



LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023/2028







Accompagner, Soigner et Orienter

38 route de Sahurs, 76380 Canteleu
Tél : 02 35 52 43 43
www.idefhi.fr

➔ LE MOT

DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION ET DE LA
DIRECTRICE GÉNÉRALE

“

Après un travail de bilan et d'évaluation du précédent projet d'établissement, d'une démarche participative très riche et dense, nous sommes fières de vous présenter le projet d'établissement de l'IDEFHI 2023/2028.

Ce projet a pour vocation d'orienter l'action de l'institut pour les 5 années à venir, il permet de réaffirmer nos valeurs et engagements et définit les grands chantiers stratégiques à conduire et enjeux à venir.

Fruit d'une large concertation interne et externe, ce projet traduit en engagements des ambitions et orientations et s'attache aussi à promouvoir des actions émanant des acteurs de terrain, visant à améliorer la qualité de l'accompagnement et les conditions d'exercice des missions pour les professionnels. Il adapte, décline et alimente les politiques publiques portées par nos autorités de tutelle, le Département de la Seine-Maritime, l'Agence Régionale Santé mais aussi, maintenant la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des Solidarités (DEETS), au titre de nos actions d'insertion.

L'enseignement du précédent projet, a conduit au choix de prioriser un nombre d'actions plus restreint, ce projet présente donc les valeurs et les 7 principes qui sont nos phares, 4 axes stratégiques, 28 engagements et 90 actions.

Accompagner chaque personne dans son parcours de vie en développant son autonomie et son inclusion en fonction de ses besoins, de



Nathalie Lecordier

Présidente du Conseil
d'Administration



Mylène Flament

Directrice Générale

son âge, en consolidant sa place de citoyen dans la cité est le cœur de notre mission, soutenir le pouvoir d'agir des personnes accompagnées et de leurs familles constitue le **1^{er} axe stratégique** de ce projet, pour cela nous savons pouvoir compter sur la première richesse de l'établissement : **les femmes et les hommes qui œuvrent au quotidien avec engagement et dévouement pour un service public de qualité ! Permettez nous de les saluer et de leur témoigner nos sincères remerciements.**

L'axe 2 de ce projet traduit la volonté de l'établissement de poursuivre son inscription sur son territoire, au plus près des lieux de vie, de culture, de sport, de transports, de bassins d'emploi, il s'agit bien de renforcer les synergies entre les différents acteurs de droit commun, la mise en œuvre de l'individualisation des accompagnements nécessite une territorialisation renforcée de nos actions, les passages en DITEP (dispositif intégré de l'institut thérapeutique, Educatif et Pédagogique) ou DAME (Dispositif d'Accompagnement Médico-éducatif) en sont des exemples.

Les actions menées par l'établissement doivent être concertées et au cœur de la cité, nous accompagnons les citoyens d'aujourd'hui et de demain ! L'ouverture de l'établissement, la formalisation des partenariats constituent donc le socle de cet axe.

La crise d'attractivité des métiers du social touche l'ensemble de notre secteur, l'établissement, dans ce contexte, se doit de renforcer sa

visibilité, adapter sa politique de ressources humaines et valoriser les actions conduites, c'est un enjeu majeur pour maintenir une exigence de qualité des accompagnements.

L'axe 3 de notre projet porte cette ambition et décline des actions pragmatiques en la matière, prendre soin du cadre de vie, du cadre de travail, conforter la promotion de la santé, encourager la créativité par un management sécurisant et bienveillant, valoriser les compétences, intégrer les défis de société de lutte contre toutes formes de discriminations et de transition écologique.

Enfin, **l'axe 4** de ce projet vise à poursuivre la structuration de l'organisation de l'établissement, le précédent projet avait impulsé l'organisation matricielle, il s'agit aujourd'hui de conforter sa transversalité, son innovation et sa performance. L'organisation a vocation à venir en soutien de la mise en œuvre des 3 autres axes stratégiques, sa raison d'être est aussi de promouvoir de la cohésion. Il s'agit bien de créer les conditions propices à l'adaptation de nos dispositifs aux besoins des publics, à promouvoir une maîtrise des risques intégrant pleinement la dimension contrôle, à garantir une démarche qualité et d'évaluation continue des actions conduites.

Nous sommes convaincues qu'ensemble, personnes accompagnées, professionnels, partenaires et autorités de tutelle, nous saurons, avec enthousiasme et détermination, contribuer une nouvelle fois, à l'évolution de ce bel établissement.

”



Nathalie Lecordier
Présidente du Conseil
d'Administration

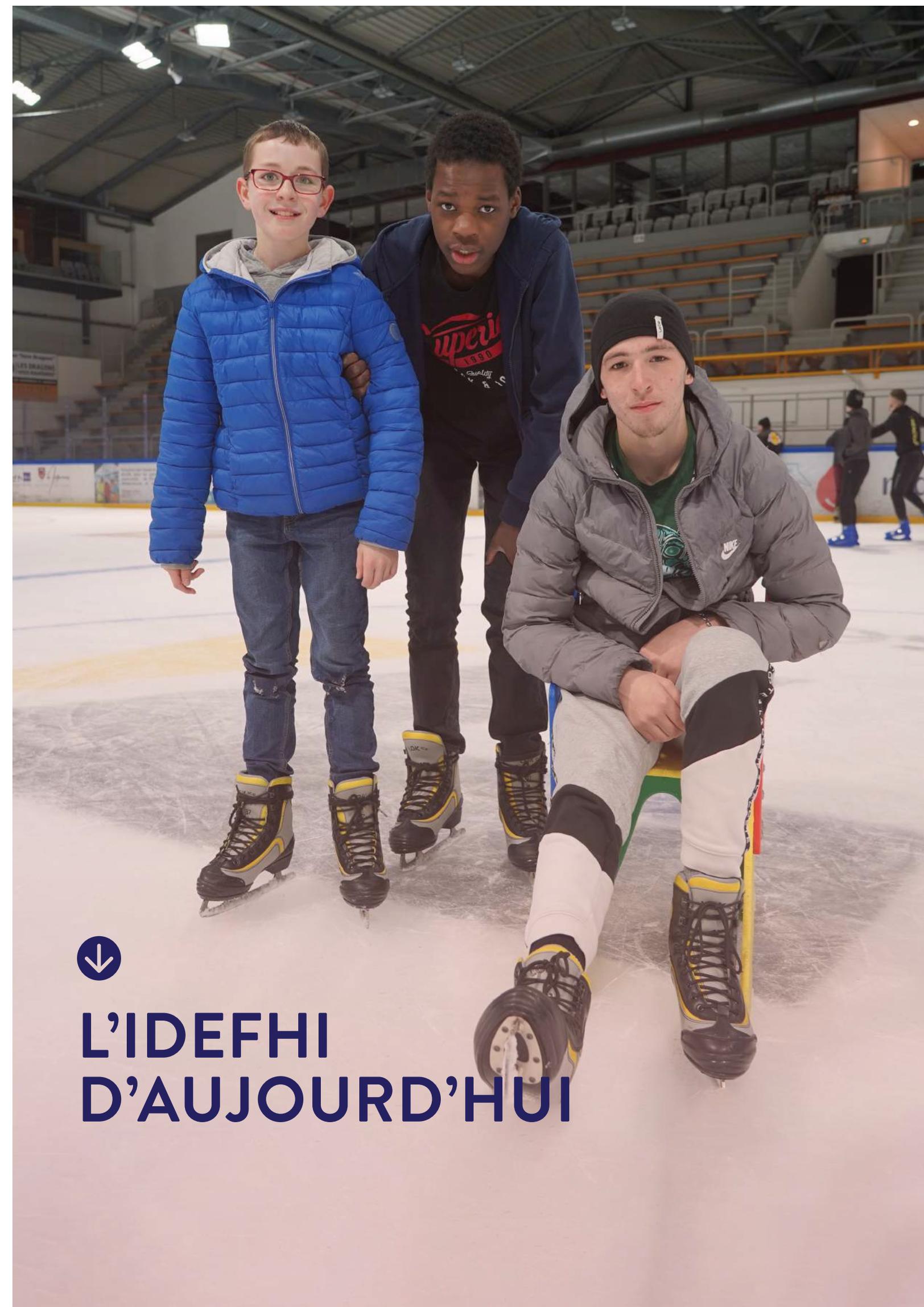


Mylène Flament
Directrice Générale



→ SOMMAIRE

→ L'IDEFHI D'AUJOURD'HUI	1
Des valeurs et des principes qui fondent son action, inscrite dans une histoire	4
De multiples publics accueillis et accompagnés dans des champs d'intervention qui structurent notre action	8
Une action au cœur des défis sociétaux	12
Un collectif qui porte un projet pour l'établissement	19
→ L'IDEFHI DES 5 PROCHAINES ANNÉES	23
4 AXES STRATÉGIQUES ET 28 ENGAGEMENTS POUR 2028	
Axe 1 : Une action construite avec les publics	26
Au service de l'autodétermination et de leur participation active	27
Au service de parcours protecteurs et inclusifs	29
En faveur de la promotion de leur santé	31
En faveur de leur insertion sociale et culturelle	34
Axe 2 : Une action de proximité...	38
... Ancrée sur son territoire	39
... Valorisant le travail des professionnels et les compétences et ressources des publics	42
Axe 3 : Une organisation respectant et promouvant...	44
... La qualité de vie des professionnels	45
... Des parcours professionnels protecteurs et dynamiques	47
... Le développement durable de son écosystème	50
Axe 4 : Un établissement moderne s'appuyant sur...	53
... Une gouvernance basée sur la participation des publics	54
... Une direction générale pilote de la réflexion stratégique et de l'innovation	55
... Une direction générale garante de la démarche qualité	56
... Une gouvernance agile, favorisant la prise d'initiatives des services	57
→ ANNEXES	61



**L'IDFHI
D'AUJOURD'HUI**

➔ L'IDEFHI AUJOURD'HUI

➔ DES VALEURS ET DES PRINCIPES QUI SONT INSCRITS DANS UNE HISTOIRE

- Des valeurs et des principes
- De la création de l'établissement public autonome en 2018 à aujourd'hui et l'histoire des structures qui ont fondées l'établissement du début du XX^e siècle jusqu'en 2018

➔ DE MULTIPLES PUBLICS ACCUEILLIS ET ACCOMPAGNÉS DANS DES CHAMPS D'INTERVENTION QUI STRUCTURENT NOTRE ACTION

- Les publics accueillis et accompagnés
- Les champs de la protection de l'enfance et du handicap
- Le champ de l'insertion

➔ UNE ACTION AU CŒUR DES DÉFIS SOCIÉTAUX

- La lutte contre la maltraitance
- La promotion de la santé
- L'insertion, l'inclusion, la scolarité
- L'accompagnement des familles
- L'innovation

➔ UN COLLECTIF QUI PORTE UN PROJET POUR L'ÉTABLISSEMENT

- L'organisation du collectif
- Du collectif pour évaluer un précédent projet d'établissement
- Du collectif pour élaborer et suivre le projet d'établissement
- Le pilotage du collectif pour la qualité

? interrogative
.
! exclamative
.!

! injonctive
imperative

le lit

c d e f g h i j k l m n o
C D E F G H I J K L M N O

→ DES VALEURS ET DES PRINCIPES QUI FONDENT SON ACTION, INSCRITE DANS UNE HISTOIRE

➔ DES VALEURS ET DES PRINCIPES

L'IDEFHI est un établissement reconnu pour ses savoir-faire et compétences. Il permet à des jeunes et des adultes en situation de particulière fragilité de retrouver un cadre et une stabilité pour leur vie future.

Les agents de l'établissement sont animés par une forte conscience professionnelle, un investissement dans leur métier et la fierté d'accomplir leurs missions.

L'établissement porte donc des valeurs qui perdurent dans le temps : la solidarité, le respect et l'éducation.

Ces valeurs humanistes s'appuient sur Les droits de l'Homme, la convention internationale des droits de l'enfant et les valeurs de la République française.

En exerçant des missions de service public, l'IDEFHI entend référer son action au principe de l'accueil de tous : la non-discrimination, l'égalité de traitement, l'intégrité et la probité.

Pour lier la réflexion éthique et la réflexion autour de l'accompagnement, les valeurs sont déclinées en principes d'action.

Les 7 principes d'action affirmés dans ce projet sont liés au contexte sociétal et accompagneront les défis à relever par l'établissement pour les 5 prochaines années.

Parce que l'avenir est le choix de tous, l'IDEFHI permet à chacun de deviner l'individu qu'il choisit d'être. Notre mission : **Accompagner, Soigner et Orienter.**



➔ NOS 7 PRINCIPES D'ACTION



LA BIENTRAITANCE

"Démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'usager, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins."

- La participation des bénéficiaires au service de l'autodétermination et du développement de leur pouvoir d'agir.



L'ANCRAGE TERRITORIAL

"Sentiment d'appartenance des individus, ou collectivement des sociétés, à un espace."

- Les coopérations (accompagnement partagé, accès aux droits communs).
- Les partenariats.



LA BIENVEILLANCE

"Disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui."

- La prévention et soutien proactif aux parents et proches-aidants.



L'INNOVATION

"Processus mis en place dans le but de changer les pratiques habituelles afin de répondre à une situation sociale jugée insatisfaisante à un moment donné, dans un lieu donné."

- L'expertise au service des prises en charges complexes du territoire.
- La diversification des modalités d'accompagnements, en lien avec l'adaptabilité et la réponse à des situations nouvelles.



LE BIEN-ÊTRE

"État agréable procuré par la satisfaction des besoins du corps et par la tranquillité de l'esprit."

- La promotion de la santé.
- L'amélioration des cadres de vie.



L'HUMAIN COMME RESSOURCE PRINCIPALE DE L'ÉTABLISSEMENT

"Acteur doué d'une capacité à raisonner, d'un libre arbitre, d'un pouvoir d'action et d'adaptation."

- Le principe de laïcité.
- L'égalité femme-homme.



LA PERFORMANCE

"Niveau de réalisation des objectifs par rapport aux efforts engagés et aux ressources consommées."

- L'amélioration de la qualité et la maîtrise des risques.

➔ DE LA CRÉATION DE L'ÉPA* À AUJOURD'HUI ET L'HISTOIRE DES STRUCTURES QUI ONT FONDÉ L'ÉTABLISSEMENT

L'IDEFHI, Institut Départemental de l'Enfance, de la Famille et du Handicap pour l'Insertion est un établissement public autonome, né le 1er janvier 2008, sur décision du Conseil Général de la Seine-Maritime de transformer ce qui était jusqu'alors un service départemental, en établissement public autonome (EPA).

Il est aussi l'héritier d'une succession de structures qui ont élargi sa vocation depuis le début du XXème siècle. Aux soins dispensés au sein du Préventorium (1919) puis de l'Aérium (1952) se sont ajoutées les œuvres, puis la protection de l'enfance dès 1957, puis les missions autour du handicap à partir de 1984 et très récemment une mission d'insertion professionnelle, en 2022.

Au fil du temps, l'IDEFHI a essaimé un peu partout en Seine-Maritime, pour être au plus près des besoins des usagers et de leurs familles.

Arques la Bataille, Bihorel, Canteleu, Criquetot l'Esneval, Déville les Rouen, Dieppe, Eu, Grand -Couronne, Le Havre, Louviers dans l'Eure, Maromme, Moulineaux, Neufchâtel-en-Bray, Oissel, Quincampoix, Rouen, Sahurs, Sotteville lès Rouen, et bientôt Saint Nicolas d'Alhiermont, ...

Aujourd'hui, une centaine de lieux, d'unités, de maisons dépendent de l'établissement, y compris dans le département voisin de l'Eure. En près de cent ans d'histoire, l'IDEFHI a accompagné plusieurs dizaines de milliers d'enfants, d'adolescents, de jeunes adultes et d'adultes en situation de fragilité, transitoire ou plus durable.

Ses équipes les ont accueillis et accompagnés avec toujours cette même finalité : leur donner du cadre et des repères nécessaires pour leur vie future.

*Établissement Public Autonome



➔ DE MULTIPLES PUBLICS
ACCUEILLIS & ACCOMPAGNÉS
DANS LES CHAMPS
D'INTERVENTION QUI
STRUCTURENT NOTRE ACTION

➔ LES PUBLICS ACCUEILLIS ET ACCOMPAGNÉS

➔ PRÈS DE 2 600 JEUNES ET ADULTES SONT ACCOMPAGNÉS OU ACCUEILLIS À L'IDFHI*

- Plus de 1 950 jeunes en protection de l'enfance
- Plus de 700 jeunes et adultes dans le dispositif médico-social
- Plus de 75 jeunes accompagnés vers un contrat engagement jeune renforcé

➔ Répartition par type d'accompagnement dans le champ de la protection de l'enfance :

- 1178 jeunes sont accueillis en hébergement, soit 56% des accompagnements.
- 694 jeunes ont été accompagnés en milieu ouvert, soit 33% des accompagnements.
- 247 jeunes ont été accueillis en accueil familial renforcé, soit 11% des accompagnements.

➔ Répartition par public dans le champ du handicap :

- 534 jeunes sont accompagnés dans le champ de l'enfance handicapée soit 75% des accompagnements.
- 174 personnes sont accompagnées dans le champ des adultes handicapés soit 25% des accompagnements.

L'accroissement régulier de l'activité de protection de l'enfance, liée à une augmentation des demandes d'accueil, nécessite une adaptation constante des dispositifs pour répondre au besoin.

Les accueils en urgence en maison d'enfants, au-delà des dispositifs dédiés, deviennent une réponse courante. Par ailleurs, la complexité des situations oblige l'établissement à accompagner les professionnels à innover, plus qu'à son habitude, dans des solutions hybrides.

*(Dans le détail, un jeune peut être comptabilisé deux fois s'il est passé d'une prestation à une autre durant l'année).

→ LES CHAMPS DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET DU HANDICAP

→ 1377* places autorisées sur le dispositif de protection de l'enfance :

- 99 places en accueil d'urgence, réparties comme sur les territoires de Rouen, de Dieppe et du Havre
- 12 places en accueil des moins de 3 ans en pouponnière sur le territoire dieppois
- 26 places en accueil spécialisé pour un public avec handicap sur le territoire rouennais
- 50 places en accompagnement de jeunes en semi-autonomie et autonomie sur les territoires rouennais et dieppois
- 150 places en accueil de mineurs non accompagnés sur les territoires havrais et rouennais
- 230 places en Accueil Familial Renforcé sur les territoires Rouen, Dieppe et Le Havre
- 180 places en accueil à domicile sur les territoires rouennais, havrais et dieppois
- 10 mesures au titre du Service de Transition Éducative Personnalisée (STEP) sur le territoire rouennais
- 320 de mesures d'intervention à domicile classiques et renforcées

→ 442 places autorisées sur le dispositif médico-social "enfance" :

- 147 places d'accompagnement en Dispositif de l'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
- 197 places d'accueil et d'accompagnement en Institut Médico-Educatif (hors UEAM)
- 39 places spécialisées en troubles spécifiques du langage
- 35 places en Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile, spécialisé en troubles du neuro-développement
- 14 places en 2 Unités Maternelles Autisme (UEMA)

→ 188 places autorisées sur le dispositif médico-social "adultes" :

- 50 places autorisées sur l'Établissement d'accueil Non Médicalisé
- 51 places autorisées sur l'Établissement et le Service d'Aide par le Travail
- 30 places en Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- 49 places en Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés avec troubles de l'autisme sur Rouen et dans l'Eure
- 8 places en accompagnement vers le logement inclusif

(*Intégrant les 177 places du plan d'urgence 2023)

➔ LES LIENS AVEC LE CHAMP DE L'INSERTION

➔ L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Il est constaté que les publics accueillis et accompagnés ont de forts freins périphériques pour l'accès à l'emploi.

Parmi les jeunes accueillis ou accompagnés par l'établissement, 32% des jeunes ont plus de 16 ans (30% en protection de l'enfance et 36% en dispositif médico-social). Que ce soit la sortie des dispositifs ASE, ou celle des dispositifs médico-sociaux, la question de l'accès à l'autonomie est un enjeu considérable.

Si l'établissement a innové dans les propositions d'accompagnement plus adaptés ces dernières années (unité éducative d'accompagnement à l'insertion professionnelle, au sein des dispositifs médico-sociaux, ou service de transition éducative personnalisée, pour la protection de l'enfance), un pas de plus était à faire vers le champ de l'insertion.

C'est ainsi, que disposant d'une bonne connaissance des publics en difficulté de 16 à 25 ans, et repérant les freins de ce public à l'insertion professionnelle, l'établissement a souhaité apporter sa compétence dans le champ de l'insertion par une réponse à un appel à projet "Contrat Engagement Jeunes - Jeunes en rupture".

Depuis décembre 2022, l'établissement a mis en place ce projet d'accompagnement des publics de 16 à 25 ans, éloignés de l'emploi, vers la signature d'un contrat Emploi Jeune. Financé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), ce projet vise à repérer et à aller vers des jeunes de 16 à 25 ans en rupture et en grandes difficultés sociales sur le territoire de la Métropole de Rouen. Un partenariat actif s'est ainsi formalisé avec la Mission Locale de l'agglomération rouennaise.

L'extension de cette activité a été actée fin 2023.



➔ **UNE ACTION
AU CŒUR DES
DÉFIS SOCIÉTAUX**

➔ LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

➔ UN DÉFI AFFIRMÉ

Présenté comme objectif n°1 du comité interministériel à l'enfance de novembre 2023, lutter contre les violences faites aux enfants est une priorité de l'action publique sur les années à venir. Toute mesure visant à prévenir ces situations aura un impact sur le fonctionnement d'un établissement, tel que l'IDEFHI : évolution des actions préventives et de repérage, évolution de l'accompagnement renforcé des familles à domicile...

Cette priorité est également à penser sur les fonctionnements des institutions qui, parfois, peuvent générer de la maltraitance. Celle-ci est liée à différents contextes comme la suractivité, la cohabitation entre publics vulnérables, la sous-qualification de certains professionnels, les conditions d'accueil...

Au-delà des actions déjà engagées, l'établissement se doit d'être toujours plus performant pour relever ce défi.

➔ DES CONCEPTS À L'ACTION

Comment associer les termes de "maltraitance", "bienveillance" et "bien-être". En réaction à la notion de maltraitance, qui a évolué et été complétée au cours des années par de nouvelles catégories (autres que physique), est née la notion de "bien-être", moins clairement définie, porteuse pour autant de l'idée du bien à atteindre, d'un idéal. Se prémunir contre toutes les dérives étant illusoire est apparue la notion de bienveillance, un "entre-deux" qui relève de dispositions favorables à l'égard de quelqu'un. Il n'en demeure pas moins que le risque de la maltraitance dans l'institution devient donc un point de tension institutionnel qu'il convient d'appréhender dans sa globalité.

L'établissement s'engage donc à renforcer la prévention de la maltraitance au travers de ces engagements présentés ci-après. Le guide et l'observatoire des événements indésirables sont des outils existants, revus régulièrement. À ces outils, une politique positive de réduction des risques se doit d'être confirmée et intégrer l'ensemble des parties prenantes de l'accompagnement des publics accueillis ou accompagnés.



➔ LA PROMOTION DE LA SANTÉ

➔ UN CONTEXTE SOCIÉTAL POST-COVID

La crise de la COVID-19 a souligné, parfois avec intensité, certaines insuffisances du système de santé. Elle a jeté la lumière sur la faible stratégie globale de gestion du risque et sur la difficulté de prendre des décisions dans un contexte de crise. Mais elle a aussi été porteuse d'espoir en révélant une véritable capacité d'adaptation des professionnels de santé, sociaux et médico-sociaux.

De nombreux défis sont à relever : le financement et la régulation des dépenses de santé, le manque de coordination entre médecine de ville et hôpital ; le déficit de prévention et parfois l'invisibilité de la santé publique ; les inégalités sociales de santé et d'accès aux soins.

Pour l'établissement, ces défis se traduisent par un manque d'attractivité pour les professionnels éducatifs et plus particulièrement du soin, un accroissement du mal-être des publics (notamment adolescents), une saturation des services de soins partenaires (notamment psychiatriques)...

➔ UNE RÉAFFIRMATION QUE L'ÉTABLISSEMENT SE DOIT D'ÊTRE PROMOTEUR DE SANTÉ

Au-delà du soin lui-même, l'établissement doit poursuivre sa politique de prise en compte des déterminants de la santé : c'est à dire les facteurs individuels, sociaux, économiques et environnementaux que l'on peut associer à un problème de santé particulier ou encore à un état de santé global, qui influencent l'état de santé d'une personne.

L'observatoire de la santé, les recherches associées, les partenariats existants sont à confirmer pour développer des plans actions continus en direction des publics accueillis ou accompagnés.

➔ L'INSERTION, L'INCLUSION ET LA SCOLARITÉ

➔ L'INSERTION, ENJEU SOCIÉTAL ET INSTITUTIONNEL

L'insertion des jeunes éloignés de l'emploi est un enjeu économique et de cohésion sociale qui impose la mobilisation de tous les acteurs. Indissociable de l'insertion sociale, cette intégration se définit également en opposition à l'exclusion et à la précarité. Elle passe en particulier par des pratiques éducatives permettant de lever les freins dits "périphériques" qui entravent bien souvent les parcours. Cet enjeu, est bien un enjeu institutionnel qui doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes de l'établissement. La réussite d'un parcours en sortie de nos dispositifs est une réussite pour le jeune et pour ceux qui y participent.

➔ L'INCLUSION, VIRAGE ATTENDU

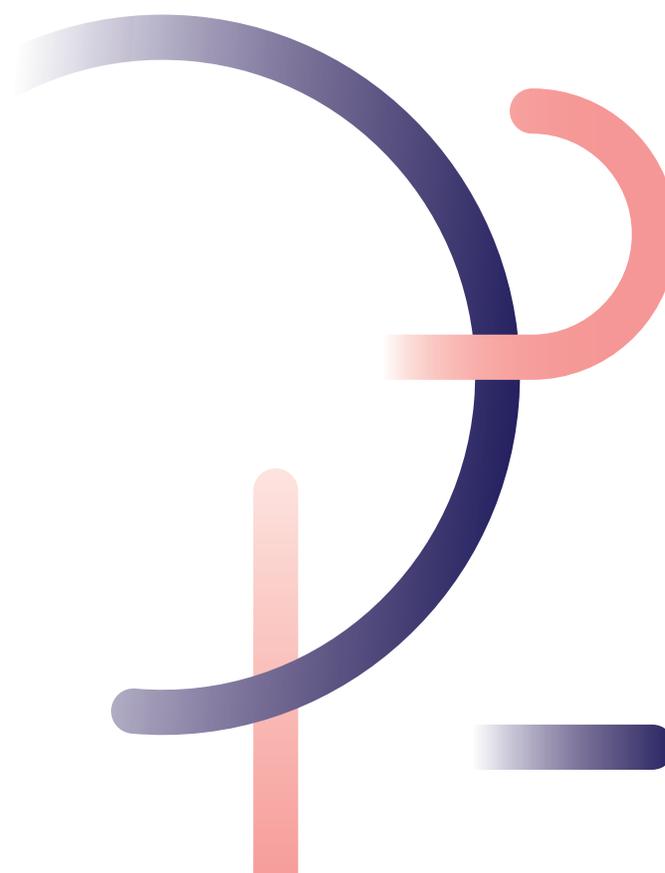
Comme entendu lors de la 6^e Conférence nationale du handicap, le 26 avril 2023 "En matière de handicap, le virage "inclusif" ne doit laisser personne au bord du chemin".

Sur les 5 dernières années, soutenu par l'ARS et l'Education Nationale, l'établissement a pris ce virage en créant 10 unités d'enseignement externalisés et en ouvrant 2 unités d'enseignement en maternelle (UEMA) pour des jeunes enfants avec troubles du spectre de l'autisme. Le défi des années à venir est d'intégrer une partie des dispositifs de l'établissement au sein des lieux de scolarités.

➔ LA SCOLARITÉ, AU CŒUR DES ENJEUX

Sur le site internet du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse sont affichés comme grands dossiers : la maîtrise des fondamentaux, la préparation de l'avenir, les valeurs et le respect d'autrui. Source de débats multiples, l'IDEFHI ne peut rester en dehors de cette réflexion, notamment par le fait que la scolarisation à temps partiel touche plus particulièrement les publics accueillis.

De par ses dispositifs médico sociaux et sa prestation d'accueil d'urgence en protection de l'enfance, l'établissement accueille 35 enseignants spécialisés, affectés par l'Education Nationale. Ce fort partenariat est un atout mais il ne peut être exclusif au regard des enjeux repérés dans les enquêtes de scolarité réalisées 2 fois par an au sein de tous les services.



➔ L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES

➔ UN CONTEXTE SOCIÉTAL

L'évolution familiale a engendré une diversification des situations familiales et a contribué à la conception de nouveaux mots : Monoparentalité, Beau-parentalité, coparentalité... La Parentalité permet d'aborder les situations complexes et de faire évoluer les représentations de la famille (famille d'accueil, adoption, recomposition familiale, homoparentalité...). Le soutien et l'accompagnement des parents ne cessent donc de se développer.

➔ QUEL SOUTIEN À LA PARENTALITÉ ?

En préambule de la définition de la récente stratégie nationale de soutien à la parentalité, le ministère des solidarités et des familles faisait le constat suivant : le soutien à la parentalité est une politique publique en construction depuis plusieurs années. S'il existe une multitude d'actions à destination des parents, celles-ci sont encore mal identifiées. Les rapports publics convergent quant au manque de lisibilité et de structuration de cette politique publique, à ses contours flous et à la difficulté de passer du principe général « d'aider les parents à être parent » à un plan d'action coordonné. L'établissement se donne donc l'objectif d'aborder cette question de façon pragmatique et opérationnelle.

➔ UN ENGAGEMENT DU PRÉCÉDENT PROJET D'ÉTABLISSEMENT À POURSUIVRE

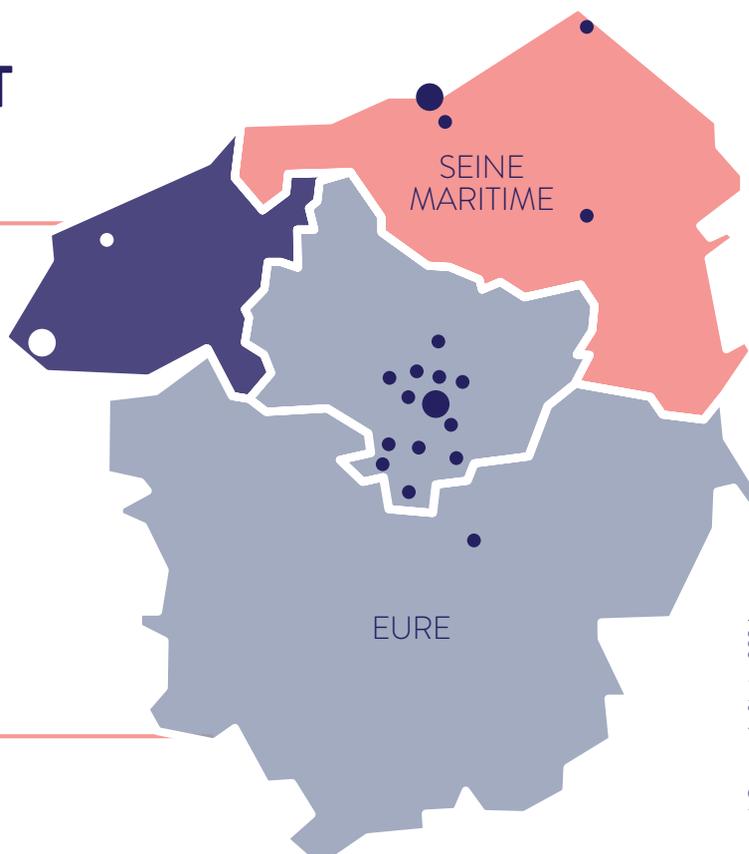
L'objectif de "consolider les ressources parentales et familiales dans l'accompagnement des usagers" avait été affirmé lors du précédent projet, des actions ont été engagées et les parents répondant à l'évaluation du dit projet se déclaraient satisfaits.

Pour autant, était-ce représentatif ? Quelle place accordons-nous à la sphère familiale dans nos écrits ? Quelle place laisse-t-on aux parents ou aux proches aidants dans les projets personnalisés ? À quel moment propose-t-on un retour en famille ? À quel moment faisons-nous le constat d'une impossibilité à court ou moyen terme d'un retour en famille ?

Il nous faut reprendre les trois dimensions de la parentalité : son exercice, son expérience et sa pratique. La formation des professionnels est à conforter pour se soustraire à la tentation d'évaluer un parent ou un proche-aidant selon un schéma familial idéal, structuré autour de la "manière bienséante de penser et d'agir".

→ LA TERRITORIALITÉ ET LE PARTENARIAT

- **Service Territorial Havrais**
- **Service Territorial Dieppois**
- **Services Territoriaux Rouennais**
 - IME Le chant du Loup,
 - DITEP Vallée de Seine,
 - Centre François Truffaut,
 - Accueil Spécifique Territorial et de l'Enfance Rouennais (ASTER),
 - Service Adolescence et d'Accueil Familial d'Intervention Rouennais (SAAFIR).



* Carte au 1^{er} février 2024

→ L'ENJEU TERRITORIAL ET L'ORGANISATION DE L'IDFHI

Pour reprendre les termes de l'introduction de la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de la HAS, l'"ouverture de l'établissement à et sur son environnement", est devenue indispensable pour permettre aux personnes accueillies de maintenir ou de restaurer leurs liens familiaux et d'exercer leur citoyenneté.

Diverses actions ont été menées en ce sens dans l'établissement notamment dans le dispositif médico-social du DITEP qui s'est réorganisé pour développer des pôles géographiques à la place de pôles par tranche d'âge. Les dispositifs de protection de l'enfance doivent également tendre vers davantage de proximité avec les lieux de vie des familles.

L'organisation territoriale de l'IDFHI est une opportunité pour développer des partenariats locaux avec de très nombreux acteurs au plus près des bassins de vie des publics accueillis ou accompagnés.

→ L'ENJEU PARTENARIAL ET LES COOPÉRATIONS

Le partenariat entre institutions est considéré aujourd'hui comme principe d'action indispensable à la mise en œuvre des politiques publiques. Si le partenariat se décline selon différentes formes, avec des acteurs dotés de pouvoirs variables animés de logiques ou de motivations différentes, il nécessite en revanche des règles de fonctionnement comprises et admises par tous.

Dans la lignée du précédent projet, l'établissement réaffirme son attachement à l'ouverture de l'établissement "à et sur son environnement". La politique de conventionnement est ainsi confortée.

Enfin, être partenaire c'est aussi coopérer avec d'autres établissements sociaux ou médico-sociaux, publics ou non, sous diverses formes pour répondre au mieux aux besoins territoriaux et aux orientations des politiques publiques.

➔ L'INNOVATION

➔ UN CONCEPT À ENJEUX MULTIPLES

Constituant souvent l'aboutissement inattendu d'un "bricolage" de pratiques d'accompagnement qui émerge d'un contexte de crise, de nécessité de changement, l'innovation sociale implique la participation, consciente ou non, d'une pluralité d'acteurs, issus notamment des établissements sociaux ou médico-sociaux.

Les établissements sociaux et médico-sociaux, plus particulièrement lorsqu'ils sont de taille conséquente comme l'IDEFHI, qui accueillent des publics vulnérables et un grand nombre de professionnels, évoluent dans un contexte socio-économique instable et contraignant. Ils sont le théâtre de changements, parfois significatifs, impulsés par les politiques publiques, mais aussi par la prise en compte de nouveaux besoins des personnes accompagnées et une reconnaissance croissante de leurs droits et de leurs choix de vie.

L'innovation sociale peut être un des leviers pour développer la création d'accompagnements nouveaux, de prestations nouvelles, ou d'expérimentations, pour répondre à des besoins émergents. L'histoire de l'établissement conforte cette analyse au travers de nombreuses expérimentations qui sont devenues des prestations à part entière.

➔ **L'établissement, en développant et structurant l'innovation, se met au service des publics qu'il accueille, des professionnels qui les accompagnent et des administrations qui autorisent et financent ses activités.**

L'innovation peut donc être le lieu de convergence entre :

- La sphère des politiques publiques, qui est confrontée aux problèmes et qui a le pouvoir, la légitimité et les moyens d'implanter des solutions ;
- Le milieu de la recherche en sciences sociales et humaines, qui sait documenter les problématiques, suggérer de nouvelles façons de les aborder et proposer des solutions avant-gardistes ;
- L'établissement qui sait percevoir les problématiques émergentes et qui est l'intervenant de premier plan dans la mise en œuvre de solutions.

Fort du recueil de données, d'indicateurs sur les problématiques des publics accueillis, notamment les plus vulnérables, l'établissement se doit de développer l'innovation par une structuration et une formalisation de celle-ci.





➔ UN COLLECTIF
QUI PORTE UN PROJET
POUR L'ÉTABLISSEMENT

➔ L'ORGANISATION DU COLLECTIF

➔ UN ORGANIGRAMME EN ÉVOLUTION

ORGANISATION RÉCENTE

8 services opérationnels

3 dans le champ du handicap

5 dans le champ de la protection de l'enfance

5 services fonctionnels

Dont 1 service portant les politiques d'accompagnements

ÉVOLUTION

Développer le repérage et l'accompagnement des publics avec TND

Développer la fluidité des parcours les plus complexes en protection de l'enfance sur le territoire rouennais

Développer une gestion des risques et de la performance et renforcer la qualité et l'innovation

ORGANISATION ENGAGÉE

7 services opérationnels

3 dans le champ du handicap avec la création d'un pôle autisme transversal

Passage de 5 à 4 dans le champ de la protection de l'enfance, dont 2 sur le territoire de Rouen

5 services fonctionnels

Dont un service portant l'innovation, la qualité, le partenariat, la maîtrise des risques et les politiques d'accompagnements

➔ UNE ORGANISATION MATRICIELLE RENFORCÉE

L'instauration d'une organisation matricielle en 2017 a été un des éléments structurant issu du précédent projet d'établissement. En 2023, l'objectif reste de favoriser la transversalité, d'améliorer la performance de l'établissement par la co-construction de politiques par les directions fonctionnelles et les services opérationnels, les échanges de pratiques professionnelles, la création d'outils et de méthodes "métiers".

Contrairement au management classique, plutôt cloisonné et vertical, le management transversal favorise le décroisonnement, réunit et associe les métiers, les compétences et les ressources nécessaires autour d'une finalité partagée dans le but d'obtenir de meilleurs résultats.

Cette organisation a prouvé son efficacité et a été reconnue positive pour 70% des professionnels lors de l'évaluation du précédent projet. Elle se doit donc d'être renforcée par une participation plus active des professionnels «experts» de l'établissement qui agissent au quotidien, auprès des publics accueillis ou accompagnés.

➔ DU COLLECTIF POUR ÉVALUER UN PRÉCÉDENT PROJET D'ÉTABLISSEMENT AMBITIEUX

➔ L'ÉVALUATION PARTAGÉE DU PRÉCÉDENT PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le comité de pilotage a validé le principe d'un questionnaire d'évaluation à 10 thématiques pour les 257 actions du précédent projet. Le questionnaire a été structuré de la même manière pour l'ensemble des parties prenantes du projet et il a été adapté dans sa forme en fonction des catégories auxquelles il a été adressé. La phase d'analyse a été réalisée en réunions de direction et au sein des comités techniques qualité des services.

17 groupes de travail se sont réunis pour l'étude des questionnaires. En parallèle les comités techniques "qualité" des services ont analysé les aspects concernant les thématiques relatives aux usagers et à leur famille.

272 professionnels, 314 usagers et 199 familles ont répondu.

➔ LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉVALUATION PARTAGÉE

La grande majorité des parties prenantes constate que les objectifs fixés ont tous été engagés pour la plupart et cohérents avec la réalité de leur pratiques ou de leur prise en charge dans l'établissement.

L'enseignement retenu de cette évaluation est l'écart entre la preuve théorique de mise en œuvre des actions, à hauteur de 90%, et les 50% des répondants qui estiment méconnaître ou ne pas avoir perçu les effets escomptés de ces actions.

La question de l'imprégnation des effets des actions engagées est donc posée et elle orientera le futur projet.

Ce nouveau projet futur s'inscrira dans une continuité du précédent et visera à impliquer davantage les parties prenantes dans les actions à mettre en place.

➔ DU COLLECTIF POUR ÉLABORER ET SUIVRE LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

➔ L'ÉLABORATION PARTICIPATIVE DU PROJET

Sur la base de l'évaluation du précédent projet, 110 professionnels se sont réunis en 8 groupes de travail pluridisciplinaires et ont définis 28 engagements pour les 5 années à venir. Les actions à mettre en œuvre pour chaque engagement ont été définies par de plus petits groupes, qui ont défini 1 action prioritaire par engagement.

28 engagements et 90 actions sont donc présentés en 2^e partie. Les actions, de nature différentes, sont le reflet des réflexions des agents qui ont croisés les éléments de l'évaluation du précédent projet et les ambitions à venir, qu'elles soient opérationnelles ou stratégiques.

➔ LE SUIVI ET L'ACTUALISATION DU PROJET

Comme l'indique la recommandation de la Haute Autorité de Santé (ex-ANESM), "la vie du projet d'établissement ne s'arrête pas à sa rédaction. Dans sa dimension projective, le projet d'établissement nécessite un suivi et une actualisation".

- Le suivi du projet d'établissement s'effectuera à partir d'un plan d'actions reprenant les 28 engagements et 90 actions sous forme de fiches-actions déclinées chacune en mode "projet" et segmentées dans le temps.
- L'actualisation du projet d'établissement prendra en compte l'évolution de l'environnement : le nouveau schéma des solidarités du département de Seine Maritime, le projet territorial de santé de l'Agence régionale de santé, les évaluations externes de la qualité ainsi que les différents audits à venir.

Le Comité de pilotage du projet se transformera en comité de pilotage et de suivi et d'actualisation du projet.

Le document devient une référence pour les projets de service qui en découlent.

➔ LE PILOTAGE DU COLLECTIF POUR LA QUALITÉ

➔ CONCILIER L'ACCROISSEMENT NORMATIF DE LA DÉMARCHE QUALITÉ AVEC L'AMÉLIORATION DES ACCUEILS ET DES ACCOMPAGNEMENTS

Le passage d'un dispositif d'évaluation externe des établissements à un dispositif d'évaluation de la qualité des établissements témoigne de la volonté d'évaluer la qualité des accompagnements au-delà de celle des organisations. Pour autant, l'accroissement de normes, d'indicateurs à produire, amène parfois au sentiment de déconnection avec le "travail réel".

Il s'agit donc de réconcilier l'aspect normatif avec ce qui fait sens. C'est donc le défi des prochaines années, le relever ne peut se faire sans une participation active des intervenants, toutes disciplines confondues.

➔ L'ORGANISATION DE LA DÉMARCHE QUALITÉ AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

Anciennes évaluations internes et externes, projets de service, contrats pluriannuels, contrôles, inspections, observatoires... donnent lieu à des plans d'actions. L'établissement et chaque service sont dotés d'un Plan d'amélioration continue de la qualité. La direction support des politiques d'accompagnements assure le suivi des différents plans et participe à leurs mises à jour régulières, un chargé de mission "qualité" est en soutien de la démarche.

Deux instances et un outil sont mis en place :

- Le Comité de Pilotage (COPIL) de la qualité qui rassemble les membres de la direction générale et les directeurs des services,
- Le Comité Technique Qualité (CTQ) qui est composée des référents "évaluation qualité" des services (responsables éducatifs formés à l'évaluation et représentant l'ensemble des services),
- Un logiciel "qualité", qui permet de rationaliser, de "trier" les actions en fonction de leur nature, de leur source, de leur temporalité.

Fort de ces instances et outils, l'imprégnation de la démarche auprès des professionnels agissant au plus près des publics reste à conforter avec un comité qualité au sein de chaque service.



L'IDEFHI DES 5 PROCHAINES ANNÉES

“

4 AXES STRATÉGIQUES
ET 28 ENGAGEMENTS
POUR 2028

”

S&H
Commission Départementale
76
www

➔ L'IDEFHI DES 5 PROCHAINES ANNÉES

➔ AXE I UNE ACTION CONSTRUITE AVEC LES PUBLICS

- AU SERVICE DE L'AUTODÉTERMINATION ET DE LEUR PARTICIPATION ACTIVE
- AU SERVICE DE PARCOURS PROTECTEURS ET INCLUSIFS
- EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE LEUR SANTÉ
- EN FAVEUR DE LEUR INSERTION SOCIALE ET CULTURELLE

➔ AXE III UNE ORGANISATION RESPECTANT ET PROMOUVANT...

- ... LA QUALITÉ DE VIE DES PROFESSIONNELS
- ... DES PARCOURS PROFESSIONNELS PROTECTEURS ET DYNAMIQUES
- ... LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE SON ÉCOSYSTÈME

➔ AXE II UNE ACTION DE PROXIMITÉ...

- ... ANCRÉE SUR LE TERRITOIRE
- ... VALORISANT LE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES ET RESSOURCES DES PUBLICS

➔ AXE IV UN ÉTABLISSEMENT MODERNE S'APPUYANT SUR...

- ... UNE GOUVERNANCE BASÉE SUR LA PARTICIPATION DES PUBLICS
- ... UNE DIRECTION GÉNÉRALE PILOTE DE LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE ET DE L'INNOVATION
- ... UNE DIRECTION GÉNÉRALE GARANTE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ



“

➔ AXE 1

UNE ACTION
CONSTRUITE
AVEC LES PUBLICS

”



➔ UNE ACTION CONSTRUITE AVEC LES PUBLICS

- ➔ AU SERVICE DE
L'AUTODÉTERMINATION ET DE
LEUR PARTICIPATION ACTIVE
- ➔ AU SERVICE DE PARCOURS
PROTECTEURS ET INCLUSIFS
- ➔ EN FAVEUR DE LA PROMOTION
DE LA SANTÉ
- ➔ EN FAVEUR DE LEUR INSERTION
SOCIALE ET CULTURELLE

Construire l'action de l'établissement avec les publics qu'il accueille renvoie au concept d'autodétermination.

L'autodétermination est un élément clé de l'inclusion sociale. Reconnaître que chaque individu a le droit d'être acteur de sa vie dans la juste mesure de ses capacités, c'est lui donner une place citoyenne pleine et entière au sein d'une société inclusive. Le concept d'autodétermination s'applique à tout le monde, à tout moment de la vie et quelles que soient les capacités. C'est un concept non spécifique et universel, qui s'inscrit dans les projets de vie, les projets personnalisés mais également dans les actes de la vie quotidienne.

➔ ENGAGEMENT 1

ENGAGER LES PROFESSIONNELS DANS UNE PRISE EN CHARGE BASÉE SUR L'AUTODÉTERMINATION DES PERSONNES ACCUEILLIES

Dans le cadre de ses recommandations sur "l'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel", la Haute Autorité de Santé définit l'autodétermination comme le pouvoir de *"faire des choix en fonction de ses envies et de ses besoins, prendre des décisions et être acteur de sa vie"*.

En 2015, l'établissement a entamé un important travail, soutenu par l'ARS, l'IREPS puis Promotion Santé Normandie, sur la promotion de la santé qui a fait l'objet d'un plan d'actions. Plusieurs outils ont été mis en place comme le site internet moitoinous.fr, outil d'éducation pour la santé sur la thématique "Vie affective et sexuelle" ouvert à tous les professionnels du secteur social et médico-social.

En 2023, l'établissement a contractualisé pour une durée de 3 ans avec l'ARS Normandie sur la mise en œuvre d'actions en promotion de la santé.

Comme l'écrit la Haute Autorité de Santé (HAS), *"ce qui est important, c'est d'essayer. La personne peut changer d'avis. L'autodétermination, ça se travaille tous les jours"*. C'est fort de cette définition que l'IDEFHI s'engage dans ce nouveau projet d'établissement à promouvoir auprès de ses professionnels une prise en charge des personnes fondée sur ce principe d'autodétermination.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Utiliser des outils adaptés, notamment le baromètre de la qualité de vie perçue (outil de l'Atelier d'Évaluation), pour un projet personnalisé fondé sur l'expression et les choix des publics. (Axe1-Eng1-Act1)**
- Intégrer les principes d'autodétermination dans les pratiques d'accompagnement par des temps de sensibilisation, de formation et de mise à disposition d'outils et méthodes adaptés à cette approche. (Axe1-Eng1-Act2)
- Développer un espace ressource (LAB) permettant de capitaliser, créer et développer de nouveaux outils relatifs à l'autodétermination et à la prise en compte des compétences psychosociales. (Axe1-Eng1-Act3)

➔ ENGAGEMENT 2

ÉTENDRE LES ESPACES DE PARTICIPATION ET LES OUTILS DE COMMUNICATION PAR ET POUR LES PUBLICS

Dans son rapport de 2020, "Prendre en compte la parole de l'enfant : un droit pour l'enfant, un devoir pour l'adulte", la défenseure des droits Claire HEDON mesure l'écart entre une parole de l'enfant "en vogue" et pourtant "étrangement absente. [...] Pour que la participation des enfants ne soit pas "décorative", elle doit être préparée, s'accompagner des conditions d'une expression libre et s'inscrire non pas en parallèle mais dans le circuit décisionnel. En d'autres termes, son efficacité et sa pertinence sont tributaires des conditions dans lesquelles elle est instaurée : préparée dans le respect de la dignité de chacun, cette participation doit offrir la possibilité à tous de comprendre les enjeux en question, afin que puisse réellement se construire une intelligence collective".

Au sein de l'établissement, le même constat est posé : celui de l'écart entre la charte de la participation des usagers de 2017, qui avait l'ambition de favoriser la participation, et sa mise en œuvre réelle.

Il convient d'agir sur les conditions de cette participation en rendant accessibles les outils de communication concernant les publics accueillis ou accompagnés.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Rédiger des documents institutionnels selon les principes de la méthode européenne FALC (Facile à Lire et à Comprendre). (Axe1-Eng2-Act4)**
- Former des professionnels et des publics à la méthode FALC, tout en sensibilisant les familles et proches-aidants. (Axe1-Eng2-Act5)
- Créer un réseau social, ou tout autre support de communication, permettant aux publics de s'exprimer sur la base d'une dynamique de pair-aidance. (Axe1-Eng2-Act6)

➔ ENGAGEMENT 3

GARANTIR LA CONTINUITÉ DE PARCOURS PROTECTEURS ET INCLUSIFS

La notion de parcours pour les plus vulnérables est au cœur des politiques publiques depuis plusieurs décennies.

- La stratégie interministérielle pour la protection de l'enfance et de l'adolescence (2018-2022) a pris 4 engagements dont l'un d'eux est de "*sécuriser les parcours des enfants protégés et prévenir les ruptures*",
- La loi de 2005 dans le champ du handicap reconnaît à tout enfant porteur de handicap le droit d'être inscrit, en milieu ordinaire, dans l'école dont relève son domicile. Ce principe est renforcé par la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.
- L'éducation nationale a rappelé en septembre 2022, que le "droit à l'éducation pour tous les enfants, quel que soit leur handicap, [était] un droit fondamental" et son ambition de "bâtir une école inclusive pour tous, socle d'une société plus juste".

Depuis 2015, l'établissement a mené plusieurs projets visant la sécurisation des parcours des plus vulnérables : protocole de collaboration entre les services protection de l'enfance et handicap de l'établissement, protocole interne d'orientation et d'admission, recherche-action sur les ruptures de parcours en protection de l'enfance, soutenue par l'ONPE, outils d'accès à l'autonomie...

Cette dynamique doit être poursuivie avec le développement de la fonction évaluation/ propositions pour les situations vulnérables à partager avec le Conseil départemental pour la protection de l'enfance ; de la fonction "ressources" auprès des partenaires de l'éducation nationale pour développer les parcours inclusifs et de la participation aux plateformes et instances de coordination territoriales.

➔ **En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :**

- **Engager un travail collaboratif lors d'accompagnements partagés à plusieurs institutions, autour de projets personnalisés. (Axe1-Eng3-Act7)**
- **Participer activement aux communautés 360 pour contribuer aux propositions de solutions aux publics les plus vulnérables. (Axe1-Eng3-Act8)**

➔ ENGAGEMENT 4

ACCOMPAGNER LES PARENTS ET PROCHES-AIDANTS DANS L'EXERCICE DE LEURS DROITS EN LES SOUTENANT DANS LEURS FONCTIONS ET COMPÉTENCES PARENTALES

En 2017, la stratégie nationale handicap dégageait 4 axes de travail et d'amélioration en direction des aidants : Repérer (...); former (...); reconnaître leur rôle, leur expertise et offrir une offre de répit adaptée. En 2018, la stratégie nationale protection de l'enfance visait également à mieux répondre aux besoins des familles (repérage des difficultés et politique de prévention...).

Le précédent projet d'établissement s'engageait à *"consolider les ressources parentales et familiales dans l'accompagnement des usagers"*.

Deux actions fortes ont été menées : la création d'un Pôle Ressources Autisme et la recherche universitaire visant à identifier les obstacles ou les conditions favorables permettant la mise en place de dispositifs favorisant une véritable alliance de travail avec les familles.

Si les parents et les proches-aidants consultés dans la démarche d'évaluation du précédent projet d'établissement et dans l'élaboration de celui-ci, se déclarent globalement satisfaits, des marges de progression existent pour leur permettre d'exprimer pleinement et librement leurs besoins et leurs attentes et pour mieux les associer aux prises de décision.

Dans cette dynamique, l'établissement doit développer des actions qui intègrent une évaluation plus soutenue des vulnérabilités et des ressources de l'environnement familial, afin de permettre des interventions sur les dynamiques en jeu dans les modes de liens et d'alliances.

➔ **En ce sens, quatre actions prioritaires sont identifiées :**

- **Mettre à disposition des espaces d'accueil conviviaux pour les rencontres avec les parents et proches-aidants dans chaque service. (Axe1-Eng4-Act9)**
- **Elaborer un plan de montée en compétences des professionnels sur les entretiens familiaux, les pratiques de médiation et de guidance familiale. (Axe1-Eng4-Act10)**
- **Construire, avec des représentants des parents et proches-aidants, d'une interface numérique de communication. (Axe1-Eng4-Act11)**
- **Créer de nouveaux dispositifs de prévention et de soutien proactif auprès des parents et proches-aidants. (Axe1-Eng4-Act12)**

➔ ENGAGEMENT 5

AMÉLIORER LA SANTÉ DES BÉNÉFICIAIRES, DE LA PRÉVENTION À L'ACCÈS AUX SOINS

Durant sa longue histoire, l'établissement a constamment œuvré en faveur de la santé des publics vulnérables, s'appuyant pour cela sur des professionnels médicaux, paramédicaux, de soins infirmiers ou encore sur des psychologues. Du préventorium au centre départemental de l'enfance, du pavillon médical des années 1970 au service médical des usagers actuel, offrir des réponses de santé et un accès au soin aux publics a toujours été au cœur des missions de l'établissement.

- Depuis 2015, l'établissement a maintenu ses efforts sur le domaine de la santé et un observatoire de la santé des publics accompagnés et accueillis a été créé.
- Depuis 2020, l'établissement s'est engagé auprès de la Fédération Hospitalière Universitaire-Psychiatrie de l'Enfant et de l'Adolescent (FHU-PEA) pour participer à une recherche d'ampleur sur l'état de santé mentale et psychologique des enfants à leur accueil en protection de l'enfance.

En 2018, l'ARS Normandie avait déjà inscrit dans son schéma régional de santé 2018-2023 la volonté de réduire les inégalités de santé, qu'elles soient sociales ou territoriales, en offrant une réponse de santé proportionnée aux vulnérabilités.

Malgré des difficultés liées au contexte national de pénurie de professionnels médicaux, l'établissement a réussi à maintenir l'activité du service médical des usagers. Cependant, les enjeux sanitaires ont été rendus aujourd'hui encore plus prégnants, depuis les confinements successifs des dernières années.

➔ **En ce sens, quatre actions prioritaires sont identifiées :**

- **Consolider les ressources en santé permettant l'accès et la coordination des soins pour les publics les plus vulnérables. (Axe1-Eng5-Act13)**
- **Elaborer et rédiger des conventions de partenariat avec les centres hospitaliers des différents territoires et l'IDEFHI. (Axe1-Eng4-Act14)**
- **Garantir à chaque bénéficiaire un "réfèrent" santé pour compléter son accompagnement. (Axe1-Eng4-Act15)**
- **Redéfinir une démarche globale en prévention et promotion de la santé (Axe1-Eng4-Act16)**

➔ ENGAGEMENT 6

AMÉLIORER LE CADRE DE VIE, À L'INITIATIVE ET EN ACCORD AVEC LES PUBLICS, POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE DE TOUS

Le cadre de vie est considéré par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme un déterminant important de la santé, il constitue ainsi un élément fondamental du bien-être des personnes accueillies et accompagnées.

Le nouveau référentiel de la qualité des ESSMS de la Haute Autorité de Santé (HAS) acte que le cadre de vie doit être adapté et respectueux des droits fondamentaux et la recommandation de bonne pratique du 31 janvier 2017 précise que les publics doivent trouver des espaces de calme-retrait, garantissant leur bien-être et préservant leur dignité.

Dans une perspective d'autodétermination des publics, les projets d'aménagement et de rénovation des locaux et du cadre de vie doivent être pensés à partir de l'expression et d'une analyse des besoins et des souhaits des personnes accueillies. Lors d'un récent conseil des usagers, de nombreux jeunes et moins jeunes ont regretté de ne pas pouvoir s'investir davantage dans l'aménagement de l'espace, dans la décoration de leur chambre, dans l'investissement des espaces extérieurs.

➔ En ce sens, quatre actions prioritaires sont identifiées :

- **Créer une commission « cadre de vie et hébergement », réunissant bénéficiaires et professionnels des services opérationnels. (Axe1-Eng6-Act17)**
- **Elaborer une procédure de travaux associant les publics à chaque étape des projets. (Axe1-Eng4-Act18)**
- **Réaliser des travaux de rénovation par les équipes qui le souhaitent et en prenant en compte les capacités des bénéficiaires. (Axe1-Eng4-Act19)**
- **Organiser des espaces de calme-retrait ou d'aménagements contenant, propices au bien-être psychique dans les unités accueillant des publics vulnérables. (Axe1-Eng4-Act 20)**

➔ ENGAGEMENT 7

CONTINUER À PROPOSER UNE ALIMENTATION DE QUALITÉ AUX PUBLICS

Le programme national nutrition-santé 2019-2023 confirme que pour améliorer la santé, l'alimentation, comme l'activité physique, sont de véritables leviers à mobiliser.

Si l'alimentation est un besoin primaire essentiel, se nourrir est un acte quotidien qui peut être pensé comme un outil de prévention ou de soin et comme un support éducatif ou de médiation. Elle constitue un outil éducatif important. Partager un repas équilibré et de qualité, c'est également l'occasion d'imprégner de bonnes habitudes alimentaires dès le plus jeune âge, de faire découvrir de nouvelles saveurs et sensations, d'apprendre des techniques culinaires, de prendre du plaisir, de s'ouvrir à d'autres horizons et cultures.

En parallèle, en matière de nutrition, la notion d'environnement favorable est à prendre en compte.

L'apprentissage du goût, la participation et l'acquisition d'une certaine autonomie dans la préparation d'un repas, sont des actions éducatives fortes, plébiscitées et réclamées par les publics eux-mêmes. En effet, lors du conseil des usagers, les enfants et adolescents ont ainsi exprimé leur souhait de pouvoir bénéficier de plus de "repas améliorés", de participer à l'élaboration des menus et de contribuer à leur préparation.

L'établissement peut s'appuyer sur une unité de restauration collective et des équipements d'unité adaptés et sur sa commission "menus" avec des usagers participants.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Organiser chaque année d'une semaine du goût sur les 3 territoires de l'établissement, en lien avec des chefs locaux. (Axe1-Eng7-Act21)**
- Mettre en place un guide d'accompagnement à la préparation des repas, en lien avec les menus proposés. (Axe1-Eng7-Act22)
- Développer le partenariat avec des établissements de formation aux métiers de bouche ainsi qu'avec des spécialistes de la nutrition. (Axe1-Eng7-Act23)

➔ ENGAGEMENT 8

RENFORCER LES ACTIONS AUTOUR DE LA PRÉVENTION DU DÉCROCHAGE SCOLAIRE ET DE LA SCOLARITÉ INCLUSIVE

La revue de littérature produite par l'ONPE en 2022, ne fait que constater que *"les enfants confiés connaissent plus souvent que leurs pairs en population générale des retards scolaires et des redoublements [...] De plus, les enfants confiés (ou anciens confiés) sont fréquemment orientés vers les cycles d'enseignement professionnel courts [...] Les jeunes confiés (ou anciens confiés) sont par ailleurs peu nombreux à poursuivre des études supérieures."*

Au-delà des jeunes accueillis en protection de l'enfance, le retour d'expérience réalisé par l'établissement après le premier confinement de mars 2020 a confirmé les difficultés qu'avaient pu rencontrer parents et professionnels à accompagner les enfants dans la continuité de leurs apprentissages scolaires. De manière plus générale, les enquêtes scolarité et insertion menées par l'établissement depuis 2017, confirment ces éléments. Les freins et obstacles à la scolarité des enfants confiés sont d'ordres multiples : individuel et familial, relationnel, organisationnel et institutionnel. Sur ces différents aspects, l'établissement a déjà mis en œuvre plusieurs actions issues du précédent projet d'établissement.

Le travail autour de l'externalisation des unités d'enseignements de l'IME, de l'ITEP et du CFT, déjà bien entamé lors du précédent projet d'établissement, doit continuer et se renforcer. Le COTECH Inclusion, mis en place depuis 2019, accompagnera de manière plus proactive les services dans ces démarches.

➔ En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :

- **Mettre en œuvre un plan d'action "persévérance scolaire" au niveau des services opérationnels, en prévention du décrochage scolaire et pour le développement de la scolarité inclusive. (Axe1-Eng8-Act24)**
- Développer sur tous les territoires des services de protection de l'enfance, de dispositifs permettant d'éviter les ruptures scolaires pour les jeunes accueillis en urgence. (Axe1-Eng8-Act25)

➔ ENGAGEMENT 9

RENFORCER LES INITIATIVES MISES EN ŒUVRE AU TITRE DE L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

En octobre 2018, le gouvernement a rendu publique sa stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, avec un impératif clair : *"tout doit en effet être mis en œuvre afin de progresser vers une société des compétences qui jamais n'oublie les jeunes les plus fragiles"*. Trois axes sont à retenir en résonance avec le public accueilli et accompagné par l'établissement :

- "Aller vers" les jeunes dits "invisibles" en améliorant leur repérage,
- Innover, en expérimentant de nouvelles modalités d'insertion,
- Poursuivre le développement de l'offre de parcours d'accompagnement adaptés.

En cohérence avec la stratégie nationale, l'établissement s'est engagé lors du précédent projet d'établissement à poser un diagnostic des démarches d'insertion réalisées au sein de l'établissement. Sur cette base, un grand nombre d'actions ont été menées depuis 2017 et plusieurs outils ont été créés, avec et en direction des professionnels : répertoire de partenaires de l'insertion, site intranet de l'établissement (Wikidefhi), supports d'animation, guide "mes démarches"...

Sur le plan du développement de l'offre d'accompagnement, des partenariats forts ont été tissés avec les missions locales, ainsi qu'avec des partenaires locaux de l'insertion et de l'intérim.

En 2022, l'établissement s'engage dans des politiques relevant de l'emploi par la création d'un dispositif d'accompagnement au "contrat engagement jeunes - jeunes en rupture" en partenariat avec la mission locale de l'agglomération rouennaise.

Il convient donc de formaliser et renforcer notre action dans ce domaine.

➔ **En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :**

- **Conventionner sur les 3 territoires de l'IDEFHI avec les acteurs de l'insertion du territoire. (Axe1-Eng9-Act26)**
- **Créer un "comité technique d'experts" de l'insertion professionnelle, élaborant et diffusant les outils et les bonnes pratiques professionnelles auprès de leurs pairs. (Axe1-Eng9-Act27)**

➔ ENGAGEMENT 10

RENDRE EFFECTIF LE DROIT DE PARTICIPER À LA VIE CULTURELLE POUR TOUS LES PUBLICS

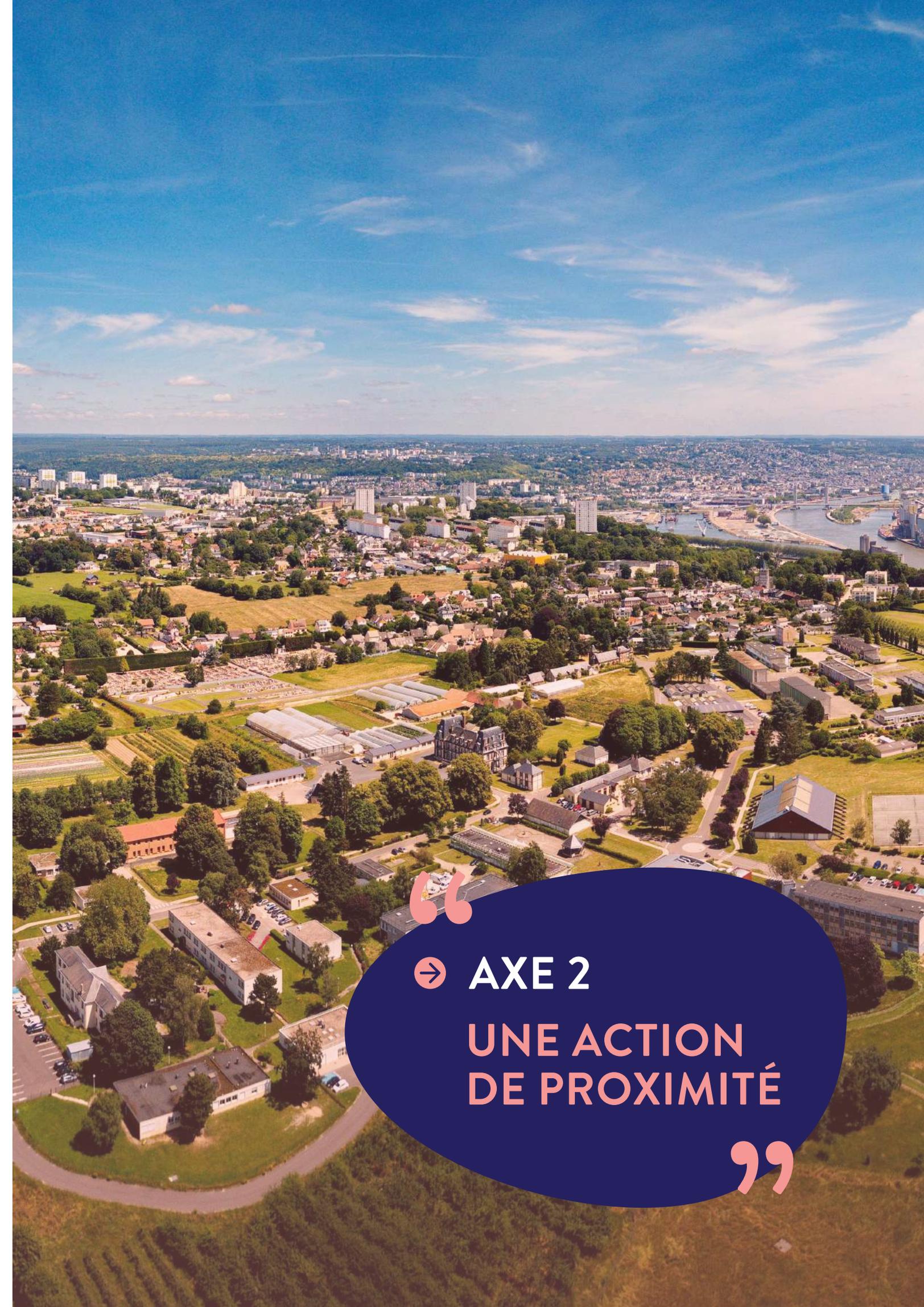
Définis par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les *"droits culturels protègent les droits de chacun, individuellement et collectivement, ainsi que les droits de groupes de personnes, de développer et d'exprimer leur humanité, leur vision du monde et la signification qu'ils donnent à leur existence et à leur épanouissement par l'intermédiaire, entre autres, de valeurs, de croyances, de convictions, de langues, de connaissances, de l'expression artistique, des institutions et des modes de vie"*.

L'IDEFHI est particulièrement attaché à promouvoir l'accès à la culture et à garantir les droits culturels de chaque bénéficiaire de ses interventions. L'établissement s'est doté d'une "cellule animation" qui a engagé de nombreux partenariats afin de faire accéder un maximum de publics aux pratiques et événements artistiques.

Pour autant, les représentants des bénéficiaires, et notamment les adolescents, ont pu évoquer leur souhait de découvrir des propositions culturelles et artistiques plus variées (musée, théâtre, opéra, etc.). Lors du conseil des usagers, les jeunes ont exprimé à plusieurs reprises leur envie de découvrir, par l'art et la culture, de nouveaux horizons, et de partager, avec les professionnels, de nouvelles expériences.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Accueillir des résidences d'artistes et des représentations culturelles et artistiques. (Axe1-Eng10-Act28)**
- **Elaborer un catalogue "culture" et amélioration de l'accès aux propositions culturelles et artistiques, accessibles à tous les publics, sur tous les territoires. (Axe1-Eng10-Act29)**
- **Conventionner avec les acteurs culturels et artistiques des trois territoires pour rapprocher les publics du monde de l'art et de ses acteurs. (Axe1-Eng10-Act30)**



“



AXE 2

**UNE ACTION
DE PROXIMITÉ**

”



➔ UNE ACTION DE PROXIMITÉ...

- ➔ ... ANCRÉE SUR LE TERRITOIRE
- ➔ ... VALORISANT LE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES ET RESSOURCES DES PUBLICS

La démarche de partenariat s'est généralisée dans le champ social notamment à partir des lois de décentralisation. Les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs sociaux sont de plus en plus complexes et les dispositifs d'action sociale associent de nombreux acteurs du secteur public, associatif et de la société civile.

Dans ce contexte, travailler ensemble ; unir les compétences, les ressources et les efforts ; mutualiser les moyens ; produire de la synergie est devenu une nécessité pour assurer un accompagnement de qualité des publics accueillis et accompagnés.

➔ ENGAGEMENT 11

FORMALISER UNE POLITIQUE INSTITUTIONNELLE DES PARTENARIATS DE L'ÉTABLISSEMENT

Le partenariat entre institutions est considéré aujourd'hui comme principe d'action indispensable à la mise en œuvre des politiques publiques. Si le partenariat se décline selon différentes formes, avec des acteurs dotés de pouvoirs variables animés de logiques ou de motivations différentes, il nécessite en revanche des règles de fonctionnement comprises et admises par tous.

L'IDEFHI accorde une grande importance à ces partenariats, tant au niveau national qu'au niveau départemental et local.

Au niveau des institutions, l'établissement a signé en 2020, le 2^{ème} Contrat d'Objectifs et de Moyens (CPOM) sur le champ du handicap avec les Conseils Départementaux de la Seine Maritime (CD76), de l'Eure et l'ARS. En 2023, l'IDEFHI poursuit ce travail de contractualisation avec le CD76 dans le champ de la Protection de l'Enfance.

La dynamique du précédent projet d'établissement, a permis la création d'outils partagés comme "Wikidefhi" (guide des partenaires à l'usage des professionnels), le développement et le renforcement de nombreux partenariats institutionnels et associatifs. Dans le domaine de la promotion de la santé, l'établissement s'est engagé dans un CPOM avec l'ARS sur le volet santé publique.

Au niveau national, l'établissement a adhéré à la Fédération Hospitalière de France (FHF) et est administrateur du Groupement national des Etablissements Publics Sociaux et médico-sociaux (GEPSSO).

Au niveau local, l'établissement est membre des communautés 360 de Rouen-Elbeuf, du Havre, de Dieppe et du département de l'Eure, il développe également des partenariats avec les instituts de formation.

L'établissement s'engage donc à poursuivre cette dynamique en formalisant sa démarche et à ouvrir de nouvelles collaborations sur des projets partagés ou conjoints.

➔ **En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :**

- **Créer un "club des ambassadeurs" de l'établissement. (Axe2-Eng11-Act31)**
- **Rédiger une stratégie institutionnelle des partenariats, en fonction de chaque strate de l'établissement (établissement, services, unités). (Axe2-Eng11-Act32)**

➔ ENGAGEMENT 12

ŒUVRER À LA MUTUALISATION DES RESSOURCES ET À L'INTERCONNAISSANCE ENTRE LES SERVICES DE L'IDFHI

La coopération indispensable entre les différents services de l'IDFHI doit être un principe d'action ancré dans toutes les pratiques. Afin de favoriser cette interconnaissance, la diversité des services et prestations proposés par chacun doit être clairement affichée. Cela nécessite des temps et des espaces dédiés à cette ambition, afin de pouvoir offrir aux usagers et aux professionnels tous les outils d'accompagnements disponibles au sein de l'institution.

L'expérience faite fin 2018 d'organiser des journées d'interconnaissance (IDE'OH !) permettant le décloisonnement et l'échange de l'ensemble des unités et services de l'établissement s'est relevée positive et revendiquée comme exemple à poursuivre dans l'évaluation du précédent projet d'établissement.

Riche de cette expérience et des immersions qui ont suivies, l'établissement souhaite continuer à impulser une meilleure interconnaissance des différents publics et des modalités d'accompagnements proposées. Il s'agit également de valoriser et faire mieux connaître la grande richesse des compétences et métiers qui donnent vie à l'établissement.

Les objectifs sont donc nombreux : développer une meilleure connaissance inter champ, favoriser la mobilité des professionnels, les doter d'outils internes d'accompagnement, etc... Tout ceci devant permettre une meilleure construction de parcours d'accompagnement pour plus de clarté, de qualité et de cohérence. La gestion des situations dites "complexes" n'en sera que mieux appréhendée.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Élaborer un parcours d'intégration pour les nouveaux professionnels qui leur permette de découvrir l'ensemble des ressources de l'établissement.**
(Axe2-Eng12-Act33)
- Créer des espaces permettant d'accueillir sur chaque territoire des collègues d'autres services.
(Axe2-Eng12-Act34)
- Organiser des événements transverses chaque année et sur chaque territoire.
(Axe2-Eng12-Act35)

➔ ENGAGEMENT 13

ANCER L'IDFHI AU PLUS PRÈS DE SES TERRITOIRES D'INTERVENTION

Les établissements et services ne peuvent permettre à chaque personne de vivre son projet de vie et d'exercer sa citoyenneté qu'au travers d'un maillage fort avec l'ensemble des institutions, organisations, collectivités et autres partenaires. Ce maillage permet la cohérence, l'optimisation du parcours de vie et l'épanouissement de chaque personne accompagnée.

Le travail en partenariat, l'ouverture de l'établissement ou du service au regard de l'autre, est un élément majeur du désenclavement institutionnel et contribue donc à l'amélioration continue de la qualité des prestations servies. Dans le cadre de l'évaluation du précédent projet d'établissement, l'IDFHI a sollicité ses partenaires. Il en ressort comme attentes prioritaires :

- Mettre à profit l'expertise et la double compétence de l'établissement pour intervenir de manière plus active sur les situations reconnues complexes,
- Mettre à profit la taille de l'établissement et ses ressources pour engager et ouvrir des formations communes ou croisées avec les autres opérateurs du territoire et participer à des actions de recherche avec les institutions académiques.

L'établissement souhaite réaliser de nouveaux projets et continuer à travailler dans une dynamique de décroisement pour réfléchir à de nouveaux modes d'accompagnement, à des projets innovants, à la mise en commun de ressources humaines, matérielles, ou financières. Cette volonté vise également à faire reconnaître et partager les savoir-faire de l'IDFHI avec les autres acteurs pour contribuer à l'amélioration des réponses sur les territoires.

➔ **En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :**

- **Ouvrir les locaux et les services de l'IDFHI aux partenaires de ses territoires par des journées "portes ouvertes" annuelles. (Axe2-Eng13-Act36)**
- **Ouvrir aux partenaires locaux (autres établissements sociaux et médico-sociaux) des temps de sensibilisation et de découverte des outils d'accompagnement proposés. (Axe2-Eng13-Act37)**

➔ ENGAGEMENT 14

VALORISER L'ACTION DES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES DES PUBLICS DE L'IDFHI

La vie de l'établissement s'appuie sur une variété importante de compétences, aussi bien celles de ses nombreux professionnels de métiers différents, que celles des publics accompagnés et accueillis.

Cette richesse de compétences a permis de mener de nombreuses actions et projets innovants ces dernières années, aussi bien dans le champ de la protection de l'enfance que dans celui du handicap. Des partenariats ont ainsi été tissés avec plusieurs laboratoires de recherche, locaux (CRFDP de l'Université de Rouen), nationaux (CNRS-CLAMOR, CREF de l'Université Paris Nanterre, l'Atelier d'évaluation) et internationaux (Université de Sherbrooke, Montréal). L'établissement a également organisé deux colloques, en 2017 et 2019, pour valoriser le travail réalisé par ses équipes, sur des sujets comme l'accompagnement des jeunes bénéficiant d'une double mesure "protection de l'enfance et handicap" ou les ruptures de parcours en protection de l'enfance.

Ces actions, comme certains dispositifs innovants de l'IDFHI (le service de transition éducative personnalisée -STEP-) ont également été remarqués et plébiscités à un niveau national.

Afin de faire connaître au plus grand nombre les travaux menés avec les professionnels et les publics, l'établissement a créé en 2022 un premier espace ressources en direction des agents pour favoriser l'interconnaissance, proposer des temps de sensibilisation, présenter des outils, d'échanger des pratiques, participer à des projets innovants...

Cette dynamique se doit d'être renforcée afin de répondre aux attentes des professionnels et des partenaires, l'établissement s'engage donc à valoriser l'action et les compétences de chacun de ces acteurs.

➔ **En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :**

- **Co-construire des recherches et des actions « par les pairs » permettant de valoriser les compétences internes.** *(Axe2-Eng14-Act38)*
- **Développer le partage de bonnes pratiques, d'expérimentations et d'innovations développées par le futur "Lab. IDFHI".** *(Axe2-Eng14-Act39)*

A man with a beard and a young boy are sitting at a table, looking at a laptop screen. The man is wearing a dark blue hoodie, and the boy is wearing a brown t-shirt. They are in a bright room with large windows in the background. A small green Christmas tree is visible in the background.

“

➔ AXE 3

UNE ORGANISATION
RESPECTANT ET
PROMOUVANT...

”



➔ UNE ORGANISATION RESPECTANT ET APROMOUVANT...

- ➔ ... LA QUALITÉ DE VIE DES PROFESSIONNELS
- ➔ ... DES PARCOURS PROFESSIONNELS PROTECTEURS ET DYNAMIQUES
- ➔ ... LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE SON ÉCOSYSTÈME

Dans un contexte de manque d'attractivité des métiers du social et du médico-social et de l'évolution régulière des dispositifs d'accueil et d'accompagnement, la question de l'évolution des parcours professionnels est un sujet plus que d'actualité.

La question des transitions se pose également de façon significative. Celles-ci s'inscrivent dans des trajectoires professionnelles tant liées au contexte décrit ci-dessus qu'à la dynamique personnelle des salariés. Rendre des parcours dynamiques et protecteurs nécessite donc d'activer différents leviers individuels et collectifs.

➔ ENGAGEMENT 15

FACILITER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE DES AGENTS DE L'IDEFHI

De nombreux travaux l'ont montré : un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est primordial pour la santé physique et émotionnelle. Il contribue à prévenir épuisement et stress, à améliorer sa productivité et à aider à vivre pleinement sa vie.

Selon une étude récente, 63% des femmes et 59% des hommes (source INSEE) déclarent avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales. L'établissement compte aujourd'hui 62% de femmes.

En termes d'égalité professionnelle, le législateur a renforcé les obligations avec le décret du 4 mai 2020 et l'instruction DGOS/RH3/2021/180 du 05/08/2021 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité dans la fonction publique, notamment par des référents Égalité dans les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Depuis 2008 avec la première mesure des risques psycho-sociaux, l'établissement s'est engagé dans de nombreuses actions dédiées à la qualité de vie au travail. Sur les 36 actions proposées dans le précédent projet d'établissement deux tiers ont été intégralement réalisées, pour autant 45% des agents ayant participé à son évaluation considèrent qu'elles n'ont pas eu tous les effets escomptés.

Pour faciliter la vie des agents, l'établissement s'engage, dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux et ses collaborateurs à adapter l'organisation du temps de travail.

➔ **En ce sens, cinq actions prioritaires sont identifiées :**

- **Définir une nouvelle politique d'organisation du temps de travail.**
(Axe3-Eng15-Act40)
- Développer des services sur les 3 sites de l'IDEFHI, répondant aux besoins des professionnels (conciergerie, paniers repas ou légumes, etc...)
(Axe3-Eng15-Act41)
- Créer sur le site de Canteleu un espace de convivialité, ouvert à tous les professionnels, ainsi qu'aux partenaires et invités extérieurs.
(Axe3-Eng15-Act42)
- Améliorer les trajets professionnels par une meilleure mutualisation et une facilitation de l'utilisation des véhicules de service. *(Axe3-Eng15-Act43)*
- Elaborer un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
(Axe3-Eng15-Act44)

➔ ENGAGEMENT 16

APPORTER À TOUT AGENT LES "RESSOURCES" NÉCESSAIRES À LA BONNE RÉALISATION DE SA MISSION

L'évolution des parcours professionnels au sein de l'établissement nécessite une harmonisation des procédures administratives et des outils mis à disposition des agents. En effet, l'établissement propose diverses modalités d'accompagnement et dispose de nombreux métiers. Le passage d'un métier à l'autre ou d'un accompagnement à un autre doit être facilité par une accessibilité uniforme aux outils et procédures mis à disposition des agents.

Par ailleurs, l'évaluation du précédent projet d'établissement fait le constat de l'augmentation de la charge administrative des professionnels au cours des dernières années. Pour remédier à cet écueil, il convient de rechercher une meilleure adaptabilité de nos outils et un accès à l'information facilité.

L'établissement doit donc développer des "ressources", c'est-à-dire des outils facilitateurs de la vie au travail, par exemple en facilitant les process d'accès aux logiciels-métier, aux procédures et guides de travail, à des formations aux outils numériques mis à disposition.

➔ En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :

- **Simplifier le guide des procédures pour en produire une version accessible à tous, à tout moment, de manière dématérialisée (avec la possibilité d'une recherche par mots-clés).**

(Axe3-Eng15-Act45)

- Automatiser un processus d'ouverture et de fermeture des droits et d'attribution d'équipements.

(Axe3-Eng16-Act46)

- Organiser des formations déclinables dans les services opérationnels et à destination des professionnels de terrain, concernant toute acquisition, évolution ou montée de version des outils et progiciels de l'établissement.

(Axe3-Eng16-Act47)

➔ ENGAGEMENT 17

PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES LIÉS À L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

L'événement indésirable est un élément intrinsèque des missions de l'établissement. Ses conséquences impactent encore trop souvent la qualité de vie au travail.

L'établissement a engagé dès 2014 une politique de gestion des événements indésirables, qui est amendée très régulièrement. Elle s'appuie sur plusieurs outils (remontée d'incident, observatoire, Comité de Retour d'Expérience...). Pour autant, l'évaluation du précédent projet fait état d'une méconnaissance de 47% des professionnels des actions mises en œuvre.

Si cette politique institutionnelle décline l'ambition nationale d'obtenir une visibilité sur ce sujet du point de vue "usagers", l'impact de ces événements sur la qualité de vie des professionnels reste encore à travailler.

Aujourd'hui, la gestion des événements indésirables des usagers a tendance à être vécue comme une procédure administrative et non comme une opportunité d'amélioration de la qualité. Par ailleurs, les impacts sur la qualité de vie au travail sont traités de manière dissociée.

Fort de ce constat, il y a nécessité de s'engager dans la prévention et la réduction des risques d'événement indésirable.

➔ **En ce sens, sept actions prioritaires sont identifiées :**

- **Rendre accessible à toutes les catégories professionnelles une analyse des pratiques professionnelles.** *(Axe3-Eng17-Act48)*
- Définir une politique de prévention de la maltraitance institutionnelle et la décliner dans chaque service opérationnel. *(Axe3-Eng17-Act49)*
- Élaborer un outil pédagogique de la prévention des risques professionnels afin que cette prévention devienne un outil de la performance. *(Axe3-Eng17-Act50)*
- Créer des "communautés de veille" auprès des directions de service pour repérer toute forme d'épuisement professionnel. *(Axe3-Eng17-Act51)*
- Déployer une équipe mobile pour apporter une réponse rapide aux situations les plus complexes, pour tous les services. *(Axe3-Eng17-Act52)*
- Créer un support de communication présentant les travaux de l'Observatoire des Événements Indésirables, accessible à tout professionnel. *(Axe3-Eng17-Act53)*
- Former les professionnels au recueil de la parole de l'enfant victime sexuelle et créer un guide de bonnes pratiques. *(Axe3-Eng17-Act54)*

➔ ENGAGEMENT 18

AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

Selon une enquête de la Fédération Hospitalière de France en mai 2022, 99% des établissements déclarent des difficultés de recrutement. Parallèlement ces mêmes établissements annoncent des postes vacants en nombre important et un taux d'absentéisme moyen passant de 7.4% en 2012 à plus de 10% en 2022.

Pour autant, toujours d'après la FHF, 80% des agents hospitaliers ont un sentiment de fierté pour leur travail et 91% ont un sentiment d'utilité.

Pour faire face à la hausse sans précédent des besoins dans notre secteur d'activité, nous allons devoir simultanément engager une politique ambitieuse de recrutement et d'amélioration des conditions de travail, ces deux dynamiques faisant système.

De façon générale, l'attractivité d'une organisation est fortement liée à sa "marque employeur", sa culture, mais aussi son image de marque. Pour améliorer notre attractivité RH, du plus superficiel (l'image perçue à l'extérieur) vers le plus profond (l'expérience vécue par les collaborateurs), les politiques RH doivent accentuer leur soutien aux agents de sa première impression de l'établissement jusqu'à sa sortie. Dans l'immédiat, l'IDEFHI envisage d'agir prioritairement sur 3 leviers : une meilleure connaissance de ses métiers, une meilleure communication et visibilité, un nouvel élan dans la politique de formation.

Au regard de ces objectifs et effets attendus, l'établissement s'engage à améliorer son attractivité.

➔ **En ce sens, cinq actions prioritaires sont identifiées :**

- **Accroître la visibilité de l'établissement sur les salons et forums dédiés à l'emploi. (Axe3-Eng18-Act55)**
- Rédiger tous les référentiels métiers et compétences et les joindre à toute offre d'emploi (interne comme externe). (Axe3-Eng18-Act56)
- Engager des campagnes de communication sur les métiers et leur évolution dans l'établissement. (Axe3-Eng18-Act57)
- Intégrer dans le plan de développement des compétences la réflexion et les propositions du futur "Lab. IDEFHI". (Axe3-Eng18-Act58)
- Rédiger un nouveau Document Pluriannuel d'Orientation de la Formation à destination de tous les métiers. (Axe3-Eng18-Act59)

➔ ENGAGEMENT 19

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE TOUS LES AGENTS

Comme évoqué dans l'engagement 18, la fidélisation des agents passe par la sécurisation de leur parcours professionnel.

La demande de sécurisation est forte pour les agents déjà présents dans l'établissement. Elle sera également un atout majeur pour donner envie à de nouveaux professionnels de le rejoindre.

Cette sécurisation doit s'étendre de l'intégration des nouveaux arrivants à leur accompagnement vers un nouveau défi ou un nouveau projet (que ce soit pour un concours, un souhait de mobilité, un nouveau projet de formation ou encore un départ en retraite...).

La sécurisation doit être pensée comme la possibilité pour les agents de construire des parcours souples, selon leurs envies, leur permettant de conserver, malgré les bifurcations éventuelles, leurs droits et avantages sociaux. Il s'agit donc de consolider le parcours dans chaque séquence qui le compose.

➔ **En ce sens, quatre actions prioritaires sont identifiées :**

- **Accompagner et conseiller les agents dans leur parcours professionnel.**
(Axe3-Eng19-Act60)
- Formaliser une procédure "parcours d'accueil" des nouveaux professionnels.
(Axe3-Eng19-Act61)
- Définir une politique de mobilité interne pour l'ensemble des agents de l'établissement. *(Axe3-Eng19-Act62)*
- Définir une politique de sécurisation des parcours des professionnels contractuels. *(Axe3-Eng19-Act63)*

➔ ENGAGEMENT 20

RENFORCER LES ACTIONS EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LE CADRE D'UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE

La question du développement durable constituait déjà un axe fort du précédent projet d'établissement. Un bilan carbone avait, entre autres actions, été réalisé en suivant la méthode "Bilan Carbone®" développée par l'ADEME et l'Association Bilan Carbone (ABC).

Au regard des enjeux et des défis du réchauffement climatique, il était nécessaire que ce sujet reste un engagement fort de l'institution. Il s'agit donc de décliner la politique de Développement durable dans la mise en œuvre de tout projet. L'objectif est qu'elle devienne une composante de la culture de l'établissement.

En effet, malgré le fait que l'établissement ait investi ces dernières années dans la gestion et la maîtrise de la production des déchets, la réduction du gaspillage alimentaire et des impressions-papier, l'allongement de la durée de vie des matériels, la maîtrise de ses dépenses énergétiques que ce soit en matière d'électricité, de chauffage, d'eau ; l'évaluation du projet précédent a montré que ces actions apparaissaient peu connues et/ou insuffisamment fortes et concrètes.

Eu égard aux enjeux environnementaux, financiers liés à la taille de notre établissement, les actions en ce sens doivent se poursuivre et être amplifiées au cours des prochaines années. Si les services supports sont concernés au premier chef, notamment la Direction du cadre de vie et des travaux, les actions à mener doivent davantage impliquer tous les professionnels, ainsi que les publics accompagnés et accueillis.

➔ En ce sens, deux actions prioritaires sont identifiées :

- **Élaborer un plan d'actions écologiques pour les cinq prochaines années, de manière participative. (Axe3-Eng20-64)**
- **Élaborer un programme spécifique de diminution des consommations énergétiques à l'appui d'un diagnostic à établir par site. (Axe3-Eng20-Act65)**

➔ ENGAGEMENT 21

LUTTER CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE ET POUR LA RÉUTILISATION ET/OU LE RECYCLAGE DES CONTENANTS ALIMENTAIRES

La transition énergétique est plus que jamais la priorité des prochaines années, c'est le sens du plan sobriété énergétique porté par les politiques publiques. Cela suppose de transformer durablement les habitudes et les comportements des publics et des professionnels au sein de l'établissement.

Pour répondre aux attentes prioritaires des professionnels et des usagers, un focus est mis à travers cet engagement sur le circuit de l'alimentation : des achats, en passant par les contenants, au gaspillage constaté sur les unités de vie.

L'alimentation est donc un sujet prioritaire pour les 5 prochaines années. Les enjeux de la lutte contre le gaspillage alimentaire s'inscrivent dans les trois axes du développement durable : environnemental, économique, social (en évitant de dépenser inutilement de l'espace cultivable, de l'eau, de l'énergie et en évitant de générer des déchets et des gaz à effet de serre). Ce sujet est à traiter à différents niveaux (celui des achats et du transport) mais également avec l'implication des publics et des professionnels. L'aspect social de l'alimentation est en lien direct avec la promotion de la santé dont nous revendiquons l'ambition.

➔ En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :

- **Définir et planifier des actions pédagogiques et éducatives de diminution du gaspillage alimentaire. (Axe3-Eng21-Act66)**
- Développer un partenariat institutionnel avec des associations de lutte contre la faim. (Axe3-Eng21-Act67)
- Définir une politique de réduction des plastiques, notamment dans l'alimentation, par des circuits de récupération et de recyclage. (Axe3-Eng21-Act68)



“

➔ AXE 4

UN ÉTABLISSEMENT
MODERNE S'APPUYANT
SUR...

”

➔ UN ÉTABLISSEMENT MODERNE S'APPUYANT SUR...

- ➔ ... UNE GOUVERNANCE BASÉE SUR LA PARTICIPATION DES PUBLICS
- ➔ ... UNE DIRECTION GÉNÉRALE PILOTE DE LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE ET DE L'INNOVATION
- ➔ ... UNE DIRECTION GÉNÉRALE GARANTE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ
- ➔ ... UNE GOUVERNANCE AGILE, FAVORISANT LA PRISE D'INITIATIVE DES SERVICES

Du point de vue des droits de l'homme, la bonne gouvernance fait avant tout référence au processus par lequel les institutions publiques conduisent des affaires publiques, gèrent des ressources publiques et garantissent la réalisation des droits de l'homme.

Dans un établissement comme l'IDEFHI, la bonne gouvernance doit permettre d'équilibrer la régulation, le pouvoir, la décision, l'évaluation, la coordination et la délégation. L'ensemble de ces actes devant nécessairement renvoyer aux principes sur lesquels il s'appuie et se fonde.

➔ ENGAGEMENT 22

OUVRIR AUX PUBLICS LA PARTICIPATION AUX INSTANCES

La participation des publics est considérée aujourd'hui comme un principe d'action indispensable à la mise en œuvre de leur accompagnement. Permettre l'expression et la participation, leur donner du sens, nécessite une adaptation de l'organisation de l'établissement.

L'évaluation du précédent projet d'établissement a montré que les instances de participation au sein des services sont aujourd'hui clairement identifiées par tous les acteurs de la vie des services. De même, la participation et les réponses des usagers et de leurs familles aux questionnaires transmis ne cessent d'augmenter à mesure qu'ils sont sollicités. Enfin, la mise en place en 2019 du conseil des usagers de l'établissement, regroupant l'ensemble des services du champ du handicap et de protection de l'enfance de l'établissement, est venue renforcer le dispositif existant.

Pour autant, l'établissement n'est pas encore parvenu à garantir aux personnes accompagnées la totale prise en compte de leur demande pour leur parcours personnel comme pour la vie collective ou institutionnelle à laquelle ils participent.

Au regard de ces éléments et en s'appuyant sur les orientations nationales concernant l'autodétermination, l'établissement souhaite offrir une place plus large aux publics accueillis et accompagnés au sein des instances et ainsi permettre une expression simultanée des publics et des professionnels, sur les sujets et domaines qui les concernent.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Faire participer les publics aux instances et groupes de travail concernant leur environnement. (Axe4-Eng22-Act69)**
- Faire participer les représentants des publics accompagnés et accueillis au Conseil d'Administration de l'IDEFHI. (Axe4-Eng22-Act70)
- Faire évoluer le fonctionnement du conseil des usagers pour qu'il devienne un comité des bénéficiaires, force de propositions. (Axe4-Eng22-Act71)

➔ ENGAGEMENT 23

AMÉLIORER L'AGILITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT PAR UNE GOUVERNANCE PARTICIPATIVE AU SERVICE DES PUBLICS

La gouvernance de l'IDFHI est fondée depuis janvier 2017 sur une organisation dite "matricielle". Ce type d'organisation doit permettre un fonctionnement propice à la transversalité. L'objectif était d'améliorer la performance de l'établissement par la co-construction entre services fonctionnels et services opérationnels des politiques et des outils "métiers". L'instauration des dialogues de gestion est venue enrichir le dispositif.

Les forces d'une telle organisation sont réelles. Elles montrent une certaine agilité et garantissent le déploiement d'un pilotage plus efficient. Les espaces dédiés à l'échange entre la direction générale et les équipes de direction des services ont ainsi été plébiscités lors de l'évaluation du précédent projet d'établissement.

Pour autant les équipes de proximité, dans les services fonctionnels comme opérationnels, ne perçoivent pas toujours la réalité du décloisonnement. Des difficultés sont rencontrées dans la remontée d'informations des groupes de travail ou des réunions dites de "lignes fonctionnelles". Le volume de réunions est également augmenté pour les équipes de direction et les cadres et responsables d'unités. De ce fait, les décisions prises peuvent encore apparaître comme verticales et descendantes.

Il s'agit donc de modifier l'organisation pour aller dans le sens de plus de participation et donc d'implication de l'ensemble des équipes dans la gouvernance de l'établissement. Tout cela ne pourra être rendu possible que si l'établissement s'engage à développer la culture de la performance et du dialogue en son sein.

➔ **En ce sens, quatre actions prioritaires sont identifiées :**

- **Réviser l'architecture de l'organisation matricielle pour plus d'efficacité, en redéfinissant le rôle des instances et la place des acteurs. (Axe4-Eng23-Act72)**
- Planifier annuellement les instances stratégiques et définir de manière collégiale les ordres du jour. (Axe4-Eng23-Act73)
- Développer les échanges entre les équipes de direction opérationnelles et fonctionnelles, via une refonte des dialogues de gestion. (Axe4-Eng23-Act74)
- Définir d'une politique institutionnelle de réponse aux appels d'offres. (Axe4-Eng23-Act75)

➔ ENGAGEMENT 24

RENFORCER LA DÉMARCHE QUALITÉ ET L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DES SERVICES EN CONCORDANCE AVEC LES ÉVOLUTIONS DE LA POLITIQUE NATIONALE D'ÉVALUATION DES ESMS

La politique de "démarche qualité" est depuis longtemps implantée dans les pratiques et l'organisation de l'établissement. L'effort en ce sens a été maintenu et accentué ces dernières années. L'établissement a pu évaluer, la qualité de l'activité de ses services à plusieurs reprises, respectant ainsi le rythme réglementaire.

En 2021, l'IDEFHI s'est doté d'un logiciel qualité performant "AGEVAL", qui constitue un nouvel atout pour la déclinaison de cette politique.

Pour autant, lors de l'évaluation du précédent projet, de nombreux professionnels ont pu indiquer méconnaître les productions liées à cette politique, ainsi que les outils qu'elle mobilise.

En 2022, la politique nationale d'évaluation a évolué. Elle s'appuie sur un nouveau phasage, ainsi que sur un référentiel élaboré par la Haute Autorité de Santé qui place la participation des publics au centre et au cœur de toute démarche évaluative.

L'établissement doit donc adapter son organisation et ses pratiques pour répondre aux principes de ce nouveau référentiel, tout en améliorant les points de fragilité évoqués ci-dessus.

➔ **En ce sens, cinq actions prioritaires sont identifiées :**

- **Faire participer activement les publics à l'auto évaluation des services.**
(Axe4-Eng24-Act76)
- Définir les rôles et responsabilités de chacun dans le pilotage de la démarche qualité des services opérationnels.
(Axe4-Eng24-Act77)
- Accompagner la montée de compétences des responsables "qualité" sur les outils de pilotage (AGEVAL) et d'évaluation (Référentiel HAS).
(Axe4-Eng24-Act78)
- Définir une politique de communication des projets et des documents structurants, via des supports accessibles à tous. *(Axe4-Eng24-Act79)*
- Utiliser l'auto-évaluation régulière de l'activité des services comme outil d'amélioration de la qualité et de la performance. *(Axe4-Eng24-Act80)*

➔ ENGAGEMENT 25

DÉFINIR UNE POLITIQUE DE PRODUCTION DES DONNÉES NÉCESSAIRES AU PILOTAGE STRATÉGIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le secteur social et médico-social est aujourd'hui sujet à de multiples bouleversements : fusions, coopérations, procédures d'autorisation et appels à projet, mise en place du nouveau référentiel d'évaluation, CPOM... Dans ce contexte de bouleversement, il devient plus que nécessaire de définir une politique de recueil et d'analyse de différentes données afin de développer un outil adapté au pilotage.

La création d'un outil de pilotage et d'aide à la décision a pour but de permettre une meilleure gestion des activités réalisées en direction et autour de l'utilisateur, par la mesure de l'activité et l'agrégation d'indicateurs au sein de tableaux de bord.

Sur cette question, l'évaluation du précédent projet d'établissement donnait un avis très partagé sur les actions mises en place : seuls 25% des agents en étaient satisfaits.

Le choix des indicateurs doit répondre à un besoin stratégique principal : la cohérence de la prise de décision à partir des besoins et des parcours des personnes. Dans ce sens, il est impératif que ces indicateurs puissent être appréhendés suivant plusieurs niveaux de lecture en fonction du public visé (direction générale, direction de service, direction d'unité, professionnel et usager).

A noter que synthétiser l'activité en utilisant un tableau de bord aide aussi les professionnels à prendre du recul sur le contexte immédiat. Cet outil doit aussi devenir un objet d'analyse et d'amélioration de la qualité.

Définir une politique de production de recueil d'informations nécessite au préalable des données fiables et sécurisées.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Acquérir un nouveau système d'information pour le pilotage des ressources humaines et des ressources financières. (Axe4-Eng25-Act81)**
- Définir les pilotes de la remontée et de l'exploitation centralisée des données. (Axe4-Eng25-Act82)
- Organiser une instance où seront explicités l'objet des sollicitations de données, leur calendrier et les retours de leur utilisation. (Axe4-Eng25-Act83)

➔ ENGAGEMENT 26

FAIRE ÉVOLUER LA GOUVERNANCE DE L'ÉTABLISSEMENT POUR GAGNER EN FIABILITÉ ET EFFICIENCE

Le Conseil des droits de l'homme a reconnu que les piliers de la bonne gouvernance étaient : la transparence, la responsabilité, l'obligation de rendre compte de ses actes, la participation et la capacité de répondre aux besoins de la population.

Une fois ces piliers posés, il convient de les adapter aux différentes strates de l'établissement ; L'IDEFHI est une organisation complexe qui est en adaptation perpétuelle. Dans ce contexte, les questions de fiabilité ou d'efficacité doivent être réfléchies à tous les niveaux de décision.

L'évolution de la gouvernance nécessite l'implication de tous les acteurs et le partage de valeurs (responsabilité, subsidiarité, solidarité).

L'organisation matricielle mise en place lors de la période du dernier projet d'établissement a été évaluée positivement par la majorité des professionnels à 72%. Même si tous ses effets n'ont pas encore été constatés, cette dynamique est donc à poursuivre. Elle nécessite en parallèle une clarification en termes de périmètres de délégation, et de répartition des rôles.

Une gouvernance fiable et efficace dans une organisation matricielle se doit donc de poser la question de l'articulation entre le "central" et les structures opérationnelles de proximité et de l'articulation entre les structures opérationnelles elles-mêmes.

➔ **En ce sens, trois actions prioritaires sont identifiées :**

- **Élaborer un projet "managérial", fixant les responsabilités et les modalités de travail entre services fonctionnels et opérationnels. (Axe4-Eng26-Act84)**
- Décliner le projet managérial au travers les arrêtés de délégation de compétences. (Axe4-Eng26-Act85)
- Inscrire dans les projets de service, les modalités de suivi et de contrôle de l'exercice de ces compétences. (Axe4-Eng26-Act86)

➔ ENGAGEMENT 27

METTRE À DISPOSITION DE TOUS DES SUPPORTS DE COMMUNICATION ACTUALISÉS DANS DES FORMES ADAPTÉES

L'évaluation du précédent projet d'établissement fait état que tous les services de l'IDEFHI ne disposent pas de l'ensemble des supports de communication dans une forme actualisée. Cela concerne les supports institutionnels, mais également ceux plus spécifiques aux services. Il apparaît également que les solutions de communication en interne ne sont pas optimales, comme par exemple le mailing ciblé ou encore la plateforme intranet existante.

Dans une logique de clarté interne et de visibilité externe, l'ensemble des outils de communication doit être revu, mis à jour et accessible aux services et aux professionnels. La mise à jour (ou la création) des supports précédemment cités sont essentiels pour garantir un accès simple et clair à l'information des professionnels, des publics mais aussi des entités extérieures (partenaires, financeurs, familles).

Pour exemple, l'utilisation des canaux de communication tels le mailing ciblé n'a pas toujours été optimale par le passé (fréquence de communication inadaptée, mauvais ciblage).

Plusieurs pistes s'ouvrent donc à l'établissement pour faire évoluer sa manière de communiquer en interne ou en externe :

- Améliorer la circulation de l'information et donc son accès,
- Améliorer la lisibilité des prestations des différents services à l'externe mais aussi en interne,
- Accroître la visibilité de l'établissement à l'externe et valoriser son image,
- Renforcer le sentiment d'appartenance des agents à l'établissement et à leur service.

➔ **En ce sens, trois actions sont à mener de manière simultanée pour les 5 années à venir :**

• **Créer, mettre à jour et rendre accessible les annuaires, organigrammes et livrets d'accueil de l'établissement, dans des formes adaptées.**

(Axe4-Eng27-Act87)

• Évaluation de l'utilisation de l'intranet existant. *(Axe4-Eng27-Act88)*

• Améliorer le mailing ciblé et le recours aux groupes de diffusion.

(Axe4-Eng27-Act89)

➔ ENGAGEMENT 28

ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET DE DÉVELOPPEMENT

Nous vivons aujourd'hui dans un monde de communication, dans lequel l'établissement doit pouvoir être audible, identifiable et reconnu. La précédente stratégie de communication n'envisageait pas de manière prioritaire la question de la représentation de l'IDEFHI à l'externe, enjeu aujourd'hui majeur pour l'établissement dans le cadre de l'amélioration de sa visibilité globale et d'une volonté de développement de nouveaux partenariats. Cette évolution va donc se traduire par une réévaluation de l'ensemble des leviers et canaux de communication.

L'élaboration d'une nouvelle stratégie de communication externe doit donc permettre d'atteindre nos objectifs de développement à l'horizon de 2028, dernière année de notre projet d'établissement. Cette stratégie devra s'appuyer sur une évaluation de nos supports d'information existants, et envisager leurs évolutions, ainsi que la mise en place de nouveaux supports d'information.

Concernant les canaux digitaux tels le site web ou les réseaux sociaux, des données chiffrées permettront d'éclairer la réflexion et viendront compléter les retours d'expériences de nos cibles externes. Ces retours d'expériences constitueront des indicateurs d'évaluation qualitatifs pour les canaux de communication de type événementiel (perception de nos fêtes de service) ou print (journal mensuel par exemple).

Grâce à cette nouvelle stratégie de communication, nous espérons améliorer la visibilité de l'établissement, valoriser son image, et développer ainsi de nouveaux partenariats.

➔ **En ce sens, deux actions vont être menées successivement :**

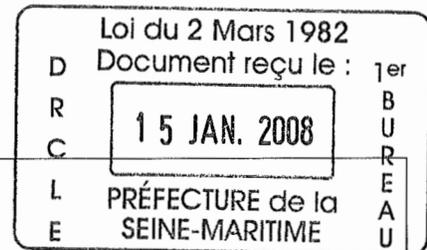
- **Définir une nouvelle stratégie de communication externe.**
(Axe4-Eng28-Act89)
- Évaluer l'efficacité des supports d'information. *(Axe4-Eng28-Act90)*



ANNEXES



Annexe Délibération 2



**STATUTS
De
L'Institut Départemental de l'Enfance, de la Famille et du Handicap
pour l'Insertion**

CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er}- Nature juridique de l'Institut Départemental de l'Enfance, de la Famille et du Handicap pour l'Insertion (« IDEFHI »)

En application de l'article L. 315-1 du Code de l'Action Social et des Familles (CASF) le Centre Départemental de l'Enfance (CDE), Etablissement social et médico-social fonctionnant comme un service non personnalisé du Département de Seine-Maritime est érigé en Etablissement public administratif à compter du 1^{er} janvier 2008.

Le CDE, qui devient l'Institut Départemental de l'Enfance, de la Famille et du Handicap pour l'Insertion (IDEFHI) est un Etablissement public départemental rattaché au Département de Seine-Maritime.

Le transfert de gestion, défini ci-après à l'article 2, du Département à l'IDEFHI, prend effet le 1^{er} janvier 2008.

Article 2 – Objet

L'IDEFHI a en charge l'accompagnement des enfants et des familles au titre de la protection de l'enfance et du handicap sur le territoire départemental. A ce double titre et également dans le cadre d'une action globale de prévention sociale et médico-sociale, l'IDEFHI gère différents services et établissements sur la totalité du territoire départemental.

Article 3 – Missions de l'IDEFHI

L'IDEFHI a pour missions dans le cadre de l'objet précité et conformément à l'article L 312-1 du CASF relatif aux Etablissements et services sociaux et médico-sociaux :

- 1/ La prise en charge, y compris au titre de la prévention, des mineurs et des majeurs de moins de vingt et un ans relevant des articles L. 221-1 et L. 222-5 CASF,
- 2/ La mise en œuvre des mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire en application des articles 375 à 375-8 du code civil ou concernant des majeurs de moins de vingt et un ans,
- 3/ L'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse,
- 4/ L'éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation,
- 5/ L'aide par le travail,
- 6/ L'accueil des personnes adultes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, avec à domicile

une assistance dans les actes quotidiens de la vie, les prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien un accompagnement médico-social en milieu ouvert,
7/ La gestion des établissements ou services à caractère expérimental,

Article 4 – Siège et implantation

Le siège social de l'IDEFHI est situé à l'IDEFHI – BP4 – 38 route de Sahurs 76380 CANTELEU.

Article 5 – Patrimoine mobilier et immobilier

Les biens immeubles (éléments d'actif et de passif) du Département de Seine-Maritime affectés au 31 décembre 2007 aux compétences et missions décrites au chapitre 1 des statuts sont mis à la disposition de l'IDEFHI dans les conditions qui seront précisées par convention.

La propriété des biens meubles appartenant au Département de Seine-Maritime est cédée à l'IDEFHI dans les conditions qui seront précisées par convention.

Article 6 - Capacité

La capacité d'hébergement n'est pas modifiée par rapport aux services initialement gérés et transférés par le Département de Seine-Maritime.

Article 7 – Droits et obligations

Les droits et obligations du Département de Seine-Maritime affectés au 31 décembre 2007 aux compétences et missions décrites au chapitre 1 des statuts sont transférés à l'IDEFHI.

Article 8 - Durée

La durée de l'IDEFHI est illimitée. Il peut cependant être dissout conformément aux dispositions de l'article 16 ci-dessous.

CHAPITRE 2 – ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Article 9 - Le Conseil d'administration

L'IDEFHI est administré par un Conseil d'administration et dirigé par un Directeur général nommé par l'autorité compétente de l'Etat après avis du Président du Conseil d'administration.

9.1. Composition

Le Conseil d'administration de l'IDEFHI comprend treize membres. Conformément aux articles L. 315-10, L. 315-11 et R. 315-6 CASF, ce Conseil d'administration est composé :

- 1° du Président du Conseil Général qui assure la présidence du Conseil d'administration. Toutefois, sur proposition du Président du Conseil Général, la

- présidence du Conseil d'administration est assurée par un représentant du Conseil Général élu en son sein,
- 2° de deux représentants du Département de Seine-Maritime, collectivité de rattachement, élus par le Conseil Général de Seine-Maritime,
 - 3° d'un représentant de la Commune de Canteleu, Commune d'implantation, élu par le Conseil municipal,
 - 4° de trois représentants des Départements élus par les conseils généraux qui supportent, en tout ou partie, les frais de prise en charge des personnes accueillies (soit 2 représentants du Département de Seine-Maritime et un représentant de la Somme),
 - 5° de deux des membres du ou des conseils de la vie sociale ou des instances de participation institués par l'article L. 311-6 du CASF, représentant les personnes bénéficiaires des prestations ou, à défaut, leurs familles ou leurs représentants légaux, dont l'élection est organisée par le Directeur,
 - 6° de deux représentants du personnel de l'établissement dont, pour les établissements réalisant des soins éligibles à une prise en charge, un représentant du personnel médical, désignés par le Directeur de l'IDEFHI,
 - 7° de deux personnes désignées en fonction de leurs compétences dans le champ d'intervention de l'établissement ou en matière d'action sociale ou médico-sociale, par le Président du Conseil général de Seine-Maritime.

9.2. Compétences

En application de l'article L. 315-12 du CASF, le Conseil d'administration définit la politique générale de l'IDEFHI et délibère sur :

- 1° Le projet d'établissement ou de service mentionné à l'article L. 311-7, ainsi que les contrats pluriannuels mentionnés à l'article L. 313-11 et les conventions d'aide sociale mentionnées au II de l'article L. 342-3-1,
- 2° Les programmes d'investissement,
- 3° Le rapport d'activité,
- 4° Le budget et les décisions modificatives, les crédits supplémentaires et la tarification des prestations arrêtée par les autorités de tarification,
- 5° Les comptes financiers, les décisions d'affectation des résultats ou les propositions d'affectation desdits résultats, lorsque leurs financements sont majoritairement apportés par une collectivité publique ou les organismes de sécurité sociale,
- 6° Les décisions affectant l'organisation ou l'activité de l'établissement,
- 7° Le tableau des emplois du personnel,
- 8° La participation à des actions de coopération et de coordination,
- 9° Les acquisitions, aliénations, échanges d'immeubles et leur affectation et les conditions des baux de plus de dix-huit ans,
- 10° Les emprunts,
- 11° Le règlement de fonctionnement,
- 12° L'acceptation et le refus de dons et legs,
- 13° Les actions en justice et les transactions,
- 14° Les règles concernant l'emploi des diverses catégories de personnel, pour autant qu'elles n'ont pas été fixées par des dispositions législatives ou réglementaires.

De par les présents statuts, le Conseil d'administration est également compétent pour adopter le règlement intérieur de l'IDEFHI tel que défini à l'article 12 ci-après.

Par ailleurs, dans la mesure où elles ne sont pas fixées par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ou par toute

autre disposition législative ou réglementaire, les règles concernant les personnels de l'IDEFHI sont établies par délibération du Conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration élit également un Vice-Président.

9.3. Organisation des séances

Conformément à l'article R. 315-23-1 du CASF, le Conseil d'administration se réunit sur convocation de son Président ou, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci, de son Vice-Président.

Le règlement intérieur fixe le nombre des séances du Conseil d'administration qui ne peut être inférieur à quatre séances par an ainsi que les modalités de convocation de ses membres.

En dehors des séances prévues dans le règlement intérieur, le Conseil est réuni sur demande écrite, soit des deux tiers de ses membres, soit du Directeur.

L'ordre du jour est arrêté par le Président ou, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci, par le Vice-Président et adressé au moins sept jours à l'avance, sauf cas d'urgence, à l'ensemble des membres du Conseil ainsi qu'aux personnes habituellement convoqués à titre consultatif.

Article 10– Le Directeur

Le Directeur est nommé par le Ministre chargé de la santé, ou le Préfet disposant de la délégation de pouvoir requise, après avis du Président du Conseil d'administration.

Le Directeur assiste le Conseil d'administration et dirige l'IDEFHI.

A ces titres, le Directeur est en charge des points suivants :

- Il a la responsabilité de la marche générale de l'établissement, il est chargé de l'animation technique, de l'administration et de la gestion de l'établissement,
- Il prépare et présente le budget et les décisions modificatives au Conseil d'administration,
- Il représente l'IDEFHI en justice et dans tous les actes de la vie civile,
- Il prépare les travaux du Conseil d'administration et lui soumet le projet d'établissement mentionné à l'article L. 311-8 CASF,
- Il est chargé de l'exécution des décisions du Conseil d'administration et met en œuvre les actions approuvées par celui-ci,
- Il est compétent pour régler les affaires de l'IDEFHI autres que celles mentionnées à l'article 9.2. ci-dessus,
- Il assure la gestion et la conduite générale de l'IDEFHI et en tient le Conseil d'administration informé,
- Il veille à la réalisation du projet d'établissement ou de service et à son évaluation,
- Il nomme le personnel dans la limite des effectifs arrêtés par le Conseil d'administration et dans les conditions prévues par les statuts particuliers applicables à ces personnels et exerce son autorité sur l'ensemble de celui-ci.

Le Directeur, ou son représentant membre des corps des personnels de direction, préside le Comité technique d'établissement.

Le Directeur est ordonnateur des dépenses.

Le Directeur a la responsabilité des actions pédagogiques, sociales, médico-psycho-éducatives ou techniques que l'établissement conduit.

Pour l'exercice des attributions du Conseil d'administration définies aux points 6°, 8°, 11°, 12° et 13° de l'article 9.2 des statuts, le Directeur peut recevoir délégation du Président du Conseil d'administration. Il en est de même pour l'exercice des attributions relevant du 7° de cet article, sauf lorsqu'elles sont exercées dans le cadre du 4° du même article.

Article 11 – Le Personnel

Le changement de statut juridique du CDE ne change pas le statut des agents de l'IDEFHI. Ceux-ci restent soumis à la loi 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ou par toute autre disposition législative ou réglementaire notamment la loi n°2005-706 du 27 juin 2005, relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux et ses décrets d'application.

Ils conservent leurs conditions d'emploi et demeurent affectés à l'IDEFHI.

Le tableau des emplois arrêtés par le Conseil général, et en vigueur au 31 décembre 2007, est transféré à l'IDEFHI au 1^{er} janvier 2008.

Une délibération, acceptant le transfert du tableau des emplois sera prise par le Conseil d'administration de l'IDEFHI lors de sa première réunion.

Chapitre 3 – REGLES DE FONCTIONNEMENT DIVERSES

Article 12 – Règlement intérieur

Le règlement intérieur détermine les conditions de fonctionnement du Conseil d'administration et des différentes instances délibératives de l'IDEFHI.

Article 13 – Budget

Le budget de l'IDEFHI pourvoit aux dépenses décidées par le Conseil d'administration.

Les recettes de l'IDEFHI peuvent comprendre toutes les ressources autorisées par la Loi.

Article 14 - Comptabilité

Les fonctions de comptable seront assurées par le Payeur départemental de Seine-Maritime.

Les créances et dettes des services du Département résultant des missions décrites au chapitre 1 sont transférées au nouvel établissement public.

Article 15- modification des statuts

La modification des statuts de l'IDEFHI intervient à l'initiative du Conseil Général de Seine-Maritime, ou sur la demande motivée des deux tiers des membres de son Conseil d'administration.

Elle résulte d'une délibération de la collectivité territoriale qui a créé l'IDEFHI, autrement dit du Conseil général de Seine-Maritime.

Article 16 – Dissolution

En application de l'article R. 315-4 CASF, la suppression de l'IDEFHI intervient à l'initiative du Conseil Général de Seine-Maritime, ou sur la demande motivée des deux tiers des membres de son Conseil d'administration ou lorsque le Préfet a, dans les conditions prévues aux articles L.313-15 et L.313-16 du CASF, prononcé la fermeture totale et définitive du ou des équipements que l'établissement gère.

Elle résulte d'une délibération de la collectivité territoriale qui a créé l'établissement, autrement dit du Conseil général de Seine-Maritime.

La délibération doit prévoir le transfert des biens affectés au fonctionnement de l'établissement supprimé ainsi que des droits et obligations le concernant soit au Département de Seine-Maritime, soit à un établissement de même nature au sens de l'article R.315-3 CASF.

A défaut, le transfert est réalisé par le Préfet de Seine-Maritime.

➔ NOTE D'ÉVALUATION DU PRÉCÉDENT PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Direction générale

Canteleu, le 19 février 2021

Tél. : 02.35.52.43.64
Fax : 02.35.52.44.11

N/Réf. : XP/BR
P.J. : Annexe – 10 thématiques

NOTE à
Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs de service,
Mesdames et Messieurs les adjointes et adjoints aux directeurs de service

Objet : Evaluation du projet d'établissement 2016 – 2020

Références :

- Projet d'établissement 2016 – 2020
- Projets des services 2018
- Evaluation internes des services 2019
- Rapport de la Chambre régionale des comptes 2020
- CPOM ARS 2020
- PACQ DG et Services
- Note du suivi des actions du projet d'établissement et du plan d'amélioration continue de la qualité du 28 mai 2020
- Note de cadrage du Projet d'établissement 2021-2025 du 28 octobre 2020
- Note sur la définition des instances de pilotage et de travail du projet d'établissement 2021-2025 du 4 février 2021

Préambule :

En référence à la note de cadrage du projet d'établissement du 28 octobre 2020 adressée à M. l'adjoint au directeur général, chargé des politiques d'accompagnement, il était convenu de présenter un premier livrable reprenant la méthodologie d'évaluation des cinq axes du projet d'établissement 2016-2020 et leurs déclinaisons dans les projets de service. L'objet de cette note est de présenter la méthodologie retenue et son calendrier de mise en œuvre. Elle tiendra lieu de premier livrable.

L'analyse quantitative de la réalisation des objectifs du projet d'établissement réalisée en mai et formalisée par note du 28 mai 2020 sera mise à jour sur la dernière période de 2020 par l'équipe projet.

1.2. Phase de consultation

La diffusion des questionnaires d'évaluation du projet d'établissement se fera par voie dématérialisée ou par support « papier ». Pour chaque thématique du questionnaire, il est demandé aux parties prenantes de donner leur avis sur :

- La connaissance, l'utilisation des actions/outils réalisés et leurs effets,
- L'atteinte des objectifs et l'impact obtenu.

Un espace pour les commentaires est prévu afin de préciser la réponse si besoin.

Une vigilance sera apportée à la technique de diffusion des questionnaires choisie afin que celle-ci soit la plus facilitante possible pour chaque partie prenante.

1.3. Phase analyse des résultats

La technique de collecte des réponses aux questionnaires devra permettre une exploitation et analyse efficaces des résultats.

Pour les thématiques 1, 2, 3, 4, 9 et 10 portant sur la gouvernance, les ressources humaines et les partenariats, les résultats seront analysés en équipe de direction des services opérationnels et en équipe de direction élargies des services fonctionnels.

Pour les thématiques 5, 6, 7 et 8, les résultats seront analysés en « commission qualité » de chaque service opérationnel.

Ces réunions seront animées par un binôme : directeur de service et cadre DPA ou DRH. Pour chaque thématique, au regard des résultats des questionnaires, seront à questionner :

- la **Pertinence** : l'adaptation des actions, des moyens et de l'organisation à l'objectif,
- l'**Effizienz** : l'utilisation optimum des moyens au regard de l'objectif,
- la **Cohérence** : le bon agencement des moyens au regard de l'objectif.

L'ensemble des résultats seront rassemblés dans un même document (livrable 2), présenté au COPIL PE

1. Méthodologie d'évaluation du PE 2016 – 2020

La méthodologie proposée se déclinera en trois parties : la phase préparatoire, la consultation des parties prenantes et l'analyse des résultats

1.1. Phase préparatoire

1.1.1. Afin de rendre pertinente la mise en œuvre de l'évaluation qualitative, les 18 objectifs stratégiques du projet d'établissement sont regroupés en **10 thématiques** (cf. annexe 1). Ce découpage permettra d'inscrire cette évaluation dans les travaux d'élaboration du prochain projet d'établissement. Il est à noter que ces 10 thématiques permettront d'évaluer les orientations du projet d'établissement au regard de la mise en œuvre des projets de services opérationnels afin d'assurer une cohérence sur les deux niveaux.

L'évaluation nécessite à minima deux types de questionnements :

- l'atteinte des objectifs,
- l'impact des actions réalisées.

A ce titre, et dans le cadre de l'élaboration des questionnaires, il sera nécessaire de se questionner sur ces deux points (atteinte des objectifs et impacts).

1.1.2. L'évaluation sera réalisée par les parties prenantes du projet :

- les professionnels « encadrants »,
- les agents des services fonctionnels,
- les agents des services opérationnels,
- les usagers et leurs familles.

Les questionnaires seront donc adaptés dans leur contenu (choix des thématiques pour lesquelles il y a une attente des parties) et dans leur forme si besoin. Ils se référeront aux actions réalisées pour lesquelles les éléments de preuve ont été apportés

1.1.3. Les parties prenantes interviennent dans l'évaluation du projet d'établissement :

- pour les agents des services opérationnels (SO) et les usagers, le contenu des questions relatives aux thématiques de l'accompagnement sera adapté au regard des projets de service des directions opérationnelles,
- Pour les agents des services fonctionnels (SF), le contenu des questions relatives aux thématiques évaluées sera à mettre en regard des premiers travaux des projets de fonctionnement.

2. Calendrier

2.1. Le 10 février 2021 - 1^{er} COPIL : validation de la méthodologie (les 3 phases d'évaluation, le périmètre de l'évaluation, les thématiques, les groupes d'analyse) et finalisation de la rédaction de la note à destination des services pour déclenchement de l'étape 1.

2.2. Etape 1 : Préparation des questionnaires (février-mars 2021).

2.3. Le 18 mars 2021 - 2^{ème} COPIL : validation des questionnaires et préparation de leur mode de diffusion

2.4. Etape 2 : diffusion des questionnaires (fin mars – fin avril 2021). Les contributeurs : direction des services et responsables d'unité pour l'accompagnement de la large diffusion auprès des agents et du public (usagers et familles).

2.5. Le 23 avril 2021 - 3^{ème} COPIL : bilan quantitatif de la phase de diffusion des questionnaires (étape 2) et préparation des réunions d'analyse des questionnaires (étape 3)

2.6. Etape 3 : Analyse des questionnaires en groupe de travail (mai-juin). Les contributeurs : équipes de direction SO, équipes de direction élargies SF et « commissions qualité » des SO.

2.7. Le 3 juin 2021 - 4^{ème} COPIL : présentation des résultats de l'analyse et préparation du rapport d'analyse.

2.8. Etape 4 : Rédaction du rapport d'analyse (juin – juillet).

Cette note est à diffuser et à communiquer largement. Je vous remercie pour votre engagement dans cette démarche.

Le Directeur Général par intérim,

Benjamin REQUILLART

→ NOTE DE CADRAGE DU PROJET D'ETABLISSEMENT



Direction générale

Canteleu, le 26 mai 2022

Tél. : 02.35.52.43.64
N/Réf. : MF/LJ/XP

NOTE à

Monsieur le directeur général adjoint, chargé des politiques d'accompagnements
Mesdames et messieurs les directeurs opérationnels et fonctionnels

Objet : Elaboration du projet d'établissement 2021-2025

Références :

- Projet d'établissement 2016 – 2020
- Projets des services 2018
- Evaluation internes des services 2019
- Rapport de la Chambre régionale des comptes 2020
- CPOM ARS 2020
- PACQ DG et Services actualisé en 2021
- Rapport d'analyse de l'évaluation 2022 du PE 2016-2020
- Référentiel HAS de l'évaluation des établissements 2022

Annexes :

- Annexe 1 - Groupes de travail/binôme animateur/Rapporteur
- Annexe 2 – Exemple de fiches d'animation

Je fais suite à nos échanges lors du Comité de direction du 19 mai 2022 et vous transmets la méthodologie retenue pour la phase d'élaboration du prochain projet d'établissement pour la période 2021-2025

1. 4 axes stratégiques

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

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

- o repenser l'organisation et la structure des services et le fonctionnement matriciel pour assurer l'adaptation des moyens aux défis à venir et assurer l'équité des moyens à l'ensemble des services opérationnels,
- o développer la négociation collective dans le cadre du dialogue social.

Ces 4 axes stratégiques et les objectifs afférents renvoient à des principes de différentes natures : des principes éthiques qui doivent guider nos actions à destination des usagers, des principes méthodologiques qui doivent nous aider à structurer ces actions, des principes d'organisation du dialogue entre tous les composants de la vie institutionnelle qui doivent améliorer la qualité de vie globale au sein de l'établissement.

Pour chacun des axes stratégiques seront proposées des pistes d'actions et de méthodologies d'actions. Ces pistes et méthodologies seront la référence des actions des futurs projets de services.

Les groupes de travail s'organiseront soit autour des travaux déjà en cours, soit sur les nouvelles thématiques, ils intégreront des représentants de tous les services opérationnels et fonctionnels, de tous les corps de métiers et des différents niveaux de responsabilité. Les usagers, parents, proches-aidants et partenaires seront également consultés et associés à ce travail, dans des modalités à définir pour chacun de ces groupes d'acteurs.

Les 3 premiers axes feront l'objet d'un travail piloté en interne. Le 4^e axe sera travaillé parallèlement, avec le soutien d'un prestataire extérieur.

Pour les trois premières thématiques seront donc mis en place des groupes de travail (3 pour l'axe 1 et l'axe 3 ; 2 pour l'axe 2) présentés dans l'annexe 1. Ces groupes de travail se réuniront 3 fois entre septembre et novembre 2022 :

- La première séance visera à reprendre ce qui fait problème, obstacle ou difficulté pour les professionnels et les usagers par rapport à l'axe précité,
- La deuxième séance aura pour objectif de proposer des pistes d'amélioration au regard de l'ensemble des obstacles et problèmes identifiés (c'est-à-dire les objectifs stratégiques à atteindre pour chaque axe),
- La troisième séance visera à formuler et à valider une méthodologie qui s'appliquera aux services opérationnels et fonctionnels. Les services opérationnels s'appuieront sur cette méthodologie pour définir dans leur futur projet de service les actions leur permettant d'atteindre cet objectif. La direction générale s'appuiera sur ces propositions pour définir la feuille de route transmise aux services fonctionnels et leur préciser leur rôle dans la mise en œuvre des actions (pilote, co-pilote avec les services opérationnels, soutien et support technique, etc.).

Aussi, 4 axes stratégiques, contenant plusieurs objectifs 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 qualité de l'accompagnement au travers de la place de l'usager et de sa famille dans les parcours de vie et dans l'institution :
 - o développer une approche globale des parcours centrée sur les besoins exprimés par les personnes accompagnées et accueillies et leurs proches,
 - o prévenir les situations de vulnérabilité et de rupture,
 - o renforcer la qualité de vie globale des usagers au sein de l'établissement intégrant la notion de développement durable,
 - o intégrer les usagers dans les instances liées à l'organisation de l'établissement.
- L'ancrage de l'IDEFHI dans son environnement et la valorisation de ses actions :
 - o développer une politique de partenariat à l'échelle de l'établissement,
 - o participer et initier des actions inter établissements au sein des territoires d'intervention,
 - o 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 et conditions de travail (QVCT) :
 - o renforcer le dialogue et la collaboration interne autour de protocoles ou process communs et partagés avec une visée de maîtrise et de réduction des risques,
 - o redéfinir les fonctions et les missions des différents métiers concourant à la vie de l'établissement,
 - o accompagner et soutenir les compétences et parcours professionnels et notamment les cadres intermédiaires dans leurs missions,
 - o développer les outils facilitants le quotidien des professionnels (numériques et formation notamment),
 - o intégrer le développement durable dans les pratiques professionnelles.
- L'évolution de la gouvernance de l'établissement :
 - o améliorer la performance de l'établissement par une meilleure lisibilité et efficacité de ses process et de ses outils,
 - o créer les outils nécessaires au pilotage de l'établissement,

2. Animation et supports pour structurer les séances :

Les travaux de chaque groupe seront animés par un binôme. Ce binôme sera constitué d'un directeur, adjoint de direction ou cadre d'un service. Le binôme se répartira les fonctions d'animation et de modération/rapporteur (le modérateur ayant également la prise de notes à réaliser). Un appel à candidatures sera ouvert pour que les candidats se manifestent à partir des thèmes proposés.

Le binôme pourra s'appuyer sur une trame (présentée en annexe 2) pré-remplie par la DPA dans les parties « constats » (grâce au SWOT de l'évaluation du précédent projet d'établissement) et « pistes d'actions » (avec les premières propositions émergentes des groupes de travail du séminaire des cadres de mars 2022).

3. Calendrier prévisionnel

- Mai 2022 : Appel à candidatures pour la constitution des binômes d'animateurs,
- Avant le 06 juin : constitution des binômes d'animation et des calendriers des groupes de travail,
- Du 6 juin 2022 au 1^{er} juillet 2022 : Appel à candidatures pour la participation aux groupes de travail
- Septembre 2022 : 1^{ère} séance,
- Octobre 2022 : 2^{ème} séance en amont du séminaire cadre,
- Fin octobre 2022 : séminaire des cadres : présentation des objectifs stratégiques proposés par chaque groupe de travail,
- Novembre 2022 : 3^{ème} et dernière séance,
- De décembre 2022 à mars 2023 : Rédaction du projet d'établissement et conception graphique des supports de communication,
- Avril 2023 : Passage aux instances.

Vous remerciant de votre engagement dans ce projet,

La Directrice générale,

Mylène FLAMENT

➔ DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION RELATIVE AU PROJET D'ETABLISSEMENT

INSTITUT DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE, DE LA FAMILLE ET DU HANDICAP
POUR L'INSERTION
EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 21 DECEMBRE 2023

PRESIDENCE : Mme Nathalie LECORDIER, Présidente du Conseil d'Administration de
l'IDEFHI

DELIBERATION N° 2023-4.4

PROJET D'ETABLISSEMENT 2023-2028

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

VU :

- la loi du 2 mars 1982
- le code général des collectivités territoriales
- le code d'action sociale et des familles
- les statuts de l'IDEFHI arrêtés par délibération du Conseil Général de Seine-Maritime n° 1.2A du 11 décembre 2007
après avoir constaté la présence du quorum légal de ses membres,

Le conseil d'administration réuni le 21 décembre 2023 en séance plénière sous la présidence de Madame Nathalie LECORDIER, après en avoir délibéré, approuve le projet d'établissement 2023-2028

ARS de Normandie
Direction de l'autonomie
Contrôle de légalité
Loi n° 86-17 du 6 janvier 1986
Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009
Date : **- 9 JAN. 2024**

La Présidente du Conseil d'Administration
de l'IDEFHI



Nathalie LECORDIER

➔ ARTICLE DU JOURNAL INTERNE RELATIF À LA PRÉSENTATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

FLASH INFOS

N°157 - FEVRIER 2024

PRÉSENTATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023-2028 : MERCI À TOUS !



Après deux ans de réflexions et de concertations le nouveau projet d'établissement de l'IDEFHI a été présenté aux agents ainsi qu'à nos partenaires ; UTAS et Cadres ASE ; sur les 3 territoires, en présence de Mme Nathalie LECORDIER, Présidente du Conseil d'Administration et de membres du Conseil d'Administration.

Ces événements ont eu lieu au VDE de Criquetôt l'Esneval pour le STD, à la salle des fêtes de Saint-Nicolas-d'Aliermont pour le STD et au gymnase de Canteleu pour le STR. Outre la présentation du projet d'établissement, ceux-ci ont permis de mettre à l'honneur différentes actions remarquables mises en place par les services opérationnels au cours des derniers mois.

Ce projet, co-construit au gré des échanges de 110 agents répartis dans des groupes de travail, s'articule autour de 4 axes stratégiques, 28 engagements et 90 actions concrètes.

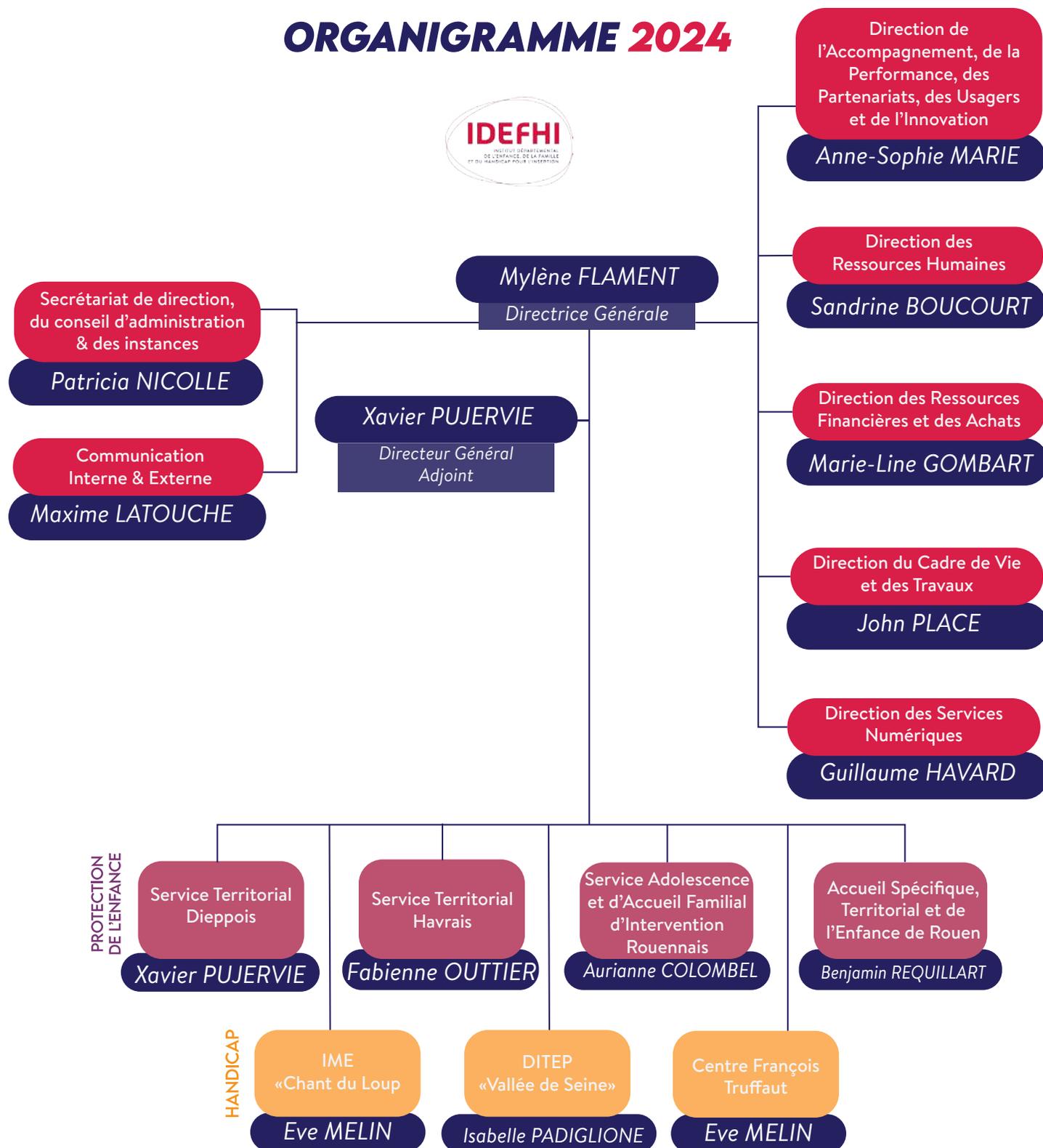
La Direction Générale tient à remercier vivement l'ensemble des agents ayant contribué à l'élaboration de la feuille de route de l'établissement pour les 5 ans à venir.

En avant toutes !



→ ORGANIGRAMME DE DIRECTION (MARS 2024)

ORGANIGRAMME 2024



→ AGENTS AYANT PARTICIPÉ À L'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

A. About (DRH-SST)
M. Adele (SER)
E. Batby (STH)
S. Baudart Laurens (CFT)
G. Belleval (DSN)
E. Belliri (DG-Communication)
D. Belmessieri (DRFA)
F. Becquet (DRH)
S. Boucourt (DRH)
A. Boulard (SER)
N. Boulet (DPA)
K. Boullier (SER)
C. Brie (SER)
C. Carpentier (Adoseine)
B. Cideme (SER)
A. Colombel (SER)
V. Cottinet (Adoseine)
C. Delecluse (Adoseine)
N. Djouadi (SER)
K. Djoubri (ASTR)
L. Duboc (IME)
C. Ducoudray (IME)
C. Dutarte (DCVT)
S. El Amri (Adoseine)
S. Eustache (Adoseine)
M. Fleury (SER)
M. Flourez (ASTR)
E. Fresnais (Adoseine)
R. Garito (DPA)
S. Garnier (STH)
V. Germain (CFT)
L. Girard (ASTR)
M-L Gombart (DRFA)
S. Gore (STH)
C. Gueye (Adoseine)
G. Havard (DSN)
W. Herouin (SMU-DPA)
R. Hoffmann (DRFA)
H. Hubert (DRH)
A. Husson (ASTR)
M. Jacqueline (ASTR)
L. Jamet (DPA)
S. Jeandin (CFT)
Y. Jobbin (CFT)
N. Kinouani (DRH-SST)
S. Lachèvre (Adoseine)
S. Laisney (DRH)
M. Latouche (DG-Communication)
C. Lefebvre (SER)
A. Lemaitre (DRFA)
E. Leriche (CFT)
C. Levacher (STH)
A. Liberge (ASTR)
X. Louvel (STD)
C. Mainot (IME)
C. Marette (SER)
A-S. Marie (Adoseine)
E. Melin (CFT)
C. Mendy (ASTR)
M. Mendy (ASTR)
V. Milius (ASTR)
P. Morcamp (IME)
F. Morelle (ITEP)
M. Niel (STH)
A. Noël (Adoseine)
C. Nouasri (Adoseine)
K. Nouasri (Adoseine)
J.-L. Nzembélé
A. Ortelli (IME)
F. Outtier (STH)
T. Ozeray (SER)
I. Padiglione (ITEP)
N. Parise (DRFA)
C. Paumier (SER)
N. Perchet (DRFA)
T. Petrel (SER)
A. Pierre (Adoseine)
A. Police (DPA)
F. Pourquez (CFT)
M. Prins (CFT)
L. Puaud (SER)
X. Pujervie (DG)
C. Raynal (STD)
B. Requillart (ASTR)
V. Robert (STH)
C. Rola (SER)
B. Rolland (DPA)
P. Rouillon (ITEP)
L. Sainte-Foi (DG-SJA)
C. Schéggia (ASTR)
V. Sergent (STD)
A. Sinoquet (SER)
M. Sylla (ASTR)
N. Texier (STD)
B. Thieu (DRH)
N. Valerino (ITEP)
C. Vincent (DRH)
E. Vitoux (SER)
S. Zaazaa (ASTR)



Accompagner, Soigner et Orienter

38 route de Sahurs, 76380 Canteleu
Tél : 02 35 52 43 43
www.idefhi.fr

➔ LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023/2028



38 route de Sahurs, 76380 Canteleu

Tél. 02 35 52 43 43

www.idefhi.fr

Conception graphique © Service communication IDEFHI 2024