

CPERD

Projet de service
2023-2027



Résonance
leur avenir, notre futur

Le projet d'établissement répond à une obligation légale et réglementaire de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et de l'article L 311-8 du code de l'action sociale et des familles. Ce dernier stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré 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. »

Le cadre d'élaboration s'appuie sur la recommandation de l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements Sociaux et Médico-sociaux (ANESM), datant de Mai 2010, intitulée « Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service ». Ce projet d'établissement a pour vocation de décliner les grandes orientations voulues par les instances dirigeantes en cohérence avec le projet associatif.

Au-delà d'un document obligatoire, il représente la carte d'identité du Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus du Pôle Parentalité et Insertion. Il est également un véritable outil de travail, permettant de répondre aux objectifs suivants :

- Fixer les objectifs généraux de travail pour répondre au mieux aux attentes et besoins des usagers et de leur famille
- Rappeler les valeurs fondamentales, les convictions et les grandes orientations de l'association gestionnaire
- Constituer le référentiel majeur tant de l'élaboration des projets personnalisés (PP) que des évaluations interne et externe
- Être un outil de communication externe conformément aux recommandations de l'ANESM.

Le comité de pilotage était constitué des administrateurs, de la direction générale et de l'équipe de direction des établissements.

La constitution du comité de **conduite** de l'élaboration du projet a été de 7 personnes au sein du Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus du Pôle Parentalité et Insertion (CPERD) : une auxiliaire de puériculture, une éducatrice spécialisée, un conseiller en économie sociale et familiale, deux éducatrice de jeunes enfants, une puéricultrice et la cheffe de service sous la houlette du Directeur de Pôle.

Cette réalisation a nécessité 8 mois de travail avec restitution à l'ensemble du personnel, lors de réunions prévues à cet effet. Le travail d'élaboration s'est construit progressivement durant le l'année 2022. Chaque professionnel a pu se positionner sur une thématique.

Les réunions de travail se sont tenues majoritairement à partir du mois de février 2022 lors des réunions hebdomadaires avec l'équipe tout en croisant avec les réunions de l'équipe de Direction de façon à faire émerger un diagnostic de la structure et déboucher sur des fiches actions permettant l'amélioration du fonctionnement du CPERD et de la qualité de l'accompagnement des usagers.

Par ailleurs, un groupe de travail a été organisé avec les services support (cuisine, secrétariat, accueil, logistique...) pour les inclure dans la réflexion

Le projet d'établissement a été validé le 24 novembre 2022 par les administrateurs.

SOMMAIRE

1) <u>L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire</u>	p.5
1.1 : L'histoire	p.5
1.2 : Les missions	p.6
1.3 : Les principes et valeurs	p.6
1.4 : L'organisation	p.7
1.5 : L'ambition	p.7
1.6 : Le public et la vision du futur	p.8
1.7 : Les axes stratégiques	p.9
1.8 : Le plan d'actions	p.9
2) <u>L'établissement et ses missions</u>	p.10
2.1 : L'historique et l'implantation géographique	p.11
2.2 : Les missions et le recommandé portant autorisation	p.11
2.3 : L'inscription du service dans le schéma départemental	p.11
2.4 : Les définitions juridiques et les conventions	p.12
3) <u>Le public et son entourage</u>	p.13
3.1 : La Population accueillie	p.13
3.2 : Les modalités d'accompagnement	p.13
3.2.1 : L'admission et accueil	p.13
3.2.2 : La contractualisation de l'accompagnement	p.13
3.2.3 : L'élaboration du projet personnalisé	p.14
3.2.4 : La sortie du dispositif	p.15
3.3 : Une expression et une participation des usagers favorisés	p.16
4) <u>La nature de l'offre de service et son organisation</u>	p.18
4.1 : L'accompagnement au quotidien	p.18
4.2 : L'accompagnement à la santé	p.18
4.3 : Les prestations éducatives	p.19
4.4 : Les prestations paramédicales	p.22
4.5 : Les phases d'interventions	p.22
4.6 : Les prestations d'hébergement	p.23
4.7 : Les prestations des services transversaux	p.23
4.7.1 : Le secrétariat d'accueil	p.24
4.7.2 : Le service logistique	p.24
4.7.3 : Le service sécurité et patrimoine	p.24
4.7.4 : Le service informatique	p.25

5) <u>Le travail en réseau</u> :	p.26
5.1 : Les partenaires	p.26
6) <u>Les principes d'intervention</u> :	p.27
6.1 : La gestion des paradoxes	p.27
6.2 : Le positionnement des professionnels à l'égard des usagers : le respect des droits ---	p.27
6.3 : L'évaluation de la qualité	p.28
7) <u>Les professionnels et les compétences mobilisées</u> :	p.32
7.1 : Des compétences et des qualifications indispensables	p.32
7.2 : La dynamique du travail en équipe	p.32
7.3 : Les outils	p.32
7.4 : Les réunions	p.33
7.5 : Les formations	p.34
8) <u>L'évolution et le développement au regard des besoins</u> :	p.35
8.1 : La progression et le développement	p.35
8.2 : Le plan d'action	p.35
8.3 : Les fiches actions	p.35
Glossaire	p.38

Mot du Président

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré 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. »

Article 311-8 du Code de l'action sociale et de la famille.

Ce projet ci-après implique l'ensemble du groupement de l'Association Résonance. Il est résolument tourné vers l'action. Il a été constitué en cohérence avec les lignes directrices du projet associatif 2022-2026 et il en constitue le support technique et en a intégré le diagnostic et les objectifs.

Écoute et analyse, dialogue et ouverture, engagement et responsabilité, réactivité et efficacité, sont les maîtres mots qui sous-tendent la réflexion de ce projet.

C'est un outil pour le management des projets et des équipes en prenant en compte les exigences et contraintes de l'environnement du secteur et l'évolution des besoins des publics accueillis.

Il est à la fois :

- Projet en termes d'anticipation, de projection,
- Référence dans le sens de guide, du « fil rouge » pour l'ensemble des acteurs impliqués.

Mais c'est avant tout une réflexion de l'établissement ou du service sur les conditions d'une organisation cohérente et attentive aux besoins des enfants, des adolescents et des adultes que nous accompagnons au quotidien pour que dans notre société chacun y trouve sa juste place et ceci avec depuis 1879 et 1885 la même conviction.

« Et chaque étoile même brille d'un éclat particulier »

Guy ZOLGER
Président de l'Association Résonance

1) L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire :

1.1 L'histoire :

Les Protestants engagés Gustave STRICKER à Mulhouse et Caroline BINDER à Colmar, avec l'aide des Consistoires protestants respectifs, ont eu la volonté d'agir en faveur des plus défavorisés.

Gustave STRICKER, négociant à Mulhouse, lors d'un stage en Angleterre, avait été très impressionné par l'œuvre réalisée à Bristol par Georges JULLER, le protecteur des orphelins de cette ville. Il se sentit appelé à réaliser quelque chose d'équivalent à Mulhouse.

C'est le 5 avril 1879 qu'il crée la Fondation Saint-Jean composée d'un asile. En 1891, il peut faire l'acquisition d'un immeuble au 6, rue Saint-Jean, dans la cour duquel il fait construire, avec ses fonds propres et ceux de quelques amis, un bâtiment neuf. Inauguré le 28 août 1891, il prend le nom d'Asile Saint-Jean.

En 1947, l'Asile prend le nom de « Home Saint-Jean », appellation qu'il a depuis conservée.

En 1958, création d'un Foyer des apprentis qui prend par la suite le nom de Foyer Saint-Jean au 8, rue du Collège à Mulhouse.

De 1984 à 1988, déménagement progressif du Foyer Saint-Jean à Bourtzwiller au 28, rue de Ruelisheim.

En 1998, la Fondation Saint-Jean ouvre un Foyer Saint-Jean à Colmar.

En 2012, la Fondation Saint-Jean ouvre un Service d'accueil des mineurs étrangers isolés adossé au Foyer Saint-Jean de Bourtzwiller.

En 2011, le Home Saint-Jean et le siège de la Fondation Saint-Jean déménagent de la rue Saint-Jean au 17, rue des Gymnastes à Mulhouse pour s'adapter à l'évolution des normes de sécurité et d'accessibilité ainsi qu'aux nouvelles dispositions éducatives.

Caroline BINDER, en 1885, avec l'appui du maire de Colmar de l'époque Camille SCHLUMBERGER s'appuyant sur l'expérience novatrice à Bonn de Bertha LUNGSTRAS qui vient en aide à des jeunes femmes dans la misère qui accouchent dans des conditions précaires et se trouvent jetées à la rue avec leurs nouveau-nés, décide de fonder à Colmar une œuvre semblable.

En 1919, l'établissement est dénommé « Pouponnière - Maison de Protection Maternelle ».

Dans les années 1950, l'Association transfère son activité à Logelbach, chemin des Confins.

Entre 1969 et 1976, les mœurs changeant, le nombre de mères et d'enfants diminuant, le Conseil d'Administration de l'époque décide de convertir 30 lits de la pouponnière en lits pour enfants handicapés.

En 1998, création d'un centre maternel d'une capacité de 6 appartements sur le site.

En 2008, ouverture d'un nouvel établissement « La maison d'accueil de jour petite enfance ».

En 2012, absorption de l'association « Le Portail » et de son pôle Insertion suivi de la création d'un service de médiation énergétique.

En 2013, installation à Ingersheim d'une maison « Accueil séquentiel - accueil de jour ».

En 2015, déménagement du Centre maternel à Colmar, rue de Neuf-Brisach.

Et depuis 2016, intégration totale du périscolaire « l'Atelier du Château » à Ingersheim.

La Fondation Saint-Jean et l'Association Résonance sont regroupés sous la bannière Résonance.

En 2018, la Fondation Saint-Jean et l'Association Caroline Binder s'unissent et donnent naissance à l'Association Résonance pour répondre globalement aux besoins des enfants, des adolescents, des parents, des familles et des personnes en difficulté. Le regroupement des établissements de la Fondation Saint-Jean et de l'Association Caroline Binder, avec leur diversité et la multiplicité des champs d'intervention, est une richesse pour la nouvelle Association Résonance.

1.2 Les missions :

Une association au service de l'enfance en Alsace : Accueillir, prévenir, protéger, héberger, accompagner et aider les enfants, les adolescents, les parents, les familles, les personnes en difficulté.

Résonance accueille et accompagne les personnes en situation de difficulté sociale, de handicap et de risque d'exclusion, qu'il s'agisse d'enfants, d'adolescents, d'adultes ou de familles. Reconnue d'utilité publique, Résonance propose une palette de compétences, d'actions et de dispositifs au service des familles et de l'enfance dans le Haut-Rhin : pouponnière, maison d'accueil de jour petite enfance, maison d'enfants à caractère social, établissement pour enfants et adolescents polyhandicapés, centre maternel, actions d'aide à la parentalité, hébergements et actions éducatives pour les enfants, les adolescents, les mineurs non accompagnés, activités extrascolaires...

300 professionnels œuvrent au quotidien pour prévenir, protéger et accompagner les enfants, les familles et les personnes. Les équipes sont investies dans un projet citoyen qui agit en faveur du vivre ensemble, dans la reconnaissance et le respect mutuel.

A l'écoute des pouvoirs publics, en partenariat avec la Collectivité européenne d'Alsace, l'Agence Régionale de Santé, des différentes collectivités et des institutions privées, Résonance participe à l'action sociale médico-sociale territoriale. Elle oriente ses projets de développement au regard des besoins d'une société en constante évolution.

Pour Résonance, chaque personne accompagnée, enfant, adolescent ou adulte, est une personne unique et singulière, inscrite dans un parcours de vie, dont l'écoute et la parole contribuent à optimiser la coordination des interventions en prenant en compte les ressources de son entourage.

Depuis son origine, Résonance a su rester fidèle à ses valeurs spirituelles tout en s'adaptant aux transformations et aux besoins de la société.

1.3 Les Principes et Valeurs :

Les valeurs issues du protestantisme ont marqué l'origine de la Fondation Saint-Jean et de l'Association Caroline Binder. Elles fondent leur volonté d'être utile de façon juste, leur engagement selon leur conscience ainsi que leur refus d'obéissance aveugle aux dogmes et aux institutions.

Le regroupement au sein de l'Association Résonance n'a d'autre but que d'assurer leur pérennité et leur développement.

En cohérence avec le cadre de la laïcité républicaine, le rappel de notre origine religieuse spécifique n'a d'autre but que de se référer étymologiquement à ce mot qui signifie « religere » c'est-à-dire relier, faire lien, afin d'accueillir chacun : les enfants, les parents, les résidents et le personnel dans le respect de leur identité sans discrimination.

Quelles que soient ses convictions, chacun y a sa place dès lors qu'il apporte sa pierre à l'édifice dans le respect des consciences : le respect des personnes est au centre de notre action.

L'Association s'inscrit dans une éthique chrétienne orientée vers le développement de tout être dans ses dimensions affectives, physiques, psychologiques et spirituelles.

De manière générale, les professionnels seront attentifs à trouver une approche pour que cet engagement universaliste et humaniste soit respecté.

L'Association souscrit aux textes et principes suivants :

La déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'ONU en 1948 ;

La convention relative aux droits de l'enfant ratifiée par l'UNICEF en 1989 ;

La charte des Droits et Libertés de la personne accueillie votée par le Parlement en janvier 2002.

Elle rappelle le caractère non lucratif de son engagement. Son action est orientée vers le service à l'autre.

Ses membres sont bénévoles, le bénévolat est associé en complémentarité au professionnalisme des salariés. Un comité de veille éthique, composé de salariés, bénévoles et administrateurs, veille au respect de nos valeurs associatives, qui sont les suivantes :

- Adaptabilité
- Refus de toute exclusion
- Bienveillance
- Respect de l'intégralité morale
- Engagement de chaque instant

1.4 L'Organisation :

Dans un monde changeant rapidement, Résonance met en œuvre une organisation transversale pour faire face à de nouveaux défis et aux besoins complexes des publics qui impliquent de faire association « autrement ».

Résonance en chiffre en 2022, c'est :

- 375 enfants accompagnés
- 21 appartements pour l'insertion
- 7 pôles
- 17 M€ de budget en 2021

Pour accomplir notre mission, c'est environ 300 salariés et 17 bénévoles gestionnaires qui sont au service de nos publics accompagnés.

L'organisation de Résonance s'articule autour de 7 pôles.

1.5 L'Ambition :

Née du rapprochement de la Fondation Saint-Jean de Mulhouse et de l'Association Caroline Binder de Colmar, Résonance a pour objectif de répondre aux besoins d'une société en pleine mutation et d'une ascension inquiétante de familles et personnes en situation de fragilité.

Si elle a pour but de protéger, d'écouter et de venir en aide à des enfants, des adolescents et des jeunes en difficulté, ainsi qu'à leurs familles et aux personnes seules, Résonance remplit ses missions en proposant des dispositifs variés auprès de publics vulnérables.

Résonance a pour ambition de devenir une organisation de référence, un acteur majeur en Alsace. Pour ce faire, elle devra être encore plus influente, avoir encore plus d'impact auprès de ses publics et de continuer à développer son efficience.

C'est pour ces raisons qu'elle orientera de plus en plus ses projets de développement au regard des besoins d'une société en pleine mutation. Les équipes, investies d'un projet inscrit dans une vision citoyenne en développant la capacité à vivre ensemble, dans la reconnaissance et le respect mutuel des identités seront les acteurs clés du succès de ce projet associatif.

1.6 Le public et la vision du futur :

Quatre enjeux majeurs vont conditionner en profondeur le secteur de la protection de l'enfance au cours des prochaines années :

- La croissance des besoins et la complexification des situations à prendre en charge,
- Un mouvement de concentration, le besoin d'expertises et une concurrence accrue,
- Le besoin de solutions d'accompagnement plus systémiques centrées sur l'enfant et sa famille,
- Le besoin de développer l'attractivité des métiers et les parcours professionnels.

La croissance des besoins et la complexification des situations à prendre en charge.

Les besoins sont en croissance mais il est important de souligner également la complexification des situations à prendre en compte. Les enfants dits « cabossés » relèvent de plus en plus de troubles multiples qui nécessitent des compétences plus fines et plus diversifiées de la part des équipes.

Un mouvement de concentration, le besoin d'expertises et une concurrence accrue.

Le monde de la protection de l'enfance se restructure au niveau national. Les institutions de petite taille n'ont plus les moyens financiers et humains pour faire face aux enjeux liés à la croissance de la complexité du métier. Et les pouvoirs publics, qui ont bien compris l'intérêt de disposer d'acteurs aptes à y faire face, conduisent des politiques de concentration qui concernent directement Résonance. De fait, des structures de grande taille se développent. Il devient donc indispensable de se positionner sur son territoire à un niveau qui permette à la fois de développer continûment la qualité de son action, et d'être un acteur reconnu pour sa solidité et sa capacité d'innovation. La question du positionnement et celle de la qualité de la prestation offerte deviennent, de ce fait, déterminantes pour s'assurer une place de qualité dans un monde de plus en plus concurrentiel.

Le besoin de solutions d'accompagnement plus systémiques centrées sur l'enfant et sa famille.

La complexification croissante, soulevée ci-dessus, des situations des jeunes accompagnés, mais aussi de leurs familles, suppose de savoir aborder ces situations de façon holistique, en prenant en compte tous les facteurs susceptibles de conduire à les améliorer et à trouver des solutions satisfaisantes et si possible durables.

Cela conduit à faire évoluer le contenu de l'offre d'accompagnement et à le renforcer dans deux dimensions :

1. Une coopération active, systémique, entre toutes les parties prenantes, à commencer par les jeunes et leurs familles,
2. Une conduite de l'accompagnement centrée sur les besoins et les possibilités de la personne et de son entourage, en tenant le plus possible compte de sa singularité.

Cela conduira à créer de nouvelles offres, faisant appel à de nouvelles approches, visant des besoins qui n'étaient pas couverts par l'offre existante, ou des besoins nouveaux.

Le besoin de développer l'attractivité des métiers et les parcours professionnels.

Au regard des évolutions des besoins en accompagnement, la question du déficit d'attractivité des métiers liés à la protection de l'enfance, liée la faible valorisation de ces activités dans la hiérarchie sociale, devient un enjeu majeur. « Alors même que le secteur social et médico-social est en pleine expansion pour répondre à des besoins croissants (protection de l'enfance maltraitée, intégration scolaire, basculement de l'autisme dans le secteur médico-social par la loi du 11 décembre 1996, aide aux plus démunis, lutte contre la pauvreté, l'isolement social etc.), les métiers du social n'attirent plus, même si, en valeur absolue, leur effectif augmente : l'heure reste aux difficultés de recrutement »¹.

1.7 Les axes stratégiques :

Notre projet associatif a été co-construit avec la Gouvernance, l'encadrement, les professionnels, et nos partenaires. Il a permis de mettre en évidence quatre axes stratégiques :

**AXE 1 : OSER ETRE UN ACTEUR MAJEUR
AXE 2 : OSER ETRE UN ACTEUR INFLUENT
AXE 3 : OSER ETRE UN ACTEUR IMPACTANT
AXE 4 : OSER ETRE UN ACTEUR EFFICIENT**

1.8 Le plan d'actions :

Pour mener à bien son plan associatif, Résonance s'est dotée, à travers une dynamique intensive de co-construction :

- D'un système de chartes destiné à orienter l'engagement de ses acteurs : la charte des professionnels, la charte des managers, la charte de communication, la charte des administrateurs.
- De 3 grands programmes, pilotés chacun par un comité de pilotage réunissant des professionnels, des managers, des administrateurs, chargés d'assurer la dynamique d'évolution de Résonance sur toute la durée du plan :

1. Le programme « Développement »
2. Le programme « Métier »
3. Le programme « Ressources Humaines »

¹ <https://askoria.eu/index.php/actualites/808-attractivite-du-travail-social-en-baisse-secteur-en-danger-comprendre-pour-mieux-agir>

2) L'établissement et ses missions :

Préambule :

Le projet d'établissement s'inscrit dans le prolongement du projet associatif. Il traduit, en axes opérationnels, les orientations stratégiques engagées par la gouvernance. Le projet d'établissement permet de positionner l'établissement dans son environnement institutionnel et d'indiquer les évolutions en termes de publics, de missions et de développement au regard des besoins identifiés.

Ce cadre commun affirme le sentiment d'appartenance des parties prenantes à une même entité. Il permet de fédérer, d'établir un lien entre les acteurs et donne du sens aux actions engagées auprès du public.

Fondé sur une dynamique de réflexion collective autour des pratiques professionnelles, des différentes prestations, le projet d'établissement mobilise les parties prenantes autour d'un partage d'idées et de valeurs. Cette invitation au dépassement de l'existant permet de formaliser un document de référence, une carte de visite accessible et compréhensible par tous.

La loi du 2 janvier 2002 qui rénove l'action sociale et médico-sociale et l'article L311-8 du CASF précise que : « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré 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. Le Projet d'Etablissement est donc un outil qui garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

Les finalités du projet d'établissement :

- Le projet est une dynamique tant par le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule les équipes,
- C'est un document de référence,
- C'est un document évolutif.

Les trois dimensions du projet sont descriptives, projectives et stratégiques :

- On projette une image, un plan pour décrire ce qui existe,
- On projette dans l'avenir ce qui n'existe pas encore mais paraît être une évolution souhaitable, une ambition réaliste,
- On projette le chemin à parcourir pour aboutir au but recherché, en précisant les moyens à mettre en œuvre, les étapes à respecter, dans une démarche de projet.

Cette triple acceptation du terme *projet* implique une articulation entre le descriptif d'une organisation à l'instant T, et la projection à 5 ans des évolutions envisagées. Ce document à visée intégratrice donne des repères aux professionnels. Le Projet d'Etablissement est un phare qui permet aux professionnels de se situer.

Yann MENTZER

Directeur du Pôle Parentalité et Insertion

2.1 L'historique et l'implantation géographique :

En 2020, au sein du Pôle Parentalité et Insertion de l'Association Résonance, le CPERD (Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus) a vu le jour et a permis l'accompagnement de 2 familles à titre expérimental. Depuis octobre 2021, la mise en œuvre du projet se structure et permet une montée en charge progressive du nombre de familles accompagnées.

En septembre 2022, nous accompagnons 7 familles (soit 22 personnes dont 8 enfants) sur le territoire Colmarien et Mulhousien. Elles sont accompagnées par une équipe pluridisciplinaire.

2.2 Les missions et le recommandé portant autorisation :

Les missions :

Le CPERD a pour mission l'accueil du jeune enfant avec son ou ses deux parents en difficultés multiples. L'accueil et l'accompagnement visent à permettre à ces parents vulnérables de développer une sécurité affective pour l'enfant, d'être en mesure d'assurer leurs responsabilités et rôles parentaux garantissant la sécurité et le développement de l'enfant, et d'éprouver et renforcer au quotidien leurs compétences parentales avec une autonomie croissante répondant aux besoins spécifiques du jeune enfant, dans une visée d'insertion et d'inclusion dans leur environnement social afin de pouvoir par la suite évoluer en dehors de dispositifs d'accueil spécifiques, tout en étant en capacité de mobiliser les aides et ressources disponibles en fonction de leurs besoins.

Dès lors, cet accueil s'inscrit dans un projet et un parcours structurés visant concomitamment :

- Un travail d'observation, la construction, le maintien et le renforcement du lien parents-enfant,
- La protection et le développement du jeune enfant,
- L'autonomie et l'insertion sociale et familiale de chaque membre du couple parental.

Par conséquent, les missions reposent sur une recherche permanente d'un équilibre entre conditions de sécurité et de protection de l'enfant d'une part, et de renforcement de l'autonomie dans le fonctionnement de la dynamique familiale d'autre part.

L'autorisation :

Recommandé AR n°2C14473061826 de la CeA en date du 5 octobre 2021 portant sur l'activité fixé en 2021 et actant les crédits supplémentaires destinés au CPERD approuvés par la collectivité par délibération du 13 juillet 2021 à titre expérimental pour une durée d'un an. Le suivi de l'activité a été fait avec le financeur au travers d'un bilan réalisé à 12 mois en vue de mesurer l'opportunité des mesures proposées et la possibilité de le renouveler voire le pérenniser.

Au titre de la Stratégie Nationale de Prévention et de Protection de l'Enfance, le Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus est piloté et autorisé par le Collectivité européenne d'Alsace et cofinancé par l'Etat à travers la mobilisation de crédits du budget opérationnel de programme (BOP) n°304 pour l'inclusion sociale et la protection des personnes

2.3 L'inscription du service dans le schéma départemental :

Le CPERD s'inscrit dans le Contrat Départemental de Prévention et de Protection de l'Enfance adopté le 23 octobre 2020 par l'assemblée départementale, prévoyant la mise en œuvre opérationnelle de l'objectifs n°21 de la Stratégie Nationale de Prévention et de Protection de l'Enfance relatif au développement des centres parentaux.

2.4 Les définitions juridiques et les conventions :

Les définitions juridiques :

L'établissement s'inscrit dans un cadre légal défini par :

- La déclaration des droits de l'enfant,
- Les articles 375 et suivants du code civil portant sur l'assistance éducative,
- L'Article L.222.5 (1/2/3/4) du code de l'action sociale et des familles,
- La loi du 26/07/1998 relative à la lutte contre les exclusions,
- La loi 2002-2 dite de rénovation sociale,
- La loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale,
- Le décret N° 2003-1095 du 14 novembre 2003 relatif au règlement de fonctionnement,
- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté,
- La circulaire DGAS/DGS/DHOS/3C n°2005-124 du 8 mars 2005 relative à la politique de prise en charge des personnes atteintes d'autisme et de troubles envahissants du développement (TED),
- Le décret 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et accueillant des mineurs,
- La loi du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale,
- 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion,
- La loi du 14 mars 2016 réformant la Protection de l'Enfance,
- La loi du 07 février 2022 relative à la protection des enfants prévoit des mesures visant à améliorer la situation des enfants placés.

Les conventions :

En tant que site qualifiant, l'établissement est habilité à accueillir des stagiaires des centres de formations. Nous accueillons des stagiaires des écoles d'Educatrice de Jeunes Enfants, d'Educateur Spécialisé, de Conseillère en Economie Sociale et Familiale, d'Assistants de Services Sociale, d'Auxiliaire de Puériculture, d'Infirmier et Puéricultrice. Nous offrons un accompagnement de proximité tout au long du stage. Le tuteur participe à la formation du stagiaire et veille à sa bonne intégration au sein de l'équipe.

L'Association est également accréditée pour l'accueil de Services Civiques. Cela permet aux jeunes de découvrir un secteur professionnel. Tout en soutenant les professionnels au niveau du quotidien, nous restons garants du fait que ce ne sont pas, pour autant, des professionnels et veillons au respect des limites de leurs missions en lien avec leur statut. Afin favoriser l'inclusion des usagers dans la cité, l'établissement tisse des liens privilégiés avec des acteurs de l'environnement de l'utilisateur : centre de loisirs, périscolaire, crèche, école...

3) Le public et son entourage :

3.1 La Population accueillie :

L'accueil en CPERD repose sur l'article L 222-5-3 du CASF prévoyant la prise en charge dans un Centre parental, au titre de la protection de l'enfance, des enfants de moins de trois ans accompagnés de leurs deux parents quand ceux-ci ont besoin d'un soutien éducatif dans l'exercice de leur fonction parentale ainsi que l'accueil, dans les mêmes conditions, des deux futurs parents pour préparer la naissance de l'enfant.

Le CPERD vise spécifiquement l'accueil de ménages composés d'un ou deux parents avec un ou deux enfants de moins de 3 ans dont un âgé de moins de 12 mois ou une grossesse en cours, en situation de risque au moment de la procédure d'admission.

D'autres compositions ou situations familiales peuvent être accueillies avec l'accord de la Commission Projet, notamment un parent seul avec son enfant.

Ces parents ou futurs parents cumulent plusieurs facteurs de vulnérabilités mais ont pour projet d'élever ensemble leur enfant, pour lequel le maintien du lien quotidien avec ses parents répond à ses besoins fondamentaux. Ces parents sont dans une dynamique d'adhésion aux accompagnements proposés.

3.2 Les modalités d'accompagnement :

3.2.1 L'admission et accueil :

L'orientation au CPERD fait suite à une démarche volontaire des parents. Un premier entretien avec la famille permet d'évaluer les compétences des familles, les besoins d'accompagnement, leur adhésion et de vérifier si les prestations proposées peuvent répondre aux attentes des familles.

La procédure d'admission s'inscrit dans une séquence spécifique des Commission de Projet Parents-Enfants (C2PE), afin que la pré-orientation des situations entre centres maternels et parentaux d'une part et le CPERD d'autre part soit la plus claire possible, les objectifs en CPERD étant spécifique.

Les admissions en urgence ne sont pas prévues dans le dispositif. Cependant, si des situations répondant aux critères d'admission et relevant de l'urgence arrivent, celles-ci sont aussi traitées.

Toute admission est conditionnée par l'accord de la Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance (DASE) et régulée par un passage en commission C2PE.

Les accueils se font dans le cadre administratif de la prévention, même si le cadre de l'accueil provisoire ou judiciaire n'est pas exclu, à condition qu'il ne constitue pas une contrainte visant à forcer l'adhésion des parents au projet d'accueil.

Dès l'orientation prononcée, le chef de service organise un rendez-vous d'admission avec l'enfant, sa famille, et le référent parcours. Cette première rencontre permet de présenter les rôles de chacun, d'évoquer les orientations proposées par la C2PE et de poser le cadre de l'intervention.

3.2.2 La contractualisation de l'accompagnement :

Le chef de service présente les missions du dispositif et remet le dossier d'admission : Document Individuel d'Accueil de la Famille, Règlement de fonctionnement, Livret d'accueil ainsi que la Charte des Droits et des Libertés de la personne accueillie.

Le Document Individuel d'Accueil de la Famille (DIAF – faisant office de Document Individuel de Prise en Charge – DIPC) est présenté, expliqué par le Chef de Service puis signé par les parties prenantes. Un exemplaire est remis à la famille ou transmis sous quinzaine.

Cette contractualisation marque le début de l'accompagnement.

Lors de cette rencontre, le Projet Pour l'Enfant (PPE) et le contenu du Projet Global d'Accompagnement de la Famille (PGAF) sont abordés.

La date de la première synthèse partenariale est posée à cette occasion. L'invitation est envoyée à la famille et à l'ensemble des partenaires.

Le projet d'accompagnement est évalué en concertation avec la famille à chaque fois que nécessaire et en fonction de l'évolution de la situation familiale.

Les changements de termes initiaux du DIAF feront l'objet d'avenants rédigés et conclus dans les mêmes conditions que pour sa première élaboration.

3.2.3 L'élaboration du Projet Personnalisé :

« Chaque personne accompagnée a des attentes et des besoins singuliers, que le professionnel s'emploie à intégrer dans le projet » (cf. HAS ex-ANESM : les attentes de la personne et le projet personnalisé).

Le Projet Pour l'Enfant (PPE), institué par la loi du 5 mars 2007 et le Projet Personnalisé (PP), issu de la loi 2002-2 sont tous deux des outils de l'accompagnement Sous l'impulsion de la CeA, nous expérimentons la co-construction et la déclinaison du PPE en lien avec les parties prenantes.

Le PP prend en compte le volet socle de la protection de l'enfance, l'accompagnement à la parentalité et éducatif. Il intègre également le volet emploi et formation ainsi que l'inclusion sociale (accès aux droits, le logement dans sa globalité, la gestion budgétaire et le lien avec l'environnement) tout en réservant une place importante aux soins centrés sur l'enfant et les besoins des parents. Le PP est ainsi intégré au PGAF.

Le PPE et le PGAF sont réalisés avec l'enfant et le ou les parents, à l'issue de la période d'observation de 2 mois, en concertation avec les partenaires. Ils sont des supports écrits, véritables outils de coordination des actions de l'équipe pluridisciplinaire qui ont pour finalité la personnalisation de l'accompagnement de l'enfant et de la famille.

Ces documents sont réalisés dans une démarche de co-construction, sur la base d'un recueil d'attentes et de besoins de la personne accueillie, d'observations et d'analyses émanant des parents et des professionnels en charge de l'enfant.

Lors des rencontres de construction de ces 2 projets, la parole est donnée prioritairement aux parents pour parler de leur enfant et ce qu'ils repèrent de son évolution dans tous les domaines de compétences et de développement de l'enfant (hygiène, alimentation, développement moteur, psycho-social, socialisation...). Les professionnels évoquent ensuite le recueil d'observations réalisé depuis l'admission, au moyen d'outils tels que le génogramme, le sociogramme, les observations fines de l'enfant, la rencontre des partenaires, le déroulé d'une journée type au sein de la famille, l'évaluation des compétences parentales...

L'analyse et la synthèse de l'ensemble de ces données amènent à la construction du PPE, puis, 15 jours après en moyenne du PGAF qui va inscrire le PPE dans sa phase opérationnelle et transformer les objectifs généraux en objectifs spécifiques.

Afin de faciliter la participation des parents à l'élaboration des objectifs du projet d'accompagnement, l'équipe utilise des outils ludiques tels que les cartes des besoins, les cartes des compétences et qualités, les cartes des émotions...



Ces cartes sont proposées en support à l'échange autour de l'identification des besoins de l'enfant et ceux du parent. Elles offrent un lexique riche permettant de reconnaître les besoins et les différencier des envies, des désirs, des préférences, de faire le lien entre besoin et émotion, cela pour favoriser l'expression et la construction du projet.

Le PGAF et le PPE sont validés par le chef de service et in fine par le Directeur.

Si le chef de service est garant de sa mise en œuvre, le référent de parcours est chargé de la réalisation, de l'exécution et de l'évolution du projet : il le fait vivre.

Une fois validé, une copie du PPE et du PGAF est transmise aux parents et une autre est portée au dossier unique de l'utilisateur par le référent de parcours. Le PPE est transmis à L'ASE et peut l'être également aux partenaires présents lors de son élaboration, avec accord des parents. Une attention particulière est portée par le référent de parcours à la compréhension du PGAF par l'enfant.

3.2.4 La sortie du dispositif :

La durée de l'accompagnement des familles au CPERD est définie par la C2PE et inscrite dans le Document Individuel d'Accueil de la Famille (DIAF).

Elle est initialement de six mois et peut être prolongée de trois mois si le parcours des personnes accompagnées n'est pas abouti. L'utilisateur formule alors une demande de prolongation motivée, par écrit au plus tard 15 jours avant la fin du séjour. Cette demande est transmise à l'ASE et à la C2PE, instances décisionnaires.

Aussi, nous pouvons rencontrer plusieurs cas de figure :

- A l'issue de la période d'observation de 2 mois, si nous constatons que le CPERD est non adapté car trop ou pas assez intensif par rapport à la situation, le Chef de Service organise alors une rencontre avec les parties prenantes et préconise une réorientation adaptée à la C2PE et à l'ASE. Un passage de relai est organisé.
- A la fin du 5ème mois, le référent parcours fait le bilan de l'accompagnement avec les parties prenantes. En lien avec le chef de service, le référent de parcours analyse l'atteinte des objectifs, les redéfinit et/ou les adapte. Il questionne aussi les moyens utilisés.

Le référent parcours rédige le bilan d'accompagnement en s'appuyant sur le compte rendu de la synthèse interne. L'écrit est partagé avec la famille et validé par le Chef de service puis envoyé à la C2PE et à l'ASE.

- Si les objectifs du PGAF sont atteints alors le référent parcours organise un temps d'échange et « d'au revoir ». Le référent parcours organise le passage de relai avec les partenaires du secteur.

- Si les objectifs du PGAF ne sont pas atteints, une prolongation de l'accompagnement est proposée, les objectifs sont réajustés et des préconisations sont envoyées à la C2PE et à l'ASE.

Un avenant au DIAF est établi pour 3 mois.

Résiliation à l'initiative de la famille :

La famille peut être à l'origine d'une résiliation du DIAF et ce à tout moment de l'accompagnement. Elle doit, pour cela, en informer le Chef de Service par courrier. Le service s'engage à informer les services de protection de l'enfance et de danger éventuel pour l'enfant. Il en informera les parents le cas échéant.

Résiliation pour impossibilité à exercer la mesure, et moyens engagés :

L'impossibilité pour le service d'exercer la mesure (famille refusant d'ouvrir la porte, ne se rendant pas aux rendez-vous programmés, absence de collaboration...) entrainera immédiatement une rencontre de la famille avec le Chef de Service afin d'évaluer la situation et de décider du maintien ou non de ce projet.

A la fin de l'accompagnement, une lettre de fin de mesure est transmise aux familles reprenant les coordonnées des différents professionnels prenant le relais du CPERD ainsi qu'un questionnaire de satisfaction.

3.3 Une expression et une participation des usagers favorisés :

La mesure du CPERD s'appuie sur le postulat que tout parent possède des compétences parentales. Les parents ont une expérience, un vécu et une pratique de la parentalité. L'évaluation de leurs compétences et l'accompagnement proposé visent à soutenir ou restaurer la fonction parentale fragilisée par le parcours de vie, le handicap ou le contexte socio-économique. Ainsi les temps/activités qui rythment la vie de l'enfant sont pensés, construits, partagés, assumés partiellement ou pleinement par les parents en fonction du PPE et du PGAF.

Les objectifs d'intervention s'articulent autour d'objectifs partagés et signés au préalable avec les parents. Un climat de collaboration est favorisé pour permettre un accompagnement de qualité répondant aux besoins de l'enfant et de sa famille. L'objectif premier du professionnel est de créer des conditions favorables à permettre aux parents de prendre leur place, de façon à répondre positivement aux besoins de leur enfant.

Pour que la mesure soit efficace, la mission du référent est d'accompagner, d'encourager, et de faire émerger ou de développer les compétences parentales. Le référent de parcours peut être amené à faire « à la place du parent » quand cela est nécessaire dans l'intérêt de l'enfant.

L'équipe pluridisciplinaire réfléchit à trouver la posture, l'attitude et les actions ou médias facilitant l'émergence des compétences parentales et l'inscription de la famille dans leur projet d'accompagnement et leur environnement.

Expression des parents avec l'équipe du CPERD :

Des rencontres régulières ont lieu avec les familles et les différents professionnels pour mener à bien chacun des objectifs définis. Les personnes accompagnées peuvent solliciter l'aide, le soutien ou simplement échanger lors des visites à domicile et appels téléphoniques. Lorsque la situation évolue peu ou pas, un temps d'échange est nécessaire avec la famille pour comprendre les freins quant à l'avancée du projet. La famille est toujours avertie et invitée aux rencontres partenariales la concernant et y participe dans leur intégralité.

L'ensemble des écrits la concernant (note d'incident, rapport de situation, signalement, Rapport de Protection de l'Enfance (RPE)...) est toujours lu aux familles avant transmission aux autorités compétentes (Aide Sociale à l'Enfance, Cellule de Recueil d'Informations Préoccupantes). La famille a la possibilité d'écrire un commentaire sur ces documents.

Tous les documents peuvent être consultés par la famille dans le cadre de l'accès au dossier de l'utilisateur défini par la loi. Une procédure a été établie pour répondre à cette obligation.

Expression des parents à l'occasion du bilan d'accompagnement :

A chaque échéance de la mesure, les parents sont conviés à un rendez-vous de lecture de l'écrit nommé « bilan d'accompagnement », écrit qui sera transmis à l'ASE et au magistrat le cas échéant. Cette lecture est intégrale. Le contenu est lu par le référent de parcours et la conclusion est portée et lue par le chef de service, en toute transparence.

Les parents sont ensuite invités à rédiger un paragraphe sur leur vécu de la mesure du CPERD et leurs réactions à la lecture du bilan. Il s'agit de favoriser l'expression libre de leur ressenti, de leur position et de leur souhait quant à l'accompagnement proposé et aux orientations prises. Enfin les parents sont invités à signer le document, attestant qu'ils en ont eu la lecture intégrale.

Enquête de satisfaction :

Afin d'améliorer la qualité des prestations et de recueillir la parole des bénéficiaires sur leur expérience de l'accompagnement, le référent de parcours remet à la famille un questionnaire de satisfaction en toute fin de mesure.

4) La nature de l'offre de service et son organisation :

4.1 L'accompagnement au quotidien :

A travers les prestations du CPERD, nous visons une organisation souple, intelligente et adaptative. Nous visons l'efficacité et la réactivité.

Nous orientons nos prestations vers une logique centrée sur la personne, son projet de vie, ses attentes, sa capacité à agir, ses ressources, ses compétences, son développement et sa trajectoire.

Nous proposons l'individualisation de la prise en charge, la continuité du parcours, la cohérence et la coordination des actions ainsi que la stabilité affective de l'enfant.

Nos interventions s'inscrivent dans une recherche de participation des personnes accompagnées. Dès la construction du projet, nous cherchons l'adhésion et l'accord des usagers. Nous discutons, négocions et co-construisons avec les bénéficiaires les objectifs opérationnels de leurs projets. Les actions proposées supposent une articulation et une coordination des ressources disponibles en interne mais aussi dans l'environnement de la famille. Le référent parcours assure cette coordination en lien avec les parties prenantes. L'enjeu consiste à assurer la continuité du parcours de la personne accompagnée.

Nous intervenons en moyenne cinq fois par semaine au domicile des usagers. Ce travail d'accompagnement de proximité, dans le quotidien des enfants et de leurs familles se construit sur un ensemble de pratiques et de savoir-être professionnels visant à favoriser le bien-être et l'autonomie des enfants. La mesure tend à un accompagnement global, aussi les pratiques sont réfléchies à la fois sur les versants cognitif, affectif, social et moteur.

Les objectifs individualisés de chaque accompagnement sont travaillés lors des différents temps/activités qui rythment la vie des enfants :

- Les temps forts de la vie quotidienne : repas, soin, coucher, ...
- Les suivis institutionnels : crèche, école, santé, activités sportives, ...
- Les activités éducatives.

4.2 L'accompagnement à la santé :

Les familles sont sensibilisées à la question de la prise en charge régulière et adaptée de la santé de leur enfant. Une vigilance toute particulière est portée sur cette question.

Le CPERD propose un accompagnement à la santé pour toute la famille : les enfants, la femme (enceinte ou non) et le père.

La santé de l'enfant étant une priorité, l'équipe de professionnels soutient les parents dans leur parentalité en matière de soins, d'hygiène, d'alimentation, de réponse aux besoins de l'enfant, du respect des rythmes, du développement psychomoteur et de la croissance de l'enfant. Les interventions peuvent donc s'orienter autour de la diversification alimentaire, de la prise en compte des pleurs de l'enfant, du sommeil, de la prévention des accidents domestiques, du développement psychomoteur de l'enfant, de la notion de soin et d'hygiène, de l'éveil... L'équipe de professionnels accompagne l'apprentissage des parents aux besoins fondamentaux de l'enfant. Les compétences des partenaires sont mobilisées afin de répondre aux besoins centrés sur l'enfant et les parents. Les observations et l'expertise de l'équipe éducative permettent de soutenir une démarche de soins personnalisés avec les parents et/ou l'enfant. Les familles sont également soutenues, guidées ou relayées dans la prise de rendez-vous, dans les déplacements, dans les réunions partenariales ou bilans par le référent de parcours.

L'équipe intervient sur le versant de la prévention en faveur de l'enfant à naître ou déjà né. Nous effectuons le lien avec la maternité, nous préparons la famille à l'arrivée d'un enfant (droits, questionnement par rapport à l'achat de matériel de puériculture, retour au domicile). Nous procédons à des échanges liés à la grossesse et la naissance de l'enfant. Nous abordons l'allaitement, les premiers jours de vie de l'enfant, l'éveil de l'enfant, le baby-blues, la place de chacun dans ce nouveau système familial qui se dessine.

Pour les mères, un suivi de grossesse, du post partum, de l'allaitement en lien avec le planning familial, les gynécologues et les sages-femmes, est proposé.

Les parents ont la possibilité d'effectuer un bilan de santé et un suivi des démarches de santé (vaccinations, prise en compte des particularités, de la déficience ou du handicap).

4.3 Les prestations éducatives :

Référent de parcours :

Chaque famille est suivie et accompagnée par un référent parcours. Le référent de parcours réalise avec la personne un diagnostic global de sa situation et de ses besoins afin de définir les projets de la famille.

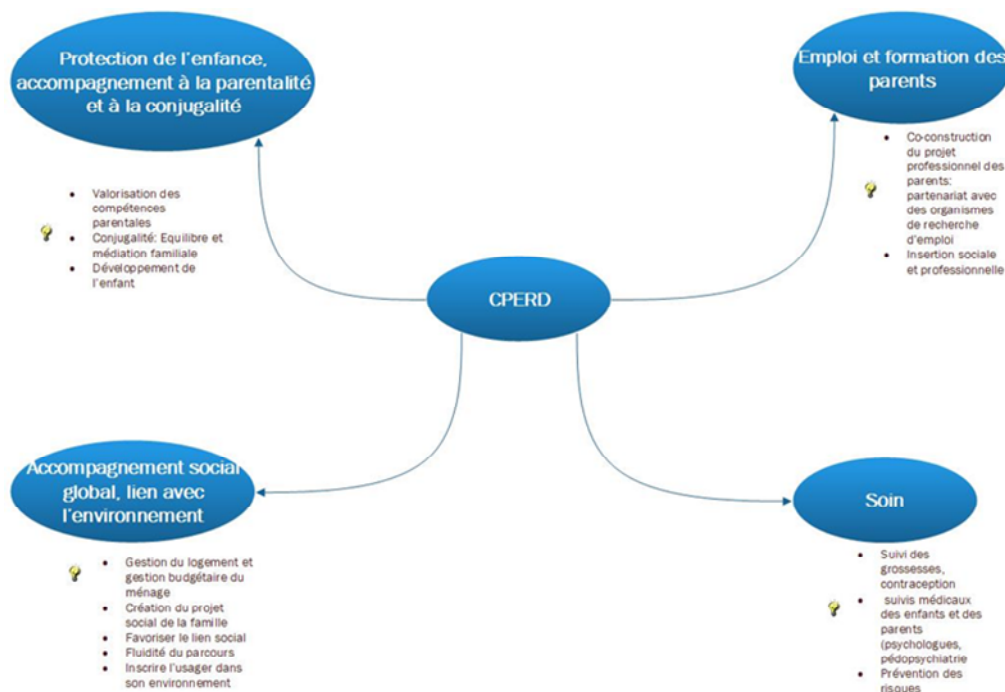
Au regard des compétences identifiées dans la situation, il co-construit avec la personne accompagnée et l'ensemble des acteurs internes et externes des objectifs opérationnels et un plan d'action en adéquation avec les besoins de la personne.

Le référent de parcours est un professionnel disposant d'une vision globale des interventions sociales auprès de la famille. Il coordonne les actions en lien avec les partenaires. Ce professionnel ressource garantit la continuité du parcours d'inclusion de l'utilisateur et assure la cohérence de l'accompagnement proposé.

L'action du référent de parcours s'inscrit dans un travail en réseau. Il intervient comme facilitateur des actions mises en œuvre.

Les domaines d'accompagnement :

Les prestations reposent sur 4 volets de compétences visant à accompagner la famille dans son environnement :



1. Premier volet : la protection de l'enfance, l'accompagnement à la parentalité et à la conjugalité : « le projet famille » :

Dans le cadre de nos missions de protection de l'enfance l'Association Résonance attache une importance aux liens d'attachement du bébé et/ou du jeune enfant à ses parents. L'attachement de l'enfant à ses parents contribue en effet à sa santé psycho-affective. Nous souhaitons accompagner la famille en répondant aux besoins de la triade père-mère-enfant. Parmi les facteurs favorisant ou entravant le développement de l'enfant, le climat relationnel et affectif du couple s'avère primordial. Nous visons un accueil sécurisé de l'enfant en renforçant les liens affectifs indispensables à son développement afin de favoriser l'équilibre familial.

Associer l'accompagnement à la parentalité avec un accompagnement à la conjugalité limite les risques de violences intrafamiliales : une valorisation des compétences parentales évite la séparation et le placement de l'enfant. Notre accompagnement vise à soutenir les parents pour qu'ils prennent conscience et construisent leurs responsabilités. Notre rôle consiste à reconnaître, légitimer et responsabiliser les parents dans leurs missions et principes d'action vis-à-vis de leur enfant.

A travers cet accompagnement de proximité, le CPERD permet de soutenir le développement de l'enfant, de mobiliser les ressources des parents, de les rejoindre là où ils sont, de promouvoir les parcours à travers le PGAF et le Projet Pour l'Enfant tout en travaillant sur les difficultés repérées.

Nous souhaitons accompagner les parents aux moments clés de transmission des savoirs (savoir-être, savoir-faire, savoir-agir) autour de leur enfant pour sécuriser son développement en proposant ainsi un « projet de famille ».

2. Deuxième volet : L'emploi et la formation : « le projet professionnel » :

Nous proposons de construire et/ou consolider avec les parents un projet professionnel en lien avec les différents partenaires visant la nécessité de lever certains freins à l'insertion professionnelle des parents comme l'isolement et la mobilité.

Par ce programme, nous proposons à l'usager de développer sa capacité à agir, de mobiliser ses ressources et ses compétences dans le but de soutenir son projet socio-professionnel.

Dans une démarche « d'aller vers », nous intervenons dans le lieu de vie de la personne, dans son environnement propre. Nous relions ainsi l'usager à la cité dans une démarche d'inclusion sociale, de participation citoyenne et de lutte contre l'isolement.

Nous proposons d'accompagner les usagers dans une dynamique d'évolution de ses compétences :

- Développer le pouvoir d'agir (empowerment) : construire un parcours individualisé, permettre l'ouverture des champs des possibles, guider et structurer son projet socioprofessionnel, lui donner confiance en l'avenir, valoriser son image,
- Favoriser la mobilisation de ses ressources : identifier les freins, repérer les compétences transversales, activer la force du réseau partenarial,
- Développer ses savoir-faire : impulser une dynamique de changement, travailler sur le développement de ses compétences, permettre de saisir les opportunités, développer l'autonomie.

Nous proposons d'accompagner le parent dans ses recherches d'emplois, de préparer aux entretiens d'embauches, d'aider à la construction de CV et de lettre de motivation. Nous solliciterons les différents employeurs sur le territoire, le partenariat sur le réseau de structures d'insertion par l'activité économique et spécialisé.

Cette construction permettra l'autonomisation des parents à la sortie du centre et de permettre de viser la stabilisation du système, en imaginant un parent qui se réalise en équilibre dans sa vie professionnelle, personnelle et familiale.

3. Troisième volet : L'accompagnement social, le lien avec l'environnement : « **le projet social** »

Nous proposons d'organiser des temps individuels consacrés à la gestion budgétaire (aide au calcul du taux d'effort, du reste à vivre, suivi et compréhension des charges), au savoir-habiter son logement, vivre en collectivité et savoir gérer les dépenses énergétiques incontournables.

Nous facilitons l'intégration des usagers dans la cité en associant le réseau partenarial en le mobilisant dans l'intérêt de l'enfant et de sa famille.

L'objectif consiste à ce que l'utilisateur devienne acteur de sa relation avec la société. L'accompagnement mise donc sur les capacités des personnes à développer leurs ressources propres, leurs capacités d'initiatives et de choix.

Nous valorisons l'accès des usagers à la culture et aux loisirs (périscolaire, centre de loisirs) en privilégiant la création de liens sociaux de proximité permettant ainsi l'intégration sociale des familles sur un territoire.

4. Quatrième volet : Le soin :

Nous proposons de soutenir les parents en matière d'hygiène, de soins, d'alimentation, des besoins de l'enfant, du respect des rythmes, du développement psychomoteur et de la croissance de l'enfant.

Nos interventions sont orientées sur la diversification alimentaire, la prise en compte des pleurs de l'enfant, du sommeil, de la prévention des accidents domestiques, du développement de l'enfant.

Nous proposons également le suivi de grossesse, de l'allaitement en lien avec le planning familial, gynécologue et sage-femme.

Nous offrons la possibilité aux parents d'effectuer un bilan de santé et un suivi des démarches de santé (vaccinations, prise en compte des particularités, du handicap).

Nous accompagnons l'apprentissage des parents aux besoins fondamentaux de l'enfant. Nous mobiliserons les compétences des partenaires afin de répondre aux besoins centrés sur l'enfant et les parents. Nos observations et notre expertise permettront de soutenir une démarche de soins personnalisée avec les parents et/ou l'enfant.

Nous intervenons également sur la prévention en faveur de l'enfant à naître. Nous effectuons le lien avec la maternité, nous préparons la famille à l'arrivée d'un autre enfant (droits, question matériel, retour au domicile). Nous procédons à des échanges liés à la grossesse et la naissance de l'enfant. Nous abordons l'allaitement, les premiers jours de vie de l'enfant, l'éveil de l'enfant, le baby-blues, la place de chacun dans ce nouveau système familial.

Un système de répit :

Il permet aux parents de faire un pas de côté, de bénéficier d'une parenthèse, d'une bouffée d'oxygène, de prendre du temps pour eux et/ou d'éviter qu'une situation se dégrade. Ce système de répit peut s'organiser en journée, en soirée ou la nuit :

- En journée : cette possibilité permettra aux parents d'effectuer des démarches administratives, de formation, d'emploi ou d'actions de soins, de conjugalité ou satisfaire le besoin de repos ou d'aide aux tâches quotidiennes,

Nous proposons de mobiliser plusieurs pistes d'accueil des enfants : la crèche interne du centre maternel, la crèche du quartier, l'assistante maternelle de proximité, l'intervention d'un(e) Technicien(ne) de l'Intervention Sociale et Familiale, un lieu d'accueil enfants/parents de proximité, un périscolaire, mais aussi la personne ressource proche de la famille.

- En soirée : l'équipe interviendra au domicile des familles jusqu'à 21h ou plus si une difficulté est sous-jacente. Cette intervention renforcée permettra d'anticiper les tensions intrafamiliales.
- La nuit : en cas de situation de crise conjoncturelle et significative, le cadre d'astreinte peut mobiliser un logement dédié au sein du centre maternel de Colmar afin d'accueillir une mère et son/ses enfant(s). Nous pouvons également proposer un répit d'une nuit à l'enfant seul ou à une mère seule. La veilleuse de nuit du centre maternel prendra le relais de la situation.

4.4 Les prestations paramédicales :

L'équipe du centre parental dispose d'une infirmière puéricultrice et d'une auxiliaire de puériculture. Ces professionnels paramédicaux peuvent donner des soins aux enfants ainsi qu'aux adultes pour l'infirmière. Spécialistes des soins à la petite enfance, ces professionnels peuvent remplir un rôle éducatif et préventif. Leur participation aux consultations spécialisées peut permettre une meilleure compréhension aux familles par la ré-explication de manière plus simplifiée par exemple.

Les praticiens de droit commun (médecins généralistes ou spécialistes, orthophonistes libérales, ...) et les services spécialisés (PMI, CAMSP, PIJ, CMPP, CSAPA...) sont régulièrement sollicités.

Les professionnels de santé sont en lien avec l'équipe éducative, auprès des parents et familles qui peuvent être conseillés sur différents sujets : alimentation dont l'allaitement, l'hygiène, les potentiels traitements, le suivi médical, le développement de l'enfant, etc...

Le CPERD est donc en collaboration étroite avec les différents partenaires paramédicaux ce qui permet de proposer un suivi régulier et adapté aux familles.

Ce suivi peut tant être proposé aux parents qu'aux enfants. Ces accompagnements peuvent être de l'ordre de l'accompagnement par le passage d'infirmiers libéraux pour la prise de traitements, à la kinésithérapie motrice, à l'orthophoniste,

4.5 Les phases d'interventions :

Les différentes d'intervention :

L'intervention des équipes du CPERD s'articulera en trois temps. Dans un premier temps, nous proposons d'observer, d'analyser la situation, d'identifier les leviers et les axes de travail (0 à 2 mois) puis si la situation nécessite une prolongation de l'accompagnement, nous nous projeterons sur le cœur de l'accompagnement (2 à 5 mois) avec la formalisation d'objectifs opérationnels. Entre le 5^{ème} et le 6^{ème} mois, nous préparons la fin de mesure. Nous nous retirerons progressivement tout en assurant un « filet de sécurité ». Puis, en phase d'évaluation finale, nous proposons, en co-construction avec la famille, différentes orientations adaptées aux besoins réels de l'enfant et des parents. Nous organiserons le relai avec les partenaires.

La phase d'observation et d'identification des projets : entre 0 et 2 mois :

Cette phase est nécessaire au diagnostic et à la mise en place du plan d'action. Elle permet d'identifier si le CPERD est la solution adaptée aux problématiques de la famille. L'objectif des 2 premiers mois est d'instaurer une relation de confiance avec la famille, d'observer et d'analyser la dynamique familiale avec une approche systémique. Nous repérerons les partenariats possibles, et évaluerons les compétences parentales et les besoins de l'enfant grâce à des grilles d'évaluation.

La phase d'accompagnement : entre le 2^{ème} et le 5^{ème} mois :

La phase d'accompagnement peut ainsi commencer. Elle comprend 5 interventions par semaine : Visite à domicile, sortie extérieure, rendez-vous avec un spécialiste, l'accès à la crèche interne ou de quartier, rencontres avec les partenaires et un travail sur les liens parentaux...

En fonction des objectifs opérationnels, les différents professionnels se déplaceront au domicile des usagers. Le référent de parcours sera le chef d'orchestre des interventions et le relai avec la famille et les partenaires. Des temps d'échanges et de concertation permettront de développer et d'associer les ressources de l'environnement.

La phase d'évaluation et de préparation de fin de mesure : entre le 5^{ème} et le 6^{ème} mois :

A la fin du 5^{ème} mois, le référent de parcours fait le bilan de l'accompagnement avec les parties prenantes. En lien avec le chef de service, le référent de parcours analyse l'atteinte des objectifs, les redéfinit et/ou les adapte. Il questionne aussi les moyens utilisés.

Le référent de parcours rédige le bilan d'accompagnement en s'appuyant sur le compte rendu de la synthèse interne. L'écrit est partagé avec la famille et validé par le Chef de service, signé par le directeur puis envoyé à la C2PE et à l'ASE.

La continuité de service :

Le CPERD assure une continuité dans la prise en charge du public 7j/7 et 24H/24H sauf les jours fériés. L'équipe pluridisciplinaire interviendra en journée (8h-21h). En fonction des besoins, des interventions peuvent être programmées en horaires décalés ou en coupés dès le lever à 6H30 et jusqu'au coucher à 21h.

Le cadre d'astreinte prend le relai à partir de 21h jusqu'à 8h. Les familles auront la possibilité de le saisir à tout moment.

4.6 Les prestations d'hébergement :

Les prestations du CPERD s'appliqueront aux familles disposant d'un logement à leur nom ou hébergée dans un logement diffus dédié loué par l'Association qui dispose de deux appartements (l'un à Colmar et l'autre à Mulhouse) qui permettent d'héberger deux familles.

Dans ce cas, nous proposons de co-construire avec la famille un « projet social » en définissant le logement recherché (le secteur géographique, les commodités, etc...). En fin d'accompagnement, un glissement de bail, au nom des personnes accompagnées pourra également être envisagé.

Nous proposons d'organiser des temps individuels consacrés à la gestion budgétaire (aide au calcul du taux d'effort, du reste à vivre, suivi et compréhension des charges), au savoir-habiter son logement, vivre en collectivité et savoir gérer les dépenses énergétiques incontournables. Pour ce faire, nous mobiliserons les partenaires locaux (prestataires énergie, bailleurs sociaux, CCAS, Face Alsace...) avec qui nous avons déjà une relation de confiance établie du fait des missions exercées par le Portail.

4.7 Les prestations des services transversaux :

L'ensemble des professionnels des services transversaux exercent leurs missions dans le souci du bien être des usagers et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail pour leurs collègues, dans le respect des règles de confidentialité et de la vie privée.

4.7.1 Le secrétariat d'accueil :

L'Accueil :

L'accueil a en charge l'accueil physique et téléphonique des usagers, des familles, des professionnels, des partenaires...

Cet accueil se fait selon plusieurs principes : réserver un accueil souriant et professionnel, orienter efficacement les demandeurs, aiguiller les appels des correspondants, maîtriser les techniques d'accueil et les bonnes pratiques vis-à-vis des usagers, des familles et des professionnels.

Le Secrétariat :

Le secrétariat a en charge la création et le suivi des dossiers administratifs des usagers, il gère le processus des admissions / radiations et émet la facturation.

Le secrétariat a également en charge diverses tâches administratives dans le cadre de l'accompagnement des établissements, ainsi que la mise en forme de journaux à l'attention des parents.

4.7.2 Le service logistique :

L'entretien des locaux :

L'ensemble de l'équipe veille à la propreté des locaux en assurant les travaux de nettoyage courant (espaces de vie) et ponctuel des bâtiments, tout en respectant les règles d'hygiène et les protocoles de nettoyage mis en place.

Le service réceptionne également les marchandises, gère les stocks et distribue les commandes de produits d'hygiène et lessiviels dans les différents services des établissements.

Entre autres, le personnel porte une attention au matériel défectueux et le signale aux responsables.

Enfin un nettoyage à l'eau est mis en place afin d'éviter les conséquences de certains produits, de favoriser l'écologie et de limiter les dépenses.

4.7.3 Le service sécurité et patrimoine :

Le service sécurité et patrimoine a pour but d'apporter une assistance technique à tous les établissements de l'Association.

Sa raison d'être est de suivre et de maintenir en bon état de fonctionnement tous les bâtiments, installations et véhicules pour un accueil de qualité des usagers et des professionnels ceci afin d'assurer la conformité des établissements par rapport à la réglementation, à la sécurité incendie et au plan vigipirate.

Le service a également pour but d'avoir du personnel et des usagers accueillis dans des conditions de sécurité optimales, entraînés aux exercices d'urgences avec une parfaite connaissance des procédures, des gestes et de la conduite à tenir en cas d'urgence.

Le service SECURITE ET PATRIMOINE œuvre aussi à mettre en place et maintenir un bon niveau de sureté dans les établissements, à entraîner son personnel et usagers et à appliquer les procédures en cas d'intrusion ou d'attaque terroriste.

Le service sécurité et patrimoine offre un large éventail de compétences à travers une grande diversité de métiers permettant de répondre aux besoins et urgences les plus variés. Afin de pouvoir satisfaire au mieux aux exigences réglementaires d'entretien et de sécurité, les contrats de maintenance et de contrôles des établissements sont centralisés au service sécurité et patrimoine. Une vision globale de tous les établissements permet au service de négocier les contrats annuellement pour une meilleure maîtrise des coûts. La réalisation de contrats pour tous les sites crée aussi un impact non négligeable lors des opérations dépannage (rapidité des prestations, livraisons des matériels).

Le service organise les interventions sur tous les sites et les gère par priorité. Les problèmes liés à la sécurité des personnes et des biens sont au sommet des priorités, puis ceux concernant le fonctionnement des installations techniques et enfin les demandes de travaux pour le confort sont traitées. Le service est capable de s'adapter aux urgences et aux imprévus inhérents aux activités des établissements.

Le service gère également la prévention des risques professionnels, analyse les accidents du travail et met en œuvre des actions pour éviter leur renouvellement. Il met en œuvre un programme de prévention des risques défini chaque année et basé sur notre analyse du document unique d'évaluation des risques professionnels. Il est force de propositions pour que l'association se dote de solutions et d'outils en lien avec les problématiques actuelles et à venir.

Enfin, le service accompagne les établissements et les professionnels dans la mise en place de nouveaux projets et développements, il est intégré en amont dans les études et apporte son savoir-faire et son expérience terrain.

4.7.4 Le service informatique :

Le Service Informatique assure le suivi, l'entretien et la maintenance du parc informatique de l'Association. Partie intégrante des services supports, il est aux services de tous les pôles.

Le Service Informatique a pour missions :

- Assurer la gestion du logiciel usager pour la centralisation des informations relatives aux résidents,
- Assurer le support technique, la mise à jour, la maintenance et l'inventaire du matériel et des logiciels,
- Assurer la bonne marche du système informatique dans sa globalité,
- Donner les conseils, et assurer la formation au profit des utilisateurs sur les nouvelles technologies pour leur en permettre la bonne prise en main,
- Fournir les conseils sur le choix des matériels et des logiciels,
- Participer à améliorer la communication interne, en favorisant le choix de matériels et logiciels adaptés au travail de groupe, à la taille et à l'architecture de l'Association,
- Assurer la gestion des accès des dossiers partagés,
- Elaborer et mettre en œuvre des manuels de procédures informatiques ainsi que des manuels de supports pour la formation des utilisateurs,
- Gérer le suivi des impressions au regard des défis financiers et environnementaux actuels (surcoûts, préservation des ressources...),
- Protéger et sécuriser la structure des menaces potentielles,
- En lien avec la chargée de projet et de qualité, mettre en conformité les systèmes et leurs utilisations en rapport avec la législation (RGPD).

Le fonctionnement optimal d'une structure repose sur les activités menées au sein des nombreuses divisions qui la composent. En particulier, du service informatique qui se retrouve au cœur de la gestion du travail et qui contribue grandement à l'avancement des tâches.

C'est en ce sens que le Service Informatique se doit de porter un regard précis et constant sur le système, afin d'en dresser un état des lieux détaillé et de toujours pouvoir prévoir les futurs besoins des utilisateurs. Il permet d'éviter de disperser les ressources en répondants aux besoins exacts de la structure. Dans son rôle de conseiller, il sait proposer les technologies les plus adaptées et prend part aux décisions en amont et tout au long de l'avancement des projets de l'Association.

5) Le travail en réseau :

5.1 Les partenaires :

La complexité de certaines situations et leur caractère multifactoriel nécessitent souvent une pluralité d'intervention. Ces prestations doivent être coordonnées, fluides et respectueuses du parcours et des projets de la personne.



6) Les principes d'intervention :

6.1 La gestion des paradoxes :

- Au nom de la protection de l'enfance, les travailleurs sociaux sont confrontés à une double fonction paradoxale : contrôle social et soutien à la personne,
- CPERD = dispositif de prévention or accueil de parent dont l'enfant est placé (placement non exécuté) ou accueil d'une mère mineure (placement judiciaire non exécuté),
- Adhésion « forcée » des parents lorsque par exemple sortie de maternité conditionnée à l'acceptation d'un accompagnement CPERD,
- Lorsque décision de placement d'un enfant, « obligation » de poursuivre l'accompagnement CPERD le temps de l'exécution du placement qui dans certain cas peut prendre de longs mois.

6.2 Le Positionnement des professionnels à l'égard des usagers : le respect des droits :

Postures professionnelles :

- Les politiques publiques visent la transformation de notre modèle social en favorisant l'inclusion de l'utilisateur dans la cité tout en facilitant sa participation active à la prise de décision. L'enjeu est de rendre l'utilisateur acteur de son projet en lien avec les partenaires de son environnement.
L'amélioration de la coopération entre dispositif d'un même territoire en charge du suivi d'une même personne est favorisée. L'enjeu est d'assurer la continuité du parcours de l'utilisateur.
Cette démarche, coordonnée par le référent de parcours, consiste à privilégier une approche globale plutôt qu'une approche segmentée par service. L'objectif est d'associer la personne accompagnée et/ou sa famille à l'analyse et l'évaluation de sa situation, à la définition de son projet de vie et de son parcours.
Pour que les professionnels puissent mettre en œuvre des logiques de coopération, de transversalité, de coordination, la mise en place du référent de parcours au Pôle Parentalité Insertion a été travaillée avec l'ensemble des acteurs de terrain en partenariat avec un organisme de formation.
- La « charte des professionnels » co-construite avec les acteurs de terrain représente un guide de bonnes pratiques au service des professionnels.
- L'implication et la participation des salariés sont constamment recherchées. Les professionnels sont invités à être force de proposition et sont associés dans la construction de dispositifs innovants.
- Les équipes sont sensibilisées à la nécessité de rendre compte des accompagnements et d'assurer une traçabilité des démarches entreprises, au travers des observations quotidiennes écrites, de notes d'incident, de compte rendu de visites par exemple. Ces actes s'inscrivent dans une démarche éthique.

Droits des usagers :

- Etre accompagné et soutenu dans la globalité de leur projet,
- L'intérêt de la famille doit être visé,
- Chacun des membres de la famille doit être considéré dans son individualité,
- Les compétences de chacun des membres de la famille doit être valoriser,
- L'autonomie des parents, en les inscrivant dans leur environnement, doit être préserver,
- Le secret professionnel et l'objectivité des observations des professionnels doivent être garantis,

- Chaque membre de la famille doit être acteur de son projet, chacun est associé à l'élaboration de son projet,
- Partir de la demande des usagers en basant l'accompagnement sur les besoins qu'ils expriment et non pas induire des besoins,
- Travailler en transparence en lisant chacun des écrits qui concerne la famille.

6.3 L'évaluation de la qualité :

L'obligation pour les établissements ESMS de réaliser une évaluation de la qualité a été introduite par la loi du 2 janvier 2002. La loi du 24 juillet 2019, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, impose aux établissements de procéder à l'évaluation continue de la qualité des prestations qu'ils délivrent selon une procédure élaborée par la Haute Autorité de santé (HAS).

De même, nous nous appuyons sur, l'instruction ministérielle du 14 mars 2007, ainsi que la loi du 07 février 2022, pour préciser notre politique de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance, notamment en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle.

Les responsables légaux ont accès à la liste arrêtée par le président de la Collectivité européenne d'Alsace (CeA), le préfet et l'agence régionale de santé (ARS), des personnes ayant autorité, extérieure à notre structure, à laquelle ils peuvent faire appel et qui sont autorisées à visiter l'établissement à tout moment.

Un système d'évaluation de l'impact des prestations fournies :

Dans la continuité du travail autour du Projet Associatif (PA), l'association déploie un pilotage de son plan stratégique sur 5 ans. Trois programmes sont identifiés dont l'un, rattaché à l'axe 3 du PA consiste à traiter la mise en place d'un système d'évaluation de l'impact des prestations. Il s'agit pour notre association de convaincre nos parties prenantes externes (financeurs, politiques, partenaires, ...) de l'intérêt de notre action afin qu'elles nous soutiennent, mais également, en interne, d'accompagner l'amélioration des pratiques afin de maximiser l'efficacité et l'impact généré. Toutefois, cette mesure est en prise avec une complexité multiforme. Ainsi que le résume Geoff Mulgan (2010), « *le principal obstacle [à la mesure de la valeur sociale] est de considérer que la valeur sociale est une chose objective, déterminée et stable. A partir du moment où on aborde la valeur sociale comme étant subjective, malléable et variable, on crée de meilleures mesures pour l'évaluer* ».

S'engager dans une démarche d'évaluation d'impact social nécessite donc d'accepter cette subjectivité et ses conséquences en termes d'incertitude, d'approximation et d'instabilité.

Nous pensons que la production d'idées nouvelles sur un mode collaboratif et transversal favorise l'intelligence collective et la cohésion d'équipe. En mêlant au sein d'un même projet des expertises, on gagne en agilité et ainsi les professionnels sortent de leurs objectifs habituels et vont au-delà de leurs capacités.

Quelques pistes opérationnelles ont été évoquées :

- La transformation digitale de certains outils dont l'enquête de satisfaction. La mesure de l'impact des prestations sera ainsi facilitée tout au long du séjour de l'utilisateur et au-delà de sa prise en charge.
- La transformation et l'amélioration du cahier des charges de l'outil informatique dédié aux usagers permettra de mesurer finement l'évolution du public, sa progression et ses apprentissages ainsi que le profil des personnes accompagnées et ses caractéristiques mais aussi le nombre d'intervention réalisée par domaine d'activité.

- Imaginer un processus et/ou un outil adapté par service afin de mesurer les réalisations, les résultats avec effets observables à court terme et démontrer l'impact de nos prestations sur le long terme. L'identification d'indicateurs de mesure significatifs par service nous permettra de rendre compte aux parties prenantes, de communiquer sur notre activité en améliorant ainsi le service rendu aux personnes accompagnées.

Dans le cadre d'un processus alliant transparence, rigueur et pragmatisme, les informations collectées et analysées seront alors autant d'éléments de réponse, partiels mais utiles, pour nous accompagner dans le dialogue avec nos partenaires et pour maximiser notre impact social.

Une démarche de progrès continu et d'innovation :

De façon à s'inscrire dans une démarche de progrès continu, une participation active des équipes est recherchée. La réflexion partagée, la recherche du sens de l'accompagnement, le questionnement sur les pratiques professionnelles sont autant de leviers pour mobiliser et professionnaliser.

Nous pouvons citer en exemple, la réflexion et la participation autour des projets innovants, la mise à place d'objectifs annuels à travers les projets de service, le plan de développement des compétences, les réponses aux appels à projets.

L'objectif principal du Pôle est de faire évoluer les pratiques de manière à s'adapter au mieux aux besoins de la personne accompagnée et à apporter une réponse en corrélation à ses capacités, au plus près des besoins de chacun et ceci à partir de son histoire et de son projet de vie.

Une base de références théoriques a été pensée, afin de soutenir les professionnels dans leur pratique au quotidien. Elle a pour objectif de nourrir la réflexion, d'offrir des pistes aux questionnements, et d'ouvrir toujours de nouvelles portes. Cet outil qui se veut didactique, ludique et apprenant est accessible à volonté, il a vocation à développer nos compétences, nos connaissances, en offrant une source de références théoriques, de vidéo, de liens vers des documents professionnels.

Une politique de prévention et de lutte contre la maltraitance :

La maltraitance vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement.

Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle.

Particulièrement engagée pour garantir une bien traitance institutionnelle, l'association Résonance promeut une politique inscrite dans le respect, la participation et le pouvoir d'agir du public accueilli. Soucieux de se montrer transparent et dans le « faire ensemble » le parent ou représentant légal, l'adolescent et l'enfant (en fonction de son âge) sont destinataires des outils de la loi 2022.2. Vigilants à prendre en compte et respecter leurs droits, à les impliquer dans la vie de l'établissement, à les accompagner dans leur projet, la disponibilité et l'écoute sont des axes forts que nous développons au quotidien.

Du côté des professionnels, nous favorisons en premier lieu un management bienveillant et de proximité. En se montrant à l'écoute des besoins, des moyens, dans le respect des professionnels, des locaux et des biens mis à disposition, en donnant du sens aux actions, persuadés que chacun a sa place dans l'accompagnement des enfants et des familles. Chacun a sa place et chacun doit se sentir responsable quelle que soit sa mission, maillon d'une chaîne au service de l'utilisateur. Le travail en équipe suppose alors une recherche de cohérence, de concertation qui si elle est mise à mal doit alerter en vue

d'apporter une amélioration, voire correction si cela paraît nécessaire. Ainsi le processus des sanctions est réfléchi institutionnellement et est garant pour stopper tout débordement ou faute professionnelle pour tendre vers l'objectif de notre politique associative : « 0 maltraitance »

Au-delà, le Plan de Développement des Compétences est un élément fort pour contribuer à la formation continue des équipes éducatives et paramédicales, dans l'intérêt du public accompagné. Aussi celui-ci est pensé pour enrichir les connaissances et questionner les pratiques (Groupe d'Analyse de Pratiques, de réflexivité ...)

De plus, les réunions d'équipes, les groupes de travail à thématiques, les temps de transmissions, les outils et documents ressources partagés sur le serveur informatique, le logiciel usagers sont autant de pistes permettant de positionner l'enfant et sa famille au centre de nos attentions.

Enfin, les projets de groupes, co-construits avec les équipes, s'articulent autour des besoins fondamentaux de la personne accompagnée, ils sont notre témoignage pratique et concret de la politique de prévention et lutte contre la maltraitance.

Une auto-évaluation comme outil de pilotage dans la démarche d'amélioration continue de la qualité :

L'auto-évaluation ne remet pas en cause nos savoirs, nos savoir-faire ou savoir-être, mais a pour but d'aller vers un mieux-faire et mieux-être professionnel. C'est un levier de mobilisation des équipes pluridisciplinaires. Elle permet d'adopter une démarche d'amélioration continue au sein du Pôle, de définir les axes à retravailler en se fixant des objectifs qui précisent clairement les attendus pour les usagers.

Il est important d'interroger nos pratiques au travers d'une approche globale, incluant le regard de la personne accompagnée

La loi du 24 juillet 2019 fait entrer l'évaluation des ESMS dans une nouvelle étape qui offre un outil commun d'analyse et d'évaluation externe, élaboré par l'HAS. Ce nouveau référentiel va constituer le socle du dispositif d'évaluation. Il répertorie les exigences à satisfaire par les professionnels au sein du pôle et devient un document support pour réaliser les auto-évaluations de manière autonome.

Ce travail a été mené, sous forme de groupe de travail, sur le premier semestre 2022. Une veille à la participation d'un maximum de professionnels a été mise en place. L'ensemble de l'auto-évaluation a été transmise à l'autorité de tarification de laquelle l'établissement dépend.

L'auto-évaluation va être finalisée par la construction d'un plan d'amélioration. Cet outil prend la forme d'un tableau qui regroupe l'ensemble des actions à mettre en œuvre, les moyens mobilisés et les échéances prévues sur un calendrier pouvant aller jusqu'à 2 ans.

L'auto-évaluation va servir comme outil de référence lors de la conduite de l'évaluation externe. Cette dernière une fois terminée aboutira à l'élaboration d'un rapport d'évaluation par l'organisme autorisé en charge de celle-ci. L'établissement présentera, pour tout critère impératif coté à 1, 2 ou 3 un nouveau plan d'action spécifique à l'autorité de tarification.

La date de la prochaine évaluation externe nous sera communiquée en octobre 2022.

Modalités de régulations des dysfonctionnements :

Les dysfonctionnements ont plusieurs sources d'origines. Ils peuvent être dus à une défaillance matérielle et/ou une erreur humaine dont les causes ne peuvent être laissées sans réponse. Il est important pour pouvoir les traiter, et veiller à ce que cela ne se reproduise pas, de mettre en place des temps de « modalités de régulations de dysfonctionnements ». Afin de pouvoir faire en sorte que cette démarche s'inscrive dans la culture de l'Association il faut avant tout faire taire la peur et le silence et faire valoir l'intérêt pour tous d'un climat constructif en s'y associant en vue de « sécuriser » les usagers et les professionnels.

L'origine de ces démarches d'analyses collectives part d'une interrogation en équipe sur les pratiques et l'organisation mise en place dans un but identique qui est d'améliorer la qualité d'accompagnement des usagers d'une part en sensibilisant les professionnels sur les risques potentiels encourus par les usagers d'autre part. Ces temps se font systématiquement lors des réunions d'équipes chaque semaine, dont ce sujet est mis à l'OJ, et peuvent ne pas être abordés si rien n'est à signaler. Cela peut aussi être sur des temps formels, hors réunions d'équipes, mais consacré à cet objet. Dans tous les cas un écrit recensant chaque situation doit être rédigé et acté dans le document dédié à cet effet, dit « tableau de suivi », qui permettra de suivre cette défaillance.

Il s'agit de recueillir rétrospectivement et méthodiquement les données en identifiant s'il s'agit d'évènements graves ou précurseurs. Il faut ensuite chercher à comprendre ce qui s'est passé afin de mettre en place une ou des actions permettant d'éviter définitivement leur reconduction. Les fiches d'évènements indésirables (FEI), outils de remontées des informations, sont étudiées en équipe et les incidents non transmis, mais connus, sont aussi abordés afin de faire comprendre à chacun qu'il faut réaliser systématiquement des FEI car tout se sait et l'intérêt sécuritaire de tous est vraiment l'objectif.

Ces sujets sont abordés automatiquement en présence d'un cadre hiérarchique qui va encourager la parole en toute bienveillance et sans jugement. Les actions sont notées dans un document nommé « tableau de suivi » et classé en fonction :

- Du thème : matériel ou humaine (cause du dysfonctionnement),
- De la défaillance survenue : matériel ou humaine (sur quoi ou qui a impacté la défaillance),
- De la raison de la défaillance : conséquence et sa gravité,
- De l'analyse des résultats obtenus : permettant d'orienter les actions correctives,
- De l'actions ou les actions à réaliser basées sur un calendrier.

A la fin de ce tableau se trouve un plan de réévaluation des situations afin de veiller à ce qu'elles ne se reproduisent pas dans le temps. En fonction de l'importance du dysfonctionnement et/ou de sa répétition ce sujet est repris systématiquement avec la direction générale et le CODIR de Résonance. La communication au sens large permet d'éviter que cela puisse se passer dans un autre pôle et de réfléchir collectivement à des actions différentes ou plus importantes.

7) Les professionnels et les compétences mobilisées :

7.1 Des compétences et des qualifications indispensables :

L'accompagnement du public accueilli nécessite certaines compétences :

- Avoir connaissance du développement psychique de l'enfant,
- Développer les qualités d'observations, d'écoute et d'empathie,
- Savoir détecter les signes de souffrance chez l'enfant et de vulnérabilité parentale,
- Faire preuve d'adaptabilité et de créativité pour offrir un accompagnement adapté,
- Une appétence pour le travail collaboratif, de coordination et d'innovation.

L'équipe constituée de professionnels, issus de formations différentes, favorise le fait d'avoir un regard pluriel et des approches complémentaires. L'analyse et les réflexions conjointes développent des réponses innovantes et adaptées à la singularité de chaque enfant et famille et permettent une expertise ciblée.

Au-delà de la qualification première, la prise en compte des appétences et des compétences propres à chacun est encouragé et valorisé. La pluralité des qualifications au sein d'une même équipe apparaît comme formatrice et inscrit chaque professionnel dans une démarche d'évolution.

Il apparaît enfin que la palette d'intervention internat/milieu ouvert offert par Résonance est une véritable opportunité pour tout professionnel riche de son expérience mais souhaitant s'orienter vers un cadre de travail et des missions différentes.

Sous la responsabilité du directeur de pôle :

- Chef de service
- Auxiliaire de Puériculture
- Educatrices de Jeunes Enfants
- Infirmière-puéricultrice
- Educatrice Spécialisée
- Conseiller en Economie Social et Familial

7.2 La dynamique du travail en équipe :

L'équipe est composée de professionnels diplômés avec des compétences plurielles et des qualifications variées. Cette pluridisciplinarité favorise une approche complémentaire et un regard croisé sur les situations. L'analyse et les orientations prises apportent des réponses innovantes et adaptées à la singularité de chaque enfant et famille.

Les fiches de poste sont définies pour clarifier les fonctions, les missions et le cadre d'intervention. Elles sont consultables sur le serveur informatique. A cela se rajoutent les entretiens individuels où chaque professionnel dispose d'un temps avec son supérieur hiérarchique pour exprimer ses difficultés, questions, points forts et aspirations.

7.3 Les outils :

- **DIAF** : Document Individuel d'Accueil de la Famille permet la contractualisation de la mesure et sa signature marque le début de l'accompagnement. Ce document reprend les motifs de la demande de mise en place de l'accompagnement par le CPERD exprimés par les parents, les motifs exprimés par les partenaires sociaux ainsi que les axes de travail proposés par les professionnels du CPERD. Ce document précise les prestations d'intervention proposées par le CPERD ainsi que les modalités d'interventions des professionnels. Il mentionne également ses clauses de résiliation ainsi que l'obligation, pour les professionnels, de transmettre toutes situations d'alerte ou inquiétudes sur les risques encourus par l'enfant.

- **Logiciel usagers** : Permet de créer un dossier unique informatisé et sécurisé des personnes accompagnées. Ce dossier est un outil professionnel constitué d'informations recueillies à son ouverture puis alimenté tout au long de l'accompagnement de la personne. Il répond à une logique de cohérence de l'accompagnement notamment lorsque l'équipe en charge de l'accompagnement est pluridisciplinaire. Au service du projet de la personne, il doit permettre le suivi et faciliter le parcours de la personne.
- **Calendrier de l'accompagnement (logigramme)** : ce calendrier permet de visualiser plusieurs informations majeures sur un même document : des dates clés (passage en C2PE, validation de la prise en charge par l'inspectrice, démarrage effectif de l'accompagnement, échéance de la mesure, formalisation PPE et PGAF, point de situation en réunion d'équipe, échéance des bilans à transmettre à l'inspectrice ASE, synthèse partenariale...) et les tâches à réaliser pour chacun de ces temps forts de l'accompagnement.
Ce calendrier est élaboré, dès le démarrage de la mesure par les référents de parcours et mis à jour régulièrement par le Chef de Service et les référents.
- **Sociogramme** : Au CPERD, il est utilisé pour avoir une représentation graphique de tous les partenaires qui interviennent au sein du ménage. Il facilite le repérage, la prise de contact et la coordination entre les différents acteurs. Il est constitué dès le démarrage de l'accompagnement et complété au fur et à mesure des interlocuteurs qui s'ajoutent à l'accompagnement de la famille.
- **Le Génogramme** est la représentation visuelle de l'arbre familiale et d'obtenir une image rapide du modèle familiale. Il intègre toutes les informations importantes sur chacun ainsi que les événements de vie douloureux. Il permet à la famille de se voir sous un angle plus global et de comprendre les différents liens entre les différents membres de la famille. La réalisation du génogramme est proposée aux parents, de manière systématique, courant des 2 premiers mois de l'accompagnement.

7.4 Les réunions :

Réunion de Direction : elles ont lieu tous les quinze jours. Elles sont animées par le Directeur. L'objectif est de partager les informations, identifier les sujets à traiter et développer une stratégie de Pôle.

Réunions d'équipe : Elles ont lieu de façon hebdomadaire le jeudi après-midi de 13H30 à 16H30 et s'adressent à l'équipe pluri professionnelle. Elles sont animées par le Chef de service. C'est un temps nécessaire à la communication d'informations, à la réflexion, à la distanciation, au partage des pratiques, à l'évocation des différents projets, à la co-construction...

Les Réunions de Pôle : Une réunion par trimestre permet de rassembler tout le personnel, de se projeter collectivement sur les échéances institutionnelles et/ou les évolutions du Pôle.

Coordination entre le Directeur et le Chef de service : rencontre hebdomadaire. Echange sur les situations complexes des usagers et/ou du personnel, les réponses à apporter aux partenaires et l'organisation du service.

Coordination entre cadres du Pôles : Rencontre ont lieu deux fois par an. Ces temps sont consacrés au service rendu à l'utilisateur et au développement de la qualité de la prise en charge. Les points de vue sont partagés et les analyses ont croisées.

Coordination entre le chef de service et les professionnels : Rencontre individuelle une fois par mois. Ce pas de côté permet une cohérence des projets et une participation active des professionnels aux projets du Pôle.

Coordination entre professionnels et transmission d'information : Les transmissions et les échanges ont lieu en continu grâce à l'espace de travail partagé. Les transmissions écrites se réalisent via le logiciel de suivi de l'utilisateur.

7.5 Les formations :

Le service favorise l'apport de connaissances à l'aide de formations ciblées sur les besoins repérés afin d'améliorer l'accompagnement des familles : l'interculturalité, la relation parents/professionnels, l'importance du jeu, accompagner un public à particularités, l'approche systémique, la notion de référent de parcours, accompagner des parents en situation de handicap, l'approche médiation... complétées par des conférences et des colloques.: dépendances du public et respect du secret professionnel par exemple.

Le plan de développement des compétences est composé de formations collectives propres à l'établissement ou mutualisées avec d'autres services et, si possible, sur des formations individuelles qui répondent aux besoins du CPERD.

Des temps de travail autour des recommandations de l'ANESM-HAS se font lors des réunions du pôle mais aussi à travers des groupes de travail spécifique (bienveillance)...

La politique sociale de la structure anticipe l'évolution des fonctions. Elle inscrit les professionnels dans une dynamique autour d'une trajectoire emploi. Elle met en lumière les compétences de chacun en proposant des opportunités d'évolution horizontale et/ou la participation à des projets de développement, éducatifs et institutionnels. Elle encourage la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en ouvrant ainsi des perspectives de carrière.

8) L'évolution et le développement au regard des besoins :

8.1 La progression et le développement :

Nous nous engageons dans une démarche de pérennisation du service. Nous travaillons sur la consolidation de nos prestations en s'appuyant sur les compétences en interne tout en développant une valeur ajoutée identifiée par les partenaires.

Il est donc impératif d'améliorer la communication, d'aller vers en expliquant aux parties prenantes l'intérêt de nos prestations pour les usagers.

8.2 Le plan d'action :

Le plan d'action rassemble en un tableau l'ensemble des fiches actions, de manière synthétique :

Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus	
Fiche action N°1	Contenu : Intégrer un nouvel espace de travail Échéance : 2023 Service concerné : CPERD Responsable institutionnel : Directeur du pôle
Fiche action N°2	Contenu : Stabiliser et pérenniser le service Échéance : 2023/24 Service concerné : CPERD et CeA Responsable institutionnel : Directeur du pôle
Fiche action N°3	Contenu : Développer le questionnaire de satisfaction (entrée, pendant le séjour, fin de séjour) et l'analyser Échéance : 2025 Service concerné : CPERD Responsable institutionnel : Directeur du pôle
Fiche action N°4	Contenu : Formaliser le partenariat en assurant une continuité de l'accompagnement de l'utilisateur Échéance : 2024 Service concerné : CPERD et opérateurs extérieurs Responsable institutionnel : Directeur du Pôle
Fiche action N°5	Contenu : Créer un comité de retour d'expériences Échéance : 2023 Service concerné : CPERD Responsable institutionnel : Directeur du Pôle

8.3 Les fiches actions :

Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus	
Fiche action N°1	
Intégrer un nouvel espace de travail	
Objectifs :	Déménager les espaces de travail Dimensionner les espaces de travail à l'équipe Rendre les espaces de travail fonctionnels
Groupe projet :	Direction et personnel PPI
Sous la responsabilité de :	Directeur du Pôle
Personnes concernées :	Professionnels
Moyens à mettre en œuvre :	Mettre en place un groupe de réflexion par service sur la configuration des espaces de travail Anticiper et préparer le déménagement des espaces de travail
Échéancier :	2023
Indicateurs :	Concrétisation du déménagement
Analyse globale :	Regrouper tous les services extérieurs du PPI

Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus	
Fiche action N°2	
Stabiliser et pérenniser le service	
Objectifs :	Veiller à la qualité des prestations fournies et au respect des échéances. Fournir un bilan positif à la CeA. Négocier avec la CeA
Groupe projet :	Direction, personnel PPI, service de la CeA
Sous la responsabilité de :	Directeur du Pôle
Personnes concernées :	Professionnels
Moyens à mettre en œuvre :	Suivre les dossiers, travail pluri-professionnel, valoriser le service rendu
Échéancier :	2023/24
Indicateurs :	Nombre de famille accompagné, nombre d'interventions réalisées, taux de rotation, orientation à la sortie
Analyse globale :	Intégrer le service dans le schéma départemental

Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus	
Fiche action N°3	
Développer le questionnaire de satisfaction et l'analyser	
Objectifs :	Améliorer le questionnaire de satisfaction et le développer de manière agile en le proposant aux usagers sur les différentes périodes d'accompagnement
Groupe projet :	Professionnels du CPERD + Responsable informatique + usagers
Sous la responsabilité de :	Directeur du Pôle
Personnes concernées :	Professionnels et usagers
Moyens à mettre en œuvre :	Réviser le document existant, l'adapter aux périodes cibles puis le convertir au format numérique.
Échéancier :	2025
Indicateurs :	Mesurer la satisfaction du public en le quantifiant
Analyse globale :	Mesurer l'impact de nos prestations tout au long de l'accompagnement au travers d'une grille de lecture

Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus	
Fiche action N°4	
Formaliser le partenariat en assurant une continuité de la prise en charge de l'utilisateur	
Objectifs :	Repérer, développer et conventionner avec des opérateurs de la cité
Groupe projet :	Direction et personnel du PPI et usager
Sous la responsabilité de :	Directeur du Pôle
Personnes concernées :	Professionnel, acteurs de la cité et usagers
Moyens à mettre en œuvre :	Groupe de travail professionnels et usagers
Échéancier :	2024
Indicateurs :	Nombre de partenaires, nombre de convention,
Analyse globale :	Associer les acteurs du territoire afin d'assurer un relai aux familles

Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus

Fiche action N°5

Créer un comité de retour d'expériences

Objectifs :	Mettre en place des actions correctives suite aux événements indésirables Eviter la réitération des événements indésirables
Groupe projet :	Cheffe de Service, équipe pluri professionnelle
Sous la responsabilité de :	Directeur du Pôle
Personnes concernées :	Les professionnels de l'établissement
Moyens à mettre en œuvre :	Désigner les professionnels composant le CREX Construire les outils adéquats Rédiger une procédure de gestion des Événements Indésirables
Échéancier :	2023
Indicateurs :	Les professionnels ont connaissance de la procédure Événements Indésirables Des actions correctives sont mises en place et respectées
Analyse globale :	Le comité se rencontre tous les trois mois Diminution voire suppression des Événements Indésirables

A

- AAC : Appel à Candidature
 AACG : L'Association des Amis de Caroline et Gustave
 AAM : Appel à Manifestation
 AAP : Appel à Projet
 ADOM'AIDE 68 : Service de TISF (Technicienne d'Interventions Sociales et Familiales)
 AED : Action éducative à domicile
 AEMO : Assistante éducative en milieu ouvert
 AES : Accompagnant Éducatif et Social
 AESH : Accompagnement d'Élève en Situation de Handicap
 AGL : Aide à la Gestion Locative
 AJPJE : Accueil de Jour Parent Jeune Enfant
 ALT : Allocation de Logement Temporaire
 AMI : Appel à Manifestation d'Intérêt
 AML : Aide à la Médiation Locative remplacée par AGL
 ANESM : Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux
 AP : Accueil Provisoire
 AP : Auxiliaire Puéricultrice
 APAMAD : Association pour l'Accompagnement et le Maintien à Domicile
 ARS : Agence Régionale de Santé
 ARSEA : Association Régionale Spécialisé d'action sociale d'Éducation et d'Animation
 ASE : Aide Sociale à l'Enfance
 ASLL : Accompagnement Social Lié au Logement
 ASS : Assistant de Service Social
 AVDL : Accompagnement Vers et Dans le Logement
 AVS : Accompagnants à la Vie Scolaire

B

- BOP : Budget Opérationnel de Programme

C

- CA : Conseil d'Administration
 CAF : Contrat d'Accompagnement Familial (terminologie interne)
 CAMSP : Centre d'Action Médico-social Précoce
 CATTP : Centre d'accueil thérapeutique à temps partiel
 CD : Conseil départemental (ex Conseil Général)
 CD68 : Conseil Départemental du Haut-Rhin
 CDD : Contrat à Durée Déterminée
 CDI : Contrat à Durée Indéterminée
 CDRS : Centre Départemental de Repos et de Soins
 CDS : Chef de Service Éducatif
 CE : Comité d'Entreprise
 CEA : Collectivité Européenne d'Alsace
 CESF : Conseiller en Économie Social et Familial
 CFEJE : Centre de Formation d'Éducateurs de Jeunes Enfants
 CHR : Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
 CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
 CIDE : Convention Internationale des Droits de l'Enfant
 CIF : Congé Individuel de Formation
 CJC : Consultations Jeunes Consommateurs
 CJM : Contrat Jeune Majeur
 CMPP : Centre Médico-Pédagogique et Psychologique
 CMS : Centre Médico-Social (Espaces Solidarité)

CODIR : Comité de Direction
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPEA : Centre Psychothérapique pour Enfants et Adolescents
CPERD : Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus
CPF : Compte Personnel de Formation
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRA : Centre Ressource Autisme
CRPGE : Centre Ressource Polyhandicap Grand Est
CRIPS : Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes et des Signalements
CSAPA : Centre de Soins et d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie
CSE : Comité Social et Économique
CSP : Comportements Sexuels Problématiques
CVS : Conseil de la Vie Sociale
C2PE : Commission de Projet Parents Enfants

D

DASE : Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance
DDETSPP : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations
DIAF : Document Individuel d'Accueil de la Famille
DIPC : Document Individuel de Prise en Charge
DISF : Document Individuel de Soutien Familial
DLC : Date Limite de Conservation
DSF : Diagnostic Social et Financier
DUI : Dossier de l'Usager Informatisé
DVH : Droits de Visite et d'Hébergement

E

EEAP : Établissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés
EDIPA : Équipe Diagnostic et d'Intervention Précoce de l'Autisme
EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
EJE : Éducatrice de Jeunes Enfants
EPEI : Établissement de Placement Éducatif et d'Insertion
ES : Éducateur Spécialisé
ESMS : Établissements et Services Médico-Sociaux
ESTES : École supérieure en travail éducatif et social de Strasbourg
ETP : Équivalent Temps Plein

F

FAE : Foyer d'Accueil Éducatif
FEHAP : Fédération d'Établissement Hospitalier et d'Assistance Privée à but non lucratif
FEI : Fiches d'Événements Indésirables
FSL : Fonds Solidarité Logement

G

GAM : Groupe d'Accueil Modulable
GAPP : Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles
GED : Gestion Électronique des Documents
GHCA : Groupement Hospitalier du Centre Alsace
GPF : Groupe Polyhandicap France

H

HAS : Haute Autorité de Santé

I

IDE : Infirmier Diplômé d'État
IEM : Institut d'Éducation Motrice
IFCAAD : Institut de Formation au Travail Éducatif et Social
ISSM : Institut Supérieur Social de Mulhouse
IME : Institut Médico Éducatif
IMP : Institut Médico-Professionnel
IMPRO : Institut Médicoprofessionnel
ITEP : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

J

JAF : Juge aux Affaires Familiales
JAL : Journal d'Annonces Légales
JAP : Juge d'application des peines
JE : Juge des Enfants
JNA : Jeunes Non Accompagnés

L

LAEP : Lieu d'Accueil Enfants-Parents
LPE : Lutte contre la Précarité Énergétique

M

MAJPE : Maison d'Accueil de Jour Petite Enfance
ME : Médiation Énergie
MDA : Maison des Adolescents
MDF : Maison Des Familles
MDPH : Maison Départementale de la Personne Handicapée
ME : Moniteur Éducateur
MECS : Maison d'Enfants à Caractère Social
MNA : Mineurs Non Accompagnés
MSJ : Maison Saint-Jean

N

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

O

OAE : Offre d'Accueil en Établissement
OJ : Ordre du Jour
OPP : Ordonnance Provisoire de Placement

P

PA : Pôle Adolescence
PA : Projet Associatif
PAD : Placement à domicile
PADR : Placement à Domicile Relai
PAG : Pôle Administration Générale
PAL : Pôle Accueil et Loisirs
PDC : Plan de Développement des Compétences
PE : Placement Extérieur
PE : Pôle Enfance
PE : Pupille de l'État – Enfant né sous anonymat

PEC : Prise en Charge
PGAF : Projet Global d'Accompagnement de la Famille
PH : Pôle Handicap
PIJ : Psychiatrie infanto-juvénile
PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse
PMI : Protection Maternelle et Infantile
PP : Projet Personnalisé
PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement
PPE : Projet Personnalisé pour l'Enfant
PPE : Pôle Petite Enfance
PPI : Pôle Parentalité et Insertion
PPS : Projet Personnalisé de Scolarité
PPSMJ : Personne Placée Sous-Main de Justice

R

RAN : Report A Nouveau
RBPP : Recommandations de Bonne Pratique Professionnelle
RE : Référente Enfant
REAAP : Réseau d'Écoute, d'Aide et d'Appui à la Parentalité
RF : Référente Famille
RFME : Rencontres Familiales Médiatisées Externalisées
RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
RPE : Rapport de Protection de l'Enfance
RPS : Risques Psycho-Sociaux

S

SASP : Service d'Accompagnement et de Soutien à la Parentalité
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEADR : Service Éducatif d'Accompagnement à Domicile Renforcé
SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SEPIA : Suicide Écoute Prévention Intervention auprès des Ados
SESSAD : Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
SIAO : Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation
SIE : Service d'Investigations Éducatives
SPIP : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
SROMS : Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale
STP : Stress Toxique Précoce

T

TED : Troubles Envahissants du Développement
TISF : Technicienne d'Intervention en Travail Social et Familial
TPE : Tribunal Pour Enfants
TSA : Trouble du Spectre de l'Autisme

U

UEEP : Unité d'Enseignement Externalisée pour Élèves Polyhandicapés
UEMA : Unité d'Enseignement en Maternelle Autisme
ULIS : Unités Localisées pour l'Inclusion
UPA : Unités Pour Adolescents

V

VAD : Visite à Domicile
VAE : Validation des Acquis d'Expériences
VM : Visites Médiatisées



Résonance
leur avenir, notre futur

10 chemin des Confins, 68124 Logelbach, France
Tél : 03 89 27 04 01
Email : info@resonance.alsace
www.resonance.alsace