jeunes pour 1'389 journées reconnues, taux d'occupation 95 %.
- **8 places en internat pour adolescents âgés de 14 à 18 ans (KALON).** En 2024, KALON a accueilli 15 jeunes pour 2'626 journées reconnues, taux d'occupation 90 %.
- **7 places de progression pour adolescents âgés de 14 à 18 ans (KALON-Appartement des Acacias).** En 2024, l'appartement des Acacias a accueilli 12 jeunes pour 2'131 journées reconnues, taux d'occupation 83 %.
- **4 places de progression pour jeunes adultes (18-25 ans) hors contrat de prestations (KALON-Studios 18+).** En 2024, l'accueil a été de 8 jeunes pour 1'218 journées reconnues, taux d'occupation 83 %.
- **8 places en internat pour adolescentes âgées de 14 à 18 ans (HORAÉ).** En 2024, HORAÉ a accueilli 13 adolescentes pour 2'743 journées reconnues, taux d'occupation 94 %.
- **4 places de progression pour adolescentes âgées de 14 à 18 ans (HORAÉ-Noïa).** En 2024, les appartements HORAÉ-Noïa ont accueilli 5 adolescentes pour 1'405 journées reconnues, taux d'occupation 96 %.

Prestations relevant de la pédagogie spécialisée

Externats pédago-thérapeutiques

Accueil d'enfants, de préadolescents et d'adolescents âgés de 4 à 18 ans présentant d'importants troubles de la personnalité et/ou de la communication et qui, momentanément ou durablement, ne sont pas capables de

suivre leur scolarité dans le circuit ordinaire. Actions menées dans un but de sociabilisation, de rétablissement des capacités relationnelles et de réintégration des enfants dans les institutions scolaires ordinaires ou d'orientation vers d'autres structures adaptées, impliquant un travail auprès des parents, et auprès des enseignants pendant la phase d'intégration.

Mise à disposition de 67 places en externats pédago thérapeutiques, soit :

- **16 places pour enfants âgés de 4 à 8 ans (Arc-en-Ciel).** En 2024, Arc-en-Ciel a accueilli 20 enfants, taux d'occupation 100 %.
- **16 places pour enfants âgés de 4 à 8 ans (Horizon).** En 2024, Horizon a accueilli 19 enfants, taux d'occupation 100 %.
- **10 places pour enfants âgés de 7 à 13 ans (La Châtelaine).** En 2024, La Châtelaine a accueilli 10 enfants, taux d'occupation 100 %.
- **12 places pour préadolescents et adolescents âgés de 12 à 15 ans (Hélios, anciennement « Le Lignon »).** En 2024, Hélios a accueilli 12 jeunes, taux d'occupation 100 %.
- **13 places pour enfants de 4 à 8 ans (Petits-Pas-dans-les-Bois).** En 2024, Petits-Pas-dans-les-Bois a accueilli 13 enfants, taux d'occupation 100 %. La treizième place a été ouverte à la rentrée 2024.

Service éducatif itinérant (SEI) — interventions domiciliaires

Interventions à domicile pour les enfants à besoin éducatifs particuliers, de la naissance à l'entrée en scolarité. Prestations EPS — préscolaire. Les enfants sont suivis à domicile en partenariat avec les parents, ou en crèches par les psychologues du SEI, à travers 3 pôles d'intervention. Les prestations du SEI font l'objet d'une facturation indépendante de la subvention du DIP, selon le contrat de mandat entre l'Astural-SEI et l'État de Genève (DCPES/SPS et EPS/SPES). Le SEI est également au bénéfice d'un contrat de mandat avec la Ville de Vernier.

- **SEI — Pôle Handicap :** en 2024, 458 enfants ont été suivis.
- **SEI — Pôle Enfants à risque :** en 2024, 37 enfants ont été suivis.
- **SEI — Pôle Antennes :** en 2024, 163 enfants ont été suivis.

Service éducatif itinérant — Prestations EPS — co-intervention scolaire

Prestations EPS — scolaire. Mandaté depuis 2017 par le DIP, le SEI intervient dans les classes de 1P et 2P, en soutien à l'inclusion scolaire. Les intervenants scolaires en éducation précoce spécialisée (ISEPS) interviennent dans les classes pour soutenir l'intégration scolaire d'enfants évalués comme ayant des besoins spécifiques tout en apportant à l'enseignant une pratique de coenseignement profitant à l'ensemble de la classe. Pour la facturation, même contrat de mandat avec l'État de Genève que ci-dessus, jusqu'en juin 2024.

Depuis la rentrée 2024, dans le cadre d'un projet pilote, un contrat de mandat pour la co-intervention scolaire 1P-2P a été établi entre le DIP et l'Astural sur la base de 44.05 ETP, avec effet au 01.08.2024. Il remplace le précédent contrat de mandat du 17.09.2020, entré en vigueur au 01.01.2021, sur la partie SPES. La co-intervention scolaire a pour but de soutenir les conditions d'accueil d'enfants à besoins particuliers. Elle complète et renforce l'action du titulaire de la classe et bénéficie à l'ensemble des élèves. Elle implique une collaboration interprofessionnelle étroite entre les enseignants du DIP et les éducateurs du SEI.

- **SEI — Soutien scolaire :** en 2024, 220 enfants ont été suivis.
- **SEI — Co-intervention :** en 2024, 53 classes de 1P ou de 1P-2P ont été accompagnées.

Au total, en 2024, le SEI a accompagné 878 enfants, dont 66 ont été suivis par deux pôles différents du SEI.

Autres prestations

Service d'accompagnement et de soutien parental à domicile (ASPAD)

Prestation destinée aux familles dont l'enfant a entre 4 et 18 ans révolus et est au bénéfice d'une mesure renforcée d'enseignement spécialisé et présente une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme mettant en grande difficulté et fragilité les parents et la fratrie dans leur prise en charge au quotidien. Les prestations de l'ASPAD font l'objet d'une convention de collaboration et de financement entre le DIP (OMP) et l'Astural pour 7.1 ETP au 01.01.2024.

- En 2024, 56 familles ont été suivies (95 enfants)

Antenne de Médiation et de Prévention avec des Mineurs (AMPM)

Depuis 2010, son but est de répondre aux nouveaux besoins des familles et des collectivités publiques ainsi que de gérer les conflits familiaux qui dégénèrent. Inscrite dans les valeurs et les missions de l'Astural, l'AMPM est conçue comme un moyen d'intervention dans les situations de tension, de crise ou de conflit potentiellement préjudiciables à la sécurité et au développement d'un enfant, d'un adolescent ou d'un jeune majeur. Les champs d'interventions vont de séparations/divorces, travail sur la coparentalité, menace de rupture ou rupture consommée des liens entre un enfant et l'un de ses parents, tensions entre parents ou adolescents, ou encore, mineurs concernés par une procédure pénale.

Un contrat de mandat entre le DIP et l'Astural-AMPM a été signé en date du 12.04.2024 avec effet au 01.05.2024 pour 1.15 ETP. Un autre contrat de mandat a été signé entre le Pouvoir judiciaire du Canton de Genève/DIP et l'Astural-AMPM dans le cadre d'un projet pilote de curatelles de surveillance de relations personnelles. Les autres prestations de l'AMPM sont facturées au Bureau de la médiation, au SEASP, ou directement

aux bénéficiaires (RDU). En 2024, comme les années précédentes, l'AMPM a bénéficié d'un don d'un montant de CHF 200'000 de la part d'une fondation privée, car la facturation ne suffit pas à couvrir les coûts.

- En 2024, 221 enfants ou adolescents ont bénéficié des services de l'Antenne de Médiation.

L'AMPM n'est pas intégrée au contrat de prestations 2022-2025. Pour l'année 2024, elle a été déficitaire à hauteur de CHF 54'300.

Membres du Comité de l'Astural

Présidente	Françoise TSHOPP
Vice-présidente	Francine NOVEL
Trésorier	Cédric GIAUQUE
Membres	Dominique BARBUZZI
	Gabriella BARDIN ARIGONI
	Jennifer CONTI
	Esther DUBATH BOUVIER
	Sandrika LUCE-SCHEFTSIK
	Mauro MERCOLI
	Antoine MULLER
Secrétaire général	Pierre NICOLLIER
	Philippe BOSSY

Nombre d'employés

Au 31 décembre 2024, l'Astural peut compter sur 329 collaborateurs et collaboratrices, dont :

- 253 employé·e·s avec un salaire mensuel pour une dotation de 191 ETP
- 13 employé·e·s remplaçant avec un salaire mensuel pour une dotation de 9 ETP
- 39 employé·e·s avec un salaire horaire (remplaçant·e·s, vacataires, veilleurs)
- 17 stagiaires
- 4 apprenti·e·s
- 3 civilistes

Organisations liées

Fondation Astural

La Fondation Astural, créée le 30 avril 1990, a pour but de soutenir, promouvoir et rendre possible l'activité de l'Association Astural.

L'objet de la Fondation est notamment de mettre à disposition, gérer, s'il y a lieu développer, le patrimoine immobilier acquis à divers titres, notamment par des dons et legs qui lui ont été faits ou lui sont faits en vue de rechercher ce but et d'exercer cette activité.

Tous les biens immobiliers de Fondation sont mis à disposition et loués par l'Association Astural.

La Fondation Astural est administrée par un Conseil de fondation composé de cinq à sept membres comprenant au minimum : un président, un secrétaire et un trésorier. Trois d'entre eux au moins sont membres du Comité de l'Association Astural.

Fabienne Bordet-Viglino

Les nouveaux locaux d'Helios, à Carouge



Bilan au 31 décembre 2024

	31.12.2024	31.12.2023
ACTIF		
ACTIFS CIRCULANTS		
Caisses	42 821.13	38 750.77
Chèques postaux	833 985.42	386 037.58
Banque	31 303.23	61 447.28
Caisse Centralisée Etat de Genève	530 832.85	0.00
Liquidités	1 438 942.63	486 235.63
Débiteurs	1 563 372.29	2 663 410.12
Fondation Astural	196 241.35	133 761.00
Parts sociales	3 750.00	3 750.00
Créances	1 763 363.64	2 800 921.12
Stocks Ateliers ABX	33 795.00	35 260.00
Stocks	33 795.00	35 260.00
Actifs transitoires	262 287.75	413 634.57
Comptes de régularisation actif	262 287.75	413 634.57
ACTIF CIRCULANT	3 498 389.02	3 736 051.32
ACTIF IMMOBILISÉ		
Mobilier & machines	589 384.01	567 950.26
./.. Fonds d'amortissement	-268 794.16	-160 085.49
Mobilier et machines. net	320 589.85	407 864.77
Véhicules	514 902.76	496 447.76
./.. Fonds d'amortissement	-439 526.55	-452 534.55
Véhicules, net	75 376.21	43 913.21
Machines équipement Ateliers ABX	202 128.28	183 535.30
./.. Fonds d'amortissement	-182 539.00	-177 356.00
Machines, équip. Ateliers ABX	19 589.28	6 179.30
Matériel informatique	316 788.83	279 918.10
./.. Fonds d'amortissement	-234 340.00	-177 715.85
Informatique, net	82 448.83	102 202.25

	31.12.2024	31.12.2023
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	498 004.17	560 159.53
Logiciels	83 300.90	71 206.85
./.. Fonds d'amortissement	-65 259.60	-54 869.65
Logiciels, net	18 041.30	16 337.20
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	18 041.30	16 337.20
BCG dépôts de garantie	183 190.80	170 355.25
Immobilisations financières	183 190.80	170 355.25
ACTIF IMMOBILISÉ	699 236.27	746 851.98
Total de l'actif	4 197 625.29	4 482 903.30
PASSIF		
FONDS ÉTRANGERS		
Banque (Caisse centralisée État de Genève)	0.00	1 098 587.09
Créanciers	622 519.03	242 238.48
Avances gestions jeunes SPMi	178 700.84	156 363.09
Passifs transitoires	141 321.03	283 887.70
Total dettes à court terme	942 540.90	1 781 076.36
Fonds affectés	745 352.17	937 480.61
Total Fonds affectés	745 352.17	937 480.61
FONDS ÉTRANGERS ET FONDS AFFECTÉS	1 687 893.07	2 718 556.97
FONDS PROPRES		
Capital de l'organisation	2 098 230.81	2 098 230.81
Détail résultat période 2022-2025		
Résultat 2022	41 528.13	41 528.13
Résultat 2023	-375 412.61	-375 412.61
Résultat 2024	745 385.89	0.00
Solde résultat période 2022-2025	411 501.41	-333 884.48
Total des fonds propres	2 509 732.22	1 764 346.33
Total du passif	4 197 625.29	4 482 903.30

Compte de profits et pertes de l'exercice 2024

	Budget 2024	2024	2023
PRODUITS			
SUBVENTIONS			
Département Instruction Publique (DIP)	14 748 227	14 794 622.00	14 052 506.00
Département de la Cohésion Sociale (DCS)	0	50 000.00	50 000.00
Division Justice et Police, Berne	884 100	876 759.00	876 423.00
Département des Finances (DF)	0	10 000.00	0.00
Contribution OMP (ASPAD)	1 195 535	1 195 536.00	797 739.65
Ville de Genève, selon la lettre du 23 août 2024	18 000	18 000.00	18 000.00
Ville de Genève, selon la lettre du 30 juillet 2024	20 600	19 699.00	20 600.00
Total des subventions	16 866 462	16 964 616.00	15 815 268.65
Prestations. contrats de mandat. facturations diverses	10 632 860	12 607 978.85	9 820 969.20
Total prestations. contrats de mandat. facturations diverses	10 632 860	12 607 978.85	9 820 969.20
Dons. recettes loyers et encaissements divers	623 500	777 528.56	681 690.44
Cotisations des membres	0	1 005.00	1 385.00
Prestations en nature	39 290	35 477.95	34 034.70
Recettes Ateliers ABX	436 800	601 078.97	464 706.02
Total autres recettes	1 099 590	1 415 090.48	1 181 816.16
Contributions SPS. IPE exercice précédent	0	67 620.00	14 680.00
Produits exercices précédents	0	0.00	16 032.38
Charges exercices précédents	0	0.00	-1 501.35
Total recettes (charges) exercice antérieur	0	67 620.00	29 211.03
PRODUITS D'EXPLOITATION	28 598 912	31 055 305.33	26 847 265.04
CHARGES			
Salaires bruts	20 230 800	21 569 987.65	19 499 375.45
./. Remboursements salaires — indemnités d'assurances	0	-866 555.70	-950 952.10
Charges sociales	4 309 300	4 419 398.55	3 941 811.75
Autres frais du personnel	377 360	343 986.23	376 549.94
Honoraires de tiers	234 200	223 134.08	252 922.34
Assurance RC + assurances jeunes	24 000	20 649.44	12 068.45
Matériel scolaire/pédagogique et loisirs	332 500	321 451.19	316 696.16
Ménage	35 100	29 648.56	38 143.40

	Budget 2024	2024	2023
Alimentation	399 800	439 714.45	395 515.18
Frais généraux des locaux	1 809 650	1 909 880.96	1 750 983.06
Frais véhicules	93 900	79 356.29	100 120.67
Frais de transport	480 300	466 513.15	469 930.93
Frais administratifs et de bureau	516 300	560 469.27	455 972.97
Cotisations AGOEER	15 000	15 090.00	13 306.00
Pertes sur débiteurs	0	3 075.00	-60.00
Amortissements	176 050	194 210.77	195 094.34
Charges Ateliers ABX	436 800	564 033.33	434 701.27
Manifestations diverses	150 000	186 112.35	35 701.85
Parrainages accordés	0	0.00	9 564.00
FRAIS GÉNÉRAUX D'EXPLOITATION	29 621 060	30 480 155.57	27 347 445.66
Résultat d'exploitation	-1 022 148	575 149.76	-500 180.62
Intérêts bancaires	0	986.05	577.05
Produits financiers	0	986.05	577.05
Frais bancaires	-7 000	-4 965.29	-5 159.16
Charges financières	-7 000	-4 965.29	-5 159.16
Résultat financier, net	-7 000	-3 979.24	-4 582.11
RÉSULTAT INTERMÉDIAIRE	-1 029 148	571 170.52	-504 762.73
Attribution (Charges/produits des Fonds)	0	-50 522.50	-129 411.55
Utilisation (Produits/à charge des Fonds)	135 780	224 737.87	258 761.67
Résultat sur Fonds affectés	135 780	174 215.37	129 350.12
Résultat annuel	-893 368	745 385.89	-375 412.61

Remerciements

Nos remerciements vont aux Autorités fédérales et cantonales qui nous soutiennent dans notre action, particulièrement l'Office fédéral de la Justice, le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse et le Département de la cohésion sociale. Ils vont également à la Ville de Genève, notamment au département de la cohésion sociale et de la solidarité, ainsi qu'au département de l'environnement urbain et de la sécurité.

Nous remercions par ailleurs toutes les personnes morales, les entreprises privées, les personnes physiques qui, d'une manière ou d'une autre, ont manifesté concrètement leur attachement et leur soutien à l'Astural, et parmi elles :

Personnes physiques

- Mme Marie-Isabelle Robledo-Santos
- Mme et M. Roehrich
- M. Laurent Garcia

Personnes morales et entreprises privées

- La Loterie Romande
- La Fondation Gandur
- La fondation Speiro
- La Fondation Teamco
- Fiedler SA

Communes genevoises

- La commune d'Avusy
- La commune de Chancy
- La commune de Chêne-Bourg
- La commune de Chêne-Bougeries
- La commune de Choulex
- La commune de Collonges-Bellerive
- La commune de Genthod
- La commune de Jussy
- La commune de Meinier
- La commune de Meyrin
- La commune d'Onex
- La commune de Plan-les-Ouates
- La commune de Puplinge
- La commune de Satigny
- La commune de Troinex
- La commune de Vandoeuvres
- La commune de Vernier
- La commune de Veyrier
- La Ville de Genève

Nous n'oublions pas non plus les donatrices et donateurs anonymes qui nous font l'amitié de contribuer à l'action que nous menons auprès des enfants et des adolescents. Quel que soit le montant versé, nous exprimons notre reconnaissance pour le message de soutien que leur générosité nous témoigne.

Qu'ils soient ici tous remerciés pour leur fidélité.



FONDATION
GANDUR POUR
LA JEUNESSE



DIRECTEUR DE PUBLICATION
Philippe Bossy, Secrétaire général

COORDINATEUR DE PUBLICATION
Mikaël Santos

GRAPHISME
Mikaël Santos

IMPRESSION
Battig Impression

PHOTOGRAPHIE
Françoise Perlotti

Avenue de Thônex 17A
1226 Thônex
Tél. 022 343 87 00
sec.gen@astural.org
www.astural.org
IBAN : CH67 0078 8000 C174 0086 6
CCP : 12-4951-8