

Projet d'Établissement 2022 - 2027

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE ET DE LA
FAMILLE DE LA HAUTE GARONNE**

SIRET : 263 100 018 00013

FINESS : 310785381

Arrêté de renouvellement de l'autorisation et portant extension de capacité du 27 novembre 2017, complété par les courriers du 23 août 2018, 7 juillet 2020, 6 septembre 2022 et le protocole d'intervention de l'EMU en date du 9 septembre 2021



Présenté aux instances de juin 2023 – 16.06.2023

425 route de Launaguet – BP 47503
31075 TOULOUSE CEDEX 2
Tél : 05.61.37.33.11
Mail : cdef@cdef31.org

Préambule : Mot de la Direction et Méthodologie d'élaboration du Projet d'Etablissement

Le projet d'établissement (PE) est l'un des sept outils de la Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale contribuant à la mise en œuvre des droits des usagers.

Egalement, le PE permet aux professionnels de disposer de références communes, de clarifier leur cadre d'intervention auprès des usagers, d'étayer les pratiques pluridisciplinaires, de faciliter l'articulation interne et externe. En outre, il donne le cap des orientations des cinq prochaines années pour accompagner l'évolution du public accueilli, poursuivre la mise en œuvre du cadre réglementaire et des orientations du schéma départemental.

Le projet d'établissement 2022-2027 du CDEF31 s'appuie sur des axes politiques forts du département, cohérents avec les plans nationaux pour décliner le plan stratégique des cinq prochaines années.

Par son aspect descriptif, il vise à permettre aux professionnels de repérer à la fois le sens de leur action et leur place dans l'organisation.

Par son aspect projectif, il leur permet :

- De s'approprier les évolutions auxquelles ils participent au quotidien,
- De repérer les objectifs et les moyens affectés à cette évolution par l'élaboration de « fiches actions », liées au plan d'amélioration continu de la qualité qui en découle.

Ce projet d'établissement permet aussi à notre établissement de se situer et d'évoluer dans son environnement institutionnel.

Il se veut être un outil de positionnement et de négociation, avec nos partenaires et notre autorité de tarification et de contrôle.

Ce document a pris en compte de manière directe ou indirecte, la parole des personnes accueillies. Il a été discuté et présenté en CVS, et sera décliné en synthèse pédagogique pour contribuer à l'information des usagers sur la qualité de la prise en charge et la dynamique de progrès qui anime les équipes.

Le précédent projet d'établissement date de 2012-2016. Sa réécriture a été décalée en raison du profond mouvement de diversification du dispositif global d'accueil, d'évaluation et d'accompagnement entrepris entre 2017 et 2022. Ainsi, c'est à partir de septembre 2019 que l'actualisation du projet d'établissement a été impulsée et a duré jusqu'à décembre 2022. L'enjeu étant de permettre à chaque service de s'appuyer sur des outils et des références institutionnelles communes et actualisées pour élaborer leur projet de service. A ce titre, la méthodologie d'élaboration de ce projet d'établissement a comporté plusieurs phases :

1. Une première phase en septembre-octobre 2019 a permis de faire un état des lieux avec les équipes de chaque service (besoins existants satisfaits et insatisfaits dans l'accompagnement des usagers).
2. En novembre 2019, une deuxième phase au niveau de la direction et de l'encadrement a permis d'identifier les éléments transversaux d'une part, et spécifiques, d'autre part, pour chaque service du CDEF 31 afin d'intégrer de manière cohérente les derniers services créés (mise en valeur des proximités et spécificités des services).
3. Une troisième phase, au printemps 2020, associant direction, encadrement, psychologues, assistantes sociales, médecins a donné un socle commun aux services (principes et dilemmes institutionnels, modalités de travail avec les familles, fiches types sur différents risques liés à l'accompagnement de ce public vulnérable).

4. Une quatrième phase sur l'année 2020 a été entamée au sein de chaque service pour décliner concrètement les éléments précités dans l'organisation du travail du service (les outils utilisés, les principes de fonctionnement...) mais a été interrompue en raison de la crise sanitaire.
5. Une cinquième phase de décembre 2021 à décembre 2022, a permis de reprendre et de finaliser la démarche.

Pour l'ensemble des dimensions du projet d'établissement, la démarche suivie a été participative. Elle a cherché à croiser des approches transversales et des approches par service.

La directrice remercie chaleureusement, l'ensemble des parties prenantes, qui par leur écoute et leur analyse, la qualité des dialogues engagés. L'ouverture, l'engagement, la responsabilité, la réactivité et l'efficacité de chacun ont nourri la réflexion du projet d'établissement 2022-2027.

Table des matières

PREMIERE PARTIE.....	6
Présentation de la structure	6
1. Présentation du CDEF 31	7
1.1 Présentation en quelques vues.....	8
1.2 Le Cadre légal, les lois et le cadre administratif.....	12
1.3 Le fondement de l'activité	19
1.4 Les Caractéristiques générales relatives aux personnes accueillies	22
1.5 L'histoire de l'établissement	26
1.6 Instances administratives.....	33
2. LE CADRE DE REFERENCES ETHIQUES	36
2.1 Définition de la notion d'éthique.....	37
2.2 Le questionnement éthique au CDEF.....	37
2.3 Une réflexion institutionnelle en faveur de la bienveillance.....	38
2.4 Nos principes d'action.....	40
2.5 L'articulation pluridisciplinaire autour des expertises du CDEF 31.....	44
2.6 Les principes conceptuels fondamentaux du CDEF 31 concernant les droits des personnes accueillies... 44	
3. LE CADRE ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL	48
3.1 Les locaux, équipements et véhicules.....	49
3.2 Gestion de l'activité	51
3.3 Le budget global du CDEF	51
3.4 L'organisation des professionnels.....	54
3.5 Le dialogue social	66
3.6 Les modalités de réflexion et de coordination interne.....	67
3.7 Documents et logiciels permettant la communication interne des professionnels et des services	69
3.8 Les permanences	71
3.9 Les services du CDEF 31	72
3.10 Les modalités de coordination externes et les partenariats.....	103
4. LE CADRE TECHNIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT	110
4.1 La mise en œuvre de la mission et des objectifs généraux d'accompagnement du service	111
4.2 La disponibilité et les compétences des équipes pluridisciplinaires.....	111
4.3 L'accompagnement personnalisé centré sur les besoins fondamentaux.....	112
4.4 Les notions de référence ou de coréférence de la personne accueillies et de coordonnateur de projet 112	
4.5 Le rôle de coordonnateurs du quotidien sur les unités d'internat	112
4.6 Le déroulement de l'entrée et de la sortie du dispositif.....	113
4.7 Les modalités de sortie ou de changement en interne	114
4.8 Espaces et outils supports au fur et à mesure de l'accompagnement	115

4.9	La réunion de synthèse	120
4.10	Le recueil de l'expression des usagers tout au long du parcours	120
4.11	Le travail avec les parents et l'environnement familial	122
5.	LE PROJET PSYCHOTERAPEUTIQUE	134
5.1	Sujet psychothérapie institutionnelle :	135
5.2	Théorie de l'attachement :	137
5.3	Accompagnement des Psycho traumatismes :	143
5.4	Cultures, altérité et affiliation : le choix de l'interculturalité.....	144
6.	LES GESTION DES RISQUES.....	147
6.1	Gestion des réclamations.....	148
6.2	La continuité du service et la gestion des astreintes	148
6.3	Gestion de la sécurité des bâtiments, transports et valeurs :	148
6.4	Gestion des risques liés à la fragilité des personnes accueillies	152
6.5	Prévention des risques professionnels :	159
	DEUXIEME PARTIE.....	162
	LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE.....	162
1.	L'APPROPRIATION DE NOUVELLES REFERENCES	163
1.1	Le nouveau référentiel HAS	164
1.2	Les trois modalités d'investigation, d'analyse et d'objectivation que nous mettrons en œuvre dans notre démarche d'amélioration continue des 5 prochaines années :.....	165
2.	LES ORIENTATIONS 2022 – 2027.....	167
2.1	Améliorer les conditions d'accueil et de vie des personnes accueillies-Rénover le bâti.....	168
2.2	La problématique récurrente des orientations.....	169
2.3	S'adapter à l'évolution du public-Développer les coopérations territoriales.....	169
2.4	Améliorer l'information aux usagers –formaliser les outils d'appui à l'accompagnement.....	170
2.5	Améliorer le fonctionnement et la coordination institutionnelle - moderniser les systèmes d'information	170
2.6	Faire évoluer la structuration institutionnelle en inscrivant les services et dispositifs dans une logique de pôle modernisée	170
2.7	Moderniser la politique de ressources humaines pour l'adapter à la taille de l'établissement et aux enjeux actuels du secteur de la protection de l'enfance.....	171
2.8	Optimiser les dépenses dans un contexte budgétaire davantage contraint	171
	SYNTHESE DU PROJET D'ETABLISSEMENT	173
	CONCLUSION.....	180
	ANNEXES	182
1.	LEXIQUE.....	183
2.	PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE.....	185
3.	Rappel des règles d'utilisation des véhicules du service ou de l'établissement.....	218

PREMIERE PARTIE

Présentation de la structure

1. Présentation du CDEF 31

Qu'est-ce que le CDEF31, quelle est sa mission, quelles sont ses caractéristiques ?

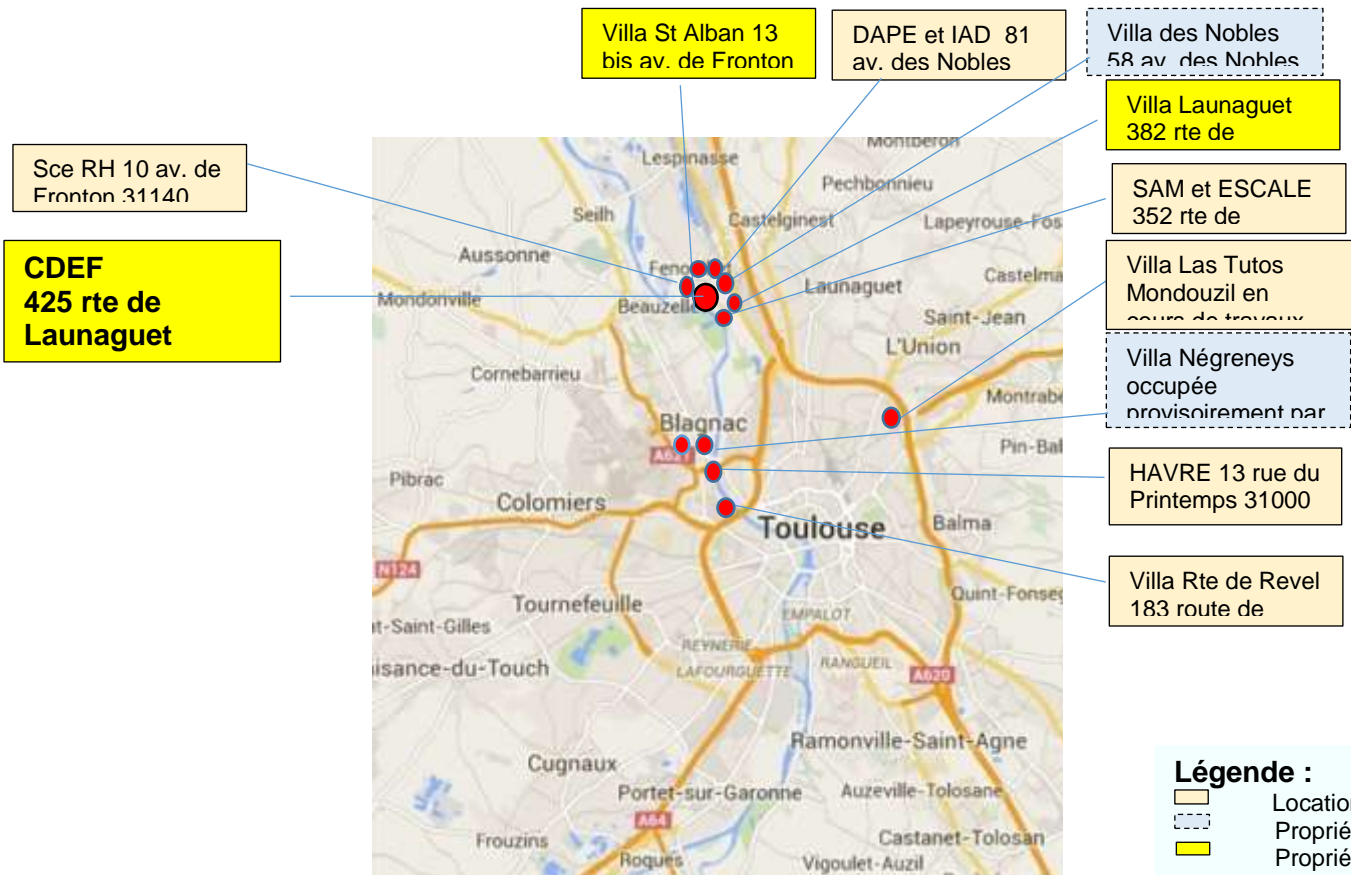
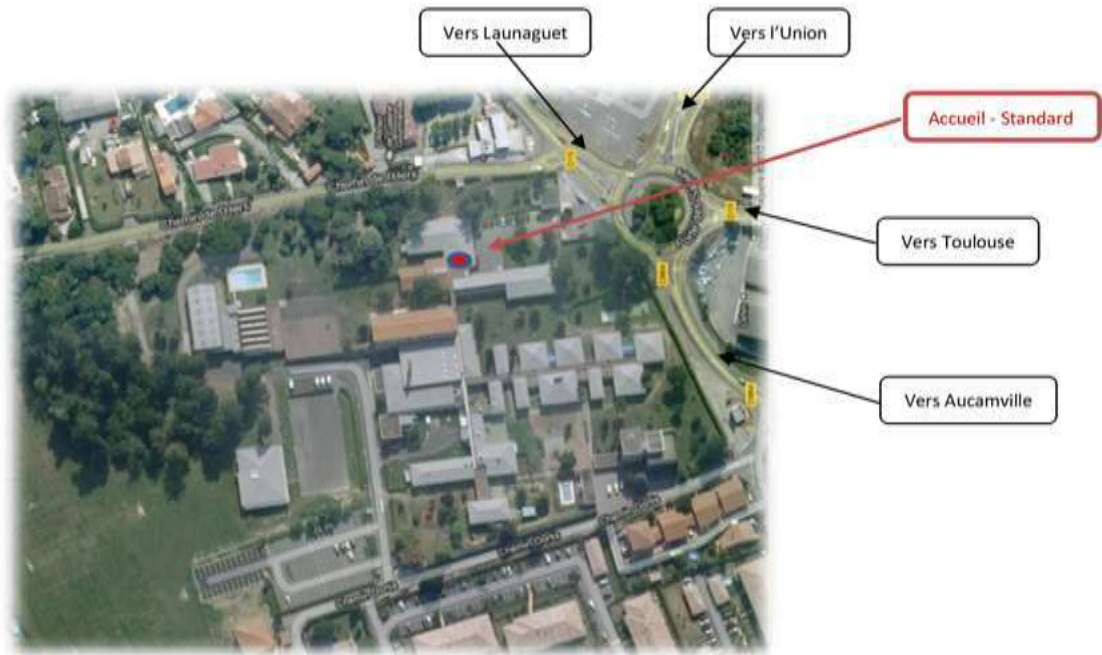
1.1 Présentation en quelques vues

Actuellement, l'établissement dispose de 236 places dont 223 permanentes et 14 places temporaires habilitées pour l'accueil de mineurs de 0 à 18 ans, les femmes enceintes ou les mères ou pères avec enfant(s) de moins de trois ans.

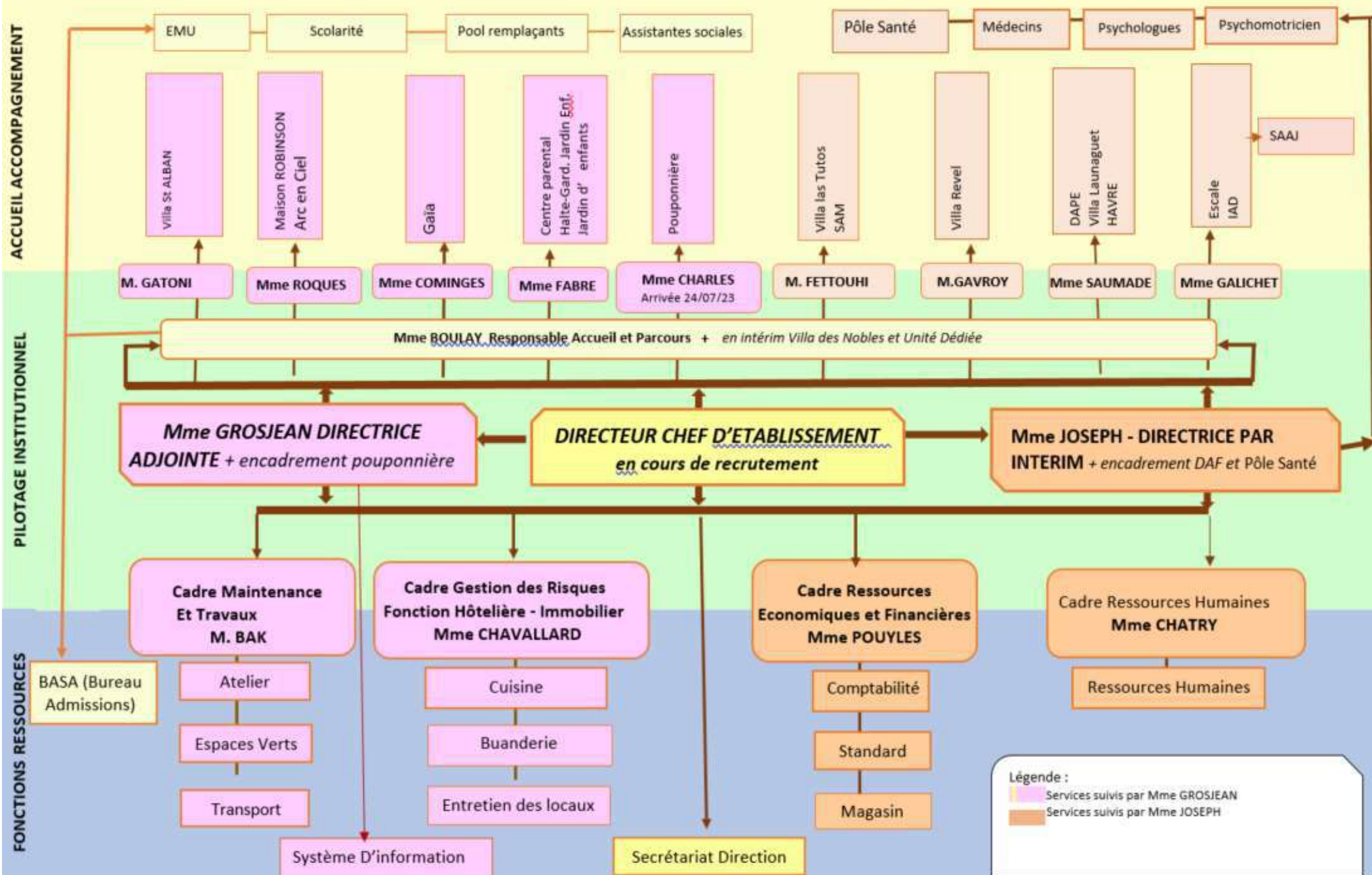
Les services sont répartis de manière suivante :

- ✓ Les services cœur de mission déclinés en dispositifs diversifiés (accueil en collectif, suivis individualisés hors les murs notamment en logement diffus, accueil familial, suivis parents et enfants, dispositif d'investigation et de crise) ;
- ✓ Les services support à l'accompagnement : Pôle santé, accueils de jour, accompagnement des visites familiales (médiatisées, encadrées ou libres), BASA, coordination pédagogique
- ✓ Les fonctions ressource: RH, finances, logistiques et travaux, standard, magasin.

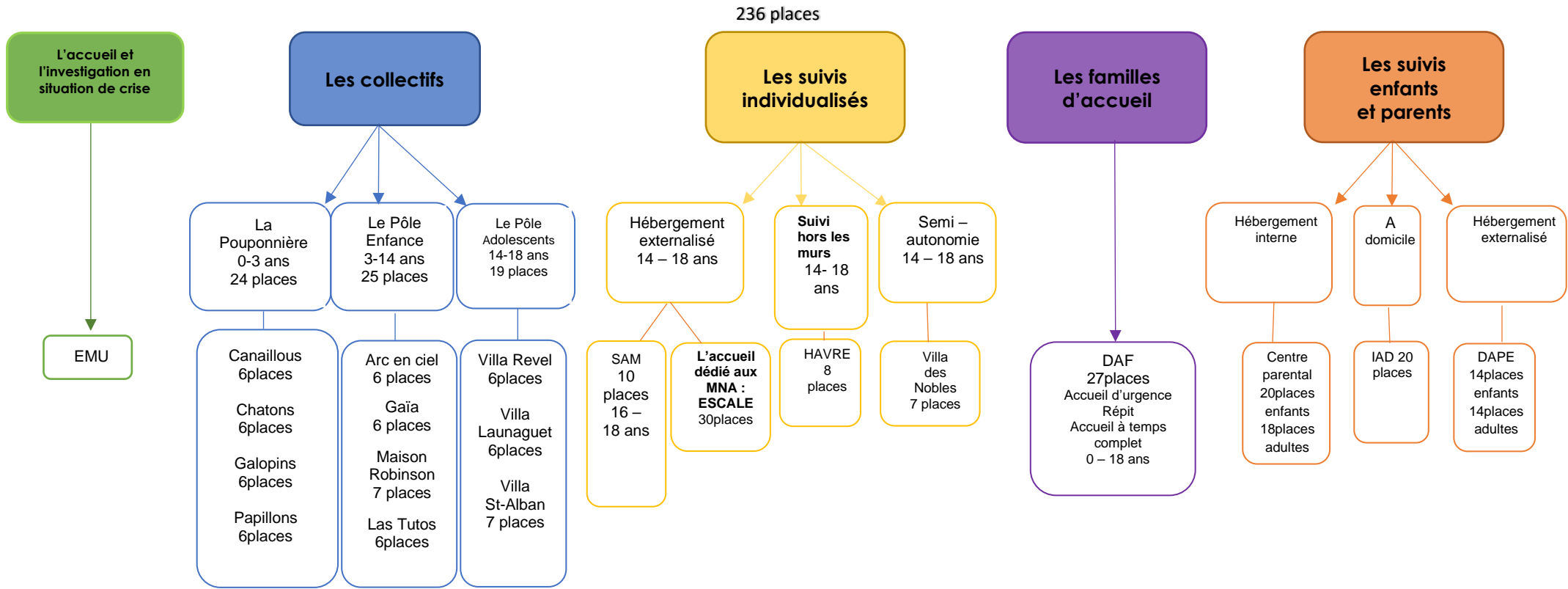
Nous présentons ci-dessous quelques photos, cartes et organigrammes pour permettre, en quelques vues, de se représenter l'établissement.



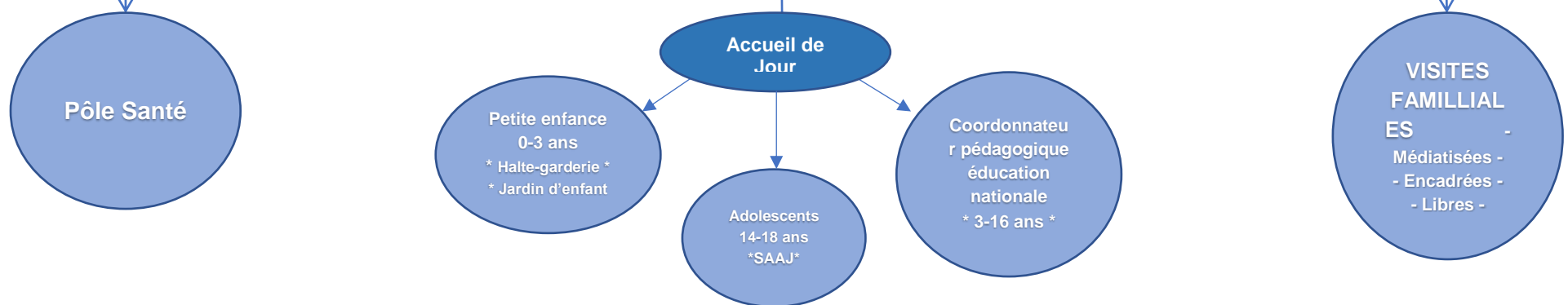
Organigramme Hiérarchique du CDEF 31



LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL, D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU CDEF31



SERVICES D'APPUI



1.2 Le Cadre légal, les lois et le cadre administratif

Institué par le Conseil Départemental de la Haute-Garonne, Le Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Haute-Garonne (CDEF 31) est un établissement public social de l'Aide Sociale à l'Enfance. C'est un foyer de l'enfance qui articule son action autour du triptyque « accueil, évaluation, orientation ».

Financé à 100% par le Conseil Départemental de la Haute-Garonne, son budget lui est attribué sous forme de dotation globale.

Le CDEF31 est un établissement de la fonction publique hospitalière, doté de la personnalité morale. Son personnel est régi par le Titre IV du statut général de la fonction publique.

Le CASF

Le CDEF 31 a une mission de service public d'aide sociale à l'enfance (cf. **articles L. 221-2 et L. 222-5**) : Le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) regroupe les textes importants concernant la protection de l'enfance et des familles. Il intègre les articles de la loi du 2 janvier 2002, la loi du 5 mars 2007, la loi du 14 mars 2016 et la loi du 7 février 2022. Ce code précise que l'action sociale et médico-sociale est conduite en respectant la dignité de chacun en s'adaptant aux besoins de la personne de manière équitable sur l'ensemble du territoire.

L'article L221-1 décrit les missions de l'aide sociale à l'enfance

« Le service de l'aide sociale à l'enfance est un service non personnalisé du Département chargé des missions suivantes :

- 1° Apporter un soutien matériel, éducatif et psychologique tant aux mineurs et à leur famille ou à tout détenteur de l'autorité parentale, confrontés à des difficultés risquant de mettre en danger la santé, la sécurité, la moralité de ces mineurs ou de compromettre gravement leur éducation ou leur développement physique, affectif, intellectuel et social, qu'aux mineurs émancipés et majeurs de moins de vingt et un ans confrontés à des difficultés familiales, sociales et éducatives susceptibles de compromettre gravement leur équilibre ;*
- 2° Organiser, dans les lieux où se manifestent des risques d'inadaptation sociale, des actions collectives visant à prévenir la marginalisation et à faciliter l'insertion ou la promotion sociale des jeunes et des familles, notamment des actions de prévention spécialisée visées au 2° de l'article L. 121-2 ;*
- 3° Mener en urgence des actions de protection en faveur des mineurs mentionnés au 1° du présent article*
- 4° Pourvoir à l'ensemble des besoins des mineurs confiés au service et veiller à leur orientation, en collaboration avec leur famille ou leur représentant légal ;*
- 5° Mener, notamment à l'occasion de l'ensemble de ces interventions, des actions de prévention des situations de danger à l'égard des mineurs et, sans préjudice des compétences de l'autorité judiciaire, organiser le recueil et la transmission, dans les conditions prévues à l'article L. 226-3, des informations préoccupantes relatives aux mineurs dont la santé, la sécurité, la moralité sont en danger ou risquent de l'être ou dont l'éducation ou le développement sont compromis ou risquent de l'être, et participer à leur protection ;*
- 5° bis Veiller au repérage et à l'orientation des mineurs victimes ou menacés de violences sexuelles, notamment des mineures victimes de mutilations sexuelles ;*
- 5° ter A Apporter un soutien matériel, éducatif et psychologique au mineur qui se livre à la prostitution, même occasionnellement, réputé en danger ;*
- 5° ter Veiller au repérage et à l'orientation des mineurs condamnés pour maltraitance animale ou dont les responsables ont été condamnés pour maltraitance animale ;*

6° Veiller à ce que les liens d'attachement noués par l'enfant avec d'autres personnes que ses parents soient maintenus, voire développés, dans son intérêt supérieur ;

7° Veiller à la stabilité du parcours de l'enfant confié et à l'adaptation de son statut sur le long terme

8° Veiller à ce que les liens d'attachement noués par l'enfant avec ses frères et sœurs soient maintenus, dans l'intérêt de l'enfant.

Pour l'accomplissement de ses missions, et sans préjudice de ses responsabilités vis-à-vis des enfants qui lui sont confiés, le service de l'aide sociale à l'enfance peut faire appel à des organismes publics ou privés habilités dans les conditions prévues aux articles L. 313-8, L. 313-8-1 et L. 313-9 ou à des personnes physiques.

Le service contrôle les personnes physiques ou morales à qui il a confié des mineurs, en vue de s'assurer des conditions matérielles et morales de leur placement ».

L'article L222-5 décrit les publics bénéficiaires de l'Aide sociale à l'Enfance :

« Sont pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance sur décision du Président du Conseil Départemental :

1° Les mineurs qui ne peuvent demeurer provisoirement dans leur milieu de vie habituel et dont la situation requiert un accueil à temps complet ou partiel, modulable selon leurs besoins, en particulier de stabilité affective, ainsi que les mineurs rencontrant des difficultés particulières nécessitant un accueil spécialisé, familial ou dans un établissement ou dans un service tel que prévu au 12° du I de l'article L. 312-1 ;

2° Les pupilles de l'Etat remis aux services dans les conditions prévues aux articles [L. 224-4](#), [L. 224-5](#), [L. 224-6](#) et [L. 224-8](#) ;

3° Les mineurs confiés au service en application du 3° de l'article [375-3](#) du code civil, des articles [375-5](#), [377](#), [377-1](#), [380](#), [411](#) du même code ou de l'article [L. 323-1](#) du code de la justice pénale des mineurs ;

4° Les femmes enceintes et les mères isolées avec leurs enfants de moins de trois ans qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique, notamment parce qu'elles sont sans domicile. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que les établissements ou services qui accueillent ces femmes organisent des dispositifs visant à préserver ou à restaurer des relations avec le père de l'enfant, lorsque celles-ci sont conformes à l'intérêt de celui-ci ;

5° Les majeurs âgés de moins de vingt et un ans et les mineurs émancipés qui ne bénéficient pas de ressources ou d'un soutien familial suffisants, lorsqu'ils ont été confiés à l'aide sociale à l'enfance avant leur majorité, y compris lorsqu'ils ne bénéficient plus d'aucune prise en charge par l'aide sociale à l'enfance au moment de la décision mentionnée au premier alinéa du présent article.

Peuvent être également pris en charge à titre temporaire, par le service chargé de l'aide sociale à l'enfance, les mineurs émancipés et les majeurs âgés de moins de vingt et un ans qui ne bénéficient pas de ressources ou d'un soutien familial suffisants.

Un accompagnement est proposé aux jeunes mentionnés au 1° du présent article devenus majeurs et aux majeurs mentionnés au 5° et à l'avant-dernier alinéa, au-delà du terme de la mesure, pour leur permettre de terminer l'année scolaire ou universitaire engagée ».

Le CDEF est habilité pour l'accueil des mineurs de 0 à 18 ans et pour les femmes enceintes et les mères isolées avec leur(s) enfants dont un au moins ayant moins de trois ans. Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne autorise par ailleurs l'établissement à accueillir des pères et des couples dans les mêmes conditions.

L'article 222-5-3 : *Peuvent être pris en charge dans un centre parental, au titre de la protection de l'enfance, les enfants de moins de trois ans accompagnés de leurs deux parents quand ceux-ci ont besoin d'un soutien*

éducatif dans l'exercice de leur fonction parentale. Peuvent également être accueillis, dans les mêmes conditions, les deux futurs parents pour préparer la naissance de l'enfant.

Le CDEF 31 n'est pas habilité pour l'accueil des jeunes majeurs. Néanmoins, à titre dérogatoire nous prolongeons l'accueil des jeunes devenus majeurs au cours de leur séjour au CDEF le temps que les services de l'ASE accompagnent la transition vers un dispositif adapté. La dérogation convenue avec le CD 31 est de 15 jours renouvelable une fois.

Les différents statuts des personnes accueillies

Les enfants accueillis ont été confiés par leurs parents, le Juge des Enfants ou le Parquet des Mineurs, au service de l'Aide Sociale à l'Enfance du Conseil Départemental. Ils ont différents statuts énoncés à l'article L222-5 du CASF:

Pupilles de l'Etat

✚ **Art. L. 224-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles – Art. 350 du Code Civil.**

Enfants accueillis provisoires sur décision administrative

✚ **Art L 223-2 du Code de l'action sociale et des familles**

✚ **Art. L 222-5er du Code de l'Action Sociale et des Familles.**

Il s'agit d'une mesure d'accueil provisoire contractualisée entre les parents du mineur et le service de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). L'accueil provisoire est prononcé par le Président du Conseil Départemental lorsque les parents ou les représentants légaux se trouvent momentanément dans l'impossibilité d'assurer l'éducation et l'entretien de leur enfant mineur, Les parents ou les représentants légaux donnent leur accord écrit au placement. Le placement fait l'objet d'un contrat dans lequel figurent les objectifs attendus de la mesure.

Plus spécifiquement, l'accueil provisoire peut également être établi dans un contexte d'urgence :

✚ Accueil temporaire 72 heures (RPU 3 jours)

L'article 223-2 CASF Alinéa 5 précise qu': « *en cas de danger immédiat ou de suspicion de danger immédiat concernant un mineur ayant abandonné le domicile familial, le service peut, dans le cadre des actions de prévention, pendant une durée maximale de soixante-douze heures, accueillir le mineur, sous réserve d'en informer sans délai les parents, toute autre personne exerçant l'autorité parentale ou le tuteur, ainsi que le procureur de la République. Si au terme de ce délai le retour de l'enfant dans sa famille n'a pas pu être organisé, une procédure d'admission à l'aide sociale à l'enfance ou, à défaut d'accord des parents ou du représentant légal, une saisine de l'autorité judiciaire est engagée* ».

✚ Recueil provisoire 5 jours

L'article 223-2 CASF Alinéa 2 et suivants prévoit qu'« *en cas d'urgence et lorsque le représentant légal du mineur est dans l'impossibilité de donner son accord, l'enfant est recueilli provisoirement par le service qui en avise immédiatement le procureur de la République.*

Si le représentant légal est en mesure de donner son accord mais le refuse, le service saisit l'autorité judiciaire en vue de l'application de l'article [375-5](#) du code civil.

Si, dans le cas prévu au deuxième alinéa du présent article, l'enfant n'a pas pu être remis à sa famille ou le représentant légal n'a pas pu ou a refusé de donner son accord dans un délai de cinq jours, le service saisit également l'autorité judiciaire en vue de l'application de l'article [375-5](#) du code civil ».

✚ Accueil relais

Cet accueil est mis en œuvre à la demande des parents ou avec leur consentement, formalisé par la signature du document administratif afférent, uniquement dans les situations non prévisibles, et après

vérification qu'aucun relais dans l'entourage de l'enfant n'est possible, telles que l'hospitalisation du/des parents, garde à vue des parents, ou autre cas de figure de ce type.

Enfants confiés sur décision judiciaire

✚ **Art. L. 224-5 3er** du Code de l'Action Sociale et des Familles en application du **4° de l'Art. 375-3** et de **l'Art. 375-5** du Code Civil :

Il s'agit des mesures d'assistance éducative pour les mineurs, les ordonnances de placement en cas d'urgence, ainsi que les réquisitions. Le recours à la décision judiciaire est subsidiaire, les critères de saisine de l'autorité judiciaire sont définies à **l'article L226-4 du CASF** :

« I - Le président du conseil départemental avise sans délai le procureur de la République aux fins de saisine du juge des enfants lorsqu'un mineur est en danger au sens de l'article 375 du code civil et :

1° Qu'il a déjà fait l'objet d'une ou plusieurs actions mentionnées aux articles [L. 222-3](#) et [L. 222-4-2](#) et au 1° de l'article [L. 222-5](#), et que celles-ci n'ont pas permis de remédier à la situation ;

2° Que, bien que n'ayant fait l'objet d'aucune des actions mentionnées au 1°, celles-ci ne peuvent être mises en place en raison du refus de la famille d'accepter l'intervention du service de l'aide sociale à l'enfance ou de l'impossibilité dans laquelle elle se trouve de collaborer avec ce service ;

3° Que ce danger est grave et immédiat, notamment dans les situations de maltraitance. Il avise également sans délai le Procureur de la République lorsqu'un mineur est présumé en danger au sens de l'article 375 du Code Civil mais qu'il est impossible d'évaluer cette situation. »

Les articles 375 et suivants du Code civil relatifs à l'assistance éducative stipulent que :

« si la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger, ou si les conditions de son éducation sont gravement compromises, des mesures d'assistance éducative peuvent être ordonnées par la justice à la requête des père et mère conjointement, ou de l'un d'eux, de la personne ou du service à qui l'enfant est confié ».

Ainsi, les mesures d'assistance éducative visent à protéger des mineurs considérés en état de danger réel et avéré à leur domicile. La notion de « danger » recouvre des situations très diverses : violences, abus sexuels, inceste, défaut ou refus de soins, absence d'intérêt des parents pour l'enfant, carences éducatives parentales, conflits des parents mettant en jeu l'équilibre du mineur, le juge, après l'évaluation du risque auquel est confronté l'enfant, rend dans l'urgence ou après enquête, une ordonnance de placement provisoire.

Les parents ou représentants légaux continuent d'exercer leur autorité parentale. Le juge recherche leur adhésion et fixe les modalités de leurs droits de visite, d'hébergement et de correspondance. Toutefois, si l'intérêt de l'enfant l'exige, les parents du mineur ou ses représentants légaux peuvent être provisoirement privés de leurs droits.

L'article prévoit que le juge peut lui-même réaliser la mesure en plaçant directement le jeune dans un établissement (c'est le placement direct) ou charger les services de l'ASE de sa mise en œuvre. A ce titre, le CDEF 31 n'est pas habilité pour les placements directs et n'intervient qu'à partir du moment où l'enfant a été confié aux services de l'ASE.

Des mesures judiciaires peuvent également être prises dans un contexte d'urgence

- Ordonnance de placement provisoire (OPP Parquet ou à titre exceptionnel OPP du juge des enfants). Article 375-5 Code Civil

« A titre provisoire mais à charge d'appel, le juge peut, pendant l'instance, soit ordonner la remise provisoire du mineur à un centre d'accueil ou d'observation, soit prendre l'une des mesures prévues aux articles [375-3](#) et [375-4](#).

En cas d'urgence, le procureur de la République du lieu où le mineur a été trouvé à le même pouvoir, à charge de saisir dans les huit jours le juge compétent, qui maintiendra, modifiera ou rapportera la mesure. Si la situation de l'enfant le permet, le procureur de la République fixe la nature et la fréquence du droit de correspondance, de visite et d'hébergement des parents, sauf à les réserver si l'intérêt de l'enfant l'exige ».

- Réquisition

La réquisition du CDEF par le Parquet correspond à un usage local, spécifique au territoire de la Haute-Garonne. Elle est encadrée par la note de la Directrice Enfance et Famille en date du 16 avril 2021 :

[la réquisition] n'est ni une mesure de protection administrative, ni une mesure de protection judiciaire au sens de l'Assistance Éducative. Elle permet seulement la mise à l'abri de l'enfant et ne peut ni perdurer dans le temps ni être le cadre d'intervention d'un travail d'évaluation approfondi d'une situation. Sur les jours de fermeture des services, une décision de placement judiciaire en urgence peut être prise par le Parquet ou d'accueil administratif en urgence par le Cadre ASE d'astreinte entre 9h et midi et 14h et 18h. En dehors de ces horaires, la mise à l'abri immédiate du mineur continuera à s'effectuer sous la forme d'une réquisition.

Désormais, les réquisitions ne pourront être prises que pour une nuit, le temps de la mise à l'abri du mineur. Dès le lendemain, le cadre ASE d'astreinte ou le Responsable ASE concerné devra prendre une décision sur les suites à donner, à partir des premiers éléments d'évaluation produits par l'équipe mobile du service d'accueil d'urgence (EMU) ».

Concernant les statuts et les types de placement, nous constatons, comme sur l'ensemble du département, un nombre plus important de mesures judiciaires malgré le principe de subsidiarité posée par la loi réformant la protection de l'enfance de 2007.

Les lois

La mission du CDEF 31 trouve son fondement juridique dans plusieurs textes majeurs qui traduisent la volonté du législateur de favoriser la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant et la parole des personnes accompagnées afin de développer leur pouvoir d'agir, de leur permettre de prendre part aux décisions les concernant.

Les évolutions législatives récentes ont précisé ces dispositions dans le code de l'action sociale et des familles (CASF) et dans le code civil, notamment par :

- **La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale**, garantissant des droits nouveaux pour les usagers et invitant à la promotion d'une démarche continue d'amélioration de la qualité des prestations offertes ;
- **La loi du 26 mars 2002** relative à la consultation des dossiers en assistance éducative par les parents d'enfants confiés avant toute audience en cabinet du juge pour enfants, renforçant la place des parents dans le débat contradictoire et la garantie d'un procès équitable ;
- **La loi du 4 mars 2002** relative à l'autorité parentale a conforté la place de la famille au cœur des projets d'intervention;
- **La loi du 5 mars 2007** réformant la protection de l'enfance, dont les orientations, au-delà de la principale de réaffirmer le rôle central du Département, sont notamment la primauté de la protection administrative sur la protection judiciaire, la prévention comme axe majeur du dispositif de protection de l'enfance, l'implication des parents dans toute décision concernant leur enfant et l'élargissement des modes de prise en charge des enfants confiés.
- **La circulaire du 31 mai 2013** relative aux modalités de prise en charge des mineurs isolés étrangers, qui instaure un dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation pour ce public.
- **La loi du 14 mars 2016** relative à la protection de l'enfant l'article 1 du CASF et inscrit ainsi dans le cadre réglementaire un changement de paradigme par rapport à la loi de 2007. Le soutien de la parentalité n'est plus une fin en soi mais un moyen. Nous passons de l'évaluation du danger à l'évaluation de la pourvoyance des besoins fondamentaux. L'objectif des professionnels, c'est une évaluation interdisciplinaire de l'environnement de l'enfant (ressources et empêchements pour la pourvoyance des besoins de l'enfant) avant une intervention auprès de l'enfant et de sa famille.

- **Loi du 7 février 2022**, qui entend améliorer la situation des enfants protégés par l'aide sociale à l'enfance: interdiction des placements à l'hôtel, fin des sorties "sèches" à la majorité, meilleure protection contre les violences. Elle modernise aussi le métier des assistants familiaux et la gouvernance nationale de la protection de l'enfance.

A ces lois spécifiques à notre secteur s'ajoute la réglementation opposable au secteur social et médico-social insufflée par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, à savoir :

- **L'arrêté du 8 septembre 2003** relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie mentionnée à l'article L. 311-4 du CASF,
- **Le décret n°2003-1095 du 14 novembre 2003** relatif au règlement de fonctionnement institué par l'article **L311-7 du CASF** ;
- **Le décret n°2003-1094 du 14 novembre 2003** relatif à la personne qualifiée mentionnée à l'article **L.311-5 du code de l'action sociale et des familles** ;
- **La circulaire DGAS/SD 5 n° 2004-138 du 24 mars 2004** relative à la mise en place du livret d'accueil prévu à l'article **L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles** ;
- **Le décret n°2004-287 du 25 mars 2004** relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation institués à l'article L.311-6 du CASF.
- **Le décret n°2004-1274 du 26 novembre 2004** relatif au document individuel de prise en charge
- **La loi de 2005** relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- **La loi du 27 juin 2005** relative aux assistants familiaux qui a permis de clarifier leur statut, de les professionnaliser et ainsi d'améliorer la qualité de l'accueil. Elle met l'accent sur la structuration des parcours de formation et favorise une inscription des assistants familiaux au sein des équipes pluridisciplinaires référentes des enfants accueillis.
- **Le décret n°2005-768 du 7 juillet 2005** relatif aux conditions techniques minimales de fonctionnement des établissements ;
- **Le décret n° 2007-221 du 19 février 2007** pris en application du **II de l'article L. 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles** relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux ;
- **L'Instruction ministérielle DGAS/2A no 2007-112 du 22 mars 2007** relative au développement de la bientraitance et au renforcement de la lutte contre la maltraitance,
- **L'article 226-13 de Code pénal**, concernant le secret professionnel ;
- **L'article R 4121-1 à 4121-4 du Code du travail** concernant le document unique ;
- **Décret no 2021-1476 du 12 novembre 2021** relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

Enfin, le CDEF31 est aussi concerné par la réglementation opposable à tout employeur avec la spécificité que son personnel est soumis au statut général des fonctionnaires

- **2006** : loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.
- **2011** : loi sur le travail des personnes en situation de handicap.
- **2016** : loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail ».
- **2019** : **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique, précisée par **l'Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021**, visant une transformation majeure pour la simplification, la transparence, l'efficacité, mais aussi l'équité et la mobilité dans la gestion des ressources humaines, reprenant notamment les lois de **2006, 2011 et 2016 précitées**.

Les recommandations de bonnes pratiques et autres références

Les éléments présentés dans cette partie sont issus de la recommandation « *La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services relevant de l'art. L. 312-1 du CASF (2009)* ». Ils sont adaptés aux spécificités des établissements et services prenant en charge habituellement des mineurs/jeunes majeurs dans le cadre de la protection de l'enfance et/ou mettant en œuvre des mesures éducatives.

Abréviations :

RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

ANESM : Agence nationale d'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

HAS : Haute Autorité de Santé

Autorité publique indépendante à caractère scientifique, la Haute Autorité de santé (HAS) vise à développer la qualité dans le champ sanitaire, social et médico-social, au bénéfice des personnes. Elle travaille aux côtés des pouvoirs publics dont elle éclaire la décision, avec les professionnels pour optimiser leurs pratiques et organisations, et au bénéfice des usagers dont elle renforce la capacité à faire des choix.

Une recommandation de bonnes pratiques a pour vocation d'éclairer les professionnels dans leurs actions et les institutions dans leur organisation. Les recommandations concernant les établissements sociaux accueillant des mineurs, femmes enceintes ou mères et pères avec leurs enfants publiées à ce jour par l'HAS et sur lesquelles nous devons nous appuyer pour améliorer nos pratiques sont les suivantes :

- La publication du **10 mars 2022**, concernant le premier référentiel national pour évaluer la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), ainsi que le manuel d'évaluation associé.
- Le Plan d'action interministériel en faveur du bien-être et de la santé des jeunes de **novembre 2016**.
- Le rapport **du 28 février 2017** sur les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance à l'origine de ce travail : la nécessité d'établir une vision partagée des besoins fondamentaux de l'enfant, à la suite de la réforme de la protection de l'enfance adoptée en **2016**.
Les membres du comité en charge du rapport ont établi un principe : **le «méta-besoin»** dont la définition est que : tout enfant a besoin de sécurité pour grandir, acquérir son autonomie et s'ouvrir au monde, et a besoin pour cela d'une figure d'attachement.
L'idée est de partir de ce méta-besoin et de pouvoir en garantir sa satisfaction dans tous les contextes de vie de l'enfant.
- Le plan interministériel de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux enfants
- **2017 – 2019**.
 - Conformément à la convention des droits de l'enfant, la France s'est engagée à « assurer à l'enfant la protection et les soins nécessaires à son bien-être ». Le plan interministériel vient compléter les dispositions législatives et réglementaires existantes en matière de lutte contre les violences faites aux enfants. Il prévoit de : Développer les connaissances sur les violences, notamment physiques et sexuelles, pour pouvoir pleinement prendre la mesure des violences faites aux enfants, et ainsi mieux les prévenir et les combattre.
 - Mieux prendre en compte les violences faites aux enfants en les repérant plus systématiquement et en les révélant davantage. Cela nécessite d'en informer les familles et de former encore davantage les professionnels à leur détection et aux moyens à leur disposition pour les dénoncer.
 - Aider les victimes à témoigner davantage des violences subies, pour libérer et recueillir leur parole, et leur proposer une prise en charge adaptée dans le traitement de leurs traumatismes.
- La stratégie de soutien à la parentalité **2018-2022**, « Dessine-moi un parent », qui vise à renforcer la visibilité, la lisibilité et la fiabilité de la politique afférente à la parentalité.
- La stratégie ma santé **2022**, « un engagement collectif » une meilleure organisation des professionnels de santé au bénéfice des patients mais aussi pour eux-mêmes.
- La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté **d'octobre 2018**, présente les cinq engagements de:
 - Veiller à l'égalité des chances dès les premiers pas pour rompre la reproduction de la pauvreté,
 - Garantir au quotidien les droits fondamentaux des enfants,
 - Proposer un parcours de formation pour tous les jeunes,
 - Aller vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité,
 - Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi.

Le plan de lutte contre les violences faites aux enfants (**2020-2022**) pour protéger chaque enfant en tout lieu et à tout moment, afin qu'aucun contexte ni aucun environnement n'échappe à la vigilance nécessaire.

La réponse du CDEF 31 au schéma départemental

Le CDEF 31 s'inscrit dans les 5 Orientations stratégiques du schéma départemental de l'enfance et familles 2021 2025 que sont :

Orientation stratégique 1 : conforter la gouvernance territoriale de la protection de l'enfance :

Le CDEF coopère avec chacun des territoires et en bonne intelligence avec le SAU qui a ses propres compétences territoriales.

Orientation stratégique 2 : favoriser la démocratie participative en positionnant l'enfant et sa famille comme acteurs de la politique départementale :

- En associant les personnes accompagnées à l'élaboration des décisions qui les concernent,
- En mettant en œuvre une organisation et des principes d'action qui sous-tendent la démarche de projet pour l'enfant, ainsi que les étapes incontournables de cette démarche, dans l'objectif de garantir la continuité et la cohérence des parcours des enfants et recueillir l'avis des parents et la parole de l'enfant à chaque étape.

Orientation stratégique 3 : participer au renforcement de la proximité en répondant au plus près des besoins dans une approche territorialisée des actions du département:

- Une adaptation des services aux besoins évolutifs du territoire,

Orientation stratégique 4 : renforcer les actions de prévention auprès des familles :

- Notre travail de veille et de diagnostic et les expertises que nous développons en lien avec les besoins évalués,
 - En agissant le plus précocement possible pour répondre aux besoins des enfants,
 - En proposant des modalités d'accompagnement variées et novatrices, inscrites dans une logique de parcours pour les usagers,
 - En soutenant la parentalité.

Orientation stratégique 5 : favoriser la continuité et la cohérence des parcours.

1.3 Le fondement de l'activité

A. La mission de l'établissement : missions d'accueil d'urgence, d'évaluation, d'accompagnement et d'orientation

La mission de l'établissement est d'assurer la mise à l'abri du mineur, à tout instant, sans qu'aucune condition ne soit demandée au mineur.

Cette mission se décline ensuite selon le triptyque « accueil, évaluation, orientation », auquel il faut ajouter, bien sûr, l'accompagnement de l'enfant tout au long de son parcours.

- **Accueillir en urgence** tous les mineurs au titre de la protection de l'enfance sur décision judiciaire ou sur décision administrative.
 - A ce titre le soin et les expertises que nous avons développées autour de l'accueil, l'apaisement et le prendre soin sont au cœur de notre mission, face à des publics très fragilisés en situation de crise.
- **Evaluer et accompagner** : A partir des observations recueillies en équipe pluridisciplinaire, le CDEF 31 évalue et met en place l'accompagnement le plus adapté. L'observation et l'évaluation se font tout au long du parcours, avec une expertise dans l'évaluation des besoins, qui facilite la rencontre avec les personnes fragilisées accueillies.
Dès la prise de contacts, les observations et expertises utilisées par les services s'appuient sur différents outils, supports et grilles de lectures croisés. Cela permet des évaluations, dans des temporalités plus quotidiennes, avec des techniques d'urgentistes.

Les évaluations sont pluridisciplinaires, se fondent sur le travail conjoint des équipes éducatives et paramédicale de proximité, des psychologues, assistants sociaux et des soignants du pôle santé. Elles permettent aux professionnels d'élaborer une proposition d'orientation qui sera validée et mise en œuvre par les services de l'aide sociale à l'enfance du CD 31.

L'accompagnement du public accueilli se fait dans les conditions les plus adaptées, en expérimentant les différents environnements qu'offre le CDEF dans une logique de parcours et prise en charge globale.

- **Préparer l'orientation** (retour en famille, accueil dans un établissement de la protection de l'enfance, en famille d'accueil, accès à l'autonomie...). et assurer les coordinations nécessaires en amont et en aval.
- **Accompagner vers l'autonomie et le renforcement de la parentalité** au sein du centre parental les mères ou les pères avec enfants de moins de trois ans ou les femmes enceintes.

Ainsi, d'une part, le CDEF 31 est « le service d'urgence de l'aide sociale à l'enfance ». Nous accueillons à ce titre tout mineur qui, sur le département a besoin d'une mise à l'abri immédiate. Cela représente une grande diversité de situations. Pour chaque personne, nous mettons tout en œuvre pour garantir un accueil chaleureux et sécurisant.

D'autre part, le CDEF 31 est « force de proposition pour l'aide sociale à l'enfance ».

En effet, la complexité des parcours familiaux et la souffrance qu'elle peut engendrer nous oblige à être réactif et inventif dans les modalités d'accompagnement que nous mettons en place.

Le CDEF 31 fait preuve d'une adaptabilité permanente pour mieux prendre en compte les besoins de la personne accueillie et élaborer des solutions face aux situations les plus sensibles.

Cette attention est également à l'œuvre à l'échelle de l'établissement, qui ces dernières années a créé plusieurs dispositifs. Ainsi, le CDEF 31 se compose d'un ensemble de services diversifiés où s'articulent de façon modulable accompagnement de l'enfant et soutien auprès de sa famille.

C'est à l'autorité administrative ou l'autorité judiciaire qu'il revient d'apprécier l'urgence de la situation du mineur. En termes d'organisation, cela induit que le CDEF 31 doit pouvoir accueillir à tout moment 24h/24, 365 jours sur 365.

La priorité étant la mise à l'abri, cela veut aussi dire que parfois l'enfant sera accueilli en sureffectif si les conditions de sécurité le permettent.

Le CDEF est en principe un lieu de premier placement, où après l'accueil de l'enfant arrivé sans préparation, les équipes mènent un travail d'évaluation approfondi de la situation de l'enfant et de sa famille en vue d'une orientation dans un autre établissement ou un retour à domicile. De manière coutumière, la durée de séjour est de 3 mois, renouvelable une fois sur certains dispositifs. Ce cadrage impose un travail intensif d'investigation, d'observation, d'expérimentation, d'analyse et de proposition.

Si le séjour a vocation à être limité dans le temps, c'est pour :

- Assurer la fluidité de notre capacité d'accueil pour continuer à répondre à la mission d'accueil d'urgence

- Garantir des conditions d'accompagnement de qualité et la projection dans une orientation adaptée Plus l'enfant reste, plus il lui sera difficile de partir, de se séparer et finalement de s'attacher à son nouveau lieu d'accueil. Le CDEF joue son rôle de « sas » permettant d'apaiser la situation. Au-delà de 6 mois, les professionnels observent une inversion des effets bénéfiques du placement.

Les séjours longs (plus de 6 mois) ne sont pas majoritaires, mais cela suffit à emboliser les places. A titre d'illustration, en juillet 2022 ce sont 60 mineurs qui sont au CDEF depuis plus de 6 mois sur 230 places, dont 15 depuis plus d'un an.

Egalement, le CDEF 31 est sollicité par les services de l'aide sociale à l'enfance, comme lieu de placement « par défaut », intervenant dans le cadre d'une rupture de lieu d'accueil, le ré-accueil étant souvent vécu difficilement par l'enfant. Le cadrage dont bénéficient les mineurs arrivés en premier placement n'existe pas pour les ré-accueils. La temporalité est plus longue, plus aléatoire avec des difficultés majeures à projeter le mineur sur un ailleurs.

B. Les différents arrêtés d'autorisation des dispositifs existants aujourd'hui

- **Arrêté du 27 novembre 2017** : Renouvellement de l'autorisation portant extension de capacité
- **Complété par les courriers du** :
 - 23 août 2018,
 - 7 juillet 2020,
 - 6 septembre 2022 : autorisation et financement de l'unité Robinson jusqu'au 31 décembre 2022
 - Le protocole établi par la Direction Enfance et Famille en date du 9 septembre 2021 autorisant l'ouverture de l'équipe mobile d'urgence (EMU)

C. Le statut de l'établissement

Le CDEF 31 est un établissement public départemental qui possède la personnalité morale. Son personnel est régi par le Titre IV du statut général des fonctionnaires (fonction publique hospitalière). Le 21 février 2022, **l'article 143 de la loi n°2022-217 dite D3S** modifie le statut du Chef d'Etablissement. Il est désormais recruté et évalué par le Conseil Départemental.

Financé à 100% par le Conseil départemental de la Haute-Garonne, son budget lui est attribué sous forme d'une dotation globale.

Le CD 31 assure également le contrôle de l'établissement.

A ce titre, et compte tenu de la place centrale de notre établissement dans le dispositif départemental, le CDEF travaille en étroite collaboration avec le Conseil Départemental de la Haute Garonne et les services de l'ASE, par l'intermédiaire de la Direction Enfance et Famille.

D. Les capacités d'accueil autorisées

La capacité d'accueil du CDEF 31 s'entend comme le nombre de places et de lits installés. Cette capacité a sensiblement évolué au cours de ces dernières années :

- 2003 : 187 places
- 2012: 161 places
- 2019 : 229 places avec la création, depuis 2017, des nouveaux dispositifs alternatifs (SAM, HAVRE, DAF, IAD, ESCALE, DAPE)
- Septembre 2022 : 236 places dont 223 permanentes et 14 places temporaires habilitées pour l'accueil de mineurs de 0 à 18 ans, les femmes enceintes ou les mères ou pères avec enfant(s) de moins de trois ans.

Plus de 900 accueils par an (974 en 2021).

Le dispositif global d'accueil et d'accompagnement s'est ainsi agrandi et diversifié au fur et à mesure des créations de services pour s'adapter à l'évolution des besoins.

Dans un contexte évolutif, en septembre 2022, les 236 places se décomposent ainsi :

- **Accueil collectif d'enfants de 0 à 18 ans – 76 places :**
 - **Pouponnière** : 24 places pour l'accueil de filles et garçons de 0 à 3 ans
 - **Pôle enfance** : 25 places pour l'accueil de filles et de garçons de 3 à 14 ans sur les services :
 - **Gaïa** 6 places
 - **Arc en ciel** 6 places (temporairement autorisées jusqu'au 31.12.22) puis pérennisé en 2023
 - **Maison Robinson** 7 places (temporairement autorisées jusqu'au 31.12.22)
 - **Las Tutos** 6 places
 - **Pôle adolescents** : 26 places pour l'accueil de filles et garçons de 14 à 18 ans sur les services :
 - **Villa Revel** 6 places garçons
 - **Villa Launaguet** 6 places garçons
 - **Villa Saint-Alban** 7 places filles
 - **Villa des Nobles** 7 places mixtes en semi-autonomie
- **Appartements diffus** : 40 places pour l'accueil de filles et de garçons de 16 à 18 ans réparties sur les dispositifs
 - **SAM** : Service Appartements pour Mineurs 16 – 18 ans, 10 places
 - **Escale** : pour un accueil dédié aux MNA 16 – 18 ans, 30 places
- **Placement familial** : 27 places pour l'accueil de filles et de garçons de 0 à 18 ans
- **Placement à domicile** : Intervention à domicile : 20 places pour l'accueil de filles et de garçons de 0 à 18 ans
- **Suivi externalisé pour adolescents en rupture** : H.A.V.R.E : 8 places pour l'accueil de filles et de garçons de 14 à 18 ans
- **Pôle parental** : 66 places pour l'accueil de femmes enceintes ou de parents isolés avec au moins un enfant de moins de trois ans, soit :
 - Centre parental accueil collectif : 18 places adultes et 20 places enfants
 - Appartements extérieurs – Dispositif Appartements Parents Enfants : 14 places adultes et 14 places enfants.
- Equipe Mobile d'Urgence (EMU 31) : non dotée d'une capacité d'accueil, l'EMU 31 assure la continuité de la mise en œuvre de la mission de l'ASE de 17h à 8h30 du lundi au vendredi, les week-end et jours fériés.

1.4 Les Caractéristiques générales relatives aux personnes accueillies

Le public accueilli au CDEF présente une grande hétérogénéité (âge, statut, santé physique et psychique, durée de séjour...) Le dénominateur commun de l'accueil au CDEF reste la nécessité de la protection, le plus souvent dans le cadre de l'urgence, et la notion de vulnérabilité.

Au regard de l'activité de l'établissement observée sur les dix dernières années, nous pouvons repérer des caractéristiques communes concernant le profil et les besoins des enfants, jeunes et résidents accompagnés ainsi que leur famille.

S'agissant des familles des enfants placés au sein de l'établissement présentent quelques caractéristiques communes.

Dans leur structuration, nous trouvons un grand nombre de familles monoparentales, avec le plus souvent la présence unique de la mère en grande précarité. Ces familles sont d'autant plus fragiles qu'elles sont soumises à un isolement social qui apparaît à travers l'inactivité professionnelle fréquente du parent. Les problèmes de surendettement sont aussi fréquents.

Nous trouvons également beaucoup de familles recomposées (père et mère remariés), avec parfois des successions de conjoints de part et d'autre ayant donné naissance à un ou plusieurs enfants chacun.

Ce sont essentiellement des familles en situation de précarité appartenant aux groupes sociaux les plus démunis économiquement.

La crise économique a aggravé la situation, faisant apparaître ce que l'on a appelé les « nouvelles pauvretés » qui ont touché progressivement de nouveaux groupes sociaux, par l'irruption du chômage et la fragilisation du lien social, et il est probable que la crise sanitaire, va accroître cette tendance qui se profile déjà.

Les causes des placements sont multiples et imbriquées les unes dans les autres, cependant nous pouvons en relever trois principales :

Les maltraitances de la part des parents (manque de soins, abus sexuels, violences physiques...)

Les carences affectives et éducatives (abandons, immaturité de la famille, absence de cadre...)

Les dysfonctionnements relationnels envers l'enfant (infantilisation, enfant otage des mésententes parentales, alcoolisme...).

Ces problèmes familiaux, ces situations de crises ont des incidences directes sur le comportement des enfants et des adolescents. Leur symptomatologie est variée, massive ou discrète, en lien avec l'histoire de l'enfant, son âge, son milieu familial, sa personnalité.

Il peut s'agir :

- De difficultés à supporter les frustrations et les interdictions. Il n'est alors pas rare que l'unique expression de leur souffrance, de leur incapacité à supporter les exigences sociales et les contraintes de la vie quotidienne, soit la violence verbale ou physique. Le respect de la loi et du cadre est souvent une source de conflit.
- D'un fort sentiment de non-valeur personnelle. S'ensuivent des conduites d'échec, des dévalorisations qui les paralysent dans leur évolution. L'enfant ou l'adolescent se croit souvent responsable du dysfonctionnement familial.
- De retards affectifs peuvent également apparaître. L'immaturité et l'inhibition sont des conduites fréquentes.
- De difficultés à effectuer des acquisitions cognitives nécessaires dans leur cursus scolaire ou professionnel.
- Enfin, de troubles psychosomatiques.

Cette description succincte souligne la difficulté pour ces mineurs à s'inscrire dans un processus de socialisation et d'accéder à une autonomie pratique, intellectuelle et affective.

Dans son rapport annuel 2020, sur le thème de la santé mentale et somatique des enfants protégés l'ONPE pointe les besoins de soins accrus pour ces mineurs en raison des maltraitances et des traumatismes vécus.

Les professionnels de santé sollicités pour l'élaboration de ce rapport, « font état chez les jeunes enfants rencontrés de problématiques de malnutrition et d'anémie sur certains territoires à fort taux de précarité sociale, de troubles du sommeil, de retards de développement et de retards de langage, d'asthme, de pathologies cutanées, de problèmes moteurs (chez des enfants ayant peu de motricité libre au domicile), de pathologies de la relation et de pathologies neurologiques en lien avec des naissances prématurées, de séquelles de blessures physiques ».

Nous constatons toutes ces problématiques au CDEF 31. Le CDEF 31 est un établissement social qui n'a pas vocation à soigner. Néanmoins la qualité du travail interdisciplinaire et l'approche globale qui la soutient, permet un repérage fin des problématiques décrites ci-haut. Nous menons un travail d'orientation et de coordination pour que les prises en charge thérapeutiques multiples que nécessitent ces problématiques soient mises en place ou se maintiennent.

Egalement, nous prenons en compte ces problématiques en prenant soin du quotidien, en offrant l'environnement le plus adapté, en favorisant au maximum le bien être du mineur.

Nous observons également des besoins de soins importants pour les Mineurs non accompagnés. Les pathologies somatiques sont fréquentes (pathologies infectieuses comme des parasitoses digestives, marqueurs d'infection tuberculeuse, pathologies dentaires notamment) ou graves en l'absence de traitement (diabète insulino-dépendant, pathologies rénales sévères, ulcère gastrique hémorragique...). Selon le rapport de l'ONPE, l'incidence des états de stress post traumatiques est élevée (45%), symptômes anxieux (37%) et dépressifs (34%). « Les données rejoignent les résultats de plusieurs études menées sur la prévalence des troubles psychiatriques au sein de cette population particulièrement vulnérable au regard des parcours d'exil et des événements traumatiques vécus ».

Ces éléments relatifs à la santé des personnes accueillies et des besoins qui en découlent interrogent l'offre de soins sur le territoire dont l'insuffisance capacité entraîne une distorsion entre le temps du mineur, dont les besoins de soins sont immédiats et le temps des dispositifs thérapeutiques (procédure d'admission, liste d'attente...).

Ce temps long nécessaire à la mise en place des prises en charge thérapeutiques entraîne un allongement de la durée de séjour et des difficultés d'orientation.

Ces difficultés se concentrent dès lors que la problématique de l'utilisateur est multiple, souvent à la frontière du soin, du médico-social, ou du pénal.

Il est prioritaire d'assurer la protection des enfants en leur offrant un milieu d'accueil capable d'exercer les aspects affectifs, sociaux et éducatifs, de la fonction parentale tout en respectant les parents d'origine.

L'accompagnement de l'enfant nécessite une prise en charge :

- Multidimensionnelles, à travers des dispositifs diversifiés,
- Multidisciplinaires,
- Intenses,

A long terme : la notion de parcours de l'enfant, et la préparation de son orientation après les temps et l'espace transitionnel vécu au CDEF s'avèreront à ce titre, déterminants, pour lui.

Quelques-uns des enjeux repérés par les équipes à ce titre, dans la mise en sécurité de l'enfant sont :

- D'éviter les dommages organiques et les conduites ordaliques, par un travail multidisciplinaire quotidien de mise en sécurité, une évaluation et une prise en soins attentive curative et préventive,
- De prévenir et de prendre en soins les troubles du développement, dont beaucoup sont irréversibles surtout quand il s'agit de jeunes enfants,
- De protéger la continuité de la relation entre l'enfant et les figures d'attachement, à moins qu'il existe des incompétences parentales sévères, avec lesquelles les équipes du CDEF devra travailler,
- De protéger la capacité de l'enfant à nouer un attachement sélectif avec des autres adultes, en évitant d'endommager ses capacités à s'attacher.
- De réduire au minimum la période durant laquelle l'enfant est dans une situation instable, et d'insécurité, en le préparant avec les partenaires, à son devenir, par une orientation ajustée.

Concernant le centre parental et le DAPE, depuis la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance, reconnue dans le code de l'action sociale et des familles, par un nouvel article L 222-53, le CDEF, s'est ouvert à l'accueil des 2 parents, avec leur enfant de moins de 3 ans.

La Convention Internationale des Droits de l'Enfant soutient le droit de celui-ci à vivre en famille, si possible avec ses deux parents.

La loi de 1998 de lutte contre les exclusions préconisait déjà d'éviter les séparations des membres de la famille.

Le centre parental accueille donc désormais au titre de la protection de l'enfance, l'enfant né ou à naître (au plus tôt au cours de la grossesse), avec ses deux parents qui ont le projet de l'élever ensemble.

L'enjeu est de favoriser l'accompagnement de la parentalité à la stabilisation du parcours des familles, tant matériellement, qu'affectivement. Cela a un impact fort sur le devenir et le bien-être des enfants, de protéger

les premiers liens d'attachement du bébé ainsi que d'accompagner ses deux parents à être les premiers acteurs de la protection de leur enfant.

A. Parcours interne

L'existence d'une panoplie de modalités d'accueil et d'accompagnement a amené beaucoup de modularité dans le parcours interne de la personne accueillie. Ainsi, nous pouvons expérimenter avec la personne accueillie différents environnements de vie en fonction de ses fragilités et potentialités et de celles de ses parents. Cette modularité pour qu'elle reste opérante nécessite des évaluations disciplinaires régulières pour anticiper le plus possible les changements et ainsi éviter de les faire par défaut.

Le parcours interne des enfants, jeunes et familles accueillis et accompagnés est organisé, dès l'accueil, puis coordonné, rythmé dans les différentes étapes du projet personnalisé d'accompagnement.

Il est contractualisé à travers le DIPC, et son avenant constitué par le Projet Personnalisé d'Accompagnement.

A ce titre différents professionnels de l'équipe pluridisciplinaire du CDEF, vont intervenir sur des niveaux différents (modalités, temps), afin de déceler les difficultés, les potentialités, les capacités du mineur dans son contexte familial. C'est ainsi que des bilans croisés seront fait sur les plans, éducatif, scolaire, social, médical et thérapeutique à travers des concertations d'équipes régulières prenant des modalités différentes selon les besoins de l'enfant.

Le temps d'accueil au CDEF est ainsi mis au travail à travers les observations et la concertation pluridisciplinaire, organisées sur différentes séquences préparant l'évaluation concertée lors des synthèses avec les partenaires et en particulier l'ASE.

Cette évaluation concertée se fait dans un souci de connaissance et de respect des droits des usagers accueillis et accompagnés pour un objectif double :

- de protection,
- et d'une orientation du mineur, vers une situation stable, durable et adaptée à ses besoins.

La fonction d'orientation du CDEF se décline sur toutes les étapes du projet personnalisé de l'enfant en s'appuyant sur le quotidien des mineurs accueillis.

Le projet d'orientation porté par les professionnels du CDEF, sera ensuite validé et réalisé avec l'ASE.

B. Parcours externe et travail avec les partenaires

Le CDEF ne travaille pas seul. Il est un élément du dispositif de protections de l'enfance.

Il dépendant de celui-ci qu'il s'agisse de protection administrative ou juridique. Le service de l'ASE est responsable des enfants dont le CDEF à la garde, et qu'il accompagne. La coopération et la concertation tout au long du processus d'accompagnement des usagers conditionneront la qualité et la temporalité de leur orientation.

En amont de la réunion de synthèse réalisée avec l'ASE, la régularité des échanges entre les professionnels du CDEF et l'ASE, contribueront à l'efficacité du projet d'orientation du mineur, et à sa réussite.

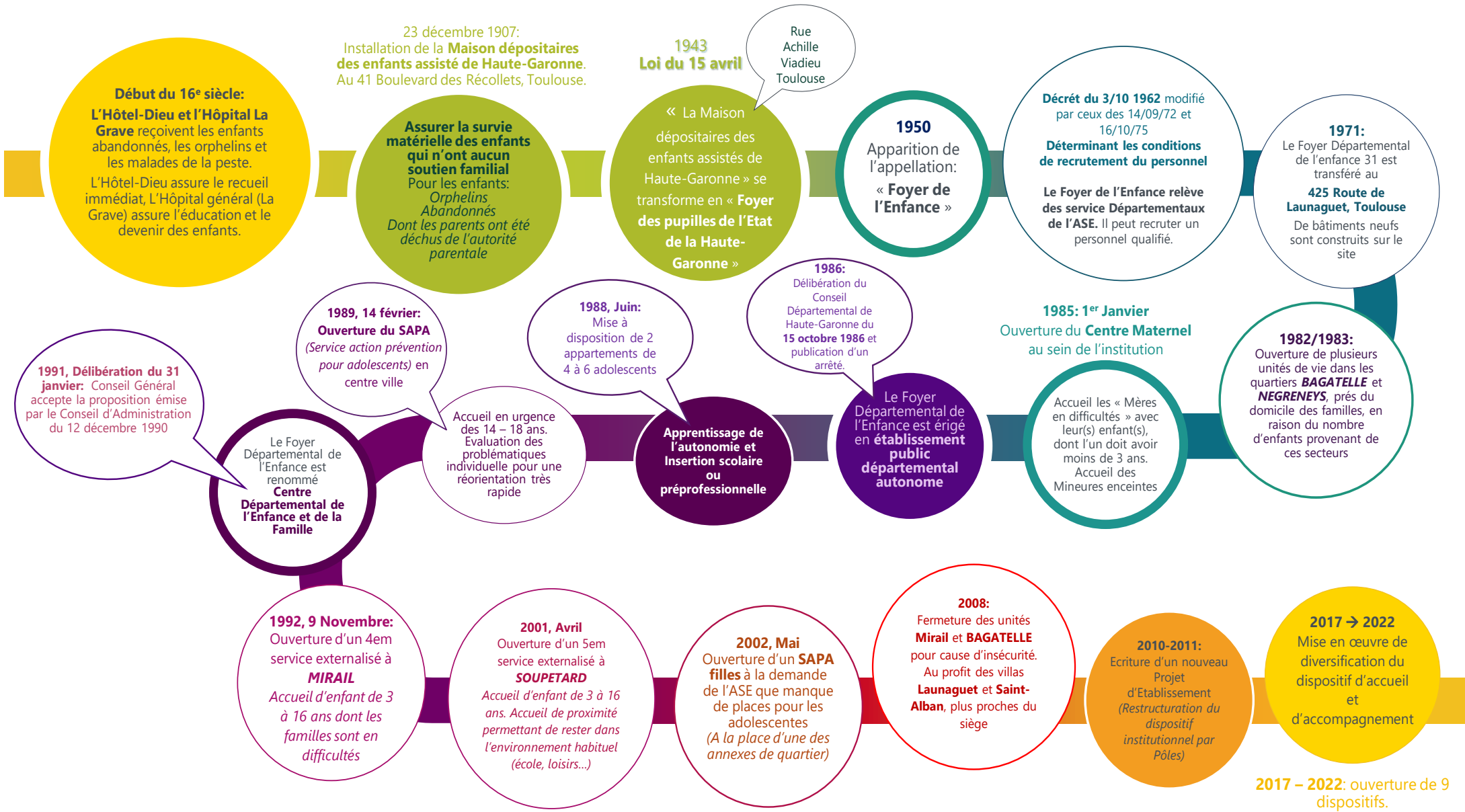
Mais l'orientation reste une mission difficile, du fait de situations parfois, très complexes ou changeantes, du manque de dispositifs d'orientation (pénurie de familles d'accueil et délais d'admission importants dans les établissements médico-sociaux, manque de place dans les établissements), ou de lenteur administrative, pouvant parfois impacter la qualité de coopération entre les différents partenaires .

L'implication du mineur et des familles est, par ailleurs, essentielle à la réussite de l'accompagnement tout au long du parcours et de l'orientation de l'enfant.

1.5 L'histoire de l'établissement

A. Un bref déroulé historique

L'histoire du CDEF s'inscrit dans la lignée de la grande histoire de la protection de l'enfance en France et notamment en Haute-Garonne. Ci-dessous sont indiquées quelques-unes des grandes étapes de l'histoire de l'établissement :



Ainsi le Foyer de l'Enfance s'est installé en 1971 dans les locaux actuels au nord de Toulouse. Sous l'impulsion des nouvelles législations ainsi que de la modification de l'environnement et de l'évolution des besoins, les dispositifs d'accueil du CDEF 31 ont fortement évolué au fil des ans.

De 1982 à aujourd'hui, le CDEF 31 s'est transformé en adaptant ses structures aux nouveaux besoins des personnes accueillies et aux orientations de la politique sociale :

D'un établissement centralisant sur un même site des tranches d'âge et des problématiques différentes, il s'est progressivement ouvert vers l'extérieur afin de favoriser un ancrage dans le droit commun, et d'orienter les prises en charges vers des accompagnements individuels dans le cadre d'un projet personnalisé d'accompagnement en lien avec la famille

B. Passage du CDEF 31 d'une organisation par services à une organisation par pôles puis par modalités d'accompagnement.

Travaillée, mais non mise en œuvre en 2003, la structuration par pôle est devenue nécessaire suite aux observations faites en 2011.

Elle fut mise en œuvre à partir de 2011, dans le cadre du Projet d'Etablissement 2012 2016.

En effet, l'organisation par service a entraîné des insuffisances et des cloisonnements dans les dimensions collectives et individuelles de l'accompagnement.

L'organisation par service étant donc apparue en 2010 comme réductrice et impropre à accompagner l'usager dans sa singularité, dans la globalité et de façon coordonnée au sein de nos dispositifs d'accueil collectif.

Le fonctionnement par pôle est donc mis en place en 2011 avec pour objectifs de :

- Favoriser une homogénéité d'approche ciblée sur une population et des besoins précis.
- Partager les connaissances et un corpus théorique commun.
- Mettre en place un référentiel commun de bonnes pratiques.
- Permettre une adaptation du dispositif à l'évolution des besoins et sur un groupe homogène en termes d'accueil et de pratiques.

Cette logique de pôle a eu pour conséquence de favoriser une dynamique grâce à un partage et une mutualisation des ressources et des compétences des professionnels.

- Activités et sorties éducatives, corpus théoriques communs, partage d'expérience, formations communes sur des sujets partagés, partage de problématiques, partenaires, plateau technique interne, interlocuteurs communs, internes et externes...).
- Harmonisant les pratiques et permettant l'utilisation commune des outils, procédures et protocoles institutionnels.
- Sécurisant les pratiques et permettant de disposer de réponses, de recours et de relais institutionnel (ex. le Projet Personnalisé d'Accompagnement).
- En travaillant davantage en pluridisciplinarité et en interdisciplinarité pour adapter l'établissement aux besoins.

Parallèlement, les Services Techniques, Généraux et Administratifs ont également été réorganisés en pôle et sont regroupés au sein des fonctions ressource. Est affirmée leur fonction indispensable « au service du cœur de mission ».

C. Sortie de la logique stricte de l'internat et diversification des dispositifs d'accueil et d'accompagnement à partir de 2017

Comme indiqué précédemment, à partir de 2017, les dispositifs d'internat sont complétés par les dispositifs dits « alternatifs à l'internat ».

A partir de 2017, le CDEF 31 sort d'une logique stricte de place d'hébergement, afin de répondre autrement aux besoins des populations accueillies, à travers une diversification de la prise en charge et le déploiement de réponses alternatives à l'accueil collectif en internat.

Le CDEF a, à ce titre, été force de proposition auprès de la DEF, et précurseur sur le territoire dans les mises en place alternatives développées.

L'accueil historique en internat a lui-même été restructuré en plus petites unités, homogènes en termes d'âges et de besoins des enfants. L'intention est de créer de plus petits collectifs répondant aux besoins des enfants.

Réagencement de la Pouponnière en 2010 en Pole Petite Enfance : constitué par la pouponnière, (d'une capacité actuelle de 24 enfants) qui avait déjà subi des réaménagements successifs en 1988, 2000. L'organisation architecturale et l'agencement sont adaptés sur les quatre unités d'hébergement, de 6 places chacune pour accueillir en petits collectifs des enfants âgés de 3 jours à 3 ans, avec une répartition des enfants tenant compte de leur développement psychomoteur et un renforcement du rôle des référents pour fournir à l'enfant une figure d'attachement secondaire.

Le pôle enfance pour les enfants de 3 à 14 ans : est aujourd'hui constitué de 4 unités d'hébergement : Gaïa, Arc en Ciel, Maison Robinson et Las Tutos. Le pôle enfance a fait lui aussi l'objet de réaménagements.

Réagencement de l'hébergement au 425 route de Launaguet

- **Par le passé le CDEF avait une unité de 4 places dédiée à l'accueil d'enfants autistes**, dans une unité qui s'appelait « les Souriceaux », désormais fermée faute de personnel disponible et compte tenu de locaux inadaptés. Le choix est aujourd'hui fait par le CDEF d'intégrer les enfants atteints de troubles autistiques dans les groupes existants, favorisant ainsi l'inclusion de ces enfants.
- **La restructuration en 2018 de l'unité éducative GAIA (3-6 ans)** a été réalisée à partir de deux unités: les unités des Eglantiers (3-6 ans) et des Mûriers (6-10 ans) en mars 2018, visant la réduction des collectifs avec le passage des unités à 13 places à l'unité Gaïa de 6 places mixtes et l'accueil des fratries sur le même service, dans un contexte de sous activité pendant les 3 années précédentes.
- **L'unité Arc-en-ciel a été créée 2020** et est actuellement autorisée jusqu'au 31 12 2022 pour un accueil de 6 enfants, resserré sur une tranche d'âge de **6 à 10 ans**, compte tenu d'une sur activité du CDEF sur cette tranche d'âge apparue depuis 2020.
L'arrivée d'ARC en CIEL, a permis la reconstitution du pôle enfance.
- **Fermeture en septembre 2020, du service des Genêts au profit de la création de la Villa Las Tutos** présentant une capacité d'accueil de 6 places mixtes, pour des enfants de 10 à 14 ans, situé au calme à Mondouzil.
Le service des Genêts disposait d'une capacité d'accueil de 8 places mixtes, 5 places pour des enfants de 10 à 14 ans et 3 places dévolues à l'accueil immédiat de mineurs de 14 à 18 ans. L'unité résidait au 425 route de Launaguet, au cœur de l'institution. Cette place lui permettait de bénéficier de l'ensemble du réseau interne mais elle mettait le groupe et les professionnels en grande difficulté du fait de l'agitation. Les 3 places d'urgence et la cohabitation des plus jeunes avec de plus âgés, et la proximité des villas d'adolescents, induisant une présence importante de grands adolescents, le projet de construction d'un collège à proximité du service, constituaient des facteurs de risques de violence et de mise en danger des enfants et en particulier des plus jeunes. Ces éléments ont entraîné la fermeture du service, et l'aménagement excentré de la Villa Las Tutos, une grande maison dont la situation géographique à la campagne dans un environnement rural et le recentrage autour de la tranche d'âge 10-14 ans constituent aujourd'hui des atouts majeurs pour la prise en charge et l'accompagnement des enfants accueillis et pour un apaisement du groupe. Néanmoins, le site est éloigné de 20 kilomètres du siège de l'établissement, et les extérieurs sont peu protégés. La sécurité sur ce site n'est donc pas optimale et invite à étudier un autre emplacement à moyen terme.
- **En juillet 2022, face à la sur activité, une 3ème unité temporaire validée par la DEF, en juin 2022 s'est ouvert**, pour l'accueil de 8 enfants âgés de 7 à 12 ans : l'unité Robinson.
 - Cette unité a été aménagée en continuité géographique, de l'unité Gaïa et d'Arc En Ciel pour favoriser les mutualisations.

Structuration dans le temps des villas du pôle adolescent : Pour permettre un accueil en plus petits collectifs et donc davantage d'individualisation de la prise en charge et d'intimité des conditions d'accueil et de vie (passage de 8 à 6 ou 7 places)

- **La Villa de la Route de Revel créée en 2008,**
- **La Villa de Launaguet créée en 2008,** et doté en 2022 d'un appartement permettant une individualisation de la prise en charge et un accompagnement vers plus d'autonomie.
- **La Villa Saint Alban créée en 2011** d'une capacité passée à 7 places en 2021, initialement réservées à l'accueil exclusif de jeunes adolescentes, et passée en mixité à partir de 2016 avec une capacité d'accueil augmentée en 2021 par la dotation complémentaire d'un appartement dans une résidence privée, qui permet de travailler différemment le projet d'autonomie de l'enfant.
- **La fermeture en 2021 de la Villa Négrenays** ouverte en 1983, réimplantée à Launaguet et transformée en unité de semi-autonome. (Voir ci-dessous)

Cette adaptation continue des dispositifs d'accompagnement s'est accélérée entre 2017 et 2021 avec une diversification des modalités d'accompagnement et des dispositifs proposés :

- **Ouverture en 2017, d'un Dispositif d'Accueil Familial (DAF) de 27 places en mixité,** destiné à des accueils d'urgence, des accueils répit, de relais ou des accueils à temps complets par des Familles d'accueil pour les enfants de 0 à 18 ans.
- **Ouverture en 2017 du service HAVRE (Horizon Aller Vers une Rencontre Educative)**
D'une capacité de **8 places** : un service de suivi hors les murs sans hébergement, conçu pour aller à la rencontre d'adolescents âgés de 14 à 18 ans, dont la mesure de placement n'est pas effective pour de multiples raisons.
- **Ouverture en 2018, (ouverture opérationnelle en 2018) du Dispositif Escale** pour accueil et d'accompagnement, en mixité de 30 Mineurs Non-Accompagnés, de 16 à 18 ans, avec dérogation possible auprès du Responsable de l'aide sociale à l'enfance pour les jeunes âgés de moins de 16 ans.
- **Ouverture en 2017, du Service Appartement pour Mineurs,** pour une capacité d'accueil de **10 adolescents âgés** de 16 à 18 ans avec des appartements répartis dans divers quartiers toulousains (tels que les minimes, la Vache, trois cocus...)
- **Le pôle adolescent est complété en 2021** (Ouverture prévue en 2020 retardée) d'un dispositif de semi-autonomie (Villa Les Nobles aménagée en studios équipés, située à Launaguet), pour un accueil en mixité de 7 places destiné à des enfants de 14 à 18 ans.

Concernant les accompagnements des familles, parents enfants :

- **Passage en 2017 du centre maternel ouvert en 1985 et rénové en 1996 puis en 2018-2019, en centre parental d'une capacité de 18 adultes et 20 enfants de moins de 3 ans,** avec une ouverture aux pères, sous l'impulsion de la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance et notamment l'article 20 sur la prise en compte de l'autre parent. L'accueil des premiers pères a concrètement eu lieu en 2020.
- **Ouverture du dispositif d'appartements parents-enfants (DAPE) prévu en 2017, mais ouvert concrètement en 2018 avec une capacité de 14 enfants et 14 adultes,** ce dispositif accueille et accompagne dans des appartements diffus, répartis dans divers quartiers de Toulouse Nord et Jolimont, des couples ou des familles monoparentales.
- **Ouverture en 2017 d'un service d'interventions à domicile (IAD) d'une capacité de 20 places. 0-18 ans.**
Le dispositif est identique au placement à domicile (PAD) avec la spécificité qu'il intervient pour répondre à un besoin d'évaluation de l'ASE sur une période de 3 mois renouvelable une fois. Sont évalués, le lien parents-enfants et les conditions d'attachement précoce et les conditions d'un maintien ou d'un retour au domicile. Le dispositif accompagne les parents dans la compréhension des besoins essentiels de leur enfant. Egalement, il favorise et accompagne les retours à domicile.
- **Ouverture prévue en 2020 mais finalement reportée à 2021 d'une équipe mobile d'investigation et d'urgence :**

Cette équipe a intégré les professionnels du service de veille d'urgence mobile créé en 2009, et ceux du service des éducateurs volants créé en 2015, et s'est étoffée de nouvelles compétences et de professionnels supplémentaires.

- Cette équipe mobile d'investigation et d'urgence intervient en transversalité sur l'ensemble des unités éducatives. Elle intervient en cas de demande de renfort, sur les groupes en difficulté, en particulier la nuit.
- Ce dispositif montre toute son utilité, en tant que réponse aux besoins de soutien des équipes éducatives, face aux problématiques complexes, à la violence, ou au sureffectif des usagers.
- La position de tiers des professionnels de cette équipe permet en effet très souvent de faire baisser la tension et l'agressivité des jeunes et de décaler les éducateurs présents au quotidien.
- Dans le cadre de l'étroite collaboration avec les équipes éducatives de nuit, les professionnels de l'équipe accompagnent les veilleurs :
- Dans l'objectif de renforcer rapidement un veilleur isolé sur une villa et se trouvant en difficulté avec un groupe de jeunes agités.
- Mais aussi pour les soutenir ou faire binôme, dans des situations spécifiques d'accompagnement en hospitalisation, d'intervention dans les appartements diffus...

L'équipe mobile d'investigation et d'urgence, intervient aussi dans des missions d'accueil, d'accompagnement et d'évaluation de tous les usagers se trouvant,

- Soit à la gendarmerie ou au commissariat,
- Soit le lieu de scolarité,
- Soit en sortie d'hospitalisation,
- Ou éventuellement au domicile parental, dans des situations d'urgence, en dehors des heures d'ouverture de l'aide sociale à l'enfance (soir, jours fériés et week-end), en la présence des forces de l'ordre .

Ce service ne cesse d'évoluer pour répondre au plus près des besoins singuliers de chaque usager accueilli au CDEF31.

Les services transversaux : Pôle santé, Accueil de jour, coordonnateur pédagogique ou les nombreuses visites médiatisées viennent étayer le fonctionnement des pôles éducatifs, vont mobiliser des compétences complémentaires, au fil des développements et diversifications du CDEF, pour la prise en charge des usagers accueillis.

Les fonctions support : RH, finances, ou logistiques, évoluent aussi pour accompagner la qualité de l'organisation humaine, matérielle et financière de l'accueil des enfants et familles.

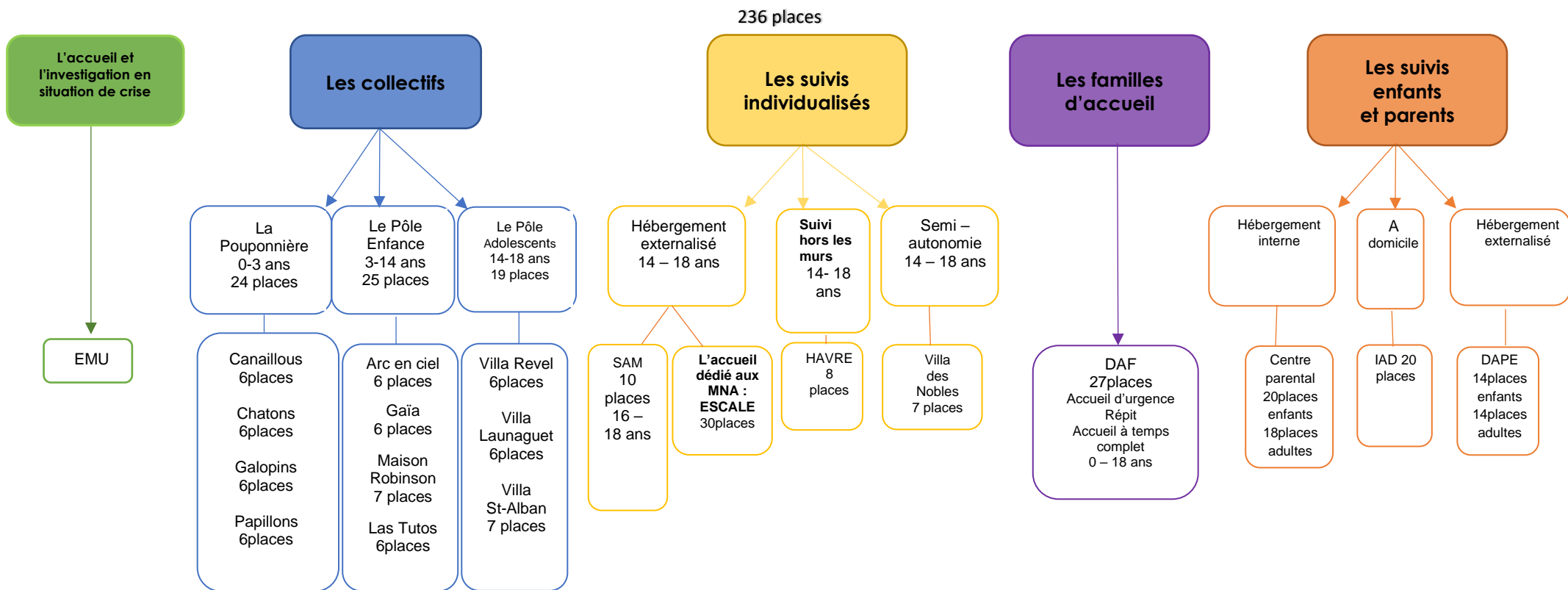
Ces modifications structurelles et organisationnelles de l'accueil et de l'accompagnement des usagers, prouvent la volonté et la capacité du CDEF à s'adapter aux besoins des usagers, et du territoire.

Les différentes évolutions des services ci-dessus ont traduit une volonté d'adaptation constante aux besoins du territoire.

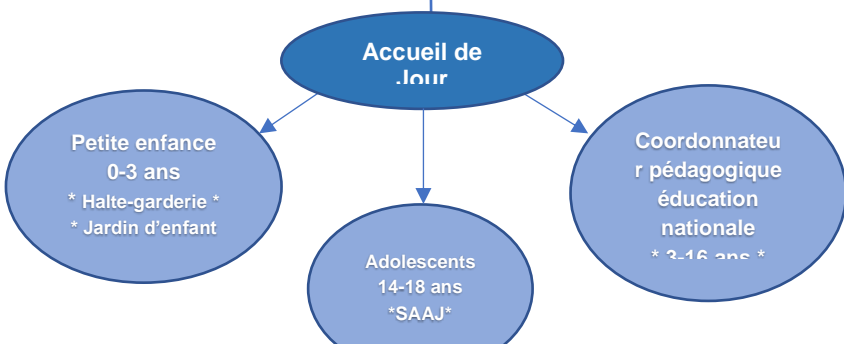
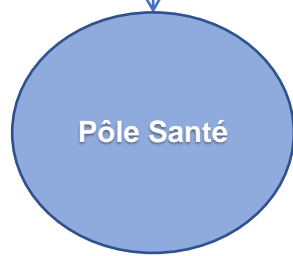
Compte tenu de la diversification des dispositifs complémentaires et alternatifs de prise en charge engagés depuis 2017 et pour offrir des possibilités plus ajustées de parcours institutionnel aux situations d'usagers rencontrées, un nouvel organigramme par modalités d'accompagnement a été mis en place à partir de 2020.

La structuration fonctionnelle du CDEF 31 se concrétise désormais de la manière suivante :

LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL, D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU CDEF31



SERVICES D'APPUI



Depuis 2012, le projet d'établissement distingue 3 composantes dans la structure l'établissement:

- le pilotage institutionnel stratégique,
- les services cœur de mission (le dispositif global d'accueil, d'évaluation et d'accompagnement) organisés en 4 pôles
- les services support et ressources (pôle santé, BASA, RH, finances, logistique...)

Les dispositifs d'accueil et d'accompagnement quant à eux sont organisés en pôles (accueil en collectif, interventions à domicile, dispositif d'accueil familial, appartements en diffus...);

D. Les clés de détermination de la structuration institutionnelle

Depuis 2020, quatre clés de détermination sont retenues pour identifier l'architecture du dispositif institutionnel d'accompagnement :

1ère clé de détermination : distinction entre le pilotage stratégique, le cœur de mission et les services ressources et support (voir organigramme hiérarchique).

2ème clé de détermination : le développement et les besoins propres au petit enfant (0-3 ans), à l'enfant, (4-14 ans), à l'adolescent (14-18 ans) ou la diade parent-enfant.

Précisément, pour les enfants de 3 à 14 ans, les frontières entre les unités d'accueil sont souples, nous favorisons la prise en compte des besoins particuliers de chaque enfant.

3ème clé de détermination : le degré de présence des professionnels entre les interventions d'une part et la présence continue d'autre part.

4ème clé : le lieu où se réalise de manière principale l'accompagnement des professionnels : à partir d'un domicile privé, d'un hébergement institutionnel externalisé, d'un hébergement institutionnel interne, d'une situation en errance. Nous mettons ainsi en valeurs les différentes expertises propres à chaque contexte d'intervention.

Cette évolution conséquente, additionnée des effets observés sur les 2 dernières années, liés à la crise sanitaire et économique, nécessitent :

- D'accompagner le développement de nouveaux outils tant pour les services éducatifs que pour les fonctions support et d'appui à l'accompagnement
- D'évaluer et de repenser en parallèle l'organisation et le fonctionnement dans ses différentes composantes,
- De discuter régulièrement avec le CD 31.

La nouvelle structuration du CDEF 31 justifie la reprise en 2022 de l'objectivation de cette évaluation interne :

- Pour accompagner les professionnels dans ces mutations parfois importantes de leur contexte de travail voire de leurs missions.
- Pour objectiver les adaptations nécessaires, des ressources humaines et matérielles.

1.6 Instances administratives

A. Conseil d'administration

Le Conseil d'Administration se réunit tous les trimestres. Il a pour mission de délibérer sur la mise en œuvre du projet d'établissement par l'équipe de Direction. Il se prononce sur les propositions et l'exécution budgétaire, ainsi que sur le tableau des effectifs.

Il est informé de l'ensemble de l'activité de l'établissement.

Le Conseil d'Administration est un appui précieux pour impulser et évaluer les actions nécessaires à l'accompagnement et soutenir les ajustement nécessaires face aux difficultés rencontrées. Il prend en compte l'actualité de l'établissement et notamment les difficultés rencontrées dans l'exercice de la mission.

B. Instances du dialogue social

Les Instances consultatives et représentatives du personnel se réunissent régulièrement et sont au cœur de la vie institutionnelle.

Elles permettent le dialogue social et garantissent la transparence des informations concernant le management, le projet d'établissement, la politique de ressources humaines et les conditions de travail.

Plus que de simples instances consultatives obligatoires, elles sont bien repérées comme lieux de dialogue apportant une aide à la décision et permettant de débattre de sujets touchant aux grandes orientations et fonctionnement général de l'établissement.

Elles représentent aussi un relais d'information pour tout le personnel par l'intermédiaire de leurs représentants.

Au cours de ces instances, sont régulièrement discutées les préoccupations récurrentes concernant les difficultés aiguës dans l'accompagnement des mineurs notamment pour les professionnels des internats.

Elles ont été régulièrement consultées sur la gestion de la crise sanitaire, à ce titre une cellule a d'ailleurs été créée pour une gestion concertée et collégiale de la crise sanitaire.

Depuis 2021 elles sont associées à la mise en œuvre de la réforme induite par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Trois instances sont instituées dans l'établissement :

- LE CSE :

Le Comité Social Economique du CDEF 31 est une instance consultative composée des représentants du personnel, qui est amenée à émettre des avis et des vœux sur toutes les questions ayant trait à l'organisation et au fonctionnement du CDEF31 : le budget, l'organisation interne des services, le plan de formation, la politique du personnel.

- LE CHSCT :

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail permet l'amélioration continue de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des professionnels, et l'évolution du DUERP.

Au premier janvier 2023, le CHSCT deviendra la F3SCT et fera partie intégrante, du CSE, conformément à la loi.

- CAPL et CAPD :

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 modifie les champs d'intervention de ces instances compétentes à l'égard des fonctionnaires et recentre leur champ de consultation (discipline, refus de titularisation par exemple).

Les situations des agents sont traitées en CAP départementale (gérée par le CHU) lorsqu'une CAP locale ne peut être créée.

Pour les situations des contractuels, une commission consultative paritaire (CCP) est créée à l'échelle départementale gérée également par le CHU.

- **Les réunions syndicales :**

En plus des instances consultatives obligatoires, la Direction et les représentants syndicaux se rencontrent une fois par mois sur les questions d'actualité.

2. LE CADRE DE REFERENCES ETHIQUES

Quels sont les fondements et les mises en tension dans l'exercice de la mission ?

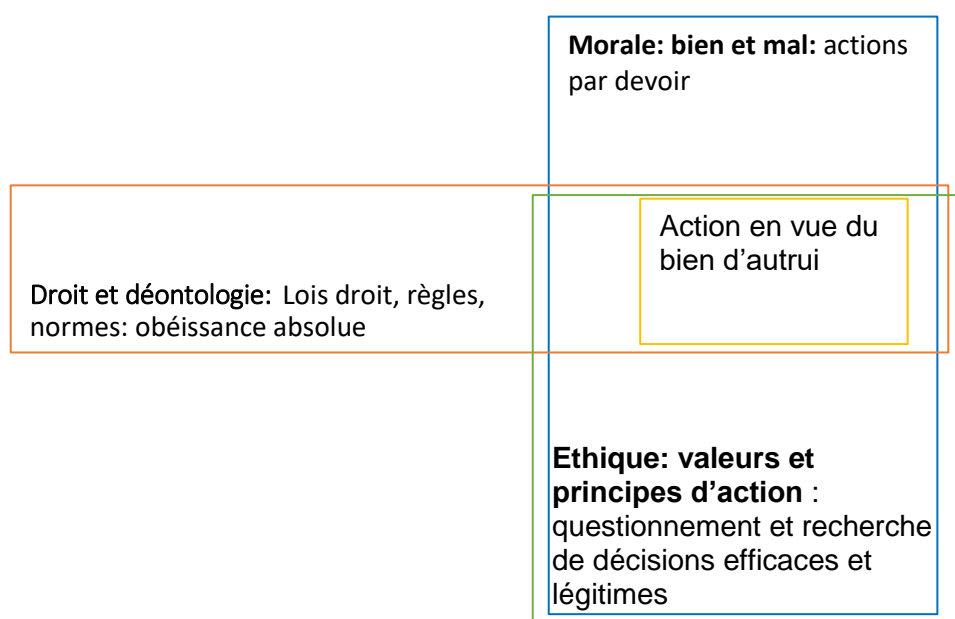
2.1 Définition de la notion d'éthique

Définition de la notion d'éthique de J.-J. NILLÈS, prenant en compte des travaux de A. BADIOU et de P. RICŒUR, HAS, « Analyse documentaire relative au développement d'une démarche éthique dans les ESSMS » :

« La notion d'éthique ne peut être définie sans faire référence aux concepts de morale, droit, déontologie ainsi qu'aux notions de bonnes pratiques et de responsabilité ».

Il convient de distinguer :

- la morale, elle se fonde sur une définition du bien et du mal qui renvoie à une culture, une histoire et à des traditions sociales.
- le droit est l'ensemble des règles régissant la vie en société qui s'imposent à tous et qui définissent les droits et les responsabilités de chacun.
- la déontologie est l'ensemble des règles d'exercice d'une profession déterminée destinées à en organiser la pratique selon des normes, pour le bénéfice des usagers et de la profession elle-même,
- et l'éthique qui s'apparente à un ensemble de valeurs à visée universelle (Stéphane SANGRAL, 2015),
- et se caractérise généralement par des réflexions théoriques portant sur la valeur des pratiques et sur la condition de ces pratiques.



Cette réflexion tend à articuler dimension universelle et situation factuelle particulière, émanant d'une situation de terrain.

2.2 Le questionnement éthique au CDEF

Au CDEF, le questionnement éthique émerge au quotidien de situations vécues que nous nous attachons à partager et à analyser à travers différentes instances collectives, dans le but de produire une orientation pour une pratique respectueuse de valeurs humanistes universelles, au cas par cas de chaque situation.

A ce titre nous restons attentifs, tout au long du parcours des personnes accueillies et accompagnées non seulement à rester à l'écoute, à solliciter le droit à la parole, à la question et à l'information de chacun, mais aussi à maintenir des espaces de réflexion, à travers de nombreuses instances de questionnement (décrites dans la « PARTIE IV LE CADRE ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL, paragraphe 3 - Les modalités de réflexion et de coordination interne »).

Les espaces de réflexion et d'échange que nous proposons, (réunions de services ou interservices, commissions parcours, réunions cliniques, GAP, CTU, etc...), permettent un positionnement critique des équipes sur les normes de conduite, bousculant parfois les habitudes de travail, dans l'accompagnement.

Au CDEF, la réflexion éthique se développe aussi concrètement par l'approche pluridisciplinaire notamment au travers de la composition des équipes et des outils du projet personnalisé d'accompagnement (PPA). Le questionnement coordonné des équipes à travers le projet singulier de chaque personne accueillie et accompagnée, conditionne nos orientations générales ou plus opérationnelles, en lien avec les besoins identifiés.

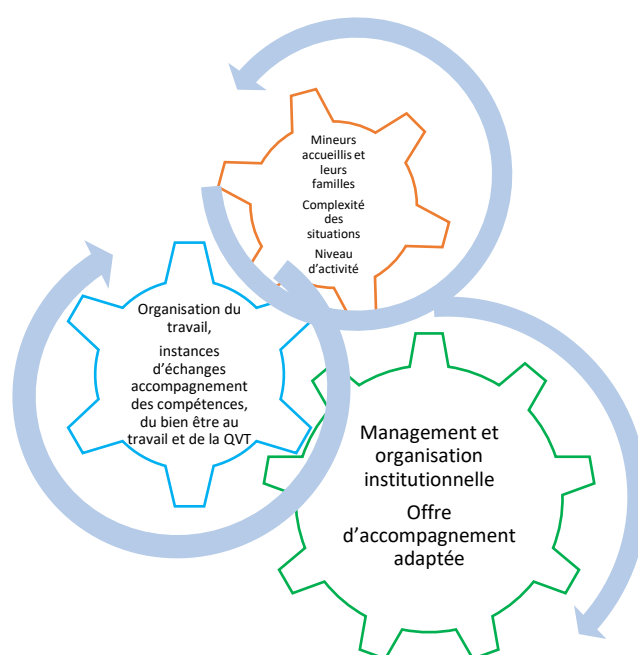
2.3 Une réflexion institutionnelle en faveur de la bientraitance

Selon l'HAS, la bientraitance se définit comme « une démarche globale dans la prise en charge de l'utilisateur et de l'accueil de son entourage visant à promouvoir le respect des droits et libertés de l'utilisateur, son écoute et ses besoins tout en prévenant la maltraitance. »

Elle ne doit pas se réduire à l'absence de maltraitance et à la prévention de la maltraitance, mais doit être la base d'une démarche de prise en charge des usagers, en partant de leurs besoins et de leurs désirs en tenant compte de leur vulnérabilité.

Il s'agit donc autant que possible pour l'institution et les professionnels de situer les personnes accueillies au cœur de son accompagnement, pour proposer de l'individuel y compris dans le collectif, dans une démarche d'écoute (de la personne et de ses besoins) et de respect.

Il est donc important pour le CDEF de pérenniser cette démarche à tous les étages de la prise en charge et par conséquent d'en faire un élément de base de toutes les thématiques du Projet d'Etablissement.



Au CDEF31 la réflexion sur la bientraitance procède d'une démarche globale dans l'accompagnement des enfants et familles fragilisés que nous accueillons.

Cette démarche globale met en exergue le rôle et les interactions entre différents acteurs que sont le professionnel, l'institution, l'entourage et la personne accompagnée.

Elle nécessite un questionnement tant individuel que collectif de la part de l'ensemble des acteurs.

A ce titre, les professionnels du CDEF favorisent la bientraitance par la mobilisation :

- Des savoirs et savoir-faire, liés au métier de chacun, mais aussi à la compréhension des situations singulières des personnes accueillies,
- Des postures professionnelles humanistes, dans le cadre de la mission d'accueil en urgence et la mise en sécurité des personnes fragilisées accueillies.

Ces expertises contribuent à instaurer un climat de confiance avec les personnes accueillies et se déclinent tout au long son accompagnement : de l'admission à la sortie, vers une recherche d'orientation la plus ajustée possible à la situation de chaque personne accueillie, en fonction de l'évaluation de ses besoins.

Le CDEF 31 favorise la bientraitance des personnes accueillie et accompagnées, par l'intégration de ces dimensions dans l'ensemble de ses processus dont les processus de pilotage et de support.

Le processus de pilotage se définit, en effet, en particulier dans le management, l'amélioration de la qualité et la gestion des risques.

Les processus de support intègrent la gestion des ressources humaines, la gestion du système d'information, l'adéquation de l'hébergement, les achats et approvisionnements, l'administration et tous les services supports, l'hygiène, la sécurité, la maintenance ainsi que la logistique.

Enfin, la bientraitance des enfants et familles que nous accueillons passe par leur participation et leur implication dans la vie de l'institution et leur projets personnalisés.

Un groupe de réflexion éthique se constitue au CDEF 31 en 2023, pour mener une réflexion institutionnelle en faveur de la bientraitance. Un référent éthique et bientraitance sera repéré dans l'établissement.

Les principes d'action sont communs à tous les services. Ils forment un socle que chaque dispositif décline en fonction de sa singularité dans le dispositif global et pour valoriser l'expertise spécifique à son contexte d'intervention (cf. PARTIE IV : « LE CADRE ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL »).

Nous sommes conscients que ces principes restent une visée à atteindre et que la complexité de notre mission nous met face à des dilemmes que nous avons choisi d'explicitier ici (cf. paragraphe 5).

Le CDEF 31 a souhaité décliné dans ce projet d'établissement une éthique de mission et d'accompagnement qui lui soit propre. C'est le sens des principes d'action définis ci-dessous. Issus du précédent projet d'établissement, ils ont été actualisés du fait de l'évolution de l'établissement et des besoins du public accueilli.

Nous sommes conscients que ces principes restent une visée à atteindre et que la complexité de notre mission nous met face à des dilemmes que nous avons choisi d'explicitier ici.

Les principes d'action sont communs à tous les services et les rassemblent. Ils forment un socle que chaque dispositif déclinera dans le projet de service en fonction de sa singularité dans le dispositif global et pour valoriser l'expertise spécifique à son contexte d'intervention.

L'inconditionnalité de l'accueil est un principe phare en vertu duquel l'établissement accueille tous les mineurs ayant besoin d'être mis à l'abri sans délai quel que soit leur situation, sans qu'aucune condition ne leur soit posée.

Bien que ce principe soit porteur de sens, il nous oblige à concilier des paramètres en apparence contradictoires.

C'est ce que nous nommons des dilemmes dont la résolution passe par le dialogue quant à la complexité de notre mission.

2.4 Nos principes d'action

○ **L'accueil en situation d'urgence et l'accompagnement comme cœur de mission**

Le CDEF 31 affirme que le cœur de sa mission est l'accueil en situation d'urgence de tout mineur ayant besoin d'être protégé et l'accompagnement de celui-ci, seul ou avec son ou ses parents. L'urgence est entendue comme l'urgence à protéger le mineur.

En faisant de nous des urgentistes, cette mission signe notre singularité dans le champ de la protection de l'enfance. Cela induit une expertise propre au CDEF 31 à laquelle concourent tous les professionnels y compris les services ressources dont l'activité soutient le cœur de mission.

○ **L'évaluation une mission complémentaire et essentielle**

A la mission d'urgence s'adosse la mission d'évaluation, toute aussi essentielle. En effet, en évaluant la situation du mineur, ou de la famille nous participons à sa trajectoire de vie. Les évaluations du CDEF 31 sont le fruit d'observations interdisciplinaires articulées au sein d'un même service ou entre plusieurs services en fonction du parcours du mineur ou de la famille dans l'établissement.

○ **Le CDEF 31 un espace transitionnel**

L'avant et l'après

La primauté est donnée à l'intérêt de l'enfant ou de l'adolescent, dans son contexte familial, pour qui, l'arrivée dans le service représente un temps de crise dans son parcours de vie.

Nous faisons du point de chute qu'est notre service, un espace transitionnel comme point d'ancrage. Le service constitue un espace intermédiaire et transitionnel dans lequel le mineur et sa famille se séparent d'un avant et se relie à un ailleurs.

Dans ce contexte nous sommes donc très attachés à la prise en compte interdisciplinaire d'un avant, pour soigner la manière dont arrive la personne et dont elle repart afin de garantir le plus de continuité possible entre les différents temps. Le maintien des accompagnements et prises en soins existants en sont des exemples.

Le séjour et l'accompagnement au CDEF

Dans un contexte prioritaire de mise en sécurité du mineur accueilli, le séjour au CDEF est présenté comme un temps d'apaisement, de reconstruction et de projection vers un autre contexte de vie.

Pour cela, l'accompagnement que nous mettons en place pour et avec le mineur et sa famille est déterminant et a vocation à leur permettre de vivre des expériences positives.

Un travail de préparation à un ailleurs pour les personnes accompagnées et un travail autour de la séparation avec elles doit être travaillé avec les équipes, y compris pour les sorties sans solutions : majorité de l'enfant et atteinte des 3 ans de l'enfant pour le centre parental.

Le moment de l'accueil et le temps de l'accompagnement

Le séjour au CDEF n'a pas vocation à durer. Par coutume, il est établi qu'il ne doit pas dépasser 3 mois (hors centre parental).

De ce fait, il peut arriver que le séjour au CDEF soit présenté au mineur et à sa famille comme un pis-aller, en attendant de trouver autre chose d'autant que l'accueil arrive souvent après une

recherche de place dans les autres établissements ou services qui n'a pas abouti et dans un contexte de suractivité au CDEF 31.

Or, ce n'est pas parce que le séjour est provisoire qu'il faut dire au mineur et à sa famille qu'il est accueilli au CDEF faute de mieux et qu'il devrait bientôt partir.

En effet, l'échéance de trois mois n'est un objectif ni pour le mineur, ni pour les professionnels du CDEF, c'est un objectif de l'ASE qui doit chercher un lieu d'orientation.

Ainsi, comme nous ne maîtrisons pas la durée du séjour, nous devons développer :

- l'expertise d'accompagnement,
- en plus de l'expertise de l'accueil en urgence.

Cette évolution n'est pas aisée car nous avons tendance à penser que nous compromettons l'orientation du mineur lorsque nous investissons son séjour dans la durée, du fait de notre capacité à mobiliser des ressources difficiles à transférer au moment du départ.

Pour éviter cet écueil, il est important que la personne accueillie entende avant son départ, ce qu'il a fait et vécu ici afin qu'il l'emporte avec lui.

Ainsi, le temps nécessaire pour se réapproprier le parcours de vie étant propre à chaque mineur et famille, nous cherchons à concilier la qualité de l'accueil en situation d'urgence et l'accompagnement dans une temporalité ajustée.

Cela signifie que nous adaptons nos objectifs d'accompagnement en fonction de la durée du séjour. Ce n'est pas le même travail que d'accompagner sur plusieurs jours ou sur plusieurs mois.

- o **La prise en compte de la vulnérabilité de l'utilisateur**

L'accueil en situation d'urgence, et l'accompagnement comme cœur de mission impliquent la nécessité d'une quotidienne mise au travail et dès l'arrivée de la personne des dynamiques :

- De l'attachement,
- Du trauma,
- Et de l'effondrement.

Les souffrances sont entremêlées et s'inscrivent dans des parcours souvent marqués par des ruptures multiples et violentes.

En prévision du départ nous travaillons aussi les dynamiques :

- De la séparation pour un ailleurs,
- Mais aussi de la préparation à l'apparement ultérieur pour les pupilles.

L'accompagnement de la personne accueillie s'inscrit dans trois dimensions :

- **Construction d'une relation,**
- **Asymétrie de position,**
- **Autonomie d'action.**

En effet la situation de l'utilisateur peut l'inscrire dans une forme de vulnérabilité vis-à-vis de l'institution, si on considère que l'accompagnement est corrélé à :

- **Une construction de relation entre le professionnel et l'utilisateur** puisqu'il s'agit d'accueillir et d'accompagner. Comme toute relation interpersonnelle, elle peut comporter des risques liés à la déshumanisation du lien, à la violence physique, psychologique ou la dénégation de la singularité.
- **Une asymétrie de position** puisque l'institution et les professionnels participent à l'objectif d'évaluation et de proposition de décision et qu'ils disposent d'outils théoriques et pratiques pour orienter la trajectoire de la personne accueillie.

Cette asymétrie de position peut conduire à des glissements d'abus de savoir ou de pouvoir, de mise sous dépendance, ou de réorientation inadaptée, d'où la nécessité d'outils d'évaluation concertés et validés.

- **Une autonomie d'action** puisque les professionnels pluridisciplinaires mettent en œuvre l'accompagnement dans le cadre des objectifs fixés mais avec une compétence singulière et sur des services différenciés.

Cette autonomie d'action des professionnels peut induire des manquements et des contradictions si les références institutionnelles, les comptes rendus, le travail en interdisciplinarité sont négligés.

Notre posture institutionnelle est de reconnaître les risques liés à la vulnérabilité de l'utilisateur vis-à-vis de l'institution pour mieux garantir une éthique de la bienveillance.

Chaque professionnel doit se référer à des principes d'action et des pratiques professionnelles qui sont marqués et guidés par cette vigilance et encadrés par le projet d'établissement et les différents projets des services éducatifs.

- **L'accueil en urgence et les dynamiques de groupe**

Le collectif est régulièrement mis en tension entre la mise à l'abri et l'impact sur l'accompagnement des mineurs ou des familles déjà présents.

Tout accueil dans un collectif a un effet sur le groupe. La vigilance de l'équipe sur les résonances possibles est nécessaire tant le risque de régression pour certains jeunes est élevé.

Évaluer régulièrement la dynamique du groupe lors des réunions d'équipe, est devenu incontournable. (Réunions de services, groupes de parole, CVS, réunions et transmissions interservices, temps cliniques, Projets Personnalisés d'Accompagnement).

Nous intégrons l'expertise des équipes sur les dynamiques collectives et la dynamique des parcours.

- **La protection et les conduites à risque**

Un autre dilemme éprouvé, est le sentiment d'incapacité à protéger le mineur du fait de son placement.

En effet, celui-ci peut montrer son mode de fonctionnement habituel au travers notamment de conduites à risque qui peuvent être exacerbées au CDEF 31.

De fait, cela rappelle que nous sommes sur des niveaux de protection différents.

- D'un côté, le placement est une mesure de protection prise, lorsque le dysfonctionnement familial est déjà à un stade avancé, pour préserver le mineur victime d'un environnement inadapté (prévention tertiaire).
- De l'autre côté, les conduites à risque, relèvent de la prévention primaire. Notre objectif est d'éviter la survenue du risque et la mise en danger de la personne accueillie (en position d'auteur cette fois-ci).

Mais le placement ne permet pas toujours de stopper les mises en danger.

Néanmoins nous mettons tout en œuvre pour réduire le risque au travers notamment d'actions de prévention concertées en interne ou avec les partenariats spécialisés, malgré les diversifications d'accueil proposées.

Par ailleurs, notre mission est bien d'évaluer la situation du mineur en prenant en compte les conduites réactionnelles.

Cela suppose d'une part leur évaluation, qui peut se faire en amont de l'arrivée pour repérer le dispositif le plus adapté et d'autre part des actions pour apaiser le mineur et des actions de prévention en lien avec les besoins évalués.

L'objectif est de faire du séjour au CDEF un temps de répit et devenir provisoirement et progressivement la base de sécurité pour le mineur.

Un travail avec les ressources internes du CDEF et avec les partenaires, sur la prévention de risques est mobilisé au CDEF et devra être soutenu à ce titre sur les 5 ans à venir, sur plusieurs niveaux de prévention.

- **Le ré-accueil et la capacité à porter un nouveau regard**

Les accueils multiples (Ré-accueils) engendrent des doutes pour les équipes et le sentiment de subir. Tout l'enjeu est de les voir comme une évolution et non comme une régression.

Cela demande d'aller chercher ce qui est nouveau dans la situation afin d'éviter la répétition.

Également, cela demande de ne plus voir le parcours du mineur de manière linéaire, car il ne peut y avoir d'avancée sans léger retour en arrière.

Ainsi, nous restons attentifs à ce que le ré-accueil ne soit pas une répétition, mais une régénération qui fait trace dans le parcours du mineur.

Les situations de ré-accueil viennent soutenir le besoin d'une nouvelle évaluation, notre travail étant alors de repérer ce qui a bougé depuis le précédent accueil.

Cela vaut à condition de disposer d'un fil rouge, d'une personne ressource qui nous renseigne sur ce qui s'est passé entre temps pour se décentrer de ce qui a justifié le retour au CDEF.

Les situations d'accueil multiples mettent en tension notre idéal porté pour l'enfant et ce qui peut être mis au travail. C'est pourquoi, il convient de toujours commencer par se demander en quoi nous pouvons être utiles, là et maintenant, dans le cadre de notre mission, au départ et pour les jours suivants l'arrivée (par exemple ça peut juste consister à aider à l'installation).

De nouveaux objectifs peuvent être posés par la suite, après évaluation, en veillant à ne pas confondre objectifs et moyens (par exemple un rendez-vous au pôle santé n'est pas un objectif en soi, c'est un moyen de contribuer à la santé du mineur).

Ces situations requièrent une coordination de qualité avec l'ASE et les partenaires, afin que les réponses mises en place ne reposent pas uniquement sur le CDEF 31.

A ce titre, le CDEF soutient auprès de la DEF le besoin d'élaborer conjointement une convention de collaboration propre aux situations complexes.

- **L'adaptabilité et la limite**

En vertu du principe d'adaptabilité propre à la fonction publique, le CDEF 31 fait en permanence preuve d'agilité et de souplesse pour ne pas être exclu à l'égard des mineurs accueillis.

Ainsi, la structure fait régulièrement l'objet de torsions, menées avec réactivité et sollicitant parfois beaucoup de moyens.

Cela pose la question de la limite à ce qui peut être fait afin de ne pas dévoyer le dispositif.

L'institution offre des espaces où cette question peut être discutée (réunions d'équipes, commissions parcours, CTU...).

- **L'expertise du service liée à son cadre d'intervention**

Les équipes du CDEF 31 ont besoin d'un cadre contenant qui les sécurise afin d'être elles-mêmes contenantes pour les mineurs.

A cette condition, elles peuvent développer, à partir du travail interdisciplinaire une expertise psycho-éducative qui diffèrera d'un service à un autre selon les contextes d'intervention, c'est-à-dire selon le type de service.

En effet, les contextes d'intervention sollicitent différemment les compétences des professionnels, ils les amènent à développer des spécificités, en complément des aspects généralistes.

C'est ce que nous appelons des expertises d'intervention, en référence à des contextes d'intervention.

Dans la mesure où les environnements sont différents, les postures des professionnels doivent l'être également.

Par ailleurs, le degré d'urgence est variable selon le type de service.

- Dans certains cas, les équipes doivent toujours se sentir prêtes à accueillir car les arrivées sont immédiates.
- Dans d'autres, les accueils se préparent et se programment, étant entendu que ce moment est déjà un temps d'évaluation et d'accompagnement.
- **Chaque projet de service précise le degré d'urgence, en sachant que tout service du CDEF 31 peut être sollicité en urgence.**

2.5 L'articulation pluridisciplinaire autour des expertises du CDEF 31

Ce travail de modélisation du cadre des interventions du service fut complété par l'organisation de réflexions sur la base d'une publication de Judith BALAS-EZZEMZAMI, Consultante d'orientation psychosociologique qui nous a accompagné sur 2019 et 2020.

Concernant « Les six raisons majeures pour articuler la pluri- et l'interdisciplinarité au sein des équipes :

- 1 Limiter le risque de clivage, d'incohérence entre les différentes expertises et/ou des prises en charge, ce qui est le cas quand une équipe en reste à la pluridisciplinarité. Il ne suffit pas que l'accompagnement soit global au sens où l'utilisateur bénéficie d'un plateau technique conséquent, de compétences d'une équipe pluri professionnelle, faut-il encore que cet accompagnement soit cohérent, au risque sinon de créer un labyrinthe psychique.
- 2 Permettre la différenciation complémentaire des places et fonctions des cadres hiérarchiques et cadres techniques au risque sinon de conflits de leadership latents ou manifestes, d'une impossibilité de coordination interne, d'une difficulté à fonctionner dans un cadre commun.
- 3 Accorder la juste place à la fonction d'éclairage des psychologues et/ou médecins afin de faciliter l'analyse : s'accorder sur la compréhension des causes et des enjeux relatifs à la situation et à la problématique de l'utilisateur. Le diagnostic ainsi élaboré en équipe à l'appui de l'éclairage psychologue/médecin est acté par le cadre hiérarchique.
- 4 Contrebalancer la propension à la personnalisation des fonctions pour les professionnels qui sont les seuls à exercer la leur, et limiter le risque d'isolement des professionnels qui ne sont pas référés au métier « cœur de mission » (par exemple les éducateurs en action sociale ou PJJ).
- 5 Valoriser les autres formes de clinique que celles portées par les psychologues ou médecins. L'approche clinique qui n'est pas réservée aux professionnels à visée soignante, thérapeutique ; ce n'est pas équivalent à l'analyse psychanalytique. Chaque corps de métier est fondé à élaborer des analyses.
- 6 Garantir la nécessité de pouvoir solliciter sereinement les autres membres de l'équipe pour disposer de leur éclairage ou étayage sans que cela ne devienne le théâtre de jeux relationnels limitants voire délétères.

2.6 Les principes conceptuels fondamentaux du CDEF 31 concernant les droits des personnes accueillies

- **Droit à l'information des personnes accueillies et accompagnées dès la première rencontre et tout au long de l'accompagnement**

Le respect des droits des personnes accueillies et accompagnées par le CDEF, s'appuie sur la charte des droits de l'enfant et la charte des droits et libertés de la personne accueillie, régulièrement travaillées avec les équipes, et déclinées dans tous les services lors de l'objectivation des projets de service.

Les cadres, les psychologues ainsi que le pôle santé, et les assistantes sociales, aident à faire bouger les règles et habitudes des professionnels en lien avec cette charte.

Les personnes accueillies sont informées du fonctionnement du CDEF31 dès leur arrivée par le chef de service, l'équipe éducative, et/ou l'assistante sociale lors de l'entretien d'accueil ou en entretien de pré accueil.

Dans tous les services, dans les premiers jours de l'accueil, l'AS, le psychologue, le chef de service, ou le coordonnateur, contacte les parents et leur propose un premier rendez-vous d'information, qui permet de reposer le cadre du placement.

Le DIPC et la dynamique d'évaluation du Projet Personnalisé d'Accompagnement, permettent aussi l'information des usagers.

Toutefois, les difficultés encore rencontrées à organiser le calendrier des rencontres avec les parents, nous amènent à mettre cet axe d'amélioration au travail.

Des temps de réunions et les outils de transmission aident à une vigilance collective, concernant le respect des droits des personnes accompagnées et accueillies

Les droits et devoirs sont spécifiés dans les règles de vie/règles de fonctionnement de chaque unité.

Ces dernières sont remises à jour régulièrement (conduites addictives, violence sexuelle, gestion des sorties et fugues). Pour ce faire, elles sont discutées avec les personnes accueillies, et leur expression est recueillies par divers dispositifs comme :

- Le conseil de vie sociale,
- les groupes de paroles, et conseils de maison, ou réunions jeunes,
- Et, pour certaines unités dans les réunions de services en présences des usagers,
- Les différentes évaluations réalisées dans le cadre des DIPC, et du PPA,
- les entretiens individuels, formels et informels,

Les cadres, coordonnateurs, les assistantes sociales et les psychologues permettent de rappeler si nécessaire les droits et devoirs.

Dans le cadre de la diversification des dispositifs d'accueil et d'accompagnement du CDEF 31, une mise à jour des documents d'information de la loi de 2002, tels que le livret d'accueil auquel, doivent être annexés le règlement de fonctionnement et la charte des droits et libertés de la personne accueillie est prévue.

○ Droit au respect de l'intimité, de la dignité et de la vie privée

Les dispositifs d'accueil et d'hébergement respectent autant que possible l'intimité, la dignité et la vie privée mais les chambres doubles persistent même si la priorité est donnée aux chambres individuelles.

Lorsque le jeune est en chambre double, une armoire à clé est mise à sa disposition. Par ailleurs, le jeune peut fermer sa chambre à clé, pour des raisons de sécurité ce n'est pas le cas des plus petits. Certaines contraintes architecturales ne permettent toutefois pas d'assurer correctement ce droit au respect de l'intimité, lorsque la chambre est partagée, dans les périodes de sur activité, ou lorsque la salle de bain est commune.

Le travail de réduction de la capacité des internats en 2017 (passage de 8 à 6 places par groupe), les travaux entrepris au centre parental pour passer du collectif aux studios équipés, et l'offre de services alternatifs à l'internat avec un accueil plus individualisé (famille d'accueil, appartements), ont contribué à améliorer la prise en charge de ce point de vue.

Concernant le développement des pratiques d'accompagnement éducatif, l'éducation à la sexualité, dans le cadre de la mission, est aussi à l'œuvre par le biais de :

- réalisations de formations,

- d'actions de préventions ciblées pour les jeunes,
- mais aussi d'achat de livres pédagogiques destinés à tous les services éducatifs.

En interne le pôle santé, anime des ateliers sur l'intimité, l'affectivité et la sexualité depuis 2019.

○ **Droit à l'adhésion, droit du libre choix**

Dans un cadre contraint par une ordonnance de placement, plusieurs documents et espaces permettent de recueillir l'avis et l'autorisation des parents (DIPC, autorisation au droit à l'image, information sur la voie de recours via le service gardien ou le juge, autorisation de soin, droit d'utilisation de la Protection Universelle Maladie des parents, droit de scolarisation, droits à la participation activité/loisirs et aux sorties scolaires).

Tous ces documents sont proposés à la signature des détenteurs de l'autorité parentale.

- ils sont des occasions d'échanges, avec les parents,
- ils contribuent à informer les parents et le jeune sur le cadre du placement,
- Ils permettent de recueillir un consentement éclairé, formalisé par la contractualisation du DIPC.

Ce droit du libre choix des usagers dans le respect de la mesure de placement, de la sécurité et des problématiques personnelles est aussi travaillé avec les personnes accueillies dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement.

○ **Droit à la liberté d'aller et venir**

Le droit à la liberté d'aller et venir est respecté selon les mesures décidées par le Juge.

Des autorisations de sorties sont établies pour les mineurs en lien avec le service gardien.

Les règles de vies des unités régulent les droits d'accès aux différents espaces (cuisine, buanderie...)

○ **Droit d'accès au dossier**

Il existe une procédure de consultation des dossiers en s'appuyant de personnes ressources (psychologues, médecins, AS) pour accompagner la personne accueillie.

L'accès direct au dossier de l'utilisateur est régi par 3 textes de lois :

- La loi du 17 juillet 1978 pose un principe général de libre accès aux documents administratifs.
- La loi du 2 janvier 2002 dispose que « la personne prise en charge par un établissement a un droit d'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires ».
- La loi du 4 mars 2002 consacre, pour les malades, un droit général d'accès aux informations relatives à leur santé, détenues par des professionnels et des établissements de santé (code santé publique, (article L1 111-7, alinéa 1Cr).

Quelles sont les personnes habilitées ?

L'accès au dossier informatisé de l'utilisateur est accordé :

Aux professionnels, selon des droits hiérarchisés en fonction de leur mission.

Ces personnes doivent donc être habilitées à le consulter et effectuer les interventions nécessaires en respectant une discrétion professionnelle.

Aux représentant légaux des mineurs accompagnés.

Dans ce cas, un accompagnement à la consultation du dossier est nécessaire.

Cet accompagnement doit préparer les usagers ou leurs représentants légaux à la consultation du dossier.

L'accompagnement doit également permettre de comprendre le vocabulaire et les formulations des professionnels qui sont propres à leur métier.

Quelles sont les exigences réglementaires ?

Le dossier de l'utilisateur doit garantir une utilisation fiable des données et de leur traitement, en respectant les conditions de la Commission Nationale de l'Informatique des Libertés (CNIL) et du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les éléments du dossier usager étant susceptibles d'être lus par l'utilisateur, cela induit les professionnels à mettre en œuvre :

Des qualités rédactionnelles particulières (précision, neutralité, clarté, lisibilité).

Une traçabilité des dossiers opérationnelle (modes de classement et d'archivage).

Supervisé au CDEF par les responsables de services et les assistantes sociales.

Afin que les informations contenues dans le dossier soient authentifiables, il est demandé aux professionnels que les documents versés au dossier soient datés et que leur auteur soit clairement identifié (nom et fonction).

Le cas échéant, la pièce contenant les informations doit être signée.

- **Evaluation des droits de la personne accueillie**

La réflexion permanente sur les droits de la personne accueillie est au travail et sera certainement soutenue par le groupe de réflexion éthique.

Des contrôles administratifs ponctuels sur l'un ou l'autre des services sont organisés par l'autorité de tarification : ils permettent de s'assurer des conditions d'accueil et d'hébergement et de faire des recommandations.

3. LE CADRE ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL

Quels sont les repères sur comment, quand, où et par / avec qui l'accompagnement de la personne accueillie se réalise ?

3.1 Les locaux, équipements et véhicules

En tant que propriétaire du terrain et des bâtiments, les gros travaux, aménagements et investissements relèvent de la compétence du Conseil Départemental et de ses services. Le CDEF31 dispose néanmoins d'une section d'investissement propre permettant de petits aménagements, des réparations courantes, ainsi que l'achat de mobiliers et petits matériels.

Au 425 route de Launaguet, se trouvent les services administratifs, logistiques et supports du CDEF, et les services éducatifs

- De la pouponnière,
- Du centre parental,
- Du Pôle enfance : avec les services :
- Gaïa,
- Arc en Ciel,
- L'unité Robinson.

Les 5 villas d'adolescents, sont réparties dans la périphérie du CDEF,

Pour les plus proches

- Au 382 Route de Launaguet à Launaguet, pour la Villa Launaguet,
- Au 13 Bis avenue de fronton à Saint Alban pour la Villa Saint Alban,
- Au 58 Avenue des Nobles pour la Villa des Nobles, villa aménagée en semi-autonomie

Pour les plus éloignées géographiquement :

- La Villa : Las Tutos à Mondouzil,
- La Villa Revel : 183 Route de Revel à Toulouse.

Par ailleurs, le CDEF gère un parc local d'une trentaine d'appartements pour les services suivants :

- Dispositif d'Appartement Parents Enfants (DAPE),
- Service d'Appartement pour Mineurs (SAM),
- Dispositif ESCALE
- Dispositif HAVRE
- Appartements rattachés aux villas (villa Launaguet et villa Saint Alban).

Majoritairement situés au nord de Toulouse, ces appartements sont régulièrement remis en état par le service de l'atelier avec l'aide de prestataires extérieurs, selon les budgets dédiés et validés par la DEF.

Depuis 2019, les bureaux de plusieurs services ont été déménagés en raison d'un manque d'espace au sein du 425 du fait de l'augmentation de la capacité d'accueil :

- Escale : déménagement dans des bureaux externes.
- SAM : déménagement dans des bureaux externes, reprise de l'électricité et aménagement d'une cuisine.
- IAD et DAPE : déménagement dans des bureaux externes, réhabilitation préalable des locaux (peintures, sols, cuisine...)
- DAF : déménagement du service en interne sur le 425.
- Cadres, psychologues, assistantes sociales, Basa... : de nombreux déménagements de bureaux en interne ont été réalisés au cours de l'année 2020.
- HAVRE
- Le service RH

Les différents bureaux sont à proximité du siège de l'établissement (à moins de 2 km, sauf le HAVRE qui pour des raisons liées au projet d'établissement) est situé en centre-ville Toulousain.

Les professionnels peuvent utiliser : des salles de réunion, (dont l'une est équipée d'une connexion WIFI, pour permettre les réunions en visio-conférence), gérées par le standard (calendrier) et l'équipe entretien, notamment pour les réunions hebdomadaires, les GAP, les synthèses et les formations.

Par ailleurs, le réfectoire, en face de la cuisine centrale, accueille les professionnels entre midi et 13h30 et la salle de pause, à côté du réfectoire, est accessible en permanence aux professionnels.

Depuis 2019 en lien avec le service départemental de l'architecture, la direction a recensé de manière plus précise les besoins détaillés remontés par les services.

Une commission spécifique a étudié les différentes hypothèses et notamment :

- Pour la création d'un nouveau bâtiment, sur l'arrière du hall d'entrée,
- Pour un espace dédié aux visites familiales dans le bâtiment à l'entrée de l'établissement (actuel service comptabilité), et des salles de visite aménagées dans une unité située à l'entrée de la pouponnière.
- Pour le maintien du projet d'accueil de jour petite enfance dans les locaux de l'actuelle école avec, en parallèle, des travaux effectués dans le jardin d'enfants pour y accueillir des locaux dédiés au SAAJ et à l'enseignant du CDEF.
- Pour une aile dédiée aux services pôle santé et paramédicaux (aile actuelle du pôle santé),
- Pour la réhabilitation bâtiments rue Dortis

Par ailleurs, l'immeuble à l'entrée du Chemin Dortis (avec la « salle sous les appartements » et les bureaux des représentants du personnel) a été réhabilité, pour être destiné début 2021 à l'accueil de parents avec enfants, sans hébergement dont le suivi sera confié à une association spécialisée.

En 2020, avec l'autorisation de la DEF, le service des Genets quitte le CDEF, pour la Villa Las Tutos à Mondouzil. En 2023, ce service est provisoirement rapatrié rue de Négrenays.

Evènements marquants de 2021 et 2022:

L'année 2021 a été encore impactée par le COVID et par des difficultés d'approvisionnement d'équipements auprès des fournisseurs, mais également de grosses contraintes de disponibilité des prestataires, eux-mêmes impactés au niveau de leurs effectifs, notamment concernant les vérifications périodiques réglementaires.

L'année 2021 a été marquée par de nombreux déménagements et aménagements de bureaux et d'appartements successifs :

- Déménagement de la villa Négrenays vers la Villa des Nobles.
- Déménagement du service des psychologues vers les ex-Genêts et aménagements des locaux, et en juillet 2022, à nouveau au 425 Route de Launaguet, pour l'aménagement d'une unité temporaire d'hébergement d'enfants de 7 à 12 ans, dans la prolongation de l'unité ARC en Ciel et de l'unité Gaïa
- Déménagement des unités temporaires (Arc-en-ciel et Carrousel, (désormais fermée).
- Déménagement du service RH vers une villa annexe.
- Déménagements multiples de bureaux sur le 425 (cadres, AS, Basa, syndicats, médecin du travail, instituteur...).
- Déménagement d'appartements, réhabilitation (peinture murs, portes, plafonds, et réparations diverses...) et aménagements (installation de cuisines, mobiliers, ...) pour les services Escale, SAM et DAPE.

En plus des projets induits par la restructuration des services présentée précédemment, en novembre 2019, le CD a annoncé le financement d'un projet ambitieux de réhabilitation globale du CDEF 31.

Ce projet prend en compte :

- Les besoins repérés concernant l'accompagnement des personnes accueillies (réhabilitation et réaffectation des espaces d'hébergement, construction de nouveaux espaces, notamment pour le Centre parental),

- Les besoins de superficie au niveau du fonctionnement et des locaux administratifs (salles de réunion et bureaux supplémentaires permettant notamment la réduction des « open-spaces », regroupement/ rapprochement de services ou professionnels avec une cohérence de fonctions et d'organisation du travail, l'attribution de places de parking supplémentaires ...
- la poursuite de la mise aux normes et de la rénovation du bâti (sécurité et accessibilité).

« L'arrière » du CDEF 31 (à l'angle du chemin Dortis et l'espace vert à l'arrière de l'école à l'exception du « petit bois », sera dédié à l'accueil en 2025 d'un collège.

Il est convenu d'une part, que la conception du bâti et de la circulation, doivent permettre d'éviter d'éventuels contacts, entre le CDEF et le collège.

Toutefois une mise à disposition par le Collège au CDEF des infrastructures sportives est pressentie, le soir et le week-end et les vacances.

Les espaces verts du site du CDEF31 représentent 8 hectares agrémentés de jeux d'enfants, d'une piscine et de 2 bassins d'eau, de tables et de bancs, d'un gymnase et d'installations sportives, et de 8000m² répartis sur les 5 villas du pôle adolescents

Tous nos véhicules font partie du patrimoine locatif du CDEF 31. Ce parc comprend plus de 60 véhicules.

Affectés au service ou réservés auprès du standard, les véhicules peuvent être conduits par le personnel titulaire et contractuel.

Les stagiaires d'école sont autorisés à utiliser ces véhicules.

Le chauffeur de l'établissement est à la disposition des personnes qui conduisent pour la première fois un 9 places afin d'effectuer quelques circuits d'entraînement.

Il gère l'entretien du parc de véhicules.

3.2 Gestion de l'activité

L'activité se compte en journée, selon l'analyse croisée:

1. D'une activité prévisionnelle : envisagée par le CDEF
2. De l'activité, retenue par l'autorité de tarification, qui s'avère souvent un peu supérieure
3. De l'activité réalisée en lien avec le nombre de places autorisée et du taux d'occupation
4. En cours d'année en fonction de l'évolution du budget et des négociations avec le partenaire financeur des décisions modificatives peuvent être décidées.

Le taux d'occupation réalisé est toujours très proche du taux retenu par l'autorité de contrôle et de tarification avec une différence notable entre les internats où le taux réalisé est toujours supérieur avoisinant ou dépassant les 100%, compensée par une activité moins soutenue sur les dispositifs alternatifs à l'internat. L'année 2022, a été marquée par une forte suractivité, avec des taux atteignant les 130% sur certains services. Ainsi malgré la création de nombreuses places sur le territoire, dont le SAU, et la réouverture de places au CDEF notamment sur la tranche 0-10 ans, l'effet de saturation demeure.

Pour autant, le nombre total annuel d'accueil réalisés reste stable (autour de 900 accueils par an). Cette suractivité est davantage à mettre en lien avec un allongement des durées de séjour. A vérifier pour 2022

3.3 Le budget global du CDEF

Il se découpe en une section d'investissement et une section de fonctionnement. La comptabilité est exécutée selon la nomenclature M22.

Le budget du CDEF 31 est en forte augmentation ces dernières années,

- Budget réalisé 2016 : 14 563 915 €
- Budget réalisé 2022 : 22 652 205 €

Cette évolution est due :

- A la création de nombreuses places dans le cadre de la diversification, la capacité du CDEF a augmenté de 40% sur cette période (161 places en 2016, 233 en 2022)
- A plusieurs mesures réglementaires de revalorisation salariale (reclassement catégories C et B, prime Ségur...).

Cette évolution est justifiée également par des dépenses non prévisibles qui ont rendu le budget difficilement maîtrisable ces dernières années :

Le besoin pour certains enfants de bénéficier d'un encadrement renforcé, individualisé en raison de troubles importants et bénéficiant de très peu voire aucun relais sur l'extérieur.

Ces renforts permettant des prises en charges individualisées (PECI) se traduisent par le recrutement d'un professionnel ou deux voire de toute une équipe dédié(s) à la prise en charge individualisée.

Cette disposition s'adresse à des mineurs ayant besoin d'un encadrement un pour un voire deux pour un.

Cela permet à l'enfant de réduire les effets insécurisant des collectifs en mouvement permanents, de sortir plus régulièrement de l'institution, ou de vivre en dehors du collectif sur des dispositifs complémentèrent individualisé. L'engagement de ces dépenses passe par un accord exprès et écrit de la DEF

La suractivité sur les unités 0-10 ans constatée depuis 4 ans génère également des dépenses supplémentaires importantes non prévisibles et que le fonctionnement en dotation globale ne permet pas de prendre en compte (création arc en ciel, unité Robinson, renfort sur la pouponnière obligatoire dès dépassement de capacité pour chaque unité).

Les dépenses liées au COVID.

Les mutualisations de ressources sont favorisées mais offrent des solutions limitées au regard de l'ampleur des besoins, obligeant le recours aux dépenses supplémentaires.

La situation amène l'établissement et la DEF à questionner dans le cadre du dialogue de gestion cette évolution et à chercher les leviers possibles. A ce titre, un diagnostic global et notamment financier commandité par la DEF sera effectué en 2023, avec des recommandations à la clé.

○ **Spécificité du budget éducatif**

Chaque service dispose d'une enveloppe budgétaire annuelle recouvrant les dépenses suivantes : Alimentation (hors repas de la cuisine interne), Chèques service, Tickets bus/métro – Transport SNCF, Photos, Petits matériels bureautiques, Abonnement, bibliothèque, Vêtements, Sorties, Achats divers (anniversaires, Noël, loisirs créatifs, petites fournitures déco...), séjours individuels.

A titre d'exemple, pour l'année 2020, le budget annuel total alloué aux services éducatifs était de 200 700 euros.

Le solde des dépenses est inscrit dans le tableau afférent (dans cadres-finances, budgets délégués) par la comptabilité au fur et à mesure de l'année. Chaque cadre fait un point, a minima trimestriel, avec la comptabilité d'une part, et son équipe d'autre part avec ce tableau à l'appui.

○ **La gestion des liquidités et valeurs**

Pour assurer une gestion des deniers publics en conformité avec la réglementation, notamment comptable, un suivi spécifique est nécessaire concernant les valeurs et liquidités utilisées dans l'établissement.

Ce suivi permet de pouvoir justifier en cas de contrôle extérieur les dépenses effectuées ou en cours, ainsi que de suivre en temps réel l'évolution du budget de l'établissement.

Les utilisateurs de la valeur (chèque service, bus, tickets cinéma, ...) ou de la liquidité sont d'une part, responsables de l'utilisation conformément à la demande validée par le cadre et d'autre part, responsables de la facture (justificatif) issue de l'achat/dépense. C'est la comptabilité (exclusivement les régisseurs pour les liquidités) qui enregistre les dépenses effectuées, archive les pièces

justificatives, fournit le stock de liquidités et de valeurs aux cadres, et gère le stock de liquidités et de valeurs pour l'ensemble du CDEF.

Le paiement des fournisseurs et le renouvellement des fonds de caisse pour les liquidités sont assurés par la paierie départementale à partir des justificatifs et factures afférents.

Dans le cadre de la bonne gestion des deniers publics, les paiements en liquidité doivent rester exceptionnels : les paiements par bons administratifs ou valeurs sont donc à privilégier, ce qui nécessite, autant que faire se peut, une anticipation du mode de dépenses à effectuer.

Les divers retraits (bons de commande, liquidités, argent de poche et allocations) s'effectuent au service comptabilité tous les après-midis du lundi au vendredi. Seules les urgences seront prises en compte en dehors de ces créneaux-là.

- **Paiement administratif à partir des bons de commande au service comptabilité**

Les bons de commande sont des documents institutionnels ayant valeur d'engagement de paiement auprès des fournisseurs recensés auprès du service comptabilité. Ces bons sont établis par la comptabilité pour toutes les dépenses (alimentaire, coiffeur, sorties loisirs, photos d'identité, déco, ...) à partir d'un mail de l'équipe adressé au cadre. La validation du cadre par retour de mail avec la comptabilité en copie (mail : bondedemande@cdef31.org) permet à la comptabilité de préparer le bon afférent pour le lendemain. La demande de l'équipe précise la nature de la dépense, le nombre de personnes (personnes accueillies + éducateurs) et le service bénéficiaire. Il est signé du nom du professionnel de manière explicite.

- **Utilisation de valeurs (Chèques services, bus, tickets cinéma, tickets Flunch...)**

Ces valeurs sont délivrées par la comptabilité (ou le cadre) suite au mail de demande de l'équipe validé par le cadre. La signature du professionnel récupérant les valeurs est apposée sur le tableau de suivi des valeurs du service. Ce tableau indique le solde après chaque dépense. Les justificatifs y sont à joindre au fur et à mesure des dépenses.

- **Allocations, Argent de poche et menus travaux**

Une allocation mensuelle de l'argent de poche est versée aux enfants, adolescents et mères majeures sans ressource. Le barème appliqué est celui du conseil départemental : 9 € de 6 à 7 ans, 21 € de 8 à 12 ans, 33 € de 13 à 15 ans, 44 € de 16 à 21 ans. Une liste des enfants pouvant prétendre à cette allocation doit être établi mensuellement à terme échu et au prorata du temps de présence puis signé par le cadre de l'unité.

Paragraphe à ajouter et A compléter par le cadre, en fonction du service (SAM, DAPE, Escale, HAVRE, etc.) De même, une allocation est allouée ...

Une allocation est allouée (« menus travaux ») permet de rémunérer sous le barème de 7 euros de l'heure lorsqu'ils réalisent une tâche particulière (jardinage, peinture...)

- **Régie d'avance**

C'est un moyen de paiement pour régler les menues dépenses (Alimentation, frais de transport, consommations, frais de loisirs...) uniquement lorsque les paiements administratifs (bons de commande par la comptabilité) ne sont pas acceptés.

Chaque cadre dispose d'une somme pour ses services ou dans le cadre de la permanence. Le cadre est mandaté par le régisseur pour disposer d'une certaine somme, il est donc mandataire

- **Vêtue, jouets de Noël, récompenses scolaires**

Les enfants accueillis bénéficient d'une vêtue par saison de 120 euros.

A l'occasion des fêtes de Noël, chaque service effectue les achats de Noël pour les enfants accueillis sur les différents groupes du CDEF (cf. note de service annuelle rappelant la somme allouée par âge).

Une récompense scolaire est attribuée aux enfants du C.D.E.F ayant obtenu un diplôme (cf. barème du Conseil Départemental).

3.4 L'organisation des professionnels

○ Le personnel

Les personnes accueillies sont prises en charge par des équipes pluridisciplinaires sous l'autorité des cadres. Outre le personnel éducatif et les auxiliaires de puériculture, majoritairement représentés, le CDEF31 comprend une équipe médicale, paramédicale, des assistantes sociales, du psychomotricien, d'un coordonnateur pédagogique, d'orthophoniste, et des psychologues. Egalement, des agents éducatifs de nuit, une équipe de cuisiniers, des équipes techniques et d'entretien et une équipe administrative et comptable.

De plus, dans le cadre de la diversification de ses services, le CDEF 31 emploie également plusieurs assistants familiaux.

Le CDEF 31 emploie aussi un médecin du travail et fait intervenir régulièrement une psychologue du travail sous forme de prestation.

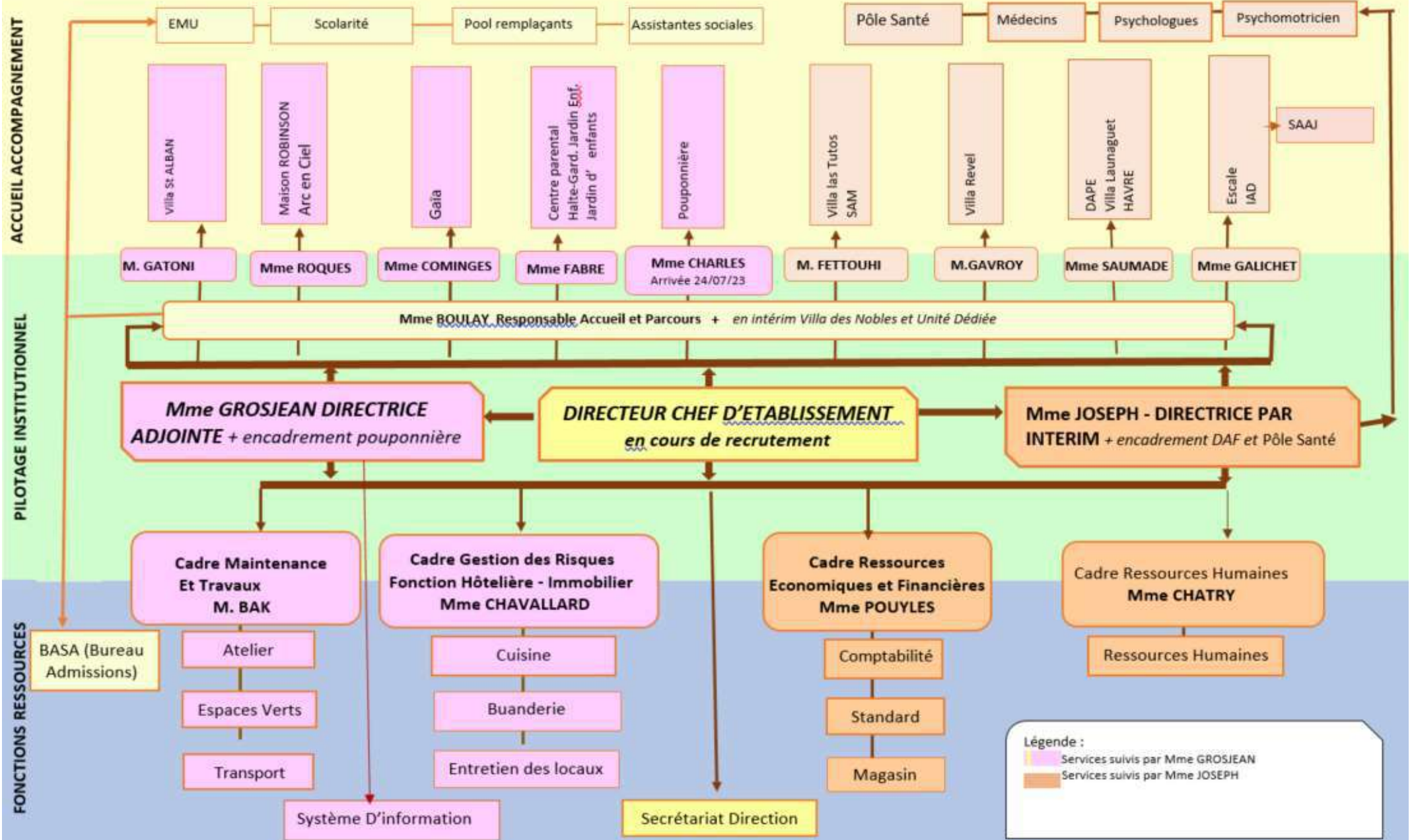
Au total ce sont près de 400 agents pour 313 ETP au tableau des emplois (aout 2022) qui participent à la prise en charge des personnes accueillies.

Les agents relèvent de la fonction publique hospitalière, soit en tant que titulaires, soit en tant que contractuels de droit public (CDD ou CDI).

Une recherche d'adéquation quantitative et qualitative des Ressources humaines avec les besoins de l'activité est recherchée. Ainsi, les effectifs sont revus tous les mois en fonction des accompagnements spécifiques qui sont confiés au CDEF 31.

Pour permettre un ajustement des effectifs éducatifs en fonction des besoins et de l'activité et faire face à l'absentéisme exacerbé par la crise sanitaire, le CDEF 31 a mis en place un pool de remplacement éducatifs dont le bilan sera dressé d'ici à 2023 dans le rapport d'activité.

Organigramme Hiérarchique du CDEF 31



- * BASA : Bureau des Admissions et Suivi Administratif
- * Cadre HA : Cadre Hébergement / Accompagnement
- * DAF : Dispositif Accueil Familial
- * DAPE : Dispositif Appartements Parents Enfants
- * IAD : Interventions A Domicile

- * HAVRE : Service sans hébergement accompagnant des adolescents « hors les murs »
- * MNA : Service ESCALE accueillant des Mineurs Non Accompagnés
- * SAAJ : Service Accueil de jour pour les adolescents
- * SAM : Service Appartements Mineurs
- * VUM : Veille d'Urgence Mobile

- **Organisation de l'équipe de Direction et d'encadrement**

La structure du CDEF 31 a considérablement évolué ces dernières années conformément d'une part aux orientations du projet d'établissement validé en 2012 et d'autre part à la diversification des modes d'accueil et d'accompagnement engagée depuis 2017.

Pour accompagner ce mouvement, l'établissement est en réflexion permanente sur son organisation et notamment l'organisation de l'équipe de direction et d'encadrement. Ainsi, plusieurs modélisations ont été appliquées, chacune d'elles générant des améliorations mais également des inconvénients et conduisant en conséquence à des ajustements successifs.

- 2010 → **Distinction entre les cadres et directeur adjoint en charge de l'hébergement et de l'accompagnement (cœur de mission) et les cadres et directeur adjoint en charge des fonction ressources.**

Le chef d'établissement assure la cohérence globale du dispositif.

Depuis l'intérim de la chefferie d'établissement (de juillet 2014 à février 2016), cette distinction n'est plus à l'œuvre pour les directrices, chaque directrice a une double compétence, à la fois cœur de mission (chaque directrice est référente d'une partie des services hébergement et accompagnement) et à la fois entreprise sociale (chaque directrice a une fonction d'encadrement d'une partie des fonctions ressources).

- 2014 → **Emergence de la logique métier concernant l'encadrement**

Le métier de cadre prime sur le statut. Ainsi, Le cadre de santé de la pouponnière est affecté au centre maternel. En 2017, un cadre socio-éducatif a été affecté à la pouponnière.

- 2017 → **Nouvelle modélisation de l'organisation des postes d'encadrement et de direction en lien avec la diversification des services:**

- Création de 2 postes cadres hébergement/accompagnement (7 ETP au total) en vue de la création de 4 nouveaux dispositifs (diversification).
- Création de 2 nouvelles missions :
 - Missions transversales en appui de la mission d'accompagnement confié à un cadre fonctions transversales (CFT) sur un grade de cadre supérieur. Cette fonction a pour but de faciliter la coordination du parcours des personnes accueillies dans un contexte de diversification des modes d'accueil et d'accompagnement (gestion des entrées, des parcours internes, des services transversaux. Le poste permet un soutien effectif et opérationnel de la mission d'accueil et d'accompagnement. La fonction s'est révélée rapidement opérante en interne et bien repérée sur l'extérieur. La charge de travail devenant lourde (20 services ou unités éducatifs-235 places), la direction a ouvert un deuxième poste de cadre supérieur en septembre 2020. Dans un premier temps les 2 postes recouvraient un périmètre identique (2 postes de CFT). Au regard, de difficultés constatées dans la dynamique de l'équipe de cadres, en septembre 2021 les missions sont spécialisées (1 poste de CFT et un poste de responsable accueil et parcours). Tous deux continuent de travailler en étroite collaboration. En charge du pilotage de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement, le CFT mène le travail de fond et soutient les cadres dans leurs pratiques managériales. Le RAP quant à lui pilote les accueils, la modularité du parcours de l'utilisateur et soutient les cadres dans le suivi des situations complexes.
 - Néanmoins, de nouvelles difficultés apparaissent dans la dynamique d'équipe qui amènent la Direction à faire le choix en 2022 de revenir à un seul poste de CFT, centré sur les accueils et les parcours des personnes accueillies (RAP).
 - Missions hygiène qualité et communication en appui de la mission pilotage de l'établissement. D'une part permet d'investir des champs dans lesquels l'établissement avait du retard et d'autre part amène de nouveaux outils et de la méthode. Cette mission sera par la suite redéfinie, pour se concentrer sur les aspects hygiène, logistique et hôtellerie.

- 2018 → **La poursuite du renforcement de l'équipe d'encadrement :**
 - Introduction d'un huitième poste supplémentaire de cadre en charge de l'hébergement et de l'accompagnement.

L'objectif est de parvenir à une répartition mieux proportionnée des services, afin que chaque cadre ait davantage de disponibilité pour la mise en œuvre et le suivi des actions inhérentes aux responsabilités qui lui sont confiées tant dans le parcours de la personne accueillie que dans l'organisation du service. Un 9ème poste puis un 10ème poste sont ouverts de 2020 à 2022 pour encadrer deux dispositifs temporaires, le 10ème poste n'a pas été maintenu du fait de la non-reconduction de certains dispositifs temporaires (unité Anissa, Unité Carrousel).

- Evolution statutaire des cadres fonctions ressources,
L'ensembles des cadres fonctions ressources accèdent à un statut supérieur (AAH, Technicien supérieur). Cette progression s'accompagnera d'une part, d'une évolution des responsabilités, et d'autre part d'une coordination plus directe avec les cadres hébergement et accompagnement.

→ **Resserrement de l'équipe de direction**

Par ce que l'encadrement est largement renforcé, et en nombre et en missions, la direction est resserrée autour deux postes au lieu de trois : 1 directeur-chef d'établissement et un directeur adjoint, qui continueront à se partager à la fois la référence des services d'hébergement et d'accompagnement et à la fois la direction des services ressources. Néanmoins, au regard des gros chantiers institutionnels à conduire, notamment en matière RH, architecturale et concernant la modernisation des systèmes d'information, il est décidé en 2022 de maintenir les 3 postes.

- **Le statut spécifique de la fonction publique hospitalière**

Il est régi par :

- Le Titre I : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Le Titre IV : Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions relatives à la fonction publique hospitalière.

Nous abordons les droits et obligations du fonctionnaire dans le livret d'accueil de l'agent et le règlement intérieur.

Parmi les droits statutaires des agents, le CDEF est attentif :

- À liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse,
- Au droit syndical
- Au droit de grève,
- Au droit à la formation permanente,
- Au droit de participation,
- À la rémunération après service fait,
- Au droit à la protection.
-

Parmi les obligations statutaires, les agents du CDEF se doivent de respecter :

- Le secret professionnel,
- La discrétion professionnelle,
- L'obligation d'impartialité,
- L'obligation de neutralité,
- Le devoir d'information du public,
- L'obligation de service,
- Le devoir d'obéissance hiérarchique,
- L'obligation de réserve.
-

Le premier accès à la fonction publique par le statut de stagiaire :

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire peut intervenir :

- À la suite d'une 1ère nomination dans la fonction publique suite à concours ou par recrutement direct,
- Ou de l'accès à un nouveau corps, pour un fonctionnaire en cours de carrière, suite à un concours ou une promotion.

La durée normale du stage est fixée à un an.

Elle peut être prolongée en cas de congé rémunéré (congé de maladie, de maternité, d'accident du travail, de paternité, d'adoption).

Le statut de titulaire

À la fin de la période de stage, le fonctionnaire stagiaire qui a fait preuve des aptitudes professionnelles requises pour l'exercice de ses fonctions est titularisé. Une décision de titularisation est prise par l'administration.

Si les aptitudes professionnelles du fonctionnaire stagiaire sont jugées insuffisantes pour permettre sa titularisation, il fait l'objet d'une prolongation d'un an maximum, d'un refus de titularisation ou d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le statut de contractuel

On appelle "contractuel" de la fonction publique un agent recruté sous contrat de droit public par un employeur.

Les agents contractuels de la fonction publique ne sont pas régis par le statut de la fonction publique, mais par un contrat.

Ils sont soumis au Décret n°91-155 du 6 février 1991 et la juridiction compétente est le tribunal Administratif. Ils ne sont donc pas fonctionnaire. Leur recrutement s'effectue sans concours et n'entraîne pas leur titularisation.

Conformément à la loi, le CDEF a recours aux contractuels :

- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,
- Lorsque le besoin permanent correspond à un temps non-complet,
- En cas de remplacement ou complément de temps partiel,
- Dans l'attente d'un recrutement statutaire,
- En cas d'accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité,
- En cas de contrat de projet.

Les contractuels de droit privé.

Ils sont soumis au code du travail. La juridiction compétence est le conseil des prud'hommes.

Au sein des établissements publics de santé, sociaux ou médico-sociaux, les contractuels de droit privé sont notamment :

- Les contrats aidés,
- Les contrats d'apprentissage,
- Et les contrats de travail temporaire.

Le principe du recrutement par concours :

Les fonctionnaires sont recrutés par concours (externes ou internes), pour permettre l'égalité d'accès à la fonction publique sauf dérogations prévues par la loi (recrutement sans concours, recrutement des personnes handicapées, liste d'aptitude, tour extérieur, mutation et détachement, contractuels hospitaliers).

Ce concours est soumis à des conditions :

De nationalité : il est nécessaire d'être ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen,

D'aptitude physique : il est nécessaire d'être apte à exercer effectivement les fonctions pour lesquelles le candidat concoure,

Droits civiques : il est nécessaire de jouir de ses droits civiques,

Casier judiciaire : il est nécessaire de ne pas avoir subi de condamnations figurant sur le bulletin n°2 du casier judiciaire et incompatibles avec les fonctions exercées.

Service national: il est nécessaire d'être en situation régulière au regard des obligations du service national remplacé par la journée Défense et Citoyenneté.

Du recrutement à la titularisation :



La réforme de la fonction publique en 2019 a ouvert le recours au CDI pour recruter dans la fonction publique. En concertation avec les représentants du personnel, des critères ont été définis pour encadrer cette possibilité et une commission collégiale a été instituée pour étudier les demandes individuelles des agents. Le CDI reste subsidiaire, la voie du concours étant privilégiée.

Depuis 2021, une formation sur le statut de la fonction publique hospitalière est déployée en interne pour faciliter le parcours des professionnels. Y sont notamment abordés :

- Les différents statuts contractuels et les modalités d'accès à la fonction publique hospitalière,
- Les possibilités de parcours et positions statutaires,
- Les différentes mesures de protection sociale,
- Les conditions de rémunération et les modalités d'avancement,
- La procédure disciplinaire en cas de non-respect des obligations du fonctionnaire.

En 2023, nous avons le projet de déployer une information à destination des agents des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels.

En 2023, le CDEF prévoit :

- De formaliser un document d'information des contractuels des droits et obligations de la fonction publique hospitalière.
- D'élaborer un protocole de procédure disciplinaire,

Mise en place des obligations liées à la transformation de la fonction publique

Les lignes directrices de gestion sont une obligation instaurée par la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 dite Loi de la transformation de la fonction publique. Elles permettent de formaliser la politique RH autour de deux champs d'application :

- **La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;**
- **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.**

A ce titre nous avons engagé un chantier conséquent en direction :

- De l'égalité homme femme et du dispositif de signalement et traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,
- De la formation,
- De recrutement,
- De l'évaluation professionnelle,
- De la promotion et valorisation des parcours professionnels,
- De l'avancement de grade et de la promotion interne,
- Du maintien dans l'emploi et lutte contre la désinsertion professionnelle,
- Du travail à temps partiel,

- De la gestion du temps de travail,
- Des conditions de travail,
- De la rémunération des agents,
- Les positions statutaires,
- La protection sociale,
- La santé au travail,
- La prévention des risques professionnels

- **Favoriser l'égalité femmes homme**

Dans le cadre d'ateliers réalisés en 2021, nous avons déployé une stratégie à l'égard de l'égalité femmes hommes, visant par exemple :

- A définir des critères d'évaluation de la valeur professionnelle en s'assurant de l'application de la non-discrimination de ces critères
- A mettre en place une campagne de sensibilisation et d'information auprès des agents (égalité professionnelle, agissements sexistes, stéréotypes du genre, atouts de la mixité...)
- A définir une procédure et une fiche sur le signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.
- A nommer un référent qui sera en charge du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,
- A veiller à une composition paritaire dans les jurys de concours afin d'éviter toute discrimination,
- A indiquer le nom des postes en masculin et féminin : annonces de recrutement, organigramme.

- **Favoriser l'égalité en matière d'évolution professionnelle, de départ en formation**

En lien avec la loi de la loi du 6 aout 2019, et la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CDEF a créé un groupe de travail pour travailler à une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (groupe de travail sur les Lignes Directrices de Gestion), et l'accompagnement des compétences, dans une dynamique d'anticipation des besoins à développer sur les prochaines années.

L'enjeux de cette démarche était à la fois :

- ✓ D'identifier et de résoudre, sur le volet collectif, les problématiques d'évolution des métiers (sensibles ou émergents). A ce titre, nous avons mis en place des outils pour maîtriser les effectifs et donc le budget et prévoir les changements et l'évolution des compétences requises pour chaque métier.
- ✓ Et de développer, sur le volet individuel, les capacités d'évolution et de mobilité de chaque salarié dans le cadre de son parcours professionnel, pour fidéliser les professionnels, par une optimisation des réponses à leur demande individuelle de parcours, et renforcer les compétences acquises de l'expérience.

Le Plan de Développement des Compétences conséquent vécu par les professionnels comme une force du CDEF, permet, de proposer aux agents des formations pour faire évoluer leur poste ou leur carrière, en lien avec l'évolution des dispositifs du CDEF, mais aussi les opportunités d'évolution en interne.

Les thématiques institutionnelles récurrentes du plan de développement des compétences sont les suivantes :

- Les écrits en protection de l'enfance,
- L'évaluation du danger en protection de l'enfance,
- Accompagner la conjugalité et la parentalité en centre parental,
- Techniques d'entretiens individuels,
- Techniques d'entretiens familiaux,
- Théorie de l'attachement,
- Travailler avec la psychose,
- Sensibilisation sur la prostitution,
- Sensibilisation sur les conduites addictives,
- Évaluer et intervenir en protection de l'enfance,

- Fondamentaux de la petite enfance,
- Sensibilisation à la démarche ethno clinique,
- Prévention et gestion de la violence.

Pour construire le plan de développement de compétences, le CDEF s'est aussi inscrit dans la campagne de formation « GESFORM évaluation » de l' ANFH. (Agence Nationale de Formation Hospitalière), permettant une optimisation de la gestion des demandes et des dispositifs de formation, à travers :

- Les paramétrages nécessaires à l'élaboration du plan de formation (paramétrage exercice, organigramme, référentiel formation),
- La campagne d'entretien de formation (planification, réalisation d'un entretien),
- Le transfert des souhaits de l'entretien de formation vers le recueil des besoins,
- Les demandes du recueil des besoins (Institutionnelle, Structure / Métier, Individuelle),
- La présentation en commission de formation,
- La construction de scénarios de formation (simulation et arbitrage),
- La validation de scénario et la génération des dossiers de formation,
- La génération des demandes de prises en charge des formations (plan d'origine et plan complémentaire),
- L'historisation des demandes refusées,
- Le suivi budgétaire de la formation.

En 2021 nous avons ainsi :

- Réévalué les critères du plan de formation, en adéquation avec la réglementation
- Élaboré une charte pour les membres de la commission formation,
- Mis en place une réunion d'information sur le plan de formation, et sur le compte personnel de formation
- Travaillé à l'égalité à la formation aux professionnels,

En 2022 : nous avons aussi:

- Procédé à l'information des professionnels sur leurs obligations en matière de formation et les sanctions en cas de non-respect,
- Assuré un suivi individuel des formations statutaires et obligatoires.

o **Politique de recrutement**

La politique recrutement est un axe de travail du CDEF.

Des profils de postes ont été créés afin de mettre en adéquation le profil attendu avec le candidat.

- Une cartographie des métiers, rend les compétences plus lisibles au sein du CDEF.
- La trame des fiches de poste a été revue, et validée en 2021, dans le cadre des lignes directrices de gestion et sera à finaliser sur les 5 années à venir.

A ce titre un projet permettant de profiter du déploiement du logiciel BLUE KANGOO pour formaliser une CVthèque a été objectivé pour les années à venir dans le cadre de l'Evaluation interne.

En 2021, nous avons élaboré un processus concerté de recrutement (circuit, chargé de recrutement, annonce, outils...)

A ce titre nous nous attachons aussi en 2022:

- À une réévaluation du protocole concernant les droits et l'évaluation des professionnels contractuels,
- À la mise en place progressive de contrats d'apprentissage : 5 envisagés entre 2022 et 2023.
- À développer les CDI pour certains postes à technicité ou métiers en tension,
- À mettre en relation et la promotion des métiers de la protection de l'enfance, mais aussi d'autres compétences, mises en œuvre au CDEF auprès :
 - De sites de recrutements spécifiques et des partenaires d'intérim spécialisés sur le médico-social, l'éducatif et social, le sanitaire, l'administratif, la petite enfance et la restauration,
 - Des écoles professionnelles.

Dès 2023 :

Nous travaillerons sur la réévaluation :

- De la procédure d'évaluation des stagiaires fonction publique hospitalière,
- De la procédure sur la mobilité interne,
- Du document relatif à l'évaluation professionnelle du contractuel.

En 2024 :

- Nous envisageons de mettre en place une plateforme de communication entre le personnel éducatif de l'établissement et d'éventuels candidats

o Accueil et intégration des nouveaux salariés

Le CDEF a établi un protocole d'intégration des nouveaux professionnels.

Le service RH prépare l'arrivée de l'agent du point de vue administratif : les demandes de pièces (dont l'extrait N°2 de casier judiciaire) se font le plus généralement en direct, mais la mise en place de la signature électronique facilite aussi désormais le travail de formalisation RH à distance.

Ces pièces sont classées dans le dossier de chaque agent, selon un protocole de classement en permettant, l'organisation, l'accessibilité mais aussi la protection des données personnelles.

A ce titre un chantier pour la constitution du registre RGPD accompagné par un prestataire est à l'œuvre actuellement, en lien avec la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

Chaque professionnel se voit remettre un guide du professionnel, qu'il conviendra de remettre à jour d'ici 2023, suite à la création des nouveaux dispositifs. En 2021, nous avons mis en place des référents d'accueil, pour les nouveaux professionnels.

L'évolution de l'évaluation professionnelle dans le cadre des lignes directrices de gestion

En lien avec Loi du 6 août 2019 – Art 27 , le Décret 2020-719 du 12 juin 2020 et l'Arrêté du 23 novembre 2020,

La loi de transformation de la fonction publique supprime la référence à la notation dans le statut général de la fonction publique, pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle

La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué.

Au sein du CDEF 31, sont instaurés :

- Un entretien professionnel annuel pour les titulaires et les contractuels présent de plus de 6 mois au cours de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre),
- Un entretien de formation, dans lequel le professionnel évoque ses souhaits de formation,
- Une évaluation professionnelle des contractuels (contrat de moins de 9 mois) dans le cadre du renouvellement de contrat,
- Un entretien par trimestre durant l'année de stagiairisation.

Les objectifs de ces entretiens professionnels sont :

- De permettre au professionnel de s'exprimer sur l'exercice de ses fonctions et son environnement professionnel,
- D'analyser en commun le bilan des actions menées pendant l'année écoulée et les résultats du professionnel,
- De fixer des objectifs prioritaires selon la méthode SMART au professionnel, dans la mesure du possible,
- D'identifier avec le professionnel ses perspectives d'évolution professionnelle, ses souhaits de formation et une éventuelle mobilité,
- De mesurer la valeur professionnelle (compétence, manière de servir, qualités relationnelles, capacité d'adaptation...) du professionnel,
- D'apprécier la contribution de l'agent à la qualité du service rendu.

L'entretien professionnel fait l'objet d'une procédure au CDEF.

Pour une harmonisation de la mise en œuvre de l'évaluation annuelle, nous avons identifié des axes de travail à développer en priorité sur les 5 ans à venir liées :

- Au paramétrage du logiciel dédié, à la formation de l'encadrement à son utilisation,

- Au suivi et à l'analyse des campagnes d'évaluation,
- À la préparation en amont et à l'analyse des entretiens, et à leur évaluation formalisée.

- **La promotion et valorisation des parcours professionnels**

La fidélisation des équipes et la prévention de l'absentéisme ont l'objet d'une réflexion.

La valorisation et l'accompagnement de la mobilité professionnelle, permettant de renouveler les dynamiques d'équipe et l'acquisition de nouvelles compétences, régulièrement questionnée par l'encadrement.

Concernant l'avancement en grade et les promotions internes : en 2021, nous avons travaillé sur :

- L'analyse des mérites individuels, de la technicité, et du parcours professionnel (avec les formations, les mobilités internes, les responsabilités, l'adaptation des postes ...),
- La facilitation des évolutions de carrières des femmes et des hommes, en prenant en compte la part des femmes et des hommes dans l'établissement,
- La définition des critères par grade,
- La mise en œuvre d'une commission sur le parcours de l'agent. Cette commission a pour objectif d'accompagner des parcours professionnels individuels : est composée du Directeur RH, de la Psychologue du travail, du Médecin du travail, d'une Coordinatrice RH et des représentants du personnel.

Elle permet de prendre en compte et mettre en valeur l'ensemble des enjeux liés à l'accompagnement des professionnels, au niveau individuel et notamment dans le cadre des aménagements de poste, et d'une anticipation d'une usure professionnelle.

Elle travaille sur les projets individuels des professionnels dans la discrétion, la confidentialité et le respect de l'équité, tout en tenant compte des intérêts individuels et collectifs.

Elle permet une optimisation des ressources en matière de formation, reclassement, mobilité dans l'intérêt des équipes et des agents et en respectant la réglementation en vigueur.

- **Le maintien dans l'emploi et lutte contre la désinsertion professionnelle**

Le CDEF a :

- Travaillé sur la préparation du retour à l'emploi des agents après une période significative d'arrêt maladie,
- Mis en place une commission d'accompagnement des professionnels
- Mis en place la semaine du Handicap,
- Nommé un référent Handicap.

En 2023, nous prévoyons : de mettre en place une procédure sur les aménagements de poste.

- **La gestion du temps de travail**

La gestion du temps de travail est définie et organisée au CDEF, un logiciel de gestion du temps de travail est en place depuis 2015 (Planiciel).

Un Copil de l'organisation du temps de travail est mis en place pour mettre en adéquation les besoins des usagers et du service avec le cycle de travail, défini pour chacun des services.

Le tableau prévisionnel des congés est transmis le 31/03 de chaque année.

Les modifications et changements d'horaires sont enregistrés, sur le logiciel Planiciel ainsi que les formations, y compris lorsqu'elles sont réalisées en interne.

En 2021 :

- Nous avons mis en place le télétravail, avec un investissement représentatif dans des ordinateurs portables et smartphones, et dans des conditions informatiques sécurisées,
- Nous avons élaboré une procédure pour les demandes de temps partiel pour convenances personnelles,

En 2022 :

Nous engageons un travail sur le planning prévisionnel qui doit être validé par le cadre et transmis aux agents le 15 du mois, (ce qui, ces 2 dernières années, a été mis en difficulté, par l'absentéisme non programmé accru par le COVID).

La procédure sur la pose des congés (CA – CT – AA) a été revue,
Une procédure sur la mise en place des heures supplémentaires a été élaborée.

En 2023 :

Nous prévoyons de réévaluer les cycles de travail en fonction des besoins de service et des usagers.

- **Les conditions de travail**

Un chantier sur les conditions de travail est prévu de 2024 à 2026 : et permettra de travailler sur :

- Le suivi des automates (temps et organisation du travail)
- La réévaluation du guide des nouveaux professionnels
- La mise en place d'une démarche structurée de qualité de vie au travail

En plus de la réévaluation du guide des professionnels, dont il a été question précédemment.

- **La rémunération**

La gestion budgétaire de la masse salariale est suivie en comptabilité analytique depuis 2021.

Le niveau des grilles et les échelonnements indiciaires de départ sur lesquels sont positionnés le CDEF, ne facilitent pas l'attractivité des postes à pourvoir.

Pour faire face à cette difficulté, le CDEF a travaillé simultanément sur plusieurs chantiers que sont :

- Le maintien de la reprise d'ancienneté après trois mois de service et avec effet rétroactif,
- La mise en place l'indemnité compensatrice pour les contractuels, travaillant en internat.

En 2023, nous avons l'objectif de pouvoir élaborer le calcul de la prime de service, en lien avec l'évaluation professionnelle.

- **La protection sociale**

En 2024, le CDEF prévoit de :

- Mettre en place la participation mutuelle ou prévoyance,

- **La santé au travail**

Le CDEF a :

- Mis en place un tableau de suivi des visites médicales,
- Mis à disposition du médecin du travail un logiciel permettant d'informatiser les dossiers des agents,
- Planifié des rencontres régulières avec le médecin du travail pour être conseillé en matière de santé au travail,
- Engagé une psychologue du travail
- Future mise en place de séances d'ostéopathie pour le personnel

- **Prévention des risques professionnels**

En 2021, le CDEF a :

- Elaboré et transmis un questionnaire sur les risques psycho-sociaux,
- Nommé une référente qualité et prévention des risques pour assurer le suivi du DUERP et suivre les actions à mettre en place,
- Mis à disposition des agents des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires,
- Mis en place un référent pour les nouveaux professionnels,

3.5 Le dialogue social

Comme indiqué précédemment la dynamique de dialogue social est à l'œuvre au sein de l'établissement. Il peut s'appuyer sur plusieurs espaces et outils repérés et réguliers.

Ces derniers se sont construits progressivement avec l'impulsion donnée par le plan d'actions du projet d'établissement donnant comme objectif de « garantir la pertinence du dialogue social et la qualité du travail des instances ».

Cet objectif se déclinait en notamment en quatre actions identifiées :

- Définir les modalités institutionnelles relatives à l'exercice du droit syndical
- Disposer de modalités de fonctionnement de chaque instance
- Disposer du calendrier annuel des instances
- Etablir annuellement un calendrier de rencontres régulières avec les syndicats

Présentation du fonctionnement des instances et réunions en faveur du dialogue social.

Les instances (CA, CSE, commission formation), sont réunies a minimum 4 fois dans l'année sur des périodes identifiées (avril, juin-juillet, octobre, décembre-janvier) et à des dates fixées par un calendrier annuel.

Le cas échéant, d'autres instances sont programmées.

Les représentants du personnel participent également aux commissions administratives paritaires, commission d'accompagnement individuel des professionnels et commissions de vie sociale.

Des règlements intérieurs précisent le fonctionnement de ces instances afin d'en garantir la qualité des échanges.

Des réunions mensuelles direction – syndicats sont également prévues tout au long de l'année avec le cas échéant la présence du cadre RH ou d'un autre cadre concerné par le sujet.

Des visites mensuelles direction-membres F3SCT (ex-CHSCT) sont programmées pour permettre un état des lieux des conditions de travail sur les services plus particulièrement au niveau des locaux (conformément à la réglementation sur l'obligation d' « enquête annuelle des locaux »).

Les représentants du personnel, et notamment les membres du CHSCT, sont par ailleurs associés régulièrement à des commissions de travail (groupes de travail thématiques en fonction de l'enjeu – plus ou moins en lien avec la RH ou la prise en charge des usagers - et Copils afférents), dont ils soutiennent la réflexion et l'élaboration d'outils et documents institutionnels (organisation du temps de travail, document unique, amélioration des cycles de travail d'un service ...) et participent aux entretiens « protocole violence ». Ils n'hésitent pas à solliciter un CHSCT extraordinaire le cas échéant (en moyenne deux par an sont organisés au vu des tensions et difficultés liés à la mission et au public accueilli).

Les représentants du personnel et membres du CHSCT sont bien repérés par les différentes équipes du fait des liens réguliers qu'ils assurent (passages ou appels hebdomadaires à mensuels en fonction des services). De ce fait, les professionnels n'hésitent pas à les alerter si besoin (cf. accompagnement pour le registre CHSCT, demande de participation à une réunion de service exceptionnelle, accompagnements très réguliers lors des rendez-vous des agents à l'initiative de la direction).

Les représentants du personnel sont associés aux questionnaires concernant les conditions de travail (participation à l'élaboration, à la diffusion et à l'analyse).

Les élections professionnelles sont un moment institutionnel marquant, organisées au cœur de l'établissement.

3.6 Les modalités de réflexion et de coordination interne

○ Réunions institutionnelles et d'encadrement

Le développement de la communication externe s'appuie sur plusieurs outils et espaces.

Les réunions « point cadre » longtemps quotidiennes, ces réunions ont lieu désormais 2 fois par semaine, le lundi et le vendredi matin de 9h à 9h30. Elles réunissent les cadres hébergement et accompagnement, les cadres fonctions ressources et le responsable accueil et parcours pour débriefer de l'astreinte de la veille ou du week-end et déterminer les actions prioritaires à suivre.

L'astreinte fait l'objet sur une trame définie, d'un relevé quotidien (et le lundi pour le week-end) du cadre d'astreinte et envoyé chaque matin à la Direction, au BASA et au pôle santé pour les données les concernant (entrées, hospitalisation...)

Un point « week-end » est programmé tous les vendredis de 16h à 16h30, il permet aux cadres dont le cadre d'astreinte de recueillir toutes les informations nécessaires à l'astreinte du week-end.

Les réunions encadrement /Direction sont programmées toutes les 2 semaines. Elles réunissent la direction, les cadres hébergement et accompagnement, les cadres fonctions ressources et le responsable accueil et parcours sur les sujets touchant le fonctionnement, l'organisation, l'agenda et les projets institutionnels.

L'intérêt de ces réunions serait à objectiver autour de la réflexion sur le Projet d'Etablissement.

Les réunions « commission parcours » 2 mardis matin par mois permettent aux cadres hébergement et accompagnement et au responsable accueil et parcours de faire le point sur les situations d'usagers les plus sensibles et construire un parcours institutionnel de prise en charge. A partir de 2023, les psychologues et les coordonnateurs d'unité sont associés à cette instance. Le compte rendu est consultable par l'ensemble des services.

Trois réunions institutionnelles (janvier, juin et janvier) permettent une large diffusion à tous les services, des informations institutionnelles et permet aussi des échanges décloisonnés entre service.

Des réunions mensuelles syndicats-direction permettent d'entretenir le dialogue avec les professionnels et de mener une réflexion concertée sur l'organisation du travail, au regard des besoins des personnes accueillies et accompagnées et de la qualité de vie au travail des agents.

Des réunions trimestrielles psychologues –direction et réunions trimestrielles Direction, médecins, cadres, assistances sociales et psychologues permettent d'objectiver les ajustements des différents accompagnements, en fonction des besoins des usagers, fragilisés, et de réfléchir à une meilleure prévention des mises en danger, avec des ajustements agiles d'organisations, plus.

Des réunions trimestrielles direction – services logistiques et généraux : permettent de faire des points réguliers sur :

- L'avancée des nombreux travaux engagés,
- Sur l'engagement du CDEF dans une stratégie de développement durable,
- Sur la gestion de la sécurité et de l'hygiène, liée aux infrastructures
- Sur leurs conditions de travail,
- Ou sur la politique d'accueil et d'hébergement du CDEF 31.

Réunion mensuelle des coordonnateurs de service : elle rassemble direction, cadres hébergement et accompagnement et coordonnateurs permettent un étayage de la fonction de coordonnateurs et une harmonisation de leurs pratiques.

Un calendrier des instances doit être diffusé en début d'année (CA, CSE, CVS)

- **Les réunions de services**

Les réunions de service hebdomadaires pour les services éducatifs ou mensuelles pour d'autres services support, permettent :

- Un travail en transversalité sur l'organisation du service, l'interdisciplinarité, auquel participent les assistantes sociales, les psychologues, le pôle santé, le coordonnateur scolaire, en fonction des besoins identifiés pour chaque personne accueillie et accompagnée :
 - Coordonner, impulser et réguler
 - Pour diffuser l'information utile à tous les membres de l'équipe de façon simultanée,
 - Ou de traiter collectivement d'une problématique thématique.

Les études cliniques coordonnées par les psychologues et le Pôle Santé, dans le cadre des prises en soins ciblées et évaluées et de l'organisation du parcours de santé qui peuvent selon les services, mais aussi les problématiques des usagers et les participants extérieurs, être organisées sur la même temporalité ou pas que la réunion de service hebdomadaire dans le cadre de l'accompagnement personnalisé (Projet Personnalisé d'Accompagnement) en pluridisciplinarité, et des Projets de Soins Individualisés.

Des réunions trimestrielles ou annuelles : sous forme d'assemblées de service ou journées de réflexion peuvent être organisés par le cadres hébergement pour harmoniser les pratiques et construire des projets.

Des groupes d'analyse de pratiques sont généralisés sur les services éducatifs

Des accompagnements ponctuels, des supervisions, ou des médiations sont proposées au besoin, sur les services en difficulté.

- **Les projets personnalisés**

Les modalités d'échange et de discussion des projets personnalisés, sont aussi des modalités d'échange permettant de donner de la cohérence et de la cohésion d'équipe autour accompagnements proposés : cf. « PARTIE V : LE CADRE TECHNIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT »

- **Les transmissions**

Ces transmissions sont constituées par :

- Les relèves quotidiennes, permettent de garantir la continuité de service et la transmission de informations concernant l'activité (relève d'astreintes des cadres, relève nuit-jour et jour des équipes éducatives).
- Les évaluations formalisées dans les notes d'observations,
- Les différents types de compte-rendu de préparation de synthèses,
- Les notes d'orientation,
- Les liens avec le cadre, à travers les notes de service,
- La cohérence de l'action interdisciplinaire, intégrant les assistantes sociales, les psychologues, le pôle santé, les services ressources, favorisée autour de la formalisation du projet personnalisé des personnes accueillies et accompagnées par les coordonnateurs de projet,
- Les liens avec les services de jour : via la fiche navette : enseignant / SAAJ ou JE-HG, pôle santé, et les notes d'observation de ces services permettant de nourrir le projet personnalisé des enfants accompagnés.
- Les liens avec les services administratifs, ou logistiques, dans le cadre des procédures de demandes et d'anticipation des besoins personnalisés des enfants et familles accueillis ou accompagnés, ou d'organisation du collectif.

Une réflexion est actuellement à l'œuvre pour faciliter l'efficacité et la sécurisation de la gestion documentaire et de la communication à travers les différents logiciels et médias utilisés au CDEF. (Cf ci-après).

- **Les réunions interservices**

Des groupes de réflexion thématiques, peuvent aussi être organisés sur les services, ou en transversalité institutionnelle dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité.

La Commission Technique de l'Urgence, la CTU : cette commission peut être réunie, en cas de difficultés du service à accompagner une personne accueillie, et dans le cadre de risques de mises en danger d'un jeune, ou du collectif.

Des réunions de pôle (petite enfance et DAF/ enfance/parents et enfants/ adolescents) permet un travail transversal sur les sujets et outils de fonds communs à certains services.

3.7 Documents et logiciels permettant la communication interne des professionnels et des services

En 2022, le parc informatique a été considérablement augmenté et totalement renouvelé en 2021 (ordinateurs fixes et portables).

Le déroulé de l'installation s'est appuyé sur les préconisations faites par l'audit, de 2020, et permet aujourd'hui, de garantir une sécurité satisfaisante du matériel et du réseau. Le déploiement plus généralisé de smartphones, permet désormais aux équipes éducatives d'accéder à leur messagerie y compris, lors de déplacement sur l'extérieur.

Dans un même temps, la fibre optique a pu être également installée, dans le but premier d'externaliser les serveurs (passage au cloud).

L'ensemble des professionnels administratifs et de management dispose d'un poste informatique.

Concernant les équipes éducatives et logistiques, elles sont dotées à minima d'un poste et progressivement de plusieurs postes sur les équipes éducatives.

Des autorisations d'accès des différents professionnels sont attribuées en fonction de leur poste et missions.

L'équipe de direction et d'encadrement ainsi que les professionnels travaillant hors du site extérieur sont dotés d'un smartphone leur permettant l'accès permanent à leur messagerie et à l'agenda.

Un système de connexion sécurisée à distance (ERDS), est régulièrement utilisé dans le cadre des astreintes ou du travail à domicile.

Les systèmes d'information informatiques exploités par l'établissement sont :

- Nemo (logiciel dossier de l'Usager)
- PLANICIEL (logiciel RH / gestion des temps), qui rencontre toutefois des problèmes de déconnexion sur le logiciel sur les sites extérieurs (villas).
- AGIRH (logiciel de gestion Ressources humaines)
- Logiciel BERGER-LEVRAULT : Comptabilité suivi des budgets et saisie des opérations comptables (mais qualité insuffisante du logiciel car non mis à jour par rapport à la réglementation)
- Logiciels cuisine /magasin
- Logiciel de gestion des salles de réunion utilisé par le standard
- Un logiciel métier « Salamandre », de gestion de l'offre, de la production, la logistique des repas en permettant une traçabilité accrue, sera aussi déployé sur 2022.
- Les boîtes e-mails professionnels (Outlook) sont aussi des canaux de communication interne bien repérés (les notes d'information et de service sont diffusées sur les services et sur les boîtes mails.

Dans un cahier des charges identique à celui de l'informatique, il a été mis en place un logiciel de sécurisation pour les téléphones portables.

Le logiciel MOBILIRON permet de bloquer un téléphone à distance, dès qu'il y a perte ou vol de ce dernier.

Un professionnel du service finance a été mandaté pour installer cette application sur tous les téléphones portables de l'établissement considérablement augmenté (compte tenu de la forte augmentation de l'activité depuis 2017, pour garantir un nombre de postes suffisants pour l'ensemble de l'établissement.

Une société prestataire assure la maintenance du système informatique : sur site un mercredi sur deux, et par téléphone entre 9h et 17h.

Le recrutement d'un chargé de mission Système d'information en février 2023 permettra d'évaluer et de faire évoluer le dispositif global d'information.

Un dossier « documents institutionnels » permet aux professionnels de retrouver les documents validés ainsi que les comptes rendus des réunions.

- **La communication interne et la sécurisation et modernisation des systèmes d'information**

Le CDEF 31 s'est beaucoup transformé ces dernières années. La structuration a beaucoup évolué, il faut s'occuper maintenant d'adapter les circuits qui eux n'ont pas évolué.

Notamment ; Il faut œuvrer sur la sécurisation et la modernisation du système informatique et la simplification de la communication.

Un groupe de travail représentant l'ensemble des services et des métiers ainsi qu'un comité de pilotage sont constitués depuis 2019, pour travailler sur l'efficacité des moyens de communication

Après une première phase de diagnostic, l'instance travaille aujourd'hui sur la mise en place des outils appropriés.

Il s'agit aujourd'hui de faciliter l'appropriation d'outils existants mais sous utilisés (logiciel de gestion du dossier de l'usager, logiciel de gestion documentaire...)

Des enquêtes ont été faites (questionnaires d'une soixantaine de questions), sur 60% des professionnels, pour évaluer les degrés de réception des informations institutionnelles des agents.

La structuration progressive de la GED est en cours d'optimisation à travers le déploiement progressif sur 2023 du logiciel transversal (BLUE KANGOO), via la formation en première intention de référents de déploiement.

Cette structuration progressive de la gestion documentaire contribuera à la fois à la visibilité de l'architecture documentaire, à la sécurisation des données et des canaux de communication interne, mais aussi à la gestion de la qualité et du risque et certains documents véhiculés sur Outlook passeront désormais par BLUE KANGOO à ce titre.

Le recrutement d'un responsable informatique début 2023 accélère les déploiements souhaités.

- **Divers supports institutionnels édités régulièrement sont à l'œuvre**

En 2015-2016, un bulletin de la direction a permis de communiquer sur les chantiers à venir (évolution des dispositifs) dans un contexte d'intérim.

Depuis juin 2017, le journal interne avait été relancé ; Les articles sur la vie des services avec l'expression des professionnels puis divers articles sur les projets institutionnels et leurs avancés ; un point sur la nutrition et le développement durable étaient communiqués dans ce journal.

En 2019 et 2020, et à défaut de la poursuite de ce journal (absence du cadre qualité-communication), des notes d'information sur l'actualité de l'établissement ou les groupes de travail en cours sont régulièrement diffusées par la direction (suractivité, moyens supplémentaires alloués, Crise- Covid 19, etc.).

Le journal du service SAAJ : depuis 2012 il existe un journal du service d'accueil et d'activité de jour ; ce journal reprend le vécu des Adolescents durant leur participation durant 2 à 3 mois.

Tous les jeunes peuvent participer à la rédaction du journal, il valorise les capacités créatrices des adolescents. La crise sanitaire, a mis cette activité en suspens.

La volonté du Service SAAJ est de relancer cette communication sur des instants de vie institutionnels centrés sur le partage, le plaisir et la découverte à travers des activités de médiations sportives, culturelles et ludiques.

Les notes d'information (de la direction) : permettent d'informer des évolutions conjoncturelles ou structurelles de l'établissement ou d'un service, d'informer des mouvements de personnel, des réunions et groupes de travail en cours, etc...

3.8 Les permanences

- **Permanences Direction et Cadres hébergement et accompagnement**

7/7 jours

Les cadres hébergement assurent à tour de rôle une astreinte de premier niveau de 17h à 9h le matin en semaine et du vendredi 17h au lundi 9h pour le week-end. Sur cette même base, une directrice ou un attaché d'administration hospitalière assure une garde administrative de second niveau.

- **Permanence technique**

7/7 jours 24h/24h

Un professionnel de l'atelier, joignable par le cadre de permanence, assure une astreinte de soirée et de nuit en semaine, puis un deuxième professionnel assure l'astreinte de week-end.

- **Permanence médicale CDEF**

Permanence puéricultrice : de 8h à 21h15 en semaine

Permanence le week-end, présence d'une puéricultrice à la pouponnière de 9h – 18h.

Les médecins sont présents dans l'établissement du lundi au vendredi.

Appel en urgence

En dehors des créneaux de présence des médecins et infirmières/puéricultrices, il est fait appel au **SAMU** ou à **SOS Médecins**.

3.9 Les services du CDEF 31

A. Les services éducatifs

A.a. Les collectifs

Le pôle petite enfance : la pouponnière

Le pôle petite enfance comporte quatre unités d'hébergement, de 6 places chacune.
La pouponnière du CDEF31 accueille 24 enfants en petits collectifs.

Elle accueille les enfants âgés de 3 jours à 3 ans, avec une répartition des enfants qui tient compte de leur développement psychomoteur et leur besoin psycho-affectifs. (Deux unités de 3 jours à 18 mois, deux unités de 18 mois à 3 ans)

L'évolution de notre institution avec la diversification des modes d'accueil permet de s'ajuster davantage aux besoins de chaque enfant.

En effet, sur ce service les enfants peuvent être orientés vers des solutions autres que la collectivité, à savoir vers les dispositifs d'accueils familiaux, d'intervention à domicile (DAF et IAD) ou le Centre Parental.

La pouponnière fait face à différentes réalités parmi lesquelles :

- La spécificité de l'accueil des pupilles de l'Etat,
- L'allongement des durées de séjour des enfants, en raison de déficiences d'orientations des enfants, renforcée par la déstabilisation des partenaires sociaux durant la crise sanitaire,
- L'augmentation du nombre de bébés,
- La complexification des situations familiales,
- La fragilisation de la situation des enfants accueillis (bébés fragiles, problématiques de santé),
- L'augmentation des retards globaux de développement.

L'équipe de la pouponnière

Total professionnels	29.75
Unités des Papillons, Galopins, Chatons et Canaillous	6 ETP d'Auxiliaire de puériculture par unité soit 24 auxiliaires de puériculture 5 Puéricultrices
Encadrement	1 ETP de Cadre Hébergement Accompagnement
Professionnels en mission transverse	2 ETP d'Educateurs de jeunes enfants
Equipes de nuits	10 ETP d'Auxiliaires de puériculture
Biberonnerie	2 ETP d'Auxiliaires de puériculture
Entretien	5 ETP d'ASH
Professionnels transversaux Sur l'établissement	1 ETP d'Assistante sociale, 1 ETP de Psychologues 0,54 ETP de Médecin, 0,90 ETP de Psychomotricien 0,50 ETP de Secrétariat
Professionnels extérieurs	Kinésithérapeute, Orthophoniste, Ostéopathe

○ **Gaïa : 6 places 3 – 6 ans en mixité**

L'unité éducative GAIA (3-6 ans) mixte a été créée à partir de deux unités : les unités des Eglantiers (3-6 ans) et des Mûriers (6-10 ans) en mars 2018.

Cette évolution de l'internat entraine pleinement dans la diversification en cours des modalités d'accompagnement et d'hébergement du CDEF 31.

Concernant le pôle enfance, cette évolution avait deux objectifs : la réduction des collectifs avec le passage des unités de 13 places à l'unité Gaia de 6 places.

L'espace d'accueil s'organise autour d'un pôle de couchage (5 chambres) et d'espaces collectifs pour la restauration, les sanitaires, l'éveil et les jeux. La configuration des lieux est longiligne, un couloir central dessert l'ensemble des pôles de couchage et de rassemblement. Un espace extérieur important avec des jeux est également accessible depuis le service.

Ces locaux sont pertinents pour pouvoir organiser la vie du groupe en fonction des besoins singuliers de chaque enfant. Un travail sur l'aménagement de ces espaces, suivi de travaux notamment de peinture, a été néanmoins enclenché en 2019, et accompagné par une professionnelle du CRA (Centre Ressources Autisme) fin 2018 et début 2019, pour s'adapter davantage aux problématiques des enfants que nous y accueillons et au mal-être qu'ils expriment par des passages à l'acte réguliers.

Un travail de réflexion a été mené pour aider les enfants à acquérir des repères spatio-temporels dans un contexte architectural marqué par la vétusté et de grands espaces qui ne font pas toujours contenance pour des enfants qui ont besoin d'îlots d'activités et doit être poursuivi.

Ainsi, cette configuration longiligne du couloir qui dessert l'ensemble des pôles a été atténuée par l'ajout d'arrêts, signifiés par des portes colorées, pour permettre aux enfants de « marquer des pauses ».

Des travaux de réhabilitation au printemps 2023 permettent de rafraîchir le service.

La nécessité de poursuivre ce travail sur l'espace de vie à court terme et à moyen terme au travers du projet de réhabilitation architecturale permettra sans doute, de diminuer l'agitation et l'insécurité qui peuvent naître chez ces enfants pour qui « les mots » ne font pas encore sens et qui ont davantage besoin de signaux visuels.

L'équipe de Gaïa

Total professionnels	15.25
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	3 ETP
Maitresse de maison	1.5 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.25 ETP d'assistante sociale et 0.5 ETP de psychologue 0.5 ETP de secrétariat Pôle santé : 0.5 infirmière 0.25 auxiliaire de puériculture 0.25 de Médecin

- **Arc en Ciel : 6 places 7 à 10 ans en mixité**

L'Unité arc-en-ciel a été créée en 2020 pour l'accueil d'un enfant autiste.

L'équipe s'est constituée au fur et à mesure et selon les accueils qui se sont fait au sein de l'unité.

Sa capacité d'accueil aujourd'hui est de 6 enfants, la tranche d'âge allant de 7 à 10 ans.

L'unité était jusqu'en 2021 au sein de la pouponnière. Les locaux n'étaient pas adaptés à l'accueil d'enfant trop âgés, car l'aménagement de l'espace avait été pensé comme celui d'une pouponnière.

Tous les espaces de vie étaient dans une pièce unique ce qui complexifiait l'accompagnement des enfants.

En 2021, ce service a déménagé dans le prolongement de l'unité Gaia. et ses espaces ont été réaménagés.

La constitution du pôle enfance basée sur un travail commun et une harmonisation des projets dynamise aujourd'hui, les trois équipes (Gaia et Arc en Ciel, Robinson), de jour et de nuit.

La mutualisation humaine et matérielle est également favorable à l'accompagnement des enfants.

Les réunions communes entre Gaia et Arc-en-ciel et la nouvelle unité, sont mises en place afin de créer un collectif de travail sur l'enfance de 3 à 10 ans.

Ce travail collaboratif permettra également de travailler aux relations entre les fratries et permettre des passerelles plus facilitantes pour les enfants de 6 ans.

Les passages d'une unité à une autre en effet étudiée en lien avec leurs compétences psychosociales pour intégrer un groupe de pairs plus âgé.

L'hébergement d'urgence prévoit des accueils de 3 mois, pour permettre l'observation et l'évaluation de l'évolution des enfants, renouvelable 3 mois si besoin.

Les durées moyennes de séjour restent longues 3 à 6 mois le plus souvent et plusieurs enfants présents depuis plus d'un an.

L'équipe d'Arc en Ciel

Total professionnels	13.50
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	2.5 ETP
Maitresse de maison	1 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.25 ETP d'assistante sociale et 0.5 ETP de psychologue 0.5 ETP de secrétaire. Pôle santé : 0.5 infirmière 0.25 auxiliaire de puériculture 0.20 de Médecin

- **Maison Robinson : 7 places 7 – 12 ans en mixité**

En juillet 2022, face à la sur activité des services Arc en Ciel et Gaïa, un 3eme service, temporaire, validé par la DEF en juin 2022, a été ouvert (dans l’ancien espace des psychologues).

Ce service permet l’accueil de 7 enfants âgés de 7 à 12 ans.

Avec l’ouverture de ce troisième service, un recrutement complémentaire de professionnels a été réalisé en mutualisation sur les 3 services.

L’équipe de la Maison Robinson

Total professionnels	15.58
Encadrement	0.5 cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	3 ETP
Maitresse de maison	3 ETP
Professionnels transversaux sur l’établissement	Assistants sociales et psychologues sont mutualisés avec les unité Gaïa et Arc en Ciel 0.5 ETP de secrétaire Pôle santé : 0.5 infirmière 0.33 de médecin

- **Las Tutos : 6 places 10 – 14 ans en mixité**

En septembre 2020, le service des Genêts qui résidait au 425 route de Launaguet, au cœur de l’institution et disposait d’une capacité d’accueil de 8 places mixtes, 5 places pour des enfants de 10 à 14 ans et 3 places dévolues à l’accueil immédiat de mineurs jusqu’à 18 ans a fermé, au profit de la création du service Las Tutos présentant une capacité d’accueil de 6 places mixtes, pour des enfants de 10 à 14 ans.

Ce service, est installé à Mondouzille de 2020 à 2023 est une grande maison située à la campagne et entourée de champs.

L’emplacement de la Villa en pleine campagne est également un atout majeur dans la prise en charge et l’accompagnement des enfants accueillis.

La situation géographique, la capacité d’accueil de 6 places mixtes et le recentrage autour de la tranche d’âge 10-14 ans ont permis un réel apaisement de ce groupe.

Toutefois, le manque de transport en commun dans cette zone rurale, rend difficile le travail éducatif, et oblige les éducateurs à faire de nombreux allers-retours parfois en défaveur de l’accompagnement éducatif nécessaire aux jeunes accueillis.

Finalement, la dégradation des locaux et l’éloignement rendent nécessaire un déménagement, effectif en février 2023, dans la villa rue Negreneys, dont la vente est reportée.

La maison est constituée de parties communes, de deux salles de bains, 4 chambres, une buanderie et un bureau pour les professionnels. Deux espaces extérieurs couverts par des appentis permettent d’abriter des espaces repas et activités sportives.

L'équipe de l'unité Las Tutos

Total professionnels	14.40
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	2 ETP
Maitresse de maison	1.5 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.25 ETP d'assistante sociale, 0.50 ETP de psychologues, 0.5 ETP de secrétaire. Pôle santé : 0.5 infirmière 0.33 auxiliaire de puériculture 0.33 Médecin

Pôle adolescents : Villas Launaguet, Revel, Saint-Alban

○ Villa Revel : 6 places 14 – 18 ans garçons

La villa éducative « REVEL » accueille en urgence des adolescents âgés de 14 ans à 18 ans.

Le service éducatif de la villa « REVEL » dispose de 6 places d'accueil pour un public d'adolescent exclusivement masculin.

La villa se compose de 4 chambres dont trois chambre double et une chambre simple pour une capacité totale de 7 places.

Aux 6 places d'accueil de base, s'ajoute une place dite « d'urgence », qui est un lit d'appoint.

Cette 7e place, en sureffectif, est utilisée afin de pouvoir accueillir en urgence, un adolescent, n'ayant aucune autre possibilité d'orientation et sur un délai très court et en attendant de pouvoir trouver une meilleure solution en interne ou en externe.

Elle dispose d'un jardin, d'un garage réhabilité en salle d'activités sportives et de jeux, offrant un espace de détente et défolement pour des jeunes, ayant parfois besoin de s'extérioriser physiquement.

L'équipe de la villa Revel

Total professionnels	14.65
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	3 ETP
Maitresse de maison	1 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.25 ETP assistante sociale et 0.5 ETP Psychologue 0.33 ETP de secrétaire Pôle santé : 0.5 infirmière 0.25 auxiliaire de puériculture 0.33 Médecin

○ Villa Launaguet : 6 places 14 – 18 ans garçons

La villa Launaguet, située à proximité du siège du CDEF, assure l'accueil de garçons entre 14 et 18 ans.

La villa se compose de 5 chambres dont une double pour une capacité de 6 places. La villa comprend aussi un lit d'urgence utilisé pour accueillir sur une courte période un adolescent dans l'attente de lui proposer une solution en interne ou en externe.

La dimension individuelle de l'accompagnement des adolescents se confronte à la réalité de la collectivité instable de ce mode d'accueil. Les entrées et sorties fréquentes de jeunes déstabilisent aussi la dynamique de groupe, la cohésion de l'équipe est indispensable pour mener ces missions, à cette fin plusieurs assemblées de service (journée de travail regroupant la réunion pluridisciplinaire et différents thèmes sur les pratiques, la clinique, le fonctionnement...) ont été organisées.

En 2021, la villa a aussi accompagné un jeune sur un appartement autonome, l'évaluation de ce type d'accompagnement alternatif à la collectivité s'est avérée très positif, ce dispositif n'a pas pu s'inscrire dans le temps mais peut être renouvelé de manière pérenne à compter de 2022 grâce à la mise à disposition d'un appartement attitré.

Sur l'été 2021, en raison d'un nombre élevé de demandes d'accueils d'adolescentes, la villa a accueilli une jeune fille. Cet essai a été de courte durée du fait d'une disposition des locaux de la villa inadaptée à la mixité, cette question ne pourra être retravaillée qu'après une étude fine de partage de locaux respectant l'intimité et la place de chacun.

L'équipe de la villa Launaguet

Total professionnels	13.65
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	2 ETP
Maitresse de maison	1 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.25 ETP assistante sociale et 0.5 ETP Psychologue 0.33 ETP secrétaire Pôle santé : 0.5 infirmière 0.25 auxiliaire de puériculture 0.33 Médecin

o Villa Saint-Alban : 7 places 14 – 18 ans filles

La villa Saint-Alban a une capacité d'accueil de 7 places depuis 2021, avec un appartement dans une résidence privée.

La spécificité de la villa était jusque-là l'accueil exclusif de jeunes adolescentes dont une grande majorité est âgée de 15 à 16 ans.

Par le passé, la villa était mixte, mais la fermeture des Genêts, et les besoins des jeunes filles accueillies n'ont pas permis de revenir à cette mixité.

L'appartement alloué à la villa permet de travailler différemment le projet d'autonomie de l'enfant. Un travail doit se poursuivre sur le profil et l'accompagnement particuliers de l'adolescent accueilli dans cet appartement.

Nous avons cette année défini les modalités d'entrée sur cet appartement. En effet, il nous semble important de pouvoir établir différents protocoles en fonction de la problématique de la jeune accueillie : contre-indication au collectif ou travail sur l'autonomie (avec une progression dans les actes d'autonomie relatifs à la vie quotidienne).

L'équipe de la villa Saint-Alban

Total professionnels	14.60
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	3 ETP
Maitresse de maison	1 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.25 ETP assistante sociale et 0.5 ETP Psychologue 0.5 ETP de secrétaire Pôle santé : 0.5 Infirmière 0.33 auxiliaire de puériculture 0.20 Médecin

○ **HAVRE – suivi hors les murs, 8 places 14 à 18 ans**

Ce dispositif dispose de 8 places qui sont toutes accompagnées Hors les murs. Le service n'accueille pas les jeunes sur place, c'est le service qui vient à lui.

Son principe fondateur est donc d'aller à la rencontre d'adolescents âgés de 14 à 18 ans, concernés par une mesure de placement sans que celle-ci ne soit opérationnelle ou effective.

Les adolescents pouvant bénéficier de cet accompagnement sont pour la majeure partie en rupture avec les dispositifs classiques de la protection de l'enfance, pour en avoir fréquemment fait le tour, ou simplement en parvenant à s'y soustraire par l'errance ou encore des alliances familiales.

C'est donc « hors les murs », et sans mettre en avant les mandats classiques de la protection de l'enfance, que les professionnels partent à la rencontre de ces jeunes en quête d'affranchissement des obligations du droit commun.

Inspiré des pratiques de la prévention spécialisée, l'approche de l'équipe éducative cherche à créer, dans un premier temps, une relation de confiance tout en veillant à susciter la libre adhésion des jeunes.

Au commencement de la prise en charge, il s'agit de s'appuyer sur l'expression des demandes et désirs des jeunes pour créer le lien, mettre en place l'échange et permettre à chacun de s'approprier réciproquement.

Cet espace d'accompagnement vise à ouvrir la possibilité de faire émerger des aspirations et d'envisager les moyens d'y parvenir.

Faire apparaître la demande d'aide et d'accompagnement est le premier cap visé par l'équipe qui peut alors s'en saisir pour amarrer le jeune au projet qu'il peut imaginer.

L'équipe du HAVRE

Total professionnels	6
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	4 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP Psychologue 0.5 ETP secrétaire Pôle santé 0.5 infirmière

○ **SAM : appartements diffus pour adolescents : 10 places 16 à 18 ans**

Le Service Appartement pour Mineurs SAM a été créé en janvier 2017.

Le S.A.M accueille normalement 10 adolescents âgés de 16 à 18 ans.

Les appartements sont diffus principalement dans le secteur de Toulouse Nord.

Cependant, suite à un manque de place dans les dispositifs d'accueil de Haute Garonne, il arrive que la prise en charge « s'étire » dans le temps.

Au-delà de l'évaluation « pure », le service a aussi pour vocation d'accompagner et aider à la progression des adolescents dans leur autonomie, ainsi que dans l'élaboration de leur projet personnel et/ou professionnel.

Nous accueillons deux types de profils :

Les premières orientations peuvent être des jeunes qui ont été évalués comme étant en capacité de vivre seul en appartement, et ayant besoin d'une évaluation ainsi que d'un accompagnement vers l'autonomie.

Les secondes orientations sont constitués d'adolescents présentant des difficultés à évoluer sur un collectif, pouvant entraîner la survenance répétitive de situations complexes négatives, pour l'adolescent lui-même et/ou le groupe, suggérant ainsi un besoin d'éloignement du collectif.

Ces jeunes présentent diverses fragilités ou troubles psychiques, et tentent de s'inscrire dans un processus d'autonomisation. Il s'agit souvent d'adolescents ayant parcouru un grand nombre de dispositifs de la protection de l'enfance.

L'équipe du SAM

Total professionnels	5.2
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	3 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP Psychologue 0.33 ETP secrétaire 0.20 Médecin

○ ESCALE : 30 places Mineurs Non Accompagnés (MNA) 16 à 18 ans : appartements non mixtes

La France, de même que la majorité des Etats membres de l'Union européenne, accueille chaque année sur son sol plusieurs milliers de personnes se présentant comme mineurs non accompagnés (MNA), en demande de protection.

La situation des MNA est un sujet complexe convoquant simultanément le statut de migrants et de mineurs, sans représentant de l'autorité parentale sur le territoire national qui exige une protection spéciale au titre de la protection de l'enfance. Elle constitue ainsi un sujet de politique publique à part entière.

Face au besoin croissant d'accueil en urgence de mineurs non accompagnés sur le territoire de la Haute-Garonne, et à la demande de la DEF, le CDEF 31 a ouvert en octobre 2018 ,30 places supplémentaires, constitutives du dispositif nommé Escale. Il accueille, en urgence et de manière transitoire des Mineurs Non Accompagnés (MNA),

Le dispositif Escale a vocation à accompagner des MNA âgés de 16 à 18 ans venant d'un autre département et confiés au conseil département de la Haute –Garonne dans le cadre de la répartition territoriale ou ayant été évalués majeurs en Haute-Garonne et confiés au CD 31 suite à un recours auprès du juge des enfants et du juge des tutelles.

Pour les MNA âgés de moins de 16 ans, une dérogation peut être demandée au responsable de l'aide sociale à l'enfance afin qu'ils puissent être accueilli par Escale.

La durée prévisionnelle de séjour est de trois semaines, permettant ainsi au Service d'Accueil des Mineurs Isolés (SAMI) du département de poursuivre les recherches afin de trouver une place pérenne pour ces jeunes. Dans le processus de prise en charge des MNA, le dispositif Escale se situe entre le Dispositif Départemental d'Accueil, d'Evaluation et d'Orientation des Mineurs Isolés en Haute-Garonne(DDAEOMI) et le SAMI.

Le jeune est hébergé en appartement en collocation avec 1 ou 2 autres jeunes suite à une évaluation à son arrivée de son autonomie.

Cependant, certains jeunes, de par leurs fragilités ou parcours traumatiques sont installés seuls en appartement de Type 2 ou 3 ou en collectif sur les villas.

L'équipe d'ESCALE

Total professionnels	10.66
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	6 ETP
Maitresse de maison	2 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP Psychologue 0.33 ETP de secrétaire Pôle santé : 1 infirmière 0.33 Médecins

○ **Villa des Nobles : 7 places 14 – 18 ans en mixité**

Le mouvement de diversification de la réponse institutionnelle engagée depuis 2017 a fait émerger le projet de création d'un dispositif semi-autonomie.

Un groupe de travail a été mis en place en 2018-2019 et l'année 2020 a permis la concrétisation du projet avec le recrutement de l'équipe éducative et l'organisation des derniers temps de travail.

De septembre à décembre 2020, cinq temps clé ont permis à l'équipe de travailler sur la mise en œuvre du projet.

La Villa, achetée par le CDEF en 2017, a pu ouvrir officiellement ses portes le 19 janvier 2021.

La Villa se situe à Launaguet.

L'éloignement du centre de Toulouse permet de réduire les fugues tandis que la proximité d'un arrêt de bus facilite la circulation des jeunes et des professionnels.

Les locaux disposent de 7 studios ainsi que d'une chambre dite d'urgence permettant l'accueil de 8 mineurs âgés de 14 à 18 ans. 6 studios sont respectivement équipés de kitchenette, WC et salle de douche.

Le septième studio, doté d'une kitchenette, partage les WC et la salle de douche, qui se trouve sur le palier, avec la chambre d'urgence.

Les trois studios situés en rez-de-chaussée sont attribués aux garçons alors que les quatre studios de l'étage et la chambre d'urgence sont réservés aux filles.

Des espaces communs composés d'une cuisine, une pièce à vivre, une buanderie et deux espaces distincts, sport et détente, permettent aux mineurs de partager des temps collectifs.

Une grande terrasse en bois et un jardin permettent de profiter de l'extérieur et de mettre en place divers projets de plein air.

Le renfort au niveau des maitresses de maison a permis de mettre en place un roulement qui assure la présence d'une maitresse de maison en continu de 7h à 9h ou 21h du lundi au vendredi et de 7h à 15h le samedi.

L'équipe de la villa des Nobles

Total professionnels	13.66
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Coordonnateur	1 ETP de coordonnateur
Personnels éducatifs	7 ETP
Equipes de nuits	2 ETP
Maitresse de maison	1 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP Psychologue 0.5 ETP de secrétaire Pôle santé : 0.5 Infirmière 0.33 auxiliaire de puériculture 0.33 Médecin

L'accueil familial : Le DAF : 27 places 0 – 18 ans

Le DAF propose une capacité d'accueil de 27 places, réparties chez 16 Assistants familiaux, résidant dans les Départements de la Haute-Garonne, du Tarn et Garonne, de l'Ariège et de l'Aude.

Le « Dispositif Accueil Familial » mobilise une équipe de professionnels pluridisciplinaires aux côtés d'Assistants familiaux, afin d'assurer l'accueil et l'accompagnement de mineurs, pour une période de 3 mois, renouvelable une fois.

Le DAF répond aux demandes d'accueil d'urgence du Conseil Départemental de la Haute-Garonne, dans le cadre de la protection de l'enfance.

Il permet également la mise en œuvre d'accueils relais séquentiels pour répondre à des besoins de repli d'usagers accueillis via les unités d'accueil internes.

Enfin, il peut constituer une réponse dans la logique de parcours interne du mineur confié et accueilli à son arrivée au sein d'une autre unité d'accueil du CDEF31.

Les Assistants familiaux sont accompagnés dans leurs missions par une équipe pluridisciplinaire de 5 professionnels, composée d'une puéricultrice, de deux Auxiliaires de puériculture et de deux moniteurs éducateurs.

Ces professionnels sont garant de l'évaluation du projet de l'enfant et de sa sécurité.

Ils ont également une fonction de tiers envers les Assistants familiaux, ainsi qu'envers tous les professionnels mobilisés dans le parcours de l'enfant ; envers les parents également.

Un coordinateur est identifié pour chaque enfant, il est le référent repéré et il coordonne le parcours d'accueil et d'évaluation. Cependant, l'équipe entière est sensibilisée à toutes les situations d'accueil et chacun peut intervenir à un moment donné auprès de la famille d'accueil, si besoin.

Ces professionnels sont présents et mobilisables en semaine, les Week-End et les jours fériés.

Une Assistante sociale et une psychologue complètent l'équipe, elles ont chacune des missions spécifiques auprès des usagers et des partenaires, elles médiatisent également les visites entre les parents et les enfants, aux côtés des services de l'aide sociale à l'enfance.

L'équipe du DAF

Total professionnels	8.25 + 27 agréments
Encadrement	1 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	5 ETP
Agréments assistants familiaux	27 agréments
Professionnels transversaux sur l'établissement	1 ETP psychologue, 0.5 ETP d'assistante sociale 0.5 ETP de secrétaire Pôle santé : 0.25 Médecin

- **Le Centre parental : 18 places parents dès le 7^{em} mois de grossesse et 20 places enfants moins de trois ans**

Le centre parental accueil et accompagne des mères/pères/couples avec au moins un enfant de moins de trois ans, dès le 7^{ème} mois de grossesse de la mère. Les mineures peuvent y être accompagnées, ainsi que les parents de fratries.

L'accueil en centre parental permet d'accompagner le parent dans ses fonctions et ses responsabilités, tout en prenant en compte les besoins fondamentaux des enfants.

C'est le seul centre parental du département accueillant des mineures enceintes et/ou avec enfant de moins de trois ans.

Après les restructurations architecturales importantes de 2019, le service comporte aujourd'hui 14 studios indépendants, avec 2 chambres, salles de bains et cuisines individuelles.

Une chambre a été réaménagée sans cuisine pour permettre l'accueil spécifique de personne ne disposant pas, ou de très peu d'autonomie et/ou pour l'accueil d'urgence qui reste exceptionnel.

Ces studios se situent sur deux étages. Au rez-de chaussé du service se trouvent les parties communes : salle de jeux, jardin, cuisine, et salle de restauration.

Le service disposait aussi de 3 studios, sur le 425 également, mais à l'écart du collectif, à proximité de la Halte-Garderie. Initialement pensés comme des outils d'évaluation vers plus d'autonomie pour les familles avant le réaménagement des studios en interne ; ces studios sont aujourd'hui peu adaptés en raison de leur insalubrité et du relatif sens éducatif dans les accompagnements.

La demande institutionnelle, portée en 2021 à la Direction Enfance et Famille était de redéployer ces places vers des possibilités d'hébergement en appartements extérieurs.

En effet, pour certaines familles dont les capacités d'autonomie et la capacité à alerter ont été évaluées en amont, l'installation en appartement extérieur avec la poursuite de l'accompagnement du centre parental s'avère intéressant.

Cette étape dans leur parcours, notamment pour les familles dont le projet est d'accéder à un logement autonome à l'extérieur, est très sensible, et cet outil semble au plus près des besoins des usagers accueillis sur le Centre parental en fin d'accompagnement s'avère être une opportunité.

Cette proposition a été acceptée au BP 2022 et s'est accompagnée de moyens supplémentaires.

L'équipe du Centre Parental

Total professionnels	21.80
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	7 ETP (moniteurs éducateurs, éducateur spécialisé, puéricultrice)
Equipe sociale	2 ETP de conseillères en économie sociale et familiale en soutien d'un accompagnement sur la gestion, l'insertion, l'accès au logement.
Equipe de soin à l'enfant	2 ETP d'auxiliaire de puériculture en accompagnement dans les soins à l'enfant, dans le soutien de la relation parent-enfant et dans les réponses à un environnement adapté (aménagement de l'espace, matériel de puériculture, etc.) Leur travail se fait en proximité avec le parent et son enfant
Equipe de nuit	5 ETP agents éducatif de nuit au Centre parental (auxiliaires de puériculture et AMP) intervenant en doublure, autant que faire se peut, de 17h30 à 7h. Leur travail se fait en continuité avec l'équipe de jour et permet de couvrir plus largement des actes quotidiens de la parentalité et d'assurer une présence sur les temps parfois anxiogènes du coucher.
Agents de service hospitaliers	4 ETP d'ASH pour la garantie des règles d'hygiène du collectif et en accompagnement plus individualisé pour certains parents, en coordination avec l'équipe
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP de psychologue et 0.75 ETP d'assistante sociale 0.5 ETP de secrétaire

○ **IAD : 20 places 0 – 18 ans**

Le dispositif « Intervention à Domicile », créé en 2017, est un dispositif d'évaluation éducative dans le cadre d'un placement à domicile. Il est établi pour une durée de 3 mois, renouvelable une fois. Nous disposons de 20 places, pour des enfants de 0 à 18 ans.

Les missions sont d'évaluer :

- Le développement de l'enfant
- Les réponses parentales aux besoins de l'enfant
- Les liens parents-enfant
- Les capacités des parents à faire appel
- Les notions de danger
- La dynamique familiale.

Il s'agit de répondre à la question « de quelles modalités d'accompagnement, parents et enfants ont besoin pour évoluer de façon favorable ? ».

Les réponses peuvent être les suivantes : AEMO, AEMO avec hébergement, AEMO renforcée, AED, placement en institution, placement à domicile, placement chez un TDC, arrêt de la mesure.

Pour cela, l'équipe pluridisciplinaire s'appuie sur deux références théoriques : la pourvoyance des besoins de l'enfant travaillée avec l'IAC, ainsi que la grille d'évaluation selon la méthode Alfoldi qui est constituée de plusieurs items (Critère d'implication de l'intervenant, Critère de collaboration des parents, Critère de danger de négligence, Critère du danger physique, Critère du danger psychologique, Critère du danger sexuel, Critère de développement de l'enfant).

En cas de danger avéré, de difficulté majeure, le repli peut être acté par la cheffe de service ou le cadre d'astreinte, avec information au Juge des Enfants et Responsable ASE.

Le repli est pris pour 5 jours, ce temps doit permettre d'évaluer les impacts d'une séparation. Une nouvelle proposition d'intervention est alors faite sous la forme d'un écrit, et soumise à l'autorité compétente pour validation.

L'équipe de l'IAD

Total professionnels	6.80
Encadrement	0.30 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	5 ETP
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP de psychologue, 0.5 ETP d'assistante sociale 0.5 de secrétaire

○ **Le DAPE : 14 places enfants de moins de trois ans et 20 places parents**

Ce dispositif a ouvert en mars 2018 dans le cadre de la diversification des modalités d'accueil et d'accompagnement du CDEF31. Pour répondre aux besoins institutionnels, les bureaux sont délocalisés avenue des Nobles à Launaguet.

Ce dispositif accueille des couples ou des familles monoparentales, en situation de vulnérabilité psychique et sociale, enceinte et/ou avec un ou plusieurs enfants, dont le plus jeune est âgé de moins de 3 ans.

Les demandes du Centre Parental sont prioritaires, validées par la commission parcours du CDEF, et par la procédure de préadmission, validant l'adhésion de la famille et l'émergence des premières demandes d'aide.

Les missions d'évaluation, d'observation et de prévention sont au centre du dispositif. L'équipe pluridisciplinaire intervient dans un cadre d'objectifs d'accompagnement, établis en fonction des besoins de chaque membre de la famille et des évaluations professionnelles. Ces objectifs sont définis en collaboration avec la famille (PPA).

L'équipe du DAPE

Total professionnels	4.75 ETP
Encadrement	0.5 ETP de cadre hébergement et accompagnement
Personnels éducatifs	3
Equipe sociale	1 ETP de conseillères en économie sociale et familiale
Professionnels transversaux sur l'établissement	0.5 ETP de secrétaire 0.5 ETP de psychologue 0.25 Assistante sociale

Le travail en pluridisciplinarité est indispensable dans l'accompagnement des familles et de leurs enfants, il permet des observations enrichies (regards croisés) lors de visites à domicile, au cours des entretiens ou de médiations proposées et favorise une cohérence de la prise en charge globale.

Le dispositif d'investigation et de crise : L'Equipe Mobile d'Urgence, le dispositif des éducateurs volants et la Veille d'Urgence Mobile

○ La veille d'urgence mobile

Ce service fonctionne maintenant depuis de nombreuses années. Sa nécessité et sa pertinence ne sont plus à démontrer. En effet, son nombre d'interventions reste important pour cette année 2021.

Les professionnels de ce service sont chargés d'assurer la sécurité des enfants durant la nuit, d'apporter un soutien psychologique et matériel, et enfin, de répondre aux urgences de nuit pouvant intervenir dans différents services.

Ils sont les interlocuteurs privilégiés du cadre de permanence et travaillent en étroite collaboration avec les autres agents éducatifs de nuit de l'établissement.

Ils interviennent toujours, en cas de demande de renfort, sur les groupes en difficultés, principalement sur les services adolescents, mais aussi auprès des jeunes en autonomie dans les appartements diffus.

Ils sont également amenés à apporter un soutien auprès des agents éducatifs de nuit du pôle de la petite enfance et du centre parental.

Ils assurent les accueils des mineurs qui arrivent la nuit, amenés par les policiers. Egalement, les transports nécessaires lorsque des adolescents se trouvent en difficultés pour regagner leur hébergement, ou en cas d'hospitalisation d'une personne accueillie.

Les postes en binôme restent primordiaux pour effectuer l'ensemble des missions variées qui leurs sont confiées.

○ Le dispositif des éducateurs volants

Le dispositif éducateurs volants est mis en place depuis juillet 2015. Il s'agit d'un dispositif dédié à la prise en charge des enfants et adolescents dans un contexte de complexité croissante des situations des usagers.

L'équipe des volants est présente en semaine de 8h30 à 22h et le week-end et les jours fériés de 12h à 22h.

Depuis septembre 2021, en plus de la mission originelle qui est d'intervenir en soutien sur l'ensemble des dispositifs du CDEF, s'ajoute celle d'équipe mobile d'urgence (EMU). Ainsi, ces mêmes professionnels ont des tâches qui varient en fonction de leur planning qui définit si c'est un jour « mission volante » ou « mission EMU ».

➤ Missions

De plus en plus, les professionnels de cette équipe sont amenés à accompagner des jeunes qui sont accueillis dans les chambres d'urgence du CDEF. En effet, le manque de possibilité de transférer ces jeunes sur d'autres dispositifs internes ou externes prolonge les séjours dans ces chambres d'urgence. Cette prise en charge inadaptée pour les jeunes comme pour les professionnels crée des difficultés qui provoquent parfois des passages à l'acte chez les adolescents (agressions verbales et physiques, fugues...) et une impossibilité pour le personnel d'assurer pleinement leur mission de soutien auprès des autres services.

Un groupe de travail interservices est enclenché fin 2022 afin de construire de nouvelles solutions et d'éviter l'accueil d'adolescents en chambre d'urgence.

La présence des professionnels de l'EMU dans le hall du CDEF est également un point de repère pour les enfants comme pour les adolescents et ces derniers n'hésitent pas à les interpeler pour discuter, se confier ou encore demander un accompagnement.

L'ensemble de ces accompagnements représente la majorité de leur mission avec 48% de leurs interventions dédiées à ces prises en charge.

Le soutien apporté aux équipes du pôle adolescent et pré-adolescent (33% de leurs interventions) indique un besoin important sur ces services.

A la différence, seulement 8% est consacré au pôle petite enfance et enfance. Il est souvent plus compliqué de faire intervenir une personne qui n'est pas repérée par les plus petits.

Avec un pourcentage bien plus réduit (2.5%), les éducateurs volants peuvent venir en soutien au centre parental pour des actions plus ponctuelles.

Au niveau des dispositifs alternatifs, 8% des interventions totales leur sont consacrés. Il est à noter que plus de la moitié de ces prises en charge sont effectuées au service des appartements pour mineurs (54%) et de façon presque égale à ESCALE (14%), au HAVRE (15%) et au DAF (12%).

En 2021 une augmentation de plus de 30% de l'activité de ce service a été observée, par rapport aux 2 années précédentes. Les actions de médiation, de prévention, de prise en charge individuelles, de jeunes présentant des situations complexes, et les transports, ont été majoritaires dans l'activité de cette équipe.

○ L'EMU

Ce nouveau dispositif a vu le jour le 20 septembre 2021. Cette création, demandée par la DEF, fait suite à la mise en avant d'un besoin de continuité de la mise en œuvre des missions de l'ASE de 17h à 8h30 en semaine mais aussi durant les week-ends et les jours fériés.

En semaine : l'EMU fonctionne de 8h à 16h (présence au CDEF) en semaine avec une astreinte jusqu'à minuit ;
Le WE et les jours fériés : l'EMU fonctionne de 9h30 à 18h30 (présence au CDEF) avec une astreinte de 8h à 9h30 et de 18h30 à minuit.

○ Missions

L'EMU n'intervient que dans les situations d'urgences relatives à la protection des mineurs sur le département de Haute Garonne et dont les équipes ASE n'auraient pas eu connaissance sur le temps d'ouverture de leur service.

Le cadre du CDEF reste garant de l'opérationnalité de l'intervention de l'EMU 31. Cette équipe intervient auprès des enfants, des adolescents en situation de danger ou de vulnérabilité et pour lesquels un accueil d'urgence est sollicité par le RASE, suite à une décision administrative ou à celle du parquet, du juge des enfants. Elle intervient également dans le cadre d'une réquisition pour transmettre les premiers éléments d'évaluation au RASE concerné dès le lendemain de la mise à l'abri.

L'équipe de l'EMU

Total professionnels	12.08 ETP
Encadrement	0.25 ETP de cadre hébergement et accompagnement
La veille d'urgence mobile	5 ETP
Le dispositif d'éducateurs volants L'équipe mobile d'urgence	6 ETP travaillant en continuité entre le jour et la nuit
Assistante sociale dédiée	0.5 ETP d'assistante sociale qui participe pleinement aux investigations les journées en semaine 0.33 ETP de secrétaire

B. Les services transversaux d'appui et d'accompagnement

○ Le SAAJ

Le SAAJ est un service qui s'adresse initialement à tous les adolescents âgés de 14 à 17 ans révolus, accueillis au CDEF. En 2021, les pré-adolescents (11/14) et certains enfants du pôle enfance ont aussi bénéficié d'accompagnements par le SAAJ en fonction de leurs besoins et des besoins de l'institution.

Depuis 2021, une nouvelle organisation permet au service de ne plus connaître de période de fermeture en dehors de quelques jours sur l'année.

Les accompagnements individuels sont donc favorisés sur ces périodes.

Le service est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 16h, sauf lorsqu'un atelier, une sortie ou un accompagnement spécifique nécessite que les horaires soient adaptés y compris le jour d'ouverture.

○ Missions

Ce service a pour objectif d'accueillir les jeunes en rupture scolaire sur des temps de journée, et de travailler la relation à l'adulte par le biais de médiations éducatives. Il vise à proposer aux jeunes une ouverture sur le monde, un cadre quotidien hors du service. Apaiser les jeunes. Soutenir ou déclencher des désirs, des projets.

Il tente d'apaiser l'agitation et les angoisses des jeunes, de faire entrer ces derniers dans une adhésion à un projet en fonction de son état physique, affectif et moral.

Les objectifs opérationnels y sont les suivants :

- Rythmer le quotidien (au travers d'un emploi du temps construit et communiqué) ;
- Favoriser les processus de socialisations multiples (multiplicité des propositions des médiations) ;
- Déclencher ou soutenir les désirs et/ou les projets des jeunes mais aussi des équipes éducatives ; Favoriser l'expression (sports, débats, travaux manuels, artistiques...)

L'équipe du SAAJ

Total professionnels	2.25 ETP
Encadrement	0.25 ETP
Equipe éducative	2 ETP 0.33 ETP de secrétaire

○ La Halte-garderie et le jardin d'enfants

La Halte-garderie et le jardin d'enfants sont sous la responsabilité du cadre du Centre parental

▪ La Halte-garderie

La Halte-Garderie est un dispositif transversal permettant l'accueil des enfants de 4 mois à 18 mois dont les parents sont accueillis au centre parental ; et plus exceptionnellement au DAPE dans l'attente d'une place en crèche extérieure.

Les accueils des enfants sont programmés mensuellement, par demi-journée ou journée complète et sont construits en associant les besoins des enfants et le projet du parent.

L'objectif est de mettre en place des temps de prise en charge et d'éveil pour les tout-petits, en visant leur bien-être .

Ils accueillent 6 enfants maximum lorsqu'ils sont 2 ou 3 professionnelles (exiguïté des locaux).

Lorsque qu'elles sont seules, la PMI a fixé le nombre d'enfants maximum accueillis à 3.

Le service fonctionne en 9h – 17h du lundi au vendredi.

○ Le jardin d'enfants

Le jardin d'enfants est un service d'accueil de jour destiné à accueillir les enfants de 24 mois à 4 ans, et plus si dérogation en fonction des besoins identifiés. Le service accueille donc des enfants du Centre parental, de la pouponnière (Unités Chatons et Canailous) et de Gaia.

Il est ouvert en semaine, du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 13h à 16h.

Sous l'impulsion d'une nouvelle cadre, des changements de pratiques et l'adaptation du fonctionnement au plus près des besoins des enfants accueillis ont pu être proposés en 2021 et notamment l'ouverture entre 13h et 14h plusieurs journées par semaine afin de faire bénéficier aux usagers de journées complètes et de temps de repas thérapeutiques riches d'observations.

Les enfants accueillis ne sont pas scolarisés et l'un des objectifs de l'accompagnement est de préparer l'enfant à cette scolarisation à venir. Il s'agit aussi de créer la rencontre entre les enfants, prendre le relais des parents ou des assistants familiaux. Proposer des temps ludiques.

Le jardin d'enfants est un service en lien avec les différentes unités de l'institution et participe aux réunions d'équipe des différents groupes à raison d'une fois par mois. Ces temps d'échanges permettent de partager les observations autour des enfants et de leur développement dans ce contexte d'un accueil hors-quotidien. Les observations donnent lieu à des notes d'observations régulières.

Modalités de lien avec les services

- fiche navette,
- fréquence de participation aux réunions,
- bilans écrits...

L'équipe de la Halte-Garderie et du jardin d'enfants

Total professionnels	5.25 ETP
Encadrement	0.25 ETP
Halte-garderie	3 ETP (deux auxiliaires de puériculture et une EJE)
Jardin d'enfants	2 ETP (une EJE et un moniteur éducateur) Les auxiliaires ou éducateurs des services dont les enfants sont accueillis au Jardin d'enfant peuvent prendre part aux médiations proposées

○ Pôle santé

Le pôle santé assure la prise en charge médicale, paramédicale de chaque personne accueillie suite à l'évaluation de ses besoins en santé. et coordonne l'accompagnement de la santé physique ou psychique de la personne accueillie.

Le pôle santé prend soin de la santé tel que défini par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

L'amplitude horaire d'ouverture du pôle santé est de 8h à 19h du lundi au vendredi.

○ Les objectifs du Pôle santé sont:

- D'établir une politique sanitaire à l'échelle de l'institution : protocoles de soins, actions de prévention et d'éducation à la santé, formation des professionnels éducatifs sur les actions de santé,
- D'assurer un travail transversal et multi-partenarial au bénéfice de l'enfant,
- D'établir des évaluations et des bilans médicaux pouvant contribuer lors des synthèses à l'orientation de l'utilisateur,
- De s'inscrire dans le suivi des enfants en établissant des liens avec les partenaires extérieurs.

- De prendre en compte la parole du mineur sur sa santé perçue et d'assurer le respect du secret médical,
- **La réalisation de ces missions repose sur la mise en œuvre des actions suivantes :**
 - La réalisation d'un bilan médical et infirmier d'entrée dans les 15 jours après l'arrivée,
 - Le suivi de l'état de santé des enfants accueillis par la programmation de consultations infirmières et/ou médicales,
 - L'Interventions en cas d'urgence sur les groupes situés au 425, mais aussi à l'extérieur (pour sur les dispositifs alternatifs en tant que de besoins)
 - La coordination des soins avec les partenaires externes,
 - La prise en charge d'usager en salle d'apaisement,
 - L'accompagnements physiques aux soins externes,
 - La Communication avec les équipes éducatives,
 - La Participation aux réunions de service pluri professionnelles,
 - L'animation de réunions cliniques associant les IDE, les auxiliaires de puériculture, les médecins et psychologues,
 - La participation aux synthèses et autres réunion partenariales,
 - L'animation d'ateliers collectifs de promotion de la santé.

Le Pôle santé en quelques chiffres

Le bilan humain

- **1108 consultations médicales (928 en 2020)**
- **593 consultations paramédicales (366 en 2020)**
- **576 accompagnements dont 80 % vers consultations extérieures et 20 % de suivis spécialisés et hospitalisations (162 en 2020)**
- **140 Actes techniques réalisés dont : pansement, vaccin, IDR, ponction veineuse et injection**
- **208 dépistages COVID**
- **69 enfants ont pu bénéficier d'actes en ostéopathie**

Le bilan matériel

- **6174 € de dépenses en médicaments**
- **7929 € de dépenses en parapharmacie**

L'équipe du pôle santé

Total professionnels	11.25
Encadrement	0.25 ETP
Médecins	3 ETP
Infirmières	3 ETP
Auxiliaires de puériculture	2 ETP
Puéricultrices	2 ETP

○ **Unité d'enseignement**

Ce partenariat a pris un nouveau souffle en 2016 grâce à la mise à disposition par l'Education Nationale d'un enseignant spécialisé dont la mission a été redéfinie. Jusque-là, l'enseignant avait la responsabilité d'une unité d'enseignement située au sein du 425 dont la vocation était d'accueillir, d'évaluer le niveau des enfants relevant des classes élémentaires et de les orienter sur les écoles avoisinantes. Cette approche a montré ses limites car il induisait un fonctionnement hermétique (les enfants ne sortaient pas du CDEF 31, l'enseignant était isolé dans sa classe). C'est la raison pour laquelle le CDEF et l'Education Nationale ont conjointement décidé d'attribuer au nouvel enseignant une fonction de coordination pédagogique pour les enfants de 3 à 16 ans. Sa mission est de re-scolariser le plus rapidement les enfants à l'extérieur du CDEF 31.

Seuls sont évalués les enfants pour qui les éducateurs repèrent des retards dans le développement et les apprentissages. Autre nouveauté : l'enseignant peut être sollicité pour les adolescents, soit pour une évaluation, soit pour soutenir leur re-scolarisation. Ce partenariat fait l'objet d'une convention écrite.

Le coordonnateur pédagogique poursuit les mêmes objectifs que le CDEF sur le plan de la scolarité et de la formation : Accueillir, Evaluer, Accompagner

- **Accueillir** sur place les élèves, dont les difficultés ne permettent pas une intégration immédiate ou complète, en mettant en place un dispositif d'accueil scolaire de soutien ou de remédiation psychopédagogique tenant compte de leurs besoins singuliers.
- **Evaluer** les besoins particuliers des élèves en situation de placement, au plan scolaire et cognitif de l'élève, à la fois dans la posture d'élève (socialisation, rapport à l'adulte, rapport à la tâche pédagogique, rapport au cadre, autonomie) et dans les compétences scolaires attendues.
Mettre en place des procédures rapides d'évaluation pour les jeunes de moins de 16 ans nouvellement arrivés en France – notamment les mineurs non-accompagnés (tests ENAF : Elèves Allophones, Nouvellement Arrivés en France).
Sur les classes élémentaires, l'évaluation est organisée sur sollicitation du cadre référent de scolarité lorsque des difficultés particulières sont observées par l'équipe éducative du CDEF 31.

Au-delà et jusqu'à 16 ans, l'évaluation est réalisée sur sollicitation des unités pour adolescents, dès lors que l'enfant est en rupture scolaire ou en rupture de prise en charge médico-sociale.
- **Accompagner** : Assurer la continuité pédagogique lors du placement, en scolarisant le plus rapidement, lorsque c'est possible, les élèves dans des écoles ou collège de secteur, et permettre ainsi une scolarité de droit commun.
- **Le coordonnateur pédagogique** : établi à ce titre, le lien avec l'établissement d'origine, et recueillir les informations sur le parcours scolaire de l'enfant (enquête scolaire),
 - Il prend contact avec l'établissement d'accueil identifié par le coordonnateur pédagogique.
 - Il prépare la reprise de scolarité en lien avec l'établissement d'accueil et l'équipe éducative du CDEF 31.
 - Il présente la situation de l'enfant à l'équipe enseignante de l'établissement d'accueil.
 - Il coordonne le suivi externe avec les interlocuteurs des établissements partenaires au regard de la définition du projet pédagogique individualisé de chaque élève.

Cet accompagnement se fait en concertation permanente avec les différentes unités d'accueil du CDEF (Pôle Petite Enfance, Enfance, Adolescents, Centre Maternel, IAD, DAF, SAM, HAVRE...), aux réunions hebdomadaires auxquelles l'enseignant spécialisé participe en fonction des besoins repérés.

Le coordonnateur pédagogique, a un rôle de conseiller des chefs de service et des équipes éducatives du CDEF 31, dans l'organisation et le suivi des parcours scolaires,
Il rencontre régulièrement les équipes éducatives du CDEF 31 pour échanger sur les besoins et organiser le parcours scolaire des enfants.

Sur sollicitation, il donne aussi des conseils d'orientation en fonction des besoins de l'élève, pour proposer des passerelles pour le jeunes ou proposer des réorientations
Il prépare et participe aux réunions entre le CDEF 31 en présence de l'Education Nationale.

- **BASA**

Le Bureau des admissions est un passage incontournable pour organiser administrativement le séjour des personnes accueillies. Le bureau des admissions et du suivi administratif est garant de la bonne tenue des dossiers et de la sécurité des informations détenues. Il recense également toutes les données pour la réalisation des statistiques.

Les professionnelles du BASA sont les premières interlocutrices lors de toutes demandes d'admissions en journée. Elles recueillent les premiers éléments sur la situation du mineur et transfèrent cette demande au responsable des accueils qui en assure le traitement.

Plus ou moins 1000 dossiers d'admission sont établis par an .

La création du service Equipe Mobile d'Urgence en mai 2021, a impacté l'organisation du service avec des activités supplémentaires.

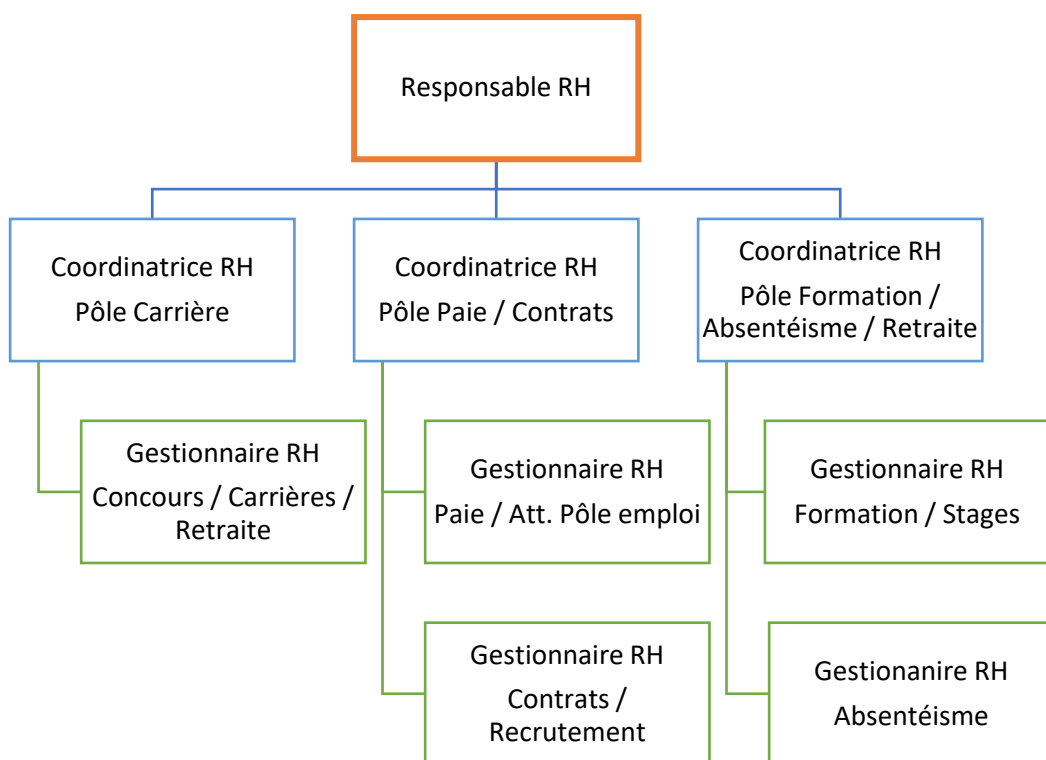
Total professionnels	8.25 ETP
Encadrement	0.25 ETP
Adjointes administratifs	4 ETP
Assistentes médico administratives	4 ETP

C. Les services ressource

SECRETARIAT DE DIRECTION (deux secrétaires adjoints des cadres hospitaliers)
Lundi à vendredi de 9h à 17h

FONCTIONS RESSOURCES : 4 POLES			
POLE RESSOURCES HUMAINES		POLE RESSOURCES ECONOMIQUES	
Lundi à vendredi de 9h à 17h30 à la villa RH <u>Particularité :</u> Permanence au 425 les mardi et jeudi.		COMPTABILITE Lundi à vendredi : De 9h à 17h <u>Particularité :</u> Ouvert à l'ensemble du Personnel de 13h30 – 17h	MAGASIN Lundi au jeudi : 6h à 17h Vendredi de 6h à 16h
POLE LOGISTIQUE		POLE MAINTENANCE ET TRAVAUX	
CUISINE Lundi au vendredi De 6h à 18h Samedi et Dimanche 6h – 16h ENTRETIEN Lundi au jeudi : 7h à 15h Vendredi : 7h à 14h Samedi/dimanche De 7h à 15h	BUANDERIE Lundi au jeudi : 8h à 16h Vendredi : 8h à 15h TRANSPORT Du lundi au vendredi : Semaine : 8h – 12h30 14h - 17h15 Vacances 9h - 12h30 13h30 - 17h	ATELIER Lundi au jeudi: 8h à16h Vendredi : 8h à 15h <u>Particularité :</u> Personnel soumis à l'astreinte technique (lundi au dimanche).	ESPACES VERTS Lundi au jeudi : 8h à 16h Vendredi : 8h à 15h
POLE ACCUEIL ET ADMISSION			
B.A.S.A. (Bureau des admissions et du suivi administratif) Organisé en binômes : Lundi à vendredi de 9h à 17h		STANDARD Semaine : de 8h30 à 19h30 Samedi et dimanche de 9h à 19h	

Organigramme du service Ressources humaines

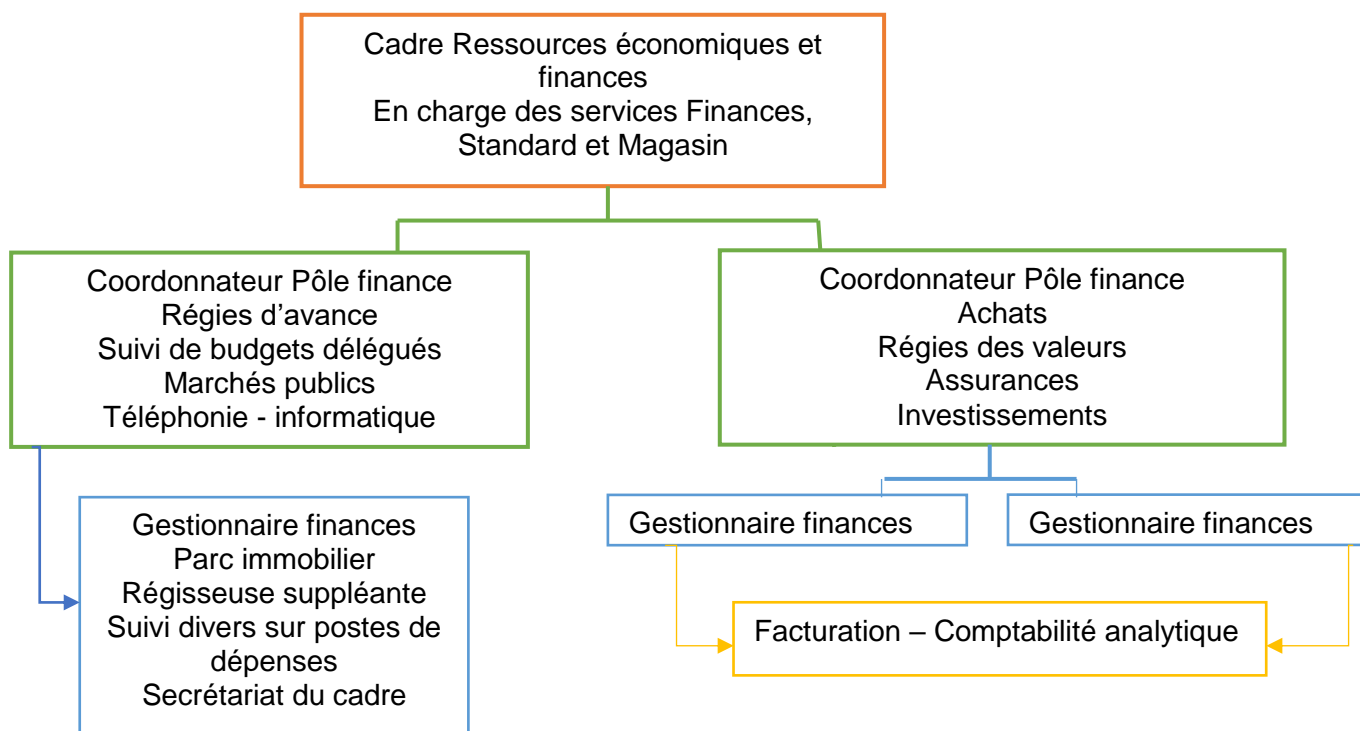


Le service RH déploie pour les 400 agents du CDEF la politiques RH, définies dans le projet d'établissement

Cette mission première se décline en missions secondaires non-exhaustive :

- Mettre en œuvre une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)
- Recruter et intégrer le personnel et maintenir une veille et un réseau à ce titre,
- Faciliter la prise de poste des nouveaux salariés et contribuer à l'évolution interne et à la mobilité des salariés plus anciens, en créant des passerelles entre les postes et les services,
- Valoriser et accompagner les compétences des professionnels, en lien avec l'évolution des besoins identifiés, et répertoriés,
- Faciliter l'accès à l'information au sein de l'Etablissement, en se rendant disponible sur des permanences organisées au 425.
- Participer à la responsabilisation des agents à tous les niveaux,
- Gérer administrativement le personnel de l'Etablissement, dossiers du personnel en lien avec les obligations légales, contrats de travail,
- Mettre en œuvre la veille sociale et réglementaire en matière de RH et entretenir le réseau pour le faire,
- Gérer la paie du personnel et les déclarations sociales,
- Organiser les élections des Instances représentatives du personnel,
- Accompagner des problématiques de salariés, dans l'objectif de leur bien-être au travail
- Arbitrer les litiges et recevoir les salariés en cas de difficultés.

○ Le service comptabilité



La stabilité et la polyvalence du service sur l'ensemble des postes du service mais aussi sur les autres services administratifs de l'établissement (Standard, Secrétariat de Direction, RH pour exemples), sont l'une des forces de ce service en plus de son expertise technique, de son adaptabilité et de sa réactivité face à l'urgence des situations vécues au CDEF 31.

Les missions du service comptabilité

Le service comptabilité -finances a un rôle central dans les situations dites « d'urgences » et tient principalement une mission de réactivité et d'adaptabilité permanente face aux demandes des services.

L'expertise financière qui passe par l'analyse des dépenses notamment à travers la mise en œuvre d'une comptabilité analytique, permet le contrôle, l'anticipation et l'alerte constante auprès des responsables de service et de la Direction.

Toutes les activités du service demandent en effet une rigueur administrative et des obligations qui répondent aux exigences de la Paerie Départementales (nomenclature comptable).

Depuis 2015, le service comptabilité finance a été précurseur dans la dématérialisation, et notamment depuis l'ouverture de la plate-forme CHORUS.

Le service a su accompagner les changements de chefs de services, et sait travailler dans l'urgence des accueils du CDEF, qui peut désorganiser les objectifs fixés sur une journée, par :

- L'arrivée d'une fratrie ou d'une famille,
- L'installation en urgence d'un ou plusieurs services (matériel à commander en urgence),
- La récupération d'informations auprès des services logistiques (magasin, cuisine, entretien, buanderie), ou des services éducatifs pour un achat de vêture auprès de nos partenaires extérieurs, ou pour des demandes parfois incomplètes.
- Ce service est souvent associé à la recherche de partenaires des lieux d'accueil en fonction des attentes des unités.

Les perspectives de ce service comptabilité sont :

- La tenue des comptes bancaires pour l'ensemble des régies d'avances,
- La mise en place des carte « achats » pour les Chefs de service, dans un premier temps,
- La réalisation d'une comptabilité analytique de plus en plus fine dans l'analyse des dépenses de chaque service afin de réduire les coûts et d'optimiser le suivi de la dotation globale annuelle,

- Le développement des partenariats dans le cadre de l'entretien du parc immobilier.
- **Le service du magasin**

Le service du Magasin est composé de 4 agents.

Ces agents ont la charge d'assurer les commandes, la réception et le stockage des marchandises. Ils préparent et distribuent les denrées, les fournitures et produits en optimisant les stocks. Les agents de ce service sont chargés de gérer les stocks de matière et de produits.

Les missions du service:

Le service du magasin a un rôle essentiel dans tous les approvisionnements de marchandises avec une gestion de stocks très maîtrisée. Il est un maillon indispensable au bon fonctionnement des unités et services du CDEF31.

Une veille constante sur les prix des différents marchés, avec une vigilance sur les demandes faites.

C'est un service support pour le service de la cuisine venant en appui de ce dernier pour les commandes notamment alimentaires.

Les activités du service demandent aux professionnels une rigueur irréprochable, d'une part dans le suivi des stocks et d'autre part dans la maîtrise des prix.

Par ailleurs, l'aspect transversal de ce service support nécessite une adaptabilité des professionnels, permettant l'efficacité de réponses accrue par l'adhésion du CDEF à différents groupements d'achat permettant une mise en concurrence des fournisseurs.

L'efficacité du service, peut toutefois être entravé par des demandes parfois très tardives de la part des services éducatifs, soit du fait des accueils d'urgence, soit simplement par manque d'anticipation des services alimentaires.

Les commandes/les livraisons de repas:

- Saisir les commandes (alimentaires, produits d'entretien/hygiène et fournitures administratives via le logiciel Salamandre)
- Validation par le cadre du bon de commande,
- Vérifier la livraison (qualité et quantité des produits),
- Prendre les températures des denrées alimentaires dès la sortie du camion,
- Ranger les marchandises dans les rayons/congélateurs/chambres froides,
- Saisir les livraisons via le logiciel Salamandre.

Préparation des bons de demande des unités et services de l'établissement :

- Vérifier les marchandises demandées ainsi que les quantités,
- Préparer les marchandises demandées par les unités/services.

Gestion des stocks :

- Organiser et ranger les marchandises,
- Effectuer l'inventaire mensuel des produits alimentaires,
- Effectuer l'inventaire trimestriel des produits d'entretien, d'hygiène et de fournitures administratives,
- Effectuer l'inventaire annuel de tous les produits tenus en stock.

- **L'accueil**

Les professionnelles du Standard sont chargées de la réception, de l'identification des appels téléphoniques, de l'analyse de l'appel afin d'orienter vers la personne recherchée ou bien vers le service compétent. Elles assurent l'accueil physique des personnes entrant dans l'établissement, et font remplir le registre des entrées et sorties des visiteurs.

L'amplitude des horaires du service s'étend de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi et de 9h à 19h le week-end.

Les expertises et les missions du service:

Les expertises des professionnelles du standard :

Le personnel de l'accueil est garant de l'image de l'établissement auprès du public, il doit animer un espace de réception et d'information. Il est en charge d'accueillir le public, l'écouter mais également de prendre le dépôt de sa demande, l'informer et l'orienter.

La gestion des émotions, et du stress, sont des qualités importantes pour ces postes d'accueil.

Les professionnelles sont par ailleurs en capacité d'identifier les informations communicables à autrui en respectant le secret professionnel.

- La posture d'accueil, quel que soit le moment,
- Adaptabilité et disponibilité,
- Connaissance des personnels et des partenaires, malgré le turn-over,
- L'adaptabilité, la réactivité du service,
- La bonne connaissance des agents et bonne communication au sein de l'équipe et à destination des services,
- Mais aussi la grande vigilance de la circulation au CDEF, et qui doit passer par un processus continu de recueil, d'enregistrement, d'identification, sont indéniablement des forces du service.

Les activités principales :

- Gérer les appels téléphoniques,
- Accueillir et orienter les personnes entrant dans l'établissement,
- Inscrire les coordonnées des personnes entrantes,
- Gérer une partie du parc automobile du CDEF31,
- Gérer les salles de réunion,
- Gérer le courrier arrivé et départ,
- Préparer les dossiers pour les visites des familles,
- Faire remplir les bons de sortie lors de sorties d'enfants (sorties définitives et/ou sorties journée),
- Effectuer les transmissions avant de quitter son poste de travail.

Autres activités :

- Vérifier la fermeture des portes et fenêtres des salles du hall d'accueil,
- Réceptionner et informer de la livraison des médicaments via pôle santé et Pouponnière,
- Envoyer effectifs des repas du personnel via la cuisine,
- Gérer différentes tâches administratives de l'ensemble du CDEF31.

Perspectives du service

- La modernisation du système et du réseau téléphonique,
- La formation des agents d'accueil au logiciel « gestion des dossiers de l'utilisateur »
- L'approfondissement du travail sur la circulation à l'entrée de l'établissement, seront les enjeux des 5 prochaines années pour ce service.

Le pôle maintenance et travaux

○ **Le service Technique du CDEF**

Ce service assure l'entretien quotidien et la sécurité des bâtiments.

Le service technique, également appelé « atelier », a pour mission d'assurer la maintenance des locaux et des équipements, au sein d'un parc immobilier sans cesse en accroissement.

Il est composé par 1 ETP de cadre de Service de 7 ETP, (dont 1 coordonnateur), d'agents très polyvalents et réactifs, face aux urgences d'accueil et d'adaptations induites de l'hébergement, qui interviennent dans différents domaines tels que : électricité, plomberie, menuiserie, peinture, plâtrerie et autres...

Les horaires du service sont les suivants : 8h-16h du lundi au jeudi et 8h-15h le vendredi.

Les agents sont soumis à une astreinte technique 365 jours par an et 24h/24 pour l'ensemble des sites du CDEF et s'attachent à réaliser les travaux d'urgence demandés par les usagers ou les professionnels avec une grande réactivité.

Les missions du service:

Concernant les gros équipements et installations, la maintenance est sous traitée par contrats à des entreprises extérieures spécialisées : il s'agit principalement des bureaux de contrôle obligatoires et des contrats de maintenance, comme par exemple la centrale incendie, le groupe électrogène, les chaudières et la chaufferie. Le service Atelier assure la maintenance sur tous les sites du CDEF (425 route de Launaguet, villas adolescents, une trentaine d'appartements extérieurs (SAM, Escalé et DAPE)

Opération de maintenance corrective :

Le service atelier enregistre plus de 2000 bons de demande d'interventions par an, pouvant inclure des interventions multiples.

A ce chiffre, on peut ajouter un bon nombre d'actions supplémentaires réalisées directement auprès de différents services. Les nombreuses interventions en astreinte n'y sont pas comptabilisées non plus ; ainsi que tous les déplacements pour l'approvisionnement du matériel, tant pour l'atelier que pour l'électroménager et autres mobiliers.

Depuis 4 ans les interventions ne cessent d'augmenter (pour illustration +17% en 2021 par rapport à 2020).

Les services les plus grands en capacité d'accueil et en surface, comme le centre parental et la pouponnière, sont logiquement des gros consommateurs de bons d'interventions, comme les services enfance.

Les services également fortement consommateurs en bons d'urgence restent les pôles adolescents (villas et genêts) : interventions fréquemment dues à la remise en état de dégradations volontaires sur les mobiliers et les structures des bâtiments.

Les professionnels opèrent également de nombreux déménagements et réaménagements des services et locaux du CDEF.

Ces interventions de remise en état sont généralement longues et très lourdes à traiter. Les interventions sur les appartements sont aussi de plus en plus importantes et nécessitent des travaux de plus grande ampleur, pouvant aller jusqu'à la réfection quasi-intégrale de ceux-ci.

Perspectives du service

L'objectivation du Projet de service, et la mise en place d'un logiciel de gestion de l'information, permettront, d'ici 2023, de réaliser les demandes numériques plus formelles, et la gestion des travaux sur un module de Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO) en version numérique.

○ **L'entretien et sécurisation des espaces verts**

La prestation maintenance des espaces verts des différents sites d'intervention est assurée par 2ETP de « Jardiniers » sous la hiérarchie du cadre du Pôle maintenance et travaux.

Les horaires du service sont du lundi au jeudi : 8h-16h et le vendredi : 8h-15h. En période estivale, le planning horaire est aménagé en fonction de la météo (canicule) : 7h-15h et 7h-14h le vendredi.

Mission du service

Les jardiniers gèrent le parc du CDEF de 9 hectares et des jardins des 5 villas extérieures (8000m²), (taille des haies, tontes, débroussaillage, plantations diverses et jardins potagers pédagogiques) et en assurent la sécurité des accès.

Le travail de jardinage induit le ramassage des branches et des feuilles et leur évacuation des déchets verts vers les déchèteries.

Les jardiniers assurent l'entretien et l'arrosage des massifs. Des plantations de haies et de fleurs ont lieu également chaque année, principalement sur le site du 425.

Les jardiniers assurent également le nettoyage et les révisions du matériel nécessaire à ces travaux. Ils s'occupent aussi de l'entretien des toitures ou encore de l'aquarium du 425.

Spécificité : la sécurité

Les agents assurent une ronde quotidienne en semaine afin de nettoyer les entrées du 425 et vérifier l'état des clôtures (intrusion ou fugue), ainsi que les extincteurs les lundi et vendredi.

Appui technique auprès des Equipes Educatives :

Les agents du service sont sollicités pour des conseils avisés sur la plantation et l'entretien de fleurs et de légumes par les unités éducatives.

Mutualisation des services :

Dans le cadre de la mutualisation des services, il a été demandé aux deux agents de venir en renfort :

- sur le service chauffeur, ponctuellement en fonction des besoins tout au long de l'année (amener ou récupérer les véhicules du contrôle technique et réparations garage).
- sur l'atelier : renfort sur la manutention de charges, notamment lors des gros déménagements, de livraisons et des réformes de matériel.

Le pôle logistique

○ **Hygiène des locaux**

L'équipe de bionettoyage est constituée de 5 professionnels sous la hiérarchie de la cadre hygiène, gestion des risques professionnels, prestation hôtelière et du Parc immobilier

L'organisation du service fonctionne sur 3 types d'horaires :

6h-13h,
6-14h,
8-16h.

Mission du service

La mission de chacun est bien repérée à partir d'un plan de nettoyage, anticipé et connu des professionnels. Actuellement, l'équipe intervient sur l'ensemble du CDEF, sauf sur les unités de vie : (SAS d'entrée, hall d'entrée, couloirs, bureaux, 7 salles de réunion, réfectoires, chambres ou studio d'urgence, avec toilettes et kitchenette pour le studio, salle d'apaisement, salle de stockage des chariots, toilettes collectives, gymnase, salles de visite médiatisées...)

Cela représente plus de 95 000 m² entretenus par an.

Sur les bureaux externalisés un prestataire, intervient.

La présence d'équipements proposés, les questions de propreté, de qualité de proximité des services, le sentiment de sécurité... participent à la notion de cadre de vie des personnes fragilisées accueillies au CDEF.

Bien évidemment, le plan de nettoyage habituel sur l'Etablissement, s'est vu renforcé, pendant la pandémie de COVID.

L'ensemble des professionnels a été sensibilisé à de nombreuses reprises, par la cadre du service et le pôle santé sur des procédures renforcées de nettoyage et de désinfection, notamment de tous les points de contacts, mais aussi sur une méthodologie adaptée, de l'hygiène des locaux mais aussi sur l'utilisations de produits détergents, désinfectant et virucides adaptés, avec une attention sur les fréquences de passage.

Malgré l'intensification et la technicité accrue de la tâche, les professionnels se sont engagés dans ces pratiques pour sécuriser la vie de la collectivité, avec courage et professionnalisme.

Cet engagement, et ces procédures intensifiées d'hygiène, auront certainement fait évoluer les pratiques, mais aussi la place de l'équipe de bionettoyage dans la structure.

Les 5 professionnels affectés à l'équipe de bionettoyage indiquent qu'à travers leurs différentes tâches techniques, leur mission consiste, aussi :

- à rester à l'écoute des personnes accueillies,
- à les aider à exprimer leurs attentes,
- Et, si elles le désirent, à construire, avec elle, le cadre d'un accueil et d'un accompagnement singulier, favorisant, le confort, le bien être, toujours en direction de la valorisation de la personne et de ses capacités.

La réflexion de l'équipe de bionettoyage est à l'œuvre pour réaliser cet accompagnement de manière respectueuse et adaptée à la singularité de chaque personne accueillie.

La proximité que le travail d'entretien crée avec personnes accueillie, peut parfois permettre d'établir des liens de confiance et de coopération. C'est ainsi qu'il est arrivé que des jeunes accueillis au CDEF aient souhaité faire des stages dans le service.

Cette proximité et disponibilité de l'équipe de bio-nettoyage, leur permettant parfois de compter parmi les premiers témoins, de comportements d'usagers.

Perspectives du service

Continuer à faire évoluer le plan de nettoyage et la formalisation des procédures de nettoyage en lien avec les besoins de la structure.

- **Une restauration collective attentive aux besoins des usagers**

La prestation restauration est assurée par une équipe composée de 7 professionnels dont un chef de cuisine (7 ETP), sous la hiérarchie de la cadre hygiène, gestion des risques professionnels, prestation hôtelière et du Parc immobilier.

Le nombre de repas effectués par an est environ 75000 repas (75403 en 2021);

L'organisation du travail est organisée sur 3 types d'horaires différents : permettant une continuité du service.

En semaine:

L'équipe 1 : travaille de 6h à 13h,

L'équipe 2: travaille de 11h à 18h,

Les professionnels tournent sur le week-end, avec un horaire adapté de 8h à 16h.

Production et distribution des repas :

La prestation servie aux services unités de vie internes, du CDEF sur le 425, est effectuée en direct sur place, sauf les samedi et dimanche, où une liaison froide est organisée permettant un roulement allégé de l'équipe de cuisine sur le WE hebdomadaire de l'équipe de cuisine.

Les villas Las Tutos, la Villa des Nobles confectionnent leurs repas sur place, avec l'aide de la maitresse de maison.

Pour les autres villas, Launaguet, Saint Alban et Revel, les repas sont commandés à la cuisine centrale du CDEF et livrés quotidiennement par le chauffeur, en liaison chaude pour le déjeuner et liaison froides pour le dîner et les week-ends, dans des containers de maintien en température, à l'aide d'un véhicule adapté à ce portage de repas.

Ces villas ont aussi la possibilité en anticipant la demande, de réaliser leur repas, dans le cadre du collectif. A ce titre les maîtresses de maisons sont formées à la méthode HACCP .

Concernant la pouponnière les repas doivent être ajustés aux besoins des enfants en concertation avec une puéricultrice.

La qualité des repas servis est privilégiée à travers, une confection des repas « faits maison » à base de produits frais, le plus souvent, identifiés sur les menus par un petit pictogramme en forme de maison.

Le service restauration fonctionne sur des cycles de menus en garantissant l'équilibre alimentaire.

Goûters :

La cuisine fournit les denrées pour les goûters de la pouponnière, les autres services s'approvisionnent auprès du magasin, selon la procédure en place avec des bons de demande.

Concernant l'équilibre nutritionnel :

Pour que les enfants prennent du plaisir en mangeant, les professionnels du service restauration se mettent à l'œuvre, proposant une alimentation variée et de qualité.

Les repas sont équilibrés sur un cycle de menus de 6 semaines via l'élaboration d'un plan alimentaire, complété par le travail de formalisation de fiches techniques.

Un travail a été réalisé sur la diversification des sources de protéines, avec une offre accrue, de poisson et une offre végétarienne, répondant à l'expérimentation nationale, une fois par semaine.

En semaine la commande repas peut être confirmée le jour même jusqu'à 6h du matin. Le service restauration s'attache à respecter la saisonnalité des aliments dans la confection des menus.

Gestion des repas :

L'investissement dans un logiciel de gestion des repas, intégrant : les approvisionnements, le stockage, la production et la gestion des effectifs de repas, dans un premier temps, et la facturation dans un second temps, va permettre au service de restauration une gestion plus efficiente des obligations légales relatives aux repas :

- En respectant les obligations légales liées à la qualité nutritionnelle des repas servis aux enfants prévue dans le décret n°2011-1227 du 30 septembre 2011,
- En entrant progressivement dans les attendus de la loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous, dite EGALIM.

Respect des rites alimentaire et de l'interculturalité :

Le service de restauration fonctionne sur le principe de laïcité, mais il respecte l'interculturalité, s'attache à rester accessibles à tout convive, sans discrimination, quels que soient ses origines sociales et culturelles, ses croyances ou convictions alimentaires, ses handicaps ou ses troubles de santé, ses particularités.

Cela ne signifie pas que des plats de remplacements soient systématiquement proposés, mais qu'une attention au respect de l'équilibre des repas est maintenue y compris en cas de régimes particuliers. Un groupe de réflexion éthique, travaille la mise en perspective, du principe de laïcité, dans le cadre de l'interculturalité,

Traçabilité des repas :

Les fiches techniques de tous les repas servis sont en cours de saisie, et permettront une meilleure traçabilité des matières premières entrant dans la composition des préparations servies et gestion amont et aval de ces denrées, limitant ainsi le gaspillage alimentaire.

Le portage de repas : le portage des repas, de la cuisine centrale vers les villas est organisé par le chauffeur de l'établissement.

- **Un service de buanderie performant**

La prestation linge est assurée par une équipe dédiée "équipe Buanderie" composée de 5 ETP assurant le traitement du linge des services d'hébergement du CDEF31), sous la hiérarchie de la cadre hygiène, hôtellerie, gestion des risques.

La buanderie permet de traiter le linge de manière réactive : plus de 60000 kg de linge par an : (62583 kg en 2021).

Les horaires du service sont du lundi au jeudi : 7h-15h et le vendredi : 7h-14h.

Le personnel est formé à la méthode RABC, et est polyvalent dans les différentes étapes du traitement du linge.

La marche en avant est respectée, des travaux ont été réalisés pour cela.

Le circuit est défini à ce titre : ramassage dans les unités avec tri grand plat /petit plat /et petit linge.

Le transport « unité/lingerie » est réalisé par des chariots spécifiques et une zone de stockage linge sale dédiée. (les chariots sont identifiés pour chaque service par code couleur et nom des unités).

Le linge est acheminé vers la zone de réception /tri /pesage du linge.

Un classeur RABC a été rédigé et mis à jour sur l'ensemble des procédures d'hygiène à appliquer.

Compte tenu de la pénibilité du travail une réflexion y est menée pour une ergonomie, raisonnée.

Des améliorations ont été apportées après étude des postes de travail par un ergonomiste : achats de chariot à fond mobile afin de maintenir les marchandises à hauteur ergonomique et achats de machines à laver à double ouverture.

Actuellement l'achat ou la location désormais, de machines à système d'ouverture et fermeture automatique est privilégié pour soulager la pénibilité des tâches (investissement programmé sur 2018 -2020.)

Les 3 machines vont passer sous compresseur, en 2022, pour une meilleure ergonomie du travail et une diminution des nuisances sonores

Une table de pliage et des chaises spécifiques ont été commandées en 2020, pour l'amélioration de l'ergonomie et de l'hygiène.

La mission d'entretien du linge

Les missions de la buanderie sont variées et englobent le traitement du linge des usagers accueillis sur le 425 route de Launaguet, les tenus des professionnels, et du linge de maison des tous les services y compris des villas.

Sur l'unité ESCALE, en dehors des kits d'urgence, un partenariat a été établi avec un Etablissement Spécialisé d'Aide par le Travail (ESAT) pour prendre en charge le linge plat.

Sur les villas ou les appartements pour mineurs, en dehors des parasitoses ou de problématiques infectieuses, ce sont les maîtresses de maison ou les équipes éducatives qui accompagnent les usagers au traitement de leurs vêtements dans une optique d'accompagnement à l'autonomie.

L'activité de la buanderie a fortement été impactée par la crise sanitaire, et les professionnelles ont dû adapter leurs horaires de présence et ont diversifier leur activité pour y faire face, avec beaucoup de solidarité de la part de l'équipe, mais aussi d'autres services, comme les services de cuisine, ou d'entretien.

La livraison du linge propre, est à minima réalisée hebdomadairement, sauf demande spécifique.

La buanderie, ne fonctionne pas le WE, mais les unités ont la consigne de ne rien stocker sur place et d'acheminer le linge en zone de stockage avant traitement.

Ce sont aussi les équipes des unités de vie qui récupèrent le linge propre. Elles ont une clé de la Buanderie pour ce faire.

Travaux de couture

L'équipe Buanderie assure également des travaux de couture pour la réparation et le marquage des vêtements des enfants, mais aussi la remise en état des doudous des enfants ou par exemple, la confection de costumes pour les fêtes au sein de l'établissement.

L'équipe a pu confectionner ainsi 7000 Masques en tissus.

Un marquage du linge et des vêtements des enfants est effectué avec un code couleurs : une couleur par unité/service.

Le service assure aussi le traitement de linge des kits d'urgence pour les accueils de nuit (soirs et week-ends).

Une réunion mensuelle est animée par la Responsable du service, pour permettre à la fois la démarche d'amélioration continue du service, mais aussi de travailler sur l'ergonomie du travail et la Qualité de Vie au Travail des professionnelles.

Les locaux du service lingerie sont aménagés selon le respect de la marche en avant : cloisonnement des espaces selon la "marche en avant"; avec une zone propre et une zone sale, séparées, permettant la garantie de l'hygiène, selon la norme RABC, avec du matériel performant :

- 3 machines de 26 kg à double entrée,
- 2 séchoirs de 26 kg et un séchoir semi professionnel de 8 kg
- Une calandreuse, et du matériel de repassage pour les finitions, dans une zone dédiée
- Une zone de couture équipée de 2 machines à coudre dont une achetée en 2021 et d'une sur-jeteuse.

En 2022 la buanderie a renouvelé la centrale de dilution de produits lessiviels, fonctionnant par un système de pompage à gestion automatique en lien avec la programmation choisie sur machines à laver.

Le partenariat à l'œuvre avec le fournisseur des produits lessiviels permet un contrôle trimestriel du système de pompage.

La maintenance curative et préventive est assurée par une société extérieure pour la vérification et le nettoyage des machines du service buanderie annuellement ; des interventions ponctuelles si nécessaire, sont programmées sur devis.



3.10 Les modalités de coordination externes et les partenariats

A. Relations avec la DEF et l'ASE

o La DEF

Des réunions conjointes sont organisées en fonction des projets et de l'actualité de l'établissement. Par ailleurs, la Direction Enfance et Famille participe aux séances du conseil d'administration du CDEF.

Les réunions avec la DEF, offrent des espaces de réflexion précieux, (niveau direction, niveau équipe d'encadrement – RASE, inter-établissement et services de la protection de l'enfance).

Du fait de la crise sanitaire, il y a sur les 2 dernières années moins de rencontre qu'à l'accoutumée.

Néanmoins, les cadres fonctions transversales ont continué à rencontrer toutefois leur homologue de la DEF pour faire le point sur les situations en attente d'orientation.

Par ailleurs, le CDEF a régulièrement participé durant la crise aux réunions audio de la cellule interinstitutionnelle de gestion de crise.

Depuis mars 2021, le CDEF adresse chaque semaine un tableau des entrées ainsi que des séjours de plus d'un an et chaque mois un tableau des demandes d'entrée.

Ces outils donnent à la DEF une meilleure visibilité sur notre activité et attire l'attention sur les durées de séjour les plus longues.

S'agissant du dialogue de gestion des rencontres sont organisées au gré des besoins. A partir de 2023, pour répondre à un souhait réciproque des rencontres régulières seront mises en place.

Par ailleurs, le CDEF transmet plusieurs fois par an des documents relatifs au suivi des dépenses en plus des documents obligatoires (BP, CA, DM).

o Lien avec l'ASE :

D'une part, le CDEF 31 est « le service d'urgence de l'aide sociale à l'enfance ». Nous accueillons à ce titre tout mineur qui, sur le département a besoin d'une mise à l'abri immédiate.

D'autre part, le CDEF 31 est « force de proposition pour l'aide sociale à l'enfance ». En effet, la complexité des parcours familiaux et la souffrance qu'elle peut engendrer nous oblige à être réactifs et inventifs, dans les modalités d'accompagnement que nous mettons en place.

Le lien opérationnel avec l'ASE se fait principalement lors des points de coordinations et des réunions de synthèse et avec le cadre de service ou l'assistante sociale du CDEF, la plupart du temps, le coordonnateur ou l'éducateur référent de l'utilisateur, sinon.

Sur ces temps dédiés au projet personnalisé, les rencontres et échanges avec l'ASE et avec les différents partenaires participent à notre travail d'évaluation et guident les orientations, et les parcours proposés à l'issue de la prise en charge par le CDEF.

Ces rencontres, ont pour but de partager le sens du placement/accueil resitué dans un contexte (notamment le PPE) et de clarifier si besoin les modalités déjà définies d'accompagnement (par des partenaires notamment).

Pour chaque service (et selon des modalités adaptées), la première réunion avec l'ASE, permettra de donner le feu vert des réunions pluridisciplinaires internes qui suivront pour l'élaboration dès le début de notre mission, du Document Individuel de Prise en Charge, puis dans le temps du Projet Personnalisé Initial, et Projet Personnalisé d'Accompagnement).

La réunion de synthèse ASE permet de s'accorder sur le projet d'orientation de la personne prise en charge.

En fin de synthèse, nous abordons systématiquement la question des modalités de restitution des conclusions à la famille.

C'est le BASA qui rédige le compte rendu de synthèse. Ce compte rendu, visé par le cadre, est envoyé à l'ASE. C'est cette réunion de synthèse qui enclenchera, l'annonce par l'ASE aux parents / au jeune du projet qui a été décidé (ou par le Juge si audience)

○ Le groupe de co-construction du parcours à l'Aide Sociale à l'Enfance

Créée en août 2016, cette instance est issue d'un groupe de travail DEF- Etablissements animé conjointement par le CDEF31 et la DEF dont la réflexion portait sur la nécessité de construire ensemble un parcours pour certaines situations complexes.

Ce groupe réunit une fois par mois les acteurs concernés ou les acteurs potentiels (directeurs ou cadres des établissements et services) afin qu'ils pensent, proposent et actent ensemble le parcours de l'enfant. Au départ, les parents et les enfants étaient conviés dans la mesure du possible à participer aux échanges.

Un des critères de saisine de ce groupe concerne directement le CDEF31, il s'agit des situations de mineurs accueillis dont la durée de séjour dépasse les trois mois sans qu'il y ait de perspective d'orientation. Le CDEF31 est un membre permanent de cette commission.

○ Articulation entre le service adoption du CD 31 et la pouponnière du CDEF31

Dans le cadre de l'articulation entre les différents services autour de la petite enfance, le Conseil de Famille se réunit en tant que de besoin.

Cette instance départementale concerne l'adoption des enfants pupilles de l'Etat.

○ Les réunions de l'Observatoire de la Protection de l'enfance

Un groupe de travail réunit les directeurs des établissements associatifs adhérents à la CNAPE (Fédération des associations de protection de l'enfance), le CDEF31 y participe en tant qu'invité (les établissements publics ne sont pas membres de la CNAPE). Ces réunions permettent des échanges de pratiques aussi bien sur la réalité du terrain qu'autour de projets et de collaboration. Elles permettent une connaissance mutuelle des types de prises en charge proposées et engagent un travail de partenariat.

○ Travail avec le Service d'Accompagnement des Mineurs Isolés (SAMI)

Ce partenariat, nous aide à rechercher les modes d'intervention les plus adaptés auprès de chaque Mineurs Non Accompagnés (MNA) bénéficiant d'une mesure de protection de l'enfance, que nous accueillons ou accompagnons.

Il nous fournit un espace d'échange favorisant l'aide aux mineurs pour l'accession à l'autonomie, et pour acquérir l'aptitude à s'intégrer de manière individuelle dans la société française.

B. Partenariats et réseaux

B.a. La pédopsychiatrie, le médical et paramédical

○ Partenariats dans le cadre de la prise en soins et de l'accompagnement pédopsychiatrique

Les partenariats pour la prise en soins et de l'accompagnement pédopsychiatrique sont cruciaux pour le CDEF 31, du fait de besoins importants sur l'établissement.

En effet, la souffrance psychique du public accueilli est béante, et le déficit de soins pour ces enfants est réel. L'adhésion aux soins psychiques est souvent un des enjeux importants des consultations infirmières ou médicales.

Des entretiens préalables des mineurs et parents pris en charge, avec les professionnels du pôle santé et les psychologues, ont pour premier objectif de créer une alliance thérapeutique et de leur délivrer des informations sur ces troubles et sur les structures existantes, pour les accompagner ensuite vers les soins psychiatriques. L'absence de pédopsychiatre sur le CDEF, et leur rareté sur le territoire, mettent en difficulté la coordination du parcours de soins, atténué cependant pas l'intervention des médecins généralistes du CDEF qui pallient beaucoup ce manque.

Un projet de constitution d'une équipe pédopsychiatrique d'appui est en discussion en 2022 avec les médecins chefs de secteur et la DEF. Cette équipe serait mobile et se déplacerait régulièrement sur le CDEF.

La mise à disposition d'un pédo-psychiatre à partir de juin 2023 permettra d'amorcer une étape clé de ce projet d'équipe de liaison.

○ Partenariat avec le RAP 31

Le RAP 31 est un réseau départemental de pédopsychiatrie animé par des médecins psychiatres et pédopsychiatres de Toulouse ainsi que des travailleurs sociaux.

Depuis 2013, le RAP 31 intervient mensuellement au Centre Parental pour accompagner l'équipe dans l'élaboration d'une analyse des processus singuliers à l'œuvre dans les maternités adolescentes.

Après la reconstitution de l'histoire de l'adolescente devenue mère, le groupe travaille à la recherche d'éléments, psychopathologiques, anthropologiques, épidémiologiques et bibliographiques.

En 2020, le RAP a étoffé ses interventions en venant rencontrer également :

- L'IAD, qui était en demande de soutien et d'accompagnement pour une meilleure compréhension des troubles observés,
- Le HAVRE, pour aider l'équipe à mieux appréhender la complexité des interventions auprès des jeunes présentant des troubles psychiques et pour un accompagnement permettant aux équipes :
 - De tenir le lien avec des partenaires plus facilement identifiés,
 - D'appréhender les prises de risques,
 - D'ajuster les pratiques lorsque se conjuguent errance et troubles.
- Les internats.

En effet, la fragilité et l'isolement des équipes du CDEF 31 sur les situations les plus complexes, du fait même des pathologies rencontrées et des difficultés de coordination, a amené le RAP31 à orienter son intervention vers un soutien direct aux équipes, à partir de situations cliniques pour étayer la réflexion et l'élaboration de projets, en s'appuyant sur des références théoriques. Dans ce cas l'équipe technique du RAP 31 se déplace au CDEF 31 et rencontre une équipe au complet.

Toutes ces interventions sont financées par le CD 31 dans le cadre d'une convention.

○ Travail avec le centre hospitalier de Toulouse

Consult 'ado : La consult'ado est un service de consultations et de soins ambulatoires pour les adolescents de 12 ans à 18 ans et leur famille qui nécessitent une consultation rapide.

La demande de consultation est faite par un médecin du pôle santé, pour traiter les situations d'adolescents en crise.

Le travail engagé avec ce partenaire, permet :

- De fournir un accès rapide à une évaluation pluri professionnelle,
- De proposer un soutien et des soins sur un temps limité,
- D'amorcer un projet de soins individualisés
- D'orienter et d'accompagner l'enfant vers les ressources adaptées.
- A été créée pour traiter les situations d'adolescents en crise.

Le CDEF travaille aussi avec l'hôpital psychiatrique pour adultes Marchand, dans le cadre de la prise en charge des parents, et certaines visites médiatisées y ont lieu à ce titre.

Les urgences : en cas d'urgence en journée, le Pôle Santé demande d'être averti afin d'évaluer le niveau d'urgence et d'orienter le jeune dans la structure adaptée si besoin. En dehors de ses horaires d'ouverture, le Pôle Santé est averti dès que possible, demande à obtenir les ordonnances et comptes rendus et organise le suivi du jeune.

Egalement : les suivis au long cours sont organisés par le Pôle Santé du CDEF, avec les professionnels des CMP, CMPP, hôpitaux de jours.

➤ Travail avec le CeRCA 31-Centre de Régulation et de Crise pour Adolescents de la Haute-Garonne

Le CeRCA 31 fait partie du Dispositif Réactif Départemental pour adolescents.

Le pôle santé peut y faire appel pour la prise en charge d'adolescents de 14 à 17 ans révolus en situation de crise.

Ce service permet la régulation téléphonique directe par une équipe de psychiatrie d'enfants et de l'adolescents, sur la semaine (en jour ouvrable),

Et peut fournir des réponses aux professionnels du Pôle Santé et aux psychologues du CDEF.

Il fournit des possibilités complémentaires d'évaluations médicales et psychologiques, et de suivis ambulatoires ou d'orientation sur un dispositif de soin adapté à la problématique.

○ Travail avec le Centre d'Action Médico-Sociale de la Haute Garonne

CAMSP : dans le cadre de dépistages et de diagnostic, de traitement ou de rééducation, de difficultés de développement ou de troubles avérés, le Pôle Santé du CDEF fait aussi appel au Centre d'Action Médico-Sociale de la Haute Garonne

○ Les services de consultation médicales spécialisées ou paramédicales

Consultations médicales spécialisées

Lorsqu'un besoin de suivi spécifique est repéré, l'orientation vers un spécialiste (dentiste, ophtalmologue) est organisée depuis le Pôle Santé. Si un suivi était déjà débuté avant le placement au CDEF, celui-ci est maintenu dans la mesure du possible.

○ Les services de consultations paramédicales

Si un suivi paramédical en orthophonie, psychomotricité, podologie, kinésithérapie est indiqué, celui-ci peut être prescrit au Pôle Santé puis organisé avec les partenaires du territoire.

Dans la mesure du possible, si l'enfant bénéficiait déjà d'un suivi soit médical soit paramédical, le partenaire est maintenu dans un objectif de continuité du parcours de soins, et du droit de l'enfant à garder les intervenants qui le prenaient en charge, avant son séjour ou accompagnement par le CDEF.

Dans le cadre des partenariats avec des professionnels libéraux de proximité, le pôle santé organise des échanges au cours de ces suivis dans un objectif conjoint d'accompagnement global.

○ Convention orthophoniste

Le CDEF a conclu avec une orthophoniste installée en libéral à saint Alban, une convention ayant pour objet d'organiser la mise en œuvre d'un suivi orthophoniste pour les enfants de 4 mois à 10 ans et plus ponctuellement, pour faire des bilans pour les 10-18 ans.

La convention prévoit:

La réalisation de bilans orthophoniques (langage oral et écrit, oralité, troubles autistiques)

La rééducation des troubles de la parole et du langage, dyslexie, dysorthographe

Les séances ont lieu au CDEF. L'orthophoniste intervient également sur les unités de vie des enfants et fait un travail de pédagogie auprès des équipes.

○ Formation médicale continue pour les médecins

Depuis plusieurs années, les médecins du CDEF31 bénéficient de la même formation que les médecins de PMI dans le cadre de la formation continue avec la Faculté de médecine de Toulouse-Rangueil, et l'hôpital des Enfants de Toulouse. Cette formation est le fruit d'une convention de partenariat pérenne avec le Conseil Départemental.

○ Liens pour la mise en place du dispositif sanitaire et la maîtrise des risques infectieux

Depuis 2018, le CDEF travaille avec le réseau CPIAS 31.

C'est dans ce cadre qu'a été formalisé le DARI de l'établissement.

Une équipe opérationnelle d'hygiène permet de déployer et d'évaluer régulièrement la politique d'hygiène de l'établissement.

B.b. Liens avec les lieux ressource / relais

Le réseau d'assistantes maternelles offre aussi des solutions temporaires ou périodiques, qui libère les parents de la tension du quotidien, ou les enfants de la pression de la collectivité, et leur permet de se concentrer sur la résolution de leurs difficultés ou de se mobiliser sur certains engagements personnels ou professionnels (pour les parents).

A l'externe, le CDEF peut être amené à travailler avec des partenaires, comme des crèches ou Halte-Garderie, des relais parentaux, ou encore les RPE (Relais petite enfance) conventionnés par la CAF.

Ces différentes solutions peuvent permettre, la prévention et le soutien à la parentalité, lorsque les parents sont confrontés à des problèmes familiaux, sociaux ou de santé, ponctuels ou périodiques, et qu'ils ne peuvent s'appuyer sur un réseau familial ou de voisinage.

Ils offrent également un moment de répit aux parents submergés par les contraintes du quotidien pour se recentrer sur eux et retrouver ensuite leur enfant dans de meilleures conditions.

Ils offrent aussi un lieu tiers à l'enfant. L'école peut aussi jouer ce rôle pour certains enfants.

De manière générale, la recherche de lieux relais est un enjeu pour tous les publics accueillis au CDEF afin de permettre à des mineurs souvent en rupture de lieux de socialisation de droit commun de vivre une expérience positive et ressourçant en dehors de l'institution.

B.c. Liens avec la Justice et les forces de l'ordre

○ Liens avec la justice

Les rapports entre l'ASE et l'autorité judiciaires sont très étroits, puisque celle-ci confie le plus souvent l'enfant à l'ASE. Pour remplir sa mission de protection, l'ASE, peut à ce titre avoir à placer l'enfant hors du domicile des parents, et le CDEF s'avère être l'une des premières ressources pour y parvenir.

Par ailleurs, si un jeune révèle des faits graves à des professionnels, la Direction du CDEF peut être amenée à effectuer directement un signalement au parquet. Celui-ci est toujours transmis à l'ASE en parallèle.

Les professionnels peuvent être amenés à rédiger des notes transmises à l'ASE en vue d'une audience, rapportant, l'évolution comportementale et de l'état de santé du jeune pendant le placement au CDEF.

Chaque année, le CDEF invite les juges des enfants et aussi les magistrats du Parquet pour un temps de visite et d'échanges. Les équipes sont associées à ces rencontres.

Ces rencontres permettent une meilleure connaissance des fonctionnements et des contraintes respectives, ainsi que d'évaluer et ajuster nos modalités de coopération.

○ Gendarmerie de Castelginest

Plusieurs sites du CDEF 31 relèvent de la compétence territoriale de la gendarmerie de Castelginest : Villas Launaguet, Saint Alban et la villa des Nobles.

Nous travaillons régulièrement avec la Gendarmerie dans le cadre:

- De traitements des fugues,
- D'interpellations,
- D'actions de sensibilisation auprès des jeunes sur l'usage et le trafic de stupéfiants.

Nous recevons ce partenaire régulièrement, dans le cadre de la prévention, ou pour ajuster nos modalités de déclaration des fugues, des mineurs conformément au protocole établi sur le département.

○ La PJJ

La coopération avec la PJJ se fait au cas par cas, lorsque les jeunes ont une mesure PJJ. La PJJ est régulièrement invitée sur les temps de coordination autour du projet personnalisé. Un partenariat plus approfondi sur des modalités de coopération serait souhaitable.

B.d. Les structures d'accueil d'urgence

○ Le S.A.U

La DEF a ouvert en 2021, une structure d'accueil d'urgence (SAU) gérée par l'associatif et menant les mêmes missions que le CDEF, dans le SUD du Département.

Cette ouverture permet aux mineurs relevant des 3 Directions Territoriales des Solidarités Sud d'être placés plus près de leur famille et des structures les prenant déjà en charge (écoles, Institut Thérapeutiques Educatifs Pédagogiques - ITEP, Hôpitaux de jour, Centres Médico-Psychologiques - CMP...).

Des modalités de coopération fluides ont été mises en place entre le CDEF et le SAU.

La création de cette structure n'a pas permis une diminution de l'activité du CDEF 31, du fait d'une augmentation sensible du nombre de placements sur le territoire.

○ Le DDAEOMI

Le DDAEOMI est le Dispositif Départemental d'Accueil, d'Evaluation et d'Orientation des Mineurs Isolés en Haute-Garonne. Géré par l'ANRAS (Association Nationale de Recherche et d'Action Solidaire), le DDAEOMI a ouvert ses portes le 1er juillet 2016 à Toulouse dans le cadre d'une délégation de service public pour le conseil départemental de la Haute-Garonne. Le DDAEOMI fournit un lieu d'hébergement adapté pendant la durée de l'évaluation précédant le cas échéant la désignation du département ou de l'établissement d'accueil du mineur.

Jusqu'en 2019, le CDEF31 est resté néanmoins en première ligne pour accueillir les mineurs les soirs et les week-ends. Le lendemain de leur accueil, ou le lundi le CDEF31 les accompagnait alors au DDAEOMI qui prenait le relais.

La DEF avait validé fin 2018 un projet d'extension, pour une mise en place en septembre 2019 (ce projet sera effectif en février 2020). Depuis, le DDAEOMI effectue aujourd'hui ces accueils en direct.

B.e. L'insertion professionnelle

Nous travaillons avec plusieurs organismes en fonction du projet de l'enfant (mission locale, CFA, ESRP de Muret et Colomier...). S'agissant des stages, chaque service développe son réseau souvent dans les alentours du service.

Des coopérations internes sont par ailleurs possibles. Les adolescents peuvent effectuer des stages en interne, souvent dans les services logistiques. Ces stages font l'objet d'une convention et 0 de plus de 16 ans bénéficiant d'une notification ITEP.

B.f. La participation aux réunions locales de la CNAPE

Un groupe de travail réunit les directeurs des établissements associatifs adhérents à la CNAPE (Fédération des associations de protection de l'enfance), le CDEF31 y participe en tant qu'invité (les établissements publics ne sont pas membres de la CNAPE). Ces réunions permettent des échanges de pratiques aussi bien sur la réalité du terrain qu'autour de projets de collaboration. Elles permettent une connaissance mutuelle des types de prises en charge proposées et engagent un travail de partenariat. Elles ont permis l'organisation de deux formations inter-établissements.

C. Autres réseaux

o Le GREPMS et le GEP SO

Sur le plan départemental et régional, le CDEF31 adhère au GREPSMS (Groupement Régional des Etablissements Publics Sociaux et Médico-Sociaux). Ce groupement est exclusivement composé d'établissements publics. Il est représenté par les directeurs d'établissements dans le cadre d'échange de pratiques et de veille réglementaire. Il apporte un appui et un soutien aux établissements. Il se veut également être un interlocuteur des pouvoirs publics sur le plan local. La Direction du CDEF est représentée dans les réunions du GREPSMS.

Sur le plan national, le CDEF31 adhère au GEP SO (Groupement National des Etablissements Publics Sociaux), qui organise notamment les Assises Nationales des Foyers de l'Enfance, auxquelles nous participons activement à chaque édition.

Le GEP SO fédère l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sur le territoire national. Outre cela, le GEP SO publie nombre de documents à destination des professionnels des établissements sur les thèmes de la gouvernance et la prise en charge des usagers, mais aussi à destination des pouvoirs publics. Il est un interlocuteur reconnu par le ministère, ce qui permet une veille active sur les décisions politiques et les orientations législatives. Il est membre de tous les comités consultatifs nationaux en lien avec la défense de l'intérêt des établissements publics et de leurs usagers.

Le comité multi-partenarial :

Ce comité, impulsé par le CDEF 31 et réunissant le CD 31 et tous les acteurs de la Protection de l'Enfance (établissements, Justice, PJJ, Sanitaire, Médico-social), avait pour objectif d'évaluer la diversification à l'œuvre dans l'établissement. Se voulant un laboratoire des public accueillis au CDEF31, ce comité était accompagné par l'ORS (anciennement CREAL) et l'Institut d'Anthropologie Clinique.

C'était un lieu de réflexion participatif où étaient associés plusieurs professionnels de l'Etablissement.

o Les réunions des Directeurs des Foyers de l'enfance

Début 2020, ont été initiées des rencontres entre les directeurs des foyers de l'enfance des départements 33, 81, 82, 34, 47, 66, et 31. La finalité recherchée était la création d'un réseau grand sud-ouest permettant de réfléchir à des problématiques communes, partager les expériences et les outils, organiser des échanges entre les équipes.

Malheureusement, la crise sanitaire a interrompu l'élan naissant, mais ces rencontres pourront reprendre en fonction des besoins, et le réseau reste fonctionnel.

o Organismes de formation des travailleurs sociaux

Afin de rendre le CDEF plus attractif pour les jeunes diplômés, nous avons renforcé le partenariat avec les différents organismes de formation.

Plusieurs groupes du CDEF constitués d'éducateurs, psychologues et cadres interviennent dans les écoles pour présenter le CDEF et sa mission.

○ Liens pour les recrutements

Pour la diffusion des annonces de recrutement, l'établissement publie sur des plateformes de recherches d'emplois telles que APEC /INDEED /Pôle Emploi ; COOP Emploi, média social.

Des contacts existent également avec les écoles (lycée professionnel, Institut de formation Educateurs et auxiliaires ; facultés, Centres de formation professionnelle) car des professionnels y interviennent (conférences sur la mission et le public du CDEF ou participation à des jurys) et les annonces y sont également diffusées.

○ Veilles sectorielles et juridiques

La direction établit une veille, par le biais du réseau de l'abonnement au classeur spécifique rédigé par l'École des hautes études en santé publique (EHESP).

Une veille juridique spécifique est assurée sur les questions RH : par le biais des formations régulières du service

○ La communication externe

Le développement de la communication externe contribue à la visibilité du CDEF et au travail en réseau. Elle s'appuie sur plusieurs outils et espaces.

La mise en place d'un site internet en juillet 2019 a permis une meilleure lisibilité de l'établissement sur l'extérieur. Le choix d'un logo propre à l'établissement en juin 2019 a contribué à renforcer l'identité de l'établissement.

Des plaquettes de présentation de l'établissement et des services existent depuis 2017-2018, elles seront à réactualiser sur 2023

Un rapport d'activité annuel très documenté, et permettant un repérage de l'activité des différents services est ainsi consultable (activités des services, bilan social et compte administratif).

4. LE CADRE TECHNIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Comment se déploient les modalités concrètes de l'accompagnement proposé ?

4.1 La mise en œuvre de la mission et des objectifs généraux d'accompagnement du service

Le CDEF s'attache à développer une politique d'accueil d'urgence, qui soit à la conjonction des finalités visées au regard des besoins des publics.

Au niveau des principes d'action, une approche globale de la personne est privilégiée, c'est-à-dire tous les registres, doivent être mobilisés pour permettre la mise en sécurité, la prise en soins, le bien-être des enfants, jeunes et familles que nous accueillons.

Le principe que nul n'est assimilable à un collectif, est une réalité au CDEF. Les dispositifs et différents outils contribuant à la personnalisation, et à l'individualisation de l'accompagnement trouvent leur sens comme moyens à la recherche d'un mieux-être des personnes accompagnées.

4.2 La disponibilité et les compétences des équipes pluridisciplinaires

Cette disponibilité des équipes pour l'accueil d'urgence est une expertise, du CDEF. Le travail éducatif, élargi à celui de l'ensemble des équipes pluridisciplinaires du CDEF, repose sur l'écoute des besoins, et l'évaluation simultanée des risques.

Dans tous les cas les équipes travaillent le lien avec la personne accompagnée.

La création et le maintien de ce lien sont favorisés par la mise en place d'un professionnel référent ou coordonnateur de projet par usager voire d'une double référence dans certains services, pour assurer une continuité.

L'accompagnement des équipes et des personnes accueillies, est renforcé par une dotation consistante en poste de psychologues (un mi-temps par unité ou service).

Tout au long de l'accueil et de l'accompagnement les équipes s'appuient sur les du service gardien et les outils de droit de la LOI n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale que sont :

Le projet pour l'enfant (PPE), le document individuel de prise en charge (DIPC) et le projet personnalisé d'accompagnement (PPA)

Le projet pour l'enfant (13 Article L.223-1 du CASF et articles D.223-12 et suivants du CASF), fixe « la nature et les objectifs des interventions menées [...], leur délai de mise en œuvre, leur durée, le rôle du ou des parents et, le cas échéant, des tiers intervenant auprès du mineur » et permet d'assurer une cohérence dans le parcours d'accompagnement.

Il concerne tout enfant confié au titre de la protection administrative ou judiciaire civile.

Dans le cadre pénal, les services de la Direction territoriale de la PJJ (DTPJJ) peuvent établir un document conjoint de prise en charge (DCPC), pour assurer la cohérence entre différentes mesures pénales.

Le Document individuel de prise en Charge (DIPC), (CASF, article L.311-4. Les établissements visés au 1° et 4° du CASF ne sont pas tenus d'établir des contrats de séjour. L'article D. 311 du CASF énonce : « II. – Le document individuel de prise en charge mentionné à l'article L.311-4 est établi :

Dans les établissements et services mentionnés aux 3°, 4° et 11° du I de l'article L.312-1. »)

Le « Projet Personnalisé d'Accompagnement » (CASF, article L.311-3, 7°)

Il décrit l'accompagnement et les interventions portés par le CDEF, à partir des besoins identifiés pour la personne et en fonction de ses moyens et ressources, et contient les différentes notes d'observation, pluridisciplinaires, et note d'orientation proposant des objectifs pour une continuité de parcours. Les éléments servent également de support d'évaluation permettant d'organiser la réunion de synthèse avec le service gardien et les échanges tout au long du parcours et en amont de l'orientation, avec l'enfant, les parents et les partenaires concernés. Des outils auxquels ont été formées les équipes en 2014 sont utilisés comme support à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet personnalisé selon une temporalité structurée.

L'utilisation, tant par le CDEF que par le service référent de l'enfant, de ressources organisationnelles et partenariales déjà existantes est essentielles pour aboutir à une orientation répondant aux besoins du mineur et de la famille accompagnée.

4.3 L'accompagnement personnalisé centré sur les besoins fondamentaux

La LOI n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant fait des besoins fondamentaux de l'enfant le prisme de l'action en protection de l'enfance.

Art 1 — « La protection de l'enfance vise à garantir la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, à soutenir son développement physique, affectif, intellectuel et social et à préserver sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation, dans le respect de ses droits. »

« Les modalités de mise en œuvre de ces décisions doivent être adaptées à chaque situation et objectivées par des visites impératives au sein des lieux de vie de l'enfant, en sa présence, et s'appuyer sur les ressources de la famille et l'environnement de l'enfant. »

« Elles impliquent la prise en compte des difficultés auxquelles les parents peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives et la mise en œuvre d'actions de soutien adaptées en assurant, le cas échéant, une prise en charge partielle ou totale de l'enfant. Dans tous les cas, l'enfant est associé aux décisions qui le concernent selon son degré de maturité. »

Le CDEF a commencé à former les équipes sur ce nouvel axe, mais toutes les équipes n'ont pas été formées et il faut reprendre le travail engagé à ce titre et l'étendre. L'enjeu est d'accompagner les équipes qui sont encore jusqu'ici formées pour travailler à partir du prisme de l'évaluation du danger.

4.4 Les notions de référence ou de coréférence de la personne accueillies et de coordonnateur de projet

Le référent ou les co référents de l'utilisateur sont les coordinateurs de projet et du parcours singulier des usagers accueillis.

Un document institutionnel élaboré en 2014 avec les équipes lors de la formation sur les outils du projet personnalisé donne du contenu et une organisation à ce principe. Ce document joint en annexe n° fixe, notamment les modalités de désignation, la nature de son action, sa place auprès de l'enfant.

Il est un interlocuteur repéré de l'utilisateur mais non privilégié.

Il a une fonction de coordination de l'information sur le projet personnalisé de la personne accompagnée au sein de l'équipe, mais en aucun cas une fonction décisionnelle

Il est une **mémoire active**, qui veille à la mise en œuvre effective et au respect des délais concernant le projet élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de l'utilisateur.

Il a également une fonction de « **biographe** » répondant au souci de conserver des traces de ce que le sujet a vécu durant sa prise en charge institutionnelle. Il est à ce titre en charge des notes d'observation et d'évaluation. Au-delà de l'aspect « efficace » d'une organisation, il s'agit également de conserver pour l'utilisateur la notion de « **quelqu'un qui a le souci de moi et de ce qui m'arrive** ».

La notion de référence est travaillée plus spécifiquement encore à la pouponnière du fait des besoins d'une figure d'attachement repérante et sécurisante pour l'enfant dans les premiers mois de vie.

4.5 Le rôle de coordonnateurs du quotidien sur les unités d'internat

Grâce à l'octroi de moyens supplémentaires par la DEF (passage de 6 à 8 ETP en janvier 2020), dans le cadre d'une réflexion et d'un dialogue social visant à fournir des leviers facilitants l'accompagnement sur les internats des mineurs aujourd'hui massivement déscolarisés et dont les troubles sont importants, un groupe de travail a fait ressortir plusieurs constats au nombre desquels :

- Le besoin de renforcement de l'individualisation de l'accompagnement des parcours singuliers des publics très fragilisés accueillis,
- Et le frein à l'intervention éducative que représente les formalités administratives.

Dans ce cadre, la mise en place de coordonnateurs du quotidien sur les unités d'internat a été réalisée dans le dialogue avec les professionnels à partir des difficultés exprimées, et du besoin de mieux répondre à la mission de personnalisation de l'accompagnement et du parcours singulier des usagers.

L'expérimentation de poste de coordonnateur a été amorcée en 2021. Cette expérimentation a amené de la stabilité et de la continuité éducative, en faisant fil rouge par une présence quotidienne du lundi au vendredi en 9h-17h, dans l'environnement très mouvant du CDEF, dû :

- À la mission urgentiste de l'établissement,
- Aux horaires d'internat,
- À la diversification des modalités d'accueil et d'accompagnement,
- À la multiplicité des interlocuteurs,
- Au turn over des équipes.

La mise en place de coordinateurs, au sein d'une équipe a permis de travailler sur une dynamique interdisciplinaire plus réactive autour de l'accompagnement singulier des personnes accueillies et accompagnées et de leur évaluation continue.

La fonction de coordonnateur dégage du temps éducatif auprès de l'enfant et également améliore le fonctionnement de l'unité. Il facilite la coordination interne et également avec les services de l'ASE et des partenaires concernés par l'enfant accueilli.

Le coordinateur aide les membres de l'équipe à s'approprier les outils nécessaires au bon fonctionnement du travail en internat et du suivi des jeunes.

Il travaille en étroite collaboration avec chaque coordonnateur de projet de l'usager afin d'assurer son accueil, son apaisement et la continuité de son parcours. Il veille à l'accueil et à l'intégration des nouveaux collègues. Il travaille en collaboration avec le cadre du service et sous son autorité hiérarchique.

4.6 Le déroulement de l'entrée et de la sortie du dispositif

La mission d'accueil d'urgence du CDEF se traduit par un accueil « inconditionnel » 24h/24h, 365 jours par an. L'âge de l'enfant doit néanmoins être compris entre 0-18 ans (ou moins de trois ans pour le centre parental, et le Dispositif d'Appartements Parents Enfants).

La demande d'accueil relève d'un statut spécifique, administratif ou judiciaire, en fonction de l'autorité qui l'a demandée.

Les modalités d'hébergement et d'accompagnement sont diverses : en collectif, en Familles d'Accueil, en suivi individualisé (appartement ou en ambulatoire), en accueil enfants-parents (dans l'institution, en appartement extérieur ou au domicile).

Deux temporalités d'accueil existent :

- **Les admissions dans l'urgence et l'immédiateté** (OPU / réquisition) avec une arrivée dans les 24h.

Ces admissions en urgence, sont traitées au fil de l'eau, en temps réel, par le cadre transversal ou d'astreinte puis par le cadre du service concerné, désormais accompagné par l'équipe mobile d'investigation et d'urgence.

Les demandes d'admission sont formalisées par un document spécifique rempli par le BASA puis ventilé vers le cadre fonctions transversales ou le cadre d'astreinte pour réponse en suivant.

Un listing des usagers accueillis est actualisé chaque jour et affiné avant le Week-end, (pour mieux identifier les mouvements du WE et les retours d'enfants à domicile le WE, mais aussi usagers en fugue...).

Ce listing facilite l'identification de places d'accueil potentielles

Au vu de l'urgence, la réponse est effectuée par le cadre, en rappelant le demandeur.

- **Les admissions préparées** qui font l'objet d'un examen dans un espace institutionnel dédié (la commission « parcours ») : ce sont des admissions préparées venant de l'extérieur ou d'un autre service du CDEF.

Les demandes d'admission sont formalisées par un document spécifique qui est réceptionné au BASA puis ventilé vers les cadres des services concernés.

Les équipes étudient avec leur cadre la demande qui peut également la mettre à l'ordre du jour de la commission parcours si besoin.

Lorsque la demande est validée, un temps de rencontre avec la personne accueillie, le cadre et des professionnels de l'équipe est organisé.

Une visite du service peut également être prévue (centre parental, domicile de la famille d'accueil par exemple). Les assistants sociaux transmettent au service du département le kit des autorisations à faire remplir aux autorités parentales.

Pour certains services (IAD, HAVRE), l'accord du juge est nécessaire (sois-transmis).

4.7 Les modalités de sortie ou de changement en interne

A travers le parcours de l'enfant et jusqu'à son orientation et à sa sortie nous nous appuyons sur la recommandation : « Améliorer l'accompagnement des enfants à la sortie des dispositifs de protection de l'enfance -juin 2021 »

Accompagner une orientation et une sortie après un placement est un processus qui mobilise des pratiques, des outils et requiert la collaboration des différents professionnels concernés.

Les procédures du CDEF prévoient à ce titre :

1. La séquence d'entretien de sortie avec le mineur et ses parents, pour validation de la proposition d'orientation et une fois la décision de d'orientation prononcée par le service gardien,
2. L'organisation de la dimension administrative et logistique de la sortie : remise de certaines pièces du dossier individuel de l'enfant aux titulaires de l'autorité parentale, archivage du dossier, organisation du déménagement des effets personnels de l'enfant jusqu'au lieu d'orientation,
3. Des temps d'accompagnement nécessaires à la séparation relationnelle entre l'enfant et les autres enfants présents sur le lieu d'accueil d'une part, et les professionnels d'autre part sont prévus sous différentes modalités selon les services,
4. Des temps de tuilage avec les partenaires pour préparer l'arrivée de l'enfant. Ces temps peuvent inclure des accueils progressifs dans le futur lieu ou des accueils séquentiels sur plusieurs semaines,
5. Le CDEF utilise des outils tels que les albums photos et albums de vie, la possibilité pour l'enfant de garder un objet lui ayant appartenu sur le lieu d'accueil, l'information sur le possible maintien, sous une autre forme, de ses relations avec des adultes ou d'autres enfants connus lors du placement.

Les enfants sont majoritairement orientés en famille d'accueil, en MECS et en lieu de vie (75% des orientations en 2021, à vérifier).

Pour un retour en famille, la compréhension des motifs du placement par la famille et son implication dans le parcours de protection sont des leviers importants de réussite du retour en famille : les professionnels doivent donc les activer dès le début du placement.

Ce retour s'accompagne d'un travail préalable, concerté avec le service gardien :

- D'une mesure des éléments de danger,
- D'une évaluation des compétences parentales, et de la consolidation de celles-ci, dans le cadre du projet personnalisé, en intensifiant les rencontres au fur et à mesure de l'échéance du placement, en les sollicitant progressivement dans leur responsabilité éducative,
- D'une prise en compte des besoins et souhaits, du mineur et des parents,

4.8 Espaces et outils supports au fur et à mesure de l'accompagnement

rouge : concerne les usagers ; En bleu : les réunions d'équipe ; **En vert** : avec l'ASE

accueil au CDEF J1 à J8	de J8 à 3 semaines : DIPC / PPI	de 3 semaines à 3 mois : avenant DIPC / PPA	après 3 mois
<ul style="list-style-type: none"> • Accueil physique (cf. fiches protocole d'accueil) • Capitalisation des informations recueillies • Dans la mesure du possible, rencontre "à minima" entre CDEF et parents pour présenter l'établissement et les démarches qui vont suivre • Echange / présentation situation en équipe pluridisciplinaire : définition des premières orientations de travail pour l'équipe • Rencontre cadre/coordonateur avec l' usager recueil récit de vie, compréhension du placement et projet de vie 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre ASE et partenaires pour partage info et coordination • Echange en équipe pluridisciplinaire: approfondissement des premières orientations de travail pour l'équipe (PPI - Projet Personnalisé Initial) • Rencontre avec l'usager / ses parents : remise du DIPC & discussion du PPI avec l'usager / ses parents • Rédaction note de premières observations (suite aux premières orientations de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction du rapport d'évaluation avec observations / analyse et proposition d'orientation • Réunion de synthèse ASE pour décisions sur le projet d'orientation et annoncé par l'ASE aux parents / au jeune du projet qui a été décidé • Réunion pluridisciplinaire pour définir le PPA : Définition du PPA comprenant l'orientation préconisée et les accompagnements prévus pour d'une part soutenir l'appropriation par usager de ce projet d'orientation et d'autre part travailler des acquisitions utiles quoi qu'il arrive • Remise et discussion de l'avenant au DIPC et du PPA au jeune et aux parents 	<ul style="list-style-type: none"> • poursuite des accompagnements pour arriver à la mise en oeuvre de l'orientation et pour travailler les acquisitions utiles quoi qu'il arrive • coordinations régulières en équipe pluridisciplinaire et avec l'ASE et les partenaires

Un planning prévisionnel permet au cadre d'organiser toutes les réunions d'élaboration du projet personnalisé avec ordre du jour (PPI, PPA, suivi/actualisation du PPA) et de planifier les rencontres avec les familles, les échéances de rendu des différents écrits... ce planning doit être accessible aux coordonnateurs de projets et aux AS.

Action prévue	Qui en est garant ?	Qui l'organise ?	Quelles modalités ?	Echéance	Quels supports / quelles traces ?
Capitalisation des différentes informations recueillies	Le cadre	Assistante sociale ou le cadre si pas d'AS dans le service	L'utilisateur étant déjà entré au CDEF, il s'agit de finir de rassembler les divers documents qui renseignent sur le parcours, la situation... Notamment tout ce qui a été collecté par le cadre supérieur et le BASA dès le premier appel La visée est d'avoir le maximum d'éléments pour l'échange / présentation en équipe.	J1 à J8	Documents BASA (Fiche de demande d'entrée ; Accord de principe / réquisition – ordonnance) Fiche de présentation et/ou rapport ASE Classeur PPA de l'utilisateur
Echange / présentation situation en équipe	Le cadre	Le cadre	En réunion d'équipe hebdomadaire (présence de la pluri) : Prendre collectivement connaissance de la situation, Nommer le <u>coordonnateur de projet</u> On part sur 1/4h max de réunion pour ce partage de situation. Il s'agit de la réunion hebdomadaire qui suit immédiatement l'entrée de l'utilisateur	J1 à J8	Compte-rendu de réunion
Rencontre ASE partage info et coordination Cette rencontre est essentielle.	Le cadre	Assistante sociale ou Le cadre	Cette rencontre avec l'ASE participe de notre travail d'évaluation. Elle a pour but de partager le sens du placement/accueil résitué dans un contexte (notamment le PPE) et de clarifier si besoin les modalités déjà définies d'accompagnement (par des partenaires notamment). Pour chaque service (et selon des modalités adaptées), il s'agit de sanctuariser et de différencier les créneaux de réunion pluridisciplinaire en organisant un créneau complémentaire dédié aux PP (PPi et PPA). Il faudra donc organiser les temps de coordination avec l'ASE et les partenaires sur ces créneaux dédiés aux PP. Ces créneaux dédiés seront nommés « réunion de projets personnalisés ». par différence avec les temps de réunion hebdomadaire . Selon les services, ces deux réunions pourront se suivre ou être sur deux moments différents.	De J8 à 3 semaines	Support créé du même type que le compte rendu de synthèse = un tableau récapitulatif des décisions qui va alimenter le DIPC et le PPI C'est le coordonnateur de projet (ou un collègue si absent) qui remplit ce support avec validation du contenu au fur et à mesure de la réunion par le cadre.

			<p>La coordination des interventions CDEF / ASE / partenaires implique que ce travail se fasse avec l'équipe pluridisciplinaire. Pendant les réunions de projets personnalisés il devra donc y avoir les différents corps professionnels (cadre, AS, ES, Psycho, pôle santé).</p> <p>L'établissement de créneaux horaires fixes et repérés est aidante (avec des intitulés de réunion différents).</p> <p>Remarque : Si mesure où on doit attendre confirmation / infirmation du placement : attendre désignation du référent ASE puis programmation d'une réunion avec l'ensemble des partenaires concernés par la situation</p>		
Elaboration PPI	Le cadre	Le cadre	<p>En réunion de projet personnalisé :</p> <p>5. Définir les premières orientations de travail</p> <p>6. Définir les modalités de la rencontre de présentation du DIPC / PPI</p> <p>on part à titre indicatif sur 1/2h max de réunion pour définir les propositions de PPI.</p>	De J8 à 3 semaines	PPI : rangé dans classeur usager. DIPC : rangé dans classeur usager
Rencontre avec l'utilisateur / ses parents et remise du DIPC & discussion du PPI avec usager / ses parents	Le cadre	Assistante sociale ou à défaut le cadre	<p>L'assistante sociale (ou le cadre si pas d'AS) prend le RV.</p> <p>L'entretien se déroule en présence du cadre, de l'AS et du coordonnateur (de préférence sinon d'un de ses collègues) avec les parents et / ou le jeune.</p> <p>Dans un premier temps rappel de contexte et des missions du CDEF (par le cadre) puis échange avec les parents (et l'enfant) sur les objectifs du PPI (plutôt par AS et coordonnateur), puis conclusion de l'entretien par le cadre avec remise des documents.</p>	De J8 à 3 semaines et dans tous les cas à la confirmation du placement	Un courrier type envoyé par le BASA DIPC PPI
Rédaction note de premières observations (suite aux premières orientations de travail)	Le cadre	Le coordonnateur	<p>Le coordonnateur s'appuie sur les échanges dans les diverses réunions précédentes et sur les traces écrites pour rédiger cette note. Cette note - qui résume simplement les principales observations - éclaire le sens des premières orientations de travail définies en réunion. En cas de problématique de santé particulière, le médecin complète la rubrique santé.</p>	De J8 à 3 semaines	Centré sur les observations du quotidien ; pas d'analyse prématurée, l'outil est créé en lien avec les grands thèmes du PPI et PPA

			<p>Le cadre vise la note avant de l'envoyer. Cette note, qui complète le DIPC, contribue à souligner auprès des partenaires la dynamique d'évaluation en cours au CDEF. Remarque : En cas d'audience très rapide (au bout d'une semaine de présence) une note du même style (principales observations) est produite.</p>		
<p>Elaboration du rapport d'évaluation avec observations / analyse et proposition d'orientation : réunion de préparation de la synthèse</p>	Le cadre	Le coordonnateur	<p>En réunion hebdomadaire au début du 3^{ème} mois, l'équipe fait le point sur la situation et sur les observations de l'usager. Les conclusions sont clairement énoncées en fin de réunion par le cadre de telle sorte que cela va soutenir les membres de l'équipe chargés de rédiger les composantes du rapport d'évaluation pour la synthèse ASE. C'est le cadre qui rassemble ces différentes contributions écrites et rédige la conclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> - le coordonnateur de projet rédige le rapport d'observation de même que la psychologue, l'assistante sociale, le pôle santé (si dimension médicale), le SAAJ, , le jardin d'enfant, la halte-garderie... <p>Remarque 1 : ces différents rapports ne contiennent pas d'élément diagnostic soumis au secret professionnel. Remarque2 : ce type de rapport d'évaluation, nous devons être en permanence en capacité de le produire (en cas d'audience, de modification des échéances...) en étant soutenu par des traces précises.</p>	<p>Environ au bout de 3 mois, 2 semaines avant la synthèse ASE ou l'audience</p>	<p>Trames des différents rapports d'observation / évaluation créées (sous forme de trame ou de questionnaire type)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour le coordonnateur de projet - Pour la psychologue - Pour l'AS - Pour le pôle santé - Pour le SAAJ - Pour le DAF - Pour le jardin d'enfant et la halte-garderie
<p>Réunion de synthèse ASE pour décisions sur le projet d'orientation et annonce par l'ASE aux parents / au jeune du projet qui a été décidé (ou par le Juge si audience)</p>	Le cadre	Le cadre en lien avec l'AS	<p>Le cadre, l'AS, le coordonnateur ou un éducateur - et selon situation d'autres intervenants concernés - participent à la réunion de synthèse. En fin de synthèse, nous abordons systématiquement la question des modalités de restitution des conclusions à la famille (qui dit quoi ?). C'est le BASA qui rédige le compte rendu de synthèse. Ce compte rendu, visé par le cadre, est envoyé à l'ASE.</p>		Compte rendu de synthèse

Réunion pluridisciplinaire pour finaliser le PPA * :	Le cadre	La cadre	<p>En réunion de projet personnalisé : Suite à la synthèse et /ou l'audience, l'équipe pluridisciplinaire finalise le PPA valable jusqu'à l'effectivité de l'orientation.</p> <p>Définition du PPA comprenant l'orientation préconisée et les accompagnements prévus pour d'une part soutenir l'appropriation par l'utilisateur de ce projet d'orientation et d'autre part travailler des acquisitions utiles quoi qu'il arrive</p>		PPA
Remise et discussion de l'avenant au DIPC et du PPA au jeune et aux parents	Le cadre	Assistante sociale ou à défaut le cadre	<p>L'assistante sociale (ou le cadre si pas d'AS) prend le RV.</p> <p>L'entretien se déroule en présence du cadre, de l'AS et du coordonnateur (de préférence sinon d'un de ses collègues) avec les parents et le jeune.</p> <p>Dans un premier temps rappel de contexte et des missions du CDEF (par le cadre) puis échange avec les parents (et l'enfant) sur les objectifs du PPA(plutôt par AS et coordonnateur), puis conclusion de l'entretien par le cadre avec remise des documents.</p>	Dans les deux semaines qui suivent l'audience ou la synthèse	PPA Avenant au DIPC
Suivi du PPA en interne et coordination avec ASE et partenaires	Le cadre	Le cadre	<p>Nous avons différentes modalités pour faire les suivi / actualisation des PPA :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En réunion hebdomadaire, l'équipe fait régulièrement le point sur le déroulement des PPA. 2. Des rencontres avec l'utilisateur et/ou son représentant légal à la demande de ceux-ci ou de l'équipe permettent de faire le point et de reposer régulièrement le sens du projet. 3. Point de situation avec l'ASE. <p>Si un changement des fondements du projet personnalisé arrive, nous reconstruisons un nouveau PPA en réunion de projet personnalisé avec avenant au DIPC etc...</p> <p>Remarque : en tout état de cause, il y a nécessairement un avenant par an au DIPC (c'est la loi).</p>	Rythmé par les échéances (audiences, synthèse ASE, commissions CDAPH...).	Fiche individuelle de suivi du PPA

4.9 La réunion de synthèse

La réunion de synthèse ASE permet de s'accorder sur le projet d'orientation de la personne prise en charge.

Cette réunion se tient en présence du Responsable ASE de l'enfant, du référent ASE et de l'équipe pluridisciplinaire du CDEF.

L'équipe du CDEF, qui accompagne l'enfant ou la famille au quotidien fait le compte-rendu de son évaluation de la situation et une proposition d'orientation. De son côté, le référent ASE doit fournir le rapport de ce qu'il a entrepris pendant la mesure de placement.

En fin de synthèse, nous abordons systématiquement la question des modalités de restitution des conclusions à la famille.

C'est le Responsable ASE qui conclue les discussions avec une décision d'orientation.

C'est le BASA qui rédige le compte rendu de synthèse. Ce compte rendu, visé par le cadre, est envoyé à l'ASE. C'est cette réunion de synthèse qui enclenchera, l'annonce par l'ASE aux parents / au jeune du projet qui a été décidé (ou par le Juge si audience)

4.10 Le recueil de l'expression des usagers tout au long du parcours

○ Les différents entretiens individuels

Tout au long de l'accompagnement du projet personnalisé des personnes accueillies les équipes s'attachent à créer un cadre facilitant l'expression différenciée des attentes de chaque personne accueillie, dans son contexte environnemental et familial.

Des entretiens réguliers avec les référents, et les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire en fonction des expertises de chacun, des rendez-vous cliniques avec les psychologues, les médecins et les professionnels de soins et de puériculture, sont organisés tout au long du parcours, pour étayer le projet du mineur accueilli. Ces entretiens, formels et programmés ont lieu dans des bureaux fermés permettant le respect de la confidentialité.

Des entretiens non programmés peuvent être organisés, dans des situations de tensions ou lorsque les professionnels en identifient le besoin pour la personne accompagnée, ou pour le collectif des usagers. Chaque usager, peut aussi saisir son référent de PAP, ou n'importe quel professionnel de l'équipe qui devra alors faire le lien avec ses collègues, par le biais du référent de PAP et du Coordonnateur ou du Cadre. Les bureaux éducatifs sont en général centraux, et la porte des éducateurs reste ouverte pour favoriser ces échanges.

Les professionnels s'attachent à par des moyens différents à construire les bases d'une alliance dynamique entre la personne ou la famille accueillie et accompagnée, et les professionnels.

Un équilibre est recherché pour connaître les attentes de la personne et mettre en perspective les divers éléments du PPA sans être intrusif ou encore avoir une vision totalisante de leur vie.

Pour réunir les conditions pour l'expression des attentes les professionnels s'attachent:

- À repérer et respecter le temps nécessaire à la personne pour se poser et entamer un dialogue avec les professionnels ;
- À alterner des temps d'échanges et de réflexion personnelle, afin de permettre à la personne de se faire une opinion. Ses attentes ne pourront pas toujours être reprises « telles quelles ». Un dialogue avec les professionnels devra parfois être mis en place pour repenser et réajuster les propositions, qui dans tous les cas devront être explicitées.

Nous respectons le choix des mineurs ou des familles pris en charge de dire ou de ne pas dire, mais nous restons vigilants aux signes, aux moments, ou ils seront prêts, mais aussi à l'observation d'un comportement évocateur. Nous pouvons aussi utiliser différentes médiations pour évaluer, ou aider la personne à l'expression.

Des supports, des lieux tiers, ou des moments plus informels, comme des transferts en voiture, des activités collectives ou individuelles, des repas, peuvent, en effet être de nature à faciliter l'expression de l'utilisateur, et lui permettre de mieux dégager ou hiérarchiser ses attentes.

Tous ces différents types d'entretien et de recueil de l'expression de chaque usager seront utilisées pour alimenter le projet

○ **Les instances d'expression des usagers et leur représentativité sur le service**

▪ **Les groupes de paroles de personnes accueillies**

Le plus souvent lors de réunions dans les unités d'accueil et d'hébergement et au niveau des villas, les doléances, demandes et souhaits relatifs au fonctionnement de l'unité sont exprimés.

Les services organisent également des groupes de parole en présence éventuellement du cadre ou de la psychologue.

Ainsi, afin de favoriser l'expression et l'information des parents à la vie de l'établissement, un comité de pilotage « parents ressources » animé par un cadre éducatif, s'est par ailleurs mis en place en juillet 2018, dans le but de construire des rencontres entre les équipes et les parents des enfants accueillis à la pouponnière, Gaia et au DAF (dispositif accueil famille).

Cet espace de rencontre d'information fut un atout pour la consultation des parents et les échanges avec les professionnels (travailleurs sociaux, auxiliaire pouponnière, psychologue), dans l'objectif de créer une dynamique partenariale famille -institution. Mais le dispositif n'a pas perduré dans le temps par manque de disponibilité de l'encadrement et de la direction.

▪ **Le Conseil de Vie Sociale :**

Le conseil de vie sociale se réunit 3 fois par an, réglementairement.

En amont des réunions un ordre du jour est formalisé à partir des demandes des personnes accueillies dans chaque service, complétées par la direction.

A ce titre afin de préparer l'instance, une fiche de demande reprenant les thèmes réglementaires du fonctionnement d'un CVS a été créée pour être remplie par les différents services.

Chaque service remplit donc cette fiche à partir des souhaits émis par les personnes accueillies préalablement discutés en groupe de parole sur les services.

Cette fiche a permis d'améliorer la lisibilité des demandes des différents services pour une réflexion plus coordonnée par le CVS.

En séance, les jeunes sont accompagnés généralement par le cadre de service ou un professionnel de l'unité.

Les enfants et parents accueillis sur tous les pôles peuvent participer au conseil de vie sociale.

Toutes les demandes sont examinées ; si les réponses ne peuvent être fournies en séance par les cadres présents (éducatifs ou ressources), le suivi est fait hors séance et les informations de réalisation sont données lors de l'instance suivante.

Le CVS a ouvert la représentation des personnes accueillies à l'association des pupilles (ADEPAPE31) depuis juin 2018.

Sur 2020 et 2021, les réunions de CVS ont été mises à mal par la crise sanitaire, elles ont été réactivées sur 2022.

Siègent systématiquement à ces réunions :

- La cadre hygiène
- La cadre finance
- Le Responsable accueil et parcours
- La représentante des usagers

▪ **Les commissions de menu :**

La commission menus mise à mal par la crise sanitaire et l'absence jusque-là d'un chef de restauration, se réunit normalement 3 fois par an, réglementairement. Cette commission a été réactivée au second semestre 2022.

En l'absence de cette commission menus, les réunions de Conseil de Vie sociale, permettaient toutefois de travailler sur l'amélioration de la qualité des menus servis, en lien avec les besoins exprimés par les usagers, et la prise en compte de leur parole

L'équipe de restauration veille à ce que cette commission reste ouverte à tous les usagers, afin qu'elle soit représentative de l'ensemble des services et unités.

Cette commission permet l'expression des satisfactions et insatisfactions par le retour des membres de chaque unité.

Au préalable chaque unité a la possibilité de formaliser la satisfaction des convives sur le menu de la semaine, repas par repas.

La commission menu sert aussi à la programmation en lien avec les demandes des convives, de la semaine du goût ou des menus à thèmes qui restent régulièrement proposés.

- **Autres modalités de recueil de la parole :**

Certains services, comme le centre parental sont dotés d'un livre d'or qui permet de recueillir les avis, et la parole des parents accueillis.

Témoignages de jeunes précédemment accueillis

À tout moment, les jeunes accueillis peuvent revenir sur les services après leurs passages pour témoigner de l'utilité de l'accompagnement prodigué quant à la suite de leur parcours de vie.

- **Participation des parents à la fête annuelle**

Les parents peuvent être associés à la fête annuelle de l'établissement et à la fête des services, qui permettent de créer du lien, et d'échanger, et de recueillir leur parole sur un mode moins formel.

- **Elaboration des règles de vie**

Le travail régulier des différentes unités sur leurs règles de vie, permet, aussi l'expression des jeunes, de leurs demandes, de leurs souhaits.

Ce travail permet aussi d'animer la réflexion sur la prise en compte de l'autre, sur le respect de chacun et l'organisation du collectif.

4.11 Le travail avec les parents et l'environnement familial

La prise en compte des parents au CDEF 31 a évolué dans le temps et est aujourd'hui affirmée comme un principe fondamental du projet d'établissement dont la mise en œuvre varie selon le contexte d'intervention. Le CDEF souhaite renforcer le travail avec les parents et s'en donner les moyens. Les équipes pluridisciplinaires sont partie prenante de cette orientation et sont en demande de soutien pour développer les compétences nécessaires. L'institution y répond par la formation progressive des professionnels et il s'agit de poursuivre cette dynamique.

Par ailleurs, l'établissement explicite la prise en compte des parents en définissant un cadre de référence commun pour tous les dispositifs déclinés en modalités concrètes d'articulation interdisciplinaire

En 1986, l'établissement acquiert l'autonomie juridique et devient Le Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille, il ne s'appelle plus Foyer de l'Enfance.

A l'époque, l'ajout du mot Famille a pour but d'intégrer l'accueil mères et enfants, la création du Centre Maternel datant de 1985.

Progressivement, la notion recouvre un sens plus large et s'entend comme le travail avec les parents quelques soit le dispositif.

Cela est à mettre en lien avec une évolution sociétale majeure qui fait la part grande au principe de participation tant des mineurs que de leurs parents. Ce virage concerne l'Education Nationale, le Médico-social, l'Hôpital. Pour la Protection de L'Enfance, le changement est de taille, il faudra plusieurs lois successives pour ancrer cette orientation (Lois 2002, 2007, 2016). De fait, il peut être complexe d'accompagner un mineur considéré en danger dans son environnement familial tout en intégrant les parents responsables de cet environnement.

Cet apparent paradoxe est balayé par une réalité devenue évidente depuis les années 2000 : le placement axé sur une séparation enfant/parent sans implication de ces derniers conduits à l'échec.

En effet, la construction identitaire de l'enfant, sa socialisation, son humanisation se font en référence à ses parents et à son histoire familiale. Si nous ne faisons pas vivre cette référence et si nous ne raccrochons pas le mineur à son histoire, nous amplifions le risque de désaffiliation.

Dès lors, la participation des parents est une ressource nous permettant d'une part de comprendre comment l'enfant s'est construit et d'autre part de nous préserver du sentiment de devoir être omnipotent pour l'enfant et de son corollaire, le sentiment d'impuissance.

La prise en compte des parents est un principe fondamental du projet d'établissement du CDEF 31

Le projet d'établissement du CDEF 31 rappelle que :

« Toute personne est inscrite dans une histoire familiale. A ce titre, le CDEF 31 doit recevoir et prendre en considération les familles dans le cadre de l'accompagnement des personnes accueillies. Les professionnels ne se substituent pas aux parents qui restent détenteurs de l'autorité parentale mais accomplissent une fonction de suppléance dans le cadre d'une mission éducative. La réalisation de la mission du CDEF 31 implique des postures professionnelles de respect et de reconnaissance de la place de la famille, quelles que soient les modalités de la suppléance parentale.

A ce titre et dans le cadre des contraintes du placement, la famille est considérée en tant que telle par le CDEF 31. Le CDEF 31 s'engage donc à accueillir et faire participer les familles et représentants légaux dans la construction, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet personnalisé ainsi qu'à la vie institutionnelle. Le CDEF 31 met en œuvre les conditions de la coopération des familles afin de permettre leur implication dans l'accompagnement de leur enfant. »

La prise en compte des parents varie selon le contexte d'intervention

Le CDEF 31 se compose d'un ensemble de services diversifiés où s'articulent de façon modulable accompagnement du mineur, soutien de la relation enfant/parent et étayage des compétences parentales. Sur une partie des services, les parents sont accueillis ou suivis en tant qu'usagers premiers au même titre que l'enfant. Un travail plus soutenu sur l'évaluation et l'étayage des compétences parentales est mené. Il faut noter ici, le renforcement récent de ce type de dispositifs :

- Evolution du centre maternel en centre parental à partir de 2019
- Création du dispositif interventions à domicile en 2017
- Création du dispositif Appartements Parents Enfants en 2018

Sur une autre partie des dispositifs les parents sont usagers secondaires, l'enfant étant accueilli seul. L'accompagnement est surtout centré sur le mineur et la relation parents-enfant. A ce titre, pour les plus petits, des visites médiatisées régulières favorisent la présence des parents tandis que pour les plus âgés, il s'agit de travailler la relation dans un contexte plus distendu souvent marqué par le conflit.

Plus le parent sera éloigné du dispositif, plus il faudra être vigilant à le faire vivre dans la prise en charge. C'est tout l'intérêt d'avoir un cadre de référence suffisamment affirmé et des modalités d'articulation bien repérés.

La prise en compte des parents s'appuie sur un cadre de référence commun

Bien que le sujet s'appréhende de différente manière selon le contexte d'intervention, le CDEF affirme un cadre de référence commun s'appuyant sur les trois dimensions suivantes :

- Garantir l'effectivité des droits des parents au titre de leur autorité parentale
- Reconnaître les parents comme les premiers éducateurs de leur enfant et les considérer en adultes
- Prendre en compte le récit de vie familial pour alimenter la clinique
- Faire vivre les parents de façon symbolique tout au long de l'accompagnement

- **Le respect de l'autorité parentale, obligation et levier de l'accompagnement**

Selon l'article 373-4 du Code civil, « Lorsque l'enfant a été confié à un tiers, l'autorité parentale continue d'être exercée par les père et mère ; toutefois, la personne à qui l'enfant a été confié accomplit tous les actes usuels relatifs à sa surveillance et à son éducation ».

L'ASE et en déclinaison le CDEF peut donc effectuer les actes de la vie quotidienne des mineurs. Néanmoins, nous sommes vigilants à informer les parents en continu.

Les actes usuels ne sont pas définis par le Code civil mais par la jurisprudence. Ce sont » des actes de la vie quotidienne sans gravité, qui n'engagent pas l'avenir de l'enfant, qui ne donnent pas lieu à une appréciation de principe essentielle et ne présentent aucun risque grave apparent pour l'enfant, ou encore, même s'ils revêtent un caractère important, des actes s'inscrivant dans une pratique antérieure non contestée ». (Cf arrêt de la Cour d'appel d'Aix en Provence du 28 octobre 2011).

Exemples : inscription dans un établissement scolaire public, intervention médicale bénigne et médicalement nécessaire, autorisation pour une autorisation scolaire, participation à une activité sportive...

A contrario, les actes non usuels sont ceux relevant de l'autorité parentale et ne pouvant être pris sans Délégation de l'autorité parentale (DAP ou tutelle).

Ce sont les actes définis comme « les décisions qui supposeraient en l'absence de mesure de garde, l'accord des deux parents, ou qui encore, en raison de leur caractère inhabituel ou de leur incidence particulière dans l'éducation et la santé de l'enfant supposent une réflexion préalable sur leur bien-fondé ».

Exemple : décision sur l'orientation, ouverture d'un compte bancaire, orientation dans le choix de la religion...

Le respect de l'autorité parentale par les professionnels est un principe d'action qui nécessite pour être opérationnel des espaces d'échange et des outils de communication entre les professionnels du CDEF et le service de l'ASE d'une part, et les professionnels du CDEF et les titulaires de l'autorité parentale d'autre part. La mise en œuvre de ce principe contribue à améliorer l'accompagnement de l'enfant en évitant les ruptures dans son parcours et en contribuant à une meilleure prise en compte avec sa famille de ses besoins fondamentaux.

○ **Reconnaître les parents comme les premiers éducateurs de leur enfant**

Nous reconnaissons que les parents sont ceux qui connaissent le mieux leur enfant et qu'ils en sont les premiers éducateurs.

Conscient que le placement est un moment de crise pour l'enfant et les parents avec des mécanismes de défense forts, les professionnels sont attentifs à prendre soin de la façon dont ils interviennent auprès des parents et de comment leur intervention est vécue. Nous nous préoccupons de comprendre en quoi nous pouvons leur être utiles.

Le contexte institutionnel mis en place pour permettre la rencontre des parents doit tenir compte d'une temporalité nécessaire pour créer une alliance et dépasser le traumatisme du placement. C'est à cette condition que l'évaluation pluridisciplinaire peut se mettre en place puis s'appuyer sur sa connaissance des ressources ou des empêchements de l'environnement familial de l'enfant à pourvoir à ses besoins fondamentaux.

A ce titre, la référence aux besoins fondamentaux tel que définis par démarche de consensus de 2017 est un point d'appui fédérateur. Les équipes sont progressivement formées à cette approche pour mieux la partager avec les parents.

○ **La compréhension du parcours familial, donnée essentielle dans l'évaluation et l'accompagnement**

« Evaluer en protection de l'enfance, c'est s'intéresser à la nature des liens entre un enfant et ses parents. Comprendre ses liens, c'est accéder à la compréhension des facteurs de risque et de protection. »

Le parent est ici entendu de manière élargie : c'est la personne à qui l'enfant se sent affilié.

Chaque professionnel de l'équipe pluridisciplinaire doit pouvoir appuyer son accompagnement de l'enfant en ayant en-tête des informations sur l'environnement affectif de l'enfant.

La prise en compte de l'environnement familial de l'enfant ne relève pas de la responsabilité d'un professionnel en particulier (l'AS et/ou le psychologue par exemple) mais doit être porté par chaque professionnel de l'équipe pluridisciplinaire.

La prise en compte des parents se décline en modalités concrètes d'articulation interdisciplinaire.

LA PRISE EN COMPTE DES PARENTS DANS L'ACCUEIL, L'EVALUATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DU MINEUR

Action prévue	Qui en est garant ?	Qui l'organise ?	Quelles modalités ?	Echéance	Quels supports / quelles traces ?
Etablir un premier contact avec les parents	Le cadre	En fonction du service : AS/ coordonnateur de projet/puéricultrice	Ce premier contact a pour but d'informer les parents, de les aider à se repérer, et de leur témoigner de notre attention à leur égard. Les informer sur le service et le lieu où leur enfant est accueilli, présenter le CDEF et son fonctionnement, présenter les interlocuteurs. Le professionnel annonce aux parents que le cadre du service leur proposera rapidement une rencontre. Si le premier contact ne peut se faire en présentiel, proposer un échange téléphonique.	En fonction du service : avant l'accueil ou dans les premiers jours ou premières semaines de l'accueil	Support : livret d'accueil et de présentation du CDEF et du service Trace : tableau de bord Nemo
Recueillir les autorisations parentales	Le cadre	La première personne au CDEF qui accueille le mineur/ou le référent ASE	Ce kit comprend un certain nombre d'autorisations à faire signer par les parents au titre de leur autorité parentale	Avant l'accueil ou à l'accueil, à défaut, très rapidement après l'accueil	Kit signé
Recueillir les informations pour éviter la rupture	Le cadre	La première personne qui accueille le mineur/ le coordonnateur de projet/ puéricultrice/AS	Il s'agit de recueillir les informations sur les habitudes de vie du mineur, les prises en charges préexistantes (soin, scolarité, loisirs...) les personnes ressources pour l'enfant	Avant l'accueil ou à l'accueil, à défaut, très rapidement après l'accueil	Fiche type NEMO
Le cadre rencontre les parents	Le cadre	Le cadre	Le cadre représente l'institution auprès des parents. C'est donc important qu'il les rencontre pour que chacun se représente l'autre. Cette rencontre permet plusieurs éléments : <ul style="list-style-type: none"> • Signifier aux parents que le CDEF 31 les reconnaît comme les premiers éducateurs de leur enfant • Mieux faire vivre les parents dans le travail l'accompagnement, • Sécuriser les parents quant à leur prise en compte. • Resituer le contexte du placement, 	En fonction du service : Avant l'accueil ou dans les premiers jours ou premières semaines de l'accueil	PPE et/ou en déclinaison le DIPC

			<ul style="list-style-type: none"> • Informer les parents que le cadre joue un rôle de tiers en cas de tensions. • Annoncer le travail de l'équipe et notamment le travail d'évaluation. • Annoncer les premiers objectifs d'accompagnement 		
Vérifier que les éléments d'anamnèse sont pris en compte	Le cadre	AS/Psycho	Le psychologue ou l'As du service prend contact avec le psychologue de la MDS et rencontre les parents pour : recueillir le récit de vie familiale de l'enfant, comprendre sa place dans la famille et sa généalogie, les conditions de sa venue au monde. Il en restitue les éléments au cadre et à l'équipe éducative et rappelle tout au long du séjour ces éléments et leur incidence sur le fonctionnement psychique du mineur	Avant l'accueil ou à l'accueil, à défaut, très rapidement après l'accueil et tout au long de l'accompagnement	Fiche type NEMO
Mettre en perspective le regard des parents et celui de l'équipe sur les besoins de l'enfant	Le cadre	Psycho/AS en associant le coordonnateur de projet ou la puéricultrice	Cette question est centrale et continue, chacun a quelque chose à en dire ou à en faire. Le CDEF 31 choisit comme cadre de référence pour les parents et l'équipe les besoins fondamentaux de l'enfant tel que définis par la conférence de consensus de 2016. Cette référence doit permettre d'éviter les rivalités et les infantilisations. Cela suppose de nommer et d'explicitier les besoins de l'enfants auprès des parents-et pour l'AS et le psycho de jour le rôle de médiateur en cas de concurrence des regards ou de compréhension entre les parents et l'équipe	Tout au long de l'accompagnement	DIPC Diffuser le document de référence sur les besoins fondamentaux de l'enfant et former les équipes
Réguler les tensions entre autorité parentale et autorité professionnelle	Le cadre	Le cadre	Le cadre arbitre et régule, il est tiers.	Tout au long de l'accompagnement	Outils de liaison pluri Réunions d'équipe
Contribuer à l'apaisement de la relation parents/enfants et accompagner le	Le cadre	Psycho/AS/coordonnateur de projet/puéricultrice	Les entretiens, les visites sont l'occasion d'aider enfant et parents à restaurer le lien dans le contexte du placement	Tout au long de l'accompagnement	Compte rendu Visite médiatisée ou entretien familial

mineur dans son lien avec les parents					
Garantir un cadre adapté pour les visites enfant/parent	Le cadre	AS/psycho/puéricultrice	Le CDEF assure de nombreuses visites (libres, encadrées, médiatisées) dont le but est d'évaluer le lien parent/enfant et de contribuer à son maintien. Le CDEF est vigilant à les organiser rapidement, conformément au cadre établi par le juge et l'ASE. Il met à disposition locaux et équipements favorisant la mise en lien parent/enfant. Les professionnels sont attentifs à proposer un accueil bienveillant	Tout au long de l'accompagnement	Compte rendu de visite
Informier des évènements survenus concernant la sécurité et la mise en danger de l'enfant	Le cadre	Le coordonnateur de projet/ l'AS/le cadre	Informations obligatoires au titre de l'autorité parentale	Tout au long de l'accompagnement	
Permettre aux parents de réinvestir leur enfant	Le cadre	AS/ psycho/ coordonnateur de projet/puéricultrice	L'équipe rend compte régulièrement aux parents de l'évolution de leur enfant, pour éviter la confiscation du lien parent-enfant et l'usure dans la relation avec le mineur. Rendre compte régulièrement ne veut pas dire tout raconter, il est important de veiller à l'intimité de du mineur Et rendre compte régulièrement signifie aussi de restituer ce qui évolue positivement en mettant en avant ce qui évolue bien et pas uniquement les incidents et les mises en danger. Le coordonnateur de projet garantit la circulation et le partage des informations.	Tout au long de l'accompagnement	
Faire exister les parents dans l'équipe et le travail interdisciplinaire	Le cadre	Le cadre/le psycho et l'AS/coordonnateur de projet	Cette préoccupation est continue et est l'affaire de tous. Cela passe également par l'attention portée aux questionnements des parents et en prenant soin de les orienter vers le bon interlocuteur (ne pas dire je ne sais pas).	Tout au long de l'accompagnement	

Action prévue	Qui en est garant ?	Qui l'organise ?	Quelles modalités ?	Echéance	Quels supports / quelles traces ?
Impliquer les parents dans le parcours de soins	Le cadre	IDE pôle santé/médecin	Recueillir les informations sur la santé de l'enfant, recueillir les autorisations au titre de l'autorité parentale, recueillir l'alliance des parents et les impliquer dans l'éducation à la santé de leur enfant, à défaut solliciter une DAP si besoin	Tout au long de l'accompagnement	Dossier médical ou dossier infirmier Mail à l'équipe
Impliquer les parents dans le parcours scolaire ou médico-social	Le cadre	Réfèrent ase, coordonnateur de projet/ coordonnateur pédagogique	Informers sur l'évolution du parcours et recueillir leur autorisation sur les actes non usuels	Tout au long de l'accompagnement	Fiches navettes entre le coordonnateur de projet et l'équipe
Evaluer et Etayer les compétences parentales Expliciter les besoins de l'enfant auprès des parents	Le cadre	Psycho/ AS/ coordonnateur de projet	Travail essentiellement possible en visites médiatisées ou dans les services où le parent est également usager premier au même titre que l'enfant (centre parental, DAPE, IAD, pouponnière, unités 6-10 ans). Ce travail prend appui sur l'explicitation des besoins fondamentaux de l'enfant qui doit servir également de cadre de référence aux professionnels	Tout au long de l'accompagnement	Doter les dispositifs concernés d'un outil commun d'évaluation des compétences parentales

Le maintien ou non de l'autorité parentale lors d'un placement est avant tout une décision de justice.

○ Modalités de prise en compte de l'autorité parentale dans l'accompagnement

L'autorité parentale est définie à l'article 371-1 du code Civil :

« L'autorité parentale est un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux père et mère jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant pour le protéger dans sa sécurité, sa santé et sa moralité, pour assurer son éducation et permettre son développement, dans le respect dû à sa personne. Les parents associent l'enfant aux décisions qui le concernent selon son âge et son degré de maturité. »

Concernant les enfants placés: 3 Cf. Annexe 2 – Article 375-7 du code Civil « Les père et mère de l'enfant bénéficiant d'une mesure d'assistance continuent à exercer tous les attributs de l'autorité parentale qui ne sont pas inconciliables avec cette mesure. »

Nous nous attachons à ce titre à considérer l'enfant dans le cadre de sa famille, et de penser une organisation rendant l'enfant, l'adolescent et les parents, co-acteurs de leur parcours.

Cet accompagnement nécessite de :

- Clarifier les principaux éléments de la situation de l'enfant au regard de l'autorité parentale,
- Repérer le positionnement des parents face au placement,
- Recueillir des informations utiles auprès des parents,
- Transmettre des informations utiles aux parents,
- Repérer les points d'appui pour l'exercice de fonctions parentales,
- Repérer les ressources propres à la famille élargie,
- Organiser les modalités de communication et de travail avec les parents,
- Veiller à la cohérence entre tous les documents et les préparer avec les parents à chaque fois que possible ou à défaut les en informer,
- Favoriser un ajustement de l'implication des parents et les accompagner au cours du placement et dans les arbitrages d'orientation ultérieurs.
-

Le CDEF porte une attention du quotidien au travail avec les parents, dans le respect de leurs droits, et les limites des autorisations judiciaires.

Notre expertise en médiations familiale, réalisées selon les cas par les Assistantes sociales, les psychologues, puéricultrices ou les équipes éducatives, permet de travailler sur les processus de construction ou de reconstruction du lien familial axé sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernés par des situations de rupture ou de séparation, notamment avec leur enfant adolescent.

Nous assurons le rôle de tiers impartial, indépendant, sans pouvoir de décision.

Ce rôle de médiateur familial, favorise, à travers l'organisation d'entretiens avec les parents et avec les enfants qui restent au cœur de l'accompagnement global de la famille, la gestion de difficultés vécues dans le domaine familial.

Pour mettre en œuvre cette médiation familiale nous nous appuyons sur quelques principes majeurs :

- La médiation intègre une vision systémique globale des situations. Elle inclut les points de vue de toutes les personnes concernées, c'est pourquoi nous avons mis en place plusieurs dispositifs de concertation.
- Chacun est dans son rôle et à sa place, sans subsidiarité, ce qui nécessite un travail en équipe, réalisé, lors de nos relèves et dans le cadre de nos réunions hebdomadaires
- Le conflit, la crise et la confrontation sont utilisés comme vecteurs de changements ;
- L'accent est mis sur les compétences, les forces et les besoins des personnes plutôt que sur les limites, les manques et les problèmes ;
- Chaque reproche, plainte, blâme, colère, agressivité est transformé en termes de besoins personnels à satisfaire.

Ce travail avec les familles repose également le respect d'un cadre déontologique :

- Le libre consentement des intéressés quant à l'adhésion à la démarche et l'élaboration des accords ;
- Le caractère confidentiel de l'exercice de la médiation familiale à l'égard des tiers , (à l'exclusion d'observations de faits de maltraitance que nous sommes légalement tenus de signaler) ;
- La nécessaire multi-partialité du tiers médiateur dans l'exercice de sa mission tant à l'égard du CDEF, que des prescripteurs ASE, MDS;
- L'importance de la qualification professionnelle des médiateurs dans l'acquisition de compétences techniques spécifiques, comme dans son engagement dans la formation continue et l'analyse de la pratique régulière.
- Dans le respect de l'intimité de la famille : en effet le médiateur offre un espace, un temps, un lieu, une présence... mais ce qui s'y vit, ce qui s'y partage, ce qui s'y décide appartient en propre aux intéressés et uniquement à eux.

o Variables existantes dans l'exercice des rencontres enfants-parents :

Les rencontres parents-enfants constituent une activité importante au CDEF avec plus de 2000 visites accompagnées chaque année. Ces visites prennent une forme variable selon les droits ouverts par le juge des enfants et encadrés par l'ASE :

- Visites médiatisées, visites, sorties, hébergements ;
- **Lieu et espace dédiés à ces visites** : locaux tiers, visites en extérieur, salles de visites médiatisées au CDEF, au domicile familial ;
- **Nature et contenu de ces temps de rencontres** : repas, levers, couchers, temps de change, de toilettes pour les plus jeunes enfants, fins de semaine, vacances, moments familiaux, accompagnements, activités ludiques, etc.;
- **Composition, participants** : parent(s) enfant parent(s) fratrie, famille élargie-enfant ; – fréquence : quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, ponctuelle ; – durée.

En 2023, à la faveur de moyens supplémentaires accordés par le CD 31 qui souhaite étendre la délégation au CDEF en la matière, une réflexion institutionnelle sera organisée pour structurer davantage l'organisation de ces rencontres et les valoriser. En effet, les rencontres n'ont fait jusque-là ni d'une reconnaissance dans l'autorisation de fonctionnement de l'établissement et ni d'un financement dédié.

o La pratique des visites des parents à domicile :

Ces visites sont planifiées et organisées à l'avance, elles comportent des objectifs identifiés et construits dans le cadre du projet personnalisé de l'enfant, avec les parents et l'enfant.

Les professionnels réalisant ses visites, sont le plus souvent les Assistantes sociales et les psychologues, mais selon les situations elles peuvent aussi être menées par les psychologues, ou un professionnels éducatif formé à l'intervention au domicile des parents, comme c'est le cas dans l'équipe des IAD, et du DAPE, par exemple.

L'organisation du service concerné doit alors permettre l'exercice de ces visites à domicile sur l'ensemble des temps de présence de l'enfant au domicile de ses parents : soirée, fins de semaine, vacances, etc.

Selon les situations ces visites peuvent être réalisées seul ou en binôme.

Elles peuvent aussi être exercées en commun ou organisées en cohérence avec d'autres services intervenant à domicile : PMI, etc.

○ **Les perspectives d'amélioration du travail avec les parents**

Les services du CDEF s'attachent à respecter la politique de traçabilité, des informations transmises aux parents dans le logiciel NEMO

L'objectivation du projet d'établissement a toutefois permis de mener une réflexion sur :

- Les modalités de prise en compte de l'autorité parentale aux différents stades et à différentes temporalités de l'accompagnement des enfants, quels que soient les dispositifs,
- Les modalités d'évaluation des besoins, ressources et insuffisances de l'enfant l'environnement familial
- Les modalités de soutien à l'enfant, à la parentalité et du lien enfant-parent
- La mise au travail des effets du placement à travers la démarche d'observation et d'évaluation singulière de chaque enfant,
- L'information des parents ou tuteurs lors de rdv médicaux internes importants ou rdv externes (ex. passage aux urgences, rdv spécialistes ou imageries médicales ...)

Au pôle santé, dans certains cas particuliers, et selon l'âge de l'enfant, nous tenons compte de son souhait d'informer ses parents ou non. (*Réf. Réglementation secret médical*).

A ce titre un groupe de travail a objectivé, les forces et axes d'amélioration à apporter à chacune des phases des accompagnements proposés pour la compréhension et le soutien des liens parents enfants et l'association de l'enfant et des parents à l'orientation proposée et a notamment identifié des axes d'amélioration en direction :

- Du relai entre le travail de l'AS et des équipes éducatives, et de la nécessité de travailler à une uniformisation des comptes rendus de visite médiatisée, formalisés par les AS à destination des équipes éducatives, mais aussi sur les canaux utilisés, en lien avec la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles: (mail vecteur peu sécurisé)
- Des compétences nécessaires à la visite médiatisée, et de l'intérêt d'y former une équipe éducative, pour intervenir en complément ou en relais des assistantes sociales,
- Des modalités de participation des enfants et parents aux synthèses organisées par l'ASE, et ou à leur restitution.
- A la formalisation de documents institutionnels favorisant le droit à l'information des parents et le consentement éclairé, comme le livret d'accueil, la charte des droits et libertés de la personne accueillie et le règlement de fonctionnement, de manière différenciée pour les enfants et pour les parents, pour faciliter à la fois le repérage des missions et modalités d'accompagnement du CDEF, mais aussi la confiance des usagers

○ **Modalités de soutien à la parentalité et du lien enfant-parent**

○ *Mise au travail des effets du placement*

Lors des observations et transmissions entre les équipes (Pôle santé AS, Psychologue, éducatif), nous notons les évolutions favorables ou défavorables à travers les grilles d'évaluation dédiées de chaque service dès l'arrivée de l'enfant, et jusqu'à sa sortie .

Le pôle santé organise un projet de soins personnalisés pluridisciplinaire : médecin, infirmier, psychologue... Et le pôle éducatif, coordonne le Projet d'accompagnement personnalisé.

○ *Compréhension et soutien des liens parents-enfants*

Lors des rencontres avec les parents (ou appels téléphoniques), nous les informons de l'état général de leur(s) enfant(s), des étapes de son parcours, et les encourageons à être présents dans la prise en charge de celui-ci selon les modalités du placement. (co-accompagnement, présence lors des rendez-vous extérieurs, lorsque possible).

○ *Association à l'orientation*

Lors de réunions pluridisciplinaires, un avis est donné à l'ASE afin de décider d'une orientation.

Cet avis tient compte de la raison du placement, du maintien du lien parents-enfants lors de leur présence au CDEF et de l'accord ou non des parents.

5. LE PROJET PSYCHOTERAPEUTIQUE

Comment se déploient les modalités concrètes du projet psychothérapeutique ?

5.1 Sujet psychothérapie institutionnelle :

En accueil d'urgence « *prendre soin* » se comprend d'une manière globale.

Les professionnels s'attachent particulièrement à soigner l'accueil. Ils travaillent à développer des pratiques et nourrissent une réflexion sur le prendre soin.

Un premier niveau du « *prendre soin* », quand une personne accueillie arrive (bébé, enfant, adolescent, parent) est de garantir impérativement un cadre matériel.

Ce cadre matériel va venir constituer une première base de sécurité, donc il reste important de s'occuper et de se préoccuper (qualité de l'environnement, nourriture, garantie des espaces d'intimité, vêture...)

Beaucoup de professionnels garantissent cette dimension de l'accueil : maitresses de maison, agents techniques, de restauration, de blanchisserie, de bionettoyage,...

Bien entendu cela ne suffit pas, et l'institution s'attache à garantir un cadre humain disponible et vivant pour s'occuper des enfants.

Ce cadre humain composé de plusieurs professionnels assurant des fonctions différenciées auprès des enfants (éducateurs, assistants sociaux, médecins, infirmier, psychomotricien, psychologues, enseignant spécialisé, agent administratifs, agents techniques, chef de service, auxiliaires du puériculture. Autant de métiers impliquant des représentations diverses de l'accueil d'urgence.

Pour induire auprès des enfants des effets soignants à travers la mission d'accueil, les professionnels sont attentifs à la qualité de la narrativité.

Comment se met en récit la trajectoire des familles, comment aide-t-on un enfant à sortir de l'espace de sidération produit par l'acte de séparation d'avec son milieu familial ? Comment réintroduire une temporalité un passé, un présent, un futur ?

Une des dimensions du dispositif soignant consiste alors à accueillir et à mettre en sens le vécu des parents et des enfants autour de cette souffrance de séparation.

Il s'agit de créer des liens là où il y a des bouts disparates, dans cette mise en lien chaque professionnel peut avoir une fonction.

- L'assistante sociale par exemple, va effectuer tout un travail afin de rassembler des informations,
- Chaque professionnel qui rencontre l'enfant ou ses parents peut être dépositaire d'éléments du discours qui vont permettre de se faire une représentation de ce qui se joue pour chacun.
- Les écrits autour du PPA et les instances dans lesquelles sont rassemblés ces éléments qui ont été abordées précédemment, (Synthèses/réunions cliniques / Réunion d'équipes /d'équipe/Groupes d'analyses de pratiques...).
- **La question de la trace** : au vu des différents modes d'accueil existant dans l'institution, les professionnels s'attachent à accorder une attention à ce qu'une continuité soit maintenue quand un enfant passe d'un dispositif à un autre, mais également lors du départ d'un enfant vers une autre institution.

En permettant à l'enfant d'avoir une place au sein d'un dispositif du CDEF, on convoque la dimension relationnelle. La dimension relationnelle entre pairs et entre adultes et enfant. Toute une réflexion et une mise en acte s'oriente sur les fonctions d'accueil et de limite :

- Comment se concrétise le dehors et le dedans ?
- Qu'est-ce qu'on fait et qu'est-ce qu'on ne fait pas ?
- Ce qui est possible et pas possible ?

Mettre régulièrement au travail cette articulation afin qu'elle reste cohérente et structurante a des effets d'apaisement et de contenance pour des enfants dont les parents n'ont pas suffisamment soutenu cette fonction.

Du côté de la limite, les professionnels ont aussi à prendre conscience de la manière dont chacun parle de l'enfant et de sa famille, comment parler des choses sans viser « l'être » de la personne. Soit le réduire à son acte.

La dimension relationnelle de l'accompagnement est soumise à la notion de bisexualité psychique.

Il peut en effet être structurant d'introduire et de réfléchir au sein de chaque équipe, comment s'organise la polarité masculin/ féminin, fonction paternelle/ fonction maternelle, d'autant que les enfants accueillis au CDEF peuvent avoir eu des modèles parentaux fournissant peu d'appui identificatoire solide.

L'une des qualités requises dans une institution est la malléabilité des cadres qu'elles proposent.

Le cadre proposé par le CDEF doit être à la fois souple et résistant. L'enfant doit pouvoir y mettre ses empreintes mais également sentir que cela tient, que cela répond, que l'institution n'est pas détruite par ses attaques.

Cela suppose la possibilité de se laisser déformer parfois pour laisser place à la singularité de l'expression d'un enfant.

Nous sommes en relation permanente avec des enfants qui n'ont de cesse de mettre le lien à l'épreuve :

- Est-ce que tu tiens ?
- Est-ce que tu vas rester là ?
- Est-ce que je peux te faire confiance ?
- Est-ce que tu fais ce que tu dis ?

Afin de **traiter les angoisses** qui assaillent les enfants lors de cette situation de crise que constitue le placement, nous devons veiller à rester **suffisamment prévisible**, malgré la difficulté d'anticipation dans ce contexte.

Les enfants et les parents ont besoin de savoir ce qu'il va leur arriver.

Ceci nécessite une énergie particulière afin de maintenir les liens entre les différents partenaires concernés par la situation de l'enfant.

Il reste utile de garder en mémoire cet enseignement issu de la psychothérapie institutionnelle que toutes les institutions vont avoir tendance à ressembler au bout d'un certain temps au fonctionnement des sujets qu'elle accueille.

Dans le champ de la protection de l'enfance nous avons à faire à la problématique de la maltraitance, des brouillages de frontière, du dysfonctionnement dans le lien, nous avons tout intérêt à repérer les effets de nos fonctionnements sur les enfants afin d'éviter les réponses en miroir.

Nous sommes régulièrement en prise avec des phénomènes de clivage, les parties clivées de l'enfant ou du parent sont projetées sur l'institution donnant lieu parfois à des positions professionnelles très tranchées et inconciliables les unes avec les autres.

Un exemple courant dans les équipes est la distribution des rôles : bon objet et mauvais objet, celui qui donne les bonbons et celui qui représente le père fouettard.

Les temps de reprise et de mise à distance vont permettre de repérer ce clivage et de le déjouer en faisant attention qu'aucun professionnel ne reste identifié à une même fonction.

Donc des espaces et des outils institutionnels sont mis en place pour penser et élaborer. Des groupes d'analyses des pratiques professionnelles, par corps professionnels et interdisciplinaires sont mis en place pour prévenir ces mouvements.

Des instances avec des tiers extérieurs sont garantis (notamment avec le RAP 31).

Il s'agit de créer et de garantir pour les enfants, les parents et les professionnels des espaces de symbolisation.

- Comment l'institution et les professionnels accompagnent-ils les enfants ?
- Comment pensons-nous notre pratique ?
- Comment pensons-nous les sujets ?
- Comment accompagnons-nous les à penser ce qui leur arrive ?

Les enfants et les adolescents que nous rencontrons au CDEF se servent de tout l'environnement externe pour projeter leur monde interne, ce qui nous pousse à décrypter les messages qu'ils nous adressent et à leur répondre par la construction de mises en scène institutionnelles.

Chacun de sa place va participer:

- À ce que les enfants et les parents supportent leurs pensées,
- À ce qu'ils contiennent peu à peu leurs émotions en les reconnaissant et en les transformant, à ce qu'ils acceptent de réinvestir un lien humanisant,
- À permettre à la personne accueillie d'expérimenter la valeur d'un lien fiable, malgré le cadre de l'urgence.

Nous sommes dans le cadre de l'accueil d'urgence au démarrage d'un processus et d'un parcours qui prendra un temps différent pour chacun.

5.2 Théorie de l'attachement :

A. Théorie de l'attachement. Apports théoriques.

L'attachement est une dimension très particulière des liens interpersonnels affectifs durables entre deux personnes.

Si les premières relations d'attachement se construisent entre le bébé et ceux qui l'élèvent, nous construisons des relations d'attachement tout au long de la vie.

John BOWLBY, psychanalyste et pédopsychiatre est le fondateur de la théorie de l'attachement (1958). Dans sa première formulation, il soutient que l'attachement du bébé à sa figure d'attachement a pour base un équipement comportemental constitué par un nombre déterminé de « réponses instinctives » qui l'orientent vers la figure d'attachement.

En effet, dès la naissance, le bébé a à sa disposition un répertoire comportemental qui lui permet d'obtenir cette proximité : il pleure et crie. Il exprime ainsi son malaise, sa détresse ou son inconfort. Ces comportements sont des signaux dont il dispose immédiatement pour attirer l'attention de ceux qui s'occupent de lui. Ces comportements sont dits aversifs : ils amènent l'adulte en charge de l'enfant à se rapprocher de lui pour les faire cesser.

Dès le début de la vie, toute situation d'alarme ou de détresse à laquelle nous sommes exposés active notre système d'attachement. La source de l'alarme peut être externe à nous, provenant de l'environnement, ou d'origine interne. Les émotions dites négatives sont en effet de puissants activateurs du système d'attachement. Le terme négatif n'a pas de valeur « morale » : il signifie juste que ces émotions, qui dérivent des émotions basiques que sont la peur, la colère et la tristesse, mettent en danger, au-delà d'une certaine intensité, la survie psychophysiologique du bébé. Elles placent l'enfant dans un état émotionnel qu'il ne peut réguler tout seul et qu'on peut qualifier de chaos.

À partir de neuf mois, d'autres conditions d'activation du système d'attachement apparaissent.

Il s'agit de l'éloignement subi de sa figure d'attachement, l'inconnu, la présence de personnes non familières, les stimuli effrayants plus ou moins culturels.

Seule la proximité d'avec la figure d'attachement peut « éteindre » le système d'attachement puisque l'objectif du système est atteint.

Le parent répondant en même temps par le réconfort et la protection, le bébé va progressivement associer à cette proximité un vécu émotionnel de sécurité qui est un état émotionnel de détente, calme, relaxé.

Cet état émotionnel va devenir l'objectif interne du système d'attachement de l'enfant, alors que la proximité en définit l'objectif externe. Le besoin de proximité (ou d'attachement) varie en fonction de l'âge de l'enfant, en fonction du développement de ses capacités cognitives et des réponses de l'environnement aux essais d'obtention de réconfort.

À partir de la deuxième année, le bébé va se contenter de savoir sa figure d'attachement disponible en cas de besoin sans avoir besoin forcément de sa proximité puis, à partir de trois-quatre ans, de son accessibilité.

○ **La notion de « figure d'attachement »**

Les comportements du bébé sont toujours dirigés vers une ou des personnes vivantes qui sont dans son entourage proche.

Les personnes qui s'occupent du bébé dans les premiers mois de sa vie deviennent progressivement des figures d'attachement.

On peut employer le terme de *caregiver* (celui qui prend soin).

Le nourrisson apprend progressivement à se tourner électivement vers ces personnes, en cas de détresse. On les appelle les figures d'attachement primaires. Une fois constituée, chacune devient spécifique, irremplaçable et donc non interchangeable.

La constitution d'une figure d'attachement prend neuf mois.

Le bébé va progressivement hiérarchiser ses figures d'attachement primaires en figure d'attachement principale et figures d'attachement subsidiaires.

Dans les circonstances habituelles, la figure d'attachement principale est en général la personne qui s'est le plus occupée du bébé pendant les premiers mois.

Mary Ainsworth, élève de Bowlby et autre fondatrice de la théorie de l'attachement, disait que c'est la figure qui a répondu le plus souvent, le plus rapidement et le plus adéquatement en s'engageant dans des relations animées et chaleureuses, qui sera investie comme figure d'attachement principale. Principale ou subsidiaire ne veulent pas dire que le bébé en aime une plus que l'autre ou que l'une est plus importante que l'autre. Cela signifie seulement que la figure qui donnera le plus le sentiment de sécurité au bébé est la figure d'attachement principale. C'est vers elle que le bébé se tournera de manière préférentielle en cas de détresse ou d'alarme.

L'attachement contribue à la survie de l'enfant en assurant sa protection par des adultes. Il joue aussi un rôle majeur dans la régulation de son fonctionnement psychophysiologique et en particulier du système de stress. L'attachement favorise le développement optimal de la mentalisation, capacité humaine essentielle qui favorise les relations sociales. Il s'agit de la capacité de l'être humain à imaginer ce qui se passe dans la tête de l'autre, son état d'esprit et ses émotions, tout en gardant en tête ses propres états d'esprit et émotionnels. L'attachement enfin facilite le développement des compétences personnelles du petit grâce au phénomène de base de sécurité.

○ **Le phénomène de base de sécurité**

Le phénomène de base de sécurité représente davantage un équilibre de fonctionnement entre l'attachement et un autre système qui est celui de l'exploration.

Lorsqu'il est en sécurité, le bébé se sert de sa mère comme d'une « base de sécurité » : il s'en éloigne pour explorer le monde. En cas de stress, l'enfant va revenir vers sa mère qu'il utilise alors comme un « havre de sécurité ». La même figure d'attachement est à la fois havre de sécurité et base de sécurité.

En effet, un enfant, lorsqu'il est alarmé et s'il a établi avec la mère un lien d'attachement de qualité, va immédiatement revenir vers elle pour retrouver le sentiment de sécurité qu'il a perdu. C'est l'équilibre entre les processus d'attachement et d'exploration qui définit la notion de sécurité.

Le système de l'exploration améliore les chances de survie du bébé : la curiosité aide l'enfant à apprendre et comprendre son environnement. Le système de l'exploration se développe surtout à partir de la fin du premier semestre, en particulier du fait du développement psychomoteur et cognitif de l'enfant. La locomotion joue un rôle capital : le bébé peut s'éloigner pour explorer et étendre ainsi considérablement son horizon.

Mais il peut aussi prendre à son propre compte le contrôle de la proximité, par rapport à sa figure d'attachement.

L'enfant voit aussi se développer tous ses processus cognitifs : par exemple, l'acquisition de la permanence de l'objet et de la compréhension de la fin et des moyens, la capacité d'imitation, le langage.

L'équilibre des deux systèmes attachement/exploration varie en fonction du temps ou des circonstances.

Avant trois ans, on constate la prédominance du système d'attachement dont les besoins sont prioritaires sur tous les autres besoins développementaux de l'enfant.

Après trois ans, on constate la prédominance du système d'exploration ; cependant, en fonction des conditions de stress ou d'alarme, l'attachement peut revenir au premier plan.

○ **La construction du lien d'attachement.**

La première phase commence à la naissance et dure trois mois.

Dès la naissance, le bébé cherche à obtenir un contact avec les autres humains. Il est alors très dépendant de son environnement et des réponses que celui-ci va apporter à ses sollicitations, car il a peu de possibilités à la fois motrices et cognitives pour pouvoir obtenir la proximité dont il a besoin.

Dans cette première phase de développement, ces comportements d'attachement ne sont pas dirigés vers une figure particulière, mais le sont de façon préférentielle vers les êtres humains.

La seconde phase s'étend entre trois et six mois.

Le premier changement important est le développement de la capacité de l'enfant à contrôler ses systèmes de comportement. Il va de plus en plus activement chercher à obtenir la proximité de sa figure d'attachement potentielle en tendant les bras ou en s'accrochant.

Le second changement est l'aptitude de l'enfant à différencier les gens qui lui sont familiers de ceux qui lui sont étrangers. Les comportements de recherche de proximité en cas de besoin vont être plus intenses envers sa mère qu'envers les personnes étrangères. Ces comportements dirigés sont surtout les cris et les pleurs quand la figure d'attachement quitte l'enfant mais aussi les sourires, les vocalisations, l'orientation visuo-motrice et les réponses de contentement.

La troisième phase commence vers six à neuf mois et dure jusqu'au début de la troisième année.

C'est l'établissement du phénomène de base de sécurité.

Cette phase est marquée par des changements importants dans les capacités motrices, cognitives et de communication de l'enfant. Le développement de sa motricité lui permet d'être actif dans la gestion de la distance qu'il peut supporter avec sa figure d'attachement.

Cette phase se caractérise par le fait que l'enfant différencie ses figures d'attachement des autres personnes et envoie de manière spécifique ses signaux d'attachement à cette ou ces personnes.

À partir de trois-quatre ans, l'enfant, grâce aux interactions précédentes et à l'acquisition de nouvelles capacités cognitives, l'enfant devient de plus en plus capable d'anticiper et de planifier des séquences

comportementales plus longues et plus complexes. Le langage se développe : l'enfant est davantage capable de représenter de manière symbolique le monde externe, de discuter et de considérer des événements qui ne sont pas présents au moment où il parle, d'utiliser le langage intérieur pour commencer à contrôler ses impulsions. Il peut commencer à communiquer et comprendre les sentiments, les attitudes et les désirs des autres et de soi.

Enfin, il acquiert une capacité croissante de différencier et de discuter ses états internes. Le développement de ses capacités socio-cognitives permet à l'enfant de différencier ses propres sentiments et ses propres plans de ceux de la figure d'attachement.

○ **Les patterns d'attachement.**

Jeremy Holmes parle de cartes antérieures de navigation dans le monde de l'attachement.

Ces modèles orchestrent le comportement, la cognition et les affects dans les relations proches ; ils contrôlent également l'attention portée aux informations associées à des événements liés à l'attachement et la mémoire associée à ces événements. Ils régulent tout particulièrement les affects négatifs lorsque le sujet est dans une situation de stress activatrice de l'attachement.

Nous pouvons donc distinguer plusieurs types de patterns d'attachement :

- ✓ L'attachement de type *sécuré* : se reflète par l'utilisation active et la confiance de l'enfant envers la figure d'attachement pour réguler ses émotions. Ces enfants se laissent facilement aller à l'exploration quand ils sont en présence de cette figure d'attachement et ne se méfient pas excessivement de l'adulte étranger. Quand ils sont menacés ou angoissés par la séparation, ils signalent leur besoin directement, cherchant activement la proximité et le contact avec la figure d'attachement, qui apparaît pour eux presque immédiatement tranquillisante.
- ✓ L'attachement de type *insécuré évitant* : se reflète par l'exploration en interagissant affectivement très peu avec la figure d'attachement, en ne partageant pas l'enthousiasme pour un jouet ou pour un succès, et en faisant preuve d'une discrimination minime dans le traitement de la figure d'attachement et de la figure étrangère. Plus notable encore est le fait que ces bébés n'initient pas activement l'interaction ou la recherche de contact avec la figure d'attachement après la séparation, et que les émotions négatives (la colère par exemple) sont exprimées indirectement au travers de l'évitement et de l'absence de réponse.
- ✓ L'attachement de type *insécuré ambivalent ou résistant* : se caractérise par une inefficacité à obtenir la sécurité de la part de la figure d'attachement, malgré des efforts répétés pour la solliciter. Les bébés avec des histoires d'attachement résistant peuvent se sentir méfiants face à l'étranger et montrer une exploration pauvre, en pleurant fréquemment ou en cherchant le contact avec la figure d'attachement même avant la séparation. La simple présence du caregiver ne paraît pas les tranquilliser. Les séparations sont extrêmement stressantes et les bébés peuvent confondre la recherche de contact avec l'agressivité, la tension corporelle et les pleurs persistants lors de la réunion avec la figure d'attachement.
- ✓ L'attachement de type *désorganisé/désorienté* : se reflète par une série de réponses comportementales indirectes ou mal dirigées, c'est-à-dire une manifestation séquentielle et/ou contradictoire des comportements, des mouvements et expressions non dirigés ou incomplets, des stéréotypies, postures anormales, et des mouvements et expressions de stupéfaction, immobilisation et lenteur (Main et Salomon, 1990). Dans ces conditions, la figure parentale peut générer la peur et l'appréhension, en mettant l'enfant dans une situation de conflit insoluble, puisque la source d'apaisement est aussi la source de la peur, et que l'enfant ne peut simultanément rechercher et fuir sa figure d'attachement.

○ **L'attachement du côté des adultes**

Le caregiving :

Les soins parentaux qui répondent aux besoins d'attachement des enfants représentent le caregiving. Le prendre soin est une des dimensions du lien parent-enfant. Le système du caregiving se déclenche dès que

nous percevons la vulnérabilité d'un être vivant. C'est un système d'alerte aux besoins des autres qui est très sollicité chez les soignants ou professionnels s'occupant d'enfants.

Le premier objectif du caregiving pour un parent est de se rapprocher de l'enfant pour le protéger.

Toute situation de danger ou de détresse de l'enfant ou toute séparation imposée de l'enfant, active le système du caregiving du parent. La restauration de la proximité physique ou psychologique permet à l'adulte de réconforter son enfant et le système de caregiving, de mise en alerte, est alors désactivé.

La caregiving a un double versant : protéger l'enfant et l'accompagner dans ses explorations. Il permet au bébé de se sentir réconforté et autonome.

Dans la première année de sa vie, le bébé a besoin que l'adulte maintienne une proximité psychologique avec lui. Le parent doit être disponible émotionnellement et non seulement physiquement. L'enfant a besoin que le parent perçoive et interprète ses expressions verbales et non verbales de façon correcte et y réponde rapidement, adéquatement, de manière prévisible et cohérente (« responsiveness »). Dès la naissance, le parent montre sa tolérance aux expressions de détresse du bébé et son envie d'y répondre. Cette sensibilité s'exprime par la disponibilité émotionnelle, la consolation, le réconfort et l'apaisement.

Le partage émotionnel (« mirroring ») créé par le parent (mimique, prosodie) permet à l'enfant de se sentir validé dans l'expression de ses sentiments négatifs par le parent sans être envahi par l'état émotionnel de ce dernier.

A partir du premier trimestre, le parent soutient le besoin d'exploration de son enfant. Il promeut la coopération, la résolution de problèmes appropriés à l'âge, aide à la régulation émotionnelle de l'enfant.

Quand l'enfant grandit, le caregiving du parent accompagne l'enfant dans ses expériences qui activent son système d'attachement en lui faisant vivre les émotions de frustration, de colère et d'impuissance. Un caregiving sensible permet de rendre supportable les tâches de négociation et d'autorité, en s'appuyant de plus en plus sur le langage (partenariat corrigé quant au but).

Le déclenchement du caregiving est dépendant de plusieurs facteurs. La « préoccupation maternelle primaire » décrite par Winnicott comme un état de fusion avec le psychisme du bébé quasi pathologique mais transitoire. Ici, le psychisme de la mère devient vulnérable et sensible à tout ce qui concerne son enfant.

La mise en place du système d'attachement est un processus bidirectionnel. En effet, il repose d'abord sur les capacités innées du nouveau-né à susciter la proximité avec ses donneurs de soins. Les cris, les pleurs, la succion, l'agrippement sont des compétences qui placent le nouveau-né comme acteur de la quantité et de la qualité des soins qu'il reçoit.

Chez l'être humain, la dimension psychologique intervient et le système d'attachement s'étend au-delà des déterminismes hormonaux et du sevrage. Ceci permet aux autres, père et professionnels, de prendre soin des petits.

Avant la naissance de l'enfant, le parent a déjà tout un ensemble de représentations sur la façon dont il imagine répondre aux besoins de son bébé. Ces représentations sont en partie issues de sa propre histoire d'attachement précoce et des représentations liées à sa culture.

Mary Main a mis en évidence l'existence d'une transmission transgénérationnelle de l'attachement, c'est-à-dire une association significative entre le type de représentations d'attachement du parent et le pattern d'attachement observé chez l'enfant.

B. Le rôle du professionnel dans le soutien des processus d'attachement et de soins parentaux :

Attachement et caregiving fonctionnent de manière complémentaire entre l'enfant et sa figure d'attachement. Il s'agit du système de régulation interpersonnelle le plus efficace pour répondre au stress.

Les liens d'attachement régulent le sentiment de sécurité et allège la détresse liée au surgissement des émotions négatives et à leur éprouvé.

Toute séparation des figures d'attachement menace la qualité de l'attachement. L'enfant est particulièrement vulnérable à cette séparation avant 3 ans.

La satisfaction des besoins d'attachement est un préalable à l'autonomie. Une séparation avec les figures d'attachement doit être compensée par un nouvel attachement qui réponde aux besoins d'attachement de l'enfant et l'aide à supporter la séparation.

Le nombre de figures d'attachement doit être limité. Le système de référence est un système essentiel. La qualité du lien entre les caregivers et les parents favorise le sentiment de sécurité de l'enfant.

L'adoption tardive ou le placement d'un enfant entraîne une rupture du lien d'attachement et l'apparition d'une douleur et d'une souffrance, qui si elles ne sont pas accompagnées, vont altérer le sentiment de confiance en l'autre.

La théorie de l'attachement permet aux parents adoptifs et aux accueillants d'enfants confiés de comprendre le vécu et les besoins de l'enfant. Elle permet aussi de travailler sur les modalités d'adoption et de début ou de fin de placement.

Les professionnels de l'enfance peuvent soutenir le développement du caregiving chez les parents. Il s'agit de les aider à détecter les besoins d'attachement de leur bébé afin d'y répondre adéquatement. Il faut 9 mois à un enfant pour constituer un lien d'attachement complet à sa figure d'attachement. Cependant, les parents doivent rapidement se sentir responsable de l'enfant et en charge de le protéger. Les premières semaines jouent un rôle capital dans la construction du sentiment de compétence parentale satisfaisant pour le parent et adéquat pour le bébé. Le rôle des professionnels de la petite enfance est donc ici primordial. On peut agir sur les facteurs de stress ou de soutien, travailler l'histoire transgénérationnelle du parent. Il est important de créer les conditions matérielles, d'accueil et de soutien des parents, de leur laisser une place.

La théorie de l'attachement considère le cadre d'un traitement conjoint parent-enfant comme une base de sécurité. Soutenir et prendre soin des parents est une priorité pour qu'ils puissent à leur tour prendre soin de leur enfant. L'attachement sécurisé qui se développe envers le professionnel permet l'exploration des difficultés, l'acceptation de nouvelles solutions et une autonomie ultérieure.

En conclusion, la théorie de l'attachement apporte un changement de paradigme : mettre la régulation de la peur au cœur des tâches du développement humain. Elle apporte un éclairage sur les relations s'apparentant au développement normal et aux situations cliniques plus difficiles.

Les professionnels du CDEF 31 sont engagés dans la sécurisation des enfants à travers leurs liens d'attachement, qui doivent être considérés comme des facteurs de protection ou de vulnérabilité qui s'intriquent avec d'autres aspects tels que le tempérament, les conditions et événements de vie.

A ce titre les groupes de travail sur le sujet ont mis en évidence deux points majeurs, évoqués précédemment dans le projet d'établissement, dans le travail déployé autour des problématiques d'attachement :

○ **L'accueil et l'accompagnement d'enfants séparés de leurs familles :**

Un soin particulier est donné au sein de chaque service pour répondre aux besoins de sécurisation affective des enfants en situation de placement.

- L'environnement de l'enfant : repères et continuité

Au sein du service de la pouponnière, des rituels repérant sont mis en place pour les enfants (heure du bain, rituel d'endormissement, usage du matériel de puériculture personnalisé par exemple). L'équipe s'efforce de construire un environnement permettant à l'enfant de construire un rythme.

- Notions de « références »

Comme le rappelle Nicole GUEDENEY, (2010). L'attachement, un lien vital. « *on peut être attaché à plusieurs figures : une nouvelle figure d'attachement ne prend pas la place des parents. Une séparation des figures*

d'attachement doit être « compensée » par un nouvel attachement qui réponde aux besoins d'attachement de l'enfant et l'aide à supporter cette séparation ».

Des professionnel(le)s référent(e)s et co-référent(e)s sont ainsi nommé(e)s pour chaque enfant dès leur arrivée.

Ce postulat de travail repose sur les apports de la théorie de l'attachement (Bowlby) ainsi que sur l'inspiration de certains principes fondamentaux de l'accueil collectif (travaux de l'équipe de Loczy par exemple)

- L'équipe prend soin de rassembler les objets familiers de l'enfant autour de lui (doudous, tétines, peluches etc transmis par la famille ou par le service ASE).
- Afin de fournir à l'enfant un support de récit de ce passage en placement collectif, un album photo est constitué pour chaque enfant avec des photos de son quotidien.
- Des temps individuels privilégiés sont proposés par les référents dans la mesure du possible en fonction des effectifs.

L'accueil d'urgence en collectif génère de fait des limites dans la permanence et la continuité dont les enfants ont besoin. Nous pouvons citer par exemple les discontinuités liées aux rotations des professionnel(les) mais aussi les passages sur d'autres groupes en cours de placement.

o **Le travail de soutien à la parentalité :**

En fonction des services, différentes modalités de soutien à la parentalité sont déclinées. Nous pouvons citer les visites médiatisées, les visites à domicile, les ateliers à médiation, l'accueil thérapeutique en Halte-Garderie, les liens téléphoniques parents-équipes, les entretiens familiaux.

Aider les parents à mieux percevoir les signaux de son bébé/enfant participe à favoriser le lien d'attachement. *« La théorie de l'attachement souligne l'importance donnée à l'atmosphère émotionnelle. Revivre « expérimentalement » une autre qualité de relation tout en réfléchissant sur les expériences du passé peut modifier les constructions psychiques du sujet et donc modifier ses réponses à son bébé. Si le parent perçoit différemment les signaux d'attachement de son bébé et les interprète autrement, il y répondra différemment ».* Nicole GUEDENEY (2010).

Les équipes mettent en place différentes manières de faire exister le parent auprès de l'enfant dans ce temps de séparation liée au placement, à travers les échanges partagés avec les enfants, la parole soutenue auprès d'eux en cas d'absence à une visite, les photographies familiales qui lui sont transmises, l'accrochage de photos des parents avec par exemple « le mur des familles » en Halte-Garderie.

5.3 Accompagnement des Psycho traumatismes :

Le psycho-trauma est une dimension centrale dans la prise en charge des mineurs et des familles accueillis au CDEF. En effet, le vécu des enfants et adolescent(e)s menant au placement comme le vécu du placement en lui-même induisent cette notion.

Pour l'accompagnement du psycho-trauma, nous partons déjà d'une transmission d'informations par les partenaires extérieurs (ASE, hôpital de jour, IME, ITEP, professionnel(le)s en libéral). Il s'agit alors dans l'accompagnement socio-psycho-éducatif de permettre la prise en charge du trauma. Cela peut se faire par les médiations et activités, par les psychothérapies ou le soin dans des établissements dédiés. Au sein de l'équipe, le psychologue est garant de la prise en charge et du suivi du soin. Il est libre dans ses méthodes et outils de mettre en place une prise en charge adaptée.

Le CDEF permet de s'appuyer sur des ressources internes à l'extérieur du service : éducateur(trice)s des autres services, l'équipe des psychologues et le pôle santé avec médecins et infirmier(e)s

Le CDEF valorise l'utilisation de l'EMDR comme outil institutionnel dans la prise en charge du psycho-trauma.

Le CDEF, bien que n'arrivant pas ces dernières années à recruter de pédopsychiatre en interne s'appuie enfin sur les ressources multiples de partenariats extérieurs : Services Psy des hôpitaux, Rap 31,

professionnel(le)s en libéral, etc... cf. précédemment.

De plus, une équipe de liaison de pédopsychiatrie, avec mise à disposition d'un pédopsychiatre et d'infirmier doit voir le jour en 2023.

La prise en charge s'effectue après repérage de symptômes de stress post-traumatique.

5.4 Cultures, altérité et affiliation : le choix de l'interculturalité

A. Cultures et cadre de référence

Chaque enfant, chaque parent, chaque professionnel interprète son environnement au regard de son **cadre de référence** : c'est-à-dire un ensemble de normes, de valeurs, de croyances, une vision du monde. Accueillir un enfant, accompagner sa famille sous-tend un travail de repérage de leurs représentations. Ce travail permet l'observation des systèmes culturels mis en contact et l'écart entre ces systèmes : d'une part le système culturel familial dans lequel a évolué l'enfant et qui continue d'opérer au cours du placement ; d'autre part le système culturel institutionnel multiforme (sous-culture du service d'accueil, culture d'établissement, usages de l'ASE et politique gouvernementale ; culture intériorisée propre à chaque professionnel).

La situation de *choc culturel* touche ainsi chaque enfant, chaque parent, chaque professionnel en contact du fait de la situation de placement et n'est pas réductible à une situation d'écart ethnique ou générationnel. Autrement formulé, la situation de placement induit systématiquement une confrontation à l'altérité, qu'il s'agisse de l'altérité des professionnels ou des autres enfants pour l'enfant et ses parents, ou qu'il s'agisse de l'altérité de l'enfant, de sa famille pour les professionnels).

Processus psychiques et écarts culturels

De nombreux modèles sont théorisés pour observer et comprendre les produits du *choc culturel* (entendre contact de cultures). Voici les processus identifiés et leur caractérisation transcrite de façon schématique et très simplifiée :

- **Assimilation/absorption : Abandon de son identité et de sa culture d'origine. Absorption du groupe minoritaire par la société (BERRY et SAM 1996)**

A → B

Exemple :

Un enfant est placé. Au sein de son unité d'accueil, les professionnels observent qu'il s'endort le soir indifféremment au cours du repas, sur le canapé en regardant un documentaire jeune public, au cours d'une activité jeux de société, sur le tapis de sa chambre. L'usage pour les professionnels est de coucher les enfants dans leur lit lorsqu'ils sont encore éveillés. Les enfants trouvent le sommeil dans leur lit. Questionnés, ses parents transmettent que l'enfant a l'habitude de s'endormir lorsqu'il est fatigué. Ceux-ci le couvrent alors et l'enfant dort là où il s'est endormi. Les professionnels proposent d'inviter chaque soir l'enfant à se coucher dans son lit lorsque les premiers signes de fatigue sont décelés et de l'y accompagner au sommeil.

Logique : accompagner l'enfant à s'approprier les usages du service d'accueil fondés sur des principes éducatifs bienveillants.

- **Intégration : Possibilité d'articuler les valeurs de sa société d'origine avec celle de la société d'accueil (BERRY et SAM 1997)**

A → A+B

Exemple :

Un enfant est placé. Au sein de son unité d'accueil, les professionnels observent qu'il s'endort le soir indifféremment au cours du repas, sur le canapé en regardant un documentaire jeune public, au cours d'une activité jeux de société, sur le tapis de sa chambre. L'usage pour les professionnels est de coucher les enfants dans leur lit lorsqu'ils sont encore éveillés. Les enfants trouvent le sommeil dans leur lit. Questionnés, ses parents transmettent que l'enfant a l'habitude de s'endormir lorsqu'il est fatigué. Ceux-ci le couvrent alors et l'enfant dort là où il s'est endormi. Les professionnels proposent de laisser l'enfant s'endormir spontanément et de le porter jusqu'à son lit endormi pour qu'il y passe la nuit et s'y réveille.

Logique : préserver les usages de la culture familiale tout en préservant les usages du service d'accueil.

- Interculturation : Création d'une culture tierce ou néo-culture.

A + B = C

Exemple :

Un enfant est placé. Au sein de son unité d'accueil, les professionnels observent qu'il s'endort le soir indifféremment au cours du repas, sur le canapé en regardant un documentaire jeune public, au cours d'une activité jeux de société, sur le tapis de sa chambre. L'usage pour les professionnels est de coucher les enfants dans leur lit lorsqu'ils sont encore éveillés. Les enfants trouvent le sommeil dans leur lit. Questionnés, ses parents transmettent que l'enfant a l'habitude de s'endormir lorsqu'il est fatigué. Ceux-ci le couvrent alors et l'enfant dort là où il s'est endormi. Les professionnels proposent à l'enfant et ses parents d'inventer un rituel de coucher propre à l'enfant. Ils conviennent tous ensemble que lorsque l'enfant présentera des signes de fatigue, un professionnel se détachera du groupe pour accompagner l'enfant à s'endormir soit sur le canapé (si le repas ou une activité est en cours), soit dans son lit (s'il est déjà dans sa chambre). Le professionnel lui donnera la chemise que son père a laissé pour lui, portant le parfum de sa mère, lui souhaitera de beaux rêves et répétera quelques mots que ses parents ont choisis pour lui.

Logique : co-construire une réponse spécifique à la situation de l'enfant, solution n'appartenant ni à la culture familiale, ni à la culture du service d'accueil.

Ces processus sont fortement dépendants de l'environnement (contexte historique, conjoncturel, politique...) et du mode de relations initiées entre les cultures en contact (tonalité des rapports). Cependant, la position de chaque enfant, famille ou professionnel répond à une stratégie identitaire singulière. Cette stratégie est modulée au cours du temps et des expériences mais surtout, elle est fonction de l'intensité et de la forme d'affiliation à la culture d'origine et/ou à la culture d'accueil. Toute culture est soumise à l'interprétation d'un membre du groupe culturel. Dans le contact culturel, chacun se réfère donc à un ensemble qu'il désigne comme culture d'origine mais qui peut éprouver des écarts d'un membre à l'autre du groupe. Les effets du contact des cultures varient ainsi selon les modalités d'appropriation des cultures par la personne. Quelques-uns de ces effets sont décrits en suivant :

- **Marginalisation** : abandon de son identité culturelle sans adopter la culture dominante (TESSIER 2010)
- **Séparation/ségrégation** : maintien de son identité culturelle sans adopter la culture dominante (TESSIER 2010)
- **Radicalisation** : abandon de son identité culturelle au profit d'une culture minoritaire stricte (rigidification des artefacts supposés à l'identité culturelle) sans adopter la culture dominante.
- **Sur assimilation** : abandon total de la culture d'origine au profit de l'investissement d'une monoculture dominante.
- **Interculturation** : en tant que processus « se traduit par l'apparition dans le contact culturel de nouveaux comportements, verbalisations et constructions de sens pouvant conduire soit à une impasse (interculturalisation négative) soit à des solutions (interculturalisation positive) (DENOUX 2013)

B. Interculturation et tentative créatrice

Les situations de choc culturel sont vectrices de mutation : elles déstabilisent les processus de construction identitaires mais sont aussi sources de nouvelles stratégies. Ce temps de crise identitaire peut trouver une issue positive ou négative.

Néanmoins, il est important de garder à l'esprit que l'interculturalisation est un ensemble de processus en mouvement et donc permettant de s'adapter aux changements environnementaux de façon souple et inédite.

L'interculturalité est tout à la fois dépendante du cadre ; de la relation ; de la personne (DENOIX 2013). La construction d'une culture tierce semble moins menaçante que l'annihilation de la culture d'origine et de la culture d'accueil. Il apparaît que la préservation des affiliations s'avère moins déstructurante et donne lieu à des réponses identitaires plus souples (moins radicales).

L'interculturalité consiste donc en une proposition de relance des processus créatifs dans une réponse inédite co-construite (cadre/relation/personne ; institution/relation éducative/enfants – famille).

Les mutations identitaires suivent alors des modalités respectueuses des ressources et de la temporalité de l'enfant, des parents, des professionnels.

Durant le travail d'observation et d'investigation par l'équipe pluridisciplinaire de la situation personnelle, familiale, scolaire et parfois professionnelle de l'enfant, en vue de proposer des solutions éducatives, le travail avec les familles, mais aussi l'ouverture des enfants à la découverte d'autres personnes et d'autres horizons, sont des clés de construction identitaire des enfants, sur lesquelles travaillent les professionnels.

6. LES GESTION DES RISQUES

6.1 Gestion des réclamations

Les insatisfactions de prises en charge sont retransmises au chef de service pour traitement et réponse. Un entretien peut être organisé par le cadre, et parfois la direction pour entendre les doléances et définir les actions possibles.

Il peut y avoir un accompagnement vers dépôt de plainte si nécessaire ou un renvoi vers le service gardien. Comme indiqué précédemment, les réunions de services, groupes de paroles et le CVS permettent également de recueillir au niveau du service puis institutionnel les réclamations des personnes accueillies.

L'objectivation du projet d'établissement nous amène à envisager la formalisation d'une procédure de réclamations accessible aux usagers et d'y sensibiliser les équipes, afin de favoriser sa mise en œuvre, dans le cadre de la logique évaluative du patient traceur induite par le référentiel évaluatif, proposés aux établissements sociaux et médico-sociaux autorisés : à partir de la plainte ou d'une réclamation posant question quant à l'organisation du service : les professionnels doivent entrer dans la logique de vérification du ou des processus incriminés

- En s'entretenant avec les professionnels impliqués ;
- En observant les pratiques ;
- En analysant le dossier de la personne en lien avec le respect des procédures en place.

6.2 La continuité du service et la gestion des astreintes

La gestion des astreintes est organisée dans l'établissement aussi bien pour les cadres et les professionnels des dispositifs alternatifs que pour les personnels maintenance et travaux. A ce titre un document informatif a été travaillé pour guider les personnels d'astreinte. Ces personnels d'astreintes sont repérés par les professionnels, et toute intervention donne suite à une transmission qui permet d'organiser la continuité du travail et des accompagnements.

6.3 Gestion de la sécurité des bâtiments, transports et valeurs :

Le service technique du CDEF assure l'entretien quotidien et la sécurité

○ La sécurisation des espaces verts et contrôle de la consommation d'eau

Les deux « Jardiniers » assurent la sécurité des accès extérieurs sur 9 hectares avec la vérification des clôtures et portails, dès leur prise de poste quotidiennement pour la sécurisation des sites.

C'est aussi eux qui assurent la vérification des toitures deux fois par ans, avec nettoyage des chéneaux.

C'est aussi l'équipe de jardinage qui relève la de la consommation d'eau hebdomadaire, au compteur, pour anticiper les fuites éventuelles.

○ La maintenance et travaux curatifs :

La procédure de demande de travaux, n'est pas formalisée les demandes de maintenance curative, et devra l'être après le déploiement sur 2022-2023, d'un logiciel de Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO)

Les demandes sont faites par mails, imprimées et gérées sur un tableau de suivi.

La gestion du suivi des passages des entreprises est gérée de la même manière par le service technique atelier.

En cas d'urgence un appel téléphonique suffit, il sera ensuite complété par la formalisation d'un mail.

Le service comptabilité assure la partie administrative du suivi (reconduction, mise en paiement...)

La priorisation des bons de demandes d'intervention est fonction de la mise en sécurité des biens et des personnes et se fait parfois dans la journée même, du fait de la réactivité de l'équipe de l'atelier. L'objectivation du projet d'établissement permet d'identifier un besoin, régulier d'amélioration de la communication entre les services demandeurs et l'atelier, pour l'organisation des travaux afin d'éviter une multiplication des déplacements de l'équipe.

La formalisation d'une procédure, à transmettre sur tous les services de demande de travaux, et le déploiement du logiciel BLUE KANGOO, permettront sans doute de rendre plus efficiente la gestion des interventions et la Gestion dématérialisée des bons par GMAO.

Certains contrôles de sécurité sont gérés par le service Atelier de manière hebdomadaire, Des points de contrôle hebdomadaires systématiques sont ainsi organisés sur la chaufferie, sur les vannes gaz, et le système de sécurité incendie (SSI) ainsi que la sous station de la pouponnière.

La maintenance préventive par le service Atelier est réalisée de manière hebdomadaire sur le site du CDEF. Ainsi une vérification formelle l'astreinte de la semaine est réalisée le lundi et une vérification informelle en est réalisée le vendredi avant l'astreinte du week-end.

L'atelier gère aussi le suivi des bureaux de contrôle obligatoires. A l'exception de quelques domaines et équipements, la maintenance est sous traitée par contrats à des prestataires extérieurs spécialisés en particulier pour le groupe électrogène, la chaufferie, la centrale incendie et la climatisation.

○ **Sécurité incendie en lien avec le classement ERP**

Les consignes de sécurité en cas d'incendie sont affichées dans tous les services. La priorité des personnels du CDEF doit toujours être la mise en sécurité des enfants.

Chaque année des formations obligatoires sont organisées dans l'établissement afin que chaque personnel puisse être régulièrement formé sur les gestes et conduites à tenir dans le cadre de la sécurité incendie par le biais de manipulation d'extincteurs, ou de formation de type « guides et serre-files d'évacuation ».

Par ailleurs, le service atelier assure des formations ponctuelles sur les services pour favoriser la connaissance des centrales incendie.

Ils peuvent être sollicités pour des explications lors des tournées, notamment pour les nouveaux professionnels arrivés sur le service.

Contrôles annuels :

- Contrôle extincteurs,
- Contrôle exutoire de fumée,
- Contrôle électrique,
- Contrôle thermique et fluide,
- Contrôle chaufferie,
- Contrôle groupe électrogène,
- Contrôle jeux extérieurs,
- Contrôle portail.
- Les analyses d'eau du circuit eau chaude sont réalisées une fois par an par le laboratoire de l'eau.

Contrôle triennal sur le 425 du CDEF et sur les villas Saint Alban, Launaguet, Les Nobles :

- Passage commission de sécurité.

Le service technique gère le suivi des entreprises de maintenance et la vérification des travaux effectués.

○ **Gestion des dysfonctionnements techniques liés aux infrastructures**

Les dysfonctionnements sont d'abord gérés par le service technique qui fait le lien avec les entreprises de maintenance en appelant les plateformes correspondantes.

Si le dysfonctionnement est vraiment plus important, le responsable du service fait le lien avec l'architecture du CD31 (propriétaire des bâtiments).

Le responsable de l'atelier informe la Direction, et si nécessaire fait réaliser par le secrétariat de direction des notes d'information pour les services.

Lorsqu'une mise en sécurité est nécessaire, le lien est aussi fait avec la Direction pour application d'une note de service afin de prévenir l'ensemble du personnel d'un risque et on attire leur attention sur la vigilance particulière à porter le temps de la durée des travaux.

L'objectivation du projet d'établissement permet d'identifier la nécessité de faire un travail de sensibilisation des services logistiques et éducatifs ou d'accueil à l'utilisation des fiches d'évènements indésirables, pour une optimisation de la continuité et de la sécurité. Cette sensibilisation est conditionnée par le déploiement en cours sur 2022-2024 du Logiciel Blue Kangoo.

○ Sécurité des accès

Tous les accès au site du CDEF sont sécurisés.

Une clôture d'enceinte globale existe sur le site du 425 (soit sur 9 hectares de terrain).

Tous les accès sont franchissables, avec la clé ou le badge du service, une télécommande, ou encore sous la vigilance des personnels d'accueil, qui tiennent un registre des entrées et sorties des personnes et gèrent l'ouverture du portail motorisé du 425, donnant sur l'extérieur.

Pour les portails motorisés, le système de télécommande prévoit une modalité de déverrouillage manuel pour pallier les pannes électriques.

Comme indiqué précédemment une ronde est réalisée chaque matin par le service Espaces Verts. Les portails et portillons internes de l'établissement non motorisés peuvent être ouverts par tout le personnel avec la clé du service.

Il existe un organigramme des clés propre au CDEF, 425, villas et appartements extérieurs. C'est le service Atelier qui gère la disponibilité de ces clés en lien avec le service RH, et l'entretien des serrures, verrous, télécommandes, badges : (commandes, stock, changement de barillet si nécessaire). La remise des clés au personnel est en effet réalisée par le service RH contre signature dans le dossier du personnel.

Au 425 Rte de Launaguet : la gestion du portail en journée (8h30-19h30) se fait par le personnel du standard.

Le portillon est équipé de deux visiophones pour l'entrée et sortie des visiteurs plus lecteurs de badge pour le personnel de l'établissement.

Le portail est équipé d'un visiophone pour le parking véhicules visiteurs + télécommande pour les véhicules de l'établissement.

La surveillance de ces deux accès est assurée par une caméra de sûreté.

L'accès au hall d'accueil est assuré par visiophone pour les visiteurs et lecteur de badges pour le personnel de l'établissement.

Au 4 chemin DORTIS

Un premier portail donnant sur la route reste ouvert de 6h à 22h30.

En dehors de ce créneau horaire le portail est fermé : il est aussi équipé d'un interphone, permettant: un appel au magasin,

Les professionnels utilisant les véhicules de l'établissement, sont dotés de télécommandes.

L'accès parking du personnel :

Un portail et portillon équipés de lecteurs de badges permettent une sécurisation des entrées.

Accès au quai de livraison :

Un portail avec visiophone (fermé de 22h30 à 6h) permet l'entrée et la sortie des véhicules de livraison, gérée par les services Magasin et Cuisine. Les véhicules de l'établissement, disposent d'une télécommande pour circuler librement.

Accès piéton dans l'enceinte du 425 :

Le portillon d'accès à l'enceinte du 425 est doté d'un système par contact badge, pour l'ouverture avec possibilité d'ouverture centralisée par l'accueil.

Sur les villas extérieures, certaines sont équipées de caméra extérieure et de détecteurs de mouvement au niveau des chambres afin de faciliter la surveillance des points d'accès et des circulations dans les bâtiments la nuit.

Des accès restent néanmoins peu contrôlables au regard de la configuration (portes des couloirs magasins et centre parental, sortie de secours pôle santé), et la porte du hall d'accueil étant une issue de secours ne permet pas un verrouillage suffisamment sécurisé (notamment après la fermeture du standard à 19h30 ou 19h).

o Sécurité Vigipirate

Un protocole Vigipirate et une alarme dédiée ont été mis en place.

L'objectivation de ce projet d'établissement nous amène à envisager d'y sensibiliser plus régulièrement les professionnels, lors de formations et d'exercices dédiés.

o Sécurisation des transports des jeunes

La fonction transport (scolaire, consultations diverses ; courses administratives courriers, dossiers usagers archives départementales...) est assurée par un chauffeur dédié sous l'autorité du cadre des service maintenance et travaux, L'équipe psycho-socio-éducative, peut aussi assurer le transport du jeune, en fonction des horaires, de types de rendez-vous, ou des visites médiatisées programmées.

Ces temps informels de transports permettent de créer du lien, de la confiance, avec le jeune, ils sont volontiers mis au travail, pour alléger des situations, favoriser l'échange dans un mode informel, le jeune peut accepter de se livrer sur ces temps.

Le chauffeur assure la gestion des véhicules (petites mécaniques) pour un parc de plus de soixante véhicules majoritairement en location.

La gestion des réparations des véhicules s'effectue par mise en concurrence de plusieurs garagistes.

Les unités ont à disposition les véhicules afin de fonctionner de manière autonome au quotidien.

Les transports en ambulances privée sont gérés par le Pôle Santé, et la Pouponnière sur prescription médicales.

Certains accompagnements sont assurés par des taxis privés en lien avec l'ASE.

Certains trajets se font également en utilisant le bus (abonnement à la carte Tisséo pour les jeunes) et les trains, plus rarement l'avion.

Une difficulté récurrente reste dans l'organisation de la tournée scolaire (matin et soir) qui mobilise désormais plusieurs professionnels éducatifs, devant se rendre disponible (planning prévu) pour accompagner et réaliser des tournées en parallèle en fonction du circuit à effectuer.

Le financement accordé par le CD 31 fin 2022 et 2023 permettra de recruter plusieurs autres chauffeurs afin de pourvoir à l'ensemble des besoins d'une part et de réduire les trajets en taxi devenus très onéreux d'autre part.

o Les coffres forts

Chaque cadre éducatif, a dans son bureau un coffre qui permet de déposer les valeurs nécessaires au fonctionnement du service telles que : tickets bus, tickets restaurant, liquidités.

Des coffres sont aussi installés dans chaque villa : ils contiennent les objets et biens de valeurs des personnes accueillies, (argent de poche, par exemple), leurs papiers officiels, des tickets de déplacements collectifs....

Au service comptabilité, il y a aussi également deux coffres à code et clé pour la mise en sécurité toutes les valeurs (tickets de déplacements collectifs, tickets restaurants, cinéma, liquidités argent de poche, etc...), accessible uniquement par le personnel et la responsable du service.

Il existe aussi une salle des coffres blindés permettant une mise à l'abris des dossiers contentieux de professionnels ou des personnes accueillies et les ordonnanciers des médecins).

Les doubles de clés de ces coffres sont détenus exclusivement par la responsable du service comptabilité. Ce service est équipé d'une alarme anti intrusion.

6.4 Gestion des risques liés à la fragilité des personnes accueillies

A. La prévention et le repérage du risque au centre des lois de protection de l'enfance

La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance a, pour la première fois, défini clairement les objectifs et le champ de cette politique.

Elle a mis l'accent sur la prévention, affirmé le rôle central du département et élargi les modes de prise en charge des enfants.

La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant a complété celle de 2007. Elle place l'enfant au centre de l'intervention.

Mieux répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant en repérant plus tôt les jeunes en danger et en stabilisant les parcours des enfants placés, mettre en place des outils d'évaluation de l'offre de prise en charge et assurer une égalité de traitement des enfants et de leurs familles sur tout le territoire, tels sont les enjeux de la mise en œuvre de cette nouvelle loi.

Elle intègre la notion de repérage et de traitement des situations préoccupantes. Elle précise que l'enfant est associé aux décisions qui le concernent selon son degré de maturité.

Elle place l'enfant plaçant au centre de l'intervention.

Au côté de l'ASE, le CDEF nous nous attachons à la stabilité du parcours de l'enfant confié, à l'adaptation de son statut sur le long terme et au maintien des liens qu'il a noués avec sa fratrie et sa famille.

Au titre de la protection de l'enfance, nous contribuons à ce titre à l'articulation entre les acteurs de l'aide sociale afin d'éviter que des enfants ne restent longtemps dans des situations intermédiaires peu sécurisantes.

Au titre de la prévention de l'enfance le CDEF, participe aux réunions de l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance aux côtés d'autres acteurs institutionnels, autour des préoccupations liées à l'enfance et à l'adolescence en danger nécessitant des mesures de protection conjointes, tels que : les autorités administratives et judiciaires, les représentants de l'Etat et des Collectivités Territoriales, l'Agence Régionale de Santé, l'Education Nationale, conformément à la loi n°2007-293 du 05 mars 2007 réformant la Protection de l'Enfance.

Le rôle de l'observatoire est de produire des statistiques croisées afin mieux repérer les situations ou les facteurs de risques et ainsi de mettre en place les mesures préventives les plus pertinentes, devant permettre de faire évoluer l'ensemble des dispositifs en matière de protection de l'enfance.

B. Identification des risques de vulnérabilité des publics accueillis

La vulnérabilité : du latin *vulnus*, *vulneris* (la blessure) et *vulnerare* (blesser), le vulnérable est, selon le dictionnaire Larousse, celui

« *qui peut être blessé, frappé* »,

« *qui peut être facilement atteint, qui se défend mal* ».

Le terme a pour synonymes « *fragile* » et « *sensible* »

La notion de vulnérabilité est un concept récent et vaste, apparu dans les années 2000.

Approches juridiques complémentaires :

- selon l'union européenne,

- selon l'OMS.

Selon l'Union Européenne : « les personnes vulnérables sont celles qui sont menacées dans leur autonomie, leur dignité ou leur intégrité, physique ou psychique. La vulnérabilité peut résulter de l'âge, la maladie, une infirmité, une déficience physique ou psychique ou un état de grossesse ».

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) fait état de catégories de personnes identifiées comme vulnérables :

« *Les personnes vulnérables sont celles qui sont relativement (ou totalement) incapables de protéger leurs propres intérêts.* »

Les catégories de personnes traditionnellement considérées comme vulnérables sont celles dont la capacité ou liberté de donner ou refuser leur consentement est limitée.

Les situations de vulnérabilité le plus souvent rencontrées au CDEF sont traduites en procédures afin d'harmoniser les conduites à tenir devant ce type de situations. Il s'agit notamment :

- PR de disparition /fugue et de retour
- PR de conduites addictives.
- PR d'agressions sexuelles

C. Réflexion éthique et déontologie dans la prévention du risque:

L'action sociale et médico-soignante mise en œuvre au CDEF³¹, accompagnée par les psychologues, tend à promouvoir, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets.

Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des personnes accueillies.

De nombreuses formations ont par ailleurs été déployées sur l'évaluation des besoins des personnes accueillies.

Les outils de la loi de 2002, constitués par le DIPC, tout d'abord, le Projet Personnalisé initial dans les 3 semaines, puis le Projet Personnalisé d'Accompagnement, avec les notes des différents services , assistant sociaux, psychologue, enseignant, éducateur référent, permettent aussi cette dynamique réflexive, continue, autour des besoins de la personne accueillie.

Tendre vers cet objectif oblige à des choix, car il faut sans cesse arbitrer entre des objectifs tous aussi légitimes, mais parfois contradictoires.

En 2022, le CDEF, ouvre un comité Ethique et bientraitance, et prévoit dans ce cadre, des référents bientraitance, parmi les professionnels.

La déontologie est travaillée régulièrement en formation, ou en groupe d'analyse des pratiques, généralisées, sur les équipes éducatives et les veilleurs de nuit.

La mise en œuvre de prévention primaire, en lien avec le PPA de l'enfant, ou jeune, ou de la famille accueillie ou accompagnées

L'action mise en œuvre au CDEF31 repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des personnes accueillies.

De nombreuses formations ont par ailleurs été déployées sur l'évaluation des besoins de personnes accueillies.

D. La mise en œuvre de la prévention primaire se fait au travers de :

- Le processus d'élaboration du projet personnalisé
- Les nombreuses conférences thématiques animés par des experts du CDEF ou des partenaires, auxquelles sont conviés les professionnels, mais aussi des professionnels extérieurs au CDEF,
- Les informations fournies par les psychologues ou le Pôle Santé sur les conduites à risques, tant aux usagers, qu'aux professionnels, les formations flash, qu'ils organisent régulièrement pour les professionnels,
- La mise en place d'ateliers de prévention, concernant une problématique particulière rencontrée par les jeunes (à la demande des jeunes et /ou des éducateurs) :
- Les ateliers intimité, vie sexuelle et contraception organisés par le pôle santé,
- Les ateliers sur la parentalité, la conjugalité, les ateliers favorisant la valorisation de l'image de soi..., organisés par les psychologues,
- L'intervention de partenaires sur des actions de sensibilisation auprès des jeunes.
- L'achat de certains livres pédagogiques présentés aux jeunes, permettent de contribuer à la prévention primaire,
- Le travail avec les nombreux partenaires, comme le centre hospitalier de Toulouse l'hôpital des enfants, Le RAP, Consult'ado, ou des associations comme ZEF, contribue, de même à la prévention des risques et des conduites à risques.

E. L'évaluation de la vulnérabilité

L'évaluation est continue, en fonction de l'évolution de la situation du mineur. Elle s'opère dès l'accueil, à l'arrivée, au travers des différents bilans éducatifs, médicaux, infirmiers et psychologiques des personnes accompagnées. Les outils de réflexion et de traçabilité quotidiens sont également des supports pour identifier les risques de vulnérabilité: à savoir par exemple :

- Les relèves interne,
- Les réunions de service hebdomadaires,
- Les conseils de villas et groupe de parole d'usagers, qui libèrent et font circuler la parole et permettent l'expression des attentes et souhaits des personnes accueillies,
- Les comptes rendus de la rencontre CDEF/partenaires en vue de l'élaboration du projet initial, dans les 15 jours de l'accueil, les écrits en cas d'audience,
- Les supports: PPI par pôle et type d'accompagnement, dans les 3 semaines de la prise en charge, avec les trames pour la note de premières observations : équipe éducative, Psychologue, enseignant, soins,
- Les supports: PPA par pôle et type d'accompagnement, dans les 3 semaines à 3 mois de prise en charge, avec les rapports d'évaluation pôle petite enfance et rapport d'observations préparatoire à la réunion de synthèse
- Les réunions internes
- Compte-rendu de synthèse adapté aux dispositifs et publics accueillis et accompagnés
- Les réunions de synthèse ASE pour décisions sur le projet de travail ou d'orientation, , et les échanges favorisant le retour des décisions conjointe ASE/CDEF

- Les notes de fin de prise en charge, permettant l'orientation de la personne à l'issue de son accueil au CDEF.

Dans le cadre d'une convention de partenariat pérenne avec le Conseil Départemental, le fait que les médecins du CDEF bénéficient de la même formation médicale continue que les médecins de PMI, organisée à la Faculté de médecine de Toulouse-Rangueil, et à l'hôpital des Enfants de Toulouse est aussi un point fort par rapport à la prévention des risques de vulnérabilité chez les personnes accueillies.

F. Modalités de signalement d'alerte et le rapport au cadre et à la loi

Les espaces réguliers d'échanges sur l'analyse du quotidien au regard des besoins repérés chez les personnes accueillies et accompagnées et des pratiques professionnelles favorise l'alerte, pour une réponse plus ajustée aux besoins des usagers: relève du matin des cadres, transmissions quotidiennes au sein des équipes, réunions hebdomadaires, commission parcours interne pour les usagers, une cellule technique d'urgence (CTU), des Groupes d'Analyse de pratiques généralisés sur les services éducatifs, supervisions coaching d'équipes en cas d'identification de risques de mises en danger.

Dans la répartition des rôles et missions, la posture éducative se veut être tournée vers l'accueil et c'est au responsable de service, de faire appliquer la règle du service.

Plusieurs sites du CDEF 31 relèvent de la compétence territoriale de la gendarmerie de Castelnau : Villas Launaguet, Saint Alban et la villa des Nobles.

Nous travaillons régulièrement avec la Gendarmerie :

- Pour le traitement des fugues,
- Les interpellations,
- Le rappel à la loi et actions de sensibilisation auprès des jeunes sur l'usage et le trafic de stupéfiants, ou de prostitution les mettant en danger,

Le Signalement aux partenaires passe tout d'abord par la diffusion de l'information à différents niveaux (interne/externe, ASE et justice le cas échéant, autorité parentale, Président du Conseil d'administration le cas échéant) puis par la mise en place des mesures concernant soit l'utilisateur/les utilisateurs soit les professionnels.

L'établissement adresse plusieurs centaines de notes d'incident et une cinquantaine de signalements par an à l'ASE.

Un tiers extérieur à l'établissement peut également être sollicité pour accompagner l'équipe dans son accompagnement : GAP, intervention du RAP 31.

Pour les informations les plus graves, un signalement est fait au Parquet.

Les notes d'alertes internes, les notes d'incident transmises aux partenaires et les fiches de signalement au Parquet sont systématiquement analysées depuis 2019 par la direction pour repérer les situations à risques et mettre en œuvre des actions de prévention.

G. Prévention secondaire, pour diminuer la prévalence du risque lié à la vulnérabilité des personnes accueillies et traitement des situations de vulnérabilité

Une enveloppe est allouée par le Conseil départemental afin de permettre le renfort du taux d'encadrement en fonction de deux situations identifiées à risques : une suractivité des internats d'une part, un accueil d'enfant sur un collectif mais nécessitant une prise en charge individualisée.

Un protocole existe pour mettre en place de manière réactive ces renforts.

Un plan de développement conséquent est dédié à développer la clinique éducative.

La diversification des modalités d'accompagnement permet d'assurer un parcours interne en s'adaptant à l'évolution des besoins des personnes accueillies et à l'évaluation des professionnels.

Des conduites à tenir spécifiques sont mises en place en fonction des troubles et à partir de l'évaluation pour chaque personne accueillie.

H. Traitement des situations de vulnérabilité

Les situations de vulnérabilité le plus souvent rencontrées au CDEF sont traduites en procédures et protocoles afin d'harmoniser les conduites à tenir devant ce type de situations. Il s'agit notamment :

- Protocole de disparition /fugue et de retour
- Protocole de conduites addictives.
- Protocole d'agressions sexuelles
-

En l'absence de pédopsychiatre que le CDEF n'arrive pas à recruter depuis 2018, d'autres partenaires dont le RAP 31, peuvent être mobilisés.

Une consultation mobile des services de pédo psychiatrie est en cours de construction, sur le site du CDEF pour 2023, et palliera aussi pour partie au manque de pédopsychiatre en interne.

En interne, différents du et services transversaux du CDEF peuvent être sollicités pour accompagner les usagers (autres collectifs ou dispositifs plus individualisés- famille d'accueil, appartements pour adolescents, interventions à domicile).

Des renforts d'équipe sont par ailleurs régulièrement organisés par les éducateurs volants ou par des recrutements transitoires, en situation de suractivité des internats d'une part, ou pour un accueil d'enfant nécessitant une prise en charge très individualisée dans un accueil collectif d'autre part.

I. Orientation des jeunes en cas de situation à risque liée à la vulnérabilité des personnes accueillies

Les approches individualisées et collectives, les différents dispositifs et avec les compétences diversifiées permettant des approches complémentaires de la personne avec le référent, le psychologue, l'assistante sociale, le pôle santé, la ou le cadre de service, offrent une palette très variée de modalités de diminution de la prévalence des risques liés à la vulnérabilité des personnes accueillies.

Les analyses cliniques lors des réunions pluridisciplinaires, contribuent à la prévention des risques liés à la fragilité des personnes accueillies

Lorsqu'une situation à risque est évaluée, l'équipe du pôle santé, les psychologues ou les assistants sociaux, selon les problématiques rencontrées accompagnent et suppléent les équipes éducatives dans leur rôle et leur expertise de médiation, afin d'orienter les jeunes vers le professionnel ou les partenaires adaptés (consultations ou médecin spécialisés, psychologue, psychomotricien, orthophoniste, autres acteurs de soins, planning familial, Réseau Adolescence et Partenariat 31, consult'ado ...).

J. Expertise des équipes dans les ateliers et les médiations éducatives à travers différentes activités pour créer des espaces tiers pour les enfants, jeunes ou familles accueillies

L'une des fonctions premières de la pédagogie, que nous déployons à travers les différentes activités proposées par les services éducatifs d'hébergement ou d'accompagnement à domicile et dans les dispositifs alternatifs, ou dans les services éducatifs transversaux, Halte-Garderie, Jardin d'enfant, Service d'Accueil et d'Activités de Jour, est de créer des pas de côté en rendant possible un changement de regard tant des adultes que des jeunes eux-mêmes, et un lâcher prise sur certaines problématiques et difficultés vécues par les personnes accompagnées à travers une palette de d'activités possibles, préalablement construite, ou bien à coconstruire avec les équipes.

K. Les différentes activités proposées comme des espaces tiers:

Ces espaces permettent de :

- De mobiliser les personnes accompagnées pendant cette période de transit que constitue l'accueil au CDEF 31, en créant tout d'abord une relation de qualité avec chacun, qui permettra dans un second temps d'aborder des aspects moins motivants pour eux au premier abord, pour rentrer dans la relation éducative ou l'entretenir;
- La remobilisation des enfants, ou des familles dans une visée de prise en charge plus globale, ou au contraire l'utilisation l'accompagnement individualisé pour permettre au jeune d'aller ensuite vers le groupe ;
- De relier les personnes accueillies avec les dispositifs internes via les partenaires, et de les ouvrir à l'extérieur, pour travailler l'autonomie,
- Un soutien tout en prévenant l'errance et l'oisiveté ;
- La mise en contact dans les activités organisées en groupe pour les faire travailler sur des projets communs ;
- De permettre à chacun de se faire confiance dans la pratique d'une activité;
- D'utiliser ces activités comme moteur pour le plaisir et le partage.
- De participer à l'évaluation qui aidera ensuite l'orientation.
- De leur transmettre certaines notions techniques tant en individuel qu'en groupe , en leur faisant prendre conscience de leurs compétences et de leurs comportements ;
- De faire de chaque expérience vécue par chacun un moment à travers la réalisation de projets créatifs et transversaux :
 - D'être dans le faire, ou le faire avec ;
 - De mobiliser l'être par le faire, en créant une trace ;
 - De participer à l'évaluation qui fondera ensuite l'orientation.

En fonction des besoins et risques repérés pour le jeune, il revient à chaque professionnel de s'en emparer pour donner à chaque jeune l'envie, la curiosité d'aller voir ce qui s'y passe.

Pour ce faire, la démarche évaluative amont est complétée par une démarche de coordination à l'aide d'outils inter-services ou via les partenaires, comme les fiches navette qui permettent de fixer les objectifs personnalisés visés.

Les activités proposées peuvent gagner à être proposées en collectifs ou en individuel selon, les cas, et des temps d'activité passés seuls avec un enfant ou une famille, sont parfois utiles pour renforcer le lien, et entrer dans le travail pédagogique et redonner du désir d'engagement aux personnes accueillies.

Les trajets en voiture, sont aussi bien souvent des espaces tiers, permettant un travail non formel avec les personnes accueillies.

L. Expertise des psychologues sur la prévention de l'effondrement lié au trauma à travers différentes technique comme l'EMDR : « Eye Movement Desensitization and Reprocessing »

L'EMDR est une psychothérapie qui permet de travailler sur les conséquences psychologiques, physiques, relationnelles, d'expériences de vie traumatisantes, perturbantes, des personnes accueillies. 3 psychologues sont formés ou en cours de formation EMDR et proposent une permanence (le mardi) pour l'ensemble des services en coordination avec leurs homologues.

La salle de psychomotricité, la salle d'apaisement et la salle de snoezelen

L'organisation d'activités vécues dans un espace naturel ou spécialement aménagé, permet de stimuler l'enfant ou le jeune ou au contraire créer une ambiance agréable, faisant appel aux cinq sens : l'ouïe, l'odorat, la vue, le goût et le toucher, ou apaisante permettant d'établir des contacts indispensables à leur mieux - lorsqu'ils sont en état de tension ou de stress. Plusieurs espaces permettant l'apaisement sont à disposition

des équipes : salle d'apaisement, salle de psychomotricité. L'établissement travaille par ailleurs à la création d'une salle SNOEZELEN

M. Prévention de la maltraitance

o Identification des risques de maltraitance

L'accueil d'urgence en institution, en situation de crise fait violence au mineur quoi qu'il en soit. Il convient de réduire cette violence par une posture professionnelle spécifique qui prend en compte ce contexte. La bientraitance est une des 10 orientations du projet d'établissement 2012-2016 avec des actions spécifiques concernant sa gestion et sa prévention.

Comme pour l'identification des risques de vulnérabilité et de violences, l'établissement s'appuie sur plusieurs espaces d'échanges, des outils pour garantir une vigilance commune. Plusieurs risques sont identifiés officiellement avec des espaces activables en fonction de la situation :

Tout professionnel entrant au CDEF doit présenter un extrait de casier judiciaire N° 2.

Les transmissions quotidiennes dans les services éducatifs et au sein du pôle santé, les réunions hebdomadaires de services, les Groupes d'Analyse de pratiques, mais aussi les dynamiques de travail et d'accompagnement des usagers et des professionnels en coordination opérationnelle avec les 9 psychologues, présents dans l'établissement permettent de favoriser le recul des professionnels et l'ouverture à un tiers extérieur à l'institution.

Lorsqu'une situation de maltraitance est suspectée, l'établissement mène un traitement ajusté dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Le temps de l'enquête, le professionnel peut être suspendu à titre conservatoire, et si les faits sont avérés, une sanction est prise, dans le respect de la réglementation FPH. Si les faits ont un caractère pénal un signalement est adressé au procureur de la république.

Toutes les situations de suspicion de maltraitance sont signalées à la direction Enfance et Famille qui a également un pouvoir d'enquête administrative.

Parallèlement, un accompagnement psychologique est proposé, aux usagers, et aux professionnels par le psychologue du travail ou des intervenants extérieurs pour les situations les plus graves.

Le CDEF a formalisé un protocole de gestion de crise de manière générale, qui sera certainement à décliner pour la gestion spécifique des cas de maltraitance.

Dans la cartographie des risques repérés de maltraitance, nous nous attachons à rechercher les bonnes réponses aux besoins des personnes accueillies.

Mais force est de constater, que la suractivité de certains services, et l'inadaptation de certains locaux, ou l'indisponibilité, du lieu d'accueil adapté, peut accroître le risque de maltraitance institutionnelle.

L'établissement développe, des formations sur la bientraitance, la gestion des mise en sécurité, sur la communication non violente et la gestion des conflits pour limiter les situations à risques.

En 2022, le CDEF, ouvre un comité Ethique et bientraitance, et prévoit dans ce cadre, des référents bientraitance, parmi les professionnels.

o Les actions de prévention du risque de maltraitance :

Les principes de respect des pratiques de bienveillance au quotidien, sont régulièrement travaillées en équipe et promues ou rappelées par les responsables de services, collectivement et à titre individuel, lors de l'évaluation annuelle, ou dès lors qu'un dysfonctionnement se fait jour.

Les actions de prévention sont traduites en formation sur le plan de développement des compétences des professionnels.

A ce titre, les recommandations de l'HAS en faveur de la bientraitance ont été diffusées en 2020, et une sensibilisation institutionnelle a été organisée auprès des professionnels.

Le service formation engage depuis plusieurs années la formation à la bientraitance et de nombreuses autres formations, liées comme indiqué précédemment à une meilleure identification des besoins spécifiques des publics accueillis en lien avec leurs parcours et leurs fragilités.

D'autres formations sont organisées autour du cadre réglementaire sur les droits et libertés de l'utilisateur et la gestion des situations sensibles.

Par ailleurs lors des GAP des actions de prévention sont abordées afin de limiter des dérives de pratiques, et les CTU permettent à l'équipe de s'appuyer sur les autres services, afin d'organiser des relais. L'établissement accompagne par ailleurs les professionnels dans leur projet de mobilité et de formation.. Cf. partie RH.

Le CSE suit les actions prises sur les services.

6.5 Prévention des risques professionnels :

A. Risques psychosociaux :

Le médecin du travail ainsi que la psychologue du travail sont présents régulièrement au CDEF 31 et joignables toute la semaine : 2 vendredis par mois pour le médecin du travail, deux vendredis matin pour la psychologue du travail. Ils participent à la réunion F3SCT du CSE (ancien CHSCT) et à certaines commissions (document unique, commission parcours individuels des professionnels...).

La commission sécurité du CSE ancien CHSCT se réunit minimum 4 fois par an.

Afin d'accompagner les professionnels, une commission du parcours individuel et une commission handicap ont été mises en place.

La gestion et de prévention des transgressions s'est inscrite dans le cadre du plan d'actions du projet d'établissement 2012/2016 du CDEF 31 ainsi que de la formation-action : « Prévenir les situations de violence et agir face aux transgressions dans une visée éducative ».

Il existe un protocole violence afin de suivre les professionnels qui ont subi des violences verbales ou physiques.

Le « protocole violence » a été conçu et rédigé au terme d'un travail de concertation et d'élaboration commune avec le CHSCT et les équipes et a été validé par les instances administratives de l'établissement. Il permet d'accompagner les professionnels et d'identifier les mesures de prévention.

Il s'appuie sur deux outils de traçabilité :

- 1er niveau de traitement la fiche d'alerte : usage interne à destination du cadre qui apporte une réponse. Cette fiche d'alerte est transmise au secrétariat de direction pour information de la direction avant le retour à l'équipe.
- 2ième niveau de traitement la note d'incident : à destination des partenaires, à rédiger par l'équipe éducative à la demande du cadre.

Selon la gravité de l'incident les membres F3SCT peuvent également être destinataires d'un mail spécifique indiquant l'incident et les mesures prises par la direction.

Les relèves quotidiennes permettent également de maintenir la vigilance de l'équipe et d'informer le cadre du quotidien.

Une formation à la gestion du stress, mais aussi une sensibilisation au travail de nuit, avec une prévention face à l'isolement dans le travail de nuit, sont inscrites au plan de développement des compétences.

Parmi les différents espaces de régulation institutionnelle, proposés par le CDEF, repérés à plusieurs niveaux (éducateur, cadre, cadre fonctions transversal/directrice adjointe, chef d'établissement, service gardien), des groupes d'analyse de pratiques, des supervisions et des régulations d'équipes sont proposées aux professionnels.

L'élaboration du document unique et le suivi de son plan de prévention par une commission dédiée sont en place depuis 2014, et aujourd'hui sous la responsabilité aujourd'hui d'une cadre formée à la gestion du risque professionnel et à la qualité.

Ce document nécessite une mise à jour annuelle par les membres du CSE, le médecin du travail et la psychologue du travail sont des professionnels repérés au sein de l'établissement. La commission dédiée aux risques professionnels se réunit tous les trimestres. L'ensemble des risques sont évoqués lors de chaque CHSCT, et bientôt CSE.

B. Risques d'hygiène :

o **Méthode Haccp**

Le personnel du service de restauration et les maîtresses de maison et certains éducateurs des villas sont formés tous les 2 ans à la méthode HACCP.

La méthode HACCP est mise en œuvre depuis l'ouverture de la cuisine concernant toutes les étapes :

- De la réception de marchandises avec traçabilité des produits, et stockage
- De la production /préparation
- De la distribution.

Un plan de maîtrise sanitaire sous forme de classeur est en place pour la cuisine centrale et les villas et récence toutes les procédures d'hygiène en restauration collectives selon la méthode HACCP.

Les principes de la marche en avant et de la séparation des secteurs sont à l'œuvre.

Des autocontrôles du couple temps température, à toutes les étapes de la réception, au stockage amont, puis à la production, au stockage aval et lors de la distribution y compris lors du portage des repas, vers les villas, sont effectués.

Afin de prévenir les risques de contamination ou d'intoxication alimentaire, le CDEF charge un laboratoire indépendant, de réaliser des analyses de surface des cuisines, ainsi que de procéder à des prélèvements et analyses des plats.

En outre, conformément aux Bonnes Pratiques, service de restauration a développé des procédures à suivre en cas d'intoxication alimentaire.

Des formations sont réalisées à minima tous les 2 ans sur la cuisine, centrale et l'ensemble des villas.

o **Le plan d'hygiène est à l'œuvre.**

Les services de contrôles départementaux interviennent tous les trimestres pour vérifier la conformité de l'hygiène alimentaire par des prélèvements de produits alimentaires et de surfaces.

Les contrôles sont visés par la CFR hygiène, gestion des risques professionnels, prestation hôtelière et cadre de l'unité du Parc immobilier, pour les suites à donner.

Une formation à l'hygiène des locaux, ainsi qu'une formation au petit matériel, sont au plan de formation.

o **La méthode RABC est en place depuis des années.**

La marche en avant est respectée ; des travaux ont été réalisés pour cela.

Le circuit est défini : ramassage dans les unités avec tri grand plat /petit plat /et petit linge.

Un classeur RABC a été rédigé et mis à jour pour prévenir le risque d'hygiène.

Le traitement spécifique du linge contaminé suit les recommandations RABC et les procédures internes.

Les cas de parasitose (punaise de lit, gale, poux...) ces procédures définissent les conduites à tenir des équipes soignantes et logistiques ; validées en CHSCT et revue en 2019, en lien avec le Pôle Santé, selon les recommandations du CPIAS.

De même une conduite à tenir : intitulée « fiche réflexe » existe et est connue par les services, en situation de Cluster COVID.

La gestion des tenues professionnelles fait l'objet d'un traitement particulier à température haute.

Un contrôle visuel de la propreté du linge est réalisé systématiquement cependant il n'existe pas de contrôle bactériologique.

C. Gestion du risque lié à la santé ou aux soins.

o **Risques infectieux : DARI, vaccination, COVID, grippe, bronchiolite, gastro-entérite, poux, gale...**

La vaccination est facilitée et encouragée pour les personnels et les usagers,

La majorité des jeunes et les professionnels du CDEF ont acceptés de se faire vacciner contre la grippe et contre le COVID depuis 2021.

Il existe des procédures, en cas de risques infectieux, AES, de COVID, de différente parasitose, permettant de réduire le risque de contamination.

o **Gestion des DASRI**

Les déchets d'activité de soins à Risques infectieux sont tous les déchets issus des activités de diagnostic, de suivi et de traitement préventif, ou curatif réalisés au CDEF31, considérés comme déchets de soins :

- Les seringues éventuellement utilisées par les infirmières, puéricultrices et médecins
- Les aiguilles,
- De manière générale : tous les objets de soins piquants ou tranchants
- Les pansements et les compresses usagés.
-

Les déchets sont déposés dans les cartons spécifiques doublés d'origine d'un sac jaune et entreposés dans le local DASRI. Les aiguilles et objets coupants, tranchants sont déposés dans un collecteur jaune prévu à cet effet.

Les cartons sont ensuite fermés et entreposés dans le local identifié comme l'exige la législation.

Ces cartons portent le nom du CDEF et la date de fermeture.

Tout ramassage des Déchets DASRI donne lieu à un bon de la récupération des déchets, et est archivé au Pôle Santé.

DEUXIEME PARTIE

LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

1. L'APPROPRIATION DE NOUVELLES REFERENCES

Après un état des lieux démarré en 2018 et poursuivi 2019, la démarche d'amélioration continue s'est poursuivie en 2020 par la définition par l'équipe de direction et d'encadrement des principes d'action institutionnels et des dilemmes liés à la mission ainsi qu'une modélisation de la manière de travailler avec les familles.

A l'automne 2020, c'était au tour des équipes éducatives de se mettre autour de la table pour continuer d'élaborer tout le reste du projet de service sous le pilotage de l'encadrement. Mais la crise sanitaire et l'arrivée concomitante de plusieurs cadres hébergement et accompagnement n'ont pas permis de tenir les délais.

La formalisation de la démarche d'amélioration continue de la qualité s'est donc poursuivie dès que possible, fin 2021 et sur toute l'année 2022.

Pour ce faire, l'objectivation s'est appuyée sur l'évaluation interne déjà réalisée en 2018, mais totalement reprise en 2022, compte tenu des nouveaux dispositifs déployés pour répondre aux besoins émergents des usagers accueillis et des changements d'organisation et de professionnels.

1.1 Le nouveau référentiel HAS

L'évaluation de la qualité sera guidée pour les 5 prochaines années par les outils évaluatifs proposés par le manuel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux validé en mars 2022

La diffusion de ce nouveau référentiel évaluatif, nous amènera pour les 5 prochaines années à construire notre démarche qualité ; à travers les 3 chapitres proposés par l'HAS que sont :

Chapitre 1 : la personne accueillie et accompagnée,

Chapitre 2 : les professionnels

Chapitre 3 : l'ESSMS, donc pour nous l'organisation du CDEF

Chacun des trois chapitres sera désormais associé à une méthode d'évaluation qui nous permettra :

- De croiser les regards sur les activités de l'établissement et avoir une approche globale de la qualité,
- De recueillir l'expression des personnes accompagnées,
- D'interroger les pratiques des professionnels,
- Mais également d'interroger l'organisation mise en place par la gouvernance du CDEF au regard des bonnes pratiques.

○ **Pour le premier chapitre, consacré à la personne accompagnée,**

La méthode de « l'accompagné traceur » sera appliquée. Elle consiste en un échange avec une personne accompagnée, puis avec les professionnels qui l'accompagnent afin de recueillir leurs points de vue sur les pratiques mises en œuvre. Ces entretiens visent à appréhender la perception de la bienveillance par la personne accompagnée, le respect de ses droits, les actions permettant de faciliter son expression et sa participation, son implication dans la co-construction et la personnalisation de son projet d'accompagnement, l'adaptation de son accompagnement à l'autonomie et à la santé et la continuité et la fluidité de son parcours.

Le « Chapitre 1 : la personne » comporte 7 thématiques d'évaluation :

1. Bienveillance et éthique
2. Droits de la personne accompagnée
3. Expression et participation de la personne accompagnée
4. Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement
5. Accompagnement à l'autonomie
6. Accompagnement à la santé
7. Continuité et fluidité de parcours

○ **Le deuxième chapitre, relatif aux professionnels,**

Il sera évalué à travers la méthode du « traceur ciblé » : des entretiens avec différents professionnels de la structure, sont alors organisés pour investiguer les différentes thématiques explorées. Ces échanges doivent permettre d'apprécier leur capacité à développer un questionnement éthique, à garantir l'effectivité des droits des personnes accompagnées, à favoriser l'expression et la participation de la personne, à construire et personnaliser le projet d'accompagnement avec la personne elle-même, à adapter l'accompagnement à l'autonomie et à la santé et à assurer de la continuité et de la fluidité des parcours.

Le « Chapitre 2 : les professionnels » comporte 7 thématiques d'évaluation :

1. Bienveillance et éthique
2. Droits de la personne accompagnée
3. Expression et participation de la personne accompagnée
4. Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement
5. Accompagnement à l'autonomie
6. Accompagnement à la santé
7. Continuité et fluidité des parcours

○ **Le troisième chapitre, concernant l'organisation institutionnelle,**

Il utilisera la méthode de « l'audit système » qui consiste à s'entretenir avec l'encadrement pour évaluer l'organisation mise en place et s'assurer de sa maîtrise par les professionnels sur le terrain.

Cette méthode d'évaluation vise à apprécier la capacité de l'encadrement à impulser la bienveillance et l'éthique au sein de l'établissement, à garantir les droits des personnes accompagnées, à favoriser leur expression et participation, à organiser la co-construction et la personnalisation des projets d'accompagnement, à proposer une stratégie d'accompagnement à l'autonomie et à la santé, à contribuer à la construction de la politique de ressources humaines ainsi que la démarche qualité et la gestion des risques.

Le « Chapitre 3 : l'ESSMS » comporte 8 thématiques d'évaluation :

1. Bienveillance et éthique
2. Droit de la personne accompagnée
3. Expression et participation de la personne accompagnée
4. Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement
5. Accompagnement à l'autonomie
6. Accompagnement à la santé
7. Politique ressources humaines
8. Démarche qualité et gestion des risques

1.2 Les trois modalités d'investigation, d'analyse et d'objectivation que nous mettrons en œuvre dans notre démarche d'amélioration continue des 5 prochaines années :

La méthode de « l'accompagné traceur » : vise l'amélioration de la qualité pour l'évaluation des critères du « Chapitre 1 : les usagers »

La méthode de « l'accompagné traceur » est centrée sur l'expression de la personne sur son accompagnement et se matérialise par un entretien avec une personne accompagnée, suivi d'un entretien avec le/les professionnels qui l'accompagnent au quotidien, et d'une analyse de son dossier.

Dans le cadre de l'amélioration continue de la qualité, cette méthode vise à renforcer l'engagement de la personne comme actrice de son accompagnement. Elle permet également aux personnes accompagnées d'être de véritables partenaires de l'ESSMS dans l'amélioration des pratiques.

La méthode du « traceur ciblé » : pour vérifier la mise en œuvre d'un processus ciblé : vise l'amélioration de la qualité pour l'évaluation des critères du « Chapitre 2 : les professionnels »

La thématique ou le processus à évaluer est le fil conducteur de l'entretien.

Cette méthode est centrée sur l'entretien avec les professionnels pour évaluer la mise en œuvre réelle d'un processus sur le terrain et sa maîtrise.

Dans le cadre de l'amélioration continue de la qualité, elle vise à inscrire l'évaluation de la qualité, dans l'activité quotidienne des structures et à promouvoir une démarche porteuse de sens pour les professionnels.

Le processus peut être ciblé sur la base d'une situation, d'un incident, d'un événement indésirable qui questionne l'organisation.

Cet événement sera le traceur. Les professionnels s'attacheront alors à reconstituer le fil et chaque phase du processus examiné :

- En s'entretenant avec les professionnels impliqués ;
- En observant les pratiques ;
- En consultant, la gestion documentaire et les outils et procédures formalisées en lien avec ce processus, pour en vérifier leur suivi ou leur pertinence.

Cette démarche entrainera un questionnement institutionnel permettant d'évaluer l'organisation et les moyens déployés en cas d'écart entre le processus et sa mise en œuvre.

L'audit système, qui vise l'évaluation du « Chapitre 3 » et permet d'évaluer l'organisation institutionnelle pour s'assurer de sa maîtrise et de sa capacité à atteindre les objectifs fixés à travers les processus identifiés.

Cette méthode part de l'analyse de la stratégie, de l'organisation et les objectifs portés par la gouvernance, à travers la documentation, d'échange avec l'encadrement, tout d'abord, pour s'assurer de la capacité de l'institution à maîtriser et à atteindre ses objectifs.

Puis elle s'attache à questionner les professionnels pour vérifier la bonne diffusion de la stratégie, de l'organisation et des actions de l'ESSMS sur la thématique considérée et sa déclinaison par les professionnels de terrain.

2. LES ORIENTATIONS 2022 – 2027

Le CDEF est emblématique des transformations à l'œuvre dans les organisations publiques. S'adapter au public, penser l'amélioration continue du service rendu, renforcer la qualité de vie au travail, maîtriser des dépenses croissantes, moderniser le fonctionnement sont autant d'enjeux prioritaires qui guident les orientations institutionnelles des cinq prochaines années.

2.1 Améliorer les conditions d'accueil et de vie des personnes accueillies-Rénover le bâti

L'établissement est multi sites :

- 1 site principal situé au Nord de Toulouse-425 route de Launaguet
- 5 villas accueillant des adolescents
- Des appartements diffus
- 5 services éducatifs ont leur bureau à l'extérieur

Les locaux sont la propriété du CD 31 (sauf 2 sites). En tant que propriétaire du terrain et des bâtiments, les gros travaux, aménagements et investissements relèvent de la compétence du Conseil Départemental et de ses services. Le CDEF31 dispose néanmoins d'une section d'investissement propre permettant de petits aménagements, des réparations courantes, ainsi que l'achat de mobiliers et petits matériels.

L'établissement reste en tension sur la question immobilière, le site principal de l'établissement situé au 425 route de Launaguet construit il y a 50 ans n'est plus adapté.

Les signes de vétusté sont nombreux (problèmes récurrents d'étanchéité des toits plats, érosion des conduites d'eau et de gaz, pannes d'électricité...).

L'entretien du bâtiment assuré par le service architecture du CD 31 occasionne des dépenses importantes (environ 400 000 euros par an).

Par ailleurs, l'espace est devenu insuffisant pour accueillir tous les services qui ont été créés depuis 2017, nous amenant à augmenter les dépenses de locations de locaux extérieurs, nous manquons de bureau et de salles de visite médiatisées.

Plusieurs espaces d'accueils ne sont pas adaptés pour les mineurs (unités du pôle enfance, villa Las tutos, Villa Revel, villa Launaguet). De manière générale, il convient de penser des espaces permettant un accueil plus individualisé car la cohabitation forcée crée de nombreuses difficultés. Par ailleurs, nous avons également besoin d'espaces plus modulaires afin de s'adapter à une activité fluctuante et peu prévisible.

En novembre 2019, le Conseil départemental a annoncé deux projets indépendants de la mission du CDEF mais impactant le site du 425. L'immeuble à l'entrée du chemin Dortis (avec la « salle sous les appartements » et les bureaux des représentants du personnel) a été réhabilité pour être destiné fin 2020 à l'accueil de mères avec enfants dont la gestion a été confiée à une association spécialisée.

« L'arrière » du CDEF 31 (à l'angle du chemin Dortis et l'espace vert à l'arrière de l'école à l'exception du « petit bois ») sera dédié à l'accueil en 2025 d'un collège. Il est convenu d'une part, que la conception du bâti et de la circulation permette d'éviter d'éventuels contacts, et d'autre part, la mutualisation des infrastructures sportives et culturelles (soir et week-end).

Et en parallèle, le CD a annoncé le financement dès 2020 d'un projet de réhabilitation globale du CDEF 31. Afin de répondre à l'ensemble des besoins. Ce projet a été suspendu par la DEF qui a souhaité au préalable que soient réalisés l'évaluation interne puis un diagnostic global du CDEF par un cabinet extérieur. Celui-ci devrait être fait en 2023. Cette réhabilitation dont la réalisation sera progressive et prendra plusieurs années, devra répondre aux besoins cités ci haut. Elle engagera également un aménagement important du fonctionnement des services pendant la période de travaux.

2.2 La problématique récurrente des orientations

La crise sanitaire a amplifié une problématique déjà à l'œuvre : les difficultés d'orientation avec un effet d'allongement des durées de séjour. A ce jour, environ 60 mineurs sont accueillis depuis plus de 6 mois dont une quinzaine depuis plus d'un an.

En cause, d'une part la pénurie d'assistants familiaux qui prolonge les délais d'attente pour les plus petits et d'autre part les difficultés à orienter les jeunes les plus vulnérables mais pas seulement, puisque nous avons pu observer des difficultés identiques pour des jeunes ayant un parcours plus stable.

Cette problématique ne concerne pas la majorité des situations. Mais cette situation confronte l'équipement d'accueil d'urgence de l'ASE à une injonction paradoxale : Etre le plus réactif possible sur les accueil d'urgence inconditionnels tout en accompagnant les mineurs sur des temporalités longues.

Les conséquences peuvent être déplorables pour les mineurs. En effet, après plusieurs mois de portage par les professionnels du CDEF 31, ces mineurs finissent par s'ancrer au CDEF. Ils restent là faute de place pour eux ailleurs. Nous ratons ainsi cette fenêtre psychique, qui lorsqu'elle se referme entraîne une dégradation de l'état de l'enfant. En effet, cette attente renvoie au mineur qu'il n'est ni désiré, ni attendu. Cela représente une perte de chance pour lui. Il y a là un dysfonctionnement qui heurte les valeurs du service public.

Egalement, les conséquences sont budgétaires, car d'une part la prise en charge au long cours de mineurs avec des pathologies complexes sans les relais adaptés et d'autre part la suractivité générée par l'embolisation des places est extrêmement coûteuse. En effet, cette situation engendre une augmentation des dépenses en terme de renforts de personnel dont la maîtrise est rendue difficile du fait d'une forte imprévisibilité des besoins.

Le CDEF 31 aborde le sujet régulièrement en conseil d'administration, et également avec la Direction Enfance et Famille. En 2022, le CDEF a proposé à la DEF, afin de gagner en réactivité, que lui soit déléguée la recherche des lieux d'orientation qui aujourd'hui incombe aux référents ASE. Cette proposition n'a pas été retenue. Un projet de création de plateforme d'orientation est envisagé par la DEF, nous pensons que ce type de solution peut être efficient du fait d'une fonction de régulation territoriale des orientations. Mais ce projet n'a pas encore pu être validé.

Plus généralement, la situation interroge la mission du CDEF 31.

Bien sûr l'accueil en urgence inconditionnel reste la mission fondatrice et non négociable mais le fait d'accompagner également sur le long terme doit-il être considéré comme une deuxième mission ? Auquel cas, il faudra organiser l'établissement en fonction de cela. En effet, accompagner sur le long terme dans les mêmes espaces et avec les mêmes outils que pour l'accompagnement en urgence crée des effets délétères pour les mineurs.

La cohabitation sur le long terme d'enfants avec des troubles lourds, l'accueil en suractivité, la désespérante attente d'orientation pour certains sont nocifs.

Ainsi, dans les orientations indispensables, nous proposons de nouveau de travailler avec la DEF à l'écriture conjointe d'une convention pour l'accueil des mineurs aux parcours complexes et plus généralement d'envisager une convention précisant la mission du CDEF et fixant des seuils de soutenabilité afin que les conditions de vie des mineurs restent acceptables.

2.3 S'adapter à l'évolution du public-Développer les coopérations territoriales

Les mineurs accueillis présentent des symptômes psychiques protéiformes : retards de développement, troubles de l'attachement, troubles de la personnalité, violence et agressivité, addictions, conduites sexuelles à risque, délinquance. Il faut ajouter à cela, l'accueil d'enfants avec des troubles autistiques. Du fait de l'accueil inconditionnel, ces problématiques peuvent se côtoyer au sein d'une même unité d'hébergement.

Ces symptômes relèvent à la fois d'une prise en charge Ase, médico-sociale (IME, ITEP) et sanitaire (hôpital de jour, CMP). Mais les prises en charges proposées par les autres secteurs non soumis à l'obligation de prise en charge mettent un temps extrêmement long à se mettre en place et sont loin de répondre aux

besoins des enfants. Le CDEF est obligé de fait de s'occuper de ces enfants à temps complet. Nous avons très souvent recours aux urgences pédiatriques lorsque les usagers sont en crise.

De même, la coopération avec la PJJ pour le public adolescent dont une grande partie relève, est capitale. De nombreux jeunes accumulent les faits de délinquance justifiant un accueil en établissement PJJ. Mais du fait d'un manque de place, ils restent au CDEF.

Si l'établissement met tout en œuvre pour s'adapter, il ne peut répondre à tout. Les mineurs ont besoin de prise en charge spécialisées, de soins et de lieux de répit que nous ne sommes pas en mesure d'offrir parce que ce n'est pas notre mission.

A ce titre, il est indispensable de continuer à développer les coopérations territoriales avec les autres acteurs de la protection de l'enfance afin de disposer d'un maillage à la hauteur des besoins du public accueilli.

2.4 Améliorer l'information aux usagers – formaliser les outils d'appui à l'accompagnement

Il convient de continuer à accompagner le développement d'outils pour les services éducatifs en finalisant le règlement de fonctionnement, les livrets d'accueil, le DIPC, et les projets personnalisés. Des outils existent mais sont partiellement utilisés par les équipes.

2.5 Améliorer le fonctionnement et la coordination institutionnelle - moderniser les systèmes d'information

La diversification du CDEF 31 entamée en 2017 a transformé profondément l'institution, dans sa structuration. La création de 9 services éducatifs en 5 ans a entraîné une augmentation de 40% de la capacité d'accueil, et de 40 % du tableau des emplois.

Ce mouvement qui améliore la qualité globale de l'accompagnement s'est opéré de manière rapide et massive. L'organisation de l'établissement a elle aussi rapidement évolué afin de s'adapter à cette nouvelle structuration institutionnelle (réorganisation de l'équipe de direction et d'encadrement, renforcement du travail transversal entre service pour penser les parcours des usagers, mobilité des professionnels).

S'agissant du fonctionnement et de la coordination, des expérimentations réussies sont à souligner au titre desquelles la mise en place de la fonction de coordonnateurs du quotidien sur les unités d'hébergement. Néanmoins, plusieurs ajustements sont encore indispensables dont la mise en place doit être poursuivie à court et moyen termes.

A ce titre, un travail prioritaire est à engager pour développer le système d'information notamment du service RH dont les outils actuels sont chronophages, manquent de fiabilité et ne permettent pas un pilotage réactif des dépenses. De manière plus générale, c'est tout le système d'information qu'il convient de développer en facilitant l'appropriation par les équipes d'outils existants mais sous utilisés (logiciel de gestion du dossier de l'utilisateur, logiciel de gestion documentaire, GMAO, gestion des événements indésirables, démarche qualité, document unique, intranet) la finalité de cette orientation est de gagner en simplification et sécurisation de la communication.

Pour l'utilisateur, cette orientation amènera des outils permettant une coordination plus efficace et plus sûre de son parcours d'accompagnement. Pour les professionnels, les conditions de travail seront simplifiées. Et pour le CDEF plus globalement, cela améliorera le dialogue de gestion et la coordination multi partenariale.

2.6 Faire évoluer la structuration institutionnelle en inscrivant les services et dispositifs dans une logique de pôle modernisée

Travaillée mais non mise en œuvre en 2003, la structuration par pôle est mise en place en 2012 suite aux constats que l'organisation pensée par service est réductrice et impropre à accompagner l'utilisateur dans sa singularité, dans la globalité et de façon coordonnée au sein de nos dispositifs d'accueil collectif.

4 pôles sont alors identifiés : pôle petite enfance, pôle enfance, pôle adolescents et pôle parental.

Les objectifs d'un fonctionnement en pôle sont toujours d'actualité et notamment :

- ✓ Favoriser une homogénéité d'approche ciblée sur une population et des besoins précis.
- ✓ Partager les connaissances et un corpus théorique commun en mettant en place un référentiel de bonnes pratiques commun ce qui contribue à une harmonisation des pratiques et au développement d'outils et procédures communs
- ✓ Permettre une adaptation du dispositif à l'évolution des besoins et sur un groupe homogène en termes d'accueil et de pratiques.
- ✓ Mutualiser les compétences et les ressources (activités et sorties éducatives, corpus théoriques communs, partage d'expérience, Groupe d'Analyse des Pratiques (GAP), formations communes sur des sujets partagés, partage de problématiques, partenaires, plateau technique interne, interlocuteurs communs, internes et externes...).
- ✓ Valoriser les métiers et les compétences en assumant les marges de responsabilité et en redonnant du sens à la mission et à l'action éducative.
- ✓ Favoriser une dynamique institutionnelle en travaillant davantage en pluridisciplinarité et en interdisciplinarité pour adapter l'établissement aux besoins, en étant innovant, force de propositions et délibérément tournés vers une optique de bientraitance.

L'évolution de l'établissement depuis 2016 et la création des dispositifs alternatifs à l'internat dont certains sont transversaux aux pôles initiaux (le DAF et l'IAD accueillent des enfants de 0 à 18 ans) ou alors avec une spécificité d'accompagnement (MNA) ont rendu obsolète cette structuration en 4 pôles qui, de ce fait, ne fait plus référence pour de nombreux professionnels arrivés au CDEF 31 après 2017.

La complexité du dispositif d'accompagnement et de suivi du CDEF 31 nécessite de retrouver ce niveau intermédiaire entre le service/dispositif et l'institution.

L'objectif de l'année 2023 est donc de travailler sur une nouvelle structuration par pôle qui pourrait être effective

2.7 Moderniser la politique de ressources humaines pour l'adapter à la taille de l'établissement et aux enjeux actuels du secteur de la protection de l'enfance

La hausse de capacité d'accueil de l'établissement s'est traduite par un doublement du nombre de professionnels à accompagner en quelques années. Une modernisation des outils du service RH est nécessaire pour gagner en efficacité et réduire le risque d'erreur. Le travail en cours en 2023 avec l'arrivée d'un chargé de missions sur les systèmes d'informations a pour objectif d'optimiser et de mieux articuler les différents logiciels et applications du service (paie, planning, etc).

Suite au Covid et à la mise en place du Ségur et dans un contexte de complexité du travail (suractivité, situations complexes, etc), les établissements publics du secteur social et notamment de la protection de l'enfance sont confrontés à un fort turn-over au sein des équipes de proximité mais également d'encadrement. Un travail sur l'attractivité des postes (qualité de vie au travail, reconnaissance salariale...) et sur l'accompagnement des professionnels (accueil et formation, prévention de l'usure professionnelle) est rendu nécessaire pour garantir la continuité du service et la qualité de l'accompagnement.

2.8 Optimiser les dépenses dans un contexte budgétaire davantage contraint

- ✓ Anticiper et prioriser les dépenses et en avoir la maîtrise
- ✓ Renforcement du contrôle de la liquidation
- ✓ Identifier les postes d'économie
- ✓ S'interroger sur la gestion des postes et des budgets via un SIRH complet avec analyse de la masse salariale, tableaux de bord avec indicateurs RH clés pour une vision globale...
- ✓ Optimisation de la gestion de stocks (produits alimentaires, produits pharmaceutiques, d'entretien et fournitures atelier...)
- ✓ Adopter des modes de consommation écoresponsable

SYNTHESE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

Ce document a pour but de porter à la connaissance les objectifs qualité du Projet d'Etablissement

Des missions traditionnelles d'accueil en urgence, d'évaluation, et d'orientation

La mission de service public du Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille entre dans le cadre des articles L. 221-2 et L. 222-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles et s'inscrit dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance, à travers :

- L'accueil de mineurs âgés de quelques jours à 18 ans, confiés au service de l'Aide Sociale à l'Enfance
- L'accueil de mères ou de pères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans ou des femmes enceintes (majeures ou mineures, isolées, relevant aussi de l'aide sociale à l'enfance.

A travers 4 clés de détermination

1ère clé de détermination : distinction entre les services d'accompagnement directs et les services d'accompagnement transversaux

2ème clé de détermination : le développement et les besoins propres soit à l'enfant soit à l'adolescent (0-14 ans et 12 -18 ans avec une frontière souple).

3ème clé de détermination : le degré de présence des professionnels entre les interventions d'une part et la présence continue d'autre part.

4ème clé : le lieu où se réalise de manière principale l'accompagnement des professionnels : à partir d'un domicile privé, d'un hébergement institutionnel externalisé, d'un hébergement institutionnel interne, d'une situation en errance.

Le CDEF a vocation à être un espace transitionnel visant à préparer la sortie de l'enfant, et du ou des parents vers une solution plus pérenne et dans les meilleures conditions possibles, en accord avec l'ASE.

Nos valeurs

La référence aux Déclarations universelles et aux Conventions internationales :

- ✓ l'affirmation du principe de la dignité humaine comme intangible et de la reconnaissance nécessaire de la spécificité de l'enfance s'appuyant sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989.

Les valeurs de la Fonction Publique et du Service Public :

- ✓ L'égalité d'accès de tous les usagers et l'égalité de traitement pour les usagers accueillis et accompagnés ;
- La continuité et l'adaptabilité du service public qui correspond à la nécessité de répondre aux besoins des usagers sans interruption et de tenir compte de leur évolution ;
- **Principe de laïcité :** en tant qu'établissement public nous appliquons les principes de neutralité et sommes attachés une mise en œuvre bien comprise et attentionnée de la laïcité favorisant une cohésion sociale .

Les valeurs portées par l'institution et inscrites au cœur des pratiques dans les recommandations de bonnes pratiques et la réglementation en vigueur

- ✓ La construction relationnelle entre le professionnel et la personne accueillie, eu égard notamment à la vulnérabilité du public ainsi qu'au risque de déshumanisation, inhérent à toute relation interpersonnelle ;
- ✓ La nécessité de s'appuyer sur une approche globale et dynamique pour chaque situation rencontrée et de la reconnaître dans sa singularité;
- ✓ L'importance d'instaurer une dynamique collective des groupes, moyen d'inscrire l'utilisateur dans une temporalité construite et socialisante ;
- ✓ L'implication incontournable des familles et représentants légaux dans la construction, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet personnalisé.
- ✓ La reconnaissance des risques liés à la vulnérabilité de la personne accueillie vis-à-vis de l'institution pour mieux garantir une éthique de la bienveillance.
- ✓ Les dilemmes rencontrés dans l'exercice de la mission

L'inconditionnalité de l'accueil est un principe phare en vertu duquel l'établissement accueille tous les mineurs ayant besoin d'être mis à l'abri sans délai quel que soit leur situation, sans qu'aucune condition ne leur soit posée. Bien que ce principe soit porteur de sens, il nous oblige à concilier des paramètres en apparence contradictoires. C'est ce que nous nommons des dilemmes dont la résolution passe par l'acceptation de la complexité de notre mission.

- ✓ L'inscription de nos valeurs au cœur des pratiques à travers la prise en considération des recommandations de bonnes pratiques formulées par la HAS, ainsi que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur.

Nos priorités vis-à-vis du public accueilli

Assurer la protection des enfants de 0 à 18, ans en leur offrant un milieu d'accueil capable d'exercer les aspects affectifs, sociaux et éducatifs, de la fonction parentale tout en respectant la place des parents.

La notion de parcours de l'enfant, et la préparation de son orientation, après les temps et l'espace transitionnel vécu au CDEF s'avèrent, déterminants :

- ✓ Pour réduire au minimum la période durant laquelle l'enfant est dans une situation instable, et d'insécurité, en le préparant avec les partenaires, à son devenir, par une orientation ajustée.
- ✓ Pour protéger la continuité de la relation entre l'enfant et les figures d'attachement, à moins qu'il existe des incompétences parentales sévères, avec lesquelles les équipes du CDEF devra travailler,
- ✓ Pour le soutien des parents confrontés à des difficultés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives, selon des modalités adaptées à leurs besoins sur l'ensemble des services et notamment ceux accueillant l'enfant avec son ou ses parents.

L'accompagnement et le soutien des professionnels

Pour répondre aux besoins sociaux et de prises en soins, des personnes accueillies, et soutenir les professionnels au développement de ces expertises, le CDEF s'attache:

- ✓ À un accompagnement très soutenu des compétences, vécu comme une force par les professionnels,
- ✓ Au soutien des professionnel, à travers de nombreux dispositifs individuels et collectifs,
- ✓ Au déploiement de mesures favorisant la QVCT,
- ✓ Au management participatif qui s'appuie sur l'expertise des équipes
- ✓ Stratégie RH en cours redéploiement conformément à la Loi transformation de la Fonction Publique

Le projet Architectural

Le CDEF s'engage dans l'adaptation des environnements de vie des personnes accueillies par :

- ✓ Une refonte de l'accueil et de l'accompagnement en internat, au gré des besoins de la population accueillie, et des professionnels,
- ✓ Des hébergements en petit collectifs décentralisés au sein des villas d'adolescents,
- ✓ Une sortie du seul hébergement collectif à travers la structuration du parc locatif, avec :
 - Un dispositif d'Appartement Parents Enfants (DAPE),
 - Ceux du Service d'Appartement pour Mineurs (SAM),
 - Et des Appartements du dispositif ESCALE, dédié aux mineurs non accompagnés.
- ✓ Une sortie du tout hébergement avec des dispositifs alternatifs hors les murs pour des adolescents en rupture à travers le dispositif HAVRE.
- ✓ Un hébergement différencié en familles d'accueil.

Un projet de réhabilitation architectural ambitieux du site principal situé au 425 route de Launaguet est envisagé en concertation avec le Conseil d'administration et le CD 31. Il amènera des améliorations très attendues du fait de bâtiments aujourd'hui inadaptés, vétustes et trop petits.

Les objectifs généraux d'accompagnement du service

La prise de conscience que nul n'est assimilable à un collectif, est une réalité au CDEF et les dispositifs et différents outils contribuant à la personnalisation, et à l'individualisation de l'accompagnement trouvent leur sens comme moyens à la recherche d'un mieux-être des personnes accompagnées.

La disponibilité et les compétences des équipes pluridisciplinaire pour un accueil inconditionnel d'urgence, reposent :

- sur le lien avec la personne accompagnée,
- sur l'accompagnement personnalisé et la participation de l'enfant, partant du besoin singulier de chacun, s'appuyant sur les ressources de la famille et l'environnement de l'enfant, et sur l'évaluation simultanée des risques.
- à favoriser un travail collaboratif des équipes éducatives, avec les psychologues, les assistants sociaux, les soignants, les partenaires, pour favoriser les prises en charges pluridisciplinaires, et l'évaluation croisée de leurs effets, sur les usagers

Poursuite du développement des systèmes d'information et la politique communication

Systèmes d'information interne

- Sécurisation, modernisation pour des systèmes d'information plus efficaces, prenant en compte des objectifs ambitieux en termes de développement durable

Des modalités de coordination différenciées

- des modalités de réflexion et de coordination interne différenciées, renforcées par la présence sur les services de coordonnateurs, pour une action interdisciplinaire décloisonnée, au profit du parcours singulier des personnes accueillies et accompagnées.

Communication institutionnelle interne et externe :

- Divers supports institutionnels édités régulièrement pour faire lien, et porter la communication institutionnelle.
- Une communication externe plus lisible, à travers le site du CDEF, les plaquettes de présentation des services et la mise à jour en 2023 du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement.

Le projet psycho-éducatif

Nous mobilisons tous les moyens à notre disposition pour garantir impérativement un cadre matériel et un cadre humain disponible et vivant pour s'occuper et prendre soin des enfants.

Nous avons à cœur d'induire auprès des enfants des effets soignants en restant attentifs à la qualité de la narrativité, de la trajectoire des familles, le vécu des parents et des enfants autour de la souffrance de séparation.

Nous recherchons l'environnement relationnel le plus apaisant et contenant possible en direction des enfants, laissant place à la singularité de l'expression d'un enfant, afin qu'il puisse y mettre ses empreintes, mais également sentir que cela tient, que cela répond, que l'institution n'est pas détruite par ses attaques.

Notre travail s'appuie sur :

- ✓ le principe conceptuel de la théorie de l'attachement le principe
- ✓ l'accompagner les psycho-traumatismes
- ✓ la prise en compte des besoins psychiques liés à l'interculturalité

La gestion des risques

Nous mobilisons tous les moyens existant pour :

- ✓ La sécurité des bâtiments
- ✓ La sécurité alimentaire
- ✓ La sécurité des personnes au travers des principes de bientraitance et du respect des droits individuels et collectifs
- ✓ La sécurité des soins et la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques liés à la vulnérabilité des publics accueillis
- ✓ La qualité de Vie au Travail et le bien-être des professionnels
- ✓ Gestion de l'imprévisibilité et de la crise qui sont intrinsèquement liés à notre mission

L'évaluation de la qualité de service

Une évaluation de la qualité, guidée pour les 5 prochaines années par les outils évaluatifs proposés par le manuel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux validé en mars 2022 à travers :

- ✓ La méthode de « l'accompagné traceur » : centrée sur l'expression de la personne sur son accompagnement
- ✓ Et visant l'amélioration de la qualité pour l'évaluation des critères du « Chapitre 1 : les usagers. Importance de développer la participation des personnes accueillies à leur projet et au fonctionnement institutionnel
- ✓ La méthode du « traceur ciblé » : pour vérifier la mise en œuvre d'un processus ciblé : visant l'amélioration de la qualité pour l'évaluation des critères du « Chapitre 2 : les professionnels.
- ✓ « L'audit système » : qui vise l'évaluation du «Chapitre 3» : l'ESSMS, en permettant d'évaluer l'organisation institutionnelle pour s'assurer de sa maîtrise et de sa capacité à atteindre les objectifs fixés à travers les processus identifiés.

CONCLUSION

Le CDEF 31 souhaite assoir et développer son expertise :

- ✓ Sur l'accueil d'urgence en protection de l'enfance dans des hébergements modulables et évolutifs en fonction des besoins repérés, pour proposer un lieu d'accueil, confortable, sécurisant et adapté aux personnes prises en charge.
- ✓ Sur des dispositifs permettant des prises en charge différenciées, individualisées et réactives, hors les murs, en familles d'accueil, en dispositifs de droit commun, à domicile...
- ✓ Sur une réflexion permanente de l'accompagnement global et pluridisciplinaire
- ✓ Sur la corrélation de son action aux besoins du territoire et les partenariats tissés
- ✓ Sur une volonté de promouvoir le « allez vers », pour aller plus loin dans une inclusion sociale, ou dans l'accompagnement du lien parents enfants, facilitée par une prise en charge sécurisée.

Les usagers :

Il s'agit pour le CDEF, de mener une démarche dynamique et ajustée aux besoins émergents, avec le soutien de la DEF, sur des dispositifs diversifiés et adaptés :

- ✓ En faisant évoluer notre architecture de manière plus modulaire dans les hébergements collectifs,
- ✓ En continuant à développer le hors les murs, et accueil en diffus, qui donnent des résultats satisfaisants pour des personnes en démarche d'autonomisation, ou en incapacité de vivre en collectif.

Les professionnels :

- ✓ La mise en place du plan d'action démarré en 2021 en application de la loi 2019-828 du 06 Août 2019 de transformation de la fonction publique,
- ✓ L'effort soutenu réalisé sur l'accompagnement des compétences,
- ✓ L'accompagnement du parcours des professionnels tout au long de leur carrière,
- ✓ L'accompagnement de la mobilité,
- ✓ La politique en faveur de l'équité, (femme-homme, handicap),
- ✓ La qualité de vie au travail,

Sont des axes majeurs de travail pour les 5 années à venir.

L'organisation du CDEF31 :

Avec ses partenaires, l'établissement, va déployer plusieurs chantiers, sur les 5 années à venir, visant :

- ✓ À la réalisation du projet architectural, ambitieux validé par la DEF, moins linéaire, plus modulaire, plus sécurisant pour les enfants et familles accueillis,
- ✓ Au soutien du projet psychothérapeutique pour mieux répondre aux besoins des personnes accueillies et accompagnées sur les différents dispositifs,
- ✓ À l'effort soutenu de conventionnement de partenariats, pour soutenir les accompagnements, et la préparation avec l'ASE des orientations
A ce titre le CDEF, souhaite pouvoir affirmer son soutien à l'ASE, et est prêt à mener une réflexion sur le rôle qu'il pourrait jouer auprès de son partenaire, pour contribuer à l'efficacité du processus d'orientation des personnes accueillies et accompagnées.

ANNEXES

1. LEXIQUE

ASE : Aide Sociale à l'Enfance

AS : Assistante Sociale

ASH : Agent de service hospitalier

CDEF 31 : Centre Départemental de l'Enfance et de La Famille de Haute Garonne

CTU : Commission Technique de l'Urgence

CVS : Conseil de Vie Sociale

DEF Direction Enfance et Famille

DAF : Dispositif, d'Accueil Familial

DAP : Délégation de l'Autorité Parentale

D.D.A.E.O.M.I : dispositif d'accueil et d'orientation pour les mineurs isolés

DIPC : Document individuel de prise en Charge

DTS : Directions Territoriales des Solidarités

ES : Educateur Spécialisé

GRESMMS : Groupement Régional des Etablissements Publics Sociaux et Médico-Sociaux

IDE : infirmière Diplômée d'Etat

ITEP : Institut Thérapeutique Educatif Pédagogique

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

IAD : Intervention A Domicile

JE : Jardin d'Enfants

HG : Halte-Garderie

MECS : Maison d'Enfant à Caractère Social

MNA : Mineurs Non Accompagnés

MIE : Mineurs Isolés Etrangers

PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement

PPI : Projet Personnalisé initial

PPE : Projet Pour l'Enfant, institué par la loi du 05 mars 2007 réformant la protection de l'enfance: démarche d'accompagnement de l'enfant et de sa famille.

PUMA : Protection Universelle Maladie

ME : Moniteur Educateur

RASE : Responsable Aide Sociale à l'Enfance

SAAJ : Service d'Accueil et d'Accompagnement de Jour

SAM : Service d'Appartement pour Mineurs

SAMI Service D'accompagnement des Mineurs Isolés

SAU : Structure d'Accueil d'Urgence

TO7 : association de la maison des chômeurs du quartier La Reynerie

2. PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE

o Méthodologie du PACQ

La révision du Projet d'Établissement qui s'appuie à la fois sur l'expertise des 5 années écoulées, les évolutions encadrant les pratiques et notre volonté d'optimisation de la qualité de service nous amène à la réalisation d'un plan d'amélioration continue de la qualité.

Ce plan d'amélioration de la qualité, nous permettra de faire évoluer le projet d'établissement et les projets de service dans le temps à travers les axes d'amélioration identifiés lors de l'objectivation de l'évaluation interne, reprise parallèlement et de ce Projet d'établissement.

Des référents qualité seront désignés en fonction de leurs compétences professionnelles, pour suivre ses actions.

Une revue collective en pluridisciplinarité du plan d'amélioration de la qualité une fois par semestre permettra un pilotage coordonné de ce projet d'établissement dans le temps.

Toute mise en place d'actions correctives ou préventives fera l'objet d'un enregistrement et d'un suivi assuré par le COPIL de l'établissement et une présentation de son évolution au conseil d'administration d'une part et au CVS, d'autre part.

Le plan d'action constitue un tableau de bord et fixe pour chaque critère à améliorer :

- Les **objectifs et actions** prévues
- Les **moyens et méthodes** à mobiliser
- Les **résultats et effets attendus**.

Pour son suivi le COPIL déterminera :

- Les **indicateurs de suivi** lorsqu'ils sont jugés pertinents pour mesurer l'efficacité des actions réalisées
- Les **responsables** de l'action
- L'**échéance** de réalisation prévisionnelle
- La production de **fiche action**, sera formalisée au besoin, sur la base des 3 critères recommandés par l'HAS que sont :
 - o L'utilisateur,
 - o Les professionnels,
 - o Et l'organisation de notre établissement et de ses services

La fiche action ainsi générée permettra de suivre au long cours l'atteinte de l'objectif et de tracer les actions intermédiaires (réunions, travaux...) mises en œuvre.

THEME 1 : LE PROJET D'ETABLISSEMENT, L'ORGANISATION DE LA STRUCTURE, LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Référence 1A Projet d'établissement, élaboration, mise en œuvre et suivi

Critères 1 à 3

1. PE
2. Valeurs et missions
3. Modalités de suivi

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 1 : projet d'établissement	Comment ?	Par qui ?	Echéance
Elaborer un nouveau projet d'établissement 2023 - 2027 intégrant les évolutions structurelles de 2012 à 2017	Groupes de travail Intervenant extérieur Réunions avec l'encadrement 8 ateliers : 4 journées de travail et 8 ateliers du 12 au 13 juin 2022	Direction	Décembre 2023
Continuer à améliorer le fonctionnement et l'organisation des services en adéquation avec la nouvelle structuration diversifiée de l'institution	Modernisation des Systèmes d'information	Direction	2023 - 2027
Reconnaissance dans l'autorisation de fonctionnement de l'activité relative aux droits de visites et d'hébergement des parents et octroi de moyens dédiés qui permettront au CDEF de mieux structurer cette activité	Demande de moyens dédiés dans le cadre du BP 2023 et négociation dans le cadre du dialogue de gestion	Direction en lien avec la DEF et en associant les cadres, les AS et les psychos	Printemps 2023
Evaluer, Développer et pérenniser les partenariats	Groupes de travail Intervenant extérieur Réunions avec l'encadrement 8 ateliers : 4 journées de travail et 8 ateliers du 12 au 13 juin 2022	Direction Médecins Psychologues Cadres	Septembre 2022 pour évaluation 2023 à 2027 pour pérennisation et développement
La réflexion sur l'accueil des pères et des couples au centre parental, sera à mettre au travail dans le cadre des projets de service	Réunions de travail	Direction Cadre Centre Parental	Mars 2023
Recueillir en lien avec le CD 31 et le programme de tous les besoins qui fonderont le projet de réhabilitation architecturale du CDEF 31 en vue de la modernisation et de l'agrandissement	A développer en lien avec la DEF et le service architecture du Département	Direction	2023 - 2027
Constituer et pérenniser le groupe éthique et bienveillance/ Valoriser les temps et des instances institutionnels organisés au CDEF pour favoriser la réflexion éthique et la bienveillance, dans le projet d'établissement et les projets de services	Groupe Ethique	Direction Psychologue Cadres	2023
Mener le chantier sur la réforme L'évolution réglementaire, et notamment la réforme de la fonction publique impactée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 précisée par l'Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 dans le cadre du projet d'établissement	Groupe de travail LDG	Groupe RH	Fin 2024

Améliorer la coordination Jour / nuit au sein des équipes.	Réunions veilleurs Groupes de travail	Direction Cadres	Avril 2023
Modéliser les pratiques des services en matière de coordination interne et externe	A développer dans le cadre des projets de services 2022 2027	Réunions avec les différents services : 21 rencontres de services et 12 séances en ateliers du 13 05 2022 au 15 09 2022	Avril 2023
Soutenir et continuer à développer la politique de conventionnement avec les partenaires et les mutualisations efficaces pour l'accompagnement des usagers	A développer dans le cadre du Projet d'établissement : 2022 2027 et de projets de service	Direction	2022-2027
Critère 2 : Valeurs, missions	Comment ?	Par qui ?	Echéance
Actualiser en transversalité les principes fondamentaux concernant les valeurs et les missions en mettant en avant les dilemmes rencontrés par les professionnels. En renforcer l'appropriation des équipes en les déclinant dans les projets de service.	A développer dans le cadre du Projet d'établissement : 2022 2027 et de projets de service	Direction Cadres	Avril 2023
Critère 3 - Modalités de suivi	Comment ?	Par qui ?	Echéance
Actualiser les critères d'évaluation de l'accompagnement effectué par les dispositifs du CDEF 31 Avec plus de détail sur l'activité à partir de 2023 sur le pôle santé et le service social	Critères enregistrés sur NEMO pour le rapport d'activité	Direction Cadres	2022 et Chaque année

Référence 1B : Projet d'établissement, Projets de service

Critères 4 à 6

4. Projets de service
5. Communication / appropriation
6. Modalités de suivi et de réactualisation

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 4 – Projet éducatif et/ou projet de service	Comment	Qui	Echéance
Elaborer les projets de service (actualisés pour les internats et initiaux pour les dispositifs créés depuis 2017) avec une démarche institutionnelle	Intervenant extérieur et groupes de travail,	Direction Cadres Intervenant extérieur	Avril 2023
Critère 5 - Communication projets de service/ projet éducatif	Comment	Qui	Echéance
Une présentation des projets d'établissement et de services sera à réaliser sous forme de synthèses auprès des agents, des usagers et des partenaires, à l'issue des démarches. Elles seront à reprendre dans le rapport d'activité de 2022 et 2023	Direction Synthèse PE	Direction-encadrement	Avril 2023
Critère 6 - Modalités de suivi et de réactualisation	Comment	Qui	Echéance
Prévoir dans les projets de service les modalités de suivi des orientations définies	Intervenant extérieur et groupe de travail	Direction Cadres	Avril 2023

Référence 2B – Besoins de l’usager, besoins de la population accueillie

Critères 7 à 9

- 7. Besoins des usagers
- 8. Admissions
- 9. Innovation et coopération

Points à améliorer (actions d’amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 7 – Besoins de la population accueillie	Comment	Qui	Echéance
Utiliser l’analyse des projets personnalisés d’accompagnement pour réajuster l’organisation des projets des différents services.	Projets de service	Encadrants et coordonnateurs dans le cadre des révisions de projets de service	Avril 2023
Critère 8 - Projet d’établissement et admissions	Comment	Qui	Echéance
Cf. Thème 3 page 234			
Critère 9 – Innovations, coopérations (interne et externe)	Comment	Qui	Echéance
Développer les partenariats avec les services et établissements du secteur médico-social et sanitaire et PJJ	Réunions de rencontres	Direction Médecins Psychologues	2022 2027
Organiser des visites d’établissements ou services prenant en charge des adolescents aux problématiques multiples (« situations complexes »)	Planification des rencontres	Direction Cadres	2022 2027
Renforcer la participation du CDEF aux réunions CNAPE Assurer la pérennité des rencontres régulières avec les partenaires (justice, santé, ASE...) Renforcer la coopération avec la MDPH Développer d’autres partenariats pour les lieux répit et notamment avec Lo Ligot Présenter et faire valider par la DEF le projet de l’équipe de liaison pédopsychiatrique et lancer et pérenniser le dispositif, le cas échéant. Lancer et pérenniser en lien avec la pédopsychiatrie l’équipe de liaison mobile Constituer un annuaire des lieux ressources pour l’insertion des jeunes à partir des réseaux construits par chaque service.	Réunions de rencontre	Direction Cadres	2022 - 2027

Référence 3B – Etablissement et Territoire : L'établissement dans l'organisation institutionnelle et de territoire

Critères 10 à 12

10. Le PE et la planification territoriale

11. L'établissement et les réseaux

12. La veille juridique par rapport aux missions à assurer

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
	Comment	Qui	Echéance
Critère 10 - Projet d'Etablissement et planification territoriale			
Contribuer aux réflexions territoriales engagée par la DEF. Notamment sur la référence éducative	Echanges CDEF / DEF / Conseil départemental	Direction DEF	2023
Continuer à porter auprès de la DEF le besoin d'une organisation spécifique pour la régulation des orientations	Echanges CDEF / DEF	Direction DEF	2023
Continuer le travail démarré en 2020 pour développer une modalité d'accompagnement plus spécifique pour l'accueil de public relevant du secteur sanitaire et médico-social	Diversification des compétences professionnels et des partenariats	Direction, encadrement	2022 2027
Critère 11 - L'établissement et les réseaux	Comment	Qui	Echéance
Poursuivre l'engagement et la participation du CDEF dans les réseaux établis	Participation aux réunions, aux projets des réseaux	Direction	2022-2027
Critère 12 - L'établissement organise une veille juridique pour assurer ses missions	Comment	Qui	Echéancier
RAS			

THEME 2 : LA GARANTIE DES DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE ET SA PARTICIPATION A LA VIE DE L'ETABLISSEMENT

Référence 4 : La garantie des droits et des libertés individuelles des personnes accueillies et / ou des représentants

Critères 13 à 21

- 13. Droit à l'information
- 14. Charte de la personne accueillie\$
- 15. Droits et devoirs
- 16. Droit au respect de l'intimité, de la dignité et de la vie privée
- 17. Droit à l'adhésion : droit du libre choix
- 18. Droit à la liberté d'aller et venir
- 19. Confidentialité des informations
- 20. Droits d'accès au dossier
- 21. Evaluation des droits de la personne accueillie

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 13 - Droit à l'information	Comment	Par qui	Echéancier
Développer l'information, la formalisation et la diffusion de l'information des évolutions et réalisations positives des usagers	A travailler avec les équipes	Cadres	2023 et suivantes
Systématiser les rencontres avec les parents pour la présentation du service, pour les signatures des DIPC.	Elaboration d'un document de cadrage	Direction Cadres Assistants sociaux Psychologues	2023
Réactualiser ou rédiger les livrets d'accueils et règlements de fonctionnement sur une base communes, et y intégrant les spécificités des différents services : exemple système de fiches	Livrets d'accueil	Cadres et équipes	2023
Vérifier les affichages et remises de la Charte de la personne accueillie, dépôt sur le site internet, ainsi que livret d'accueil, règlement de fonctionnement et synthèse du PE Intégrer cet item aux formations sur la bientraitance	Charte des droits et libertés	Cadres et équipes	2023
Mettre à jour le site internet	Prestataire extérieur	Directrice	2023
Critère 14 - Chartes de la personne accueillie	Comment	Par qui	Echéancier
Réafficher la charte de la personne accueillie et en favoriser la connaissance et l'appropriation par les équipes	Charte Travail en groupe PS	Direction / encadrement	2023
Critère 15 - Droits et devoirs	Comment	Par qui	Echéancier
Intégrer dans les règles de vie, les protocoles concernant les conduites addictives	Protocoles à l'appui	Cadres	2023
Mener dans tous les services un travail sur les droits et les règles ,	Travail d'équipe sur les Droits et Objectivation des projets de service	Cadre et équipes	2023
Formaliser les règlements de fonctionnement des services	Groupe de travail Rgt de fonctionnement Objectivation des projets de service	Cadre et équipes	2023

Critère 16 - Droit au respect de l'intimité, de la dignité et de la vie privée	Comment	Par qui	Echéancier
Intégrer dans les travaux la réflexion sur le respect de l'intimité, de la dignité et de la vie privée, aller vers un aménagement des locaux plus modulable en lien avec le nouveau projet architectural du CDEF porté par le CD 31.	Planification annuelle des travaux Projet architectural du 425	Architecture / direction CD 31, Cadres	En continu 2022 2027
Travail sur le droit à l'intimité, et la possibilité des plus petits à avoir leur lieu à protéger leurs biens (verrous de placard), fermeture des sanitaires, travail sur une architecture plus respectueuse du droit à l'intimité des plus jeunes	Amélioration des conditions architecturales d'accueil sur les unités GAIA et ARC EN CIEL	Service Patrimoine CD 31 et service Atelier du CDEF 31	2023
Prolonger l'effort d'étayage des pratiques professionnelles sur le développement des pratiques d'accompagnement éducatif concernant l'éducation à la sexualité (dans le cadre de la mission)	Réunions hebdomadaires avec pôle santé et formations Bilan à faire dans le cadre du projet d'établissement et des projets de services	Direction Cadres Médecins Psychologues	2022 2027
Prolonger le dispositif interne d'ateliers animé par le pôle santé sur l'intimité, l'affectivité et la sexualité depuis 2019	Planification d'ateliers du Pôle santé	CSE Pôle santé	2022 2027
Critère 17 - Droit à l'adhésion = droit du libre choix	Comment	Par qui	Echéancier
RAS			
Critère 18 - Droit à la liberté d'aller et venir	Comment	Par qui	Echéancier
RAS			
Critère 19 - Confidentialité des informations	Comment	Par qui	Echéancier
Mettre en œuvre une pratique informatique plus sécurisée dans la transmission des données personnelles	Structuration d'une activité systèmes d'information et recrutement d'un responsable SI	Direction	2023
Mettre en place le RGPD	Structuration d'une activité systèmes d'information et recrutement d'un responsable SI	Direction	2023
Critère 20 - Droit d'accès au dossier.	Comment	Par qui	Echéancier
RAS			
Critère 21 - Evaluation des droits de la personne accueillie.	Comment	Par qui	Echéancier
Réaliser des enquêtes flash sur le respect des droits de la personne accueillie	CVS / groupes de parole ou enquête	Direction Cadres	2023
Lancer et pérenniser le Comité Ethique et déontologie	Groupe de travail	Direction Cadres Psychologues	2023

Référence 4 : La participation de l'utilisateur ou des représentants familiaux ou légaux

Critères 22 à 23

22. Conseil de Vie Sociale

23. Participation de la personne accueillie à la vie de l'établissement

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 22 - Conseil de la Vie Sociale	Comment	Par qui	Echéancier
Garantir la représentativité de l'ensemble des services et unités au CVS (pour les plus jeunes et les parents,), ou conseils de Villa.	Note de service / réunion cadre / Equipe éduc. Travail d'objectivation des projets de services	Direction / cadre de service	2019 2023
Assurer le suivi des actions décidées en CVS	Direction / CVS Rétrospective dans le cadre de du travail d'objectivation des projets de services	Direction	2023
Formaliser/identifier les groupes de parole sur les services	projets de service	cadres	2020 2023
Critère 22 - Conseil de la Vie Sociale	Comment	Par qui	Echéancier
Assurer le relai des demandes et souhaits des unités d'accueil et d'hébergement auprès du CVS	Systématiser l'utilisation de la fiche de demandes CVS	Cadres coordonnateurs du quotidien	A chaque CVS
Critère 23 Participation de la personne accueillie à la vie de l'établissement	Comment	Par qui	Echéancier
Assurer le relai des demandes et souhaits des unités d'accueil et d'hébergement auprès du CVS	Systématiser l'utilisation de la fiche de demandes CVS	Cadres	A chaque CVS
Raccrocher le CVS à un COPIL Qualité gestion du risques	Réunions de COPIL qualité à mettre en œuvre	Direction	2023
Intégrer à l'ordre du jour des CVS les sujets relatifs au fonctionnement de l'établissement et aux sujets institutionnels	Préparation du CVS	Direction	2023

Référence 6 : Evaluation de la satisfaction de la personne accueillie

Critères 24 à 25

24. Dispositions de recueil de la satisfaction de la personne accueillie

25. Gestion des plaintes et réclamations

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 24 - Dispositifs de recueils de la satisfaction de la personne accueillie	Comment	Par qui	Echéancier
Formaliser un outil de recueil de la satisfaction des usagers Enquêtes Flash	Constitution d'un groupe de travail recueil de la parole de l'utilisateur	Direction	2023
Critère 25 - Gestion des plaintes et réclamations	Comment	Par qui	Echéancier
Formaliser une procédure de réclamations accessible aux usagers et y sensibiliser les équipes, afin de favoriser sa mise en œuvre.	Constitution d'un groupe de travail recueil de la parole de l'utilisateur	Direction	2023

THEME 3 : LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT, LA COORDINATION DES INTERVENTION, COH2RENCE ET CONTINUITE DES PARCOURS

Référence 7A - R : Evaluation des besoins et des attentes (Préadmission et accueil)

Critères 26 à 30

- 26. Modalités de préadmission
- 27. Modalités d'accueil
- 28. Modalité d'accueil des MNA
- 29. Livret d'accueil
- 30. Evaluation de l'accueil

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 26 : Modalités de préadmission	Comment	Par qui	Echéancier
Les outils de droit à l'information tels que le livret d'accueil et règlement de fonctionnement seront à mettre à jour pour le CDEF en transversalité, et chacun des services avec une présentation homogène et coordonnée.	Formalisation des documents en groupe de travail – publication - diffusion	Direction - cadres	Fin 2023
Développer l'appropriation du logiciel NEMO	Réflexion Formation interne	Direction Groupe système d'information	2022-2023
Critère 27 : Modalités d'accueil	Comment	Par qui	Echéancier
Le CD 31 a suscité auprès du département propriétaire des locaux et de la DEF, un projet de réhabilitation architecturale du CDEF 31. Il conviendra dans le projet de penser des unités d'hébergement modulables permettant de s'ajuster plus facilement à l'activité pour ne plus recourir à l'hébergement sur des chambres d'appoint isolées des services éducatifs.	Réflexion interne et partagée avec le CD 31 et le programmiste	Direction	2023-2027
Disposer d'indicateurs objectifs pour qualifier l'urgence de l'accueil au CDEF et les modalités afférentes.	Protocole CDEF - DEF	Direction Parquet JE DEF	2023
Maintenir un bon niveau de coopération et d'entraide avec la structure associative d'accueil d'urgence dans le sud du département 31	Continuer à porter le sujet auprès de la DEF	CDEF - ASE	2022-2027
Critère 28 - Modalités d'accueil des mineurs non accompagnés (MNA)	Comment	Par qui	Echéancier
Trouver plus d'efficience dans la répartition des mineurs au sein des appartements du dispositif Escale. Adéquation entre la capacité d'accueil et le nombre d'admission. Disposer de davantage de petits appartements dans le parc locatif	Organisation structurelle, des appartements. Cf . parc Immobilier	Direction CFR logistique	2023-2027
Critère 29 : Livret d'accueil	Comment	Par qui	Echéancier

Elaborer des livrets d'accueil pour les services	Groupes de travail interdisciplinaire et inter services	Direction Cadres	2023
Actualiser les plaquettes existantes destinées aux professionnels	Plaquettes existantes	Direction	2023
Mettre à jour du site internet	Société extérieure	Directrice Groupe SI	2023
Critère 30 Evaluation de l'accueil	Comment	Par qui	Echéancier
Uniformiser les modalités de recueil des paroles des enfants, familles et partenaires : enquête flash : en définir les modalités et temporalités. Des groupes d'expression d'usagers sont à organiser de manière plus régulière	Enquête, questionnaire, groupe de parole	Direction, encadrement, agents	2022 et suivantes
Les dispositifs d'évaluation prévu dans le cadre des PPA, sera à travailler pour une meilleure appropriation des équipes.	Groupe PPA dans le cadre des PE et PS	Cadres et équipes des différents services	2023
Participations des usagers et partenaires au bilan d'activité	Partie dédiée	Direction encadrement	2024

Référence 7B: Evaluation des besoins et des attentes (Préadmission et accueil), Co-construction des projets personnalisés, Mise en œuvre, Co-évaluation et continuité de parcours

Critères 31 à 35

- 31. Projets personnalisés d'accompagnement
- 32. PPA, mise en œuvre en collaboration
- 33. Evaluation PPA
- 34. Modalités de sortie et continuité du parcours
- 35. Gestion du dossier

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 31 : Projet Personnalisé d'accompagnement	Comment	Par qui	Echéancier
Evaluer la pratique effective sur chaque service en vue d'une harmonisation	Réunion de direction et encadrement, contrôle à chaque écrit	Cadres	2023
Critère 32 : PPA, mise en œuvre en collaboration	Comment	Par qui	Echéancier
Rediffuser les supports pour poursuivre l'appropriation Les coordinateurs d'équipe sont chargés en mode gestion de projet de la coordination des référents de PPA	Note de service +réunion hebdo	Direction et cadres	2023
Critère 33 : Evaluation PPA	Comment	Par qui	Echéancier
Développer l'utilisation des outils pour mieux repérer et rendre visible l'évolution de la personne accueillie tout au long du séjour Appropriation de la procédure de PAP pour les services	Sur les instances formalisées	Cadre socio-éducatif garant du projet et de l'interdisciplinarité,	2023-2027
Critère 34 : Modalités de sortie et continuité du parcours	Comment	Par qui	Echéancier
Créer un outil assurant la liaison au départ du service, Formaliser de manière participative et harmonisée une procédure de sortie	Production de supports et de modalités d'usage en groupe de travail	Encadrement	2023
Critère 35 : Gestion du dossier	Comment	Par qui	Echéancier

Développer l'informatisation du dossier et l'accès à tous les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire intervenant sur dossier	Formation des prof. En intra programmée chaque année.	Secrétariat BASA	3 fois par an jusqu'en, 2024 et plus si besoin
Continuer à exploiter les données du registre des demandes d'accès au dossier des usagers et communiquer en CVS.	Réunion CVS	Direction Assistants sociales Psychologues	2022 et suivantes
Continuer à promouvoir la procédure d'accès au dossier V3 du 05/02/2014 aux nouveaux psychos, AS et médecins	Réunions	Direction Assistants sociaux Psychologues Médecins Secrétaire de Direction	2022 et suivantes
Mettre les relèves et informations relatives au suivi de la personne accueillie	Formation des prof. En intra programmée chaque année.	Direction	2023

THEME 4 : LA PREVENTION ET LA GESTION DES RISQUES LIES A LA SITUATION DE VULNERABILITE DU PUBLIC ACCUEILLI

Référence 8 : Prévention et gestion des risques de vulnérabilité des personnes accueillies

Critères 36 à 40

- 36. Identification des risques de vulnérabilité des personnes accueillies
- 37. Modalités de signalement
- 38. Traitement des situations de vulnérabilité et de violence
- 39. Actions de prévention
- 40. Accompagnement des professionnels

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 36 – Identification des risques de vulnérabilité	Comment	Par qui	Echéancier
Evaluer la pratique effective sur chaque service en vue d'une harmonisation :	Réunion de direction et encadrement, contrôle à chaque écrit	Encadrement, cadre fonctions transversales As, psycho, médecins	2022-2023
RAS			
Critère 37 – Modalités de signalement	Comment	Par qui	Echéancier
Intégrer les notes d'information et d'alerte dans le logiciel blue Kangoo	Nouveau modèle relié au logiciel Blue Kangoo	Direction, secrétariat Direction, responsable SI	2023
Critère 38 – Traitement des situations de vulnérabilité	Comment	Par qui	Echéancier
Continuer à développer les partenariats avec le secteur sanitaire et médico-social	Rencontres	Direction Cadres Médecins psychos	2023
Critère 39 – Actions de prévention	Comment	Par qui	Echéancier
Se doter de matériel permettant de réduire l'isolement dans le travail : notamment la nuit.	Augmentation du taux d'encadrement sur les postes de nuit	Direction-DEF	2023
Critère 40 – Accompagnement des professionnels	Comment	Par qui	Echéancier
Élaborer un programme plus institutionnel et transversal, avec un plan d'action décliné service par service, sur	Groupe de travail animé interdisciplinaire	Psychologues, cadres des services éducatifs,	2023

la vulnérabilité des usagers, les raisons des passages à l'acte, pour mieux les prévenir ou les accompagner.		Pôle santé, équipes pluridisciplinaires	
--	--	---	--

Référence 9 : Promotion de la bientraitance

Critères 41 à 46

- 41. Identification des risques et des situations de maltraitance
- 42. Gestion des faits de maltraitance
- 43. Actions de prévention
- 44. Formation des professionnels
- 45. Charte de bientraitance
- 46. Réflexion éthique

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation Echéancier (programmation date estimée de réalisation)		
Critère 41 – Identification des risques et des situations de maltraitance	Comment	Par qui	Echéancier
Recenser et diffuser l'information sur les différentes situations de risques de maltraitance et leur gestion dans l'institution	Groupes de travail dédié Objectivation PE cadres + psychologues+ équipes	Direction Cadre Membres CHSCT	2023
Critère 42 – Gestion des faits de maltraitance	Comment	Par qui	Echéancier
Décliner le protocole de crise en protocole de prévention et gestion des situations de maltraitance	Protocole élaboré en groupe de travail	Direction et encadrement	2023
Critère 43 – Actions de prévention	Comment	Par qui	Echéancier
Associer le futur comité éthique au suivi des actions d'amélioration	Comité éthique	Direction /cadres/ prof.	2023
Mettre en place des indicateurs de suivi RBPP (nb de situations signalée en risques) et nb de cas avérés analysés traités	Direction/CHSCT	Direction /cadres	2023
Critère 44 Formation des professionnels	Comment	Par qui	Echéancier
Continuer les formations sur la bientraitance commencées en 2018	plan de formation	Direction	En continu 2022-2027
45 – Charte de bientraitance	Comment	Par qui	Echéancier
Rédiger la charte de la bientraitance du CDEF en parallèle avec la constitution du Comité éthique, et veiller à afficher la charte des droits et liberté des personnes accueillies, de la remettre de manière illustrée avec le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, dès l'admission de la personne accueillies et ou accompagnée, au plus tard à la signature du DIPC.	Comité éthique	Direction	2023
Critère 46 – Réflexion éthique	Comment	Par qui	Echéancier
Soutenir le comité éthique initié en 2022, et le référent éthique	groupe de travail pluridisciplinaire externe	Direction	En continu 2023-2027

Référence 10 : Management de la qualité

Critères 47 à 49

47. Système de signalement et traitement des événements indésirables

48. Gestion documentaire

49. Plan d'action d'amélioration global et suivi (PAQ)

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 47 : Système de signalement et traitement des événements indésirables	Comment	Par qui	Echéancier
Appropriation du logiciel par les administrateurs.	Organisation des formations	Direction/RSI/prestataire	2022 2027
Mettre en place la cellule des EI et assurer son suivi et de référents opérationnels, et déployer une pédagogie d'appropriation sur les différents services.	Groupe de travail	Direction / Cadres	2022 2027
Envisager des modalités formelles de réclamations de la part des usagers, et des instances pour réfléchir aux suites à y donner	Groupe de travail	Direction / Cadres	2024
Critère 48 : Gestion documentaire	Comment	Par qui	Echéancier
Re sensibiliser les chefs de service à la rédaction des Protocoles	Réunion encadrement	Direction	2023
Relai entre le travail de l'AS et des équipes éducatives, et de la nécessité de travailler à une uniformisation des comptes rendus de visite médiatisée, formalisé par les AS à destination des équipes éducatives, mais aussi sur les canaux utilisés, en lien avec la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles: (mail vecteur peu sécurisé),	Trame à formaliser pour les retours de visites:	Assistants sociale / Cadres / Psychologues	2023
Déployer des ateliers d'utilisation de la note d'incident et de la fiche d'information et d'alerte, sur les équipes pour une meilleure appropriation	COPIL	cadres	2023
Critère 49 : Plan d'action d'amélioration global et son suivi (PAQ)	Comment	Par qui	Echéancier
Structurer le PAQ au fur et à mesure de l'avancée de l'auto-évaluation	COPIL Qualité	Direction	2022 2027
Suivre et valider les actions d'amélioration en COPIL	COPIL Qualité	Direction	2022 2027
Elargir le PAQ aux audits internes et externe pour aboutir au plan global de la qualité	COPIL Qualité	Direction	2022 - 2023

Référence 11 : GESTION DU RISQUE INFECTIEUX

Critères 50 à 53

- 50. Risques infectieux identifiés et dispositifs opérationnels
- 51. Prévention et suivi du risque infectieux
- 52. Respect des règles d'hygiène intégré au PPA
- 53. Formation des professionnels

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 50 : risques Infectieux identifiés et dispositifs opérationnels	Comment	Par qui	Echéancier
S'assurer de l'information des protocoles auprès des professionnels	Réunion encadrement /réunions hebdos	Cadres	2023
Intégrer le DARI dans le plan d'action global de la Qualité pour assurer son suivi	Direction	Direction	2023
Mettre à jour annuellement le plan d'action du DARI et déterminer les responsables d'action	Direction	Direction /Cadre en Charge du Pôle santé CFR hygiène, gestion des risques professionnels, prestation hôtelière et du Parc immobilier	Fin 2023
Critère 51 : Prévention et suivi du risque infectieux	Comment	Par qui	Echéancier
RAS			
Critère 52 : Respect des règles d'hygiène intégré au PPA	Comment	Par qui	Echéancier
Maintenir les ateliers de prévention sur l'hygiène et les règles de distanciation sociales, liée à la crise sanitaire COVID.	Animation d'ateliers pour les usagers, Et Accompagnements plus individuels	Pôle santé, Cadre Pour la sensibilisation des équipes Pôle santé et maîtresses de maison et équipe éducative pour la sensibilisation des usagers, Collective en atelier, ou individuelle selon les besoins	2022 2027
Critère 53 : formation des professionnels	Comment	Par qui	Echéancier
RAS			

THEME 5 : PROMOTION DE L'AUTONOMIE ET DE LA QUALITE DE VIE

Référence 12 : Cadre de vie

Critères 54 à 55

54. Conditions d'existence et du cadre de vie

55. Actions centrées sur le cadre de vie

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 54 : conditions d'existence et du cadre de vie	Comment	Par qui	Echéancier
Continuer à développer la qualité des repas collectifs en lien avec les recommandations, nutritionnelles actuelles et les lois pour une alimentation durable accessible et saine:	Politique d'achats alimentaire	Direction/CFR	En continu 2021 2027
Critère 55 : Actions centrées sur le cadre de vie	Comment	Par qui	Echéancier
Intégrer dans les travaux de réhabilitation du 425 une réflexion sur les des espaces plus contenant et sécurisants pour les personnes accueillies	Associer les équipes à la réflexion	Direction en lien avec le CD 31	2022 2027

Référence 13 : Accompagnement à la santé

Critères 56 à 60.

56. Volet du Projet d'établissement

57. Accompagnement à la santé tout au long du parcours

58. Gestion de l'urgence médicale

59. Gestion des médicaments

60. Formation des professionnels

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 56 : conditions d'existence et du cadre de vie – Volet santé du projet d'établissement	Comment	Par qui	Echéancier
Décrire les tâches effectuées au sein du pôle santé pour adapter aux besoins l'organisation du temps de travail dans le cadre du projet de service	Groupe de travail OTT 2019 Réunions de projets de services	Cadre du service	2023
Critère 57 : – Accompagnement à la santé tout au long du parcours	Comment	Par qui	Echéancier
Continuer à soutenir la communication du pôle santé vers les services accrue en 2020	Affiches, ateliers, évaluation PPA (hygiène, sommeil...)	Pôle santé Cadres	2022 à 2027
Développer des moyens de récupérer de manière plus réactive et facile les informations liées à la santé de l'enfant (vaccination, pathologie préexistante...)	Récupération du carnet de santé, DMP	Direction Cadres Pôle santé	2023
Continuer à soutenir les actions de prévention et d'éducation à la santé	Programmation d'ateliers	Pôle santé Direction Cadres	2022 à 2027
Développer le partenariat avec les autres services du secteur sanitaire notamment pédopsychiatriques	Rencontres inter-services	direction Pôle santé et psychologues	2022 à 2027

Développer le partenariat avec les professionnels libéraux notamment pédopsychiatres...	Contact et rencontres	Pôle santé	2023
Développer l'information et l'implication des familles dans les soins assurés	Contact et invitations, et comptes rendus oraux et écrits plus systématiques à être présents aux RV	Pôle santé	2022 à 2027
Présenter et faire valider par la DEF l'équipe de liaison de pédopsychiatrie et lancer et pérenniser le dispositif le cas échéant.	Rencontres DEF Réunions avec les secteurs de pédopsychiatrie Convention	Direction Médecins	2022 à 2027
Partenariat avec MDPH			
Critère 58 : – Gestion de l'urgence médicale	Comment	Par qui	Echéancier
Approfondir les échanges avec les collègues éducatifs lors du retour d'informations d'accompagnements médicaux ou d'hospitalisation Formalisation de synthèses sur les conduites à tenir, par rapport à l'utilisateur	Lien écrit plus détaillé et participation régulière aux réunions	Pôle santé et encadrement	2022 2027
Critère 60 : – Formations	Comment	Par qui	Echéancier
Inclure les professionnels du pôle santé lors des formations institutionnelles concernant le public accueilli (petite enfance, interculturalité, pathologies spécifiques, sexualité...)	Plan de développement des compétences	Cadre pôle santé et direction	2022 2027
Mettre en place des formations spécifiques au pôle santé sur l'éducation à la santé, l'animation de groupe, les actions de prévention...	Plan de développement des compétences	Cadre pôle santé et direction	2022 2027

Référence 14 : Les liens d'attachement : Relations familiales, relations aux pairs et relations sociales
Critères 61 à 65

- 61. Liens d'attachement de la personne accueillie
- 62. Accompagnement des enfants et des parents
- 63. Participation des parents organisée pour le PPA, la scolarité et la santé
- 64. Evaluation de l'exercice de l'autorité parentale
- 65. Gestion des fratries et de leur accompagnement

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 61 : Liens d'attachement de la personne accueillie	Comment	Par qui	Echéancier
Persévérer dans le recueil systématique sur les internats des liens d'attachement de la personne accueillie	Outils PPI/PPA	Cadres Assistants sociaux Psychologues	2022 2027
Développer le travail sur les liens familiaux et le lien avec l'environnement familial .	Plan de développement des compétences et fiche de poste AS et psychologue	Cadres Direction Psychologues	2022 2027
Développer les rencontres systématiques équipes éducatives/parents en lien avec l'assistante sociale et la /le psychologue	Entretien en trinôme éducateur/AS/psychologue	Equipes Cadres Assistants sociaux Psychologues	2022 2027
Développer des outils institutionnels communs sur la théorie de l'attachement et les faire vivre à travers le PPI/PPA	Plan de développement des compétences	Encadrement, psychologues	2022 2027

Critère 62 : Accompagnement des enfants et des parents	Comment	Par qui	Echéancier
Etablir un cadre favorable à l'exercice de l'autorité parentale : préparation du placement, « ouverture » de la structure aux parents, participation aux DIPC... dans la mesure du possible et en tenant compte de la spécificité de l'accueil en Foyer d'Urgence.	Projets de service	Encadrement Assistantes sociales	2019-2023
Critère 63 : Participation des parents organisée pour PPA, scolarité et santé	Comment	Par qui	Echéancier
Systematiser les DIPC	Sensibilisation des équipes sur les outils existants	Cadres Coordonnateurs du quotidien	2023-2024
Critère 64 : Evaluation de l'exercice de l'autorité parentale.	Comment	Par qui	Echéancier
Retravailler les autorisations avec l'ASE, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ Distinction actes usuels (information du CDEF à l'ASE, information aux parents par l'ASE) / actes non usuels (nécessité de l'autorisation des titulaires de l'autorité parentale). ○ Définir avec les responsables ASE une liste des actes usuels de l'autorité parentale que la personne physique ou morale qui prend en charge l'enfant au quotidien ne peut accomplir au nom de l'ASE sans lui en référer : devrait être annexé au PPE (art. 22 de la loi du 14 mars 2016). Modalités d'autorisations de sorties des adolescents (notamment quand non autorisés par les parents).	Temps de travail dédié interne et externe	Encadrement, direction, DEF	2023
Diffuser et sensibiliser les professionnels aux éléments cadrant ci-dessous (recommandations) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Modalités d'accueil des parents ○ Organisation de la communication et des relations avec les parents ○ Accompagnement des enfants dans information et compréhension du rôle de chacun ○ Modalités de travail d'équipe et de formation continue des professionnels par rapport à l'exercice de l'autorité parentale Outils et pratiques génériques cadrant et facilitant l'exercice de l'autorité parentale	Projets de service	Encadrement, direction	2023
Critère 65 : Gestion des fratries et leur accompagnement	Comment	Par qui	Echéancier
Réfléchir à des modalités d'accueil plus modulables, pour éviter l'éclatement des fratries, dans le contexte, de forte augmentation des accueils d'urgence du fait de l'augmentation des procédures liées aux violences conjugales	Prise en compte du besoin dans la programmation de la réhabilitation architecturale	Direction en lien avec CD 31 et programmiste	2023-2027

Référence 15. La scolarité et l'insertion dans la vie professionnelle

Critères 66 à 67

- 66. Continuité de la scolarité
- 67. Formation professionnelle

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 66 : Continuité de la scolarité	Comment	Par qui	Echéancier
Améliorer l'utilisation et le renseignement des supports de transmissions des équipes éducatives, via l'enseignant coordonnateur	Rappel/sensibilisation des équipes	Cadres+ équipes éducatives	2023
Déterminer la pérennité du partenariat avec l'éducation nationale	Echange avec le rectorat en lien avec le CD et la DEF	Direction	2023
Critère 67 : Formation et insertion professionnelle	Comment	Par qui	Echéancier
Systematiser l'information au coordonnateur de la situation scolaire du jeune dès son arrivée même si parcours de formation déjà en cours	Procédure d'information	AS ou coordonnateur éducatif	2019 2027
Formaliser systématiquement dans les PPA les modalités d'accompagnement scolaires, et les partager avec les équipes éducatives et pluridisciplinaires	Modalités d'Association de l'enseignant spécialisé au PAP et relais du coordonnateur via les équipes éducatives et pluridisciplinaires	Encadrement	2023

Référence 16. Activités culturelles, ludiques et sportives

Critères 68.

- 68. Projets d'activités culturelles, ludiques, sportives et de citoyenneté

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 68 : Projets d'activités culturelles, ludiques, sportives et de citoyenneté	Comment	Par qui	Echéancier
Réactualiser le projet et l'organisation du jardin d'enfants,	Projet de service, livret d'accueil règlement de fonctionnement	Cadre du JE	2023
Réactualiser le projet et l'organisation de la halte-garderie	Projet de service, livret d'accueil règlement de fonctionnement	Cadre de la HG	2023
Réactualiser le projet et l'organisation de du SAAJ	Projet de service, livret d'accueil règlement de fonctionnement	Cadre du SAAJ	2023
Rapprocher la réflexion des services, sur les partenariats mis en œuvre dans les différents services autour des projets d'activités culturelles, ludiques, sportives et de citoyenneté	Projet de service, livret d'accueil règlement de fonctionnement	Cadres des services	2023
Veiller à un renseignement complet de l'ensemble des fiches navette	Cadre de chaque service	Référents coordonnateurs de parcours d'utilisateurs	2023

THEME 6 : MANAGEMENT DES RESSOURCES

Référence 17. Gestion des ressources humaines – Politique RH

Critères 69 à 78

- 69. Management des emplois et des compétences
- 70. Adéquation quantitatives et qualitatives des rH
- 71. Gestion des astreintes
- 72. Politique de recrutement
- 73. Politique de mobilité interne
- 74. Gestion du dossier administratif / Confidentialité et sécurité des informations
- 75. Intégration du nouvel arrivant (professionnel et stagiaire)
- 76. Gestion du temps de travail
- 77. Evaluation professionnelle
- 78. Formation des professionnels

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère : 69 – Management des emplois et des compétences	Comment	Qui	Echéance
Développement des compétences à envisager sur un plan pluriannuel de 6 ans : LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Plan de développement des compétences	Direction Groupe de travail RH Formation IRP	2023 2029
Poursuivre le chantier concernant la formalisation des fiches de poste ,	Groupe de travail par poste Copil	Direction Cadres Professionnels IRP	2022-2024
Ajuster l'évaluation professionnelle aux métiers du CDEF 31 en lien avec l'exploitation de GESFORM	Mettre en place une GPMC	Direction Cadre RH Instances IRP	2023 2027
Corréler la prime de service à l'évaluation professionnelle.	Entretien annuel	Direction Cadre RH Instances IRP	2023
Evaluer les métiers en tension et poursuivre les formations nécessaires	développer la GPMC	Direction Cadre RH IRP	2023-207
Continuer la formalisation de la GPMC	Formation	Direction Cadre RH IRP	2023 2027
Critère 70 – Adéquation quantitative et qualitative des ressources humaines	Comment	Qui	Echéance
Travailler la pertinence d'une plus grande autonomie et transversalité, au sein des équipes, pour faire face aux situations rencontrées tant en lien <ul style="list-style-type: none"> - avec les besoins des usagers, - que de l'organisation du travail 	Groupe de travail	Direction/cadres Cadres IRP	2022 2024
Faire le lien dans le cadre de l'OAT, OTT, entre les effectifs de professionnels, prescrits, réels et nécessaires, et ajuster les besoins en termes d'organisation des automates	Directrice Adjointe Groupe de travail	Direction Cadres RH Cadres IRP	2023 2024
Faire un bilan du pôle de remplacement : à intégrer au rapport d'activité	Evaluation annuelle	Direction/cadres	2023 puis annuellement

Critère 71 – Gestion des astreintes	Comment	Qui	Echéance
Harmoniser les pratiques lors des astreintes pour les cadres	Groupe de travail Cadre	Direction Cadres	2023
Elaborer un protocole : pour guider les professionnels pour spécifier le cadre et les conditions d'appel de l'astreinte	Groupe de travail Cadre	Direction Cadres Equipes IRP	2023
Critère72 – Politique de recrutement.	Comment	Qui	Echéance
Améliorer la réactivité et le process des recrutements,	Groupe de travail	Direction cadre RH cadres IRP	2023 2024
Poursuite des réflexions sur la fidélisation des agents, par la promotion, la valorisation, l'attractivité des missions et par les conditions de travail	Réunions	Direction cadre RH cadres IRP	2023
Déployer le logiciel Blue Kangoo, pour mettre à jour la CVthèque en ligne vivier professionnel	Formation au logiciel BLUEKANGGO	Direction	2023
Poursuivre les partenariats avec les écoles	Conventionnement à systématiser Intervention interdisciplinaire	Direction/cadres	2022 puis annuellement
Poursuivre l'engagement dans l'apprentissage	Etude de coût, et des modalités de mise en œuvre, et d'accompagnement	Directrice adjointe, Cadre RH-Finance, responsable Formation	Juin 2022
Evaluer et pérenniser le partenariat avec COOP EMPLOI	Evaluation des besoins de recrutements	Direction Cadres Cadre RH	Juin 2022
Continuer la Mise en œuvre de La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	commissions	Direction Cadres Cadre RH	2023
Critère73 – Politique de mobilité interne.	Comment	Qui	Echéance
questionner et valoriser si nécessaire la politique mobilité	Politique mobilité	Direction DRH Cadres	2023 2024
Utiliser l'accompagnement des compétences au service de la mobilité en interne si validation de la politique de mobilité.	Plan de développement des compétences	Direction DRH Responsable formation Cadres	2023 2024
Mettre en place une procédure sur les aménagements de poste.	Consultation des élus du personnel et des syndicats	Direction Cadres Cadres RH IRP	2023
Critère 74– Organisation du service RH et gestion du dossier administratif /Confidentialité et sécurité des informations	Comment	Qui	Echéance
Questionner l'organisation du temps de travail, du service RH (glissements de tâches, système de vérification, travail de passerelles à faire entre les logiciels), pour en améliorer l'efficience, en simplifiant les process RH	Formation, Groupe de travail RH	Direction Cadre RH, IRP	2022 2023
Création d'un guide de sollicitation des RH	Formation, Groupe de travail RH	Direction Cadre RH, IRP	2023 2024

Questionner la pertinence de la décentralisation de la villa RH et du maintien de la permanence pour maintenir le lien avec une présence physique sur le 425	Formation, Groupe de travail RH	Direction Cadre RH, IRP	2023 2024
Revoir l'arborescence de la GED, RH et digitalisation du dossier des professionnels	Service RH et partenariat	Direction Cadre RH, IRP	2025 2027
Mise en place progressive du RGPD	Accompagnement par un prestataire	Direction Cadre RH, IRP	2025 2027
Critère : 75– Intégration de nouvel arrivant (professionnels et stagiaires)	Comment	Qui	Echéance
Mettre à jour un livret d'accueil pour les nouveaux professionnels en lien avec les obligations règlementaires et la diversification des services du CDEF Remettre en place le protocole d'accueil des nouveaux professionnels	Livret d'accueil des professionnels Groupe de travail	Cadre RH Validé par la Direction	2023
Mettre en place une plateforme de communication entre le personnel éducatif et le candidat	Recrutement Responsable informatique	Direction Cadre RH	2023
Critère 76- Gestion du temps de travail	Comment	Qui	Echéance
Elaborer une fiche reprenant les primes et indemnités en fonction des grades, affectations, métiers de chaque agent	Service RH	Direction Cadre RH, IRP	2023
Respecter les échanges règlementaires et institutionnels concernant les plannings (validations, modifications, philosophie du planning transmissions)	Protocole	Direction Cadres Equipes IRP	2023 puis annuellement
Critère 77- Evaluation professionnelle	Comment	Qui	Echéance
Réévaluer en lien avec le référentiel de la fonction publique, l'adéquation entre l'évaluation professionnelle, la mission et les fiches de postes	Groupe de travail - RH	Direction Cadres Equipes IRP	2023 puis annuellement
Critère 78-Formation des professionnels	Comment	Qui	Echéance
Poursuivre la règle de l'obligation des professionnels à assister aux formations sur lesquelles ils sont positionnés (à travailler avec les agents et les cadres)	Rappels	Cadres RH Cadres	2022 et tous les ans
Objectiver la piste de l'organisation apprenante au sein de l'établissement,	Directrice	Direction Cadres Equipes IRP	2027
Elaborer une gestion prévisionnelle des formations obligatoires	Plan de développement des compétences	Direction Cadres IRP	2022 tous les ans

Référence 17B. Gestion des ressources humaines – Dialogue social

Critères 79

79. Dialogue social

Critère 79 – Dialogue social	Comment	Qui	Echéance
Développement des compétences à envisager sur un plan pluriannuel de 6 ans	Plan de développement des compétences	Direction Cadres Equipes IRP	2023 2027
Déployer une information à destination des agents des conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels.	Formation interne destinée aux agents	Coordinatrice RH	2023

Mettre en place la participation mutuelle ou prévoyance, Mettre en place l'attribution des tickets restaurants.	Dans le Cadre de la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 Et du dialogue social	Direction Cadres Equipes IRP	2024
--	--	---------------------------------------	------

Référence 17C. Gestion des ressources humaines – Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail

Critères 80

80. Santé, Sécurité QVT

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéances de réalisation		
	Comment	Qui	Echéance
Déployer une sensibilisation sur la fiche d'évènements indésirables existant en élargissant la note d'information et d'alerte déjà active, en déployant une formation en interne sur son utilisation : référents ?	Utilisation du logiciel BLUEKANGGO	Direction Cadres IRP	2023
Créer une cellule Qualité pour analyser les évènements déclarés	Utiliser les membres des commissions° RPS-Doc Unique-CHSCT	Direction Cadres IRP	2023
Sensibiliser régulièrement et faire les exercices liés au protocole pour les risques d'attentat	Formation et exercices annuels	Direction	2022 et suivantes
Développer les actions visant à renforcer la qualité de vie au travail	Commission RPS	Direction Cadres Equipes IRP	2022 2027
Protocole à créer pour les visites médicales et les formations obligatoires	Protocole	Direction – Cadres - RH	2022
Continuer le travail engagé pour une plus grande attractivité de l'emploi	Direction en lien avec la DEF	Direction Cadres Equipes IRP	2024
Mettre en place une démarche de qualité de vie au travail	Groupe de travail	Direction Cadres Equipes IRP	2024
Réévaluer le guide des professionnels et nouveaux professionnels	Groupe de travail	Direction Cadres Equipes IRP	2024

Référence 18A. Achats et approvisionnements

Critères 81 à 83

- 81. Achats, approvisionnements et équipements
- 82. Approvisionnements et équipements en urgence
- 83. Evaluation des achats et approvisionnements

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 81- Achats, approvisionnements et équipements	Comment	Qui	Echéance
Suivre le plan annuel d'investissement	Réunion Direction /encadrement	Cadre finance et Direction	Tous les ans et suivi annuel
Critère 82- Approvisionnements et équipements en urgence	Comment	Qui	Echéance
Recadrer trimestriellement les demandes en urgence et anticiper les demandes par l'équipe éducative en lien avec le cadre : compte tenu du turn-over	Réunion cadre éducatif et équipe Réunion Direction /encadrement	Cadre /équipe éducative	Trimestriellement
Critère 83- Evaluation achats et approvisionnements	Comment	Qui	Echéance
Assurer les Comptes rendus des réunions de coordinations cadre financier /services	Cadre financier	Cadre financier	Trimestriellement 2022 et suivantes

Référence 18B : Gestion des ressources financières

Critères 84 à 86

- 86. Gestion budgétaire
- 87. Outils de suivi à disposition des professionnels
- 86. Règles de délégation

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 84-Gestion budgétaire	Comment	Qui	Echéance
Réflexion sur les délais d'anticipation nécessaires des équipes éducatives, pour l'organisation des dépenses.	Réflexions dans le cadre des réunions trimestrielles avec les services	Direction, Cadre finances et paierie, cadres	2023
Favoriser lorsque cela est possible les paiements administratifs.	Réflexions dans le cadre des réunions trimestrielles avec les services	Direction, Cadre finances et paierie, cadres	2023
Disposer d'outils de paiement (carte) pour les professionnels	Marché public sur cet outil	Direction, Cadre finances et paierie, cadres	2023
Critère 85- - Outils de suivi à disposition des professionnels	Comment	Qui	Echéance
Mise à jour du protocole « budget alloués et tenue des dépenses »	Réunion comptabilité	Cadre finances /cadre qualité	Fin 2023
Elargir la tenue des budgets à d'autres rubriques de comptes courants (produits d'entretien, couches... à l'ensemble des cadres de l'établissement.	Réunion d'encadrement	Direction Cadre finances Cadres	2023
Critère 86- – Règles de délégation	Comment	Qui	Echéance

Intégrer progressivement dans les fiches de poste les règles de délégation budgétaires.	Cadre financier /RH	Direction	A partir du 1 ^{er} trimestre 2023
---	---------------------	------------------	--

Référence 19A : Systèmes d'information : La politique de communication

Critères 87 à 89

- 87. Communication interne
- 88. Communication externe
- 89. Evaluation du système de communication

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 87 : Communication interne	Comment	Qui	Echéance
Systematiser l'utilisation du logiciel Nemo pour assurer la coordination	Réunions hebdomadaires des équipes et Formation des professionnels Déploiement auprès des équipes	Direction, RSI Cadres Secrétariat BASA	2022 2027
Optimiser l'utilisation de BLUE KANGGO pour faciliter la diffusion des informations institutionnelles auprès des professionnels de terrain.	Déploiement BLUE KANGOO	Direction Cadres /équipe	2022 2023
Redéfinir les modalités des Réunions d'encadrement et la transmission de l'information transversale entre les services	Evaluation par la Direction et les Cadres	Cadres	2023
Critère 88 : Communication externe	Comment	Qui	Echéance
Continuer l'effort de participation aux manifestations publiques (forum des métiers /salons divers /recrutements) afin de faire connaître l'établissement CDEF	Solliciter les écoles de formation	Direction	2023 et chaque année
Actualiser les plaquettes de présentation de l'établissement et des services et le livret d'accueil , des professionnels et celui des personnes accueillies	En lien avec le designer habituel	Direction / sec direction / cadres équipes	2023
Mise à jour du site, compte tenu des nouveaux dispositifs existants	Réunion de travail	Futur responsable informatique Equadex	2023
Critère 89 - Evaluation du Système de communication	Comment	Qui	Echéance
Analyser l'enquête d'évaluation du degré de réception des informations institutionnelles des agents.	Réunion Direction /	Direction	2023

Référence 19B : Systèmes d'information : La politique informatique

Critères 90 à 92

- 90. Schéma directeur informatique
- 91. Confidentialité des données
- 92. Evaluation du système informatique

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 90 - Schéma directeur informatique	Comment	Qui	Echéance
Remplacer le logiciel Berger-Levrault pour un logiciel suivant les mises à jour	Autre logiciel repéré en 2020	Cadre finance /société extérieure	2023

de la réglementation et facilitant les interfaces avec le logiciel RH			
Déployer l'utilisation de BLUE KANGOO et définir l'arborescence permettant de mettre en place une GED	Recrutement responsable informatique	Direction / cadres	2023
Critère 91 : confidentialité des données	Comment	Qui	Echéance
Accompagnement de la mise en conformité avec la RGPD, réglementation générale des protections des données depuis le 25 mai 2018	Accompagnement en cours Recrutement responsable informatique	Direction/RSI	2022 2023
Diminuer l'utilisation de la messagerie pour la transmission de documents en développant un système alternatif (renvoi sur un logiciel sécurisé, sur l'intranet, etc.) tant en interne qu'en externe	Formation équipes à l'utilisation de supports plus adaptés	Direction/RSI	2022
Critère 92- Evaluation du système informatique	Comment	Qui	Echéance
Généraliser le déploiement des outils numériques et notamment de BLUE KANGOO	Notion de Référence dans les équipes	Direction/RSI Cadres	2023 en en continu

Référence 20A : La gestion des fonctions logistiques – Prestation d'entretien des locaux

Critères 93 à 96

- 93. Entretien des locaux
- 94. Protocole entretien des locaux
- 95. Formation des professionnels
- 96. Satisfaction entretien des locaux

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
	Comment	Qui	Echéance
Critère 93 – Entretien des locaux			
Réactualiser les fiches de poste des maitresses de maison , des Villas et équipe entretien des locaux	Réunion équipe/cadre	Cadre RH et cadres des villas	2024
Critère 94 – Protocole entretien des locaux	Comment	Qui	Echéance
Mettre à jour le tableau « diagramme d'activité entretien des locaux » avec parafe au quotidien	Réunions cadre / équipe entretien locaux	CFR Hygiène Gestion des risques professionnels, prestation Hôtelière et gestion du Parc Immobilier	2023
Intégrer progressivement les fiches de traçabilité des fréquences « entretien des locaux » dans la GED	Réunions cadre / équipe entretien locaux	CFR	2023
Elaborer le protocole des taches à assurer par l'équipe éducative en l'absence de la maitresse de maison	Groupe de travail	Cadre services éducatifs	2023
Critère 95 – Formation des professionnels	Comment	Qui	Echéance
Profiter des prochaines formations de bionettoyage pour travailler sur les formalisations documentaires, à valider ensuite et intégrer dans la GED.		CFR	2023 et en continu
Critère 96 – Satisfaction entretien des locaux	Comment	Qui	Echéance

Réaliser des audits « entretien des locaux » suite aux protocoles réactualisés	Equipe bionettoyage : référents	CFR	2024
Intégrer l'entretien des locaux dans la FEI	Application qualité fiche BLUE KANGOO	CFR	2024

Référence 20B : La gestion des fonctions logistiques – Prestation de restauration

Critères 97 à 102

- 97. Prestation restauration
- 98. Prestation restauration dans les unités
- 99. Commission Menus
- 100. Matériels / Equipements adaptés et maintenances suivies
- 101. Formation des professionnels
- 102. Satisfaction prestation restauration

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 97 – Prestation restauration	Comment	Qui	Echéance
Réactualiser le PMS, et le valoriser auprès des professionnels et le faire valider par les autorités compétentes départementales.	Réunion cadre /équipe cuisine	CFR chef cuisinier et équipe cuisine	2023
Réactualiser les classeurs Plan de maîtrise sanitaire des villas et les valoriser lors des formations HACCP et étendre leur mise en place sur les unités du CDEF	Réunion cadre /équipe cuisine	CFR chef cuisinier et équipe cuisine	2023
Critère 98 – Prestation restauration dans les unités	Comment	Qui	Echéance
Utiliser les outils de traçabilité de relevé de températures des repas sur la base du classeur « PMS » sur les unités de vie internes au CDEF	Réunion cadre de cuisine + cadres des unités et équipes	CFR cadres unités de vie	2023
Mettre en œuvre la traçabilité existante sur les prises de températures des stockages réfrigérés, des unités de vie du 425, des salles de restauration des accueils d'urgence et des villas .	Réunion cadre de cuisine + cadres des unités de vie et cadre atelier+coordonateurs du quotidien	CFR cadres unités de vie et cadre atelier	2023
Critère 99 – Commission Menus	Comment	Qui	Echéance
Commissions menus à reprendre au second semestre 2022 puis tous les trimestres	Commissions des menus organisées au CDEF31	CFR chef cuisinier, Cadres des unités	Second semestre, puis trimestriellement de 2022 à 2027
Valoriser les prochains repas à thème et poursuivre la mise en place de la semaine du gout dans le cadre de la commission des menus	A inclure dans les menus prévus	CFR chef cuisinier et équipe cuisine Direction	Tous les ans 2022 à 2027
Critère 100 – Matériels/Equipements adaptés, et maintenances suivies	Comment	Qui	Echéance
RAS			
Critère 101 – Formation des professionnels	Comment	Qui	Echéance
Intégrer à la formation obligatoire le chauffeur en charge de la distribution des repas	Plan de formation	Responsable atelier et chauffeur	2023
Profiter des formations HACCP pour remettre à jour le PMS	Plan de formation	Service formation CFR chef cuisinier et équipe cuisine	2023
Critère 102 – Satisfaction prestation restauration.	Comment	Qui	Echéance
RAS			

Référence 20C : La gestion des fonctions logistiques – Prestation lingerie / buanderie

Critères 103 à 108

- 103. Prestation lingerie / buanderie
- 104. Méthode RABC
- 105. Identification des besoins
- 106. Matériels / Equipements adaptés et maintenances suivies
- 107. Formation des professionnels
- 108. Satisfaction de la prestation lingerie / buanderie

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 103- Prestation linge/buanderie	Comment	Qui	Echéance
Fiches de postes « agent buanderie »	Réunion cadre /RH	CFR cadre RH	2023
développer les fiches de traçabilité	Réunion Equipe	CFR	2022 et suivantes
Optimiser le tri du linge dans les différentes unités, pour améliorer les conditions de travail des lingères et réduire le risque infectieux	Travail avec les unités	CFR Cadres unités, Organismes de formation	2023
Renforcer la QVT et la prévention de l'usure professionnelle	Réflexion participative	Direction CFR IRP	2023
Critère 104- Méthode RABC	Comment	Qui	Echéance
Critère 105- Identification des besoins	Comment	Qui	Echéance
Réfléchir à l'intérêt, d'une réforme du linge pris en charge par la buanderie	Réunion équipe /cadre	CFR équipe	2023
Critère 106- Matériels/Equipements adaptés et maintenances suivies	Comment	Qui	Echéance
Réduire l'électricité statique liée aux frottements au niveau des séchoirs ?	Isolation sol – porte - revêtements	CFR en lien avec le CD	2023
Critère 107- Formation professionnels	Comment	Qui	Echéance
Mener l'analyse organisationnelle et l'étude de charge et des tâches des agents	Réunion	CFR –cadre RH	2023
Critère 108- Satisfaction de la prestation lingerie/buanderie	Comment	Qui	Echéance
Réaliser une enquête flash sur la prestation lingerie / buanderie	Réunion	CFR Equipe	2023

Référence 20C : La gestion des fonctions logistiques – Prestation transport

Critères 109 à 111

- 109. Prestation transport
- 110. Formation des professionnels
- 111. satisfaction de la prestation transport

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 109 – Prestation transport	Comment	Qui	Echéance
Sensibiliser les professionnels au respect et du plan de nettoyage interne des véhicules	Rappel de la note de service et mettre une affichette dans les véhicules	Cadres et équipes	2022
Recrutement de chauffeur en 2023 pour mettre fin aux transports en taxi conformément au souhait de l'ASE et faciliter les accompagnements scolaires	Negociation Budgétaire	Direction CFR maintenance et travaux	2023
Mettre en place un système de contrôle mensuel de l'entretien des véhicules (bionettoyage), par les utilisateurs	Modalités et procédure à prévoir	Cadres et équipes	2023
Critère 110 – Formation	Comment	Qui	Echéance
Responsabilisation des équipes utilisatrices des véhicules	Modalités et procédures à envisager	Cadres et équipes éducatives avec le CFR maintenance	2023
Critère 111 – Satisfaction de la prestation transport	Comment	Qui	Echéance
RAS			

Référence 21A : Sécurité des biens et des personnes

Critères 112 à 114

- 112. Sécurité des biens / objets de valeurs
- 113. Sécurité des accès
- 114. Gestion des dysfonctionnements

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 112 – Sécurité des biens / Objets de valeurs	Comment	Qui	Echéance
Responsabiliser les équipes sur la mobilisation des astreintes de l'atelier : guide d'utilisation de l'astreinte à formaliser	Logiciel Blue Kangoo des Livret d'accueil des professionnels	cadre atelier Direction CFR des services éducatifs	2023
Mettre en place une maintenance préventive et curative des équipements d'électricité	Plan de développement des compétences	Direction CFR	2023
Former les professionnels de l'Atelier à l'habilitation électrique	Plan de développement des compétences	CFR	2023
Critère 113 – Sécurité des accès	Comment	Qui	Echéance
Exercice d'entraînement alerte Vigipirate mise à l'abri, à réaliser annuellement	Entreprise extérieure	Direction	2023
Critère 114 – Gestion des dysfonctionnements	Comment	Qui	Echéance
Travail de sensibilisation des services logistiques et éducatifs ou d'accueil à l'utilisation des fiches d'évènements indésirables, pour une optimisation de de la continuité et de la sécurité	Au cas par cas, en fonction des dysfonctionnements constatés Logiciel Blue Kangoo	Direction/cadres	2023

Référence 21B : Sécurité des bâtiments, des installations et des équipements

Critères 115 à 118

- 115. Sécurité des bâtiments, installations et équipements / Gestion des travaux
- 116. Maintenance préventive et curative
- 117. Gestion des dysfonctionnements
- 118. Formation des professionnels

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
	Comment	Qui	Echéance
Critère 115 - Sécurité des bâtiments, installations et équipement/Gestion des Travaux			
Etablir un contrat de maintenance pour le nettoyage toiture et les installations électriques	Devis à faire	Direction CFR Maintenance	2023
Etablir une procédure de demande et suivi des travaux, dès le déploiement de BLUE KANGOO.	Référents BLUE KANGOO	Direction CFR Maintenance	2023
Utiliser BLUE KANGOO pour suivi des travaux (GMAO)	Prestataire Référents BLUE KANGOO	Direction CFR	2022 2023
Critère - 116 – Maintenance préventive et curative	Comment	Qui	Echéance
Utiliser le logiciel BLUE KANGOO, pour rendre plus efficace la gestion des interventions et la gestion dématérialisée des bons par GMAO	BLUE KANGOO Recrutement Responsable informatique	Direction CFR maintenance et travaux	2022 2023
Critère - 117 – Gestion des dysfonctionnements	Comment	Qui	Echéance
Critère - 118 – Formation des professionnels	Comment	Qui	Echéance
Retravailler sur des supports de formations interne, en plus des exercices d'évacuation dans le cadre de la prévention incendie en direction des professionnels	Mise des ressources en adéquation avec les besoins : formations, personnels référents	Direction CFR Maintenance cadres	2022 2027

Référence 22A : Gestion de l'eau

Critères 119 à 120

- 119. Maintenance et contrôle de la qualité de l'eau
- 120. Gestion des dysfonctionnements

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
	Comment	Qui	Echéance
Critère 119 – Maintenance et contrôle de la qualité de l'eau			
Développer le suivi des eaux de piscine.	Investissement dans du matériel permettant une régulation automatique de la stabilité bactériologique-chimique de l'eau	Direction CFR Maintenance	2023
Critère 120 – Gestion des dysfonctionnements	Comment	Qui	Echéance
Fiabilité des appareils de mesure	Investissement dans du matériel permettant une régulation automatique de la stabilité bactériologique-chimique de l'eau	Direction CFR Maintenance	2023

Référence 22B : Gestion des déchets, développement durable

Critères 121 à 124

- 121. Gestion des déchets
- 122. Procédure de gestion des déchets
- 123. Formation des professionnels
- 124. Evaluation de la gestion des déchets

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 121 – Gestion des déchets	Comment	Qui	Echéance
Réflexion sur le recyclage des déchets organiques : éco-digesteur ou compost, en cours	Dans le cadre de la loi EGALIM	Direction CFR	2024
Critère 122 – Procédure de gestion des déchets	Comment	Qui	Echéance
Faire respecter les procédures générales d'élimination des déchets en fonction des filières identifiées	Procédures DAOM et DASRI	Direction Cadres Personne référente identifiée et cadre des unités CFR	2022 2023
Réaliser des mesures de gaspillage alimentaire et renouveler régulièrement les audits de gestion des déchets dans les services	Formation EGALIM	Personne référent identifié et cadre des unités CFR	2023
Critère 123 – Formation des professionnels	Comment	Qui	Echéance
Continuer à faire participer les professionnels aux formations CPIAS et autres sociétés de formation pour développer les connaissances sur l'élimination des déchets et assurer au moins 1 formation par an	Plan de développement des compétences	Cadre des unités et services	1 fois par an depuis 2018
Organiser au moins 1 fois par an une rencontre avec l'ambassadeur pour des actions d'information /formation auprès des professionnels	Organisation réunions	Direction Réfèrent « tri sélectif /	1 fois par an depuis 2018
Critère 124 –Evaluation gestion des déchets	Comment	Qui	Echéance
Mettre en place la fiche des EI et inclure le volet « élimination des déchets	Déploiement logiciel BLUE KANGOO	Direction cadres de service	2023
Réaliser des audits flash sur l'élimination des déchets dès que les PR seront écrits		Personne référent identifié et cadre des unités	2022/2023
Planifier les actions d'amélioration du DARI des validation par la Direction		Direction Pôle santé	Annuellement

Référence 22C : Développement Durable

Critères 125

125. Développement durable

Points à améliorer (actions d'amélioration)	Modalités et échéancier de réalisation		
Critère 125 – Développement durable	Comment	Qui	Echéance
Déterminer les axes de développement durables pour lesquels l'établissement veut s'engager et définir la politique DD dans le PE, et assurer son suivi	Démarche participative	Direction cadres /Personnes ressources	2022 2027
Etudier les équipements en réduction de consommation d'eau	Devis	Direction/CFR	2023
Etudier les équipements en réduction des énergies électriques	Eclairage de circulation à LED	Direction/CFR	2022
Sensibiliser les professionnels	Notes, réunion institutionnelle	Direction, cadres	2022 2027

3. Rappel des règles d'utilisation des véhicules du service ou de l'établissement

Chaque conducteur est responsable du véhicule qu'il utilise. Il est obligatoire de respecter toutes les règles du code de la route. Toute contravention encourue à la suite du non-respect de ces règles reste à la charge du conducteur. Il est interdit de fumer dans le véhicule avec ou sans résidant.

Le conducteur doit s'assurer d'avoir son permis de conduire sur lui avant de prendre un véhicule.

Tout déplacement à l'extérieur nécessite un ordre de mission signé par la direction. Après toute utilisation, le professionnel doit remplir le carnet de bord du véhicule, alerter sur un éventuel problème (voyant, fermeture des portes, carrosserie.....), faire parvenir à la comptabilité dans les 15 jours au plus tard, les reçus de la carte TOTAL (carburant, péage ou parking).

Les cartes de carburant peuvent servir, outre au paiement du carburant, au lavage des véhicules, au paiement des péages et de certains parkings (VINCI). Les codes confidentiels de ces cartes sont à noter en lieu sûr mais ne doivent pas être rangés avec la carte.

Tout incident ou accident doit être signalé par écrit à la Direction et en parallèle au service comptabilité. Lorsqu'un constat à l'amiable est établi, il doit être remis au service comptabilité du CDEF dans les plus brefs délais car tout sinistre doit être déclaré par l'établissement à la MAIF dans les 5 jours.

Tous nos véhicules font partie du patrimoine locatif du CDEF 31. A ce titre, chaque utilisation doit être dans le plus grand respect de ce matériel.

Affectés au service ou réservés auprès du standard, les véhicules peuvent être conduits par le personnel titulaire et contractuel.

Les stagiaires d'école sont autorisés à utiliser ces véhicules.

Le chauffeur de l'établissement est à la disposition des personnes qui conduisent pour la première fois un 9 places afin d'effectuer quelques circuits d'entraînement.

Il gère l'entretien du parc de véhicules.