# La confiance peut sauver l'avenir



**EDITION DU 2018 - 2022** 



# Projet d'établissement MECS J-M. Vianney

INTRODUCTION	7
A. LE CADRE DE L'INTERVENTION	8
A.1. LA LÉGISLATION	8
A.1.1. LA MISSION	8
ADRE DE L'INTERVENTION  A LÉGISLATION  1.1. LA MISSION  1.2. L'ENVIRONNEMENT LÉGISLATIF  A.1.2.1 L'ENFANCE EN DANGER.  A.1.2.2 LA PROTECTION DE L'ENFANCE  A.1.2.3 LE SECRET PROFESSIONNEL ET LE SECRET PARTAGE – RAPPEL DES TEXTES  A.1.2.4 LOI 78-17 DU 6 JANVIER 1978 RELATIVE A L'INFORMATIQUE, AUX FICHIERS ET / LIBERTES  1.3. LE DROIT DES PERSONNES.  A RÈGLEMENTATION TERRITORIALE  2.1. LES ORIENTATIONS DU SCHÉMA DÉPARTEMENTAL  2.2. LE RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL D'ACTION SOCIALE  RENTIS D'AUTEUIL  NOTRE FONDATION.  1.1. LES REPÈRES HISTORIQUES ET LES STATUTS.  1.2. LA GOUVERNANCE  1.3. L'ORGANISATION  1.4. LES FONDAMENTAUX ET LES VALEURS  1.5. LE PUBLIC ET LES OFFRES DE SERVICES.  2.1. L'ÉTABLISSEMENT  2.2. L'ÉTABLISSEMENT ET SON ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL ET TERRITORIAL  2.3. L'HABILITATION.	9
A.1.2.1 L'ENFANCE EN DANGER	9
A.1.2.2 LA PROTECTION DE L'ENFANCE	9
A.1.2.3 LE SECRET PROFESSIONNEL ET LE SECRET PARTAGE – RAPPEL DES TEXTES	10
A.1.2.4 LOI 78-17 DU 6 JANVIER 1978 RELATIVE A L'INFORMATIQUE, AUX FICHIERS ET A	
A.1.3. LE DROIT DES PERSONNES	11
A.2.LA RÈGLEMENTATION TERRITORIALE	12
A.2.1. LES ORIENTATIONS DU SCHÉMA DÉPARTEMENTAL	12
A.2.2. LE RÈGLEMENT DÉPARTEMENTAL D'ACTION SOCIALE	12
B. APPRENTIS D'AUTEUIL	13
B.1. NOTRE FONDATION	13
B.1.1. LES REPÈRES HISTORIQUES ET LES STATUTS	13
B.1.2. LA GOUVERNANCE	14
B.1.3. L'ORGANISATION	15
B.1.4. LES FONDAMENTAUX ET LES VALEURS	15
B.1.5. LE PUBLIC ET LES OFFRES DE SERVICES	17
B.2. L'ÉTABLISSEMENT	17
B.2.1. DES ÉLÉMENTS D'HISTOIRE EN QUELQUES DATES SIGNIFICATIVES	17
B.2.2. L'ÉTABLISSEMENT ET SON ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL ET TERRITORIAL	18
B.2.3. L'HABILITATION	19
B.2.4. LA POPULATION ACCUEILLIE	19
B.2.4.1 DES CARACTERISTIQUES	20
B.2.4.2 LES ORIGINES GEOGRAPHIQUES	21
B.2.5. LES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS ET SERVICES DU SITE	22

B.2.5.1 LA MAISON D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL	22
B.2.5.2 LE FJT	23
B.2.5.3 LE LYCEE PROFESSIONNEL ET L'ECOLE DE PRODUCTION	23
B.2.5.3 LE SERVICE DE PASTORALE	23
B.2.5.4 LES SERVICES SUPPORTS	23
C. DES PRINCIPES D'INTERVENTION	24
C.1. PRINCIPES D'INTERVENTION EDUCATIVE	25
C.1.1 QUELLES QUE SOIENT LES CIRCONSTANCES, NOUS CHERCHONS A DONNER L'ACCUEIL DE CHAQUE JEUNE	
C.1.2. NOUS DONNONS DES REPERES DE VIE A TRAVERS LE PARTAGE DU QUOTID JEUNES.	
C.1.3. NOUS FAVORISONS LE RESPECT DES PERSONNES	26
C.1.4. NOUS TRAVAILLONS A DEVELOPPER LE SENS DE LA RESPONSABILITE PERS	ONNELLE26
C.1.5. NOUS DEVELOPPONS LE SENS DE L'ACTION SOLIDAIRE	26
C.2. PRINCIPES D'INTERVENTION AVEC LES FAMILLES	26
C.2.1. NOUS RESPECTONS LA FAMILLE DU JEUNE : SON HISTOIRE, SA PLACE DANS JEUNE.	
C.2.2. NOUS CHERCHONS A IMPLIQUER LA FAMILLE DANS L'EDUCATION DE SON EN	NFANT 27
C.3. PRINCIPES D'INTERVENTION EN EQUIPE	28
C.3.1. NOUS TRAVAILLONS A NOTRE SOLIDARITE ET A NOTRE COHESION D'EQUIPE	<u>:</u> 28
C.3.2. NOUS VEILLONS A LA COMMUNICATION ET L'ARTICULATION ENTRE LES PROFESSIONNELS	28
C.4. PRINCIPES D'INTERVENTION AVEC NOS PARTENAIRES	29
C.4.1. L'ETABLISSEMENT RECHERCHE AVEC SES PARTENAIRES DES SOLUTIONS CONSENSUELLES DANS L'INTERET DU JEUNE	29
C.4.2. L'ETABLISSEMENT COMMUNIQUE AVEC SES PARTENAIRES	29
C.4.3. L'ETABLISSEMENT ADAPTE SON PARTENARIAT EN FONCTION DES BESOINS I L'USAGER.	
D. L'OFFRE DE SERVICE : LES PRESTATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT	29
D.1. L'ACCUEIL : CONDITIONS MATERIELLES	29
D.1.1. SERVICES INTERNAT ET FJT-AUTONOMIE	30
D.1.1.1. SUR LE PLAN DE L'HEBERGEMENT	30

D.1.1.2. OFFRES PARTICULIERES AU SERVICE FJT-AUTONOMIE	30
D.1.1.3. ACCOMPAGNEMENT PONCTUEL POUR ACTIVITES SPORTIVES OU CULTURE	LLES 30
D.1.2. SERVICE DE PLACEMENT FAMILIAL	31
D.1.2.1 SUR LE PLAN DE L'HEBERGEMENT ET DE LA VIE QUOTIDIENNE	31
D.1.2.2. SUR LE PLAN DE LA SECURITE ET DE LA PROTECTION	31
D.2. ACCOMPAGNEMENT DE LA SANTE ET DE LA QUALITE DE VIE	31
D.2.1 ACCOMPAGNEMENT DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE	31
D.2.2. AIDE ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE	32
D.2.3. PREVENTION	33
D.3. ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE SOCIALE ET SPIRITUELLE	33
D.3.1 ACCOMPAGNEMENT AUX DEMARCHES ADMINISTRATIVES	33
D.3.2. ACCOMPAGNEMENT A L'EXERCICE DE LA CITOYENNETE	33
D.3.3. ACCOMPAGNEMENT A L'ACCES A LA CULTURE ET AUX LOISIRS	34
D.4. ACCOMPAGNEMENT SCOLARITE, FORMATION, INSERTION	34
D.4.1. SOUTIEN A LA SCOLARITE	34
D.4.2. ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF	34
D.4.3. SEJOURS EXTERNES HORS APPRENTIS D'AUTEUIL	35
D.4.4. LES SANCTIONS ET RECOMPENSES	36
D.4.5. PREPARATION A LA VIE SOCIOPROFESSIONNELLE	36
D.4.6. SUIVI DE L'INSERTION	36
D.4.7. SERVICE DES ANCIENS	37
E. L'ACCUEIL ET LE SUIVI DU JEUNE	37
E.1. L'ADMISSION, L'ACCUEIL, LA MISE EN PLACE DU PPJ	37
E.2. LES OUTILS DE SUIVI DES JEUNES	40
E.2.1 LA REVISION DU PPJ – EVALUATION DES RESULTATS OBTENUS	40
E.2.2 L'ACCOMPAGNEMENT EN FJT-AUTONOMIE	41
E.2.3. LA PROCÉDURE DE FIN DE MESURE OU D'ORIENTATION	41
F 3 LA DIFFLISION DE L'INFORMATION	41

E.3.1. LES INFORMATIONS CONCERNANT LA VIE DU JEUNE	41
E.3.2. LES INFORMATIONS CONCERNANT LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT	42
E.4. LE TRAVAIL EN RÉSEAUX, PARTENARIAT ET COLLABORATION	43
F. L'ORGANISATION DES SERVICES	45
F.1. LES LOCAUX	45
F.1.1. LES LOCAUX d'ACCUEIL	45
F.1.1.1 IMPLANTATIONS GEOGRAPHIQUES	45
F.1.1.2 CARACTERISTIQUES DES CONDITIONS D'HEBERGEMENT	45
F.1.1.3 PRESENTATION DES ESPACES COLLECTIFS EN DIRECTION DES JEUNES	45
F.1.1.4 ESPACES FAMILLE	46
F.1.1.5 LES LOCAUX ADMINISTRATIFS	46
F.2. LES RESSOURCES HUMAINES	46
F.2.1. LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	46
F.2.2. LES POSTES BUDGÉTÉS	47
F.2.3. L'ARTICULATION ENTRE COMPÉTENCES, FONCTIONS et PRESTATIONS	48
F.2.4. LE BÉNÉVOLAT ET LES VOLONTAIRES	49
F.2.4.1 LES BENEVOLES	49
F.2.4.2. LES VOLONTAIRES DU SERVICE CIVIQUE	50
F.2.6. LES LEVIERS D'ÉVOLUTION DES PRATIQUES	52
F.2.6.1 ACCOMPAGNEMENT ET FORMATIONS	52
F.2.6.2 L'ANALYSE DES PRATIQUES	52
F.2.6.3 L'ENTRETIEN D'EVALUATION ET DE PROGRES	53
F.2.7. LES PLANNINGS DE TRAVAIL	53
F.2.8. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	53
F.2.8.1 LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE RÉGIONA	UX53
F.2.8.2 LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)	53
F.2.8.3 LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	54
F.3. LES MATÉRIELS	54
G. L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	54

	G.1.LES INSTANCES PARTICIPANT A L'AMÉLIORATION DU SERVICE	54
	G.1.1. LE CONSEIL de la VIE SOCIALE OU AUTRES FORMES D'EXPRESSION DES USAGE	RS 54
	G.1.2. INSTANCES D'EXPRESSION DES JEUNES ACCUEILLIS	55
	G.1.3. LE RECOURS AUX PERSONNES QUALIFIÉES DU DÉPARTEMENT	55
	G.2. LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	56
	G.3. LE LIEN AUX ANCIENS	57
	G.4. L'OBSERVATOIRE DES INCIDENTS	58
Η	I. LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DEVELOPPEMENT	59
	H.1. RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT	59
	H.1.1. PRATIQUES ÉDUCATIVES	59
	H.1.2. RESSOURCES HUMAINES	59
	H.1.3. PARTENARIAT	60
	H.1.4. STRUCTURES	60
	H.2. LA MÉTHODOLOGIE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	60

### INTRODUCTION

Conformément à l'article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles « chaque établissement ou service social ou médico-social, élabore un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

La réécriture du projet d'établissement est le résultat d'une volonté partagée d'appropriation et de réflexion de l'ensemble des services de l'Etablissement Jean-Marie Vianney. La précédente écriture datait de 2012 et faisait suite à l'évaluation interne dans le cadre de la démarche qualité réalisée en 2010. L'écriture de cette nouvelle version a été retardée par la démarche d'entrée en CPOM entre 2016 et début 2018. Nous intégrons donc cette donnée nouvelle dans notre réflexion, qui s'en trouve structurellement très élargie par les différents liens de partenariats noués à cette occasion. Ouvert avant 2002, et ayant respecté les attendus légaux en matière d'évaluations internes et externes, l'établissement a vu son autorisation renouvelée pour 15 ans à compter du 1er janvier 2017.

La démarche engagée permet à chaque professionnel de se sentir porteur et acteur d'un projet d'établissement renouvelé, à charge pour lui, dans le même esprit participatif, de le faire vivre dans la recherche du meilleur service rendu. La démarche d'écriture du projet d'établissement nécessite que nous ayons au préalable repéré les valeurs, les options théoriques et les fondements auxquels l'ensemble des acteurs se réfère. Pour ce faire nous nous sommes appuyés tant sur nos références institutionnelles que sur les recommandations de l'ANESM¹.

Ce projet d'établissement représente une référence pour les personnes en lien avec l'établissement. En ce sens, le projet garantit la cohérence de l'action de tous les intervenants. Pour en faciliter l'accès, et conformément aux recommandations de l'ANESM, une version synthétique est à la disposition des jeunes, de leur famille et toute personne désireuse de connaître notre projet.

J-François Hartenberger Directeur

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> « Elaboration, rédaction, animation du projet d'établissement ou de service » ANESM

# A. LE CADRE DE L'INTERVENTION

# A.1. LA LÉGISLATION

### A.1.1. LA MISSION

Cadre juridique de la MECS Jean-Marie Vianney				
Loi n° 84-422 du 6 juin 1984				
Loi 2002-2	Loi 2002-2 du 2 janvier 2002			
Loi n° 2007-2	Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007			
Loi n°2016-4	Loi n°2016-457 du 14 mars 2016			
Service Internat	Service d'assistants familiaux			
Mesures d'assistance éducative	Loi du 27 juin 2005 relative aux assistants familiaux et à la			
Mesures d'accueil provisoire	reconnaissance d'un nouveau travailleur social.			
	Loi du 5 mars 2007 qui fait référence à la diversification des modes de prises en charge.			
Code Civil: art 375-3 - Code Action Social et Famille: L.221-1; L.222-5				

# Objectifs de l'action sociale

« L'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature. Elle est mise en œuvre par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que les institutions sociales et médico-sociales au sens de l'article L.311-1 »<sup>2</sup>.

8

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Art 116-1 du code de l'action sociale et des familles

# A.1.2. L'ENVIRONNEMENT LÉGISLATIF

### A.1.2.1 L'ENFANCE EN DANGER<sup>3</sup>.

On entend, par enfant maltraité tout enfant victime de violences physiques, d'abus sexuel, de violences psychologiques, de négligences lourdes, ayant des conséquences graves sur son développement physique et psychologique. Et par enfant en risque, tout enfant qui connaît des conditions d'existence qui risquent de compromettre sa santé, sa sécurité, sa moralité, son éducation ou son entretien, mais n'est pas pour autant maltraité. L'ensemble de ces enfants forme les enfants en danger.

#### A.1.2.2 LA PROTECTION DE L'ENFANCE

L'article 221-1 du code de l'action sociale et des familles<sup>4</sup> précise les missions du service de l'Aide Sociale à l'Enfance, qui consistent notamment à apporter un soutien matériel, éducatif et psychologique tant aux mineurs et à leur famille ou à tout détenteur de l'autorité parentale, confrontés à des difficultés risquant de mettre en danger la santé, la sécurité, la moralité de ces mineurs ou de compromettre gravement leur éducation ou leur développement physique, affectif, intellectuel et social, qu'aux mineurs émancipés et majeurs de moins de vingt et un ans confrontés à des difficultés familiales, sociales et éducatives susceptibles de compromettre gravement leur équilibre.

Le service de l'Aide Sociale à l'Enfance pourvoit à l'ensemble des besoins des mineurs confiés au service et veille à leur orientation, en collaboration avec leur famille ou leur représentant légal. Pour l'accomplissement de ses missions, le service de l'Aide Sociale à l'Enfance peut faire appel à des organismes privés habilités (les associations et les fondations telles Apprentis d'Auteuil). L'article 222-5 du CASF précise que le service de l'Aide Sociale à l'Enfance prend en charge, sur décision du Président du Conseil général, les mineurs qui ne peuvent demeurer provisoirement dans leur milieu de vie habituel et dont la situation requiert un accueil à temps complet ou partiel. Peuvent être également pris en charge à titre temporaire par le service de l'Aide Sociale à l'Enfance les mineurs émancipés et les majeurs âgés de moins de vingt et un ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisants. Le Juge des Enfants intervient en assistance éducative<sup>5</sup> lorsque les mineurs sont en danger et dans le cadre pénal dans le cadre de l'ordonnance de 1945. Lorsqu'il prend une mesure, le juge peut

\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> ODAS, L'observatoire de l'enfance en danger : guide méthodologique. Edition revue et complétée juin 2001. Ouvrage collectif réalisé par l'observatoire national de l'action sociale décentralisée. ODAS Editeur

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Article L.221-1 et L.222-5 du code de l'action sociale et des familles

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Articles 375 et suivants du Code civil

confier l'enfant notamment au service de l'Aide Sociale à l'Enfance ou bien directement à un établissement ayant l'habilitation justice.

#### A.1.2.3 LE SECRET PROFESSIONNEL ET LE SECRET PARTAGE – RAPPEL DES TEXTES

<u>Le secret professionnel:</u> « La révélation d'une information à caractère secret, par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Le secret professionnel des personnes participant aux missions de l'Aide sociale à l'enfance<sup>6</sup>: « Toute personne participant aux missions du Service d'Aide Sociale à l'Enfance est tenue au secret professionnel sous les peines et dans les conditions prévues par les articles 226-13 et 226-14 du Code Pénal. Elle est tenue de transmettre sans délai, au Président du Conseil général ou au responsable désigné par lui, toute information nécessaire pour déterminer les mesures dont les mineurs et leur famille peuvent bénéficier et notamment toute information sur les situations de mineurs susceptibles de relever de la protection des mineurs maltraités. »

Le secret partagé<sup>7</sup>: « Par exception à l'article 226-13 du code pénal, les personnes soumises au secret professionnel qui mettent en œuvre la politique de protection de l'enfance définie à l'article L.112-3 ou qui lui apportent leur concours sont autorisées à partager entre elles des informations à caractère secret afin d'évaluer une situation individuelle, de déterminer et de mettre en œuvre les actions de protection et d'aide dont les mineurs et leur famille peuvent bénéficier. Le partage des informations relatives à une situation individuelle est strictement limité à ce qui est nécessaire à l'accomplissement de la mission de protection de l'enfance. Le père, la mère, toute autre personne exerçant l'autorité parentale, le tuteur, l'enfant de fonction de son âge et de sa maturité sont préalablement informés, selon les modalités adaptées, sauf si cette information est contraire à l'intérêt de l'enfant. »

Obligation générale de porter secours<sup>8</sup>: « Quiconque, pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril (assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours) »

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Article L221-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Art. L.226-2-2 du CASF

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Article 223-6 du Code Pénal

Obligation d'informer le procureur de la république ou le président du Conseil Départemental des mauvais traitements à enfants<sup>9</sup> : « Le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de mauvais traitements ou privations infligés à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. En parler, c'est déjà agir. »

La protection des travailleurs sociaux : La loi du 16 novembre 2001 instaure une protection particulière pour les travailleurs sociaux dénonçant des faits de maltraitance. Elle proscrit toute discrimination dans l'emploi dirigée contre les personnels des institutions sociales ou médico-sociales, pour avoir relaté ou témoigné de mauvais traitements ou privations infligées à une personne accueillie.

# A.1.2.4 LOI 78-17 DU 6 JANVIER 1978 RELATIVE A L'INFORMATIQUE, AUX FICHIERS ET AUX LIBERTES

« L'informatique doit être au service de chaque citoyen. Son développement doit s'opérer dans le cadre de la coopération internationale. Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques. » 10 L'application de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés dans les établissements Apprentis d'Auteuil est décrite dans les documents obligatoires remis aux parents ou aux représentants légaux au moment de l'admission.

## A.1.3. LE DROIT DES PERSONNES

L'action éducative, pédagogique et thérapeutique mise en œuvre à Apprentis d'Auteuil est située dans le cadre des textes suivants :

- Les textes internationaux (déclaration universelle des droits de l'homme. convention internationale des droits de l'enfant)
- Les textes européens tels que la Charte européenne des droits fondamentaux
- Les textes nationaux : le code de l'action sociale et des familles, le code civil, le code de la santé, le code pénal, le code du travail, la déclaration des droits de l'homme et des citoyens
- Les textes particuliers : la charte des droits et libertés de la personne accueillie

Article 434-3 du Code Pénal
 Art 1 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978

• Les textes internes comme les Statuts, le projet Apprentis d'Auteuil ou le règlement intérieur.

# A.2.LA RÈGLEMENTATION TERRITORIALE

# A.2.1. LES ORIENTATIONS DU SCHÉMA DÉPARTEMENTAL

Dans le schéma départemental de l'Isère 2016-2021, notre projet institutionnel s'inscrit autour des orientations stratégiques suivantes :

**Orientation stratégique n°3** : Coordonner et articuler la politique jeunesse à l'échelle départementale et inter institutions

Orientation stratégique n°4 : Proposer une offre de service de qualité aux familles

**Orientation stratégique n°5** : Renforcer l'articulation des politiques « petite enfance, parentalité, jeunesse » pour une continuité éducative au fil des âges

**Orientation stratégique n°6**: Améliorer l'information aux familles et aux professionnels

# A.2.2. LE RÈGIEMENT DÉPARTEMENTAL D'ACTION SOCIALE

Approuvé en Assemblée départementale du 25 octobre 2002, modifié à trois reprises en 2007, le Règlement Départemental d'Action Sociale (RDAS) définit les missions de l'Aide sociale à l'enfance ainsi que son organisation et ses procédures. Ce règlement départemental est consultable au secrétariat de l'établissement et sur internet, sur le site du Conseil général de l'Isère.

https://www.isere.fr/Deliberations/Delibs/2007/S0B88.pdf

### **B. APPRENTIS D'AUTEUIL**

## **B.1. NOTRE FONDATION**

# B.1.1. LES REPÈRES HISTORIQUES ET LES STATUTS

La Fondation d'Auteuil est une œuvre d'Eglise, du diocèse de Paris. Elle est née de l'élan de générosité et de solidarité d'un homme, prêtre religieux des frères de Saint Vincent de Paul : l'abbé Louis ROUSSEL. C'est en 1866 qu'il recueille les premiers enfants, orphelins ou abandonnés, de l'œuvre qui deviendra une fondation. A cette époque difficile, les enfants vagabonds et errants sont nombreux dans les rues de Paris. Considérés comme délinquants par le droit de l'époque, ils n'ont bien souvent pas d'autre alternative que les cellules de la prison de la Petite Roquette où ils sont mis sous surveillance de la police jusqu'à 21 ans.

Face à cette détresse maintes fois observée, l'abbé ROUSSEL se sent poussé à agir et décide de recueillir des garçons en détresse, de 12 à 20 ans, d'abord chez lui, puis très vite dans une masure du village d'Auteuil (lieu situé aujourd'hui dans le XVIème arrondissement de Paris, au 40 rue la Fontaine). Il veut, dans un esprit de gratuité, les recevoir, leur donner une formation humaine, spirituelle, sociale et professionnelle, ainsi que les conditions d'un accueil familial : c'est ainsi qu'il crée l'« Œuvre de la Première Communion », qui deviendra « Les Orphelins Apprentis d'Auteuil », avec l'aval de son archevêque et le soutien humain et financier de bienfaiteurs et donateurs.

Tout d'abord porté à apporter à ces jeunes une éducation humaine, spirituelle et religieuse, qui redonne du sens à leur vie et leur permettre de quitter l'errance de la rue, il perçoit très vite qu'il faut aller plus loin pour qu'ils puissent ne pas y retourner : c'est ainsi qu'il crée rapidement des ateliers, afin de leur donner les moyens de leur autonomie concrète par l'apprentissage d'un métier. On trouve là, la source des quatre verbes qui résument le projet de la fondation : accueillir, éduquer, former, insérer.

L'œuvre traverse ainsi les années, et les évènements parfois délicats voire tragiques qui les jalonnent : la guerre de 1870, la Commune de Paris, les lois de séparation des Eglises et de l'Etat, la guerre de 14-18. Le fondateur quitte ses fonctions en 1895, et ce monde en 1897 : il aura accueilli et accompagné 1500 jeunes. Ses successeurs poursuivent son œuvre qui connaît des difficultés économiques de plus en plus importantes : au sortir de la Grande Guerre, elle est exsangue. C'est dans ce contexte que l'archevêque de Paris demande à la Congrégation des Pères du Saint-Esprit (Spiritains) d'en assurer la tutelle en son nom.

C'est ainsi qu'à partir de 1923, les Spiritains assurent la Direction de l'œuvre d'Auteuil. Le premier d'entre eux sera le Père BROTTIER, qui y consacrera le reste

de sa vie après s'être illustré pendant la Grande Guerre comme Aumônier intrépide au service des soldats, et fondateur à l'issue du conflit de l'Union Nationale des Combattants pour venir en aide aux anciens combattants et veuves de guerre. A son arrivée, il reste 170 enfants à Auteuil. Il lui redonnera une nouvelle vie, une dimension nationale et la reconnaissance des pouvoirs publics : en 1929, sous son impulsion, l'Œuvre devient fondation reconnue d'utilité publique. A sa mort en 1936, 1400 enfants sont accueillis dans 15 maisons d'accueil réparties sur toute la France. Il sera béatifié par le pape Jean-Paul II en 1984.

La Fondation d'Auteuil a célébré en 2016, 150 ans d'une existence consacrée à accueillir, éduquer, former et insérer les jeunes en difficultés qui lui ont été confiés, poursuivant la mission reçue de ses fondateurs. Au fil du temps, elle s'est développée, s'est adaptée aux nouvelles problématiques, en renouvelant son offre de services, en s'organisant différemment ; elle a fait évoluer sa gouvernance entre autres du fait que les Pères spiritains n'ont plus été en mesure d'assurer eux-mêmes la direction de l'œuvre et de ses établissements : ainsi, ses derniers assurent aujourd'hui le lien organique avec l'Eglise, à travers leur présence dans les instances de gouvernance et leurs fonctions d'aumôniers ; les fonctions de direction sont confiées à des laïcs (le premier Directeur Général laïc a été nommé en 1973, trois autres ont suivi). Elle a également changé de nom : « Fondation Orphelins Apprentis d'Auteuil » est devenue « Fondation Apprentis d'Auteuil » en 2018, avec pour nom d'usage « Apprentis d'Auteuil », pour mieux correspondre à la réalité des jeunes et des familles accompagnées. En 2016, elle avait franchi le seuil de 30 000 jeunes et familles accompagnées.

### **B.1.2. LA GOUVERNANCE**

Œuvre d'Eglise et Fondation reconnue d'utilité publique, la gouvernance de l'œuvre conjugue ces deux réalités. Etre une Œuvre d'Eglise revêt deux aspects :

- Un aspect institutionnel, car l'archevêché mandate la congrégation du Saint Esprit pour assurer, en son nom, la responsabilité canonique de l'œuvre : cette tutelle se matérialise par la présence de deux spiritains au sein du conseil d'administration et d'un délégué général de la Tutelle et à la Pastorale au sein de la direction générale.
- Un aspect pastoral, car la responsabilité octroyée à la congrégation n'est pas que d'ordre juridique : elle est pastorale et spirituelle. A ce titre, elle est de veiller à la cohérence du projet institutionnel et de sa mise œuvre, avec le message évangélique. Elle légitime la proposition d'activités d'animation de la vie chrétienne au sein de ses structures.

C'est dans cet esprit qu'elle s'est dotée d'une gouvernance permettant d'assurer sa mission dans le respect de son identité propre : « Reconnue d'utilité publique depuis 1929, la Fondation d'Auteuil est administrée par un conseil appuyé par six comités permanents et un comité de direction générale. La congrégation du Saint-Esprit en assure la tutelle canonique, pastorale et spirituelle à la demande de l'archevêque de

Paris depuis 1923. » (Rapport d'activité 2016, page 28). Sa gouvernance est donc assurée par quatre instances : le Conseil d'Administration (12 membres bénévoles), le Comité de Direction Générale (CDG, cinq membres dont le Directeur Général), le Comité Exécutif (COMEX : le CDG, auquel s'adjoignent les Directeurs régionaux et d'Outre-mer, ainsi que les directeurs de grandes directions fonctionnelles : 18 membres), et six Comités permanents spécialisés.

## **B.1.3. L'ORGANISATION**

L'organisation veut répondre à la volonté d'être le plus possible centrée sur les établissements et les dispositifs d'accompagnement, au plus proche possible des jeunes et des familles bénéficiaires : c'est pourquoi il n'y a qu'un échelon intermédiaire entre le Directeur d'Etablissement ou responsable de dispositif, et le pilotage national que l'on vient de décrire. Cet échelon est celui de la Région. Le territoire national est ainsi découpé en 5 Régions : lle de France, Nord-Ouest, Sud-Ouest, Sud-Est et Nord-Est, chacune sous la responsabilité d'un Directeur Régional, membre du COMEX. La MECS Jean-Marie Vianney est située dans la Région Sud-Est.

# B.1.4. LES FONDAMENTAUX ET LES VALEURS<sup>11</sup>

Dans son projet institutionnel, promulgué en 2001, la Fondation définit ainsi sa mission en référence à ses Statuts : « Accueillir des jeunes, garçons et filles, en grande difficulté sociale, familiale, affective, dans le respect de leur origine et de leur religion ; assumer leur éducation, leur scolarité, leur formation professionnelle et les préparer à entrer dans la vie ». Le document précise que « Son projet éducatif, fondé sur l'Evangile, prend en compte toutes les dimensions de la personne. », et décline l'ambition, les convictions et les éléments du Projet. A l'occasion de l'écriture de son dernier Projet Stratégique 2017-2021, elle reprend à son compte cette mission, la réactualise et la déploie à travers une vision, un regard, une approche et un engagement qui se déclinent en quatre orientations pour les cinq années concernées. Ce document, validé en décembre 2016 par le Conseil d'Administration, a été promulqué début 2017. Le slogan d'Apprentis d'Auteuil, « la confiance peut sauver l'avenir », exprime en peu de mots le cœur des valeurs de l'institution dont le maitre-mot est sans doute celui de confiance : en l'homme, en ses capacités, en Dieu. Dans ses fondamentaux, le projet stratégique formule ainsi ses valeurs, en déclinant son regard sur l'Homme en général et sur chacun de ceux qu'elle est amenée à accompagner :

-

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Annexe n° 1 : Projet d'Apprentis d'Auteuil.

- Chacun est appelé à grandir dans son corps, son cœur et son esprit, avec ses richesses au-delà de ses blessures
- Chacun est accueilli comme une personne unique, aimée par Dieu
- Chacun porte en soi la capacité à trouver son propre chemin, à s'accomplir par la réalisation de sa vie en relation avec les autres et à prendre sa place dans la société.

Il précise également son approche, qui vient éclairer ses principes d'intervention :

- Un accompagnement personnalisé, respectueux du chemin de chacun, qui repose sur la bienveillance et la confiance.
- Une pédagogie qui veut construire à partir des réussites pour un développement global, humain et spirituel.
- Une éducation des jeunes à la relation, au respect, à la découverte de l'autre et l'ouverture au monde, à la liberté dans une vie collective.
- Une communauté éducative rassemblant jeunes, parents, bénévoles et professionnels, qui pensent et agissent ensemble.
- Un engagement orienté vers l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.
- Une fidélité d'amitié avec les anciens jeunes accueillis.

Comme œuvre d'Eglise, l'Institution se veut témoin du Christ et de l'Evangile : c'est ce que l'on appelle communément la dimension « pastorale » de l'œuvre. Le Projet institutionnel précise ainsi que « La démarche pastorale propose :

- Une catéchèse à tous ceux qui veulent accueillir et vivre la foi chrétienne
- Un enseignement de culture religieuse donnant à tous les jeunes accueillis une compréhension de la foi chrétienne dans son rapport avec les autres religions
- Un accompagnement des jeunes dans leur propre histoire, éveillant leurs attentes spirituelles et leur intériorité.

Une orientation pastorale a par ailleurs été formulée par le Directeur Général dans une lettre en date du 1er octobre 2015, dans laquelle il indique que « Le fait d'être œuvre d'Eglise nous engage auprès des jeunes et des familles dans notre projet collectif comme dans chacune de nos actions quotidiennes, à Servir, Annoncer, Célébrer, Comprendre pour donner du sens et S'ouvrir. Ces verbes sont un chemin à parcourir ; ils sont valables pour Apprentis d'Auteuil dans son ensemble : ils trouvent leur traduction concrète au niveau de chaque service, de chaque établissement en France comme dans nos partenariats internationaux. Mettre en œuvre l'orientation pastorale de la fondation, c'est déterminer comment, dans la pratique, le service de l'autre, l'annonce de la grandeur de chaque être humain, la célébration des joies ou des peines, la recherche du sens et l'ouverture à l'autre deviennent réalités et sont vécues dans chaque entité d'Apprentis d'Auteuil : comment ceci se traduit dans le projet d'établissement ou de service, et comment cela se traduit au niveau du

management. » (Lettre d'Orientation Pastorale du Directeur Général, 1er octobre 2015).

### B.1.5. LE PUBLIC ET LES OFFRES DE SERVICES

La Fondation d'Auteuil déploie son action dans les champs de la Protection de l'Enfance, de la scolarité et de la formation professionnelle avec une attention particulière pour le raccrochage scolaire, de l'insertion via le logement social et différents dispositifs d'accompagnement à l'emploi, du soutien à la parentalité, de la Petite Enfance. Elle est présente dans l'ensemble des Régions Françaises y compris outre-mer, à travers 230 établissements (MECS, établissements et dispositifs scolaires et de formation professionnelle, FJT, crèches, maisons des familles, ...). En 2017, elle a suivi plus de 27 000 jeunes en difficulté sociale, scolaire ou familiale (dont 2/3 de garçons et 1/3 de filles) et 5 800 familles en difficulté ou en risque de difficulté dans l'éducation de leurs enfants. Elle propose 72 formations du CAP au BTS dans 13 grandes filières : 80% de diplômés en sortent. Au service de ces jeunes et de ces familles, 5 600 collaborateurs (et 5 700 bénévoles dont 1400 réguliers) : 48% sont dans la filière éducative, 17% dans l'enseignement et la formation, 35% dans les secteurs administratifs et de service. Enfin, l'action de la fondation se déploie également à l'étranger, via 107 partenariats internationaux engageant 220 jeunes et 240 collaborateurs au service de 25 000 jeunes et familles de 41 pays des 5 continents hors Océanie.

# **B.2. L'ÉTABLISSEMENT**

### B.2.1. DES ÉLÉMENTS D'HISTOIRE EN QUELQUES DATES SIGNIFICATIVES

- 1902 : Création du Petit Séminaire, à la Côte Saint André
- 1914 1920 : Transformation des bâtiments en caserne, puis en hôpital militaire
- 1921 : Rachat des locaux par le département de l'Isère, qui le convertit en « orphelinat foyer départemental » dans les années 40.
- Années 1940 : L'abbé Pierre est nommé aumônier du Foyer.
- Années 1960 : 350 pupilles accueillis.
- 1987 : Arrivée de la Fondation d'Auteuil Autorisation de création d'un internat éducatif de 120 places à destination de jeunes de 12 à 18 ans dont 60 placés dans le cadre de la protection de l'enfance.
- 1988 : Autorisation de création d'un foyer de jeunes travailleurs de 80 places.
- 2003 : de la « Maison », aux « Etablissements » Jean-Marie Vianney (MECS, IES, FJT, Formation) : nomination d'un directeur de la MECS, réflexion sur le projet du site et de ses composantes.
- 2011 : Création d'un service de placement familial
- 2015 : Fermeture collège et Internat Scolaire Educatif

• 2018: Mise en place d'un CPOM associant la MECS et le FJT pour l'accompagnement de 95 jeunes : 75 à la MECS (60 en internat et 15 en placement familial), et 20 au FJT pour de jeunes MNA.

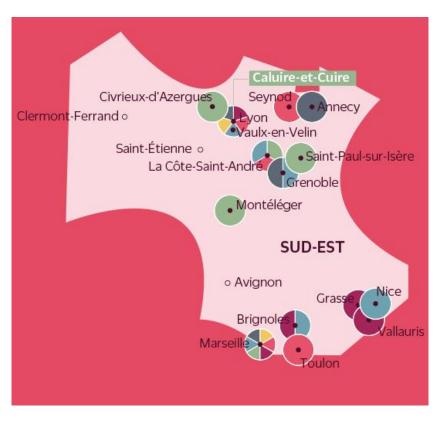
B.2.2. L'ÉTABLISSEMENT ET SON ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL ET TERRITORIAL

# La Région Sud-Est

d'Apprentis d'Auteuil. dont la MECS Jean-Marie Viannev fait partie, correspond aux régions administratives **PACA** et Auvergne-Rhône-Alpes. Fondation y est présente dans 8 départements. dont l'Isère.

Sur ce territoire, près de 700 collaborateurs bénévoles 000 accompagnent 6 jeunes et familles, dans une quarantaine d'établissements et dispositifs, dont 5 maisons d'enfants à caractère social (MECS) avec des offres services diversifiées (1 service

d'accompagnement éducatif en famille (SAEF), 2 services d'assistants familiaux, 1 service d'Accueil Educatif de Jour, un service





d'accompagnement éducatif et thérapeutique...), 3 foyers de jeunes travailleurs, 2 résidences sociales, 1 maison relais, ainsi qu'une unité éducative de prévention. La Fondation y développe également des offres de scolarité et de formation, parfois adossées à l'un des trois Internats Educatifs et Scolaires (2 écoles primaires, 3

collèges, 2 lycées (dont un avec école de production et un lycée agricole), 2 dispositifs relais de remobilisation scolaire, 5 centres de formation continue (CFC), 2 restaurants d'application, 1 entreprise d'insertion, 2 auto-écoles sociales,). Enfin, elle développe également des propositions en destination des familles (4 maisons des familles, 4 crèches, 1 halte-garderie).

Le site Jean-Marie Vianney de la Côte Saint-André est à cet égard assez emblématique de cette diversité d'offres, puisqu'il réunit trois établissements différents : la MECS avec ses différents services, le FJT également caractérisé par une offre diversifiée (résidents « classiques », ou bénéficiaires de l'AJA, jeunes Mineurs Non Accompagnés), et le Lycée Professionnel comportant une offre diversifiée de formations CAP, un dispositif de remédiation scolaire, une école de Production, un service d'accompagnement en CFA). Pour accompagner et soutenir l'action de ces différents établissements et dispositifs, la Direction Régionale dispose de ressources fonctionnelles régionales (RH, Finances, Notoriété, Développement, Qualité). Et pour la guider, le Directeur Régional pilote l'élaboration, dans le prolongement du Projet Stratégique, d'une feuille de route régionale dont il rend compte de la mise en œuvre au Directeur Général.

#### B.2.3. L'HABILITATION

L'établissement, regroupant les 3 services, bénéficie d'une double habilitation :

- Une habilitation « Aide sociale à l'enfance », accordée par le Conseil Départemental (arrêté n°87-1325, en date du 21 juillet 1987)
- Une habilitation « Justice » accordée en 2004 par arrêté n°2004-2189, renouvelée en 2017, pour accueillir des mineurs confiés par l'autorité judiciaire au titre des articles 375 à 375-8 du Code civil.
- En 2018 une modification de l'autorisation de l'établissement, par arrêté n°2018-7990, maintient les 60 places d'internat, 20 places en foyers jeunes travailleurs et 15 places en Service de Placement familial, portant ainsi la capacité de l'établissement à 95.

### **B.2.4. LA POPULATION ACCUEILLIE**

Les jeunes accueillis dans les différents services ont des situations complexes, comme à titre d'exemple : familles en situation de précarité, familles monoparentales, décès de l'un ou des deux parents, familles recomposées, maladie physique et/ou psychique des parents, carences éducatives, affectives et/ou maltraitance physique, psychique et/ou sexuelle, manque de repères éducatifs structurants... Les jeunes rencontrent les difficultés suivantes: échec scolaire (dyspraxie, dyslexie, dysorthographie...), addictions, comportement à risques, comportement abandonnique, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, actes délictueux, énurésie/encoprésie, intolérance à la frustration, problèmes d'intégration des règles, troubles oppositionnel avec provocation, troubles obsessionnels compulsifs,

hyperactivité..., problème d'adaptation culturelle, difficultés d'adaptation sociale (repli sur soi, isolement, auto-agressivité, hétéro-agressivité....), troubles du comportement, difficultés d'origine psychiatrique... Les problématiques des garçons et des filles accueillis varient chaque année : les équipes éducatives et pédagogiques doivent sans cesse s'adapter, travailler avec ou sans partenaires extérieurs, créer, aménager les prises en charge.

#### **B.2.4.1 DES CARACTERISTIQUES**

Profil type du jeune accueilli à Jean-Marie Vianney : d'un âge compris entre 15 et 18 ans, originaire de l'Isère ou du Rhône, il est scolarisé ou en apprentissage et reste sur une durée moyenne de 2 ans. Nous constatons depuis 2015 une tendance à l'augmentation des placements judiciaires au détriment des accueils provisoires.

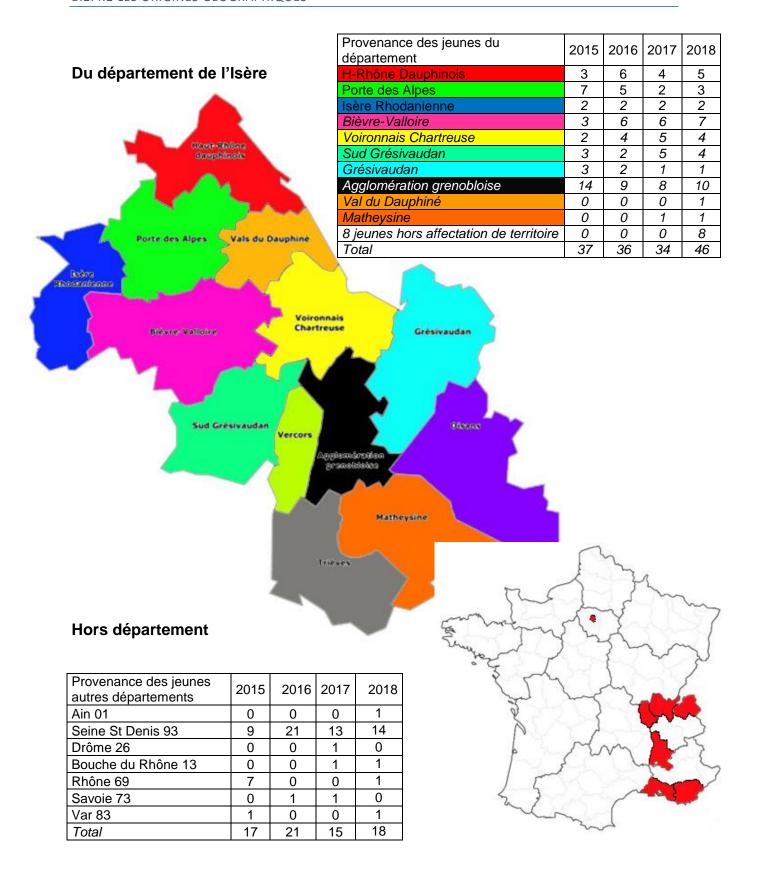
Types de placements	2015	2016		2018
Accueil Provisoire	15	17	9	6
Ordonnance de				40
Placement	23	30	29	
Placement Direct	6	6	4	5
Contrat Jeune Majeur	16	7	22	13
Total	60	60	64	64

	2015	2016		2018
Moyenne d'âge	15, 61 ans	15,83 ans	16,32 ans	15,93
SORTANTS	43	40	44	35
Dont	4 ass fam	6 ass fam	2 ass fam	5 ass fam
ENTRANTS	41	45	38	29
Dont	1 ass fam	7 ass fam	2 ass fam	3 ass fam

La moyenne d'âge reste constante à 15,75 ans.

### Les Mineurs Non Accompagnés :

L'établissement Jean-Marie Vianney est reconnu pour son savoir-faire en matière d'accueil de Mineurs Non Accompagnés. L'Isère est en effet le quatrième département français en termes d'accueil de mineurs étrangers isolés : un phénomène né il y a dix ans qui s'accentue d'une année sur l'autre. Jusqu'en 2014, les MNA ne représentaient qu'une centaine d'arrivées par an. A partir de 2015, leur nombre a quasiment doublé. En 2017, ce flux est passé à environ 120 nouvelles arrivées par mois. Pour répondre aux besoins départementaux nous accueillons des MNA à partir de 16 ans.



La MECS Jean-Marie Vianney est implantée sur un site multi-établissement de la Fondation Apprentis d'Auteuil: elle se trouve ainsi, dans sa mission d'accompagnement global des jeunes qui lui sont confiés, en interaction directe avec un FJT et un Lycée professionnel. Il paraît donc important d'en faire ici une description globale, intégrant également les services partagés en lien direct ou indirect avec la prise en charge des jeunes. La diversité des services traduit la volonté de la Fondation sur ce site, de diversifier les modalités de prise en charge et d'apporter des réponses éducatives adaptées aux problématiques de chaque jeune. Ces problématiques évoluant dans le temps, l'institution peut ainsi faire preuve de souplesse et proposer aux jeunes, au fil de leur séjour, plusieurs solutions de prise en charge correspondant à leur situation du moment.

#### B.2.5.1 LA MAISON D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL

La Maison d'Enfants est un établissement social, spécialisé dans l'accueil temporaire de mineurs en difficulté. Elle est composée de trois services : un internat de 60 places, un service de Placement Familial de 15 places et le service FJT-Autonomie.

L'Internat est organisé en trois services verticaux sans distinction d'âge et de sexe. Chaque service est managé par un chef de service. Une équipe éducative anime le quotidien des jeunes accueillis. Cette équipe est composée d'éducateurs, d'une maîtresse de maison et de surveillants de nuit. Une équipe paramédicale travaille en transversalité sur les services. Les jeunes sont scolarisés soit en interne, soit en externe en fonction de leur projet.

Le Service de Placement familial propose aux jeunes accueillis, une aide pour construire un projet d'avenir qui leur permette de s'insérer socialement. L'assistant familial doit offrir un espace familial dans lequel le jeune peut trouver des repères éducatifs sécurisants. Le service vient apporter une alternative à la collectivité et répondre aux besoins repérés des jeunes. Il a pour vocation de proposer une stabilité dans l'accompagnement éducatif.

Le service FJT-Autonomie, qui accueille dans les locaux du FJT, des jeunes confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance, à partir de 16 ans. Pour intégrer ce dispositif, il faut que le jeune ait entamé un processus d'autonomie. Il connait les bases de la vie sociale mais doit encore bénéficier d'un soutien pour accéder à son indépendance. Il sera accompagné dans chaque étape de sa construction personnelle.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Annexe n° 3 Organigramme hiérarchique et fonctionnel de l'établissement

Le FJT est autorisé pour 80 places. Outre la possibilité pour les jeunes de la MECS de l'intégrer dans son fonctionnement classique à l'issue de leur parcours, cet établissement accueille, dans ses locaux le Service FJT-Autonomie de la MECS.

### B.2.5.3 LE LYCEE PROFESSIONNEL ET L'ECOLE DE PRODUCTION

Le Lycée présent sur le site propose de multiples solutions de formations ou de raccrochage scolaire, au service des jeunes du site et plus largement du territoire : CAP de mécanique moto, de Maintenance de Bâtiment de Collectivité. Il propose également un DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Apprentissage à partir de 15 ans), et, aux jeunes en situation de décrochage scolaire, un parcours de remobilisation, appelé Sup de Pro (Dispositif pour les jeunes décrocheurs de plus de 16 ans, durée 9 semaines renouvelables).

Conjointement au Lycée, l'Ecole de Production propose une formation d'Agent Polyvalent de Restauration. L'ensemble présente un panel diversifié de propositions de formation ou de remobilisation qui vient compléter l'offre déjà présente sur le territoire, qui ne peut répondre à l'ensemble des problématiques de nos jeunes.

#### **B.2.5.3 LE SERVICE DE PASTORALE**

Partagé sur l'ensemble du site, le service de la Pastorale a la mission de faire vivre, sous l'autorité du Directeur, la dimension « œuvre d'Eglise » de l'établissement. Celle-ci se déploie dans tous les domaines de son Projet, et au premier chef dans la philosophie d'accompagnement éducatif déployée par l'Institution : le DHS (Développement Humain et Spirituel), que nous décrirons dans le paragraphe suivant. A ce titre, le service de pastorale est un appui fort de la démarche auprès des équipes, par exemple à travers des propositions de d'actions caritatives ou de temps de réflexion.

Il fait également vivre des propositions spécifiquement chrétiennes, ouvertes à tous ceux qui veulent découvrir, expérimenter et approfondir la foi chrétienne (pèlerinages, temps de prières, de catéchèse, par exemple).

Enfin, il a le souci en appui des équipes, de favoriser les relations harmonieuses entre personnes de différentes confessions, en cultivant la connaissance mutuelle et l'esprit de dialogue et d'ouverture.

### **B.2.5.4 LES SERVICES SUPPORTS**

Les services supports contribuent indirectement à la prise en charge du jeune. Certains de ces services (services généraux, comptabilité, accueil, infirmerie) sont mutualisés avec les autres établissements présents sur le site.

- Les services administratifs : accueil, comptabilité, ressources humaines.
- Les services généraux : entretien des locaux, achats.

### C. DES PRINCIPES D'INTERVENTION

Toute intervention éducative institutionnelle repose sur une conception de l'homme, qu'il convient au préalable d'expliciter, dans un souci de cohérence entre tous : jeunes, familles, salariés, bénévoles et partenaires publics et privés de l'établissement. La MECS Jean-Marie Vianney, qui s'inscrit dans le cadre institutionnel national d'Apprentis d'Auteuil, construit son intervention éducative sur quelques convictions touchant à la nature inaliénable de l'homme.

# - La personne est unique :

Dès sa naissance, tout être humain se révèle différent de son semblable. Il porte en lui des qualités, des potentiels, des promesses qui le rendent unique. Porteur d'une histoire qui lui est propre, il est appelé à être auteur et acteur de sa vie.

# - La personne forme un tout indivisible

Les différentes dimensions de la personne humaine (corps, intelligence, psyché) sont liées les unes aux autres et interdépendantes. L'éducation d'un homme ne peut ignorer l'une sans compromettre l'équilibre et la cohérence de l'être dans son ensemble. Les jeunes accueillis, souvent « en miettes », expriment le besoin d'unification de leur personne humaine.

### - La personne est un être de relations sociales et culturelles

L'homme ne peut vivre seul : il s'épanouit dans la relation à l'autre. Donner, recevoir, communiquer, partager, ... sont les modalités par lesquelles s'exerce son besoin d'aimer et d'être aimé, de connaître, d'apprendre, de savoir, et de transmettre, ....

En corollaire à la vie sociale, l'homme vit dans un contexte historique et géographique, porteur de sens et d'histoire. Dépositaire de sa culture d'appartenance, il est amené à la transmission d'un « patrimoine », enrichi de l'expérience originale et unique de sa vie, qui marquera la génération à venir.

### - L'homme est un être essentiellement spirituel

Tout homme est doué d'une capacité de réflexion et de vie intérieure ; il cherche à répondre aux questions fondamentales de l'existence (d'où je viens, qui je suis, quel est le sens de la vie, etc.).

# Le Développement Humain et Spirituel (DHS):

C'est la philosophie d'accompagnement éducatif de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Elaborée à partir de l'observation empirique du déploiement de cette conception de la personne humaine dans ses différents établissements, elle est le fruit d'une réflexion menée à partir de l'expérience ; c'est une démarche qui se déploie à partir de deux outils :

- L'arborescence éducative illustrée ci-dessous, qui visualise l'ensemble des domaines d'accompagnement éducatif répartis en trois « branches » : inscrire sa vie dans une Histoire, vivre en relation avec les autres et le monde, découvrir la valeur de la vie, de sa vie.
- L'arrêt sur image : pratique de la relecture régulière des évènements ordinaires ou extraordinaire du quotidien pour les placer dans une perspective de sens, qui vise à éclairer la quête spirituelle de chacun, croyant ou non.

C'est de cet ensemble : convictions anthropologiques et Développement Humain et Spirituel, que découlent les principes d'intervention de l'établissement. Ils peuvent se résumer de la manière suivante : **Etre avec – Faire avec.** 

### C.1. PRINCIPES D'INTERVENTION EDUCATIVE

C.1.1 QUELLES QUE SOIENT LES CIRCONSTANCES, NOUS CHERCHONS A DONNER DU SENS A L'ACCUEIL DE CHAQUE JEUNE.

Vivre une situation de placement peut être traumatisant et produire un sentiment d'échec, voire de voie sans issue chez le jeune accueilli. Dans ce contexte, la réussite de son parcours n'est possible qu'à quelques conditions :

- L'avenir doit avoir un sens : le jeune doit avoir un objectif, un rêve, même s'il faut traverser des épreuves.
- Il doit exister en permanence la possibilité de repartir, de rebondir, de recommencer : rien n'est jamais définitif.

Chaque éducateur prend le temps de donner du sens à l'histoire du jeune, à son séjour dans l'établissement, afin qu'il puisse se reconstruire, se construire, se forger une identité et une personnalité dans laquelle il puisse s'affirmer, bâtir un projet pour lui, et sa famille.

Respect, responsabilité, altérité et confiance sont ainsi placés au cœur de l'action éducative des différents pôles de l'établissement Jean-Marie Vianney. Ces principes s'incarnent concrètement dans la dimension « verticale » des foyers composant les services éducatifs. En mélangeant les âges au sein des foyers, les équipes éducatives entendent favoriser le respect et l'entraide mutuels, la régulation pacifique

des conflits, la responsabilisation (notamment des grands par rapport aux plus jeunes).

# C.1.2. NOUS DONNONS DES REPERES DE VIE A TRAVERS LE PARTAGE DU QUOTIDIEN DES JEUNES.

L'accueil au sein de Jean-Marie Vianney favorise la construction de l'identité de chaque jeune au sein de la collectivité. L'objectif est qu'il puisse grandir dans une autonomie fondée sur la confiance et la responsabilité.

Chaque jour est rythmé par une succession d'actes quotidiens en fonction d'un emploi du temps spécifique (le lever, l'hygiène, les activités scolaires ou professionnelles, les repas, le coucher, les loisirs, la gestion des soins...). C'est par l'accompagnement au quotidien de ces réalités, que nous permettons au jeune d'intégrer les repères nécessaires à une vie responsable.

### C.1.3. NOUS FAVORISONS LE RESPECT DES PERSONNES

Les différents services (MECS, FJT-AUTONOMIE, ASS FAM) accueillent le jeune, quelles que soient son origine, sa culture, sa religion ou son histoire et sans jugement sur celles-ci. De même, chaque jeune est appelé au respect de l'Autre (jeune ou adulte, bénévole ou professionnel, ...) dans sa différence. L'équipe éducative s'attache ainsi à promouvoir l'écoute de l'autre, la politesse, le règlement des conflits par la parole, la discussion.

# C.1.4. NOUS TRAVAILLONS A DEVELOPPER LE SENS DE LA RESPONSABILITE PERSONNELLE

Le jeune est appelé à devenir acteur de son parcours. Nous l'accompagnons dans la prise de responsabilité en adéquation avec son âge. Nous l'aidons à devenir citoyen, à respecter la parole donnée et prendre confiance en soi et en l'autre. L'engagement mutuel permettra au jeune d'augmenter son estime de soi.

### C.1.5. NOUS DEVELOPPONS LE SENS DE L'ACTION SOLIDAIRE

Il s'agit de promouvoir l'esprit de service, l'engagement sans conditions, la générosité, la fraternité, de façon à favoriser l'épanouissement de la vie sociale, la création de liens forts et d'amitié. L'entraide au sein des foyers, l'encouragement de projets collectifs (interservices, inter foyers), l'engagement dans des actions de solidarité locale ou internationale sont les moteurs de ces objectifs.

### C.2. PRINCIPES D'INTERVENTION AVEC LES FAMILLES

« Penser et agir ensemble avec les jeunes et les familles » : la Fondation Apprentis d'Auteuil a fait de ce *leit-motiv* un pilier de son dernier projet stratégique.

Dans ce cadre, les jeunes, les familles et les professionnels se rencontrent et construisent des temps de partage développant une dynamique de projet impliquant chacun en tant que co-auteur et co-éducateur. C'est dans cet esprit que nous déployons nos principes d'intervention.

# C.2.1. NOUS RESPECTONS LA FAMILLE DU JEUNE : SON HISTOIRE, SA PLACE DANS LA VIE DU JEUNE.

L'accompagnement de l'enfant tient compte de sa dimension familiale.

Quels que soient les motifs du placement ou l'histoire familiale, les parents sont appelés, sauf exception, à exercer les droits et devoirs liés à la parentalité : ils sont les premiers éducateurs de leurs enfants. Les professionnels sont attentifs à ne pas être dans un jugement de valeur, mais à évaluer la situation dans le respect des personnes.

Les équipes accompagnantes facilitent l'établissement d'une relation de confiance, en portant un regard bienveillant sur les parents, et en les soutenant dans la mise en œuvre de leurs compétences, en les plaçant dans un rapport de réciprocité, d'égalité et de confiance.

# C.2.2. NOUS CHERCHONS A IMPLIQUER LA FAMILLE DANS L'EDUCATION DE SON ENFANT

La situation de placement rend souvent difficile la relation de la famille avec l'institution, et par voie de conséquence, son implication dans la vie de l'établissement : c'est ainsi que face à l'absence de participation des familles au CVS, nous avons décidé d'une autre forme de participation que nous décrirons plus avant.

La famille reste la première ressource sur laquelle les professionnels chercheront à s'appuyer : elle est associée chaque fois que possible à la compréhension de la situation de son enfant et à la construction de son projet. C'est notamment un principe structurant du service de placement familial qui vise à éviter les conflits de loyauté.

Nous nous saisissons donc de toutes les occasions d'impliquer les familles dans l'accompagnement de leur enfant. Nous nous mettons à leur écoute. Nous entendons leurs attentes, et nous valorisons, à leur égard, le parcours de leur enfant, afin de restaurer leur place auprès de leur enfant, et réciproquement :

- ✓ En les associant aux actes usuels de sa vie : suivi médical, réunions scolaires, achats de vêtements, ...
- ✓ En les invitant à des évènements institutionnels (repas des familles, fêtes, journées « penser et agir ensemble »...)

✓ En créant les conditions de la rencontre : en facilitant, par exemple, leur transport, ou en utilisant les nouvelles technologies qui permettent de nouvelles formes de communication (mail, photos, facebook, skype...), voire en nous rendant au domicile pour rencontrer les familles, ou dans un autre lieu que l'institution pour favoriser la rencontre.

Pour les MNA dont les familles sont absentes ou disparues, les éducateurs cherchent à créer du lien social et le maintien de liens ethniques (communautés, parentèle élargie, etc.

# C.3. PRINCIPES D'INTERVENTION EN EQUIPE

# C.3.1. NOUS TRAVAILLONS A NOTRE SOLIDARITE ET A NOTRE COHESION D'EQUIPE

Avoir en face de lui des adultes solides, fiables, cohérents entre eux est un élément déterminant de sécurisation d'un jeune. Ainsi, nous développons une cohésion humaine et technique qui permette un accompagnement au plus près de leurs besoins :

- ✓ L'équipe se compose de personnes complémentaires dans leurs profils et leurs missions.
- ✓ L'équipe s'assure que les décisions prises sont concertées et cohérentes par rapport aux contraintes de la prise en charge et la spécificité des situations.
- ✓ L'équipe cultive en son sein le soutien mutuel.
- Nous travaillons à notre cohérence d'accompagnement.

L'équipe prend le temps d'élaborer et de mettre en œuvre des décisions concertées, tant dans l'accompagnement des situations de jeunes, que dans l'organisation de la vie des unités de vie, et la conception et le suivi des projets.

Elle met en œuvre les procédures en vigueur dans l'intérêt des jeunes accueillis.

Nous avons le souci constant d'améliorer nos postures éducatives : les éducateurs s'engagent à s'approprier les espaces de réflexion : analyse clinique, analyse des pratiques professionnelles.

# C.3.2. NOUS VEILLONS A LA COMMUNICATION ET L'ARTICULATION ENTRE LES PROFESSIONNELS

L'équipe entretient des liens permanents autour de la communication en transmettant les informations avec discernement et en utilisant les outils à sa disposition : cahier de liaison, écrits professionnels, mails, téléphone, échanges formels et informels, Zidore, Gestion de Réservation de Ressources, ...

L'équipe veille à respecter les prérogatives nécessaires au bon déroulement des missions : ponctualité, écoute attentive, considération des interlocuteurs, respect de la liberté d'expression et de formulation.

### C.4. PRINCIPES D'INTERVENTION AVEC NOS PARTENAIRES

Le travail en partenariat est un des quatre principaux axes du dernier projet stratégique de la fondation. Nous entendons ici par partenaires, les personnes et/ou associations et institutions intervenant dans différents domaines liés à l'accompagnement des jeunes (éducatif, santé, loisirs, scolarité/formation, insertion, hébergement, justice ...), et avec lesquels nous collaborons habituellement.

# C.4.1. L'ETABLISSEMENT RECHERCHE AVEC SES PARTENAIRES DES SOLUTIONS CONSENSUELLES DANS L'INTERET DU JEUNE.

Nos actions s'inscrivent dans une intervention pluridisciplinaire et/ou pluripartenariale. En fonction des situations, l'établissement peut assurer une partie de la coordination en lien avec les services intervenant auprès du jeune.

### C.4.2. L'ETABLISSEMENT COMMUNIQUE AVEC SES PARTENAIRES

Les attentes de nos partenaires sont respectées. L'Etablissement agit en transparence, selon des modalités et des critères préalablement expliqués, dans le respect de l'intérêt du jeune et de sa famille, conformément aux règles de déontologie en vigueur.

# C.4.3. L'ETABLISSEMENT ADAPTE SON PARTENARIAT EN FONCTION DES BESOINS DE L'USAGER.

L'Etablissement a le souci de maintenir les liens existants avec chacun de ses partenaires.

Dans une démarche proactive, l'Etablissement est en recherche continue de partenariat, tant pour répondre aux besoins du jeune, que pour favoriser une collaboration efficace et réciproque.

# D. L'OFFRE DE SERVICE : LES PRESTATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

### D.1. L'ACCUEIL : CONDITIONS MATERIELLES

De bonnes conditions d'accueil sont un élément-clé de mise en confiance et de sécurisation du jeune dans son parcours d'autonomisation.

### D.1.1. SERVICES INTERNAT ET FJT-AUTONOMIE

En accueil collectif, ces conditions d'accueil doivent combiner la double exigence de respect de l'intimité, et de favoriser le bien vivre ensemble. A cet effet, les deux services présents sur le site offrent des conditions similaires.

#### D.1.1.1. SUR LE PLAN DE L'HEBERGEMENT

- chambres individuelles meublées et équipées de sanitaires privatifs, réparties en unités de vie à taille humaine,
- espaces partagés dans chaque unité de vie, visant tant la convivialité que l'accès à la culture ou à divers apprentissages : cuisines équipées, salles à manger, salons avec jeux et télévision, espaces multimédias.
- espaces partagés plus largement par les différentes unités de vie et établissements du site : salle de musique équipée d'instruments, self pour les repas de midi, BDthèque, salle d'activités manuelles, salle d'étude, équipements sportifs (salle de musculation, gymnase, dojo, City stade, terrain en herbe), et oratoire.

#### D.1.1.2. OFFRES PARTICULIERES AU SERVICE FJT-AUTONOMIE

Budgets alimentation et Reste A Vivre (habillement, téléphone, hygiène).

Budget mobilité sous forme de bons.

Kit d'accueil : vaisselle, linge de lit, nécessaire de toilette, ensemble de ménage.

Mise à disposition d'une laverie, afin de favoriser l'autonomie de l'hygiène vestimentaire.

### D.1.1.3. ACCOMPAGNEMENT PONCTUEL POUR ACTIVITES SPORTIVES OU CULTURELLES

- Sur le plan de la protection et de la sécurité
- ✓ Un système de Sécurité Incendie est en place et est régulièrement vérifié et entretenu
- ✓ Un service de surveillance de nuit assure le relai des équipes éducatives présentes en journée et en soirée.
- ✓ En cas d'incidents, application de la procédure interne à la fondation de déclaration et de traitement des incidents et accidents, et informations à la cellule de la DEJS pour les évènements indésirables.

### D.1.2. SERVICE DE PLACEMENT FAMILIAL

Dans ce cadre, les conditions d'accueil se veulent très proches de celle d'une famille, de façon à favoriser le sentiment chez l'enfant de grandir dans environnement ordinaire, similaire à celui des autres jeunes de son âge.

#### D.1.2.1 SUR LE PLAN DE L'HEBERGEMENT ET DE LA VIE QUOTIDIENNE

- √ Hébergement avec chambre individuelle ou à 2 maximum. La chambre est meublée avec le nécessaire adapté au jeune accueilli.
- ✓ Restauration : les repas se prennent chez l'ASSFAM avec le souci de l'apprentissage du goût, diversification alimentaire, règles de l'équilibre alimentaire et d'hygiène. Le jeune est invité à préparer le repas. En fonction de sa situation scolaire, le jeune est demi-pensionnaire ou externe.
- ✓ Lingerie : Le linge de maison est fourni. Le linge du jeune sera pris en charge par l'ASSFAM. En fonction, de son âge et de ses capacités, le jeune pourra devenir autonome dans ce traitement.
- ✓ Les ASSFAM qui le peuvent proposent un accès internet.
- ✓ Les espaces extérieurs proposés aux jeunes dépendent du logement de l'ASSFAM et des équipements de la commune.
- Sur le plan des moyens matériels d'accès à l'autonomie
- ✓ Les modalités concrètes de versement d'argent pourront être variables d'un jeune à l'autre. Ainsi, un certain nombre d'éléments sont définis dans le DIPEC, en fonction de l'autonomie et du projet du jeune : argent de poche, habillement, alimentation, acquisition d'un vélo ou d'une mobylette.

### D.1.2.2. SUR LE PLAN DE LA SECURITE ET DE LA PROTECTION

- ✓ Logement aux normes de sécurité.
- ✓ Présence de l'ASSFAM y compris la nuit
- ✓ L'ASSFAM gère le jeune dans le cas d'une exclusion ou déscolarisation. Un relai peut être pris par l'éducatrice du service. Une aide peut être demandée à la MECS en cas de difficultés importantes.
- ✓ En cas d'incidents, application de la procédure interne à la fondation de déclaration et de traitement des incidents et accidents, et informations à la cellule de la DEJS pour les évènements indésirables.

## D.2. ACCOMPAGNEMENT DE LA SANTE ET DE LA QUALITE DE VIE

### D.2.1 ACCOMPAGNEMENT DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE

✓ Dans toute la mesure du possible, nous accompagnons le jeune subsidiairement à la famille dans tous les aspects de santé. Toutefois, nous pouvons être en situation d'assurer la totalité de ce suivi, en particulier à

- l'égard des jeunes MNA que nous accueillons : la densité de cet accompagnement sera donc variable en fonction des situations. Il revêt les éléments suivants :
- ✓ Établissement d'un dossier santé à partir d'un entretien individuel avec chaque nouvel arrivant.

Au service de placement Familial, l'Aide-Soignante du service accompagne ces démarches.

- ✓ Accompagnement lors des bilans et RV médicaux (vaccinations, rendez-vous médicaux spécialisés), en fonction du degré d'autonomie. Pour les jeunes dont la situation le nécessite, les jeunes MNA en particulier, un premier rendez-vous « bilan » avec un médecin généraliste peut s'imposer (Radio pulmonaire, vaccins, bilan sanguin, bilan dentaire, bilan ophtalmologique)
- ✓ Suivi des prises de traitements (préparation du pilulier par une infirmière libérale).
- ✓ Aide et conseil sur le plan de l'hygiène corporelle et vestimentaire image du corps.
- ✓ Aide et conseil pour l'appropriation et l'entretien de son espace privatif.
- ✓ Attention portée à l'alimentation : équilibre et qualité des repas, prise du petitdéjeuner, ...
- ✓ Attention portée au rythme de vie et de sommeil.

A l'internat : accompagnement au coucher si nécessaire, en vue de favoriser l'endormissement.

✓ Des trousses de secours sur les Unités de Vie permettent par ailleurs de faire face aux premiers soins éventuels.

Au service de placement familial : les Assistants Familiaux gèrent également les urgences médicales.

# D.2.2. AIDE ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

- ✓ Aide, accompagnement et soutien psychologique.
- ✓ Suivi psychologique interne : entretiens cliniques et / ou thérapeutiques, entretiens tripartites (jeune, éducateur, psychologue), bilan (efficience intellectuelle et de personnalité) avec rédaction de l'écrit (possibilité de communication au Juge, aux familles, travailleurs sociaux).
- ✓ Orientation vers des dispositifs thérapeutiques adaptés en fonction des besoins (CMP enfant et adulte, CATTP, Centre de soins en addictologie psychiatre spécialisé, psychologue ...).
- ✓ Entretiens psychologiques obligatoires suite à des actes de violence grave, afin de tenter de mettre du sens sur l'acte posé.
- ✓ Soutien à la confiance en soi et l'estime de soi

✓ Permettre au jeune de reconnaitre et de verbaliser ses émotions

Dans le cadre particulier du placement familial un autre type d'aide est également apporté :

Retrouver les repères d'une vie familiale

### D.2.3. PREVENTION

Conjointement au suivi du traitement médical, nous avons le souci de traiter les situations le plus en amont possible :

- ✓ Via des partenariats permettant d'orienter des jeunes en cas de besoin, mais aussi des actions d'information pour les jeunes, et de formation pour les salariés.
- ✓ Via la mise en œuvre de plans de prévention : informations individuelles et collectives, semaine de la santé, ...

# D.3. ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE SOCIALE ET SPIRITUELLE

### D.3.1 ACCOMPAGNEMENT AUX DEMARCHES ADMINISTRATIVES

- ✓ Demandes d'aides et modalités d'accès aux droits : constitution des dossiers CAF pour accéder en FJT (MECS et PF), inscriptions AMELI, Pôle Emploi, Mission Locale, ... (FJT-A), pack rentrée, Pass région, assurance scolarité, ...(PF)
- ✓ Régularisation administrative : carte d'identité, passeport, autorisation de sortie de territoire...
- ✓ Accompagnement dans les démarches administratives dans les différents domaines (médical, bancaire, fiscal, ...)

### D.3.2. ACCOMPAGNEMENT A L'EXERCICE DE LA CITOYENNETE

- ✓ Accès et retour sur l'actualité sociale et politique de la France et du monde : TV, journaux, ...
- ✓ Accompagnement dans l'engagement associatif ou humanitaire : Participation à des actions bénévoles et solidaires locales ou internationales, ...
- ✓ Implication des jeunes dans la vie de l'établissement : Election des délégués de groupes sur la MECS, et au CVS au FJT-Autonomie, réunions de foyers à la MECS et conseil de résidents au FJT, participation aux journées de cohésion et autres évènements du site.
- ✓ Sensibilisation aux droits civiques et inscription sur les listes électorales.

### D.3.3. ACCOMPAGNEMENT A L'ACCES A LA CULTURE ET AUX LOISIRS

- ✓ Maintien et approfondissement de la connaissance des valeurs culturelles des pays d'origine des jeunes, notamment les MNA, ce qui mène à favoriser la rencontre, à l'aide d'activités culinaires, musicales, ...
- ✓ Ouverture aux multiples disciplines artistiques : théâtre, danse, musique, en particulier par la participation à la vie culturelle locale : Festival Berlioz, Fête du Ponal, soirées musiques du monde, Fête de la musique, Faites de la soupe, inscriptions à la médiathèque et aux évènements sportifs locaux, course de la Résistance, Triathlon de la Bièvre....
- Permettre l'inscription aux associations de loisirs.

# D.4. ACCOMPAGNEMENT SCOLARITE, FORMATION, INSERTION.

### D.4.1. SOUTIEN A LA SCOLARITE

Comme nous l'avons abordé en B., le site et son environnement offrent une diversité de propositions afin de répondre tant aux désirs des jeunes en matière d'orientation, qu'à leurs éventuelles problématiques scolaires. Du fait des profils majoritairement accueillis, nous avons une attention particulière pour les solutions de remobilisation allant des formations qualifiantes, adaptées aux niveaux des jeunes accueillis, aux solutions de remobilisations pour les élèves décrocheurs ou en voie de décrochage.

Les services de la MECS accompagnent les jeunes en ayant le souci constant de valoriser leurs compétences. Ils sont en lien avec les différentes structures scolaires et de formation et rencontrent les enseignants. Cet accompagnement se fait dans une logique de parcours intégrant à partir de la situation présente, l'histoire scolaire du jeune et ses perspectives futures. Dans cette optique, ils travaillent également avec le CIO afin de faire des tests qui vont permettre de mesurer les possibilités qui s'offrent à lui pour la réalisation de son projet.

Au quotidien, les jeunes sont soutenus et accompagnés dans la réalisation de leurs travaux scolaires, la préparation de leurs examens (CAP, DELF, ...).

Au service de Placement Familial : les fournitures scolaires sont achetées par l'ASSFAM qui perçoit la prime de rentrée en fonction du cycle de scolarité du jeune.

Au FJT-Autonomie : un temps collectif hebdomadaire d'aide aux devoirs est proposé.

### D.4.2. ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF

Nos principes d'intervention éducative :

- ✓ l'accompagnement éducatif : se déploie de manière transversale à travers tous les actes de la vie quotidienne. Tout peut y être occasion d'aider le jeune à « inscrire sa vie dans une histoire » : la sienne, celle de sa famille, de son pays. Il peut la mettre en perspective pour y « découvrir la valeur de la vie» à travers la valorisation de ce qu'il fait, de ce qu'il est, pour « vivre en relation avec les autres et le monde » à travers les différents moments de la vie quotidienne.
- ✓ L'accompagnement des diverses démarches à l'extérieur des services : courses alimentaires, RV médicaux, coiffeur, l'inscription dans des activité sportives ou culturelles, Pôle emploi, centre des impôts...
- ✓ L'accompagnement individuel : dans le cadre de son Parcours Personnalisé du Jeune (PPJ) via des rendez-vous réguliers avec le Référent pour l'aider à faire des choix, à les mettre en actes, à les évaluer. Cela se fonde par l'attention portée à chacun, dans ce qu'il est personnellement, pour qu'il « découvre la valeur de la vie, de sa vie » (Axe 3 de l'Arborescence éducative), et commence par le fait d'appeler chacun par son nom, de fêter les anniversaires, d'offrir un cadeau personnalisé pour Noël par exemple.
- L'animation du collectif : lieu d'expérimentation de la relation « avec les autres et le monde » (Axe 2 de l'Arborescence).
  La participation de chacun est nécessaire dans l'organisation et la participation aux tâches d'entretien, de confection des repas et la réalisation de projets collectifs. Tous ces temps collectifs sont autant d'occasions d'apprentissage et d'appropriation des règles de vie et des règles de bienséance pour « vivre ensemble ». Le bien vivre ensemble passe aussi par l'éducation affective et sexuelle (à travers des temps d'échanges thématiques ou informels, des interventions internes et externes) et l'éducation à la mixité au sens large : mixité sexuelle, à travers des actions et des discours de sensibilisation quant aux droits et devoirs de chacun, et plus largement mixité sociale, à travers un accueil très diversifié de public, en particulier par le FJT.

L'établissement accorde une importance toute particulière aux temps festifs institutionnels (la fête de la réussite, Noël, le « Festivianney », etc...) favorisant une expérimentation la plus joyeuse possible de ce vivre ensemble.

Dans tous ces domaines, les modalités d'accompagnement s'adapteront à la maturité et au degré d'autonomie de chaque jeune.

# D.4.3. SEJOURS EXTERNES HORS APPRENTIS D'AUTEUIL

En fonction du projet du jeune, des séjours peuvent être mis en place afin de répondre à son projet personnalisé et mettre en actions ses aptitudes. Des séjours sont sous-traités auprès d'organismes extérieurs lors des périodes de vacances scolaires.

### D.4.4. LES SANCTIONS ET RECOMPENSES

Les transgressions aux règles ou aux engagements font systématiquement l'objet d'une réponse éducative, qui sera adaptée par l'éducateur en fonction de la situation :

- l'admonestation : rappel à l'ordre et explicitation des règles,
- le travail de réflexion personnelle ou de rédaction à accomplir,
- le travail d'utilité collective, qui autant que faire se peut consistera à réparer.

La mise en place de la sanction nécessite qu'elle soit dialoguée.

Par ailleurs, les équipes veillent à promouvoir les efforts du jeune par la reconnaissance aussi systématique que possible des efforts consentis et des progrès réalisés. Cette reconnaissance pourra prendre les formes suivantes et sera adaptée à la personnalité du jeune :

- l'encouragement, le remerciement,
- la mise en valeur au sein du groupe,
- la récompense : participation à une sortie, ...

### D.4.5. PREPARATION A LA VIE SOCIOPROFESSIONNELLE

En septembre, lors de la rentrée scolaire, il est fourni au jeune ainsi qu'à sa famille un calendrier avec les périodes de stage identifiées sur toute l'année. Les éducateurs accompagnent le jeune dans sa recherche de stage en téléphonant avec lui aux entreprises, en réalisant des visites directement chez l'employeur. L'équipe éducative s'assure de la bonne organisation du stage : conventions signées, transport, pique-nique, tenue adéquate.

Les éducateurs et Assistants Familiaux accompagnent les jeunes à la rencontre des différents partenaires susceptibles de les insérer dans la vie active, les soutiennent dans la préparation de leurs CV et lettres de motivation, dans leur posture lors d'un entretien.

Une fois par an, les jeunes de la MECS inscrits en scolarité en interne sont conviés au forum des entrepreneurs avec des simulations d'entretiens d'embauche se déroulant dans les locaux.

### D.4.6. SUIVI DE L'INSERTION

Il s'agit de s'assurer qu'à son départ, le jeune a une orientation, qu'il a un revenu et/ou un contrat jeune majeur pour subvenir à ses besoins.

Les éducateurs s'assurent que le jeune ait un vivier de ressources partenariales pouvant répondre à ses besoins futurs et qu'il sache les utiliser, tels que : La mission

locale, Pôle emploi, le CIO, les forums de l'emploi, la banque, les cabinets d'assurances, la CAF, le Trésor Public, les agences immobilières. Tout au long de son accueil, un classeur regroupe tous les papiers du jeune, les documents administratifs, les adresses utiles, les documents relatifs à la scolarité, à la santé, à son parcours.

Pour les jeunes MNA présents dans les différents services, cette question est également très liée à celle de leur régularisation administrative, à laquelle nous apportons tout notre soutien.

Le service FJT-Autonomie porte de manière plus spécifique et directe ce souci de l'insertion par l'accompagnement au logement, et par les aides à la mobilité : location de bicyclettes et de Vélo à Assistance Electrique, l'accompagnement à l'ASR puis au permis AM, réduction du coût du code de la Route mise en lien avec le garage solidaire et le Tacot (taxi social).

#### D.4.7. SERVICE DES ANCIENS

Avant son départ, le jeune est mis en contact avec le service des Anciens. Une fois partis, ils peuvent à tout moment, interpeller le service des Anciens pour trouver des solutions au niveau de l'emploi, de la réinsertion. Il peut également les mettre en lien avec des associations telles que les restos du cœur, le secours catholique...

#### E. L'ACCUEIL ET LE SUIVI DU JEUNE

## E.1. L'ADMISSION, L'ACCUEIL, LA MISE EN PLACE DU PPJ<sup>13</sup>

Le processus d'admission est commun quelque soit le service.

✓ L'admission d'un jeune est décidée en commission d'admission : commission pluridisciplinaire (psychologue, directeur, directeurs adjoints, chef de service), qui permet de croiser les regards et les compétences pour vérifier l'adéquation entre le profil et les attentes présumées du jeune, ainsi que la capacité des services à y répondre.

N'entrent pas dans le cadre de l'admission :

✓ Les jeunes porteurs d'un handicap nécessitant un appareillage important,

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Parcours Personnalisé du Jeune

✓ Les jeunes soumis à un traitement psychotrope important.

Les tableaux résument les étapes et les variantes de l'admission d'un jeune. Abréviations utilisées :

**DE** : Directeur d'Établissement ; **DA** = Directeur Adjoint ; **S** = Secrétariat ; **TS** = Travailleur Social ; **CSE** = Chef de service éducatif.

#### **ETAPES**

#### Réception du dossier de demande d'accueil

Les directeurs adjoints prennent connaissance des dossiers.

Ils transmettent au CSE concerné et à la psychologue les dossiers qui seront étudiés en commission l'admission.

#### Commission d'admission (DE + DA + CSE + S + Psychologue + Scolarité)

Chaque dossier retenu est étudié durant cette commission ; une visite de présentation peut être proposée.

Si refus : la secrétaire envoie un courrier au TS motivant la décision.

Si validation : décision d'une visite de présentation, après concertation avec le TS et la famille.

## Visite de présentation : rencontre animée par les CSE, psychologue, l'éducateur pressenti

Jeune accompagné du TS extérieur + parents.

Échange pour une meilleure connaissance de l'adolescent, des raisons de son placement et de ses motivations.

Temps de rencontre avec la psychologue (20 mn environ).

Visite du groupe pressenti avec l'éducateur présent (sauf ASFAM).

#### Commission d'admission (DE + CSE + S + Psychologue)

Présentation de la position des différents acteurs à la suite de la rencontre du jeune et de sa famille.

Si non-admission : courrier envoyé au TS pour l'informer des raisons du refus d'accueil par la secrétaire.

#### Si admission

#### INTERNAT ASFAM

Envoi du dossier d'admission au TS extérieur par la secrétaire, avec indication de la date et des modalités d'accueil. En règle générale : 3 semaines de délai usuel entre la réception de la demande d'accueil et l'accueil.

Présentation de la situation du jeune en réunion d'équipe pour désigner l'assistant familial approprié. Si aucun assistant familial n'est désignable, la décision d'admission est annulée. Information du TS extérieur par le service de la suite positive ou négative de la pré-admission. Organisation de la première rencontre avec le jeune, l'ASFAM, la CSE et la DA ainsi que la visite du domicile.

#### Mise en place du PPJ

Après une période d'observation d'un à deux mois suivant l'admission, le PPJ est mis en place :

- entre septembre et octobre de chaque année (nombreuses admissions post estivales)
- entre mai et juin : évaluation.

Si le jeune arrive en cours d'année, un PPJ est également rédigé, avec une évaluation recadrée sur le calendrier défini ci-dessus.

#### E.2. LES OUTILS DE SUIVI DES JEUNES

#### E.2.1 LA REVISION DU PPJ – EVALUATION DES RESULTATS OBTENUS

Sous la responsabilité de l'éducateur référent, le PPJ, à la MECS Jean-Marie Vianney, fait l'objet d'évaluations périodiques pour s'assurer de la pertinence des objectifs fixés et des moyens retenus. Chaque intervenant, dans son domaine d'activité, lui remet ses observations commentées sur le jeune, pour synthèse. Il est alors décidé de reconduire la stratégie, de la réajuster, d'opérer un changement d'orientation, voire de l'abandonner pour en établir une nouvelle. Le PPJ est réexaminé :

- ✓ Lors des réunions d'équipe : le PPJ y est évoqué en lien avec la revue des situations des jeunes,
- ✓ Lors des points trimestriels de situation établis par chaque éducateur,

- ✓ Lors des réunions annuelles de synthèse avec les travailleurs sociaux,
- ✓ Au moment de la rédaction du rapport d'évolution du jeune, chaque année.

Il est annexé au DIPEC.

#### E.2.2 L'ACCOMPAGNEMENT EN FJT-AUTONOMIE

Dans le cadre de ce service, l'accompagnement se réalise sous forme d'entretiens réguliers avec le résident. Il rencontre son interlocuteur privilégié afin d'élaborer son parcours au sein de son lieu d'accueil. Il utilise un « classeur de suivi » mis en place avec son interlocuteur lui permettant de suivre son parcours et atteindre ses objectifs.

#### E.2.3. LA PROCÉDURE DE FIN DE MESURE OU D'ORIENTATION

La préparation de la sortie du jeune s'inscrit dans la dynamique de travail enclenchée depuis son admission. Elle ne s'effectue pas dans les mêmes conditions selon que le départ soit précipité ou non. La fin d'un placement est anticipée ; elle se traduit le plus souvent par un travail de remise en lien : avec la famille (comment (re)vivre ensemble), les partenaires qui accueilleront le jeune à l'avenir (établissements scolaires, travailleurs sociaux, bailleurs sociaux, FJT, ...), ... Un soutien pour les démarches administratives qui peuvent se révéler utiles est apporté. Le jeune quitte l'établissement avec son « classeur de suivi » dans lequel il aura rangé et classé, avec l'aide de son éducateur référent, les différents évènements vécus au cours de ses années d'accueil à JMV.

#### E.3. LA DIFFUSION DE L'INFORMATION

#### E.3.1. LES INFORMATIONS CONCERNANT LA VIE DU JEUNE

Les informations relatives à la vie du jeune dans l'établissement relèvent de sources multiples :

- ✓ En interne, les informations courantes sont notées dans le cahier de liaison disponible dans chaque foyer; les informations administratives, les rapports, le PPJ, ... sont soit stockés au secrétariat de direction, soit dans « Parcours » (logiciel de gestion administrative des admissions), soit sur le réseau partagé.
- ✓ Avec les parents, les contacts se font par téléphone, courrier ou visite.
- ✓ Avec l'ASE ou le Juge, les contacts sont établis :

Lors des synthèses, de la remise des rapports d'évaluation, des audiences.

Ou quand le besoin de contact est ressenti par le travailleur social externe, l'éducateur ou le CSE...

Le tableau ci-après « cartographie » les différents écrits professionnels établis autour de la vie du jeune.

#### TABLEAU DES ÉCRITS PROFESSIONNELS

Document	г	REDACTION	VALIDATION	DESTINATAIRE	PERIODICITE	DIFFUSION	Envoi	Mode
DIPEC		CSE		Parent	1/an	Int - externe	Secrétariat	Courrier
Rapport d'évolution		Éducateur	CSE	ASE - Juge	1/an	Externe	Secrétariat	Courrier
Bilan d'activité		DE	DE	DEJS - PJJ	1/an	Externe	Secrétariat	Courrier
Note d'intégration	n	Éducateur	CSE	ASE		Externe	Secrétariat	Courrier
Note d'incident		Éducateur	CSE	ASE - Parents		Int - externe	Secrétariat – CSE –Adj	Courrier -Fax- Mail
Note d'information	on	Éducateur	CSE	ASE - Parents		Int - externe	Secrétariat	Courrier -Fax- Mail
service	de	DE	DE	Personnel		Interne	Secrétariat	Mail - Courrier
CR synthèse	de	Éducateur	CSE	Personnel	1/an	Interne	Secrétariat	
CR d'audience	<b>:</b>	Éducateur	CSE	Personnel	1/an	Interne	Secrétariat	
CR réunion d'équipe	de	CSE	CSE		Hebdomad aire	Service + Adj	CSE	Mail
	de de	CSE	CSE		Hebdomad aire	Service + Adj		Mail
	de de	Assistante	DE et ADJ		Hebdomad aire	Équipe de direction	DE - secrétaire	Mail
Cahier diaison	de	Éducateur + SN	CSE		quotidien	foyer		
Zidore Intranet	-	DE – ADJ - CSE	DE – ADJ - CSE	Personnel	1/semaine	Interne	DE – ADJ - CSE	Site web
Site WEB		DE – ADJ - CSE	DE	Personnel - Parent -		Externe		
CVS		Adj	Adj	Usagers	4/an	Foyers - Délégués		Courrier

## E.3.2. LES INFORMATIONS CONCERNANT LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

#### ✓ Intranet ZIDORE

L'intranet Zidore est un ensemble d'espaces (pages, outils, fichiers, arborescence...) accessibles à tous salariés via leur ordinateur ou smartphone. Nous y trouvons toutes informations concernant la vie de l'établissement et la vie de la Fondation.

### ✓ Internet

Le site web est destiné à communiquer sur l'établissement aux personnes extérieures de l'établissement, parents ou professionnels

#### http://jeanmarievianney.apprentis-auteuil.org

### ✓ La reproduction d'articles de presse

A chaque fois que les services font l'objet d'un reportage (notamment dans le journal local), l'article est affiché, scanné et diffusé à l'ensemble du personnel du territoire.

- ✓ L'utilisation des tableaux d'affichage
- ✓ Le Bilan d'activité
- ✓ La plaquette annuelle à destination des parents, bienfaiteurs, professionnels.

# E.4. LE TRAVAIL EN RÉSEAUX, PARTENARIAT ET COLLABORATION

Nous avons décliné au point C.4, nos principes d'intervention avec nos partenaires. Le tableau ci-dessous récapitule les différents partenariats que nous avons développés à ce jour, et leurs natures.

DOMAINE	Noms- Service-Fonctions	Types de relations		
PROTECTION DE L'ENFANCE	Direction de l'Enfance, de la Jeunesse et des Sports	Suivi et contrôle administratif et budgétaire		
AIDE SOCIALE A L'ENFANCE	Départements et Territoires	Suivi du projet des adolescents (synthèse, etc.), contrôle, participation aux groupes de travail ad hoc		
ASSISTANCE EDUCATIVE	Protection Judiciaire de la Jeunesse	Relations de travail		
MINEURS NON ACCOMPAGNES				
COMMUNE	CL Sécu Prévention Délinquance de la Côte St André			
AUTRES ADMINISTRATIONS	DIRRECTE (Grenoble) Commissariats Gendarmerie			
ETABLISSEMENTS DU SITE JMV	École de Production - Lycée Professionnel -			

DOMAINE	Noms- Service-Fonctions	Types de relations
ETABLISSEMENTS SCOLAIRES EXTERIEURS	Lycée Berlioz Côte St André Collège Jongkind Côte St André Lycée F. Buisson Voiron Lycée Argouges Grenoble Lycée Louise Michel Grenoble CFA BTP Bourgoin Jallieu CFAI de Beaurepaire EFMA Bourgoin Jallieu MFR de Crolles, de St Barthélémy LP St Exupéry St Siméon de Bressieux	Suivi des jeunes avec les enseignants, les directeurs d'établissement
DISPOSITIFS DE SOIN	Hôpital de Voiron (Urgence) Médipôle de Bourgoin Jallieu Pavillon Monin (Psychiatrie St Egrève) Médecin référent LCSA CMPE - CMPA de la Côte St André CHU Grenoble SITONI : toxicomanie	Projet autour de jeunes  Formation-information du personnel  Actions de prévention
DISPOSITIFS ORIENTATION, FORMATION, INSERTION	Chambre de Métiers Vienne- Grenoble CIO de Voiron Pôle Emploi (CSA) Mission Orientation Bièvres (ML pour l'emploi) TACOT : location de mobylettes Auto-Ecoles LCSA, St Egrève	
ANIMATION-LOISIRS- CULTURE	MJC de la Côte St André Clubs sportifs locaux CDOS de Grenoble La Maison des Jeux (Grenoble)	
ACCOMPAGNEMENT RELIGIEUX	Paroisse catholique de la Côte St André Église évangélique de Grenoble Mosquée de Villefontaine	Célébrations et manifestations sur site et à l'église paroissiale Accompagnement ponctuel de jeunes, pour des fêtes par exemple
DISPOSITIFS DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL et RÉSEAUX	IFTS Grenoble IUT 2 Grenoble Réseau 38 ADECSI	
ASSOCIATION CARITATIVES	Emmaüs Notre-Dame des Sans-Abri Enfance et Partage Restaurants du cœur Secours Catholique	Projets communs de solidarité  Noter le soutien de la région Rhône- Alpes sur les actions menées à l'international, notamment en Afrique

#### F. L'ORGANISATION DES SERVICES

#### F.1. LES LOCAUX

#### F.1.1. LES LOCAUX d'ACCUEIL

#### F.1.1.1 IMPLANTATIONS GEOGRAPHIQUES



La MECS Jean-Marie Vianney occupe trois bâtiments, soit environ 2000m² du site Jean-Marie Vianney à la Côte Saint-André.

#### F.1.1.2 CARACTERISTIQUES DES CONDITIONS D'HEBERGEMENT

Les jeunes sont hébergés dans 6 foyers : CAVALLIER (2), ROUSSEL, GOSSELIN, GUERAULT et ABBE PIERRE. Ils bénéficient tous d'une chambre individuelle équipée de sanitaires. Sur chaque foyer nous trouvons une cuisine équipée, un lavevaisselle, une salle de détente.

#### F.1.1.3 PRESENTATION DES ESPACES COLLECTIFS EN DIRECTION DES JEUNES

Les jeunes peuvent profiter du CDI, d'équipements sportifs (gymnase de 500m²; terrains de sports et de jeux extérieurs, salle de musculation, salle de musique, ateliers divers ainsi que des offres à proximité de l'établissement (médiathèque, piscine, gymnase, etc)

Les parents peuvent être accueillis dans des salles de réunion. Un espace leur est dédié avec cuisine. En fonction de situation spécifique, ils peuvent être hébergés sur le site.

#### F.1.1.5 LES LOCAUX ADMINISTRATIFS

Dédiés aux missions du personnel administratif, ils sont également conçus pour être accueillants aux personnes accueillies, familles, salariés, bénévoles et partenaires. Les personnes précitées peuvent consulter dans nos bureaux, le projet d'établissement, le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, les comptes rendus des réunions de CVS, les Statuts, le projet Apprentis d'Auteuil, les affichages obligatoires, etc.

#### F.2. LES RESSOURCES HUMAINES

#### F.2.1. LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le projet singulier d'Apprentis d'Auteuil se situe à l'intersection de deux secteurs professionnels : celui de l'éducation et celui de l'enseignement. Aucune Convention Collective de branche n'a vocation à couvrir intégralement l'ensemble des métiers existant au sein d'Apprentis d'Auteuil. Ainsi, Apprentis d'Auteuil a fait le choix de négocier par accords, en interne, sa propre Convention d'entreprise : le Protocole Social. La politique de ressources humaines d'Apprentis d'Auteuil est au service de l'amélioration de la prise en charge des jeunes, de la promotion du projet<sup>14</sup> et du développement de la Fondation. Dans ce but, elle entend renforcer l'engagement et garantir le lien entre bien-être au travail et bientraitance des jeunes. La fonction RH favorise le développement professionnel continu des personnes, des équipes et des organisations agissant auprès des jeunes et des familles en difficulté contribuant ainsi au rayonnement d'Apprentis d'Auteuil dans sa mission d'œuvre d'Église et d'association reconnue d'utilité publique. Garante du cadre légal et du respect des règles communes, elle accompagne le management et éclaire les décisions en apportant un autre regard, une expertise, une prise de distance, et en veillant à la mise en œuvre des valeurs humaines de la Fondation, à la qualité des relations et à la justesse des moyens engagés.

« Deus caritas est »

-

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Benoit XVI rappelle que « Les personnes qui œuvrent dans les Institutions caritatives de l'Eglise doivent se distinguer par le fait qu'elles ne se contentent pas d'exécuter avec dextérité le geste qui convient sur le moment, mais qu'elles se consacrent à autrui avec des attentions qui leur viennent du cœur, de manière à ce qu'autrui puisse éprouver leur richesse d'humanité. C'est pourquoi, en plus de la préparation professionnelle, il est nécessaire pour ces personnes d'avoir aussi et surtout une « formation du cœur… » Extrait de l'Encyclique

#### F.2.2. LES POSTES BUDGÉTÉS

L'évolution de la MECS dans le cadre du CPOM et de la mise en œuvre de l'Arrêté du 19 octobre 2018 nécessitent une évolution des fonctions notamment avec l'augmentation du service de placement familial, et la création du service FJT-Autonomie. L'évolution du public et l'orientation de l'établissement vers l'insertion obligent à s'interroger sur les emplois et compétences nécessaires à l'excellence de la prise en charge des jeunes pour les années à venir.

- ✓ La première réponse, sur le long terme, est de recruter des travailleurs sociaux diplômés (éducateurs, moniteurs éducateurs, assistants familiaux, etc.) aux expériences, talents et engagements variés. Ces profils, à condition d'être formés en continu et managés apporteront toujours leur contribution à un changement de perspectives et d'organisation.
- ✓ La seconde réponse consiste à former les personnels en place non diplômés, ou à les accompagner dans leur formation (surveillant de nuit, moniteuréducateur, éducateur) ou dans leur V.A.E.
- ✓ Par ailleurs, l'accueil régulier de stagiaires du champ social favorise les relations avec les centres de formation. Des tuteurs sont désignés pour encadrer les stagiaires.

Des fiches de postes viennent compléter ce dispositif : les fiches de poste « nationales », définies dans les accords FENC<sup>15</sup> ; les fiches de poste propres à JMV, telles que les fiches relatives à l'adjoint de direction, au chef de service, à l'éducateur et au psychologue. Régulièrement mis à jour. Le tableau des emplois à la page ci-après indique les postes budgétés pour la durée du CPOM 2018 - 2021. Les années à venir verront, en fonction des acquisitions de diplôme, des personnels non diplômés passer dans la catégorie « diplômés » (moniteurs éducateurs notamment).

-

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> « Famille Educative Non Cadre » du Protocole Social

JMV CPOM 2018-2021	MECS	ASS FAM	FJT- Autonomie	TOTAL CPOM
Nombre jeunes	60	15	20	95
ETP DE	0,7	0,1	0,1	0,9
ETP Adjoint de Direction	1			1
ETP Chef de Service	3	0,5	0,4	3,9
ETP Responsable services				
généraux	0,5	0	0,2	0,7
ETP Secrétaire	1	0,3	0,1	1,4
ETP Agent d'accueil	0,7	0,1	0,2	1
ETP Comptabilité	1	0,1	0	1,1
ETP Agent d'Entretien	1	0	0	1
ETP Educateur Spécialisé	14	1	1	16
ETP Assistante Sociale	0	0	0	0
ETP Moniteur Educateur	14	0	0	14
ETP Animateur	0	0	1	1
ETP Maitresse maison	3	0	1	4
ETP Surveillant nuit	4.2	0	1,7	7,7
ETP Psychologue	0,7	0,3	0	1
ETP Infirmière	0,5	0	0	0,5
ETP Aide-soignante	0	0	0,5	0,5
ETP SECURITE - SSI	0.83	0	0,5	1.33
ETP Ass Fam	0	12	0	12
TOTAL ETP	49,60	13,80	7,2	70.6

Ratio d'encadrement : 0,74 %

### F.2.3. L'ARTICULATION ENTRE COMPÉTENCES, FONCTIONS et PRESTATIONS

70 salariés sont mobilisés 365/365 et 24h/24 pour « accueillir, éduquer, former et insérer » les 95 jeunes qui nous sont confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance ou par la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Les corps de métier représentés sont essentiellement une équipe de direction, éducateurs, maîtresses de maison et surveillants de nuit. Un service médico-social composé d'une psychologue, infirmière et aide-soignante, un service administratif composé d'un responsable des Ressources Humaines, d'un comptable et un service d'entretien complètent l'équipe. La MECS Jean-Marie Vianney offre trois grands types de services en matière éducative, développés récemment ou au fil des années :

- L'accueil en internat de jeunes en difficulté sociale et relationnelle,
- L'accueil de jeunes chez des assistants familiaux,
- L'accueil de jeune en FJT- Autonomie.

Pour le service de placement familial, des formations ont été engagées : connaissance du référentiel des assistants familiaux et autres formations proposées

en partenariat avec le Territoire Bièvre-Valloire. Les Assistants Familiaux bénéficient par ailleurs d'un accompagnement de la part du Service.

Par ailleurs, des délégations en rapport avec des fonctions existantes sont déjà opérationnelles <sup>16</sup>. Il n'en demeure pas moins que nous devons continuellement maintenir un climat de questionnement et de formation. Ainsi, nous préconisons des axes de réflexion et de travail au fur et à mesure des années et des besoins nommés et repérés par les membres de l'équipe.

Nous avons débuté un cycle de formation sur « L'interculturalité » afin d'accompagner et d'améliorer nos approches éducatives.

Un Plan de Formation est validé avec le Responsable des Ressources Humaines et les membres de l'équipe de direction en lien avec la Revue Individuelles des Personnes et les besoins dans des formations collectives.

#### F.2.4. LE BÉNÉVOLAT ET LES VOLONTAIRES

#### F.2.4.1 LES BENEVOLES

Historiquement, Apprentis d'Auteuil a toujours pu compter sur un réseau actif de bénévoles. Aujourd'hui, Apprentis d'Auteuil souhaite s'appuyer sur cette tradition et la promouvoir en accueillant davantage de bénévoles aux côtés des salariés, des jeunes et de leur famille tout en organisant les conditions de leur action. Ceci entraîne de fait une prise en compte dans les projets d'établissements.

Les missions des bénévoles et des salariés sont complémentaires mais distinctes. Le bénévole ne se substitue pas aux professionnels mais il apporte une ressource inestimable de compétences au service des jeunes en difficulté et de leur famille. Le bénévolat s'exercera prioritairement auprès des jeunes (ce qui entraînera une vigilance particulière dans le recrutement) mais cela n'exclut pas d'autres types de missions.

Le bénévolat est un don. Il est important de savoir l'accueillir. Aussi une attention particulière sera-t-elle portée à l'accueil des bénévoles et à leur accompagnement dans toutes ses composantes. Le bénévole sera partie prenante dans le projet d'établissement. Chaque bénévole aura un référent. Si Apprentis d'Auteuil s'engage vis-à-vis du bénévole, le bénévole doit aussi s'engager à son égard. Il n'y a pas de lien contractuel mais il y a des engagements réciproques. Chaque établissement pourra s'appuyer sur une politique du bénévolat nationale avec une charte, des procédures et des outils adaptés.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Voir annexe n° 6 Tableau des délégations

Depuis quelque temps, Apprentis d'Auteuil s'est ouvert à l'accueil de volontaires. Le volontariat peut revêtir des formes variées en fonction des textes législatifs. Il se distingue du salariat et du bénévolat. A la différence du bénévolat, il a un véritable statut juridique. A la différence du salariat, il exclut tout lien de subordination. L'accueil de volontaires représente une réelle opportunité pour Apprentis d'Auteuil.

#### Il permet:

- ✓ Aux volontaires de découvrir l'engagement citoyen au bénéfice d'une cause d'intérêt général et de s'enrichir de cette expérience.
- ✓ Aux établissements de diversifier les modes de prise en charge tout en veillant à l'accompagnement de ces volontaires.

Il est prévu, à la MECS JMV, de recourir à un volontaire du service civique par foyer (soit 3 volontaires), dans le but de les inciter à s'engager dans le travail social.

#### F.2.5. LES INSTANCES DE TRAVAIL

Type de réunion	Fréquence	Objectifs	Participants		
CODIR MECS	Tous les mercredis	Échanges d'informations sur le fonctionnement de la MECS	DA + CSE + Assistante		
REUNION EQUIPE DE DIRECTION	Tous les mardis en alternance : DE-DA MECS DE-DA FJT/ASSFAM DE –DA MECS – DAFJT/ASSFAM	Echanges d'informations, élaboration de la dynamique institutionnelle, points sur les projets	DA MECS + DA FJT/ASSFAM + DE		
REUNION INSTITUTIONNELLE	Tous les lundis 14h- 15h30	Thématique et/ou formation	DA – CSE – Equipe éducative		
REUNION ORGANISATIONNELLE	Tous les lundis 15h30-16h30	Organisation de la semaine	Service - CSE		
CAJ : Comité d'Activité des Jeunes	9/an	Proposé et organisé l'animation du site	DT- DE-DA-CSE- Pastorale – service généraux- bénévole - scolarité		
APP équipes éducatives	1/mois	Analyser sa pratique éducative	Éducateurs + MM		
APP cadres	1/mois	Analyser sa pratique managériale	CSE		

Type de réunion	Fréquence	Objectifs	Participants	
Commission d'admission	Tous les vendredis	Étude des candidatures	DE + DA + CSE des service MECS et FJT + Psychologue MECS et représentant de la scolarité DE + ADJ	
Surveillants de nuit	Tous les trimestres		DE + DA + CSE + SN	
Équipe « Médico- sociale »	Hebdomadaire	Échange d'informations sur les jeunes	Psychologue + infirmière	
Réunion d'équipe	Tous les mardis	Échange d'informations sur les jeunes du service	Éducateurs + CSE + MM	
Assemblée plénière	2 fois par an	Informations sur la MECS	Tout le personnel de la MECS	
Assemblée générale du personnel	2 fois par an	Partage de l'information des services et établissements.	Tout le personnel du site JMV	
Réunion clinique	1/mois	Réfléchir en équipe sur les pb des jeunes par l'éclairage de la psychologue	Educateurs + psychologue	
Réunion PPJ	Régulière (a minima semestrielle)	Point sur le PPJ d'un jeune	Éducateurs référents - Éducateurs co- référents- (+ Psy + CSE)	
Démarche Qualité,	4 fois par an	Élaboration, planification, exploitation, évaluation	Comité DACQ	
Réunion de rentrée Réunion de bilan	3 fois par an		Éducateurs + CSE+ DE + DA	
Événementiels site (Noël Kermesse, Cross)	Avant l'événement	Préparer un programme	Éducateurs volontaires + CSE	

#### F.2.6. LES LEVIERS D'ÉVOLUTION DES PRATIQUES

#### F.2.6.1 ACCOMPAGNEMENT ET FORMATIONS

Les éducateurs des établissements Apprentis d'Auteuil bénéficient traditionnellement des dispositifs d'accompagnement professionnels suivants :

- ✓ Formations spécifiques au métier d'éducateur proposées dans le cadre de la brochure des formations nationales et des plans de formations régionaux annuels.
- ✓ Parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur lesquels Apprentis d'Auteuil s'est fortement mobilisé ces dernières années : entretien de conseil, aide à la construction du projet, ateliers VAE, etc.

Il est précisé que les collaborateurs de la filière éducative classifiés en niveau 2 de la famille éducative et disposant d'une ancienneté de 10 ans minimum bénéficient d'une priorité pour l'accès à une démarche de VAE.

Ces dispositifs sont maintenant complétés par :

- ✓ La construction de parcours d'évolution professionnelle qui seront proposés aux éducateurs identifiés lors de la revue individuelle des personnes,
- ✓ Un stage de seconde partie de carrière ainsi qu'un stage de préparation à la retraite, proposés tous deux en lien avec la mise en œuvre de l'accord collectif en faveur de l'emploi des séniors du 8 juillet 2009.

La MECS Jean-Marie Vianney ménage 14h00 par an de formation collective par salarié sur des thèmes intéressant les équipes éducatives (violence, soutien à la parentalité, etc.).

#### F.2.6.2 L'ANALYSE DES PRATIQUES

Dans « un métier de relation », qui nécessite une forte implication des personnes au service des jeunes, l'analyse des pratiques est un moment essentiel de « prise de recul. » Elle permet de remettre à distance la relation avec le jeune, d'interroger la pratique de l'éducateur et de l'équipe des adultes plus largement. Elle permet au groupe métier qui en bénéficie de se ressourcer et de trouver d'autres manières de faire ou d'être avec le jeune.

Les séances d'analyse de la pratique sont programmées à Jean-Marie Vianney de septembre à juin, à raison d'une séance mensuelle de 1h30. Elles sont organisées sur le site et concernent les éducateurs de tous les foyers. Elles sont animées par des intervenants extérieurs. Les chefs de service bénéficient également d'une séance mensuelle de supervision.

Une fois l'an, chaque membre de l'équipe éducative est invité à faire le point sur sa mission avec son « n+1 ». Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu dont une partie est adressée à la direction régionale des ressources humaines.

#### F.2.7. LES PLANNINGS DE TRAVAIL

L'organisation du travail sur le site de JMV est animée par la continuité d'accompagnement du jeune. Les éducateurs et moniteurs-éducateurs suivent le régime d'organisation du travail FENC 02 qui permet une meilleure adéquation entre l'impératif d'ouverture continue et l'adaptation aux nécessités du quotidien.

Pour les surveillants de nuit, le régime AES 01 s'applique. Les autres employés (hors filière éducative non cadre) ont un régime de 37h00 hebdomadaire avec 23 JRTT. Les cadres sont au forfait jour.

#### F.2.8. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances évolueront probablement d'ici décembre 2019 avec l'avènement du Conseil économique et social.

#### F.2.8.1 LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE RÉGIONAUX

Le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'Entreprise Régionaux ont pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de la Direction ou de ses représentants relatifs à la gestion et à l'évolution économique et financière de la Fondation, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux modalités opérantes de prise en charge des bénéficiaires. Ils disposent d'attributions, selon les cas, informatives, consultatives ou décisionnelles dans les domaines économiques et professionnels. Ils sont notamment informés ou consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Ils assurent en outre la gestion et le contrôle d'activités sociales et culturelles. La MECS Jean-Marie Vianney relève du Comité régional d'entreprise Sud-Est.

#### F.2.8.2 LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Les Délégués du Personnel ont pour mission de présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la législation et de la réglementation du travail concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des accords collectifs en vigueur. Pour mener à bien cette mission, les délégués du personnel peuvent communiquer avec le personnel et participent à une réunion mensuelle avec l'employeur. Le site de Jean-Marie Vianney, tous établissements confondus, compte 7 DP titulaires et suppléants dont les coordonnées figurent sur les tableaux d'affichage.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont pour mission de contribuer à l'application des lois et des règlements en matière de protection de la santé et de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés travaillant dans l'établissement considéré. Pour mener à bien cette mission, les membres du CHSCT participent à une réunion trimestrielle avec l'employeur. Le site de Jean-Marie Vianney, tous établissements confondus, compte 3 représentants du personnel au CHSCT.

## F.3. LES MATÉRIELS

VÉHICULES	LIEUX D'ACTIVITÉS	MATÉRIEL D'ACTIVITÉS	
	Bibliothèque et CDI	Livres. Ordinateurs et connexions internet protégées	
9 véhicules	Salle informatique - WIFI	Ordinateurs et connexions internet protégées	
3 véhicules de 9 places	Terrains de sports City stade	Jeux extérieurs : hand, basket, football, volley	
3 véhicules de 7 places	Gymnase (Futsall)	Ballons, 12 VTT, raquettes	
3 véhicules de 5 places	Salle de musculation	Appareils de musculation	
VTT	Salle TV sur chaque unité	TV, DVD, Consoles de jeux, baby-foot, ping pong	
V 1 1	Salle atelier		
Vélos à Assistance Electrique	Salle musique	Instrument en libre accès et cours de musique	
Licettique	Atelier photo		
Scooters	Atelier Bois		
0000013	Atelier Mosaïque		
	Salle de conférence 100 places	Ecran géant, wifi	
	Salle de conférence (2020)	300 places	

## G. L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

## G.1.LES INSTANCES PARTICIPANT A L'AMÉLIORATION DU SERVICE

## G.1.1. LE CONSEIL de la VIE SOCIALE OU AUTRES FORMES D'EXPRESSION DES USAGERS

« Le Conseil de la vie sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement, notamment sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques, les projets de travaux et d'équipements, la nature et le prix des services rendus, l'affectation des locaux collectifs, l'entretiens des locaux, les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture, l'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre toutes les personnes ainsi que les modifications substantielles touchant aux conditions de prise en charge. » <sup>17</sup> . Les renseignements utiles sur sa mise en œuvre et son fonctionnement sont apportés dans le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement de l'établissement. Face aux difficultés de mobilisation des parents pour le CVS, il est remplacé par une instance des délégués de foyer présidée par le Directeur.

#### G.1.2. INSTANCES D'EXPRESSION DES JEUNES ACCUEILLIS

A la MECS Jean-Marie Vianney, il se tient une réunion hebdomadaire entre les jeunes et les éducateurs, par foyer, pour organiser la semaine.

Sur le service FJT-Autonomie, les jeunes sont conviés à un Conseil des Résidents : organe consultatif et démocratique permettant l'élaboration de projets émanant des Résidents. Par ailleurs, les jeunes de la MECS élisent chaque année des délégués de foyers qui se réunissent avec un représentant de l'équipe de direction quatre fois par an.

## G.1.3. LE RECOURS AUX PERSONNES QUALIFIÉES<sup>18</sup> DU DÉPARTEMENT

L'article 9 de la loi du 2 janvier 2002 (art. L.311-5 du CASF) prévoit que toute personne prise en charge peut faire appel, en vue de l'aider à faire valoir ses droits, à une personne qualifiée.

#### **Nelly MARONI**

Présidente de l'ODPHI 04 26 20 94 41 ars-dt38handicap@ars.sante.fr

#### **Brigitte LEFEBVRE**

Membre du conseil d'administration d'ALMA Isère 04 26 20 94 41 ars-dt38handicap@ars.sante.fr

## **Georges NOBLOT**

Ancien directeur de l'établissement public « Le Charmeyran » 04 26 20 94 41 ars-dt38-handicap@ars.sante.fr

<sup>18</sup> Le Préfet et Président du Conseil général établissent une liste de personnes. Elles « doivent présenter des garanties de moralité, de neutralité et d'indépendance », ainsi que des compétences et des connaissances en matière d'action sociale. Elles ne doivent pas détenir d'intérêt particulier, ni être salariées dans les associations, établissements ou services intéressés par la demande. Elles sont désignées pour 3 ans. Ces personnes sont bénévoles. Elles ont une obligation de discrétion. Les frais occasionnés par leur mission peuvent être remboursés. La personne qualifiée rend compte à l'intéressé des démarches entreprises et de leurs résultats.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Art D.311-15 du Code de l'Action Sociale et des familles

## G.2. LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

Apprentis d'Auteuil a fait de la qualité du service rendu aux jeunes et aux familles qu'il accueille une de ses priorités, inscrite dans ses orientations stratégiques depuis 2006. Le plan stratégique 2012-2017 affirmait ainsi qu'une de ses conditions de réussite résidait dans la diffusion d'une « culture de gestion, privilégiant l'engagement, le résultat et l'évaluation ». Plus que jamais, l'évaluation fait partie des priorités institutionnelles. Conformément aux obligations légales, la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) consiste donc, pour tous ses établissements relevant de la loi 2002-2, à :

- ✓ Effectuer, tous les 5 ans, une auto-évaluation de la qualité de ses prestations et de son fonctionnement ;
- √ À partir du diagnostic ainsi réalisé, déterminer des axes d'amélioration, construire un plan d'action pluriannuel, et le mettre en œuvre.
- ✓ Réaliser une évaluation externe tous les 7 ans, dont les préconisations sont intégrées au Plan d'Action.

L'équipe de conseillers qualité constituée par Apprentis d'Auteuil a élaboré, avec des acteurs de terrain, un référentiel qui vise à permettre aux équipes d'évaluer leur action, au regard de ses valeurs, de son projet, des références légales et professionnelles : il propose ainsi un « idéal » à poursuivre et des moyens concrets pour y parvenir. Ce référentiel repose sur une vision systémique de l'établissement, dans laquelle le jeune accueilli est au centre, et où tout est ordonné à son bien-être et à son développement, et aux objectifs définis lors de son accueil. Dans la phase d'évaluation interne, le référentiel permet aux professionnels de s'interroger sur leurs pratiques et le sens de leur travail, d'analyser et mesurer l'adéquation et la pertinence des réponses apportées par l'établissement aux besoins et aux attentes du jeune et de sa famille.

La MECS Jean-Marie Vianney a procédé à son auto-évaluation entre mars et septembre 2010. La synthèse de ce diagnostic interne a été présentée au personnel le 18 juin 2010 et le plan d'actions le 12 novembre 2010. Le comité de suivi DACQ a retenu 4 axes de travail pour améliorer la prise en charge des jeunes au long des années 2018-2023 :

- ✓ Améliorer le cadre de vie des jeunes
- ✓ Personnaliser davantage le parcours du jeune entre les différents services pour une sortie rapide et efficace du dispositif de l'ASE
- ✓ Accueillir davantage de jeunes du département de l'Isère
- ✓ Avoir une organisation du travail plus cohérente et plus efficace aux services des jeunes
- ✓ Evaluer l'impact social de notre travail

Ces axes de travail ont été déclinées en fiches actions. Le déroulement du plan d'actions est suivi par le directeur de la MECS, en lien avec le conseiller Qualité régional.

Une équipe « DACQ » formée de membres de chaque service de la MECS, se réunit régulièrement afin de suivre l'avancement de la réalisation du plan d'action. Des temps de travail, animés par les membres de cette équipe, sont proposés aux membres de l'équipe éducative, afin de progresser sur les réponses apportées aux jeunes accueillis et constamment réfléchir sur la pertinence de leurs actions.

#### G.3. LE LIEN AUX ANCIENS

Après leur départ d'Apprentis d'Auteuil, les jeunes, devenus Anciens, y gardent une place essentielle. L'Institution tient sa promesse de devoir de fidélité : fidélité, soutien en cas de besoin et volonté de les associer à son Projet. En effet, l'Article premier des statuts d'Apprentis d'Auteuil énonce :

"Conformément à ses statuts, Apprentis d'Auteuil s'engage dans une fidélité sans faille vis-à-vis de ceux qu'il a accueillis et s'efforce de leur apporter amitié, écoute et soutien en cas de besoin tout au long de leur vie."

Un Ancien, se trouvant en difficulté d'emploi ou d'insertion, confronté à des problèmes matériels, personnels ou de santé peut solliciter à tout moment, quelles que soient la durée et l'époque de son séjour, l'aide du service des Anciens de son établissement d'origine ou d'un autre établissement. Tout y sera mis en œuvre pour l'accompagner à trouver la réponse la plus adaptée. Par des actions de bénévolat, l'Ancien peut être un levier et un soutien pour les jeunes accueillis et pour nos établissements (témoignage, offres de stages, offres d'emploi, relais de notoriété, donateur...).

A Jean-Marie Vianney, le lien est très fort aux Anciens, attachés autant à l'institution qu'au lieu. Depuis des années, le personnel reste en contact avec les jeunes Anciens.

#### G.4. L'OBSERVATOIRE DES INCIDENTS

L'observatoire des incidents, accidents et infractions graves a été mis en place le 1er février 2001, au Siège des Apprentis d'Auteuil et dans tous ses établissements, suite à une recommandation de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales). Il répond à l'engagement de la Direction Générale d'assurer une lisibilité des faits et de développer une politique de prévention. Le dispositif Observatoire est un outil de gestion des risques pour les établissements et l'institution permettant de recenser, suivre et tracer les faits et les suites des incidents. Ce dispositif recense les faits qui se produisent entre jeunes et entre jeunes et adultes.

L'objectif est de partager avec les établissements sur les faits H24 afin de vérifier les réponses légales et éducatives en fonction du degré de gravité (signalements, sanctions, ...), et, le cas échéant, conseiller les professionnels de terrain, assurer un suivi qualitatif (nature et gravité des faits), et quantitatif, développer une prévention adaptée.

- ✓ La Présentation du dispositif est faite à tous les nouveaux directeurs Apprentis d'Auteuil.
- ✓ Les membres de la cellule Observatoire informent les professionnels sur ce dispositif,
- ✓ Les supports de présentation, présentation du dispositif et fiches techniques sont disponibles pour tous les salariés sur le site Intranet Zidore,
- ✓ Le livret « conduite à tenir » a été remis à tous les salariés et bénévoles à partir du 1er février 2001. Ce livret est ensuite remis lors de l'embauche de tout nouveau salarié. Il est régulièrement actualisé pour tenir compte de l'évolution de l'organisation d'Apprentis d'Auteuil.

Les déclarations d'incidents 24h sont transmises par les CSE et/ou DA et DE de l'établissement à la cellule Observatoire, via l'application informatique Observ@toire.

Les déclarations d'incidents classique sont enregistrées par les établissements, via l'application informatique Observ@toire et ne sont plus transmises à la cellule Observatoire via l'application. L'analyse de tous les incidents Classique et H24, par des relectures régulières dans les établissements contribue à la qualité de prise en charge des jeunes.

Type de faits	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Fugue	40	56	37
Dégradation (locaux, matériel, véhicule)	33	21	25
Menaces	40	28	22
Violence physique sans arme	35	22	19
Consommation drogue	39	26	19
Violences verbales	0	8	18
Nombre total de fiches d'incidents	198	166	149

La psychologue a pour mission de suivre et exploiter les fiches Incidents, en lien avec les CSE, adjoint et DE. Elle établit les synthèses; Elle est un acteur essentiel en cas d'incident/accident, assurant les entretiens nécessaires, tant auprès des jeunes qu'auprès des adultes impliqués.

## H. LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DEVELOPPEMENT

# H.1. RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT

#### H.1.1. PRATIQUES ÉDUCATIVES

- ✓ Conduire l'analyse des besoins des jeunes et de leurs familles, par enquêtes régulières, avant la mise à jour du prochain projet.
- ✓ Revisiter les critères d'admission pour réduire au minimum les échecs de prises en charge ou la mise à mal de l'institution.
- ✓ Étudier les raisons des sorties et la brièveté de certaines prises en charge.
- ✓ Affirmer davantage la place des parents/de la famille au sein de la MECS
- ✓ Un lieu doit être affecté aux entretiens avec les familles, voire à un hébergement temporaire.
- ✓ La médiation et le travail avec les familles doivent être développés : étudier les possibilités d'organiser des visites médiatisées par exemple
- ✓ Actualiser les procédures
- ✓ S'appuyer davantage sur les recommandations de bonnes pratique de l'ANESM
- ✓ Former davantage les salariés aux spécificités des MNA

#### H.1.2. RESSOURCES HUMAINES

✓ Planifier les formations à réaliser sur l'éducation affective et sexuelle

✓ Diversifier les formations et les qualifications des salariés pour rentre pus opérant l'insertion des jeunes

#### H.1.3. PARTENARIAT

- ✓ Participer aux commissions départementales de révision et tenir compte des inflexions de la politique sociale du Conseil général dans la future mise à jour du PE
- ✓ Améliorer la communication (interne et externe)

#### H.1.4. STRUCTURES

- ✓ Mise aux normes PMR et Sécurité incendie.
- √ Rénover le patrimoine
- ✓ Moderniser les lieux d'accueil des jeunes
- ✓ Redéfinition du plan d'affection

## H.2. LA MÉTHODOLOGIE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Les objectifs d'évolution issus du projet d'établissement sont intégrés dans le plan d'action mis en œuvre suite aux évaluations externes et internes. Apprentis d'Auteuil a fait le choix de ne constituer qu'un unique plan d'action afin de favoriser la cohérence et la lisibilité entre le projet d'établissement et la démarche continue d'amélioration de la qualité.

Ainsi les objectifs d'évolution, de progression et de développement inscrits dans le projet d'établissement seront pleinement suivis et évalués selon la méthodologie mise en œuvre par le Comité d'Amélioration Continue de la Qualité sous l'autorité du directeur d'établissement.

Apprentis d'Auteuil Œuvre d'Église Fondation reconnue d'utilité publique

40, rue Jean de La Fontaine 75 781 Paris Cedex 16 Tél. 01 44 14 75 75

www.apprentis-auteuil.org



La confiance peut sauver l'avenir