



L'EXPERTISE ET LA CRÉATIVITÉ
AU CŒUR DE L'HUMAIN

QUI EST LA NOUVELLE FORGE ?

La Nouvelle Forge est une association qui regroupe des services et des établissements qui soignent et accompagnent des enfants, des adolescents et des adultes vivant avec un trouble psychique ou un handicap. Ainsi, depuis près de 70 ans la Nouvelle Forge prend soin de plus de 2 500 personnes chaque année. Ses services et établissements se situent essentiellement dans la région Hauts de France, avec 21 lieux d'implantation dans le département de l'Oise et deux dans celui de la Somme.

CHIFFRES-CLEFS

2640 enfants, adolescents et adultes accompagnés

543 salariés

33 établissements sanitaires et médico-sociaux

2 départements Oise et Somme

Budget annuel : 33,9 millions d'euros

UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE DE PROXIMITÉ

Les activités de La Nouvelle Forge s'organisent en trois pôles :

- Le pôle Santé, intégrant la gestion sanitaire d'un secteur de psychiatrie infanto-juvénile et la gestion médico-sociale de CMPP dans l'Oise
- Un pôle Médico-social Enfants Adolescents dans l'Oise
- Le pôle Médico-social Adultes dans l'Oise et dans la Somme

AFFILIATION, PARTENARIATS ET COLLABORATIONS

La Nouvelle Forge est membre de la Fédération Santé Mentale France Collectif France Emploi Accompagné - CFEA

LES FINANCEURS

Agence Régionale de Santé Hauts de France, Assurance maladie, Conseil Départemental

CCAH, Fondation Truffault, fondation Norauto

LES PARTENAIRES

Associations médico-sociales, de familles et d'usagers
Amiens santé ADSEAO, APF France handicap, CAFAU, CESAP, Ecllosion Bleue, Espoir 80, La croix rouge Française, huntington Espoir, Alliance maladie rare, fondation Leopold Bellan, L'ADAPT, PEP Grand Oise, Réseau bulle 60, Unafam, Unapei 60
EPSM de la Somme
CHU d'Amiens maladie rares
Centre Hospitalier Isarien de Clermont
Groupe Hospitalier Public du Sud de l'Oise (GHPSO)
GEM de Margny-lès- Compiègne, GEM Oasis de Nogent-sur-Oise et GEM de Compiègne, GEM Audyssée.

QUI SONT LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ?

La Nouvelle Forge accompagne ceux qui en ont le plus besoin : enfants, adolescents, femmes ou hommes concernés par une souffrance psychique ou un handicap - handicap psychique, autisme, handicap intellectuel, handicap rare. Dans une démarche laïque, humaniste et inclusive, l'Association La Nouvelle Forge s'adresse à tous, enfants, adolescents, adultes, leur apportant une réponse la plus individualisée possible, quelles que soient leurs origines et conditions sociales. Les équipes de professionnels médicaux, paramédicaux, et socio-éducatifs accompagnent au quotidien ces usagers pour les aider à s'épanouir et à trouver, dans la société, la place à laquelle ils ont droit.

UNE GOUVERNANCE AGILE

La Nouvelle Forge est dirigée par un Conseil d'Administration composé de 12 à 18 membres parmi lesquels figurent des médecins psychiatres, d'anciens directeurs d'hôpitaux, des représentants associatifs et des représentants de la société civile. Le comité de direction générale réunit autour de la directrice générale les directeurs de pôle et les directeurs des services supports de l'Association : directrice des affaires financières (DAF), directrice des ressources humaines (DRH).

Enfin, il existe des comités de directions pour chacun des pôles. Une commission médicale siège spécifiquement pour l'établissement de santé.

LA CONNAISSANCE AU SERVICE D'UN PROJET HUMANISTE

La Nouvelle Forge a tissé des partenariats et développé de nouveaux savoir-faire au plus près des avancées scientifiques pour proposer un accompagnement personnalisé aux enfants, adolescents et adultes. C'est pourquoi aujourd'hui La Nouvelle Forge offre un dispositif diversifié s'étayant sur l'état actualisé des connaissances scientifiques dans les champs de la psychopathologie, des neurosciences et des sciences humaines et sociales. L'objectif est d'apporter à l'adulte, l'enfant ou l'adolescent vivant avec un handicap un accompagnement sur-mesure, qui leur permettra de développer leur autonomie et leurs potentialités d'inclusion dans le tissu social, scolaire et professionnel.



Bientôt 70 ans d'histoire

La Nouvelle Forge est née dans les années d'après-guerre dans le mouvement de solidarité suscité par la situation de nombreux enfants orphelins ou délaissés. Son intitulé, qui interroge parfois, est le signe qui relie l'institution, créée en 1953 à Senlis, avec l'institution d'origine située dans le sud de Paris où se trouvait encore une forge abandonnée.

- 1951 Création de l'Association La Forge à Senlis par Ernest Jouhy qui gère l'IMP de Senlis (actuel CPR)
- 1953 Création de la Nouvelle Forge
- 1961 Création de l'accueil familial
- 1963 -1966 Création des CMPP
- 1971 L'Association se voit confier par la CPAM la gestion de l'IRPR
- 1973 Le département et le CHI confient par convention la gestion du secteur infanto-juvénile à La Nouvelle Forge
- 1992 Création de section de CMP
- 1999 Création de l'Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif ESPIC
- 2002 L'Association se voit confier directement le secteur de pédopsychiatrie
- 2005-2015 Restructuration de l'IRPR et désintronisation du sanitaire et médico-social
- 2010 Ouverture d'un ESAT de transition Passage Pro
- 2016 Nouveau projet associatif, une nouvelle organisation en pôle d'activité
- 2017
 - Ouverture de la Maison d'Accueil Spécialisée Villa SAMAHRA handicaps rares
 - Création d'un Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
 - Création d'une Unité d'Enseignement Maternelle à Beauvais
 - Création d'un Pôle d'Évaluation et de Soutien Renforcé
- 2018 Création d'une plateforme de diagnostic - Troubles du Spectre Autistique
- 2020
 - Création d'un Service de Soins Infirmiers à Domicile Grande Précarité
 - Création du dispositif Autonomie pour l'inclusion en partenariat avec VETA et l'Oréal
- 2021 Créations :
 - Equipe Mobile Sanitaire Adolescents
 - Plateformes d'accompagnement et de Répét Creil/Senlis et Compiègne/Noyon
 - Unité d'Enseignement Maternelle
 - Dispositif Aide, Maintien et Insertion au Logement





Partie 1

Répondre aux besoins des enfants et des adolescents du territoire

- L'ÉLABORATION DU PROJET DE SANTÉ DE LA NOUVELLE FORGE
- LES ÉVOLUTIONS DU PÔLE ENFANTS/ADOLESCENTS



Partie 2

Offrir du répit aux aidants

- LA PLATEFORME DE RÉPIT DE LA SOMME
- LES PLATEFORMES DE RÉPIT SUD OISE ET COMPIÈGNE



Partie 3

Développer les expertises et les collaborations

- PASSAGE PRO : DIX ANS D'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI
- L'AUTONOMIE PAR L'INCLUSION -API
- L'ÉTABLISSEMENT MÉDICO-ÉDUCATIF L'ARBRE (EME) :
- UNE TABLETTE AU SERVICE DE L'INCLUSION
- LES SITUATIONS COMPLEXES



Partie 4

Partager la culture associative

- LA MOBILISATION DES PROFESSIONNELS AU TRAVERS DE LEURS COLLABORATIONS
- DES MOMENTS FORTS
- SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ASSOCIATION

LA SANTÉ MENTALE NE SE SITUE PAS HORS SOL, MAIS DANS LE SOCIAL, LÀ OÙ L'ON VIT.

DR. BERNARD DURAND,
PRÉSIDENT
DE LA NOUVELLE FORGE
VALÉRIE PAPARELLE,
DIRECTRICE GÉNÉRALE

« Nous avons aussi vécu des temps forts avec l'inauguration de plusieurs dispositifs. »

BERNARD DURAND

QUELS SONT LES FAITS MARQUANTS DE 2021 QUI VOUS REVIENNENT À L'ESPRIT ?

BERNARD DURAND : Comme ça spontanément, je penserai volontiers aux journées de l'Association en septembre 2021 qui ont eu lieu à Saint Leu-d'Esserent où près de 300 professionnels issus de plus de 20 sites différents, répartis sur l'Oise et la Somme, ont pu partager leurs pratiques, toutes connotées d'un fort engagement encore marqué de l'expérience des mois de crise sanitaire. Cela a été l'occasion de voir la richesse de notre association : diversité des pratiques, souci d'ouverture vers les différents acteurs de la cité qui soutiennent également des démarches d'inclusion des personnes avec handicap, initiatives nombreuses avec des thématiques parfois très éloignées de leurs préoccupations habituelles. Le côté festif et chaleureux de ces deux journées – facilitée par la présence des bata-clowns – a été lui aussi révélateur du plaisir que ces professionnels avaient d'être ensemble avec un sentiment d'appartenance à l'association la Nouvelle Forge et non plus simplement à leur établissement.

VALÉRIE PAPARELLE : Les journées de l'Association sont en effet un temps fort de 2021. Les salariés de la Nouvelle Forge ont été très nombreux à participer, ils ont pris plaisir à se retrouver et à valoriser leur travail dans des ateliers d'échanges de pratiques. Les témoignages de familles les ont aussi beaucoup marqués. L'exposition réalisée par les jeunes de l'IMPro a été un franc succès (voir page 34). Enfin, de nouveaux ateliers sur le développement durable, la qualité de vie au travail, l'emploi et le handicap ont très bien fonctionné également.

L'ANNÉE 2021 A-T-ELLE ÉTÉ MARQUÉE PAR D'AUTRES MOMENTS PARTICULIERS ?

BD : Oui, nous avons aussi vécu des temps forts avec l'inauguration de plusieurs dispositifs. Le SSIAD d'Amiens, en particulier, est très caractéristique de l'évolution actuelle de la Nouvelle

Forge : son inauguration itinérante sur différents lieux à la rencontre des partenaires, de l'Agence Régionale de Santé, de la Maison départementale des personnes handicapées d'Amiens, illustre tout à fait l'inscription de notre Association dans le tissu social de ce département. La santé mentale, qui est le noyau dur de notre identité, ne se situe pas hors sol, mais dans le social, là où l'on vit, et accompagner des personnes en situation de grande précarité, « en détresse de vivre », comme nous l'avons écrit dans notre projet associatif, ce que fait le SSIAD d'Amiens, est une action qui s'inscrit bien dans la santé mentale, même s'il ne s'agit pas de troubles psychiatriques avérés.

VP : nous avons également inauguré La plateforme de Venette, moment important dans l'histoire de l'Association à la fois la fin d'un chapitre avec l'aboutissement de la restructuration de l'IRPR et l'installation du PJA et le début d'un nouveau, avec la reconfiguration en plateforme de services regroupant le Pôle Jeunes vers l'Autonomie, l'EME Arbre, le SAMSAH, le PCPE et l'équipe mobile situation complexe. Cette réorganisation nous ouvre tous les possibles : tout en conservant les spécificités de chaque service, leur combinaison et leur articulation avec les acteurs du territoire est un accélérateur d'inclusion.

CETTE ÉVOLUTION EST-ELLE SYNONYME D'INNOVATION ?

BD : A partir du moment où nous faisons évoluer les outils, nous découvrons de nouvelles problématiques. Par exemple, l'inclusion dans l'habitat n'était pas un objectif initial mais lorsque nous avons commencé à accompagner des jeunes adultes vers l'autonomie, après la question de leur travail, celle de leur logement s'est posée. Il a paru logique aux professionnels que nous sommes d'imaginer des réponses, quitte à intervenir sur de nouveaux champs.

VP : L'expérience montre qu'au-delà des services rendus au sein des éta-

blissements dans les murs, il existe aussi tout un travail d'articulation de réseaux et de liens, hors les murs, avec les autres associations, les entreprises les bailleurs sociaux en l'occurrence. Nous orientons de plus en plus notre action vers des services inclusifs au plus près des bassins de vie.

BD : il faut aussi reconnaître le travail de réflexion sur les projets d'établissement menés par les équipes et notamment l'élaboration du projet d'établissement de santé, alors même que les contraintes sanitaires étaient encore très présentes. Ce travail, mené par un collectif pluridisciplinaire a permis d'analyser les forces et les faiblesses du dispositif et de définir des priorités afin de répondre aux missions d'un secteur de psychiatrie infanto-juvénile. C'est ainsi qu'il s'est agi de mieux répartir les moyens sur l'ensemble du territoire desservi, de permettre un accueil rapide de proximité, de développer le « aller vers » avec des équipes mobiles, d'améliorer l'accueil des adolescents, de redonner au Centre de Psychothérapie et de Rééducation (CPR) une orientation sanitaire avec le développement d'interventions précoces en même temps que la mise en place d'un dispositif intégré et d'un parcours de diagnostic et de soins auprès des jeunes enfants avec deux CATT. Certains se sont émus par ces avancées qui n'étaient possible qu'en renonçant à l'hôpital de nuit dont la dimension sanitaire était moindre, ce qui a suscité des inquiétudes chez certains personnels qui n'ont pas bien compris la nécessité de répondre aux missions que nous avons acceptées.

BEAUCOUP DE NOUVEAUX PROJETS SE SONT DÉVELOPPÉS DURANT L'ANNÉE. EST-CE LE FRUIT D'UNE CERTAINE RECONNAISSANCE DE LA PART DE VOS PARTENAIRES ?

BD : Oui sans aucun doute. La mise en œuvre de la communauté 360 dans l'Oise notamment nous a poussés à travailler avec les autres associations. Ce dispositif participe beaucoup à la reconnaissance des expertises de la Nouvelle Forge de la part de nos partenaires, riche de son expérience de la gestion du Pôle de compétence et de prestations externalisées (PCPE) et de sa double compétence sanitaire et médico-sociale. C'est à partir de ce travail inter-associatif de mise en œuvre de

la communauté 360 que nous avons travaillé collectivement à l'élaboration des projets de plateformes de répit : le premier dossier a ainsi été déposé au nom de notre Association et associé plus de dix partenaires associatifs.

VP : Nos projets sont de plus en plus souvent construits avec des partenaires qui choisissent de se rapprocher de nous. Dans la Somme, Amiens Santé (service de soins infirmiers à domicile), a demandé notre aide pour les accompagner dans leur gestion de quotidien fin 2021, a ouvert la voie vers un public nouveau pour la Nouvelle Forge : les personnes âgées. Ce lien fait suite à la reconnaissance du travail réalisé sur le secteur par le SSIAD précarité.

En 2021, nous avons aussi connu les effets de nos expérimentations de 2020. La pérennisation de l'équipe mobile sanitaire porte en elle la reconnaissance par l'ARS du travail réalisé pendant la période des confinements de 2020. Le partenariat avec l'Oréal dans le cadre du projet « autonomie pour l'inclusion » s'est quant à lui renforcé et nous avons obtenu le soutien des bailleurs sociaux.

Nous sommes fiers également que le poste de coordinatrice du projet territorial de santé mentale nous ait été confié. Nous portons ce poste au nom de la communauté de tous les professionnels de l'Oise impliqués dans le champ de la santé mentale, cette reconnaissance est très importante.

LES NOMBREUX APPELS À PROJETS DE 2021 ONT-ILS CRÉÉ UNE NOUVELLE DYNAMIQUE ?

VP : Nous avons plutôt continué sur notre lancée de 2019. C'est parce que le SSIAD s'est mis en place de manière performante que d'autres dossiers ont été déposés comme celui du dispositif Aide, Maintien et Insertion dans le Logement (DAMIL) par exemple, avec, sans doute, un effet accélérateur de la crise sanitaire. Notre développement s'appuie sur le caractère très opérationnel de nos actions : nous ne mettons pas deux ans pour mettre en œuvre un projet pour lequel on a été retenu. C'est très valorisant pour les équipes.



« La Nouvelle forge offre un magnifique terrain de jeux à qui souhaite s'investir et s'engager pour apporter des réponses nouvelles aux personnes fragilisées par la vie. »

VALÉRIE PAPARELLE



LES PERSONNES QUI ONT TÉMOIGNÉ POUR CE RAPPORT D'ACTIVITÉ ONT BEAUCOUP PARLÉ DE COHÉSION D'ÉQUIPE, QU'EN PENSEZ-VOUS ?

VP : La Nouvelle forge offre un magnifique terrain de jeux à qui souhaite s'investir et s'engager pour apporter des réponses nouvelles aux personnes fragilisées par la vie. L'association offre un véritable espace d'innovation, des temps de réflexion partagés et une liberté d'action qu'on trouve rarement dans notre secteur. Malgré les contraintes relatives à certaines organisations, les professionnels ont l'occasion d'exprimer leurs talents. Cela crée un climat favorable à la confiance et au partage des savoirs dans les équipes.

LA NOUVELLE FORGE EST DONC UNE ASSOCIATION EN FORT DÉVELOPPEMENT. JUSQU'OUÛ ALLER ?

BD : Lors d'un séminaire début 2022, les directeurs, les cadres et le conseil d'administration se sont accordés sur le principe de consolider et pérenniser la qualité du travail. Le développement de l'Association passe aujourd'hui par l'élaboration de réponses aux besoins émergents sur le territoire qu'elle couvre actuellement, du sud de l'Oise jusqu'à la Somme. La question de l'élargissement de ce périmètre est en cours. Cela dépendra des appels à projets et de la manière dont les acteurs locaux peuvent y répondre ou non.

QUELS SONT CES NOUVEAUX BESOINS ?

BD : Nous découvrons les besoins au fur et à mesure. Le projet de l'habitat inclusif est né de la collaboration avec l'Oréal et du dispositif autonomie vers l'Inclusion qui demeure encore très expérimental. D'autres projets seront sans doute plus faciles à mener, comme par exemple le soutien au logement inclusif pour les travailleurs de l'ESAT de transition à Beauvais : nous devons affiner le devenir des personnes au-delà du service et les accompagner peut-être plus loin que ce que nous faisons actuellement.

VP : La population augmente, les besoins augmentent en proportion. Mais le développement de dispositifs d'inclusion dans le milieu ordinaire (plutôt que de créer des institutions) ne suit pas aussi vite qu'il le faudrait. Dans les

faits, nous vivons une période intermédiaire assez complexe. D'un côté, le secteur spécialisé doit transformer son offre pour aller vers plus de services inclusifs et faciliter l'accès de tous aux services de droit commun. De l'autre, il faut mieux accompagner les personnes vers les services de droit commun tout en faisant évoluer ces derniers car ils ne sont pas prêts. Dans les années à venir, nous aurons besoin de moyens conséquents si nous souhaitons conduire cette transformation dans de bonnes conditions.

LA NOUVELLE FORGE DOIT-ELLE SE TOURNER VERS LA PRÉVENTION ?

BD : La dimension de la prévention est effectivement très importante : nous pouvons y participer mais elle se joue ailleurs et avec de nombreux acteurs ; à l'école par exemple, de nombreux enfants sont repérés pour leurs difficultés, mais peut-on se satisfaire de porter des diagnostics de troubles « DYS » lorsque des pédagogies plus adaptées et plus personnalisées en amont pourraient limiter ces troubles ?

VP : Nous nous positionnons aujourd'hui clairement du côté de la prévention. Nous souhaitons développer cette dimension dans l'ensemble des établissements et services en favorisant notamment le développement d'ateliers d'éducation thérapeutiques et d'éducation à la santé. Ils visent à permettre aux personnes de progresser dans leur capacité à mieux prendre en compte leurs besoins et gérer elles-mêmes leur santé. Notre prochain grand projet orienté prévention sera la création d'une Maison des Adolescents à Montataire pour l'agglomération creilloise. Il y a une très forte attente et de nombreux partenaires mobilisés à nos côtés pour le développement de ce projet.

BERNARD DURAND ET VALÉRIE PAPARELLE :

Les projets de développement de la Nouvelle Forge se décident à partir de l'analyse des besoins des personnes qui s'adressent à nous. C'est ainsi qu'ont été créées les équipes mobiles et les plateformes de répit qui ont vocation à apporter des réponses nouvelles. Nous avons accompli en 2021 de très belles choses. Nous accordons pleinement notre confiance aux professionnels de la Nouvelle Forge pour continuer et même faire encore mieux !

« Les projets de développement de la Nouvelle Forge se décident à partir de l'analyse des besoins des personnes qui s'adressent à nous. »

VALÉRIE PAPARELLE

Partie 1

Répondre aux besoins des enfants et des adolescents du territoire

LE PROJET DE L'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ DE LA NOUVELLE FORGE A REPRÉSENTÉ EN 2021 UN IMPORTANT TRAVAIL DE RECALIBRAGE DE L'OFFRE POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES ADOLESCENTS ET DES ENFANTS DU TERRITOIRE.

L'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ DE L'OISE SUD ÉLABORE SON PROJET D'ÉTABLISSEMENT

UNE ÉMULATION COLLECTIVE

De nombreux professionnels se sont mobilisés tout au long de l'année 2021 pour finaliser et mettre en œuvre le projet d'établissement de santé pour les cinq années à venir. Cet important travail a suscité une émulation collective qui a permis d'imaginer de nouveaux dispositifs d'amélioration d'accueil et de soin des enfants et des adolescents sur le territoire. Les professionnels du

pôle sanitaire en particulier ont dû repenser les modalités de portage et la répartition de leurs différentes responsabilités. L'objectif de cette réorganisation a été de repérer et de prendre en charge des adolescents à risques pédo-psychiatriques, qui requièrent précocement des soins complexes. Pour les plus jeunes, il s'agissait également d'être en capacité de déceler le plus tôt possible les troubles du spectre autistique.





La Nouvelle Forge est très investie dans le Projet territorial de Santé mentale (Oise) dont elle fait partie du comité de pilotage et porte le poste de coordinatrice.

Sur les six groupes de travail thématiques, trois sont animés par des professionnels de l'Association.

L'ÉVOLUTION DE LA PRISE EN CHARGE DES ADOLESCENTS ET DES ENFANTS SUR LE TERRITOIRE

L'axe de travail principal a été de rééquilibrer l'offre sur l'ensemble du territoire pour réduire les inégalités sociales et territoriales au bénéfice de la population juvénile concernée. Un effort particulier a donc porté sur la prise en charge des adolescents sur le bassin géographique de Creil. Ces jeunes subissaient en effet des délais d'attente trois à quatre fois supérieurs aux autres sites. Les moyens de l'espace adolescent du CMP de Creil ont été renforcés. Un CATT Adolescent a été créé à Gouvieux-Creil et les capacités d'accueil de celui de Crépy-en-Valois ont été augmentées et étendues au territoire de Senlis.

Cette réorganisation en quatre sites distincts permet désormais d'offrir aux familles de ces bassins géographiques les mêmes dispositifs de soin pour des adolescents qui auraient des troubles psychiques ou seraient dans un risque de risque de décrochage ou de phobie scolaire, de dépression ou de suicide.

LE MAILLAGE PARTENARIAL

La Nouvelle Forge participant aux travaux du projet territorial de santé mentale de l'Oise et dans la perspective de création d'une maison des adolescents sur l'agglomération creilloise, un travail important de maillage avec de nombreux partenaires institutionnels et associatifs a été réalisé au sein de l'Association. Elle a passé des conventions avec des partenaires tel le Service Aide aux Toxicomanes de l'Oise (Sato). Porteur du PAEJ (Point d'accueil et d'écoute jeunes) le Sato de Creil qui s'investit dans la prise en charge, la prévention et le soin des addictions. Avec les services de la Protection Judiciaire de la jeunesse, l'établissement de santé réalise un travail de prévention en santé mentale pour les adolescents. Enfin, en partenariat avec l'Association Jade, La Nouvelle Forge a établi une convention avec l'Éducation nationale pour intervenir auprès des lycéens de la région.

DES MOYENS POUR DÉVELOPPER ET CRÉER

Arrêté à l'été 2021, l'hôpital de nuit a redéployé ses effectifs sur les nouveaux dispositifs.

L'Agence régionale de santé ayant analysé la tension très forte à Creil des demandes de prise en charge des risques suicidaires chez les adolescents, le pôle sanitaire de la Nouvelle Forge a bénéficié des moyens pour développer en particulier l'équipe mobile et la Maison des adolescents, sans pour autant prélever sur le budget de l'espace accueil Ado existant. Début 2022, ce sont 440 000 euros qui se sont ajoutés au budget de 2021 pour investir et recruter des personnels de santé. 146 000 euros de budget ont été remportés lors d'un appel à projets pour financer du matériel à destination de la prise en charge des adolescents ainsi que des enfants autistes. Un véhicule de type van a été ainsi acheté pour le CATTP Ado ainsi que du matériel pour organiser des parcours sportifs et thérapeutiques.

DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Grâce à ces moyens supplémentaires, les équipes des établissements et des dispositifs se sont engagés avec beaucoup d'enthousiasme pour accompagner les évolutions structurelles. Les professionnels ont continué à innover en 2021. Les pratiques sont donc de plus en plus pluridisciplinaires : elles mettent en synergie différents professionnels (orthophonistes, psychomotriciennes, assistantes sociales, infirmières en puériculture, puéricultrices, des psychiatres, des psychologues etc.) en réponse aux besoins des patients, à la fois dans leur accompagnement et dans le développement des processus thérapeutiques, éducatifs, pédagogiques, etc.

La crise sanitaire a par ailleurs permis aux équipes d'expérimenter de nouvelles modalités d'accueil, d'intervention, de « mobilité » et de présence auprès du public dont la pertinence est avérée. Ces modalités ont donc été complètement intégrées en 2021 aux dispositifs d'accueil de l'établissement de santé : entretien téléphonique, mobilité vers les lieux de vie de l'enfant ou de l'adolescent.

LA CRÉATION D'UNE ÉQUIPE MOBILE SANITAIRE

Expérimentée durant la crise sanitaire, l'équipe mobile sanitaire de pédopsychiatrie a été pérennisée. Composée de huit salariés, elle intervient pour les enfants 11 à 18 ans de l'Oise Sud (avec une priorité pour le bassin creillois), sur interpellation d'un professionnel du « réseau d'alerte » constitué. L'alerte peut provenir des personnels en contact avec le jeune : personnels des lieux de vie (internat, accueil familial), des lieux d'accueil de jour et des lieux de scolarisation et d'accueil de nuit de l'enfant ou de l'adolescent (dont les MECS), entourage familial, y compris de jeune directement. L'équipe s'articule avec l'ensemble des unités de l'Établissement de Santé Mentale et les partenaires de la prise immédiate en soins de la santé psychique de l'enfant. Les professionnels peuvent s'appuyer sur les équipes CMP, CMPP, et, qui ont également la possibilité d'intervenir « hors les murs ». Face à certaines situations, les professionnels des CATTP et des CMPP ont pris l'habitude de se rendre au domicile des familles auprès d'adolescents et de leur proches.

LE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

L'accompagnement et le soutien à la parentalité a été très fortement développé en 2021. Les équipes sont de plus attentives aux liens intra-familiaux. Le projet de soin de l'enfant est donc présenté et discuté avec sa famille en vue d'obtenir son adhésion et il est évalué avec elle. Chaque jeune dispose donc d'un référent (consultant psychologue ou psychiatre en CMP/CMPP ou, le cas échéant, autre unité de l'établissement de Santé Mentale) de son parcours de soins en interne qui pilote et coordonne le projet avec l'ensemble des intervenants et la famille. Il permet ainsi d'éviter le maintien d'une prise en soins inadaptée ou le basculement vers une situation sans solution.

LA RÉORGANISATION DE L'OFFRE DE SOINS POUR LES TOUT-PETITS

En 2021, l'accent a été mis sur la prise en charge la plus précoce et rapide des tout-petits atteints de troubles autistiques. L'enjeu est donc de les repérer bien en amont de leur entrée à l'école par exemple, car les marges de manœuvre cliniques sont bien plus importantes pour des enfants âgés de

« Les nouveaux dispositifs imaginés par les équipes pour construire le projet de santé de la Nouvelle Forge ont clairement créé une émulation de la créativité et un certain enthousiasme chez de nombreux professionnels aux disciplines diverses. »

ELIE POUILLAUDE

4 ans et moins que pour des enfants de 8-10 ans chez qui les mécanismes sont déjà bien ancrés. Plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre dans le cadre du projet de santé mentale.

L'offre de soin proposée à l'hôpital de jour a été recalibrée avec, d'une part, la création d'une unité dédiée aux tout-petits (0-4 ans), d'autre part le renforcement de l'unité des petits (3-6 ans) pour lesquels la stratégie consiste à optimiser la reprise des processus de développement cognitifs et psychoaffectifs.

Un CATTP Petite enfance /autisme sur Creil a également été créé, permettant d'établir des diagnostics et une prise en charge. Enfin, le travail de

réseau et de partenariat a été renforcé de manière à informer et sensibiliser l'ensemble des acteurs du territoire (pédiatres, médecins, crèches) sur ces possibilités de prise en charge très précoce. En particulier, le lien avec les services de la PMI à Crépy et à Senlis a semblé primordial : un orthophoniste et un psychomotricien ont été mis à leur disposition.

En cas de détection ou suspicion, le cas échéant, de troubles chez les nourrissons, les professionnels de santé peuvent solliciter désormais directement soit la plateforme diagnostic autisme soit les CMP et CMPP en cas d'urgence.





LES ÉVOLUTIONS DU PÔLE ENFANTS/ADOLESCENTS

LE PASSAGE EN DITEP

Programmé avant la crise sanitaire, le passage en dispositif intégré des Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques (ITEP) s'est progressivement développé. Formalisé par le décret 2017-620 du 24 avril 2017, le DITEP s'inscrit dans une logique de politiques publiques inclusives et favorise une fluidité et une continuité des parcours au travers de modalités d'accompagnement diversifiées, évolutives et modulables. Il est le vecteur de transformations, d'une recomposition de l'offre, d'une évolution des relations avec les familles, l'environnement et le réseau partenarial.

Le DITEP permet le passage d'une logique d'établissement à une logique d'accompagnement et de coordination des parcours. Il s'agit de construire pour chaque jeune accompagné un environnement articulant des ressources nécessaires et souples lui permettant d'être acteur de son parcours de vie.

Notre dispositif articule des modalités d'accompagnement ambulatoires, d'accueil de jour, d'accueil de nuit en internat de semaine ou en Famille d'accueil offrant aux jeunes une offre

de service adaptée à leurs besoins. Ce dispositif apporte une grande souplesse, très appréciée des familles, dans la gestion des parcours des jeunes en fonction de leurs projets personnalisés.

UNE AUTRE FAÇON DE TRAVAILLER

Dans sa mise en œuvre, le dispositif s'appuiera à terme sur une équipe pluridisciplinaire ayant des domaines d'expertises diversifiés et complémentaires favorisant une mobilité des interventions internes et externes nécessitant une évolution des pratiques professionnelles. L'appropriation de ces nouvelles modalités d'intervention a engagé les professionnels à penser et s'interroger sur leurs pratiques dans une volonté de co-construction et d'interconnaissance des différents services. C'est ainsi que plusieurs séances de travail ont été organisées et animées par Jean Kuperholz, consultant extérieur.

Une première rencontre avec l'ensemble des professionnels du DITEP a permis une restitution des échanges et réflexions des trois groupes de travail, dans une logique d'articulation et de

Chiffre-clef

En 2021, 14 jeunes ont bénéficié de l'accompagnement en DITEP avec la modalité ambulatoire (Sessad) combinée à de l'accueil de nuit, de l'accueil de jour, ou les deux.



Chiffre-clef

65 jeunes accompagnés en 2021, avec une très grande majorité de garçons.

17 entrées, dont 10 sur le site de Thourotte) et 15 sorties.

La plupart des enfants accompagnés ont entre 7 et 15 ans avec une majorité de jeunes de 11/15 ans (scolarisation collège et période sensible de l'adolescence). Avec une moyenne qui se situe entre deux et trois ans, les durées d'accompagnement restent stables et permettent une rotation d'environ 30% de l'effectif.

mise en perspective de la construction de notre dispositif intégré.

La poursuite de ce travail est programmée sur 2022 avec pour finalité la rédaction du projet d'établissement DITEP.

La montée en charge des deux antennes du Sessad de Saint-Just-en-Chaussée et Thourotte, à 25 places chacune s'est poursuivie : l'effectif a été complet dès le début d'année 2021. De nouveaux partenariats et/ou prestataires ont été indispensables pour permettre la poursuite d'un accompagnement de qualité.

Si la durée moyenne du séjour s'était légèrement rallongée en 2021, eu égard à la crise sanitaire qui avait nécessité une reconsolidation des parcours et retardé les entrées vers les établissements médico-sociaux, les demandes ont pu aboutir favorablement en 2021 pour les jeunes inscrits dans ce type de processus. La population accompagnée est toujours conforme à l'autorisation de fonctionnement du service que ce soit en matière d'âge, de trouble, de provenance territoriale.

L'OUVERTURE DE L'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT MATERNELLE AUTISTE (UEMA)

Grâce à la dynamique partenariale entre la communauté éducative, la Mairie et La Nouvelle Forge, l'UEMA de Pont Sainte Maxence a accueilli sept enfants, à la rentrée 2021. Les équipes ont été embauchées dès le mois de juin permettant de bénéficier de la formation aussitôt et d'installer durant les mois d'été les équipements.

La commission d'admission réunie début juillet a permis aux équipes et aux familles de travailler ensemble dès le mois de juillet.

L'EXTENSION DE PLACES DU SESSAD ARBRE

En cohérence avec le repérage effectué plus précocement par la plateforme de diagnostic, le service d'éducation spécialisée à domicile de la Nouvelle Forge a lui aussi été étendu à huit places sur la commune de Pont-Saint-Maxence ce qui porte le nombre de places à domicile disponibles à 27 places. Le projet a été élaboré et déposé auprès de l'ARS par les équipes en avril 2021. Il s'adresse à des enfants de 2-6 ans porteurs d'autisme qui sont soit en école maternelle pour lesquels il y a un travail de Sessad classique, soit au domicile de la famille. L'équipe se compose de deux éducateurs, d'un neuropsychologue et d'un psychomotricien.

LA PRÉPARATION D'UN SESSAD PROFESSIONNEL

Élaboré en 2021, le projet d'ouverture en 2022 de places Sessad TSA à visée professionnelle va rendre possible le prolongement de l'accueil et l'accompagnement de jeunes au-delà de leurs 18 ans, leur permettant d'être orientés soit vers des stages soit même des missions professionnelles en milieu ordinaire.

A group of young people are gathered in a hallway with blue walls. The ceiling is decorated with garlands of red and pink hearts. In the center, a person wears a bright yellow hoodie and a red puffer jacket draped over their shoulders. To the right, a person in a beige jacket holds a white plastic bag. On the far right, a person stands near a water dispenser. The scene is brightly lit, suggesting an indoor setting like a school or community center.

« Le DITEP permet de passer à une logique de prestations à la carte, en fonction des besoins des jeunes »

STÉPHANIE YERNAUX

Partie 2

Offrir du répit aux aidants

L'ANNÉE 2021 A ÉTÉ MARQUÉE PAR LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE OFFRE DE RÉPIT DANS L'OISE ET LA SOMME EN PARTENARIAT AVEC LES ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE. TROIS PLATEFORMES ONT ÉTÉ CRÉÉES PAR LES ÉQUIPES DE LA NOUVELLE FORGE EN SOUTIEN AUX AIDANTS DÉPOURVUS DE SOLUTIONS SUR LEURS BASSINS DE VIE.

LA PLATEFORME DE RÉPIT DE LA SOMME

La création d'une plateforme de répit dans l'ouest du département de la Somme répond à un besoin critique des personnes qui s'occupent au quotidien de leurs proches en situation de handicap. La Nouvelle Forge décide de répondre à l'appel à projet de l'ARS pour créer une plateforme de répit pour les aidants à partir de ses activités et services existants sur ce secteur (Abbeville, Friville, Ganache...) dont le

Samsah. Le projet est remis à l'ARS le 12 avril 2021, et la plateforme ouvre le 2 novembre. Elle s'adresse aux aidants de personnes en situation de handicap de tous âges et tous handicaps. Au début de 2021, ils étaient déjà au nombre de 12. L'équipe se compose de quatre professionnels : une éducatrice spécialisée, une accompagnante éducative et sociale, une psychologue et une assistante.



20 « IL N'Y A RIEN DE PLUS MOTIVANT QUE DE VOIR RÉAPPARAÎTRE UN SOURIRE SUR LE VISAGE DES AIDANTS »

AUORE LIEVIN

RESPONSABLE DU SAMSAH ET DE LA PLATEFORME DE RÉPIT DE LA SOMME



DEPUIS FÉVRIER 2018, AUORE LIÉVIN A COORDONNÉ L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA PLATEFORME DE RÉPIT DE LA SOMME DONT ELLE A PRIS LA RESPONSABILITÉ FIN 2021 À SON OUVERTURE.

Quel a été le point de départ de la création de la plateforme ?

La mission première du Samsah est d'accompagner les personnes en situation de handicap psychique et autisme vers l'autonomie et le maintien dans leur logement. Dans ce cadre, nous sommes automatiquement en lien avec leurs familles dont nous constatons l'épuisement, la grande souffrance et aussi le sentiment de culpabilité. Bien souvent, les relations sont très tendues dans le couple formé par l'aidant et l'aidé. Les équipes du Samsah se sont donc senties complètement légitimes pour répondre à l'appel à projet, dans l'objectif de pouvoir apporter une plus-value à leur travail et à l'accompagnement des familles.

Comment avez-vous travaillé ?

Nous avons d'abord mutualisé nos réflexions avec les équipes de l'Oise de la Nouvelle Forge qui elles aussi étaient concernées par une réponse aux appels à projets, ainsi qu'avec Jérôme Villiers, responsable du SSIAD grande précarité. D'autres travaux collaboratifs ont été initiés avec des partenaires associatifs comme l'Adapt, en charge d'un projet similaire à Amiens. Au sein du comité régional qui rassemble les 23 plateformes de la région Hauts-de France, nous réfléchissons collectivement aux réponses à apporter aux besoins des aidants, au déploiement des plateformes, à leurs missions, et également à la mutualisation d'actions de formation pour la salariés ou en direction des familles.

Comment avez-vous fait connaître la plateforme ?

Nous avons réalisé un important travail de réseau auprès de tous nos partenaires du secteur médico-social pour faire connaître la plateforme : organisation de portes ouvertes en novembre et décembre pour tous les professionnels libéraux (médecins, psychologues, infirmiers, kinés, etc.), information auprès des établissements (hôpital psychiatrique et hôpital de jour d'Abbeville, centres d'activités de jour, etc.). Des aidants nous ont également appelé directement suite à la lecture d'un article de presse paru dans le Courrier Picard et une information entendue à la radio locale.

Quels types d'actions proposez-vous ?

Nous avons mis en place des groupes de paroles, des « café-rencontres » au cours desquels les aidants peuvent partager leurs vécus, échanger entre eux sur leurs difficultés et leurs réussites. Nous prenons le relais pour que les aidants puissent avoir du temps pour eux : aller faire des courses, avoir une activité culturelle, aller chez le coiffeur, etc. Par ailleurs, la Nouvelle Forge travaille

dans la perspective d'organiser un séjour de répit pour tous les aidants et les aidés des territoires d'intervention.

Où se passent concrètement les activités ?

Un de nos partenaires, l'association des Paralysés de France nous prête gracieusement les locaux de son Sessad à Abbeville pour le moment. Mais une des caractéristiques de notre territoire est d'être très rural, d'où notre philosophie de la plateforme de répit d'« aller vers » les aidants. Nous leur proposons donc des activités à domicile ou dans des lieux à proximité mis à disposition par les mairies ou les centres médico-sociaux ou d'autres partenaires. Nous avons acquis un véhicule pour transporter le matériel nécessaire.

Quels retours avez-vous des aidants ?

Il n'y a rien de plus motivant que de voir réapparaître un sourire sur le visage des aidants après un entretien, une visite ou une activité. Bien souvent, nous les sortons de leur isolement. La plupart ont peu d'amis et peu de famille. Nous nous sommes rendus compte que les aidants ont un grand besoin de parler avant tout, ce qui leur permet de « décharger » sur les écoutants beaucoup de choses.



LES PLATEFORMES DE RÉPIT SUD OISE ET COMPIÈGNE

LA CRÉATION DES PLATEFORMES

Deux autres plateformes de répit ont été également créées par la Nouvelle Forge dans le département de l'Oise. L'accompagnement des aidants est au cœur des politiques publiques. 17 mesures clefs sont proposées pour rompre l'isolement et soutenir l'aidant dans son quotidien. L'ARS des Hauts de France a lancé un appel à projets en 2021 pour la création de plateformes d'accompagnement et de répit aux aidants, notamment pour le territoire de l'Oise

Les sept associations, également impliquées dans la communauté 360 et les deux associations représentants les usagers se positionnent dans une dynamique de co-portage, avec pour objectifs :

- la réflexion autour de la mise en place et du fonctionnement des plateformes ;

- le partage d'outils d'évaluation, d'expertise et de connaissances des publics accompagnés ;

- la mise à disposition de ressources, locaux, plateaux techniques mobilisables dans le cadre du fonctionnement des plateformes.

La réponse à l'appel à projet étant parvenue le 1er juillet 2021, le recrutement de sa coordinatrice (Sud Oise) s'est fait le 1er septembre. Ces plateformes de répit constituent également une grande nouveauté pour ce département. L'information est relayée par la MDPH, le PCPE et par les associations des familles et même une page Facebook. De septembre à décembre 2021, les personnels ont également participé à des événements locaux et rencontré leurs partenaires associatifs du territoire pour promouvoir les plateformes, ce qui a grandement contribué à affiner leur connaissance du territoire.

Pilotées par Laure Aveline, directrice

« Le répit, c'est par exemple adoucir le quotidien d'une maman pour qu'elle se rende chez le coiffeur »

LAURE AVELINE



Le travail en réseau avec des partenaires du territoire

Parmi les trois plateformes de répit que compte l'Oise, la Nouvelle Forge en porte deux, la troisième étant à l'initiative de l'UNAPEI, à Beauvais.

adjoindant en charge des équipes mobiles situation complexe (dont le PCPE et le PESR), les plateformes de l'Oise ont les mêmes missions que son homologue de la Somme : accueil, information, écoute, conseil, orientation pour les aidants de tout handicap. Après évaluation de leurs besoins de répit, les équipes font du relai à domicile pour permettre aux aidants de sortir un peu et de retrouver une vie calme quelques instants. Ils sont amenés également à leur rechercher des vacances adaptées. Chacune des plateformes rassemble une coordonnatrice CESF (conseil en économie sociale et familiale) et un éducateur spécialisé à temps plein. Un psychologue (libéral) est amené à intervenir. Le temps de secrétariat est mutualisé. Au début de 2022, la Nouvelle Forge recherchait encore activement des locaux.

LES PREMIÈRES ACTIONS

Les aidants ont été nombreux à bénéficier du dispositif pour la première fois, mais quelques-uns sont déjà connus de la Nouvelle Forge (PCPE, PESR). L'équipe se rend à leur domicile pour effectuer une évaluation en besoin de

répit voire une évaluation éducative si nécessaire.

Les plateformes de répit sur le secteur Compiègne/Noyon et Creil/Senlis ont ainsi été interpellées sept fois entre le 1er novembre et le 31 décembre 2021 et au début de l'année 2022, quatorze aidants étaient accompagnés sur chacune d'elles.

Six mamans d'enfants (entre 6 et 15 ans) avec diagnostic d'autisme ou atteints de maladie génétique rare ont participé au « Café de Noël » organisé le 21 décembre 2021.

Début 2022, les équipes des plateformes de répit ont organisé pendant les congés d'hiver des haltes itinérantes. Les établissements médico-sociaux qui hébergent les enfants fermant traditionnellement pendant les vacances scolaires l'IM Pro Les Ageux et l'EME de l'Arbre ont accueilli les aidants et leurs familles dans leurs locaux vidés de leurs usagers. Huit jeunes ont ainsi été hébergés pendant quatre après-midis pour laisser du répit à leurs parents. Ils ont pu bénéficier d'activités de loisirs organisées avec l'aide d'une association d'aide à domicile et d'un professionnel libéral.

LA RECONNAISSANCE DES AIDANTS

Parmi les moments forts vécus en 2021, Aurore Liévin, responsable de la plateforme de répit de la Somme, se souvient surtout de cette maman qui avait perdu son mari un an auparavant et qui s'occupe de sa fille polyhandicapée de 30 ans. N'ayant pas eu l'occasion d'aller chez le coiffeur depuis longtemps, aujourd'hui non seulement elle y retourne désormais avec bonheur grâce au temps de répit proposé, mais elle ne s'interdit plus de se promener en compagnie de sa fille.

De son côté, Laure Aveline, responsable des plateformes de l'Oise, se remémore cette personne en grande souffrance avec sa fille jeune adulte qui commençait sa période d'adaptabilité. Pour adoucir le quotidien de cette maman en conflit permanent avec son enfant qui ne pouvait plus sortir de chez elle, l'équipe de répit, après évaluation, a décidé d'organiser le relayage à l'extérieur, emmenant la jeune femme handicapée se promener et faire de l'équithérapie. En parallèle, les professionnels ont accéléré l'admission de la jeune handicapée.

Les missions des plateformes de répit

- Accueil, information, conseil : accueil téléphonique, physique ou mail pour des questions précises des aidants sur des dossiers MDPH par exemple ou des séjours adaptés.
- Écoute et soutien individuel : entretien avec un psychologue, écoute et évaluation des besoins de l'aidant.
- Formation, sensibilisation par des programmes adaptés pour l'aidant et son entourage. Par exemple, la plateforme peut intervenir auprès de Pôle emploi pour aider l'aidant à se réinsérer professionnellement. L'aidant peut bénéficier de conseils juridiques par un mandataire judiciaire pour connaître, par exemple, la différence entre tutelle et curatelle. L'équipe peut également répondre à des questions sur le handicap psychique.
- Animation d'activités collectives, que ce soit pour l'aidant, pour l'aidé, ou pour les deux, pour favoriser le maintien du lien social.
- Promotion de l'accès aux vacances : aider l'aidant à trouver et financer un séjour adapté
- Accès au répit : relayage d'une à trois heures où l'équipe part avec son matériel (pour proposer une activité à l'aidé) et proposer à l'aidant de passer un moment pour lui-même.

Notre secteur d'intervention :



**PLATEFORME
D'ACCOMPAGNEMENT
ET DE REPIT POUR
LES AIDANTS DE
PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP**

3 LIEUX D'ACCUEIL

Retrouvez-nous
sur Facebook !

COMPIÈGNE

☎ 03.65.98.08.32

■ plateforme.repit.compiegne@nouvellege.com



BEAUVAIS/CLERMONT

☎ 06.25.71.27.23

■ plateforme.repit@unapei60.org

■ Tour Harmonie
4 rue Pierre Chardeaux
60000 Beauvais

CREIL/SENLIS

☎ 03.65.98.08.85

■ plateforme.repit.creil@nouvellege.com



**PLATEFORMES
DE REPIT HANDICAP**



**Plateformes d'accompagnement
et de répit pour les aidants de
personnes en situation de handicap
dans l'Oise**



Partie 3

Développer les expertises et les collaborations

A LA CROISÉE DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL, LES EXPERTISES DES ÉQUIPES DE LA NOUVELLE FORGE ONT PERMIS D'APPORTER DES RÉPONSES PERTINENTES À DES PROJETS DE PLUS EN PLUS COMPLEXES. PARMIS EUX, L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET L'HABITAT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LESQUELS LA NOUVELLE FORGE EST PIONNIÈRE ET A CONTINUÉ D'INNOVER EN 2021.

PASSAGE PRO : DIX ANS D'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

UNE AVENTURE HUMAINE

Les dix ans de Passage Pro en 2021 ont été l'occasion de revenir sur une partie de l'histoire de la Nouvelle Forge lors de son arrivée dans l'Oise. Cet anniversaire vient célébrer une aventure humaine commune et singulière, riche de sens, de rencontres en soulignant l'investissement de ses professionnels en faveur d'une société plus inclusive. Dès 2010, La Nouvelle Forge inaugurait un dispositif d'insertion professionnelle des adultes en situation de handicap psychique, bénéficiant de l'essaimage de l'association Messidor (Lyon). La première activité économique nommée

« Les Jardins de Sirius » était relativement atypique puisqu'il s'agissait du maraîchage biologique utilisant l'énergie du cheval, elle a depuis laissé place à des activités de nettoyage de locaux, de conditionnement, d'espaces verts et de mises à dispositions individuelles (type hors les murs).

Si Passage Pro pouvait apparaître innovant localement, il s'agissait surtout d'un changement de regard sur l'identité, les capacités et les droits des personnes en situation de handicap. Celles-ci passaient du statut de « personnes avec handicap objets de soins » à celui de « personnes avec handicap sujets de droits ».



Le Baromètre national Emploi & Handicap

Il permet aux dirigeants, sur la base du volontariat, de publier, de façon simple, rapide et transparente, des données brutes sur le handicap afin de partager leur engagement en faveur de l'emploi inclusif. Ce baromètre est consultable par tous : personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, en reconversion ou salariés), employeurs, collaborateurs, partenaires économiques, acteurs de l'emploi...

Pôle enfants : de nouveaux métiers pour accompagner vers l'insertion professionnelle

Au sein du pôle enfants, la volonté de renforcer l'accompagnement vers l'insertion professionnelle et de développer des partenariats dans le milieu ordinaire s'est aussi traduite par l'embauche de professionnels ayant une expertise et une expérience dans ce domaine (conseiller en insertion professionnelle, job coaching...). Cette démarche de recherche de compétences complémentaires à celles existantes va se poursuivre dans un objectif de transversalité et d'ouverture vers la cité.

UNE NOUVELLE ACTIVITÉ POUR L'ASSOCIATION

Aujourd'hui, Passage Pro dispense les prestations d'un Esat (Établissement et Service d'Aide par le Travail) dit de « transition » et a intégré, depuis 2016, celles d'un DEA (Dispositif Emploi Accompagné) relevant du code du travail. En fonction des besoins de la personne avec handicap, la structure peut ainsi lui proposer un accès direct à l'emploi ou un entraînement préalable et, si elle le souhaite, sécuriser sans durée prédéterminée sa carrière professionnelle et la montée en compétence managériale de son employeur.

En 2019 un rapport de l'IGAS/IGF a souligné la fonction indirecte des ESAT de bouclier social contre la grande pauvreté et d'espaces de resocialisations de publics. Ce constat est partagé par Passage Pro dans la mesure où les problématiques se cumulent souvent : soin, addiction, précarité sociale et financière. Les conseillères d'insertion professionnelle viennent effectivement remplir une fonction de coordination de parcours d'insertion socio-professionnelle avec une approche systématique de la situation de la personne.

UN ENJEU SOCIÉTAL

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est un véritable enjeu de société lorsque l'on sait qu'un français sur six est handicapé et que dans 85% des cas, le handicap survient au cours de la vie.

Aujourd'hui, les incitations financières et la pénurie de recrutement sur certains métiers viennent soutenir l'insertion professionnelle des personnes avec handicap dans le droit commun. Beaucoup d'employeurs sont ouverts à l'embauche d'une personne avec Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) mais ils sont moins nombreux à avoir le courage de faire évoluer leur cadre pour tenir compte des besoins de compensation. L'ignorance de ce que recouvre le handicap dans l'entreprise génère parfois de la crainte, de l'incompréhension ou de l'indifférence. L'absence de clés de décryptage, de modalités de compensations évaluées et personnalisées transférables en entreprise, d'argumentaire solide pour convaincre un employeur d'être accompagné ont conduit Passage Pro à diversifier son offre vis-à-vis du handicap invisible.

DES COMPÉTENCES ADAPTÉES

S'il était principalement question hier d'observation en milieu écologique, d'environnement bienveillant, de relations interpersonnelles et de guidances verbales, aujourd'hui de nouvelles compétences en neuropsychologie, des supports numériques, permettent d'outiller davantage les personnes avec handicap et les professionnels qui les accompagnent.

Par ailleurs, les formations grand public « Premiers Secours en Santé Mentale » participent à sortir d'une approche trop confidentielle de la santé mentale et du handicap psychique en entreprise.





Qui sont les professionnels de Passage Pro ?

L'ACTIVITÉ COMMERCIALE DES ESAT

Parfois critiqué, le modèle économique des Esat prévoit un cofinancement assurance maladie / chiffre d'affaires commercial. Il a fallu progressivement développer le marketing, la communication, le service client ... tout ceci représentait culturellement une véritable nouveauté pour la Nouvelle Forge. L'activité économique constitue un support indispensable à l'évaluation « in vivo » et à l'entraînement professionnel. Les prestations économiques retenues doivent être à forte valeur ajoutée afin de faire monter en compétence les personnes accompagnées et de focaliser prioritairement l'attention des professionnels sur les parcours et non sur les marges financières. L'activité commerciale de l'ESAT permet de lever des moyens financiers supplémentaires au service du projet, des conditions de travail et de la politique sociale des personnes accompagnées.

LA NOUVELLE FORGE PIONNIÈRE

En 2021, le travailleur « protégé » d'Esat bénéficie du statut d'usager : il relève du code de l'action sociale et des familles avec des droits moindres que ceux du code du travail. Fin 2022, dans le cadre d'un plan gouvernemental, la personne en Esat pourra cumuler un travail à temps partiel avec un travail salarié chez un employeur privé ou public. Elle pourra bénéficier de droits nouveaux qui se rapprochent de ceux des salariés : congés exceptionnels, ac-

cès à la formation professionnelle et à une complémentaire santé. La Nouvelle Forge a devancé ce plan, adoptant dès 2017 le principe de ces avancées sociales en Conseil de la Vie Sociale de Passage Pro.

PREMIÈRE FORMATION PREMIERS SECOURS SANTÉ MENTALE

La Nouvelle Forge étant historiquement liée à Santé mentale France, elle a décidé de mettre en œuvre un programme pour sensibiliser tous les professionnels. Ces formations constituent l'une des 25 mesures prioritaires de la prévention annoncées en 2018 par le Gouvernement. Deux professionnelles de La Nouvelle Forge, Dorothee Lebas et Séverine Lampenois, respectivement directrice adjointe de l'Esat Passage Pro et conseillère insertion, ont suivi la formation de formateurs en 2021 pour l'essayer progressivement. La formation premiers secours en santé mentale n'est pas destinée aux professionnels du secteur mais bien davantage à tous ceux en contact avec la population générale : gardiens d'immeuble, gendarmes, pompiers.

Autonomes, ils ne sont majoritairement pas issus d'une filière médico-sociale mais répondent à un référentiel de compétences nécessaires pour réaliser les prestations proposées dans une visée d'insertion. L'entraide entre pairs a toujours été soutenue au sein des équipes, le savoir expérientiel et le pair accompagnement font partie des objectifs de Passage Pro. C'est une nouvelle expertise et un vecteur de changement profond des pratiques d'accompagnement qu'il faut pouvoir progressivement intégrer. Des déterminants ont pu être observés pour favoriser l'accès à l'autonomie et favoriser une société plus inclusive :

- motivation à accéder à un emploi dans une entreprise classique
- balisage, structuration des parcours
- évaluation des besoins et mise en œuvre de compensations du handicap
- co-évaluations régulières, ajustement des compensations et supervision
- pédagogie favorisant l'autonomie
- relation de confiance, alliance et pairing
- renforçateur, feed back positif et correctif
- mise en situation réelle rapide - prise de risque et traçabilité du risque
- entraînement, répétition et mémoire procédurale
- accompagnement vers et dans l'emploi sans durée prédéterminée (sécurisation)
- transfert de compétences vers les managers de proximité en entreprise



Joaquim signe son Contrat à Durée Indéterminée avec l'entreprise L'Oréal.
Il est le 4ème jeune du dispositif Autonomie Par l'Inclusion à intégrer l'entreprise

L'AUTONOMIE PAR L'INCLUSION – API

LES PREMIERS HABITATS INCLUSIFS

La Nouvelle Forge a obtenu des financements pour un premier projet d'habitat inclusif dans l'Oise. Dans la continuité de celui porté en partenariat avec l'entreprise L'Oréal qui a souhaité dès juin 2019 mettre en place un dispositif similaire à celui de l'Eure-et-Loir initié par l'entreprise Andros et l'association « Vivre et Travailler Autrement », La nouvelle forge a souhaité offrir aux jeunes la possibilité d'accéder à un logement inclusif. D'autres acteurs ont été associés à ce projet, comme le bailleur social Clesence, Auxilife (Service d'aide à domicile qui s'est spécialisé dans l'accompagnement des personnes avec autisme ainsi que les familles).

Le dispositif Autonomie pour l'inclusion s'adresse à des personnes qui présentent un trouble du spectre de l'autisme, une déficience intellectuelle et des troubles de la communication. Elles

travaillent à mi-temps en CDI chez L'Oréal, vivent, si elles le souhaitent en habitat inclusif à Margny-les-Compiègne tout en bénéficiant d'un accompagnement proposé par la Nouvelle Forge, par Auxy'life (Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile financé par des Prestations de Compensation du Handicap (PCH) mutualisées et d'une aide par leur famille. Les habitations sont de petits ensembles de logements indépendants, caractérisés par la volonté de ses habitants de vivre ensemble et par des espaces de vie individuelle associés à des espaces de vie partagée, dans un environnement adapté et sécurisé.

« VERS ET DANS » L'EMPLOI ET LE LOGEMENT

La force du projet API repose sur un accompagnement « vers et dans » : vers et dans l'emploi d'une part, avec un taux d'encadrement d'un professionnel pour trois jeunes, mais également, vers et dans le logement. Les personnes avec autisme bénéficient d'une évaluation fonctionnelle, les professionnels sont formés. L'ambition est de former les professionnels à la Pédagogie de la vie Autonome. En novembre 2021, la Nouvelle Forge est allée à la rencontre de la directrice d'un établissement de Chinon qui développe cette méthodologie depuis plusieurs années auprès d'un public polyhandicapé. Il s'agit d'accompagner les professionnels pour devenir formateurs des personnes accompagnées pour les aider à être autonomes. L'essaimage de cette formation est prévu courant 2022 pour les personnels du Samsah, du PJA et de l'IMPRO.

En une année, le dispositif nommé « Autonomie par l'inclusion » par l'équipe elle-même est monté en charge très rapidement sous l'impulsion de Delphine Savidan. Calibré pour une dizaine de personnes au total, cinq sont déjà accompagnées dont trois ont décroché un CDI. Une première colocation réunit trois personnes au sein d'une résidence Clesence avec un bail signé directement avec les représentants légaux dans le cadre d'un habitat inclusif. Une deuxième colocation a déjà vu le jour en 2022.

L'ÉTABLISSEMENT MÉDICO-ÉDUCATIF L'ARBRE (EME) : UNE TABLETTE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE L'INCLUSION



En 2021, l'EME Arbre a travaillé pour mettre au point un protocole d'accompagnement individualisé pour chacun des adolescents ou jeunes adultes accompagnés. Toute la pédagogie a été repensée dans l'optique de cet accompagnement individuel : chaque jeune a un protocole spécifique pour le repas à table par exemple. L'équipe a donc fait un travail particulièrement intéressant auprès des adolescents et des jeunes adultes autistes sévères entre 15 et 20 ans, leur permettant de prendre en main la tablette numérique Auticiel et les amenant à pouvoir évoluer ensemble.

LES PROFESSIONNELS DE L'EME :

- 3 éducateurs spécialisés dont 2 à plein temps
- 3 aides médico-psychologique (AMP)
- 1 éducateur sportif
- 1 infirmière
- 1 psychologue qui est aussi la coordinatrice
- 1 maîtresse de maison
- 1 jeune en apprentissage (AES)

« IL EXISTE SUFFISAMMENT DE PROJETS NOVATEURS À LA NOUVELLE FORGE POUR PERMETTRE AUX PROFESSIONNELS DE POUVOIR S'Y INVESTIR ET DE VIVRE UN QUOTIDIEN DYNAMIQUE ».

DELPHINE POIRET

ÉDUCATRICE SPÉCIALISÉE À L'EME L'ARBRE



Comment s'est passé le retour des jeunes à l'EME de l'Arbre après le confinement ?

Nous avons dû continuer à nous adapter et habituer les jeunes aux contraintes sanitaires, comme celle de porter un masque par exemple. Peu ont eu des difficultés à le conserver sur leur visage. Ils ont retrouvé certains de leurs réflexes déjà omniprésents dans le quotidien de l'EME comme celui de se laver les mains systématiquement. Nous n'avons pas pu renouveler toutes les activités extérieures mais certaines d'entre elles sont revenues, comme la piscine à Compiègne et l'équithérapie en partenariat avec un centre à Autrèches.

Qu'est-ce que le projet Auticiel ?

Auticiel développe des solutions logicielles, des interfaces de communication et des outils éducatifs et d'apprentissage pour les jeunes en situation de handicap. Des tablettes ont été testées en 2021 dans différents services de la Nouvelle Forge dont l'EME qui en a reçu trois. Ces tablettes possèdent un logiciel avec des activités adaptées au public avec lequel nous travaillons. Elles concernent par exemple des habiletés sociales : l'interface pose des questions illustrées sur la manière dont on doit se comporter en fonction des situations. Un autre aspect développe la reconnaissance des émotions. Enfin, elles contiennent des activités plus ludiques, comme des puzzles.

Comment les professionnels l'accueillent-ils ?

Leur prise en mains par les professionnels de terrain nécessite un minimum de formation, prévue dans le dispositif. Une personne formée à leur utilisation nous suit régulièrement et nous permet de lier directement le projet personnalisé du jeune avec l'utilisation de la tablette. Tous les professionnels (15-20 salariés au PJA et à l'EME) sont fédérés autour du projet : l'objectif est que les personnes formées deviennent formatrices à leur tour.

Comment les jeunes appréhendent cette tablette ?

Elle est d'abord un support de travail et non uniquement de jeu, même si ce dernier est utilisé pour l'apprentissage. A ce titre, elle n'est pas proposée à tous les jeunes. Nous recherchons d'abord la sensibilité et l'aptitude du jeune à l'utilisation la tablette. Même si les jeunes appartiennent à la génération née avec le numérique, ils ne montrent pas tous le même intérêt pour la tablette. Pour certains d'entre eux, le travail semble compliqué mais la tablette les amène justement à mieux l'accepter. L'EME favorise les apprentissages les plus individuels possibles. D'autres ne s'y intéressent pas, nous ne leur proposons pas ou alors uniquement pour communiquer, à partir d'un système d'échange d'images.

Constatez-vous un bénéfice pour ces jeunes ?

Oui, clairement. Par exemple, la tablette a permis pour l'un d'entre eux de mettre en place un nouveau mode de communication qu'il n'avait pas quand il est arrivé. La tablette permet de simplifier beaucoup de choses : prendre des photos des situations vécues par le jeune, et même se prendre lui-même en photo, ce qui lui permet de faire le lien avec sa famille quand il rentre chez lui. Tout est modulable en fonction de la personne qui va utiliser la ta-

lette. Cette réactivité entraîne une infinité de possibilités qu'un autre support (papier par exemple) ne permet pas.

N'y-a-t-il pas un paradoxe à utiliser un outil individuel sur des temps collectifs ?

En réalité, l'utilisation de l'outil est individualisée. Les quinze jeunes de l'EME l'utilisent uniquement sur des temps d'apprentissage personnalisés, encadrés par un éducateur et limités dans le temps. Le jeune connaît à l'avance le temps qu'il va consacrer à son apprentissage. Les éducateurs ont un rôle d'administrateurs des tablettes, pour ne pas laisser les jeunes faire n'importe quoi dessus.

Ce projet innovant est-il une source de motivation pour la professionnelle que vous êtes ?

Oui, c'est hyper stimulant au quotidien. Ce projet numérique peut ne pas intéresser tout le monde, mais il existe suffisamment de projets novateurs à la Nouvelle Forge pour permettre régulièrement aux professionnels de pouvoir s'y investir et de vivre un quotidien dynamique.

En l'occurrence, ce projet de tablette nous permet de voir très concrètement et rapidement les progrès des jeunes. Cela nous pousse à travailler d'une nouvelle manière, en partenariat avec les parents notamment. En travaillant auprès d'un public autiste, on utilise au quotidien beaucoup d'outils supports pour communiquer, pour entrer en relation faire « tiers » dans celle-ci. Il faut trouver pour chacun une manière de les stimuler, de renforcer leur travail, de les intéresser. Dans ce cadre, la tablette est un outil génial car il permet d'être hyper réactif. C'est très enrichissant.

LES SITUATIONS COMPLEXES



LA CRÉATION DU DISPOSITIF MAINTIEN DANS LE LOGEMENT OU DAMIL

Suite à l'expérimentation de la vaccination des personnes sans domicile fixe pendant la pandémie à l'initiative du SSIAD, l'ARS a décidé de s'appuyer une nouvelle fois sur les équipes de la Nouvelle Forge pour mettre en œuvre le Dispositif Aide, Maintien et Insertion dans le Logement (DAMIL), un nouveau dispositif qui vise à réduire les inégalités sur le territoire. Ce projet témoigne de l'expertise collective acquise sur ce public particulier par les équipes du SSIAD et du Samsah d'Abbeville ainsi que des autres partenaires comme le Samu social, les équipes psychiatrie précarité, les services sociaux de l'hôpital et toutes les autres associations sociales.

LE DÉVELOPPEMENT DU PCPE EN ZONE RURALE

Le PCPE a été bien repéré durant l'année 2021 comme une plateforme de connaissances et de transferts de savoirs sur les ressources du territoire dans les domaines social, médico-social et sanitaire, autant par les familles que par des partenaires associatifs. Il a permis ainsi une meilleure ouverture sur les zones rurales plus reculées. Avant l'arrivée au PCPE, 62 usagers étaient sans solution ou en solutions dites non adaptées à leurs besoins, dont 15 enfants qui étaient scolarisés en milieu ordinaire, parfois sans AESH et sans méthodes éducatives adéquates. 36 enfants étaient en attente d'une place en IME ou IMPRO dont 21 en attente d'une place en IME autiste. 23 interpellations directes ont concerné des enfants en déscolarisation et sans autres prises en charge (paramédicales, pédagogiques ou éducatives...).

Les adultes accompagnés par le service étaient généralement sans activité professionnelle en rupture dans divers domaines : reprise de soins, démarches administratives, aides au domicile, réorientation vers des services plus adaptés. Pour ces enfants et ces adultes, un important travail de partenariat a per-

mis de trouver des solutions durables dont l'accompagnement de 15 ouvertures de droits communs et 12 orientations MDPH. Les personnes ayant déménagé durant l'accompagnement ont été orienté par le PCPE avec une prise de relais par les partenaires d'autres départements.

En septembre 2021, l'obligation vaccinale a eu quelques répercussions sur le travail de partenariat et la mise en place de répit au domicile, plusieurs salariés ne souhaitant pas la vaccination, les missions à domicile se sont arrêtées entre septembre et décembre 2021.

Parallèlement, la CESF du PCPE a pris la coordination d'une des deux plateformes de répit créée dans l'Oise, assurant un travail conjoint sur les situations entre les deux.

La période post-confinement a amené certaines familles à quitter la région parisienne pour se rapprocher des campagnes et offrir plus d'espaces extérieurs et de verdure pour les enfants et leurs familles. Dans ce cadre, le PCPE a accompagné en 2021 quatre enfants qui avaient déménagé alors qu'ils bénéficiaient d'une prise en charge dans leur département d'origine. Un accompagnement de ces familles a pu permettre d'éclaircir leurs besoins et d'orienter vers les partenaires adéquats.

L'ÉQUIPE MOBILE SITUATIONS COMPLEXES DU PESR*

En 2021, malgré un contexte sanitaire encore difficile pour les établissements accueillant des publics fragiles, le PESR n'a pas connu de période d'inactivité. L'équipe mobile situations complexes a accompagné 10 établissements médico sociaux pour 19 jeunes âgés de 7 à 19 ans, en internat ou en externat, principalement porteurs d'un trouble du spectre de l'autisme et d'un syndrome génétique. La plupart d'entre eux avaient des troubles associés, entraînant généralement des « comportements dévifs » importants.

Les personnes accompagnées par le PCPE* en 2021

- 62 personnes ont été accompagnées par le PCPE sur une capacité d'accompagnement de 75 notifications en file active.
- Sur ces 62 parcours, une forte prévalence est à destination des enfants avec un trouble du spectre de l'autisme
- Le PCPE a reçu en 2021 en moyenne une vingtaine de sollicitations par mois (appels, sms, mails...)
- Le report de rendez-vous dû aux contaminations de professionnels ou de familles accompagnées lors de la pandémie a pesé sur la file active de 2021.

* Pôle d'Évaluation et de Soutien Renforcé

** Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

Partie 4

Partager la culture associative

EN 2021, LES PROFESSIONNELS, LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET LEURS FAMILLES AINSI QUE LES PARTENAIRES ONT PU À NOUVEAU SE RÉUNIR EN PRÉSENTIEL LORS D'INAUGURATIONS OU D'ÉVÈNEMENTS FESTIFS, CONVIVIAUX OU D'INAUGURATIONS. CES MOMENTS FORTS D'ÉCHANGES ONT PERMIS DE REVISITER LES VALEURS FONDATRICES ET DE PARTAGER LA CULTURE ASSOCIATIVE DE LA NOUVELLE FORGE.

UNE CULTURE ASSOCIATIVE RENFORCÉE

Chiffre-clef

Le budget du Comité Social et Economique attribué aux œuvres sociales et à la vie associative est de 214 619 euros en 2021

Nées de leur collaboration sur le terrain en 2020, la solidarité entre les professionnels s'est renforcée et a permis d'associer leurs compétences respectives pour répondre aux appels à projets en 2021. Les deux responsables du SSIAD et du SAMSAH ont par exemple travaillé ensemble et avec leurs équipes Samsah pour répondre à l'appel d'offre de la plateforme de répit. Le nouveau dispositif DAMIL, a pu lui aussi bénéficier de l'appui des responsables de service du SSIAD et des équipes du Samsah d'Abbeville. Dans tous les cas, les équipes ont plaisir à travailler ensemble. Cette façon de collaborer a toujours été favorisée par la Nouvelle Forge. Elle fait partie de l'ADN de l'Association et implique que ses équipes ne

sont jamais inactives même face à une situation très compliquée.

LES JOURNÉES DE L'ASSOCIATION

Après deux années passées sans pouvoir se rencontrer, les journées de l'Association de 2021 demeureront d'abord dans les mémoires des salariés comme le moment où ils ont pu se retrouver. Placés sous le thème de l'accueil, ces deux jours ont été l'occasion pour les 300 participants de faire le bilan des 18 mois passés depuis le début de la crise sanitaire. Accueillir la surprise, la parole de l'autre, la différence, la crise : les thématiques abordées ont permis de revisiter l'histoire de de cette

« La créativité est née de la solidarité entre les équipes qui ont continué à venir travailler pendant la crise du covid. Une culture associative est née ».

FRANÇOIS GRIVELET

Les journées de l'Association se sont déroulées sur deux jours les 24 et 25 septembre sur la base de Saint-Leu d'Esserent.

Photo : une rétrospective de la crise sanitaire abordée avec humour par les clowns analystes des bataclowns



Au programme des journées associatives de la Nouvelle Forge

UNE TABLE RONDE RETOUR D'EXPÉRIENCE COVID - INTERVIEWS ET TÉMOIGNAGES

- La gestion de la crise
- Les expériences nouvelles
- Les enseignements

DES ATELIERS

- Denver, plateforme diagnostic autisme, thérapie d'échange et de développement/ CATTp petits : les nouvelles modalités de prise en charge des petits avec autisme
- Psychodrame et thérapies familiales
- Sensibilisation au handicap au travail : atelier de mise en situation de handicap «Les bâtisseurs de l'extrême» et informations sur le handicap au travail- organisme ACOSENS
- Retour d'expérience de l'atelier réalisé par l'IMPro sur la vie sexuelle et affective et sur l'expo du «cabinet des curiosités avec animations (jeux, quizz, vidéo...)
- Le développement des pratiques de Pair-aidance et de pair émulation
- Mobilité, prévention et soins, équipe mobile – pôle de compétences et de prestations externalisées - Pôle d'Evaluation et de Soutien renforcé : les nouvelles modalités pour « aller vers »
- Autonomie Par l'Inclusion – Le déploiement de l'expérience d'inclusion d'adultes avec autisme au sein de l'entreprise L'Oréal
- Services de Soins Infirmiers A Domicile - SSIAD grande précarité La Nouvelle Forge
- « Mon empreinte carbone »

DES ACTIVITÉS « BIEN-ÊTRE »

- «Travailler sans vous abîmer» (organisme YOGIST) dans le cadre du programme de qualité de vie au travail



crise vécue par chacun : professionnels, bénévoles, représentants des usagers et jeunes accompagnés. Dans le cadre d'un atelier sur le PCPE, le témoignage d'une maman a particulièrement ému les personnes présentes. Elle a confié combien le portage de la plateforme et ses réponses pertinentes lui avaient été bénéfiques dans la solitude qu'elle ressentait face aux difficultés vécues avec son enfant.

Les ateliers d'échanges de pratiques, de présentations d'expériences (voir encadré) ainsi que les moments festifs, de détente ou même sportifs (canoës, pédalos, disc golf, tir à l'arc... ont été très appréciés par l'ensemble des participants.

L'EXPOSITION « C'EST QUOI L'AMOUR, C'EST QUOI LA SEXUALITÉ ? »

les professionnels de l'IMPro de la Nouvelle Forge se sont lancées dans un défi innovant : accompagner les jeunes de l'IMPro dans une réflexion sur la thématique de l'amour qui sus-

cite chez eux de nombreuses interrogations. Sous l'impulsion de l'infirmière, les encadrants techniques associés aux éducateurs ont organisé une exposition des productions artistiques issues de ce travail lors des journées de l'association. L'objectif était de favoriser leur réflexion et répondre à leurs nombreuses questions sur les relations amoureuses et la sexualité, de manière pédagogique, éducative et ludique. Ces questionnements ont donc été abordés au sens propre comme au sens figuré : l'amour, la relation et l'amour, le sexe. En parlant du constat que les jeunes, via les réseaux sociaux ou entre eux, avaient des comportements parfois pas adaptés ou se mettaient en danger, l'idée est de dédramatiser et de rendre accessible le thème de l'amour, parfois encore tabou pour certains. Pendant trois mois, les jeunes et les professionnels ont préparé l'exposition dans différents ateliers : construction d'un jeu en bois, création de poteries, rédaction de poèmes ou de chansons d'amour : chaque initiative a permis aux jeunes de s'exprimer en petits groupes.



« L'exposition "C'est quoi l'amour" a été organisée dans un esprit ludique et pédagogique. Ce fût un moment fort pour les équipes de la Nouvelle Forge parce qu'ellew ont réalisé le caractère innovant de ce travail au service du droit des jeunes accompagnés »

STÉPHANIE YERNAUX



Le mardi 5 octobre 2021, de nombreuses personnalités, les équipes et des personnes accompagnées par la Nouvelle Forge se sont rassemblées pour inaugurer la Plateforme Territoriale pour l'Autonomie et l'Inclusion. Des stands et des ateliers ont été proposés tout au long de la journée 2021 pour permettre aux visiteurs de découvrir le site et ses activités. Les jeunes adultes ont largement contribué à faire que cette journée soit une réussite. Au programme : visite guidée des bâtiments, cocktail, repas partagé, stands et ateliers de découverte des services, expositions, activités sportives, et démonstrations.

L'INAUGURATION DE LA PLATEFORME POUR L'AUTONOMIE ET L'INCLUSION VENETTE

Inaugurée en octobre 2021, la plateforme territoriale pour l'autonomie et l'inclusion (PTAI) regroupe désormais cinq établissements de la Nouvelle Forge : le PCPE, le PESR, le PJA, l'EME l'Arbre, Le Samsah Vallée de l'Oise et le Dispositif Autonomie par l'Inclusion (APD). Cette reconfiguration des dispositifs de la Nouvelle Forge marque un tournant dans l'histoire de l'Association. La plateforme se donne pour mission de développer l'autonomie, de promouvoir la santé et la participation sociale des personnes en situation de handicap en délivrant en première intention des prestations inclusives dans le cadre du droit commun. Elle s'inscrit dans cette recherche d'ajustement de l'offre de services aux attentes et besoins des personnes accueillies et aux évolutions de parcours. En collaboration et avec le soutien

de l'ARS, le Conseil départemental de l'Oise, l'agglomération de la région de Compiègne, la mairie de Venette et l'Opac de l'Oise, la plateforme propose des modalités d'accueil diversifiées en hébergement hebdomadaire ou en séquentiel, à la journée, en accueil temporaire, en service ambulatoire (Samsah), en accompagnement de type PCPE...

Tous les dispositifs ont un référentiel qualité commun qui repose sur quatre valeurs fondamentales : le pouvoir d'agir de la personne, le respect des droits fondamentaux, l'approche inclusive des accompagnements et la réflexion éthique des professionnels.

L'Opac de l'Oise a construit le bâtiment livré en avril 2019 à la Nouvelle Forge. Architecturalement, la plateforme s'intègre parfaitement dans son environnement. Construit sur trois niveaux, le bâtiment accueille divers établissements et services qui mêlent leurs différentes cultures et associe leurs compétences complémentaires.

L'INAUGURATION ITINÉRANTE DU SSIAD PRÉCARITÉ

La Nouvelle Forge a inauguré le SSIAD Grande Précarité et le camion de soins Mobi Soins le 9 septembre 2021 après un peu plus d'un an de fonctionnement.

L'inauguration s'est faite dans l'esprit du service de soins dans la dynamique de « l'Aller-Vers ». Notre inauguration itinérante, en cinq étapes, nous a amené au siège de l'Union Départementale d'Accueil et d'Urgence Sociale, puis au centre d'hébergement d'urgence La Passerelle de l'association l'Ilot, ensuite à l'Agence Régionale de Santé, la MDPH et enfin la Villa Samahra.

Le Docteur Durand, président de la Nouvelle Forge, a accompagné les équipes sur toutes ces étapes. Nous retenons ces quelques mots de son discours qui a nourri leurs actions de soins somatiques et d'accompagnement au quotidien :

« Ces situations de précarité sociale ne sont pas que les conséquences de problèmes économiques, liées au drame du chômage et à la question de l'accessibilité à un logement autonome, mais aussi au manque d'un besoin fondamental de tout un chacun qui est celui du lien social. »

Le SSIAD Grande Précarité devient en 2022, l'Equipe Spécialisée Soins Infirmiers Précarité, au profit d'une évolution réglementaire pour le déploiement de ce dispositif sur le territoire national.

LE DÉFI INTER-ENTREPRISE DE BEAUVAIS

D'autres événements festifs ont contribué au développement de la culture de La Nouvelle Forge.

Des salariés ont participé au « défi inter entreprise » organisé le 7 septembre 2021 à Beauvais.

Six équipes mixtes pour la plupart inclusives, ont toutes franchi la ligne d'arrivée, en course à pied, canoë ou VTT. Défi relevé et récompensé puisque l'équipe Nouvelle Forge a remporté la médaille de bronze (Rodrigues Massianga pour sa spectaculaire 3ème place en course à pied), première reconnaissance depuis qu'elle concourt à l'événement. Pour la première fois l'équipe a frôlé un podium sportif avec une sixième place en classement mixte.



Rodrigue a été Champion d'Europe 2016 avec un record d'Europe à la clé et a participé aux Jeux Paralympiques de Rio en 2016 en athlétisme.

38 SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ASSOCIATION



LES RESSOURCES HUMAINES

L'arrivée de Catherine Ribes, nouvelle directrice des ressources humaines de la Nouvelle Forge, correspond à la volonté de l'Association de continuer la professionnalisation et l'harmonisation des outils propres à la fonction RH-Paie. Côté formation, c'est la transversalité qui est surtout mise en avant : l'offre favorise la mixité des participants, susceptibles d'être intéressés par une même formation quel que soit le pôle ou le public accueilli. Il existe peu de mobilité des professionnels du fait de l'éclatement des sites et des services sur le territoire, mais aussi parce que les équipes demeurent souvent attachées à leur établissement, leurs pratiques, leurs

collègues et leur public. Aussi nous comptons sur ces temps de formation et d'échange pour se rencontrer. D'un site à l'autre, les salariés travaillent avec des publics différents et des techniques d'accompagnement ou de prise en charge différentes. Pour eux, il est nécessaire de demeurer alignés avec les prises en charge proposées pour pouvoir en être partie prenante efficace et contributive, de là, les mobilités internes ne sont toujours pas naturelles.

LA FORMATION EN 2021

- Plus de la moitié des salariés formés au titre du plan de développement des compétences
- 10 000 heures de formation dispensées

LES EFFECTIFS EN 2021

LES HOMMES ET LES FEMMES DE LA NOUVELLE FORGE

- 325 salariés en CDI temps plein
- 419 Femmes-124 Hommes
- 34 travailleurs handicapés

RECRUTEMENTS :

- 71 CDI
- 488 CDD signés dont 16 en contrat d'apprentissage

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 85 000 euros dépensés pour la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- 265 salariés formés à la sécurité

LE BILAN CARBONE DE LA NOUVELLE FORGE

Depuis 2020, le nombre de salariés de La Nouvelle Forge dépasse 500, ce qui rend obligatoire un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES-R).

Ce BEGES-R porte sur les émissions directes de La Nouvelle Forge : consommation de gaz et de carburant, principalement, et implique de faire un bilan et de présenter des actions de diminution.

Le BEGES-R est en train d'évoluer pour non seulement prendre en compte les émissions directes, mais aussi toutes les émissions indirectes :

Extraction des énergies fossiles, empreinte de l'électricité
Empreinte des achats (consommables, véhicules, équipement, travaux), des déplacements (des collaborateurs, des patients) sans lesquelles la Nouvelle Forge ne peut fonctionner

Dans le domaine de la Santé, ces émissions indirectes peuvent atteindre trois fois les émissions directes, d'après le guide sectoriel de l'ADEME

La Nouvelle Forge a donc décidé d'anticiper ce changement et de mener une évaluation carbone bien plus large que le strict BEGES-R tel qu'il existe actuellement, pour évaluer les émissions directes et les émissions indirectes les plus significatives.

En cela, l'évaluation menée se rapproche d'un Bilan Carbone® complet et est conduite avec la même méthodologie.

Avec une première sensibilisation des directeurs de service et de site).

Avec une extension de cette sensibilisation à discuter.



LES PRINCIPALES CONCLUSIONS SONT :

Un poids carbone des déplacements de personnes très élevé, notamment du fait des déplacements domicile-travail, qui dépasse le millier de tonnes de CO₂e/par an (hors 2020 pour cause de télétravail ou fermeture partielle).

Néanmoins, une étude plus poussée serait nécessaire pour améliorer le taux de réponse.

Un poids carbone de la consommation en énergie proche de 500 tonnes de CO₂e/par an, dont la plus grande part (>80%) est liée aux bâtiments chauffés au gaz, notamment certains ayant des performances énergétiques médiocres (ITEP, Decroly, CMPP, CPR et PJA).

Un poids carbone des achats qui est fortement lié aux achats de nourriture principalement, même en 2020 avec tous les achats de type sanitaire, de l'ordre de 200 tonnes de CO₂e/an

Un poids carbone des immobilisations (véhicules, appareils et bâtiments en cours d'amortissement) dont l'évaluation est en cours de finalisation.

Des ateliers de réflexion sur la diminution des émissions de La Nouvelle Forge sont mis en place (énergie et alimentation, transport, mobilité).

« NOUS DEVONS REPENSER LES SCHEMAS CAR NOUS SOMMES EN PERPÉTUEL QUESTIONNEMENT SUR NOS PRATIQUES ».

CATHERINE RIBES,
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

Quelle est votre feuille de route en matière de ressources humaines ?

De fortes attentes se situent autour du partage et de l'harmonisation des bonnes pratiques. L'Association se développe avec de nombreux appels à projets remportés et de nouveaux services créés. Les enjeux sont donc axés sur une meilleure structuration gestion administrative des ressources humaines avec un véritable besoin d'une pertinence des organisations support, des outils fondamentaux incontournables, au service d'une politique sociale ambitieuse et de projets de développement RH essentiels (QVT, GEPP, etc.).



La crise a-t-elle fait émerger de nouveaux besoins de formation ?

Oui, mais il est difficile de savoir si ces besoins répondent à des problématiques qui n'auraient pas émergées sans la crise. La Nouvelle Forge interroge beaucoup ses pratiques d'une façon générale, la crise impacte forcément la réflexion sur son offre pour la transformer. Et puis, les réponses aux appels à projets font nécessairement bouger les lignes de l'organisation, en augmentant le nombre de salariés mais pas seulement... Ce besoin d'innover est en quelque sorte la « signature » de l'Association : il faut repenser les schémas car nous sommes en perpétuel questionnement sur nos pratiques.

Vous appuyez-vous sur d'autres types de formation pour favoriser l'appropriation de nouvelles connaissances ?

Oui, les salariés participent à des colloques ou des séminaires. Parfois, ce sont d'autres professionnels qui interviennent en interne auprès de leurs collègues pour les former à des concepts ou des évolutions de prises en charge. Par exemple, dans certains établissements, des psychiatres animent de temps à autre une réunion institutionnelle dédiée à une thématique spécifique qui a besoin d'être revisitée et débattue par les équipes de

l'établissement. Ces formats ne sont pas ceux de la formation *stricto sensu* et pourtant ils nourrissent tout autant.

Quelles sont les perspectives ?

Dès juin 2022 nous allons réfléchir au plan de formation de 2023 pour être opérationnel dès septembre. Nous avons élaboré un questionnaire de satisfaction pour mesurer la qualité des formations proposées. En parallèle, suite à nos réflexions, un nouvel outil de communication directe auprès des salariés favorisera les inscriptions multi-appartenances et transversales aux formations de 2022. L'idée est d'encourager les rencontres et les échanges entre professionnels durant les formations. Enfin, le plan de formation sera partagé de façon « interactive ». Pour le rendre attractif, un nouvel outil de présentation numérique sera mis en œuvre : tous les salariés recevront par mail le catalogue avec une présentation de chaque formation avec un lien cliquable vers le programme détaillé.

LES FINANCES

Chiffre clé

Budget annuel
de la Nouvelle Forge :
33 millions

« Le travail investi sur le système d'information a permis une véritable montée en compétence, en qualité et en performance. »

VALÉRIE DELORME



Pour financer ses différentes actions, la Nouvelle Forge a continué de s'appuyer en 2021 sur la solidité de ses ressources. Son budget annuel progresse au rythme des nouvelles activités et des développements. Avec un an d'avance, la Nouvelle Forge a déposé son plan pluriannuel d'investissement et de financement (PPIF) pour le secteur médico-social auprès de l'ARS. L'actualisation du PPIF touche principalement la mise à jour des projets immobiliers les plus importants, comme par exemple celui de l'IME Decroly. Les investissements relatifs au schéma directeur des systèmes d'information y ont également été intégrés.



LE SCHÉMA DIRECTEUR NUMÉRIQUE

En 2021, l'équipe SI de la Nouvelle Forge a particulièrement investi de son temps dans les projets relatifs à la mise en place du schéma directeur des systèmes d'information, l'enjeu étant de le transformer en profondeur. Il sera opérationnel en fin d'année 2022.

Nous nous sommes focalisés sur la modernisation de l'infrastructure et nous nous appuyons sur de nouveaux serveurs (Microsoft) ainsi qu'un nouveau partenaire. Le deuxième projet concerne la mise en place du dossier usager pour lequel l'association a obtenu un financement conséquent dans le cadre du programme « ESMS numérique » qui soutient la transformation des systèmes d'information du médico-social. Cet outil, complètement adapté au secteur médico-social, va pleinement répondre aux besoins des professionnels.

L'évolution du Système d'information va impacter favorablement les utilisateurs puisque l'objectif est de le rendre plus facile d'accès, il doit favoriser le partage d'informations, le travail en situation de mobilité des collaborateurs. Enfin, initiée dès 2020, la RGPD a continué de se déployer auprès du pôle sanitaire et du pôle enfants/ados en 2021, mobilisant de nombreux collaborateurs. Cette mise en conformité a pour but de protéger les données personnelles et d'améliorer la qualité de traitement de l'information.

A

- AAH : Allocation Adulte Handicapé
- AEEH : Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé
- AEF : Action Éducative Familiale
- ABA : méthodes éducatives destinées aux enfants avec autisme
- AFS : Accueil Familial Spécialisé
- AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- ANESM : Agence Nationale d'évaluation et de la qualité des Établissements Médico-Sociaux
- APAJH : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
- API : Accompagné, Partagé et Inséré dans la vie locale
- ARS : Agence Régionale de Santé

C

- CA : Conseil d'Administration ou Chiffre d'Affaires
- CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
- CATTP : Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel
- CCAH : Comité national Coordination Action Handicap
- CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CEEDV : Centre d'Éducation pour Enfants Déficients Visuels
- CEF : Centres Éducatifs Fermés
- CH : Centre Hospitalier
- CHI : Centre Hospitalier Isarien (Clermont)
- CIH : Comité Interministériel du Handicap
- CMP : Centre Médico-Psychologique
- CMPP : Centres Médico-Psycho-Pédagogiques
- CNAF : Caisse Nationale d'Allocations Familiales
- CNCPH : Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
- CNH : Conférence Nationale du Handicap
- CNRHR : Centres Nationaux de Ressources Handicaps Rares
- CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- CPR : Centre de Psychothérapie et de Rééducation
- CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
- CR : Conseil Régional
- CRA : Centre de Ressources Autisme
- CREAI : Centre Régional pour l'Enfance et l'Adolescence Inadaptée
- CSE : Conseil Social et Économique
- CTA : Communautés territoriales d'accompagnement 360

D

- DAF : Directeur Administratif et Financier
- DAI : Dispositif d'Accompagnement et d'Inclusion
- DAMIL : Maintien et Insertion dans le Logement
- DG : Directeur Général
- DI : Déficience Intellectuelle
- DIME : Dispositif Médico-Éducatif
- DIPA : Dispositif d'Insertion Professionnelle pour Adultes
- DITEP : Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
- DRH : Directeur des Ressources Humaines

E

- EA : Entreprise Adaptée
- EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
- EJE : Éducateur de Jeunes Enfants
- EME : Établissement Médico-Éducatif
- EOH : Équipe Opérationnelle d'Hygiène
- EPSM : Établissement Public de Santé Mentale
- ERH : Espace Ressources Handicap
- ERHR : Équipe Relais Handicaps Rares
- ESAT : Établissements et Services d'Aide par le Travail
- ESMS : Établissements et Services Médico-Sociaux
- ESPIC : Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif

F

- FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
- FDV : Foyer De Vie
- FEHAP : Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne
- FH : Foyer d'Hébergement
- FINSS : Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux
- FIPH : Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées

G

- GCSMS : Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale
- GEM : Groupe d'entraide Mutuelle
- GERE : Garde Relais Emploi
- GHPSO Groupe Hospitalier Public du Sud de l'Oise

H

- HAS : Haute Autorité de Santé

I

- IEM : Institut d'Éducation Motrice
- IES : Institut d'Éducation Sensorielle
- IME : Institut Médico-Éducatif
- IMP : Institut Médico-Pédagogique
- IMPro : Institut Médico-Professionnel
- ISEP : Institut de Soins pour Enfants Polyhandicapés
- ITEP : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
- IRPR : Institut Régional de Psychothérapie et de Rééducation

L

- LAEP : Lieu d'Accueil Enfant Parents

M

- MAD : Mis À Disposition
- MARPA : Maison d'Accueil et de Résidence Pour l'Autonomie, anciennement Maison d'Accueil Rural pour Personnes Âgées
- MAS : Maison d'Accueil Spécialisée
- MDA : Maison Des Adolescents
- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

O

- OPAC : Office Public d'Aménagement et de Construction

P

- PCA : Plan de Continuité d'Activité
- PCH : Prestation de Compensation du Handicap
- PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
- PEAD : Placement Éducatif À Domicile
- PECS : méthode de communication augmentée pour les enfants avec autisme
- PESR : Pôle d'Évaluation et de Soutien Renforcé
- PIA : Projet Individualisé d'Accompagnement
- PIAL : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé
- PIF : Point Information Famille
- PJA : Pôle Jeunes vers l'Autonomie
- PMI : Protection Maternelle et Infantile

Q

- QVT : Qualité de Vie au Travail

R

- RHJ : Résidence Habitat Jeunes
- RUP : Responsable d'Unité de Production

S

- SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
- SAPAD : Service d'Assistance Pédagogique À Domicile
- SAPADHE : Service d'accompagnement Pédagogique à domicile, à l'hôpital ou à l'école
- SAS : Section Accueil Surdité
- SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- SEPH : Secrétariat d'État aux Personnes handicapées
- SESSAD : Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
- SSIAD : Service de Soins Infirmiers À Domicile

T

- TEACCH : méthodes éducatives destinées aux enfants avec autisme
- TH : Travailleur Handicapé
- TND : Troubles du Neuro-Développement
- TSA : Troubles du Spectre Autistique
- TSL : Troubles Spécifiques du Langage

U

- UNAFAM : Union Nationale de Familles et Amis de Personnes Malades et/ou handicapées psychiques.
- UNAPEI : Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
- UGECAM : Union pour la Gestion des Établissements de Caisses d'Assurance Maladie
- UQAM : Université du Québec à Montréal

V

- VETA : Vivre et Travailler Autrement

Le rapport d'activité 2021 de la Nouvelle Forge est le fruit d'un travail collectif, mené par la direction générale et les équipes de l'Association. Que toutes les personnes qui ont participé à sa rédaction et/ou témoigné soient ici chaleureusement remerciées.
Les informations contenues dans ce rapport ont été arrêtées au printemps 2022.

Directeur de la publication :
Dr Bernard Durand, président
Rédactrice en chef :
Valérie Paparelle, directrice générale
Conception, rédaction :
Sophie Dotaro, Amphibecom
Direction artistique, conception graphique,
photos : Jean-François Treillou, Commevisuels
Crédits photos : ©LaNouvelleForge

Parution : juin 2022



Les Marches de l'Oise
Bâtiment Madrid - 100 rue Louis Blanc
60160 MONTATAIRE
03 44 55 20 54

www.nouvelleforge.com
contact@nouvelleforge.com

