



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017  
Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique  
Villa Blanche Peyron

---

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE  
La Fondation de l'Armée du Salut

---

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



# Sommaire

3	PRÉAMBULE
4	PRÉSENTATION GÉNÉRALE
4	La Fondation de l'Armée du Salut
5	Les orientations stratégiques 2016-2020
8	L'ITEP Villa Blanche Peyron
12	ACTIVITE GENERALE DE L'ITEP
12	Le fonctionnement en DITEP
14	Les trois différentes modalités d'accompagnement
15	L'activité en chiffres
17	Le profil et le parcours de la population accueillie en 2017
23	Les trois dimensions de l'interdisciplinarité
30	La coordination
32	Les commissions de travail
33	Le partenariat
34	La participation des usagers et de leur famille
35	L'accompagnement spirituel
37	Les évènements indésirables
38	Les rapports financiers
40	RESSOURCES HUMAINES
40	Le personnel CDI et CDD présent
41	Les répartitions (genres, métiers, âges, ancienneté...)
42	Les mouvements du personnel
43	Les absences
43	La formation
45	Les entretiens annuels d'évaluation
45	La représentation du personnel
46	LES OBJECTIFS DE L'ITEP
46	Bilan des objectifs de 2017
49	Les objectifs fixés pour 2018
52	CONCLUSION
54	ANNEXE

# Préambule



“ J’ai le plaisir de vous présenter le rapport d’activité 2017 qui met en lumière le travail des équipes, restitue et analyse les principales activités de l’ITEP au cours de cette année.

Il dresse le bilan de nos objectifs qui s’inscrivent dans les orientations stratégiques de la Fondation de l’Armée du Salut, notre organisme gestionnaire.

C’est aussi un outil indispensable « d’arrêt sur image » sur les caractéristiques de la population accueillie et surtout de son évolution au cours des cinq dernières années.

L’activité de l’ITEP doit être en cohérence avec les besoins des enfants et des adolescents que nous accueillons et les attentes de leurs parents ou responsable légal.

Cette année a été riche pour notre secteur.

Aujourd’hui, le décret n° 2017-620 du 24 avril 2017 relatif au fonctionnement des établissements et services médico-sociaux en dispositif intégré suite à la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé permet, dans son article 91, pour les ITEP un fonctionnement en dispositif.

C’est aujourd’hui reconnaître la notion de dispositif que nous prôtons et mettons en place depuis 2012.

C’est mettre tout en œuvre pour éviter les ruptures dans le parcours du jeune et permettre un projet personnalisé d’accompagnement qui tienne compte de ses besoins en levant les obstacles administratifs.

Ce document met aussi en perspectives toutes les améliorations nécessaires à la poursuite de notre mission et je peux affirmer que l’équipe de professionnels de l’ITEP Villa Blanche Peyron est qualifiée et engagée dans cette démarche d’amélioration continue de la prestation.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce document

Sabine HERMANN-MOUREY

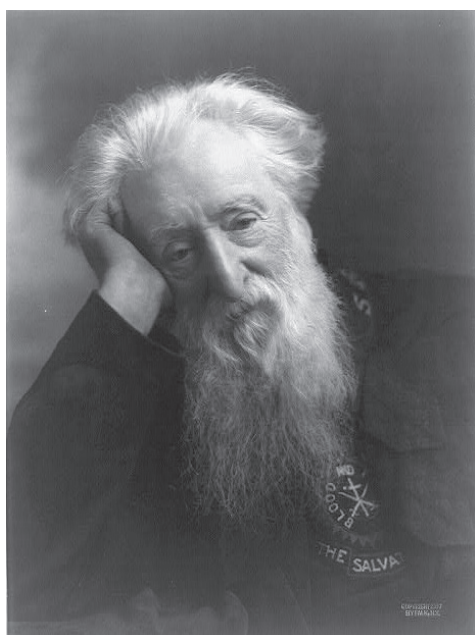
Directrice



# Présentation générale

Organisme gestionnaire : La Fondation de l'Armée du Salut

La Fondation de l'Armée du salut répond aux besoins matériels, sociaux, psychologiques et aussi spirituels de personnes en situation de détresse, quels que soient leur origine, leur âge et les causes de leurs difficultés.



L'Armée du Salut a été fondée en Angleterre, en pleine révolution industrielle, en 1865, par le pasteur William Booth saisi par le drame de la condition ouvrière. Il y a une dizaine d'années, l'Armée du Salut, implantée en France depuis 1881, a adopté de nouveaux statuts afin d'articuler avec une plus grande pertinence action sociale et spiritualité.

La Fondation de l'Armée du Salut, reconnue d'utilité publique, gère les établissements sociaux. « Secourir, accompagner, reconstruire » caractérisent son action, portée par les valeurs de la reconnaissance de la dignité de tout être humain. La mission spirituelle est confiée à la Congrégation<sup>1</sup>. Chacun des 171 établissements et services de la Fondation a pour vocation d'apporter, dans le cadre d'un projet particulier, une réponse à la situation de la personne accueillie. Sa participation est recherchée dès que les conditions sont réunies. En s'adaptant

au parcours de chacun, elle offre un cadre restructurant permettant de faire le point et d'évoluer.

L'Armée du Salut mobilise plus de 2 419 salariés et 3 600 bénévoles. Sa mission d'intérêt général et d'utilité sociale est essentiellement financée par l'Etat et les collectivités locales (65 %), les donateurs (15 %) et le produit des activités (20 %).

<sup>1</sup> La dimension spirituelle d'obédience protestante est portée par la Congrégation

### Développer une intelligence stratégique

Les institutions sociales et médico-sociales d'aujourd'hui doivent continuellement définir leurs orientations stratégiques. Pourquoi ?

Parce que les conditions des secteurs changent de plus en plus rapidement et que de nouvelles pratiques professionnelles ne cessent d'apparaître. Mais on a intérêt à ce que la réflexion sur les orientations stratégiques soit faite de façon organisée et rigoureuse. Quant au but de la réflexion, il ne doit pas consister uniquement à s'ajuster aux conditions des secteurs. On doit en effet être à l'affût des opportunités et penser à la possibilité de repousser les limites de son champ d'action, voire même de réinventer son rôle dans les différents secteurs. Le travail mené durant les derniers mois de 2015, auquel ont contribué les directrices et directeurs des établissements ainsi qu'un groupe de salariés du siège, a permis



d'élaborer de nouvelles orientations stratégiques pour la Fondation, déclinées chacune en 4 grands objectifs. Ces orientations et objectifs ont été présentés, discutés et finalement validés par les membres du Conseil d'administration de la Fondation, lors de sa réunion du 18 décembre 2015.

1

#### Promouvoir le développement des personnes accueillies en étant attentif aux plus vulnérables

##### OBJECTIFS

- 1 Accueillir la personne quels que soient ses difficultés, ses souffrances, son origine, son parcours.
- 2 Valoriser les compétences des personnes.
- 3 Contribuer à l'exercice de la citoyenneté.
- 4 Soutenir la mixité sociale des publics.

## 2

### S'inscrire dans une dynamique de plaidoyer

#### OBJECTIFS

- 1 Consolider la parole singulière et militante de la Fondation.
- 2 Porter la parole de la Fondation dans les territoires, réseaux et espaces « influents ».
- 3 Promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires publics et privés.
- 4 Renforcer la stratégie de communication à travers les différents supports.

## 3

### Valoriser les ressources immatérielles (spirituelles, historiques, culturelles, humaines) et matérielles (patrimoine immobilier, ressources financières, numérique)

#### OBJECTIFS

- 1 Partager une culture commune.
- 2 Dynamiser la politique des ressources humaines et développer le bénévolat comme une ressource de la Fondation.
- 3 Améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement.
- 4 Favoriser les synergies entre les services du siège et les besoins des établissements.

## 4

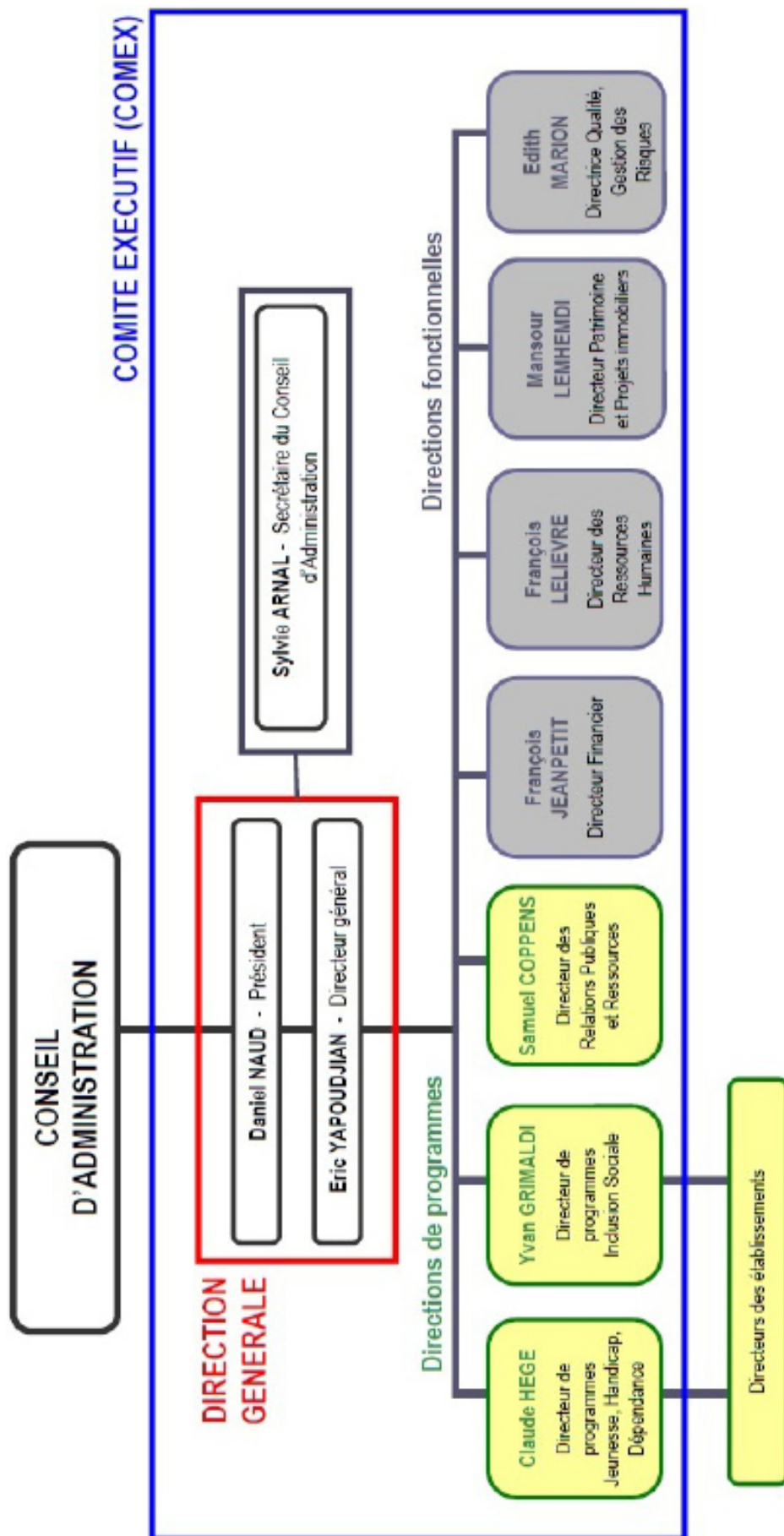
### Poursuivre l'évolution de la Fondation

#### OBJECTIFS

- 1 Définir une stratégie prospective de développement coopératif et restructurant.
- 2 Adapter l'offre sociale, médicosociale, sanitaire et socioculturelle aux besoins des populations et des territoires.
- 3 Oser l'expérimentation et l'innovation.
- 4 Consolider et diversifier les sources de financement.



## Les instances dirigeantes de la Fondation de l'Armée du Salut



## L'ITEP Villa Blanche Peyron

### Historique



En 1934, grâce à une souscription publique, l'Armée du Salut acquiert la « Villa Jeanne ». L'établissement prend alors le nom de Villa Blanche Peyron, du nom de l'épouse du chef de l'Armée du Salut de l'époque, qui, avec son mari, s'était consacrée aux personnes en difficulté.

L'établissement s'installe alors dans un parc de près d'un hectare, proche du centre ville et de la gare. La Villa devient maison de rééducation en 1941, puis, en 1958, institut médico-pédagogique et accueille 43 pensionnaires en internat.



Villa Blanche Peyron - 1934

Dans les années 80, 13 jeunes filles sont accueillies par ordonnance du juge pour enfants et 30 autres sont confiées par mesure de protection par l'Aide Sociale à l'Enfance. Les demandes émanant de la justice étaient de plus en plus nombreuses. Peu à peu, la Villa Blanche Peyron, jusque là institut médico-pédagogique, fut sollicitée pour accueillir des jeunes filles dans le cadre de l'ordonnance 45 comme alternative à l'emprisonnement.



Villa Blanche Peyron - nouveaux bâtiments

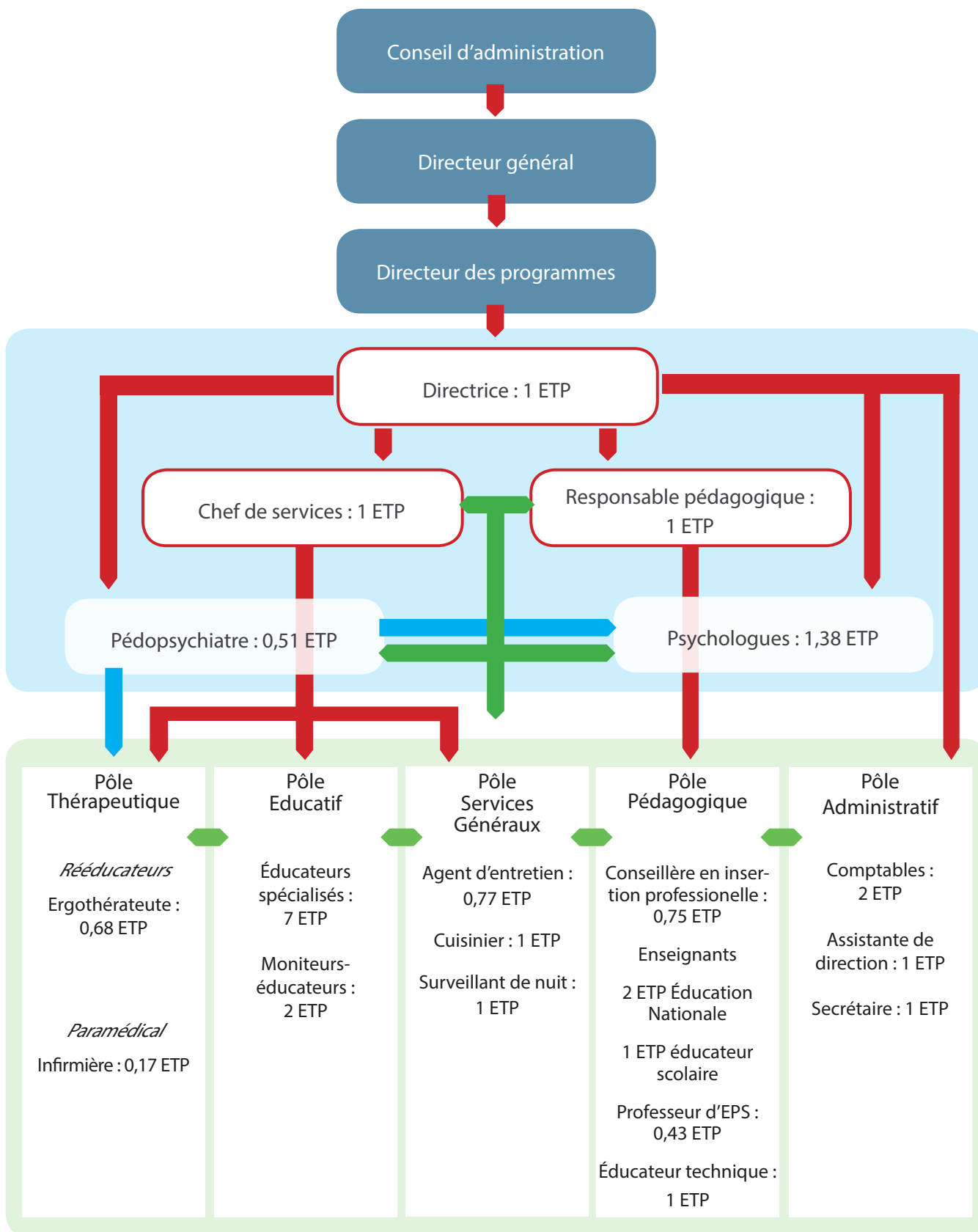
En 1989, une restructuration s'impose pour s'adapter au schéma départemental. L'établissement s'ouvre à une population aussi bien de garçons que de filles. Un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile (SESSAD) est mis en place et la Villa Blanche Peyron devient institut de rééducation puis en 2005 ITEP, Institut thérapeutique éducatif et pédagogique.







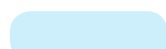
Villa Blanche Peyron - 2017



Fondation de l'Armée du Salut  
Organigramme hiérarchique et fonctionnel en ETP de l'ITEP Villa Blanche Peyron



-  Liaisons hiérarchique
-  Liaison technique (psychiatre seule concernée)
-  Liaisons fonctionnelles

-  Équipe de direction
-  Équipe de cadres



## Caractéristiques de la population accueillie

L'ITEP Villa Blanche Peyron a pour mission d'accueillir des jeunes « d'intelligence normale » ou approchant la normale, qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces jeunes se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé tels que définis au II de l'article D. 312-59-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Les difficultés psychologiques constituent le premier élément d'orientation vers l'ITEP. Leur intensité et leur caractère durable en constituent des éléments essentiels. Les manifestations perturbant la scolarisation et la socialisation, qu'elles s'expriment sur un mode d'extériorisation ou de retrait, ne sont pas d'ordre passager, circonstanciel ou réactionnel. Il s'agit de symptômes liés à des difficultés psychologiques qui perdurent et dont les conséquences constituent un handicap dans la vie et l'évolution du jeune.

### Derrière les troubles du comportement les jeunes présentent

- des troubles du caractère et/ou des conduites avec impulsivité-opposition- agressivité (verbale ou physique) colères clastiques-actes délictueux,

- des troubles psychiques avec agitation psychomotrice ou inhibition, troubles de l'humeur, passages à l'acte avec rupture relationnelle,

à relier à un état d'angoisse et/ou à une structuration de personnalité avec fragilité narcissique.

- des troubles instrumentaux touchant :

- le langage (dysphasie-dyslexie- dysorthographe),
- la motricité (dyspraxie-troubles des coordinations),
- la cognition (TDAH-troubles attentionnels et de la mémorisation).

- des troubles du spectre autistique,

à relier à un trouble neuro développemental.

Les jeunes adoptent de plus en plus le recours à « l'agir » comme mode d'expression des ressentis émotionnels par défaut de mentalisation et souffrent de pathologies nécessitant une présence de professionnels à leurs côtés et un cadre sécurisant.

### L'ITEP Villa Blanche Peyron a pour objectifs principaux de

1

Élaborer et mettre en œuvre les réponses adaptées aux besoins de chacun.

2

Favoriser le mieux-être de l'enfant et l'adolescent en travaillant à la construction de son identité dans un cadre sécurisant.

3

Optimiser le développement de ses potentialités.

4

Valoriser les compétences existantes.

5

Améliorer les capacités relationnelles.

6

Promouvoir son intégration dans l'environnement social et familial.

7

Favoriser la socialisation par l'inscription dans un projet de vie.

8

Permettre l'accès à la citoyenneté.

# Activité générale de l'ITEP

## Le fonctionnement en DITEP

À ce jour, l'établissement est organisé en « dispositif ». Cette approche expérimentale, mise en place sur l'exercice 2012 gagne en cohérence au fil du temps et trouve sa légitimité dans la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 qui consacre dans son article 91 le principe du fonctionnement des ITEP sous forme de dispositif, ainsi que dans le décret n° 2017-620 du 24 avril 2017 relatif au fonctionnement des établissements et services médico-sociaux en dispositif intégré.

### Le dispositif en quelques mots

Un changement structurel et culturel
Sortir de la logique de place
Accompagner le jeune dans son parcours de soin personnalisé dans et hors les murs
A partir du P.P.A :
- Une réponse clinique répondant à des besoins spécifiques
- La continuité du cadre d'accompagnement
- L'interdisciplinarité et la notion de transversalité

La démonstration de la pertinence de cette modalité d'accompagnement n'est plus à soutenir, tant les objectifs d'offre et de transversalité énoncés initialement ont été atteints et optimisés.

L'institution a poursuivi sa logique de travail sur les modalités d'accueil à partir des besoins spécifiques des jeunes et non plus dans le cadre d'une logique de services.

A partir du Projet Personnalisé d'Accompagnement du jeune, qui constitue la référence centrale et première, une action ordonnée et co-construite

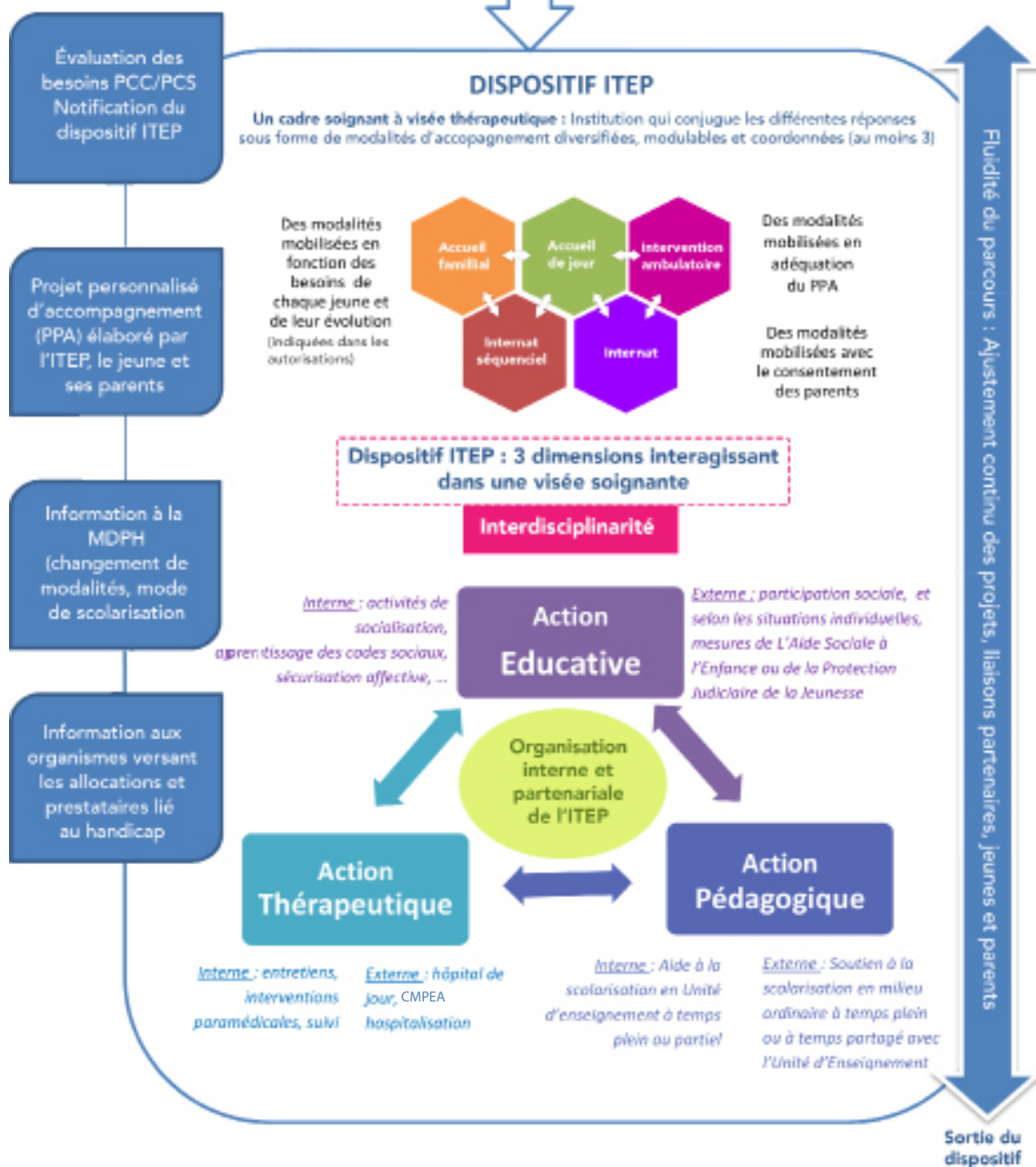
avec les parents ou le responsable légal et souvent le jeune, est envisagée pour répondre au plus près des difficultés, comme des potentialités qui se manifestent.

Éviter les ruptures dans le parcours du jeune accueilli doit être le fil conducteur de tout projet institutionnel. Cette population ne peut être prise en compte dans une institution qu'avec des modalités très souples et aménagées dans le temps.

## Le fonctionnement en dispositif des ITEP

Un objectif de conformité avec le décret n° 2005-11 du 6 janvier 2005 et la circulaire interministérielle n° 2007-194 du 14 mai 2007

**Au regard des difficultés psychologiques de L'ENFANT ou l'ADOLESCENT et des conséquences en termes de socialisation et d'accès aux apprentissages, l'enfant, l'adolescent et ses parents, suite à la décision de la MDPH, peut bénéficier du :**



Les besoins spécifiques des jeunes accueillis requièrent des moyens thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques conjugués et le fonctionnement en dispositif qui sollicite un travail interdisciplinaire et transversal entre le thérapeutique, l'éducatif et le pédagogique permet d'y répondre.

Sous égide institutionnelle, un accompagnement personnalisé contribue à restaurer les compétences

et potentialités des jeunes concernés et à rétablir leurs liens avec l'environnement.

Cette approche interdisciplinaire à visée soignante, avec personnalisation des propositions d'intervention, constitue une des principales spécificités des ITEP.

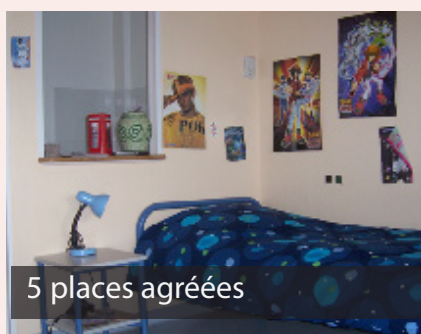


## Les trois différentes modalités d'accompagnement

C'est la capacité d'un ITEP à proposer ces différentes modalités d'accompagnement qui fait de lui un dispositif, soucieux de prendre en compte les besoins de la population accueillie indépendamment d'une organisation figée en services.

Quelle que soit la modalité d'accueil, les jeunes accueillis bénéficient d'un accompagnement adapté : scolarité en interne et /ou à l'extérieur, soins, rééducations et suivi éducatif.

### L'internat



L'internat est un outil au service de la dimension du soin. L'internat d'ITEP se conçoit comme une indication visant à faire évoluer la problématique pour des jeunes ayant acquis un minimum de codes sociaux.

L'éloignement familial peut permettre pour le jeune comme pour sa famille ou le représentant légal, un apaisement des conflits et la possibilité d'élaborer et d'aménager de nouveaux modes relationnels. L'accueil en internat peut être séquencé selon le projet d'accompagnement personnalisé et toujours en accord avec les parents ou représentants légaux.

### Le Demi-internat



L'accueil de jour offre un cadre adapté aux jeunes pouvant être maintenus dans leur milieu naturel ou accueillis dans le cadre du Service Enfance Famille du Conseil Général. Comme pour l'internat, l'accueil peut être séquencé mais l'accompagnement est continu.

### Le SESSAD



Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile

Cette modalité d'accompagnement vise au maintien du jeune dans son milieu ordinaire de vie notamment son inclusion scolaire ou pré professionnelle.

Elle met à disposition du jeune des médiations séquentielles.

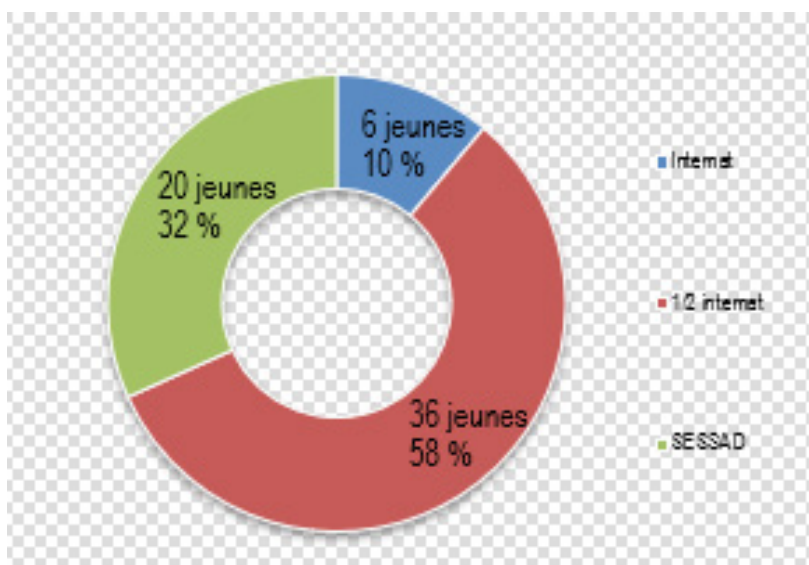


## L'activité en chiffres



Durant l'année 2017, l'ITEP Villa Blanche Peyron a accueilli 54 jeunes, dont 1 fille, répartis selon 3 types de modalités d'accompagnement.

REPARTITION PAR MODALITE D'ACCOMPAGNEMENT  
DE 62 SITUATIONS SUIVIES



Il y a eu 8 changements internes de modalités d'accompagnement en cours d'année ce qui représente 15 % de l'effectif. Ce chiffre est stable puisqu'en 2016 : 10 changements et en 2015 : 7 changements.

Ces changements ont tenu compte des besoins spécifiques des jeunes et de l'évolution de leur situation. Ils ont été rendus possibles du fait de l'organisation en dispositif en non plus en services. ils ont également fait l'objet d'information à la M.D.P.H en accord total avec les parents.

### Changement de modalités d'accompagnement

Nature du changement	Nombre de jeunes	Pourcentage
1/2 internat vers internat	2	5 %
1/2 internat vers SESSAD	2	5 %
SESSAD vers 1/2 internat	4	2 %

## Journées réalisées

Modalités d'accompagnement	Nombre de journées réalisées	Taux d'occupation en %
Internat	898	102
Demi-internat	4 593	100
SESSAD	2 497	109



## Admissions en 2017 Modalité d'accompagnement initial

Internat	1/2 internat	SESSAD
0	13	5

33 % de l'effectif a été renouvelé contre 17 % en 2016 et 64 % en 2015.  
L'équilibre entre anciens et nouveaux est préservé.

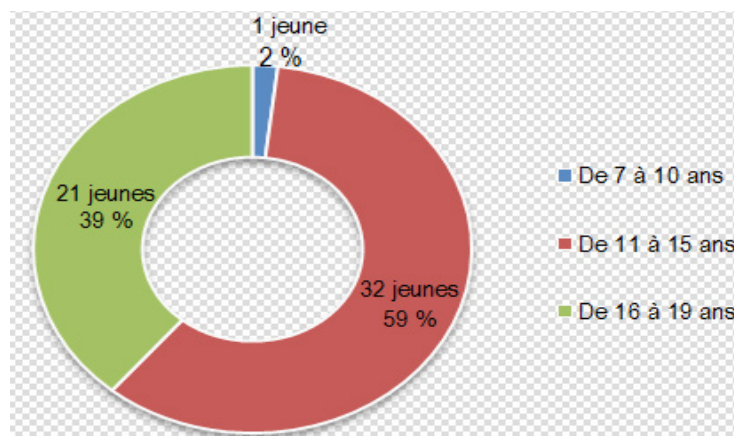
## Les notifications enregistrées en 2017

Internat, 1/2 Internat, SESSAD	SESSAD
75	50

- 25 (92 en 2016) notifications enregistrées pour l'internat et le demi-internat, dont 8 (10 en 2016) hors département du Gard et dont 13 (6 en 2016) ont donné lieu à des admissions. 50 notifications comprennent les 3 modalités d'accompagnement.
- 50 (39 en 2016) notifications enregistrées pour le SESSAD dont 5 ont donné lieu à des admissions.

## Profil et parcours de la population accueillie en 2017

### REPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



58 % des jeunes ont entre 11 et 15 ans, et 39 % ont plus de 16 ans, ce qui conforte notre établissement d'une part dans l'accueil d'une population adolescente, et d'autre part dans la préoccupation du préprofessionnel.

### REPARTITION EN FONCTION DU TYPE DE TROUBLE

Trouble	Nombre	%
Nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle à titre principal	5	9 %
Nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle à titre associé	2	3,5 %
Nombre de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre principal	3	5,5 %
Nombre de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre associé	4	7 %
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques à titre principal	23	43 %
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques à titre associé	30	55,5 %
Nombre de personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre associé	36	67 %
Nombre de personne présentant des déficiences motrices à titre principal	2	3,5 %
Nombre de personnes présentant des déficiences motrices à titre associé (dyspraxies)	15	28 %
Nombre de personnes cérébro-lésées à titre associé	2	3,5 %
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre principal	27	50 %
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre associé	18	33 %
Nombre de personnes en cours de diagnostic	8	2 %
Nombre de personnes présentant d'autres types des déficiences à titre associé (= TDAH)	37	34,5 %

*Jusqu'en 2015, la classification utilisée pour caractériser les troubles présentés par les jeunes, était celle de la CFTMEA, couplée à celle de la CIM 10. (cf a l'annexe 1). Depuis 2016, la classification utilisée est celle de l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance) (cf annexe 1).*

## ÉVOLUTION DES TROUBLES SUR 5 ANS

Il apparaît possible d'utiliser les résultats des statistiques cliniques établies depuis 2013 avec la CFTMEA avec ceux obtenus avec la classification de l'ANAP pour 2016, pour établir un profil clinique de la population accueillie à l'ITEP Villa Blanche Peyron, et faire une analyse.

Types	2013	2014	2015	2016	2017
Déficiences mentales	7	6	5	8	7
Troubles psychotiques + autisme	11	13	17	Troubles psychiques	Troubles psychiques
Troubles névrotiques	11	7	5		
Troubles états limites	33	29	32	56	60
Troubles langage + apprentissage	6	1	4	33	36
Trouble déficience motrice (principal et associé)					17
Troubles du comportement et de la communication	18	8	9	22	27
Autres déficiences (TDAH)				19	37
Déficience métabolique d'origine génétique					1
Cérébrolésés	1	2	2	2	2
Diagnostics en cours			CRA	1+ 3 autres demandes	2
			Neuropédiatrie	7	5
			Pédopsychiatrie	5	5

Nous pouvons faire plusieurs remarques :

A) La prévalence des troubles psychiques, du comportement, des troubles du langage et des apprentissages : elle correspond aux « troubles psychologiques durables, entravant scolarisation, socialisation et constituant handicap », tels que décrits dans le décret des ITEP.

En ce qui concerne les troubles psychiques, on peut préciser qu'en 2017 :

- 3 jeunes ont été suivis à l'UTADO (service de pédopsychiatrie du CHU) du fait d'une pathologie active
- 3 jeunes étaient suivis en Hôpital de jour.
- 8 jeunes avaient des suivis annuels en CMPI.
- 2 jeunes étaient suivis en addictologie, dont un qui a bénéficié de séjours à l'UTADO. 2 jeunes y ont été orientés pour consultation et suivi, 2 autres en relevant mais ne sont pas restés à l'ITEP.

Nous avons recommandé des suivis en

pédopsychiatrie, pour 5 jeunes (comme en 2016). Il faut enfin préciser que 15 jeunes ont bénéficié de traitement neuroleptique, 6 sur prescription hospitalière, 9 sur prescription du pédopsychiatre de l'ITEP, en accord avec les parents.

Il est à noter que 2 jeunes avaient un traitement anti-dépresseur sur prescription du C.H.U ou d'un psychiatre libéral.

B) L'émergence d'un nombre important de jeunes présentant le type « autre déficience », avec TDA/TDAH, à titre souvent associé aux troubles du comportement ou des apprentissages

- 8 jeunes ont été suivis en neuropédiatrie soit en ville, soit au CHU, et 12 ont été diagnostiqués en pédopsychiatrie et traités par le CMPI ou à l'UTADO.

- Nous avons repéré 7 autres jeunes pour lesquels une consultation a été demandée dans les services hospitaliers. L'association de traitement pour TDAH et Troubles psychiques concernait 3 jeunes.



Nous pouvons faire l'hypothèse qu'un certain nombre de jeunes cotés selon la CFTMEA en étaient atteints, notamment les jeunes porteurs de troubles de personnalité de type « pathologies limites », avec un recours à l'agir, et une faible estime de soi.

C) L'augmentation du nombre de jeunes présentant des déficiences motrices à titre associé est dû au fait de l'inscription des dyspraxies dans la rubrique « Trouble déficience motrice ».

D) La constance du nombre de jeunes présentant des DIL, voire DIM dans la population

Ce phénomène semble propre aux ITEP, car ces jeunes, souffrant dans le milieu scolaire ordinaire, développent des troubles du comportement qui motivent leur orientation.

- Pour 2 jeunes nous avons pris la suite des ITEP accueillant des enfants ; ce sont les évaluations du bilan d'entrée qui ont révélé l'importance de leur déficience et la nécessité d'une réorientation en IMPRO, plus adaptée à leurs besoins, à l'adolescence.

E) La population TED existe en ITEP : il s'agit le plus souvent de jeunes pouvant bénéficier d'inclusion scolaire en milieu ordinaire, ou en classe adaptée des collègues.

Une demande a été faite au CRA pour un jeune, pour confirmer le diagnostic clinique, et pour 2 autres jeunes, le travail d'accompagnement de la démarche est en cours.

F) Les troubles du comportement associés au troubles psychiques, dans le cadre d'une addiction :

- 5 jeunes étaient concernés, avec des troubles importants des conduites (dont 3 avec injonction du magistrat pour des soins spécifiques).

G) Pour un jeune, le diagnostic de « maladie génétique » vient d'être posé (atteinte du chromosome 17) s'inscrivant dans la rubrique « Déficience métabolique ».

H) Les troubles en lien avec une cérébrolésion :

- 2 jeunes étaient concernés, l'un a obtenu une RQTH pour adaptation de poste pour ses stages en entreprise en vue de son apprentissage, et l'autre a pu reprendre à temps plein son cursus au collège.

- 2 jeunes sont également accueillis pour des troubles du comportement et de l'attention en lien avec une maladie neurologique, le syndrome

de Gilles de la Tourette. Ils sont tous 2 suivis au centre de compétence du CHU de Montpellier, par le Dr Roubertie, spécialiste des Tics.

I) Les troubles touchant le langage et les apprentissages = 36 jeunes concernés

Ils atteignent de plus en plus de jeunes cotés « à titre associé » essentiellement. Ils sont à relier à des troubles neurodéveloppementaux survenus dans l'enfance, et/ou à un développement psychoaffectif dysharmonieux de la personnalité.

L'ITEP accueille ainsi une population hétérogène dont on peut dire, malgré tous les troubles décrits ci-dessus, que, leur caractère commun est une vulnérabilité de la personnalité, et leur expression clinique, un recours à l'agir, (pathologies limites), une particularité d'être au monde (TED), une impossibilité à accéder pleinement aux apprentissages (dysphasies, dyslexies, dyscalculies, dyspraxies, dysharmonie cognitive, TDA/TDAH).

La prise en charge devra tenir compte de la subjectivité de ces jeunes et de leurs besoins spécifiques, l'interdisciplinarité étant indispensable pour offrir un cadre réellement thérapeutique.

## LES MESURES DE PROTECTION SOCIALE OU JUDICIAIRE

Mesures	Nombre de jeunes	%
Jeunes bénéficiant d'une mesure de protection (accompagnement social ou protection juridique)	27	50 %
Jeunes ne bénéficiant pas d'une mesure de protection	27	50 %
Mesure d'accompagnement social personnalisé	28	52 %
Mesure d'accompagnement judiciaire	2	4 %
Mesure de protection judiciaire	3	5,5 %
Mesure de protection administrative	25	46 %

> 50 % des jeunes accueillis en 2017 bénéficient d'une mesure, ce qui implique un travail de relais et de partenariat importants.

Ce fait, notable, n'est pas conjoncturel puisque sur les 5 dernières années il est stable entre 40 et 59 %.

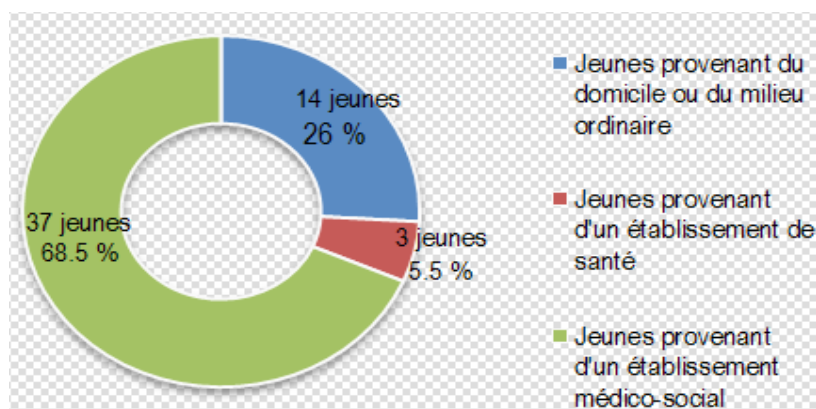
### Évolution des mesures de protection sociale ou judiciaire

2013	2014	2015	2016
40 %	54 %	59 %	51 %

### LA PROVENANCE

La provenance des jeunes de l'ITEP au cours de l'année 2017 est répartie entre trois milieux différents :

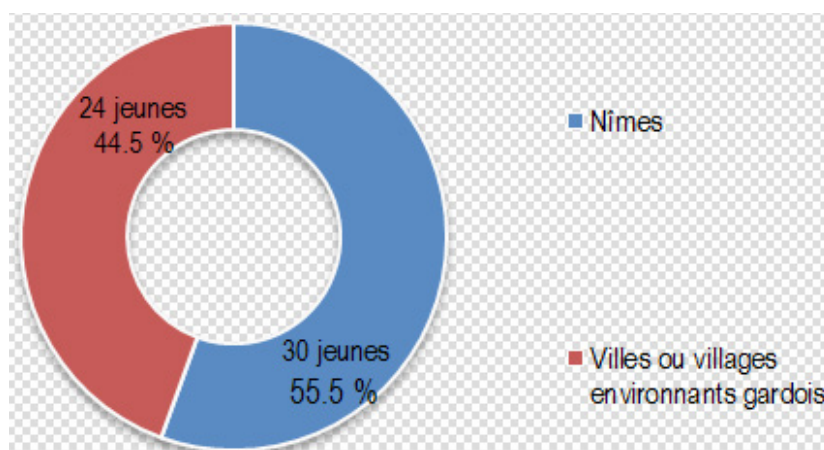
- le domicile
- un établissement de santé
- un établissement médico-social.



### L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE

La provenance géographique des jeunes de l'ITEP reste relativement équilibrée en 2017 entre Nîmes et les villes ou villages environnants gardois.

La totalité des jeunes est domiciliée dans le Gard.



## Situations scolaires et pré-professionnelles au sein de l'ITEP

Situations au 31/12/2017	Nombre de jeunes	%
Scolarité interne à temps plein	15	28 %
Inclusion scolaire partielle moins de 10h par semaine	3	5,5 %
Inclusion scolaire partielle au-delà de 10h par semaine	5	9 %
Inclusion à temps plein	14	26 %
Préprofessionnel (stage) convention ITEP	21	39 %
Apprentissage CFAS CFA	2	3,50 %

Une volonté qui s'affirme toutes les années : favoriser l'inclusion scolaire ou préprofessionnelle en tenant compte des possibilités du jeune, tant au niveau de ses capacités intellectuelles que psychiques.

## LES SORTIES (11 sorties en 2017)

Données et motifs de sortie	Nombre	%
Nombre de jeunes sortis dans l'année	11	20 %
Durée moyenne de séjour des jeunes sortis	951 jours soit 2 ans et 7 mois	
Somme des durées d'accompagnement	10 464 jours	
Retour en milieu ordinaire	9	81 %
A la demande unilatérale des parents ou des représentants légaux	2	18 %

## DEVENIR DES SORTANTS

9 mois et 3 ans après leur sortie

Conformément au cadre légal, nous envoyons un courrier à toutes les familles, représentants légaux ou jeunes majeurs dont la date de sortie est inférieure ou égale à trois ans afin de prendre de leurs nouvelles.

Nous sommes confrontés au fait que bien souvent l'adresse est erronée et surtout que nous n'avons aucune réponse en retour de notre courrier.

Les seules nouvelles à ce jour que nous avons c'est lorsque le jeune nous rend visite spontanément.

En 2017, 4 jeunes nous ont rendu visite.

Sorti depuis	Nombre	Nouvelles
> 1 an	1	Lycéen en terminale
> 2 ans	3	1 travaille, 2 en recherche d'emploi

Nous avons noté que les jeunes qui viennent nous saluer de façon spontanée sont ceux pour qui la situation est relativement stabilisée ; ils sont même fiers de nous montrer qu'ils vont bien.

Certains reviennent également car ils ont besoin de documents administratifs archivés de leur dossier.

Nous regrettons comme chaque année le peu de retours à nos courriers de demandes de nouvelles.

En effet, sur 51 courriers envoyés, seuls 4 jeunes nous ont répondu et 7 courriers nous sont revenus pour « destinataire inconnu à l'adresse ».

Nombre de courriers envoyés	4 réponses	%
51	1 jeune en contrat d'apprentissage 1 jeune en scolarité au collège 1 jeune accueilli dans un autre ITEP 1 jeune en situation de recherche d'emploi	8

## Les trois dimensions de l'interdisciplinarité

### > Le pôle thérapeutique

La cohérence du travail d'équipe au sein du pôle, soutenue par la réunion hebdomadaire, permet l'exercice et la pratique de chaque professionnel. Ce temps indispensable d'échanges, permet d'élaborer des offres de soins au plus près des besoins des jeunes : il s'agit d'accueillir chaque jeune dans sa subjectivité, observer, évaluer ce qui fait trouble, et proposer des espaces de soins spécifiques.

- La prévalence des troubles psychiques de type « Etat-Limite », nous a conduit à maintenir les propositions de soins originaux, sous forme de « groupe à médiation thérapeutique » (groupe « Mythes et légendes », « Habiletés sociales », « scenarii sociaux », « ado-bricolo » « jeux » « cosmétiques »). Une trentaine de jeunes en ont bénéficié, en 2017.

Ces groupes favorisent l'expression de contenus émotionnels au travers de médiateurs concrets, développent les capacités d'élaboration mentale, et permettent d'améliorer la relation à l'autre.

Psychologue clinicienne et/ou ergothérapeute, formées à cette pratique, sont garantes du cadre thérapeutique. Il en est de même quand elles co-animent avec un pédagogue ou un enseignant, les « ateliers transversaux ».

- Pour les jeunes, dont la communication est troublée, et présentant une grande difficulté langagière, nous avons proposé des médiations en petit groupe auprès d'une équithérapeute, et/ou auprès d'une thérapeute animal. Cette médiation animale a profité à 8 autres jeunes, et leur a offert la possibilité de communiquer, et découvrir « l'intersensibilité » avec l'animal et ainsi faire un travail sur l'altérité et la réassurance.

- A côté des prises en charge groupales, des entretiens individuels sont proposés aux jeunes, qui en ont les capacités, par les psychologues cliniciennes, leur offrant un espace de parole personnel, permettant une élaboration de leurs conflits intrapsychiques.

- Des temps informels, et formels sont nécessaires pour articuler les différentes prises en charge des jeunes avec leur éducateur référent, et/ou leur enseignant. Ce sont des temps d'échanges et de partage d'informations, ou d'éclairage clinique.

- Pour de plus en plus de jeunes, dont les troubles psychiques rendent impossible leur socialisation, le partenariat avec le sanitaire est devenu incontournable pour assurer une continuité des soins pédopsychiatriques, entre l'ITEP et le service de pédopsychiatrie (UTADO/ HDJ/CMPEA).

Rappelons que 15 jeunes bénéficiaient de traitement neuroleptique, pour apaiser leur état de souffrance psychique et 12 autres jeunes avaient un traitement spécifique par méthylphénidate, sur prescription hospitalière pour réduire leur hyperactivité invalidante.

- Pour les jeunes présentant une déficience intellectuelle, dépistée et diagnostiquée à l'ITEP, l'orientation en IMPRO, a été accompagnée auprès des jeunes et de leurs familles ou représentant légal.

- Pour 2 jeunes présentant des troubles majeurs du langage avec quasi « alexie », des séances d'orthophonie ont été prescrites et réalisées en libéral.

- Le travail avec les familles, indispensable à l'évolution des jeunes, a pour but de diminuer les tensions intrafamiliales liées aux troubles, changer la représentation qu'ils ont des troubles de leur enfant, et, retrouver une certaine confiance en eux. Des entretiens en binôme (éducateur référent/ psychologue) sont ainsi proposés.

- Le projet de création d'une unité pour jeunes porteurs de TSA est soutenu par 2 membres du pôle, qui ont participé à son écriture finale au 1<sup>er</sup> semestre 2016.



Une réflexion s'est faite jour, afin de soutenir les jeunes de plus en plus atteints dans leurs apprentissages, (jeunes ayant un TDAH, ou une dysharmonie cognitive) de pouvoir proposer des ateliers de remédiation cognitive, en faisant appel à l'intervention d'une psychologue cognitive.

Pédopsychiatre ou psychologue clinicienne ont participé aux réunions d'ESS des jeunes concernés, ainsi qu'à celles de l'ASE ou du Réseau ARPEGE

## > Le pôle éducatif

En 2017, la cohésion et la cohérence du travail du pôle éducatif dans le dispositif, étayé par les réunions hebdomadaires et les relais interdisciplinaires, ont permis la mise en pratique stabilisée de nombreuses actions conjuguées et ajustées au plus près des besoins des jeunes.

L'accompagnement éducatif est le vecteur du suivi au quotidien de l'ensemble des jeunes en interface avec les pôles thérapeutique et pédagogique.

Le pôle éducatif nourrit les hypothèses d'un diagnostic partagé, par les apports cliniques des observations du terrain, soutenues entre autres par les concepts analytiques de Winnicott. Le pôle éducatif s'inscrit dans la dimension du "prendre soin" et soutient de sa place la dimension globale de prise en charge.

Son implication dans le dispositif permet des offres d'activités de groupe et ou en individuel selon la singularité des troubles des jeunes, aujourd'hui une forte représentativité des états limites.

En conséquence, les ateliers éducatifs validés au plan interdisciplinaire, nécessitent les régulations et cadrages techniques qui permettent d'assurer la cohérence de ces supports.

L'organisation en dispositif et un fonctionnement interdisciplinaire mettent en évidence la logique de transversalité, cette nouvelle donne conceptuelle ouvre vers des perspectives d'enrichissement de la pratique éducative.

Il est également observable, en 2017 une plus grande stabilité de l'effectif de l'équipe, avec une réelle densification de la qualité de la prestation du pôle éducatif, notamment sur le maintien de

pour des situations complexes, afin de contribuer et apporter des éléments de compréhension clinique.

l'offre de projets d'ateliers en direction des jeunes et une présence accrue dans les médiations transversales.

La vie quotidienne, comme énoncé préalablement, est un des moments privilégiés pour accompagner et mettre en expérimentation les habiletés sociales et le vivre ensemble, le pôle éducatif en adapte toutes les modalités, en organise les séquences et en régule les impacts bénéfiques et/ou les tensions.

La reprise de ce vécu du quotidien est l'occasion pour le jeune et son référent éducatif, d'un espace-temps personnalisé et référencé au PPA, cette dimension est nommée Prise en Charge Individuelle.

Le jeune dont l'expression est soutenue et accompagnée peut alors réinterroger sa situation, son attitude, son comportement et revisiter ainsi ses capacités, ses potentialités et enfin avec l'adulte qui le soutient, évoquer les perspectives de son projet global.

Les temps de l'accueil du matin au soir sont séquencés par des aménagements de présences collectives et/ou personnalisées en fonction des objectifs du PPA de chacun.

L'emploi du temps valorise l'ensemble des actions interdisciplinaires et permet à chacun, jeunes comme adultes de disposer d'un repérage du soutien personnalisé.

Le repérage de cette organisation est régulièrement réinterrogé du fait de l'évolution psychique et permet en cela une évaluation

longitudinale du parcours du jeune du point de vue du référent éducatif.

L'ITEP a fait le choix, de nommer un référent et un répondant de situation, ces deux personnes appartiennent au pôle éducatif et ont pour mission, à partir, du projet institutionnel, du contrat de séjour, du PPA et d'une procédure d'accompagner le jeune et sa famille tout au long du parcours de vie institué. Le référent est l'intervenant principal de la situation en ce sens qu'il est pivot de toutes les articulations interdisciplinaires et partenariales qui contribuent à la prise en charge du jeune.

De cette place le référent questionne, informe, analyse et soutient toutes les actions validées.

En son absence le répondant agit en relais d'information auprès de tous afin de garantir la fluidité de l'organisation des étayages et de leur mise en œuvre. Pour ce faire, le répondant est présent autant que possible aux instances d'évocation du jeune concerné notamment lors des reprises de PPA. Il est aussi l'interlocuteur partenarial auprès des familles ou représentants légaux, collègues et autres collaborateurs de proximité.

L'éducateur référent à l'égard des familles, est l'intervenant institué pour assurer les relais et faire vivre la relation / communication entre le jeune, sa famille et l'itep.

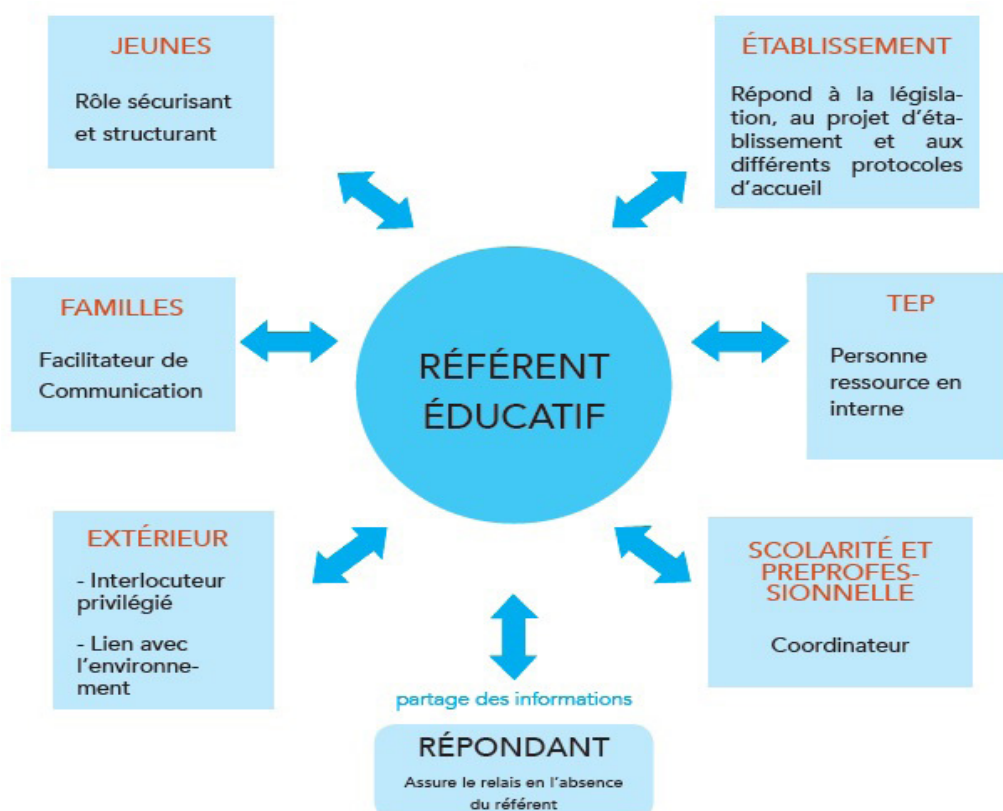
La famille partenaire principal de la situation est en liaison permanente avec l'itep et plus précisément avec le référent, le répondant, l'équipe.

Dans ces articulations, il s'agit de la gestion du quotidien et il est question aussi de sujets plus impliquants tels que les rappels de rdv à l'itep et ou la perspective d'une visite à domicile afin de réguler tel ou tel point du suivi interdisciplinaire.

Il s'agit aussi de soutenir l'adhésion des familles quand se révèlent des moments difficiles de l'adolescence de leur enfant.

La famille est incontournable du projet du jeune, elle seule est en mesure de valider, à cette fin, elle doit bénéficier d'un soutien de proximité qui lui permette un avis éclairé sur les décisions qu'elle doit prendre.

A tous moments elle est sollicitée et partie prenante, pour contribuer à l'accompagnement global de son enfant, c'est en partie à la qualité et la profondeur du lien avec l'itep et le référent éducatif, que s'instaure l'adhésion et la co-construction.



## > Le pôle pédagogique

En 2017, 40 jeunes ont été pris en charge par le pôle pédagogique en groupe et/ou en prise en charge individuelle.

Sur l'unité d'enseignement, tous les jeunes sont référés à 3 groupes classes :

- une dizaine de jeunes âgés de 11 à 13 ans ont été inscrits sur la classe 1.
- une quinzaine âgés de 13 à 14 ans en classe 2.
- une petite vingtaine d'adolescents qui sont dans leur seizième année (et plus) dont le groupe des « Dispositifs Extérieurs » ont été inscrit sur la classe 3 avec un travail plus spécifique concernant leur projet préprofessionnel et l'intensification des mises en stages et des prises en charge extérieures de droit commun (Mission Locale, Pôle Emploi...)

Il y a eu 7 passages d'une classe à l'autre en cours d'année selon leur projet.

Sur plan de la scolarité des éléments sont à souligner :

- 9 jeunes ont été inscrits et présentés au Certificat de Formation Générale en juin 2017, avec une réussite pour 8 candidats.
- 8 jeunes ont bénéficié de la poursuite d'une scolarité ordinaire avec des temps d'inclusion qui varient d'un mi-temps à quelques heures.

Ce chiffre mis en rapport avec les années antérieures témoigne une nouvelle fois de la difficulté des inclusions dans le milieu ordinaire (collèges, lycées professionnels) principalement pour les jeunes approchant de la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Il est de plus en plus évident que l'accompagnement doit se situer aussi dans le champ préprofessionnel.

De fait, depuis janvier 2016, le pôle pédagogique s'est enrichi d'une nouvelle technicité avec le poste d'une conseillère en insertion professionnelle qui accompagne les adolescents dans la découverte du milieu professionnel, organise et soutient les mises en stage (découverte, professionnalisation,

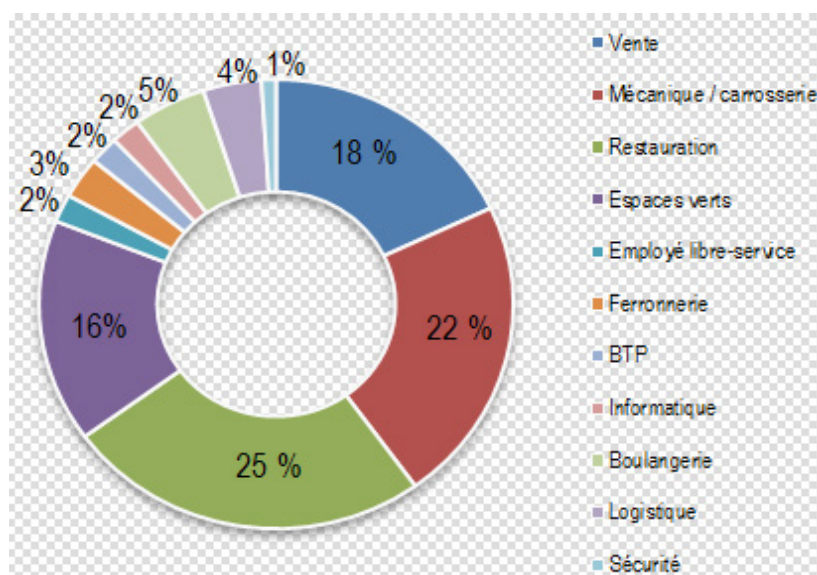
bilans...) les conseille et les informe sur tous les dispositifs existants concernant l'insertion professionnelle (partenariat avec les CFAS, les Missions Locales et certains centres de formation).

- 21 adolescents en situations de stages (12 en situation préprofessionnelle toute l'année auxquels se rajoutent 17 jeunes qui ont également bénéficié de ces temps d'accompagnement et de découverte du monde professionnel).
- 211 semaines de stages réalisées (avec une moyenne de 10 semaines pour chaque jeune) dans 87 entreprises ou administrations partenaires et dans une dizaine de domaines professionnels.
- 2 contrats d'apprentissage signé dans la vente
- 1 CDI signé dans la restauration rapide.
- 2 jeunes inscrits sur des formations longues de remobilisation de projet.

Des temps d'activités physiques et sportives ont été proposés par un éducateur sportif sous forme d'ateliers collectifs (tournoi de tennis de table, tchoukball, randonnée à vélo...) principalement à l'extérieur de l'établissement mais également avec des prises en charge individuelles en salle de cardio-training ou autre projet personnalisé avec 2 assistants d'éducation accompagnent les jeunes sur tous ces temps pédagogiques. L'embauche d'un nouvel éducateur technique spécialisé confirme l'intérêt de ce poste avec la reconduction de certains ateliers, mais également la mise en place de nouveaux, comme les espaces verts avec l'entretien du parc et la construction d'un composteur pour les déchets verts.

Les réunions pédagogiques hebdomadaires animées par la responsable pédagogique permettent l'organisation de tous les temps de prise en charge pédagogique avec l'échange d'informations sur les situations de chaque jeune accueilli et sur leur parcours préprofessionnel.

## Répartition des stages par secteur d'activité



La participation de la responsable pédagogique et de l'enseignant(e) de la classe où est référé le jeune aux équipes de suivi de la scolarisation (ESS) à minima 1 fois par an voire 2 selon les situations mais également aux équipes éducatives (EE) plus fréquemment et à la demande des écoles et collèges contribue grandement au travail étroit de construction et d'élaboration du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) et aux liens quotidiens avec le principal partenaire pour ce pôle, l'Éducation Nationale.

La plupart des ESS sont organisées en juin avec l'Enseignant Référé en lien avec la MDPH au sein de l'établissement avec la participation des personnels du TEP.

Pour les jeunes ayant plus d'un mi-temps d'inclusion scolaire à l'extérieur de l'ITEP, ces réunions ont lieu tout au long de l'année sur les établissements scolaires.

De janvier à décembre 2017	Participation aux Equipes Educatives	Participation aux Equipes de Suivi de Scolarisation
90 réunions (102 en 2016)	43 (49 en 2016)	47 (53 en 2016)

Les contenus des apprentissages scolaires proposés partent d'une évaluation des compétences disciplinaires (lecture, écriture, productions écrites, mathématiques...) à l'arrivée du jeune dans sa classe de référence.

Chaque enseignant pose des objectifs définis avec une progression qui ont participé à l'accompagnement pédagogique tout au long de la prise en charge dans le but de maintenir

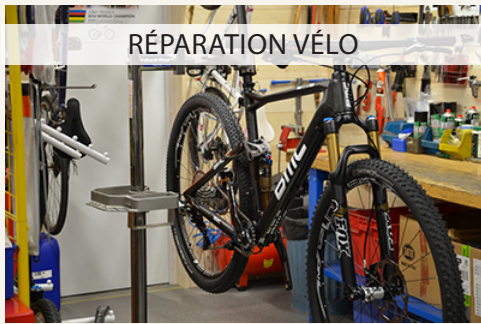
les acquisitions et de viser à une remobilisation générale du projet pédagogique très souvent mis à mal depuis des années.

Des projets de classes et des sorties sont proposés tout au long de l'année scolaire.

Ces projets servent de supports aux apprentissages avec une pédagogie différenciée et adaptée.



## Quelques projets et activités proposés en 2017



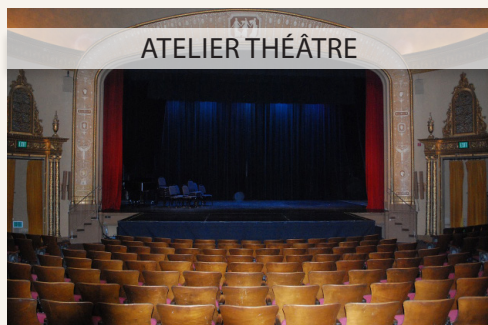
L'objectif principal de cet atelier est la pratique d'un atelier technique de réparation de vélos. Pour cela les jeunes de ce groupe sont amenés à : travailler sur un matériel du quotidien et pouvoir réutiliser des compétences acquises, rencontrer et échanger sur un même support avec, après la remise en état du matériel, une sortie prévue sur une journée.

Tous les vendredis matins de 9h à 13h sur l'ITEP de Montpellier avec un éducateur technique.

La remise en état d'une parcelle en friche de l'ancien jardin a permis la création d'un potager : planter et récolter de fruits et légumes, aborder le champ lexical du jardinage, développer la curiosité culinaire, initier à des saveurs nouvelles.

Le but est également de sensibiliser les jeunes aux enjeux du développement durable (fabrication d'un hôtel à insectes, élevage de coccinelles de vers à soie).

Ce projet est mené toute l'année (idée de saisons pour semis, abris...) pour 8 jeunes de 2 classes avec un éducateur scolaire accompagné d'un assistant d'éducation.



Cet atelier «Théâtre» favorise l'expression verbale et l'expression corporelle avec comme objectifs principaux : la confiance et l'estime de soi, connaître son corps (agir et exprimer), s'exposer au regard de l'autre (travail d'improvisation), découvrir d'autres textes de littérature (en lien avec les cours de français)

Atelier hebdomadaire pour 6 jeunes de la classe 1 avec une enseignante, une assistante d'éducation et une intervenante du théâtre.

Cet atelier s'adresse à des jeunes ayant besoin d'un support manuel concret. Il s'inscrit dans une démarche de préprofessionnalisation.

- Offrir un cadre sécurisant et individualisé.
- Renforcer et améliorer l'estime de soi.
- Développer l'imagination et la créativité.
- Travail sur la relation à ses pairs et à l'adulte dans le respect de chacun et la convivialité.
- Travail sur le cadre et les règles de sécurité.



L'objectif premier de cet atelier est la découverte et l'histoire de sa région pour appréhender et mieux comprendre le cadre dans lequel nous vivons (Nîmes, Beaucaire, Alès, Junas, Sète...)

Les objectifs pédagogiques sont multiples avec lecture de guides, de journaux concernant les sites visités et en lien avec l'actualité (gaz de schiste, électricité, etc.). Des liens sont également faits avec les sciences, l'histoire et la géographie avec des productions écrites et des recherches sur internet.

Des reportages photos complètent l'activité en classe. Atelier hebdomadaire pour 4 à 6 jeunes avec un éducateur scolaire accompagné d'un assistant d'éducation.



La découverte du cirque ainsi que sa pratique (saut, jonglage, équilibre, etc.) permettent de développer une meilleure connaissance du corps, le repérage dans l'espace et le temps, et la créativité.

Une progression au rythme des jeunes est proposée sur l'année.



Le golf permet de travailler sur des savoir-être (posture adaptée à un lieu extérieur) et des savoir-faire avec un travail particulier de concentration et de « recentrage » sur son jeu.

C'est également un moment propice (lieu calme Golf de Vaquerolles à Nîmes) aux échanges et à un petit bilan de la semaine passée qui peut se prolonger en classe avec lecture d'articles concernant ce sport, recherche d'informations sur les tournois et les joueurs...

Tous les vendredis de 13h à 15h pour 5 jeunes, avec un éducateur scolaire et un éducateur spécialisé.

Les objectifs de cet atelier cuisine sont multiples :

- pédagogiques, avec la lecture des recettes et les calculs à faire pour les réaliser ;
- éducatif, avec le plaisir, la convivialité, la valorisation des compétences en évoquant un travail avec la diététique et une initiation sur la gestion et le coût des ingrédients.

Séance hebdomadaire tous les mercredis de 10h à 13h avec 3 jeunes accompagnés par 2 éducatrices.



L'accent est mis sur la communication et l'inter sensibilité avec l'animal, qui offre des possibilités de découverte et d'évolution psychique.

Un travail psychomoteur est proposé selon les difficultés ou troubles (équilibre, perceptions, image de soi...)

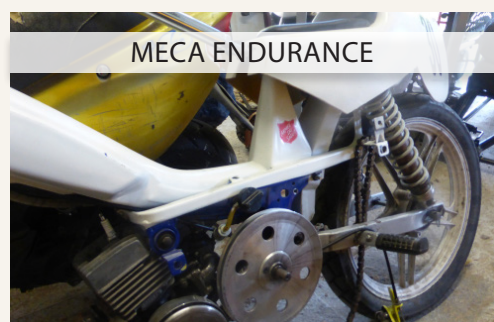
Hebdomadaire pour 4 jeunes.

Co-animation : une psychomotricienne ou une éducatrice et une équithérapeute sur le centre équestre.

Le déroulement de cet atelier se fait sur 2 temps :

- 1 partie en atelier avec la rénovation d'une mobylette et d'un scooter (découverte des techniques de mécanique moto).
- La préparation des 4 jeunes pour un week-end de course d'endurance sur un circuit à Carcassonne.

Projet inscrit sur toute l'année avec l'éducateur technique.



## La coordination

### Les réunions

La vie institutionnelle met en œuvre différentes réunions qui ont pour objet l'amélioration continue de la prestation et l'adaptation du projet et des pratiques en fonction de l'évolution des problématiques de la population accueillie.

Ces réunions se déclinent en trois catégories.

#### > Accompagnement de la personne accueillie

Ces réunions sont internes à l'établissement. Elles ont pour objet d'articuler les interventions des différents professionnels au sein d'un même pôle ou entre différents pôles.

Intitulé	Fréquence	Pôles et personnel concerné	Objet
Réunions des pôles thérapeutique, éducatif et pédagogique	Hebdomadaire	Chaque équipe avec l'animation du chef de services pour l'éducatif, du responsable pédagogique pour le pédagogique et du pédopsychiatre pour le thérapeutique.	Interroger les pratiques, élaborer les modalités d'action et penser l'organisation
Réunion interdisciplinaire	Hebdomadaire	Tous les intervenants référents des situations traitées. Animées par le chef de services.	Ajustement de l'accompagnement et suivi des P.P.A.
Analyse des pratiques	- Mensuelle - Trimestrielle	• Equipes éducative et pédagogique séparément • Equipes réunies Animées par un intervenant extérieur.	Réflexion sur les pratiques, aide à la posture professionnelle

#### > Direction, coordination, et fonctionnement

Ces réunions ont pour objet les questions relatives au management au sein de l'établissement. Elles traitent également de différentes thématiques qui concernent la vie de l'établissement.

Intitulé	Fréquence	Pôles et personnels concernés	Objet
Réunion du pôle de direction	Hebdomadaire	Directrice, chef de services et responsable pédagogique	Fonctionnement et orientations de l'institution, conduite des projets
Réunions du conseil de direction	Hebdomadaire	Directrice, chef de services, responsable pédagogique et pédopsychiatre	• Ajustement des P.P.A. Traitement des situations critiques • Aide à la décision

Intitulé	Fréquence	Pôles et personnels concernés	Objet
Réunion des cadres	Mensuelle	Directrice, chef de services, responsable pédagogique, pédopsychiatre et psychologues	Réflexion sur les pratiques, aide à la posture professionnelle
Réunion du personnel administratif	Mensuelle	Directrice, chef de services, comptables, secrétaires	Bilan des situations administratives et comptables en cours Organisation du travail Point sur les tâches à effectuer.
Réunion des Instances Représentatives du Personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise, C.H.S.C.T.	Mensuelles	Elus du personnel, délégués syndicaux, représentant de l'employeur	Conformément à la loi : consulter, informer et traiter diverses questions relatives à l'institution et au droit du travail
Réunion clinique animée par le pédopsychiatre pour le personnel des pôles administratifs et services généraux	Trimestrielle	Secrétaires, comptables, cuisinier, ouvriers d'entretien	Questions autour de l'accompagnement des jeunes et de la posture professionnelle
Réunion institutionnelle d'information et de réflexion	A chaque retour de congés (5 fois par an)	L'ensemble du personnel	Actualités de la Fondation, de l'I.T.E.P. (In) formation sur diverses thématiques.

#### > Dynamique et coordination au niveau de la fondation

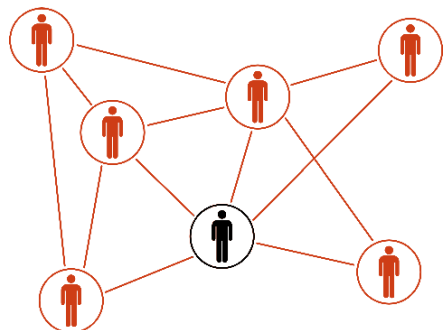
Le Siège de la Fondation, au niveau national, est à l'initiative de réunions relatives à la cohérence des actions des différents secteurs d'activité ou pour certaines, plus spécifiques, en fonction du type de population accueillie.

Intitulé	Fréquence	Pôles et personnels concernés	Objet
Réunion de secteur de la Fondation : Jeunesse Handicap Dépendance	3 fois par an	Directeurs, directeurs adjoints et/ou chef de service du secteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre l'actualité du secteur, les travaux engagés par la Fondation</li> <li>• Etre force de proposition</li> </ul>
Réunions des directeurs et des directeurs adjoints de la Fondation	Au moins 3 fois par an dont un séminaire de 4 jours	Directeurs et directeurs adjoints de la Fondation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre les actualités législatives, travail sur différentes thématiques et sur la vie de la Fondation</li> <li>• information et formation</li> </ul>
Groupes de réflexion et de travail : orientations stratégiques, ressources humaines, Ethique,...	Variable selon calendrier	Salariés désignés au sein de la Fondation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer l'identité associative</li> <li>• Améliorer les outils de la prestation</li> </ul>



## Les commissions de travail

Nature et nombre en 2017	Objectifs / Attendus
Conseil de la Vie Sociale 3 réunions par an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformément à la loi : est consulté, est informé, des questions diverses de la vie institutionnelle.</li> <li>• Favorise l'expression et la participation des jeunes et des familles à la vie de l'ITEP.</li> </ul>
Commission repas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis sur les menus proposés par le cuisinier pour le mois à venir.</li> <li>• Suivi des menus du mois précédent et de la qualité de la prestation.</li> </ul>
Comité de Pilotage de La Démarche Qualité (CoDQ) 6 réunions par an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participe au développement de la culture qualité au sein de l'ITEP.</li> <li>• Assure le suivi de l'ensemble des objectifs et des axes d'amélioration.</li> <li>• Veille à l'actualisation du projet d'établissement.</li> <li>• Prépare les différentes évaluations internes et externes conformément à la loi.</li> <li>• Assure le lien avec l'ensemble des travaux des autres groupes ou comités.</li> </ul>
Commission d'Actualisation du Projet d'Etablissement (CAPE)	Actualisation du projet d'établissement en lien avec le CoDQ.
Commission de Vigilance contre les Violences et pour la Bienveillance 8 réunions par an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préviend les phénomènes pouvant susciter de la violence.</li> <li>• Propose à la direction des axes d'amélioration afin de mieux gérer les situations de violence et/ou de maltraitance.</li> <li>• Promeut la bienveillance.</li> </ul>
Groupe Projet « Accueil TSA » 3 réunions puis remise du projet à la FADS et à l'ARS	Elabore le projet d'accueil TSA afin de le proposer au CA de la Fondation et aux financeurs et pouvoir ainsi répondre sans délai aux appels à projets.
Commission espace institutionnel 4 réunions par an	Réfléchit à la distribution pérenne des espaces institutionnels ainsi qu'à leur symbolique afin de garantir la cohérence du projet d'établissement.
Réflexion « Vie Institutionnelle » 1 réunion par an	Participe à améliorer la communication entre l'équipe de cadres et les salariés par des échanges autour de thématiques diverses sur la vie institutionnelle.
Réflexion sur l'accompagnement spirituel 1 réunion par an	Bilan de l'action entreprise sur l'année scolaire et propositions d'amélioration.
Comité de veille ITEP VBP / Nazareth 3 réunions par an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suit l'actualité des ITEP.</li> <li>• Travaille à la mutualisation sur les pratiques.</li> <li>• Est force de propositions.</li> </ul>



## Le partenariat

Pour remplir sa mission l'I.T.E.P. s'appuie sur un partenariat fort. Le partenariat se vit à des niveaux différents suivant la nature des organisations et des attendus de ce partenariat :

Partenariat interne à la Fondation de l'Armée du Salut		Partenariat institutionnel	Partenariat au niveau de la prise en charge	Partenariat local	Travail en réseaux
Participation à différents groupes de travail pilotés par le Siège	Liens avec d'autres établissements de la Fondation	Partenariat extérieur	Participation directe dans la prise en charge	Utilisation des	Collaboration technique et clinique
<p>Groupe « Ethique »</p> <p>Réunion de secteur : Enfance Jeunesse</p> <p>Comité de liaison Congrégation / Fondation</p> <p>Participation des usagers</p> <p>Réunion de nouveaux salariés</p> <p>Réunions et séminaires des directeurs</p>	<p>Groupe de veille des ITEP</p> <p>Comité d'Entreprise</p> <p>Réunions de travail inter-établissements</p> <p>Mutualisation de plans de formations de moyens matériels</p> <p>Rencontres sportives ou autres inter-établissements</p>	<p>ARS Agence Régionale de Santé</p> <p>MDPH Maison Départementale Des Personnes Handicapées</p> <p>Éducation Nationale</p> <p>ARPEGE Réseau de Santé Départemental Adolescents en difficultés</p> <p>AIRE Association des ITEP et de leurs Réseaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• M.D.P.H. (Maison Départementale des Personnes Handicapées).</li> <li>• Conseil Général</li> <li>• S.E.F.(Service Enfance Famille).</li> <li>• P.J.J. (Protection Judiciaire de la jeunesse).</li> <li>• E.S.A.T. (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).</li> <li>• C.F.A. (Centre de Formation des Apprentis) et C.F.A.S. (Centre de Formation des apprentis spécialisé).</li> <li>• Cap Emploi.</li> <li>• Pôle Emploi, M.L.I. (Mission Locale Insertion).</li> <li>• Sport adapté.</li> <li>• Autres I.T.E.P.</li> <li>• Education Nationale :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- enseignants référents</li> <li>- autres établissements scolaires</li> </ul> </li> <li>• Services de psychiatrie infanto-juvénile ou de psychiatrie adulte, hôpital de jour.</li> <li>• Intervenants médicaux et paramédicaux extérieurs.</li> </ul>	<p>Équipements socioculturels et sportifs</p> <p>Comité de quartier</p> <p>Jardins communaux</p>	<p>Autres I.T.E.P.</p> <p>I.M.E. (Instituts Médico-Educatif).</p> <p>I.M.PRO (Institut Médico - Professionnel).</p> <p>S.A.V.A. (Service</p>



Ce qui caractérise principalement le partenariat, est une recherche pragmatique d'efficacité et d'utilité pour notre mission. Il permet le décloisonnement institutionnel par la mobilisation d'une pluralité d'acteurs et de ressources.

Pour l'I.T.E.P. Villa Blanche Peyron, le partenariat est un travail de complémentarité et d'ouverture dynamique mettant en commun des ressources et des moyens au service de la population accueillie. Cette mise en commun permet de répondre au plus près à la complexité et à la singularité des troubles exprimés par ces adolescents.

Le partenariat s'inscrit autour du projet de l'enfant ou de l'adolescent. Il est consolidé par l'usage de contrats et de conventions : Education Nationale, entreprises pour les stages, Réseau ARPEGE (réseau pour adolescents en grande difficulté), établissements sociaux et médico-sociaux ...

Le partenariat est complété par un travail de réseau.

La notion de réseau dans le travail social et médico-social traduit une aspiration et une volonté à traiter des questions ou des thématiques sur des bases qui ne concernent pas uniquement les personnes accueillies et qui ouvre aussi de nouvelles relations sociales ou interinstitutionnelles.

Le travail en réseau permet de s'interroger sur ses pratiques.

Il permet également un échange constructif sur l'évolution conjoncturelle des missions, des attentes de l'organisme de contrôle.

C'est dans cet esprit que l'ITEP est adhérent à l'AIRE, Association des ITEP et de leurs réseaux et que la directrice est membre du Conseil d'Administration et déléguée régionale du Languedoc Roussillon.



## Le participation des usagers et leur famille

Les recommandations de l'A.N.E.S.M.

« La Bienveillance : définition et repères pour la mise en œuvre », « Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses » sont venues consolider et formaliser les principes et les valeurs déjà en œuvre dans l'institution. C'est en cela que, formellement, les jeunes et leurs parents ont la possibilité de saisir l'institution par l'intermédiaire du registre de réclamation et de satisfaction.

Par ailleurs, une enquête de satisfaction destinée à tous les sortants de l'institution, a été élaborée en lien avec le Conseil de la Vie Sociale.

11 familles ont eu à renseigner l'enquête de satisfaction mais seulement 4 enquêtes nous ont été retournées.

La vie institutionnelle est en mouvement tout au long de l'année avec un calendrier de fonctionnement qui tient compte du calendrier scolaire de l'académie.

À partir de ce repère temporel, les moments forts et évènementiels séquent l'activité de l'institution.

La rentrée et les premiers contacts avec les nouveaux



et aussi la reprise avec les plus anciens est un temps inaugural qui est fédérateur et aussi révélateur des premières inquiétudes pour les jeunes et pour les familles. Viennent ensuite les dates festives : Noël, Chandeleur, Carnaval, Pâques, etc. qui sont également tout aussi importantes d'un point de vue fondateur.

D'autres prétextes à événements sont organisés à partir de concours sportifs ou de challenges avec d'autres institutions.

Enfin, des "portes ouvertes" aux familles et aux partenaires permettent un donner à voir et à comprendre toujours enrichissant.

Dans tous ces temps de l'institution, la participation des familles est souhaitée dans l'organisation comme dans une présence active à la préparation.



Élection du CVS



Réunion du CVS

En parallèle, le Conseil de la Vie Sociale est maintenant bien repéré et la représentativité n'est plus à chercher mais à optimiser.

Chaque année, des élections permettent aux jeunes et aux parents d'élire leurs représentants auprès du CVS.

Ainsi, 3 représentants des familles et 6 représentants des jeunes, participent régulièrement aux 3 réunions annuelles. Le président du CVS est un jeune accueilli.

Le CVS a été sollicité pour participer à la réflexion autour du projet d'établissement 2017/2021. Un représentant des parents a accompagné des membres de la C.A.P.E au siège social de Paris afin de présenter le nouveau projet d'établissement de l'ITEP.

## L'accompagnement spirituel

Le projet d'établissement de l'ITEP Villa Blanche Peyron 2012-2017, en cohérence avec le projet de la Fondation de l'Armée du Salut, fait de l'accompagnement spirituel un des axes de l'accompagnement des jeunes.

On ne peut négliger cette dimension spirituelle dans le processus de restauration de la personne. Les personnes en situation de handicap sont aussi sensibles que d'autres, sinon plus, aux questions existentielles : les blessures de la vie, les ruptures, les échecs, l'absence de perspectives, la faiblesse.

L'accompagnant spirituel assure un service d'accompagnement spirituel tel que prévu dans les projets de la Fondation et de l'établissement. Son attitude est faite de respect de la différence

de l'autre et d'écoute et n'est pas empreinte de prosélytisme. L'accompagnant spirituel veille à ne pas privilégier les activités de sa propre confession religieuse ou milieu spirituel.

L'accompagnant spirituel a un rôle de conseil face aux risques de dérives sectaires ou intégristes.

L'accompagnant spirituel ne se substitue pas aux professionnels et transmet éventuellement les confidences dont il serait le dépositaire.

- Si elles sont d'ordre spirituel, elles resteront strictement confidentielles.

- Si, par contre, elles sont en rapport avec les missions de l'ITEP, il tentera de convaincre la personne d'en parler aux professionnels.

• S'il y a danger pour le jeune ou pour une tierce personne, l'accompagnant spirituel devra rompre le secret auprès d'un membre la direction, après en avoir informé le jeune.

L'accompagnant spirituel est une personne ressource qui est à la disposition de l'ensemble des membres de l'équipe interdisciplinaire pour accompagner toutes les questions et réflexions d'ordre spirituel, existentiel ou religieux, émanant des jeunes. Il est bénévole.

L'action menée et l'impact sur la population accueillie fait l'objet d'une évaluation annuelle, à la fin de chaque année scolaire par le groupe de

réflexion composé d'un membre de chaque pôle d'intervention.

L'accompagnant spirituel de l'établissement est le Major Daniel ALEGRE, de l'Armée Du Salut. Il rédige annuellement un écrit qui est intégré dans le rapport d'activité de l'ITEP :



“

*L'année 2017 n'a pas modifié les pratiques habituelles établies depuis plusieurs années à savoir deux visites mensuelles pour partager un repas pendant toutes la période scolaire.*

*Ma présence dans l'établissement est beaucoup mieux repérée et annoncée ce qui simplifie les relations et les rend plus fraternelles, cordiales, amicales tant auprès du personnel que des jeunes et des familles de l'établissement lors des rencontres institutionnelles ou festives.*

*Ainsi, les sujets abordés sont plus intimes, personnels, en lien direct avec la vie de chacun et les partages touchent à toutes les difficultés existentielles ou aux réalités rencontrées par l'actualité et la société : racisme, sexualité, violence, insécurité.*

*Offrir un éclairage extérieur aux exigences et aux contraintes de la vie institutionnelle est pour moi une source de partage qui enrichit mes relations intergénérationnelles, et c'est avec*

*beaucoup de plaisir que j'accepte toutes ces invitations comme un instant de rencontre enrichissant.*

*Aussi, je définirai ma mission dans l'établissement par cette pensée de Jacques DEVILLE :*

*« Le bonheur le plus doux est celui que l'on partage »*

*Avec tous mes remerciements pour ce travail qui enjolive ma retraite.*

*Daniel ALEGRE.*

”

## Les évènements indésirables

Actes et ou évènements ayant fait l'objet d'un rapport d'incident selon la procédure en vigueur

Nature de l'évènement	Nombre	Description
Accidents	1	1 adulte en situation de contenance sécurité d'un jeune ayant entraîné un accident du travail
Violences physiques	2	Violence physique d'un jeune sur 2 salariés lors d'une activité. seulement 2 situations de comportement violent sont déclarées et concernent des jeunes entre eux .
Violences verbales	3	3 déclarations d'incidents pour propos insultants et/ou dégradants à l'égard des adultes
Dégradations		Petites dégradations ponctuelles, tags sur mobilier, rayures etc.
Fugues	24	4 < 2 h 7 > 2 h 13 > 24 h
Actes de délinquance en interne	2	1 jeune molesté et racketté sur le trajet départ par un groupe à la gare routière. Vêtements volés à un jeune par d'autres jeunes de l'ITEP.
Situation préoccupante	1	1 signalement de situation préoccupante fait à l'ARS et copie MDPH.

## Les rapports financiers

Préalable : les ressources financières sont au service de la mission.

Les suivis administratifs rigoureux, la responsabilisation et la sensibilisation des différentes équipes au respect des enveloppes financières allouées, la mutualisation des frais de téléphonie par le siège sont autant de moyens et de dynamisme mis en place pour maîtriser les dépenses, avec comme souci principal celui d'offrir une prestation de qualité aux usagers.

### > Pour les modalités d'accompagnement interne et 1/2 interne

L'année 2017 met en évidence 3 faits marquants :

- réouverture du pavillon, fermé depuis le passage de la Commission de Sécurité fin 2013 ; Travaux de mise aux normes et de sécurité pour 74 360,02 €.

Les travaux, d'abord retardés par des formalités administratives, puis suspendus pour répondre à de nouvelles normes liées au Plan Prévention Risque Inondation imposé par la Préfecture, se sont achevés en octobre 2017. Initialement, cet espace devait offrir des lieux d'accueil supplémentaires, notamment pour les ateliers et les médiations pour les jeunes, en cohérence avec leurs besoins repérés et diagnostiqués. Par la suite, les conclusions du Plan Prévention Risque Inondation nous interdisant formellement l'accueil d'une population vulnérable sur ce site, nous avons changé l'ensemble de l'organisation et la répartition des locaux pour accueillir les bureaux, autorisés, et mettre l'activité des ateliers dans les anciens bureaux libérés.

- arrachage et replantation des arbres de notre parc.

Un diagnostic réalisé en 2016 sur les platanes du parc a montré qu'ils étaient atteints de maladie et qu'il était nécessaire pour des raisons de sécurité de les arracher. Pour que cet espace naturel et apaisant le reste, nous nous sommes engagés à remplacer chaque arbre arraché par un autre. Ainsi dès 2016 nous avons arraché et remplacé 2 arbres les plus atteints. Grâce à l'octroi de crédits non reconductibles, les travaux ont pu se poursuivre sur 2017. Les différentes activités sportives et de jardinage pourront ainsi continuer à s'y exercer en toute sécurité et nous vous en remercions.

- permis de construire.

Après de nombreuses démarches administratives, le permis de construire a été validé en l'état par la mairie en décembre 2017. Par conséquent, les travaux d'isolation prévus par la réglementation thermique n'auront pas lieu. Les frais qui correspondent essentiellement à des honoraires d'architecte et fournitures administratives ont quasiment pu être financés par l'activité.

### Groupe I

Un groupe de dépenses en excédent budgétaire de 4 434 €. Les dépenses sont maîtrisées grâce aux moyens mis en place suivants :

- utilisation des transports en commun et proximité des jeunes accueillis réduisant le poste transport,
- mutualisation des dépenses de téléphonie par le siège de l'Armée du Salut,
- recours à un groupement d'achat pour l'alimentation et essai d'un prestataire extérieur,
- responsabilisation des équipes thérapeutique, éducative, et pédagogique dans la gestion des budgets,
- attention particulière dans la maîtrise des dépenses d'énergie, de téléphone, de carburant, de fournitures de bureau...,
- fermeture jusqu'en octobre 2017 du bâtiment « Pavillon » suite à la commission de sécurité entraînant une économie exceptionnelle d'électricité, de chauffage et de produits d'entretien, de prestations de nettoyage...

### Groupe II

Le total du réalisé de ce groupe s'élève à 1 205 793 € ce qui donne un déficit budgétaire de 35 766 € compte tenu du budget alloué de 1 170 027 €.

Le montant des honoraires liés aux formalités administratives du permis de construire a largement contribué à ce déficit.

Ce déficit est partiellement diminué par les recettes en atténuation de 62 682 €

- subvention ASP pour les contrats aidés 40 948 €
- refacturation de mise à disposition d'un salarié 2 945 €
- avantages en nature et repas du personnel pour 16 920 €
- remboursement de salaire par UNIFAF 1 867 €

### Groupe III

Le groupe III se clôture par un excédent de 8 169 € constitué grâce aux économies exceptionnellement réalisées sur le groupe III :

- aucune dépense pour foyer jeune travailleur,
- l'octroi de CNR pour l'achat du visiophone 2 583€ en groupe 3 des charges alors que la dépense ne peut se faire comptablement qu'au moyen d'un compte d'investissement et par affectation du résultat.
- diminution des frais siège (taux de 4.80% à 4.466%)
- une dotation aux amortissements moins élevée que prévue en raison du décalage dans le temps de 2 importants projets (achèvement des travaux du pavillon fin d'année 2017 et refonte du système informatique repoussé en 2018),
- baisse du taux de rendement du placement financier d'où une DAP moins élevée que les années précédentes.

Nous clôturons l'année 2017 par un résultat comptable déficitaire de 44 790,40 € auquel sont intégrés :

- la variation des congés payés pour 3 420,18 €,
  - la reprise des amortissements liés aux travaux de mise aux normes de la piscine financés par le 10687600 pour 3 545,81 €,
  - l'excédent 2015 pour 24 834,04 €
  - les amortissements comptables excédentaires différés pour 11 383,04 €.
- soit au final un résultat administratif déficitaire de 1 607,33 €.

## > Pour la modalité d'accompagnement SESSAD

### Groupe I

Cette année, nous dégagons un excédent budgétaire exceptionnel de 4 952 € qui s'explique principalement par :

- un travail sur l'autonomie favorisant les déplacements en transport en commun, réduisant de ce fait les dépenses de carburant ;
- la fermeture jusqu'en octobre 2017 du bâtiment « Pavillon » sur décision de la commission de sécurité entraînant une économie d'énergie.

L'économie du groupe I ne serait être considérée comme pérenne pour les années à venir car liée aux projets personnalisés d'accompagnement (PPA) des jeunes accueillis en 2017 et à la réduction momentanée des locaux.

### Groupe II

Le total du réalisé de ce groupe s'élève à 280 616 € ce qui donne un déficit de 13 378 € compte tenu du budget alloué de 267 238 €. Ce déficit est partiellement diminué par les recettes en atténuation de 9 120 € puisque allouées pour 6 931 €.

Les recettes se décomposent comme suit :

- refacturation de mise à disposition de deux salariés 327 €
- avantages en nature 1 287 €
- remboursement de salaire du conseiller prudhommal 7 506 €

L'impact des entrées et sorties de salariés sur les dernières années nous a permis de réduire la masse salariale et ainsi réduire le déficit sur ce groupe, mais une insuffisance budgétaire demeure d'environ 14 650 €.

L'ancienneté des salariés demeure quand même assez élevée ce qui impacte fortement le GVT d'autant que les prochains départs en retraite prévus sur cette section ne seront qu'à partir de 2020.

### Groupe III

Un budget bien maîtrisé dans l'ensemble, malgré des dépenses incompressibles.

Au final, une économie dégagée sur le groupe III de 980 € qui s'explique principalement par :

- la diminution du taux de frais siège (de 4.80 % à 4.466 % depuis 2015),
- la refonte du système informatique repoussée en 2018 d'où une dotation aux amortissements moins importante que prévue.

Notre volonté forte de respecter l'enveloppe financière attribuée tout en continuant d'offrir des prestations de qualité en toute sécurité se vérifie encore cette année.

A fin 2017, le résultat comptable est un excédent de 5 173.51 € induit par la reprise du déficit 2015 mais aussi par l'ouverture tardive du bâtiment nommé « Pavillon » réduisant les dépenses d'électricité, d'eau, de chauffage, d'entretien...

Le résultat administratif, quant à lui, se chiffre à - 2 752.99 € et tient compte des éléments suivants :

- résultat comptable : 5 173.51 €
- reprise du résultat déficitaire antérieur : - 7 730.13 €.
- variation congés payés : - 196.37 €

Concernant le groupe 2, l'insuffisance budgétaire récurrente est accentuée par l'emploi d'un conseiller prud'homal pour lequel nous refacturons les rémunérations correspondant aux actions prud'homales. En 2017, les actions ont nécessité le remplacement de ces heures au risque de perturber le service. Un constat s'impose : le déséquilibre financier perdurera tant que le remplacement du conseiller prud'homal ne bénéficiera d'aucun crédit et que les recettes liées à la refacturation de ces heures continueront à être dotées par le tarifificateur. Cette année encore, pas de renforcement du groupe 2 pour financer le remplacement alors que les recettes liées au remboursement des prud'hommes sont dotées pour 5 616 €.

Aussi, nous demandons que le résultat administratif déficitaire de 2 752.99 € bénéficie d'une reprise sur l'exercice 2019.

Afin d'arriver à une situation financière saine, nous demandons pour 2018 qu'un rebasage soit effectué au niveau du groupe II des dépenses du personnel en fonction de notre ETP et que le remplacement du conseiller prud'homal puisse s'autofinancer par les recettes dégagées par la refacturation faite aux prud'hommes. Pour cela, le groupe II des produits ne doit pas être doté.

# Ressources humaines

## Le personnel CDI et CDD présent

L'effectif total de salariés en 2017 a été de 53 personnes physiques CDD compris sur l'ensemble des pôles d'interventions de l'ITEP toutes modalités d'accompagnement confondues, internat, demi-internat et SESSAD. A ce personnel salarié se rajoutent également :

- sur le pôle pédagogique =  
\* 3 services civiques (2 d'avril à septembre 2017 et 1 de novembre 2017 à mai 2018)  
\* 1 stagiaire responsable d'animation (DEJEPS Animation sociale par l'IFME de Nîmes) d'avril 2017 à juin 2018

- sur le pôle éducatif =  
\* 6 stagiaires de l'IFME de Nîmes et de l'IRTS de Montpellier (1 moniteur-éducateur d'octobre 2016 à février 2017 et 5 éducateurs spécialisés entre janvier et décembre 2017)

L'ITEP est site qualifiant et à ce titre contribue à la formation pratique des futurs professionnels.

### LES C.D.I présents au 31/12/2017

Il y a 31 postes CDI sur l'ensemble de l'ITEP pour 27.72 ETP (équivalent temps plein)

Répartition budgétaire :

Internat et demi-internat : 23.43 ETP dont 2 ETP Education Nationale  
SESSAD : 4.29 ETP

2 postes n'apparaissent pas dans les effectifs mais sont toutefois occupés :

- Pédopsychiatre : depuis septembre 2011, un travail de partenariat avec l'ITEP Nazareth de Montpellier met 18h de son médecin à disposition, heures refacturées à l'ITEP.
- Médecin généraliste : depuis septembre 2013, nous avons passé une convention avec un médecin généraliste et ce après la démission du médecin.

et le poste de psychomotricien n'a pas été pourvu suite à 2 démissions. La position institutionnelle est depuis 2017 de travailler par convention avec un psychomotricien en libéral. Nous avons profité de l'enveloppe budgétaire consacrée à ce poste pour répondre au plus près des besoins des jeunes, ce qui a permis de financer en plus un atelier de remédiation cognitive, des séances d'orthophonie, des séances de musicothérapie et d'activités de la vie quotidienne.

Nombre de salariés en CDI par secteur d'activité :

ADMINISTRATIF	DIRECTION	EDUCATIF ET PEDAGOGIQUE	SERVICES GENERAUX	THERAPEUTIQUE	TOTAL
4	3	19	4	6	36

La différence entre 31 postes CDI et les 36 salariés s'explique du fait que plusieurs salariés ont occupé le même poste (démission / recrutement)

### LES C.D.D.

L'effectif des salariés en contrat à durée déterminée pour l'année 2017 a été de 17 salariés : 11 pour des remplacements de salariés absents, majoritairement sur le pôle éducatif, et 6 contrats aidés (CAE).

Nombre de salariés en CDD par secteur d'activité :

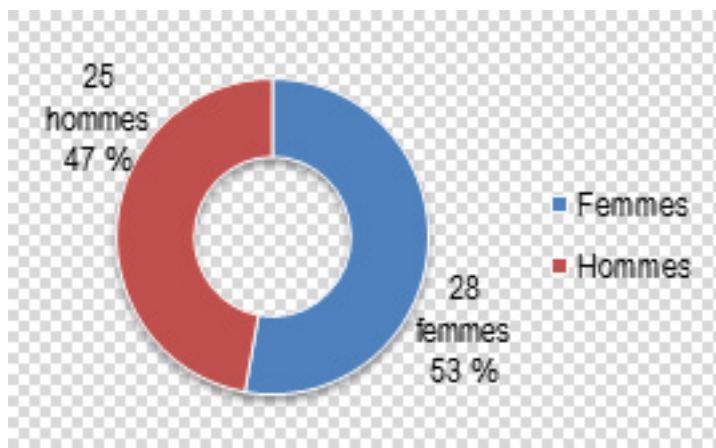
ADMINISTRATIF	EDUCATIF ET PEDAGOGIQUE	SERVICE GENERAUX
3	7	7



Le nombre de salariés en CDI et en CDD en 2017 a été de 53 personnes composé comme suit :

Une parité hommes/femmes a été respectée en 2017.

REPARTITION PAR GENRE



RÉPARTITION DE NOS EFFECTIFS PAR SECTEUR

Secteur	Femmes	Hommes
Administratif	6	1
Direction	2	1
Éducatif et pédagogique	12	14
Services généraux	2	9
Thérapeutique	6	0
TOTAL	28	25

RÉPARTITION PAR ÂGE

Âges	Nombres
Entre 20 et 29 ans	9 dont 5 CDI
Entre 30 et 39 ans	16 dont 9 CDI
Entre 40 et 49 ans	11 dont 10 CDI
Entre 50 et 54 ans	3 dont 1 CDI
Entre 55 et 59 ans	8 dont 7 CDI
Entre 60 et 64 ans	4 dont 2 CDI
65 ans et plus	2 dont 1 CDI
TOTAL	53

Les plus de 40 ans représentent 51 % des salariés présents en 2017 contre 43 % en 2016.

Nous constatons un léger vieillissement de l'effectif, les plus de 60 ans représentent quand même 11 % et les plus de 62 ans presque 4 %. L'équilibre entre les âges est maintenu sur la totalité des salariés présents en 2017.

À noter toutefois que sur les 25 salariés de moins de 40 ans, 14 sont en CDD ce qui représente 56 %. La moyenne d'âge des salariés en CDI est de 44 ans comme en 2016 donc relativement stable.

La moyenne d'âge du personnel éducatif et pédagogique est de 40 ans et en baisse (46 ans en 2016) ce qui peut présenter un certain avantage en terme d'expérience et de maturité face à des jeunes en grandes difficultés mais aussi poser quelques problèmes, fatigabilité plus grande, difficultés pour animer certains ateliers notamment à caractère sportif... A noter que le salarié CDI le plus jeune a 26 ans et le plus âgé a 70 ans.

## LA RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ

TRANCHES D'ANCIENNETÉ	Sur les 53 salariés
De 0 à 5 ans	32 dont 15 CDI
De 6 à 10 ans	9
De 11 à 15 ans	2
De 16 à 20 ans	4
De 21 à 25 ans	1
De 26 à 37 ans	5

- 60 % des salariés présents (57 % en 2016) ont moins de 5 ans d'ancienneté dont 47 % sont en CDI (18 % en 2016)
- 40 % (43 % en 2016) plus de 5 ans
- 19 % (11 % en 2016) plus de 15 ans
- 6 % (8 % en 2016) plus de 20 ans

La stabilité est un véritable atout dans la qualité de l'accueil de la population en difficulté psychologique tout en laissant la possibilité de nouvelles embauches facilitant ainsi le renouvellement des salariés.

Près de 30 % du personnel en CDI a moins de 5 ans d'ancienneté, ce qui suppose un accompagnement R.H au plus près (appropriation de la culture d'entreprise, du projet d'établissement, etc.)

## LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

### 15 embauches en 2017

TYPES DE CONTRAT	Sur les 53 salariés
Contrat CDI : 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 éducateur sportif</li> <li>• 1 éducateur technique spécialisé</li> <li>• 1 enseignante.</li> </ul>
Contrats aidés (C.A.E) : 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 assistant d'éducation</li> <li>• 1 gent de service d'intérieur.</li> </ul>
CDD pour remplacement d'arrêt de travail, congés formation, parental ou sans solde : 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sur le pôle administratif</li> <li>• 4 sur le pôle des services généraux</li> <li>• 2 sur le pôle éducatif.</li> </ul>

### 14 fins de contrats en 2017

TYPES DE DEPART	QUI
Fin de CDD : 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 sur le pôle administratif</li> <li>• 4 sur le pôle des services généraux</li> <li>• 2 sur le pôle éducatif</li> <li>• 1 sur le pôle pédagogique.</li> </ul>
Démission : 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 éducateur sportif</li> <li>• 1 éducateur technique spécialisé</li> <li>• 1 enseignante</li> <li>• 1 psychomotricienne.</li> </ul>
Retraite : 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 psychologue ayant atteint la limite d'âge de 70 ans.</li> </ul>

## LES ABSENCES

	Nombre de salariés								Nombre de jours							
	A	B	C	D	E	F	G	Total	A	B	C	D	E	F	G	Total
ADMINISTRATIF (7 salariés)	4					2		6	25					7		32
DIRECTION (3 salariés)	1							1	1							1
ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE (26 salariés)	10	1	2	1		5	1	20	140	154	195	229		9	39	766
SERVICES GÉNÉRAUX (11 salariés)	5		1			1		7	339		12			3		354
THÉRAPEUTIQUE (6 salariés)	3							3	79							79
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>584</b>	<b>154</b>	<b>207</b>	<b>229</b>		<b>19</b>	<b>39</b>	<b>1232</b>

A - maladie

B - congé thérapeutique

C - congé sans solde

D - congé parental (dont maternité  
et paternité)

E - événements familiaux

F - enfant malade

G - mandat prud'hommal

## La formation en 2017

Nombre et pôle	Intitulé de la formation	Nombre	État de la formation	Commentaires éventuels
1 thérapeutique	R é d u c a t i o n cognitivo-musical	2 h	Réalisée	
1 direction	Journées d'étude nationale AIRe	24 h	Réalisée	
1 éducatif	VAE DEES	154 h	En cours de réalisation	
1 services généraux	Maîtresse de maison	203 h	Réalisée	
L'ensemble des salariés du TEP	Analyse systémique, travail avec les familles	14 h / salarié	Réalisée	
1 direction	CAFERUIS	610 h dont 236 h en 2016 et 329 h en 2017	Réalisée	
2 pédagogiques	F o r m a t i o n e n s e i g n a n t s spécialisés	1 : 28 h 1 : 14 h	Réalisé	
1 direction	Projet Séraphin-PH	7 h	Réalisé	
2 administratifs	R e s s o u r c e s humaines	7 h / salariés	Réalisée	Frais pédagogiques sur fonds mutualisés FADS, frais annexes sur budget de l'ITEP

Nombre et pôle	Intitulé de la formation	Nombre	État de la formation	Commentaires éventuels
1 administratif, 2 direction , 1 pédagogique, 2 éducatif , 3 services généraux, 1 thérapeutique	Incendie	3 h 30 / salarié	Réalisée	Equipiers de 1 <sup>ère</sup> intervention – sécurité incendie pour au moins 5 ans
1 pédagogique	Sélection ME		Réalisée	
L'ensemble des salariés	L'éthique	7 h	Réalisée	
1 direction	Secret professionnel	14 h	Réalisée	Frais pédagogiques sur fonds mutualisés FADS, frais annexes sur budget de l'ITEP
1 direction	Séminaires directeurs	21 h		Frais pédagogiques sur fonds mutualisés FADS, frais annexes sur budget de l'ITEP
1 direction	Rentrée sociale de l'URIOPSS	7 h	Réalisée	

- Formations financées UNIFAF dans le plan de formation
- Formations financées UNIFAF hors plan de formation
- Formations financées totalement par le budget de fonctionnement de l'ITEP

DEPENSE TOTALE : 21 011 €

Formations financées UNIFAF dans et hors plan de formation : 17 109 €

Formations financées totalement par le budget de fonctionnement de l'ITEP : 3 902 €

## Les entretiens annuels d'évaluation

Depuis de nombreuses années la Fondation du Salut a initié des entretiens annuels d'évaluation pour l'ensemble de ses 2000 salariés.

Les grilles d'entretien sont les mêmes pour l'ensemble des établissements et services gérés par La Fondation. Ces entretiens sont menés par les supérieurs hiérarchiques directs.

Temps important et attendu, la majorité des salariés trouve intéressant de fixer un moment où on peut se « dire » du travail mis en œuvre et pouvoir échanger avec son supérieur hiérarchique.

## La représentation du personnel

Au cours de l'année 2017, les Instances représentatives du personnel de l'établissement se sont réunies à 12 reprises du mois de janvier à décembre.

### Les délégués du personnel

Ils ont pour mission de présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective relative à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, de saisir l'inspection du travail. Les réunions se déroulent tous les mois.

### Le Comité d'établissement

Il est l'organisateur d'activités, de manifestations. Il est gestionnaire de diverses œuvres sociales.  
« Il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (Art.L431 du Code du travail)

Le Comité d'établissement formule, à son initiative, et examine, à la demande du Directeur de l'établissement, toute proposition de nature à améliorer « les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle » des salariés « leurs conditions de vie dans l'établissement ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L.911-2 du Code de la sécurité sociale ». Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Depuis mai 2016, 5 établissements de la FADS sont regroupés sous un seul comité d'établissement : le CHRS Les Glycines (30), le Centre de Chaussée (30), l'ITEP Nazareth (34), la résidence Foch (81) et l'ITEP Villa blanche Peyron dont la Directrice assure la Présidence. »

### Le C.H.S.C.T

Depuis le 18/05/2017, la Direction Générale a pris la décision de mettre en place 1 Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) dans tous les établissements gérés par la Fondation de l'Armée du Salut, même ceux de moins de 50 salariés.

Il y a eu des élections en octobre 2017 et 2 réunions ont eu lieu cette même année.

Le rôle du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'amélioration des conditions de travail.

# Objectifs de l'ITEP

## Bilan des objectifs 2017

Référence orientations stratégiques de la FADS	Objectifs/établissement	Situation actuelle	Priorité	Moyens	Etapes	Partenariat	Bilan
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles  <i>Objectif 3 : améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement</i>	AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION suite à la 2ème évaluation interne	Le COFIL Démarche Qualité a élaboré un cahier de charges pour les axes d'amélioration à travailler en 2017 (cf en annexe)	2017	Référent Réunions de travail du COPIL et de petits groupes de salariés en fonction des items animées par le RQ.	Comptes-rendus réguliers à l'ensemble du personnel pour réajustements éventuels	Le conseiller technique de la Fondation + l'ensemble du personnel + les jeunes + le Conseil de la Vie Sociale	Le cahier des charges 2017 a été respecté en majorité. Les axes d'améliorations non travaillés ont été reportés sur le cahier des charges 2018.
4ème orientation : poursuivre l'évolution de la Fondation  <i>Objectif 2 : adapter l'offre médico-sociale aux besoins des populations et des territoires</i>	CONSOLIDER LE PROJET TED EN VUE DE SON EFFECTIVITE	Projet remis à la direction des programmes FADS en aout 2016, discussion en réunion de cadres avec DPRs le 29 novembre 2016, et remis à l'ARS le 6 janvier 2017	Dès que possible	Groupe de travail « TED » Questionnaire auprès des autres établissements sur la population accueillie et diagnostiquée par le CRA	Revoir le diagnostic de chaque jeune concerné	Les personnels intéressés par le projet	Le projet a été déposé à l'ARS en janvier 2017. A ce jour, en attente d'un appel à projet.
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles  <i>Objectif 3 : améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement</i>	POURSUITE DES COMMISSIONS DE TRAVAIL : Vigilance violence/bientraitance, espaces institutionnels, repas, réflexion vie institutionnelle, accompagnement spirituel...	En cours	Sur toute l'année	Réunions de travail (cf calendrier des rencontres institutionnelles dans DISI) avec un membre de chaque pôle	Comptes rendus aux personnels après réunions et mis dans DISI Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre	L'ensemble du personnel	Les comptes rendus écrits de toutes les réunions des différentes commissions de travail sont accessibles sur le serveur. Un point d'étape est fait à chaque réunion institutionnelle.



Référence orientations stratégiques de la FADS	Objectifs/établissement	Situation actuelle	Priorité	Moyens	Etapas	Partenariat	Bilan
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles <i>Objectif 1 : partager une culture commune</i>	ECHANGE DE PRATIQUES ENTRE LES 2 I.T.E.P	Groupe de veille	2017	3 rencontres annuelles	Comptes rendus aux personnels après réunions et mis dans DISI Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre	Le conseiller technique de la Fondation et l'ensemble du personnel	Deux rencontres annuelles de la Commission de Veille ITEP réalisées et une journée avec l'ensemble des salariés le 27/10/17 sur la question de l'éthique.
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles <i>Objectif 1 : partager une culture commune</i>	R E E C R I T U R E DU PROJET D'ETABLISSEMENT	Validité du projet d'établissement actuel : 2017 (validé en 2012)	2017	Groupe de travail CAPE en lien avec le COPIL DQ + l'ensemble des personnels (petits groupes ou questionnaires...)	Comptes rendus aux personnels après réunions et mis dans DISI Point d'étape des travaux à chaque réunion institutionnelle et à chaque CVS	Le conseiller technique de la Fondation Les membres du CVS	Présentation du PE à la Commission de Validation de la FADS le 13/09/2017. Projet validé sous réserve de modification (en cours).
1ère orientation : Promouvoir le développement des personnes accueillies en étant attentif aux plus vulnérables <i>Objectifs 2 et 3 : valoriser les compétences et contribuer à l'exercice de la citoyenneté</i>	PARTICIPATION DES JEUNES AU GROUPE « GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES »	En cours de réflexion par la Commission Vigilance Bienveillance en lien avec le COPIL Démarche Qualité	2017	Groupe de travail	Comptes rendus aux personnels après réunions et mis dans DISI Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre	CVS	Toujours en cours d'élaboration. Objectif reporté sur 2018

Référence orientations stratégiques de la FADS	Objectifs établissement	Situation actuelle	Priorité	Moyens	Etapes	Partenariat	Bilan
2ème orientation : s'inscrire dans une dynamique de plaidoyer <i>Objectif 3 : promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires publics et privés</i>	INVITER LES PARTENAIRES	Des changements importants ont eu lieu : loi de santé avec l'article 91 concernant les ITEP, parution (imminente) du décret, conventionnement futur en DITEP... nous incite à les présenter à l'ensemble de nos partenaires		« Portes ouvertes » le mardi 30 mai 2017 de 16h à 19h	Préparation de cette manifestation en groupe de travail	Le personnel volontaire	Journée effectuée en présence de l'ensemble du personnel et de nombreux partenaires, dont les retours ont été très bénéfiques. A renouveler.
4ème orientation : Poursuivre l'évolution de la Fondation <i>Objectif 2 : adapter l'offre sociale, médico-sociale, sanitaire et socioculturelle aux besoins des populations et des territoires</i>	OFFRIR UN ACCUEIL TEP DANS LE SUD DU DEPARTEMENT	Prise de contact avec la Mairie d'Aigues-Mortes pour disposer de locaux.	Fin 2017	Prévoir l'organisation à partir de salariés volontaires dès accord de la Mairie.	Réunion de préparation	Mairie d'Aigues-Mortes	Projet en cours avec objectif de mise en œuvre en 2018.
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles <i>Objectif 3 : améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement</i>	DISPOSER DE PLUS D'ATELIERS POUR DE LIEUX POUR	Rénovation d'un pavillon pour y aménager les bureaux. Les bureaux libérés seront transformés en lieux d'ateliers. Prévoir dépôt permis de construire (19/04/2017).		L'ensemble des personnels concernés.	R é u n i o n C o m m i s s i o n e s p a c e s institutionnels. J o u r n é e institutionnelle de déménagement (fin juin 2017). A m é n a g e m e n t des lieux d'ateliers (avant rentrée de septembre).	Service immobilier du siège de la FADS. Organismes de contrôle et de prévention ainsi que les services de la mairie. Agent de maintenance.	Rénovation pavillon faite et emménagement des équipes « TEP » en septembre 2017. Validation du permis de construire en décembre 2017.

## Objectifs 2018

Référence orientations stratégiques de la FADS	Objectifs établissement	Situation actuelle	Priorité	Moyens	Etapes	Partenariat
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles <i>Objectif 3 : améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement</i>	AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION suite à la 2ème évaluation interne	Le COPIL Démarche Qualité a élaboré un cahier de charges pour les axes d'amélioration à travailler en 2018.	2018	Référent Qualité. Réunions de travail du COPIL et de petits groupes de salariés en fonction des items animées par le RQ.	Comptes-rendus réguliers à l'ensemble du personnel pour réajustements éventuels	Le conseiller technique de la Fondation + l'ensemble du personnel + les jeunes + le Conseil de la Vie Sociale
4ème orientation : poursuivre l'évolution de la Fondation <i>Objectif 2 : adapter l'offre médico-sociale aux besoins des populations et des territoires</i>	CONSOLIDER LE PROJET TED EN VUE DE SON EFFECTIVITE	Projet remis à la direction des programmes FADS en aout 2016, discussion en réunion de cadres avec DPRs le 29 novembre 2016, et remis à l'ARS le 6 janvier 2017	Dès que possible	Groupe de travail « TED » Questionnaire auprès des autres établissements sur la population accueillie et diagnostiquée par le CRA	Relancer régulièrement l'ARS.	
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles <i>Objectif 3 : améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement</i>	POURSUITE DES COMMISSIONS DE TRAVAIL : Vigilance violence/bientraitance, espaces institutionnels, repas, réflexion vie institutionnelle, accompagnement spirituel...	En cours	Sur toute l'année	Réunions de travail (cf calendrier des rencontres institutionnelles dans DISI) avec un membre de chaque pôle	• Comptes rendus aux personnels après chaque réunions et mis dans DISI • Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre	L'ensemble du personnel
3ème orientation : Valoriser les ressources immatérielles et matérielles <i>Objectif 1 : partager une culture commune</i>	ECHANGE DE PRATIQUES ENTRE LES 2 I.T.E.P	Groupe de veille	2018	3 rencontres annuelles et une rencontre annuelle avec l'ensemble des salariés des 2 ITEP	• Comptes rendus aux personnels après chaque réunions et mis dans DISI • Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre	Le conseiller technique de la Fondation et l'ensemble du personnel

Référence orientations stratégiques de la FADS	Objectifs établissement	Situation actuelle	Priorité	Moyens	Etapes	Partenariat
1ère orientation : Promouvoir le développement des personnes accueillies en étant attentif aux plus vulnérables <i>Objectifs 2 et 3 : valoriser les compétences et contribuer à l'exercice de la citoyenneté</i>	PARTICIPATION DES JEUNES AU GROUPE « GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES »	En cours de réflexion par la Commission Vigilance Bienêtre en lien avec le COPIL Démarche Qualité	2018	Groupe de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comptes rendus aux réunions après chaque réunions et mis dans DISI</li> <li>Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre</li> </ul>	CVS et le CVVB
2ème orientation : s'inscrire dans une dynamique de plaidoyer <i>Objectif 3 : promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires publics et privés</i>	INVITER LES PARTENAIRES	Des changements importants ont eu lieu : loi de santé avec l'article 91 concernant les ITEP, parution (imminente) du décret, conventionnement futur en DITEP... nous incite à les présenter à l'ensemble de nos partenaires		Journée « Portes ouvertes »	Préparation de cette manifestation en groupe de travail	Le personnel volontaire
4ème orientation : Poursuivre l'évolution de la Fondation <i>Objectif 2 : adapter l'offre sociale, médico-sociale, sanitaire et socioculturelle aux besoins des populations et des territoires</i>	OFFRIR UN ACCUEIL TEP DANS LE SUD DU DEPARTEMENT	Prise de contact avec la Mairie d'Aigues-Mortes pour disposer de locaux.	Fin 2017	Prévoir l'organisation à partir de salariés volontaires dès accord de la Mairie.	Réunion de préparation	Mairie d'Aigues-Mortes
3ème orientation : Valoriser les ressources matérielles (patrimoine, ressources financières, numériques) <i>Objectif 3 : améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement</i>	REDEFINIR LES MODALITES D'UTILISATION DE L'OUTIL NUMERIQUES DANS L'ETABLISSEMENT	En attente du déploiement du nouvel environnement numérique demandée par la FADS	2018	Achat des postes informatiques, mise en place d'un serveur dédié et formations au personnel administratif et direction.		Le prestataire informatique et la FADS

Référence orientations stratégiques de la FADS	Objectifs établissement	Situation actuelle	Priorité	Moyens	Etapes	Partenariat
<p>2ème orientation : S'inscrire dans une dynamique de plaidoyer</p> <p><i>Objectif 3 : promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires publics et privés</i></p>	<p>PENSER A DEVELOPPER LE MECENAT D'ENTREPRISE A CHAQUE ACTION MISE EN ŒUVRE DANS LES ETABLISSEMENTS</p>	<p>Reversement de la taxe d'apprentissage</p>		<p>Inclure une clause dans les différents contrats avec les entreprises où celles-ci s'engagent à nous verser la taxe d'apprentissage</p>		<p>Personne-ressource du siège et les entreprises</p>

# Conclusion

2017 a été marquée par la poursuite de l'accueil de jeunes présentant des pathologies intenses nécessitant une attention particulière et constante de l'ensemble des équipes qui, cette année, a connu plus de stabilité dans son effectif.

Malgré la difficulté, la mission de l'ITEP a pu être réalisée et ce, en grande partie du fait de notre organisation en dispositif.

En effet depuis maintenant 2012, nous avons initié une nouvelle forme d'accueil des jeunes. Cette année encore nous avons pu en vérifier tous les avantages.

Car c'est bien le projet de l'enfant et du jeune qui nous préoccupe avant tout et la notion d'appartenance à un service a de fait complètement disparu.

Cette organisation permet les mouvements en interne, d'une modalité d'accueil à une autre et de façon réactive en fonction des besoins repérés. Ces mouvements s'opèrent en concertation et accord avec les parents ou un représentant légal et bien entendu sous couvert d'une notification MDPH qui est systématiquement informée des changements de projet.

Ce recentrage autour du projet a permis d'accroître la transversalité des interventions pour le plus grand bénéfice de l'accompagnement du jeune.

Les référents, qu'ils soient éducatif ou thérapeutique, restent les mêmes tout au long du parcours institutionnel évitant ainsi les ruptures, sources d'angoisses chez le jeune et les parents.

Ce fonctionnement par projet permet une souplesse d'intervention institutionnelle entre le « dedans » et le « dehors »

Le virage inclusif est en train d'être pris.

Les objectifs ont pu être atteints et nous avons maintenu le cap grâce à une grande solidarité et un professionnalisme de l'ensemble du personnel, nous appuyant sur un climat social serein.

L'analyse des pratiques engagée pour les professionnels thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques et la formation continue pour un

très grand nombre de personnels contribuent également à interroger toutes nos prestations, à trouver du sens et de la cohérence. La formation continue au-delà du socle de compétences initial est incontournable pour garantir un soutien et des modalités d'accompagnement toujours en phase avec les problématiques des jeunes pris en charge.

Nous avons continué la consolidation du travail de conformité de la loi du 2 janvier 2002 et du décret « ITEP » de janvier 2005, notamment par la poursuite de nombreuses commissions de travail, particulièrement sur la mise en place en octobre 2013 d'un comité de pilotage de la démarche qualité (CoDQ). Ce comité, animé par un référent qualité, est composé de salariés représentant les six pôles d'intervention de l'ITEP. Il a notamment continué le travail sur les axes d'amélioration notées dans le 2ème rapport d'évaluation interne. 2017 a également été l'année de la réécriture et l'actualisation de notre projet d'établissement.

L'ensemble de ces commissions demande un investissement en temps considérable, ce qui ne se fait pas toujours sans difficulté; les jeunes présents requièrent une attention de tout instant, d'autant que le groupe de jeunes accueillis est encore cette année avec des difficultés psychiques et des troubles du comportement très importants. Mais le retour sur investissement justifie entièrement ce temps consacré à la réflexion et à l'élaboration.

Les derniers rapports d'activité, faisaient état d'un constat d'une aggravation des troubles de la population accueillie au sein de l'ITEP.

Cette constatation perdure et repose sur des éléments objectifs et observables sur deux plans.

En effet, de plus en plus de situations de jeunes nécessitent la mise en œuvre indispensable de partenariats avec d'autres dispositifs thérapeutiques que l'ITEP.

D'autre part, beaucoup plus de jeunes arrivent à l'ITEP avec des situations socio familiales et/ou judiciaires lourdes.



Ces deux aspects nous confrontent à des jeunes de plus en plus en souffrance, d'un point de vue psychopathologique et du point de vue social ou judiciaire.

Ces aggravations des pathologies sont à considérer dans le temps, avec les moyens adéquats répondant en cohérence aux besoins spécifiques d'une population en extrême souffrance psychique.

Bien au-delà des partenariats que nous pratiquons depuis longtemps et qui sont tout à fait opérationnels, des outils innovants soutiennent la pratique actuelle.

La création de dispositifs singuliers se profile comme un passage obligé, au même titre que les innovations cliniques et techniques dans les accompagnements de ces jeunes.

Dès 2018, nous proposerons de travailler encore plus en proximité à fois des jeunes, des parents mais aussi des partenaires pour la mise en place d'une antenne institutionnelle TEP dans le sud du département à Aigues-Mortes

C'est avec ce constat et cette perspective, déjà d'actualité depuis plus de 4 ans, que nous abordons la nouvelle année, convaincus que nous allons devoir poursuivre l'innovation dans notre pratique et nos outils d'accompagnement pour ces jeunes, voire proposer de nouvelles formes de structures d'accueil, spécifiques à leurs problématiques et handicaps notamment par la création d'un accueil pour adolescent ayant des troubles du spectre autistique.

Nous allons poursuivre et améliorer notre accompagnement sous forme de dispositif et nous appuyer sur l'article 91 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé qui permet un fonctionnement en dispositif et surtout sur le décret « dispositif » qui est paru le 24 avril 2017.

L'année qui s'annonce sera certainement source de changement avec notamment la RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous), SERAPHIN-PH (Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées), et le décret sur les nomenclatures.

Ce sera sans aucun doute l'occasion de reconsidérer l'ensemble de nos pratiques dans une seule et même visée : celle d'éviter les ruptures de parcours, de rapprocher l'offre du besoin et d'améliorer les prestations pour la population accueillie.

# Annexe

## > ANNEXE 1 : CLASSIFICATION DES TROUBLES

La CFTMEA propose dans l'axe I :

\* 3 catégories pour classer les troubles psychiques =

- troubles psychotiques, essentiellement à l'ITEP les dysharmonies psychotiques, dans lesquelles les TED sont inclus ;
- troubles névrotiques, dans laquelle étaient inclus les troubles instrumentaux touchant le langage, la motricité et la cognition ;
- troubles de personnalité/pathologies limites.

\* 5 catégories pour la déficience intellectuelle, dont la DIL, et la DIM, seules rencontrées en ITEP.

\* De nombreuses catégories pour les troubles touchant, le langage, la motricité et la cognition, dont les principales qui affectent nos jeunes sont, les TSLO, les TSLE, les Dyscalculies, les TDA avec ou sans hyperactivité, et les « dysharmonies cognitives ».

La classification proposée par l'ANAP et utilisée depuis 2016, propose une cotation plus diversifiée des types de troubles, en précisant pour chacun des types, 2 seuls caractères : « à titre principal » ou « à titre associé ».

Dans cette classification :

- les troubles psychiques forment une entité, qui correspond aux 3 catégories de la CFTMEA ;
- les TED sont bien identifiés, que ce soit « à titre principal, ou à « titre associé » ;
- les déficiences mentales également.
- les troubles du comportement et de la communication peuvent caractériser « à titre associé », les personnes atteintes de TED, les personnes porteuses de DIL/DIM, et les personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages ;
- les troubles du langage et des apprentissages associés, « à titre principal ou associé », affectent très souvent les jeunes accueillis, quel que soit leur type de troubles par ailleurs ;
- « les autres types de déficience », permettent de faire apparaître les jeunes atteints de TDA/TDAH, diagnostiqués, et les dyspraxies visuo-attentionnelles.

