

Projet d'établissement 2023-2027

Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire





Table des matières

Sigles.....	3
Mot de la Direction.....	5
Chapitre 1 : Le calendrier et la méthodologie d'élaboration du projet d'établissement du FDEF 2023-2027	7
1. Préambule	8
2. Première étape : Un bilan positif des actions arrêtées jusqu'en 2022 en vue de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement	9
3. Deuxième étape : Acculturation et diagnostic partagé.....	10
4. Troisième étape : La mise en place de groupes de travail pluridisciplinaires et inter-unités ...	11
Chapitre 2 : Le profil des mineur*e*s et familles accueilli*e*s au FDEF	13
1. Les caractéristiques de la population ligérienne oscillant entre dynamisme et fragilités.....	13
2. Les enfants et familles accueillies au FDEF.....	15
Chapitre 3 : Le FDEF – Un établissement disposant de nombreux atouts pour conduire le plan directeur 2023-2027	17
1. Le FDEF : un acteur historique de la Protection de l'Enfance ligérienne	17
2. Le FDEF : Une intervention s'inscrivant pleinement dans le cadre de la fonction publique hospitalière et de la protection de l'enfance	19
3. Le FDEF : Une gouvernance consolidée et investie dans un maillage partenarial important...	21
4. Le FDEF : Un ancrage territorial fort.....	24
5. Le FDEF : Un niveau d'activité témoignant pleinement du service rendu	25
Chapitre 4 : Améliorer la qualité d'accueil des personnes accueillies en agissant tout au long de leur parcours au FDEF	26
1. De l'obligation légale d'accueillir à l'obligation éthique de bien accueillir	27
2. Un accompagnement globalisé donnant la primauté à l'intérêt de l'enfant.....	32
3. De la notion de parentalité au soutien à la parentalité	43
4. La démarche d'évaluation : une photographie de regards croisés.....	48
5. Une mission d'orientation fondamentale conditionnant la capacité à accueillir	52



Chapitre 5 : Améliorer la qualité d'accueil et l'accompagnement des personnes accueillies en agissant sur l'efficacité des services supports et les organisations du travail.....	56
1. Des pôles administratifs au service des services.....	56
2. La nécessaire reconnaissance des professionnel·le·s administratif·ve·s.....	63
Chapitre 6 : Améliorer la qualité d'accueil et d'accompagnement des personnes accueillies en assurant le portage de projets transversaux et structurants.....	64
1. Transformer et diversifier l'offre d'accueil.....	64
2. Prendre le virage numérique en déployant un dossier unique informatisé.....	66
3. Expérimenter des nouvelles organisations par la création de métiers nouveaux.....	68
4. Saisir l'opportunité de définir et mettre en œuvre un projet architectural ambitieux.....	69
5. Définir une politique de prévention et de gestion des violences réaffirmant la primauté d'un accompagnement respectueux des auteur·e·s et victimes.....	70
6. Réussir la mise en œuvre du plan directeur 2023-2027 en déployant une démarche qualité exigeante.....	72
Chapitre 7 : Fiches actions du plan directeur 2023-2027	73
Bibliographie	103
Annexes	103



Sigles

AED : Aide Educative à Domicile

AEMO : Aide Educative en Milieu Ouvert

ADEPAPE : Association Départementale d'Entraide des Personnes Accueillies en Protection de l'Enfance

AP : Accueil Provisoire

APP : Analyse des Pratiques Professionnelles

ASE : Aide Sociale à l'Enfance

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CIDE : Convention Internationale des Droits de l'Enfant

COFIL : COmité de PILotage

CRO : Commission de régulation et d'orientation

CSE : Comité Social et Economique

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DIPC : Document Individuel de Prise en Charge

DUI : Dossier Unique Informatisé

EJE : Educateur·rice de Jeunes Enfants

ERP : Etablissement Recevant du Public

ES : Educateur·rice spécialisé·e

FAO : Foyer d'Accueil et d'Observation

FDEF : Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille

HAS : Haute Autorité de Santé

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

JAE : Jugement en Assistance Educative

MECS : Maison d'Enfants à Caractère Sociale

MJIE : Mesure Judiciaire d'Investigation Educative

ODPE : Observatoire Départementale de la Protection de l'Enfance

OPP : Ordonnance de Placement Provisoire

PAP : Projet d'Accompagnement Personnalisé

PPE : Projet Pour l'Enfant

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse



RPS : Risques Psycho-Sociaux

SRH : Service des Ressources Humaines

STECOL : Service Technique Economique et Logistique

TS : Travailleur Social

VEPT : Visite En Présence de Tiers

VM : Visite Médiatisée



Mot de la Direction

Depuis 1996, année de sa création comme entité autonome, le Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire (FDEF42) a connu plusieurs évolutions de son dispositif d'accueil. Son histoire, dont les racines remontent à 1866 et 1913, et sa capacité à s'adapter à l'évolution des besoins du territoire et des publics l'ont conduit à être un acteur essentiel du dispositif de protection de l'enfance du département de la Loire, bien identifié comme un lieu d'accueil d'urgence par les différents intervenants sur son territoire. Mais aussi comme une ressource pour l'accueil à moyen et long terme d'adolescents et de familles, grâce à la MECS du Pontet et au Centre parental à Saint-Etienne.

Fort de cet ancrage territorial et de cette tradition d'action éducative, l'établissement doit désormais se projeter pour une nouvelle période de cinq ans. Et comme il est écrit dans le préambule du projet d'établissement 2015-2020, « chaque projet d'établissement porte sur une période particulière dans la vie, dans l'histoire, dans le développement d'une institution ». Ce quatrième projet d'établissement ouvre donc un nouveau cycle dans l'histoire du Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire, après les projets pour les périodes 2006-2011, 2010-2015, et 2015-2020.

Nous constatons qu'à nouveau il aura fallu prolonger la validité du précédent projet d'établissement pour parvenir à la finalisation de ce document cadre pour la période 2023-2027. Il est nécessaire de rappeler à cet égard le contexte de crise sanitaire ayant nécessité de mettre toutes les énergies dans la continuité de service et le maintien d'accueils de qualité dans ces circonstances particulières. Le changement de Directeur en 2021 avec une période d'intérim de six mois a ensuite impacté la chronologie de la démarche d'élaboration du nouveau projet. Ce laps de temps de deux ans entre fin 2020 et fin 2022 aura toutefois permis de mener une démarche participative permettant à de nombreux agents de contribuer à l'élaboration de ce document, à travers leur implication dans des groupes de travail thématiques. Cette démarche aura permis de fédérer les équipes dans un moment institutionnel fort permettant un questionnement sur les pratiques. Elle aura également permis de réaffirmer les principes essentiels de l'action menée au quotidien par les équipes auprès des enfants et des familles accompagnées :

- L'équité d'accès et l'adaptabilité pour un établissement exerçant une mission de service public
- Le questionnement permanent des pratiques pour répondre à l'évolution des besoins du public accueilli
- Le respect du droit des usagers
- Le travail en pluridisciplinarité.



Les valeurs de l'établissement et les principes fondateurs de son action éducative sont donc confirmés dans ce projet, qui en s'appuyant sur ce socle définit les axes prioritaires d'évolution. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer :

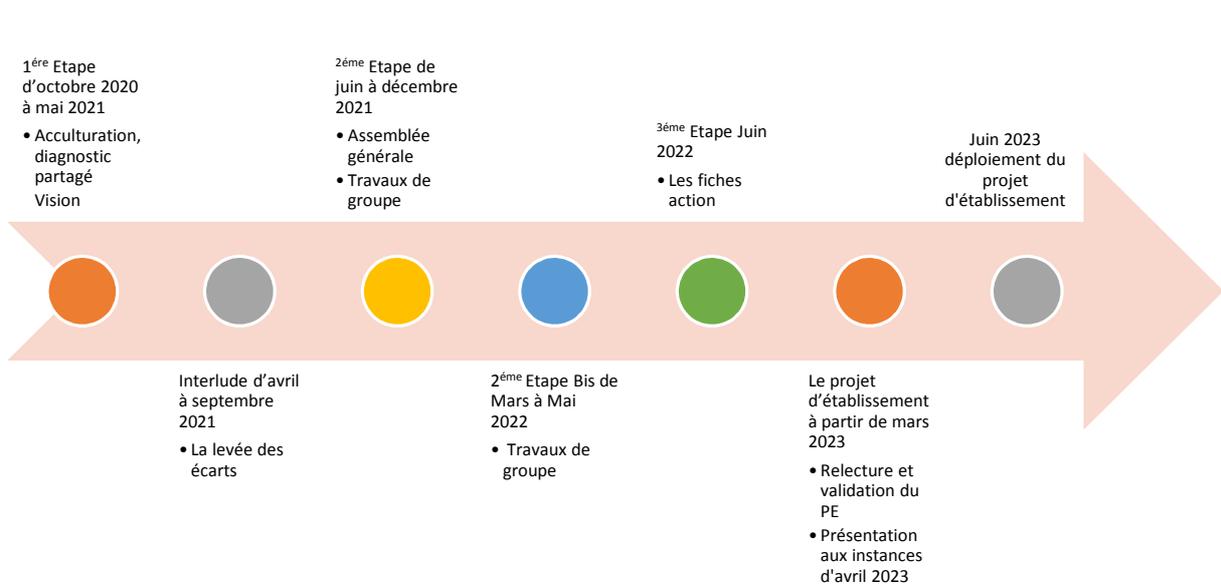
- La diversification des modalités d'accueil, avec une réflexion sur la complémentarité entre les hébergements collectifs et les possibilités d'hébergements individualisés ;
- La promotion de la bientraitance ;
- L'amélioration des conditions d'accueil et des conditions de travail ;
- L'amélioration continue de la qualité du service rendu.

Afin que ce projet d'établissement 2023-2027 puisse constituer un guide pour l'action des équipes les cinq prochaines années, il comporte des fiches actions permettant de décliner les axes stratégiques retenus en objectifs opérationnels et en actions à engager. Les indicateurs de résultat attachés à ces dernières permettront de mesurer le chemin parcouru au terme de cette période quinquennale.





Chapitre 1 : Le calendrier et la méthodologie d'élaboration du projet d'établissement du FDEF 2023-2027





1. Préambule

Le projet d'établissement s'inscrit dans le cadre légal de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et l'article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Il sert à développer une démarche prospective, stratégique et participative au sein de l'établissement pour améliorer la prise en charge des personnes accueillies, faciliter l'exercice professionnel, attester de la qualité des prestations dispensées par l'établissement et conduire la transformation de l'offre.

Le projet d'établissement a vocation à présenter ce que propose l'institution, ce qu'il conviendra d'améliorer et les objectifs à atteindre ; ce qui devrait ou pourrait évoluer au regard des éléments connus lors de la conception du projet et des anticipations faites sur 5 années. Il poursuit plusieurs objectifs :

8

- Être la carte d'identité qui permet d'identifier l'établissement, de le distinguer et de le positionner dans les dispositifs territoriaux ;
- Répondre aux besoins des usagers et garantir une qualité de l'offre de service ;
- Être un support de communication pour informer usagers, prescripteurs et partenaires institutionnels des intentions de l'établissement, de ses missions, de ses finalités, des prestations de services rendus, des conditions et des modalités des conduites de l'action et de leurs objectifs ;
- Être un support de pilotage stratégique de la structure traduisant les buts à atteindre et les actions envisagées à mettre en œuvre ;
- Être un outil de management pour piloter les équipes et les professionnel·le·s.

Le projet est le fruit d'une démarche participative qui a mobilisé l'ensemble des professionnel·le·s du FDEF42 entre octobre 2020 et septembre 2022.

Ce document de référence, outil de travail quotidien pour tous, et les grandes orientations qui en découlent, ont été portés par un comité de pilotage composé de la Présidente du FDEF, des administrateurs du Conseil d'Administration, de représentants des partenaires (Justice, Préfecture) et des membres de l'équipe de direction. Ainsi, l'ensemble des étapes d'élaboration du projet d'établissement et des orientations a été partagé et validé avec les Administrateurs, les partenaires et l'équipe de direction du FDEF42.



2. Première étape : un bilan positif des actions arrêtées jusqu'en 2022 en vue de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement

Entre 2015, première année de mise en œuvre du précédent projet d'établissement, et 2022, année de finalisation de l'élaboration du nouveau projet d'établissement, la qualité de l'accompagnement s'est-elle améliorée ?

Répondre à cette question en se limitant à l'évaluation du niveau de réalisation des actions arrêtées dans le dernier projet d'établissement n'aurait pas été satisfaisant.

Cela est d'autant plus vrai que le FDEF a traversé une crise majeure de 2019 à 2021, et qu'une majorité des professionnel·le·s n'a pas pu s'approprier les actions du projet d'établissement de 2015, considérant un turn-over important au sein des unités.

Vous trouverez néanmoins en annexe le bilan des actions du projet d'établissement 2015-2020.

Au regard du contexte, le GRIEPS s'est attardé à réaliser un bilan de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement à partir d'un fond documentaire et d'une analyse des retours de terrain plus larges, en s'appuyant sur :

- L'évaluation interne du FDEF de 2013 ;
- Le précédent projet d'établissement couvrant la période 2015- 2020 et mettant en exergue 4 axes stratégiques : Les droits des usagers, l'accompagnement des usager·e·s, l'environnement du FDEF et de ses partenaires et la vie institutionnelle du FDEF ;
- Le rapport d'inspection de la Préfecture de la Loire et la levée des écarts qui en a découlé ;
- Les rencontres avec les professionnel·le·s de terrain.

Objectivement, l'évaluation réalisée à partir des documents et des rencontres avec les équipes, démontre que le bilan est positif et que les professionnel·le·s ont largement inscrit leurs pratiques dans une démarche continue d'amélioration de l'accompagnement.

Le point d'orgue a notamment été les années 2020 et 2021 durant lesquelles les équipes se sont attardées à remettre à niveau l'établissement suite à une visite d'inspection de la Préfecture venue nommer des écarts dans les pratiques professionnelles en référence à la loi du 2 janvier 2002 et aux recommandations des bonnes pratiques professionnelles de la HAS.

A ce titre et dans des délais contraints, l'établissement a été dans l'obligation de démontrer et réaliser des actions fortes en faveur de l'amélioration des pratiques professionnelles dans l'intérêt des



personnes accueillies. Il s'agira par la suite de consolider les outils mis en place ainsi que leur niveau d'appropriation.

Dès lors, cette première étape a permis de mettre en exergue :

- Les actions réalisées ;
- Les actions non réalisées à reprendre dans le projet d'établissement 2023-2027 ;
- Les actions non réalisées à abandonner.

Ce bilan a donc constitué la première étape vers l'écriture du nouveau projet d'établissement.

10

3. Deuxième étape : acculturation et diagnostic partagé

La deuxième étape a été d'engager l'ensemble de l'encadrement dans une démarche d'acculturation pour permettre de partager des connaissances :

- Du cadre réglementaire ;
- Des spécificités territoriales ;
- Des besoins exprimés par les usager·e·s et des partenaires du FDEF.

Ce travail de co-construction a abouti à, d'une part, une prise de conscience des enjeux du foyer pour les années futures.

Et, d'autre part, à l'affirmation de la mission d'urgence du foyer, de son implantation départementale, de son inscription dans les politiques publiques telles que le schéma départemental, le projet régional de santé, et les orientations nationales autour de la protection de l'enfance.

Des orientations stratégiques ont été dégagées, déterminant la poursuite de la réflexion engagée, qui se sont déclinées en axes opérationnels pour aboutir à des fiches actions



Assemblées générales septembre 2021 et 2022



4. Troisième étape : la mise en place de groupes de travail pluridisciplinaires et inter-unités

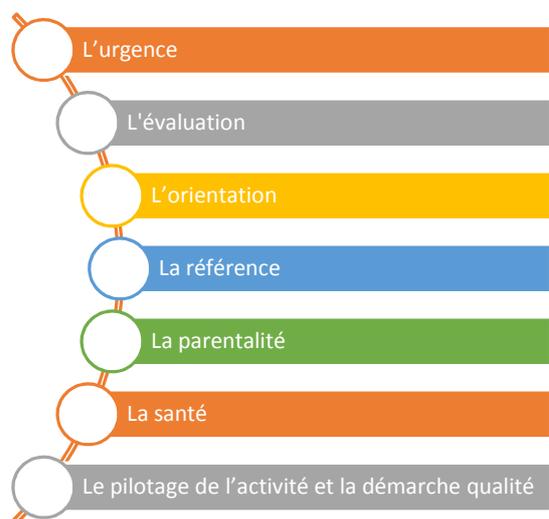
La 3^{ème} étape a été initiée au cours d'une Assemblée Générale en septembre 2021.

L'Assemblée Générale a permis de présenter le diagnostic partagé élaboré par l'ensemble de l'équipe d'encadrement aux professionnel·le·s du FDEF. Lors de ce temps d'échanges, les agent·e·s du FDEF ont posé des question et émis des suggestions.

Par la suite, les professionnel·le·s et usager·e·s ont été mobilisés autour de thèmes relatifs à l'amélioration de la qualité de l'accompagnement des enfants et de leur entourage en lien avec les axes stratégiques et opérationnels.

Ainsi, en partant des temps forts de l'accompagnement et des besoins du public accueilli, des thématiques de travail ont été retenues et chaque professionnel·le a pu s'inscrire dans un des groupes de travail composés d'agent·e·s des différentes unités et piloté par un·e chef·fe de service.

Les groupes de travail ont été les suivants :



L'objet de ces groupes a été de construire un référentiel commun autour du thème puis d'identifier les pratiques existantes pour les renforcer, les développer et les compléter. Les livrables attendus étaient le référentiel commun en lien avec le cadre réglementaire et les besoins (public accueilli et partenaires) ainsi que les fiches action qui ont constituées la troisième étape. L'investissement de ces groupes de travail a révélé la richesse et la créativité des professionnels ainsi que leur engagement.

Ce projet d'établissement est émaillé de l'expression des professionnels dans les verbatims, encarts et schémas.

L'ensemble des usager·e·s a été consulté lors des groupes d'expression mis en place au sein de chaque unité et sera à nouveau interpellé lors du prochain Conseil de Vie Sociale.



Il en est ressorti les orientations stratégiques suivantes :

- Améliorer la qualité de l'accompagnement des mineur·e·s et familles tout au long de leur parcours au FDEF ;
- Améliorer les conditions d'accueil matériel et humains des personnes accompagnées ;
- Améliorer les conditions de travail des professionnel·le·s pour garantir un haut niveau des pratiques professionnelles en inscrivant cette orientation comme un principe de gouvernance ;
- Saisir l'opportunité de mettre en œuvre des projets transversaux et structurants, gages d'amélioration de la qualité du service rendu.



Chapitre 2 : Le profil des mineur·e·s et familles accueilli·e·s au FDEF

1. Les caractéristiques de la population ligérienne oscillant entre dynamisme et fragilités

13

Selon les données de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) s'arrêtant à 2019, la population ligérienne continue à s'accroître chaque année et se concentre autour des deux principales communes de Saint-Etienne et Roanne. A titre indicatif, entre 2013 et 2019, la variation annuelle moyenne de la population a été de + 0,2%¹ et serait dû uniquement au solde naturel, avec un taux de natalité de 11,5%, supérieur au taux national de 11%. Ainsi, 765 634 personnes vivraient dans la Loire.

Concernant la composition des ménages, 60% des ligérien·ne·s vivent en couple et 40% vivent seul·e·s. Il est important de préciser que sur l'ensemble des familles, 13,4 % d'entre elles représentent une famille monoparentale, ce qui est un taux largement plus bas que la moyenne nationale estimée en 2020 à 24,7% selon l'INSEE.

A contrario, il est constaté une diminution progressive de la taille des ménages depuis 1968, passant d'une moyenne de 2,92 personnes par ménage à 2,18 en 2019. Néanmoins, le nombre de fratries ligériennes de plus de deux enfants reste plus élevé en représentant 30,1% des familles ligériennes contre 28% au niveau national.

Concernant l'activité des ligérien·ne·s, la part des actifs de 15 à 64 ans est estimé à 73%, soit une part plus élevée que la population générale française s'établissant à 71,7% en 2019.

Cependant, si la part du nombre d'actif·ve·s est plus importante, notons qu'une partie de la population ligérienne est concernée par un ou plusieurs signes de précarité et/ou de fragilité :

- Le taux de pauvreté reste supérieur à la moyenne nationale en 2020 avec un taux de 15% pour la Loire et 13,2% au niveau national ;

¹ En 2019, au niveau National, l'évolution annuelle de la population est en augmentation de +0.4%.



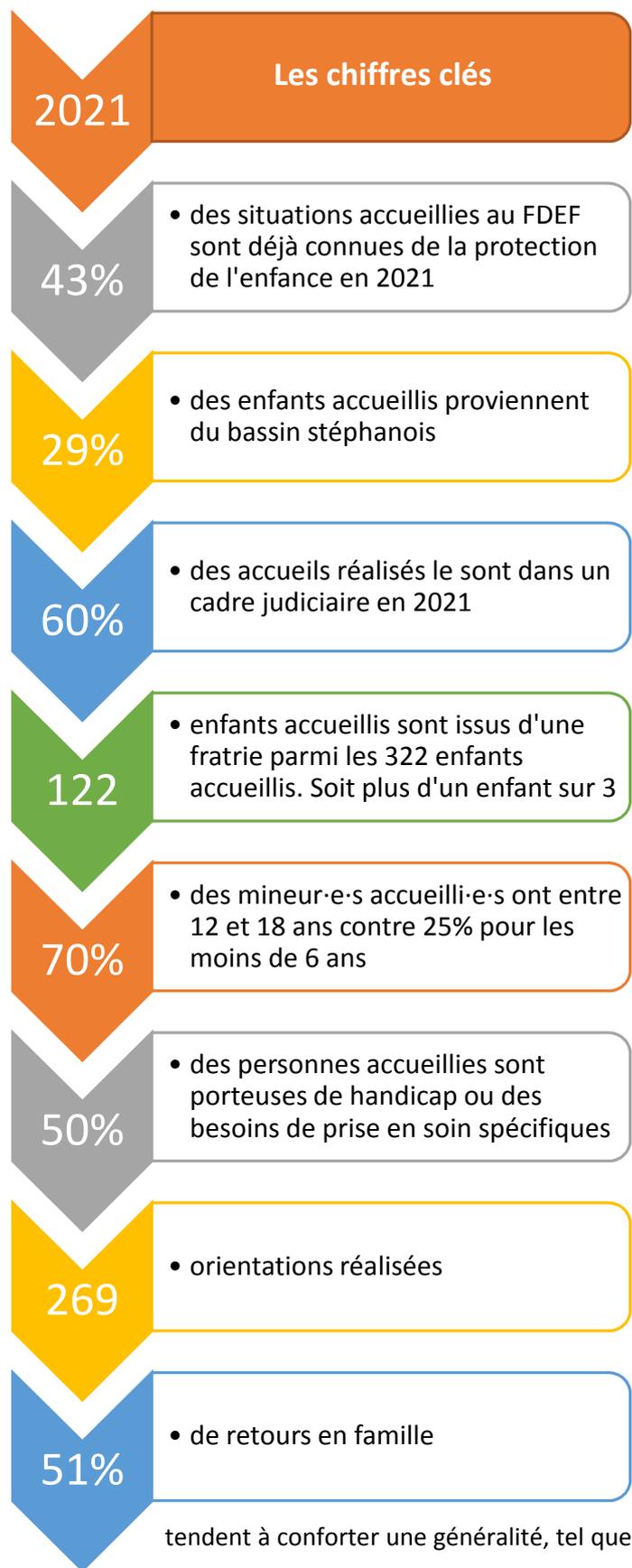
- La part des plus de 15 ans n'ayant aucun diplôme, en 2019, est plus élevée dans la Loire en atteignant 24,6% contre 18,9% au niveau national. Or, la situation de sans-emploi est corrélée au niveau de diplôme ;
- Le revenu médian disponible se situe à 21 380 € par an, en dessous de la moyenne nationale s'élevant à 30 620€ par an, en 2020.

L'absence d'une ou plusieurs sécurités pourrait impacter la capacité d'une personne à répondre à ses besoins fondamentaux.





2. Les enfants et familles accueillies au FDEF



Le Département de la Loire accompagne plus de 2000 situations au titre de la protection de l'Enfance. Parmi ces situations, le FDEF prend en soin chaque année plus de 300 situations d'enfants et de familles.

Majoritairement, les accueils des mineur·e·s sont réalisés en urgence, dans un cadre judiciaire, au motif principal de l'existence d'une ou plusieurs carences éducatives. Ces carences se cumulent bien souvent à de la maltraitance, des violences intrafamiliales et des conflits parents/enfants.

Parmi les enfants accueillis, plus des ¾ d'entre eux vivaient au domicile familial avant l'accueil tandis que le dernier quart est issu d'une famille d'accueil ou d'un établissement social.

Lorsqu'ils sont issus du domicile familial, les cas de déscolarisation, notamment chez les adolescent·e·s sont plus importants.

Concernant les familles accueillies au Centre Parental, en 2022, la majorité des situations accueillies n'étaient pas connues de l'ASE. Par ailleurs, la composition familiale est majoritairement monoparentale avec un enfant. De plus, les motifs du placement sont des carences dans le lien d'attachement ou des violences intrafamiliales.

Si d'une année sur l'autre certaines données tendent à conforter une généralité, tel que le taux de judiciarisation, pour d'autres données il



est difficile voire dangereux de réaliser des conclusions généralistes tant le profil des publics peut varier d'une année sur l'autre.

Ces chiffres peuvent nous permettre de comprendre, d'adapter mais en aucun de cesser de nous étonner.

In fine, les caractéristiques du territoire, de la population ligérienne ainsi que des personnes accueillies au FDEF sont des indicateurs importants dans la définition de la politique publique et par conséquent du Projet d'Etablissement.

16

- Comment adapter l'offre d'accueil du FDEF au regard de l'augmentation de la population et d'une natalité dynamique ?
- Comment adapter l'offre d'accueil du FDEF en prenant en compte la composition des ménages ? Quelles adaptations des pratiques professionnelles dans l'accompagnement des familles « traditionnelles », des familles monoparentales ?
- Faut-il prioriser la formation sur l'accueil d'un parent adolescent avec 1 enfant ? Ou se former à l'accueil de couples parentaux avec 3 enfants ?

Les enjeux pour le FDEF 42 seront de s'adapter aux évolutions des populations et de leurs besoins.



Chapitre 3 : Le FDEF – Un établissement disposant de nombreux atouts pour conduire le plan directeur 2023-2027

1. Le FDEF : un acteur historique de la Protection de l'Enfance ligérienne

17

L'histoire du Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire commence au début du XXème siècle avec la maison paternelle appelée aussi la « *colonie des petits bleus* », lieu de recueil pour les enfants vagabonds, puis à partir de 1924 pour les enfants dont les parents sont malades, et devient le Foyer Départemental de l'Enfance en 1962, sur deux sites.

Tout au long des créations, fermetures, déménagements ou diversification des activités, l'établissement a évolué pour mieux répondre aux besoins des personnes accueillies.

En parallèle de l'évolution de l'offre d'accueil, le FDEF accompagne depuis plus de 100 ans, les agent·e·s dans la professionnalisation de leurs pratiques.

L'expérience cumulée de cent années d'accueil et d'accompagnement éducatif fait du FDEF un acteur majeur de la protection de l'enfance.

Cette dynamique se poursuit. Aujourd'hui, il est étudié l'opportunité d'ouvrir les portes du FDEF en diversifiant et transformant l'offre d'accueil.





2. Le FDEF : une intervention s'inscrivant pleinement dans le cadre de la fonction publique hospitalière et de la protection de l'enfance

Fruit de l'histoire, les valeurs de charité, d'humanité, de solidarité sont intrinsèques aux missions des établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux gérés au Moyen-Âge par des religieux. Malgré la Révolution et la séparation de l'Eglise et l'Etat, ces valeurs « traditionnelles » ont traversé les époques et fondent les principes d'action du FDEF.

Confortées par le statut de la Fonction Publique, ces valeurs ont été étoffées par des principes auxquels le FDEF répond :

- Le principe d'égalité justifiant l'accueil inconditionnel et non discriminant ;
- Le principe de mutabilité du service public confortant la place du FDEF sur sa capacité à s'adapter rapidement à l'intérêt général ;
- Le principe de continuité de service public motivant le fonctionnement 24H/24H du FDEF pour répondre sans interruption aux besoins des enfants et familles accueillis ;
- Le principe d'accessibilité comportant notamment l'égal accès financier au FDEF.

De plus, l'ensemble des professionnel·le·s du FDEF est soumis aux droits et obligations du fonctionnaire découlant du statut de la fonction



publique hospitalière. Ainsi, les professionnel·le·s ont l'obligation de faire acte de neutralité, d'impartialité, de dignité auprès des familles accueillies et dans toutes les tâches qui leurs sont confiées.

Soumis à l'obligation de neutralité et au secret professionnel, les professionnel·le·s du FDEF ne peuvent pas diffuser d'informations sur les situations accueillies mais peuvent les partager dans un cadre confidentiel strict visant à étayer l'accompagnement.

Enfin, elles·ils doivent respecter les principes de laïcité tout en permettant à chaque personne accueillie d'exercer ses croyances.

Dès lors, et bien avant que le législateur légifère sur la protection de l'enfance, les ESSMS tels que le FDEF entendaient inscrire leur intervention dans une démarche déontologique, dans le respect des droits et obligations des fonctionnaires.

Cependant, la nécessité d'une professionnalisation des pratiques et d'une harmonisation des pratiques plus respectueuses des droits des usager·e·s a amené le législateur à légiférer sur le cadre d'intervention des structures accueillant les publics vulnérables.

De ces cadres juridiques ont découlé des obligations à respecter pour garantir les droits

des usager·e·s tels que le droit à l'information, le droit à la protection ou encore le droit à des entretenir des liens familiaux, le droit à bénéficier d'un contrat de séjour et d'un projet personnalisé.

Dans cette perspective, le FDEF a mis en place l'ensemble des outils de la loi du 2 janvier 2022 : règlement intérieur, les règles de fonctionnement, les livrets d'accueil des unités ou encore la charte des droits de la personne accueillie, le contrat de séjour et DIPC, les questionnaires qualité...

FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE DE LA LOIRE

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

	1 - Tu as le droit d'être comme tu es.		2 - Tu as le droit que les adultes t'accompagnent selon tes besoins.
	3 - Tu as le droit de savoir et connaître ce qui se passe pour toi.		4 - Tu as le droit de dire ce que tu veux et ne veux pas.
	5 - Tu as le droit de dire ce que tu ne te plais pas.		6 - Tu as le droit d'avoir et de demander de l'affection et de voir ceux que tu aimes.
	7. Toi seul connais ce qui te concerne.		8. Tu as le droit de sortir et de rentrer dans le cadre du foyer et de tes parents.
	9. Tu as le droit d'être protégé.		10. Tu as le droit d'être défendu par un avocat.
	12. Tu as le droit de croire en ce que tu veux. Tu as le droit de ne pas croire en ce que tu veux.		13. Tu as le droit d'être respecté pour toi, ton corps.

SANT-Etienne : • Foyer Grand Ors • Foyer Bessand • Foyer Launay • Foyer Maréchal • Centre de Soins
SANT-GENÈS-LENT : • Adressothèque • Foyer de Soins • Foyer de Soins
ROCHE LA MOULLE DE : • BOMBE • Foyer de Soins • Foyer de Soins • Foyer de Soins
ROURSE : • SECT Le Forest
Loire LE DÉPARTEMENT



3. Le FDEF : une gouvernance consolidée et investie dans un maillage partenarial important

La gouvernance du FDEF est portée par une équipe de Direction composée d'un·e Directeur·rice Général·e rattaché·e au Département², d'un·e Directeur·rice Adjoint·e rattaché·e au corps de la FPH ainsi que d'une équipe d'encadrement administratif et socio-éducatif. La Direction Générale rend compte à sa·son Président·e de Conseil d'Administration ainsi qu'aux membres du CA, réunis a minima 4 fois par an.

De plus, la·le Directeur·rice d'établissement préside le Comité Social d'Etablissement, réunis à minima 4 fois par an, ainsi que tous les espaces de dialogue social.

21

Financé par le Département de la Loire, l'établissement dispose d'un budget de 11,5 millions d'euros pour conduire les missions qui lui sont allouées. La dotation globale du Département compose la majorité des recettes perçues à laquelle s'ajoute les recettes des départements extérieurs puisque le Centre Parental est habilité à accueillir 6 situations hors département tout au long de l'année.

Travaillant en étroite collaboration avec les services du Département et les partenaires de l'enfance (ASE, PJJ, Soins, établissements sociaux...), la Direction du FDEF est investie dans plusieurs espaces de travail et de rencontres :

- Groupe de travail sur la délégation d'accompagnement des familles
- Comité de suivi de l'ODPE
- Copilote d'une fiche action du schéma départemental de prévention et protection de l'enfance
- Conventionnement CHU/PJJ/ASE

En outre, tous les deux mois, la Direction de l'Enfance et la Direction du FDEF se rencontrent afin d'échanger sur les articulations de travail. Par ailleurs, est aussi réalisé un point tous les deux mois en présence des services financiers du Pôle Vie Sociale.

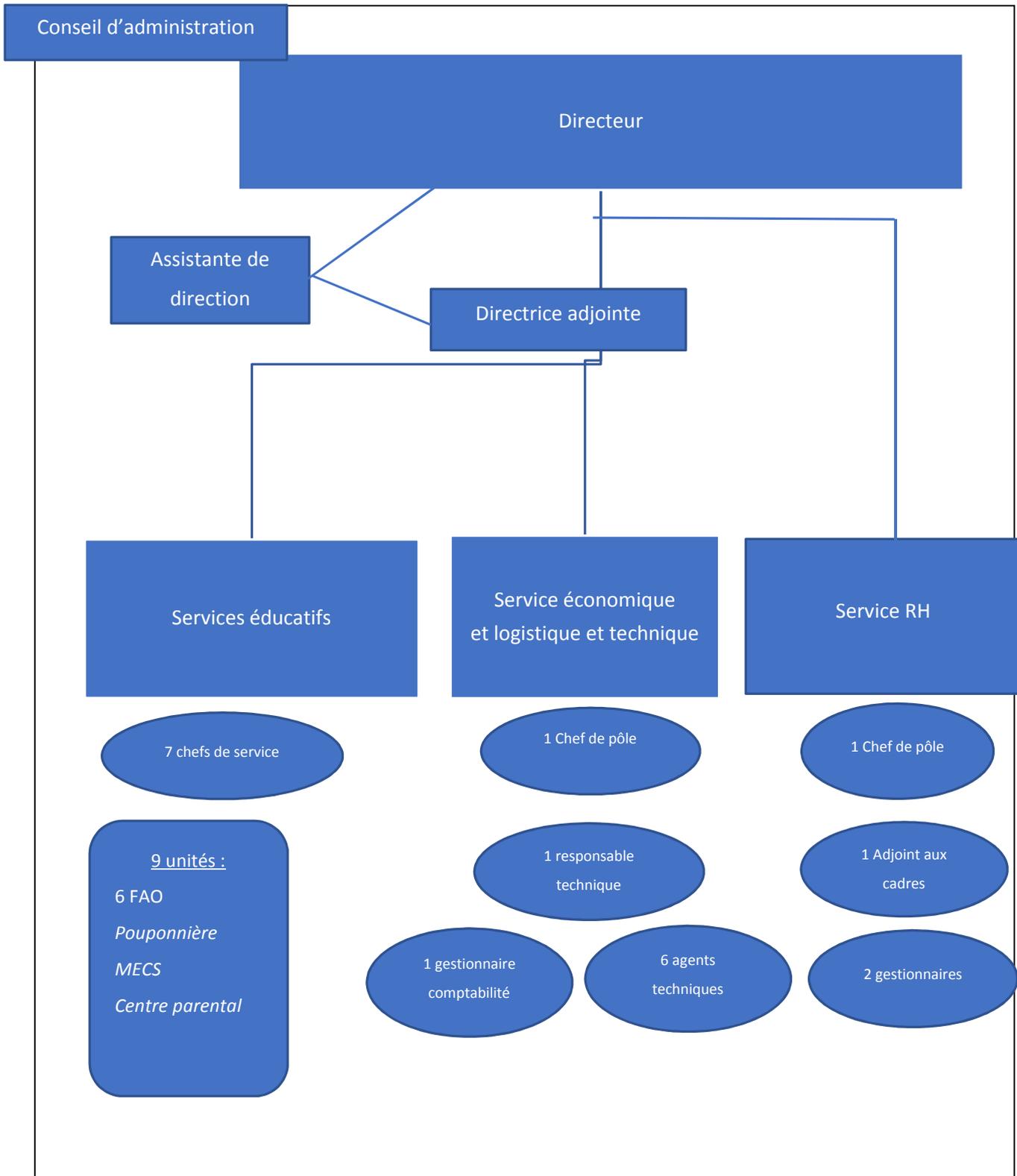
² Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale dite « 3DS ». Cette loi rend obligatoire le rattachement hiérarchique des DG d'établissements publics de la protection de l'enfance au Département. Dans le Département de la Loire, la·le DG est rattaché à la, au Directeur·rice du Pôle Vie Sociale.



Enfin, au-delà de la gouvernance, les professionnel·le·s du FDEF rencontrent régulièrement les équipes partenaires lors :

- Des synthèses
- Des concertations
- Des visites d'établissement
- Des stages d'immersion
- Des fêtes et vœux organisés par les partenaires

L'ensemble de ces rencontres renforce le maillage partenarial entre le FDEF et les acteurs de la protection de l'enfance.



SAINT-ETIENNE :

- Foyer Grand Clos
- Foyer Benoît Charvet
- Foyer Les Jarjilles
- Centre Parental Clairmatin

SAINT-GENEST-LERPT :

- Administration
- Pouponnière
- Foyer Hellébore

ROCHE LA MOLIERE :

- Foyer Roche la Molière

ROANNE :

- Foyer La Livatte

RIORGES :

- MECS Le Pontet



4. Le FDEF : Un ancrage territorial fort

Le FDEF dispose d'une offre d'accueil implantée sur l'ensemble du territoire de la Loire et décompte 9 unités éducatives.

Cette organisation territoriale en multi-sites présente l'avantage :

- D'offrir une couverture d'accueil d'urgence des mineurs de 3-18 ans, à la fois sur le territoire Roannais et sur le territoire Stéphanois ;

Commune de Roche La Molière

- De permettre d'éloigner des enfants de leur bassin de vie lorsque leur situation sociale le nécessite ;
- De prévenir les difficultés rencontrées lorsque plusieurs publics, avec des profils et âges différents, cohabitent ensemble sur un unique site ;
- De proposer une réponse de proximité aux besoins des enfants et familles accueillis ;
- De répondre aux besoins de la collectivité quant à la répartition de l'offre d'accueil ;
- De créer des bassins d'emplois publics.

Ainsi, si la gestion territoriale en multi-sites peut parfois s'avérer complexe, il est important de souligner qu'elle présente des atouts majeurs dans la réponse aux besoins des publics accueillis et du territoire.



Commune de Roche La Molière

- Unité Roche la Molière (3-6 ans) – 6 places

Commune de Roanne

- FAO La Livatte (3-18 ans) – 12 places
- FAO La Livatte – 1 appartement mères-enfants
- MECS Le Pontet (8-18 ans) – 14 places

Commune de Saint Genest Lerpt

- Pouponnière (0 à 3 ans) – 20 places
- FAO Les Hellébore (14-18 ans) – 10 places

–Commune de Saint-Etienne

- FAO Les Jarjilles (12-18 ans) – 10 places
- FAO Benoît Charvet (6-14 ans) – 12 places
- Unité Grand Clos (3-6 ans) – 6 places
- Centre Maternel Clairmatin :
 - - 17 appartements en interne
 - - 8 appartements en externe



5. Le FDEF : un niveau d'activité témoignant pleinement du service rendu

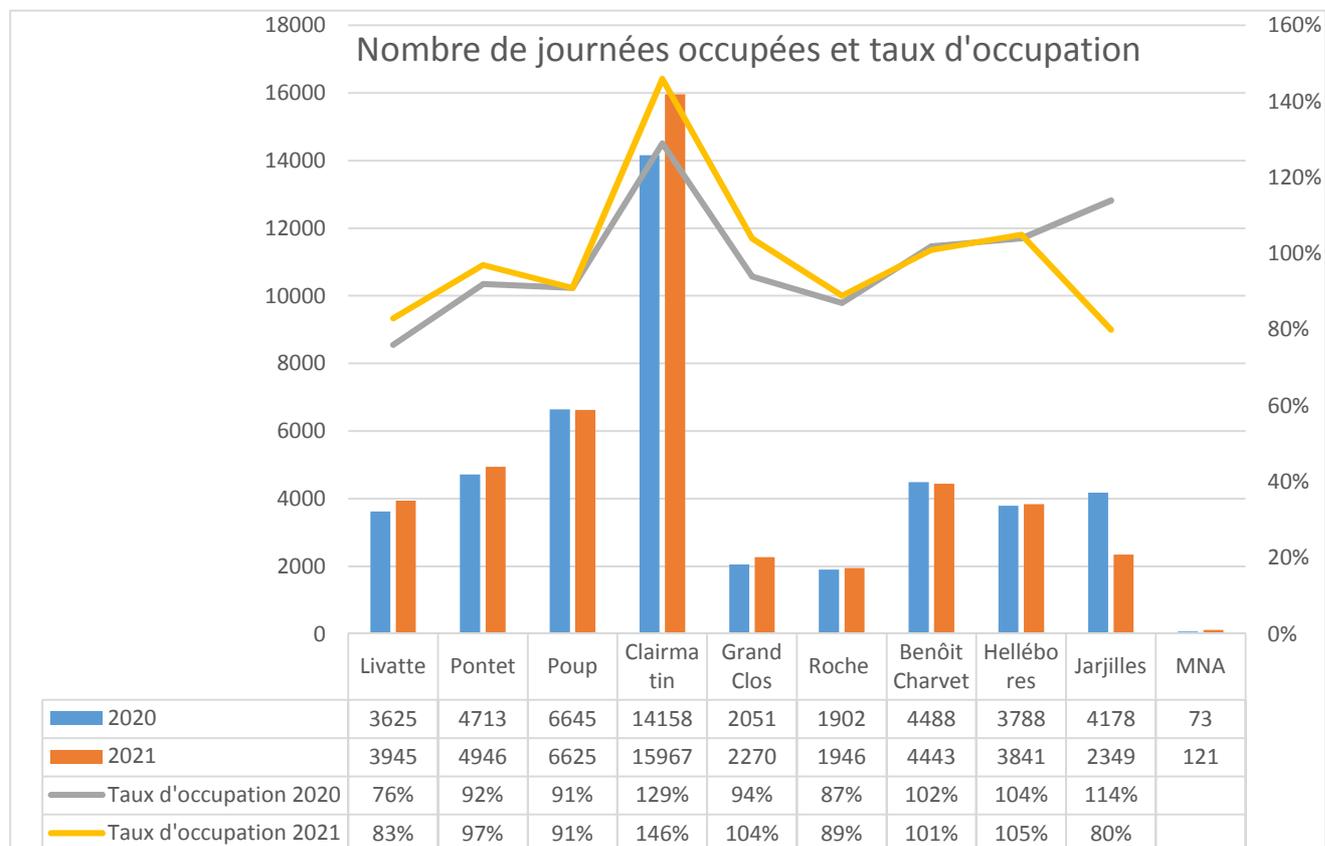
46 312
journées
réalisées en
2021

Comme indiqué, la capacité totale installée du FDEF est de 122 places pour répondre aux besoins d'accueil de l'enfance en danger du territoire ligérien, en protection et en prévention. De prime abord, au regard des taux d'activité réalisés sur les 9 unités éducatives, nous pouvons considérer que le FDEF remplit pleinement les missions qui lui sont confiées. Pour autant, pouvons-nous considérer que l'offre du FDEF répond pleinement aux besoins du territoire lorsque sur certaines unités le taux d'occupation met en lumière une surcapacité permanente comme sur les groupes adolescents ou le centre parental ? Faut-il augmenter les places pour répondre aux besoins ou travailler les orientations d'enfants ? Quelle qualité de l'accueil lorsque l'unité est régulièrement en surcapacité ?

25

Dans le cadre du plan directeur 2023-2027, il s'agira de travailler sur le dimensionnement des unités et les moyens alloués afin que le FDEF puisse répondre à ses missions sans être dans une situation de tension.

104%
le taux
d'occupation
moyen





Chapitre 4 : Améliorer la qualité d'accueil des personnes accueillies en agissant tout au long de leur parcours au FDEF





1. De l'obligation légale d'accueillir à l'obligation éthique de bien accueillir

La dimension de l'accueil au FDEF revêt une double dimension. Cette notion, renvoie à la fois au cadre juridique de notre mission et aux fondements éthiques qui guident l'action des professionnel·le·s lorsqu'elles-ils accueillent les enfants et familles dans le quotidien.

Ainsi, au-delà de notre obligation d'accueil, par conséquent au-delà de la loi, il convient de réfléchir à la qualité de l'accueil offert au public.

1.1. Le cadre d'intervention

Le Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire est habilité à réaliser la mission d'accueil-évaluation-orientation notamment en urgence de tout enfant en danger ou en risque de danger, 24H/24H et 365 jours par an.

Cet accueil dit « inconditionnel », peut se réaliser dans un cadre administratif ou judiciaire parce qu'il y a nécessité à retirer immédiatement l'enfant du domicile familial et en l'absence de possibilité d'accueil chez un tiers digne de confiance.

Ainsi, le Protocole d'organisation de l'Accueil – Observation et de l'Accueil d'Urgence dans la Département de la Loire, rappelle que le FDEF constitue le 1^{er} cercle de l'accueil d'urgence.

A ce titre, le FDEF organise les différents niveaux d'astreinte, au niveau Départemental, afin d'être en capacité de recueillir le mineur, là où il se trouve (hôpital, commissariat, domicile...), de 17H à 9H du matin et de le « mettre à l'abri » sur l'une des unités de vie, depuis 2022. Avant 2022, l'astreinte était organisée de 18H à 8H alors que l'ASE était fermée de 17H à 9H. La couverture de l'astreinte a donc été élargie à la demande de la Direction Enfance.

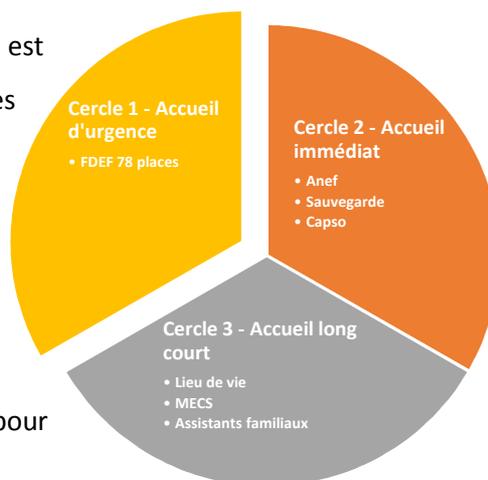
Mesures administratives d'accueil	Mesures judiciaires d'accueil
<ul style="list-style-type: none"> • Accueil 72H • Accueil 5 jours • Accueil provisoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordonnance de placement provisoire • Jugement en assistance éducative



Dès lors, qu'il y ait une place disponible ou non, le FDEF est habilité et doté pour pouvoir accueillir en sureffectif des enfants, tout en respectant un minimum de règles de sécurité, notamment s'agissant des ERP.

Dans le respect des règles posées par la loi et dans la mesure du possible, l'enfant est accueilli sur une unité avec l'entièreté de sa fratrie. Lorsque cela est nécessaire, la Direction peut accepter des dérogations d'âge pour permettre l'accueil des fratries sur la même unité.

Lorsque l'accueil de la fratrie ensemble n'est pas possible, les unités organisent des rencontres régulières pour que les liens soient maintenus (goûter, activité commune...).



Dès la mise à l'abri du mineur, l'enfant et sa famille sont accompagnés par les professionnel·le·s sur ce temps de séparation, d'éloignement, bien souvent de primo-placement, pouvant être vécu différemment par chaque enfant, par chaque parent.

La priorité est alors de nommer à l'enfant, quel que soit son âge, les raisons qui ont amené au placement, ainsi qu'aux titulaires de l'autorité parentale afin que le placement ne génère pas de sentiment de rupture.

La posture professionnelle fondée sur l'écoute et la bienveillance est primordiale pour parvenir à apaiser les relations et projeter, dès l'accueil, la famille dans un travail de confiance.

Suite à la mise à l'abri du mineur, le placement peut se poursuivre pour environ 6 mois lorsque la situation nécessite une période d'observation plus longue, avant un éventuel retour à domicile ou une orientation vers une autre unité de vie.

En fonction de la situation familiale et de l'urgence à retirer l'enfant du domicile familial, il est possible de préparer l'accueil au FDEF.

Sur le Centre Parental et la Maison d'Enfants à Caractère Social, l'accueil est toujours préparé.



1.2. Une qualité d'accueil pouvant être contrainte par des facteurs multiples

Le FDEF tient une place particulière dans le dispositif de protection de l'enfance de la Loire en constituant l'unique établissement du cercle 1 de l'accueil d'urgence et dont la gouvernance est assurée par un Directeur rattaché hiérarchiquement au Département de la Loire.

Cependant, cette particularité nécessite aussi pour le bon fonctionnement du dispositif :

- De travailler les articulations entre le FDEF et l'ASE ;
- De limiter l'accueil des mineurs en situation de rupture de placement pour donner la priorité aux primo-placements ;
- De fluidifier les entrées et sorties des mineurs accueillis au risque d'emboliser le dispositif si les sorties ne se réalisent pas.

29

Sur le premier point, un groupe de travail sur les mesures d'accueil et la coordination des parcours a été mis en place en 2021, copiloté par la Direction Enfance et la Direction du FDEF suite à des dysfonctionnements dans l'articulation du travail (qui fait quoi et quand) entre les deux services.

Les objectifs de ce groupe de travail ont été de :

- Partager une vision et une définition communes de la mise à l'abri et de l'accueil-évaluation-orientation ;
- S'approprier le cadre juridique des différentes mesures d'accueil ;
- Elaborer des modes opératoires d'articulation des deux services en fonction du type d'accueil réalisé au FDEF.

Les objectifs ont été concrétisés et les processus créés seront à bilanter en 2024.

Sur le second point, le FDEF connaît ces dernières années de nombreux accueils de mineur·e·s en rupture de placement ou faute de placement dans le cercle 3 alors que la situation ne nécessite pas un accueil-évaluation-orientation au FDEF.

Dans la majorité des cas, ces situations ont déjà fait l'objet d'une évaluation pas le FDEF et les mineurs présentent des profils avec des troubles du comportement et des besoins en soins pour lesquels le FDEF n'a pas les moyens de répondre.

L'accueil des mineur·e·s en rupture de placement génère de nombreuses difficultés dans les unités de vie, notamment liées à l'incompatibilité des profils, des âges et des besoins. Il est aussi constaté que ces mineurs posent dans les unités des actes de violence et leur arrivée peut insécuriser les jeunes déjà



accueillis ou entrainer des phénomènes de propagation de la tension et de la violence au sein du groupe.

Dès lors, notre organisation n'apparaît pas calibrée pour réaliser les accueils en rupture de placement contrairement à des lieux de vie organisant des séjours de rupture.

Pour autant, ces situations se trouvent sans solution et la mise à l'abri se réalise sur le FDEF.

Sur le troisième point, il est constaté des tensions sur l'offre d'accueil d'urgence. En effet, le FDEF est régulièrement en surcapacité et n'est pas toujours en mesure d'accueillir l'ensemble des mineur·e·s pour lesquels une demande d'accueil a été réalisée.

Cette tension s'explique majoritairement par l'absence de sortie (faute de place sur le cercle 3 ou profil de l'enfant incompatible avec l'offre de service du cercle 3) d'une majorité des mineur·e·s accueilli·e·s alors même que l'évaluation a été posée et que la préconisation d'orientation a été arrêtée.

Sur la pouponnière, cette réalité a conduit depuis juin 2022 à l'extension du nombre de places, passant de 20 à 29 places.

« Comment bien préparer un accueil qui arrive en urgence ? Dans quel espace privilégier l'accueil lorsqu'il n'y a pas de chambre disponible ? Comment donner le sentiment à l'enfant qu'il est attendu ? Quelle place occupe chaque professionnel·le lors d'accueil ? Quel est le rôle d'un·e professionnel·le éducatif·ve, d'un·e maître·sse de maison, du service technique, du ou la secrétaire éducatif·ve ? Quelles informations donner à l'enfant à son arrivée ? Sur quel support ? Quelle recherche de place immédiate lors d'un ré-accueil ou d'une rupture de placement ? ».

- Pistes de réflexion du groupe de travail sur l'accueil d'urgence

30

Les accueils en sureffectifs, notamment de situations en rupture de placement, et l'absence de solutions d'orientation impactent la qualité de l'accueil et l'accompagnement. Si les Directions respectives, Enfance et FDEF, affichent une volonté commune de renforcer le travail partenarial et de fluidifier les entrées et sorties, il n'en reste pas moins vrai qu'aujourd'hui les difficultés rencontrées impactent la qualité de l'accueil des mineurs comme des familles sur le FDEF.

Face à ces constats, un groupe de travail sur la thématique de l'accueil au FDEF a été mis en place dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement, dès 2021.

Il a été question pour les professionnel·le·s de réfléchir aux préconisations pouvant améliorer l'accueil d'un·e enfant et de sa famille alors même que le dispositif d'accueil d'urgence est régulièrement mis



en tension. Il a été notamment mis en avant la nécessité de recentrer le FDEF sur l'accueil de primo placement.

Thématique Accueil –

Les actions à conduire en 2023-2027

Axe 1 : Fluidifier le dispositif d'accueil d'urgence en renforçant les articulations de travail

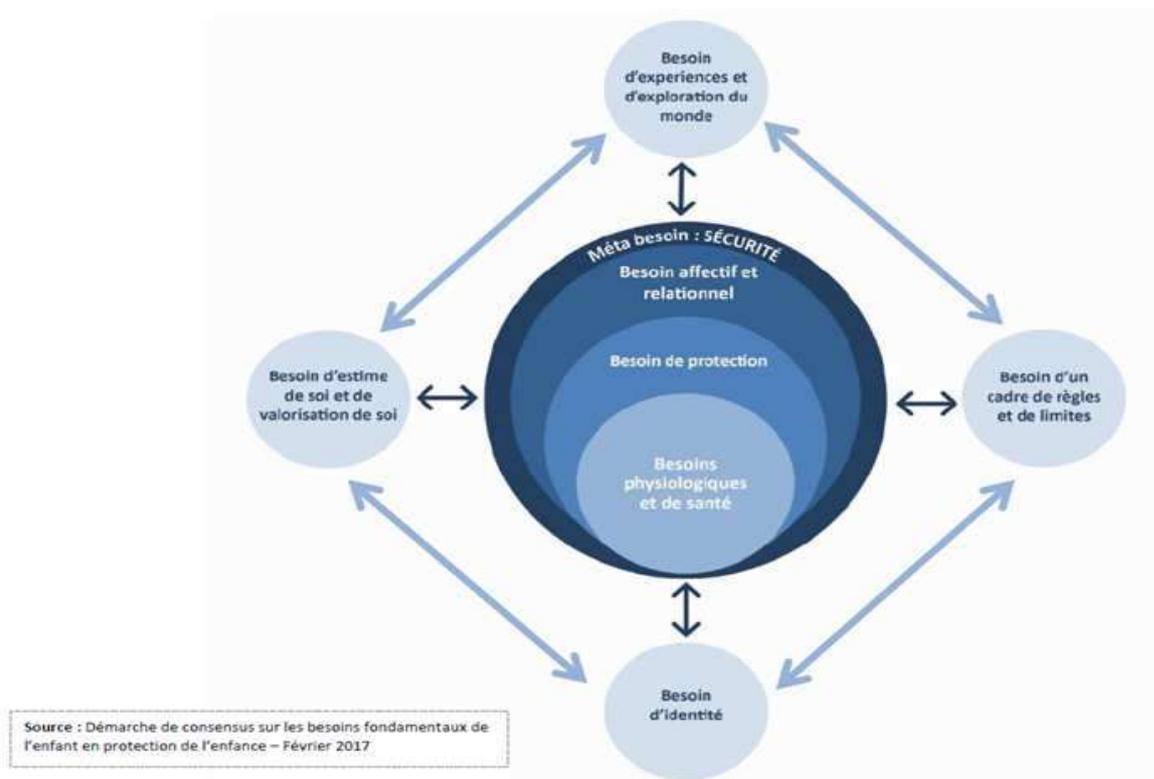
Axe 2 : Mieux préparer et accueillir l'enfant et sa famille dans le cadre de l'urgence



En reconnaissant l'enfant comme une personne, les pratiques professionnelles s'inscrivent dans un accompagnement qui se veut globalisé, un accompagnement où l'intérêt de l'enfant prime notamment le méta-besoin de sécurité.

Ainsi, en s'appuyant sur la démarche de consensus des besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance de février 2017, les axes de l'accompagnement sont définis avec l'ASE, l'enfant et sa famille, et concernent :

- La socialisation du mineur·e ;
- La participation du mineur·e à son projet de vie et à la vie institutionnelle ;
- L'ouverture du mineur·e sur le monde extérieur.
- La santé du mineur·e ;



Ces axes sont repris au sein du Projet Pour l'Enfant, fil rouge du parcours de l'enfant porté par l'ASE et dont découle le projet d'accompagnement personnalisé mis en œuvre récemment sur l'ensemble des unités.

Dès lors, l'intérêt de l'enfant est considéré comme une primauté guidant l'action éducative.



2.1. La socialisation : un enjeu fondamental pour inscrire la·le mineur·e dans la société

A partir de données chiffrées, la Doctorante Emilie POTIN, a fait le constat que les enfants placés présentent plus souvent des difficultés d'apprentissage, des parcours scolaires avec redoublement, des inscriptions dans des classes spécialisées, des orientations précoces vers des formations professionnelles. Des pistes de réflexion sont amenées pouvant expliquer ces constats :

- La stigmatisation de l'enfant placé par le système scolaire qui oriente précocement l'enfant vers le milieu professionnel ;
- La trajectoire de vie de l'enfant pour lequel les parents banalisent eux-mêmes les chances et la méritocratie ;
- Le temps offert à l'enfant ne lui permettant pas toujours de pouvoir faire de grandes études financées par l'ASE ;
- Les caractéristiques du lieu d'accueil qui fléchissent le parcours scolaire. Le parcours scolaire serait mieux accompagné dans une structure à taille familiale.

34

Face à ces constats, les pratiques au FDEF tendent à renforcer l'accompagnement scolaire et socioprofessionnel des personnes accueillies et contenir les éventuels échecs de socialisation.

Dans le cadre de l'accueil au FDEF, la·e mineur·e peut être scolarisé·e ou non.

Lorsque l'enfant est scolarisé, la priorité est de maintenir la scolarité dans l'école d'origine en vue d'éviter une rupture des repères pour l'enfant.

Malgré cette position institutionnelle dans l'intérêt de l'enfant, dans certains cas, le maintien de l'enfant dans l'école d'origine n'est pas possible (école trop éloignée de l'unité de vie et impossibilité d'assurer les accompagnements, existences de problématiques rencontrées à l'école, nécessité d'éloigner l'enfant de son bassin de vie...).

Pour accrocher le jeune à son parcours scolaire et accompagner sa progression, la·le référent·e de l'enfant organise des rencontres régulières avec les écoles, la·le professeur·e pour faire des bilans à la fois sur le comportement de l'enfant, sur les apprentissages et pour garantir le lien entre les institutions.

Les équipes ont aussi le souci de soutenir l'enfant dans la réalisation de ses devoirs. Néanmoins, la qualité du soutien est parfois relative sur des groupes élargis.



Lorsque l'enfant n'est pas scolarisé ou n'est pas inscrit dans une formation/activité professionnelle, l'équipe s'organise pour travailler sur la socialisation de l'enfant, pour lui proposer en interne des ateliers éducatifs (cuisine, chantier éducatif...).

Même dans les cas où les ruptures scolaires ont été nombreuses, l'objectif de l'accompagnement est de ne pas laisser la·le jeune dans le « rien », espace dans lequel la·le jeune peut commettre des actes de petites délinquances, faute d'occupation.

Cependant, les équipes sont parfois confrontées à des manques de solutions, d'activités à proposer au jeune. Ces situations peuvent résulter d'une méconnaissance de l'ensemble des dispositifs à disposition des décrocheurs ou d'une absence de compétences professionnelles adéquates sur l'unité (par exemple l'absence d'éducateur sportif), voire d'un manque de temps.

35

Ces missions sont aussi conduites sur le centre parental. En effet, l'équipe pluridisciplinaire accompagne les parents dans la recherche d'un emploi, d'une formation et tout au long de leurs études.



Création d'une aire de jeux à la pouponnière en 2023 permettant aux professionnel·le·s et parents de de jouer avec leurs enfants



2.2. Le droit à participation individuelle et collective tout au long de son accompagnement

La loi du 2 janvier 2002 a institué un droit pour les usager·e·s de participer à la vie et au fonctionnement de l'établissement.

Réaffirmé dans les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé de décembre 2014, cette autorité indépendante rappelle que le droit à participation et expression recouvre quatre champs :

- la participation de la ou du mineur·e à son projet personnalisé ;
- la participation de la ou du mineur·e à la vie quotidienne et au fonctionnement de l'établissement/service ;
- la participation de la ou du jeune majeur·e à son projet autonomie.

Sur le premier versant, le recueil de la parole de l'enfant est systématique sur son projet de vie et à toutes les étapes de l'accompagnement. Ainsi, sa parole est recueillie par tous moyens (pictogrammes, entretiens éducatifs, écrits, courriers rédigés et transmis aux autorités administratives et judiciaires...) et sur l'ensemble des rapports d'admission et d'observation transmis aux autorités judiciaires et administratives.

Sur le versant de la participation de la ou du mineur·e à la vie quotidienne et au fonctionnement de l'établissement, l'accompagnement aux changements de pratiques a dû être plus important.

En effet, jusqu'en 2021, aucun espace de participation de l'usager·e n'était mis en place sur les unités, qu'il soit sous la forme d'un groupe d'expression ou d'un conseil de la vie sociale.

Depuis 2021, sur chaque unité, selon une temporalité adaptée à l'âge de l'enfant, des groupes d'expressions sont organisés durant lesquels les enfants peuvent s'exprimer sur le quotidien de vie. En ce sens, les jeunes participent à l'élaboration de l'ordre du jour et réalisent le secrétariat.

Concernant la participation du jeune à son projet autonomie, celle-ci doit être confortée avec l'impulsion du projet autonomie à l'échelle du FDEF.

N'étant pas habilité à accueillir des jeunes majeurs, cette expertise n'a pas toujours été développée sur les unités. Or, le besoin est réel dans la mesure où le FDEF voit arriver de plus en plus d'adolescent·e·s proche de la majorité.



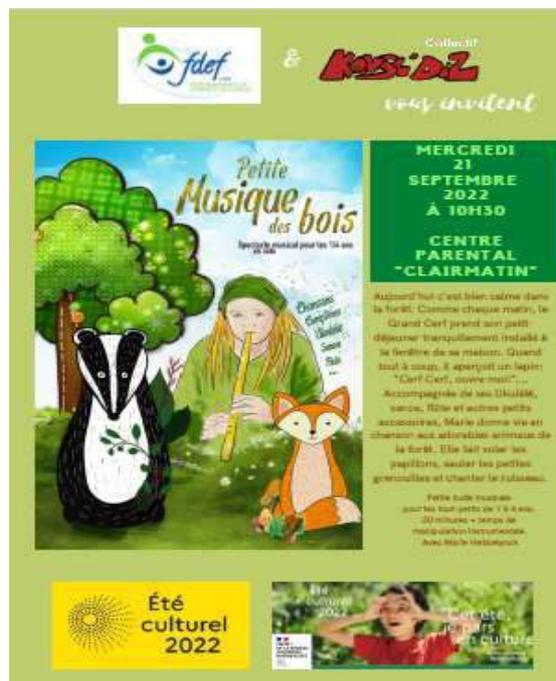
2.3. L'ouverture sur le monde extérieur

Chaque mineur·e accueilli·e dans les unités a la possibilité de s'inscrire dans des activités et loisirs extérieurs pour l'ouvrir sur le monde qui l'entoure. A titre d'exemple, il est encouragé la participation à des sports collectifs ou individuels ou autres activités culturelles. Lorsque l'enfant pratiquait des activités sportives et culturelles avant son accueil, il est recherché le maintien de son inscription dans ces activités.

De plus, lors des vacances, l'enfant, avec l'accord des parents, peut être inscrit sur un centre de loisirs ou dans une colonie.

Au niveau institutionnel, le FDEF porte ou participe à plusieurs actions sportives, socioculturelles, associatives dont l'objectif est de permettre aux enfants accueillis de s'ouvrir sur l'extérieur.

Ainsi, à titre d'illustration, chaque année, les unités partent en camp avec les professionnel·le·s. Ainsi, jeunes et adultes peuvent se rencontrer dans des espaces de loisirs, hors du temps et du quotidien de l'internat.





Illustrations d'actions socioculturelles et partenariales mises en place en 2022 :

- Les enfants accueillis sur le Roannais ont rencontré les joueurs professionnels de l'équipe de Basket de Roanne, la Chorale.
- Une comédienne et un comédien de la Comédie de Saint-Etienne ont joué une pièce de théâtre, Bizaravar, au sein du FDEF
- L'association Konsle'diz est venue contée aux enfants du FDEF avec un financement de la DRAC
- Un documentaire a été réalisé et projeté sur le projet musicothérapie de la pouponnière
- L'association « Mon rêve, mon espoir » a réalisé un don de jouets pour les enfants du FDEF
- Un fête d'établissement a été organisée à laquelle les enfants et les professionnels du FDEF ont été conviés

38

Enfin, les services culturels du Département et les élus proposent régulièrement aux enfants du FDEF de participer à des actions culturelles.



Première photo : Ouverture du FDEF sur la Culture - Les jeunes ont pu assister à une pièce de théâtre qui a directement été accueillie dans les locaux du FDEF.

Deuxième photo : Participation des jeunes à un ciné-débat animé par Unis-Cité, partenaire du FDEF.





2.4. L'accompagnement santé

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé comme « **un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité** »³. En ce sens, les pouvoirs publics doivent garantir la meilleure santé possible à sa population dans une approche globale de santé et a la charge d'évaluer la qualité de la mise en œuvre de sa politique publique.

A ce titre, en 2021, la Cour des comptes a publié un rapport sur la politique de santé des enfants⁴. Ce rapport met en lumière que l'état de santé des 9,4 millions enfants âgés de moins de 12 ans, en France, apparaît contrasté.

Si des indicateurs tels que la mortalité, le surpoids et l'hygiène des dents s'améliorent, il n'en reste pas moins vrai que la santé des enfants est marquée par les inégalités sociales, économiques et territoriales.

Par conséquent, l'état de santé des enfants vivant dans des milieux plus modestes, où le niveau d'étude est moins élevé, est plus carencé.

Considérant, que la majorité des publics accueillis en protection de l'enfance sont en situation de précarité, il est plausible d'en

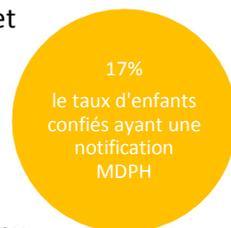
déduire que les enfants confiés au FDEF sont en moins bonne santé et qu'une attention particulière doit leur être portée. Cette approche est confirmée par le dernier rapport de l'Observatoire Nationale de la Protection de l'Enfance⁵ indiquant qu'outre les besoins fondamentaux de tout enfant, les enfants protégés ont des besoins fondamentaux spécifiques liés d'une part, aux effets sur leur développement des expositions adverses et notamment des maltraitances qu'ils ont pu subir et, d'autre part, à des effets propres à leur parcours de vie et de placement⁶. Par ailleurs, le taux d'enfants confiés bénéficiaires d'une notification MDPH est plus importante que dans la population générale⁷.

Dès lors, ces rapports et études rappellent que la santé des enfants confiés, du fait des carences qu'ils ont pu subir, est un enjeu majeur.

L'approche en santé trouve une résonance particulière pour les parents dont les enfants

³ (Organisation Mondiale de la Santé, 1948)
⁴ (Cour des comptes, décembre 2021)
⁵ (Observatoire Nationale Protection Enfance , juillet 2022)
⁶ L'étude épidémiologique POSER (Promouvoir, Observer la Santé des Enfants en Région) du CREA/ORS Languedoc-Roussillon concerne la santé de 2367 mineurs et jeunes majeurs confiés à l'ASE dans les départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de Lozère et des Pyrénées-Orientales. Ces travaux convergent sur plusieurs résultats : la prévalence des taux de prématurité (taux de 16% dans l'étude Saint-Exupéry, soit 2,5 fois supérieur à la moyenne générale, une fréquence plus importante chez les enfants âgés de 7 à 12 ans de troubles du langage.

⁷ (Défenseur des droits, novembre 2015)





accueillis ont pu subir des violences graves, des carences psychiques importantes, altérant leur rapport au corps. Par conséquent, la prise en compte de ces violences et carences exige **un savoir-faire** et **un savoir-être** engageant afin que le lien de confiance s'établisse entre les professionnels, l'enfant et ses parents.

Les actions entreprises au FDEF pour garantir la santé des enfants et des familles accueillis s'inscrivent dans les principes d'action suivants :



En s'appuyant sur le cadre légal et les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ⁸, les enfants et familles accueillis bénéficient, au FDEF, d'un accompagnement santé globalisé.



Sport et santé : Participation des enfants du FDEF au challenge des matrus lors d'un match opposant l'ASSE à Valenciennes

Ces accompagnements sont initiés dans les 7 jours suivants l'accueil (pose d'un premier bilan) et réalisés par une pluralité de professionnel·les paramédicaux et médicaux contribuant au bien-être physique et psychique des mineurs et familles accueillis. Par ailleurs, elles-ils participent aussi à l'évaluation pluridisciplinaire de la situation.

La ou le psychologue	Les infirmier-es	La ou le médecin
<ul style="list-style-type: none"> • Bilan psychologique • Travail clinique • Travail institutionnel • Travail de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de santé • Promotion de la santé • Prévention • Soins • Gestion de la pharmacie 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan médical • Consultation • Prescription des traitements

Afin de respecter les droits des parents et de les accompagner dans leur parentalité, les titulaires de l'autorité parentale sont systématiquement invités à participer aux rendez-vous santé de leur enfant.

⁸ (Haute Autorité de Santé, 2016)



Contrairement aux organisations retenues dans d'autres foyers de l'enfance, le FDEF n'a pas mis en place une organisation en pôle santé rassemblant l'ensemble de l'offre de services en santé. Nous pouvons nous demander si une telle organisation serait à même de permettre

des temps de travail plus réguliers entre professionnel·les de santé et de faciliter l'harmonisation des pratiques en santé dans les différentes unités. Auquel cas ce serait une piste d'évolution possible.

Conjuguer musicothérapie et protection des tout-petits

41



Vendredi 18 novembre, Georges Ziegler, Danièle Cinieri et Farida Ayadene ont assisté à la projection du film de Dominique Bauguil. Le réalisateur de TL7 plonge au cœur d'un projet de musicothérapie porté par les chanteurs de la Maîtrise de la Loire au profit de la pouponnière du Département. Ou comment concilier le pouvoir de la musique au service de la protection de la petite enfance.

Exemple d'un projet éducatif alliant prise en compte des besoins de santé des tout petits au moyen de la musicothérapie à la pouponnière

En 2022, un groupe de travail réunissant les infirmier·es, les psychologues, le médecin de l'établissement, la cadre de santé de la pouponnière ainsi que la Direction a permis d'impulser une démarche :

- D'harmonisation des pratiques professionnelles ;
- D'harmonisation des protocoles de soin ;
- De création et d'unification du dossier usager ;
- De sécurisation du circuit du médicament



- De prévention et de promotion de la santé par l'alimentation, l'hygiène et le sport ;
- De recherche de partenariat ainsi que de travail en réseau avec le secteur psychiatrique, le secteur du handicap et les professionnel-le-s spécialisé-e-s.

Par leur participation à ces groupes de travail et leur intérêt pour développer un projet de santé commun à l'ensemble de l'établissement, une nouvelle dynamique est lancée. Par ailleurs, les réunions de ce groupe de travail ont aussi pu mettre en lumière :

- Une insuffisance du temps d'intervention des psychologues sur certaines unités ;
- La nécessité de s'appuyer sur un·une diététicien·ne pour accompagner les professionnel·le·s, notamment les maitres·ses de maison dans l'élaboration des menus.
- La nécessité de s'appuyer sur un·une médecin, spécialiste de la petite enfance à la pouponnière.

Thématique Santé : Les actions à conduire en 2023-2027
Axe 1 : Sécuriser et garantir le parcours de soins internes et externes
Axe 2 : Améliorer la qualité des repas et garantir l'équilibre alimentaire en respectant les normes tout au long du processus d'achat, fabrication et livraison
Axe 3 : Renforcer le travail en réseau avec les acteurs du soin et du handicap au moyen du conventionnement et du partenariat



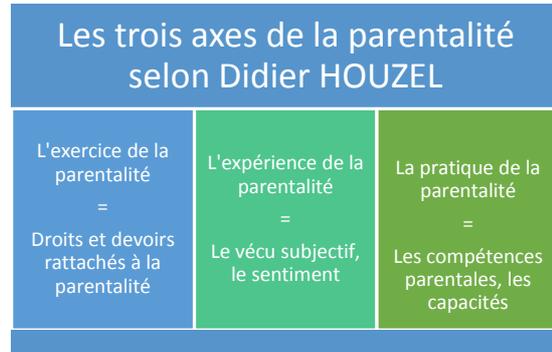
3. De la notion de parentalité au soutien à la parentalité

3.1. Le cadre d'intervention

La parentalité désigne « l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale). Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant »⁹. Nous pouvons aussi retenir les 3 axes de la parentalité définies par le psychiatre Didier HOUZEL dans les années 1990¹⁰.

Au fil des lois de protection de l'enfance, le législateur n'a cessé de renforcer les droits des titulaires de l'autorité parentale et d'axer le

travail de prévention sur le soutien à la parentalité (réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents, contrat local d'accompagnement à la parentalité, lieu d'accueil enfant-parent, médiation familiale...)¹¹



En 2007 puis 2016, la législation sur le placement à domicile consolide la volonté du législateur d'inciter fortement les acteurs de la protection de l'enfance à coconstruire avec les familles, les parents.

Dès lors, le soutien à la parentalité apparaît comme « une forme d'aide ou d'intervention, émanant des pouvoirs publics/associations mandatés visant à accompagner, aider les parents à éduquer leurs enfants et à subvenir à l'ensemble de leurs besoins éducatifs, affectifs, scolaires, culturels, sociaux et sanitaires » selon la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale¹².

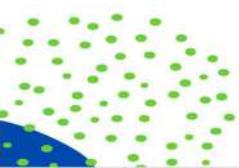
⁹ Définition de la parentalité adoptée par le Comité National de Soutien à la Parentalité créé par un décret du 2 novembre 2010, dans un avis relatif à la définition de la parentalité et du soutien à la parentalité issu du comité national du 10 novembre 2011.

¹⁰ Une définition pluridirectionnelle résultant d'un groupe de travail (1993-1998) commandé

par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et dont les résultats seront exposés à la Conférence de la famille de 1998.

¹¹ (Groupe d'appui à la protection de l'enfance, septembre 2011)

¹² (FNARS, 8 mars 2016)





3.2. Des actions favorisant le soutien à la parentalité au FDEF

Au-delà de la loi et s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques¹³, au FDEF, la prise en compte des titulaires de l'autorité parentale ou adulte référent, leur association à la vie de leur enfant et au projet de leur enfant ainsi que le soutien à leur parentalité font parties intégrantes de l'accompagnement proposé par les professionnel·le·s du FDEF.

C'est à ce titre, que l'accueil se réalise dans une unité de vie ou au Centre Parental, le parent est associé et accompagné dans sa parentalité dans des dimensions différentes :



Chaque équipe pluridisciplinaire est garante du respect des droits des titulaires de l'autorité parentale dans cette dyade (soignant-soigné, aidant-aidé...) en leur reconnaissant à la fois leurs droits et en leur permettant d'exercer leurs droits. Bien évidemment, cette posture professionnelle n'est pas évidente, voire peut mettre en tension plusieurs intérêts, ceux du

mineur et ceux des parents et générer des conflits de loyauté.

Comment permettre au parent de participer à la vie de son enfant lorsqu'il a pu le mettre en danger ?

Pourquoi informer, solliciter, impliquer, coconstruire avec le parent alors que celui-ci n'a pas été en capacité de prendre soin de son enfant ? Pourquoi accompagner, soutenir la parentalité alors que le parent répète les mises en danger de son enfant ?

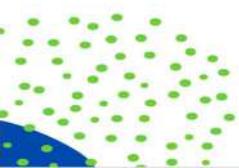
L'accompagnement de la posture professionnelle vers une pratique bienveillante permet d'inscrire le soutien de la parentalité comme une mission de protection de l'enfance dans l'ensemble des unités.

Au centre parental, le soutien à la parentalité est le plus abouti dans la mesure où l'enfant est accueilli avec son parent, que cela soit sur un appartement en interne ou un appartement extérieur.

Après une période d'observation et d'évaluation du lien d'attachement, des axes de travail sont formalisés au sein du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP).

La présence d'une équipe pluridisciplinaire en continue permet au parent d'être étayé dans la prise en soin de son enfant (santé, socialisation, éducatif...), dans tous les actes du quotidien (repas, coucher...), et vers l'ensemble des structures extérieures (piscine, centre social, crèche)

¹³ (Haute Autorité de Santé, juin 2012)



Le parent a aussi la possibilité de confier son enfant au jardin d'enfants du Centre Parental pour pouvoir se rendre à sa formation, son travail, son école.

De plus, le parent participe à des ateliers éducatifs et de pair-aidance, à des entretiens familiaux, à des entretiens avec son référent.

Ces différents ateliers et rencontres doivent permettre aux parents de développer des compétences parentales, d'être outillés dans la prise en soin de leur enfant.

En fonction de l'évolution de la situation familiale et de qualité de prise en soin de son enfant, le parent est accompagné vers la sortie avec ou sans mesure de soutien en milieu ouvert. En cas de carences trop importantes, l'enfant peut être orienté à la pouponnière ou chez un assistant familial.

Sur les unités de vie, lorsque l'enfant est séparé de son parent, le soutien à la parentalité ne peut pas être aussi abouti qu'au Centre Parental.

Dans un premier temps, le maintien des liens est privilégié dans le cadre de visites en présence de tiers.

Ces visites permettant de tiercéiser la relation mais aussi de poser une première évaluation des capacités et compétences parentales qui permettra de définir les axes à travailler par la suite dans le PPE et la PAP.

Dans un second temps, il est recherché activement de permettre au parent d'avoir sa place dans le quotidien de son enfant. Il lui est notamment proposé de pouvoir visiter le lieu de vie de son enfant, de participer aux rendez-vous santé, aux rendez-vous scolaires ou tout autre événement auquel il peut être associé.

Enfin, lorsqu'un projet de retour à domicile est pensé et possible, les droits de visite et d'hébergement peuvent s'élargir avec l'accord du magistrat et en lien avec l'ASE. Lors de la préparation de ce retour appelé « accueil séquentiel », l'accompagnement des professionnel·le·s au sein du domicile est plus intensif (plusieurs rencontres par semaine).



Salles de visites enfants-parents à la pouponnière





3.3. Un accompagnement à la parentalité à conforter

Bien que le soutien à la parentalité soit une mission fondamentale pour le FDEF, force est de constater que les pratiques professionnelles ne sont pas toutes harmonisées sur l'ensemble des unités et que le niveau de connaissance sur les théories entourant le soutien à la parentalité est disparate.

A ce titre, dès 2021, un groupe de travail pluriprofessionnel reprenant l'ensemble des unités a été lancé afin, d'une part, de dresser un état des lieux des dispositifs/actions de soutien à la parentalité au FDEF. Et, d'autre part, de réfléchir aux actions à mettre en place pour renforcer le soutien à la parentalité et l'harmonisation des pratiques.

46

Plusieurs constats en ont découlé :

- L'absence de théorie ou de référentiel sur lesquels s'appuyer pour évaluer les compétences et capacités parentales ;
- Une absence d'harmonisation des pratiques et de référentiel des sites à domicile, visites en présence de tiers ;
- Une volonté partagée de renforcer le soutien à la parentalité par la mise en place d'atelier de pair-aidance sur l'ensemble des unités ;
- L'absence de visite des lieux de vie par les parents sur certaines unités

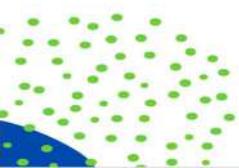
« Comment objectiver les compétences parentales sans les apports théoriques ? Comment être en juste proximité avec le parent, l'enfant lors d'une visite en présence de tiers sans référentiel commun et sans formation ? Quels mots mettre sur la première visite, pour l'enfant, le parent ? Comment préparer la première visite ? Quel rôle du tiers ? Quel support transmettre aux parents pour présenter le lieu de vie quand la visite de l'unité n'est pas possible » - Pistes de réflexion du groupe de travail.

Suite à ces constats, le groupe de travail affiche la volonté de développer les actions de soutien à la parentalité en outillant les professionnels afin qu'ils puissent porter un regard objectif sur les parents, les adultes référents de l'enfant.

L'objectif est de pouvoir identifier les ressources et compétences, pas seulement les manques et en explicitant leur contexte de vie.



Animation d'un café parents au FDEF



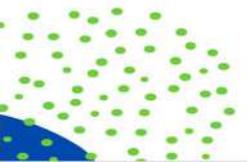


Thématique Parentalité : Les actions à conduire en 2023-2027

Axe 1 : Réorganiser les interventions au Centre Parental et repenser l'organisation pour mieux soutenir la parentalité

Axe 2 : Etayer et harmoniser les pratiques professionnelles pour mieux accompagner la parentalité lors de VAD et VEPT

Axe 3 : Repenser la place et l'accueil du parent au moment du placement





4. La démarche d'évaluation : une photographie de regards croisés

4.1. Le cadre d'intervention

Dans le secteur du social, et plus encore en protection de l'enfance, l'évaluation n'a pas toujours été impulsée dans les établissements, voire elle a été crainte. En effet, apparaissant tout à la fois comme pouvant être lourde de conséquences pour l'enfant et intrinsèquement subjective, le secteur social n'a vu la question de l'évaluation légiférée qu'en 2007.

En effet, la loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, prévoit à son article 12 que : « Le président du conseil général est chargé du recueil, du traitement et de l'évaluation, à tout moment et quelle qu'en soit l'origine, des informations préoccupantes relatives aux mineurs en danger ou qui risquent de l'être. Le représentant de l'Etat et l'autorité judiciaire lui apportent leur concours ». De plus, l'article 18 précise : « Le service élabore au moins une fois par an un rapport, établi après

une évaluation pluridisciplinaire, sur la situation de tout enfant accueilli ou faisant l'objet d'une mesure éducative ».

En introduisant la notion d'évaluation des situations familiale (ne se limitant plus au mouvement d'évaluation des politiques publiques de l'enfance insufflé dans les années

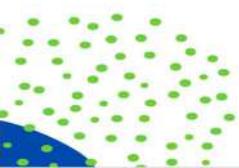
80), la loi de 2007 impulse la démarche d'évaluation sociale, tout à la fois au sein des Conseils départementaux et dans les structures d'accueil, sans néanmoins outiller les établissements et collectivités.

En l'absence d'outil commun, plusieurs organismes élaborent et forment les professionnels à des référentiels d'évaluation tel que le CREA. Par ailleurs, les établissements s'appuient également sur des théoricien·ne·s, notamment Perrine ROBIN¹⁴ ou encore du Docteur en Sciences de l'Education, Francis ALFÖLDI¹⁵ qui a développé une méthode d'évaluation en protection de l'enfance en 3 axes.



¹⁴ (Robin, 2015)

¹⁵ (Alföldi, 2020)





En juin 2021, la Haute Autorité de Santé est allée plus loin en publiant « *Le cadre national de référence : Evaluation globale de la situation des enfants en danger ou risque de danger* » destiné à traiter les informations préoccupantes recueillies par les Départements.

Ce référentiel HAS apparait comme le premier référencement officiel de l'évaluation au niveau national et s'impose à l'ensemble des départements.

La démarche d'évaluation est l'opportunité d'aller à la rencontre de l'enfant, de sa famille, et des partenaires.

4.2. Les atouts de l'évaluation des situations familiales impulsée au FDEF

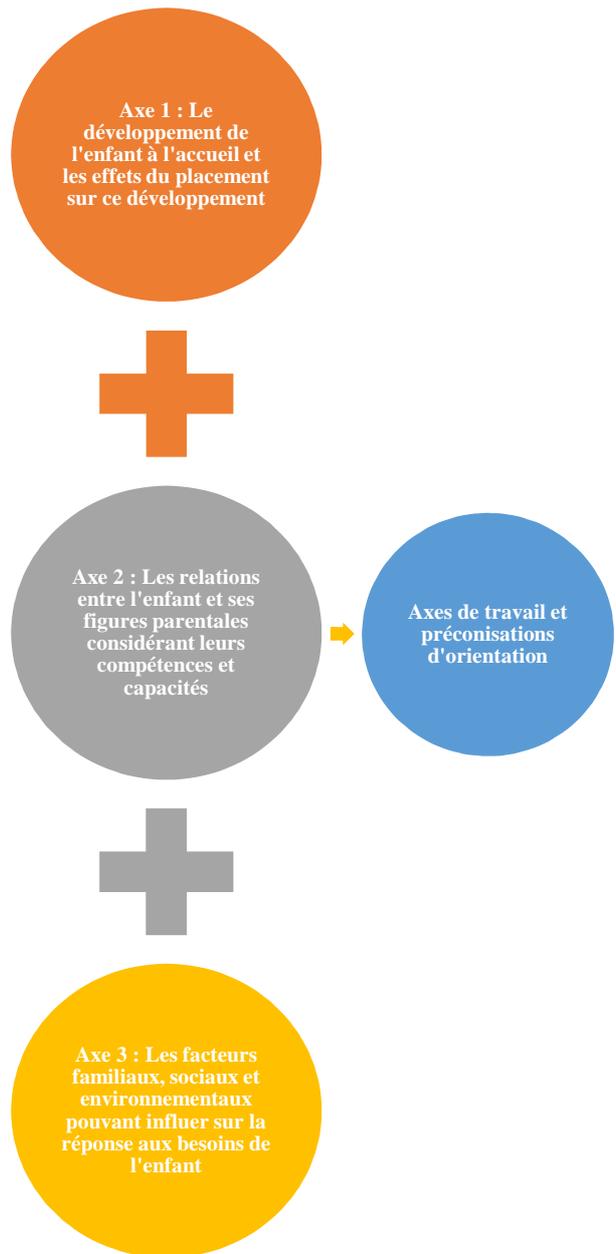
Au FDEF, la démarche d'évaluation est impulsée dès l'accueil de l'enfant et/ou de la famille que la durée d'accueil soit courte ou longue durée.

En pratique, cette évaluation est menée par l'équipe pluridisciplinaire de l'unité, en lien avec l'ASE, en l'absence d'un dispositif dédié d'évaluation rapide à l'image de dispositifs mis en place dans d'autres départements.

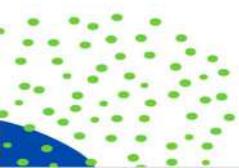
Le portage de l'évaluation par les unités, plus exactement par le ou les référent·e·s de la situation, présente des atouts majeurs.

D'une part, les professionnel·e·s de l'unité ont la possibilité d'observer l'enfant directement

sur l'unité, dans son quotidien et peuvent centraliser l'ensemble des observations réalisées dans les différents espaces où évolue l'enfant. A ce titre, dès l'accueil de l'enfant et de la famille, ils prennent attache auprès de l'ensemble des partenaires pour réaliser des bilans.



D'autre part, le FDEF dispose d'équipes pluridisciplinaires permettant de poser des évaluations aux regards croisés étayés.





Ces observations sont ensuite analysées, débattues en équipe pluridisciplinaire, lors des synthèses et concertations. Elles sont ensuite reprises au sein des rapports d'observation rédigés à 1 mois, 3 mois et 6 mois, ainsi de suite jusqu'à la fin de prise en charge de l'enfant.

L'ensemble de ces rapports sont lus et amendés à la fois par les parents et les enfants.

Ainsi, la dynamique d'évaluation est corrélée à la dynamique de l'accueil d'urgence.

4.3. Les limites de la démarche d'évaluation au FDEF

La démarche d'évaluation au FDEF trouve plusieurs limites qui ont été partagées dans le cadre d'un groupe de travail du Projet d'Etablissement sur la thématique de l'évaluation, mis en place en 2021 et piloté par deux psychologues de l'Etablissement.

D'une part, il est constaté que les équipes pluridisciplinaires ne sont pas ou très peu formées à la démarche d'évaluation. Globalement, les équipes n'ont pas connaissance de l'existence des référentiels d'évaluation du CREAM ou encore de la HAS.

Par ailleurs, les théories sur la démarche d'évaluation et la posture d'évaluateur en Protection de l'Enfance sont méconnues ou non maîtrisées.

De plus, la majorité des unités ne dispose pas d'une grille ou échelle d'évaluation en

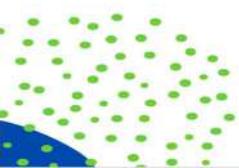
protection de l'enfance. D'autre part, lorsqu'une grille ou échelle d'évaluation existe au sein d'une unité, elle n'est pas adaptée à la mission d'accueil-évaluation-orientation. Qui plus est, l'utilisation de cette référence n'est pas toujours harmonisée et les objectifs poursuivis avec la mise en œuvre de l'outil ne sont pas toujours identifiés :

- Pourquoi évaluer, qui évalue, quand et comment ? ;
- Est-ce un outil pour objectiver les observations de l'équipe ? ;
- Est-ce un outil pour évaluer le développement de l'enfant ? ;
- Est-ce un outil pour évaluer le danger ou risque de danger au domicile ? ;
- Est-ce un outil pour évaluer les capacités parentales ? ;
- Est-ce un outil appuyant les préconisations d'orientation ?

In fine, il semblerait que l'expérience du travail social, la connaissance du public et l'intuition prédominent dans la démarche d'évaluation.

En s'appuyant sur ces constats, le groupe de travail a émis des préconisations d'amélioration et les pilotes orientent le travail vers l'élaboration d'un référentiel partagé d'évaluation commun et interne au FDEF.

En s'appuyant sur la formation au référentiel ESOPPE du CREAM et sur les recommandations





de bonnes pratiques de la HAS, le référentiel d'évaluation du FDEF aura à répondre aux objectifs suivants :

- Permettre d'adapter les réponses aux besoins de l'enfant, à son bien-être et à son développement ;
- Adapter l'accompagnement en internat aux besoins de l'enfant ;
- Identifier les effets du placement sur le bien-être de l'enfant et sur les liens parents-enfants ;
- Evaluer les capacités et compétences parentales ;
- Déterminer les axes de travail prioritaires en associant l'enfant et sa famille à la démarche ;
- Déterminer le risque ou non d'un danger au domicile parental ;
- Définir le projet d'orientation le plus adapté aux besoins de l'enfant.

Ce que n'est pas l'évaluation au FDEF42?

- *L'évaluation sociale de l'ASE ou de la PJJ ;*
- *Une démarche uniquement professionnelle sans l'enfant et sa famille ;*
- *Un diagnostic, un dépistage ;*
- *Une photographie figée.*

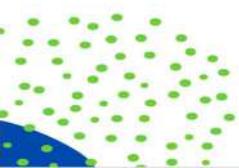
Pistes de réflexion du groupe de travail sur la thématique Evaluation.

51

Il sera aussi question d'éviter des écueils dans cette démarche d'évaluation.

Thématique - Evaluation : Les actions à conduire en 2023-2027

Axe : Impulser et professionnaliser une démarche d'évaluation toujours plus respectueuse de la place et des droits des enfants et de leur famille





5. Une mission d'orientation fondamentale conditionnant la capacité à accueillir

5.1. Le cadre d'intervention

L'orientation fait référence « *au passage du mineur·e et/ou de sa famille du lieu d'accueil où il se trouve vers un autre lieu de vie* ».

En étant habilité à réaliser le tryptique de mission Accueil-Evaluer-Orienter, le FDEF porte le projet d'orientation en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques de la HAS.¹⁶

Comme le rappelle la HAS au sein de sa recommandation de bonnes pratiques sur le retour à domicile, l'orientation, le temps du retour est un temps délicat et sensible, potentiellement générateur de rupture et d'un éventuel risque de remplacement.

Cette orientation est donc pensée en équipe pluridisciplinaire avec le souci qu'elle réponde au mieux aux besoins de l'enfant afin d'éviter une rupture dans le parcours de placement et in-fine dans le parcours de vie.

5.2. L'orientation au FDEF : un processus dépendant d'une multiplicité d'acteurs centrés sur l'intérêt de l'enfant

Au FDEF, l'orientation est préconisée par l'équipe pluridisciplinaire de l'unité de vie de l'enfant et de la famille suite à une période d'observation de 3 à 6 mois.

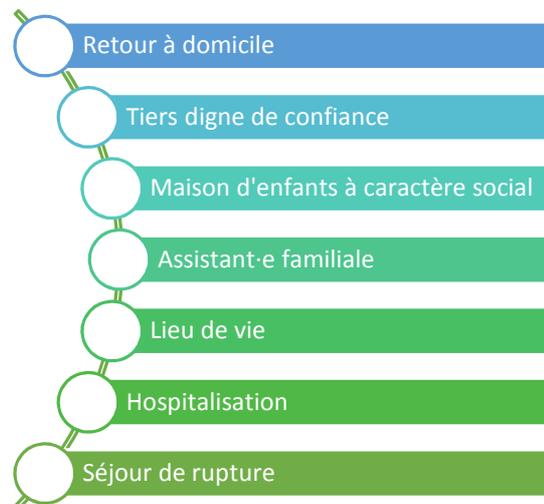
D'une part, cette préconisation s'appuie sur l'évaluation pluridisciplinaire réalisée par l'équipe et étayée par les partenaires.

D'autre part, elle s'appuie aussi sur l'avis, la position, les idées, le recueil de l'expression des enfants et des familles accueillis. Cette étape est primordiale pour permettre à l'enfant et sa famille d'entendre la position de l'équipe pluridisciplinaire et d'avoir la possibilité d'exprimer ou non leur adhésion au projet.

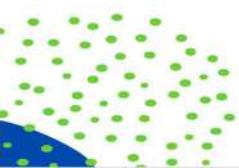
Bien évidemment, la co-construction du projet d'orientation de la famille ne suffit pas toujours à prévenir les risques de colère, d'incompréhension et de frustrations, notamment dans le cadre d'un projet de non-retour au domicile familial.

Par la suite, et après validation de la ou du cadre de l'unité, les préconisations d'orientation sont présentées à l'ASE lors d'une synthèse dite « d'orientation », correspondant en règle générale à la 2^{ème} ou 3^{ème} synthèse.

Les préconisations d'orientation peuvent être multiples, faute de levée de placement.



¹⁶ (Santé, juillet 2021)





Les préconisations sont centralisées au sein d'un rapport écrit par le FDEF et transmis à la ou au magistrat·e, qui décide de la prolongation ou non du placement, charge à l'ASE de trouver une solution d'accueil pérenne.

Lorsque l'orientation consiste en un retour au domicile, l'équipe pluridisciplinaire accompagne le retour à domicile. Progressivement, les droits des parents sont élargis et les professionnels interviennent plus régulièrement au domicile de la famille.

Dans les autres cas, l'équipe pluridisciplinaire accompagne l'enfant jusqu'à son départ auprès de la famille ou de la structure d'accueil. Pour l'enfant et/ou la famille, cette période d'orientation peut être éprouvante et source de craintes et d'appréhensions.

Elle peut renvoyer au sentiment de vivre des deuils, comme celui :

- D'un projet familial lorsque le retour au domicile n'est pas possible ;
- Des relations amicales tissées sur l'unité de vie ;
- D'un quotidien qui commençait à se poser ;
- De rencontres avec des professionnel·le·s qui ont été soutenant·e·s pour l'enfant et/ou la famille.

Les craintes peuvent aussi être importantes pour l'enfant qui doit changer de lieu et de territoire de vie, parfois d'école, de lieux de soins...

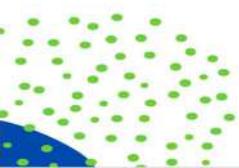
Le passage de relai est donc primordial pour que l'orientation soit la moins délétère possible pour l'enfant et/ou la famille en organisant :

- Une visite du lieu d'accueil avec l'enfant et/ou la famille ;
- Une transmission des informations sur la situation de l'enfant ;
- Un passage de relais aux lieux de soins et de socialisation ;
- Une préparation des affaires du mineur·e.

Les équipes pluridisciplinaires accompagnent aussi ce départ en organisant une fête de départ permettant au collectif d'enfants de se séparer dans de bonnes conditions.

Sur certaines unités, il est aussi remis à l'enfant un album de vie retraçant les souvenirs de son passage au FDEF. Il s'agirait alors de pouvoir étendre cette pratique à l'ensemble des unités.

A la suite de l'orientation, le FDEF transmet à l'ASE un rapport de fin de prise en charge synthétisant les derniers événements avant le départ et durant l'orientation.





5.3. Un processus d'orientation à parfaire notamment pour les profils à besoins spécifiques

Il est régulièrement observé que le départ d'un·e mineur·e arrivé·e après un autre mineur·e moins « *facilement orientable* », soit source de tensions et frustrations au sein des unités collectives.

En effet, dans certaines situations et malgré la validation de l'ensemble des acteurs du projet d'orientation, les mineur·e·s sont difficilement orientables, voire non orientés du fait :

- L'absence de places disponibles sur le cercle 3 ;
- L'absence de lieux d'accueils compatibles avec le profil de l'enfant ayant des besoins spécifiques. Pour ces enfants, notamment en situation de handicap, les solutions sont peu nombreuses, voire inexistantes. A titre d'exemple, deux enfants en situation de handicap sont présents depuis 3 et 5 ans au FDEF ;
- Du refus des établissements du cercle 3 d'accueillir des mineur·e·s déjà connu·e·s, ayant fait l'objet de plusieurs ruptures de placement ou étant à l'origine d'actes de violence ou des enfants pour lesquels les droits de visites et d'hébergements sont réduits. Ces structures n'ont donc pas toujours les moyens humains d'accompagner ces situations.

La mise en place de la Commission de Régulation et d'Orientation aurait dû permettre la fluidification des sorties des mineur·e·s sans solution. Dans les faits, peu de solutions sont trouvées.

Dès lors, dans certaines situations, le placement se prolonge et lèse l'enfant dans son développement et dans son parcours de vie.

A terme, d'un lieu de passage, le FDEF devient un lieu d'accueil au long court qui n'est pas adapté dans son organisation pour ce type d'accueil et qui embolise le dispositif d'accueil. Face à cette réalité, les constats des professionnel·le·s interrogent la possibilité de transformer les pratiques professionnelles en proposant au jeune un accompagnement dans lequel il pourrait se retrouver en MECS, au risque dans le cas contraire qu'il initie lui-même son départ par la crise.

Enfin, l'une des améliorations envisagées serait de permettre au FDEF de pouvoir rechercher les lieux d'accueils dans le cadre d'un projet d'orientation, limitant ainsi le nombre d'intermédiaires.

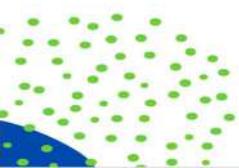




Schéma actuel du processus d'orientation

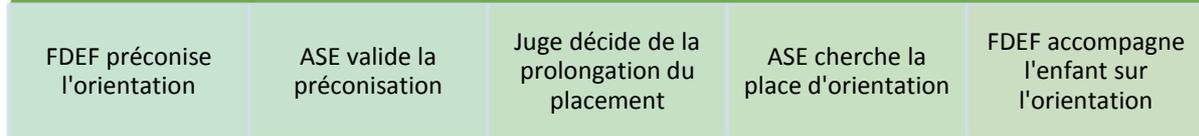
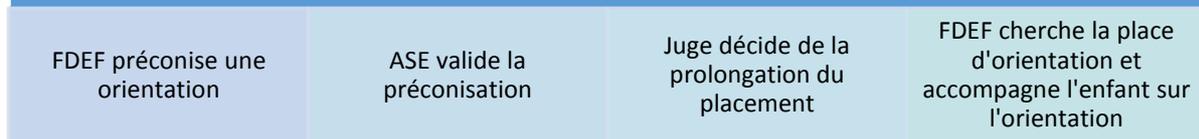


Schéma projeté 2024



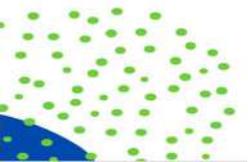
55

Thématique - Orientation : Les actions à conduire en 2023-2027

Axe 1 : Consolider et conduire les projets d'orientation en s'appuyant sur les partenaires

Axe 2 : Mieux préparer individuellement et collectivement le départ d'un-e mineur et/ou de la famille

Axe 3 : Contribuer à faire vivre le réseau des anciens confiés pouvant venir en soutien aux mineur-e-s et/ou les familles après leur départ





Chapitre 5 : Améliorer la qualité d'accueil et l'accompagnement des personnes accueillies en agissant sur l'efficacité des services supports et les organisations du travail

1. Des pôles administratifs au service des unités

L'Administration Générale du FDEF, contrairement aux unités éducatives, a été réorganisée par pôle à partir de 2021. Avant 2021, chaque service était encadré directement par un·e Directeur·rice sans délégation. De plus, le service économique et technique étaient séparés.

Souhaitant rechercher une meilleure efficacité des services administratifs, les pôles ont été mis en place et le service économique a été rapproché du service technique pour devenir un seul et même pôle, placé sous l'autorité de la direction adjointe.

1.1. Le pôle technique, économique et logistique

Ce pôle est encadré par un·e chef·fe de pôle et est composé de :

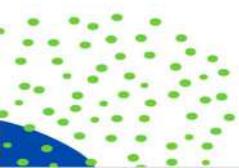
- 6 ouvriers polyvalents ;
- 1 responsable technique ;
- 1 gestionnaire comptable.

Sur le versant économique, la·le responsable économique et la·le gestionnaire économique ont la responsabilité de fournir aux unités de vie une réponse financière et matérielle aux besoins des enfants et familles accueillis ainsi que pour les professionnel·le·s.

Ce service est en lien direct avec les services financiers du Département ainsi que la paie départementale.

Au-delà de l'élaboration du budget et son exécution, le service économique réalise de nombreuses missions au profit des enfants et familles accueillis (facturation cantine scolaire, abonnements transports...) et est partie prenante dans l'ensemble des projets architecturaux et éducatifs.

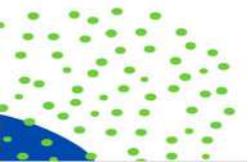
En ce sens, il participe aussi à la mise en œuvre de nombreux projets éducatifs en contribuant par exemple au financement et à l'achat de matériels nécessaires sur un chantier éducatif.





Par ailleurs, ce service contribue largement à la sécurisation et l'amélioration des conditions de travail. En effet, ce service est vigilant à faire respecter les règles de sécurité, de contrôle et des mises aux normes des 9 unités dont 7 structures sont typées ERP.

A titre d'illustration, le service économique réalise aussi le recensement des besoins d'achats pour les professionnels (bureaux, sièges de veilleur de nuit...) et exécute le plan d'investissements qui en découle.





Le cadre d'intervention du service économique

Gestion et suivi budgétaire

- Elaboration du budget prévisionnel et décisions modificatives
- Elaboration du compte-administratif
- Lien régulier avec les services financiers du département
- Elaboration et suivi des enveloppes budgétaires des unités éducatives

Madatements de dépenses et titrage des recettes

- En fonctionnement et en investissement
- Réception et traitement des commandes, des bons de livraison et des factures

Réalisation des achats, abonnements et adhésion

- Définition des besoins matériels
- Elaboration des marchés publics
- Groupements d'achats
- Gestion des abonnements (titres de transports des enfants...) et adhésions (centre de loisirs, sport...)

Gestion des régies de recettes et d'avances

- Traitement administratif des nominations des régisseur-se-s et mandataires
- Contrôle des régies des unités éducatives
- Création de sous-régies notamment pour les camps

Gestion des contrats assurantiels

- Elaboration des cahiers des charges
- Mise à jour des contrats
- Déclaration des sinistres

Gestion financière du patrimoine locatif ou en propriété

- Suivi des contrats/conventions de location
- Gestion des contrats de fluide

Gestion et suivi des fournisseurs

- Création des comptes fournisseurs
- Lien avec les fournisseurs



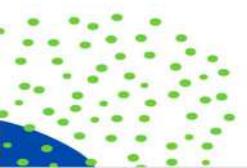
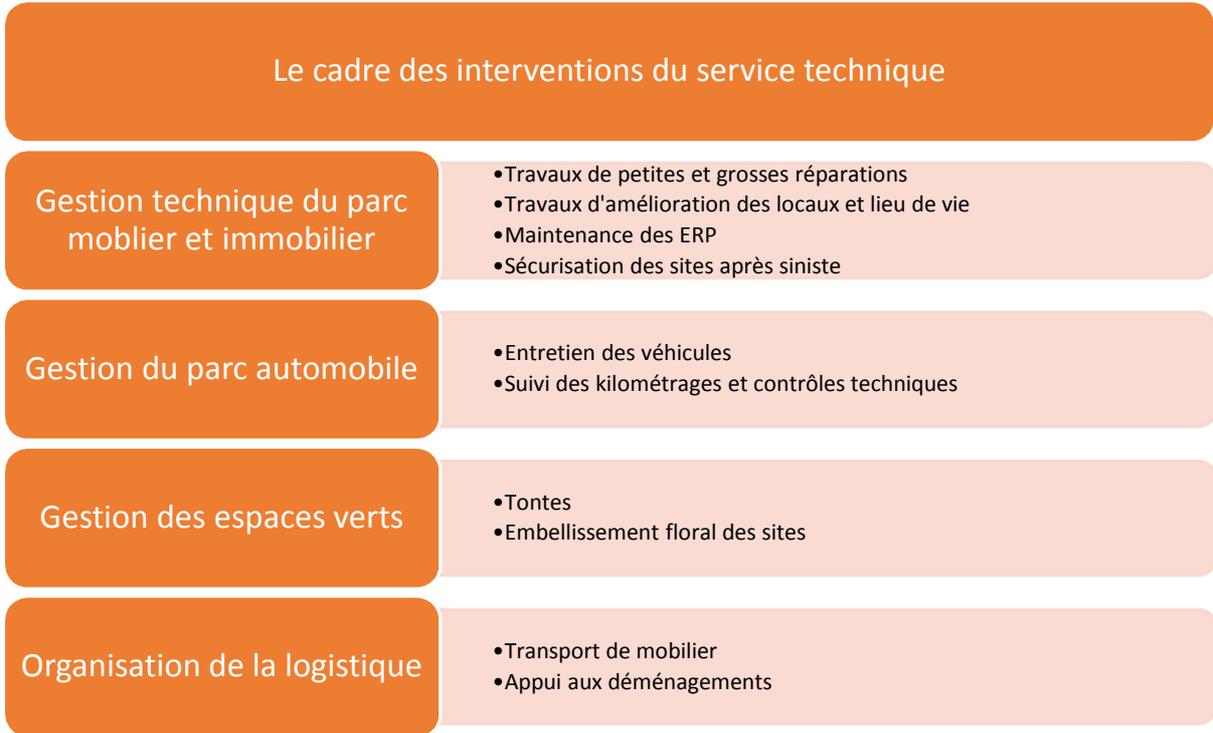


Sur le versant technique et logistique, les ouvrier·e·s polyvalent·e·s interviennent sur l'ensemble des unités éducatives en ayant en responsabilité une ou plusieurs références de site. Chaque professionnel·le de cette équipe possède des compétences plus ou moins spécifiques (électricité, plâtrerie-peinture, espaces verts...) permettant de faire exécuter en interne des réparations et travaux d'amélioration sans avoir recours à des prestataires extérieurs. Ainsi, les délais d'intervention et les coûts s'en trouvent réduits.

Bien entendu, lorsque les réparations ou travaux nécessitent des compétences ou équipes de taille plus importantes, la·le professionnel·le technique s'attarde à planifier, organiser et coordonner l'intervention des entreprises extérieures avec l'appui de la ou du gestionnaire technique.

Dans le cadre du projet de service STECOL, il sera question de renforcer l'efficacité de l'utilisation des derniers publics notamment pas la mise en place de groupements d'achats et de marchés publics.

En effet, si depuis 2020, un premier mouvement a été lancé avec la mise en place d'un groupement d'achats sur les fournitures administratives, il est question d'aller plus loin dans la démarche afin de respecter les règles d'achats publics.



1.2. Le pôle des ressources humaines

Le pôle des ressources humaines est encadré par un·e chef·fe, Attaché·e d'Administration des Ressources Humaines et est composé de :

- 1 coordinateur·rice des ressources humaines ;
- 2 gestionnaires administratif·ves des ressources humaines.

Durant la crise institutionnelle et sanitaire, ce pôle a été fortement sollicité dans l'urgence ce qui ne lui a pas toujours permis de traiter des dossiers de fond et de mettre en place des procédures dans le cadre d'une véritable démarche qualité.

S'étant vu renforcé en moyens humains et consolidé dans son organisation, le pôle RH a impulsé après la crise institutionnelle et sanitaire, une véritable démarche de formalisation et de professionnalisation de ces processus de fonctionnement.

Garant de l'efficacité des organisations de travail et de la qualité de vie au travail, d'importants chantiers ont été conduits depuis 2021 par ce pôle :

- L'analyse de la pratique professionnelle a été déployée sur l'ensemble des unités ;
- L'ensemble des fiches de fonction a été élaborée ;
- L'ensemble des trames et fiches d'appréciation professionnelle ;
- L'élaboration du livret d'accueil
- La refonte du service minimum en cas de grève
- Plusieurs plannings horaires et organisations nouvelles du travail ont été présentés en instance tel que le projet de réorganisation de la pouponnière.

En parallèle, ce pôle a continué à assurer les tâches quotidiennes et à appuyer l'encadrement nouvellement arrivé sur leurs fonctions.





Le cadre des interventions du pôle des ressources humaines

Recrutement

- Elaboration et diffusion des offres d'emploi
- Lien avec pôle emploi, les agences d'intérim
- Organisation des jurys de recrutement
- Sélection des candidats
- Etablissement des contrats

61

Gestion administrative du personnel et de leur carrière

- Accueil physique et téléphonique des agent-e-s
- Création et suivi des dossiers administratifs
- Traitement des arrêts maladie et accidents du travail
- Préparation et suivi des départs à la retraite
- Entretiens individuels

Coordination de la paie

- Réalisation des paies
- Vérification et mise-à-jour des variables
- Lien avec la paie départementale
- Madatements des paies et gestion des écarts

Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

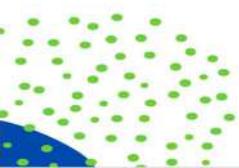
- Réalisation du plan de formation
- Elaboration des fiches de fonction
- Réalisation du bilan social
- Elaboration des lignes directrices de gestion

Organisation du travail, gestion du temps de travail et qualité de vie au travail

- Proposition et appui dans l'élaboration des roulements horaires et organisation du travail
- Elaboration et suivi du document unique des risques professionnels

Dialogue social

- Participation au dialogue social
- Elaboration des documents à présenter aux instances





En 2023, ce pôle a lancé l'écriture des lignes directrices de gestion. Les perspectives seront les suivantes :

- Améliorer l'accueil des nouveaux et nouvelles professionnel·le·s ;
- Définir une politique de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et/ou moral ;
- Définir une politique de prévention des risques psychosociaux ;
- Elaborer le processus de signalement des évènements indésirables graves ;
- Proposer aux professionnel·le·s un outil de gestion du temps de travail à partir duquel ils auront un accès.

62

1.3. Le pôle des affaires générales, de la qualité et du secrétariat éducatif

Avant 2022, ce pôle était piloté par un·e chef·fe, Attaché·e d'Administration Hospitalière et était composé de 4 secrétaires éducatif·ves.

Suite à la création d'un poste d'assistant·e de Direction et le départ de la cheffe de pôle, ce dernier a été réorganisé bien que cette organisation n'ait pas encore été stabilisée.

Ainsi, le champ de missions des affaires générales et de la qualité a été délégué au poste d'assistant·e de Direction tandis que la hiérarchie des secrétaires a été déléguée à chaque chef·fe de service des unités éducatives, sauf pour la·le professionnel·le du siège administratif qui assure l'accueil physique, téléphonique et qui est sous la hiérarchie de la Direction.

Par conséquent, si l'organisation du pôle a été revue, laissant présager une suppression du pôle, le cœur de mission des professionnel·le·s secrétaires n'a pas été modifié.

Le cadre d'intervention affaires générales et la qualité

- Préparation des instances
- Rédaction des procès verbaux et compte-rendus
- Elaboration des notes d'information et de service en lien avec le champ de missions
- Coordination des agendas de la Direction
- Suivi des documents qualité et du chartage
- Suivi et actualisation du site internet

Le cadre d'intervention du secrétariat éducatif

- Accueil physique et téléphonique
- Gestion des dossiers des personnes accueillies
- Suivi de l'activité
- Gestion des régies et de la facturation
- Préparation des rapports d'activité



Cependant, afin de maintenir une cohérence dans le travail de secrétariat et de la qualité, des réunions animées par la Direction sont organisées tous les deux mois.

Garant de l'image du FDEF, les professionnel·le·s de ce pôle contribuent largement à la qualité d'accueil des mineur·e·s, familles et professionnel·le·s en étant bien souvent la première porte d'entrée physique et téléphonique, première réponse aux besoins et demandes internes et externes.

Il s'agira dans le cadre du plan directeur 2023-2027 de stabiliser l'organisation.

2. La nécessaire reconnaissance des professionnel·le·s administratif·ve·s

Ces derniers mois, une large majorité des agents de l'établissement ont pu bénéficier d'une revalorisation salariale significative, grâce au complément de traitement indiciaire (CTI) acté par plusieurs décrets successifs. Les décrets ayant retenus comme critère principal d'éligibilité le fait de contribuer, pour la majorité de son temps de travail, à l'accompagnement éducatif et social des usagers, les agents de la filière administrative ne sont pas éligibles au CTI. Les corps administratifs ne sont d'ailleurs pas visés dans l'annexe du décret instituant le CTI.

Dans ces circonstances, il est important pour la gouvernance et la direction du FDEF42 d'affirmer que ces agents sont des acteurs incontournables du bon fonctionnement de l'établissement. Dans leurs fonctions et dans leurs missions, les professionnel·le·s administratif·ves portent et initient de nombreux projets dans le but garantir un niveau d'accueil et d'accompagnement tout à la fois du public et des agent·e·s. Sans l'existence de ces services administratifs, le fonctionnement des services éducatifs ne seraient pas aussi pertinents et efficaces car ils contribuent à la qualité du service rendu et à l'efficacité du volet administratif, incontournable, de nos activités.

Nous serons dès lors attentifs à toutes les possibilités de valoriser leur rôle et leur travail, au-delà des mots de considération que nous venons de formuler ici.





Chapitre 6 : Améliorer la qualité d'accueil et d'accompagnement des personnes accueillies en assurant le portage de projets transversaux et structurants

1. Transformer et diversifier l'offre d'accueil

Dans le cadre de l'élaboration du Projet d'Établissement, plusieurs scénarii de transformation et de diversification de l'offre d'accueil ont été proposés à la collectivité afin d'améliorer les conditions d'accueil et les conditions de travail. Le dernier scénario présenté avait pour objectifs de proposer une organisation avec :

- Des tailles de collectifs réduites à 8 place maximum ;
- Une fermeture d'unité sur le bassin stéphanois permettant de redéployer des moyens humains ;
- Une réorganisation des tranches d'âges d'accueil ;
- L'augmentation de la capacité d'accueil du centre parental
- Sortir du tout internat en créant un service d'accompagnement hors les murs ainsi qu'un service de placement familial d'urgence ;
- Le déploiement d'une équipe mobile d'évaluation rapide ;

Sur le projet de réduire la taille des internats, les objectifs recherchés sont de :

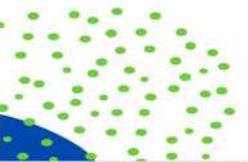
- Pouvoir renforcer l'individualisation de l'accompagnement ;
- Réduire les phénomènes de tensions rencontrées sur les collectifs de grandes tailles ;
- Libérer des espaces permettant d'allouer des chambres individuelles aux enfants.

Par ailleurs, de telles avancées pourraient permettre de réduire la charge des professionnels intervenant sur des collectifs plus petite taille, à qui il serait dégagé du temps pour mieux accompagner qualitativement chaque enfant.

De plus, la libération de certains espaces pourrait permettre d'allouer des bureaux professionnels à l'ensemble des fonctions.

Sur la question de fermer une unité sur le bassin stéphanois, l'objectif est de pouvoir redéployer ces moyens humains sur les unités de vie ainsi que sur les services hors les murs et accueil familial d'urgence.

En effet, la Direction du FDEF souhaite porter la création de ces deux services qui pourraient répondre aux besoins des enfants pour



lesquels un accompagnement en internat collectif est inadapté.

Sur la proposition de réorganiser les tranches d'âge d'accueil, l'objectif recherché est de pouvoir constituer des groupes d'âges plus harmonisés et sur lesquels des accueils fratries pourraient être réalisés.

Sur la proposition de créer un service mobile d'accueil et évaluation rapide, l'objectif recherché est de pouvoir réduire le nombre de placements d'urgence sur le FDEF en dépêchant une équipe de professionnel·le·s en capacité de poser une évaluation sociale rapide et d'apaiser des situations de tensions.

Sur la proposition d'augmenter la capacité d'accueil du centre parental, celle-ci correspond aux besoins identifiés tout à la fois par la Direction Enfance et la Direction du FDEF.

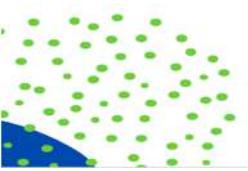
Suite à plusieurs temps de travail avec le pôle vie sociale du Département et la Présidente du Conseil d'Administration, les orientations suivantes ont été validées :

- Diversification de l'offre d'accueil du FDEF par la création et la mise en place d'un service d'accueil familial d'urgence de 8 places en redéployant les moyens découlant de la fermeture d'une des unités éducatives du bassin stéphanois ;

- Le maintien de deux unités d'accueil 3-7ans avec une augmentation de la capacité d'accueil portée à 8 places sur chaque unité ;

- . Augmentation du nombre de place d'accueil parental par la création de trois places supplémentaires avec l'acquisition en location de deux appartements supplémentaires en externe ;

Par conséquent, les propositions de créer un service d'accompagnement hors les murs ou un service mobile d'accueil-évaluation d'urgence n'ont pas été retenues. De même que la possibilité de diminuer la taille des collectifs dans nos FAO.





2. Prendre le virage numérique en déployant un dossier unique informatisé

2.1. Le cadre d'intervention

La Loi du 2 janvier 2002 rénovant le code de l'action sociale et des familles (CASF) a introduit l'obligation pour les établissements du social et médico-social de constituer un dossier unique pour la personne accompagnée, sans préciser si ce dossier devait être papier ou numérique. Par ailleurs, ce dossier doit aussi être accessible aux usager·e·s selon une procédure précise.

66

Le dossier de l'usager·e recueille l'ensemble des informations administratives, socio-éducatives, médicales, paramédicales et professionnelles de la personne accueillie au sein d'un ESMS. L'ensemble de ces données permettent d'établir une meilleure compréhension de la situation de l'usager·e afin d'établir un diagnostic, de concevoir un projet et d'en effectuer son évaluation.

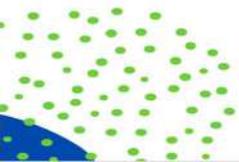
Depuis 2020, les pouvoirs publics ont impulsé le programme ESMS numérique en ayant l'ambition d'accompagner la transformation des établissements et services sociaux et médico-sociaux par l'incitation à l'équipement et à l'utilisation effective d'un dossier d'usager·e informatisé (DUI) au bénéfice de chaque personne accompagnée.

Piloté par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) en lien avec la Délégation ministérielle au numérique en santé (DNS), ce programme national s'inscrit dans la stratégie nationale du numérique en santé qui porte comme enjeu la modernisation de la gestion du parcours de santé et l'accompagnement des personnes vulnérables (personnes âgées, personnes en situation de handicap, protection de l'enfance, majeur·e·s accompagné·e·s, etc.).

Ainsi, le DUI favoriserait la coordination entre les acteur·rice·s du parcours de la personne accompagnée notamment par le partage d'informations sur une messagerie sécurisée.

Dans sa déclinaison au secteur social et médico-social, le Ségur numérique permet de mobiliser 600 millions d'euros de 2021 à 2025, à l'échelle nationale.

Par conséquent, en tant qu'Etablissement Social, le FDEF peut bénéficier d'une aide financière à la mise en place du DUI à condition de s'associer à d'autres structures.





2.2 Des pratiques éthiques de gestion du dossier usager par la mise en place d'un DUI

Au FDEF, l'ensemble des mineur·e·s et familles dispose d'un dossier papier principal dans lequel est regroupé l'ensemble des informations, documents d'accompagnement les concernant.

Cependant, suite à une inspection diligente par les services de la Préfecture de la Loire durant l'été 2020, il a été constaté :

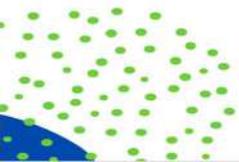
- Que les pratiques concernant la formalisation des dossiers usagers papiers n'étaient pas harmonisées notamment en l'absence de sommaire type arrêté au niveau de l'Etablissement ;
- Que le dossier n'était pas unique dans certaines unités au regard de l'existence de plusieurs sous-dossiers paramédicaux et médicaux ;
- Que certains dossiers papiers contenaient des informations inadaptées, sans pouvoir toujours identifier l'auteur·rice de l'écrit ;
- Qu'une partie des dossiers étaient incomplets ou non investis.

67

Face à ces constats, un groupe de travail a été mise en place afin de travailler tout à la fois sur l'amélioration en fond et en forme des dossiers des personnes accueillies. Assez rapidement, les professionnel·le·s ont mis en exergue plusieurs limites empêchant une amélioration réelle des pratiques en l'absence de dossier unique partagé et informatisé :

- L'impossibilité de mettre en place un dossier unique alors même que les professionnel·le·s du FDEF, et travaillant ensemble sur une situation, n'ont pas toujours leurs locaux professionnels localisés sur l'unité de vie de la personne accueillie ;
- Une impossibilité matérielle de garantir que les enveloppes cachetées par le soin ne seront pas ouvertes ;
- L'impossibilité matérielle et temporelle pour un·e cadre d'assurer le suivi des écrits des professionnel·le·s ;
- L'impossibilité de pouvoir coordonner le parcours de la personne accueillie en l'absence d'un espace de travail partagé où l'information peut transiter ;
- Le besoin de former les professionnel·le·s aux écrits.

A ce titre, si des actions ont depuis été mise en œuvre telles que la formation des professionnel·le·s aux écrits ou la mise en place d'un sommaire type, il n'en reste pas moins vrai que l'investissement





dans un DUI apparait comme incontournable, qui plus est au regard de l'impulsion réalisée au niveau national.

Il s'agira par la suite de former les professionnel·le·s à ce changement de pratiques alors même que le niveau d'appropriation de l'outil informatique n'est pas le même pour toutes et tous.

3. Expérimenter des nouvelles organisations par la création de métiers nouveaux

Suite à la crise institutionnelle et pandémique, face aux difficultés de recrutement, la Direction du FDEF a souhaité impulser et mettre en œuvre des actions pour renforcer l'attractivité de l'établissement et la fidélisation des professionnel·le·s déjà en poste.

68

En faveur de l'attractivité, une des actions a consisté à déployer au sein des unités des contrats d'apprentissage. Ainsi, les premier·e·s apprenti·e·s administratif·ve·s ou éducatif·ve·s ont pris leur fonction sur l'année 2022 en renfort des équipes en place qui ont eu à organiser leur tutorat.

Ainsi, ces apprenti·e·s, une fois formés pourraient constituer un vivier de recrutement.

Dès lors, le déploiement de cette action a démontré la capacité du FDEF à innover et expérimenter.

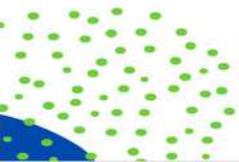
Sur le versant de la fidélisation, la Direction du FDEF souhaiterait aller plus loin en proposant, la création et l'expérimentation d'une fonction de coordination sur le centre parental et la pouponnière.

Le déploiement de cette fonction permettrait :

- De soutenir les cadres dans la gestion quotidienne de leur service considérant la taille importante et la masse salariale à accompagner ;
- De responsabiliser des professionnel·le·s expérimenté·e·s en leur déléguant une hiérarchie ;
- De valoriser des professionnel·le·s révélant des potentialités pour l'encadrement ou en cours de formation d'encadrement ;
- De permettre à des professionnel·le·s éducatif·ve·s pouvant connaître des situations d'épuisement de sortir de l'accompagnement en internat et du quotidien en évoluant vers de nouvelles fonctions.

D'autre part, la Direction du FDEF souhaiterait créer et expérimenter la fonction de référent parcours sur les unités de Grand-Clos et Roche afin de :

- Soutenir le cadre en place en gestion directe des deux unités ;



- De renforcer la coordination du parcours de l'enfant en ayant un·e professionnel·le fil rouge dans l'accompagnement administratif ;
- De proposer une évolution de carrière à mi-chemin entre l'éducatif et l'encadrement, sans hiérarchie, notamment à des professionnel·le·s réfléchissant à une évolution de carrière avec plus de responsabilités ;
- De permettre à des professionnel·le·s éducatif·ve·s pouvant connaître des situations d'épuisement de sortir de l'accompagnement en internat et du quotidien en évoluant vers de nouvelles fonctions.

De plus, la fidélisation des agents en poste par la création de métiers nouveaux, permettrait de prévenir la fuite de compétences, faute de ne pouvoir proposer aux professionnel·le·s d'autres perspectives de carrière.

In fine, ces expérimentations pourraient se pérenniser à la condition d'adapter l'organisation du travail (fiche de fonction, planning horaires...) et de répondre aux besoins des personnes accueillies.

4. Saisir l'opportunité de définir et mettre en œuvre un projet architectural ambitieux

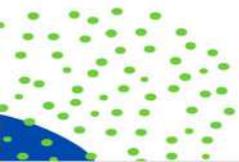
Le vendredi 16 avril 2022, un incendie s'est déclaré à 23 heures dans les locaux de l'unité Benoit Charvet. Cet évènement indésirable n'a heureusement pas fait de victimes, mais le bâtiment a été rendu inhabitable suite aux dégâts causés par les flammes et la fumée.

Depuis, nous savons que la réhabilitation de cette unité sera plus complexe que prévue. Alors qu'une remise en état agrémentée de quelques améliorations d'agencement était envisagée, il est finalement nécessaire de mener un véritable projet immobilier de rénovation globale, voire de reconstruction à neuf.

La Présidente du Conseil d'administration a confirmé lors du CA du 16 décembre 2022 que le Département s'engagerait à nos côtés dans ce projet. Ainsi que l'office public Loire Habitat, à qui la maîtrise d'ouvrage sera confiée.

Ce type de projet immobilier se mène habituellement en 3 ans. C'est donc à une échéance située à janvier 2026 que nous nous pouvons espérer la livraison des nouveaux locaux.

Dans ce laps de temps, la Direction du FDEF a commencé à travailler avec Loire Habitat et le Département à l'élaboration d'un cahier des charges répondant aux besoins des personnes accueillies.





A ce jour, l'expression des besoins qui a été formalisée consiste en la création, sur un même site, de deux unités de vie de 8 places, pour l'accueil d'enfants de 3 à 7 ans.

Une partie des locaux serait mutualisée, notamment la salle de réunion, le bureau de la ou du chef·fe de service, les salles de visites médiatisées et une d'activité polyvalente. Le tout reste à définir plus précisément, avec une concertation des équipes concernées, et tenant compte des possibilités architecturales et économiques.

Bien que nous soyons dans l'obligation pendant cette période de compenser la perte des 12 places de Charvet pour répondre aux besoins de placements de l'ASE, les conséquences de l'incendie ouvrent une fenêtre d'opportunité d'améliorer les conditions d'accueil et de travail avec la construction d'un site nouveau. Pour rappel, les locaux actuels de Grand-Clos et Roche ne permettent pas de répondre pleinement à ces exigences du fait :

70

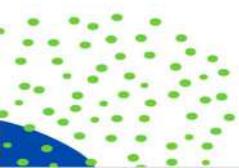
- De l'insuffisance d'espaces de travail professionnel permettant d'offrir à chaque métier un bureau professionnel ;
- De l'insuffisance d'espaces pour les enfants ne permettant pas d'offrir un accueil dans des chambres individualisées ;
- De l'inaccessibilité du site pour les personnes en situation de handicap
- De l'absence de système de sécurité incendie sur les sites actuels

La finalisation de ce projet architectural ambitieux est un projet majeur pour le FDEF.

5. Définir une politique de prévention et de gestion des violences réaffirmant la primauté d'un accompagnement respectueux des auteur·e·s et victimes

Au sein du FDEF, notamment sur les unités adolescentes, les professionnel·le·s peuvent connaître des situations de violences de jeunes à leur rencontre ou à l'encontre d'un·e autre jeune. Ces violences peuvent être génératrices d'un épuisement professionnel, d'un découragement, d'une démotivation, de stress post-traumatique...pouvant nécessiter l'arrêt d'un·e agent·e.

Vécus différemment d'un professionnel à l'autre, d'un enfant à l'autre, ces actes de violences ne doivent pas être banalisés et doivent faire l'objet d'un traitement institutionnel pour éviter toutes formes de contamination, de représailles ou de sentiment d'injustice, voire d'isolement professionnel.





Suite à plusieurs situations de violences graves et au regard du nombre d'accidents de travail liés à des violences, la Direction du FDEF a développé des actions pour mieux accompagner les professionnel·le·s victimes de ces évènements.

A ce titre, après chaque agression sur professionnel·le et plus largement après tout évènement ayant pu générer du stress et de la souffrance au travail, la Direction du FDEF contacte le professionnel concerné. Cet espace est alors un espace où la·le professionnel·le peut exprimer son vécu. Par ailleurs, il lui est aussi proposé un échange/entretien/rencontre avec un·e psychologue de santé de travail auprès duquel une convention à été signée.

Par ailleurs, la·le psychologue de santé au travail peut aussi réaliser des interventions collectives. Cette démarche contribue grandement à prévenir les risques psychosociaux.

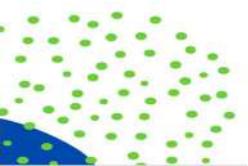
S'il apparaît que ces actions ont amélioré l'accompagnement des professionnel·le·s victimes, il est regrettable de constater que nous n'avons pas pu agir et éviter la réalisation du risque.

Face à ce constat, dans le cadre du plan directeur 2023-2027, la Direction du FDEF a l'ambition d'investir dans une politique de prévention et gestion des violences, partiellement existante au FDEF. En effet, il est constaté qu'un faible nombre de professionnel·le·s a été formée à la prévention et à la gestion des violences. Par ailleurs, qu'ils soient formés ou non, au sein du projet éducatif la question de la contenance institutionnelle et de la sanction éducative est peu abordée.

En l'absence de formation, comment-être outillé pour prévenir des violences ? Comment contenir institutionnellement un jeune afin que le risque ne se réalise pas ? Et lorsqu'il se réalise, comment gérer cette violence, accompagner la·le jeune vers l'apaisement ? Faut-il sanctionner, pourquoi, par qui, quand et comment ? L'institution peut-elle, doit-elle déposer plainte ?

La définition d'une politique de prévention et de gestion des violences permettra de répondre à ces questions et de formaliser la position de l'institution selon les principes suivants :

- Une transgression doit être sanctionnée avec mesure, sans humiliation ;
- La sanction doit être accompagnée d'une réparation par l'enfant auteur·e ;
- La contenance doit être institutionnelle et non physique ;
- L'éloignement du jeune même ponctuel sur un séjour répit interne ou externe au FDEF doit être recherché ;
- Le dépôt de plainte institutionnel est envisagé à chaque fois que l'institution subit un préjudice ;





- La·le professionnel·le doit être outillé par la formation à la fois sur la contenance, la gestion des violences et l'accompagnement en santé mentale.

L'autre pendant est celui d'une politique de bientraitance.

6. Réussir la mise en œuvre du plan directeur 2023-2027 en déployant une démarche qualité exigeante

Depuis 2021 suite à l'inspection des services de la Préfecture de la Loire, le FDEF a impulsé une importante démarche qualité. Ainsi, plusieurs processus et procédures (accueil, consultation du dossier, gestion des fugues...) ont été formalisés, chartés et classés dans des classeurs qualité. Ces étapes ont constitué une première pierre à l'édifice mais ne sont pas suffisantes.

Dans le cadre du projet d'établissement 2023-2027, il était important de pouvoir réaffirmer la démarche qualité considérant que l'adhésion et la mobilisation de l'ensemble des acteurs notamment des professionnel·le·s seront déterminantes quant à la réalisation des actions portées dans le cadre du plan directeur 2023-2027.

Afin de garantir un haut niveau de réalisation du plan directeur, il est proposé la mise en place d'un comité technique qualité garant du suivi des actions du plan directeur.

Composé de professionnel·les de chaque unité éducative et d'administrateurs du FDEF, ce comité aurait pour rôle de :

• Suivre le plan directeur et le niveau de réalisation des actions ;

• De dresser un bilan chaque année du niveau de réalisation ;

• De veiller à l'avancée des travaux des groupes de travail ;

• De proposer des réajustements du plan directeur en fonction des besoins ;

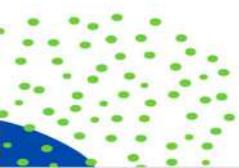
• De communiquer et permettre aux équipes de s'approprier la démarche

72

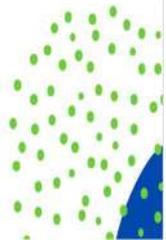
De plus, ce comité technique aurait aussi pour mission de préparer l'établissement à l'évaluation HAS.

Bien entendu, ce plan ayant été arrêté dans un contexte précis, à un moment donné de la vie de l'établissement, il est évident qu'il sera amené à évoluer, à s'adapter aux nouvelles exigences de la loi ou besoins des personnes accueillies.

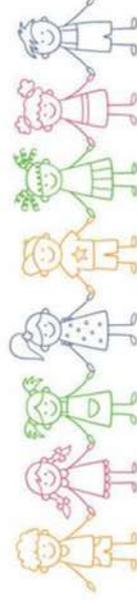
Il serait dommageable de figer ce plan directeur au regard d'une photographie à l'instant T.



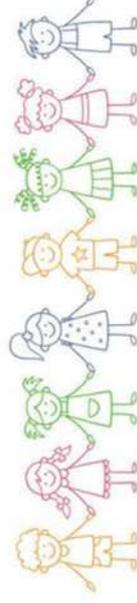
Chapitre 7 : Fiches actions du plan directeur 2023-2027



Thématique : De l'accueil obligatoire à l'accueil bienveillant					
Axe 1 : Mieux préparer et accueillir l'enfant et sa famille					
Habileté à accueillir notamment en urgence, le FDEF réalise sa mission dans l'immédiateté et dans des délais contraints par les textes en vigueur. La rapidité de l'accueil ne doit pas être un frein à la qualité de l'accueil et au respect des droits de l'utilisateur.					
Constats	Moyens mis en œuvre				Échéances
Action 1					
Améliorer l'information donnée aux mineurs et aux familles à l'accueil					
Sous-action	Elaborer des livrets d'accueil adaptés à chaque âge à destination des enfants	Groupe de travail sur l'accueil	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
			Livrets d'accueil réalisés	Cadre du Pontet	Décembre 2023
Sous-action	Rencontrer l'enfant et sa famille dans les 15 jours suivant l'accueil en présence de l'ASE	Groupe de travail sur la délégation d'accompagnement des familles piloté par l'ASE	Taux de rencontres réalisées dans le délai imparti	Direction	Décembre 2023
Action 2					
Faire respecter les droits des personnes accueillies dès l'accueil					
Sous-action	Eviter de séparer les fratries en acceptant des dérogations d'âge sur les unités	Groupe de travail sur l'accueil	Nombre de fratries séparées	Cadre du Pontet	Décembre 2024
Sous-action	Créer une affiche sur les droits des parents et la diffuser	Groupe de travail sur l'accueil	Affiches présentes dans les lieux d'accueil des parents	Cadre du Pontet	Décembre 2024
Sous-action	Assurer l'inventaire des affaires de chaque personne accueillie à leur arrivée	Groupe de travail sur l'accueil	100% des inventaires réalisés Inventaires présents dans le dossier de l'utilisateur	Cadre du Pontet	Décembre 2024
Action 3					
Améliorer la qualité de l'accueil en arrêtant un processus d'accueil partagé par l'ensemble des équipes					
Sous-action	Elaborer une procédure d'accueil reprenant les fondements éthiques d'un accueil de qualité et bienveillant et la diffuser	Groupe de travail sur l'accueil	Procédure élaborée, intégrée au classeur qualité	Direction et cadre du Pontet	Décembre 2023
Sous-action	Mettre en place un pack d'accueil adapté à chaque enfant accueilli	Groupe de travail sur l'accueil	Pack d'accueil défini, disponible dans toutes les unités	Direction et cadre du Pontet	Décembre 2023
Sous-action	Suivre le taux de réadmission	Suivi statistiques	Indication de ce taux dans le rapport annuel d'activité	Direction	Tous les ans



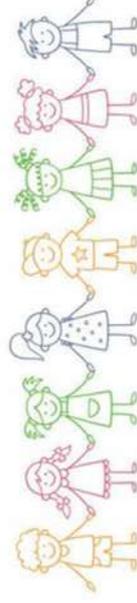
Thématique : De l'accueil obligatoire à l'accueil bienveillant				
Axe 2 : Fluidifier le dispositif d'accueil d'urgence en renforçant les articulations de travail				
Constats	Chaque rapport annuel d'activité le confirme, les durées de séjour des enfants accueillis au FDEF dépassent très souvent les 6 mois prévus par les textes. Parfois il faut attendre qu'une place se libère dans le cercle 3, d'autres fois que ce soit dans un établissement spécialisé pour les enfants handicapés. Dans ce dernier cas, certains séjours peuvent alors se prolonger plusieurs années. Il est donc indispensable de maintenir la dynamique de travail avec la direction de l'enfance et l'ensemble de nos partenaires.			
	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
Action 1	Améliorer les articulations de travail entre les services du Département et les services du FDEF			
Sous-action	Bilanter les modes opératoires des différents cadres juridiques d'accueil au FDEF		Direction	Décembre 2024
Sous-action	Maintenir la réunion mensuelle entre la Direction Enfance et la Direction du FDEF		Direction	Décembre 2023
Sous-action	Organiser une réunion entre les Directeurs du cercle 1 et du Cercle 2		Direction	Mars 2023
Sous-action	Piloter une des fiches actions du schéma départemental de la protection de l'enfance		Direction	Mars 2023
Action 2	Favoriser le partage d'expériences entre cadres ASE et FDEF			
Sous-action	Organiser des stages d'immersion des cadres du FDEF auprès des cadres de la Direction Enfance		Direction	Jun 2024



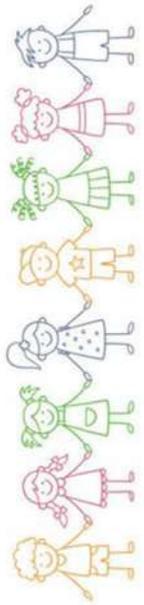
Thématique : Améliorer la qualité d'accompagnement des publics accueillis					
Axe 1 : Mettre en place le projet d'accompagnement personnalisé et garantir son effectivité					
Le FDEF a défini en 2022 le projet d'accompagnement personnalisé (PAP). Ce document administratif peut apparaître comme difficilement appropriable par les équipes. L'accompagnement des cadres dans le déploiement de cet outil obligatoire en 2023 sera déterminant.					
Constats	Moyens mis en œuvre		Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
Action 1	Mettre en place le projet d'accompagnement personnalisé pour toute personne accueillie au FDEF				
Sous-action	Faire élaborer par les référents le projet d'accompagnement personnalisé pour chaque personne accueillie	Inscrire cette démarche dans le projet de service de l'unité	1 enfant = 1 projet d'accompagnement personnalisé	Cadres	Décembre 2023
Sous-action	Associer l'enfant et sa famille à l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé	Inscrire cette démarche dans le projet de service de l'unité	1 enfant = 1 projet d'accompagnement personnalisé	Cadres	Décembre 2023
Sous-action	Bilanter chaque projet d'accompagnement personnalisé au sein des réunions d'équipe	Inscrire cette démarche dans le projet de service de l'unité	1 enfant = 1 projet d'accompagnement personnalisé	Cadres	Décembre 2023
	Communiquer et faire contribuer les partenaires au PAP	Inscrire cette démarche dans le projet de service de l'unité	1 enfant = 1 projet d'accompagnement personnalisé	Cadres	Décembre 2023
Action 2	Faire vivre le lien fratrie et la famille élargie dans le PAP				
Sous-action	Organiser des rencontres régulières avec la fratrie réunie sur des temps formels et informels	Inscrire cette démarche dans le projet de service de l'unité	Invitation de la fratrie à l'anniversaire, à des goûters, lors de sortie, sur des camps	Cadres	Décembre 2023
Sous-action	Organiser des rencontres régulières avec la famille élargie réunie sur des temps formels et informels	Inscrire cette démarche dans le projet de service de l'unité	Temps de rencontres sur des sorties extérieures	Cadres	Décembre 2023



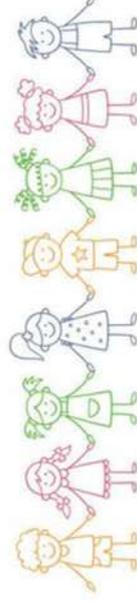
Thématique : Améliorer la qualité d'accompagnement des publics accueillis					
Axe 2 : Renforcer l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur pour favoriser l'ancrage des personnes accueillies dans la société					
Constats		Ces 3 dernières années, le FDEF a largement ouvert les portes institutionnelles à la fois pour aller vers la culture, les partenaires...et faire rentrer la culture et les partenaires. Axe majeur d'amélioration de la qualité de l'accompagnement, la Direction du FDEF souhaite poursuivre cette démarche.			
		Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
Action 1					
Faire rentrer et aller vers la culture					
Sous-action	Impulser une démarche de réflexion avec les services de la culture pour accueillir une résidence d'artiste		Accueil d'un artiste	Equipe de Direction	Décembre 2023
Sous-action	Elaborer un partenariat avec la Comédie de Saint-Etienne et l'Opéra de Saint-Etienne pour permettre aux enfants accueillis d'assister à des représentations		Finalisation du partenariat et nombre de représentations	Equipe de Direction	Décembre 2023
Sous-action	Renouveler l'inscription du FDEF aux 48H BD pour faire venir un artiste dans les unités		Participation des unités stéphanoises et roannaises	Equipe de Direction	Avril 2023
Action 2					
Développer des actions à destination des enfants avec des partenaires extérieures					
Sous-action	Rencontrer des associations de jardinage pour mettre en œuvre un projet de jardin thérapeutique à la pouponnière	Partenariat avec une association	Installation de bacs potagers et plantations	Cheffe de service	Juin 2023



Thématique : Améliorer la qualité d'accompagnement des publics accueillis					
Axe 3 : Renforcer la socialisation du mineur-e-s e lui garantissant son droit à l'éducation					
Constats					
Au FDEF, une partie des enfants accueillis ne sont pas scolarisés ou insérés dans un parcours socioprofessionnel. Cette situation peut préexister à l'accueil ou résulter de l'accueil. Afin que l'enfant ne soit pas dans le rien, des actions sont mises en oeuvre pour maintenir la scolarité, la rétablir ou proposer à l'enfant des activités lui permettant de progresser dans ses apprentissages et son comportement. L'enjeu est important considérant le risque que l'enfant ne valide aucun diplôme, aucune formation.					
Action 1		Moyens mis en oeuvre		Échéances	
Renforcer les articulations de travail avec l'ensemble des acteurs de socialisation dans l'intérêt de l'enfant		Livrables attendus/indicateurs de résultat		Pilotes	
Sous-action	Nommer des référents scolarité dans les unités faisant le lien avec les écoles et veillant avec finesse au parcours scolaire de l'enfant		Référent nommé	Chaque cadre d'unité	Décembre 2024
Sous-action	Rencontrer régulièrement les acteurs contribuant à lutter contre le décrochage scolaire		Rencontre et partenariat avec l'école de la 2ème chance, l'AFPA...	Equipe de Direction	Décembre 2024
Sous-action	Renforcer le partenariat avec les missions locales		Rencontre avec les missions locales et intervention de la mission locale sur les unités adolescentes	Equipe de direction	Décembre 2024
Sous-action	Renforcer le partenariat avec la PJJ et les établissements de la protection de l'enfance proposant des accueils de jour ou des ateliers de remobilisation		Nombre d'enfants accueillis sur les ateliers de remobilisation et les accueils de jour	Equipe de direction	Décembre 2024
Sous-action	Rencontrer les partenaires scolaires dans le champ du handicap		Rencontrer les structures associatives/IME	Equipe de direction	Décembre 2024
Action 2					
Participer à la vie des écoles pour donner envie à l'enfant et au parent de s'investir dans la scolarité					
Sous-action	Proposer systématiquement au parent de participer aux rendez-vous scolaires concernant son enfant		Projet de service traitant cette question	Cadre de chaque unité	Décembre 2023
Sous-action	Proposer au parent lorsque la situation le permet de participer à la fête de l'école et aux sorties scolaires		Projet de service traitant cette question	Cadre de chaque unité	Décembre 2023
Sous-action	Faire participer l'enfant et les professionnels-le-s à la fête de l'école et aux sorties scolaires		Projet de service traitant cette question	Cadre de chaque unité	Décembre 2023
Action 3					
Soutenir l'enfant dans son parcours scolaire, socioprofessionnel					
Sous-action	Permettre à des étudiant-e-s bénévoles de soutenir les équipes dans l'aide aux devoirs		Projet de service traitant cette question	Cadre de chaque unité	
Sous-action	Permettre à l'enfant de parler de ses souhaits, de ses projets professionnels lors des entretiens éducatifs		Projet de service traitant cette question	Cadre de chaque unité	
Sous-action	Valoriser l'enfant par tous moyens lorsqu'il progresse à l'école		Projet de service traitant cette question	Cadre de chaque unité	



Thématique : Améliorer la qualité d'accompagnement des publics accueillis					
Axe 4 : Sécuriser et garantir le parcours de soins internes et externes					
Les professionnel·les du FDEF construisent et accompagnent les enfants et familles accueillis dans leur parcours de soin. L'ensemble des unités dispose d'un temps d'intervention d'un ou une infirmière, puéricultrice ou non, ainsi que d'un temps médical (40H par mois pour l'ensemble du FDEF).					
Constats	Moyens mis en œuvre			Échéances	
Action 1		Livrables attendus/indicateurs de résultat		Pilotes	
Sous-action	Elaborer une procédure de gestion des périmés pour l'ensemble des unités et former les professionnel·le·s à l'application de cette procédure	Organisation d'un groupe de travail réunissant les professionnel·le·s de santé pour dresser un état des lieux de la situation et élaborer les documents nécessaires	Procédure gestion des périmés	Cadre de santé pouponnière	Décembre 2023
Sous-action	Acheter et mettre à disposition des unités des armoires à pharmacie fermées à clé ainsi que des réfrigérateurs pour stocker les médicaments dans un lieu sécurisé, non accessibles aux enfants et familles accueillis.		Armoires et réfrigérateurs installés par l'équipe technique	Comptable	Décembre 2023
Sous-action	Former les professionnel·les des unités à la bonne dispensation des médicaments et créer une feuille de traçabilité de suivi des médicaments dispensés	S'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques (bon médicament, bon patient, bon moment, bonne prescription)	Nombre de formations réalisées en interne et suivi de la traçabilité		Décembre 2023
Sous-action	Elaborer des protocoles de soins sur les unités et les diffuser		Procédures validées	Médecin	Décembre 2024
Sous-action	Travailler avec des professionnel·le·s libéraux ou des pharmacies pour préparer les piluliers durant les congés des infirmier·es du FDEF				Décembre 2024
Sous-action					Décembre 2024
Action 2		Renforcer la présence médicale sur la pouponnière			
Sous-action	Recruter un·e médecin de PMI ou pédiatre			Direction et SRH	Avril 2023
Sous-action	Elaborer des protocoles de soins validés par le médecin de PMI et le médecin de l'établissement			Les médecins	Décembre 2023
Sous-action	Diffuser les protocoles de soins			Les médecins	Décembre 2023

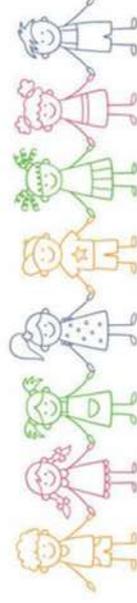


Projet d'établissement 2023/2027 – Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire

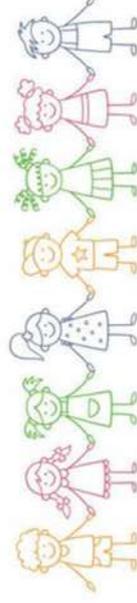
Thématique : Améliorer la qualité d'accompagnement des publics accueillis				Livrables attendus/indicateurs de résultat		Pilotes		Échéances	
Axe 2 : Améliorer la qualité des repas et garantir l'équilibre alimentaire en respectant les normes tout au long du processus d'achat, fabrication et livraison									
Le FDIEF ne dispose pas d'une cuisine centrale. Les repas sont réalisés sur les unités de vie par les maîtres-ses de maison (participation des professionnel-les éducatif-ves le week-end, sauf à la pouponnière (repas livré par le CHU) et sur la Livatte (repas réalisés par le Pontet ou livrés par le CHU). Les professionnel-les sont attachés à ce que les repas soient réalisés sur les unités parce qu'ils peuvent faire de la cuisine un support éducatif (apprentissage des recettes, des coupes et des préparations, travail sur l'autonomie...) et que les repas sont de meilleure qualité (chauds, diversifiés...). Cependant, certains repas ne sont pas toujours équilibrés en fonction de l'âge des enfants (deux protéines par jour à la pouponnière, quantité trop importante...). Il est aussi constaté du gaspillage.									
Moyens mis en œuvre				Livrables attendus/indicateurs de résultat		Pilotes		Échéances	
Action 1									
Elaborer des repas plus équilibrés et adaptés à chaque âge sans faire fi du plaisir									
Sous-action	Faire intervenir un ou une diéticien-ne pour appuyer les maîtres-ses de maison dans l'élaboration de menus équilibrés et diversifiés sur plusieurs semaines	Organisation d'un groupe de travail réunissant maîtres-ses de maison, infirmier-es, cadres et Direction pour réfléchir à l'élaboration des menus		Nombre de réunions organisées	1 réunion par trimestre	Directeur Adjoint		Décembre 2023	
Sous-action	Mettre en place des commissions alimentation sur les unités en commençant par une commission commune sur les Hellebores et les Jarjilles réunissant les maîtres-ses de maison, un-e professionnel-le éducatif-ve, les professionnel-les paramédicaux et les cadres	Impulsion partant de l'équipe des Hellebores et des Jarjilles		Nombre de semaines de menus élaborés	20% de produits cuisinés ou mangés issus de l'agriculture biologique	Cadres des Hellebores et des Jarjilles		Avril 2023	
Sous-action	Respecter les normes de la loi EGALIM en achetant et confectionnant des repas à partir d'aliments issus de filières biologiques, locales et durables	Formation des maîtres-ses de maison et acheteurs (gestionnaires éducatif-ves) à la Loi EGALIM en s'appuyant sur les services du Département Participation au salon biolocal de la Loire Achat des aliments réalisés auprès de distributeurs locaux et bio		20% de produits cuisinés ou mangés issus de l'agriculture biologique		Directeur et comptable		Décembre 2023	
Sous-action	Rétablir la confection des repas par les maîtres-ses de maison sur la Livatte; avec participation des professionnel-les éducatif-ves le week-end	Organisation d'un groupe de travail réunissant maîtres-ses de maison du Pontet et la Livatte ainsi que l'équipe éducative de la Livatte et un-e professionnel-le du STECOL		Ensemble des repas réalisés dans les unités de vie, hors pouponnière		Cadre La Livatte		Avril 2023	
Sous-action	Recruter un service civique sur les Hellebores en charge d'animer un projet autour de l'alimentation (préparation de goûter avec les jeunes, sensibilisation sur l'achat des légumes de saison, entretien du potager...)	Intermédiation avec Unis-cité		Recrutement assuré et ateliers mis en place		Cadre des Hellebores		Été 2023	
Sous-action	Mettre en place un projet de potager thérapeutique à la pouponnière, investi par les enfants pour leur faire découvrir les fruits et légumes	Projet partagé avec les Jardins Voïpette				Cadre de la pouponnière		Été 2024	
Sous-action	Evaluer la satisfaction des usagers sur la qualité des repas et les faire participer à l'élaboration des menus	Point ajouté aux ordres du jour des réunions d'expression				Cadres		2023-2027	
Action 2									
Sensibiliser les personnes accueillies et les professionnels au tri des déchets et à l'anti-gaspillage									
Sous-action	Faire intervenir des associations ou collectivités (Roanneaise agglomération et Métropole Saint-Etienne) pour sensibiliser les enfants et professionnels au tri des déchets			Nombre d'interventions sur les unités		Cadre des Hellebores		Décembre 2023	
Sous-action	Assurer la distribution et l'affichage sur les bonnes pratiques du tri et l'anti-gaspillage sur l'ensemble des unités			Affiches à disposition		Cadres		Décembre 2023	
Sous-action	Mettre à disposition de chaque unité et services des poubelles de tri			Présence des poubelles de tri sur les sites		Comptable		Décembre 2023	



Thématique : De l'accueil du parent au soutien à la parentalité					
Axe 1 : Réorganiser les interventions au Centre Parental et repenser l'organisation pour mieux soutenir la parentalité					
Constats	Dans le cadre de ses missions de soutien à la parentalité, le Centre Parental a déjà initié de nombreuses actions à destination des personnes accueillies. Il s'agit alors de conforter ces actions et d'aller encore plus loin dans le soutien à la parentalité notamment par l'augmentation du temps de présence des professionnel·les auprès des parents.				
Action 3	Repenser les organisations et le temps de présence des professionnels				Échéances
Moyens mis en œuvre		Livrables attendus/indicateurs de résultat		Pilotes	
Sous-action	Renforcer le temps de présence éducatif des professionnel·les du Centre Parental sur le week-end	Réunion d'équipe	Présentation des nouveaux roulements	Cadre du Centre Parental	Avril 2023
Sous-action	Fédérer l'ensemble des professionnel·les à la réflexion	Réunion d'équipe	Comptes-rendus de réunion	Cadre du Centre Parental	Avril 2023
Sous-action	Impulser une réflexion sur l'ouverture d'une nursery 24H/24H pour permettre aux parents de confier leur enfant le soir et les week-end	Réflexion à partager avec les magistrats et l'ASE		Direction et Cadre du Centre Parental	Décembre 2024
Action 4	Proposer aux parents des groupes d'expression avec une association extérieure				
Sous-action	Prendre attache avec le centre social ou ATD Quart -Monde		Partenariat finalisé	Cadre du Centre Parental	Décembre 2023
Sous-action	Organiser des groupes d'expression sur des thématiques (fêtes de fin d'année, ateliers parentalité...)		Dates de groupes/ateliers	Cadre du Centre Parental	Décembre 2023



Thématique : De l'accueil du parent au soutien à la parentalité					
Axe 2 : Elayer et harmoniser les pratiques professionnelles pour mieux accompagner la parentalité lors de VAD, VEPT ou au quotidien					
Constats	Il est fait le constat que peu d'agents ont été formés aux visites en présence de tiers et aux visites à domicile. Par ailleurs, le FDEF ne dispose pas de son référentiel permettant aux agents de s'approprier les bonnes pratiques de soutien à la parentalité dans les VAD et VEPT.				
Action 1	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Harmoniser et élayer les pratiques des visites en présence de tiers					
Sous-action	Elaborer le référentiel de bonnes pratiques des visites en présence de tiers au FDEF	Groupe de travail sur la parentalité	Référentiel finalisé	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Décembre 2023
Sous-action	Communiquer, diffuser et former à notre référentiel interne	Groupe de travail sur la parentalité	1 intervention des cadres pilotes sur toutes les unités	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Junin 2024
Sous-action	Former les professionnelles au dispositif de visites en présence de tiers		Au moins deux professionnelles formées sur chaque unité et les professionnels du groupe de travail sur la parentalité	SRH	Décembre 2023
Sous-action	Identifier dans chaque unité un lieu dissocié de l'unité mais à proximité dans lequel réaliser les visites en présence de tiers		Au moins un lieu identifié	Cadre des unités	Décembre 2024
Sous-action	Aménager les espaces de visites en présence de tiers existant déjà sur les unités les adapter à l'accueil du public			Cadre des unités	Décembre 2024
Action 2					
Harmoniser et élayer les pratiques des visites à domicile					
Sous-action	Elaborer le référentiel de bonnes pratiques des visites en présence de tiers au FDEF	Groupe de travail sur la parentalité	Référentiel finalisé	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Décembre 2024
Sous-action	Communiquer, diffuser et former à notre référentiel interne	Groupe de travail sur la parentalité	1 intervention des cadres pilotes sur toutes les unités	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Décembre 2024
Sous-action	Former les professionnelles au dispositif de visites en présence de tiers		L'ensemble du groupe parentalité formé et au moins deux professionnels de chaque unité	SRH	Décembre 2024
Sous-action	Organiser au moins une visite à domicile dans les 1 mois suivant l'admission		Taux de visites à domicile qui ont été réalisées	Cadre des unités	Décembre 2024



Thématique : De l'accueil du parent au soutien à la parentalité					
Axe 3 : Repenser la place et l'accueil du parent au moment du placement					
L'accueil notamment en urgence peut-être vécu douloureusement pour des parents et l'enfant. La visite du lieu de vie par le parent et sa rencontre avec l'équipe éducative dans des délais rapprochés sont des préalables indispensables à la construction d'une relation de confiance.					
Constats	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Action 1					
Ouvrir l'unité aux parents des enfants confiés					
Sous-action	Permettre à chaque parent de visiter le lieu de vie de leur enfant, systématiquement et dans les 1 mois suivant l'accueil	Groupe de travail sur la parentalité	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Une visite par parent	Juin 2023
Sous-action	Elaborer un album-photos de chaque unité de vie et le mettre à disposition des parents qui ne peuvent pas visiter l'unité de vie de leur enfant	Un référent album-photos nommé sur chaque unité	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Un album finalisé de chaque unité de vie	Juin 2024
Sous-action	Organiser une fois par an une rencontre institutionnelle réunissant les parents dans l'unité		Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Une rencontre par an organisée sur chaque unité	Juin 2024
Action 2					
Accompagner les parents dans leur parentalité au quotidien en leur donnant un niveau d'information adéquat et en les outillant					
Sous-action	Diffuser aux parents des informations utiles ou lieux ressources	Nommer un-e référent-e parentalité sur l'unité qui porte cette thématique et organise les ateliers avec l'équipe pluridisciplinaire	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Flyer mis à disposition des parents	Décembre 2025
Sous-action	Proposer aux parents de participer à des ateliers thématiques (gestion des écrans, alimentation...)	Nommer un-e référent-e parentalité sur l'unité qui porte cette thématique et organise les ateliers avec l'équipe pluridisciplinaire	Cadre des Jarjilles et du Centre Parental	Programme des ateliers	Décembre 2025

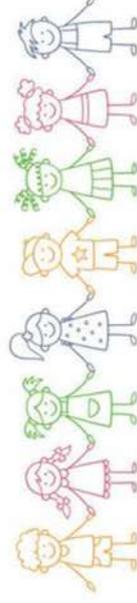


Projet d'établissement 2023/2027 – Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire

Thématique : L'évaluation en protection de l'enfance					
Axe : Impulser et professionnaliser une démarche d'évaluation toujours plus respectueuse de la place et des droits des enfants et de leur famille					
Constats	Dès l'accueil de l'enfant et/ou de la famille, la démarche d'évaluation pluridisciplinaire est impléée, en y associant parents et enfants. Cette démarche a pour objectif d'évaluer le bien-être de l'enfant, son développement, les liens à ses figures parentales, les capacités/compétences parentales à répondre aux besoins de l'enfant, les ressources de l'environnement familial afin de définir les axes de travail et le projet d'orientation du mineur, avec retour possible ou non au domicile familial. Suite aux constats d'une absence d'appropriation de connaissances partagées sur l'évaluation et d'outil interne pouvant faire référence, il a été nécessaire d'émettre des préconisations d'améliorations.				
	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Action 1					
Sous-action	Renforcer les connaissances théoriques des professionnels sur la démarche d'évaluation en protection de l'enfance	Au moins un·une professionnel·le formé·e dans chaque unité	SRH	Décembre 2023	
Sous-action	Former les professionnel·le·s au référentiel d'évaluation des informations préoccupantes	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation			
Sous-action	Former les professionnel·le·s au référentiel d'évaluation du CREAI	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation			
Action 2					
Sous-action	Elaborer et s'approprier, en interne comme en externe, un référentiel d'évaluation adapté à l'accueil des mineur·e·s et des familles				
Sous-action	Elaborer le référentiel commun d'évaluation interne au FDEF	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Directeur-adjoint, psychologue des Hellebores et psychologue du Centre Parental	Décembre 2023	
Sous-action	Adapter le référentiel d'évaluation aux différents types d'accueil (Urgence, accueil familial, MECS) et aux âges des enfants accueillis	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Directeur-adjoint, psychologue des Hellebores et psychologue du Centre Parental	Décembre 2023	
Sous-action	Créer une procédure pour l'utilisation, le suivi et la mis-à-jour du référentiel d'évaluation commun interne	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Directeur-adjoint, psychologue des Hellebores et psychologue du Centre Parental	Mars 2024	
Sous-action	Former les professionnel·le·s du FDEF à l'utilisation du référentiel d'évaluation commun interne	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Directeur-adjoint, psychologue des Hellebores et psychologue du Centre Parental	Juin 2024	
Sous-action	Communiquer et s'appuyer sur le référentiel d'évaluation lors des synthèses et concertations en présence de l'ASE et des partenaires extérieurs	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Directeur-adjoint, psychologue des Hellebores et psychologue du Centre Parental	Juin 2024	
Action 3					
Associer les enfants et les familles à leur démarche d'évaluation					
Sous-action	Organiser des entretiens éducatifs avec l'enfant	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Référent·e·s de l'enfant et psychologue de l'unité	Décembre 2024	
Sous-action	Organiser des entretiens familiaux avec la famille	Groupe de travail interne sur la thématique Evaluation	Référent·e·s de l'enfant et psychologue de l'unité	Décembre 2024	



Thématique : Orientation					
Axe 1 : Consolider et conduire les projets d'orientation en s'appuyant sur les partenaires					
Constats	<p>Bien qu'étant foyer d'accueil d'urgence et ayant une délégation d'accompagnement des familles, le FDEF n'est pas autorisé à candidater sur les structures associatives ou au service de placement familial pour orienter un mineur. Cette impossibilité rend complexe l'orientation des mineurs (allongement des délais d'orientation, plusieurs intermédiaires pour les parents, absence de sens pour les professionnels-le-s de ne pas conduire l'orientation...). Dès lors, dans un cadre de travail avec l'ASE, il est réfléchi à la possibilité que le FDEF puisse candidater sur le cercle dans le cadre de sa délégation.</p>				
Action 1		Moyens mis en œuvre		Livrables attendus/indicateurs de résultat	
Sous-action	Conduire les orientations des mineurs en s'appuyant sur les partenaires	Négociation de la convention de délégation	Principe acté ou non par la convention de délégation	Direction	décembre 2023
Sous-action	Valider auprès de l'ASE la possibilité que les orientations des mineurs soient réalisées directement par les cadres du FDEF	Rencontres régulières avec les responsables associatifs	Nombre de rencontres Nombre d'orientations dans le secteur associatif	Direction	décembre 2023
Sous-action	Renforcer le travail partenarial avec les établissements associatifs pour augmenter les chances d'orientation des mineurs accueillis	Mobilisation des dispositifs d'insertion scolaire et professionnelle	Taux de scolarisation et d'insertion pro des jeunes du FDEF	Direction	décembre 2023
Sous-action	Travailler sur les consolidations des parcours des mineurs pour augmenter les chances d'orientation (mettre en place la scolarité, le soin...)				



Thématique : Orientation					
Axe 2 : Mieux préparer individuellement et collectivement le départ d'un-e mineur et/ou de la famille					
Constats	Dans la majorité des situations, une fête de départs est organisée lorsqu'un enfant quitte l'unité. Cependant, il ne part par toujours avec un souvenir de son passage qui a pu durer plus ou moins de temps. De plus, il est aussi constaté que pour certains d'entre eux, ils quittent l'unité sans réseau, sans ressources. A ce titre, un groupe de travail a été mis en place pour penser des nouvelles pratiques pouvant permettre à l'enfant de partir du FDEF dans de bonnes conditions, avec un souvenir de son passage, après avoir eu un temps où il a pu dire aurevoir aux enfants et adultes qui ont pu l'entourer.				
		Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
Action 1					
Mieux préparer individuellement et collectivement le départ d'un-e mineur et/ou de la famille					
Sous-action	Elaborer et remettre à chaque enfant/famille à leur départ un album souvenirs de leur passage au FDEF	Moyens matériels Nomination du référent responsable de cet album	Elaboration systématique de cet album Remise de l'album à l'enfant à son départ	Cadre du Pontet	décembre 2024
Sous-action	Préparer et donner un "pack" de départ pour chaque enfant/famille accueillis au FDEF	Moyens matériels Nomination du référent responsable de cet album	Nombre de pack remis	Cadre du Pontet	décembre 2024
Sous-action	Organiser une fête de départ pour la le mineur-e avant qu'elle-il quitte l'unité de vie		1 départ = 1 fête	Cadre du Pontet	décembre 2024
Sous-action	S'approprier les recommandations de bonnes pratiques sur le retour à domicile	Diffusion des recommandations de la HAS sur ce thème	Préparation du retour à domicile en suivant une procédure intégrant ces rbpp	Cadre du Pontet	décembre 2024
Action 2					
Contribuer à faire vivre le réseau des anciens confiés pouvant venir en soutien aux mineur-e-s et/ou les familles après leur départ					
Sous-action	Communiquer dans les unités sur l'ADEPAPE	Affichage infos de l'ADEPAPE dans unités ados Rencontres avec l'ADEPAPE en réunion jeunes	Présence de l'affiche Nombre de jeunes majeurs prenant contact avec l'ADEPAPE	Direction	juin 2023
Sous-action	Inviter l'ADEPAPE à la fête de départ à la majorité d'un jeune si le jeune le souhaite	Info donnée au jeune Invitation de l'ADEPAPE	Nombre de rencontres organisées dans les unités	Direction	juin 2023
Sous-action	S'approprier les recommandations de bonnes pratiques sur le retour à domicile	Diffusion des recommandations de la HAS sur ce thème	Préparation du retour à domicile en suivant une procédure intégrant ces rbpp	Cadre du Pontet	décembre 2024



Thématique : Orientation				
Axe 3 : Contribuer à faire vivre le réseau des anciens confiés pouvant venir en soutien aux mineur.e.s et/ou les familles après leur départ				
Le FDEF peut être amené à accompagner jus qu'à la majorité. Malgré cet accompagnement, certains mineur.e.s peuvent quitter le FDEF sans lien d'accrochage ou de lieux ressources. A ce titre, le FDEF a souhaité renforcer son partenariat avec l'ADEPAPE.				
Constats			Pilotes	Échéances
Action 1	Moyens mis en œuvre		Livrables attendus/indicateurs de résultat	
Sous-action	Contribuer à faire vivre le réseau des anciens confiés pouvant venir en soutien aux mineur.e.s et/ou les familles après leur départ			
Sous-action	Communiquer dans les unités sur l'ADEPAPE	Affichage infos de l'ADEPAPE dans unités ados Rencontres avec l'ADEPAPE en réunion jeunes	Présence de l'affiche Nombre de jeunes majeurs prenant contact avec l'ADEPAPE	Direction juin 2023
Sous-action	Inviter l'ADEPAPE à la fête de départ à la majorité d'un jeune si le jeune le souhaite	Info donnée au jeune Invitation de l'ADEPAPE	Nombre de rencontres organisées dans les unités	Direction juin 2023
Sous-action	S'approprier les recommandations de bonnes pratiques sur le retour à domicile	Diffusion des recommandations de la HAS sur ce thème	Préparation du retour à domicile en suivant une procédure intégrant ces rbpp	Cadre du Pontet décembre 2024



Projet d'établissement 2023/2027 – Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire

Thématique : Le projet de service des pôles administratifs					
Axe 1 : Renforcer les articulations entre le STECOL et les unités éducatives pour améliorer l'accompagnement des personnes accueillies					
Constats	Moyens mis en œuvre			Échéances	
Développer les chantiers éducatifs portés par le service technique avec l'appui des unités éducatives et d'un tiers extérieur					
Sous-action	Identifier avec les équipes et les cadres, les chantiers sur lesquels les jeunes pourraient réaliser des tâches	Budget spécifique alloué pour les projets	Des chantiers identifiés chaque année	Directeur adjoint, le référent technique des sites Jarjilles/Clairmatin et le référent technique des sites roannais	Avril 2023
Sous-action	Impulser les chantiers éducatifs avec le partenaire en charge des intermédiations de service civique	Budget spécifique alloué pour les projets	Participation d'un ou plusieurs jeunes Achèvement des chantiers éducatifs sur les Jarjilles et Clairmatin	Directeur adjoint, le référent technique des sites Jarjilles/Clairmatin et le référent technique des sites roannais	Juin 2023
Action 2	Mettre en place une organisation par référence de site				
Sous-action	Nommer pour chaque site un.e référent.e technique en charge des affaires courantes et de la sécurité de l'unité	Projet de service	Présentation du schéma d'organisation à l'équipe de cadre en début d'année	Direction et cadre STECOL	Avril 2023
Sous-action	Communiquer sur chaque unité les missions allouées au/à la référent.e technique	Note de service	Participation et présentation de cette organisation sur les réunions d'équipe	Direction et cadre STECOL	Avril 2023
Sous-action	Permettre aux unités éducatives de travailler sur des projets d'amélioration du bâti directement avec leur référent technique	Moyens matériels et humains Réunions de projet	Chantiers réalisés	Direction et cadre STECOL	Juin 2023
Sous-action	Bilanter l'expérimentation des références de site	Réunion de bilan	Bilan qualitatif argumenté	Direction et cadre STECOL	Janvier 2024



Action 3						
Organiser des rencontres de travail plus régulières entre l'équipe du STECOL et les équipes pluridisciplinaires des unités de vie						
Sous-action	Organiser et animer un groupement d'achats réunissant les professionnel-le-s du soin et le service économique sur les achats de santé plus responsables de l'environnement et de la santé des personnes accueillies	Temps de travail dédié au projet Moyens économiques pour les achats	Réalisation des achats groupés pour 2024	Direction et cadre STECOL	Janvier 2024	
Sous-action	Organiser et animer un groupe de travail sur les régies en réunissant le service économique et les régisseur-se-s	Organisation et tenue de ce groupe de travail	Une réunion organisée	Direction et cadre STECOL	Juin 2023	
Sous-action	Faire intervenir la-le responsable économique et la-le gestionnaire technique sur les réunions d'équipe pour recenser les besoins en présence de la ou du référent-e technique	Moyens humains Présence du siège en réunion d'équipe dans les unités	Au moins une intervention chaque trimestre	Direction et cadre STECOL	2023	
	Impluser des formations communes au STECOL et aux unités éducatives	Plan de formation Planification et organisation des formations	Réalisation des formations sécurité incendie et HACCP en commun	SRH	Septembre 2023	
Action 4						
Faciliter les articulations de travail par la mise en œuvre de dispositifs innovants						
Sous-action	Ouvrir les comptes DFT sur l'ensemble des unités	Lien avec la patene départementale Ouverture des comptes	Comptes DFT ouverts sur l'ensemble des unités	Direction et cadre STECOL	Juin 2023	
Sous-action	Porter une réflexion sur le déploiement d'un dispositif Full Web pour les régies et les remboursements des frais de déplacements	Analyse des logiciels disponibles sur le marché Rencontres avec les prestataires	Plusieurs logiciels étudiés et comparés Plusieurs devis obtenus Choix du logiciel adapté à nos besoins	Direction et cadre STECOL	Juin 2024	
Sous-action	Mettre en place un système de paiement par carte bancaire sur Clairmatin	Recherche d'une solution technique Rencontre avec des prestataires	Plusieurs devis obtenus Choix d'une solution technique et d'un prestataire	Direction et cadre STECOL	Décembre 2024	



Thématique : Le projet de service des pôles administratifs					
Axe 1 : Rechercher l'efficacité budgétaire par la réalisation d'économies d'échelle et la recherche de financements nouveaux					
Constats					
La situation budgétaire du FDEF est saine. Néanmoins, la Direction souhaite réaliser des économies d'échelle et rechercher des financements nouveaux, sans porter atteinte à la qualité d'accueil, afin de financer des projets à destinations des enfants et familles accueillies (camps, aire de jeux, sorties culturelles...).					
Action 1		Livrables attendus/indicateurs de résultat		Échéances	
Moyens mis en œuvre		Pilotes			
Réaliser des économies d'échelle par l'élaboration de marchés publics pluriannuels et des groupements d'achats					
Sous-action	Définir le cahier des charges, publier et exécuter le marché des fluides	Réunions de travail et étude marchés existants	Finalisation et exécution du marché	Direction et cadre service économique	Septembre 2023
Sous-action	Définir le cahier des charges, publier et exécuter le marché des télécommunications et réseau internet	Réunions de travail et étude marchés existants	Finalisation et exécution du marché	Direction et cadre service économique	Septembre 2024
Sous-action	Favoriser la mise en place d'achats centralisés de produits d'entretien et d'hygiène au niveau du service économique	Réunions de travail et étude marchés existants	Nombre de groupements d'achats	Direction et cadre service économique	Décembre 2025
Sous-action	Favoriser la mise en place d'achats centralisés de produits alimentaires qui respectent la loi EGALIM au niveau du service économique	Réunions de travail et étude marchés existants	Nombre de groupements d'achats	Direction et cadre service économique	Juin 2024



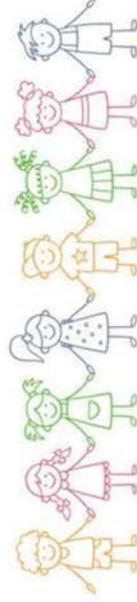
Thématique : Le projet de service des pôles administratifs					
Axe : Améliorer l'état interne, externe et la sécurité des batis en s'inscrivant dans une démarche de responsabilité environnementale					
L'évolution rapide de l'offre d'accueil et l'acquisition rapide des bâtiments n'ont pas toujours permis de mettre à niveau les systèmes de sécurité incendie ou de conduire les travaux d'amélioration énergétique.					
		Moyens mis en œuvre		Échéances	
Action 1		Conduire les travaux d'isolation et d'économie d'énergie des bâtiments			
Sous-action	As surer le passage à l'éclairage LED à Claimatin	Mobilisation du service technique Recensement des ampoules nécessaires Investissement	Centre Parental 100% LED	Direction et service technique	Décembre 2024
Sous-action	Solliciter SIEL pour faire réaliser une étude de faisabilité de l'isolation du site des Jarilles	Sollicitation du SIEL par le service technique Portage du projet par le service technique	Finalisation du portage du dossier par SIEL	Direction et service technique	Septembre 2023
Action 2					
Renforcer et améliorer l'organisation de la sécurité incendie des bâtiments					
Sous-action	Installer un SSI sur l'unité de Grand-Clos	Analyse technique avec le prestataire Devis Validation du projet	SSI installé + contrôle mission communale	Direction et service technique	Décembre 2024
Sous-action	Former l'équipe de Direction à la sécurité incendie sur l'ensemble des unités pour renforcer la position sur les astreintes	Plan de formation 2023	Réalisation des formations Nombre de cadres formés	Direction et service technique	Avril à juin 2022
Sous-action	Mettre à jour le Schéma d'Organisation de la Sécurité Incendie de la pouponnière suite à l'augmentation de la capacité d'accueil	Elaboration du SOSIE par la direction	SOSIE mis à jour et transmis aux autorités compétentes	Direction et service technique	Avril 2023



Action 3						
Améliorer les aménagements intérieurs des unités						
Sous-action	Création d'un espace baignoire et douche dans deux unités de la pouponnière	Analyse des besoins et des possibilités techniques Recherche de prestataires Planification du chantier	Plan d'investissements 2023	Direction et service technique	Décembre 2023	
Sous-action	Amélioration des salles de bain sur le Centre Parental	Analyse des besoins et des possibilités techniques Recherche de prestataires Planification du chantier	Plan d'investissements 2024	Direction et service technique	Décembre 2024	
Sous-action	Aménagement de la salle personnel au Centre Parental	Analyse des besoins et des possibilités techniques Recherche de prestataires Planification du chantier	Plan d'investissements 2023	Direction et service technique	Décembre 2023	
Sous-action	Création d'un espace de bureaux partagés et de stockage sur les Hellebores	Analyse des besoins et des possibilités techniques Recherche de prestataires Planification du chantier	Plan d'investissements 2023	Direction et service technique	Décembre 2023	
Sous-action	Réfection régulière des chambres des unités	Mobilisation du service technique Achats nécessaires	Plan d'investissements 2023	Direction et service technique	Permanent	



Thématique : Le projet de service des pôles administratifs					
Axe : Améliorer la qualité d'accueil des nouveaux arrivants au FDEF et les circuits de communication pour favoriser le mieux-travailler ensemble					
Constats	Au moment du recrutement, il est remis à chaque nouveau ou nouvelle professionnelle un livret d'accueil ainsi que le règlement intérieur de l'établissement. Ces documents permettent de donner une information sur la situation administrative de l'agent et une visibilité sur l'organisation et les missions du FDEF. Cependant, ces documents n'apparaissent pas toujours suffisamment pour sécuriser les agents, les fédérer et rendre lisible les organisations du travail.				
Action 1		Moyens mis en œuvre		Pilotes	Échéances
Sous-action	Instaurer la journée d'accueil des nouveaux arrivants				
Sous-action	Organisation d'une journée d'accueil et de visite des services du siège pour les nouveaux professionnels-les et stagiaires	Moyens humains du service RH Moyens matériels du siège	2 journées par an organisées	Cadre pôle RH	A compter de juin 2023
Sous-action	Organiser des journées portes-ouvertes des unités pour que les nouveaux professionnels-les puissent rencontrer les collègues des autres unités, visualiser les locaux et avoir connaissance des missions réalisées au FDEF	Moyens humains du service RH Coordination avec les chefs de service des unités	1 journée portes ouvertes de chaque site tous les deux ans	Cadre pôle RH	A compter de juin 2023
Action 2					
Organiser en intra une formation sur la protection de l'enfance					
Sous-action	Former les professionnels notamment non diplômés, en intra pour partager avec eux la culture de la protection de l'enfance	Moyens humains du service RH Formation en intra, par des prestataires ou par des agents du FDEF	1 session de formation par an	Directeur-adjoint et cadre pôle RH	A compter de juin 2023
Sous-action	Prévoir au plan de formation une formation sur la protection de l'enfance pour les professionnels-les n'ayant pas bénéficié de la formation intra	Moyens humains du service RH Plan de formation	1 session de formation par an	Directeur-adjoint et cadre pôle RH	A compter de juin 2023
Action 3					
Mettre en place des rencontres institutionnelles fédératrices					
Sous-action	Organiser une réunion annuelle institutionnelle	Organisation des vœux ou d'une assemblée générale du personnel	1 réunion par an	Directeur	Décembre 2023
Sous-action	Organiser chaque année une fête de l'établissement ou un arbre de Noël	Moyens humains et économiques nécessaires	1 événement par an	Directeur	Décembre 2023



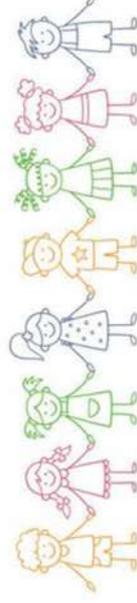
Thématique : Le projet de service des pôles administratifs						
Axe : Améliorer les conditions de travail en définissant et mettant en œuvre les politiques de prévention et de traitement des risques						
Constats	<p>Au FDEF, plusieurs actions d'accompagnement des professionnels-le-s ont été mises en œuvre au fil des situations qui se sont présentées sur les unités (violences contre un professionnel...). Cependant, si les situations ont été traitées, il est regretté que les risques se soient réalisés faute de prévention et que les processus d'accompagnement ne soient pas formalisés. Comment alors garantir la prévention des risques psychosociaux et leur traitement ? Comment prévenir les risques de discrimination et leur traitement ? Comment prévenir le harcèlement moral et sexuel au travail et leur traitement ? Comment réduire les risques professionnels ? Ces questions sont l'affaire de toutes et tous. En ce sens, la définition des politiques de prévention se pense et s'élabore avec les représentant-e-s du personnel, le pôle des ressources humaines et la Direction du FDEF.</p>					
Action 1		Moyens mis en œuvre		Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
Promouvoir l'égalité homme-femme et prévenir le harcèlement moral et sexuel au travail						
Sous-action	Organiser et mettre en place un groupe de travail sur la politique de prévention et de gestion du harcèlement moral et sexuel au FDEF	Groupe de travail avec le CSE	Nombre de réunions de travail et actions entreprises	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Formaliser une procédure de signalement d'une situation de harcèlement moral ou sexuel au travail	Groupe de travail avec le CSE	Finalisation et diffusion de la procédure	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Diffuser des affiches et mettre à disposition des unités de la documentation pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel en rappelant les risques juridiques encourus en cas de harcèlement	Groupe de travail avec le CSE	Affiches et documentations mises à disposition dans les unités	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Nommer un-e référent-e de prévention du harcèlement moral et sexuel au travail	Groupe de travail avec le CSE	Un-e référent-e nommé-e dans chaque unité	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Créer des espaces d'écoute pour les victimes de harcèlement moral et/ou sexuel au travail en leur donnant accès à des séances avec un-e psychologue de santé au travail	Groupe de travail avec le CSE	Conventionnement avec les psychologues roannais et stéphanois sur cette question	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	



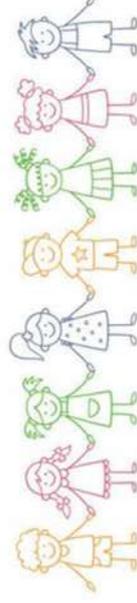
Prévenir et traiter les risques professionnels notamment les risques psychosociaux						
Action 2						
Sous-action	Organiser et mettre en place un groupe de travail sur la politique de prévention des risques professionnels/psychosociaux	Groupe de travail avec le CSE	Nombre de réunions de travail et actions entreprises	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Elaborer une procédure de signalement et de traitement des événements indésirables graves	Groupe de travail avec le CSE	Finalisation et diffusion de la procédure	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Formaliser des actions en faveur de la prévention des risques professionnels dans une politique RH	Groupe de travail avec le CSE	Plan d'actions de la politique de prévention et de traitement des risques professionnels	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Nommer un-e référent-e de prévention des risques professionnels sur chaque unité	Groupe de travail avec le CSE	Un-e référent-e nommé-e dans chaque unité	Cadre SRH et 2 représentant-e-s du personnel	Décembre 2023	
Sous-action	Relancer et mettre en place la médecine du travail au FDEF	Groupe de travail avec le CSE	Convention avec un-e médecin du travail	Direction	Décembre 2023	
Sous-action	Tenir à jour le DUERP	Groupe de travail avec le CSE	Suivi du plan d'actions en CSE et visite annuelle organisée sur chaque site	Direction et CSE	Chaque année	
Action 3						
Promouvoir l'égalité des genres en déployant une politique de prévention et de gestion des inégalités et des discriminations par le genre						
Sous-action	Diffuser des affiches et mettre à disposition des unités de la documentation pour promouvoir l'égalité des genres au travail	Groupe de travail avec le CSE	Affiches et documentations mises à disposition dans les unités	Direction et cadre pôle RH	Décembre 2023	
Sous-action	Promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes en proposant aux professionnel-le-s des formations sur le genre et l'égalité au travail	Groupe de travail avec le CSE	Formations prévues chaque année sur le plan de formation	Direction et cadre pôle RH	Chaque année	
Sous-action	Communiquer et organiser des actions lors de la semaine de l'égalité et lors de la journée des droits des femmes	Groupe de travail avec le CSE	Nombre d'actions organisées sur la semaine de l'égalité et lors de la journée des droits de la femme	Direction et cadre pôle RH	Chaque année	
Sous-action	Ouvrir l'établissement à des associations extérieures pour parler de l'égalité des genres	Groupe de travail avec le CSE	Intervention d'une association extérieure	Direction et cadre pôle RH	Chaque année	
Sous-action	Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle	Groupe de travail avec le CSE	Publication des résultats de l'index de l'égalité professionnelle	Direction et cadre pôle RH	Chaque année	
Sous-action	Proposer un plan d'actions à partir du niveau de l'index de l'égalité professionnelle	Groupe de travail avec le CSE	Finalisation et diffusion du plan d'actions	Direction et cadre pôle RH	Décembre 2023	



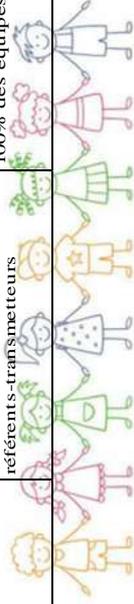
Thématique : Le projet de service des pôles administratifs				
Axe : Améliorer la visibilité de l'information sur le temps de travail et la carrière pour l'ensemble des agents				
Constats	<p>De fait, les plannings connaissent de nombreux changements, liés aux aléas nécessitant de revoir l'organisation du travail planifiée: maladie, empêchement de prendre son service... La voie de l'affichage et l'envoi du dernier planning par mail sont les solutions actuellement utilisées pour diffuser l'information, mais elles ne suffisent pas toujours. Surtout, nous ne disposons à l'heure actuelle d'aucun moyen institutionnel pour faciliter la réorganisation du planning entre agents, en amont de l'intervention et de la validation du chef de service.</p> <p>Par ailleurs, l'accès aux informations RH et la diffusion de l'information est encore insuffisante à ce jour. Les panneaux d'affichage sont saturés, rendant les notes de service peu lisibles et accessibles. Et bien que de nombreuses informations soient accessibles par internet, les agents ne savent pas toujours où les chercher, où se perdent dans la masse de ces informations. Mettre à disposition ces données avec un accès plus simple et plus direct pourrait être une piste d'amélioration pour une meilleure connaissance par les agents de leurs droits et de leurs dispositions statutaires d'emploi.</p>			
Action 1		Moyens mis en œuvre		Échéances
Se doter d'un logiciel de gestion du temps de travail				
Sous-action	Moderniser le logiciel de gestion des plannings	Recherche de solutions logiciels récentes Démonstrations des logiciels Devis	Choix d'un prestataire et d'une solution logiciel Planification du déploiement du logiciel Déploiement nouveau logiciel	Mars 2023 Janvier 2024
Sous-action	Former les professionnels à l'utilisation de leur espace personnel "full web"	Formation intra Agents ressources au sein de chaque unité	100% des agents formés	Mars 2024
Action 2				
Faciliter l'accès aux informations utiles				
Sous-action	Création d'un site intranet	Souscription à un espace web avec accès privé Attribution de codes d'accès aux agents de l'établissement Contenu géré par la direction et les services administratifs	Intranet créé, accessible à tous les agents, alimenté par un contenu pertinent: ressources documentaires RH, actualités, plannings, notes de service, classeur qualité...	Junin 2024



Thématique : Le projet de service des pôles administratifs				
Axe : Consolider les organisations du travail et les organigrammes				
Constats	<p>Pour assurer un service de qualité, il est important de disposer des moyens nécessaires. Et il est tout aussi important de faire bon usage de ces moyens, en optant pour les bonnes organisations de travail. L'organigramme du FDEF a beaucoup évolué ces dernières années, notamment au niveau des postes de cadres socio-éducatifs. Le siège a également connu des évolutions significatives. Parmi ces évolutions, nous pouvons souligner le retrait des postes de chefs de service adjoint à la pouponnière, et au centre parental. Le fait que les équipes éducatives des unités 3-6 ans ne soient dotées que de 6tep est également une situation qui mérite attention. Il est ici rappelé que le choix de remettre un deuxième poste de cadre socio-éducatif à Roanne a déjà été acté et mis en oeuvre. La réflexion engagée dans ce projet d'établissement porte également sur la pluridisciplinarité et les quotités de travail des différents métiers présents au FDEF: maîtres de maison, psychologues, infirmières, psychomotricien, médecin. Les besoins sont identifiés, les projections formalisées. Leur réalisation reste toutefois soumise à la capacité budgétaire de l'établissement à les financer.</p>			
Action 1		Livrables attendus/indicateurs de résultat		Échéances
Repenser l'organisation hiérarchique à la pouponnière				
Sous-action	Moyens mis en oeuvre	Pilotes		
Assurer un encadrement de proximité de qualité	<p>Réflexion sur l'organigramme de la pouponnière Création d'une fonction de coordinateur du pôle relation enfants-parents Evolution de la fiche de fonction des infirmières puéricultrices</p>	<p>Nouvel organigramme Entretiens professionnels répartis sur plusieurs cadres Evaluation plus fine et plus factuelle des qualités professionnelles des agents Chef de service plus disponible pour identifier et conduire les changements utiles</p>	<p>Direction Responsable RH Chef de service de la pouponnière</p>	<p>Juin 2023</p>



Thématique : Le développement de projets structurants et transversaux					
Axe 1 : Prendre le virage numérique pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des professionnel.le.s					
Le FDEF fonctionne encore avec des dossiers papiers ne favorisant par la coordination des équipes et le partage d'informations. Néanmoins, lorsque le FDEF fonctionne en numérique, ce qui est le cas avec les applicatifs métiers, l'utilisation du numérique n'est pas toujours ergonomique et facilitante dans la gestion du temps de travail, la coordination des organisations du travail et le partage d'informations avec les professionnel.le.s. La montée en compétences sur le numérique se fait donc à plusieurs vitesses. Concernant les personnes accueillies, il s'agit de déployer un DUJ tandis que les professionnels l'acquisition d'un logiciel de planning en FULL WEB leur permettra d'avoir une lisibilité plus importante de leur temps de travail.					
Constats	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Action 1	Préparer techniquement, économiquement et humainement la mise en place d'un dossier unique informatisé				
Sous-action	Elaborer le marché pour l'acquisition d'un dossier usager informatisé	Organisation de plusieurs rendez-vous avec des prestataires	Finalisation du cahier des charges et diffusion du marché	Service économique	Décembre 2023
Sous-action	Doter les professionnel.le.s en équipements informatiques adaptés pour une utilisation informatisée et full-web du dossier unique	Investissement Redéploiement de matériel informatique	Ensemble des unités dotées en équipements adaptés	Service économique	Décembre 2023
Sous-action	Organiser des formations à destination des cadres, du secrétariat éducatif et de la Direction comme référents-transmetteurs	Formation initiale en intra	100% des équipes formées	SRH	Décembre 2024
Sous-action	Organiser des formations au sein des équipes éducatives	Formations par les référents-transmetteurs	100% des équipes formées	SRH	Décembre 2024
Action 2	Préparer techniquement, économiquement et humainement la mise en place de logiciels applicatifs métiers FULL WEB				
Sous-action	Organiser une rencontre de travail avec ELAP de présentation du logiciel full-web	Démo du logiciel en visioconférence	Finalisation de l'analyse financière	Service économique	Mars 2023
Sous-action	Doter les professionnel.le.s en équipements informatiques adaptés pour une utilisation informatisée et full-web des applicatifs métiers	Investissement Redéploiement de matériel informatique	Ensemble des unités dotées en équipements adaptés	Service économique	Décembre 2023
Sous-action	Organiser des formations au sein des équipes éducatives	Formation intra + relai par les référents-transmetteurs	100% des équipes formées	SRH	Décembre 2024



Projet d'établissement 2023/2027 – Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire

Thématique : Le développement de projets structurants et transversaux Axe : Réduire le nombre de violences et mieux les accompagner					
Constats		Sur les unités, les violences commises par les jeunes peuvent être importantes. Bien souvent, ces violences à l'encontre des professionnel-le-s sont à l'origine de déclaration d'accidents du travail. Ces violences sont intolérables. C'est en ce sens que l'institution s'organise pour prévenir ces situations de violence à la fois y compris en agissant sur les pratiques professionnelles (formation santé mentale, formation pour réduire les situations de crise, formation à la bientraitance...). En effet, en agissant seulement sur l'acte commis par le jeune et en accompagnant le professionnel-le victime, les actions ne seraient pas suffisantes pour agir sur les causes.			
Action 1		Définir une politique de prévention et de lutte contre les violences			
Sous-action	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Sous-action	Organiser un groupe de travail sur la prévention et la lutte contre les violences au FDEF	Groupe de travail réunissant un-e représentant-e de chaque unité	Formalisation d'un plan d'actions	Direction	Décembre 2023
Sous-action	Retravailler la procédure des sanctions graduées en y traitant la question du dépôt de plainte	Groupe de travail réunissant un-e représentant-e de chaque unité	Procédure mise à jour	Direction	Décembre 2023
Sous-action	Formaliser le processus de prise en charge des victimes de violence de la part des usagers	Groupe de travail avec des représentants du personnel Elaboration du plan de prévention des risques psychosociaux	Finalisation et diffusion de la procédure	Direction et cadre pôle RH	Décembre 2023
Sous-action	Proposer systématiquement une rencontre avec le psychologue de santé au travail	Le service RH fait le lien entre l'agent victime et la psychologue du travail	Bilan du nombre de rencontres organisées ou d'intervention de la ou du psychologue de santé au travail	Direction	Janvier 2023
Sous-action	Former les professionnel-le-s à la bientraitance	Planification de formations en intra dans le plan de formation Sélection du prestataire Organisation et tenue des formations	Plan de formation 2024 Nombre de sessions tenues Nombres d'agents formés Niveau de satisfaction	Direction	Décembre 2024
Sous-action	Former les professionnel-le-s à la gestion de situation de crise	Planification de formations en intra dans le plan de formation Sélection du prestataire Organisation et tenue des formations	Plan de formation 2023 Nombre de sessions tenues Nombres d'agents formés Niveau de satisfaction	Direction	Décembre 2023
Sous-action	Renforcer les partenariats avec des associations organisant des séjours de rupture ou répit pour éloigner le jeune	Identifier et rencontrer des partenaires organisant ce type de séjours Financer les séjours, en lien avec l'ASE	Réalisation d'un annuaire des séjours de rupture	Direction	Décembre 2023

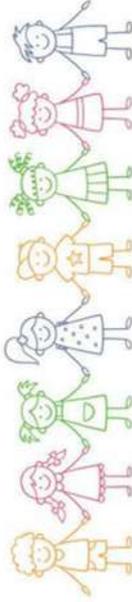


Thématique : Le développement de projets structurants et transversaux Axe : Renforcer et améliorer la démarche qualité					
La démarche qualité au FIDEF a été impulsée suite à la visite d'inspection de la Préfecture. Cette démarche doit être pérennisée et englober le suivi des actions du projet d'établissement. Si les évaluations et contrôles des autorités de tutelle sont des rendez-vous importants et marquent des temps forts de la démarche qualité, l'établissement doit s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité et auto-évaluer en permanence la qualité du service rendu et l'adéquation de son offre de services aux besoins du public accueilli et accompagné.					
Constats					
	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Action 1					
Garantir le suivi des actions arrêtées dans le nouveau projet d'établissement					
Sous-action	Mettre en place un comité de pilotage en responsabilité du suivi de niveau de réalisation du projet d'établissement	Constitution de ce comité de pilotage Planifier une réunion annuelle Préparer les documents supports	Tenue du comité de pilotage au moins une fois par an Présentation de documents permettant de constater l'avancée de la mise en œuvre du projet d'établissement	Direction	Septembre 2023
Sous-action	Communiquer auprès de l'ensemble des agent-e-s chaque année sur le niveau de réalisation du projet d'établissement	Présentation des éléments utiles en CSE Diffusion des informations dans les unités Informations déposées dans l'intranet	Rédaction de documents supports pour rendre compte sur ce point Diffusion de ces documents, en complément du rapport annuel d'activité	Direction	Chaque année
Sous-action	Réaliser un bilan annuel du niveau de réalisation du projet d'établissement auprès des administrateurs	Inscription de ce bilan à l'ordre du jour du conseil d'administration Présentation des éléments aux administrateurs	Rédaction de documents supports pour rendre compte sur ce point Diffusion de ces documents, en complément du rapport annuel d'activité	Direction	Chaque année
Action 2					
S'approprier une démarche qualité performante					
Sous-action	Préparer l'évaluation HAS en nommant un pilote sur chaque processus	Organiser la démarche d'évaluation continue et nommer les pilotes	Note de service pour cadrer la démarche Nomination des pilotes Fixation d'un calendrier prévisionnel	Direction	Septembre 2023
Sous-action	Former l'équipe de direction et les unités au référentiel d'évaluation HAS	Planification de la formation au référentiel HAS Sélection du prestataire Organisation des sessions de formation	Tenue des formations 100% des cadres socio-éducatifs formés 100% des cadres du siège formés	Direction	Septembre 2023
Sous-action	Relancer le COTECH	Planifier une prochaine réunion du COTECH Confirmer la méthodologie Fixer un calendrier prévisionnel	Réunion du COTECH avec compte-rendu Objectifs et méthodologie bien définis et connus de tous Réunions régulières du COTECH	Direction	Septembre 2023
Sous-action	Réaliser un état des lieux de l'appropriation des outils qualité du classeur qualité	Organiser cet état des lieux en fixant la méthodologie, le calendrier prévisionnel, et les personnes ressources.	Méthodologie claire et connue de tous Personnes ressources nommées et mobilisées sur le projet Recueil des avis de toutes les équipes, suivant la méthode définie	Direction	Décembre 2024

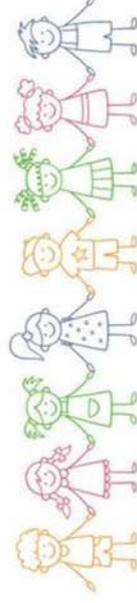


Projet d'établissement 2023/2027 – Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille de la Loire

Thématique : Le développement de projets structurants et transversaux					
Axe : Améliorer les conditions de travail et fidéliser les professionnels en déployant des fonctions nouvelles					
Au FDEF, lors qu'un.e professionnel.le connaît une situation d'épuisement ou qu'elle/il évolue vers une fonction à responsabilité, peu de solutions peuvent parfois être proposées faute de poste vacant ou d'aménagement de poste possible. Afin de palier à cette situation et fidéliser ces agent.e.s qui peuvent faire le choix parfois de quitter l'établissement, une réflexion a été portée sur la création de métiers nouveaux pouvant améliorer la situation de ces agent.e.s et mieux répondre aux besoins des personnes accueillies.					
Constats		Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances
Action 1					
Sous-action	Créer et expérimenter la fonction de coordination	Création de la fiche de fonction Octroi d'un etp supplémentaire de travailleur social au centre parental	Présentation en CSE de la fiche de fonction et du roulement d'organisation du temps de travail Début de l'expérimentation de la fonction de coordination Bilan de l'expérimentation	Direction, cadres populnière et centre parental et SRH	Avril 2023 Décembre 2023
Sous-action	Créer et expérimenter la fonction de coordination à la populnière	Création de la fiche de fonction Octroi d'un etp pour cette fonction	Présentation en CSE de la fiche de fonction et du roulement d'organisation du temps de travail Début de l'expérimentation de la fonction de coordination Bilan de l'expérimentation	Direction, cadres populnière et centre parental et SRH	Avril 2023 Décembre 2023
Sous-action	Organiser un jury de recrutement de la fonction de coordination	Organisation d'un jury en interne Publication en interne du poste	Tenue du jury Postes pourvus	Direction, cadres populnière et centre parental et SRH	Mai 2023
Action 2					
Créer et expérimenter la fonction de référent.e					
Sous-action	Créer et expérimenter la fonction de référent.e parcours sur l'unité de Grand-Clos	Création de la fiche de fonction Octroi d'un etp supplémentaire de travailleur social	Présentation en CSE de la fiche de fonction et du roulement d'organisation du temps de travail Début de l'expérimentation de la fonction de coordination Bilan de l'expérimentation	Direction, cadres populnière et centre parental et SRH	Avril 2023
Sous-action	Créer et expérimenter la fonction de référent.e parcours sur l'unité de Roche	Création de la fiche de fonction Octroi d'un etp supplémentaire de travailleur social	Présentation en CSE de la fiche de fonction et du roulement d'organisation du temps de travail Début de l'expérimentation de la fonction de coordination Bilan de l'expérimentation	Direction, cadres populnière et centre parental et SRH	Avril 2023
Sous-action	Organiser un jury de recrutement de la fonction de référent.e parcours	Organisation d'un jury en interne Publication en interne du poste	2 recrutements réalisés	Direction, cadres populnière et centre parental et SRH	Mai 2023



Thématique : Le développement de projets structurants et transversaux					
Axe : Porter le projet architectural de reconstruction du site de Benoît Charvet à destination d'une nouvelle offre d'accueil					
Constats	Suite à l'incendie de Benoît-Charvet, les locaux sont devenus inhabitables. Dès lors, Loire Habitat a été missionné afin de reconstruire des locaux pouvant répondre à l'accueil de 16 enfants âgés de 3-7ans, dans deux unités de 8 places, suivant les besoins exprimés par le FDEF. S'ils présentent chacun des intérêts et des qualités, les sites de Roche-la-Mollière et de Grand-Clos ne répondent cependant pas à l'ensemble des besoins. Nous souhaitons donc nous saisir de cette opportunité de programme immobilier pour améliorer les conditions d'accueil et de travail de ces unités, tout en renforçant la place du FDEF dans cette tranche d'âge où la prévention reste prépondérante.				
	Moyens mis en œuvre	Livrables attendus/indicateurs de résultat	Pilotes	Échéances	
Action 1					
Sous-action	Contribuer à la définition des besoins et à l'ensemble des étapes de réalisation de la construction				
	Définir et partager les besoins	Concentration entre Loire Habitat, le PVS et la Direction du FDEF	Tenue d'une réunion de lancement du projet Validation des éléments structurants du projet Validation du budget prévisionnel de travaux et de redevance annuelle	Direction	Mars 2023
Sous-action	Concier les professionnels sur le projet architectural	Concentration entre Loire Habitat, le PVS et la Direction du FDEF	Présenter un pré-projet aux équipes, recueillir leurs observations, tenir compte des remarques les plus pertinentes	Direction	Selon programmation
Action 2					
Accompagner les équipes de Grand-Clos et Roche dans l'installation de leur activité dans les nouveaux locaux					
Sous-action	Organiser des réunions préparatoires d'installation	Planifier les réunions d'organisation du déménagement Anticiper les besoins matériels et humains pour le déménagement	Tenue des réunions Planification du déménagement Mobilisation du service technique	Direction	Décembre 2026
Sous-action	Chiffrer les besoins en fonctionnement et investissements	Identifier les besoins d'équipements mobiliers Faire réaliser les devis Inscrire les dépenses prévisionnelles dans le plan d'investissement	Liste du matériel nécessaire établie Devis obtenus et validés Plan d'investissement arrêté Financement assuré et engagements réalisés	Direction	Décembre 2026



Bibliographie

Améliorer l'accompagnement des enfants à la sortie des dispositifs de protection de l'enfance : le retour en famille / aut. Santé Haute Autorité de. - juillet 2021.

Des dispositifs de soutien à la parentalité dans le cadre de la prévention / aut. Groupe d'appui à la protection de l'enfance. - septembre 2011.

Evaluer en protection de l'enfance : théories et méthodes / aut. Alfödi Francis. - [s.l.] : Dunod, 2020.

Guide de bonnes pratiques de soutien à la parentalité / aut. FNARS. - 8 mars 2016.

Handicap et protection de l'enfance : des droits pour des enfants invisibles / aut. Défenseur des droits. - novembre 2015.

La santé des enfants : une politique à refonder pour réduire les inégalités sociales et territoriales de santé / aut. Cour des comptes. - décembre 2021.

La santé des enfants protégés / aut. Observatoire Nationale Protection Enfance. - juillet 2022.

L'accès à la santé des enfants pris en charge au titre de la protection de l'enfance : accès aux soins et sens du soin / aut. Haute Autorité de Santé. - mars 2016.

L'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du placement / aut. Haute Autorité de Santé. - juin 2012.

Préambule à la Constitution / aut. Organisation Mondiale de la Santé. - 1948.

Protection de l'enfance : conditions pour une évaluation des ressources et des difficultés / aut. Robin Pierrine. - [s.l.] : Informations sociales, 2015.

Protection de l'enfance : parcours scolaires des enfants placés / aut. Potin Emilie. - [s.l.] : Revue des politiques sociales et familiales, 2013. - Vol. 112.

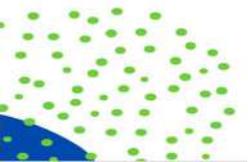
The long-term health consequences of child physical abuse, emotional abuse, and neglect : a systemic review and meta-analysis / aut. Norman RE [et al.]. - [s.l.] : PLoS Med, 2012.





ANNEXES

104

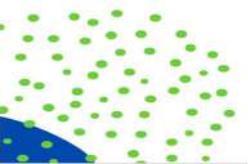




R : réalisé **PR** : Partiellement réalisé **NR** : non réalisé

Objectifs du précédent projet d'établissement Couvrant la période 2015 – 2020	R	PR	NR
Droits des usagers <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réunir régulièrement les groupes d'expression des usagers. ★ ➤ Diffuser le compte rendu des réunions aux usagers. ★ ➤ Planifier sur chaque unité des exercices incendie avec les usagers. ★ ➤ Appeler tous les utilisateurs de véhicule à la vigilance lors de transports d'usagers. ★ ➤ Rappeler dans un document l'obligation de discrétion professionnelle à tout agent intégrant l'établissement. ★ ➤ Rappeler aux agents que les courriers, sauf injonction judiciaire particulière, ne doivent pas être ouverts. ➤ DIPC / Généraliser cet outil pour tous les usagers. ★ ➤ Re-sensibiliser les personnels éducatifs sur la nécessité d'informer l'autorité parentale, en toute occasion et sans délai, du lieu de séjour de leur enfant. ★ ➤ Re-sensibiliser les personnels éducatifs sur l'information à donner aux parents sur l'activité sportive et/ou culturelle suivie ou souhaitée par leur enfant. ★ ➤ Aménager les locaux pour permettre la confidentialité des échanges téléphoniques des usagers. ★ ➤ Etablir un protocole dans chaque unité pour définir le temps de remise du livret aux usagers. ★ ➤ Penser à la réactualisation permanente des livrets. ★ ➤ Charte des droits et libertés : n'avoir aucun oubli dans la distribution du document. ★ ➤ Etre attentif aux questions d'alimentation et de sommeil des adolescents accueillis. ➤ Engager une réflexion au sein de l'établissement sur le respect de l'intimité psychique. ★ ➤ Constituer une commission de réflexion pour l'harmonisation des règles de sécurisation des dossiers des usagers. ★ 			★
Accompagnement des usagers <ul style="list-style-type: none"> ➤ Penser à donner aux jeunes qui quittent l'établissement des objets mémoriels de leur séjour. ★ ➤ Mise en place de réunions jeunes dans toutes les unités : une ou deux fois par an, en présence du Directeur. ★ ➤ Travailler à ce que chaque jeune ait une activité sportive et/ou culturelle propre. ➤ Rechercher une aide bénévole pour le soutien scolaire dans toutes les unités. ★ ➤ Formaliser par écrit les process d'accueil. ★ ➤ Formaliser le rythme des rencontres parentales dans les unités. ★ ➤ Etablir un cadre institutionnel de nos écrits professionnels. ★ ➤ Formaliser les réunions annuelles de la commission technique de l'évaluation interne. ★ ➤ Engager un travail de réflexion sur la prévention de la maltraitance au sein de l'établissement. ★ ➤ La question de la remise du jugement ou du contrat administratif au jeune de plus de 16 ans doit être réfléchié dans les équipes. ★ ➤ La parole de l'enfant devrait être retranscrite de façon littérale dans les rapports. ★ ➤ Réfléchir à la manière dont nous transcrivons la parole des parents. ★ 		★	★



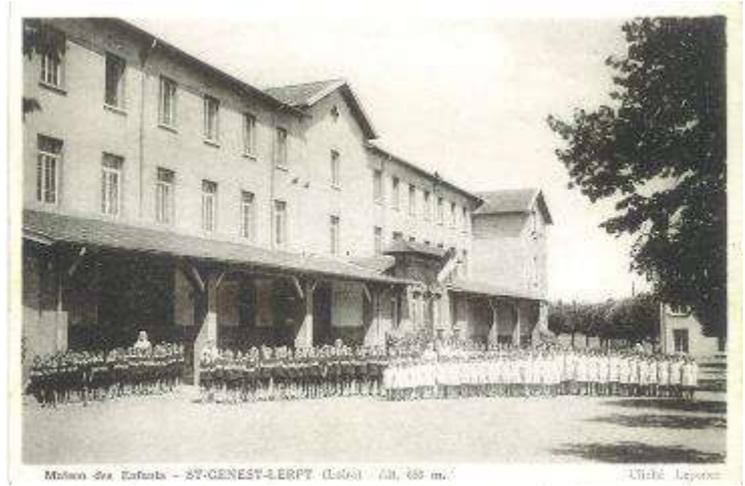


**Si l'histoire
du
Foyer de l'Enfance
de la Loire
m'était (succintement)
contée...**





La maison maternelle rue Victor Duchamp à St-Etienne vers 1930



Maison des Enfants - ST-GENEST-LERPT (Loire) - 1911, 685 m²

Ulrich Lepoint

Un établissement octogénaire

La Maison maternelle a été créée en 1913 par le Conseil général

C'est en 1913 que le Conseil général décide la création de la Maison maternelle, la première du genre en France. Sa vocation est d'apporter une aide aux mères célibataires et aux femmes enceintes privées de ressources. Elle est alors située dans les locaux d'un ancien collège, rue Victor-Duchamp.

En septembre 1939, elle est transférée à Saint-Galmier. Quelques mois plus tard, elle est ramenée à Saint-Étienne dans l'ancienne clinique du Dr Vianay, 21 rue Trouseau.

En 1949, sur proposition d'Antoine Pinay, le Conseil général, qui vient d'acheter la clinique du Dr Vianay, décide d'agrandir et de moderniser l'établissement.

Le département décide alors de doter la clinique de tout l'équipement sanitaire et hospitalier nécessaire pour en faire une Maison maternelle départementale «digne d'être comparée à la meilleure des cliniques suisses».

Ainsi fut créée la Maternité maison maternelle qui fonctionne comme établissement préfectoral. C'est le 14 novembre 1960 qu'elle devient hôpital public par décret ministériel.

Le 27 juin 1986, elle est baptisée Centre hospitalier Antoine-Pinay.

« Le progrès »
29 janvier 1997

Du XIXème siècle à 1962

Les racines profondes...

Un peu d'histoire ancienne !

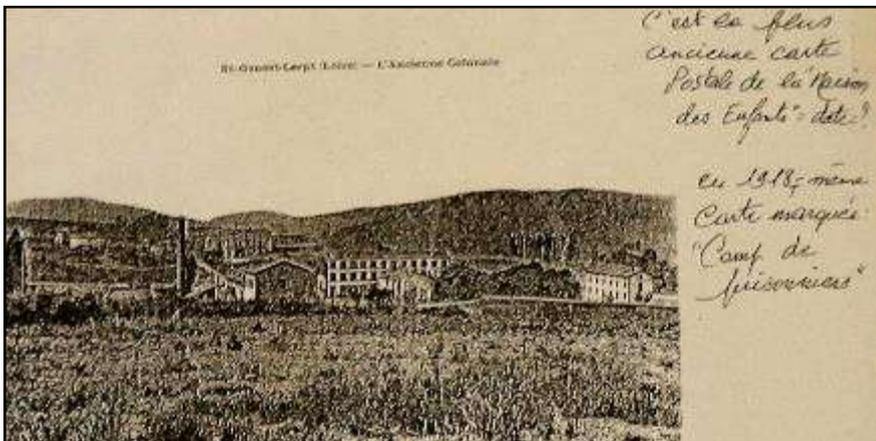
Le terrain dit « du Chasseur » à St-Genest-Lerpt a une histoire d'accueil d'enfants qui s'étire sur plus de cent cinquante ans.

En 1866, un religieux, le père Cœur, s'installe sur ce terrain et crée la « Maison Paternelle » pour enfants « vagabonds ou vicieux » de St-Etienne, de la région mais aussi de toute la France. Cette maison, dénommée communément « colonie des petits bleus », fermera en 1914.

Durant la Grande Guerre, le site est utilisé pour cantonner les prisonniers de guerre allemands.

En 1924, le terrain devient propriété du Département de la Loire, où est installé la « Maison des enfants » ou préventorium afin d'accueillir des enfants dont les parents sont malades. Après la guerre, l'établissement devient une maison d'enfants à caractère sanitaire. Ils sont près de cent cinquante à y séjourner en permanence.

En 1962, la « Maison Départementale des Enfants » devient le Foyer Départemental de l'Enfance qui quittera le site au début des années 80.



Extrait d'un article du numéro spécial de « La Feuille » d'avril 2009



1962 - Création du Foyer Départemental de l'Enfance



St-Genest-Lerpt

Le Foyer de l'Enfance fonctionne à l'époque sur 2 sites :

- 1 – Sur le site du « chasseur » dans l'ancien préventorium de Saint-Genest-Lerpt
- 2 – A Saint-Priest-en-Jarez, 34 rue du 8 mai 1945



Saint-Priest-en-jarez

« Si le « bureau assistance publique – enfance assistée » est devenu « service de l'Aide Sociale à l'Enfance », si « la Maison Familiale de la Loire », rue Victor Duchamp, est devenue « le dispensaire départemental antituberculeux » depuis la création des deux Foyers de l'Enfance de Saint-Genest-Lerpt et de Saint-Priest-en-Jarez, si les frères et sœurs ne sont plus séparés, si les enfants ne sont plus reconnaissables à leurs habits et sont majeurs à 18 ans, il y a par contre toujours des enfants et adolescents malheureux parce que déracinés, isolés, perturbés auxquels manque et manquera toujours l'indispensable sécurité d'une vraie famille et de son refuge. »

Extrait de la préface du livre « **Matricule 13.646** »
Edition : imprimerie du Vivarais - Octobre 1977

André ROUCHE
Directeur Départemental des Affaires sanitaires et Sociales

1981

- Fermeture de la maison de Saint-Priest-en-Jarez. Orientation des enfants vers différentes MECS et familles d'Accueil.
- Ouverture d'un Foyer d'Accueil pour Adolescents rue Rateau, à Saint-Etienne : 6 éducateurs, 1 maîtresse de maison, 2 veilleurs pour 12 jeunes dont 2 places d'accueil d'urgence.



1983

- Ouverture d'un Foyer d'Accueil pour Adolescentes rue des Dr Charcot, à Saint Etienne : 4 éducatrices, 1 maîtresse de maison, 1 veilleuse pour 6 jeunes filles.



1984

- Fermeture de Saint-Genest-Lerpt avec le déménagement de son dernier groupe, le Foyer d'Accueil d'Urgence, qui s'installe impasse Benoît Charvet, à Saint Etienne : 9 éducateurs, 2 maîtresses de maison, 1 veilleuse pour un groupe mixte de 12 enfants et adolescents + 2 mères.
- Depuis 1981, les différentes structures sont gérées par la D.D.A.S.S. et ses Inspecteurs. Les lois de décentralisation de 1986 entraînent la naissance de la D.P.S. (Direction de la Protection Sociale), et, dans le même esprit, la création d'un poste de Directeur pour le Foyer Départemental de l'Enfance.



Le FAU Benoît Charvet - impasse Benoît Charvet

1987

- Nomination en mars de Claude AUTIER au poste de Directeur du Foyer Départemental de l'Enfance.
- Déménagement du Foyer Adolescentes impasse des Fauvettes à Saint Etienne : 7 éducateurs, 1 maîtresse de maison pour 12 jeunes filles dont 2 places d'accueil d'urgence



« La petite Bérarde » impasse des Fauvettes

En 87, le Foyer Départemental de l'Enfance, c'est :

- 1 Directeur
- 2 agents administratifs
- 19 assistants socio-éducatifs
- 4 maîtresses de maison
- 4 veilleurs de nuit
- 1 ouvrier d'entretien

Soit 31 postes ETP pour un total de 32 places d'accueil.

1989

→ Ouverture d'un Foyer d'Accueil d'Urgence mixte rue Albert Thomas, à Roanne : 7 éducateurs, 1 maîtresse de maison pour 12 enfants et adolescents + 2 mères.



Le FAU de Roanne

1994

→ Déménagement du Foyer Adolescents qui s'installe dans un ancien dispensaire impasse le l'Abbé Etienne Chauve, à Saint Etienne : 7 éducateurs, 1 maîtresse de maison pour 12 jeunes dont 2 places d'urgence.



Le Foyer de l'abbé Chauve

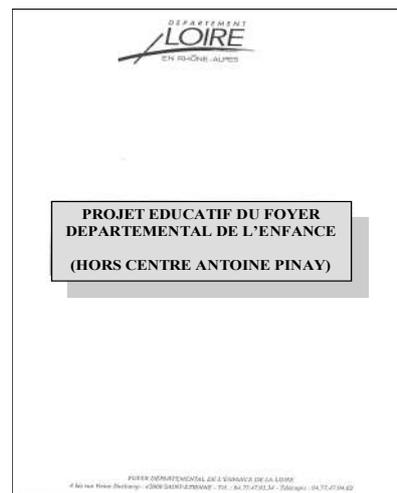


1995

→ La charte graphique



→ Premier projet éducatif d'établissement en prévision du passage à l'autonomie.



FOYER DÉPARTEMENTAL DE L'ENFANCE

POUR L'EXTRÊME URGENCE

Des locaux flambant neuf

De nombreuses personnalités, dont M. Lucien Neuwirth, président du Conseil général et Mme Heyraud, conseillère municipale déléguée, représentant M. François Dubanchet, entouraierent, vendredi en fin de journée, M. Authier, directeur du Centre d'accueil d'urgence, à l'occasion de l'inauguration de nouveaux locaux.

C'est en effet depuis 1982 que le Foyer de l'Enfance, situé à Saint-Genest-Lerpt, s'est vu restructurer par décision de son propriétaire, le Conseil général en « Foyer éclaté ». Il se compose aujourd'hui d'un foyer de l'adolescence, impasse des Fauvettes, pouvant accueillir douze jeunes filles de 16 à 18 ans encadrées de sept éducateurs et d'une maîtresse de maison ; d'un foyer d'adolescent, rue Rateau où sept éducateurs et une maîtresse de maison peuvent encadrer également douze garçons de 15 à 18 ans, et depuis 1985, d'un foyer d'accueil d'urgence pouvant recevoir douze enfants et deux mères et leurs enfants en ruptures de foyer familial, cela pour répondre à toute situation qui relève d'une extrême urgence.

UN BATIMENT EN PLUS

Afin que ces enfants soient accueillis dans les meilleures conditions, le Conseil général de la Loire décidait d'entreprendre un agrandissement de la Maison d'accueil située impasse Benoit-Charvet. Un nouveau bâtiment d'un étage comprenant une cuisine, une buanderie-lingerie, et une réserve au rez-de-chaussée et quatre chambres et un bureau au premier étage, est venue s'ajouter à l'ancienne maison alors que les extérieurs étaient revêtus de pavés. De nombreux jeux viendront bientôt parfaire cette réalisation.

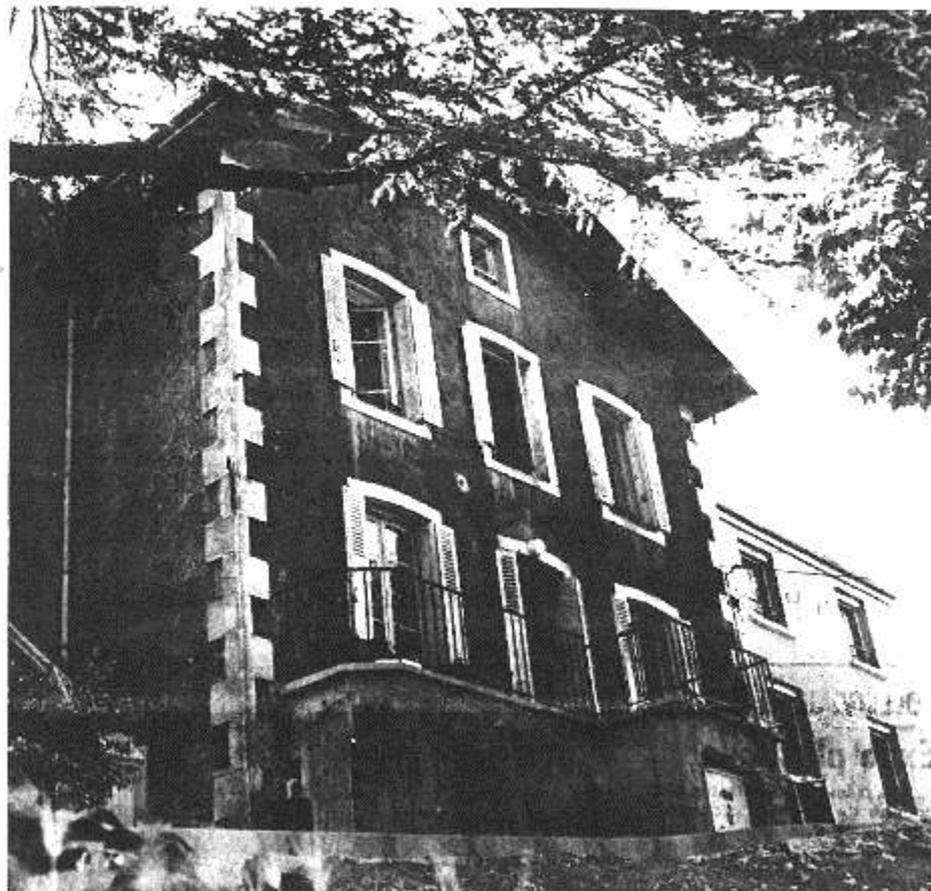
Lors de l'inauguration, M. Authier soulignait l'importance d'un tel établissement : « qui doit dorénavant ne pas être perçu comme « la voiture-balai » de l'action sociale. Les rapports avec les différents partenaires doivent lui permettre de jouer avec lucidité un rôle de pivot dans la politique sociale, en agissant comme facteur innovant et responsable ».

Un foyer d'accueil qui, comme devait l'expliquer M. Lucien Neuwirth : « sera créé aussi à Roanne puisqu'à compter du 1^{er} octobre 1989, une structure identique à celle que nous inaugurons aujourd'hui pourra accueillir les enfants et les mères. En cette période de crise, la mission du Foyer doit se traduire par une action plus proche des familles et des enfants qui lui sont confiés ».

J.D.N. ■



Les personnalités autour du président Neuwirth



Des bâtiments rénovés

Maison de Benoît Charvet

- Le Foyer Départemental de l'Enfance est érigé en établissement public autonome. Le directeur est désormais doté de la responsabilité morale et juridique de l'établissement et, de ce fait, des enfants peuvent être confiés directement à l'établissement par les Juges des enfants.
- Le Conseil d'Administration est présidé quelques mois par le Dr BALL puis par le Dr BONNE.
- Le siège de l'établissement, (le Directeur et les 2 agents administratifs) quitte les locaux de la D.P.S. rue des 3 meules pour s'installer 4 bis rue Victor Duchamp à Saint-Etienne;
- Ouverture de la MECS du Pontet rue Maurice Ravel, à Riorges, près de Roanne : accueil mixte, moyen – long séjour, 14 places, (7 garçons, 7 filles), de 10 à 18 ans, dont 2 places orientations C.D.E.S. – 5 éducateurs, 1 maîtresse de maison.
- Nomination du premier Chef de Service, Alain MOUTON, responsable des deux structures Roannaises : le FAU et le Pontet.
- Chaque équipe éducative est progressivement renforcée par un Psychologue et un Psychiatre.



Le Pontet

1997

- Le Foyer Départemental de l'Enfance intègre dans ses services le Centre Maternel, la Pouponnière et la « Crèche » du Centre Antoine PINAY dépendant jusque là du Centre Hospitalier qui a souhaité se défaire de ces structures sociales. Celles-ci intéressant le Conseil Général, il est demandé au FDE de reprendre l'ensemble, soit environ 50 agents de différents métiers (éducatrices, assistantes sociales, conseillères E.S.F., auxiliaires puéricultrices, infirmières, maîtresses de maison, éducatrices jeunes enfants...) pour un effectif de 20 mères avec leurs enfants (Centre Maternel), 20 enfants de 0 à 3 ans (Pouponnière), 12 enfants de 3 à 6 ans (Crèche).
- Nomination d'un second Chef de Service, Frédéric CHAPPET, responsable du Centre Antoine PINAY.
- Le siège du Foyer Départemental de l'Enfance s'étoffe, recrutant un chef de bureau et un agent administratif issus du Centre Antoine PINAY.
- Suppression des 2 places de mères au FAU B. CHARVET à Saint-Etienne.
- Nomination d'un troisième Chef de Service, Thierry SANTA CRUZ, responsable des deux Foyers Adolescents (Petite Bérarde et Abbé Chauve) et du FAU Benoît Charvet.

Le Centre Antoine Pinay
rue Trousseau

- L'adoption en décembre du règlement intérieur



En 1997, le Foyer Départemental de l'Enfance, c'est :

- 1 Directeur
- 1 chef de bureau
- 3 Chefs de Service
- 90 agents divers (environ) auprès des publics
- 1 adjoint des cadres
- 7 agents administratifs
- 3 ouvriers d'entretien

Soit 104 postes ETP

CONSEIL GENERAL

SEANCE DU 12 MAI 1995

PRESENTS : MM. ALLIGIER, BARATHON, BERNARDIN, BONNE, BOUNIARD, CHARTIER, CHARVIN, CHOMAT, CLEMENT, DESFARGES, FALT, FAURE, FOURNIER, FRECON, G. GIRAUD, J.B. GIRAUD, HUGON, JACQUIS, JAYOL, LIMONNE, MACKE, MANDON, MATHIEU, MOULIN, MOULLIER, PETIT, POUQUET, ROCHEBLOINE, ROIRE, SIMON, THIOLLIERE, MME TOMASINI, MM. VENNIN, VISNE, ZIEGLER

EXCUSES : MM. CHABRIER, NEUWIRTH, NICOLIN

Rapport n° 95-5-90-06

ERECTION DU FOYER DE L'ENFANCE EN ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL



L'Assemblée Départementale

- décide :

* d'ériger le Foyer de l'Enfance en établissement public à caractère administratif à compter du 1er janvier 1996,

* de donner délégation à la Commission Permanente pour fixer les modalités pratiques d'exécution de cette décision,

- désigne pour siéger au sein du Conseil d'Administration, outre le Président du Conseil Général qui en assurera la présidence, M. Bernard BONNE et M. Bernard FOURNIER.



Pour le Président
et par délégation
Le Directeur Général des Services

Jacques LAISNE
JACQUES LAISNE

1998

- Déménagement du siège pour la place Ferdinand Buisson.
- Départ de Claude AUTIER nommé Directeur à l'EPD Louis Philibert au Puy-Ste-Réparate assure son propre intérim jusqu'en juin 1999.

Jean-François MEUNIER, Directeur du service Enfance à la DPS, lui succède, toujours en intérim jusqu'en juin 2000.

2000

- Suite à de multiples agressions, déménagement précipité du Foyer Adolescentes « la Petite Bérarde » dans l'ancien logement de fonction du Directeur, laissé vacant, à Saint Genest-Lerpt (retour aux sources...). Etant donnée l'exiguïté des locaux : l'unité n'accueillera plus que huit adolescentes au lieu de douze.



- Daniel BRANDEHO, Directeur de la « MAS des Quatre vents » remplace Jean-François MEUNIER au poste de Directeur par intérim.

- Déménagement du siège, qui s'agrandit, de la place Ferdinand Buisson au 20 rue Charles de Gaulle à Saint -Etienne.

2001

- Recrutement d'un nouvel Agent administratif.
- Arrivée en août de Jean-Louis GAULIER au poste de Directeur du Foyer Départemental de l'Enfance.

2002

- Changement de l'intitulé de l'établissement qui prend sa dénomination actuelle :

FOYER DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE

- Nouvelle charte graphique



- Fusion de la **Maison Maternelle Antoine PINAY** et de l'**Hôtel Maternel CLAIRMATIN**, établissement CAF (reprise de 5 postes) prenant pour dénomination la Maison de la Famille « Clairmatin » 19 rue de la Convention à Saint-Etienne.
- Changement d'affectation de Thierry SANTA CRUZ pour occuper le poste de Chef de Service dans cette nouvelle structure. 20 agents de différents métiers (éducatrices, assistantes sociales, conseillères E.S.F., auxiliaires puéricultrices, infirmière, maîtresses de maison, veilleuses, psychologue...), pour une possibilité d'accueil de 30 familles.
- Nouvelle dénomination du Centre Antoine PINAY (pouponnière – crèche) qui devient la « Maison de l'Enfance ».
- Négociation puis mise en place des 35 heures, avec la création de 24 postes ETP.
- Professionnalisation du travail de nuit jusque là assuré par les équipes éducatives (sauf CLAIRMATIN et Maison de l'Enfance). Recrutement de 7,75 veilleurs ETP pour l'ensemble des structures.
- Projet de regroupement de la Maison de la Famille et de la Maison de l'Enfance sur le site CLAIRMATIN, rue de la Convention validé en Conseil d'Administration malgré un avis réservé des personnels.
- Transformation des deux Foyers Adolescents (St Genest-Lerpt et Abbé Chauve) en Foyers d'Accueil d'Urgence.

2003

- Recrutement d'un quatrième Chef de Service, Agnès ROCHE en remplacement de Thierry SANTACRUZ pour les 3 Foyers d'Accueil d'Urgence (FAU) de St-Etienne.

2004

- Passage des personnels de nuit à 32 h 30 (création de 3 postes de veilleurs supplémentaires).
- Mouvement des personnels de l'ensemble du Foyer Départemental de l'Enfance et de la Famille dénonçant notamment :
 - 1 – Le regroupement de la Maison de la Famille et de la Maison de l'Enfance
 - 2 – Le passage à l'urgence pour les Foyers Adolescents sans concertation ni préparation.
- Abandon du projet de regroupement : le bâtiment CLAIRMATIN, rue de la Convention à Saint-Etienne n'accueillera finalement que la Maison de la Famille, d'où refonte du projet architectural du site.
- Décision d'audit pour la question de l'urgence.
- Diminution de l'effectif d'accueil au FAU de l'Abbé Chauve qui passe de 12 à 8 jeunes.
- Neuvième poste éducatif sur les FAU de St-Genest-Lerpt et de l'Abbé Chauve.
- Départ en août de Jean-Louis GAULIER. L'intérim est assuré par Mr Jean-Marc ODIER.

2005

- Au printemps, le grand bâtiment de la « Maison des enfants » à St-Genest-Lerpt disparaît...



- Nomination en avril d'un nouveau Directeur : Mr F. de LAREBEYRETTE
- Le FAU de Roanne est en phase final de travaux d'agrandissement (bureaux, salle de réunion, chambre supplémentaire, salle de bain et studio mère-enfant) pour un budget de 460 000 €.
- La « Maison de la Famille » est rebaptisée **Centre Maternel « Clairmatin »**.
- Création d'une nouvelle charte graphique pour l'établissement :

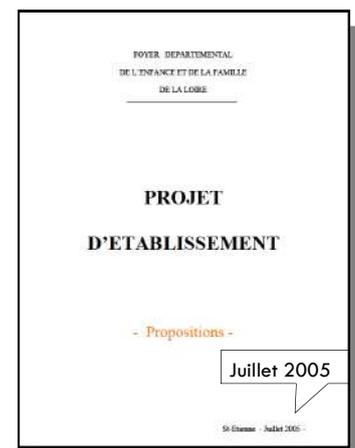


- Création et parution en décembre du 1^{er} numéro de « **La Feuille** », mensuel d'information du **FDEF**



« La circulation de l'information est une respiration pour une institution.
Elle relie les parties entre elles, se nourrissant les unes les autres. »

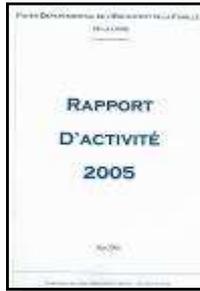
- Décembre, approbation par le CTE et le Conseil d'administration du Projet d'Etablissement pour la période 2006-2011 après un travail de six mois de réflexion et d'échanges entre les équipes et les professionnels. Trente-cinq objectifs sont fixés, regroupés autour de sept thématiques.
- Les FAU (Les Foyers d'Accueil d'Urgence) sont renommés FAO (Foyer d'Accueil et d'Observation).



2006

- ➔ Le Directeur décide de doter chaque unité d'un chef de service en diminution d'un poste d'éducateur aux FAO de St-Genest, de l'abbé Chauve et des 3/6 ans. Ainsi, sont nommés :
 - Martine VACHERIAS pour le FAO adolescentes de St Genest Lerpt
 - Philippe BLANC pour le FAO de l'Abbé Chauve
 - Christine GRANGER pour l'unité d'accueil des 3/6 ans. Cette unité se sépare de la pouponnière laquelle reste sous la responsabilité de Frédéric CHAPPET. Cette césure marque ainsi la fin du C.A.P.
 - Patrick GALLON conserve le poste de Chef de service pour le FAO Benoît Charvet.
- ➔ Trois Chefs de service adjoints sont nommés :
 - Frédéric SCHWAAB pour la MECS « le Pontet », adjoint d'Alain MOUTON.
 - Sylvie GAUDENZ pour la Pouponnière, adjointe de Frédéric CHAPPET.
- ➔ Inauguration le 9 mars des travaux réalisés à la Livatte.

➔ En mai sort le premier bilan éducatif conséquent de l'établissement qui est adressé à tous nos partenaires et autorités administratives et judiciaires.



La nouvelle construction

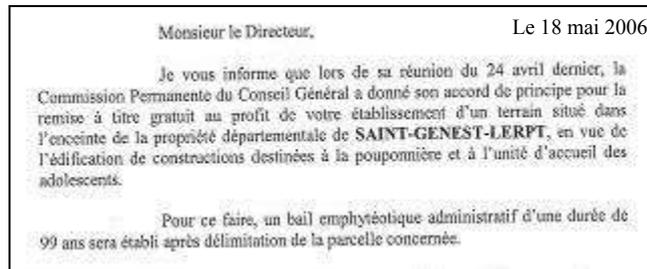


Le discours du Président

➔ Après plus de 18 mois de recherche, une habitation semble pouvoir répondre aux besoins de relogement de l'unité de l'abbé Chauve. Cette maison est située 6 rue Jean-Baptiste Ogier à Saint-Etienne. Différentes visites sont organisées pour recueillir les avis des uns et des autres...(élus, équipes éducatives, chefs de service, représentants du personnel, administrateurs, responsables ASE)



➔ L'établissement se voit attribuer un terrain de 12 000 m2 à St-Genest-Lerpt pour construire sa pouponnière et un foyer d'adolescents...



➔ Au début du printemps, les travaux pour le Centre maternel ont commencé rue de la Convention à St-Etienne.



Le bâtiment est décharné, ne reste plus que le squelette...



➔ A l'initiative de l'établissement a lieu la première rencontre inter-régionale des professionnels des pouponnières sociales au Lycée hôtelier de St-Genest-Lerpt.



- 135 professionnels présents, 12 pouponnières participantes -

2006



- Après avoir fait une large campagne de recherche auprès des agences immobilières de l'agglomération stéphanoise afin de trouver un nouveau lieu d'accueil pour l'unité des 3/6 ans, un projet est élaboré avec le bailleur social Néolia pour réhabiliter deux maisons de mineurs à Roche la Molière.

2007

- En janvier, Marie GAUTHERON remplace Philippe BLANC à l'abbé Chauve.
- En février, le compromis de vente est signé concernant l'acquisition de la maison dite de Terrenoire qui sera dénommée plus tard « Bois d'Avaise ».
- Pour l'accueil des pupilles à la pouponnière, il est décidé de recruter des assistants familiaux. Pour ce faire, la DVS finance le recrutement par notre établissement de trois familles d'accueil.



- En mai, les premiers sondages à St-Genest-Lerpt sont effectués pour l'analyse géodésique du terrain.



- Mai, le cabinet TAO est retenu comme maître d'œuvre pour les constructions de St- Genest-Lerpt



Les neufs membres

M Joandel - M Cellier - M de Larebeyrette M Dassonville - M Clerc - M Gauthier
Mme Recorbet - M Michalak - Mme Gaudenz

-



L'équipe de la pouponnière, l'équipe du Foyer de Saint-Genest-Lerpt et les personnels administratifs du siège ont « planché » durant plus d'un an sous la houlette du Directeur pour élaborer le programme du projet immobilier de leur service. Au final, un document rendu en septembre d'une centaine de pages qui sera essentiel pour inclure dans les futures constructions les projets éducatifs des deux unités concernées par les travaux.

- Octobre : remise des clés du tout nouveau Centre Maternel « Clairmatin » 19 rue de la Convention à Saint-Etienne. Les résidentes et les personnel de cette unité rentreront dans leur nouvelle habitation au cours du mois de novembre suivant



La remise des clés par M Guillot Directeur de Loire-Habitat



2007

- Des travaux d'aménagement du Foyer des adolescentes de St-Genest-Lerpt sont engagés, en particulier pour rafraîchir les salles d'eau et offrir quelques chambres individuelles aux jeunes.



2008

- Solange BERLIER prend la présidence de notre Conseil d'Administration succédant à Bernard BONNE qui vient d'être élu, en mars, à la tête du Conseil Général de la Loire.
- En mars, Pascal LOUIS prend le poste de responsable technique de l'établissement.
- En mai, les travaux de réfection de la maison de Roche-La-Molière débutent.
- Au printemps, mise en place d'une nouvelle activité éducative « Escapades Montagnes » en juillet six jeunes réussirent, après moult autres activités préparatoires (escalade



Solange Berlier



« MONTAGNES »



- Renouvellement des membres du Conseil d'Administration en juin.



- En juin, l'établissement participe à la semaine du développement durable.

- Le 1er juillet est inaugurée la maison de Roche-la-Molière, 23 rue abbé Duplay, destinée à un groupe mixte de six enfants de l'unité des 3/6 ans.

De fait, cette unité se scinde en deux. L'autre groupe devra attendre que les travaux soient réalisés sur le site de l'abbé Chauve pour investir sa nouvelle maison.



- Le 24 octobre est inaugurée la maison du Bois d'Avaize, 6 rue Jean-Baptiste Ogier à Saint-Etienne. Le 3 novembre, les jeunes et l'équipe déménagent sur leur nouveau lieu de vie. L'unité passe de huit à dix jeunes accueillis et devient mixte.



2009

- Début janvier, Thierry SANTA-CRUZ quitte le Centre Maternel et prend le poste de Chef de Service de la Maison d'Enfants « le Pontet ». Frédéric SCHWAAB quitte l'établissement.
- Patricia GOUGEON succède à Thierry SANTA CRUZ au Centre Maternel et Jean-Luc FOULLETIER est recruté comme adjoint pour cette unité.



- En mars, l'établissement adopte sa propre charte du « Développement durable ».



- Les travaux de terrassement sur le site de Saint-Genest-Lerpt démarrent en septembre et cérémonie de la pose de la « première pierre » le 3 décembre :



Le palais des papes



La salle du conclave



- Une forte participation des personnels de l'établissement de tous métiers participent aux Assises nationales des Foyers de l'enfance en Avignon en décembre animées par M. de LAREBEYRETTE.

2010

- Le Foyer de St-Genest-Lerpt se choisit un nom : « Les Hellébores ».



- Création du site internet de l'établissement : www.fdef42.fr

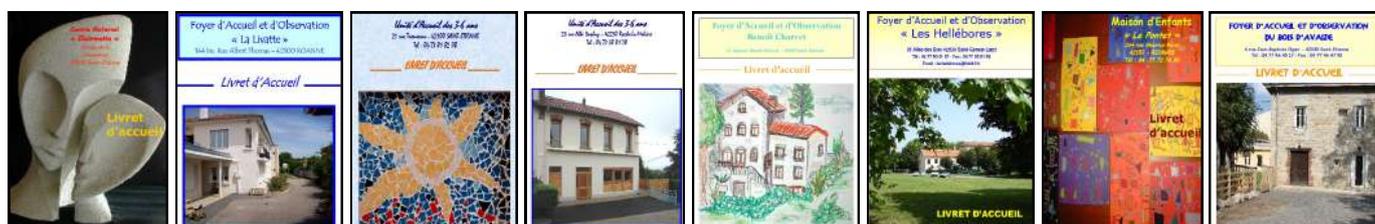


- Avril : l'établissement se voit attribuer le permis de construire pour l'opération de St-Genest-Lerpt qui comprend la construction du siège, de la Pouponnière et d'un FAO tout neuf pour « les Hellébores ».

- Départ en juin de Frédéric CHAPPET qui quitte la pouponnière et l'établissement après 25 ans (dont 12 passés à la tête de la pouponnière), pour prendre la direction du Foyer de l'Enfance du Puy-en-Velay dans la Haute-Loire.

- Recrutement de Philippe DUBREUIL en remplacement de Frédéric CHAPPET au poste de Chef de service de la pouponnière.

- Chaque unité se dote d'un livret d'accueil :



2010

→ En mai, les travaux (importants) de réfection de la maison de l'abbé Chauve débutent.



→ L'établissement se lance dans l'évaluation interne, obligation légale depuis 2007 et qui concerne l'ensemble des établissements sociaux et médico-sociaux. Le FDEF, après accord du CTE et du CA, décide d'accomplir ce travail sans prestataire extérieur en y associant une représentation massive des personnels (environ 40 personnes), sous la conduite d'un groupe de pilotage. Ce groupe est composé du Directeur, 3 Chefs de services, 2 représentant du CA et 2 représentants du personnel. L'établissement entame son travail d'évaluation interne avec la constitution d'un comité de pilotage et d'une commission technique de l'évaluation interne.

→ Au cours de l'hiver, les travaux de fondation sont réalisés sur le site de St-Genest-Lerpt :



→ Le numéro d'avril publie son premier « poisson d'avril » :

Les travaux de St Genest-Lerpt arrêtés pendant au moins un an...

Découverte de vestiges d'une villa gallo-romaine datant du II^{ème} siècle après J-C...

Des mosaïques remarquables et d'une qualité exceptionnelle !!!



La déception est grande pour certains d'être détrompés par la réalité... Aucune fresque ou mosaïque romaine n'est découverte sur le site du « Chasseur »

→ L'activité « Escapades » se diversifie avec l'activité « Escapades Terroir » :

ESCAPADES " Terroirs de France "



La vigne en Ardèche
du 16 avril au 18 avril



le beaufort en Savoie
28 mai au 30 mai



La transhumance en Lozère
11 juin au 13 juin



Les manades en Camargue
2 juillet au 4 juillet

2011

- Arrivée en janvier de Fanny ASSELINEAU au poste de Chef de service de la Pouponnière.
- Départ à la retraite de M. GAUTHERON, Chef de service du Bois d'Avaize, et de Lucien jacquet attaché principal d'administration
- Le 12 mai, une opération « portes ouvertes » invite les professionnels et les voisins à visiter la maison rénovée de l'abbé Chauve et qui prend pour nom « **Maison du Grand clos** ». du second groupe des 3/6 ans.
- Le 13 mai, les enfants, jusqu'à ce jour encore rue Trousseau, emménagent dans le nouveau lieu de vie.



- Serge FONTANEY remplace en juin Marie GAUTHERON à la tête de l'unité du bois d'Avaize.
- Le 23 septembre 2011, l'inauguration du site de St Genest-Lerpt rassemble près de deux cents personnes.



- Le siège de l'établissement s'installe, en octobre, dans ses nouveaux locaux.



- La démarche d'évaluation interne, entamée l'année précédente, est mise entre parenthèses du fait, notamment, de la nouvelle charge de travail de Mr de LAREBEYRETTE.

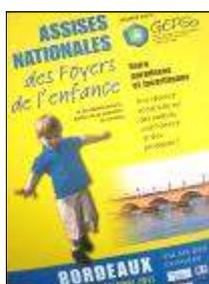
2011

- En décembre, M de LAREBEYRETTE est mis à la disposition du Conseil général (à 50%) pour prendre la direction de l'enfance à la DVS tout en conservant son poste de directeur au FDEF. Dans le même temps, Mme Jocelyne MOUREAU occupera le poste de directrice adjointe à l'ASE et au FDEF.



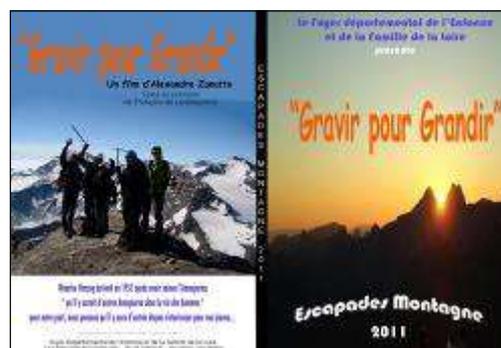
Le clos des cèdres

- En décembre, une forte délégation de notre établissement participera aux 4èmes Assises des Foyers de l'enfance à Bordeaux. Comme en Avignon, M de LAREBEYRETTE animera cette manifestation.



- Un film « Gravier pour grandir » retraçant les Escapades Montagneuses de nos jeunes est réalisé par l'établissement.

Il sera projeté aux Assises de Bordeaux, à la cérémonie des vœux 2012 et proposé au festival du film de montagnes de Lans-en-Vercors.



En 2011, le Foyer départemental de l'Enfance et de la famille, c'est

1 Directeur
8 Chefs de Service éducatif
3 attachés d'administration
2 Chefs de Service éducatifs adjoints
1 responsable technique

62 personnels éducatifs
33 personnels paramédicaux
34 personnels de service ou de nuit
8 agents administratifs
4 personnels médico-sociaux
4 personnels techniques

Soit 160 postes ETP

- En janvier, douze ans après « l'installation qui devait être provisoire » dans la maison de l'ancien directeur, à St Genest Lerpt, les adolescentes et l'équipe du FAO « les Hellébore » prennent possession de leur nouveau bâtiment à trois cents mètres de distance... A l'égal du FAO du « Bois d'Avaize », cette unité devient mixte et augmente son effectif passant de huit jeunes accueillis à dix (cinq garçons - cinq filles)



- En février, les bébés de la pouponnière quittent enfin la rue Trousseau et s'installent à St Genest Lerpt.



- Sur l'impulsion de Mr de LAREBEYRETTE, un protocole est en cours d'élaboration entre le FDEF et la DVS visant à déléguer la mission de l'ASE d'accompagnement des familles à l'établissement pour les enfants et adolescents qui lui sont confiés par ce service.
- Les chefs de service de l'ASE et ceux de l'établissement se réunissent en mars et en octobre pour rapprocher les deux institutions et mieux coordonner leurs actions.



- L'établissement accueille de nouveaux pensionnaires sur son site de St-Genes-Lerpt :



- Un terrain est trouvé à Riorges pour la construction d'une maison adaptée pour la MECS du Pontet.



Terrain rue Sonia Delaunay
à Riorges

- Départ à la retraite de Jean-Luc FOULLETIER, chef de service adjoint du Centre Maternel, remplacé par Martine VACHERIAS qui quitte les « Hellébore ».
- Départ de la pouponnière de Fanny ASSELINEAU qui quitte l'établissement. Sylvie GAUDENZ abandonne son poste d'adjointe à la Pouponnière, remplacée par Maryline LEBEAU.

- Philippe BERNIER succède à Fanny ASSELINEAU à la tête de la Pouponnière.
- Mise en place de l'accompagnement des familles par délégation de l'ASE pour les unités de l'établissement, à l'exception des héliobores et du Centre maternel, non concernés par cette mesure. Partant du même quota que pour les travailleurs sociaux de l'ASE, à savoir 28 situations suivies par TS, les 80 enfants accueillis dans les six unités concernées autorisent la création pour celles-ci de près de 3 postes éducatifs ETP.
- Fin mars, M de LAREBEYRETTE cesse ses fonctions à l'ASE et reprend son poste à temps plein dans l'établissement.
- Reprise en mai du travail d'évaluation interne avec la réunion de la commission technique.
- Pascale BRIOUDE prend la tête de l'unité des Héliobores en juin. Serge FONTANEY cesse l'interim de cette unité qu'il exerçait depuis le début de l'année.



- Le 11 juin, à l'invitation du Directeur l'association des « Anciens et amis de la maison du chasseur » organise sur notre terrain leur réunion annuelle.

- La demande de permis de construire pour la Maison d'Enfants « le PONTET » est déposée puis acceptée en juin. Les travaux débutent en septembre 2013.



- « Escapades Montagnes » fête sa sixième saison et offre le 24 septembre, au cours d'une petite cérémonie, le **mousqueton d'or** aux jeunes ayant participé à cette activité en 2013.



- Une réunion rassemblant plus de 90 personnels de la maison vient finaliser la rédaction de notre document concernant l'évaluation interne conduite depuis plusieurs années au sein de l'établissement.



- Après deux tentatives « déjouées » par les propriétaires, l'établissement achète, en octobre, la petite maison accolée au FAO de la Livatte qui accueille des mères avec enfants.



2014

→ L'établissement initie une nouvelle activité avec les « *Les Conférences du Chasseur d'idées* » en avril et en juin



→ Nouvelle activité « Escapades » avec Escapades nautiques »



→ En septembre, rédaction du deuxième projet d'établissement et début de la discussion au sein des équipes avant délibération des instances en décembre.



→ En décembre, la commission de sécurité délivre l'autorisation de fonctionnement pour la Maison d'Enfants « le PONTET ». L'inauguration a lieu le 12 décembre, les enfants rentrent dans leur nouveau lieu de vie le 19 décembre.



La suite, c'est ce que nous construirons ensemble...