

Projet d'établissement du DITEP Pierre Paul BLANCK 2026-2031

(en cohérence avec le PRS 2018-2028)

« De la non-exclusion à l'autodetermination »

Arsea

Présentation au CVS le 19 janvier 2026

Présentation aux salariés le 24 janvier 2026

Présentation au CSE le 12 février 2026

Présentation au C.A le 23 février 2026

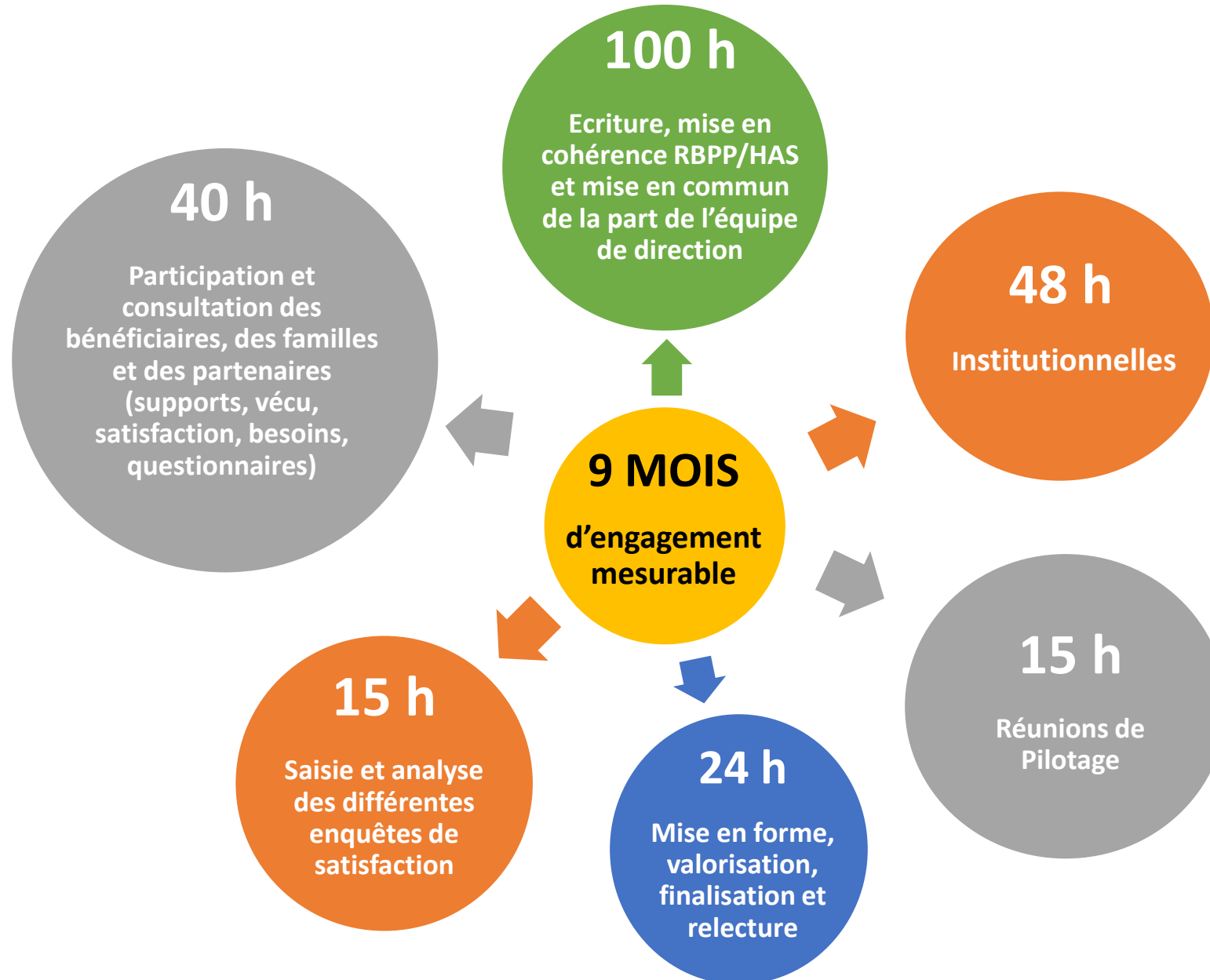


PÔLE HANDICAP ET INSERTION

« Une place pour chacun, un projet pour tous »



Le Projet d'Établissement en chiffres, ça donne quoi ?



Présentation des services



Présentation générale



Type de service : *DITEP PIERRE Paul BLANCK*

Localisation : *2 rue du couvent 67600 EBERSMUNSTER*

Zone d'intervention : *Centre Alsace (Barr – Benfeld au Nord / Marckolsheim – Villé au sud)*

Finalités et missions



Le DITEP vise l'inclusion (et désormais la « **non exclusion** ») sociale et scolaire de ses bénéficiaires en maintenant ou restaurant leur inscription dans les milieux ordinaires grâce à:

- ☞ des modalités d'intervention souples et modulables.
- ☞ Un soutien au développement de leurs capacités relationnelles et cognitives,
- ☞ Un accompagnement de leur parcours vers l'autonomie

Public accompagné



DITEP : 64 places – dont : 20 places avec nuitées, 24 places en journée et 20 places en PMO (Prestations en Milieu Ordinaire) MAIS sur un fonctionnement en file active soit ≈ 70 jeunes

3-20 ans mixte

Le Dispositif ITEP accompagne des enfants, adolescents et jeunes adultes présentant des troubles psychologiques perturbant leur socialisation et leurs apprentissages en articulant soins, éducation et pédagogie dans un projet personnalisé

4 piliers fondamentaux qui viennent décliner les valeurs de l'ARSEA

• L'Autodetermination

Le jeune acteur de son parcours

Force de l'interdisciplinarité (gestion des paradoxes pensée et travaillée collectivement)

• La coopération



• La Bienveillance

Culture associative et institutionnelle incarnée (charte, PPRM, commission FEI)

Une place pour chacun dans la Cité (sociale comme scolaire)

• La Non-exclusion

Créer les conditions pour que les jeunes existent pleinement

Arseaa

UN PUBLIC EN EVOLUTION



Données clés

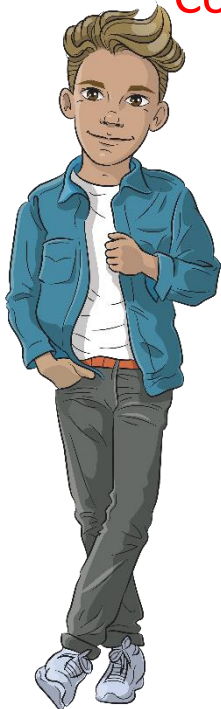
Rajeunissement des admissions: 10-11 ans en moyenne

Complexification de l'accompagnement:

- Pluri- vulnérabilités
- Situations familiales complexes
- Ruptures familiales
- Précarités
- Diversité accrue des troubles

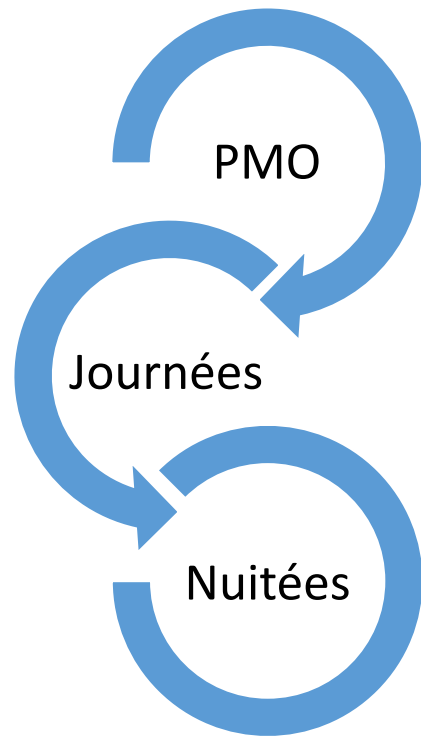
Nos réponses

- Approche thérapeutique renforcée (augmentation du conventionnement en libéral)
- **Accompagnement familial intensifié**
- **Coordination partenariale accrue**



Arsea

Dispositif intégré = Fluidité des parcours



Nouveauté : décompte
en Unité
d'Accompagnement



- ☞ Valorise la globalité de l'activité
- ☞ Garantit l'individualisation
- ☞ Reconnaît la fonction appui-ressources

Prochaine étape :
CPOM pour
sécuriser le
modèle
économique

Arsea

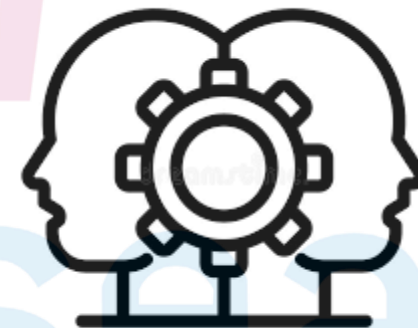
COHERENCE SOIGNANTE & INNOVATIONS

Tous les professionnels participent au processus de soin

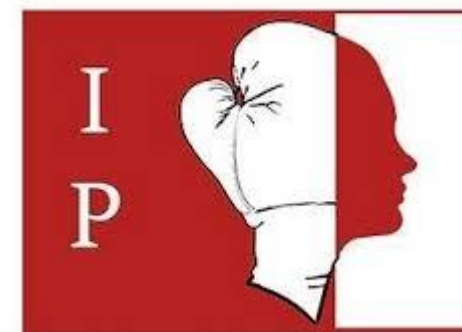
Articulation interdisciplinaire quotidienne

Du diagnostic à la sortie: un parcours fluide

Articulation autonomie /participation sociale/ Santé
(préconisations SERAFIN PH)



Arsea



Logique de non-exclusion tant scolaire que sociale

Notre feuille de route :

👉 2 UEE comme « tremplin »
(école + Collège)

👉 Maintien / retour école de
secteur

👉 Educateurs scolaires mobiles
sur le territoire

👉 Participation sociale comme
pilier (bénévoles, pair-aidance,
CVS, projets partagés...)



Résultats visés:

👉 Prévention du décrochage

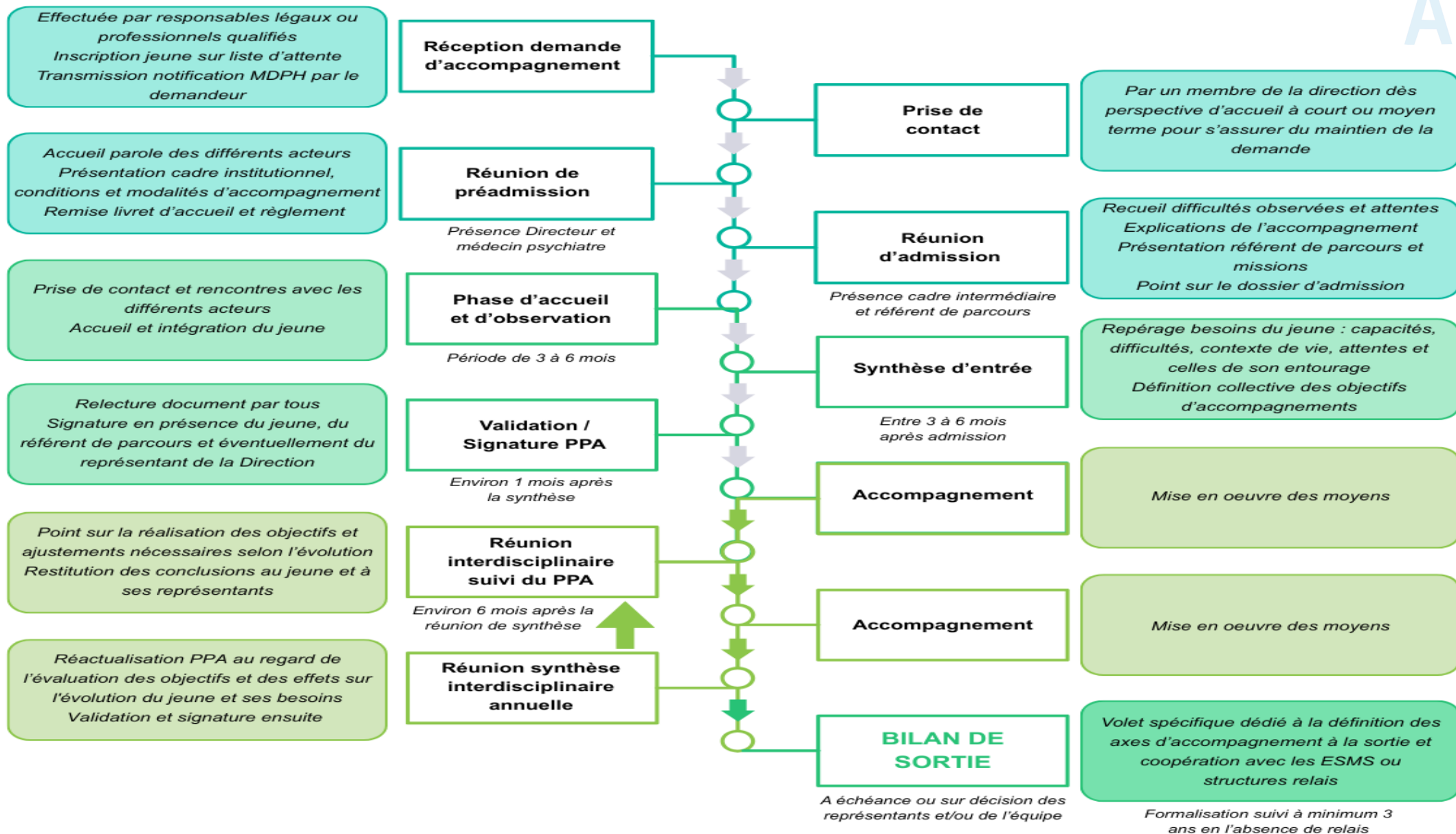
👉 Inclusion progressive
(scolarité ordinaire)

👉 Parcours Avenir:
orientation choisie par le
jeune et sa famille

Arsea



Co-construction & personnalisation du PPA

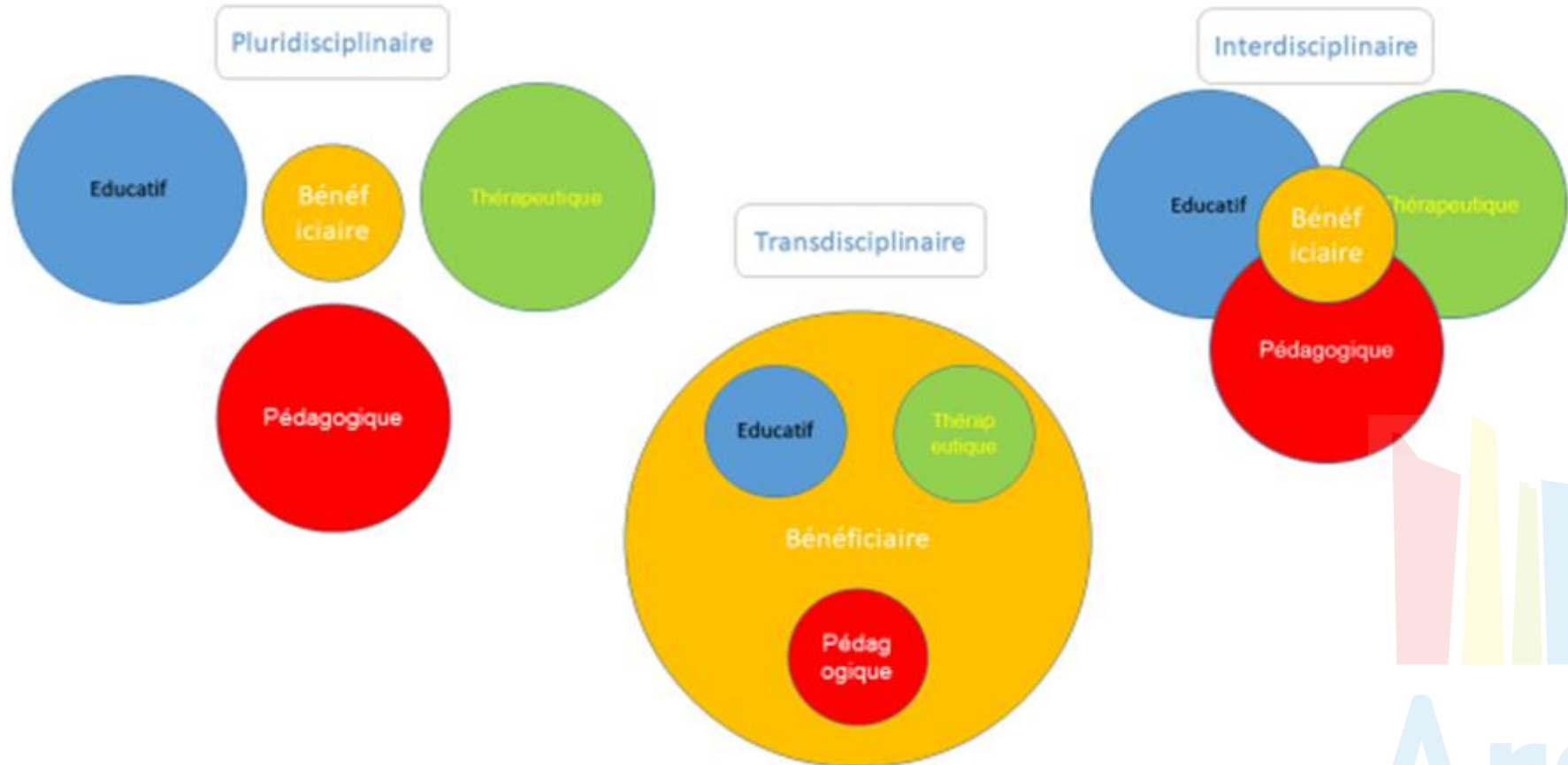




Approche partenariale et ouverture sur le territoire



L'évolution de nos logiques de collaboration





Notre démarche qualité :

La gestion des risques et la prévention des maltraitances et violences

- Architecture complète : PPRM, charte éthique, comité éthique sollicité
- Dispositifs de soutien réinterrogés (GAPP, cellule psy, supervision, Codev)
- Culture de bientraitance ancrée (formation prioritaire, réunions thématiques trimestrielles)

Le traitement des événements indésirables, des plaintes et réclamations

- Outil centralisé MS QUALITE accessible à tous désormais
- Commission FEI hebdomadaire interdisciplinaire (étoile HAS)
- Multicanaux pour les réclamations (papier + en ligne)

La gestion de crise et la continuité d'activité

- Rédaction et mise en place du Plan Bleu /PCA



Les différents droits garantis :



Protection des données personnelles et droit à l'image et voix

- Autorisation parentale de droit à l'image et voix à l'admission et à chaque rentrée, précisant les conditions de prise et d'utilisation
- Dossiers gérés conformément aux RGPD avec restriction d'accès
- Clause de discrétion professionnelles dans tous les contrats
- Traçabilité

Participation des bénéficiaires à la vie de l'établissement

- Exercice de la prise de parole, du débat, de la décision et du vote.
- Implication dans le Conseil de la Vie Sociale (12 bénéficiaires élus)
- Co-construction des règles de vie de groupe et de classe
- Participation active au PPA et à l'inscription dans des collectifs ou clubs extérieurs.

Liberté d'aller et venir, de religion et d'opinion

- Liberté d'aller et venir organisée de façon progressive
- Liberté de religion: pratique possible sur demande des familles, dans le respect de la liberté d'autrui et sans trouble du service
- Liberté d'opinion et d'expression favorisée par les différentes réunions
- Information claire sur les droits (livret d'accueil, charte des droits, personnes qualifiées) et possibilité de désigner une personne habilitée + défenseur des droits

Dignité, vie privée et de l'intimité

- La Charte éthique et bientraitance
- Le Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM) avec cartographie des risques
- La formation continue des professionnels à la bientraitance (axe prioritaire du plan de formation)
- La promotion des postures professionnelles bien traitantes (outils HAS) Procédure de gestion des situations de maltraitance
- Projet EVAR / Trousse prudence et actions de prévention

Pour nous la Bienveillance c'est:

Une sensibilisation régulière des professionnels :

- Par la production d'une définition commune de la Bienveillance
- Par des thématiques régulières lors des réunions de service mais surtout Institutionnelles
- Par des Formations (gestion des phénomènes violents, vigilance contre les abus,,)

Des mesures spécifiques mises en place pour prévenir la maltraitance :

- La mise en place du PPRM (fiche action)
- La cartographie des risques élaborée à partir de la RBPP (*Bienveillance et gestion des signes de maltraitance en ESMS.*)
- La sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel à la détection et à la prévention des risques.
- La mise en place d'une commission de gestion et de traitement des fiches d'évènements indésirables.
 - La définition d'une vision commune (bénéficiaires et professionnels),
- La communication sur la politique de bienveillance avec les partenaires et les bénévoles





Notre démarche Ethique

Le DITEP Pierre Paul BLANCK s'appuie sur la Charte éthique et bientraitance associative, fondée sur 3 principes :

- Adopter une attitude bienveillante
- Considérer le bénéficiaire comme acteur de son parcours
- Valoriser les professionnels

Notre gestion des ressources humaines & son organisation

1. L'accueil et l'intégration des nouveaux professionnels :

- Livret d'accueil du salarié,
- Création immédiate d'un accès MS QUALITE
- Accès à la GED commune sur MS QUALITE
- Référents et relais handicap disponibles dès l'arrivée
- Mise en place d'un « Binôme d'intégration »

2. Dispositifs de formation et d'accompagnement proposés :

- Note d'orientation associative annuelle en matière de formation professionnelle
- Axe prioritaire n°1 : La bientraitance
- Formation à la gestion des phénomènes violents
- Formation de l'équipe de direction comme secouristes en santé mentale

3. Accompagnement et soutien :

Psychologues du travail au service RH de l'Association, Groupes d'analyse de pratique

Supervisions d'équipe, Débriefings de crises, Réunions cliniques et interdisciplinaires, Numéro de soutien psychologique gratuit et confidentiel (7j/7, 24h/24)

Comité éthique pouvant être saisi par tout salarié

Réunions droit d'expression (temps institutionnels : 4 matinées/an minimum)

Représentants de proximité disponibles

4. Dispositifs spécifiques QVCT :

COFIL QVCT paritaire avec baromètre et plan d'action

Catalogue "coup de pouce" recensant les aides disponibles, Procédure souffrance au travail, CSSCT pour la santé, sécurité et conditions de travail, Médecine du travail avec actions de prévention (bruit, TMS...) Adaptation de poste via référents handicap



Objectifs & fiches actions prioritaires

	2026	2027	2028	2029	2030
FICHE ACTION N° 1	Mise en place du Plan de Prévention des Risques de Maltraitance				
FICHE ACTION N° 2	Procédure de prévention et gestion des faits de violence				
FICHE ACTION N° 3	Procédure de signalement de fugue				
FICHE ACTION N° 4	Elaboration du Plan Bleu, PCA (Plan de continuité de l'activité)				
FICHE ACTION N° 5			Stratégie RSE et Développement Durable		
FICHE ACTION N° 6	Procédure du circuit du médicament				
FICHE ACTION N° 7		Promotion et prévention à la santé et aux risques encourus par les bénéficiaires			
FICHE ACTION N° 8		Amélioration de l'environnement de travail des professionnels			
FICHE ACTION N° 9		Elaboration du partenariat avec la pédopsychiatrie de secteur			
FICHE ACTION N° 10		Formalisation du partenariat avec la Protection de l'Enfance			

MERCI pour votre attention, vos questions

