PROJET D'ETABLISSEMENT 2026 / 2031



Institut national de jeunes sourds de Bordeaux

sommaire

INTRODUCTION - Le mot du directeur 2

Chapitre 1 - L'INSTITUT NATIONAL DE JEUNES SOURDS DE BORDEAUX 3

1. L'HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT 3

2. CADRE DE REFERENCE 4

2.1. Réglementation applicable à l'INJS de Bordeaux 4

2.2. Recommandations de bonnes pratiques professionnelles et référentiel d'évaluation HAS 5

2.3. Valeurs et concepts travaillés au sein de l'établissement 5

3. LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT 6

3.1. Missions générales et spécifiques 6

3.1.1. Compensation de la déficience auditive 7

3.1.2. Accessibilité de l'environnement du jeune 7

3.1.3. Participation à des actions de recherche 8

3.2. Références aux politiques publiques 8

3.2.1. La politique de scolarisation des élèves sourds 8

3.2.2. Place de l'INJS dans la transformation de l'offre 8

3.3. Objectifs stratégiques : CTPOM et évaluation HAS 9

Chapitre 2 – LES JEUNES SOURDS ET LEURS BESOINS 10

1. CONTEXTE TERRITORIAL 10

2. PROFILS DES JEUNES ACCOMPAGNES PAR L'INSTITUT 11

2.1. Evolution des effectifs de jeunes 11

2.2. Âge et genre 12

2.3. Origine géographique 12

2.4. Déficiences auditives et troubles associés 13

2.4.1. Profils de surdité et de choix de communication 13

2.4.2. Handicaps et troubles associés 14

2.5. Environnement social et culturel 15

3. BESOINS REPERES 16

Chapitre 3 – L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'INJS DE BORDEAUX 18
1. LA NATURE ET L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE 18
1.1. Modalités d'accompagnement 18
1.1.1. Organisation de l'accompagnement 18
1.1.2. Parcours d'accompagnement 19
1.1.3. Outils transversaux d'accompagnement renforcé 20
2. LES PRINCIPES D'INTERVENTION DE l'INJS DE BORDEAUX 22
2.1. Projet individualisé d'accompagnement 22
2.2. Modalités d'intervention 23
2.2.1. Diversité des méthodes d'intervention 23
2.2.2. Fonction Ressources 24
2.2.3. Travail d'équipe et cohérence des interventions 24
2.3. Participation et expression des jeunes et des familles 26
2.4. Ancrage dans le territoire : partenariats et ouverture 27
3. LES PROFESSIONNELS AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT 29
3.1. Organisation des équipes 29
3.2. Compétences et formation 30
3.2.1. Evolution des métiers d'accompagnement 31
3.2.2. Montée en compétence des équipes 32
3.3. Conditions de travail et dynamique d'équipe 33
4. LES POLITIQUES TRANSVERSALES AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT 34
4.1. Stratégie de promotion de la bientraitance 34
4.2. Stratégie numérique 34
4.3. Hygiène, sécurité, environnement 35
4.4. Politique qualité, et gestion des risques 36

Chapitre 4 – OBJECTIFS D'AMELIORATION ET DE DEVELOPPEMENT 37
1. ÉLABORATION DU PROJET ET MODALITES DE TRAVAIL 37
2. OBJECTIFS D'AMELIORATION 38
3. PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION DU PROJET 40
Glossaire 41
Tables des figures et tableaux 43
Annexes 44

INTRODUCTION - Le mot du directeur

La mise en œuvre du précédent projet d'établissement qui a pris fin en 2018, a été l'occasion d'affirmer des principes d'action basés sur des valeurs fondamentales comme le caractère pluridisciplinaire de l'accompagnement individualisé, l'organisation du partage de l'information, la prise en compte des troubles associés de certains jeunes sourds accompagnés, le soutien auprès des familles et le développement de l'ouverture vers l'extérieur à des fins inclusives.

L'Institut national de jeunes sourds de Bordeaux n'a pas élaboré de nouveau projet d'établissement pendant les huit années qui ont suivi. Des reports successifs attribués au premier CTPOM négocié en 2017, la mission IGAS- IGEN-IGAENR en 2018, puis deux tentatives avortées de réforme des INJAS entre 2018 et 2023. Se sont suivies une inspection de la Cour des Comptes au 2nd trimestre 2024, une négociation pour le nouveau CTPOM signé fin 2024, et la première évaluation selon le cadre HAS en 2025.

Il s'agit maintenant pour l'INJS de Bordeaux, à la lumière des orientations et préconisations portées par le CTPOM ainsi que les rapports d'inspection et d'évaluation, de créer le cadre collectif pour relever les défis inscrits dans ce nouveau projet d'établissement pour les cinq prochaines années : renforcement du travail pluridisciplinaire et du partage de l'information ; prise en compte de la spécificité des jeunes sourds à besoins particuliers ; droits des usagers et des familles portés par l'autodétermination ; éthique et bientraitance comme principes fondamentaux de l'accompagnement ; et mise à profit de l'expertise des professionnels au service de tous les acteurs de droit commun pour contribuer à une société plus inclusive au bénéfice des personnes sourdes.

De plus, l'élaboration de ce nouveau projet d'établissement a intégré dans ces réflexions les attentes en matière de transformation de l'offre médico-sociale sur nos territoires. Les nouvelles orientations de ce projet s'inscrivent par ailleurs dans un contexte financier et budgétaire tendu. Les actions à mener devront en conséquence s'opérer à moyens constants.

Bien que les outils et les pratiques professionnelles mis en œuvre soient perfectibles, il ressort de ce travail une écoute mutuelle et des échanges constructifs entre représentants des différents métiers dans les différents groupes de travail. La richesse des réflexions et des contributions recueillies lors de cette élaboration du nouveau projet d'établissement, témoigne, s'il en était besoin, de cette avancée significative.

En somme, ce projet d'établissement porte une volonté institutionnelle de créer les conditions de la construction et de la mise en œuvre des parcours individuels d'enfants et jeunes sourds en vue de leur accès à l'autonomie et leur insertion sociale et professionnelle, quelle que soit leur situation personnelle.

Frédéric BROSSIER, directeur de l'INJS de Bordeaux

Chapitre 1 - L'INSTITUT NATIONAL DE JEUNES SOURDS DE BORDEAUX

1 L'HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT

L'INJS de Bordeaux incarne, du fait de son histoire, un repère pour la communauté sourde.

Naissance et Révolution française

L'école des sourds-muets de Bordeaux est fondée en 1786 par l'archevêque Champion de Cicé, et dirigée par l'abbé Sicard. Elle accueille une vingtaine d'élèves, filles et garçons, sous l'autorité d'un instituteur, Jean Saint-Sernin.

En 1793, au cœur de la Terreur, l'école des sourds-muets de Bordeaux « est placée sous la protection de la Nation », et devient un établissement public.

Au gré des régimes suivants, l'école va suivre les évolutions morales et idéologiques des temps : non mixité, administration par les sœurs de Nevers.

La III° République et l'école unique

En 1880, le Congrès de Milan déclare la méthode orale pure comme la meilleure pour l'éducation des sourds. En conséquence, cette nouvelle pratique éducative est suivie par toutes les écoles en France, et les professeurs sourds se trouvent exclus des établissements nationaux. Ainsi, dès l'année scolaire 1879-1880, l'école de Bordeaux expérimente la méthode orale pure.

1975 : avènement de l'école intégrative

Près d'un siècle plus tard, alors que l'école intégrative se développe, le décret du 26 avril 1974 fixe le régime administratif et le fonctionnement des Instituts nationaux de jeunes sourds et celui des jeunes aveugles.

La loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées instaure l'obligation de scolariser les enfants sourds prioritairement dans les écoles ordinaires. En 1977 l'interdiction de la LSF dans l'enseignement est levée et dès septembre, l'INJS de Bordeaux expérimente l'intégration d'élèves en milieu scolaire ordinaire.

En 1991, la loi dite « Fabius » ouvre le choix entre une éducation bilingue (LSF-français) ou en français seul : dans les années 1990, l'INJS de Bordeaux augmente la scolarisation individuelle des élèves dans des classes ordinaires (de 8% à 33% de l'effectif total) et ouvrira sa première classe maternelle bilingue LSF-français.

Cette ouverture n'implique pas encore de réforme majeure de l'institution scolaire : l'enfant sourd est accueilli dans les classes ordinaires s'il en a le niveau, et à défaut, dans une classe spéciale. Il doit s'adapter aux normes de l'établissement qui l'accueille.

2005 : le virage inclusif

La loi du 11 février 2005 pour *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, reconnait la langue des signes française « comme une langue à part entière. Tout élève concerné doit pouvoir recevoir un enseignement de la langue des signes française ».

Ce texte fondateur instaure également le principe de l'école inclusive : il ne s'agit plus d'adapter l'enfant sourd à son environnement, mais d'agir sur celui-ci pour assurer son accessibilité.

L'INJS de Bordeaux sera précurseur dans cette dynamique inclusive. En 2014, il accompagne 168 élèves avec des statuts différents : 30 internes ; une dizaine d'élèves scolarisés dans l'institut ; les autres dans des établissements ordinaires.

2 CADRE DE REFERENCE

2.1 Réglementation applicable à l'INJS de Bordeaux

Etablissement public administratif national, l'INJS de Bordeaux est régi par le **décret n°74-355 du 26 avril 1974, relatif à l'organisation et au régime administratif et financier des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles**. Ces dispositions dérogatoires du droit commun des établissements sociaux et médico-sociaux le soustraient au cadre administratif et comptable du code de l'action sociale et des familles (CASF).

Toutefois l'objet de l'institut répond à la **définition des ESMS du 2°-1 de l'article L312-1 du CASF**, et l'ensemble des textes relatifs aux missions et au fonctionnement des ESMS prenant en charge des enfants ou adolescents atteints de déficience auditive s'imposent à leur activité :

- **Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale :** promotion des droits des jeunes, élaboration d'un projet personnalisé, place des jeunes et des familles, démarche qualité ;
- **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des handicapées** : droit à **l'inclusion scolaire** pour tous les élèves en situation de handicap, y compris les jeunes sourds ;
- **Décret du 2 avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants en situation de handicap, et arrêté du 2 avril 2009 :** missions des ESMS, création des unités d'enseignement, coopération avec l'Education nationale ;
- **Circulaire n° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017**, en application de la stratégie quinquennale (2017-2021) de transformation de l'offre médico-sociale, issue de la Conférence nationale du handicap de mai 2016 **:** offre médico-sociale plus inclusive, flexible et centrée sur les besoins des personnes, en s'appuyant sur l'innovation, la coopération territoriale et la personnalisation des **parcours.**
- **Projet régional de santé 2018 – 2028 de Nouvelle-Aquitaine** : s'applique à l'INJS de Bordeaux, notamment via le **CTPOM signé en décembre 2024** entre l'établissement, l'ARS et la DGCS.

Cet entremêlement d'un cadre de gestion national spécifique et de missions progressivement inscrites dans le droit commun médico-social fait des INJAS des établissements hybrides, au pilotage complexe, comme le note la Cour des comptes dans son dernier rapport. Ils ont fait l'objet, au cours de la dernière décennie, de plusieurs contrôles (Cour des comptes, Inspections générales des affaires sociales et de l'Éducation nationale) appelant à modifier leur statut pour mieux les insérer dans la planification médico-sociale et scolaire territoriale. Néanmoins, les tentatives de réforme des INJAS n'ont toujours pas pu aboutir[1].

2.2 Recommandations de bonnes pratiques professionnelles et référentiel d'évaluation HAS

Depuis la loi de 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, les INJAS sont réputés autorisés dès leur ouverture et sont soumis à l'ensemble des obligations relatives au droit des autorisations, notamment celle de conduire une évaluation quinquennale de la qualité de l'accompagnement.

Ainsi les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap, en établissement et en milieu ordinaire[2], ainsi que le référentiel d'évaluation de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux de mars 2022, s'appliquent à l'INJS de Bordeaux sur l'ensemble de ces thématiques :

- Bientraitance et éthique ;
- Droits de la personne accompagnée ;
- Expression et participation de la personne accompagnée ;
- Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement ;
- Accompagnement à l'autonomie ;
- Accompagnement à la santé ;
- Continuité et fluidité des parcours ;
- Politique ressources humaines ;
- Politique qualité et gestion des risques.

2.3 Valeurs et concepts travaillés au sein de l'établissement

L'INJS de Bordeaux rappelle son attachement aux valeurs fondamentales du service public et des établissements et services médico-sociaux, fixées par les textes qui le régissent :

- **Droit de tous les jeunes à un accompagnement de qualité, centré sur leurs besoins**. L'organisation de l'établissement en étapes-parcours (EP) valorise une approche globale et pluridisciplinaire autours du projet, et non un fonctionnement par dispositifs ou métiers ;
- **Inclusion et accessibilité** : l'intervention des professionnels vise à accompagner les jeunes et à agir sur leur environnement (familial, scolaire, social, culturel) pour leur permettre d'exercer pleinement leur citoyenneté ;

[1] Cf. Cour des comptes, Sixième Chambre, Rapport S 2025-0015, p. 10
[2] Cf. détail en annexe

- **Collaboration et pluridisciplinarité** : l'accompagnement, global et cohérent, nécessite un travail en équipe pluridisciplinaire, où chacun, en confiance, apporte sa contribution et se nourrit de l'expertise de l'autre ;
- **Bientraitance et éthique** : l'établissement s'engage dans une recherche permanente du meilleur accompagnement pour chaque jeune, basée sur ses besoins, ses droits, et ses attentes, ainsi que ceux de sa famille ;
- **Autonomie et autodétermination** : les jeunes sont accompagnés vers l'autonomie, ils sont impliqués dans les décisions qui les concernent, et coconstruisent leur projet et leur parcours. La participation de leur famille est également recherchée. Les professionnels mettent en place des actions de prévention du risque d'isolement psychosocial ;
- **Innovation et adaptation** : les professionnels suivent les évolutions technologiques, pédagogiques et sociales, pour proposer un accompagnement toujours plus adapté aux besoins des jeunes. L'établissement favorise leur participation à des projets de recherche, et facilite l'accès à la formation continue.

3 LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

3.1 Missions générales et spécifiques

L'INJS de Bordeaux propose un accompagnement global et pluridisciplinaire aux enfants et adolescents souffrant de **déficience auditive à titre principal, âgés de 3 à 20 ans**, avec ou sans troubles associés ou problématiques sociales, en Gironde et dans le Lot-et-Garonne.

Juridiquement, ses missions sont déterminées par le décret de 1974 :

- Contribuer au dépistage, à la prothèse ou à l'appareillage, à l'action médicoéducative précoce et postscolaire, à l'information des familles et à l'orientation de leurs enfants ;
- Assurer à ceux qu'il accueille un enseignement, une formation professionnelle, une préparation à la vie sociale avec les moyens adaptés à leur handicap ;
- Participer à la recherche[3].

Depuis 1974, les attributions de l'INJS de Bordeaux ont évolué, rendant le texte du **décret fondateur obsolète**. Aujourd'hui, elles correspondent de fait à la définition donnée par le Code de l'action sociale et des familles.

[3] Décret n° 74-355 du 26 avril 1974 relatif à l'organisation et au régime administratif et financier des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles, article 2

3.1.1 Compensation de la déficience auditive

Comme le décrit l'article D312-98 du Code de l'action sociale et des familles, l'INJS de Bordeaux accompagne des enfants et des adolescents *présentant une déficience auditive entraînant des troubles de la communication, conformément à leur plan personnalisé de compensation comprenant le projet*[4].

A ce titre, l'établissement assure, de manière directe ou via des partenariats :

1° L'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent dans l'apprentissage des moyens de communication ;

2° La surveillance médicale régulière et générale de l'état auditif (nature, importance, évolutivité, correction s'il y a lieu) et de ses conséquences sur le développement de l'enfant ou de l'adolescent ;

3° La surveillance médicale et technique de l'adaptation prothétique ;

4° L'éveil et le développement de la communication entre l'enfant déficient auditif et son entourage selon des stratégies individualisées faisant appel à l'éducation auditive, à la lecture labiale et ses aides, à l'apprentissage et à la correction de la parole ainsi qu'à la langue des signes française, selon le choix linguistique effectué par les parents auprès de la maison départementale des personnes handicapées et inscrits à ce titre dans le projet personnalisé de scolarisation de l'enfant ;

*Pour chaque enfant ou adolescent, le **projet individualisé d'accompagnement** prévoit :*

- *L'enseignement et le soutien assurant la **mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation** et permettant à chaque enfant de réaliser, en référence aux programmes scolaires en vigueur, les apprentissages nécessaires ;*
- *Des actions tendant à développer la personnalité et à faciliter l'insertion sociale.*

3.1.2 Accessibilité de l'environnement du jeune

L'INJS développe en parallèle une **fonction ressource territoriale.**

Le projet régional de santé (PRS) 2018-2028 prévoit de mobiliser la fonction ressources territoriale des opérateurs médico-sociaux pour venir en appui des acteurs du droit commun de territoire (prévention, soin, scolarisation-formation-emploi, logement, culture et loisirs…) et des aidants, pour construire une société inclusive non plus à partir des établissements et services médico-sociaux, mais avec leur soutien.

A ce titre, l'INJS renforce ses partenariats et la coopération opérationnelle auprès des acteurs du droit commun des territoires de la Gironde et du Lot-et-Garonne.

[4] Article D312-98 et suivants du Code de l'action sociale et des familles

3.1.3 Participation à des actions de recherche

Conformément au décret de 1974, l'INJS participe activement à des projets portés par des partenaires, mais ne pilote plus d'actions de recherche.

3.2 Références aux politiques publiques

L'INJS déploie son activité à la croisée des politiques publiques en matière d'enseignement et d'accompagnement médico-social.

3.2.1 La politique de scolarisation des élèves sourds

La **circulaire n°2017-011 du 3 février 2017,** fixe les différentes modalités de scolarisation des jeunes sourds.

Chaque élève sourd peut bénéficier d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) dans lequel figurent les accompagnements prévus en réponse à ses besoins spécifiques (aides humaines, techniques, accompagnement par un ESMS), et son choix linguistique : communication bilingue (LSF-français), ou en langue française écrite et orale, avec ou sans appui de la LSF ou de la langue française parlée complétée (LfPC).

Le volet médico-social du PPS est détaillé dans le projet individualisé d'accompagnement (PIA), piloté par l'INJS. Il précise les besoins et modalités d'accompagnement du jeune, des plus inclusives aux plus protégées.

Ainsi, **l'INJS de Bordeaux s'inscrit dans la politique d'école inclusive et d'offre graduée de scolarisation des jeunes sourds.**

Tableau 1 - Articulation entre PPS et PIA

Document	Contenu	Elaboration
Projet personnalisé de scolarisation (PPS) **GEVA-Sco** (Guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation)	Modalités d'aménagement de la scolarité Mode de communication choisi (LSF, LfPC, français oral/écrit). Evaluation des besoins de compensation par le Geva-Sco	Equipe de suivi de scolarisation (ESS) : famille, enseignant référent, équipe éducative, professionnels de santé et médico-sociaux
Projet individualisé d'accompagnement **(**PIA)	Détail sur le volet médico-social des modalités concrètes d'accompagnement pour répondre aux besoins spécifiques de l'élève.	Réunions PIA : professionnels de l'INJS, référents du jeune, famille, jeune

3.2.2 Place de l'INJS dans la transformation de l'offre

L'INJS est partie prenante dans les travaux de **transformation de l'offre** en Gironde et dans le Lot-et-Garonne, conduits par l'ARS de Nouvelle-Aquitaine, et annoncés par la Conférence nationale du handicap de 2023.

Les travaux se déclinent en trois axes :

- **Ancrer les établissements sociaux et médico-sociaux dans leurs territoires** : l'INJS de Bordeaux intervient dans 6 zones territoriales de Gironde (sur 9), et sur toutes les zones du Lot-et-Garonne, au sein desquelles il coopère avec les partenaires de l'Éducation nationale, du soin, et de l'accompagnement médico-social, tout en assurant un accueil en internat sur son site pour tous les jeunes à besoins spécifiques ;
- **Construire le parcours avec la personne** : l'institut développe son accompagnement dans l'ensemble des champs du parcours de vie du jeune ; son organisation en dispositif (inclusion individuelle, UEE, UEI, internat), sans places autorisées, permet un accompagnement modulaire en fonction des besoins du jeune ; son objectif est d'appliquer pleinement le principe d'autodétermination et de valorisation des capacités des jeunes.
- **Consolider la réponse de premier niveau** : l'INJS de Bordeaux développe sa fonction ressource auprès des acteurs du milieu ordinaire et médico-social, notamment, aujourd'hui via le Pôle formation surdité, et demain via le Pôle sensoriel du Lot-et-Garonne, et la Plateforme ressources, appui, expertise (PRAE) en Gironde.

3.3 Objectifs stratégiques : CTPOM et évaluation HAS

Le CTPOM signé en décembre 2024, et le plan d'action prioritaire issu de l'évaluation de la qualité de l'accompagnement de 2025, établissent les priorités suivantes pour l'établissement :

- Renforcer l'inclusion des jeunes sourds, dans le champ de la scolarisation et de la formation, et sur l'ensemble de leurs parcours de vie :
  - ☐ Rendre efficients les accompagnements sur les dispositifs inclusifs collectifs et individuels ;
  - ☐ Garantir l'après-INJS : accompagner le jeune en amont et en aval de sa sortie ;
  - ☐ Développer l'offre en direction des familles dans l'accompagnement et dans l'implication à la vie institutionnelle ;
  - ☐ Développer et structurer le parcours soins ;
- Favoriser l'approche populationnelle par type de handicap :
  - ☐ Développer l'accompagnement des jeunes à profils complexes ou à besoins particuliers ;
  - ☐ Créer un Pôle ressource, d'appui et d'expertise surdité régional – déployer les actions du Pôle sensoriel 47 ;
  - ☐ Repenser l'accompagnement précoce en lien avec les partenaires du territoire ;
- Améliorer l'efficience de la gouvernance de l'établissement :
  - ☐ Développer et sécuriser le système d'information ;
  - ☐ Pérenniser et valoriser le patrimoine de l'INJS de Bordeaux : définir et mettre en œuvre un schéma directeur immobilier ;
  - ☐ Améliorer la performance RSE de l'INJS de Bordeaux ;
  - ☐ Sécuriser la trajectoire financière ;
  - ☐ Développer la politique qualité – gestion des risques, et la stratégie de bientraitance et de promotion des droits des jeunes accompagnés.

Chapitre 2 – LES JEUNES SOURDS ET LEURS BESOINS

Les besoins des jeunes sourds sont extrêmement variés.

D'une part, les différents degrés de perte auditive, la diversité des appareillages, et les choix de mode de communication font de la surdité une déficience protéiforme. Cela implique de composer un accompagnement global : ajuster et adapter les interventions pluridisciplinaires, rendre les enseignements accessibles, tout en respectant le choix du jeune et de sa famille, notamment quant à son mode de communication.

D'autre part, la loi du 11 février 2005 définit le handicap comme subi « dans son environnement » par la personne en raison, ici, de l'altération d'une fonction sensorielle. Les jeunes sourds nécessitent ainsi l'appui d'une équipe pour le soutenir dans l'accès aux droits et à l'égalité des chances. Il s'agit d'intervenir sur et dans son environnement (famille, environnement social, environnement scolaire, quotidien du jeune).

A cette pluralité de besoins répond un accompagnement pluridisciplinaire (chapitre 3).

1 CONTEXTE TERRITORIAL

L'établissement se trouve au cœur d'un territoire aux fortes disparités.

La Gironde se présente comme un département attractif, dynamique et bien doté en dispositifs de soins et d'accompagnement. L'offre en direction des jeunes sourds y est solide : trois opérateurs dédiés à l'accompagnement des jeunes sourds (INJS, CESDA, CAL), un PEJS primaire et collège, et une ULIS TFA collège en cours de déploiement par l'Education nationale, des services spécialisés au CHU (dont le centre expert en implants cochléaires, le CAMSP polyvalent et le CEAJE), un réseau associatif de pairs actif.

Toutefois, d'importantes disparités sont visibles entre différents bassins de population girondins. Le Libournais ou le Sud-Gironde bénéficient d'un accès bien moins direct à ces dispositifs, et les jeunes sourds de ces zones dépendent largement de la métropole pour les prises en charge spécialisées, avec des contraintes logistiques et financières accrues.

Le Lot-et-Garonne, quant à lui, est marqué par des déserts médicaux, un faible taux d'insertion d'emploi des jeunes (42%), et un important décrochage scolaire (12%, contre 8 en Gironde) en population générale. Il souffre d'une absence criante de structures spécialisées et l'INJS, depuis 2004, est le seul opérateur du territoire intervenant dans le champ de la surdité (enfance et adulte). La communauté sourde y est faiblement active, et peu d'actions de sensibilisation et d'accès à la culture sourde sont engagées. Les jeunes sourds du 47 dépendent de Bordeaux, voire de Toulouse, pour leur prise en charge ORL.

Dans ce contexte, l'INJS de Bordeaux occupe une place stratégique dans l'offre d'accompagnement des jeunes sourds en Nouvelle-Aquitaine.

2 PROFILS DES JEUNES ACCOMPAGNES PAR L'INSTITUT

En l'absence d'autorisation au sens du Code de l'action sociale et des familles (CASF), l'INJS de Bordeaux adapte sa capacité d'accompagnement aux besoins identifiés sur le territoire. A la rentrée 2025-2026, l'INJS de Bordeaux accompagne **130 jeunes.**

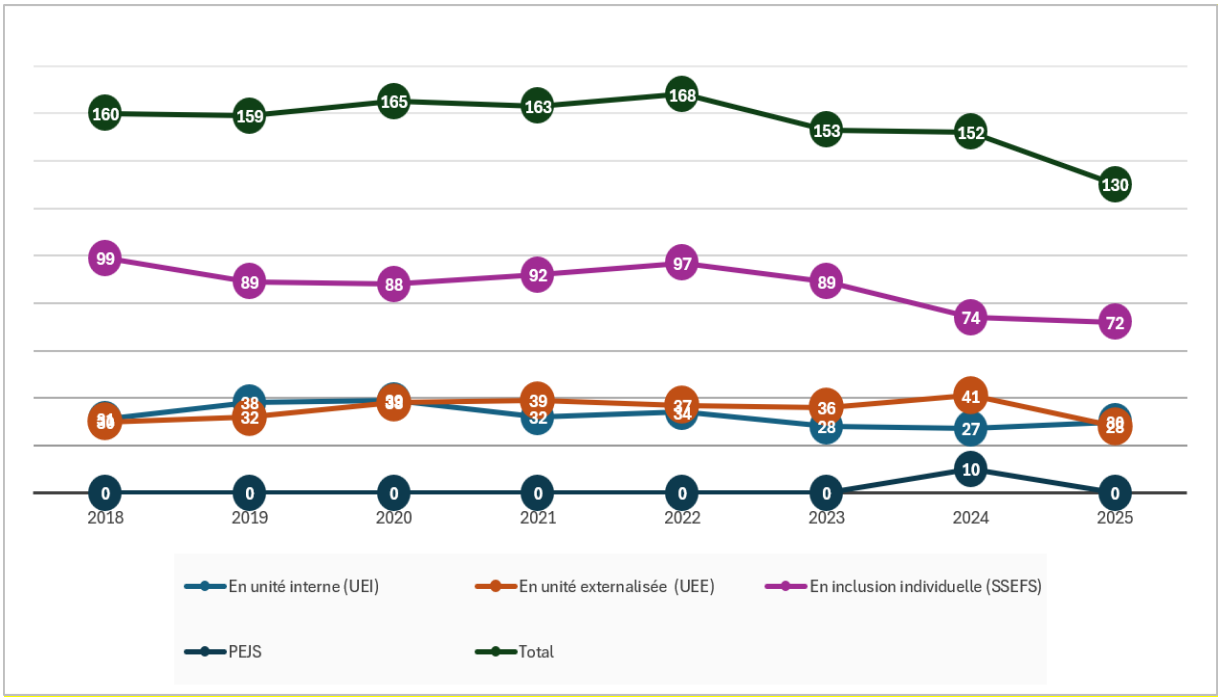
Si l'orientation vers notre établissement par la MDPH est déterminée par leur niveau de surdité et leur âge, les jeunes accompagnés par notre établissement se caractérisent par leur capacité à entrer dans les apprentissages. Des besoins d'ordre médico-psychologique, social ou environnemental viennent progressivement diversifier les profils des jeunes accompagnés.

Quelques éléments statistiques donnent un aperçu de leurs spécificités et besoins.

2.1 Evolution des effectifs de jeunes

Depuis quelques années, la file active de l'établissement diminue sensiblement, et il n'existe pas de file d'attente.

Figure 1 - Evolution des effectifs à l'INJS de Bordeaux par modalités d'accompagnement



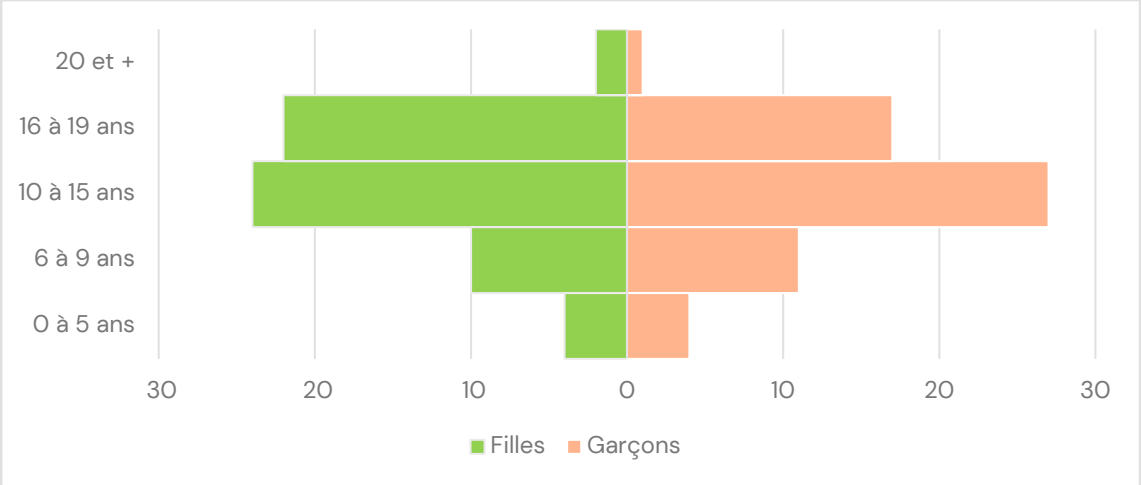
2.2 Âge et genre

L'établissement est en mesure d'accompagner les jeunes de 3 à 20 ans, néanmoins, on observe un **élargissement de la file active à partir de 10 ans.**

La difficulté à atteindre les familles des plus petits, l'arrivée tardive de demandes d'accompagnement, et la fin de prises en charge du Centre d'audition et du langage (CAL) qui arrête son accompagnement à 12 ans, peuvent expliquer cet élargissement.

L'enjeu de l'accompagnement précoce des jeunes sourds a été identifié avec l'ARS dans le CTPOM de l'INJS, mais doit être articulé avec les partenaires du soin, en particulier le CEAJE et le CAMSP polyvalent du CHU de Bordeaux.

Figure 2 - Pyramide des âges (au 1er mai 2026)



2.3 Origine géographique

Il apparait clairement que l'aire d'attractivité de l'INJS de Bordeaux n'est plus nationale, mais bien régionale.

Tableau 2 - Domicile des jeunes accompagnés par l'INJS de Bordeaux

Rentrée	Gironde	Lot-et-Garonne	Région Aquitaine (hors 33 et 47)	Hors région Aquitaine	Autres régions	Total
2018	113	41	4	2	0	160
2019	114	41	2	2	0	159
2020	119	44	2	0	0	165
2021	121	40	1	1	0	163
2022	120	39	9	0	0	168
			Nouvelle-Aquitaine - hors 33 et 47			
2023	105	38	10		0	153
2024	103	38	11		0	152
2025	84	36	9		1	130

2.4 Déficiences auditives et troubles associés

En moyenne depuis 2020, 70% des jeunes accompagnés connaissent une surdité profonde ou sévère. 30 % présentent un niveau de surdité moins important, mais sur la même période, 40 % en moyenne souffrent de handicaps associés.

2.4.1 Profils de surdité et de choix de communication

Figure 3 - Degré de surdité des jeunes accompagnés depuis 2020

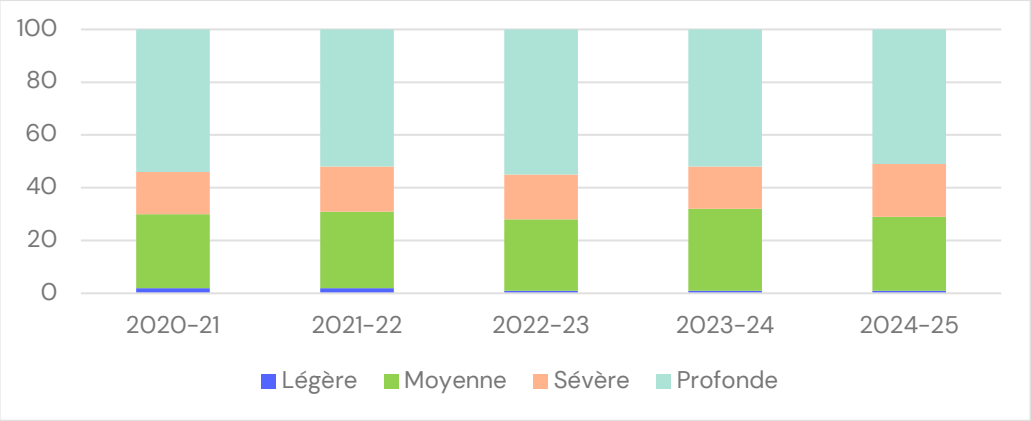


Figure 4 - Choix de communication des jeunes accompagnés depuis 2020

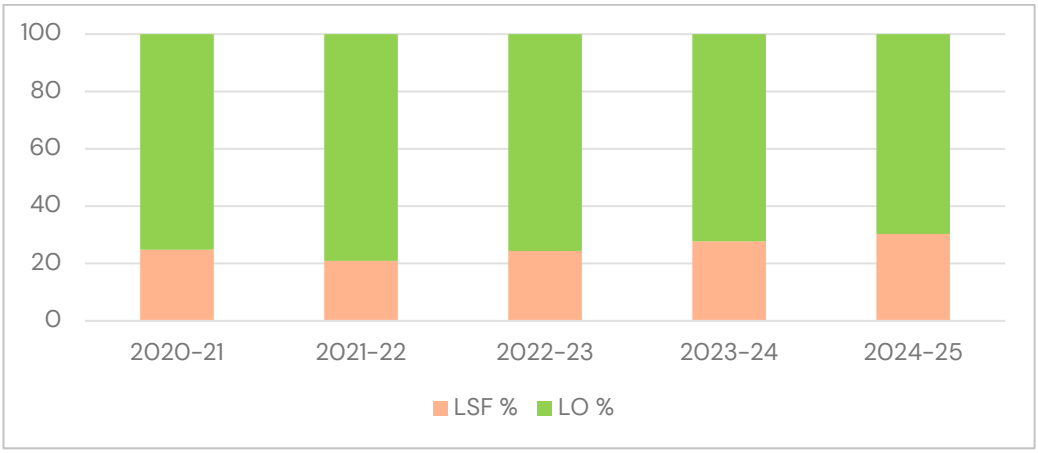
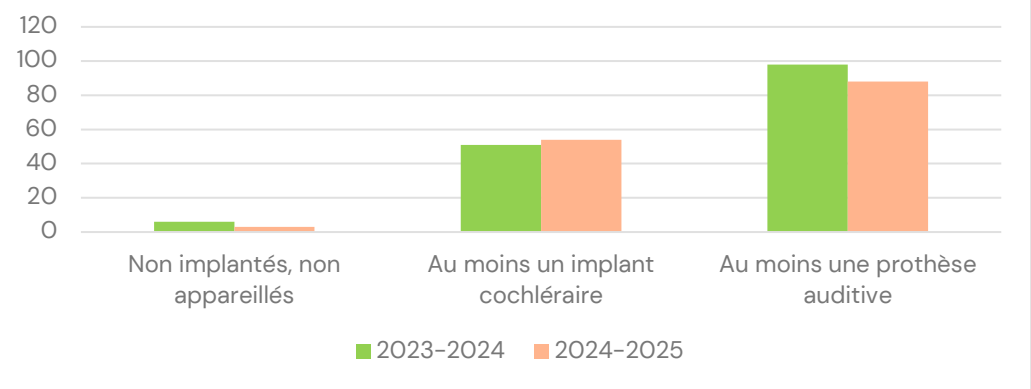


Figure 5 - Réhabilitation des jeunes depuis 2023 (nombre de jeunes)

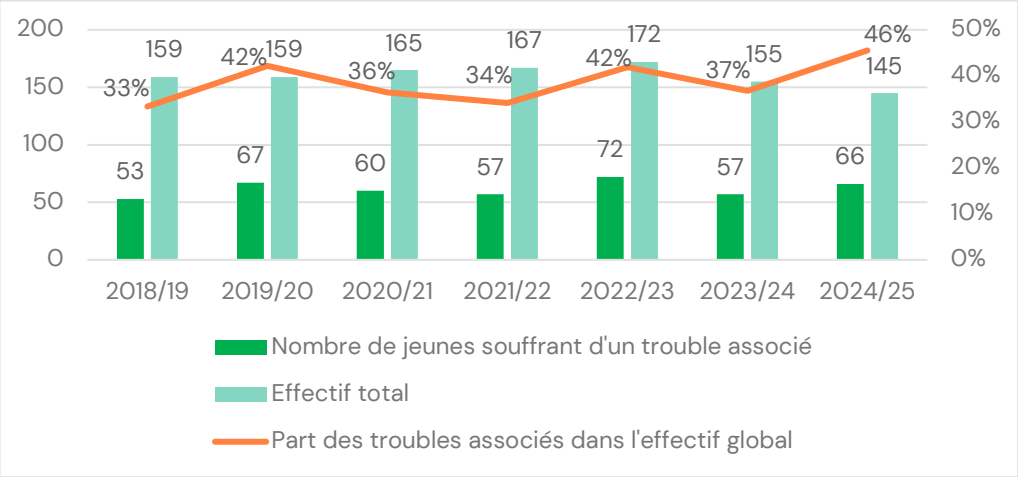


2.4.2 Handicaps et troubles associés

En 2024, les principales déficiences associées **observées**[5] chez les jeunes étaient[6] :

- Troubles du psychisme (18,31 %)
- Troubles du langage et des apprentissages (7,75 %)
- Autisme et autres troubles envahissants du développement (7,04 %)
- Déficience visuelle (4,23 %)
- Troubles du comportement et de la communication (3,52 %)

Figure 6 - Troubles associés observés chez les jeunes accompagnés depuis 2018



[5] Il ne s'agit pas de diagnostics médicaux, mais d'évaluation issues des travaux de l'équipe médico-psychologique.
[6] Tableau de bord ESMS, ANAP, 2024

2.5 Environnement social et culturel

La place des parents et de l'environnement est déterminante dans l'accompagnement des jeunes. Ainsi certains éléments culturels et sociaux ont un impact majeur dans l'évaluation des besoins des enfants et adolescents.

Figure 7 - Familles de jeunes accompagnés dont le français oral n'est pas la langue première (nombre de familles)

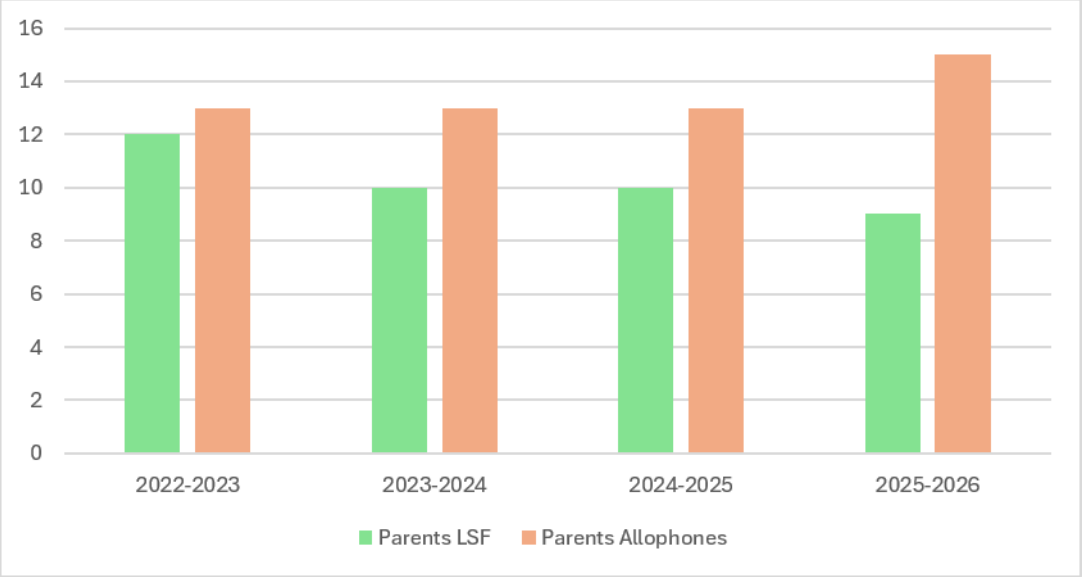
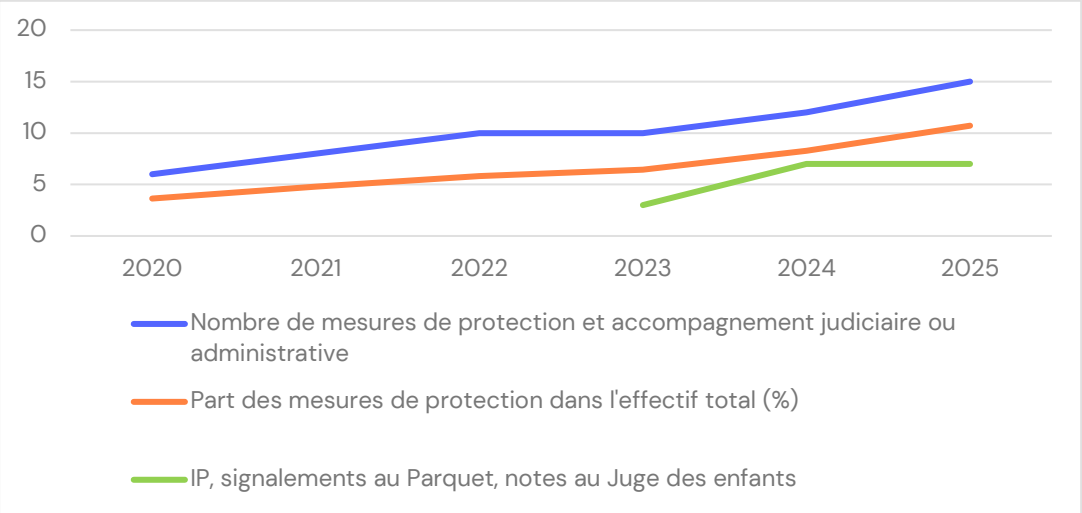


Figure 8 - Problématiques en lien avec la protection de l'enfance



3 BESOINS REPERES

Les jeunes accompagnés par l'INJS sont orientés en raison d'une déficience auditive entraînant des troubles de la communication et plus particulièrement de l'acquisition de la langue, ayant une incidence sur leurs capacités d'apprentissages et leurs compétences psycho-sociales.

Mais la diversification des profils (cf. *supra*) fait émerger une diversité de besoins.

- ○ Des besoins en matière d'apprentissage :
  - ☐ Adaptations pédagogiques
  - ☐ Adaptation des rythmes et des contenus
  - ☐ Mise en accessibilité
- ○ Des besoins en matière de communication :
  - ☐ Communication verbale et non verbale
  - ☐ Compréhension et expression en LSF
- ○ Des besoins en matière de santé somatique ou psychique :
  - ☐ Fonctions sensorielles
  - ☐ Motricité, psychomotricité
  - ☐ Santé mentale, psychique ou cognitive
  - ☐ Santé somatique
- ○ Des besoins en matière d'autonomie, d'indépendance au quotidien :
  - ☐ Entretien personnel (hygiène, alimentation…)
  - ☐ Relations et interactions avec autrui
  - ☐ Décisions adaptées pour la sécurité
  - ☐ Choix d'une orientation pour l'insertion socio-professionnelle
  - ☐ Autodétermination pour le projet de vie
- ○ Des besoins pour la participation sociale :
  - ☐ Accéder aux droits et à la citoyenneté
  - ☐ Vivre dans un logement et accomplir les activités domestiques
  - ☐ S'insérer socialement et professionnellement
  - ☐ Participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport
  - ☐ En matière de ressources et d'autosuffisance économique

Ces besoins sont évalués en amont de l'élaboration et de la réévaluation du projet individualisé d'accompagnement (PIA) du jeune, en conjuguant l'expression de ses attentes et de celles de sa famille avec les bilans et observations de l'équipe pluridisciplinaire.

Compte-tenu de la fermeture des UEE/UEI et de l'internat du CAL à partir de septembre 2026, l'INJS est amené à modifier ses modalités d'accueil et d'accompagnement des jeunes présentant des besoins particuliers dès 3 ans. La coordination entre l'INJS et le CESDA permettra de déterminer, au regard des moyens et des besoins identifiés, la meilleure offre permettant de répondre au mieux aux cas complexes sur l'ensemble du territoire. En l'occurrence, pour l'INJS, il s'agit de préserver les enjeux d'apprentissage pour des jeunes qui

en ont les capacités. Il conviendra d'organiser les services, notamment en UEE, UEI, et à l'internat, afin de faire évoluer les modalités d'accompagnement à même d'intégrer les réponses à ces nouvelles catégories de besoins.

Outre l'accompagnement en maternelle et élémentaire qui privilégie le milieu ordinaire de proximité (UEE) permettant de mobiliser les moyens médico-sociaux de l'institution, les nécessités d'adaptation portent sur l'arrivée d'enfants plus jeunes sur l'internat, sur des modalités inclusives alternatives pour l'UEI et sur les enjeux socio-professionnels pour les jeunes du parcours 16 – 20 ans.

Chapitre 3 - L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'INJS DE BORDEAUX

L'établissement ne relève pas d'une autorisation déterminant un nombre de places par modalité d'accompagnement. Cette dérogation lui offre la souplesse d'un dispositif intégré : chaque jeune peut se voir proposé un accompagnement personnalisé, avec ou sans hébergement, adapté à ses besoins et à leur évolution.

1 LA NATURE ET L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE

1.1 Modalités d'accompagnement

L'objectif est d'adapter l'accompagnement et le parcours du jeune à ses besoins.

Le jeune, la famille, et les équipes pluridisciplinaires co-construisent un projet d'accompagnement basé sur des éléments objectivés et partagés pour mieux l'orienter.

1.1.1 Organisation de l'accompagnement

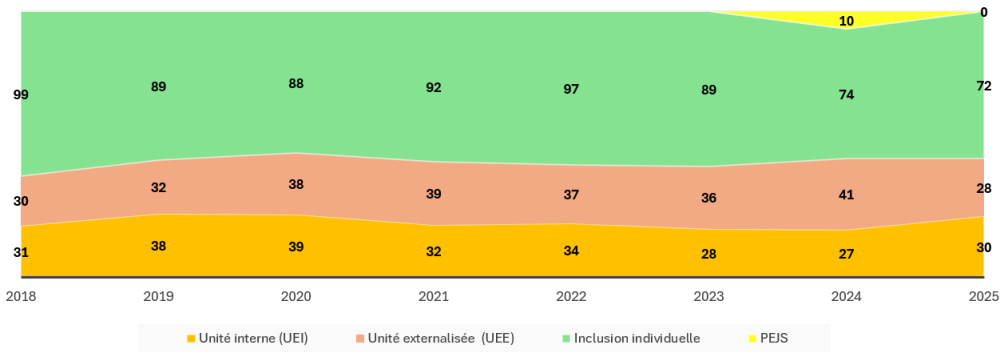
L'INJS propose plusieurs modalités d'accompagnement.

Figure 9 - Offre graduée d'accompagnement scolaire des jeunes sourds



L'offre d'accompagnement à l'INJS de Bordeaux, depuis les années 1990, est traditionnellement tournée vers l'**inclusion dans le milieu ordinaire**.

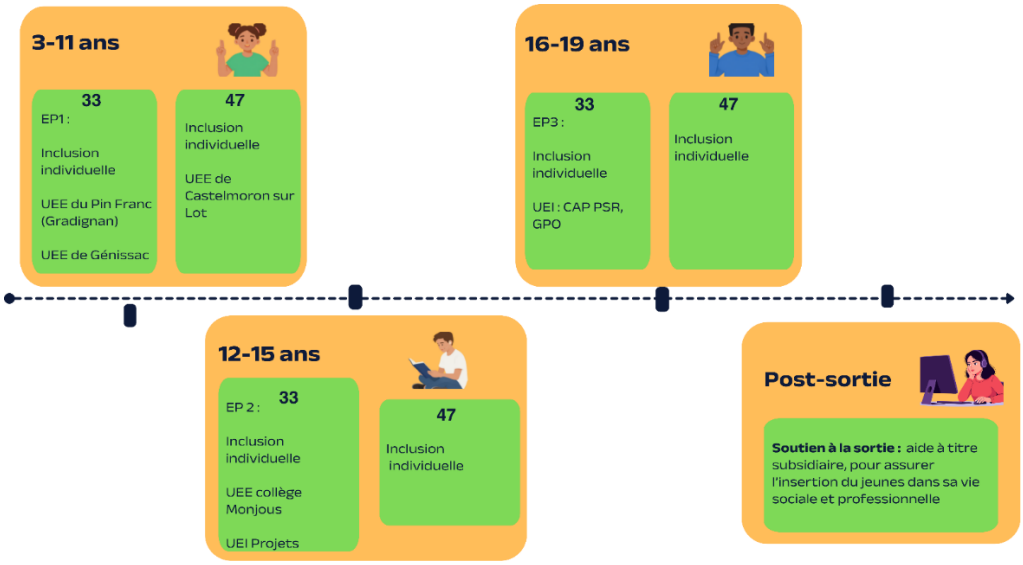
Tableau 3 - Répartition de l'offre d'accompagnement depuis 2018



1.1.2 Parcours d'accompagnement

Le jeune est orienté et notifié par la MDPH en fonction de son âge et de ses besoins :

Figure 10 - Parcours d'accompagnement à l'INJS de Bordeaux



Voir fiches actions 1 à 3

Tableau 4 - Répartition des 130 jeunes accompagnés à la rentrée 2025, par âges et dispositifs

Inclusion individuelle	Dép. 33	Dép. 47	UEE	Dép. 33	Dép. 47	UEI	Dép. 33
0-10 ans	12	13	Pin Franc	6	_	_	
				4	_		_
				_	4		
11-5 ans	11	5	Monjous	14	_	EP2	10
16-20 ans	20	11	_	_	_	EP3	20
Total	**43**	**29**	**Total**	**24**	**4**	**Total**	**30**

1.1.3 Outils transversaux d'accompagnement renforcé

À tout moment de son parcours de vie, selon l'évolution de ses besoins, le jeune peut bénéficier de services transversaux, permettant d'ajuster l'accompagnement sur son volet médico-social. Pour ce faire, l'INJS dispose aujourd'hui des outils suivants :

- **Service médico-psychologique**

  Composé d'un médecin généraliste, d'une infirmière, de psychologues et de psychomotriciennes, le service MP intervient auprès des jeunes sourds pour le suivi de leur santé somatique et psychologique, notamment lorsque d'autres problématiques s'ajoutent aux incidences de la surdité.

- **Internat éducatif**

  Dès l'âge de 11 ans, les jeunes peuvent être hébergés en internat sur le site de Gradignan, du dimanche soir au vendredi matin sur les périodes scolaires. C'est un cadre structurant, stimulant et mobilisateur, qui doit permettre de développer l'autonomie des jeunes. Il peut accueillir jusqu'à 35 jeunes chaque année, répartis en différents groupes selon leur âge.
  Le groupe relais peut accueillir 6 jeunes et propose un travail orienté vers l'accès à un logement autonome.
  3 jeunes suffisamment autonomes peuvent être accueillis dans un appartement sur le site de l'INJS dans la perspective d'une sortie de l'institut à court terme.

Tableau 5 - Effectifs de l'internat à la rentrée 2025

Groupe pré-ados	8
Groupe ados	12
Carré autonome	6
Appartement semi autonome	1
Total	**27**

○ **Service social**

L'assistante sociale est à l'écoute des jeunes et des familles pour les accompagner autour de différentes thématiques :

- ☐ Formalités administratives (relations avec la MDPH, accès aux droits, orientations et aides financières),
- ☐ Soutien psycho-social (difficultés familiales, relations parents/enfants),
- ☐ Orientation et mise en lien avec des interlocuteurs appropriés (MDSI, Sécurité sociale),
- ☐ Écoute active pour faire le point sur des questionnements familiaux, sociaux, éducatifs.

○ **Oxygène**

- ☐ Organise et anime des activités ludiques ou éducatives adaptées aux besoins des jeunes,
- ☐ Extrait les jeunes en tension du groupe-classe, pour un temps de répit, de respiration, d'apaisement.

○ **Centre de documentation et d'information (CDI)**

Le centre de documentation et d'information de l'INJS de Bordeaux est un lieu de ressources documentaires pour les élèves, les professionnels, les parents d'enfant sourd et toute personne intéressée aux questions relatives à la surdité.

○ **Pôle d'insertion socio-professionnelle (PISP)**

Son objectif est de rendre mature le projet d'orientation vers une formation professionnelle ou le monde du travail afin de garantir l'insertion socio-professionnelle du jeune.

Il a pour mission de :

- ☐ Proposer un accompagnement individualisé pour définir un projet soutenable d'orientation, d'insertion sociale, préprofessionnelle et professionnelle,
- ☐ Mobiliser des partenaires du milieu ordinaire protégé (entreprises, ESAT…) et de droit commun (Mission locale, France travail…),
- ☐ Organiser des visites dans les entreprises, les forums métiers, les organismes d'aide à l'accès à l'emploi.

Dans ses différents diagnostics, l'établissement a identifié le besoin de structurer, en lien avec le PISP, la fonction d'appui à la sortie.

Voir fiche action 3

2 LES PRINCIPES D'INTERVENTION DE l'INJS DE BORDEAUX

2.1 Projet individualisé d'accompagnement

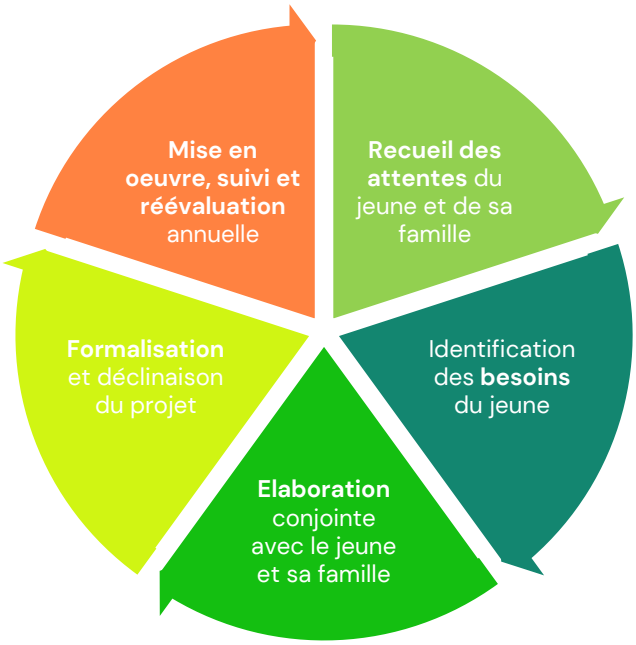
Le projet individualisé d'accompagnement (PIA) est un outil central inscrit dans la loi 2002-2. Il garantit :

- La participation active du jeune et de sa famille à l'accompagnement ;
- L'évaluation régulière des besoins ;
- La coordination pluridisciplinaire ;
- La traçabilité des décisions et ajustements.

Les critères HAS rappellent notamment :

- La place de la personne comme actrice de son projet ;
- L'implication de son entourage, et en particulier de sa famille ;
- L'adaptation aux risques ;
- La dynamique inclusive de l'établissement.

Figure 11 - Les cinq étapes du cycle du PIA



L'objectif de l'établissement est de renforcer la **co-construction** du projet, du stade de l'évaluation à celui de la mise en œuvre, dans une recherche d'amélioration continue de la qualité.

Le PIA comporte notamment un volet **accompagnement à la santé**, et un volet **linguistique**, qu'il conviendra également d'étayer.

Enfin, un focus doit être fait sur les projets d'accompagnement des jeunes à besoins très particuliers

Voir fiches actions 4 à 7

2.2 Modalités d'intervention

2.2.1 Diversité des méthodes d'intervention

L'établissement propose, en partant des besoins du jeune et des objectifs identifiés collectivement dans le PIA, plusieurs **méthodes d'intervention** pour nourrir l'accompagnement pluridisciplinaire :

Figure 12 - Méthodes d'intervention



2.2.2 Fonction Ressources

L'INJS de Bordeaux s'inscrit dans une logique de coopération territoriale, au cœur de la transformation de l'offre. A ce titre, il a développé deux types de missions :

- Du **soutien expert**, dans le but de limiter les ruptures de parcours des jeunes en inclusion et les situations complexes, et de soutenir l'action des professionnels, des familles, et des acteurs de droit commun.

  Des actions de sensibilisation, information, sont menées et visent à faciliter l'accessibilité du milieu ordinaire.

- Une fonction **appui-ressource**, visant à soutenir les partenaires et les acteurs du territoire d'intervention, opérer un transfert de compétences, et renforcer la capacité d'agir des acteurs du territoire et des aidants familiaux.

  A ce jour, le pôle formation surdité intervient auprès des partenaires pour sensibiliser les acteurs à la déficience auditive en Gironde. Dans le Lot-et-Garonne, les équipes se sont constituées en pôle sensoriel avec les professionnels de l'IRSA, qui accompagnent les jeunes déficients visuels, mais les actions à mettre en place sont encore à l'état d'ébauche.

  L'établissement a identifié la nécessité de structurer une plateforme appui expertise régionale en Gironde, et le pôle sensoriel du 47 dans sa dimension départementale.

Voir fiche action 8

2.2.3 Travail d'équipe et cohérence des interventions

L'accompagnement est organisé en Etapes parcours (selon l'âge) en mobilisant équipes pluridisciplinaires et services transversaux.

Dans ce cadre, la cohérence des interventions des professionnels est recherchée pour répondre aux besoins des jeunes.

Ressources du travail en équipe

- **Equipe pluridisciplinaire** : elle représente l'ensemble des professionnels qui participent directement au profit du jeune à son accompagnement et à sa coordination.

La notion d'équipe est fondamentale pour assurer la pertinence et la cohérence des actions de chacun. Elle implique confiance mutuelle, partage des informations utiles et nécessaires, et moyens de communication adaptés.

A l'INJS de Bordeaux, les équipes sont composées :

- De professeurs d'enseignement technique ou général,
- D'éducateurs spécialisés,
- De psychologues,
- De psychomotriciennes,
- D'une infirmière,
- D'un médecin,
- D'une assistante sociale,
- De codeuses LfPC,
- D'une animatrice,
- De secrétaires pédago-éducatives ;
- De surveillants de nuit,
- D'un médiateur documentaliste.

- **Référents du jeune** : éducateur et/ou enseignant, les référents ont pour mission de favoriser pour chaque jeune la continuité et la cohérence de son accompagnement. Leur fiche de mission doit être précisée.

- **Les cheffes de service** coordonnent le travail d'équipe pluridisciplinaire, et sont garantes de la continuité et de la cohérence de l'accompagnement et du parcours du jeune.

Outils de coordination

L'INJS a déployé des outils informatiques pour structurer les accompagnements :

- **Logiciel Airmès**, qui regroupe, pour chaque jeune :
  - ☐ Son dossier unique (administratif, social, médical, paramédical) ;
  - ☐ Son projet individualisé d'accompagnement ;
  - ☐ L'agenda de ses activités médico-sociales et éducatives ;
  - ☐ Les informations et transmissions, troubles et crises, tracés au quotidien ;
- Le **logiciel Pronote** permet lui aussi une communication entre les équipes, en particulier pour l'UEE située au collège des Fontaines de Monjous ;
- Le **logiciel Qualinéo,** centralise les documents et procédures communs, et les formulaires de déclaration d'incident.

Instances de coordination

Des espaces temps sont identifiés pour coordonner les équipes, au sein des dispositifs, des EP, et de l'établissement :

- **Equipes de suivi de scolarisation**, avec l'Éducation nationale et la MDPH, permettant d'élaborer le GEVA-sco et le PPS, auquel va s'articuler le PIA ;
- **Réunions d'équipes pluridisciplinaires**, de coordination et concertations : synthèses, concertations, réunions de PIA ;
- Coordination des cheffes de service en **réunion hebdomadaire**.

2.3 Participation et expression des jeunes et des familles

La participation des jeunes et de leurs familles à l'accompagnement et à la vie institutionnelle de l'INJS est un des enjeux majeurs de ce projet d'établissement :

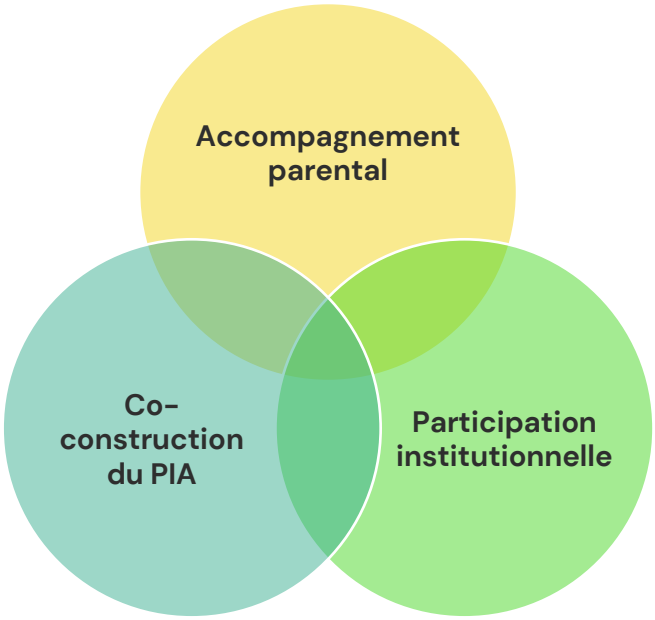
- Le travail avec la famille est un attendu de l'accompagnement pédago-éducatif, dans lequel les référents ont un rôle pivot ;
- Les familles sont invitées régulièrement à participer à des temps d'échanges, avec les professionnels et/ou la direction (café-parents, regroupements, conseil d'administration).

S'il n'existe plus de conseil de la vie sociale depuis quelques années, par manque de participants, des enquêtes et questionnaires sont régulièrement adressés aux jeunes et aux familles pour recueillir leur avis sur des sujets communs et alimenter la réflexion collective.

Sur l'ensemble des projets, outils et instances d'accompagnement, la participation des parents et de leur enfant se heurte encore à d'importantes difficultés malgré l'évolution du cadre législatif au cours de ces dernières années.

En particulier, en inclusion individuelle, la réputation de l'INJS souffrirait de biais importants. Certaines familles considèrent les professionnels de l'établissement comme des prestataires, et n'intègrent que très partiellement le rôle de l'institut dans le parcours de leur enfant. Dès lors, en retours, elles sont sollicitées en cas de difficulté mais pas suffisamment en tant qu'actrices du PIA. Il conviendrait d'en faire de véritables partenaires, et de rendre les jeunes moteurs de leur projet individualisé.

Figure 13 - Les trois piliers du travail avec les familles



L'établissement s'est donc engagé dans le cadre du CTPOM[7] à œuvrer pour :

[7] Fiche action n°3, juin 2024

- Renforcer la place accordée aux usagers dans l'institution pour l'évaluation, la construction et le suivi des projets ;
- Développer l'implication des parents dans le parcours et les actions d'accompagnement institutionnel de leur enfant ;
- Assurer une réponse institutionnelle à leurs demandes ou besoins spécifiques.

Voir fiche action 9

2.4 Ancrage dans le territoire : partenariats et ouverture

L'INJS met en œuvre une approche inclusive des accompagnements proposés. L'orientation vers le droit commun est ainsi favorisée dans les domaines de la santé, de la culture, du sport et des loisirs, en lien avec l'environnement du jeune.

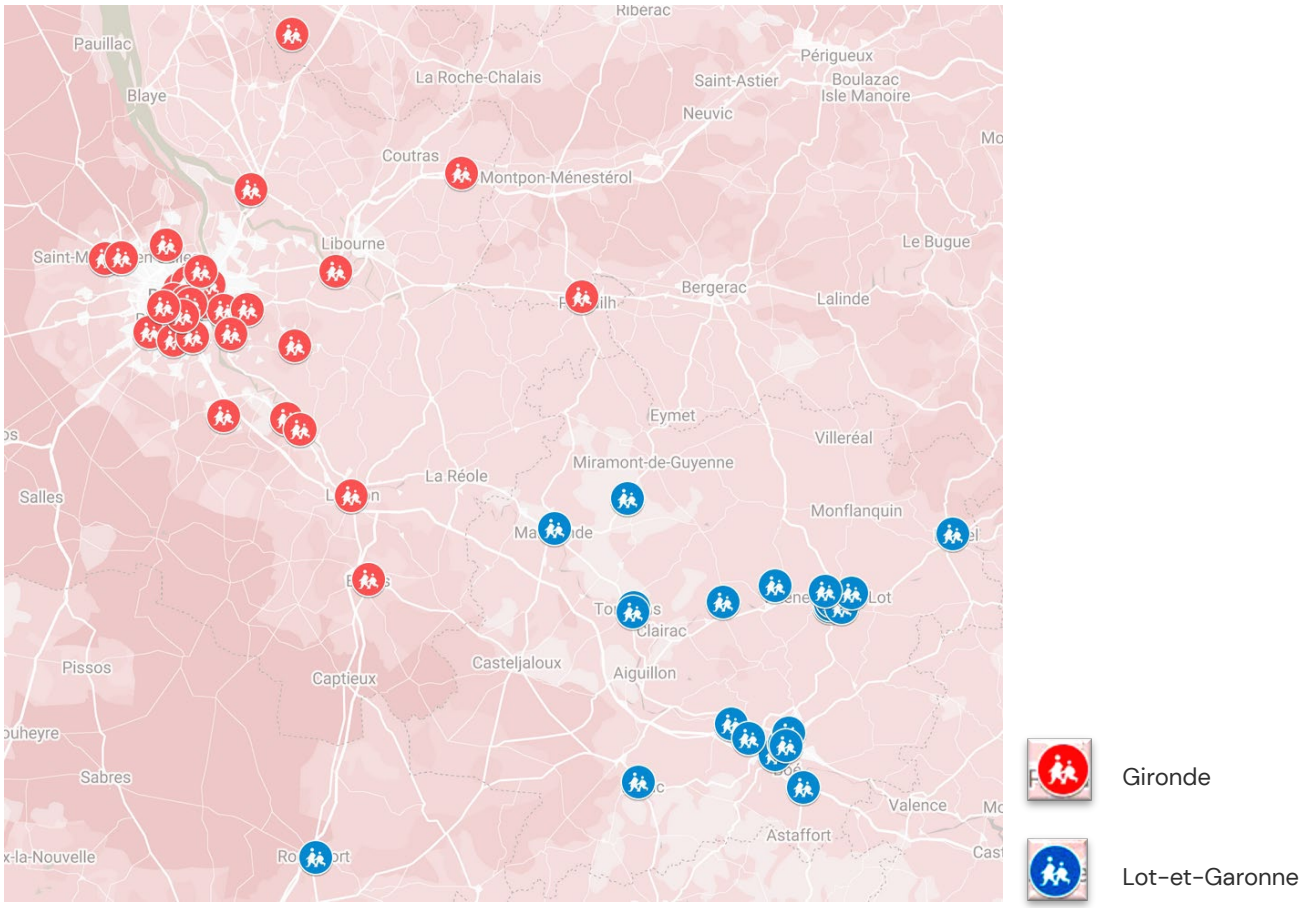
Pour l'élaboration et la fluidité des parcours des jeunes, l'INJS de Bordeaux a construit des partenariats privilégiés avec de nombreux acteurs du territoire[8] :

- L'**Éducation nationale**, au titre de l'école inclusive : pour l'année scolaire 2023-2024, les professionnels accompagnant les jeunes en inclusion individuelle sont intervenus dans 79 établissements scolaires partenaires sur les deux départements (28 écoles primaires, 21 collèges, 30 lycées).

  L'établissement porte également quatre unités d'enseignement externalisées (UEE) : une dans le Lot-et-Garonne et trois en Gironde. Des actions sont conduites auprès des classes dites « miroirs », avec des temps d'inclusion, des projets partagés, des inclusions inversées et des sensibilisations auprès des professionnels et des jeunes de ces établissements ;

[8] Liste en annexe 4

Figure 14 - Carte des interventions en scolarisation inclusive individuelle



- Les acteurs du champ de **l'insertion professionnelle** : pour les jeunes de l'UEE et de l'UEI, des partenariats sont également mis en œuvre, notamment pour des actions de découverte des métiers ;
- Les **autres ESMS** du territoire, en particulier ceux œuvrant dans le champ de la surdité, notamment pour des prises en charges partagées de jeunes ;
- Les **professionnels libéraux ou les établissements de santé**, somatique et psychique, pour des échanges cliniques, ou des avis spécialisés ;
- L'établissement collabore également avec des associations pour assurer l'accessibilité et la communication entre jeunes, et avec les professionnels : cours de LSF, interprétariat ;
- Selon les opportunités, des partenariats sont construits autour de projets ou d'évènements en lien avec le milieu de la surdité ou le milieu ordinaire (activités sportives, culturelles…) ;
- L'établissement a également adhéré à des **réseaux professionnels et des communautés de pratiques** pour bénéficier d'échanges d'expériences, de travaux communs, ou de formations (FISAF, RFDSL).

Tous les partenariats ne sont pas formalisés par des conventions, et certains champs restent fragiles, en particulier en ce qui concerne la santé psychique des jeunes et la pair-aidance (projet EPoP à mettre en place).

3 LES PROFESSIONNELS AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

L'INJS, dans le cadre de sa **politique ressources humaines,** définit l'ensemble des orientations et règles qui organisent le recrutement, la mobilisation, l'accompagnement et le renforcement des compétences de ses professionnels.

Les agents titulaires relèvent du statut général de la fonction publique de l'État, et, pour certains corps, de statuts particuliers spécifiques aux INJAS. Leur carrière est centralisée et suivie par le service RH des ministères sociaux, alors que leur gestion au quotidien, et celle des contractuels sont assurées par le service RH de l'établissement, sous la vigilance du Contrôle budgétaire régional (DRFIP).

Deux évolutions affectent la politique RH de l'établissement :

- La **stratégie de retour à l'équilibre financier** initiée depuis 2022 a engagé une réduction des effectifs et de la masse salariale. Ainsi, le nombre de professeurs a dû être réduit pour correspondre à la subvention attribuée par l'Etat ;
- La **perspective de réforme des INJAS**, en attente depuis de nombreuses années, complique une prospective RH à moyen terme : gestion prévisionnelle des emplois et des compétence (GPEC) impossible, titularisations bloquées, suspension des départs en formation MEEF CAPEJS, incertitudes financières…

3.1 Organisation des équipes

L'INS est autorisé pour un effectif de 112 ETPT. Aujourd'hui, eu égard aux évolutions des effectifs et des besoins, la moyenne est de 109 agents.

Figure 15 - Organigramme de l'INJS de Bordeaux

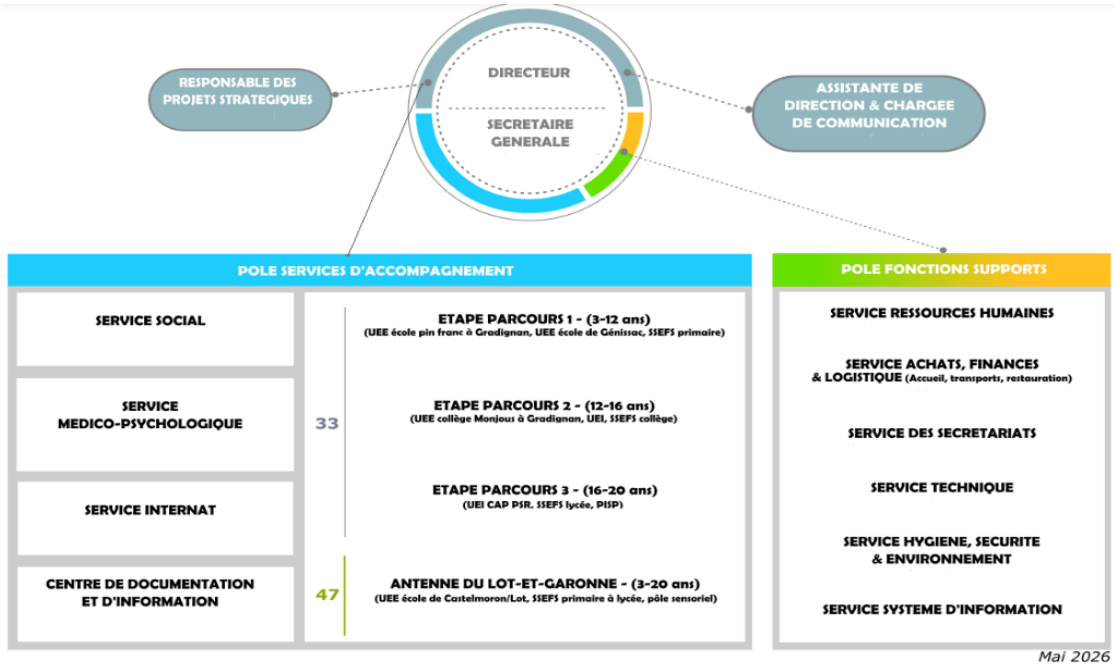


Tableau 6 - Effectifs des équipes d'accompagnement au 1er juin 2026

Métiers/Fonctions	Nombre d'ETPR
Cheffes de service	4,80
Professeurs d'enseignement technique et général	30.61
Educateurs spécialisés	23.84
Codeurs LfPC	0.90
Animateur	1
Psychologues	2.40
Psychomotriciens	0.70
Infirmier	1
Médecin généraliste	0.20
Assistant de service social	1
Secrétaires pédago-éducatifs	4
Surveillants de nuit	1.70
Médiateur documentaliste	1

Tableau 7 - Effectifs des services supports au 1er juin 2026

Métiers/fonctions	Nombres ETPR
Responsables de service	5
Agents techniques	3
Agents d'entretien	3
Agents d'accueil	2
Technicien maintenance et sécurité	1
Agents administratifs (RH et finances)	5
Agent comptable	0.10
Technicien informatique	1
Assistant de direction	1
Direction	3

3.2 Compétences et formation

L'objectif de l'INJS de Bordeaux est de garantir un vivier de professionnels qualifiés, engagés et alignés avec les valeurs de l'établissement.

3.2.1 Evolution des métiers d'accompagnement

Historiquement, les Instituts nationaux de jeunes sourds se distinguent par une part importante des effectifs composée d'**enseignants spécialisés** titulaires du diplôme CAPEJS, en comparaison avec les professionnels éducatifs et d'encadrement.

Toutefois, dans un contexte de réforme des INJS engagée depuis 2018, marqué par des incertitudes quant au statut et au positionnement des enseignants au sein des effectifs, les modalités de recrutement connaissent une évolution notable. En effet, la formation CAPEJS n'est plus systématiquement proposée, ce qui conduit à une diversification des profils recrutés. Les candidats disposent désormais le plus souvent d'un diplôme universitaire classique, sans formation spécialisée CAPEJS. Les reports de cette formation s'inscrivent dans un contexte d'incertitude lié à un éventuel rattachement des enseignants à l'Éducation nationale. Cette évolution interroge les compétences spécifiques mobilisées pour l'accompagnement des jeunes et souligne la nécessité de renforcer les savoir-faire adaptés aux besoins particuliers du public accueilli.

Par ailleurs, l'INJS a fait le choix de maintenir la présence d'**éducateurs spécialisés**. Leur rôle constitue un pilier essentiel de l'accompagnement éducatif, favorisant le développement de l'autonomie, des compétences sociales et du parcours global des jeunes.

Le **pôle médico-psychologique** s'appuie sur des professionnels disposant de compétences propres à leurs métiers et à leurs parcours. Toutefois, il apparait indispensable de travailler à un véritable projet de service, articulant les interventions au sein du service MP, et entre le service et les équipes pédago-éducatives.

Les **surveillants de nuit**, enfin, interviennent dans un cadre distinct, centré prioritairement sur la sécurité des jeunes durant la période nocturne. Bien qu'ils ne disposent pas de formation spécifique à visée éducative, leur présence contribue à instaurer un environnement rassurant et sécurisant. Une sensibilisation à la surdité et aux bonnes pratiques professionnelles leur est systématiquement dispensée.

Le **recrutement** des nouveaux agents est ainsi un axe crucial pour garantir un socle de compétences et de savoir-faire indispensable au fonctionnement de l'institution. Le processus de recrutement s'articule autour de besoins référencés sur des savoir-faire et savoir-être des candidats.

Actuellement, outre les médecins, relevant des métiers en tension au sens de France Travail, aucun métier ne fait l'objet de difficultés à recruter, à la nuance près des titulaires du CAPEJS parmi les enseignants.

Plusieurs axes sont à approfondir pour les années à venir : sécuriser les processus de recrutement (référentiels métiers, grilles d'entretien, critères communs) et structurer l'accueil et la fidélisation.

Dans ce contexte, l'INJS souhaite développer et mettre en œuvre une politique de **gestion prévisionnelle des métiers et des compétences**, afin d'anticiper les évolutions des besoins et de permettre un redéploiement des effectifs en adéquation avec les orientations de l'établissement et la politique de transformation de l'offre portée par l'ARS Nouvelle-Aquitaine.

3.2.2 Montée en compétence des équipes

Chaque année, l'INJS élabore un plan de formation annuel structuré à partir de plusieurs sources :

- Les besoins individuels des professionnels, identifiés lors des entretiens annuels d'évaluation et de formation menés avec leur responsable hiérarchique ;
- Les priorités institutionnelles, en cohérence avec les orientations définies, afin de développer des actions de formation collective en interne.

À ce titre, certaines thématiques font l'objet d'une programmation récurrente et systématique :

- **Linguistique et communication** : actualisation des connaissances et des pratiques, respect des choix linguistiques des jeunes, développement de l'accessibilité ;
- **Accompagnement des jeunes à besoins particuliers** : prise en compte des situations de handicap et des troubles associés ;
- **Sécurité et conditions de travail** : formations SST, PSC1, sécurité incendie, gestes et postures, formations réglementaires et habilitations ;
- **Accompagnement des pratiques managériales**.

Enfin, le plan de formation prévoit de manière systématique une adaptation au poste ou à l'emploi pour les nouveaux arrivants.

3.2.3 Un établissement ressource en matière de formation

L'INJS de Bordeaux a vocation à participer pleinement à la formation des futurs professionnels du secteur. Il est ainsi ouvert sur les pratiques de terrain, en tant que lieu de stage pour l'ensemble des corps de métiers représentés à l'institut, et notamment :

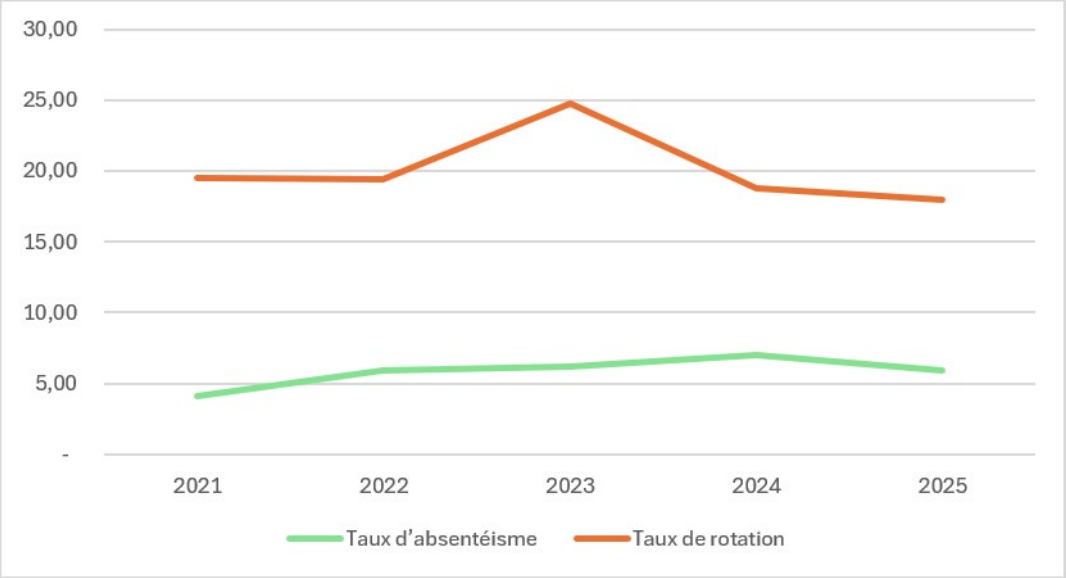
- Educateurs spécialisés et moniteurs éducateurs ;
- Enseignants spécialisés ;
- Psychologues cliniciens ;
- Fonctions administratives, techniques et logistiques, notamment en baccalauréat professionnel.

3.3 Conditions de travail et dynamique d'équipe

Deux indicateurs permettent d'estimer le niveau de bien-être au travail[9] :

- Le **taux d'absentéisme, de 5,8%** en moyenne sur les 5 dernières années à l'INJS de Bordeaux – soit nettement inférieur à la moyenne nationale de IDA-IDV-IESPESA (9,1% en 2023) ;
- Le **taux de rotation, de 20%** en moyenne sur les cinq dernières années, soit inférieur à la moyenne nationale des établissements pour enfants en situation de handicap (ESH) (21,7% en 2022), mais supérieur à la moyenne des services pour enfants ESH (15,1% en 2022).

Figure 16 - Deux indicateurs de bien-être au travail : absentéisme et rotation



En complément, une enquête QVCT a été menée auprès des professionnels de l'INJS en janvier 2026.

56 personnes y ont répondu.

L'enquête QVCT révèle une dynamique d'équipe globalement positive, avec des relations sociales de qualité (85 % des répondants les qualifient d'excellentes ou bonnes) et une communication fluide avec la hiérarchie (70 %). Les rôles et responsabilités sont perçus comme bien définis (75 %), et les conditions matérielles (locaux, équipements) sont jugées adaptées par une majorité.

Cependant, des axes d'amélioration émergent : 40 % des agents signalent des difficultés de coordination (doublons, délais non respectés), et 30 % estiment que les procédures manquent de clarté. Par ailleurs, 50 % des répondants ressentent une fatigue émotionnelle liée à leur activité, et 40 % soulignent un impact sur leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, appelant à plus de flexibilité (télétravail, horaires aménagés).

Voir fiche action 10

[9] CNSA, Repères statistiques, n°24, avril 2025

4 LES POLITIQUES TRANSVERSALES AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

4.1 Stratégie de promotion de la bientraitance

L'INJS de Bordeaux rappelle son respect du concept de bientraitance, en tant que démarche collective et individuelle de recherche du meilleur accompagnement possible pour chaque jeune sourd, dans le respect de ses choix et de ses droits, et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins. Il s'engage dans la prévention et la lutte contre toute forme de maltraitance.

L'établissement promeut ainsi une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement, global et pluridisciplinaire, centré sur les choix, les droits, et les besoins des jeunes.

Il est particulièrement attaché :

- Au respect des droits et des besoins spécifiques de tous les jeunes accompagnés, et à la prise en compte de leurs choix ;
- A la promotion de la place des familles dans l'accompagnement de leur enfant et dans la vie institutionnelle, et à l'écoute de leurs besoins particuliers (accès à la langue, difficultés sociales éventuelles…) ;
- A la posture, aux compétences professionnelles et au travail en équipe de tous les acteurs de l'accompagnement (y compris les partenaires), quels que soient leurs missions et leurs rôles vis-à-vis des jeunes ;
- A une dynamique institutionnelle et managériale favorable à une culture de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance, notamment via une politique favorisant la qualité de vie au travail.

Ces principes, mis en œuvre par les équipes d'accompagnement, doivent être formalisés, et structurés par l'établissement.

Voir fiche action 11

4.2 Stratégie numérique

Le système d'information (SI) est un outil qui permet de stocker, organiser et éventuellement partager toutes les informations de travail dont nous avons besoin pour le fonctionnement de l'établissement.

Ce système d'information est soumis à des contraintes légales importantes en termes de sécurité, de pérennité et d'accessibilité. Cela englobe :

- L'utilisation des logiciels métiers ;
- L'utilisation des logiciels utilisateurs ;
- Le RGPD et la cyber-protection ;

- Les réseaux sociaux et la communication numérique ;
- Le développement de l'intelligence artificielle.

Aujourd'hui le SI de l'INJS est principalement ancré dans l'utilisation de technologies gérées par des entreprises américaines. Cette dynamique est remise en cause dans le cadre de la notion de souveraineté numérique prônée par l'État. Ce positionnement non coercitif interroge actuellement nos pratiques et doit conduire la politique numérique de l'INJS sur des changements d'usage et d'utilisation.

Voir fiche action 12

4.3 Hygiène, sécurité, environnement

Au sein de l'INJS, le service Hygiène – Sécurité – Environnement (HSE) joue un rôle essentiel dans la prévention des risques et la protection des personnes. Il veille à garantir la santé, la sécurité et le bien-être des jeunes, des professionnels et de tous les visiteurs de l'établissement. Ses actions visent également à réduire l'impact environnemental des activités menées sur le site. Pour cela, le service HSE élabore et met en œuvre des règles, des procédures et des actions opérationnelles permettant d'assurer la conformité réglementaire, de maîtriser les risques identifiés et de promouvoir une culture de sécurité partagée. Il a pour objet d'accompagner les équipes au quotidien, de coordonner les démarches de prévention et de contribuer à améliorer en continu la qualité et la durabilité du cadre de travail et de vie au sein de l'INJS.

Dans le cadre de ses missions, les objectifs principaux du service HSE vont se focaliser principalement sur les axes suivants :

- Accentuer la démarche de **prévention des risques professionnels** (TMS, charge physique, risques chimiques, risques psychosociaux), des risques liés aux locaux (incendie, accessibilité, sécurité électrique), sanitaires (hygiène, infections, qualité de l'air), environnementaux (déchets, énergie, eau) en développant le DUERP ;
- Formaliser des temps d'échange et de **travail commun entre les services RH et HSE** pour optimiser la réduction des TMS, prévention des RPS, favoriser l'amélioration des conditions de travail, garantir des formations régulières du personnel dans le cadre des formations sécurité ou d'adaptation à l'emploi, créer un plan d'action TMS (postes de travail, équipements), déployer un plan de prévention des RPS, favoriser le développement d'ateliers QVT, coordonner les formations, gestes et postures, prévention des violences ;
- Renforcer la **maitrise de l'hygiène et de la gestion sanitaire** en garantissant la traçabilité de l'hygiène des locaux, des espaces partagés (internat, restauration et PSR) par la mise en place d'un suivi des procédures d'entretien et de désinfection ;
- Poursuivre et améliorer la **sécurité des bâtiments** et conformité ERP en mettant en œuvre des plans d'évacuation et de confinement adapté à l'établissement et aux jeunes sourds, en améliorant l'accessibilité du public accueilli (ex : alarme incendie visuelle, vibrations) ;
- Consolider les actions liées à **l'environnement et au développement durable** en réduisant les consommations d'énergies et d'eau en lien avec le service technique et en mettant en place un suivi d'indicateurs environnementaux.

Voir fiche action 13

4.4 Politique qualité, et gestion des risques

La démarche qualité a été initiée à l'INJS de Bordeaux en 2025.

Un premier rapport d'évaluation HAS, transmis à l'ARS Nouvelle-Aquitaine en septembre 2025, a permis d'élaborer une feuille de route pour les prochaines années :

- Suivi des plans d'action ;
- Gestion des évènements indésirables et des plaintes et réclamations ;
- Prévention et gestion des faits de maltraitance et de violence ;
- Plan de gestion de crise et de continuité d'activité.

Des outils de pilotage sont d'ores et déjà en place pour structurer et pérenniser cette démarche :

- Comité de pilotage interservices ;
- Chargée de mission ;
- Logiciel qualité (Qualinéo) comprenant la gestion documentaire, les plans d'actions, les déclarations d'incident, les enquêtes et évaluations.

L'établissement a cartographié ses risques de crise et médicamenteux, mais pas encore ceux de violence et de maltraitance, infectieux, ou encore ses risques professionnels. Ces différents chantiers devront être menés dans les cinq années à venir.

Voir fiche action 14

Chapitre 4 - OBJECTIFS D'AMELIORATION ET DE DEVELOPPEMENT

La contexte financier et patrimonial de l'INJS de Bordeaux impose de réfléchir aux évolutions de notre offre à moyens constants.

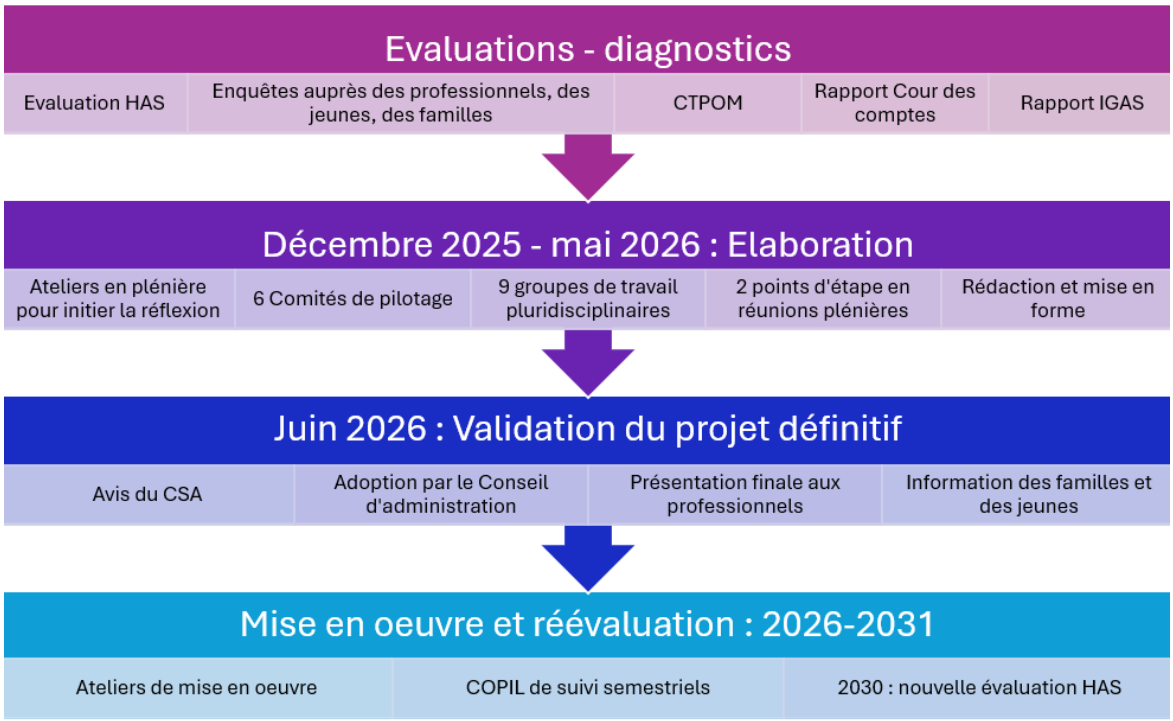
Voir fiche action 15

Pour autant, une démarche participative a permis de faire émerger 15 fiches actions, qui seront mises en œuvre d'ici 2031.

1 ÉLABORATION DU PROJET ET MODALITES DE TRAVAIL

Le présent projet a fait l'objet d'une méthodologie d'élaboration participative, mobilisant **plus de 40 professionnels** dans des groupes de travail, sur des thèmes identifiés dans différents diagnostics auxquels ils avaient déjà été associés.

Figure 17 - Méthodologie du projet d'établissement



Les jeunes et les familles ont également été invités à plusieurs reprises à participer à l'élaboration de ce projet d'établissement :

- Participation au diagnostic via un questionnaire ;
- Invitation aux ateliers de lancement du 10 novembre 2025 ;
- Invitation aux groupes de travail thématiques ;
- Informations lors de réunions et de café-parents (novembre 2025, mars 2026).

Aucun parent, ni aucun jeune, n'a souhaité s'investir dans cette démarche. Ce qui signe l'un des **enjeux prioritaires** des prochaines années.

Un support adapté et accessible sera réalisé durant l'été 2026 pour informer les jeunes et les familles du contenu de ce projet d'établissement, et les impliquer dans sa mise en œuvre et son évaluation à venir.

2 OBJECTIFS D'AMELIORATION

L'évaluation HAS et le CTPOM ont permis d'identifier des thématiques prioritaires, et des objectifs opérationnels. Les **15 fiches actions** déclinant ces objectifs, assorties d'indicateurs de suivi, sont jointes en annexe.

Le **plan de formation pluriannuel** découlant de ces fiches actions est également annexé au présent projet.

Tableau 8 - Objectifs d'amélioration 2026-2031

Thématique	**Objectifs opérationnels**
1. Scolarisation inclusive individuelle	Soutenir le jeune sourd et les acteurs de son environnement pour favoriser son inclusion individuelle dans toutes les sphères de vie
	Limiter les ruptures de parcours et accompagner les situations complexes
	Développer le soutien-expert auprès des acteurs du droit commun, et des ESSMS non spécialistes de la surdité
2. Scolarisation inclusive collective	Garantir une offre de scolarisation collective inclusive de qualité, intégrant les besoins spécifiques
3. Préparer l'après INJS	Préparer l'orientation et l'insertion socio-professionnelle
	Renforcer autodétermination et autonomie des jeunes
	Repenser les modalités d'appui à la sortie des jeunes
4. Co-construction du PIA	Renforcer la participation du jeune et de sa famille dans chacune des étapes du PIA
5. Accompagnement à la santé	Déployer un projet de soin individualisé pour chaque jeune
	Structurer la coordination pluridisciplinaire de la santé
	Structurer l'évaluation des besoins et des risques santé
	Déployer une politique de prévention accessible et adaptée
	Formaliser la réponse institutionnelle aux situations de crise
	Renforcer et formaliser le réseau partenarial santé

6. Projet linguistique institutionnel	Communication : • Permettre au jeune de développer une communication aisée au regard de ses choix et ses possibilités • Développer les compétences communicationnelles de l'entourage proche du jeune
	Accessibilité : assurer une accessibilité optimale sur tous les espace-temps et les supports
	Enseignement des langues : • Statuer sur le rapport entretenu entre l'élève et les langues orales en présence • Organiser les enseignements des langues en présence
7. Accompagnement des jeunes à besoins très particuliers	Garantir aux jeunes sourds ayant des besoins particuliers un accompagnement personnalisé et adapté
8. Plateforme ressources, appui, expertise (33) et Pôle sensoriel (47)	Apporter plus d'accessibilité et de solutions de compensation dans la société pour les personnes sourdes sur le territoire du 33 et 47
	Améliorer les pratiques dans le cadre de l'accompagnement des jeunes sourds
	Enrichir l'expertise institutionnelle
	Repositionner le rôle des professionnels dans l'accompagnement des parcours de vie et dans l'exercice des droits individuels des personnes en situation de surdité
9. Place des familles	Centraliser le pilotage des actions à l'attention des familles par la direction, pour en assurer l'efficacité, la cohérence, et la pérennité
10. Politique RH et QVCT	Clarifier et sécuriser l'organisation et le contenu du travail
	Fluidifier et fiabiliser la communication interne
	Renforcer la reconnaissance et l'évolution professionnelle
	Améliorer l'environnement physique de travail pour garantir un environnement sain, ergonomique et adapté
	Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle
11. Bientraitance, éthique, droits et libertés	Garantir la liberté de choix des jeunes, et de leur famille, et leur pouvoir d'agir
	Aider les professionnels à prendre du recul sur leurs pratiques
	Développer les outils institutionnels de promotion de la bientraitance et de prévention de la maltraitance
12. Stratégie numérique	Orienter le SI de l'INJS vers une meilleure autonomie souveraine
	Favoriser une politique progressive du zéro papier » et du « tout numérique »
	Responsabiliser les utilisateurs de l'INJS aux bonnes pratiques de sécurité numérique
	Sensibiliser les professionnels à l'utilisation des réseaux sociaux tout en déployant une transmission auprès des usagers
	Développer une politique institutionnelle de l'usage de l'IA
13. Développement durable	Définir une politique de développement durable
	Sensibiliser les professionnels, les jeunes et les familles au développement durable
	Harmoniser les pratiques de dématérialisation et de diminution des déchets
	Développer une politique des achats responsables

14. Qualité-gestion des risques	Déployer une politique d'amélioration de la qualité et de la gestion des risques
	Améliorer les résultats de l'évaluation HAS 2030
15. Stratégie financière et patrimoniale	Elaborer et instruire une stratégie pluriannuelle sur un plan global assurant un équilibre budgétaire annuel associé à une viabilité et une soutenabilité financière
	Elaborer un plan prospectif d'optimisation du patrimoine immobilier donnant lieu à une définition et une mise en œuvre d'un schéma directeur immobilier

3 PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION DU PROJET

Le projet d'établissement est mis en œuvre par les pilotes identifiés dans le projet. Ils mobilisent des groupes de travail, composés de professionnels et de parents ou jeunes volontaires.

Le comité de pilotage Qualité-Gestion des risques se réunit semestriellement pour faire un état de l'avancée des plans d'action.

L'enquête annuelle auprès des jeunes, des familles, et des professionnels, inclue des items évaluatifs des axes du projet d'établissement.

Un bilan est présenté annuellement aux instances de l'INJS : réunions plénières, comité social d'administration, instance de représentation des usagers, conseil d'administration.

La prochaine évaluation HAS, prévue en 2030, et l'autoévaluation qui la précèdera (2028-2029) permettront d'ajuster les orientations, et d'identifier les pistes d'amélioration pour le projet 2031-2036.

Glossaire

ANAP	Agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux
ARS	Agence régionale de santé
CAL	Centre d'audition et du langage
CAMSP	Centre d'action médico-sociale précoce
CAPEJS	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement des jeunes sourds
CCECQA	Comité de Coordination de l'Evaluation Clinique et de la Qualité en Nouvelle-Aquitaine
CDI	Centre de documentation et d'information
CEAJE	Centre expert audition jeunes enfants
CESDA	Centre d'éducation spécialisée pour déficients auditifs
CHU	Centre hospitalier universitaire
CTPOM	Convention tripartite pluriannuelle d'objectifs et de moyens
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ERENA	Espace régional éthique en Nouvelle-Aquitaine
ESMS	Établissements et services médico-sociaux
ESAT	Établissement et service d'accompagnement par le travail
ESS	Équipe de suivi de scolarisation
FISAF	Fédération nationale pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sensoriel et DYS en France
GDR	Gestion des risques
GEVA-Sco	Guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation
HAS	Haute autorité de santé
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
INJA	Institut national de jeunes aveugles
INJS	Institut national de jeunes sourds

INJAS	Instituts nationaux de jeunes aveugles et sourds
IRSA	Institut régional des sourds et aveugles
LfPC	Langue française parlée complétée
LSF	Langue des signes française
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MEEF	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MDSI	Maison départementale de la solidarité et de l'insertion
MP	Médico-psychologique
PEJS	Pôle d'enseignement pour jeunes sourds
PIA	Projet individualisé d'accompagnement
PISP	Pôle d'insertion socio-professionnelle
PPS	Projet personnalisé de scolarisation
PRAE	Plateforme ressources, appui, expertise
PRS	Projet régional de santé
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RFDSL	Réseau francophone en déficience sensorielle et troubles du langage
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RPS	Risques psychosociaux
SSEFS	Service de soutien à l'éducation familiale et à la scolarisation
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UEE	Unité d'enseignement externalisée
UEI	Unité d'enseignement interne
ULIS TFA	Unité localisée pour l'inclusion scolaire – troubles des fonctions auditives

Tables des figures et tableaux

Figure 1 - Evolution des effectifs à l'INJS de Bordeaux par modalités d'accompagnement *11*
Figure 2 - Pyramide des âges (au 1er mai 2026) *12*
Figure 3 - Degré de surdité des jeunes accompagnés depuis 2020 ..... *13*
Figure 4 - Choix de communication des jeunes accompagnés depuis 2020 ..... *13*
Figure 5 - Réhabilitation des jeunes depuis 2023 (nombre de jeunes) *13*
Figure 6 - Troubles associés observés chez les jeunes accompagnés depuis 2018 ..... *14*
Figure 7 - Familles de jeunes accompagnés dont le français oral n'est pas la langue première *15*
Figure 8 - Problématiques en lien avec la protection de l'enfance *15*
Figure 9 - Offre graduée d'accompagnement scolaire des jeunes sourds *18*
Figure 10 - Parcours d'accompagnement à l'INJS de Bordeaux *19*
Figure 11 - Les cinq étapes du cycle du PIA *22*
Figure 12 - Méthodes d'intervention *23*
Figure 13 - Les trois piliers du travail avec les familles *26*
Figure 14 - Carte des interventions en scolarisation inclusive individuelle *28*
Figure 15 - Organigramme de l'INJS de Bordeaux *29*
Figure 16 - Deux indicateurs de bien-être au travail : absentéisme et rotation *33*
Figure 17 - Méthodologie du projet d'établissement *37*

Tableau 1 - Articulation entre PPS et PIA *8*
Tableau 2 - Domicile des jeunes accompagnés par l'INJS de Bordeaux *12*
Tableau 3 - Répartition de l'offre d'accompagnement depuis 2018 ..... *19*
Tableau 4 - Répartition des 130 jeunes accompagnés à la rentrée 2025, par âges et dispositifs *20*
Tableau 5 - Effectifs de l'internat à la rentrée 2025 ..... *20*
Tableau 6 - Effectifs des équipes d'accompagnement au 1er juin 2026 ..... *30*
Tableau 7 - Effectifs des services supports au 1er juin 2026 ..... *30*
Tableau 8 - Objectifs d'amélioration 2026-2031 ..... *38*

Annexes

Annexe 1. Résultats évaluation HAS

Annexe 2. Fiches actions (15)

Annexe 3. Plan de formation pluriannuel

Annexe 4. Liste des partenariats

Annexe 5. Liste des RBPP applicables à l'INJS de Bordeaux

INST NAT DES JEUNES SOURDS

Résultat de l'évaluation à la date du 30/09/2025

Évaluation réalisée par 4 AS



Qualité d'accompagnement

Notes attribuées d'après l'avis des personnes accompagnées, des professionnels et de la gouvernance, sur une échelle allant de pas du tout satisfaisant **1/4**, à tout à fait satisfaisant **4/4**

Bientraitance et éthique	2.55/4
Droits de la personne accompagnée	2.7/4
Expression et participation de la personne accompagnée	3.49/4
Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement	2.9/4
Accompagnement à l'autonomie	3.35/4
Accompagnement à la santé	2.79/4
Continuité et fluidité des parcours	3.26/4
Politique ressources humaines	2.86/4
Démarche qualité et gestion des risques	2.31/4

Tous les 5 ans, des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) sont évalués par un organisme indépendant selon les méthodes et outils publiés par la HAS. Les résultats de cette évaluation montrent la qualité de l'accompagnement proposé par l'ESSMS au moment de la visite. Après avoir reçu le rapport d'évaluation, la structure doit définir et prioriser des actions pour améliorer continuellement la qualité de l'accompagnement.
Contacter la structure pour connaître les actions mises en place depuis l'évaluation.
Conformément au décret du 4 décembre 2024 la structure doit afficher de manière accessible, dans ses locaux, la présente affiche.

Retrouvez tous les résultats sur www.has-sante.fr/qualiscope

Annexe 2 : Fiches actions

1. Scolarisation inclusive individuelle
2. Scolarisation inclusive collective
3. Préparer l'après INJS
4. Co-construction du PIA
5. Accompagnement à la santé
6. Projet linguistique institutionnel
7. Accompagnement des jeunes à besoins particuliers
8. Plateforme ressources, appui, expertise et Pôle sensoriel 47
9. Place des familles
10. Politique RH et QVCT
11. Bientraitance, éthique, droits et libertés, lutte contre la maltraitance
12. Stratégie numérique
13. Développement durable
14. Qualité - gestion des risques
15. Plan redressement financier et valorisation du patrimoine immobilier

Fiche action n°1 : Scolarisation inclusive individuelle

Contexte / problème identifié / causes :

Sur l'année scolaire 2024-2025, 52 % des jeunes de l'INJS, de 3 à 20 ans, suivaient une scolarisation inclusive individuelle, répartis sur 63 établissements scolaires. L'établissement a toujours été vu comme précurseur dans ce mouvement inclusif, offrant ainsi des accompagnements pluridisciplinaires adaptables aux besoins de chaque jeune.

Toutefois, cet accompagnement est encore largement tourné vers l'inclusion scolaire, et pas assez vers l'inclusion sociale et le parcours de vie (soin, culture, sports et loisirs, citoyenneté).

L'établissement constate également un effet de « saupoudrage » apportant peu de plus-value pour une partie des jeunes suivis, et un coût important pour l'établissement, notamment en termes de déplacements.

Enfin, l'INJS s'inscrit dans la démarche régionale de transformation de l'offre médicosociale, et développe à ce titre sa mission de soutien-expert auprès des acteurs de droit commun et médicosociaux.

Objectifs opérationnels :

- Soutenir le jeune sourd et les acteurs de son environnement (familles, acteurs du droit commun, professionnels du médicosocial) pour favoriser son inclusion individuelle dans toutes ses sphères de vie (l'accompagnement, l'information, la sensibilisation) ;
- Limiter les ruptures de parcours et accompagner les situations complexes ;
- Développer le soutien-expert auprès des acteurs du droit commun, et des établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux non spécialistes de la surdité qui gravitent autour du jeune dans son parcours de vie.

Détails de l'action :

1. **Ouvrir l'intervention en inclusion individuelle sur l'ensemble du parcours de vie du jeune sourd**

<u>En amont :</u>

- Approfondir l'évaluation de l'environnement :
  - Qu'est ce qui peut faire obstacle, qu'est qui peut être facilitateur ?
  - Identifier les ressources du territoire (spécialisées ou non) ;
  - Identifier les dispositifs de droit commun, notamment au regard des besoins de santé ;

- Evaluer les besoins en formation et/ou information des intervenants
  - au niveau de la famille ;
  - au niveau de la scolarité ;
  - au niveau de la cité.

<u>Accompagner le jeune dans son environnement, pour travailler sur son parcours de vie :</u>

- Au sein du domicile familial (famille élargies – prise en compte de la dynamique familiale) : soutenir la famille dans leurs responsabilités parentales, sans se substituer à eux, et en valorisant et mobilisant leur compétences et expertise :
  - Dans la scolarité de leurs enfants à la maison (supports éducatifs et pédagogiques, méthodologie, proposer des outils d'aide aux devoirs, donner des outils de gestion de la temporalité au quotidien l'information) ;
  - Dans l'accès au droit commun (soins, orientations, aides MDPH, …) ;
  - Dans l'accès à une information complète sur la surdité et les différentes adaptation et accessibilité possibles, pour faire des choix éclairés ;
  - Faciliter le contact avec les associations de parents susceptible d'apporter conseil, soutien et appui ;
  - Sensibiliser les parents aux conséquences de la surdité (cheminement, formation/information, suivi de l'appareillage, …) ;

- Dans le milieu scolaire et dans la cité :

- Garantir la mise en place des adaptations, de l'accessibilité et de la compensation ;
- Favoriser l'ouverture sociale et culturelle (prospection dans l'environnement) ;
- Echanges avec ses pairs (faciliter la rencontre du jeune avec d'autres personnes sourdes et des organisations de soutien pour qu'il puisse bénéficier d'un réseau de pairs et d'une communauté qui partage ses expériences) ;
- Encourager la participation du jeune sourd à des activités sociales et récréatives inclusives, telles que des clubs, des sports, des loisirs… ;
- Information surdité (faire prendre conscience de l'invisibilité de la surdité et des difficultés au quotidien).

2. **Développer le soutien expert,** auprès des acteurs du droit commun, et des ESMS non spécialistes de la surdité, dans le cadre d'une coordination des parcours renforcée :
   - Piloter la fonction soutien-expert :
     - ✓ Identifier les besoins d'expertise surdité sur le territoire, en lien avec l'IRSA ;
     - ✓ Mettre à disposition les professionnels experts, formés, et organisés ;
     - ✓ Communiquer auprès des acteurs du droit commun et des partenaires sur cette offre spécifique.
   - Mettre en œuvre les prestations de soutien-expert auprès des partenaires, via différentes prestations :
     - ✓ Appui à la conception de projets personnalisés ;
     - ✓ Conduite d'évaluations approfondies ;
     - ✓ Orientation vers des dispositifs adaptés ;
     - ✓ Apport de conseils spécialisés dans des situations complexes.

Indicateur de suivi :

- Taux de PIA incluant exclusivement un volet pédagogique en baisse
- Mise en place d'évaluation de l'environnement
- Nombre d'intervention au titre du soutien-expert
- Inscription de jeunes dans des clubs de proximité

Acteurs :

- Pilote(s) : Chef-fes de service EP
- Participants :
  - Equipe pluridisciplinaire, dont soutien du service médico-psychologique ;
  - Référents jouant un rôle de pivot sur l'évaluation et l'accompagnement dans l'environnement.

Moyens nécessaires :

- *Besoins en compétences, formations* :

  Evolution appareillage
  Savoir mener des entretiens familiaux
  Initiation à l'approche systémique
  Intervention à domicile

- *Partenariats à mettre en place ou développer* :

  Prospection des partenaires possibles dans l'environnement de vie (tel que Handisport)
  MDPH – instances de décisions

- *Autres* :

  Temps ressources éducatives et temps dédié pour les enseignants
  Mise en commun des outils
  Réactivation d'outils existants (évaluation langue orale, LSF, et LfPC)
  Fiche mission du référent

Calendrier prévisionnel : 2026 - 2030

Fiche action n°2 : Scolarisation collective inclusive

Objectif opérationnel :

Garantir une offre de scolarisation collective inclusive de qualité, adaptée à tous les élèves sourds de 3 à 20 ans ; offre pluridisciplinaire spécialisée, veillant à assurer l'égalité des chances à une formation professionnelle et une insertion professionnelle et sociale.

Priorité : haute/moyenne/faible

Contexte :

Cet objectif a été identifié dans le CTPOM et travaillé dans le cadre du plan d'action 2024. Il reste un enjeu fort du projet d'établissement 2026-2031.

Description de l'action :

Adaptation(s) de l'accompagnement nécessaire(s) ou proposé(s) :

- Garantir un parcours scolaire en inclusion collective de la maternelle au lycée, en adaptant l'accompagnement :
  - Mise en place de dispositifs adaptés en fonction des âges et besoins des jeunes :
    - En EP1, dispositif inclusif collectif en primaire ouvert aux :
      - Enfants à besoins particuliers, pour maintenir les apprentissages, une ouverture et une socialisation ;
      - Enfants dont le projet linguistique n'est pas encore défini et pour lesquels la langue et la communication ne sont pas encore opérationnelles ;
    - En EP2, dispositif inclusif collectif au collège ouvert aux :
      - Jeunes disposant des prérequis scolaires et pouvant se présenter au DNB général ou professionnel ;
      - Jeunes aux besoins particuliers, pouvant prétendre au CFG (et non au DNB ou DNB pro). Ce dispositif permettra une poursuite du parcours scolaire en proposant, en fonction de l'âge, des temps de découverte professionnelle et des process métiers.
    - En EP3, passage en dispositif inclusif individuel au lycée ouvert aux :
      - Jeunes issus des UEE pouvant prétendre à minima à l'obtention d'un diplôme de niveau 3 (CAP)
      - Jeunes à besoins de renforcement d'accompagnement et/ou de mise en accessibilité des enseignements (LfPC / LSF)
  - Temps de remédiation individuelle par un professeur spécialisé pour :
    - Le travail de la langue ;
    - De la remédiation pédagogique : travail sur le vocabulaire spécifique, travail sur les notions abstraites et les concepts, etc. ;
    - Des entretiens socio-éducatifs visant l'ouverture à l'autre et à l'extérieur, en fonction des besoins et envies de chacun ;
  - Temps d'enseignement spécialisé en petit effectif avec l'utilisation des différents outils de communication et d'enseignement adaptés aux élèves DA, sur différentes matières en fonction des difficultés et besoins repérés ;

- Temps de co-enseignement pour favoriser l'inclusion en classe ordinaire tout en garantissant les adaptations nécessaires ;
- Respect du projet linguistique de l'enfant ;
- Projet Individualisé d'Accompagnement qui permet de satisfaire aux besoins spécifiques de chaque enfant en termes d'adaptation pédagogique mais aussi pour la mise en place de temps d'accompagnement spécialisé ;

- Garantir l'accessibilité en proposant des temps dédiés à la sensibilisation :
  - Actions de sensibilisation aux impacts de la surdité, à l'adresse de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative ;
  - Actions de sensibilisation à l'adresse des jeunes entendants ;

- Conformément au projet linguistique institutionnel, garantir les enjeux liés à l'appropriation des langues en présence.
  - Proposer des temps d'apprentissage et de perfectionnement de la langue orale,
  - Proposer des temps d'encodage et de décodage (LPC) pour faciliter l'appropriation de la langue écrite
  - Organiser des temps informels sur l'usage des langues : ateliers de communication, ateliers du Lire-Ecrire.

Volet inclusif de l'action :

- Garantir l'inclusion en proposant des temps dédiés à la sensibilisation :
  - Ateliers sur la pause méridienne à l'adresse des jeunes entendants et DA, et des professionnels pour une approche des différents modes de communication : initiation à la LSF, présentation de la LfPC, autres activités pouvant fédérer les jeunes DA et entendants ;
  - Atelier conte, projet club théâtre ou tout autre projet sur l'année pour fédérer un groupe mixte entendants/DA ;
- Garantir l'inclusion en proposant des ateliers regroupant jeunes DA et entendants autour d'une activité, d'une sortie ou un séjour partagé ;
- En fonction des compétences, des profils et de là où en est le jeune, proposer des temps d'inclusion :
  - Avec un accompagnement pédagogique, sur des temps de classe identifiés en amont ;
  - Avec un accompagnement éducatif, sur la pause méridienne, en fonction des besoins, et de manière évolutive, pour permettre aux jeunes de se repérer et de gagner en autonomie ;
  - Inclusion individuelle sans accompagnement quand les conditions de classe (sonore, activité, niveau) sont présentes et que le jeune s'en sent capable (autodétermination) ;
  - Inclusion collective annuelle sur des temps identifiés en favorisant l'accessibilité ;
  - Inclusion inversée : proposer des temps sur lesquels des jeunes entendants seraient sous la responsabilité de l'enseignant spécialisé pour un temps d'AP, avec un travail en amont avec l'enseignant de la discipline pour s'accorder sur les objectifs, les jeunes identifiés et leurs difficultés.

Prise en compte du parcours soin :

- Proposer des temps individuels ou collectifs de prise en charge thérapeutique, éventuellement pendant les temps scolaires, pour les jeunes pour lesquels le parcours soin est essentiel ;
- Proposer des évaluations/observations de professionnels de l'équipe MP, sur sollicitation de l'équipe quand il y a questionnement ou difficultés émergeantes ;

Valorisation de l'autonomie et de l'autodétermination des jeunes :

- Proposer une autoévaluation, permettant aux jeunes d'exprimer leur souhait quant aux temps d'inclusion envisagés ;
- Réajuster l'intervention éducative au fil de l'eau en fonction du ressenti des jeunes et de l'évolution constatée.

Place des familles dans l'accompagnement et la vie institutionnelle :

- Proposer des temps de rencontre, d'échanges et de partage à l'occasion d'ateliers dédiés à la communication et à la parentalité ;
- Avoir un discours clair sur les observations faites, en proposant des temps spécifiques ;
- Prendre en compte le choix des parents de ne bénéficier d'aucun accompagnement éducatif ou thérapeutique, mais orienter les familles vers des prise en charge en libéral quand nécessaire.

Dimension pluridisciplinaire et de collaboration entre professionnels - Impact organisationnel/processus clés :

- Les professionnels spécialisés : enseignants CAPEJS et éducateurs spécialisés, pour des temps partagés en fonction des besoins et profils (notamment en primaire).
- Le service MP peut proposer des observations, bilans et suivis le cas échéant sur sollicitation et questionnement des professionnels EN/INJS ; avec accord des familles
- La dimension pluridisciplinaire est incarnée par la collaboration active entre les professionnels EN/INJS (enseignants, éducateurs, MP) :
  - Co-élaboration des progressions pédagogiques
  - Co-construction des interventions de prévention, d'orientation
  - Proposition d'activités, de pratiques interdisciplinaires

Calendrier prévisionnel :

- Depuis Juillet 2025 = Réunion entre les différentes parties pour la mise en place de l'organisation pour la rentrée de septembre 2025-2026.
- Depuis septembre 2025 = réunion de rentrée réalisée conjointement par les 2 équipe (EN/INJS).
- Sur l'année 2025-26 = Intervention des équipes INJS progressive au sein des dispositifs inclusif de l'EN, niveau cycle 3.
- Sur l'année 2026-27 = extension de l'intervention de l'INJS au sein des dispositifs inclusifs de l'EN, niveau cycle 2, 3 et 4.
- A partir de l'année 2026-2027 : prises d'attache auprès d'établissements SEGPA ou EREA dans des perspectives de conventionnement.

Acteurs :

- Responsables : Chefs de service EP et MP
- Participants : Equipe pédago-éducative constituée de professionnels spécialisés disposant des différents modes de communication (LSF, LfPC) et outils spécifiques à l'enseignement pour les jeunes sourds.
- Partenaire(s) : établissements scolaires sur tous les cycles + établissements à visée professionnels (SEGPA, CRFP, lycée professionnel, CFA, etc.)

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :
  - LSF
  - LPC
  - Outils et pédagogie adaptées à l'enseignement pour jeunes sourds
  - Connaissance de la surdité avec ou sans troubles associés et ses incidences
- Partenariats à mettre en place ou développer :
  - Identifier des établissements partenaires, qu'ils soient identifiés comme disposant d'un dispositif pour DA, afin de pouvoir s'appuyer sur des équipes volontaires.

○ Partenariat avec des établissements scolaires sur tous les cycles + établissements à visée professionnelle (SEGPA, CRFP, lycée professionnel, CFA, etc.) - Pour les jeunes à profils ni UEI, ni PEJS : ○ Recherche de partenariat pour un accès à des ateliers professionnels ○ Réflexion sur les modalités d'accompagnement des élèves présentant des profils à besoins particuliers
Indicateur de suivi : - Indicateurs de mise en œuvre : ○ Mise en place d'outils adaptés ○ Réalisation d'actions de sensibilisation ○ Nombre d'ateliers fédérateurs organisés et participation active des jeunes - Indicateurs de résultat (impact) : ○ Participation des jeunes d'UEE à différents événements de l'école/du collège/lycée ○ Connaissance par les familles des différents parcours existants pour l'ensemble de la scolarité ○ Qualité du travail avec les établissements de l'EN

Fiche action n°3 : Préparer l'après INJS

Objectif opérationnel : Dans le cadre d'un projet autodéterminé, accompagner le jeune et sa famille à la vie post INJS – Anticiper, jalonner, objectiver la sortie du jeune, en individualisant son parcours en termes d'environnement social, territoire, famille, culture, partenariat, accès aux soins et accessibilité administrative.

Contexte :

L'accompagnement des jeunes à la vie après l'INJS a fait l'objet d'une fiche action du CTPOM et d'un travail de réflexion et d'élaboration en 2024. Ce travail a été initié, et doit encore être approfondi.

Détails de l'action :

Préparer l'orientation et l'insertion socio-professionnelle :

- Objectiver et nommer chaque année les **capacités et compétences du jeune**, avec lui et sa famille, dans l'ensemble des dispositifs, par l'ensemble des acteurs : le temps d'assimilation de l'information par le jeune et la famille, et le rythme de chacun, sont pris en compte par anticipation ;
- Définir les objectifs et moyens, et les étapes du **calendrier du jeune**, établies et suivies avec le jeune et la famille, versées au PIA, évaluées et actualisées périodiquement (*a minima* une fois par an) ;
- Inviter le jeune et la famille à se mobiliser dans la recherche et découverte des postures et process métiers : stages et visites d'entreprise, salon de l'alternance, portes-ouvertes des lycées professionnels, forum des métiers, rédaction et mise à jour de CV, rédaction de lettre de motivation, entraînement à la présentation de soi, à des entretiens professionnels ;
- Rechercher avec le jeune et sa famille le passage de certification et/ou diplôme professionnel.

Renforcer autodétermination et autonomie des jeunes :

- Accompagner le jeune à l'autodétermination, permettant de garantir l'énoncé d'un projet de vie réaliste ;
- Adapter les expériences, partager entre pairs les pratiques professionnelles, en impliquent les parents ;
- Développer la pair-aidance et les intervenants pairs, outil de l'autodétermination ;
- Faciliter les mises en lien avec le monde associatif surdité pour prévenir l'isolement psycho-social du jeune après sa sortie

Rédiger le projet de service du Pôle d'insertion sociale et professionnelle (PISP) :

- Poursuivre les interventions du PISP en EP2 (UEI, UEE), 2 ans avant la fin du dispositif, et en EP3 ;
- Piloter des évènements significatifs qui ponctuent les derniers mois avant la sortie comme par exemple un moment dédié aux droits et devoirs des jeunes majeurs.

Structurer la fonction d'appui à la sortie :

- Tenir un relevé de suivi auprès des jeunes (situation professionnelle et sociale) sur les 3 années qui font suite à leur sortie ;
- Déterminer le mode de participation des professionnels à la fonction d'appui à la sortie ;
- Formaliser le projet de service et les modalités d'intervention à titre subsidiaire.

Calendrier prévisionnel :

- 2026-2027 :
  - PISP : formalisation du projet de service ;
  - Elaboration du projet d'appui à la sortie ;
  - Entretenir les partenariats existants et renouveler les conventions pertinentes ;
  - Evaluer avec l'outil Airmes les compétences de sortie ;
  - Création de la cérémonie de départ ;
  - Mise en œuvre du projet EPoP.

2027- 2031 : développement des actions

Acteurs :

- Pilote(s) : Chef-fe de service EP3 – professionnel-les du PISP et assistante sociale
- Participants : EP2, EP3
    - Le jeune et sa famille
    - Référent(s) du jeune et de la famille (pédagogique, éducatif, thérapeutique)
    - Les professionnels : éducateurs spécialisés, enseignants, psychologues, assistante sociale
- Partenaire(s) :
    - Etablissements de scolarisation en milieu ordinaire
    - Entreprises du milieu ordinaire ou protégé (type ESAT)
    - Etablissements adaptés : IMPro, CRFP…, de santé : CHR, CMP, CMPEA, CMPP…
    - Missions locales, ERIP, CRFH, HANDAMOS, FJT, EPNAK, CESENS, CRP, mairies
    - Service social de secteur : MDSI
    - Associations

Moyens nécessaires :

- <u>Besoins en compétences, formations :</u>
    - Médiation familiale
    - Accompagner l'autodétermination
    - Animer et gérer des réseaux d'acteurs et de partenaires
    - Former à la pair-aidance
- <u>Partenariats à mettre en place ou développer :</u>
    - Filière SEGPA/EREA à proximité de Gradignan
    - Associations (culture, loisirs, entraide sociale, et sport)

Indicateur de suivi :

- <u>Indicateurs de mise en œuvre quantitatifs et qualitatifs :</u>
    - Nombre de rendez-vous opérés par le Service de suite – avec le jeune seul et/ou sa famille ;
    - Nombre de stages, visites, forums et contacts corrélés à la découverte métiers ;
    - Retour d'expérience et taux de satisfaction (jeunes, familles, professionnels).
- <u>Indicateurs de résultat (impacts quantitatifs et qualitatifs) :</u>
    - Nombre de jeunes insérés dans l'emploi (ordinaire ou protégé) à 3 ans ;
    - Satisfaction des jeunes dans leur projet/ leur insertion

Fiche action n°4 : Co-construction du PIA

Objectif de rattachement : Renforcer la participation du jeune et de sa famille dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du PIA afin d'améliorer la cohérence des accompagnements et la prise en compte des besoins.

Priorité : moyenne

Contexte / problème identifié / causes :

Les pratiques de recueil des attentes, d'identification des besoins et de formalisation des projets individualisés ne sont pas actuellement formalisés et sont à affiner.

Les modalités de participation des familles et des jeunes ne sont pas suffisantes.

Les outils d'évaluation et les écrits professionnels peuvent être difficiles d'accès pour les familles et ne permettent pas toujours une compréhension partagée des objectifs d'accompagnement. Par ailleurs, les familles expriment des besoins d'information, de soutien et d'accompagnement renforcé.

Enfin, le rôle du référent et les modalités de suivi du PIA nécessitent une clarification institutionnelle afin de garantir la cohérence des interventions et la continuité du parcours.

Indicateur de suivi :

- Nombre de questionnaires de satisfaction retournés
- Taux d'utilisation des outils de recueil et d'évaluation harmonisés
- Nombre de participations des jeunes et des familles aux réunions PIA
- Nombre de temps d'échange organisés avec les familles
- Création et fonctionnement de l'unité ressources familles
- Nombre de professionnels formés
- Réalisation annuelle des réévaluations du PIA

Calendrier prévisionnel :

- Date de début estimée : Septembre 2026
- Date de fin estimée : Juin 2028 puis action pérenne

Acteurs :

Responsables : Direction, cadres de service
Participants : Référents, éducateurs, enseignants, psychologues, assistante sociale, service MP, équipe pluridisciplinaire, jeunes et familles
Partenaire(s) : Partenaires médico-sociaux.

Détails de l'action :

1. Formaliser le rôle du référent – *sept à déc 2026*

- Constituer un groupe de travail représentatif des différents métiers.
- Définir les missions, responsabilités et limites du rôle de référent.
- Formaliser une fiche missions institutionnelle.
- Présenter et diffuser le document auprès des équipes

2.Structurer le recueil des attentes du jeune et de sa famille - *Aout à octobre 2026*

- Formaliser une trame structurée d'entretien à partir de la trame PIA et des recommandations HAS - *Aout 26*
- Intégrer les dimensions liées aux attentes, aux besoins et aux risques identifiés.

- Proposer des modalités d'entretien adaptées : domicile, établissement, lieu neutre, Visio ou téléphone. Permettre plusieurs temps d'entretien si nécessaire.
- Formaliser le(s) compte(s) rendu(s) dans AIRMES.

3. Harmoniser l'identification des besoins et les évaluations pluridisciplinaires

- Réajuster la trame de présynthèse/synthèse AIRMES – *aout 2026*
- Intégrer les risques identifiés dans les différentes dimensions évaluées.
- Formaliser, harmoniser et développer des grilles d'évaluation de l'autonomie adaptées aux différents dispositifs -*2028-2029*
- Formaliser un temps d'échange clinique dans les réunions de concertation

4. Elaborer les objectifs du PIA avec le jeune et sa famille – *déploiement sur 2 ans sept 2026-2027*

- Définir les modalités des réunions du PIA (réajustement du processus PIA) -*aout 2026*
- Favoriser la participation active du jeune et de sa famille.
- Identifier collectivement les besoins et les objectifs prioritaires
- Informer les familles sur les dispositifs, les filières et les perspectives d'orientation.

5. Rendre le support PIA accessible et compréhensible - *en lien avec la formation des écrits pros (2028)*

- Rédiger les PIA dans un langage clair et accessible.
- Éviter le vocabulaire trop technique et les formulations injonctives.
- Sensibiliser les professionnels à l'accessibilité des écrits

6. Développer le soutien et la participation des familles

- Organiser des temps réguliers d'échange avec les familles permettant l'évaluation et l'ajustement régulier des objectifs.
- Créer une unité ressources familles composer de trois professionnels et identifier les professionnels ressources formés au travail avec les famille -*sept 2026*
  - Développer et organiser les actions à destination de familles
  - Être ressource auprès des professionnels pour le travail de guidance parentale
- Gérer un questionnaire de satisfaction des familles

7. Renforcer le suivi et la réévaluation du PIA

- Ajuster les accompagnements et les objectifs selon l'évolution des besoins.
- Associer systématiquement le jeune et sa famille à la réévaluation annuelle du PIA. – rentrée 2027
- Organiser des échanges sur les objectifs atteints et les effets observés.
- Réajuster la grille d'évaluation AIRMES - *janv à mai 2027*

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :

- Formation à la conduite d'entretien avec les familles
- Formation à l'accompagnement familial et à la guidance parentale
- Formation sur les écrits professionnels
- Formation sur le partage d'informations

- Partenariats à mettre en place ou développer :

- Coopération avec les familles et partenaires médico-sociaux

- Autres :

- Temps de concertation et de travail pluridisciplinaire
- Réorganisation institutionnelle des réunions
- Temps dédiés à l'élaboration et au suivi des outils institutionnel

Fiche action n°5 : Structurer un accompagnement global, coordonné et sécurisé à la santé des jeunes

Objectif de rattachement :

Améliorer l'accompagnement à la santé des jeunes de l'INJS de Bordeaux.

Contexte / problème identifié / causes :

- Des besoins de santé complexes et évolutifs chez les jeunes accompagnés
- Une prévention encore insuffisamment structurée et accessible.
- Une nécessité d'adapter les actions de prévention à l'âge, à la surdité et à l'environnement
- Un besoin de lisibilité et de continuité des parcours de soins
- Un besoin des jeunes et des familles en matière d'information et de prévention

- Une coordination pluridisciplinaire à renforcer
- Des circuits d'information à clarifier en tenant compte de la nécessité de la protection des informations à caractère secret et de leur partage pour le travail pluridisciplinaire
- Une gestion des situations complexe ou de crise à sécuriser avec un cadre institutionnel renforcé
- Des partenariats santé à formaliser, consolider et articuler

- Un accompagnement à la santé déjà existant, riche et investi par les équipes mais hétérogènes selon les services et les situations
- Un besoin de lisibilité des rôles, des parcours et des responsabilités
- Un besoin de structurer l'accompagnement à la santé dans le 47 avec la particularité de son éloignement géographie du pôle médical

Détails de l'action et calendrier prévisionnel :

1. *Déployer un projet de soin individualisé pour chaque jeune, structurant le parcours de soins somatique, psychique et de prévention – janvier 2026 à sept 2026*

- Créer et formaliser la procédure générale du parcours du soin du jeune à l'INJS en y incluant les spécificités de chaque dispositif (UEI, UEE, SSEFS, 47) : admission, suivi médical, coordination avec les partenaires (nottament l'infirmerie des UEE et les orthophonistes) et entre professionnels de l'INJS -
- Créer un recueil médical intégrant santé somatique, santé mentale, prévention des risques, suivi des maladies chroniques, soins quotidiens, surdité. Pour tous les jeunes UEI, UEE, SSEFS et 47 par l'infirmier.e et/ou le médecin. Ce recueil est réalisé sous forme d'entretien (pour les jeunes de l'UEI, UEE et internat) ou de fiche à remplir par les familles (SSEFS et 47).
- Les données traitées par le service MP sont tracées dans le DUI et le projet de soin est intégré dans le PIA.
- Suivi continu et réévaluation du projet de soin (aux besoins et minimum tous les ans) : croisement des observations éducatives, pédagogiques et médicales. Mis à jour du PIA et ajustement des accompagnement.

2. *Structurer la coordination pluridisciplinaire autour de la santé*

- Clarifier les rôles, missions et responsabilités des professionnels -*après l'élaboration des fiches de postes (cf FA-RH)*
- Déployer des référents thématiques santés : professionnels formés/experts sur des thèmes spécifiques : écran, surdité, surdité, harcellement, neuropsychologie, famille, … - année sco 2028
- Coordonner le parcours de soin avec les partenaires : Les professionnels du service MP prennent contact avec les partenaires de soin du jeune (ESMS, CAMPS, CMP, sanitaire, CEAJE, ORL, audioprothésiste…) – *année sco 2027*
- Coordonner en interne l'accompagnement psychique et somatique : Tous les éléments somatiques et psychiques nécessaires au travail de chacun sont partagés à l'équipe pluridisciplinaire en réunion et tracé dans Airmes dans le respect du partage des informations à caractère secret. Pour le 47, prévoir des réunions visio à hauteur d'une par période. -*année scolaire 2026*
- Revoir et formaliser les temps pluridisciplinaires -*rentrée 2026*
- Sécuriser les circuits de partage d'information – *en lien avec le plan de formation 2027*

3. *Structurer l'évaluation des besoins et des risques santé*
   - Intégrer l'évaluation des risques dans le recueil médical initial et le projet de soin -*année 2026-2027*
   - Intégrer l'évaluation des risques dans les outils d'évaluation des professionnels accompagnants type guides d'entretien – *cf FA co-construction du PIA*
   - Mettre en place des bilans réguliers et coordonner leurs partages en équipe pluridisciplinaire – *cf FA co-construction du PIA*
   - Assurer la mise à jour continue des besoins et la prévention des risques

4. *Déployer une politique de prévention accessible et adaptée tenant compte de la surdité, de l'âge et des besoins spécifiques, et favorisant la participation des jeunes*
   - Coordonner l'ensemble des actions de prévention et d'éducation à la santé -*rentrée 2026*
   - Construire un programme structuré de prévention à destination des jeunes de l'UEI et UEE 33 -*juin 2026*
   - Créer et diffuser des supports de prévention accessibles (LSF, supports visuels, ateliers, groupes de parole) -*avril à sept 2028*
   - Renforcer le lien et le partenariat avec l'infirmerie de l'éducation nationale en matière de prévention afin d'avoir connaissance du programme et de faciliter la compréhension des actions de prévention des jeunes en établissement à travers les enseignant.es et les éducateur.ices. -*année sco 2027-2028*

5. *Formaliser la réponse institutionnelle aux situations de crise – année scolaire 2028-2029*
   - Élaborer et formaliser les protocoles de gestion des situations de crise (imprévu qui impact la prise en charge du jeune) en identifiant les rôles de chacun, incluant un retour d'expérience
   - Former et accompagner les équipes à la gestion des situations de crise : mise en œuvre de session de formation (désescalade et prévention de la violence), accompagnement continu des équipes (APP)

6. *Renforcer et formaliser le réseau partenarial santé*
   - Réaliser une cartographie du réseau partenarial santé -*2029*
   - Renforcer et formaliser un réseau partenarial santé garantissant l'accès aux soins, les inscriptions dans les établissements du territoire et développer les liens cliniques -*2028*
   - Mise en place de convention de partenariat (nottament avec les orthophonistes)- *année sco 2026-2028*

Acteurs :

Responsables : Direction, médecin, équipe médico-psychologique, éducateurs, enseignants
Participants : Jeunes accompagnés et familles
Partenaire(s) sanitaires et médico-sociaux : CMP, ORL, audioprothésistes, orthophonistes, CEAJE, partenaires de prévention

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :

⇨ Formations sur les écrits professionnels, sur le partage d'informations à caractère secret, le travail avec la famille, ciblées sur des thématiques spécifiques (surdité, santé mentale, écran, addictions, harcellement…)

- Partenariats à mettre en place ou développer :

⇨ Partenaires spécialisées selon les risques identifiés (en santé mentale, prévention des addictions, surdité…)
- Autres : Airmes (support d'évaluation existant, PIA, transmission, DUI)

Indicateur de suivi :

- ✓ Diminution des comportements à risque
- ✓ Production et appropriation par les équipes de documents cadre
- ✓ Diminution des situations de dysfonctionnement liées à la coordination
- ✓ Taux de participation au partage d'information, respect des circuits de transmission
- ✓ Nombre de PIA intégrant le projet soin du jeune
- ✓ Nombre de projet de soin individuel réalisé par an
- ✓ Nombre de contact avec les partenaires externes

Fiche action n°6 : Elaboration d'un projet linguistique institutionnel

Contexte / problème identifié / causes :

Au sein de l'institution, s'est développée, au vu des langues en présence et des profils des jeunes accueillis, une diversité de pratiques pédagogiques et éducatives. L'approche communicationnelle et linguistique vis-à-vis des jeunes est très variable et déterminée par le rapport entretenu entre les locuteurs (usagers et professionnels) et les langues en présence. Par ailleurs, le projet individualisé d'accompagnement ne rend pas compte des réalités du statut linguistique des jeunes sourds.
Il est également constaté que plusieurs concepts méritent précisions pour entrevoir par la suite une harmonisation des pratiques communicationnelles et pédagogiques. Il conviendra notamment de lever les ambiguïtés qui portent encore sur la terminologie qui tourne autour du projet linguistique :

- Recensement des langues en présence dans l'institut et en inclusion : Français oral (avec ou sans appui du LPC), LSF **et** Français écrit.
- Statut de ces différentes langues : enjeux socio-culturels.
- Distinction entre langues, modes de communication, moyens de communication et outil**s** d'aide à la communication : LSF, Français oral, Français écrit, LPC, Français signé, Parlé signé et tout ce qui relèverait de la CAA.
- Distinction entre langue d'enseignement et langue de communication.
- Enseignement <u>en</u> et enseignement <u>de.</u>
- Bilinguisme Français / LSF.
- Disciplines à haut et bas vecteur linguistique.
- Apprentissage de la parole, du langage ; perfectionnement de la parole, du langage.
- Rééducation de la parole et du langage.
- Remédiation linguistique.
- Troubles du langage et retard de langage.

Objectifs opérationnels :

Définition d'un projet linguistique institutionnel à l'INJS de Bordeaux :
Le projet linguistique institutionnel est un document de référence pour toute l'équipe pluridisciplinaire, en tant que donnée fondamentale du projet d'établissement, qui dote l'institution d'orientations clairement établies garantissant le respect des modes de communication, des langues et l'harmonisation des pratiques. Il importe de poser une philosophie commune qui s'étend à l'échelle institutionnelle en harmonisant avec cohérence les actions (pédagogiques - éducatives - rééducatives - médico-psychologiques) qui visent l'appropriation des langues « en présence » et le respect des choix linguistiques opérés par les personnes sourdes de l'établissement et particulièrement le jeune sourd accueilli et accompagné.
Ce projet a pour visée d'expliciter la façon de composer au regard des combinaisons produites par les différentes langues en présence (Français oral, avec ou sans LPC, Français écrit, LSF) ainsi que de la variété des contextes et des situations de communication. Il a pour vocation à éviter le sabir (mélange des langues sans structuration linguistique) sans pour autant proscrire une communication hybride (Français signé, Parlé signé) qui peut émerger dans certains espaces.

La rédaction d'un projet linguistique institutionnel : les objectifs opérationnels de ce projet linguistique se déclinent sur ces 3 enjeux fondamentaux :

✓ **Enjeux liés à la communication :**

- Réunir et garantir les meilleures conditions pour permettre au jeune de développer une communication aisée au regard de ses choix et ses possibilités.
- Développer les compétences communicationnelles de l'entourage proche du jeune.

✓ **Enjeux liés à l'accessibilité :**

- Assurer une accessibilité optimale sur tous les espace-temps et les supports diffusés auprès des personnes sourdes (jeunes, parents, professionnels et visiteurs).

✓ **Enjeux liés à l'enseignement des langues :**

- Statuer sur le rapport entretenu entre l'élève et les langues orales en présence.
- Organiser les enseignements des langues en présence : outils, méthodes, modalités organisationnelles.

Détails de l'action :

1 - Enjeux liés à la communication :

- **Réunir et garantir les meilleures conditions pour permettre au jeune de développer une communication aisée au regard de ses choix et ses possibilités.**
  - Statuer sur les deux langues orales en présence :
    - ✓ Langue première
    - ✓ Langue seconde
  - Respecter le mode de communication privilégié du jeune et du choix de la famille (si convergence)
  - Accompagner le jeune et sa famille à établir en commun accord un choix de langue orale première, voire seconde (si divergence)
  - Composer avec l'hybridation si nécessaire (Français Signé, Parlé Signé)
  - Développer et opérer une CAA (communication alternative et améliorée) pour les jeunes sourds empêchés dans la communication (TND)
  - Développer en quantité, qualité et variété des interactions entre jeunes, entre jeunes et professionnels, entre jeunes et adultes pairs via des ateliers-rencontres et des manifestations ainsi que le développement du partenariat et de la pair-aidance
  - Formaliser le profil et les choix et actions opérées dans le PIA et associer des évaluations annuelles
  - Les professionnels encadrants : évaluer le niveau de langue LSF (conforme au CECRL) et LfPC
  - Etablir un plan pluriannuel de formation linguistique et/ou sur la technique de codage LPC auprès des professionnels

- **Développer les compétences communicationnelles de l'entourage proche du jeune**
  - Associer les parents aux enjeux de la communication auprès de leur enfant : VAD et guidance parentale, participation à des évènements qui valorisent l'expression des jeunes (T4S), invitation à des Café-parents, à des découvertes documentaires, à des manifestations culturelles immersives telle qu'une JPO linguistique institutionnelle
  - Organiser pour les familles des sessions de découverte et apprentissage de la LSF, de la LfPC
  - Accompagner le jeune à trouver et développer des stratégies communicationnelles pour entrer aisément en interaction avec les entendants
  - Mobiliser la plateforme appui-expertise pour intervenir auprès des acteurs qui gravitent autour du jeune dans son parcours de vie pour apporter des outils et postures favorisant la communication et l'intercompréhension
  - Proposer des ateliers de communication entre jeunes sourds et jeunes entendants
  - Pour les UEE, proposer des ateliers d'initiation à la LSF et/ou LfPC pour les professionnels de l'Education nationale, et pour les jeunes fréquentant les mêmes établissements scolaires.

2 – Enjeux liés à l'accessibilité

- Assurer une accessibilité optimale sur tous les espace-temps et les supports diffusés auprès des personnes sourdes (jeunes, parents, professionnels et visiteurs)
- Mobiliser des interprètes/interfaces et/ou codeurs LPC pour toute rencontre ou réunion d'équipe en présence d'une personne sourde (professionnel, parent, jeune) ou via visio Roger Voice, Accéo Tadéo …

- Apporter les adaptations nécessaires pour rendre accessibles les documents diffusés auprès des personnes sourdes qu'ils soient professionnels, parents ou jeunes
- Développer des techniques d'adaptation et d'accessibilité : SST, capsules LSF, FALC ou Français Facile, visuels signifiants…
- Identifier, évaluer et envisager des outils technologiques performants pour rendre autonomes les lecteurs sourds : Ava Script, la bulle Elix, …
- Privilégier les canaux de communication via la 5G pour favoriser les interactions en visio avec une personne sourde,
- Planifier des rencontres trimestrielles professionnels sourds pour faire le point sur les contraintes, mesures et résultats en termes d'accessibilité et pour étudier des solutions de progression en la matière

3 – Enjeux didactiques :

- **Statuer sur le rapport entretenu entre l'élève et les langues orales en présence**
  - Etablir le profil linguistique en amont et pendant la co-construction du PIA et déterminer les enjeux linguistiques en conséquence
  - Harmoniser les pratiques linguistiques compte-tenu du profil classe en introduisant les variations nécessaires au regard des profils individuels :
  - Déterminer la langue vectrice retenue pour le groupe
  - Déterminer les temps personnalisés en contexte groupe et en contexte individuel pour les apports de la langue seconde
  - Maintenir les exigences sur l'acquisition de l'écrit pour tous les élèves quel que soit leur mode de communication
- **Organiser les enseignements des langues en présence : outils, méthodes, modalités organisationnelles**
  - Organisation spécifique pour les élèves à besoins particuliers avec une équipe resserrée (prise en compte des troubles et retards de langue, ainsi que de l'environnement plurilingue)
  - Organisation spécifique compte tenu des enjeux linguistiques (adaptation de la quotité horaire par discipline)
  - Poser le distinguo tout en articulant les apports de l'éducation à la parole et au langage (SAP/SPP - PEG CAPEJS) à ceux de la rééducation de la langue orale et écrite (Orthophoniste)
  - Co-construire les enseignements : acquisitions passerelles en mode binôme ou différé, place éventuelle au continu des apports de l'outil LPC sur le décodage et encodage (travail sur la segmentation par items syllabiques)
  - Articuler enseignements formels, pédagogie de projets et ateliers d'usage des langues en répartissant les quotités horaires à dédier sur ces différents volets
  - Définir un temps hebdomadaire de travail en équipe : réflexions sur la pédagogie bilingue, cours passerelle, préparation de projets, d'ateliers de productions orales et écrites, régulation des pratiques pour garantir leurs harmonisations
  - Privilégier l'usage d'une langue (LSF ou Français oral avec ou sans LPC) en tant que vecteur d'enseignement
  - Statuer en 5ème Collège au regard du profil et du projet du jeune sur la dispense de la LV2 (dispense à l'examen LV2/dispense des cours LV2)
  - Présentation de la LSF en tant que langue optionnelle au BAC et offre pour la préparation de l'épreuve

Calendrier prévisionnel :

- Dernier trimestre 2026 : rédaction du PLI
- Septembre 2026 : organisation des services en équipe plus resserrée et construction des enseignements hebdomadaires conforme au projet sur le volet didactique

- Enjeux de formation à intégrer dans le plan pluriannuel : 1ère étape sur une évaluation de niveaux en 2 étapes en 2027, puis 2028 donnant lieu à un plan de formation sur 5 ans (2027 – 2031)
- Ateliers de communication à inscrire dès l'année scolaire 2026-2027 ; premiers retours sur les enquêtes de satisfaction en 2027

Acteurs :

- Groupe de professionnels => réflexion sur les définitions et rédaction du PLI
- RH => mise en place d'évaluations et inscription au plan de formation
- Référents et cheffes de service => formalisation dans le PIA et dans les EDT
- Equipe pédago-éducative : ajustements didactiques conformes au projet

Moyens nécessaires :

- Recrutement d'un-e orthophoniste et d'un professeur de LSF
- Mobilisation d'une professionnelle codeuse LPC pour les ateliers de codage et encodage auprès des jeunes et des professionnels concernés
- Soutien des personnes sourdes présentes sur le site (associations) pour favoriser la communication intergénérationnelle (en lien avec la pair-aidance)
- Encart créé dans le PIA pour préciser le profil et le projet linguistique du jeune accompagné
- Octroi d'heures hebdomadaires pour les réunions didactiques et travail d'équipe en EP2 UEI et UEE
- Ateliers de communication auprès des jeunes, des professionnels ainsi que des familles à intégrer pour ces dernières dans une perspective plus large relayée dans la fiche-action relative à l'implication des familles dans la co-construction du PIA et leur participation dans la vie institutionnelle
- Plan d'évaluation et de formation pluriannuel LSF
- Partenariat réseau associatif / fiche contacts (pair-aidance/partage vécu expérientiel…)

Indicateurs de suivi :

- Clarification des définitions des différents concepts afférant à la langue [langues, modes de communication, moyens de communication et outil d'aide à la communication].
- Mise en place d'évaluation de compétences langagières des professionnels interagissant directement avec les jeunes (UEE, UEI, internat, MP).
- En fonction de ces évaluations, inscription au plan de formation de l'établissement pour permettre la montée en compétences des professionnels.
- Formalisation du profil et du projet linguistique dans le PIA de chaque jeune accompagné.
- Mise en place de séances de langue (APL – PPL) clairement identifiées dans l'emploi du temps des jeunes et des professionnels
- Nombre de rencontres annuelles et comptes-rendus entre direction et agents sourds concernant les prises en compte des besoins en accessibilité
- Nombre d'ateliers de communication organisés annuellement auprès des jeunes, des familles, des agents et des partenaires (pairs entendants et professionnels) ; retours sur les enquêtes de satisfaction
- Nombre d'évènements INJS autour de la langue.

Fiche action n°7 : Améliorer l'accompagnement des jeunes à besoins particuliers

Objectif opérationnel : Garantir aux jeunes sourds ayant des besoins particuliers un accompagnement personnalisé et adapté sur le plan thérapeutique, éducatif et pédagogique afin de les préparer à leur avenir d'adulte, en collaboration avec le jeune et sa famille.

Contexte :

L'enjeu de l'accompagnement des jeunes avec troubles associés ou besoins particuliers a été identifié par le CTPOM et travaillé dans le cadre du plan d'action 2024. Le Groupe projet orientation (GPO) a été créé en septembre 2025 pour garantir l'accompagnement des 16-20 ans, encadrés par des binômes pédago-éducatifs sur des enjeux d'orientation, de formation et d'insertion socio-professionnelle, mais d'autres axes restent à mettre en œuvre. Par ailleurs, au regard de de la fin programmée des accompagnements du CAL auprès des enfants avec troubles/handicaps associés dont certains sont internes, l'INJS se positionne avec le CESDA pour intégrer ce public spécifique et répondre au mieux à ses besoins.

Détails de l'action :

- **2026 : Accueillir des jeunes sourds ayant des besoins particuliers autres que la surdité** : somatiques, psychiques et/ou éducatifs sans annihilation des capacités communicationnelles et d'apprentissage. L'admission se fait de façon pluridisciplinaire et en adéquation avec les moyens de l'établissement en étroite collaboration avec le CESDA.
- **2026 : Proposer des dispositifs différents selon les besoins et les âges des jeunes**
  - UEE < 11 ans : Pas de prérequis pédagogique exigé. Enfants dont la langue et la communication ne sont pas encore opérationnelles

    Garantir un accompagnement éducatif et pédagogique ainsi que des soins en établissement ou à proximité du domicile, prenant en compte des besoins spécifiques qui se rajoutent à la surdité en permettant des temps d'inclusion collective et individuelle – *Voir FA scolarisation collective inclusive*
  - UEI 12-16 ans Pas de prérequis pédagogique exigé mais des capacités d'apprentissage.

    Garantir un accompagnement éducatif continu, des soins prioritaires, un accompagnement thérapeutique de proximité si besoin en complément, et un apport pédagogique au service d'objectifs fonctionnels.
  - UEE 12-16 ans Prérequis pédagogiques et de posture attendus.

    Garantir un accompagnement pédagogique prioritaire, éducatif quotidien et la possibilité de soin régulier avec des temps d'inclusion collective ou individuelle – *Voir FA scolarisation collective inclusive*
  - UEI 16-20 ans Dispositif de formation professionnalisante et certifiante (CAP PSR) et groupe projet orientation (GPO) pour construire un programme d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles.

    Garantir l'accompagnement des plus de 16 ans pour les préparer à leur avenir avec beaucoup de mises en pratique, associant pour les jeunes en grande difficulté, une préparation à la RAE (reconnaissance des acquis de l'expérience) – *Voir FA Préparer l'après INJS*
- **Depuis 2024 : Mettre en place un accompagnement personnalisé et adapté en UEI (>11 ans) et en UEE (<11 ans)** : Accueillir les jeunes dans des petits groupes à base éducative et encadrés par un nombre de professionnels travaillant en binôme, composés selon les besoins des jeunes et accompagnés par une équipe pluridisciplinaire de proximité :
  - Prendre en compte le besoin de temps et la fatigabilité des jeunes ;
  - Travailler les habilités sociales, l'apprentissage de l'autonomie, la communication (LSF et orale) et proposer des séances d'apprentissage et de perfectionnement de la langue ;
  - Offrir une base pédagogique par projet répondant à des objectifs fonctionnels ;
  - Penser les espaces pour qu'ils soient diversifiés, contenants, et qu'ils offrent la possibilité de répit ;
  - Trouver un équilibre dans les EDT entre individualisation et cadre sécurisant/non morcelant ;

- Programmer des évènements pour préparer la sortie : compréhension des droits et devoirs des jeunes majeurs - *Voir fiche sur Préparer l'après INJS.*

- **Depuis 2024** : **Accueillir les jeunes de moins de 11 ans dans un établissement scolaire d'inclusion**, en petits groupes leur garantissant l'inclusion collective et, selon les jeunes, individuelle (UEE) :
  - L'accompagnement prendra en compte leurs besoins spécifiques, notamment l'appropriation de la langue, la prise de conscience de sa surdité, du développement de la compréhension de leur environnement, de la vie quotidienne, la gestion des interactions, le décodage des émotions, la communication ;
  - L'apprentissage doit passer par le jeu, la manipulation, la répétition, les rituels et utiliser des outils (tel que des images, LPC, LSF). Faire des liens avec le domicile.
- **Depuis 2025 et à consolider : Garantir l'accompagnement jusqu'à 20 ans** en mettant en place un accueil pour les 16/20 ans encadrés par des binômes pédago-éducatifs : *Voir FA sur Préparer l'après INJS*
  - L'objectif sera d'acquérir davantage d'autonomie, de maturité, voire des compétences professionnelles telles que des certifications/titres/compétences - préparer le jeune à son avenir socio-professionnel (établissement protégé, formation pour obtention d'un diplôme de niveau 3, reconnaissance des acquis de l'expérience, …)
  - A l'adresse des jeunes qui n'ont pas la possibilité de poursuivre une formation ;
  - Mettre en place des ateliers de mise en expérience :
    - Pour apprendre à gérer son quotidien : se déplacer, faire les courses, préparer à manger, gérer un budget, un logement, des documents administratifs, les comptes bancaires ;
    - Des ateliers techniques pour acquérir des savoir-faire.
  - S'ouvrir sur l'extérieur : organiser des temps de stage (milieu professionnel ou en ESAT et ESMS), des temps en partenariat avec des associations caritatives, de loisirs, des missions locales, du bénévolat ;
  - Soutenir l'auto-détermination du jeune en l'incluant dans les décisions, lui permettant de s'auto-évaluer, déterminant des objectifs évolutifs ;
  - Maintenir les soins à proximité lorsque c'est nécessaire ou accompagner le jeune à se tourner vers le droit commun ;
  - La pédagogie est au service d'objectifs fonctionnels. En cas de passation d'une certification/titres/compétences, proposer un tronc commun (français et maths).
- **Depuis 2024 : Prendre en compte la particularité des besoins des jeunes pour travailler sur les enjeux d'inclusion :**
  - Prendre en compte les difficultés du jeune pour envisager une inclusion collective adaptée ;
  - Proposer une inclusion qui alimente un projet social. Monter des projets avec des classes partenaires, des centres de loisir, des associations sportives et culturelles (activités extrascolaires) … ;
  - Garantir une inclusion collective pour les jeunes jusqu'à 11 ans. *Voir FA scolarisation inclusive collective*;
  - Ouvrir l'établissement à d'autres structures : IME, ESAT, autres… en proposant des activités communes.
- **A partir de 2025 : Garantir du soin de proximité et des espaces thérapeutiques individuels et collectifs** :
  - La notion de Soin au sens large : somatique et psychique. Le soin doit être l'affaire de tous les accompagnants du jeune : corps médical et paramédical, thérapeutes, éducateurs et enseignants ;
  - Travailler en lien étroit avec les orthophonistes - complémentaires aux professeurs CAPEJS ;
  - Travailler avec un psychiatre et un ORL, les CMP et les services de psychiatrie ;
  - Le service MP a un rôle de veille et d'alerte en s'assurant du bon suivi médical des jeunes ;
  - Mettre en place des actions de préventions avec l'intervention de partenaires extérieurs si nécessaire.
- **Co-construire le projet avec le jeune et sa famille et garantir un soutien à la famille :**
  - Accompagner les familles dans la connaissance et la compréhension de la surdité, de la communication et des troubles de leur enfant ;
  - Construire des temps réguliers d'information sur les parcours du jeune : dès l'admission et périodiquement, collectivement et individuellement ;

- Co construire le PIA avec les familles et le jeune (cf. FA Co-construction du PIA) ;
- Proposer de la guidance parentale/accompagnement des familles, et des visites à domicile ;
- Soutenir les familles sur la question de la santé psychique et somatique ;
- Être force de proposition pour orienter les familles vers des partenaires en fonction de leurs besoins ;
- Proposer une aide administrative ;
- Organiser des rencontres conviviales (activités, cafés parents, moments festifs) ;
- Entreprendre une réflexion sur l'outils de communication avec les familles : Pronote/Airmès/Qualinéo

- **Développer la pair-aidance et favoriser les interventions paires :**
  - Soutenir le pouvoir d'agir auprès des jeunes de plus de 16 ans par des intervenants pairs
  - Permettre de développer des activités entre pairs et l'entraide mutuelle, prévenir l'isolement psycho-social avant la sortie
  - Ouvrir sur des opportunités de construction de liens sociaux en rapprochant les jeunes des associations sociales, culturelles, sportives et de loisirs pour les personnes sourdes

Calendrier prévisionnel :

- Date de début : 2024
- Date de fin estimée : 2030

Acteurs :

- Responsables : chef-fes de service EP et MP
- Participants : éducateur-rices et enseignant-es spécialisés, infirmier-e, psychologues, psychomotricien-nes, médecin psychiatre, assistante sociale, famille, jeune

Moyens nécessaires :

- <u>Besoins en compétences, formations</u> :
  - Connaissance et accompagnant des besoins et pathologies particuliers
  - Accompagner à la parentalité
- <u>Partenariats à mettre en place ou développer</u> :
  - ESMS (ESAT, IMPro),
  - Sanitaire (prise en charge ambulatoire, CMP, psychiatrie, orthophoniste, ORL)
  - Formation (CRFP et autres)

Indicateur de suivi :

- <u>Indicateurs de mise en œuvre :</u>

Nombre d'ateliers et de réunions pluridisciplinaires

Nombre d'enfants et de jeunes accueillis nécessitant des accompagnements spécifiques

Mise en place d'outils adaptés

- <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u>

Recensement des orientations des jeunes à la sortie de l'INJS et veille sur 3 ans après la sortie (service de suite)

Diminution des troubles et crises

Meilleure connaissance des troubles associés à la surdité

Niveau de satisfaction des jeunes et de leur famille

Fiche action n°8 : *Plateforme ressource appui expertise et Pôle sensoriel*

Objectifs opérationnels :

La Plateforme Ressource Appui Expertise vise à :

- Apporter plus d'accessibilité et de solutions de compensation dans la société pour les personnes sourdes sur le territoire du 33 et 47, en déployant des interventions de sensibilisation, d'information et de prévention à tous les âges pour permettre l'amélioration du parcours de vie.
- Améliorer les pratiques dans le cadre de l'accompagnement des jeunes sourds en s'appuyant sur de la recherche appliquée et le déploiement de pratiques innovantes.
- Enrichir l'expertise institutionnelle.
- Repositionner le rôle des professionnels dans l'accompagnement des parcours de vie et dans l'exercice des droits individuels des personnes en situation de surdité en étant au plus près des personnes.

Contexte / problème identifié / causes :

Les politiques publiques en faveur de l'inclusion engagent désormais les acteurs de droit commun à développer des moyens, actions, méthodes de compensation et adaptation permettant l'accueil et l'accompagnement des personnes sourdes. En lien avec cette volonté, on constate encore un écart entre l'ambition et la réalité. L'INJS se doit d'aller à la rencontre de tous ces acteurs pour les accompagner à développer des solutions pertinentes.

Face à ce constat, une vision globale, plus que parcellaire, de la personne est indispensable et nécessaire.

Les acteurs de droits communs ne disposent pas des connaissances permettant l'accueil de personnes déficientes auditives dans leur structure. Aucun interlocuteur unique n'est identifié à l'heure actuelle pour que ces personnes puissent trouver des informations concernant la déficience auditive quel que soit l'âge ou le besoin (besoin administratif, culturel, social, professionnel, etc.) pour accompagner dans un parcours de vie.

Détails de l'action :

Ressource documentaire : Constituer un fonds documentaire relatif à toute question sur la surdité à destination des parents ou tout autre personne en demande d'information en la matière.

Appui : Cette activité se traduit par des interventions, ponctuelles ou régulières, ciblées, à visée technique ou méthodologique. L'appui-ressource peut prendre la forme de conseils (utilisation d'outils et de matériels spécifiques), d'actions de sensibilisation ou de formations ou encore d'appuis aux pratiques professionnelles permettant d'améliorer le parcours de vie des personnes sourdes.

Expertise : Intervenir auprès des acteurs de droits communs sur les champs de la petite enfance, de l'éducation, de la formation et insertion professionnalisation, la santé, les loisirs, la culture, le social et administratif. Il s'agit de diffuser des connaissances et des ressources utiles aux professionnels à travers l'organisation d'événements (séminaires, webinaires, échanges de pratiques, etc.).

En référence au guide de l'ANAP : Handicap « réinventer l'offre médico-sociale : *appui-ressource (prestations indirectes), animation du réseau de partenaires, développement de projets liés à l'adaptation de l'offre. »*

Recherche : Définir une stratégie institutionnelle en matière de recherche appliquée et de pratique innovante.

Calendrier prévisionnel :

- Date de début estimée :
  - 1er trimestre 2026 -27
    - Structuration de la plateforme
    - Début des prospections et prise d'attaches
    - Développement de supports de communication de la PRAE vers l'extérieur
  - 2ème trimestre 2026-27
    - Identification des structures prioritaires pour des actions
    - Diffusion de supports de communication de la PRAE vers l'extérieur
    - Prise d'attache pour la constitution du comité scientifique
  - 1er trimestre 2027-28
    - Constitution d'un Comité Scientifique avec les autres INJS pour la recherche

Acteurs :

- Responsables : un coordinateur
- Participants : 6 professionnels positionnés sur les 3 volets d'actions
- Partenaire(s) : les INJAS (Infosens), ARS NA, FIPHFP, RFDSL, ACFOS, FISAF, IRSA, etc.

Moyens nécessaires :

- Constituer du temps ressource distinctement pour la PRAE et le pôle sensoriel 47 sur 3 volets d'actions :
- Prospection et conventionnement : Identifier les besoins d'expertises spécifiques, recenser les besoins de l'écosystème, et repérer les partenaires, ressources et solutions existantes
- Ingénierie de formation : Mettre à disposition les expertises en fonction des besoins identifiés sur le territoire et les inscrire dans une ingénierie de formation
- Communication + coordination/régulation des actions : l'objectif est de mettre en œuvre une stratégie de communication large et ciblée notamment auprès des acteurs de droit commun. Se faire connaitre est incontournable pour des prestations efficientes sur le territoire.
- Besoins en compétences, formations : sollicitation des professionnels experts et montée en compétences (formations et apports de la recherche appliquée), notamment sur les stratégies de communication pour une meilleure visibilité de la plateforme, d'ingénierie de formation, sur d'autres thèmes (presbyacousie, etc.)
- Partenariats à mettre en place ou développer : centres de formations, acteurs de droit commun, milieu associatif, organismes, entreprises. (cf CR du COPROJ)

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandes enregistrées
- Nombre de visites sur le site internet (clics sur la rubrique PRAE)
- Nombre de visites sur le site de Gradignan (sur rdv dans un local dédié (salle au CDI ?))
- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées
- Nombre de structures rencontrées : ratio par rapport au nombre de sollicitations
- Retours qualitatifs des professionnels ayant suivi une formation
- Retours qualitatifs des jeunes et des familles quant à l'impact sur leur environnement direct
- Fluidification et continuité du parcours de vie : questionnaire sur l'évolution de l'adaptation et l'accessibilité dans la société (dans la durée = garder les contacts sur 5 ans minimum pour mesurer l'évolution).
- Identification de partenaires relais sur le territoire
- Diversification de l'offre de la PRAE

Fiche action n°9 : Place des familles dans l'accompagnement des jeunes

Objectifs de rattachement :

- Renforcer la co-construction du PIA
- Promouvoir la bientraitance, l'éthique, et l'exercice des droits et libertés
- Préparer les jeunes à l'après INJS
- Mettre en œuvre le projet linguistique institutionnel
- Consolider l'accompagnement à la santé
- Améliorer l'accompagnement des jeunes à besoins particuliers

Priorité : haute

Contexte :

La direction de l'INJS de Bordeaux a reconnu la promotion de la place des familles dans l'accompagnement comme un enjeu prioritaire dont il est nécessaire de centraliser le pilotage, pour assurer l'efficacité, la cohérence, et la pérennité des actions.

La présente fiche reprend de manière transversale toutes les actions relevant de cet enjeu, identifiées par les groupes de travail en 2024 et en 2026.

Détails de l'action :

1. **Centraliser le pilotage des actions à l'attention des familles**

- Constituer un comité de pilotage « Participation et co-construction », composé de professionnels, des jeunes sourds accompagnés, de leurs familles, et de la direction en un espace de réflexion, de dialogue et d'innovation (sept. 2026) ;
- Coordonner via ce COPIL les actions « Familles », pour en assurer la cohérence, l'efficacité et la pérennité.

2. **Participation institutionnelle : impliquer les familles et les jeunes dans la vie de l'établissement et les instances décisionnelles**

Action	Description	Fiche action source	Calendrier
Structurer les espaces de participation collective	Organiser des rencontres conviviales (cafés parents, moments festifs, ateliers dédiés à la communication et à la parentalité)	*Bientraitance, éthique, promotion des droits et libertés*	Juin 2026 – 2030
	Mettre en place un CVS (ou équivalent)	*Co-construction du PIA*	2027
Promouvoir la participation individuelle	Développer les contributions individuelles (questionnaires de satisfaction, avis, réclamations)	*Bientraitance, éthique, promotion des droits et libertés* *Co-construction du PIA*	Sept. 2026 - 2030
Renforcer l'accessibilité des informations	Rédiger les documents institutionnels (règlement de fonctionnement, contrat de séjour, charte de bientraitance) dans un langage clair et accessible (FALC, LSF, supports visuels)	*Bientraitance, éthique, promotion des droits et libertés*	Sept. 2026 - 2027
	Sensibiliser les professionnels à l'accessibilité des écrits	*Projet linguistique institutionnel*	

3. Participation au projet du jeune : co-construire le PIA avec le jeune et sa famille pour garantir une prise en compte globale et personnalisée des besoins

Action	Description	Fiche action source	Calendrier
Formaliser le rôle du référent	Constituer un groupe de travail Formaliser une fiche missions institutionnelle	*Co-construction du PIA* *Bientraitance, éthique, promotion des droits et libertés*	Juin 2026 – déc. 2026
Structurer le recueil des attentes du jeune et de sa famille	Formaliser une trame structurée d'entretien Proposer des modalités d'entretien adaptées Formaliser les comptes-rendus dans AIRMES	*Co-construction du PIA*	Aout - oct. 2026
Élaborer les objectifs du PIA avec le jeune et sa famille	Définir les modalités des réunions PIA Favoriser la participation active Identifier collectivement les besoins et objectifs prioritaires Informer les familles sur les dispositifs et perspectives d'orientation	*Co-construction du PIA* *Accompagnement des jeunes à besoins particuliers*	2026-2027
Rendre le support PIA accessible et compréhensible	Rédiger les PIA dans un langage clair et accessible (FALC, LSF, supports visuels) Éviter le vocabulaire trop technique	*Co-construction du PIA* *Projet linguistique institutionnel*	2028
Renforcer le suivi et la réévaluation du PIA	Associer systématiquement le jeune et sa famille à la réévaluation annuelle du PIA Organiser des échanges sur les objectifs atteints Réajuster la grille d'évaluation AIRMES	*Co-construction du PIA* *Préparer l'après INJS*	2027

4. Guidance parentale et accompagnement des familles : accompagner les familles dans la compréhension des enjeux liés à la surdité, à la communication, aux troubles associés, et à l'autonomie de leur enfant

Action	Description	Fiche action source	Calendrier
Développer le soutien aux familles	Développer des actions de guidance parentale, visites à domicile, soutien administratif Conduire un questionnaire de satisfaction des familles annuel	*Co-construction du PIA* *Accompagnement des jeunes à besoins particuliers*	2026 - 2027
Accompagner les familles dans la connaissance et la compréhension de la surdité et des troubles associés	Organiser des temps réguliers d'information sur les parcours du jeune Soutenir les familles sur les questions de santé psychique et somatique Orienter vers des partenaires adaptés	*Accompagnement des jeunes à besoins particuliers* *Accompagnement à la santé*	2026 - 2027

Proposer des ateliers et formations	Organiser des sessions de découverte et apprentissage de la LSF et de la LfPC pour les familles Proposer des ateliers de communication entre jeunes sourds et entendants Inviter les familles à des événements valorisant l'expression des jeunes	*Projet linguistique institutionnel* *Accompagnement des jeunes à besoins particuliers*	2026-2027
Soutenir l'autodétermination et l'autonomie o	Accompagner les familles à comprendre et respecter les choix de leur enfant Développer des outils de communication facilitée (valise outil, supports visuels, FALC) Faciliter l'accès aux ressources associatives	*Préparer l'après INJS* *Bientraitance, éthique, promotion des droits et libertés*	2026 - 2030

Moyens nécessaires :

- **Besoins en compétences et formations**
  - Formation des professionnels :
    - Conduite d'entretien avec les familles ;
    - Accompagnement familial et guidance parentale ;
    - Ecrits professionnels (accessibilité, FALC, LSF) ;
    - Partage d'informations ;
    - Bientraitance, éthique et droits des personnes accompagnées ;
    - Autodétermination et autonomie des jeunes.
  - Formation des familles :
    - Ateliers de découverte de la LSF et de la LfPC ;
    - Formation communication avec les jeunes sourds (stratégies, outils adaptés) ;
    - Information sur les droits et ressources (MDPH, aides financières, associations).
- **Partenariats à mettre en place ou développer**
    - Associations de parents et de jeunes sourds ;
    - Associations sportives, culturelles et de loisirs ;
    - Partenaires du soin et du médico-social ;
- **Autres moyens**
  - Temps dédiés aux réunions pluridisciplinaires et aux échanges avec les familles ;
  - Outils numériques adaptés (AIRMES, Pronote, Qualinéo) ;
  - Supports de communication accessibles (FALC, LSF, visuels) pour les familles et les jeunes.

Acteurs :

Responsables

- Direction de l'INJS (pilotage global) ;
- Cheffes de service pédago-éducatif et médico-psychologique ;

Participants

- Jeunes et familles ;
- Unité ressources familles (professionnels formés) ;
- Équipe pluridisciplinaire ;
- Référents ;
- Professionnels volontaires : impliqués dans les groupes de travail et les ateliers ;

Partenaires associatifs : SIGNES, Visuel, associations de parents et de jeunes sourds.

Indicateurs de suivi :

- Taux de participation des familles aux réunions PIA, instances et enquêtes ;
- Taux de satisfaction des familles et des jeunes (questionnaires, avis) ;
- Niveau de compréhension des PIA par les familles (évaluation via enquêtes) ;
- Nombre de familles accompagnées vers des partenaires adaptés (associations, services spécialisés).

Fiche action n° 10 : Politique RH – Démarche QVCT

Objectif : Définir la stratégie de l'INJS de Bordeaux dans le cadre de sa politique RH et le déploiement de sa démarche QVCT

Priorité : haute

Contexte / problème identifié / causes :

La qualité de vie et des conditions de travail est bien prise en compte au sein de l'INJS mais n'est pas formalisée.

Les ateliers de réflexion du 10/11/2025 ainsi que l'enquête faite auprès des professionnels, diffusée du 11/12/2025 jusqu'au 19/01/2026, ont permis d'identifier plusieurs axes de travail.

Détails de l'action :

1 – **Clarifier et sécuriser l'organisation et le contenu du travail en fluidifiant et fiabilisant la communication interne**

1-1 Définir les missions de chaque métier, de chaque poste :

- Réaliser une cartographie des métiers pour recenser les emplois existants et à venir au sein de l'INJS dans le cadre du déploiement d'une politique GPMC
- Constituer et réaliser un groupe de travail Fiche métiers
- Etablir des fiches de postes individualisées, afin de comprendre les missions de chacun
- Créer un organigramme interactif pour faciliter l'identification des agents et de leurs missions respectives

1-2 Améliorer la circulation des informations issues des réunions :

- Faire un Recensement des réunions réalisées au sein de l'INJS : élaboration d'un tableau récapitulatif
- Optimiser le déroulement des réunions : composition, objet, fréquence, action, restitution
- Formaliser l'accessibilité des comptes rendus selon la typologie des réunions

1-3 Réaliser un protocole d'accompagnement pour les agents arrivants et les agents sortants :

- Réaliser une enquête auprès des arrivants
- Constituer un groupe de travail pour élaborer ce protocole d'accompagnement
- Faire évoluer le guide d'informations pratiques remis aux professionnels

2- Renforcer la reconnaissance en favorisant le bien être au travail

- Valoriser les compétences et l'investissement professionnel en retravaillant les entretiens annuels : élaboration d'une nouvelle trame, former les N+1 sur « Comment mener un entretien professionnel »
- Evaluer l'opportunité de mettre en place des temps de régulation afin de désamorcer des sources de conflits : évènements indésirables sur Qualinéo
- Créer un comité dédié au bien-être physique et mental : réflexion sur la création d'espaces de détente et l'organisation de moments de convivialité (en lien avec le comité évènementiel)

3- Améliorer l'environnement physique de travail en garantissant un environnement sain, ergonomique et adapté

- Diffuser un formulaire aux agents afin de déterminer le besoin en matériel/outil
- Réaliser les études de poste, et/ou bilan ergonomique pour permettre un aménagement du poste, en lien avec les services de médecine au travail
- Mettre en place une politique d'accompagnement des agents ayant un titre BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapés) déclarés (RQTH, ATI)
- Prévenir les risques professionnels en organisant des formations adaptées et en participant activement avec le service HSE à la création du DUERP

4 – Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

- Créer un groupe de travail pour faire un bilan de l'organisation de temps de travail actuel et si nécessaire, proposer des actions correctives
- Créer un groupe de travail sur l'identification des absences autorisées et en formaliser la teneur
- Formaliser un protocole d'accompagnement pour les agents en situations particulières : proches aidants, femmes enceinte et/ou allaitantes, parents de jeunes enfants

Calendrier prévisionnel :

Actions	Intitulé action	Date prévisionnelle début action	Echéance mise en œuvre
1	1-1 Cartographie des métiers	Septembre 2026	Fin 2026
	1-1 GT Fiche métiers	Janvier 2027	Juin 2027
	1-1 Etablissement des fiches de postes	Septembre 2027	Fin 2027
	1-1 Organigramme interactif		2028
1	1-2 Recensement des réunions, optimisation du déroulement des réunions, accessibilité des comptes rendus	Avril 2026	Septembre 2028
1	1-3 Enquête auprès des nouveaux arrivants	Diffusion à compter de septembre 2026	
	1-3 GT nouveaux arrivants/sortants	Juin 2026 (12 et 19)	
	1-3 Evolution guide informations pratiques	A compter septembre 2026	Evolution progressive à chaque rentrée pour une finalité en 2032
2	Pour ce qui est formation	Selon le plan de formation	
	Création comité bien-être physique et mental	Novembre 2026-janvier 2027	Mise en place des actions (calendrier des évènements, espaces détentes, ateliers) : 2032
3	Pour formation sur les risques professionnels	Selon le plan de formation	
	Diffusion Formulaire	1er trimestre 2027	1er trimestre 2027
	Etudes de postes/bilan ergonomique, aménagement	2ème trimestre 2027	Selon les besoins exprimés et disponibilité de l'AHI33 : au plus tard, tous les aménagements faits en 2032.
4	GT Temps de travail	2026	2027
	GT ASA et protocole accompagnement	2026	2027

Acteurs :

- Responsables : Direction Adjointe, Responsable RH
- Participants : Professionnels de l'INJS volontaires, chefs de services, assistant de prévention, responsable HSE
- Partenaire(s) : Médecine du travail et prestataire extérieur

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :
  Formations « Comment mener un entretien professionnel »,
  Formation sur la communication
  Formations sur la prévention des risques professionnels
- Partenariats à mettre en place ou développer : médecine du travail, prestataires extérieurs,
- Autres :
  Prévision d'un budget à définir dans le cadre de l'action Favoriser le bien-être au travail
  Prévision d'un budget pour l'aménagement de poste

Indicateur de suivi :

- Comptes rendus des groupes de travail
- Création des protocoles et procédures
- Validation du budget en CA
- Approbation en CSA
- Plan de formation
- Calendrier des évènements
- Dossiers des agents
- Déploiement de l'organigramme interactif

Fiche action n°11 : Bientraitance, éthique, promotion des droits et libertés et lutte contre la maltraitance

Objectif : Définir la stratégie de l'INJS de Bordeaux en matière de bientraitance, et l'organisation et les modalités de son déploiement

Priorité : haute (critère impératif)

Contexte / problème identifié / causes :

L'évaluation HAS a salué des bonnes pratiques en matière de bientraitance et de respect des droits des jeunes, mais a regretté une stratégie bientraitance peu formalisée.

L'enquête auprès des professionnels, diffusée du 23/09/2025 au 10/10/2025, ainsi que les ateliers de travail du 10 novembre 2025 ont permis d'identifier plusieurs pistes de travail.

Détails des actions :

1. **Garantir la liberté de choix des jeunes, et de leurs familles**

   1.1. Formaliser une **politique d'accessibilité** pour garantir l'accès aux droits – Cf. Projet linguistique institutionnel

   1.2. Promouvoir l'exercice des **droits et libertés** des jeunes
   - Rédiger le règlement de fonctionnement et le contrat de séjour ;
   - Organiser des évènements de mobilisation/information sur les droits des jeunes (ateliers, forum) ;
   - Créer une valise outil de communication facilitée pour la présentation du droit des jeunes (selon âges et enjeux).

   1.3. Développer les modes de **participation individuelle et collective** des jeunes et des familles :
   - Renforcer le pilotage de la promotion de la participation des jeunes et familles ;
   - Structurer les espaces de participation collective des jeunes et des familles ;
   - Développer les contributions individuelles des familles et jeunes : questionnaires de satisfaction, avis, plaintes et réclamations ;
   - Faire du référent l'interlocuteur privilégié et identifié des familles, même en UE/internat ;
   - Développer une offre d'accompagnement des familles différenciées de celle des jeunes ;
   - Cf. PIA : co-construire le PIA avec les jeunes et les familles ;

2. **Aider les professionnels d'accompagnement à prendre du recul sur leurs pratiques :**

   2.1. Faire du **plan de formation** un levier de la politique de bientraitance :
   - Créer une commission de formation pluridisciplinaire donnant un avis sur les besoins de formation ;
   - Prioriser dans les plans les formations collectives pour favoriser les changements de pratique ;
   - Fluidifier les demandes de formation des professionnels ;
   - Former les équipes aux thématiques bientraitance (bientraitance, éthique, RBPP) ;
   - Communiquer sur le contenu du plan de formation et son bilan ;
   - Mettre en commun les connaissances issues de la formation continue : base de données en ligne (thématiques, personnes formées référentes, supports et documentations associées) ; retours aux collègues sur les sujets communs ;

   2.2. Favoriser les temps d'**échanges entre professionnels**, pour leur permettre de prendre du recul sur leurs pratiques, libérer la parole et résoudre les problématiques ou signaux d'alerte :
   - Identifier et décrire les besoins de rencontres/réunions entre professionnels (objectifs, participants, animation, récurrence) et adapter les organisations ;
   - Organiser des retours d'expérience pour analyser à distance des situations complexes / de crise ;
   - Intégrer des temps d'échanges en équipes aux EdT des professionnels isolés dans leurs fonctions (O^2, ES UEE EP2, surveillants de nuit) ;

- Informer en amont les intervenants (APP, formations collectives) sur les impacts de la surdité et le fonctionnement de l'INJS ;
- Créer un comité d'éthique ;

2.3. Ouvrir l'INJS à des ressources extérieures et développer des **partenariats** :

- Mutualiser des formations, ou rencontres thématiques, pluridisciplinaires ou non, avec d'autres ESMS, notamment spécialistes de la surdité (INJ, CESDA, CAL) ;
- Recourir à des expertises extérieures complémentaires autours de situations individuelles de jeunes, partagées ou non ;

3. Structurer la démarche de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance au niveau institutionnel :

- Désigner et former des référents bientraitance ;
- Rédiger une Charte de la Bientraitance à l'INJS de Bordeaux ;
- Développer la culture du signalement / de l'erreur ;
- Formaliser un plan de prévention du risque de maltraitance et de violence ;
- Informer les professionnels et les jeunes et familles sur la protection des lanceurs d'alerte.

Calendrier prévisionnel :

- Date de début estimée : 01/05/2026
  - Mai 2026 : préparation de la rentrée de septembre et du plan de formation 2027
  - Septembre 2026 : Rédaction du règlement de fonctionnement et du contrat de séjour, actions auprès des jeunes
  - Janvier 2026 : Outils de lutte contre la maltraitance
  - Septembre 2027 : Mise en place d'un comité éthique
- Date de fin estimée : 01/12/2029

Acteurs :

- Responsables : membres du CODIR
- Participants : référents bientraitance ; professionnels volontaires ; cheffes de service
- Partenaire(s) : associations de promotion des droits des jeunes, notamment des jeunes sourds ; SIGNES ; ESMS

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :
  - Bientraitance
  - Ethique
  - RBPP
  - Droits et libertés des personnes accompagnées
- Autres : temps dédiés pour les référents bientraitance (à déterminer dans la lettre de mission)

Indicateurs de suivi :

- Niveau de participation des familles aux PIA, instances, enquêtes ;
- Nombre d'EI et de réclamations traitées (évolution) ;
- Documents institutionnels : règlement de fonctionnement, contrat de séjour, Charte de bientraitance… ;
- Evolutions du plan de formation ;
- Niveau de participation des professionnels aux réunions nécessaires à la qualité de l'accompagnement ;
- Nombre d'échanges de pratiques inter-établissements ;
- Niveau de satisfaction des professionnels, des jeunes, et des familles.

Fiche action n°12 : Stratégie numérique

Objectif : Déployer une politique de stratégie numérique

Priorité : haute

Contexte / problème identifié / causes :

Aujourd'hui le SI de l'INJS est principalement ancré dans l'utilisation de technologies gérées par des entreprises américaines. Cette dynamique est remise en cause dans le cadre de la notion de souveraineté numérique prônée par l'Etat. Ce positionnement non coercitif actuellement interroge nos pratiques et doit conduire la politique numérique de l'INJS sur des changements d'usage et d'utilisation.

Détails de l'action :

1 – **Orienter le SI de l'INJS vers une meilleure autonomie souveraine :**

- Répertorier les outils numériques mis à disposition par la DINUM
- Déployer les outils ayant une équivalence à ceux utilisés aujourd'hui
- Former les professionnels à l'utilisation des nouveaux logiciels répertoriés

2- Favoriser une politique progressive du zéro papier à la faveur du tout numérique

- Sensibiliser les professionnels à la diminution des impressions papiers
- Acheter des modules supplémentaires au sein du logiciel RH et finances
- Former les professionnels concernés à l'utilisation des nouveaux modules
- Mettre en œuvre une politique de gestion de données (bureautique tel que word, excel, multimédia)

3- Responsabiliser les utilisateurs de l'INJS aux bonnes pratiques de la sécurité numérique

- Ecrire une procédure sur l'interdiction d'utiliser des clouds externes ainsi que les clefs USB personnelles au profit d'un cloud professionnel reconnu par l'INJS
- Mettre à disposition un espace de stockage sécurisé pour les professionnels
- Inclure dans l'accompagnement des agents entrants et sortant un contrôle sur l'ouverture et la fermeture des comptes (Il n'y a pas de contrôle sur la clôture des comptes des agents sortants)
- Création de trois médiateurs numériques identifiés au sein de l'INJS
- Inscrire dans le plan de formation une sensibilisation aux risques numériques

4 – Sensibiliser les professionnels à l'utilisation des réseaux sociaux et à la communication

- Créer une charte informatique pour encadrer les usages des professionnels
- Améliorer la communication institutionnelle en prenant en compte les spécificités de l'INJS (LSF, FALC..)
- Former les professionnels aux bonnes pratiques des réseaux sociaux
- Mettre en œuvre d'une dynamique pédago-éducative et médico psychologique pour accompagner ludiquement les jeunes
- Développer une politique de reconnaissance du risque de fatigue et d'anxiété informationnelle en tant que RPS à introduire dans le futur DUERP

5- Développer une politique institutionnelle de l'usage de l'IA

- Créer une enquête qualinéo pour répertorier les besoins par corps de métier
- Cartographier les usages et utilisations par corps de métiers
- Définir une politique d'usage claire de l'IA au sein de l'INJS
- Former les professionnels à la bonne utilisation de l'IA
- Fournir une ou plusieurs IA adaptées aux besoins des professionnels de l'INJS

Acteurs :

- Responsables : Direction Adjointe, Responsable SI
- Participants : Professionnels de l'INJS volontaires, chefs de services,
- Partenaire(s) : Prestataire extérieur

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :
  Formation : sensibilisation aux risques numériques pour tous les professionnels,
  Formation à l'utilisation des réseaux sociaux pour tous les professionnels pédago-éducatifs,
  Formation sur l'utilisation de l'IA pour tous les professionnels
  Formations individuelles pour chacun des médiateurs en fonction du besoin recensé
- Partenariats à mettre en place ou développer : A définir en fonction du besoin
- Autres : budget à définir dans le cadre de l'action Organisation d'actions ludiques pour sensibiliser les jeunes

Calendrier prévisionnel : avril 2026 - 2032

Action 1 (autonomie souveraine) :

2026-2027	Recherche et tests des outils numériques souverain
2028	Mise en test sur un panel d'utilisateurs des outils numériques souverains sélectionnés
2029-2032	Généralisation de l'utilisation des outils numériques souverains
2029-2032	Formation des professionnels

Action 2 (zéro papier) :

2027	Mise en œuvre des modules RH complémentaires « zéro papier »
2027-2032	Sensibilisation des professionnels / formation aux nouveaux modules RH
2028-2032	Mise en œuvre politique gestion des données (en // avec cloud souverain)

Action 3 (sécurité numérique) :

04/2026	Création de la charte informatique (faite)
09/2026	Création des postes de médiateurs numériques
09/2026	Check-list entrants/sortants
2027	Recherche d'un cloud numérique sécurisé et souverain
2027-2032	Plan de formation « sécurité numérique » pour 12 professionnels minimum / an
2028-2032	Mise en place du cloud souverain

Action 4 (réseaux sociaux et communication) :

04/2026	Création de la charte informatique (faite)
2026-2032	Réseaux sociaux : organisation annuelle d'actions ludiques pour les jeunes
2027-2032	Amélioration de la communication institutionnelle (LSF, FALC, etc.)
2027-2032	Plan de formation « réseaux sociaux » pour 12 professionnels minimum / an
2027-2032	Mise en œuvre d'une politique de reconnaissance du risque de fatigue informationnelle

Action 5 usage de l'IA) :

2027	Enquête Qualinéo sur l'utilisation de l'IA
2027	Cartographie des usages / politique d'utilisation
2027-2032	Plan de formation « utilisation de l'IA » pour 12 professionnels minimum / an
2028	Mise à disposition des outils IA institutionnels

Indicateur de suivi :

- Fiche de poste du médiateur numérique
- Plan de formation 2027-2032
- BI 2027-2032
- Réalisation des actions de sensibilisations
- Mise en place des outils numériques souverains
- Réalisation de la check liste pour accompagner les agents entrants et sortants

Fiche action n°13 : Développement Durable

Objectif de rattachement : Développer une politique de Développement durable au sein de l'INJS

Contexte / problème identifié / causes : De nombreuses actions individuelles sont actuellement menées en lien avec le Développement durable mais rien n'est formalisé au niveau institutionnel. Formaliser la notion de développement durable dans nos pratiques permettrait d'encourager et pérenniser une démarche responsable.

Détails de l'action :

1- Définir une politique de développement durable au sein de l'INJS

- Créer une charte développement durable
- Mettre en place un groupe de travail pour rédiger la charte
- Créer un questionnaire pour réaliser un état des lieux des actions et usages en cours au sein de l'INJS

2- Sensibiliser les professionnels, les jeunes et les familles au développement durable

- Adapter les supports de communication en lien avec les valeurs de la charte DD (process au niveau des achats, inscriptions, règlement intérieur)
- Développer des évènements par le biais du comité évènementiel :
    - Participer à la semaine Européenne (création de quizz)
    - Inscrire l'INJS aux actions du World Clean Day
    - Poursuivre des activités de sensibilisation sur la santé environnementale avec les jeunes
    - Mettre en place d'une boîte à idées pour multiplier les propositions d'actions

3- Harmoniser les pratiques de dématérialisation et de diminution des déchets

- Redéfinir la politique du PSR sur les plats à emporter en :
    - Créer des tot bags ou tissus à pliage japonais
    - Proposer de contenants réutilisables sous forme de consigne ou achat (délibération en CA)
    - Diminuer les achats de contenants jetables
- Diminuer les déchets jetables des jeunes en proposant des serviettes de tables lavables
- Trouver des leviers pour recycle ou recharger les stylos ou matériel bureautique et pédagogiques

4- Développer une politique des achats responsables

- Elaborer un groupe de travail déterminant les critères prioritaires des achats en lien avec la charte du DD
- Rédiger une charte achats responsables
- Réaliser un état des lieux des fournisseurs actuels et de leurs propositions de services plus éthiques
- Formaliser le circuit des demandes d'achats :
    - Création d'un principe de circuit « expert » en fonction de la demande (informatique, sécurité etc…)
    - Révision des supports de communication pour les demandes d'achats (fiche verte, mail, tableau, appel…)
    - Mise en place d'un suivi des achats "santé sécurité" en lien avec le service HSE et RH
    - Regroupement des achats pédagogiques et administratifs avec le service financier
- Définir les missions détaillées du service financier en termes d'achats

5- Poursuivre les actions des déplacements éco-responsables :

- Mettre en place une programmation pluriannuelle pour renouveler le parc automobile
    - Analyser les déplacements professionnels (fréquence, distances, usages) afin d'identifier les besoins réels.
    - Adapter et programmer la location des véhicules en privilégiant des modèles propres (électriques ou hybrides) et en ajustant leur typologie aux usages.
    - Mettre en place une grille d'évaluation (taux d'utilisation, coût, adéquation besoin/véhicule) pour ajuster régulièrement le nombre et le type de véhicules.
- Elaboration d'un parc de vélos électriques pour les trajets professionnels courts
    - Réaliser un état des lieux des besoins recensés par les professionnels utilisateurs
    - Etablir une convention avec le prestataire
    - Déterminer les risques d'utilisation de vélos électrique et les introduire dans le DUERP
    - Recenser les EPI obligatoires
    - Rédiger une charte d'utilisation des vélos électriques

6- Poursuivre les actions de rénovation énergétique immobilière

- Diagnostic et planification des travaux
  - Réaliser un état des lieux précis des besoins en rénovation énergétique sur l'ensemble des bâtiments.
  - Identifier les priorités d'intervention en fonction des enjeux énergétiques et techniques.
  - Établir les devis correspondants aux travaux envisagés.
  - Élaborer un rétroplanning pluriannuel de rénovation, permettant de programmer et hiérarchiser les interventions dans le temps.

- Amélioration de l'isolation thermique

Poursuivre les actions d'optimisation thermique, notamment :

  - Installation de filtres thermiques sur les fenêtres,
  - Isolation des toitures,
  - Renouvellement des menuiseries extérieures

- Réduction des consommations électriques
  - Mettre en œuvre des actions de baisse des consommations d'électricité, incluant le remplacement progressif des systèmes d'éclairage par des dispositifs LED à haute performance énergétique.

- Développement des énergies renouvelables

Encourager le recours aux énergies renouvelables en favorisant la production et l'autoconsommation d'énergie solaire, notamment par l'installation de mâts solaires.

Calendrier prévisionnel :

	Date prév. début action	**Echéance**
Action 1 : Définir une politique de développement durable au sein de l'INJS	**janv-27**	**juin-27**
Créer une charte développement durable	mars-27	juin-21
Mettre en place un groupe de travail pour rédiger la charte	févr-27	juin-27
Créer un questionnaire pour réaliser un état des lieux des actions et usages en cours au sein de l'INJS	janv-27	févr-27
Action 2 Sensibiliser les professionnels, les jeunes et les familles au développement durable	**juin-26**	**2032**
Adapter les supports de communication en lien avec les valeurs de la charte DD (process au niveau des achats, inscriptions, règlement intérieur)	sept-27	2032
Développer des évènements par le biais du comité évènementiel :	sept-26	2032
Action 3: Harmoniser les pratiques de dématérialisation et de diminution des déchets	**sept-26**	**2032**
Redéfinir la politique du PSR sur les plats à emporter	sept-26	sept-27
Diminuer les déchets jetables des jeunes en proposant des serviettes de tables lavables	sept-26	oct-26
Trouver des leviers pour recycle ou recharger les stylos ou matériel bureautique et pédagogiques	sept-26	2032
Action 4 : Développer une politique des achats responsables	**sept-26**	**2028**
Elaborer un groupe de travail déterminant les critères prioritaires des achats en lien avec la charte du DD	sept-27	oct-27
Rédiger une charte achats responsables	oct-27	janv-28
Réaliser un état des lieux des fournisseurs actuels et de leurs propositions de services plus éthiques	sept-26	déc-26
Formaliser le circuit des demandes d'achats	sept-26	juin-27
Définir les missions détaillées du service financier en termes d'achats	sept-26	sept-27
Action 5 : Poursuivre les actions des déplacements éco-responsables	**juin-26**	**2032**

Mettre en place une programmation pluriannuelle pour renouveler le parc automobile	juin-26	janv-27
Elaboration d'un parc de vélos électriques pour les trajets professionnels courts	juin-26	mars-27
Action 6: Poursuivre les actions de rénovation énergétique immobilière	**juin-26**	**2032**
Diagnostic et planification des travaux	juin-26	
Amélioration de l'isolation thermique	juin-26	**2032**
Réduction des consommations électriques	juin-26	**2032**
Développement des énergies renouvelables	juin-26	**2032**

Acteurs :

- Responsables : Direction, service HSE
- Participants : services supports, professionnels volontaires, chefs de services, RH, jeunes, familles
- Partenaire(s) : associations, partenaires de l'INJS, prestataires extérieurs

Moyens nécessaires :

- Prévision un budget à définir dans le cadre des actions déployées par le comité événementiel
- Investissements nécessaires aux besoins des travaux

Indicateur de suivi :

- Création d'une charte DD
- Grille de notation des appels d'offres
- Inscription d'une cellule développement durable au sein du comité évènementiel
- Conventionnements avec les prestataires extérieurs
- Procédure du circuit des achats validée
- Nombre d'actions responsables réalisées
- Nombre de LE changés
- Contrat d'engagement avec le fournisseur de véhicules ou vélo

Fiche action n°14 : Stratégie Qualité et gestion des risques

Objectif de rattachement :

Déployer une politique d'amélioration de la qualité et de la gestion des risques à l'INJS de Bordeaux

Priorité : haute (critère impératif non atteint en 2025)

Contexte / problème identifié / causes :

La politique qualité GDR de l'établissement a été initiée en 2025, à l'occasion de sa première évaluation HAS.

Les résultats de cette dernière, niveau global de qualité C et 0/18 critères impératifs atteints, confirme la nécessité de renforcer et pérenniser cette stratégie et les pratiques qui la mettent en œuvre.

Détails de l'action :

- Pérenniser le COPIL Qualité, pour faire le lien entre l'ensemble des services et la démarche institutionnelle (oct. 26) ;
- Suivre la mise en œuvre des différents plans d'action institutionnels, en particulier : CTPOM, PE, suites de l'évaluation HAS ;
- Structurer, alimenter et actualiser la gestion documentaire (été 2026) ;
- Développer les démarches évaluatives (2026-2027) :
    - Recueil, suivi et analyse des EI, des plaintes et réclamations ;
    - Enquêtes de satisfactions ponctuelles et systématiques, auprès des jeunes, des familles, et des professionnels ;
    - Démarches d'autoévaluation : selon des thématiques et un calendrier à identifier ;
    - Cartographie des différents risques présents dans l'établissement, et plans d'action correspondants : DUERP, maltraitance et violence, risque infectieux en particulier, financier et budgétaire ;
- Diffuser la culture qualité auprès des professionnels, des jeunes et des familles, notamment via (2026-2027) :
    - Des formations, informations, sensibilisations ;
    - Des ateliers de partage de pratiques et de réflexions pluridisciplinaires (ex : partage d'information)
    - Des analyses approfondies de causes et des retours d'expériences en équipes pluridisciplinaires ;
    - Les analyses de pratiques professionnelles.

Moyens nécessaires :

- Besoins en compétences, formations :
    - Culture et outils de la gestion des risques
    - Utilisation Qualinéo
- Partenariats à mettre en place ou développer :
    - CCECQA, Club Qualité FISAF
    - Espace régional éthique de Nouvelle Aquitaine (ERENA)
    - RFDSL sur les thématiques Qualité

Calendrier prévisionnel :

Date de début estimée : juin 2026 - **Date de fin estimée :** juin 2028, pour autoévaluation avant visite en 2030

Acteurs :

Responsables : Responsable de la démarche qualité gestion des risques

Participants : Tous les professionnels de l'établissement – Médiateurs bientraitance

Partenaire(s) : CCECQA, Club Qualité, Espace régional éthique de Nouvelle Aquitaine (ERENA), RFDSL

Indicateurs de suivi :

Nombre de COPIL QGDR / an - Avancée des plans d'action (taux de progression Qualinéo)

Bilans des EI, des plaintes et réclamations - Nombre d'enquêtes, d'autoévaluations, taux de réponse

Nombre de formations sur les pratiques recommandées, d'ateliers de partage d'expérience, d'analyses de causes et de retours d'expérience - Nombre d'APP

Fiche action n°15 : Sécurisation de la trajectoire budgétaire et financière intégrant les investissements nécessaires à la pérennisation et la valorisation du patrimoine immobilier

Contexte / problème identifié / causes :

Le déficit structurel important de l'INJS nécessite la mise en place d'un plan de redressement permettant sur une période quinquennale de revenir sur un budget annuel à l'équilibre. Les efforts produits depuis 2023 tant sur les dépenses que sur les ressources propres ont permis de réduire ce déficit mais une remise à plat du système financier et budgétaire est indispensable pour définir et formaliser des choix stratégiques dont les résultats ont vocation à pérenniser un équilibre budgétaire.

Le passage récent du financement de l'INJS via l'ONDAM engage par ailleurs l'établissement dans de nouvelles rigueurs comptables qui aligneront les dotations sur le niveau d'activité et obligeront à ce titre et à court terme, à épurer les comptes.

Ce plan de redressement ne peut pas occulter les besoins en investissement propres aux travaux, à l'entretien, et à la rénovation de l'ensemble immobilier de l'INJS, et doit intégrer à un plan d'optimisation et de réhabilitation en vue d'assurer la pérennisation et la valorisation du patrimoine.

Objectifs opérationnels :

- Elaborer et instruire une stratégie pluriannuelle sur un plan global assurant un équilibre budgétaire annuel associé à une viabilité et une soutenabilité financière
- Elaborer un plan prospectif d'optimisation du patrimoine immobilier (bâtiments, terrains) donnant lieu à une définition et une mise en œuvre d'un schéma directeur immobilier

Indicateurs de suivi :

- Indicateurs de mise en œuvre : respect des échéances, production des documents financiers et notes de synthèse
- Indicateurs de résultats : résultats budgétaires et comptables présentant un taux de marge brut supérieur à 6%, liquidités suffisantes pour maintenir 30 à 60 jours d'exploitation avec un fonds de roulement net global consolidé
- Plan d'optimisation et programme de réhabilitation rédigé et validé en conseil d'administration
- Nombre de bâtiments réhabilités
- Montant des recettes issues des locations

Calendrier prévisionnel :

- Retour progressif à l'équilibre et sécurisation de la trajectoire financière à l'horizon 2029
- Echéance 2029 : définition d'un schéma directeur immobilier
- Echéance 2029 : programme de réhabilitation des bâtiments
- Echéance 2033 : mise en œuvre du programme de réhabilitation

Acteurs : INJS – DGCS – ARS – DRFIP dont direction immobilière de l'Etat

Détails de l'action :

- Etablir une feuille de route budgétaire annuel : vérifier l'adaptation du budget de fonctionnement (dépenses et recettes), analyser sa viabilité, la conformité des dotations par rapport au projet initial
- Optimiser et sécuriser la masse salariale
- Elaborer une stratégie pluriannuelle : bases du plan global de financement pluriannuel et actualisation du plan pluriannuel d'investissement
- Assurer un suivi de trésorerie
- Analyser la situation et proposer des solutions adaptées face à des contingences d'ordre économique
- Identifier l'utilité et la non-utilité pour des partenaires extérieurs des bâtiments/parcelles inutilisés par l'INJS et pouvant être mis à la location
- Formaliser une politique de location des espaces et bâtiments de l'INJS afin d'approvisionner les ressources propres de l'établissement
- Elaborer un programme de réhabilitation des bâtiments intégrant des objectifs d'optimisation énergétique, de sécurisation et d'accessibilité associé à un plan pluriannuel de financement
- Mise en œuvre du programme de réhabilitation pour des besoins institutionnels ou pour répondre à des missions d'intérêt général.

Moyens nécessaires :

- Suivis quadrimestriels pour chaque cycle budgétaire, reconduits chaque année pour une maîtrise budgétaire et financière
- Comité de pilotage spécifique composé de l'INJS, la DRFIP et l'ARS pour un échange quadrimestriel

Annexe 3.

Plan pluriannuel de formation (2027–2031)

- **Thème 1 – Projet du jeune : PIA, santé, PLI**

Action	Public Cible	Échéance	Fiche action / Evaluation HAS
Évaluation des compétences en LSF (niveau CECRL)	Pro UEI UEE	2027-2028	PLI
LSF - LfPC	Pro UEI UEE	2027-2031	PLI Bientraitance Sco. inclusive coll.
La surdité et ses incidences Evolution des appareillages	Tous	Annuelle	Sco. inclusive coll. Sco. inclusive indiv. Bientraitance
Outils et pédagogie adaptée aux jeunes sourds	Enseignant·e·s	2027	Sco. inclusive coll.
Accompagnement à l'autodétermination	Accompagnement	2028	Préparer l'après INJS
Pair-aidance	Accompagnement	2028	Préparer l'après INJS
Partage d'information à caractère secret	Accompagnement	2026	Acc. à la santé Co-construction PIA Bientraitance
Ecrits professionnels	Accompagnement	2027	Acc. à la santé Co-construction PIA
Conduite d'entretien avec les familles	Accompagnement	2028	Co-construction PIA Sco. inclusive indiv.
Accompagnement familial et guidance parentale	Accompagnement	2028	Bientraitance Co-construction PIA Besoins particuliers
Initiation à l'approche systémique	Accompagnement	2029	Sco. inclusive indiv.
Interventions à domicile	Educateur·trice·s	2030	Sco. inclusive indiv.
Gestion des situations de crise (du jeune)	Accompagnement	2027	Acc. à la santé
Santé mentale et troubles associés	Accompagnement	2028	Acc. à la santé Besoins particuliers
Prévention et gestion des comportements addictifs	Accompagnement	2028	Acc. à la santé
Prévention et gestion du harcèlement	Accompagnement	2028	Acc. à la santé
Prévention et gestion du risque médicamenteux	Accompagnement	2027	Evaluation HAS
Prévention et maîtrise du risque infectieux	Accompagnement, HSE	2029	Evaluation HAS
Animer et gérer les réseaux d'acteurs et de partenaires	Accompagnement	2029	Préparer l'après INJS

- **Thème 2 : PRAE et Pôle sensoriel**

Action	Public Cible	Échéance	Fiche action / Evaluation HAS
Ingénierie de formation	Equipe PRAE	2029	PRAE/PS
Stratégie de communication	Equipe PRAE	2029	PRAE/PS

- **Thème 3 : Stratégie numérique**

Action	Public Cible	Échéance	Fiche action / Evaluation HAS
Sensibilisation aux risques numériques	Tous les professionnels	2027	Stratégie numérique
Utilisation des outils numériques souverains	Tous les professionnels	2029	Stratégie numérique
Bonnes pratiques des réseaux sociaux	Professionnels pédago-éducatifs	2028	Stratégie numérique
Médiateurs numériques	Médiateurs numériques	2027	Stratégie numérique

- **Thème 4 : Politique RH et Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)**

Action	Public Cible	Échéance	Fiche action / Evaluation HAS
Conduite d'entretiens professionnels	Encadrement	2028	Politique RH – QVCT
Prévention des risques professionnels	Tous	2028	Politique RH – QVCT
Techniques et outils de communication	Tous	2029	Politique RH – QVCT

- **Thème 5 : Qualité, gestion des risques et bientraitance (QGDR)**

Action	Public Cible	Échéance	Fiche action / Evaluation HAS
Culture et outils de la qualité - gestion des risques (Qualinéo, EI, réclamation)	Tous les professionnels	2027-2028	QGDR
Bientraitance	Médiateurs bientraitance, CODIR Accompagnement	2027 2028	Evaluation HAS Bientraitance
Droits et libertés de la personne accompagnée	Accompagnement	2027	Evaluation HAS Bientraitance
Questionnement éthique	Encadrement, membres du comité	2028	Evaluation HAS Bientraitance
Sensibiliser/former les professionnels aux autres RBPP (cf. RBPP applicables)	Tous les professionnels	2028-2030	Evaluation HAS Bientraitance
Analyse des pratiques professionnelles (APP) et supervision	Équipes pluridisciplinaires	2026-2031	QGDR

Annexe 4. Partenaires de l'INJS de Bordeaux

Nom du partenaire	Thématique	Objet du partenariat	Statut
IDE libérales	Accompagnement à la santé	Prestations ponctuelles selon les besoins (IDE)	Existant
Médecins et orthophonistes libéraux	Accompagnement à la santé	Accompagnements partagés	Existant
SAMU Centre 15 - SOS médecin	Accompagnement à la santé	Intervention médicale d'urgence	Existant
Associations de promotion des droits des jeunes sourds	Bientraitance, qualité et gestion des risques	Promotion des droits des jeunes sourds	À développer
Autres ESMS	Bientraitance, qualité et gestion des risques	Mutualisation de retours d'expérience, de formations, ou de rencontres thématiques	À développer
CCECQA	Bientraitance, qualité et gestion des risques	Appui méthodologique pour la démarche qualité	Existant
FISAF	Bientraitance, qualité et gestion des risques Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Communautés de pratiques, commissions scolarisation, insertion professionnelle, club Qualité	Existant
Espace Régional Éthique de Nouvelle-Aquitaine	Bientraitance, qualité et gestion des risques	Accompagnement sur les dimensions éthiques et la prévention de la maltraitance	Existant
SIGNES	Bientraitance, qualité et gestion des risques Expression et participation des personnes accompagnées	Accessibilité - interprétariat	Existant
Chambre des métiers de l'artisanat de Région Nouvelle-Aquitaine	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Développement de la formation par apprentissage	À développer
CRFH	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Développement de la formation par apprentissage	À développer
Différent et Compétent N.A	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Reconnaissance des acquis de l'expérience	Existant
ERIP/Mission Locale Technowest	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Accès au droit à l'information sur l'orientation, la formation, la recherche d'emploi	Existant
GCSMS Moyenne Garonne	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Coopérations dans le champ du handicap	Existant
Réseau francophone en déficience sensorielle et des troubles du langage	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Communautés de pratiques	Existant
Université Paris Nanterre - Labo IRISA et Modyco - INJS Paris - ANR	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement Projet linguitique institutionnel	Projet de recherche ANR - Sign to Kids	Existant
Éducation Nationale - DSDEN 33 et 47	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Conventions constitutives de chaque UEE	Existant
IRSA - AOGPE - Université Bordeaux - LACES - Fisaf	Co-construction et personnalisation de l'accompagnement	Projet de recherche appliquée DINCLUES - évaluation qualitative sur l'inclusion scolaire	Existant

Nom du partenaire	Thématique	Objet du partenariat	Statut
CAL/IRSA	Continuité et fluidité des parcours	Parcours des jeunes sourds + accompagnement partagé	Existant
CAMPS	Continuité et fluidité des parcours	Orientation des jeunes sourds à partir de 3 ans	Existant
CEAJE	Continuité et fluidité des parcours	Orientation des jeunes sourds à partir de 3 ans et accompagnement partagé	Existant
INJS de Paris	Continuité et fluidité des parcours	Orientation des jeunes sourds après l'INJS de Bordeaux	Existant
MDPH 33 et 47	Continuité et fluidité des parcours	Orientations et notifications	Existant
Cap emploi 47	Droit des personnes accompagnées	Co-animation réunion d'information sur les droits (apprentissages + travail) - continuité de parcours, préparer la vie professionnelle	Existant
Signe de Sens	Droit des personnes accompagnées	Participation au comité de pilotage Elixer les Métiers - Mise en accessibilité des formations Transports - Logistique - Informatique	Existant
Visuel	Expression et participation des personnes accompagnées	Mise à disposition de locaux, Formation LSF	Existant
AMHITEL	Patrimoine immobilier et sécurisation financière	Utilisation de la tour Chappe située sur le site de l'INJS par l'AMHITEL	Existant
MFR Castelmoron sur lot	Patrimoine immobilier et sécurisation financière	Convention de mise à disposition de locaux de la MFR de Castelmoron-sur-Lot pour l'installation du pôle sensoriel 47	Existant
Partenaires bailleurs	Patrimoine immobilier et sécurisation financière	Valorisation des espaces inutilisés	En cours
Acteurs de droit commun (crèches, écoles, entreprises, associations)	Plateforme ressource appui-expertise et pôle sensoriel	Sensibilisation et adaptation des pratiques	À développer
Éducation Nationale - DSDEN 33 et 47	Plateforme ressource appui-expertise et pôle sensoriel	Inclusion individuelle, PEJS, ULIS - Sensibilisations et informations surdité (enseignants, AESH)	Existant
Centres de formation	Plateforme ressource appui-expertise et pôle sensoriel	Intégration de modules sur la surdité	À développer
FIPHFP	Plateforme ressource appui-expertise et pôle sensoriel	Financement des actions d'insertion	À développer
INJAS (Infosens)	Plateforme ressource appui-expertise et pôle sensoriel	Co-construction du comité scientifique	À développer
RFDSL, ACFOS, FISAF, IRSA	Plateforme ressource appui-expertise et pôle sensoriel	Réseau et expertise sectorielle	À développer
Médecine du travail	Politique RH et qualité de vie et des conditions de travail	Bilans ergonomiques, prévention des risques professionnels	Existant
Associations de sourds	Projet linguistique institutionnel	Pair-aidance, ateliers de communication	À développer
Laboratoire de Linguistique et Didactique des Langues Etrangères et Maternelles)	Projet linguistique institutionnel	Recherche pour une meilleure connaissance du rapport aux langues et des pratiques langagières d'enfants sourds	À développer
DINUM	Stratégie numérique	Référentiel des outils numériques souverains	À développer

Annexe 5 : RBPP applicables à l'INJS de Bordeaux

Intitulé de la RBPP	Date de publication
Accompagner la vie intime, affective et sexuelle des personnes en ESSMS (volet 1 - socle transversal)	12/02/2025
Répit des aidants	25/06/2024
Prévention des addictions et réduction des risques et des dommages dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) – Secteur handicap	25/01/2023
Accompagner la scolarité et contribuer à l'inclusion scolaire	23/09/2021
Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	26/03/2018
Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	31/01/2017
Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés	19/07/2016
L'accompagnement des jeunes en situation de handicap par les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)	9/03/2015
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	1/07/2013
Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux	5/10/2010
Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service	5/05/2010
Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	2/11/2009
Les attentes de la personne et le projet personnalisé	1/12/2008
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	1/12/2008
Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	1/12/2008
La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre	1/07/2008