

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



IDEFHI

INSTITUT DÉPARTEMENTAL
DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE
ET DU HANDICAP POUR L'INSERTION

LE MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

2021, année charnière, qui a vu se succéder les conséquences d'une crise inédite, puis la reprise des accompagnements dans un mode plus habituel avec également de nombreux projets à construire dans des calendriers contraints, et toujours des jeunes et des adultes à accompagner dans leur vulnérabilité et leur richesse. Nous avons encore de quoi être bousculés...

La richesse de l'établissement ce sont ses professionnels qui de nouveau se sont mobilisés, au service de notre mission, en s'appuyant sur trois piliers du précédent projet d'établissement : solidarité, respect et éducation. Au cœur de l'écosystème de la protection, de la compensation, de l'accompagnement et de l'épanouissement, les professionnels ont su à la fois contenir, gérer l'inattendu, remettre en cause leur certitude.

L'année 2021 a été riche en évènements repris dans ce rapport, riche en évolution et adaptation de nos dispositifs, riche en réflexion et en recherche.

L'établissement se transforme, la population accueillie évolue et nos équipes changent. En 3 ans presque la moitié des cadres a été renouvelée. De cette diversité faisons en une richesse pour mener à bien les chantiers à venir en prenant en compte les nouvelles incertitudes qui nous attendent.

Je suis fière du travail menée durant l'année 2021 et je veux rendre hommage tout d'abord à ceux qui travaillent au quotidien au contact direct des jeunes et des adultes et qui s'impliquent dans la relation éducative et humaine, et également à ceux qui tentent d'offrir les outils nécessaires à cet accompagnement que ce soit en terme de direction de service et d'unité, de logistique, de finances, de ressources humaines... Ce rapport d'activité tente de rendre compte de ces actions, menées au service des jeunes, des adultes et des professionnels qui les accompagnent.

Mylène FLAMENT, *Directrice générale*



SOMMAIRE

5	LES DATES ET ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2021
5	Les actions stratégiques principales menées en 2021
6	Les arrêtés, décisions et protocoles signés en 2021
6	Des projets stratégiques de gouvernance engagés
7	Les projets de recherche, de partenariat actés et les productions de l'établissement
7	Les documents de référence validés
8	LE PILOTAGE STRATÉGIQUE
8	Bilan de la feuille de route 2021
10	Éléments marquants, actions pilotées et bilan de fonctionnement des directions fonctionnelles
32	LES CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2021
32	Le nombre de jeunes accompagnés
32	L'évolution du dispositif d'accueil
33	Les caractéristiques de la population accueillie
34	Zoom sur l'activité en protection de l'enfance
35	Zoom sur l'activité dans le champ du handicap
35	Les ressources humaines
39	La dimension financière
42	Le cadre de vie et les travaux
43	Le service numérique
43	Le service juridique
46	PERSPECTIVES 2022



1. LES DATES ET ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2021

1.1 LES ACTIONS STRATÉGIQUES PRINCIPALES MENÉES EN 2021

Janvier 2021 :

Organisation au sein de l'établissement de journées découverte-métiers pour les adolescents ne pouvant être accueillis en entreprise du fait de la crise sanitaire.

Février 2021 :

Evolution et mise à jour du guide des événements indésirables.

Mai 2021 :

Arrivée de Mylène FLAMENT, nouvelle Directrice générale de l'établissement.

Juin 2021 :

3^e conseil des usagers de l'établissement.

Octobre 2021 :

Modernisation du magasin de l'ESAT « Les Halles de Truffaut ».

Novembre 2021 :

Ouverture d'une unité d'enseignement maternelle autisme à Le-Petit-Quevilly.

Ouverture d'une unité d'enseignement externalisée primaire à Canteleu.

Décembre 2021 :

Autorisation du Conseil départemental (CD76) à mettre en place un service de transition éducation personnalisée (STEP) par redéploiement pour 10 places et un accueil d'urgence pour fratrie de 3 places en expérimentation.

Dernier trimestre 2021 :

Dotations par le Conseil départemental de 130 PC en direction des assistants familiaux.

En 2021 :

Lancement des études pour la réalisation de 36 places d'hébergement à Saint-Nicolas-d'Aliermont.

1.2 LES ARRÊTÉS, DÉCISIONS ET PROTOCOLES SIGNÉS EN 2021

Février 2021 :

Acquisition d'un logiciel de pilotage de la qualité et de la gestion des risques.

Avril 2021 :

Cadrage de la démarche d'évaluation du projet d'établissement 2016-2021.

Octobre 2021 :

Ouverture du site internet « moitoinous » sur la vie affective relationnelle et sexuelle en lien avec promotion santé Normandie et l'ARS.

Courant 2021 :

Renforcement de la stratégie d'achats durables de l'établissement et en lien avec la loi Climat et Résilience du 22 août 2021 et la loi EGALIM (denrées alimentaires BIO et produits d'hygiène corporels neutres).

Démarrage du déploiement du Wifi pour les usagers sur les unités d'hébergement.

Consolidation de l'offre de vidéoconférence, de messagerie instantanée (chat) et de serveur applicatif centraux (serveurs RDS).

1.3 DES PROJETS STRATÉGIQUES DE GOUVERNANCE ENGAGÉS

Janvier 2021 :

Décision ARS portant sur le regroupement des SESSAD de l'IME et du CFT en un SESSAD de 35 places pour enfants et adolescents déficients intellectuels et porteurs de troubles neurodéveloppementaux.

Février 2021 :

Protocoles CD76/IDEFHI relatifs aux articulations entre les services de l'ASE et les services d'accueil d'urgence et à la gestion des accueils par le service plateforme de régulation des admissions.

Juin 2021 :

Arrêté d'autorisation CD76 valant habilitation au titre de l'ASE, mis à jour avec intégration de 250 places d'intervention éducative à domicile.

Août 2021 :

Arrêté d'autorisation CD76 portant sur 15 places supplémentaires pour le service d'accompagnement à la vie sociale du CFT.

Arrêtés DIRPJJ portant habilitation de deux services d'action éducative en milieu ouvert sur les territoires rouennais et dieppois.

Novembre 2021 :

Arrêté CD27/ARS portant extension de capacité du SAMSAH de Louviers.

1.4 LES PROJETS DE RECHERCHE, DE PARTENARIAT ACTÉS ET LES PRODUCTIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

Avril 2021 :

Finalisation du rapport d'état des lieux de l'accompagnement à l'autonomie à l'IDEFHI.

Octobre 2021 :

Signature d'une convention de partenariat avec la mission locale de l'agglomération rouennaise.

Courant 2021 :

Partenariat avec la fédération hospitalière universitaire (centres hospitaliers de Rouen, Caen, Amiens et Lille), démarrage de l'étude sur l'évaluation des troubles psychologiques et psychiques des enfants confiés à la protection de l'enfance.

Partenariat avec l'université de Rouen et l'université de Sherbrooke, Québec, Canada : formation des agents de l'établissement à la « mentalisation » et accueil d'une équipe de recherche de l'université de Sherbrooke (Canada) pour évaluer les facteurs intrapsychiques et relationnels reliés à la gestion de l'agressivité chez les enfants (ITEP).

Réalisation d'un documentaire sur l'histoire de l'IDEFHI en partenariat avec le laboratoire CLAMOR (Centre pour les humanités numériques et l'histoire de la justice) du CNRS (Centre national de la recherche scientifique).

1.5 LES DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE VALIDÉS

Mars 2021 :

Edition du rapport portant sur le retour d'expérience sur le confinement à l'IDEFHI.

Mai 2021 :

Edition du recueil des bonnes pratiques en AFR pour répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant.

Décembre 2021 :

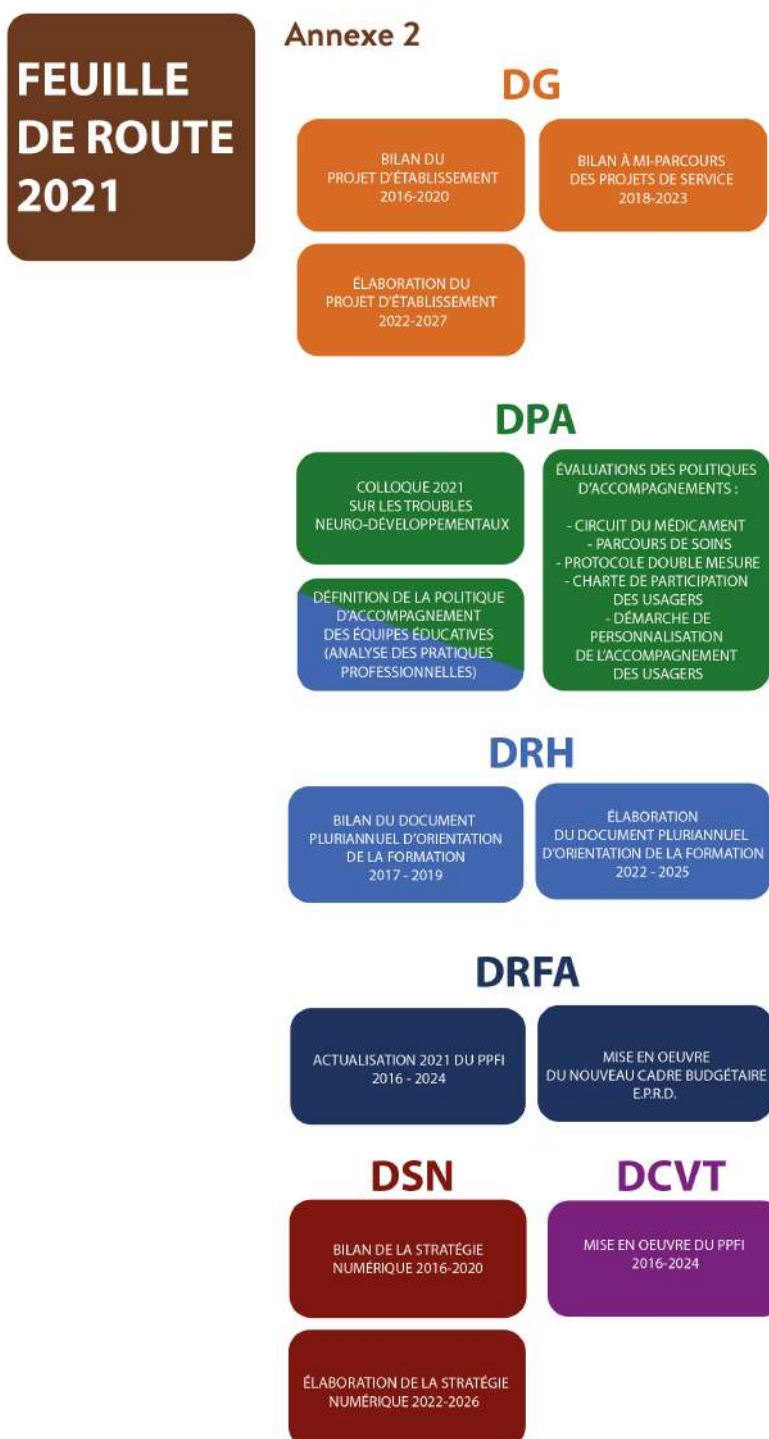
Rapport d'analyse des prix de journée de l'IDEFHI transmis au Département.



2. LE PILOTAGE STRATÉGIQUE

2.1 BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE 2021

La feuille de route 2021 présentée ci-dessus fait état des projets structurants devant être engagés en 2021, le bilan est présenté ci-dessous par direction « pilote ».



Pour les 3 projets 2021 de la Direction générale :

- Le bilan du projet d'établissement a été réalisé, il a fait l'objet d'une synthèse qui reprend un bilan chiffré des 257 actions affichées et une évaluation qualitative de ces actions par une enquête de satisfaction réalisée en direction des usagers (314 répondants) et des professionnels (272 répondants),
- Le bilan à mi-parcours des projets de service a été en partie réalisé par l'enquête de satisfaction du projet d'établissement déclinée par service opérationnel,
- L'élaboration du projet d'établissement 2022-2027 : la réflexion a été engagée lors du séminaire des cadres du 9 septembre 2021. Une note de la direction générale sur la méthode l'élaboration sera rédigée au cours du premier semestre 2022.

Pour les 3 projets 2021 de la direction des politiques d'accompagnements :

- Le colloque sur les troubles neuro-développementaux n'a pas pu se tenir en raison de la période de déconfinement peu propice à l'organisation d'une telle manifestation,
- Les évaluations des politiques d'accompagnements : les évaluations ont été réalisées dans le cadre du questionnaire de satisfaction sur le projet d'établissement,
- La définition de l'accompagnement des équipes éducatives n'a pu être menée au regard de la mobilisation de la direction sur l'évaluation du projet d'établissement et les actions engagées en matière de promotion de la santé et d'insertion.

Pour les 2 projets 2021 de la direction des ressources humaines :

Le bilan et l'élaboration du document pluriannuel d'orientation de la formation n'ont pu être réalisés au regard des deux dernières années particulièrement impactées par la crise sanitaire. Pour autant l'établissement a pris la décision, dès 2021 d'organiser la saisie des entretiens de formation sous GESFORM, logiciel mis à disposition par l'ANFH.

Pour le projet 2021 de la direction du cadre de vie et des travaux :

La DCVT poursuit la mise en œuvre du PFI 2016-2025 avec comme projets bâtimentaires d'envergure ceux du STD. Ainsi, 2021 aura vu le lancement des travaux de construction du foyer d'hébergement d'Arques la Bataille mais aussi la remise des premières études de l'équipe de maîtrise d'œuvre pour le projet de Saint Nicolas d'Aliermont.

Pour les 2 projets 2021 de la direction des ressources financières et des achats :

- L'actualisation du Plan pluriannuel de financement des investissements est repoussée en 2022 du fait des travaux engagés au titre du schéma immobilier de l'établissement en lien étroit avec le conseil départemental,
- La signature du CPOM 2020-2021 sur le champ handicap conduit à modifier le cadre budgétaire de l'établissement au 1er janvier 2021. Le passage du cadre «budget prévisionnel» à celui de l'EPRD entraîne l'application de règles budgétaires différentes entre les comptes de résultat (ex budgets) encadrés par un CPOM (handicap) et le compte de résultat non encadré par un CPOM (protection de l'enfance).

Pour les 2 projets 2021 de la direction des services numériques :

Le bilan et l'élaboration de la stratégie numérique n'ont pu être réalisés au regard des deux dernières années particulièrement impactées par la crise sanitaire. La direction s'est en effet mobilisée sur la consolidation de l'offre de visio-conférence et de messagerie instantanée.

2.2 ELÉMENTS MARQUANTS, ACTIONS PILOTÉES ET BILAN DE FONCTIONNEMENT DES DIRECTIONS FONCTIONNELLES

2.2.1 La Direction des politiques d'accompagnements

- La direction des politiques d'accompagnements poursuit les objectifs suivants :
- Le décloisonnement des services sociaux et médico-sociaux,
- L'organisation du suivi médical des usagers,
- La promotion de la notion de parcours des jeunes,
- L'amélioration de la qualité des accompagnements à travers :
 - La mutualisation des outils et des pratiques professionnelles développées par chaque service,
 - L'élaboration des orientations éducatives, pédagogiques, thérapeutiques applicables à l'établissement tout en respectant les valeurs, la réglementation et l'identité professionnelle des deux champs.

Pour mener à bien ces missions, la DPA s'articule autour des quatre thématiques suivantes, chacune pilotée par l'adjoint de direction de la DPA ou l'une des trois chargées de mission : les politiques éducatives, les politiques d'insertion, les politiques de soins et de promotion de la santé ainsi que la politique de la qualité.

L'adjoint de direction supervise également la poursuite du développement des activités de recherche à l'IDFHI.

2.2.1.1 Les faits marquants liés aux politiques éducatives

En 2021, la continuité de la crise sanitaire et les contraintes inhérentes à la période ont ralenti la mise en œuvre de plusieurs projets. De plus, l'année 2021 a été marquée par les premiers effets de la réorganisation des admissions et

orientations en protection de l'enfance que la chargée de missions « politiques éducatives » a dû accompagner.

En complément de cet accompagnement et malgré le contexte sanitaire, un certain nombre de projets ont pu néanmoins avancer.

La gestion numérique du dossier des usagers (SIL'AGE)

L'accompagnement à l'appropriation et l'implémentation du logiciel Sil'age dans les pratiques éducatives a continué durant l'année 2021. Un travail a été mené avec le contrôleur de gestion pour envisager les indicateurs à extraire de ce logiciel pouvant fournir une aide au pilotage de l'établissement. L'ensemble des éléments d'informations produits auparavant par la base de données du SDA sont aujourd'hui disponibles via cet outil.

Le climat de vie en hébergement et les compétences psychosociales

L'objectif de ce projet est de travailler collectivement (enfants et professionnels) sur le climat de vie au sein de l'unité du VDE du STH. En œuvrant sur le climat de vie global, par un ensemble d'actions différenciées, élaborées suite à l'auto-évaluation du climat de vie par les acteurs eux-mêmes, il est attendu des effets positifs quant aux compétences psycho-sociales des enfants.

Les enfants du village d'enfants souffrent globalement d'une faible estime d'eux-mêmes. Les équipes éducatives ainsi que les psychologues ont notamment priorisé le développement des habilités sociales comme axe de travail depuis 2017.

La gestion difficile des émotions, les notes d'incidents relevant les fugues et les actes d'incivilités des usagers entre eux ou encore les actes de défiance envers les adultes prouvent l'intérêt de développer chez les usagers la connaissance d'eux

même, la connaissance de leurs émotions ainsi que le développement des compétences à vivre ensemble et respecter les règles de vie.

L'objectif est donc d'intervenir précocement auprès des 6-11 ans pour prévenir le développement des comportements non adaptés et favoriser le renforcement de compétences favorables à leur santé et leur bien-être.

Le projet comprend plusieurs étapes :

- Formation Canopé sur climat de vie,
- Formation/accompagnement PSN sur CPS, sur l'auto-évaluation des pratiques et l'élaboration d'un plan d'actions,
- Mise en œuvre du plan d'actions.

La première étape a eu lieu, après plusieurs reports, en mai 2021. La deuxième étape a été décalée en 2022.

L'harmonisation des pratiques en Accueil Familial Renforcé

La chargée de mission « politiques éducatives » a continué à participer aux réunions d'attribution de sujétions exceptionnelles qui se tiennent une fois par trimestre.

Le GOLC de Rouen et la commission de régulation cas complexes internes à l'IDEFHI

Durant l'année 2021, 4 séances du GOLC (bureau et plénière) ont eu lieu et ont étudié 6 dossiers. Sur ces 6 dossiers, 2 plans de coopération ont été mis en œuvre.

L'année 2021 a également vu la mise en place d'une nouvelle instance de l'IDEFHI relative à la gestion et à la régulation des situations complexes de jeunes accueillis dans l'un des services de l'IDEFHI. Cette instance s'est réunie à 7 reprises.

Autres projets co-portés avec les services opérationnels :

- L'animation des focus groupes dans le cadre de l'évaluation du projet d'établissement,
- Les commissions d'admission du dispositif thérapeutique de jour (CAP).



2.2.1.2 Les faits marquants liés aux politiques d'inclusion scolaire et d'insertion

Le suivi de la scolarisation à l'IDEFHI

Depuis 2017, une enquête est menée deux fois par an (en mai et en novembre) par la DPA à destination des services de protection de l'enfance afin d'obtenir des indicateurs de suivi relatifs à la scolarisation des enfants de 3 à 18 ans confiés à l'IDEFHI par l'Aide sociale à l'Enfance. Les données récoltées lors de cette enquête permettent de suivre des indicateurs en vue d'argumenter différents appels à projets ou d'alimenter les rapports d'activité des services.

Depuis fin 2020, la DPA établit également un suivi des indicateurs spécifiques à l'insertion, afin d'obtenir des données sur les profils d'employabilité des jeunes. Le recueil se fait auprès des services opérationnels sur la base exhaustive de leurs effectifs de plus de 16 ans.

En fin d'année 2021, les données saillantes sont les suivantes :

- 86% des jeunes de 3 à 18 ans pris en charge sont scolarisés ou en formation, tout âge et tout service confondus. Il monte à 90% si l'on inclut les jeunes en parcours d'insertion dans le cadre de l'obligation de formation de 16 à 18 ans. Il est à noter que sur la dernière année, ce pourcentage a augmenté dans tous les services de protection de l'enfance. des unités d'AFR

- (96%) que le taux d'enfants scolarisés est le plus élevé,
- Le pourcentage de jeunes « décrocheurs », ou d'élèves en attente d'affectation dans un établissement est en baisse sur la dernière année. Il est désormais de 7,5%, toutes ces situations confondues. C'est au sein de la tranche d'âge 12-15 ans que ce taux demeure le plus élevé (10%),
- La proportion de jeunes pris en charge dans le cadre d'une mesure en protection de l'enfance et scolarisés dans un établissement notifié par la MDPH est de 17%. On constate une baisse constante de ce taux sur les dernières années, en lien avec les politiques d'inclusion. C'est au sein des unités AFR que ce taux reste le plus élevé (33%). Le taux d'enfants bénéficiant d'une notification par la CDAPH et scolarisés dans un établissement notifié est lui aussi significativement en baisse (60% aujourd'hui alors qu'il était de 69% il y a deux ans). Parmi les jeunes de plus de 16 ans scolarisés dans un établissement scolaire relevant du milieu ordinaire, la moitié sont en situation d'alternance en novembre 2021 (apprentissage ou professionnalisation),
- Le pourcentage de jeunes de plus de 16 ans suivis par le Service Public de l'emploi remonte à 14% des effectifs en novembre 2021. Le pourcentage de jeunes de plus de 16 ans sans solutions retombe à 8% des effectifs. Les effets de la conjoncture économique liée à la crise sanitaire de 2020 se sont donc estompés en 2021.

Le suivi et l'animation de la démarche d'inclusion scolaire dans le champ du handicap

En matière d'inclusion scolaire, l'année 2021 est marquée le départ de l'établissement de la Directrice Pédagogique, poste non remplacé par l'Éducation Nationale. Le Cotech Inclusion, désormais animé par le Directeur des politiques d'accompagnement, s'est réuni à trois reprises en 2021. Ce Comité technique a pour objectif d'analyser et de suivre les projets de création des UEE, ainsi que de faire un état des lieux réguliers et chiffré de la réalité des inclusions, individuelles et collectives.

La chargée de Mission Insertion apporte un soutien méthodologique aux services du handicap dans la mise en œuvre de leurs objectifs en termes d'inclusion, notamment via le suivi de trois outils constituant un « Observatoire

des inclusions », (un tableau de suivi des effectifs d'élèves en inclusion, un tableau des démarches et projets d'externalisation en cours et un tableau de suivi des interventions des professionnels de l'IDEFHI en tant que ressource pour l'Éducation Nationale).

La dernière récolte de données de l'année concernant l'observatoire de l'inclusion sur l'établissement a été réalisée en novembre 2021, il en ressort les points suivants :

- Sur l'IME le Chant du Loup, le pourcentage d'inclusion est en hausse constante depuis 2019, notamment par le biais de la création de nouvelles Unités d'enseignement externalisées. Le taux d'inclusion est actuellement de 34%,
- L'ITEP Vallée de Seine a ouvert à la rentrée 2021 sa première UEE et les inclusions individuelles d'élèves dans les établissements scolaires sont toujours plus nombreuses chaque année, portant le taux total d'inclusion à 36% à ce jour,
- Le Centre François Truffaut a actuellement 3 classes externalisées sur les 4. Le taux d'inclusion est désormais à son maximum, soit 79%.



Le suivi et l'animation de la politique d'insertion

- **Création d'une base de données collaborative en ressources insertion « Wikidefhi » :** L'annuaire collaboratif en ressources de droit commun en insertion, a été mis en ligne en début d'année 2021, avec 400 fiches ressources réparties en 8 thématiques. Une campagne de promotion de l'outil par des ambassadeurs a été mise en place, pilotée par le Comité Technique Insertion. Sur l'année 2021, ce sont plus de 40 nouvelles contributions qui ont été apportées à la base de données, en plus des modifications de fiches existantes qui ont pu être effectuées.
- **Les travaux du référentiel autonomie :** Un premier livrable portant sur le diagnostic au sein de l'établissement des pratiques d'accompagnement à l'autonomie des jeunes a été diffusé en avril 2021. Ce livrable est le fruit d'un travail auprès de récolte de données auprès des professionnels et des jeunes de l'établissement, ainsi que d'entretiens auprès de partenaires et d'une revue de littérature. Ce premier livrable présente des recommandations qui ont fait l'objet d'une feuille de route pour la poursuite du projet. Le contexte sanitaire limitant la possibilité de réunions en présentiels a impacté la tenue des premiers groupes de travail.

Néanmoins, la première fiche-action a fait l'objet de 3 groupes de travail en fin d'année 2021. Elle portait sur la rédaction d'un guide des démarches à destination des sortants de l'établissement.

- **Le Comité Technique Insertion :** Composé de responsables d'unité référents des 8 services opérationnels, s'est réuni à 8 reprises sur l'année 2021, en Visio ou en présentiel. Il a notamment piloté les travaux suivants :
 - Le lancement, la promotion et l'évaluation de Wikidefhi décrit ci-dessus,
 - L'organisation de formations spécifiques (Diagorienté et ADVP),
 - Le suivi des partenariats avec les principaux organismes de droit commun, et notamment la Mission Locale de l'agglomération rouennaise, avec laquelle une convention a été signée en octobre 2021,
 - Le suivi de la consultation des experts de terrain en matière d'insertion sur tout l'établissement,
 - Le lancement des communautés dédiées à

l'insertion sur l'intranet Hub,

- L'organisation des journées Duo entre jeunes et agents de l'IDEFHI,
 - La sélection d'outils à acquérir et à proposer aux agents dans le cadre de l'espace ressources DPA.
- **Le projet de capsules vidéos métiers :** sur proposition du Comité Technique Insertion, un nouveau projet a vu le jour en 2021. Il s'agit de réaliser une banque de capsules vidéo sur les métiers, avec des témoignages professionnels interviewés par les jeunes, qui pourra par la suite être utilisé dans le cadre de l'accompagnement personnalisé proposé par les chargés d'insertion. Ce projet a pour objectif d'inciter les jeunes de 15 à 21 ans à être pleinement acteurs de leur orientation et faire des choix qui engagent leur avenir en toute connaissance de cause (choix du métier, choix d'une filière de formation) ainsi que de leur permettre de découvrir la diversité des métiers en prenant appui sur leurs représentations. Le comité de pilotage de ce projet a la particularité d'accueillir à la fois des professionnels et des jeunes. Il s'est réuni à deux reprises au cours du dernier trimestre 2022.
 - **Le développement de l'expertise en insertion :** en 2021, la chargée de mission « insertion » de la DPA a été missionnée pour mener une consultation des services, préalable à la mise en place d'un Comité Technique Experts Insertion à l'IDEFHI. Cette consultation avait pour objectif d'identifier les interlocuteurs dédiés ou spécialisés au sein des services (mapping), les bonnes pratiques en la matière et les outils développés et utilisés au quotidien. L'enjeu était également de déterminer les besoins non pourvus en matière d'accompagnement à la sortie des dispositifs.

Un recensement exhaustif des compétences, des outils, des réseaux et des besoins des professionnels experts de l'insertion a donc été menée au premier semestre 2021. Au total, ce sont 33 professionnels, issus des 8 services opérationnels, qui ont été rencontrés lors de cette consultation.

La démarche comportait également un recueil des besoins des usagers portant sur leurs attentes en termes d'accompagnement à l'insertion.

Ces consultations ont donné lieu à des préconisations et un plan d'action organisé autour de 3 axes : l'organisation matricielle, le soutien aux services opérationnels et le croisement interservices.

2.2.1.3 Les faits marquants en animation sportive et culturelle

Tout comme en 2020, l'année 2021 fut en grande partie impactée par le contexte pandémique et les restrictions sanitaires. Néanmoins, en lien avec ses partenaires sportifs et culturels, la cellule animation a su maintenir une mobilisation et une activité honorable au regard du contexte.

Afin de marquer la nouvelle année scolaire, la cellule animation a organisée au mois de septembre 2021 un petit déjeuner des partenaires, en présence de la Directrice générale. Ce moment convivial a permis un riche échange entre les représentants des clubs sur leurs interventions vers le sport adapté.

Pour cette année, 17 conventions ont été signées entre la cellule animation et les clubs sportifs (13) et des partenaires culturels (4).

Les partenaires sportifs

La plupart de ces clubs entrent dans le dispositif du sport adapté aux publics en situation de handicap. Ce dispositif est soutenu dans le cadre du "Tremplin sport76" mis en place par le département de Seine Maritime. Les clubs interviennent dans les différents temps que propose la cellule animation aux publics de l'établissement : le cycle sport sur les temps pédagogiques proposé aux enseignants, sur des temps d'atelier éducatifs et pédagogiques (à l'IME notamment) et sur les périodes de vacances scolaires.

La cellule animation a enregistré deux nouveaux clubs partenaires dans son dispositif : le Football Club de Rouen et le Hockey Club de Barentin.

Les partenaires culturels

Malgré la crise de la COVID, les activités au niveau des partenaires culturels se sont poursuivies avec :

- Le FRAC (Fond régional d'art contemporain) qui a proposé des visites de ses différentes expositions et est intervenu sur site avec des œuvres « mobiles »,
- Normandie Images était à nouveau associé au projet "IDEFHI FAIT SON CINEMA" avec une restitution au mois de novembre des tournages réalisés par les publics. Cette soirée de restitution s'est déroulée au cinéma Gaumont

de Grand Quevilly,

- Un nouveau partenariat a vu le jour au mois de septembre 2021 avec l'association Wanted Music. Des séances autour de la musique (écriture, enregistrement en studio, tournage des clips) ont été proposées.

En conclusion sur 2021, et malgré l'absence de 3 mois du coordinateur de la cellule animation, 27 animations sportives, culturelles et artistiques ont été réalisées.

2.2.1.4 Les faits marquants liés à la promotion de la santé

En 2021, nous avons pu avancer sur divers projets, envisager de nouvelles pistes de travail et œuvrer au développement de partenariats.

Observatoire de la santé

Les travaux sur les trois volets (données somatiques, psychiques et perception de la santé des usagers) ont pu être engagés :

- **Volet 1 - Santé somatique** : Rédaction du cahier des charges pour l'acquisition du logiciel médical,
- **Volet 2 - Santé mentale** : Intégration de l'IDFEHI au projet du G4 (FHU) porté par le CHU de Rouen, sur les facteurs de vulnérabilité/résilience influençant les trajectoires développementales et les modalités adaptatives d'enfants et d'adolescents confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance,
- **Volet 3 - Perception de la santé des usagers** : Expérimentation du Baromètre de la qualité de vie en partenariat avec l'Atelier de l'Evaluation.

Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (VARS)

Fin 2020, le projet VARS a été ajusté à l'échelle de l'établissement pour une mise en œuvre en 2021, en continuité des actions engagées depuis 2016.

Quatre objectifs sont définis de manière spécifique :

- Proposer un cadre favorable à la promotion de la VARS,
- Sensibiliser les professionnels à la thématique de la VARS et à la prévention des violences sexuelles,

- Favoriser le développement d'actions de prévention et d'éducation pour la santé à destination de tous les publics accueillis,
- Développer des partenariats avec les acteurs des territoires.

Dans ce cadre, notamment, un plan d'action et les recommandations VARS ont été finalisés et transmis aux services opérationnels, une subvention de l'ARS a été obtenue afin de favoriser le développement des actions auprès des usagers, des sessions de formation ont été organisées et une note de la direction générale a été diffusée en Juillet afin de rappeler la dynamique engagée.

En complémentarité, nous avons pu mener des actions sur la thématique de la VARS lors de l'accueil des étudiantes en Service Sanitaire (étudiantes infirmières et sages-femmes).

Les Pratiques addictives

- **Tuto Addicto** : Trois services de l'IDFHI (SER, ASTR et ADOSEINE) ont pu être accompagnés par l'association LA BOUSSOLE dans le cadre d'un projet porté par le Pôle de Prévention Compétent en Addictologie (PPCA) du territoire de Rouen centré sur la structuration. En 2021, les professionnels des services concernés ont pu être accompagnés dans la conception et la mise en œuvre d'actions collectives de prévention des pratiques addictives auprès de leur public. Nous avons créé avec LA BOUSSOLE, les TUTO ADDICTO (cf. « LA DPA en action » de Novembre 2021) d'un partenariat local autour d'une démarche d'intervention précoce.
- **Mois Sans Tabac** : pour cette année, nous avons choisi de travailler 3 actions :
 - La promotion des consultations starters de manière commune avec le Service de Santé au Travail,
 - La mise en place d'ateliers de sensibilisation auprès des usagers par les infirmières des services via l'outil « Explo Tabac » de la Ligue Contre le Cancer,
 - La réalisation d'un concours d'affiche à destination des usagers.

Recherche appliquée sur l'apport de la socio-esthétique dans les démarches d'inclusion de jeunes en situation de handicap

Voir la partie recherche ci-après.

Le travail partenarial

En promotion de la santé le développement de partenariat se poursuit via la participation de la chargée de mission aux rencontres du réseau des partenaires en Prévention et Promotion de la Santé (Matinale, P'tit déj de la prévention, Tribune santé, Colloque RSV, etc.) et temps de travail spécifique (GT Atelier Santé Ville de Canteleu, formation pratiques prostitutionnelles) notamment, la mise en lien avec les services, le conventionnement à l'échelle de l'établissement (Normandie Pédiatrie, CRIAVS).

Les temps de travail techniques en Promotion de la Santé et soutien des services

La chargée de mission assure l'animation du comité technique Promotion de la Santé. En 2021, des infirmières ont intégré le comité technique. Des temps de travail spécifiques sont réalisés régulièrement avec le SMU.

Un soutien technique est également apporté aux services (opérationnels et fonctionnels) sur des actions ou projets spécifiques : groupes de travail, mise à disposition d'outils, relais partenaires.

2.2.1.5 Les faits marquants liés à la politique de la qualité et à la recherche

La démarche qualité

L'année 2021 a été marquée par plusieurs travaux participant de la politique d'évaluation de la qualité des accompagnements des services de l'IDFHI :

- La mise en œuvre de l'évaluation du projet d'établissement IDFHI 2016-2020,
- L'actualisation et le renforcement de la politique de gestion des événements indésirables survenus dans l'établissement,
- Le paramétrage et le déploiement d'un nouvel outil de pilotage de la démarche qualité : le logiciel AGEVAL.

Concernant l'évaluation du projet d'établissement, l'adjoint de direction a organisé l'analyse en focus-group des réponses aux questionnaires (272 professionnels, 314 usagers, 221 parents-proches aidants). Ces analyses ont ensuite été restituées au travers des SWOT pour chacune des thématiques retenues. Le rapport d'évaluation a été transmis au DGA en juillet 2021.

Concernant la politique de gestion des événements indésirables, l'Observatoire des événements indésirables de juin 2021 a permis l'évolution du circuit d'informations et de traitement des événements indésirables, ainsi que l'utilisation d'une nouvelle trame fournie par l'ASE. De nouveaux logigrammes et une nouvelle base de données ont été conçus puis transmis aux services opérationnels en novembre 2021. En complément de ce travail, 2 CREX ont été animés durant l'année 2021.

Concernant l'acquisition du logiciel qualité AGEVAL, le paramétrage du logiciel a eu lieu durant le premier semestre 2021. L'ensemble des plans d'actions des services opérationnels ont été implémentés dans le logiciel et une formation a été dispensée aux membres des équipes de direction bénéficiant d'un rôle d'« administrateurs » pour AGEVAL.



La recherche

En ce qui concerne les activités de recherche, l'adjoint au directeur des politiques d'accompagnements a continué à superviser la réalisation de plusieurs projets :

- **La recherche sur les dispositifs de médiation en protection de l'enfance** : La recherche action portant sur les dispositifs de médiation en situation d'accueil et d'accompagnement parent-enfant a débuté en novembre 2019.

Dans un premier temps, la recherche devait participer à produire un diagnostic des pratiques de médiation proposées aux familles en fonction de la diversité des mesures proposées par l'établissement. Ce diagnostic a évolué au regard de la période sanitaire exceptionnelle en un état des lieux des adaptations des dispositifs, avec l'idée de réfléchir sur ce que ses adaptations révèlent de leurs potentialités et de leurs faiblesses (novembre 2019 - janvier 2020).

Au sortir de cette période sanitaire singulière, les travaux ont pu se poursuivre avec la proposition de dix Focus groups à médiation Photo langage© menés auprès des équipes professionnelles qui ont pris part à la recherche (psychologues, éducateurs, coordinateurs et cadres de services). Ce travail avait pour premier objectif de mettre en lumière les représentations que peuvent avoir les équipes professionnelles du lien parent-enfant, plus précisément lorsque celui-ci vient se déposer au sein de dispositifs d'accompagnements complexes (janvier 2020 à juillet 2021).

Une analyse thématique de ces séances a ensuite été réalisée afin d'interroger et d'appréhender comment les dispositifs de soutien à la parentalité et de travail autour des liens parent-enfant, fondées davantage sur une co-construction des dispositifs-cadres (décompartmentation des pratiques et confrontation des points de vues) peuvent avoir un impact positif à la mobilisation et au soutien des familles (septembre 2021 à janvier 2022).

Ce travail préalable, en trois temps, a permis d'identifier l'outil à médiation : jeu des Besoins, des Emotions et des Qualités comme support d'évaluation des situations et des compétences familiale et plus particulièrement des ressources parentales.

- **La recherche sur l'évaluation des troubles d'attachement et de la mentalisation des enfants de 3 à 6 ans accueillis en protection de l'enfance :** La psychologue chargée de recherches, Sophie Buisson est arrivée au sein de la DPA le 16 novembre 2020 pour une durée de trois ans afin de mener à bien ce projet de recherche doctorale, suite à l'obtention d'un financement de l'Association Nationale de Recherche et de Technologie (ANRT). Les premiers mois de son arrivée au sein de l'IDEFHI ont consisté en des recherches bibliographiques dans la littérature en psychologie dans le but de cerner les thématiques propres à l'étude.

A la suite de ces activités, plusieurs temps de présentation du projet de recherche ont été réalisés par la chargée de recherches, auprès des directions des services concernés par la recherche, puis auprès des équipes pluridisciplinaires (cadres socio-éducatifs, psychologues, éducateurs.trices spécialisé.es, EJE...).

Ces rencontres ont permis de co-construire le cadre méthodologique de l'étude, dont la mise en place de la recherche a été quelque peu freinée par le confinement de mars 2021. Malgré tout, une étude pilote a pu être réalisée à partir d'avril 2021 auprès de 3 enfants accueillis à l'IDEFHI, après l'obtention des consentements des responsables légaux des participants.

La chargée de recherches a également travaillé en collaboration avec la chargée de mission en Promotion de la Santé, dans le cadre des activités de l'espace ressources, pour présenter aux professionnels de l'IDEFHI des notions propres à la recherche menée à l'IDEFHI, telle que l'attachement et la mentalisation.

- **La recherche EVAL/ASE du consortium FHU/PEA :** Depuis septembre 2020, l'IDEFHI participe en qualité de terrain de recherche au projet FHU-PEA sur les facteurs de vulnérabilité/résilience influençant les trajectoires développementales et les modalités adaptative d'enfants et d'adolescents confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance. Cette recherche visera à évaluer les troubles psychologiques et psychiatriques de 100 enfants et adolescents (par an) à leur entrée dans le dispositif de protection de l'enfance.

Pour rendre possible ce travail, un partenariat a été engagé entre l'IDEDHI et les services de pédopsychiatrie du CHU de Rouen, du CH du Rouvray et du Groupe Hospitalier du Havre.

Dans cette dynamique, Sophie Buisson, psychologue chargée de recherches, a participé à des temps d'échanges et de coordination avec les partenaires du projet.

Afin de renforcer ce partenariat, une convention a été signée entre l'IDEFHI et le CHU pour accueillir Andréa Durand, chargée de recherches au CHU de Rouen, afin de préparer le protocole de recherche qui sera mis en œuvre les trois prochaines années (accueil débuté en octobre 2021). Andréa Durand et Sophie Buisson participent toutes deux à la collecte de données, qui va se poursuivre sur plusieurs années.

- **La recherche sur l'apport de la socio-esthétique pour les enfants et adolescents en situation de handicap :** À partir d'une recherche sociologique appliquée et participative auprès d'enfants et d'adolescents accueillis dans des classes de l'IME, de l'ITEP et du CFT, le projet vise à documenter scientifiquement comment les pratiques de socio-esthétiques peuvent participer au développement et au renforcement du bien-être et de l'estime de soi chez les jeunes en situation de handicap.

L'étude a consisté à mettre en place un cycle de 8 ateliers de socio-esthétique à destination des jeunes. Le panel de l'étude a été constitué de 61 jeunes âgés entre 8 et 19 ans (24 filles et 37 garçons), inscrits dans un dispositif d'inclusion scolaire ou préprofessionnelle.

Au total, quatre classes (UEE) ont participé au projet (1 du CFT et 3 de l'IME) et un groupe plus hétérogène a été constitué de jeunes en inclusion individuelle scolaire ou préprofessionnelle à l'ITEP. Un créneau d'1h ou 1h30 par semaine a été dédié au projet et programmé avec chaque classe ou groupe de janvier 2021 jusqu'aux vacances d'été.

La méthodologie a mobilisé des techniques d'enquête qualitatives et articulé trois outils de recueil de données :

- Des observations des ateliers de socio-esthétique par la chargée de recherche,
- Des discussions collectives conduites avec les différents groupes (y compris les groupes témoin) par la chargée de recherche,
- Des évaluations de l'estime de soi conduites par 5 psychologues des différents services.

Les premiers résultats intermédiaires tirés des observations réalisées lors des ateliers de so-

cio-esthétique montrent que ces derniers apportent une expérience positive de plusieurs ordres. Ces résultats seront détaillés dans le rapport final de la recherche.

En complément de ce rapport, des supports vidéos ont été créés par et pour les jeunes. Ces outils ont été travaillés avec deux vidéastes et créés en partenariat avec Normandie Images.

- **La rédaction du livre sur l'histoire de l'IDEFHI :** Entamé en 2018, un travail sur l'histoire de l'IDEFHI, mené conjointement par Sophie Victorien, chargée de recherches au CNRS et Ludovic Jamet, a été finalisé durant l'année 2021 sous la forme d'un livre édité par l'écho des vagues, maison d'édition normande.

L'ouvrage, disponible à la vente début 2022, est agrémenté de nombreuses archives et photographies qui donnent à voir l'évolution des services et du public de l'IDEFHI au fil des décennies.

Il permet de partir à la découverte des origines de l'IDEFHI avec la création en 1961 du Centre départemental de l'Enfance, héritier d'institutions nées au tournant du siècle mais aussi promoteur de nouvelles structures. Sa deuxième partie est consacrée à l'extension de son champ d'action par la création de plusieurs unités en fonction des besoins nouveaux mais aussi par l'intégration d'établissements pré-existants jusqu'à la mise en place en 2008 de l'IDEFHI. Enfin, sa dernière partie discute des enjeux récents de la protection de l'enfance et du handicap et des innovations mises en place pour y faire face.



2.2.1.6 Les chiffres clés de l'année

Le nombre de jeunes accompagnés

2 358 jeunes et adultes ont été accompagnés ou accueillis à l'IDEFHI en 2021 soit 131 personnes accompagnées supplémentaires	
Dont 1 749 le champ de la protection de l'enfance, pour 1 244 places habilitées	Dont 675 dans le champ du handicap, pour 622 places autorisées
Répartition par type d'accompagnement dans le champ de la protection de l'enfance : <ul style="list-style-type: none"> - 53% jeunes ont été accueillis en hébergement (-5% de 2020) - 33% jeunes ont été accompagnés en milieu ouvert (+7% de 2019) - 14% jeunes ont été accueillis en accueil familial renforcé (-2% de 2020) 	Répartition par public dans le champ du handicap : <ul style="list-style-type: none"> - 76% jeunes sont accompagnés dans le champ de l'enfance handicapée (-1% de 2020) - 24% personnes sont accompagnées dans le champ des adultes handicapés (+1% de 2020)

L'évolution du dispositif d'accueil

La totalité des places habilitées et autorisées a augmentée de près de 30% en cinq ans passant de 1 442 en 2017 à 1 868 places en 2021			
Evolution de l'habilitation dans le champ de la protection de l'enfance entre 2020 et 2021 :		Evolution des autorisations dans le champ du handicap entre 2020 et 2021 :	
2020	2021	2020	2021
1 084 places	1 244 places (+15%)	601 places	622 places (+3%)
- 24 places AEDR au Havre + 184 IED-R à Rouen et au Havre		- 18 places SEEJS + 7 places UEMA IME + 10 places CAP Adoseine + 15 places SAVS CFT + 7 places SAMSAH 76 CFT	

Les caractéristiques de la population accueillie

jeunes relevant de la protection de l'enfance, bénéficiant d'une mesure MDPH en augmentation entre 2020 et 2021				
Année	2018	2019	2020	2021
Nombre de jeunes	202	180	179	194

On constate en 2021, une augmentation des jeunes porteurs de handicap en protection de l'enfance avec 39 jeunes en attente soit d'une notification, soit d'une place en établissement.

nombre de jeunes hospitalisés en santé mentale en augmentation, de journées d'hospitalisation et d'hospitalisations en augmentation				
Année	2018	2019	2020	2021
Nombre de jeunes	96	96	95	116
Nombre de journées	4668	3 582	2 550	3 205
Nombre d'hospitalisations	206	175	184	258

En 2021, le nombre de jeunes ayant été hospitalisés en santé mentale a augmenté après 3 trois années de stabilité. Les nombres d'hospitalisations sont également à la hausse pour atteindre un niveau supérieur aux 4 dernières années. On constate une « relative » diminution des durées d'hospitalisation.

Etat de la scolarisation des jeunes de + de 6 ans											
scolarisés				Sans solution ou en attente ESMS				Autre dispositif d'accompagnement			
2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
84%	80%	76%	77%	11%	10%	11%	8%	5%	10%	11%	15%

Il est constaté une stabilité de la scolarisation en 2021 par rapport à l'année 2020 pourtant fortement marquée par la crise sanitaire. La « rescolarisation » « post Covid » est difficile à mettre en place, pour autant davantage de dispositif d'accompagnement autres ont été sollicités.

Zoom sur l'activité en protection de l'enfance

Les journées réalisées, les admissions, les sorties, et le taux d'occupation :

Nombre de journées d'accompagnement en augmentation			
	2019	2020	2021
Hébergement	189 555	192 641	199 738 (+4%)
Accueil familial renforcé	82 659	82 035	80 504 (-2%)
Accueil modulable	52 228	55 879	55 670 (-0.5%)
Intervention à domicile classique et renforcée	26 767	28 819	57 653 (+100%)
Total	351 201	359 374	393 565 (+10%)

Le dispositif d'hébergement a fortement été sollicité en 2021 avec des durées d'accompagnement plus longues faute d'orientation en sortie.

Des entrées et sorties en diminution sur l'hébergement							
Entrées				Sorties			
2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
651	670	660	650	616	648	671	642
Un taux d'occupation en augmentation hors montée en charge de l'IED-R							
	2019	2020	2021				
Hébergement	90,7%	90,6%	94,9% (+5%)				
Accueil familial renforcé	92,4%	91,5%	90% (-1%)				
Accueil modulable	85,2%	90,9%	90,8%				
Intervention à domicile classique et renforcée	81,5%	87,5%	63,2% (montée en charge des nouvelles mesures)				
Total	89,4%	90,6%	87%				

L'augmentation des places habilitées d'intervention à domicile en janvier 2021 a permis d'apporter une réponse nouvelle par l'établissement. La montée en charge du taux d'occupation a donc été progressive et continue durant toute l'année. L'identification de l'établissement comme nouveau prestataire sur de l'accompagnement à domicile « classique » s'est également faite progressivement par les prescripteurs.

Zoom sur l'activité dans le champ du handicap

<i>Une démarche d'inclusion scolaire dynamique</i>							
Service	élèves scolarisés	Inclusions collectives			Inclusions individuelles		Total
		Effectif	%	Nombre d'UEE	Effectif	%	%
IME	165	52	32%	4	4	2%	34%
ITEP	114	7	6%	1	34	30%	36%
CFT	42	33	79%	3			79%
Total	321	92	28,6%	8	38	11,8%	40,5%

En cohérence avec les objectifs nationaux retranscrits dans le CPOM ARS/IDEFHI, l'établissement s'est engagé de manière volontaire dans l'externalisation de l'accompagnement scolaire. Il est à craindre que cette forte évolution trouve ses limites dans les années à venir au regard de la population vulnérable restant en scolarisation interne dans les trois services du champ du handicap.



2.2.2 La Direction des Ressources Humaines

L'année 2021 a été en grande partie dans la continuité de l'année 2020 en lien avec la crise sanitaire. Pour la seconde année consécutive, la Direction des Ressources Humaines a dû accompagner les services et les agents au gré des vagues et pics successifs de l'épidémie COVID 19 (début 2021, été 2021 puis de nouveau décembre 2021) et mettre en œuvre les orientations des autorités sanitaires fluctuantes elles aussi au gré de l'évolution du contexte sanitaire.

Elle s'est par ailleurs concentrée sur ses missions prioritaires, tout en répondant aux nombreux textes règlementaires issus de la loi de 2019 dite de transformation de la fonction publique (lignes directrices de gestion par exemple), ou encore le SEGUR, ceci dans un contexte de fort turnover en son sein.

En termes de projet, le seul qui soit resté prioritaire dans ce contexte est celui sur la GPMC, structurant pour l'établissement.

2.2.2.1 Les faits marquants

Dans le champ de la gestion prévisionnelle des métiers et compétences (GPMC)

Le service GPMC a poursuivi en 2021 le travail sur le projet GPMC, initié en 2019. Ainsi après avoir finalisé la cartographie des métiers début 2021, des travaux ont débutés, en lien avec les directions de service, sur la rédaction des référentiels métiers compétences qui est la première étape de réécriture des fiches de poste. Ce travail, sera finalisé en 2022.

En parallèle du projet GPMC, et en lien avec la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, l'établissement a pris la décision, dès 2021 d'organiser la saisie des entretiens de formation sous GESFORM, logiciel mis à disposition par l'ANFH. Le service Formation a donc accompagné les services, sur cette année transitoire, en organisant des ateliers afin de former des référents « entretiens de formation » au sein des services. La saisie des entretiens de formation sous GESFORM est la première étape puisque dès 2023, les entretiens d'évaluation disparaîtront au profit des entretiens professionnels qui devront être saisis sous GESFORM.

L'année 2021 a elle aussi été marquée par des confinements : ainsi, lors du premier semestre, certaines formations ont du être réorganisées à distance et d'autres reportées. Il y a eu en revanche très peu d'annulation puisque la plupart des sessions ont pu être réorganisées sur la fin du premier semestre et au second semestre 2021. Par contre étant contraints par le respect de jauges (6 agents par sessions), le nombre d'agents partis en formation a été impacté même si le nombre de sessions prévu a pu être maintenu.

Le service formation a également travaillé sur la définition de la politique CPF (Compte personnel de formation) de l'établissement et a pu créer la procédure CPF, en lien avec les membres de la commission de suivi du plan de formation. Une communication large sur ce dispositif est prévue.

En lien avec les obligations règlementaires, et accompagnés par le cabinet de conseil GRAND ANGLE, nous avons travaillé avec les organisations syndicales à la rédaction des lignes directrices de gestion avec 3 axes :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
- Favoriser l'adaptation des compétences,
- Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

C'est ainsi que nous avons procédé à une refonte de notre système d'avancement de grade pour pouvoir tenir compte des nouveaux critères de la loi : Valeur professionnelle, diversité des parcours et des fonctions exercées, conditions particulières d'exercice.

Autres Projets du service GPMC :

- **Projet Vidéos pédagogiques** : Comme il avait pu être évoqué l'année dernière, et suite aux diverses annulations de formation en 2020, l'ANFH nous a permis d'utiliser des crédits de la formation pour « moderniser » notre offre de formation, ainsi, un budget a pu être consacré à la création de 6 capsules vidéos pédagogiques qui sont actuellement en cours de finalisation et qui seront diffusées à tous les agents de l'IDEFHI,
- **Equipements informatiques** : Les dispositifs de report proposés par l'ANFH nous ont également permis de consacrer une enveloppe à la modernisation de nos matériels et

infrastructures formation. En 2021, le service formation a donc pu faire l'acquisition de 50 PC portables pour la formation, nous avons pu équiper les 3 salles du bâtiment de formation mais aussi une salle au STD et une salle au STH de wifi, d'écrans et de vidéoprojecteurs ;

- **Projet sécurisation du parcours des contractuels** : Le projet de sécurisation du parcours de contractuels a donc repris en 2020 et les premières actions ont pu être déployées en 2021, avec le passage en CDI de 24 surveillants de nuit. Des titularisations suivront sur le premier semestre 2022.

Au 1^{er} juillet 2021, le service de gestion des carrières est venu intégrer l'équipe GPMC/recrutement.

Dans le champ de la gestion des rémunérations et du temps de travail

- **Rémunérations** : Avec un turnover de 100% des gestionnaires de paie du service en octobre 2020 et octobre 2021, l'année 2021 a été une année de formation de la nouvelle équipe pour garantir la fiabilité des paies et des différents domaines traités dans le service : chômage, retraite et gestion des temps.

Par ailleurs et comme chaque année, les mesures règlementaires liées à la carrière et à la rémunération des agents et des allocataires se sont poursuivies :

- Recours prime COVID 19,
- Finalisation de la procédure de dématérialisation des pièces comptables (en lien avec le volume des pièces),
- Dernière phase de PPCR et reclassements,
- Mise en œuvre de l'indemnité de précarité,
- Suite du Ségur de la santé et reclassement des paramédicaux,
- Mise en application de la nouvelle convention chômage,
- Application de deux revalorisations du SMIC et relèvement du traitement minimum indiciaire des fonctionnaires,
- Préparation de l'entrée en DSN (déclaration sociale nominative),
- Campagne de contrôle du supplément familial de traitement.

Par ailleurs, un agent en charge de la performance RH a intégré le service en février 2021, permettant de favoriser les outils de partage avec les services opérationnels, tels que la mise à disposition de l'outil « récapitulatif RH

» et les réunions de fiabilisation de gestion de l'outil temps de travail.

Des mesures de sécurisation du processus budgétaire ont également été menées, notamment l'utilisation du module de gestion budgétaire de BL SANTE RH. Néanmoins, en raison d'un dysfonctionnement informatique, ces travaux n'ont pas pu aboutir pour l'élaboration de la prévision budgétaire de l'année 2022 et seront repris pour l'année 2023.

- **Le temps de travail** : Après avoir subi le piratage de Medisys en janvier 2022 et ses conséquences, cette année s'est déroulée dans la continuité du projet de gestion du temps de travail. Ces éléments seront revus suite au renouvellement du marché réalisé au quatrième trimestre 2021.

Dans le même temps, des actions ont été menées toute l'année afin de fiabiliser la gestion du temps de travail. A ce titre, 48 réunions trimestrielles RH/Services se sont tenues avec pour objectifs de :

- Vérifier la saisie des absences entre le logiciel de paie et le logiciel de gestion des temps,
- Vérifier les suivis des heures au mois le mois,
- Échanger sur les modalités d'utilisation du logiciel,
- Création de vidéos à publier sur Hub.

Dans le même temps et au vu des réorganisations, quelques cycles de travail ont été présentés en Comité technique d'établissement.

Enfin, 10 ateliers ont été proposés toute l'année et le service a également animé deux sessions d'initiation à la gestion des temps pour les nouveaux responsables d'unité.

Ce service traite également de plus en plus d'enquêtes nationales ou de nos autorités de tarification :

- CNSA _ enquête extension CTI ESMS non rattachés/par finess,
- Enquête ANAP/par finess,
- Enquête SOLEN tensions RH ESNS/par finess,
- 3 enquêtes : surcout covid ASA – Département 76 et ARS.

Dans le champ de la gestion des carrières

Dès 2020, nous interrogeons le périmètre de ce service à 2 agents qui peinait à se stabiliser et à sécuriser les procédures en matière de gestion des carrières. Il a ainsi été dissout et les missions intégrées au service GPMC avec toutefois le soutien de l'ancien responsable du service devenu chargé de mission RH.

L'élément significatif a été l'élaboration des lignes directrices de gestion avec la redéfinition de notre procédure d'avancement de grades. Ce travail a été mené de mai à octobre 2021, en étroite collaboration avec les 3 organisations professionnelles de l'établissement, et a été soumis au CTE en octobre conformément à la réglementation. Ce fut un moment intense de dialogue social.

Le service a pu organiser un concours externe pour le recrutement ou la titularisation de 2 adjoints des cadres (un sur liste principale et un sur liste complémentaire). Un concours sur titre de cadre socio-éducatif a également été organisé qui n'a permis qu'une seule mise en stage malgré les 5 places ouvertes au concours.

Pour l'année 2021, suite à un événement indésirable lors d'un transfert, le service a été amené à piloter une enquête administrative sur l'unité d'EU dont les conclusions ont amené à des préconisations retenues par la Directrice Générale en termes de mobilités dans l'intérêt du service et de sanctions disciplinaires.

Si le service avait pu constater une baisse dans le nombre de dossiers disciplinaires en 2020, on constate une augmentation en 2021 à des niveaux comparables à ceux de 2019 avec 11 situations traitées dont une révocation d'un agent titulaire et 10 sanctions du premier groupe (4 avertissements, 4 blâmes et 2 exclusions temporaires de 3 jours). On peut y ajouter un licenciement pour faute d'un agent contractuel.

Les faits marquants dans la protection sociale et les conditions de travail

- **Absentéisme et COVID** : Dans la continuité de l'année 2020 mais dans une moindre mesure, le service de la Protection sociale et des conditions de travail a de nouveau dû s'adapter à la prise en compte des mesures liées au COVID. La gestion de l'absentéisme liée aux pics

successifs a constitué une part importante du travail du service même si nous constatons une baisse du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire sur l'année 2021. En effet, le bilan social 2021 de l'IDEFHI annonce un taux d'absentéisme de 8,22% contre 9,09% en 2020 (4,23% en 2021 contre 5,15% en 2020 sur la maladie ordinaire).

- **Impact des nouvelles pratiques liées à la Déclaration Sociale Nominative (DSN)** : Comme évoqué plus haut, le service des rémunérations se prépare à l'entrée en DSN (déclaration sociale nominative). Ce regroupement des déclarations sociales pour les employeurs se traduit par un changement des pratiques de chacun. Depuis le dernier trimestre 2021, le service PSCDT est particulièrement impacté par l'évolution des pratiques de la sécurité sociale en matière de transmission des informations relatives au calcul et au versement des indemnités journalières pour les agents contractuels absents – modalités qui s'avèrent à ce jour bien plus complexes et chronophages pour le service.
- **Projet Télétravail** : Au regard des consignes nationales, l'IDEFHI a maintenu le télétravail contraint puis recommandé sur l'année 2021. Pour autant, grâce à l'expérience acquise en la matière, les contours du projet de mise en place du Télétravail ont évolué. En effet, il a été acté d'étendre le projet à l'ensemble des professionnels de l'établissement. Les travaux de groupe ont donc repris pour intégrer les dernières dispositions réglementaires sur le sujet, définir les activités « télétravaillables » et faire évoluer la Charte. Un avis du CHSCT a été rendu le 16 novembre 2021. Le service PSCDT a également accompagné le service formation dans la création d'une capsule d'information dédiée à ce sujet qui sera être mise à disposition au premier semestre 2022.
- **Handicap** : Une nouvelle convention a été signée avec le FIPHFP et cette première année de la nouvelle convention a été marquée notamment par la formation de l'une des professionnelles du service de la Protection sociale au Diplôme universitaire (DU) de Référent Handicap. La professionnalisation de cette mission s'est d'ores et déjà traduite :
 - Par une plus grande disponibilité et réactivité du référent Handicap vis-à-vis des services et des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi),

- Par une approche de travail davantage en réseau,
 - Par une veille à la fois technologique, réglementaire sur les nouveaux aménagements ergonomiques, les innovations inclusives...,
 - Par une meilleure intégration de la thématique du recrutement (participation à une notre premier salon de recrutement en 2022 : Handi-job).
- **Projet de définition d'une stratégie de qualité de vie au travail (QVT) :** La fiche action décrivant les étapes de la définition d'une stratégie QVT a été présentée en CHSCT le 11/06/20 ; l'étape qui consistait à définir ce qui fait QVT pour les professionnels a été menée et les thématiques prioritaires à traiter sont alors ciblées (conciliation vie privée/vie professionnelle, respect et relations de travail, sens au travail). Compte-tenu de la crise sanitaire et des travaux d'élaboration du nouveau projet d'établissement, l'équipe projet qui devait se mettre en place au premier trimestre 2020 a été annulée mais devrait revoir le jour avant la fin 2022. Un pré-état des lieux en matière RPS/QVT a été effectué par le service PSCDT et la psychologue du travail et servira de base pour la définition des orientations prioritaires à mener.
 - **Groupe de travail sur la Qualité de vie :** Au regard des similitudes de travaux menés sur certaines thématiques de santé à la fois auprès des professionnels et usagers, le service PSCDT a proposé à la direction générale en milieu d'année 2021 la constitution d'un groupe de travail « Qualité de vie » chargé de travailler en commun sur des sujets identiques afin d'assurer une certaine cohérence au sein de l'établissement (addiction, prévention de la sédentarité, bien-être...). Ce groupe de travail s'est réuni à deux reprises sur 2021 et a permis notamment :
 - De lancer une communication dynamique pour la rentrée 2021-2022 basée sur des conseils bien-être, santé et conciliation vie pro/vie privée ;
 - De créer des capsules d'activités physiques et de prévention de la sédentarité ne nécessitant pas de moyens techniques particuliers ;
 - De travailler conjointement sur les événements « Mois sans tabac », « Octobre rose » (coordination des actions DRH/DPA dont communication, mutualisation des moyens). Ces travaux communs Qualité de vie devraient
- faire l'objet d'un axe de travail institutionnel dans le cadre du prochain projet d'établissement pour assurer leur pérennisation, la bonne efficacité des résultats et une bonne lisibilité des orientations prises.
- **Convention MGEN 2021 :** Une première convention avec la mutuelle MGEN intitulée « BEST » (Bien-Etre et Santé au Travail) sur l'année 2021 a permis de bénéficier de moyens financiers ainsi qu'un accompagnement à la mise en place d'actions BEST à savoir la mise à disposition de 300 massages au bénéfice des professionnels ainsi que les capsules d'activités physiques dans le cadre de l'événement « C'est la rentrée, détendez-vous » initié par le groupe de travail Qualité de vie.
 - **Logiciel AGEVAL :** Son acquisition évoquée en 2020 s'est poursuivie sur l'année 2021 par la prise en main de cet outil et plus précisément par la formation des membres du groupe de travail constitué et le paramétrage de l'outil. La participation du service PSCDT s'est davantage focalisée sur l'accompagnement de tous les services opérationnels à la saisie de leur Document Unique via ce nouvel outil (évaluation et plan d'actions).
- Les faits marquants du pôle santé au travail**
- Comme en 2020, et compte tenu de la crise sanitaire et des orientations fluctuantes des autorités sanitaires, il y a eu un recentrage sur les missions « cœur de métier » au détriment de la participation à des projets.
- Ainsi, l'infirmière du travail et le médecin du travail ont été particulièrement mobilisées dans la mise en œuvre des mesures sanitaires liées au COVID et notamment l'obligation vaccinale pour certains personnels de l'établissement, et ont apporté leurs cautions médicales, chacune dans son périmètre, aux actions mise en œuvre au sein de l'établissement.
- L'un des faits importants est également le recrutement à compter du 1^{er} septembre 2021 d'un médecin du travail à 40% permettant de mieux prendre en charge la santé des agents de l'établissement.
- La psychologue du travail, dans un contexte de travail différent, a poursuivi le soutien individuel et collectif des agents, et s'est formée sur le trauma et des thérapies brèves utiles en cas d'agressivité.

té, permettant ainsi une meilleure prise en charge des agents victimes d'agression.

La baisse d'activité a été plus sensible pour l'assistante sociale du personnel, par ailleurs en démarche de formation qualifiante.

2.2.2.2 Bilan annuel de fonctionnement de la direction

Comme indiqué l'an passé, des réflexions se sont engagées en 2020 à l'aune du projet GPMC sur l'organisation de la DRH, en lien également avec la place grandissante prise par la gestion du temps de travail au sein de l'établissement, et les besoins nouveaux en lien avec la mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels.

Les missions du service Gestion des carrières ont été réintégrées au service GPMC et le service dissout avec toutefois le soutien de l'ancien responsable du service devenu chargé de mission RH.

L'accueil général, jusqu'alors rattaché à la DRH, s'est trouvé intégré à la DCVT dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de sûreté.

La Direction des Ressources Humaines a connu un fort taux de turnover en 2020, qui s'est poursuivi dans une moindre mesure en 2021, ce qui dans un contexte de crise sanitaire, et d'inflation réglementaire, est venu impacter fortement son organisation et son fonctionnement dans un contexte de charge de travail conséquent :

- Départ d'un adjoint des cadres à la GPMC en novembre 2021 (remplacée en 2022),
- Départ de l'agent en charge de la gestion des carrières en décembre 2021, remplacé néanmoins immédiatement,
- Départ d'un agent du service des rémunérations, en septembre 2021,
- Retraite d'un agent du service GPMC en mars 2021 après 42 ans de service à la DRH,
- Départ du médecin du travail au 31 août et recrutement d'un nouveau au 1^{er} septembre.

2.2.2.3 Les indicateurs d'activité hors bilan social

Le constat d'une baisse du nombre de dossiers soumis au Comité médical et à la Commission de réforme depuis 5 ans s'accélère : plusieurs expli-

cations peuvent être avancées :

- Un repérage précoce et un accompagnement des agents par l'encadrement et les services de la DRH,
- Une politique de prévention des risques professionnels qui porte ses effets,
- Une politique de maintien et retour dans l'emploi efficace.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) déclaré en 2022 sur les données 2021 c'est-à-dire présents au 31/12/2021 est de 63 soit 2 unités bénéficiaires de moins que l'année précédente.

Ceci correspond à un taux d'emploi direct de 6,06 % estimé au regard de l'effectif total 2021 pris en compte au sens de la déclaration FIPHP (5.87 % l'année précédente).



2.2.2.4 Les chiffres clés de l'année

Le nombre d'agents

stabilité en 2021 du nombre d'agents en équivalent temps plein travaillé			
2018	2019	2020	2021
1 170	1 207	1 206	1206

La répartition Femmes/Hommes en fonction des champs d'intervention

stabilité en 2021 dans la répartition des salariés par champ d'intervention						
	Femmes		Hommes		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Protection de l'enfance	524	514	275	287	799	801
Handicap	167	168	104	101	271	269
Services généraux	72	71	64	65	136	136
Total	763	753	443	453	1 206	1206

La répartition par filière est la suivante (hors personnel médical)

Stabilité en 2021 dans la répartition des agents par filière								
Filière	Protection de l'enfance	handicap	Services généraux	Total	Total % 2021	Total % 2020	Total % 2019	Total % 2018
Educatif	439	184	8	631	53%	53%	52%	54%
Soignant	167	30	4	201	17%	17%	17%	18%
Administratif	46	18	50	114	9%	9%	10%	9%
Technique	148	36	71	255	21%	21%	21%	19%
Total	800	268	133	1201	100%	100%	100%	100%

La masse salariale : 79% du budget

Une masse salariale en qui retrouve son niveau de 2019 et qui représente 81 % du budget (hors rémunération des personnes en situation de handicap de l'ESAT)			
2018	2019	2020	2021
58,30 M€	59,4 M€	59,9 M€	59,4 M€

Après un recul de la masse salariale entre 2017 et 2018 de 0,54% (-314 K€), l'établissement a connu une évolution significative de 2,72% (+1 584 K€) entre 2018 et 2020 conséquence de l'incidence des mesures salariales réglementaires (1 151 K€ sur 2 années) et de l'évolution capacitaire de l'établissement en 2019 et 2020. En 2021, les dépenses de personnel sont en recul de 0.73% pour 445 000€. Cette évolution à la baisse est la résultante de : l'évolution capacitaire de l'établissement en 2021, la mise en œuvre du plan d'économies sur l'ASE, la nette baisse du montant des allocations de retour à l'emploi.

La gestion des rémunérations et du temps de travail

Les rémunérations :

Nombre de bulletins de salaires traités			
2018	2019	2020	2021
17 156	16 209	17 354	17 126

Les allocations de retour à l'emploi :

Les allocations de retour à l'emploi				
	2018	2019	2020	2021
bénéficiaires	61	84	72	53
Dossiers suivis	143	147	160	129
Montant versé	794 533 €	936 932 €	830 733 €	618 878 €

Les retraites :

Les retraites				
	2018	2019	2020	2021
Départs	39	24	29	23
Simulations de retraite	54	37	29	50
Qualification des comptes individuels de retraite				21

La protection sociale et les conditions de travail

Nombre de dossiers traités/soumis au comité médical	99	94	83	72
Nombre de dossiers traités/soumis auprès de la commission de réforme	22	16	6	5
Nombre de retraites invalidité validées par la CNRACL	6	3	4	1
Coût des AT (hors rémunérations)	36 958 €	38 521 €	19 955 €	25 725
HANDICAP	2018	2019	2020	2021
Nombre de dossiers suivis	13	11	9	7
Nombre d'aides mises en place	16	19	26	17

L'absentéisme

Un taux d'absentéisme en légère diminution sur une année			
2018	2019	2020	2021
7,5%	7,5%	9,1%	8,2%

Le taux d'absentéisme, après une année 2020 exceptionnelle de hausse (+15%), liée à la crise sanitaire COVID, connaît une baisse conséquente pour se stabiliser à 8.2% taux toutefois conséquent. Il convient de rappeler qu'en 2021, le virus de la COVID était encore particulièrement virulent occasionnant de la maladie ordinaire à hauteur de 4.2% (5.1% en 2020).

Motif de l'absentéisme			
	2019	2020	2021
Maladie ordinaire	3,8%	5,1%	4,2%
Accident de travail	0,7%	0,7%	0,9%
Accident de trajet	0,04%	0,03%	0,1%
Maladie professionnelle ou imputable	0,04%	0,01%	0,03%
CLM/CLD/CGM	2,4%	2,4%	2,4%
Sous total	7%	8,3%	7,7%
Maternité	0,5%	0,7%	0,5%
Paternité	0,04%	0,03%	0,1%
Sous total	0,5%	0,8%	0,5%
TOTAL	7,5%	9,1%	8,2%

Un taux de départ en formation en légère augmentation sur une année				
	2018	2019	2020	2021
Taux de départ	78,6%	67,5%	46,6%	58,1%
Crédits formation	771 254 €	759 254 €	484 720 €	775 981 €
Jours de formation	5 671	4 856	2 680	4122

Le taux d'absentéisme, après une année 2020 exceptionnelle de hausse (+15%), liée à la crise sanitaire COVID, connaît une baisse conséquente pour se stabiliser à 8.2% taux toutefois conséquent. Il convient de rappeler qu'en 2021, le virus de la COVID était encore particulièrement virulent occasionnant de la maladie ordinaire à hauteur de 4.2% (5.1% en 2020).



2.2.3 La Direction des Ressources Financières et des Achats

2.2.3.1 Les faits marquants transversaux

L'année 2021 a été marquée par un réajustement organisationnel des missions des finances et du contrôle de gestion. A l'occasion du départ de deux comptables en 2021, leurs fiches de postes ont été retravaillées permettant de répondre à un double objectif :

- Sécuriser la continuité des travaux reposant sur le seul contrôleur de gestion de l'établissement,
- Repenser les missions en termes de process finances/contrôle de gestion.

Ainsi, les deux nouvelles comptables arrivées l'une le 16 août 2021 et l'autre le 1^{er} décembre 2021, sous la responsabilité du responsable des finances, assistent le contrôleur de gestion selon la nature des travaux définis.

L'ensemble des professionnels de la direction des ressources financières et des achats ont bénéficié en 2021 d'une formation de 2,5 jours sur les fonctionnalités du logiciel comptable, permettant de remettre à niveau les compétences en la matière, impactées par le turnover conséquent depuis 2 ans.

2.2.3.2 Bilan de fonctionnement des différents champs d'intervention

Dans le champ des finances

- Mise en œuvre du nouveau cadre budgétaire au 1^{er} janvier 2021 suite à la signature du CPOM 2020-2024 champ handicap : l'Etat des Prévisions de Recettes et de Dépenses (l'EPRD) : la signature du CPOM 2020-2021 sur le champ handicap conduit à modifier le cadre budgétaire de l'établissement dès l'année suivante donc, au 1^{er} janvier 2021 même si toutes ses activités ne sont pas encadrées par un CPOM (champ protection de l'enfance).

Le passage du cadre «budget prévisionnel» à celui de l'EPRD entraîne l'application de règles budgétaires différentes entre les comptes de résultat (ex budgets) encadrés par un CPOM (handicap) et le compte de résultat non enca-

dré par un CPOM (protection de l'enfance). L'instauration de ce nouveau cadre budgétaire a nécessité une appropriation par les professionnels des finances avec en parallèle le maintien d'un double régime budgétaire créant des temps de travaux budgétaires supplémentaires dans l'attente de la contractualisation d'un CPOM sur le secteur protection de l'enfance.

- Une procédure budgétaire 2021 complexe sur le champ de la protection de l'enfance : dans le cadre de la procédure budgétaire contradictoire 2021 avec la Direction Enfance Famille du département de Seine Maritime, les travaux budgétaires ont été renouvelés trois fois avec de nombreux échanges.

La première proposition budgétaire 2021 votée en octobre 2020 par le conseil d'administration intégrait une demande d'évolution de la dotation globale à +3.52% sous l'effet de l'application 2021 des mesures salariales réglementaires (+836 K€), bien au-delà de l'accompagnement financier voté par le Département de Seine-Maritime pour 2021 à +0,5%.

L'établissement a entrepris l'élaboration d'un plan d'économies qu'il a souhaité travailler avec le Département durant la phase budgétaire contradictoire. Le premier amendement des propositions réalisé en mars 2021 a permis d'intégrer l'incidence significative de ce plan d'économies à hauteur de 512 525 € pour 2021 conduisant à réduire le taux d'évolution demandé à 1,57 %. Cette nouvelle version a été inscrite à l'EPRD 2021.

Poursuivant ses actions de maîtrise de la masse salariale conjuguées à des économies conjoncturelles en particulier la diminution conséquente des allocations chômage, l'établissement a procédé en date du 14 septembre 2021 à un deuxième amendement des propositions budgétaires respectant l'application maximale d'un taux d'évolution 2021 de 0,50% de la dotation globale (+ 264 511 €).

A la suite, le Département de Seine-Maritime a transmis le 12 novembre 2021 la proposition de modifications budgétaires 2021 en tous points conforme. La décision modificative votée en décembre 2021 a intégré budgétairement la notification 2021 du Département en date du 13 décembre 2021, finalisant la procédure budgétaire 2021.

- Finalisation de la démarche de dématérialisation des pièces comptables : dans le cadre de l'obligation réglementaire d'envois dématérialisés des pièces comptables vers la paierie départementale, l'établissement avait engagé une démarche projet dès 2017 de dématérialisation complète de son processus comptable par l'intégration en interne d'une validation informatisée du service fait des dépenses facturées.

Après des sessions de formation internes pilotées par le responsable des finances, la mise en œuvre s'est réalisée courant juin 2021 avec une livraison du dernier module « indicateurs et alertes » par le prestataire informatique reportée en 2022.

Dans le champ du contrôle de gestion

- Coordination à la mise en place d'un logiciel qualité AGEVAL : Suite à l'acquisition du logiciel en 2020, le contrôle de gestion a assuré le déploiement du logiciel qualité AGEVAL tout au long de l'année 2021 via l'organisation de 12 comités techniques :
 - Session de travail avec chaque service opérationnel pour intégrer leurs plans d'actions qualité au logiciel,
 - Réalisation de deux sessions de formation en octobre et novembre pour les services opérationnels,
 - Gestion du suivi de l'utilisation d'AGEVAL par les services (lien avec l'éditeur), créations des profils.
- Elaboration et analyse détaillée des prix de journée 2021 par unité : le contrôle de gestion réactualise chaque année le tableau de bord des prix de journées de l'ensemble des unités de l'IDEFHI. Sur 2021, une analyse détaillée de la décomposition des prix de journées de 2018 à 2020 du secteur de la protection de l'enfance a été produite. Ce rapport a été présenté au département lors de deux réunions d'échanges (novembre et décembre) avec une version définitive transmise fin décembre 2021.

Ces travaux faciliteront la démarche de contractualisation d'un CPOM sur le champ de la protection de l'enfance.

- Elaboration d'études budgétaires internes : le contrôle de gestion réalise régulièrement des études budgétaires en lien avec des réorganisations internes ou de réponse aux appels à projets. Ainsi ont été accompagnés sur 2020 :
 - La création de 10 places STEP¹ sur Adoseine par restructuration de places de MAPA,
 - La réorganisation à venir en 2022 de l'unité Chantelou et création de places de répits sur l'Ancre et Chantelou,
 - L'extension de la capacité du SAMSAH 27,
 - La création de l'UEMA² sur l'IME,
 - La création de 3 places d'urgence fratries sur le site de MECS à Criquetot l'Esneval.
- Recueil et coordination des données au titre des tableaux de bord médico-sociaux ANAP sur les données 2021.
- Démarche continue de production automatisée et de fiabilisation de tableaux de bord : en parallèle des actions menées d'optimisation et de fiabilisation des données du logiciel usagers Sil'age, le contrôle de gestion a poursuivi en 2021 le développement de tableaux de bord de suivi d'activité des services.

Ce développement permet aux services opérationnels de suivre leur activité de façon détaillée, par unité, et permet d'extraire les données nécessaires à la production des rapports d'activité.

Dans le champ des achats

- Démarche de professionnalisation de la fonction achats : le service achats poursuit ses actions d'organisation et d'efficience de la fonction achats de l'établissement encadrées par la stratégie achats 2017-2020 définie par note du 20 novembre 2017.

Cette professionnalisation passe par une meilleure appréciation des achats de l'établissement via l'élaboration d'une cartographie annuelle des achats, permettant de cibler les actions de contractualisation prioritaire de marchés.

La cartographie met en exergue les grandes familles d'achats établies pour 2021 à 10,301 millions d'euros.

1 Service de Transition Educative Personnalisée

2 Unité Externalisée Maternelle Autisme

Trois grandes familles d'achats, hors travaux se détachent : les fluides (électricité, eau, chauffage, gaz et essence), les denrées alimentaires et les transports dans le même ordre que les années précédentes.

Le plan de réalisation des achats 2021-2022 indiquant les différents contrats/marchés à établir sur les années 2021-2022 a été validé par note DG du 31 décembre 2021. Les indicateurs associés ont été publiés en même temps.

Toujours dans le cadre de la professionnalisation des achats, le service achats s'est concentré sur l'année 2021 à améliorer les pratiques professionnelles et faciliter les outils de communication. Des temps d'échanges dans chaque service ont été mis en place.

L'élaboration de livrets dénommés « guide d'achats » a également été initiée en 2021. Ce guide achats publié sur le site intranet de l'IDFHI, a vocation à répertorier les marchés existants avec des livrets de présentation de chaque marché (les produits et les clauses de garanties et de pénalités...). Actuellement, les livrets sur le mobilier et sur l'électroménager sont finalisés. Ces actions seront poursuivies en 2022.

En sus des comités techniques achats, une réunion trimestrielle sur les prestations de transport des usagers a été mise en place afin de valider les actions de réduction du montant de ces prestations en hausse.

Les directions acheteuses (service achats, direction du cadre de vie et des travaux, direction des services numériques) et le service juridique ont démarré l'actualisation de la procédure des achats inférieurs à 40K€ HT. Cette démarche impacte plusieurs autres procédures, qui seront certainement condensées en une seule procédure à l'issue des travaux de 2022.

- Démarche d'achats responsables : dans le cadre de la démarche d'achats responsable, l'établissement poursuit notamment ses actions d'achats de produits sains sur les aspects santé et environnement. En 2021, cet axe s'est décliné via l'élaboration des marchés suivants : les denrées alimentaires (denrées en BIO et labellisées intégrées), la farine de l'ESAT (denrée BIO), le papier (papier PEFC ou équivalent) et

les fournitures de bureau (fournitures éco-labellisées privilégiées et recyclables).

- Poursuite de la politique d'achat de denrées alimentaires 2019/2022 : en 2019, l'établissement a souhaité définir sa politique d'achat de denrées alimentaires 2019 -2022 pour ses deux cuisines centrales (celle de Canteleu et celle de Criquetôt L'Esneval). Cette politique s'inscrit dans l'objectif d'obtenir une restauration de bonne qualité culinaire et gustative avec des produits sains et ce, dans le cadre aussi de sa politique de développement durable, démarche entamée en 2018.

Depuis le démarrage de ces actions, la part de BIO qui était de 0% en 2018, est passée en 2021 à 6,40% du montant des achats globaux de denrées alimentaires avec un objectif fixé à 10% en 2022. Quant à la part de produits de qualité achetés par l'établissement, le pourcentage est de 16.98% en 2021, en deçà de l'objectif de 30%. L'établissement poursuit ses actions qui sont rendues complexes dans le contexte de la crise sanitaire et de tensions sur les denrées alimentaires.

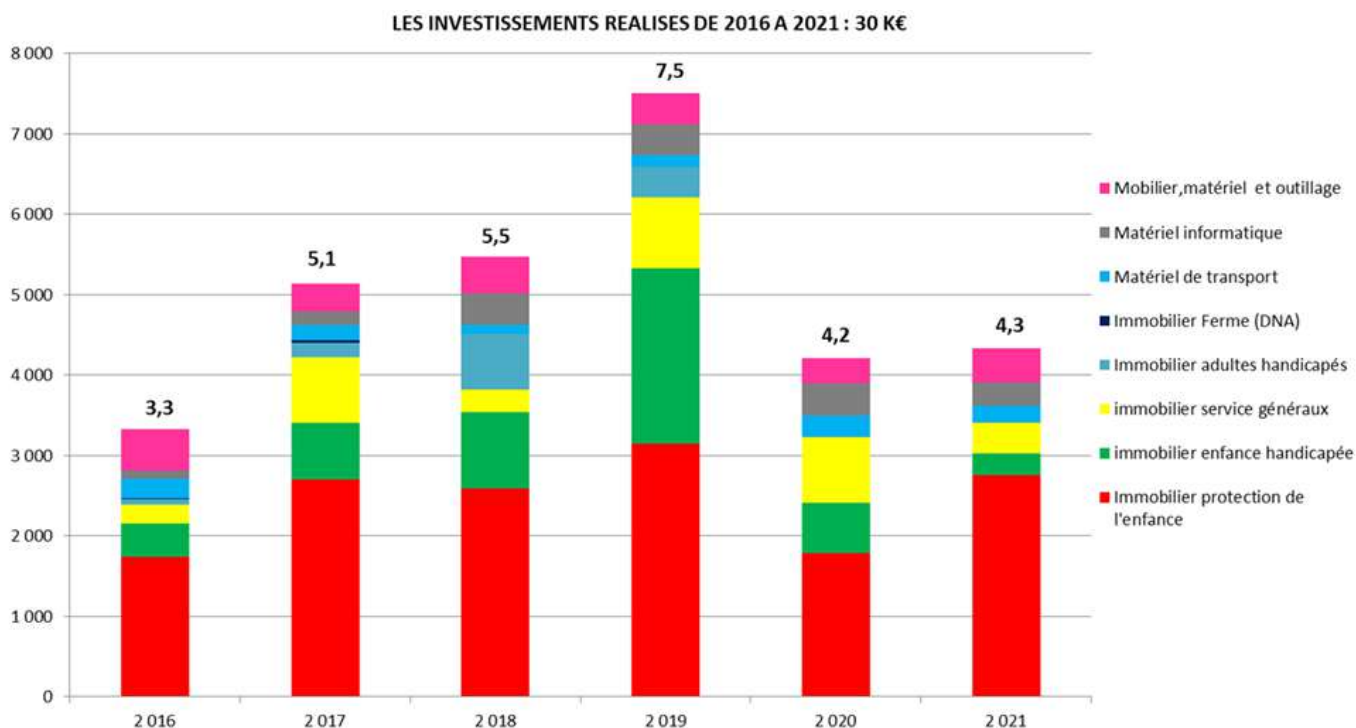
- Démarche d'accompagnement des services : le service Achats accompagne les services lors de leur emménagement dans les prestations suivantes : définition du besoin, rencontres avec les fournisseurs, demande d'étude 2D/3D, passages des commandes et suivi des livraisons. En 2021, le service achats a soutenu notamment le service territorial dieppois pour le projet d'ouverture du site d'Arques la Bataille prévue à l'été 2022.



2.2.3.3 Les chiffres clés de l'année

Les investissements 2021 en légère hausse à hauteur de 4,2 millions d'euros

L'établissement a investi 4,3 millions d'euros en 2021 dont 3,4 millions d'euros au titre des investissements immobiliers.

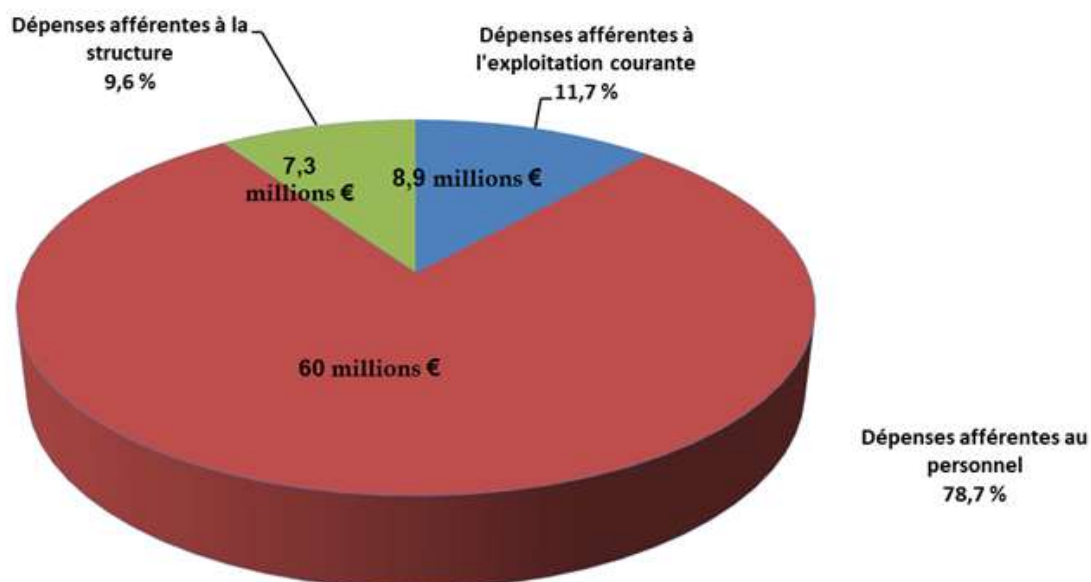


La réalisation des investissements s'inscrit dans le cadre du Programme Pluriannuel de Financement des Investissements (PPFI) 2016-2025 actualisé en juillet 2018 et validé par les autorités de tarification.

Le budget de fonctionnement

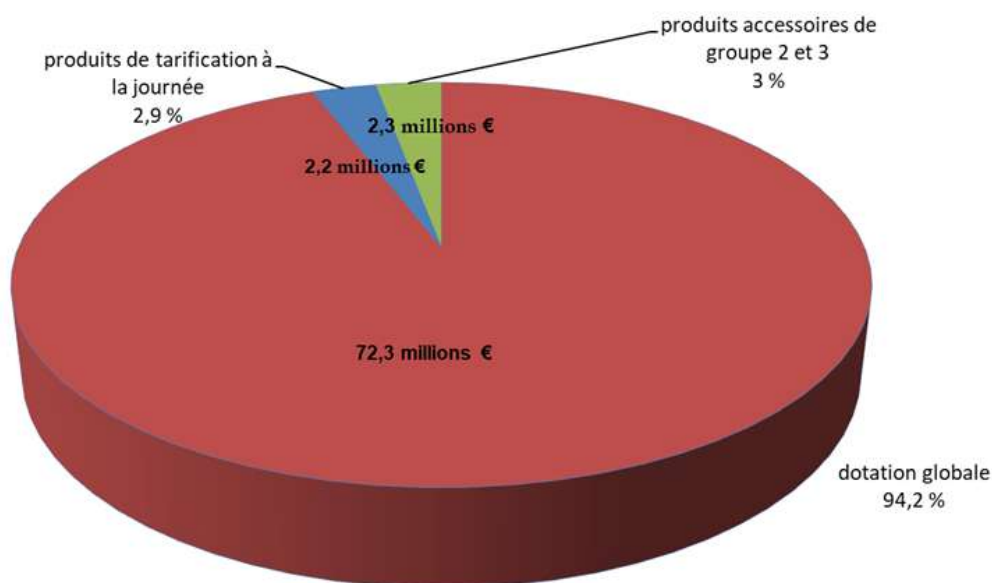
Les dépenses de fonctionnement : 76,3 millions d'€ dont 81% de dépenses de personnel :

Les dépenses d'exploitation 2021 de l'IDEFHI



Les dépenses de fonctionnement : 76, 3 millions d'€ dont 81% de dépenses de personnel : 97 % des recettes de fonctionnement proviennent des produits de tarification (dotation globale et produits de tarification à la journée).

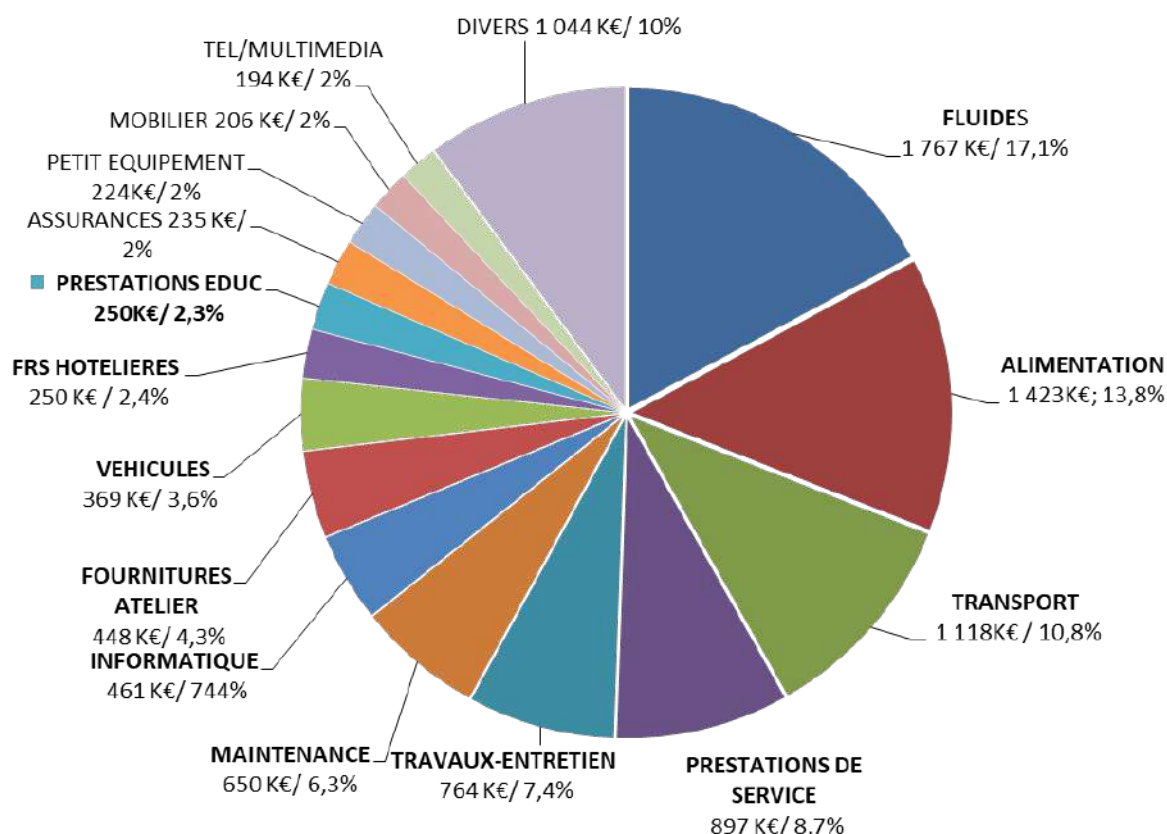
Les recettes d'exploitation 2021 de l'IDFHI



Cartographie 2021 des achats

La cartographie des achats 2021 s'établit à 10,3 M€ pour 9,3 M€ en 2020, elle met en exergue les grandes familles d'achats et les actions de contractualisation des marchés à prioriser.

La cartographie des Achats 2021: 10,301 millions €



Suivi des objectifs et réalisation de la politique d'achat de denrées alimentaires 2019-2022						
	2019	2020	2021			Prévision 2022
	Réalisation	Réalisation	Objectifs	Réalisation	Ecart	Objectifs
Développement durable hors bio	18%	17,8%	30%	16,98%	-13,02%	40%
Bio	2.5%	3,9%	7%	6,40%	-0,60%	10%



2.2.4 La Direction du Cadre de Vie et des Travaux

contrôle d'accès centralisé. Par la même occasion, des travaux modificatifs de voirie rendent chaque partie du site accessible aux personnes à mobilité réduite.

2.2.4.1 Les faits marquants

Toujours très marqué par un contexte de crise sanitaire et des contraintes de fonctionnement difficile, la DCVT a su s'adapter pour répondre à l'ensemble des besoins des services opérationnels et accomplir l'ensemble de ses missions réglementaires. Hormis le service administratif dont l'activité est compatible dans une certaine mesure avec du télétravail, tous les autres services ont évolué en présentiel avec des agents épargnés par le virus grâce aux respects des mesures sanitaires.

A travers son projet d'établissement et son plan pluriannuel de financement et d'investissement, l'IDEFHI s'est engagé dans un vaste programme de restructuration des unités d'hébergement pour améliorer le cadre de vie des usagers et ses professionnels. Il est à retenir en 2021 :

- **Les travaux de construction du dispositif d'accueil d'Arques la Bataille :** Dans la continuité des travaux de dépollution des sols réalisés par l'EPFN, le chantier de construction du futur foyer d'hébergement de 36 places a débuté en avril 2021. Cette opération a donné lieu en octobre 2021 à la cérémonie du bouquet final marquant la fin des travaux de gros œuvre et de charpente. La livraison du bâtiment est prévue pour l'été 2022.
- **Réhabilitation du bâtiment rue Dufay à Rouen :** La restitution au CD76 du bâtiment situé avenue de Caen accueillant l'unité MAPA a nécessité préalablement la restructuration du bâtiment de la rue Dufay à Rouen. Ce dernier laissé vacant au départ de l'unité d'hébergement « l'Ancre » a été transformé pour y accueillir des jeunes dans le cadre d'un accueil de jour. Une annexe a également été construite spécifiquement pour de l'accueil des familles. D'une durée d'environ 8 mois, les travaux auront coûté environ 600 k€.
- **Sécurisation et travaux de voirie du site de Canteleu :** Poursuivant son opération de sécurisation des sites, une clôture à barreaudage aura été installée sur toute la périphérie du site de Canteleu. Chaque accès est également équipé de portail, barrière levante ou tourniquet d'accès permettant la mise en place d'un

2.2.4.2 DCVT : Bilan de fonctionnement

La cuisine centrale de Canteleu

Dans le respect de l'enveloppe budgétaire alloué au service (950 000 €), le nombre de repas produits en 2021 par la cuisine centrale est en augmentation de 5,9% par rapport à 2020. Il reste toutefois inférieur de 3,5 % à la production de 2019.

En juin 2020, l'organisation de la sécurité alimentaire à l'IDEFHI a été définie dans une note du DG à l'attention des chefs de service. Celle-ci précise à l'instar de la sécurité incendie le rôle et les responsabilités de chaque professionnel dans la chaîne d'alimentation des usagers. Pour garantir le suivi de la politique sécurité alimentaire et s'inscrire dans une démarche continue de la qualité de service, 40 offices de restauration ont fait l'objet d'audit interne. Afin de s'assurer du bon niveau d'équipements dans les offices, la DCVT a été officiellement chargée de gérer le renouvellement du matériel avec un budget dédié à cet effet (20 000€/an).

Arrivant à leur terme, les marchés de denrées alimentaires ont fait l'objet d'une nouvelle procédure de consultation auprès de fournisseurs pour laquelle la DCVT a participé à l'élaboration des pièces marchés et de l'analyse des offres.

La blanchisserie

En 2021, l'activité globale de la blanchisserie a augmenté de près de 13 % avec 148 tonnes de linge traité. Cette augmentation est essentiellement due au volume plus important collecté sur les sites de l'IDEFHI et de manière très répartie. Le montant de la facturation auprès du CH du Belvédère est sensiblement stable depuis 3 ans avec en moyenne 40 tonnes de linge traité par an. Au niveau RH, le service enregistre un départ à la retraite ainsi que la stagiairisation d'un agent.

La flotte automobile

En 2021, 3 véhicules 9 places ont été commandés auprès de l'UGAP. Leur livraison est attendue pour 2022. Arrivé à son terme, le marché de location longue durée des véhicules frigorifiques et des véhicules de la blanchisserie a été renouvelé à l'issue d'une consultation d'entreprise ouverte.

Les bâtiments

En 2021, la DCVT a recruté un nouveau responsable du service exploitation-maintenance sur un grade d'ingénieur hospitalier pour superviser la régie bâtiment et garantir le maintien en condition opérationnelle de nos sites.

Le logiciel de gestion technique du patrimoine a été déployé auprès de l'ensemble des services opérationnels permettant aux directions de service d'effectuer des demandes d'intervention en ligne. Cette application permet d'assurer la traçabilité des demandes et de mieux planifier les interventions des agents.

En matière de sécurité incendie, les cinq sites de l'IDEFHI (3 STR, 1 STD et 1 STH) visités par une commission communale de sécurité auront eu un avis favorable à la poursuite de leur exploitation.

Deux sites ont été restitués à leur propriétaire : Croix Mare à la ville avec un repli sur l'unité Belem

à Grand Couronne et le site de l'avenue de Caen au CD76 avec un transfert d'activité sur le bâtiment de la rue Dufay.

Parmi les travaux les plus significatifs en 2021, on notera :

- La réhabilitation du site de la rue Dufay à Rouen et la construction de son extension,
- Le démarrage des travaux du site d'Arques la Bataille,
- Le début des travaux du site Boucher de Perthes destinés au milieu ouvert de Dieppe,
- La transformation du restaurant de l'IME pour une mise en place d'une ligne de self,
- Le ravalement du bâtiment 20 à Canteleu,
- Les travaux de voirie et de sécurisation du site de Canteleu,
- Divers travaux de remplacement de menuiseries extérieures et de peinture dans les MECS,
- Au niveau des études de conception : la désignation de l'équipe de maîtrise d'œuvre pour le projet de réhabilitation du site de Saint Nicolas d'Aliermont et la remise de l'esquisse et de la phase d'avant-projet sommaire. de Saint Nicolas d'Aliermont,
- Les études liées au renforcement de la sécurité et de la mise en accessibilité des internats de l'IME,
- La poursuite des dépôts d'autorisation de travaux de nos ERP dans le cadre de l'ADAP de l'IDEFHI pour l'accessibilité handicap.



2.2.4.3 Les chiffres clés de l'année

Les repas servis en 2021 :

Nombre de journées d'accompagnement en augmentation			
	2019	2020	2021
Hébergement	189 555	192 641	199 738 (+4%)
Accueil familial renforcé	82 659	82 035	80 504 (-2%)
Accueil modulable	52 228	55 879	55 670 (-0.5%)
Intervention à domicile classique et renforcée	26 767	28 819	57 653 (+100%)
Total	351 201	359 374	393 565 (+10%)

Le linge traité en 2021 :

poids de linge (en Kg) traité en augmentation significative				
	2018	2019	2020	2021
IDEFHI	92 100	89 500	88 000	108 000
Prestation extérieure (CH Belvédère)	43 700	39 200	38 000	40 000
TOTAL	135 800	128 700	126 000	148 000

2.2.5 La Direction des Services Numériques

2.2.5.1 L'évolution de l'équipement numérique de l'IDFHI entre 2016 et 2021

En 6 ans l'établissement a doublé son parc de PC, notamment entre 2019 et 2021 où l'augmentation a été de 47%. A noter, un équipement de 130 nouveaux PC, financé par le conseil départemental pour les assistants familiaux.

2.2.5.2 Les applications en direction des usagers et des professionnels

- Les usagers : déploiement du wifi sur les unités d'hébergement pour les usagers,
- Les professionnels :
 - Aboutissement du site « moitinous » sur la vie affective relationnelle et sexuelle en partenariat avec Promotion Santé Norman-

- die et l'Agence Régionale de Santé,
- Lancement du projet de logiciel médical pour les professionnels de santé,
- Consolidation de l'offre de vidéoconférence, de messagerie instantanée (chat) et de serveur applicatif centraux (serveurs RDS),
- Remplacement des PC de formation pour le compte de la DRH (livraison de 52 PC).

2.2.5.3 Les infrastructures et le support

- Changement d'opérateur de téléphonie mobile : remplacement des cartes SIMS des tous les téléphones mobiles et smartphones,
- Evolution des antivirus des PC, des serveurs et des smartphones,
- Mise en place d'un réseau spécifique pour le contrôle d'accès à Canteleu,
- Renouvellement des marchés Sil'age (dossier numérique des usagers) et medisys (logiciel de gestion du temps de travail).



2.2.5.4 Les chiffres clés de l'année

Les équipements numériques ont doublés en 5 ans :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total PC	549	595	670	787	1003	1160

2.2.6 Le Service Juridique et des Archives

Une nouvelle responsable du service juridique et des archives a pris ses fonctions en février 2021 avec pour missions, outre la défense des intérêts de l'établissement et de ses usagers, d'insuffler une nouvelle dynamique au service qui a connu de nombreux changements depuis 2020.

En 2021, le service juridique et des archives a piloté la réflexion quant à la mise en conformité de l'établissement conformément au Règlement Général sur la protection des Données (RGPD). A ce titre, il a initié un travail de sourcing de concert avec la Direction des Ressources Financières et des Achats et la Direction des Services Numériques. Les résultats de ce travail et les solutions envisagées présentés en 2022.

2.2.6.1 Quelques données sur l'activité du service

Cellule affaires juridiques

Au total, tout comme en 2020, 15 contentieux ont été gérés en 2021, dont 14 relèvent des ressources humaines. Le quinzième est une constitution de partie civile dans une affaire de dégradations multiples entre 2019 et 2020 dans laquelle un usager est mis en cause. L'IDEFHI a été reconnu victime dans cette affaire.

Sur les 14 contentieux relevant des ressources humaines, 7 se sont soldés par des décisions de rejet rendues par le Tribunal Administratif de Rouen, dont 1 rejet pour irrecevabilité tardive, et 1 non-lieu à statuer. Deux des décisions défavorables aux requérants ont fait l'objet d'un recours.

En 2021, l'IDEFHI a été destinataire de 4 nouvelles requêtes dont 2 sont en lien avec la prime Covid, 1 relative à la prime Covid et la prime d'entretien et 1 constitue un recours formé contre une décision de licenciement. Sur les 3 requêtes relatives aux primes, 2 se sont soldées par un non-lieu et 1 par désistement du requérant.

A la fin de l'année 2021, sept contentieux étaient encore en cours dont deux relevant de la Cour Administrative d'Appel de Douai.

Concernant l'assurance responsabilité civile, le

Service juridique a comptabilisé 62 déclarations de la part des services opérationnels au cours de l'année 2021 :

- 37 sinistres relevant de la responsabilité civile du Département du fait de dommages causés par des usagers confiés à l'ASE ont fait l'objet d'une demande d'indemnisation,
- 15 déclarations visant des professionnels ou des tiers (véhicules, vols de biens) concernant des dommages commis par des usagers ont été portées à la connaissance du Conseil Départemental de Seine-Maritime. L'IDEFHI n'étant pas directement victime, il revenait à ces derniers de porter réclamation du sinistre auprès de l'assurance du Conseil Départemental via leur assurance propre dans le cadre de l'indemnisation entre compagnies d'assurance,
- 10 dossiers ont été déclarés sans suite (réparations en interne, faibles montants, vétusté).

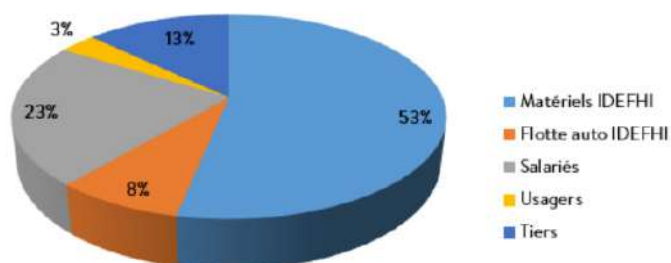
Sur la nature des atteintes :

- 47 concernent des dégradations de biens volontaires dont 2 incendies,
- 12 des dégradations involontaires,
- 2 des vols de biens à un tiers,
- 1 accident (usager/véhicule tiers).

Sur la qualité des victimes :

- 38 dégradations visent les biens appartenant à l'IDEFHI dont 5 véhicules,
- 14 visent des dommages sur des biens appartenant aux salariés,
- 8 ont été commises sur des biens appartenant à des tiers,
- 2 sur des biens appartenant aux usagers.

Répartition des dommages aux biens



Sur l'année écoulée, 24 réclamations ont donné lieu à une indemnisation pour un montant total de 15 105,56 € (2 sinistres déclarés en 2019, 8 en 2020 et 14 en 2021) :

- 8 dossiers ont obtenu un accord de prise en charge pour les dommages subis par l'établis-

sement, soit un montant actuellement estimé à 6 898,93 € et sont en attente de règlement,

- 11 dossiers sont en cours d'étude, dont un conjointement avec l'assurance responsabilité civile du Département et notre assurance dommages aux biens,
- Enfin, 4 déclarations ont été classées (refus de prise en charge, réparations internes, irréparabilité).

La cellule des marchés publics

Au niveau de la cellule marchés publics pour cette année 2021, 20 procédures ont été lancées (contre 26 procédures en 2020, 12 procédures en 2019), exclusion faite des avenants.

En lien avec le nombre de procédures réalisées, le nombre de plis dématérialisés reçu a mathématiquement diminué : 109 plis déposés, contre 221 en 2020, 100 plis en 2019 soit une baisse de 50.67 % par rapport à 2020 qui enregistrait une augmentation de 121 % par rapport à 2019.

Malgré un nombre moyen de procédures et une baisse du nombre de plis déposés en 2021, on constate une légère augmentation du taux global de réponse par rapport à celui de l'année précédente, soit 25.12 %, contre 24.64 % en 2020.

Catégories	Nombre de retraits de Dossiers de consultation	Nombre de plis reçu	Taux global de réponse
Fournitures Courantes et Services (5 procédures formalisées, 8 procédures adaptées, et deux procédures article R.2122-3 du CCP - sans remise en concurrence).	262	62	23.66
Prestations Intellectuelles (une procédure formalisée et une procédure adaptée)	92	28	30.43
Travaux (trois procédures adaptées)	80	19	23.75
Total général	434	109	25.12

Sur l'année 2021 la Commission d'appels d'offres a été réunie à 6 reprises :

- Trois séances pour des marchés de Fournitures et Services et des travaux,
- Trois séances pour des avenants de marchés de travaux et de fournitures et services et prestations intellectuelles.

Cette année encore, l'établissement n'a pas pu intégrer de clauses d'insertion sociale dans ses procédures de mises en concurrence.

Le service des Archives

Les travaux d'archivage se poursuivent bien que

l'espace de stockage du bâtiment 33 arrive à saturation. Une augmentation de la capacité du bâtiment a été étudiée au cours de l'année. Cette solution reste néanmoins provisoire.

A la fin de l'année 2021, le nombre de dossiers d'usagers répertoriés est de 40 252 et de 4650 pour les dossiers d'agents. 4 versements de dossiers « usagers », ont été réalisés soit un total de 15,23 mètres linéaires :

- Par le service médical des usagers (usagers nés en 1995), soit 2,55 ml,
- Par l'ITEP, (usagers nés entre 1990 et 2005), soit 1,05 ml,
- Par l'ASTR, (usagers nés en 2002), soit 0,60 ml,
- Par le Service ADOSEINE, (usagers nés entre 1993 et 2011), soit 11,03 ml.

Avec l'accord de la Direction des Archives Départementales de Seine-Maritime et l'intervention de l'association Atelier Papier Carton, des archives de la DRFA et du SJA (Service des Archives et Cellules Marchés) ont été éliminées, ce qui représente environ 44,24 ml et 2,50 Go.

Dans la perspective de construction d'un nouveau bâtiment d'archives, le Service des Archives a décidé de procéder à un état des lieux des archives dans tous les services de l'IDEFHI. Les états des lieux ont commencé en octobre 2021 et devront se poursuivre en 2022.

L'année 2021 a enregistré un nombre record de demandes d'accès au dossier. En effet, le Service des Archives a répondu à 94 demandes contre 45 en 2020 et 46 en 2019. Cette hausse pourrait partiellement s'expliquer par la remise des dossiers aux usagers du Service d'Accompagnement des Jeunes Etrangers dont la fermeture a été effective en janvier 2021.

54% des demandes sont motivées par des besoins liés à des démarches administratives, ce qui en fait le motif principal des demandes suivi par la compréhension du placement et les demandes d'obligation alimentaire.

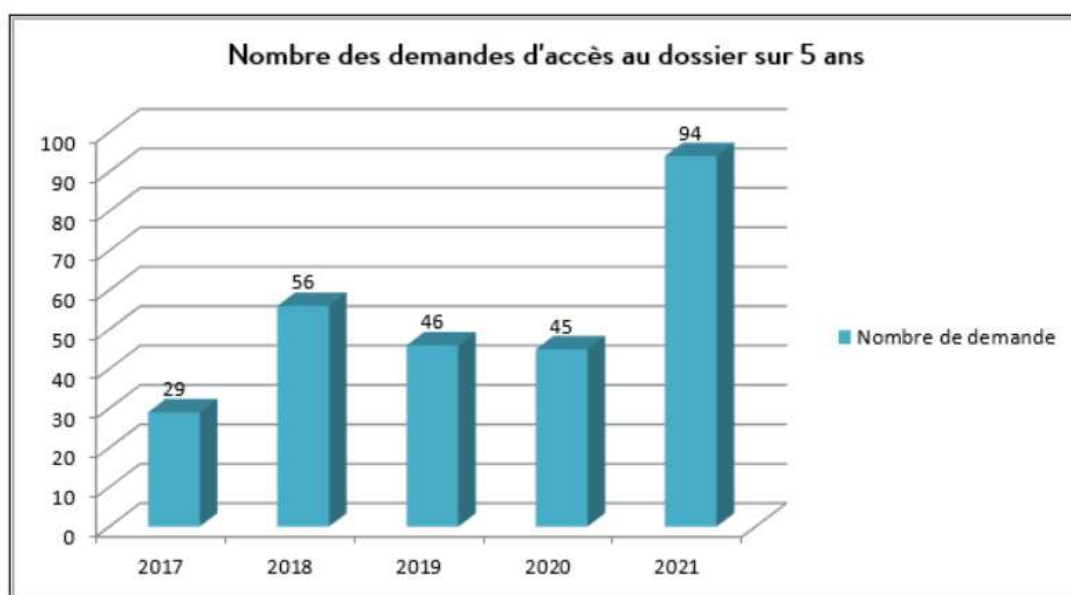
Le Service des Archives a répondu favorablement à 72 demandes, 8 n'ont pas abouti faute de confirmation de la demande ou déclarées sans suite par le demandeur, 7 cas dans lesquels les usagers n'ont pas été accueillis au sein de l'établissement, 6 pour lesquels le document demandé ne figurait pas dans le dossier et 1 dossier non retrouvé.

2.2.6.2 Les chiffres clés de l'année

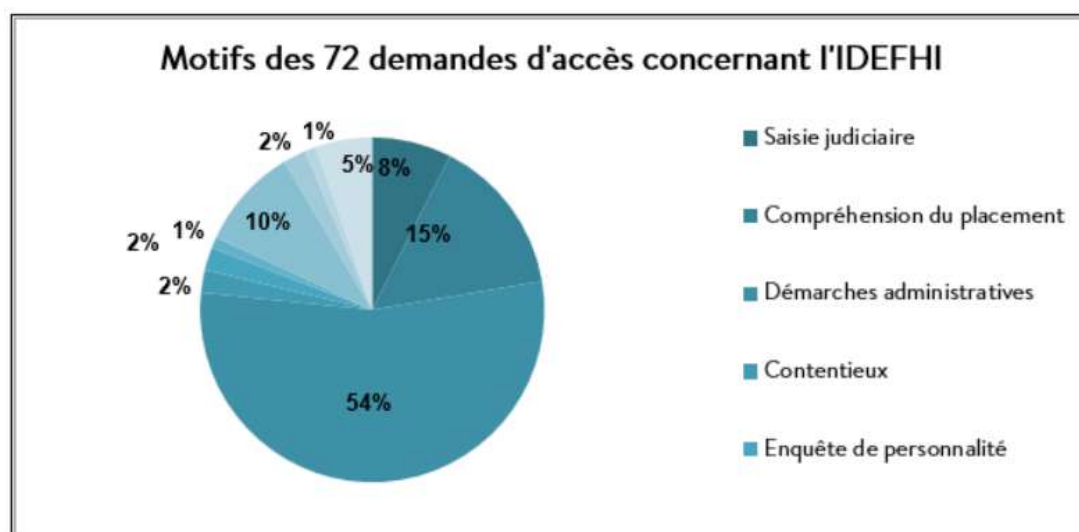
Un nombre de marchés dans la moyenne des 3 dernières années

de marchés lancés par le SJA			
2018	2019	2020	2021
24	12	26	20

Un nombre de demandes d'accès au dossier individuel en augmentation sur 2021



L'année 2021 a enregistré un nombre record de demandes d'accès. Le Service des Archives a répondu à 94 demandes contre 45 en 2020 et 46 en 2019. Cette hausse s'explique en partie par la remise des dossiers aux usagers du Service d'Accompagnement des Jeunes Etrangers dont la fermeture a été effective en janvier 2021.



54% des demandes sont motivées par des besoins liés à des démarches administratives, ce qui en fait le motif principal des demandes suivi par la compréhension du placement et les demandes d'obligation alimentaire.



PERSPECTIVES 2022

Après l'année atypique de 2020, après l'année 2021 d'évaluation de nos pratiques et de reprise de nombreux projets, l'année 2022 sera celle de la mise en perspective de nos actions au travers d'un nouveau projet d'établissement.

L'analyse de la mise en œuvre du précédent projet d'établissement réalisée en 2021, souligne des forces et des faiblesses de l'établissement. Le nouveau projet d'établissement s'attachera à intégrer les conditions de l'imprégnation des actions stratégiques et opérationnelles mises en œuvre au cours du précédent projet, tant auprès des usagers que des professionnels.

Par ailleurs, les orientations nationales des politiques publiques des champs d'actions de l'établissement et avec leurs déclinaisons au niveau local devra orienter les réflexions du futur projet.

Aussi, 4 axes stratégiques sont d'ores et déjà identifiés pour structurer le prochain projet de l'établissement, ils intégreront la démarche inclusive « d'aller vers » à entendre comme une démarche qui se situe dans la mise en lien des parties prenantes du projet entre elles et en direction du droit commun :

- La place de l'utilisateur et de sa famille dans les parcours de vie et dans l'institution : comment développer une approche globale des parcours centrée sur les besoins exprimés par les personnes accompagnées et accueillies et leurs proches, comment mieux prévenir les situations de vulnérabilité et de rupture, comment renforcer la qualité de vie globale des usagers au sein de l'établissement intégrant la notion de développement durable et de promotion de la santé, comment associer les usagers aux instances liées à l'organisation de l'établissement...
- L'ancrage de l'établissement dans son environnement et la valorisation de ses actions : comment structurer et développer une politique de partenariat à l'échelle de l'établissement, comment participer et initier des actions inter établissements au sein de nos territoires d'intervention, comment renforcer et valoriser l'image et les actions menées au sein de l'établissement et des services...
- La qualité de l'accompagnement au travers de l'amélioration de la qualité de vie au travail : comment renforcer le dialogue et la collaboration interne autour de protocoles ou process communs et partagés avec une visée de maîtrise et réduction des risques, comment redéfinir les fonctions et les missions des différents métiers concourant à la vie de l'établissement, comment accompagner davantage et soutenir les cadres intermédiaires dans leurs missions, comment développer les outils facilitant le quotidien des professionnels (numérique et formation notamment), comment intégrer de manière plus offensive le développement durable et la promotion de la santé dans les pratiques professionnelles...
- L'évolution de la gouvernance de l'établissement : comment améliorer la performance de l'établissement par une meilleure lisibilité et efficacité de ses process et de ses outils, comment créer les outils nécessaires au pilotage de l'établissement, comment repenser l'organisation et la structuration des services et le fonctionnement matriciel pour assurer l'adaptation des moyens aux défis à venir et comment assurer l'équité des moyens à l'ensemble des services opérationnels...

2022 sera donc une année bouillonnante qui présagera la refonte des projets de service et d'unité.



PARFAITE

IS NOT

FRENCH



- Adresse postale : Route de Sahurs, CS10004, 76380 Canteleu
- Standard : 02 35 52 43 43
- www.idefhi.fr