

# Projet de service FAE Elbeuf

Pôle le Cabestan

# Sommaire

## 1 Présentation du Cabestan

- Notre histoire
- Nos valeurs
- SWOT

## 2 Le cadre du pôle

- Le cadre législatif
- Nos missions
- Notre public

## 3 La nature de l'offre de service et son organisation

- Logements et lieux de vie communs
- L'accueil et l'accompagnement
- ...

## 4 L'équipe du pôle

## 5 Les Partenaires

## 6 Synthèse du plan d'action sur 5 ans

## 7 Annexes

1

# Présentation de l'établissement

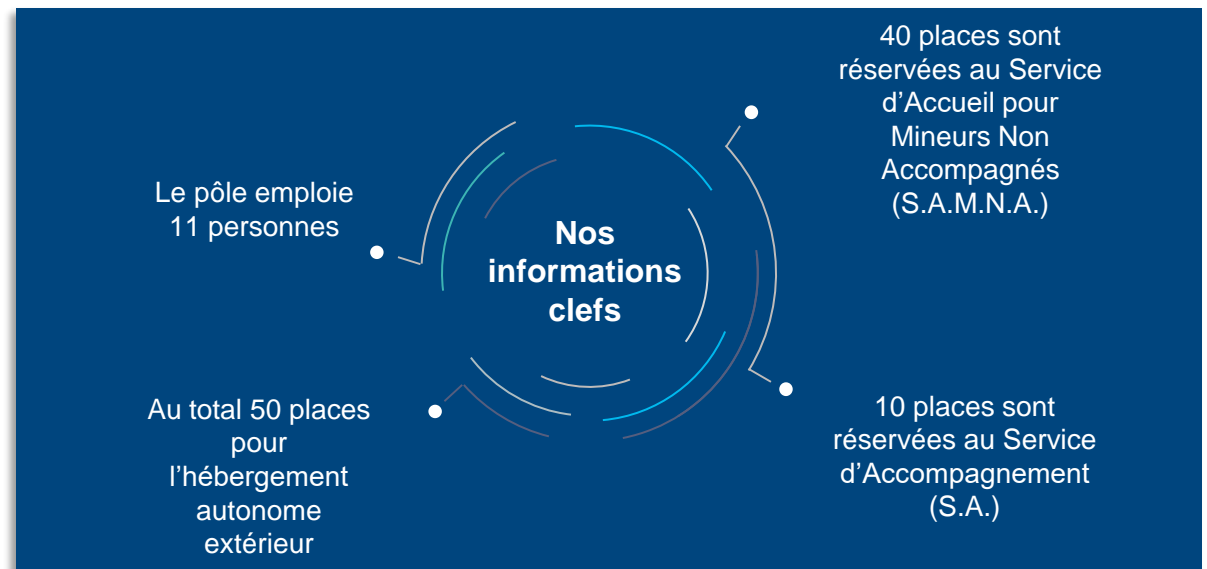


1 Présentation de l'établissement

# Notre histoire

# Notre histoire

- Le Foyer d'accueil de l'Enfance est situé au 1 rue d'Alsace à Elbeuf sur seine. Il est agréé comme M.E.C.S. (Maison d'Enfants à Caractère Social) et accueille des mineurs et jeunes majeurs bénéficiaires de l'Aide sociale à l'Enfance, âgés de 3 à 20 ans révolus, par convention avec l'Aide Sociale à l'Enfance du département de la Seine Maritime.
- L'établissement dispose d'une capacité d'accueil répartie de la façon suivante :
  - ❑ 36 places en internat (pour les 3 à 18 ans) ;
  - ❑ 50 places en hébergement autonome extérieur : 10 places pour l'accueil de grands adolescents et jeunes majeurs (de 17 à 20 ans révolus) et 40 places pour l'accueil de mineurs non accompagnés (M.N.A.) de 15 à 18 ans révolus.
- L'établissement est ouvert sans interruption tout au long de l'année. Sans habilitation spécifique, il participe au dispositif d'accueil d'urgence départemental, la priorité étant donnée au secteur elbeuvien.
- Le Foyer d'accueil de l'Enfance est un établissement départemental à caractère public. Précédemment rattaché au Centre communal d'action sociale de la ville d'Elbeuf sur Seine, il est autonome depuis le 1er janvier 2006. Il est géré par une Directrice, Madame Stéphanie CHAMAILLARD, nommée par arrêté du ministère des affaires sociales et de la santé et est administré par un Conseil d'administration, constitué conformément au décret du 4 octobre 2005 applicable aux établissements publics sociaux et médico-sociaux locaux. La Présidence est actuellement assurée par Madame Nadia MEZRAR. La fonction de comptable est assurée par le centre des finances publiques de la ville d'Elbeuf sur Seine.
- Le personnel de l'établissement comprend des fonctionnaires relevant du statut de la fonction publique hospitalière (titre IV, loi du 9 janvier 1986) et des personnels contractuels de droit public.



# Le Cabestan - Introduction au Projet de Service

- En 2019, un nouveau pôle voit le jour, le conseil Départemental autorise le FAE, par un nouvel arrêté du 16 janvier 2019, à ouvrir un S.A.M.N.A. (service d'accueil pour mineurs non accompagnés) de 40 places.
- Ces 40 places viendront compléter les 10 places existantes et entraîneront la transformation du service « Le Cabestan » en pôle comprenant désormais deux services :
  - le Service Accompagnement (S.A.) de 10 places
  - le service d'Accueil pour les Mineurs Non Accompagnés (S.A.M.N.A.) de 40 places,

les deux services constituant désormais un pôle dédié à l'Hébergement Autonome Extérieur dont l'appellation demeure « Le Cabestan ».

## Le présent projet de service porte sur le pôle le Cabestan.

Nous attirons l'attention du lecteur sur la méthodologie retenue pour la rédaction du présent projet de service :

- Mise en place d'une méthodologie collaborative assistée par un consultant : séances collectives de brainstorming par la réalisation d'ateliers participatifs ;
- Tous les ateliers ont eu lieu avec l'ensemble de l'équipe du pôle concerné. Chaque atelier portait sur un thème spécifique ;
- Ces ateliers ont eu pour vocation à prendre connaissance de l'existant et identifier les points forts de l'accompagnement et les points à améliorer au sein du pôle en vue de rédiger le nouveau projet de service ;
- Les informations obtenues auprès de l'équipe ont été reportées dans le présent document et constituent l'essence du projet de service.

1 Présentation du Cabestan

# Nos valeurs

# Nos valeurs

Les missions de l'établissement FAE Elbeuf s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques et des politiques territoriales. Le fonctionnement de l'établissement ainsi que ses services est le fruit d'une réflexion collégiale et stratégique traduite au sein du projet d'Établissement. Ce dernier est perçu comme un outil principal permettant d'orienter l'action des services et des équipes au regard d'une ligne directrice d'accompagnement mettant notamment en avant les valeurs dans l'accompagnement des personnes accueillies.

Le projet d'Établissement donne sens aux missions. Les grandes orientations sont indiquées dans le projet d'Établissement, informations permettant de mieux dresser le contexte d'intervention des équipes.

Le pôle est en adéquation avec les valeurs du projet d'Établissement.

De manière synthétique, nous pouvons résumer les valeurs de l'Établissement comme suit :

- Les principes du pôle qui se fondent sur les valeurs de la République Française : « Liberté, Egalité et Fraternité » :
  - **Liberté** : respecter la liberté individuelle et collective tant pour les professionnels que les usagers ;
  - **Egalité** : respecter les mêmes droits et obligations dans l'établissement, quels que soient l'origine ethnique ou sociale, l'âge, le genre des usagers ainsi que des professionnels ;
  - **Fraternité** : prendre une posture qui se caractérise au sein de l'établissement par une position nécessaire et commune à l'ensemble du personnel et dans l'intérêt de tous, qui est celle, d'une part, de l'ouverture aux autres et, d'autre part, de la solidarité existante entre tous.
- L'établissement prône également différents principes régissant son fonctionnement :
  - **La laïcité** : les personnes accompagnées sont libres d'exprimer leurs croyances et convictions, dans le respect de la liberté d'opinion et d'expression de tous ;
  - **La citoyenneté** : les personnes sont parties prenantes de leur accompagnement et décident de leur projet de vie dans le respect de l'altérité ;
  - **L'égalité des chances** : chaque individu accompagné dispose des mêmes chances dans son développement ;
  - **L'interculturalité** : tout individu accompagné ou accompagnant s'attache à respecter la culture de l'autre, ses valeurs, et son héritage culturel dans un respect mutuel.

## Ethique et engagement collectif

Une démarche « éthique » sous-entend le respect d'un ensemble de règles morales.

L'intégrité suppose un détachement vis-à-vis de son intérêt personnel et impose une honnêteté intellectuelle dans toute situation.

L'empathie, l'absence de jugement, la tolérance, le respect de l'intégrité physique et morale de l'utilisateur et le respect de l'intimité et des liens familiaux guident la posture des professionnels.

Les limites de l'engagement de chacun des professionnels dans son intervention auprès des enfants et des familles sont :

- Le respect du cadre législatif et réglementaire de la mission ;
- La reconnaissance des droits ;
- Le respect de l'exercice de l'autorité parentale dans la limite du cadre fixé pour l'intervention ;
- Le respect de l'individu dans ce qu'il est et dans sa capacité à se construire positivement ;
- La reconnaissance des besoins spécifiques de chacun pris isolément de son groupe de pairs.



# La bientraitance et RBPP

Le pôle Cabestan, au travers de sa stratégie d'accompagnement et au travers des professionnels dans leurs actions quotidiennes, est notamment guidé par les principes reconnus par les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) éditées aujourd'hui par la Haute Autorité de Santé (HAS).

Le pôle inscrit sa politique d'accompagnement dans une démarche qualité en perpétuelle interrogation et évolution. Le jeune est placé au centre de la réflexion. L'orientation du pôle n'a pour but que de fournir l'accompagnement le plus adéquat et le plus impactant pour aider le jeune dans une démarche co-construite vers l'autonomie.

Toutes les RBPP générales et applicables pour les établissements sociaux et médico-sociaux peuvent être prises en compte pour favoriser la qualité de l'accompagnement.

Nous notons également la rédaction de recommandations spécifiques en lien avec les prises en charge de la Protection de l'Enfance et dans le cadre du dispositif d'accueil des M.N.A.:

- Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses (ANESM 2008),
- L'expression et la participation du mineur, de ses parents et du jeune majeur dans le champ de la protection de l'enfance (ANESM 2014),
- Prise en compte de la santé des mineurs/jeunes majeurs dans le cadre des établissements/services de la protection de l'enfance et/ou mettant en œuvre des mesures éducatives (ANESM 2015),
- L'accompagnement des mineurs non accompagnés dits «Mineurs isolés étrangers (MNA)» (ANESM 2018),
- La prévention de la violence entre les mineurs adolescents au sein des établissements d'accueil (ANESM 2019),
- Amélioration de la prise en charge des enfants à la sortie des dispositifs de protection de l'enfance – Note de cadrage (ANESM 2019),
- Évaluation globale de la situation des enfants en danger ou risque de danger : cadre national de référence (ANESM 2021),
- Manuel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (HAS 2022),
- Référentiel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (HAS 2022).

# La bientraitance et prévention des risques

Nous vous présentons ci-dessous un rappel du projet d'Établissement retraçant les informations importantes en matière de **Bientraitance et prévention des risques**, auquel le Pôle le Cabestan est soumis.

Le concept de bientraitance est né dans un champ professionnel marqué par plusieurs concepts importants, dont la notion de bienveillance, se situant notamment au niveau de l'intention des professionnels. Elle consiste à aborder l'autre avec une attitude positive et avec le souci de faire le bien pour lui, intentions que viendront soutenir et expliciter le projet personnalisé et le projet d'établissement. La notion de bientraitance a fait l'objet de recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la part de l'ANESM (agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux), organisme désormais rattaché à l'HAS.



L'établissement s'attache à inscrire les professionnels dans une démarche de bientraitance définie comme « *une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service* ». Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance ni à la prévention de la maltraitance. La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs », (Recommandations de bonnes pratiques professionnelles / Anesm – la bientraitance). Dans ce cadre, l'établissement met en place des modalités propres à assurer :

- la liberté de choix de l'utilisateur co-auteur de son parcours : personnalisation de l'accueil, intégration dans la structure, autonomie de l'utilisateur et réciprocité entre usagers.
- le respect du jeune accueilli : toute utilisation de diminutif ou de sobriquet est proscrite ainsi que toute banalisation de gestes brusques, de cris, toute remarque désobligeante, toute conduite éducative fortement marquée d'appropriation, tout discours dévalorisant, tout mode de punition humiliante, tout non prise en compte ou refus de prendre en compte l'appartenance culturelle de la personne, tout discours déqualifiant de la famille ou toute comparaison entre les familles ou même toute tendance à se substituer à la famille.
- l'accompagnement à l'autonomie : information de l'utilisateur, prise en compte du rythme de l'utilisateur et de l'ensemble de ses besoins, co-construction du projet personnalisé.
- la communication individuelle et collective : expressions diversifiées, individuelles ou collectives.

Les missions des professionnels en établissement accueillant des enfants, des adolescents ou des jeunes majeurs nécessitent leur implication permanente et requièrent qu'ils s'interrogent sur les attitudes appropriées et la qualité de la relation tissée avec eux dans une démarche bientraitante.

# La bientraitance et prévention des risques



L'Établissement se positionne quotidiennement et durablement dans la gestion des risques afin d'assurer un cadre favorisant pour les jeunes et les professionnels. Au-delà des recommandations applicables en la matière, le Pôle le Cabestan applique les directives internes (retracées dans le projet d'Établissement) afin de prévenir et de traiter les situations à risque. Cette philosophie de gestion du Pôle passe par une évaluation des risques pour les professionnels, mais aussi par le fait de s'assurer de la connaissance par les salariés des ressources, des procédures mises en place pour prévenir des situations à risque ou difficiles (risques éducatifs, violences, passages à l'acte, vie sexuelle et affective, etc.).

Les situations à risques éducatifs peuvent faire l'objet d'un traitement dans l'établissement par l'intermédiaire :

- de réflexions en équipe soutenue par l'analyse des pratiques professionnelles ;
- de procédures suivies ;
- de la Direction et/ou des chefs de service éducatif pour repositionner le cadre institutionnel et le règlement ;
- de la déclaration d'évènement indésirable intégrée au dossier informatisé de chaque usager et comportant le contexte de l'évènement (violences ou transgressions sexuelles par exemple) et qui dans une démarche de prévention et de compréhension des causes, fait l'objet ensuite d'un traitement au niveau de la fiche qui parvient au Cadre A.S.E. et d'une reprise avec les professionnels en réunions éducatives hebdomadaires ainsi qu'en réunions avec la Direction.

# 2 Le cadre législatif du pôle



# Le cadre législatif du pôle

Les missions du « Cabestan », sont encadrées par des textes législatifs et réglementaires liés à la protection de l'enfance :

- La loi du 5 mars 2007 relative aux droits de l'enfant indique notamment « *Tout enfant qui est temporairement ou définitivement privé de son milieu familial, ou qui dans son propre intérêt ne peut être laissé dans ce milieu, a droit à une protection et une aide spéciale de l'Etat.* » ;
- La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance rappelle la notion de « *mineur privé temporairement ou définitivement de la protection de sa famille* » dans son article L. 221-2-2 du code de l'action sociale et des familles (CASF), d'autres articles du CASF précisent également que s'agissant de jeunes « *privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille* », ils entrent dans le droit commun de la protection de l'enfance et relèvent donc à ce titre de la compétence des Conseils Départementaux ;
- Les articles 375 et suivants du Code civil qui définissent l'assistance éducative d'un mineur non accompagné et organisent la protection judiciaire des enfants. Ils réservent celle-ci aux situations où « *la santé, la sécurité, la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger* » et aux cas où « *les conditions de son éducation sont gravement compromises* » ;
- L'arrêté du 17 novembre 2016 relatif aux modalités de l'évaluation des mineurs privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille ;
- La circulaire du 19 avril 2017 relative à la protection judiciaire de l'enfant précise qu'un mineur est considéré comme isolé « *lorsqu'aucune personne majeure n'en est responsable légalement sur le territoire national ou ne le prend effectivement en charge et ne montre sa volonté de se voir durablement confier l'enfant, notamment en saisissant le juge compétent* ».
- La loi du 7 février 2022 dite « loi Taquet » qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de protection de l'enfance et qui prévoit un certain nombre de mesures destinées à améliorer la situation et la sécurité des enfants protégés par l'ASE et notamment leur accompagnement. Plus spécifiquement, la loi dispose qu'un M.N.A. est soit un mineur entré sur le territoire français sans être accompagné d'un adulte et privé temporairement ou définitivement de la protection de sa famille, soit un mineur laissé seul sur le territoire français.

Au travers des différents textes cités ci-dessus, il est important de prendre en considération que les mineurs non accompagnés bénéficient des dispositions relatives à la protection de l'enfance.

# 3

## La nature de l'offre de service et son organisation



3 La nature de l'offre de service et  
son organisation

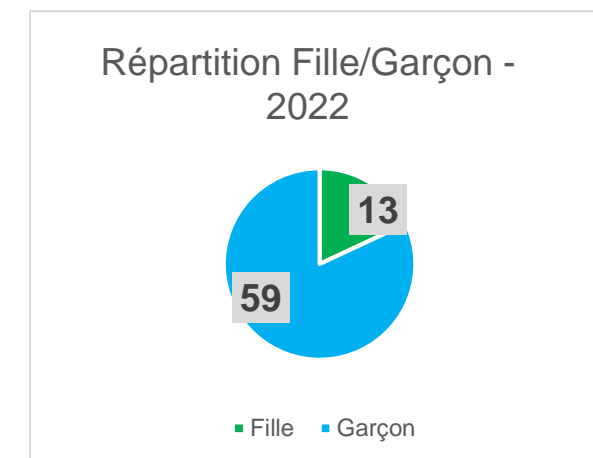
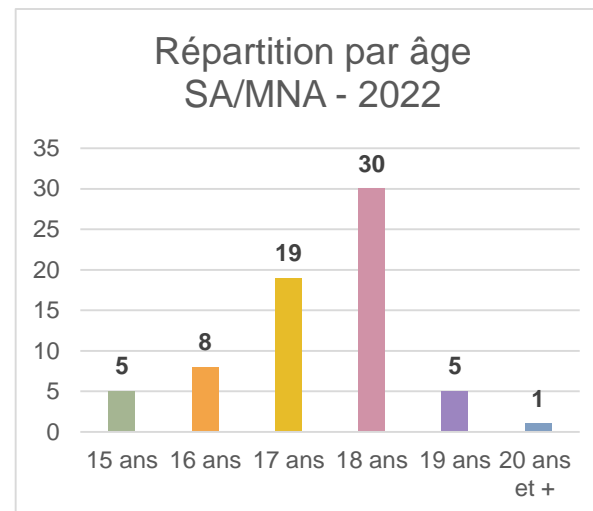
# Le public accompagné

# Le public

Le public accueilli au sein du pôle Le Cabestan est principalement composé de jeunes originaires de Seine Maritime, de l'Eure et de différents pays en ce qui concerne les jeunes du SAMNA principalement originaires d'Afrique de l'Ouest.

Le profil général des jeunes accueillis en hébergement autonome est le suivant :

- **Des grands adolescents** : des jeunes qui connaissent des conditions d'existence qui risquent de mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur moralité et leur éducation.
- **Des jeunes majeurs** : Dans le cadre d'un Contrat Jeune Majeur, ces jeunes sont demandeurs de leur prise en charge auprès de l'Aide Sociale à l'Enfance. La prise en charge est alors contractualisée entre l'ASE, le jeune et la structure.



## Nationalité des Jeunes MNA Accueillis 2022



- Pakistan
- Albanie
- Algerie
- Inde
- Afghanistan
- Mali
- Bangladesh
- Sierra Leone
- Guinée
- Côte d'Ivoire
- Cameroun
- Ukraine
- Congo
- Tunisie
- Egypte

**Les mineurs non accompagnés** sont en risque car sans représentation parentale sur le territoire français. Les mineurs non accompagnés sont des jeunes de moins de 18 ans ne disposant pas de la nationalité française et qui se trouvent séparés ou éloignés de leurs représentants légaux. Le jeune étant mineur, et de par l'absence de représentant légal est perçu dans une situation d'isolement pouvant être extrême et nécessitant une protection.



# Le cadre de l'accompagnement

## Une équipe socio-éducative au centre des accompagnements

L'équipe de terrain (éducateurs spécialisés, assistante de service social et psychologue clinicienne) accompagne les jeunes dans un objectif d'accès à l'autonomie.

L'accompagnement s'organise autour des aspects suivants : la gestion du quotidien, la gestion de la scolarité et de l'insertion professionnelle, la gestion de la santé, la gestion de la vie sociale, la gestion financière et l'accomplissement des démarches administratives.

Le personnel accompagnant n'est pas chargé de faire « à la place de », mais de faire avec le jeune. Pour cela, il convient pour l'équipe d'adopter une posture socio-éducative permettant le développement de l'autonomie.

L'intégration du jeune en société, notamment en ce qui concerne les jeunes étrangers, nécessite de prendre en considération les enjeux d'intégration sur le territoire français.

Le pôle a pour objectif de permettre au jeune mineur non accompagné de trouver sa place dans la Société française dont il ne maîtrise pas toujours les codes. En fonction de chaque jeune, les besoins sont très spécifiques notamment pour : la remise à niveau en langue française, l'accès à la scolarisation, l'accès à l'emploi, les démarches juridiques (obtention d'autorisation de travail, démarches de régularisation) ou les suivis médico-psychologiques que ces jeunes requièrent.

## Points ressources

- **L'Esprit d'équipe** : le personnel est solidaire. Chacun peut, quand la situation l'exige, déléguer ses tâches au sein de l'équipe et lorsqu'il n'est pas en mesure de les réaliser lui-même. L'équipe est attachée au concept d'entraide professionnelle ;
- **L'Autonomie dans le travail et la faculté d'adaptation** : l'équipe est souple et les horaires sont flexibles en fonction des besoins des usagers. L'organisation du travail repose sur une part d'autonomie donnée par le management en place qui permet à chaque éducateur, dans un cadre de supervision responsabilisant, d'assurer au mieux son accompagnement en fonction des besoins des jeunes ;
- **Une équipe pluridisciplinaire** : des éducateurs, une assistante sociale, une secrétaire, une psychologue, un chef de service éducatif, une directrice et des agents techniques collaborent pour répondre au mieux aux besoins très diversifiés des jeunes.

# Le cadre de l'accompagnement

## L'accompagnement

L'accompagnement du jeune prend appui sur son projet personnalisé. La diversité des profils au sein du pôle (origine, âge, parcours de vie...) rend nécessaire la prise en compte de la réalité de chaque individu et rend ainsi indispensable l'adaptation de l'accompagnement au quotidien. Le projet personnalisé est défini selon le Conseil de l'Europe comme visant à «*clarifier et à consolider les perspectives d'avenir du mineur en veillant à ce que son intérêt supérieur soit respecté que ses droits soient défendus et qu'il soit aidé afin de développer les aptitudes nécessaires à une participation active à la Société.*» **Seul le jeune reste entièrement décisionnaire de ses choix.** Le but de l'accompagnement est que ceux-ci soient les plus éclairés et cohérents possibles.

## La place du logement

Le logement joue un rôle prépondérant dans l'accompagnement puisqu'il correspond à la première mesure de mise en sécurité de la personne accompagnée. La spécificité du pôle Le Cabestan réside dans la nature de l'accueil et les conditions logistiques d'accompagnement. Les jeunes sont accueillis en milieu dit « diffus ». Les logements sont situés dans différentes zones de l'agglomération de Rouen et sur le territoire Elbeuvien. Les logements sont soit individuels (studios), soit partagés (colocation).

Les visites au domicile sont organisées et réalisées par l'équipe socio-éducative afin de permettre un accompagnement au plus près des jeunes et de leur environnement quotidien, au rythme de deux fois par semaine en moyenne.

### Points forts

- **La situation géographique** : les logements et les bureaux sont proches des transports en commun, ce qui facilite leur accès tant pour les jeunes que pour les personnels. Les bureaux du pôle sont situés stratégiquement dans un milieu pouvant être fréquenté aisément par les jeunes. De même, le pôle dispose de logements dans différentes villes de l'agglomération rouennaise et Elbeuvienne, ce qui constitue un levier notamment pour l'insertion professionnelle.
- **La qualité des logements** : les logements mis à disposition des jeunes sont équipés et dans un état d'aménagement et de salubrité qui se veut toujours des plus propices à un accompagnement de qualité.

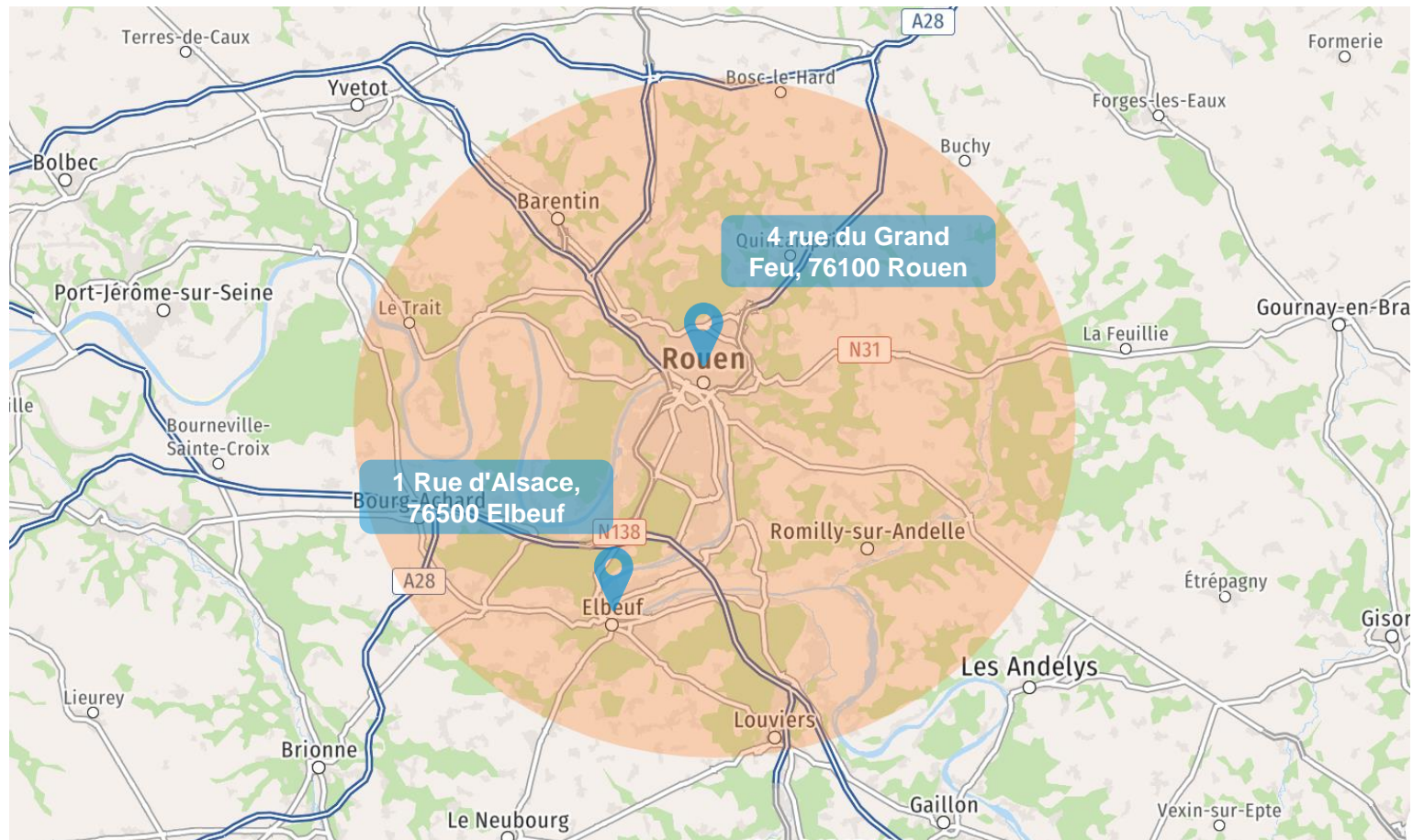
### Points forts

- **La continuité de service** : la garde de direction et les astreintes éducatives sont garantes de la continuité 24h/24. Le pôle œuvre du lundi au vendredi de 9h à 22h et le samedi après-midi de 14h à 19h.
- **La Connaissance du public** : l'équipe dispose d'une expérience éprouvée vis-à-vis du public fragilisé, de la complexité des situations et des différences culturelles.
- **L'Écoute et l'Empathie** : la prise en compte des jeunes et de la singularité de chaque situation est garantie.

# Le cadre de l'accompagnement

## Le périmètre du logement

Les logements se situent autour du quartier St Sever à Rouen et jusqu'à Elbeuf sur Seine.



**3 La nature de l'offre de service et  
son organisation**

# Logements et lieux de vie communs

# Le logement et les lieux de vie communs

## Les locaux administratifs et les espaces collectifs

### Les locaux administratifs

Les locaux sont situés au centre de Rouen, rive gauche, proche du quartier St Sever. Ils sont en situation centrale tenant compte de l'implantation des appartements du Pôle.

Ces locaux sont dits « administratifs », car ils permettent le travail des équipes (directrice, chef de service éducatif, agent d'accueil, éducateurs, psychologue, assistante sociale). Ils constituent le site principal du pôle où se retrouvent les membres de l'équipe pour organiser la prise en charge des jeunes. Ils sont distribués sur deux plateaux distincts.

**Le rez-de-chaussée** se compose d'espaces collectifs. Ils sont réservés aux jeunes notamment pour l'usage de la lingerie et pour la participation aux groupes d'expression, mais aussi pour la réalisation d'activités communes. Cet espace comprend également une bibliothèque. L'espace informatique demeure à déployer; les jeunes ayant provisoirement accès et de façon encadrée aux postes informatiques situés dans la salle de réunion des professionnels.

**Au 1<sup>er</sup> étage** se trouve l'espace administratif. Cet espace est réservé aux professionnels, mais est également un lieu d'accueil pour les jeunes accompagnés. Les travailleurs sociaux disposent de bureaux partagés.



### Points forts

- Situation géographique du siège et présence de 13 places de parking pour le personnel;
- Des moyens budgétaires qui permettent de répondre aux missions;
- Présence d'une lingerie et d'un espace jeunes au sein des locaux.

### Points d'amélioration

- Le manque d'espaces de stockage;
- La dissociation des espaces (2 étages distincts) ne permettant pas un accompagnement ou une surveillance optimisée des jeunes présents sur le site.

# Le logement et lieux de vie communs

## Présentation du cadre de vie

### Les logements

Pour une majorité des jeunes accueillis, le logement prend tout son sens dans l'accompagnement et il représente le 1<sup>er</sup> maillon indispensable de celui-ci. Il s'agit bien plus qu'un lieu de vie, il représente le début d'un nouveau parcours, les promesses d'une nouvelle vie pour la personne accompagnée.

Les logements privatifs et autonomes à destination des jeunes sont loués dans le parc public ou privé et sont implantés de sorte à favoriser la mobilité des usagers sur l'agglomération rouennaise, tant pour le travail que pour la scolarité.

Les logements vont du studio au T4. Dans la majorité des cas, la colocation est proposée pour les jeunes qui sont moins autonomes. Ainsi les binômes peuvent s'aider et se partager les tâches quotidiennes. Dans chaque situation de colocation, les jeunes disposent chacun d'un espace individuel (chambre) avec des rangements prévus pour leurs affaires personnelles. Ces logements disposent de lieux partagés comme la cuisine, la salle de séjour et les salles d'eau ou les sanitaires.

La maintenance des logements et des équipements est assurée par une équipe technique interne chargée du suivi des réparations et des petits travaux.



### Points forts

- La situation géographique des logements et leur accessibilité aux moyens de transport
- La diversité des logements qui permet d'adapter chaque accompagnement
- La reconnaissance du Pôle sur le territoire et le travail avec les agences immobilières qui permettent la location de biens de qualité

### Points d'amélioration

- La gestion du logement par le jeune : le jeune apprend plus ou moins rapidement à entretenir son logement et requiert un investissement parfois très conséquent au niveau de l'équipe
- La gestion immobilière du parc impactée par le flux d'entrées et de sorties des jeunes
- Le développement des outils informatisés pour la gestion technique des logements.

**3 La nature de l'offre de service et son organisation**

**De l'accueil à  
l'accompagnement**

# L'accueil

## Présentation de l'accompagnement : notion d'accueil de l'accompagné

### Le pré-accueil

Chaque situation est au maximum anticipée afin de favoriser l'arrivée et l'intégration du jeune. Un travail conjoint est réalisé entre les différents membres de l'équipe (chef de service éducatif, éducateur, psychologue, assistante sociale) afin de préparer au mieux l'accueil le jour de l'admission effective.

Pour les jeunes non M.N.A., une visite de préadmission est réalisée lorsqu'il ne s'agit pas d'une situation urgente. Ce moment permet aux éducateurs référents de l'internat de présenter la situation du jeune.

Une fois le logement choisi (en fonction des disponibilités et des caractéristiques de la personne accueillie), le personnel fait le ménage dans le logement avant l'arrivée du jeune et réapprovisionne le logement en équipements (linge de maison, ustensiles de cuisine...).

### L'accueil

L'accueil est un temps consacré entièrement au jeune. Ce temps est très important dans le parcours d'accompagnement, il permet l'admission administrative et physique, la présentation des professionnels, des locaux, des services et de leurs modalités de fonctionnement (règles internes, astreintes, téléphone, etc.) et ainsi que celles du logement (consignes de sécurité, règlement intérieur, etc.).

L'accueil physique est principalement assuré par le travailleur social référent dans les locaux administratifs. Il s'agit d'un temps d'échange et surtout d'écoute avant tout. Une relation est créée entre le jeune et l'accompagnateur. L'éducateur référent du jeune continue l'accueil au sein du logement, ce moment permet d'appréhender de façon pratique les règles de fonctionnement du lieu de vie et une présentation aux autres personnes de la colocation le cas échéant. Lors du premier rendez-vous, les courses peuvent également être réalisées en compagnie de l'éducateur référent.

L'accompagnement du pôle est réalisé sans engagement de résultat quant à la régularisation administrative pour les mineurs non accompagnés. Il est expliqué au jeune le fonctionnement et le rôle de l'accompagnement, notamment que l'accompagnement est temporaire.

Les éducateurs débutent le travail éducatif en passant une demi - journée au côté du jeune afin de lui présenter le pôle, de lui venir en aide dans les premières démarches administratives et afin de lui montrer les premières tâches du quotidien.

Ces moments sont guidés par une écoute attentive, afin de pouvoir organiser au mieux l'accompagnement et anticiper les potentielles difficultés. Comme indiqué dans les valeurs du Pôle Le Cabestan, le respect de l'histoire du jeune, son parcours de vie et le respect de la confidentialité sont au centre des préoccupations des éducateurs. Tout jugement moral est proscrit, ce temps est essentiel pour permettre la création d'un climat de confiance.

### Focus « l'éducateur référent »

Chaque jeune bénéficie d'un référent nommé dans l'équipe des éducateurs comme précisé dans la loi 2002-2. L'éducateur référent exerce le suivi éducatif et l'accompagnement du jeune. Sous supervision du Chef de service éducatif et en collaboration et coordination avec l'assistante sociale et la psychologue, il est le garant du projet personnalisé et s'assure de la bonne intégration du jeune et de la continuité des activités extérieures dont il bénéficie (école, emploi, etc.).

### La notion d'urgence

L'habituelle programmation des entrées n'exclut pas l'accueil en urgence.



# L'accompagnement

## Présentation de l'accompagnement : l'accompagnement au quotidien

### Un accompagnement personnalisé

En phase d'intégration, les premières bases des orientations du projet personnalisé de l'utilisateur (P.P.U.) sont posées. Après le temps consacré à l'accueil et une période d'adaptation, le jeune détermine avec son éducateur les objectifs et les axes de travail de son accompagnement. Ce projet peut mûrir et évoluer avec le temps. Il fera l'objet d'un perpétuel ajustement pendant l'accompagnement. Le projet personnalisé retrace en globalité la situation et les souhaits de perspectives du jeune.

Il permet de garantir la cohérence du parcours du jeune accueilli.

Le P.P.U. est élaboré par le jeune, en présence de sa famille, le cas échéant et avec l'aide de l'éducateur référent, de la psychologue et de l'assistante sociale et sous supervision du chef de service éducatif, après une période d'observation généralement de 2 mois.

Il décline les actions découlant des objectifs généraux précisés par le projet pour l'enfant émanant de l'ASE (P.P.E), en impliquant le jeune et sa famille. Il est par ailleurs la déclinaison opérationnelle du projet d'établissement. Il est signé et remis à l'utilisateur et accessible à tous les acteurs de l'établissement en lien avec l'utilisateur.

Le projet personnalisé tient compte des objectifs du placement, mais aussi des attentes et besoins de chaque jeune. Il précise les modalités d'évaluation de la situation. Le chef de service éducatif valide chaque P.P.U. après avis de la Directrice.

Dans le cadre du « rendez-vous des 17 ans », un P.P.J est rédigé par l'A.S.E. Il prend la forme d'un document unique et structuré indiquant les objectifs et la nature des interventions menées en direction du jeune, des titulaires de l'autorité parentale et de son environnement. Il est signé par le jeune.

Ces documents sont articulés avec les autres documents encadrant la prise en charge (Document individuel de prise en charge ou Contrat d'accueil).

### Focus bientraitance et projet personnalisé

Le concept de bientraitance est né dans un champ professionnel marqué par plusieurs concepts importants, dont la notion de bienveillance, se situant notamment au niveau de l'intention des professionnels. Elle consiste à aborder l'autre, avec une attitude positive et avec le souci de faire le bien pour lui, intentions que viendront soutenir et expliciter le projet personnalisé.

# L'accompagnement

## Présentation de l'accompagnement : l'accompagnement au quotidien et les dispositions issues de la Loi dite « Taquet »

L'accompagnement des jeunes majeurs est un enjeu d'actualité pour lequel il existe une attention particulière au niveau national ainsi qu'au niveau départemental. La loi du 7 février 2022, a amené le Département de Seine Maritime à communiquer sur l'évolution des pratiques relatives à la prise en charge des grands mineurs et jeunes majeurs par l'Aide Sociale à l'Enfance.

Ainsi, **l'entretien à l'autonomie**, réalisé par les cadres de l'Aide Sociale à l'Enfance ou par les ISE du service MNA est réalisé avant les 17 ans du jeune (ou dès que possible en cas d'admission à 17 ans). Pour préparer cet entretien, il est demandé aux éducateurs de transmettre au service concerné de l'ASE une note actualisée de la situation du jeune **à ses 16 ans et demi**.

À l'issue de l'entretien sera formalisé « un projet d'accès à l'autonomie » sous forme d'avenant spécifique du PPE.

Au plus tard, 1 mois avant sa majorité, le jeune pourra formuler par courrier une demande de poursuite de sa prise en charge au-delà de sa majorité, auprès du service de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Les modalités de la prise en charge Jeune Majeur et sa durée sont définies sous la forme d'un **Contrat Jeune Majeur (CJM)**. Celui-ci peut prendre différentes formes :

- Accueil avec participation financière du jeune dans la mesure de ses ressources
- Accompagnement socio-éducatif
- Soutien financier (allocation à l'autonomie)
- Accompagnement vers le logement

Ces prestations peuvent être activées seules ou simultanément.

Dans le cadre du CJM, une participation financière à l'hébergement est demandée aux jeunes majeurs bénéficiant d'un APJM qui ont des ressources supérieures à 150€ par mois. Le **montant de la participation** est fixé à 30% des ressources et est plafonné à 207.20 euros. Ce montant est calculé à la signature du contrat jeune majeur et est indiqué sur la notification APJM du jeune.

Au sein du Cabestan, cette participation financière vient en déduction de l'allocation mensuelle versée par la structure.

Enfin, un des aspects de la loi du 7 février 2022 est la **fin des sorties "sèches" de l'ASE à la majorité**, en garantissant un accompagnement pour les jeunes âgés entre 18-21 ans par les départements et l'État. Le **principe d'un "droit au retour" à l'ASE** des jeunes majeurs avant 21 ans a été inscrit dans la loi, même si ces jeunes ont refusé à 18 ans de prolonger leur accompagnement ou s'ils n'en remplissaient plus les conditions.

Dans ce cadre, la loi prévoit aussi l'obligation **d'un entretien avec le jeune six mois après sa sortie de l'ASE** et fait des jeunes de l'ASE un public prioritaire pour l'accès à un logement social.

# L'accompagnement

## Présentation de l'accompagnement : l'accompagnement au quotidien

### La relation entre l'éducateur et le jeune

Une relation de confiance se crée entre le jeune et l'éducateur dans le but de travailler avec lui sur les différents axes de son accompagnement dont le principal est l'accès à l'autonomie. Cette relation va naître grâce à l'écoute, le soutien et la présence au quotidien.

L'accompagnement est individualisé, en respectant l'éthique et la déontologie. Le rôle du Pôle est de soutenir le jeune dans ses interrogations et de sensibiliser le personnel à l'ethno-culturalité afin d'adapter l'accompagnement à la culture et aux besoins de chaque jeune.

### La santé

Les soins médicaux font partie intégrante de la mise en protection du jeune et de l'accompagnement par le pôle. Dès son arrivée, l'équipe éducative met en place un bilan de santé en partenariat avec un médecin. Ce bilan permet de dresser la feuille de route médicale à suivre pendant l'accompagnement.

En parallèle, le service prend des rendez-vous auprès des médecins spécialistes (ophtalmologue, dentiste, allergologue...) en fonction des besoins. Le suivi de santé est réalisé tout au long de l'accompagnement par le Pôle. La mixité de l'équipe permet d'orienter le jeune, si nécessaire, vers un autre éducateur en fonction de ses besoins spécifiques.

L'équipe du pôle est constituée d'une psychologue. Celle-ci peut mettre en place des suivis thérapeutiques en fonction de la demande des jeunes ou peut réaliser des entretiens de soutien psychologique.

Elle réalise aussi une fois par mois, en binôme avec un collègue éducateur, un groupe d'expression qui permet de travailler avec plusieurs jeunes du pôle autour de différentes thématiques choisies et discutées en équipe.

Les éducateurs et/ou l'Assistante sociale font la passerelle pour encourager au besoin le jeune à rencontrer la psychologue.

Tout au long de l'accompagnement, les éducateurs rappellent au jeune que la psychologue est présente. La psychologue, au vu de la spécificité de la prise en charge des jeunes en autonomie ou spécifiquement des jeunes M.N.A., peut être amenée à faire un travail « hors les murs ». La psychologue est également, dans le cadre des accompagnements des jeunes, présente pour l'équipe afin d'apporter un regard clinique ou des articulations théoriques sur les situations.

### Focus sur l'intervention de la psychologue

Dans la plupart des cas, les jeunes ne connaissent pas le métier de psychologue et, selon les cultures et les croyances, le soin psychique peut être difficilement compris. Dans un premier temps, la psychologue va chercher à « démystifier » sa fonction et va expliquer au jeune le but de l'accompagnement proposé,

Ce travail a pour but de rassurer le jeune, de permettre la rencontre, et de proposer, si une demande émerge, la mise en place d'un suivi.

# L'accompagnement

## Présentation de l'accompagnement : l'accompagnement au quotidien

### La scolarité ou l'insertion professionnelle

La scolarité de chaque jeune, accueilli, est maintenue et encouragée. La poursuite de la scolarité au sein de l'Établissement dans lequel il était inscrit avant son arrivée est une priorité.

Pour chaque jeune MNA qui est accueilli sur le pôle, une évaluation au Centre d'Information et d'Orientation (C.I.O) est organisée. Le CIO se charge de trouver une affectation possible pour le jeune. Les résultats de ces tests (niveau en langue française, niveau scolaire, culture générale...) sont transmis au rectorat qui décide de l'établissement scolaire où le jeune sera intégré.

Pour les jeunes de plus de 16 ans, sans possibilité de scolarité, un engagement dans un dispositif, via la mission locale, ou un Centre de Formation des Apprentis est envisagé. L'équipe éducative va orienter le jeune en fonction de son projet professionnel, de ses potentialités et de la réalité du marché du travail. Pour cela, le pôle travaille en collaboration avec les CFA où les jeunes peuvent apprendre la langue française dans le cadre notamment des prépa-apprentissages. Ainsi, tout jeune peut ainsi s'exercer au métier qu'il souhaite faire en réalisant des stages, ou un apprentissage. Un travail est aussi réalisé avec la mission locale pour les jeunes qui sont hors du système scolaire.

L'accompagnement et le rôle du Pôle se traduisent notamment par :

- être garant de la prise en compte et du respect du choix des jeunes dans leur parcours ;
- apporter des solutions pour aider les jeunes de manière extra-scolaire ou extra-professionnelle (cours de français, cours d'utilisation des outils informatiques, etc.) ;
- faciliter la relation avec les entreprises et mettre en place un cadre aidant pour la réalisation des stages ;
- éclairer les jeunes dans leurs choix d'études et/ou professionnels et sur des alternatives ;
- veiller à une certaine cohérence dans le parcours du jeune.

L'accompagnement pédagogique et professionnel fait partie des axes prioritaires, car c'est par ce biais que le jeune peut parvenir à s'autonomiser.

### Focus Guide ANESM (HAS) Extrait

Différents textes précisent l'exercice du droit à scolarité des MNA, qui peuvent être inscrits et affectés au sein des dispositifs de formation générale, technologique ou professionnelle au même titre que les autres élèves de cette tranche d'âge. Plusieurs possibilités existent pour ceux âgés de plus de 16 ans. (...) Voir RBPP Décembre 2017 L'accompagnement des mineurs non accompagnés dits « mineurs isolés étrangers »

# L'accompagnement

## Présentation de l'accompagnement : l'accompagnement au quotidien

### Les temps partagés, du collectif à l'individuel

L'accompagnement se fait à partir des logements notamment lors des visites hebdomadaires des éducateurs, mais il se fait aussi à partir des bureaux, où chaque jeune est invité à se rendre afin de rencontrer les professionnels du pôle.

Les éducateurs et/ou tout autre membre de l'équipe accompagnent les jeunes lors des activités proposées par le pôle. Le but de ces moments est de passer du temps avec les jeunes en dehors du cadre formel afin de créer un lien différent et renforcer la relation de confiance.

Une commission des loisirs est instaurée dans l'établissement. Elle se réunit au rythme d'une fois par trimestre en moyenne.

Diverses activités de loisirs, culturelles, sportives ou ludiques (cinéma, piscine, parcs de jeux, balades et visites...) sont organisées et favorisent l'ouverture du jeune sur l'extérieur. Elles l'amènent aussi à partager avec ses pairs. Les sorties collectives sont un levier de travail pour processus d'intégration. En effet, ces moments allient objectifs éducatifs et objectifs récréatifs. Chaque instant permet de faciliter la capacité d'adaptation du jeune.

Des sorties peuvent être réalisées en complément de l'école (sorties au théâtre par exemple). Par ce biais, les jeunes sont amenés à prendre du recul sur leur situation, à élaborer une pensée positive et apporter une dynamique notamment pour se reconstruire. Ces sorties leur permettent de se réunir, d'apprendre à se connaître. Elles créent chez les jeunes un sentiment d'appartenance au groupe ainsi qu'au pôle.

Dans les locaux du Cabestan, des livres et de la documentation sont mis à disposition pour permettre l'ouverture à la culture et l'évasion culturelle.

Les sorties sont réalisées en fonction de la disponibilité de l'équipe éducative et du budget. Elles peuvent être constituées de sorties au théâtre, au bowling, au basket, au hockey, au cinéma, à des spectacles de danse, à des expositions, au laser-game, ou au foot en salle. Ces sorties sont réalisées de façon régulière durant l'année et une sortie festive de l'ensemble du Pôle est organisée en toute fin d'année.

Ces temps collectifs peuvent aussi être partagés au travers de groupes de parole sur différents thèmes sociaux ou culturels.

### Focus en matière de communication

La communication avec les jeunes peut être complexe. Comme tout jeune de cette tranche d'âge, le regard de l'autre, la difficulté à poser des questions ou encore des incompréhensions rendent la communication difficile. Cette situation se complexifie avec la barrière de la langue dans certains cas. Les moments partagés permettent un certain « lâcher prise » des jeunes et facilitent leur communication avec les éducateurs.

# La sortie

## Présentation de l'accompagnement : la sortie du dispositif

### La sortie

La sortie se prépare dès l'admission, car le séjour au sein du pôle n'est que temporaire.

La sortie du dispositif est une étape clé dans le parcours du jeune et peut s'avérer brutale et nécessite donc qu'elle soit anticipée dès l'admission. La fin de prise en charge du jeune peut être liée à son âge ou à une situation administrative particulière. Toute la période d'accompagnement doit permettre une émancipation et venir faciliter ce moment. L'obtention de la Majorité pour le jeune annonce les prémisses de la fin de son accompagnement : les démarches administratives sont faites avec lui, l'accès au droit commun est co-construit et toutes les possibilités pour l'orientation de son avenir lui sont expliquées.

La sortie du pôle est également liée aux démarches de régularisation pour les jeunes MNA. Le Pôle a notamment pour rôle de les aider dans ces démarches de régularisation. Cela peut se traduire par l'obtention d'un titre de séjour qui permet une sortie vers un logement dit autonome et donc une sortie du Pôle.

Néanmoins, l'article L. 222-5 du CASF vise à proposer un accompagnement au jeune devenu majeur jusqu'au terme du cursus scolaire qu'il a engagé. De même, la loi de protection de l'enfance du 7 février 2022 dite loi "Taquet", pose la notion de "droit au retour", pour les jeunes pris en charge par l'ASE et ce jusqu'à l'âge de 21 ans.

Le rôle de l'assistante sociale est de mettre en place un travail en commun avec le jeune autour de son projet de sortie, au regard notamment de ses ressources, de ses potentialités, de son projet de sortie et des objectifs qui en découlent. Le projet de sortie du dispositif du jeune est ainsi mis en place avec lui et en lien avec son éducateur référent.

Le but est de faciliter et d'aider chaque jeune à s'inscrire dans les dispositifs de droit commun en anticipant au mieux ce moment malgré les difficultés des sorties faites en urgence.

La préparation de la sortie est dictée tout au long du parcours d'accompagnement, le personnel se doit de :

- Orienter au mieux le projet de sortie en fonction de la situation et des aspirations du jeune ;
- Accompagner le jeune vers une autre solution d'accueil, notamment par le logement ;
- Aider à la sortie par la régularisation administrative (récépissé, titre de séjour) ;
- Aider aux démarches d'inscription aux services de droits communs et faciliter la mise en relation avec les partenaires.

### Focus Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016

Cette loi relative à la protection de l'enfant vise notamment à  
« *Accompagner la prise d'autonomie des jeunes majeurs sortants ou préparant leur sortie des dispositifs de protection de l'enfance* ». La Loi n°2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants apporte des évolutions relatives aux pratiques de préparation de la majorité, d'octroi des mesures d'accompagnement ainsi qu'à la préparation et à la mise en œuvre de la sortie définitive.

### Les actions à venir :

Mettre en place un livret de départ personnalisé, avec les informations administratives essentielles (codes, informations importantes, etc.)

# Le regard des jeunes sur le pôle

Le projet de service du pôle Le Cabestan : Parole aux jeunes !

## Méthodologie

7 jeunes accompagnés par le pôle "le Cabestan" ont participé à un temps d'échange autour de l'élaboration du projet de service.

Il leur a été proposé de s'exprimer sur l'accompagnement proposé. Leurs témoignages ci-dessous représentent une synthèse des points mis en avant lors des échanges avec eux et utiles dans le cadre de la formalisation du projet de service.

## Témoignages

Les retours ont été les suivants :

- *Le fait d'être bien accueilli ;*
- *Le fait d'avoir un bon suivi / un bon accompagnement par l'équipe du pôle ;*
- *Le sentiment d'être écouté par les professionnels ainsi que la prise en compte de la parole des jeunes ;*
- *La réactivité de l'équipe au regard de la situation des jeunes, rapidité et efficacité dans l'avancée des situations, dans les transmissions d'informations ;*
- *La prise en compte de l'avis des jeunes permettant ainsi l'acquisition de l'autonomie, la parole donnée aux jeunes et tout cela ainsi les rassure.*

## Les réunions d'expression

L'écoute est un maillon essentiel de l'accompagnement du pôle. Ces réunions organisées à partir d'un thème spécifique ont pour premier sens de donner la parole aux jeunes, de favoriser les échanges entre les jeunes eux-mêmes et les échanges avec l'équipe.

Ce moment favorise les interactions en dehors de la relation éducateur-jeune accompagné. La liberté de parole y est permise. Ces temps non obligatoires doivent permettre d'échanger sur le fonctionnement, mais aussi de créer une dynamique d'amélioration par la projection de nouvelles idées.

Le regard des jeunes sur la qualité de leur accompagnement est essentiel dans la démarche d'amélioration des prestations qui leur sont apportées.

# 4 L'équipe





# L'équipe du Pôle le Cabestan

## **L'équipe, un facteur clé de réussite**

Le principal gage de la qualité d'accompagnement, de la bientraitance et du succès de la prise en charge est l'équipe attachée au Pôle.

La multiplicité des particularités de chaque individu accueilli nécessite une prise en charge entièrement personnalisée qui repose sur l'équipe pluridisciplinaire.

L'établissement est géré par une directrice, cheffe d'établissement et responsable légale.

L'administration est confiée à une attachée d'administration hospitalière en charge des ressources humaines du FAE et responsable de l'encadrement des 2 adjointes administratives (une secrétaire à 80% sur le site de Rouen et la comptable du FAE d'Elbeuf en charge des opérations budgétaires et comptables du pôle de Rouen).

Le travail éducatif s'organise sous l'autorité du chef de service éducatif.

L'accompagnement socio-éducatif est assuré par une équipe formée de :

- 5 éducateurs ( 4 éducateurs spécialisés et 1 éducatrice de jeunes enfants)
- 1 assistante sociale

Une psychologue intervient à mi-temps.

L'interdisciplinarité proposée avec notamment la présence d'une assistante de service social ainsi que d'une psychologue permet de croiser les compétences et de répondre efficacement aux besoins des jeunes.

Cette organisation permet également une sécurisation des pratiques des professionnels.

## **Points forts de la psychologue :**

- Apporte des éclairages cliniques sur certaines situations ainsi que sur le public accueilli ;
- Assure le suivi psychologique du jeune, en lien avec les structures extérieures dès son admission;
- Mets en place des activités thérapeutiques et utilise des outils de médiation thérapeutique par l'art.

## **Points forts de l'assistante sociale :**

- Participe à la réalisation des démarches administratives, afin de permettre aux éducateurs de se centrer sur la dimension éducative.
- Structure l'accompagnement du jeune et l'autonomise dans les démarches administratives;
- Facilite l'accès aux dispositifs de droit commun;
- Facilite la communication entre les membres de l'équipe (relais)
- Recherche active de partenariats afin de proposer un accompagnement complet.

# La qualité de vie au travail pour l'équipe dans son ensemble

## Démarche Q.V.T.

La démarche « Qualité de Vie au Travail » se matérialise dans des actions visant à améliorer, de façon concomitante, les conditions de travail des salariés et la performance d'une équipe. Les pratiques managériales ont un impact non négligeable sur l'amélioration ou la dégradation de la qualité de vie au travail des salariés. Et pour cause, les encadrants ont une prise directe sur la plupart des facteurs de bien-être au travail : degré d'autonomie des collaborateurs, responsabilisation, droit à l'erreur, reconnaissance, valorisation... La démarche inclut ainsi la prévention des risques psycho-sociaux dont l'objectif est d'améliorer plus globalement la santé au travail. Mais elle est surtout l'affaire de tous, l'éthique professionnelle applicable à tous les salariés dans toutes leurs interactions (relations normalisées) étant un prérequis à la possibilité d'assoir une telle démarche.

## Axes de développement de la Q.V.T.

### - Se témoigner une reconnaissance réciproque et accompagner la valorisation de façon authentique :

- Témoigner de la considération entre chacun et au quotidien (se saluer chaque matin...)
- Respecter la place et le rôle de chacun (respecter le champ de compétence de chacun)
- Veiller aux pratiques managériales adaptées : impartialité (dialogue transparent), neutralité, intégrité, sincérité, probité, bannissement de toute forme de conflit d'intérêts au sein de l'encadrement; accorder la protection fonctionnelle quand elle est requise et protéger les professionnels contre toute forme d'incivilité dans l'exercice des fonctions,
- valoriser les compétences (résultats, efforts), accompagner dans les difficultés, accorder des temps de pause ou de repos après une période de travail intense.

### - Développer l'autonomie et responsabiliser les collaborateurs :

Les salariés qui disposent d'une certaine liberté, tout en étant encadrés, peuvent innover et s'approprier leurs objectifs et leurs méthodes de travail. L'autonomie contribue à l'amélioration de leur QVT. L'encadrement doit permettre de veiller à la complétude et la passation des informations indispensables au bon accomplissement des missions (prévention des difficultés) et doit donner des gages de confiance (prise en compte des avis, marge d'autonomie dans la conduite des missions, travail à distance...) en lien avec l'exigence de qualité et de sécurité dans l'accompagnement des usagers.

### - Respecter l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle :

- La déconnexion doit être encouragée, y compris pour les encadrants (pas de sollicitation en dehors du temps de travail ou du temps d'astreinte ou de garde; quitter son poste à une heure raisonnable permettant de se consacrer à des activités privées);
- S'assurer que les réunions ne débordent pas en dehors des heures de travail, par exemple en évitant de programmer des « points » en fin d'après-midi.
- S'assurer que « l'exigence sociale » et les soucis personnels rencontrés n'impactent pas la continuité de service.

### - Contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail :

- Échanger régulièrement de façon formelle ou informelle sur le niveau de satisfaction des encadrants et des collaborateurs quant à leur environnement de travail.

## Les points forts de la démarche Q.V.T. du pôle

L'établissement est soucieux du bien être et de la tranquillité d'esprit au travail. Dans ce cadre, un comité de prévention du risque psycho-social a été mis en place afin de prévenir toute souffrance au travail. Des ateliers sont mis en place afin de permettre à chaque service représenté de s'inscrire dans une communication ouverte permettant l'échange sur des situations pouvant induire un risque de souffrance. La rédaction d'une Charte de l'éthique professionnelle au FAE est l'action prioritaire de ce comité ainsi que l'accompagnement au déploiement d'un questionnaire annuel sur la qualité de vie au travail, à destination des salariés.

5

LES  
PARTENAIRES

# Le travail du pôle avec les partenaires

Afin de favoriser l'accompagnement global et répondre au mieux aux besoins des jeunes suivis au sein du pôle le Cabestan, un travail en partenariat autour des aspects de santé, de scolarité, d'insertion socio-professionnelle ou encore de logement est mis en œuvre. Il devra évoluer en fonction des besoins du public accueilli.

Au regard de l'implantation des logements du pôle sur le territoire, les partenaires sont plus spécifiquement ciblés sur Rouen et l'agglomération rouennaise ainsi que sur Elbeuf.

Depuis la création du pôle en 2019, c'est plus exactement un renforcement du travail partenarial qui est initié auprès des acteurs locaux. Ce travail avait été engagé précédemment pour répondre aux besoins du public accueilli en autonomie sur Elbeuf au sein du service d'accompagnement à l'autonomie et sous l'égide de deux éducatrices spécialisées qui étaient alors chargées du suivi des situations de ces jeunes, dont des jeunes MNA depuis 2010.

Prioritairement, le pôle travaille avec les services de la protection de l'enfance du Département de Seine-Maritime (la plateforme SPRA, les UTAS, les Cadres ASE, le service M.N.A....) et les services de justice en lien avec les mesures (juges des enfants, juges des tutelles notamment).

Des partenaires essentiels sont ensuite développés en lien avec les besoins du public :

- **Sur le plan des démarches administratives**, un travail est engagé de façon soutenue avec les services de la Préfecture de ROUEN, avec les mairies, les ambassades, les consulats, l'OFII, mais aussi France Terre d'Asile. Pour des besoins au cas par cas, une avocate spécialisée dans le droit des étrangers est consultée.

- **Sur le plan des démarches liées à la santé**, trois médecins généralistes sur Sotteville-lès-Rouen et un médecin généraliste sur Elbeuf sont en travail partenarial régulier avec le pôle. Par ailleurs, d'autres acteurs essentiels sont en lien avec le pôle : la CPAM, le CLAT (Centre de Lutte Anti Tuberculeux), le CEGIDD (Centre Gratuit d'information, de Dépistage et de Diagnostic des infections par les virus de l'immunodéficience humaine, des hépatites virales et des infections sexuellement transmissibles), la MDA (Maison des adolescents ) de Rouen, les CMP (Centres médicopsychologiques ). Une convention est notamment intervenue avec le Planning familial de Rouen et l'association La Boussole, ces structures intervenant respectivement sur des sujets intéressant spécifiquement la vie affective et sexuelle des jeunes et les addictions.

Le pôle le Cabestan peut aussi être amené à travailler avec des structures œuvrant dans le champ du handicap tel que la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), des Établissements médicosociaux (ESAT par exemple ...).



# 6 Plan d'actions à 5 ans



# Plan d'actions à 5 ans

## Plan d'amélioration du fonctionnement du Pôle à 5 ans

Le présent plan d'amélioration a été élaboré à partir des recommandations issues du projet d'Établissement et à partir du travail collaboratif mené lors de la rédaction du projet de service du Pôle le Cabestan. Ce plan d'amélioration à 5 ans a pour but de fixer les orientations opérationnelles à tenir sur les 5 prochaines années afin d'améliorer le fonctionnement du Pôle dans une démarche d'amélioration continue. Ce plan sert également à aider les professionnels à progresser au sein de leur environnement professionnel au travers d'actions concrètes et adaptées à leurs besoins. Ce plan met au centre des préoccupations le bon fonctionnement du Pôle aussi bien pour les jeunes accompagnés que pour les professionnels intervenants.

Ces points sont suivis par la cellule qualité de l'Établissement qui se réunit à minima 2 fois par an. Cette cellule est interservices et pluridisciplinaire.

Référence	Thème	Objectif de la fiche action	Échéance
A	Les droits et la participation des personnes accueillies sont garantis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Créer un groupe de paroles pour les jeunes accueillis en hébergement autonome</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instaurer une réunion par mois autour de thématiques</li> <li>- Programmation et animation par un éducateur et la psychologue et/ou l'assistante sociale</li> <li>- Mise en place d'agenda et comptes-rendus des réunions des groupes</li> </ul> </li> </ul>	En continu
B.1	Les risques auxquels sont soumises les personnes accompagnées sont évalués et pris en compte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Créer un protocole en cas de violences</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités de prévention et prise en charge en cas de violences</li> <li>- Temps d'élaboration du protocole par la psychologue et les CSE</li> <li>- Mise à jour du protocole et diffusion</li> </ul> </li> </ul>	2023/2024
B.2	La citoyenneté et l'expression des enfants, adolescents et jeunes majeurs sont favorisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mettre en place des actions de sensibilisation à la citoyenneté</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'actions de sensibilisation via le réseau partenarial et à l'occasion notamment des grands rendez-vous électoraux</li> <li>- Création de groupes d'expression à l'appui d'une sensibilisation</li> <li>- Temps de rencontres effectués</li> </ul> </li> </ul>	En continu

# Plan d'actions à 5 ans

Référence	Thème	Objectif de la fiche action	Échéance
C.1	Les prestations délivrées sont décrites dans le contrat de séjour ou DPIC et ses avenants annuels conformément aux obligations légales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respecter les échéances de mise en place et d'actualisation des documents obligatoires en lien avec le PPE ou le projet d'autonomie défini par l'ASE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse régulière du tableau de suivi des documents obligatoires</li> <li>- Mise à jour du tableau de suivi des échéances au niveau des adjointes administratives, réunions de CODIR et temps d'examen par les CSE, psychologue et coordinatrice éducative internat</li> <li>- Mise en place de comptes-rendus des CODIR et tableau de suivi des documents</li> </ul> </li> </ul>	En continu
C.2	Un projet personnalisé est élaboré pour chaque enfant, adolescent, ou jeune majeur sur la base d'une évaluation de ses besoins et d'un recueil de ses attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formalisation de l'ensemble des PPU</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réserver des temps d'échanges avec l'utilisateur et sa famille</li> <li>- Signature du PPU pour chaque usager (indication du refus quand il existe)</li> </ul> </li> <li>• <b>Formaliser les temps de construction et d'élaboration des PPU avec l'utilisateur et sa famille à l'agenda partagé</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps à programmer</li> <li>- Mise en place d'agenda partagé</li> <li>- Agenda renseigné par usager</li> </ul> </li> </ul>	En continu
C.3	Chaque projet personnalisé est élaboré et évalué annuellement en équipe pluridisciplinaire et avec l'enfant, adolescent ou jeune majeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Instaurer une réunion de synthèse pour l'actualisation du projet personnalisé</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmation de réunions de synthèse pluridisciplinaire pour l'actualisation des PPU</li> <li>- Agenda et liaisons dans un dossier informatisé (suivi éducatif)</li> </ul> </li> <li>• <b>Actualiser annuellement les PPU</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmation de réunions de synthèse pour l'actualisation des PPU</li> <li>- PPU réactualisés à l'échéance et établissement d'une annexe au document obligatoire</li> </ul> </li> </ul>	En continu



# Plan d'actions à 5 ans

Référence	Thème	Objectif de la fiche action	Échéance
C.4	Les difficultés et ressources du jeune dans le domaine de la vie quotidienne sont évaluées régulièrement afin de définir des objectifs d'accompagnement et des moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Améliorer la tenue des comptes-rendus des réunions éducatives hebdomadaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la lisibilité et l'exhaustivité des comptes-rendus informatisés</li> <li>- Temps de rédaction à organiser ou à accompagner</li> <li>- Temps de validation par le CSE ou Éducatrice coordinatrice</li> <li>- Rédiger des comptes-rendus lisibles, exhaustifs et validés par le CSE</li> </ul> </li> <li>• <b>Assurer la qualité et la complétude des liaisons professionnelles dans le dossier de l'utilisateur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction des aspects d'accompagnement du jeune et continuité des informations</li> <li>- Temps de rédaction pour les Éducateurs et Chefs de service</li> <li>- Qualité et lisibilité de liaisons</li> </ul> </li> </ul>	En continu
C.5	Les besoins relatifs à la santé des jeunes sont évalués	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Effectuer les actions de partenariat en termes de prévention en santé publique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de partenariat avec les acteurs locaux en matière de santé publique (planning familial...)</li> <li>- Partenaires et supports adaptés aux jeunes (type INPES)</li> <li>- Nombres d'actions réalisées</li> </ul> </li> </ul>	En continu
C.6	La sortie de la structure est organisée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formaliser les fins d'accompagnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction du projet de sortie pour chaque usager</li> <li>- Organiser des temps de rédaction</li> <li>- Projet de sortie rédigé pour chaque sortie du dispositif</li> </ul> </li> <li>• <b>Programmer de façon anticipée les entretiens de fin de prise en charge</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmation à l'agenda en fonction des disponibilités de la Direction, du Chef de service et des contraintes du jeune</li> <li>- Temps de planification par l'éducateur référent ou co-référent</li> <li>- Compte-rendu synthétique de l'entretien figurant au dossier du jeune</li> </ul> </li> </ul>	En continu
C.7	Les processus sont formalisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Optimiser les outils de gestion dans l'accompagnement du jeune</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre à jour l'agenda de chaque éducateur et du jeune qui doit comporter les rendez-vous clés.</li> <li>- Formaliser les informations nécessaires dans le dossier individuel de l'utilisateur = Utilisation de SILAGE.</li> <li>- Déterminer qui et quand doit intervenir (rédaction d'un processus) = rédaction d'une procédure utilisable lors de la réunion d'admission (rédaction des points clés de l'accompagnement).</li> </ul> </li> </ul>	2023

# Plan d'actions à 5 ans

Référence	Thème	Objectif de la fiche action	Échéance
D.1	La structure mobilise les ressources de son environnement et du territoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mettre en place des actions de sensibilisations à la citoyenneté</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actions de sensibilisation à mettre en place via le réseau partenarial et à l'occasion notamment des grands rendez-vous électoraux</li> <li>- Groupe d'expression à l'appui de sensibilisations individuelles</li> <li>- Temps de rencontres effectués</li> </ul> </li> </ul>	En continu
D.2	La structure développe des partenariats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formaliser les modalités de travail avec le secteur de l'insertion professionnelle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaboration d'outils partagés de coordination</li> <li>- Rencontre des partenaires</li> <li>- Fiches partenaires</li> </ul> </li> </ul>	Atteint
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formaliser les modalités de collaboration avec les professionnels de santé</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition du cadre et des modalités de collaboration</li> <li>- Temps de rencontres</li> <li>- Conventions signées</li> </ul> </li> </ul>	Atteint
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer des actions de partenariat pour l'apprentissage de la langue française en direction du public M.N.A</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les partenaires et formaliser les modalités de collaboration</li> <li>- Temps de rencontres avec les partenaires et rédaction des modalités de coopération</li> <li>- Formalisation du partenariat et diffusion à l'équipe éducative</li> </ul> </li> </ul>	2023/2024
E.1	La qualité de vie au travail est recherchée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Traiter de l'usure professionnelle dans le DUERP</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les risques et indicateurs</li> <li>- Actualiser le DUERP</li> <li>- DUERP actualisé et à jour pour le risque d'usure professionnelle</li> </ul> </li> </ul>	2023 et en continu

# Plan d'actions à 5 ans

Référence	Thème	Objectif de la fiche action	Échéance
E.2	La qualité de vie au travail est recherchée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mettre à jour les fiches de poste</b></li> <li>- <i>Mettre à jour l'ensemble des fiches de poste du pôle</i></li> <li>• <b>Améliorer l'organisation actuelle pour éviter l'intuitu personae</b></li> <li>- <i>Créer une fiche de poste de co-référent.</i></li> <li>- <i>Formaliser le fonctionnement actuel.</i></li> <li>- <i>Instaurer une potentielle mutualisation, partage des informations entre les éducateurs</i></li> <li>- <i>Éviter la rupture du lien avec le jeune en l'absence de l'éducateur principal (référent)</i></li> <li>- <i>Co-référent = uniquement lorsque la personne est absente. Situation qui doit rester exceptionnelle.</i></li> <li>- <i>Point d'attention au fait qu'il n'y ait pas de glissements</i></li> </ul>	2025
F.1	Harmoniser les pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Revoir les outils utilisés, les formaliser et les harmoniser</b></li> <li>- <i>Partager les mêmes maquettes des fichiers utilisés au sein du pôle.</i></li> <li>- <i>Utiliser uniquement les documents qui sont à disposition du personnel.</i></li> <li>- <i>Harmoniser les pratiques d'utilisation des outils.</i></li> <li>• <b>Revoir les outils informatiques : serveur, nomenclature, outils utilisés</b></li> <li>- <i>Faire converger les professionnels vers une harmonisation des pratiques des outils en lien avec les systèmes d'information.</i></li> </ul>	2025
F.2	Harmoniser les pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer la traçabilité des informations dans le dossier du jeune par l'utilisation accrue de SILAGE</b></li> <li>- <i>Utiliser l'outil pour noter le suivi des jeunes, non uniquement sur les éléments médicaux et préoccupants, mais orienter les écrits vers une rédaction synthétique des éléments de vie du jeune dans le cadre de son accompagnement.</i></li> </ul>	2024

# 7 Annexes



# Méthodologie de la démarche

## Un projet de service fruit d'une co-construction

Le présent projet de service (pour l'ensemble du pôle) a été rédigé à partir de la participation de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire ainsi que des représentants de jeunes accompagnés.

Le projet de service a été mené sous couvert d'une dynamique amorcée par la direction de l'établissement.

**La Directrice remercie sincèrement l'équipe pour son implication dans la démarche et tout particulièrement les co-pilotes de la démarche : Samuel YVON, Emma LAUTERBACH et Manon LAHEURTE, sans qui ce travail n'aurait pas abouti dans les délais fixés ni atteint le niveau de qualité attendu.**

Une série d'entretiens stratégiques et opérationnels ont été réalisés avec les différents acteurs concernés par la démarche. Ce projet a fait l'objet d'une mise en place d'un COPIL se réunissant plusieurs fois tout au long de la démarche (rôle de validation).

La rédaction de ce projet de service a été menée sur la base d'une méthode collaborative par l'organisation de groupes de travail.

## Focus sur la méthode collaborative

L'organisation de la démarche fut la suivante :

- Mise en place de la méthodologie collaborative : séances collectives de brainstorming par des ateliers dynamiques ;
- Chaque atelier portait sur un thème précis et discuté en amont ;
- Ces ateliers ont eu pour vocation d'analyser l'ensemble du périmètre par une vision rétrospective et les souhaits d'évolution à l'avenir par une vision prospective.

## Focus sur la rédaction

À partir des différents entretiens et ateliers, une rédaction du présent document a été réalisée en intégrant les points suivants :

- Élaboration du projet de service final en plusieurs étapes de rédaction ;
- Création d'un plan d'action reprenant les orientations du projet d'Établissement 2022-2026 ;
- Élaboration d'indicateurs d'évaluation et de suivi permettant de suivre l'avancée de la mise en œuvre du plan d'action proposé.

Ce document définitif a été présenté à l'ensemble du personnel.