



## PROJET d'ETABLISSEMENT



## SOMMAIRE :

1/ Son Agrément et l'Association gestionnaire	03
1.1. Agrément	03
1.2. Association gestionnaire	03
2/ Son Historique	06
3/ L'IME dans son environnement :	08
4/ Le Cadre réglementaire	09
5/ Ses Missions	10
6/ Ses Services	13
6.1. Service Educatif et Ateliers	13
6.1.1. Dispositif « Tradition »	13
6.1.2. Dispositif « Innovation »	17
6.2. Service Unité d'Enseignement	18
6.3. Service Médical et Paramédical	20
6.4. Actions Transversales	23
6.4.1. Pôle Social	23
6.4.2. Formation et Insertion	25
6.4.3. Service de Suite	25
6.4.4. L'Activité Sportive	26
6.4.5. Les Ateliers de Médiation	27
6.5. Service Administratif, Comptable, et Généraux ou l'Accompagnement indirect	28
7/ Le Projet Personnalisé	30
7.1. Préambule	30
7.2. Les Moyens	30
7.2.1. Les « Outils » de la Loi 2002-2	30
7.2.2. La Procédure d'Admission	31
7.2.3. Les Réunions	31
7.2.4. Le Parcours Individuel	32
7.2.5. La Référence éducative	32
7.2.5.1. La Référence Théorique	32
7.2.5.2. La Référence à l'IME	35
8/ La démarche-qualité : les évaluations interne et externe	36
9/ Le principe de Bientraitance	39
10/ La Gestion budgétaire	41
11/ Son Personnel	43
11.1. Encadrement	43
11.2. Les Instances Représentatives du Personnel	44
12/ L'Expression des Usagers et de leurs Représentants légaux	49
13/ Conclusion...S de l'Accompagnement	50
et les Orientations :	52

## 1/ SON AGREMENT et L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE :



### 1.1. AGREMENT :

L'établissement est agréé et reconnu pour accueillir des enfants et adolescents, garçons et filles, de 09 à 20 ans (voire plus dans le cadre de l'amendement CRETON), présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne, avec ou non des troubles du comportement et/ou de la personnalité. L'établissement fonctionne par internat ou semi-internat de semaine.

Numéros d'agrément :

URSSAF	800 700 030 477 151
SIRET	780 612 420 000 23
CODE APE	8 710 B

### 1.2. L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

Composée d'un Conseil d'Administration et mis en œuvre par la Direction Générale, l'Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (A.D.S.E.A.) de la Somme est une association laïque d'action sociale créée le 04 avril 1957 pour assurer des missions de protection de l'enfance, de l'adolescence inadaptée. Elle a ensuite étendu ses missions aux enfants et adolescents handicapés en 1963, puis aux adultes handicapés à partir de l'année 1984. L'Association est gérée à partir d'un Conseil d'Administration qui fixe les orientations, mandate un Bureau. Les orientations sont mises en œuvre par la Direction Générale.

Dans le but de favoriser l'insertion et de combattre l'exclusion des personnes inadaptées et handicapées, elle se donne les missions suivantes : prévention, protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse ; missions auprès des mineurs et adultes handicapés, auprès de la famille, d'aide et d'accompagnement des personnes en difficulté sociale, de soins à caractère médico-social.

L'Association unit dans un engagement réciproque bénévoles et salariés, pour assurer aux personnes (enfants – adolescents – adultes) en difficultés d'adaptation, les aides nécessaires à l'exercice optimal de la citoyenneté, en fondant son action sur les valeurs humanistes :

- individuelle d'autonomie, de liberté de pensée et de conscience, de liberté d'expression et d'affirmation de soi, et de responsabilité par une reconnaissance de la dignité, de l'égalité en droit de chaque être humain, de ses ressources, et de son projet de vie.
- collectives de citoyenneté, de solidarité par une participation de chacun aux actions le concernant, aux institutions ouvertes à tous, et sur les valeurs de respect de l'autre et de son intégrité, de tolérance et par un refus de tout dogmatisme.

L'Association adopte comme principes pour son action :

- une prise en compte de chaque personne dans sa globalité (au plan familial, social, culture et culturel) et de son environnement, pour l'aider par des réponses adaptées à ses besoins, réponses évolutives en fonction de ses

ressources, de la croissance et de son projet de vie, et des ressources de l'environnement, dans le respect de ses droits.

- une diversité de réponses, individuelles et collectives, conduit les unes et les autres en référence à un projet institutionnel d'intervention, en vue d'un maintien dans le cadre ordinaire de vie, d'une insertion ou d'une réinsertion. Les séparations temporaires mises en oeuvre en vue de la protection des personnes, la restauration et la construction de leur identité, ont comme condition le traitement des liens avec l'environnement de la personne, notamment avec sa famille.

Une diversité de services, une logique de proximité et de complémentarité sont proposées :

- au bénéfice des enfants, adolescents, adultes inadaptés et handicapés, à protéger, soutenir, accompagner.

- en privilégiant, dans un esprit de prévention et d'insertion, le maintien dans le milieu naturel, en agissant tôt, et en apportant les aides, accompagnements individuels et collectifs appropriés aux besoins de la personne et de son environnement.

- en offrant aussi les accueils institutionnels nécessités par l'état des personnes dans une logique de parcours, de continuité des soins, de relais et en adaptant les services et établissements, en réponse aux besoins des personnes et à l'évolution des politiques sociales.

- en agissant en complémentarité et en coopération avec les structures éducatives, sociales, thérapeutiques et économiques du territoire.

- en contribuant à une observation partagée des besoins, à l'élaboration des réponses avec les décideurs (état, région, département, commune) et les partenaires de l'action sociale, de la santé, de l'éducation, de l'emploi.

Identité de l'Association gestionnaire :

ADSEA80

1 Chemin des Vignes

80094 AMIENS Cédex 3

Présidence : Madame Annie VERRIER

Directeur Général : Monsieur Thibault D'AMECOURT

Les établissements gérés par l'Association sont :

- Pôles Enfance et Famille :
  - Le Foyer Educatif Picard.
- ✓ 1 Chemin des Vignes - AMIENS
- ✓ Habilitation Aide Sociale à l'Enfance – Art. 375 – Ordonnance 02/02/1945.
- ✓ 68 places.
  - Maison d'Enfant à Caractère Social.
- ✓ 539 Route de Montdidier – AYENCOURT le MONCHEL
- ✓ Habilitation Aide Sociale à l'Enfance
- ✓ 12 places
  - Centre Educatif Renforcé "Ressource".
- ✓ 60 à 70 Rue Lucien Fournier - AMIENS
- ✓ Habilitation Ordonnance 02/02/1945
- ✓ 7 places
  - Pôles Enfance et Autonomie :
    - **Institut Médico-Educatif de la Somme.**
- ✓ **Route Nationale Dury**
- ✓ **Agrément Agence Régionale de Santé**
- ✓ **100 places**

- Institut Médico-Educatif et Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique.
- ✓ 20 Rue du Mont Saint Quentin – PERONNE
- ✓ Agrément Agence Régionale de Santé
- ✓ Accueil IME : 30 places – Accueil ITEP : 60 places
  - Institut Médico-Educatif “La Clairière”
- ✓ 32 Rue Collège - DOULLENS
- ✓ Agrément Agence Régionale de Santé
- ✓ 62 places
  - Pôle Adulte et Travail Protégé :
    - Etablissement et Service d’Aide par le Travail “Les Ateliers du Pôle Jules Verne”
- ✓ 34 Avenue de l’Etoile du Sud - GLISY
- ✓ Agrément Agence Régionale de Santé
- ✓ 68 places
  - Service d’Education Spécialisée et de Soins à Domicile
- ✓ 17 Allée de la Pépinière - DURY
- ✓ Agrément Agence Régionale de Santé
- ✓ 35 places

## 2/ SON HISTORIQUE et quelques dates institutionnelles :



Avril 1957 : Création de l'Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (A.D.S.E.A.),  
Octobre 1971 : L'Institut Médico Educatif de la Somme est inauguré par Monsieur Pierre Marcel WILTZER (Préfet de la Région de Picardie – Préfet de la Somme). Il est implanté à la périphérie immédiate de la Ville d'AMIENS sur le territoire de la commune de DURY.

Arrêté préfectoral de Janvier 1972 : L'agrément initial de l'IME est fixé comme suit : 120 enfants et adolescents, handicapés mentaux de 6 à 21 ans. Une convention entre la Préfecture de la Somme et l'Association avait été passée fixant dans un premier temps un accueil de 75 jeunes en internat et 45 jeunes en externat (soit 120 places), de 6 à 21 ans, « atteints d'insuffisance intellectuelle ».

Arrêté préfectoral de Juillet 1984 : Un agrément rectificatif, établi par la DDASS, porte la capacité à 135 enfants et adolescents âgés de 6 à 20 ans dont 75 en internat et 60 en semi-internat, garçons et filles, répartis entre la S.E.E.S. et la S.I.P.F.P. (I.M.P. et I.M.Pro). A cette période, l'établissement recevait un nombre de jeunes filles nécessitant deux groupes d'accueil.

1996 : par une volonté commune de l'Inspection Académique et de la D.D.A.S.S., l'Unité d'Accompagnement à l'Intégration est créée. Il s'agissait au départ d'une formule palliative destinée à gérer la liste d'attente de l'I.M.E., à partir de plusieurs écoles primaires limitativement énumérées par convention avec l'Inspection Académique. Elle fit l'objet dans un deuxième temps d'une extension de capacité et s'ouvrit à davantage d'écoles primaires, ainsi qu'à un collège.

2001 : la Mission Générale d'Insertion de l'Education Nationale a pour mission, entre autres, de repérer et de suivre les élèves sortant du système éducatif, sans solution. C'est dans ce cadre que s'est dégagée la problématique de la prise en charge d'élèves reconnus en difficulté par la C.D.E.S. (devenue la C.D.A.P.H.), arrivés en fin de cycle de l'enseignement adapté (S.E.G.P.A.) et orientés en I.M.E., en attente de place et pour lesquels une orientation en milieu ordinaire pouvait être envisagée. C'est ainsi que l'Unité d'Accompagnement à l'Apprentissage et à l'Emploi (U.A.A.E.) voit le jour et a mis en place un projet d'action, afin de répondre aux besoins face à cette problématique. Elle permet la mise en œuvre d'un accompagnement auprès d'un public bénéficiant d'une notification de la CDAPH, dans le cadre des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle. L'UAAE est rattachée, par son fonctionnement, à l'IME mais son action s'étend au-delà des murs de l'établissement : elle accueille ainsi des jeunes d'autres établissements, adressés par la CDAPH.

Septembre 2005 : Autorisation de Renouvellement de Fonctionnement de l'Etablissement

2010 : l'UAI fait l'objet d'une transformation en SESSAD via son passage en CROSMS. Son autorisation de fonctionnement intervient en avril 2013. Le SESSAD fonctionne avec son propre budget à compter de Janvier 2014.

Le Conseil Général est propriétaire du terrain et des locaux depuis l'ouverture de l'établissement, l'Association en devient propriétaire en janvier 2014.

2009-2010 : Réalisation de l'Evaluation Interne

Septembre 2013 : Mise en œuvre de la restructuration de l'établissement par une séparation des publics internes et externes, ainsi que par une séparation des personnes présentant une déficience intellectuelle, des personnes présentant des troubles du comportement

Avril 2015 : Réalisation de l'Evaluation Externe

Actuellement, l'agrément reste inchangé. Cependant l'établissement a une capacité de 100 places, réparties en deux entités : Tradition (déficience) et Innovation (troubles du comportement).

« Innovation » accueille	1 groupe mixte	09-20 ans	Internat	10 places	« Les Satellites »
	1 groupe mixte	09-20 ans	Externat	20 places	« Les Comètes »
« Tradition » accueille	1 groupe fille	09-20 ans	Internat	10 places	« Symphonie »
	1 groupe garçons	09-14 ans	Internat	10 places	« L'Envol »
	1 groupe garçons	15-20 ans	Internat/Appts	15 places	« L'Auton'Home »
	1 groupe mixte	09-20 ans	Externat	35 places	« Arc-En-Ciel »

### 3/ L'IME DANS SON ENVIRONNEMENT :



#### → Dynamique associative :

L'association, par son Conseil d'Administration, fixe les orientations politiques selon un plan quinquennal, mises en œuvre par la Direction Générale, via le Document Unique de Délégation.

En tant qu'organisme gestionnaire et conformément à ses principes d'actions énumérés ci-dessus, l'ADSEA80 fédère les établissements et services dans différents chapitres tels que les procédures administratives ainsi que les procédures comptables et budgétaires.

Elle participe à la formation continue par des formations transversales et thématiques : principe de la bientraitance, les écrits professionnels, éthique professionnelle et responsabilité, etc. Ces formations sont complémentaires au plan de formation dévolu à chacun des établissements et services.

Elle rend légitime la mission de l'IME par sa validation du projet d'établissement, délégation faite au Directeur.

La volonté associative est l'harmonisation des pratiques, au regard des fonctionnements et des organisations institutionnelles : admission, modalités de prises en charge, profil des postes liés à l'encadrement et l'accompagnement, etc.

Il s'agit aussi d'optimiser les dépenses par la mutualisation des moyens humains, notamment en termes de services généraux.

#### → Les partenariats :

L'établissement est en lien direct avec la Maison Départementale de la Personne Handicapée, pour ce qui concerne les notifications d'orientation que celle-ci adresse à l'établissement. A réception d'une notification d'orientation qui s'impose à l'établissement, sauf contestation de ce dernier, l'IME met en œuvre une procédure d'admission, qui se réalise en fonction des places disponibles selon le groupe concerné.

L'établissement accueille en ses murs une Unité d'Enseignement dévolue aux deux dispositifs Innovation et Tradition, une classe dédiée au premier, quatre classes concernant le second. Cet Unité d'Enseignement est installée selon la convention signée entre l'Association, la Direction Académique et l'Agence Régionale de Santé. Cette convention fixe les moyens humains mis à disposition par la Direction Académique, les moyens matériels et les locaux mis à disposition par l'établissement, le programme des apprentissages scolaires prodigués auprès des personnes accueillies.

En fonction de la situation des personnes accueillies, des partenariats se réalisent avec le secteur social (dans le cadre de l'Accueil Temporaire, l'Action Educative en Milieu Ouvert, Judiciaire ou non, et/ou avec le secteur sanitaire. Dans ce cas, une collaboration étroite avec ces secteurs permet un étayage efficient et la conjugaison d'actions croisées qui se complètent.

#### → Pôle Enfance et Autonomie :

Comme indiqué ci-dessus, l'IME de la Somme est intégré au Pôle Enfance et Autonomie de l'Association. Ce pôle est réparti en un SESSAD intervenant sur le territoire amiénois, un ITEP situé à Péronne. 3 IME couvrent les territoires d'Amiens, Doullens et Péronne.

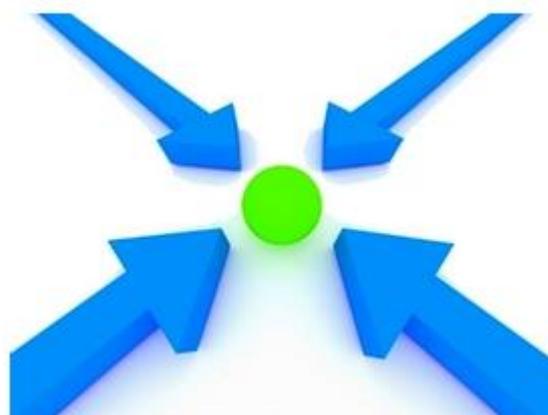
En fonction du projet (internat ou semi-internat, formation, inclusion scolaire, problématique et besoins d'étayage, etc), la MDPH oriente les personnes vers tel ou tel IME. Une des orientations de l'association porte sur réflexion d'harmonisation de la prise en charge (notamment sur les questions de statut internat-externat, formation) amenant les IME à être complémentaires les uns vis-à-vis des autres.

## 4/ LE CADRE REGLEMENTAIRE :



- Pour ce qui concerne les usagers et leurs familles :
  - Loi du 30 juin 1975, décret du 27 octobre 1989 (Annexe XXIV). Ce dernier concerne la prise en charge des enfants et adolescents, déficients intellectuels ou inadaptés. Il préconise des unités polyvalentes pour l'intégration des jeunes dans le milieu ordinaire (scolaire et formation professionnelle pour les plus de 16 ans) et induit un mode de participation des familles à l'évolution du projet des jeunes.
  - Loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale du 2 janvier 2002. Elle rénove l'action sociale et médico-sociale en réformant la loi 75-535 du 30 juin 1975, relative aux institutions sociales et médico-sociales. Notamment, elle précise les droits des usagers et de leurs familles.
  - Loi 2004-805 du 18 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales en matière de schéma départemental.
  - Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (n°2005-102 du 11 février 2005), dont les axes sont l'accueil des personnes handicapées, le droit à la compensation, les ressources, la scolarité, l'emploi, l'accessibilité, la citoyenneté et la participation à la vie sociale.
  - Code de l'action sociale et des familles.
  - Loi sur la gestion des archives publiques du 03 janvier 1979.
  - Loi 2007-293 du 05 mars 2007 réformant la protection de l'enfance.
    - Pour ce qui concerne la gestion financière de l'établissement :
      - Décret 2003-1010 du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire, comptable et financière et aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux, complété par le décret 2006-422 du 07 avril 2006.
    - Pour ce qui concerne les conditions générales du travail, en direction du personnel :
      - Code du Travail.
      - Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CCNT66).
- Pour ce qui concerne l'Unité d'Enseignement :
  - Code de l'Education nationale, notamment les textes régissant « l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves handicapés ». Deux volumes présentent les textes de référence liés à l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves handicapés
    - Pour ce qui concerne les locaux, la sécurité des biens, des équipements, des personnes :
      - Veille et application de la réglementation en matière de maintenance des locaux, de l'application des normes de sécurité en vigueur concernant les équipements et les installations, de risques professionnels et/ou de risques psychosociaux, de sécurité sanitaire.

## 5/ SES MISSIONS :



Rappel de l'Agrément : L'établissement est agréé et reconnu pour accueillir des enfants et adolescents, garçons et filles, de 09 à 20 ans (voire plus dans le cadre de l'amendement CRETON), présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne, avec ou non des troubles du comportement et/ou de la personnalité

Chaque enfant, chaque adolescent, chaque adulte est accompagné dans son parcours au sein de l'IME dans le but d'une insertion sociale et professionnelle optimale et construite, sur différents plans : personnalité, technique, citoyenne. Cette mission s'élabore à partir de missions particulières du fait de la spécificité des différents champs professionnels et de leur complémentarité :

Il s'agit là d'une mise en adéquation des objectifs définis par les professionnels issus de secteurs divers. C'est dire que le jeune est installé au centre des préoccupations, c'est prendre en compte son histoire, son environnement afin de construire avec lui son avenir.

Vu de sa place, de sa fonction, de sa mission, le professionnel situe les points forts, les points à améliorer, les potentialités pour construire le projet. A partir de là, les actions menées ne sont pas discutées, évaluées au sein d'un même service, voire d'une même équipe, sans une concertation pluriprofessionnelle.

Il est important de faire apparaître les spécificités, la situation du jeune au moment précis de la mise en œuvre de l'action.

Ainsi, l'évolution du jeune (prise dans une acception large au regard de l'environnement social et familial) est prise en compte et placée sous les projecteurs croisés des différents professionnels issus de champs professionnels différents.

La *solidarité construite* consiste en une vigilance autour de la notion de convergence et de cohérence, tout en s'écartant de l'idée dérivative qu'il ne s'agit pas d'une mise en œuvre de l'action comme étant de l'ordre du schéma consensuel mais de la définition de priorités, cohérentes, autour des caractéristiques propres de chaque enfant.

Par l'harmonisation des pratiques, il s'agit de mettre en œuvre des actions sectorielles qui se complètent, s'ajoutent, « s'emboîtent » afin que le projet personnalisé prenne corps pour et avec l'utilisateur, prenne sens pour son environnement familial.

Par la cohérence, il s'agit enfin d'actionner une mutualisation des personnes et des moyens afin d'apporter une réponse adaptée à la complexité des problématiques des enfants. Il s'agit là d'une mutualisation des professionnalités et des compétences, par les savoirs faire et les savoirs être des uns et des autres.

Chaque usager présente un certain nombre de besoins qui restent toujours différents d'autres jeunes : sa personnalité se conjugue toujours au singulier, au présent, prenant en compte le passé pour conjuguer ensuite avec lui et son environnement, le futur. Il s'agit de considérer le parcours du jeune en tant que parcours personnalisé dans le but d'une optimisation de ses potentiels.

### *Accompagnement et Education à la Santé :*

La promotion de la santé en faveur des enfants et adolescents a pour objectif essentiel et spécifique de veiller à leur bien-être, de contribuer à leur réussite et de les accompagner dans la construction de leur personnalité.

Cette action d'accompagnement vise à :

- favoriser l'équilibre et le bien-être physique, mental et social des usagers, afin de contribuer à la réalisation de leur projet personnel et professionnel ;
- détecter précocement les difficultés susceptibles d'entraver la scolarité ;
- accueillir et accompagner tous les usagers, leur faciliter l'accès aux soins ;
- développer une dynamique d'éducation à la santé et à la sexualité et de prévention des conduites à risque ;
- apporter les éléments, dans ce domaine, participatif à l'insertion sociale, à la construction de la personnalité.

### *Accompagnement et Education à la Citoyenneté :*

L'éducation à la citoyenneté fait partie intégrante des missions institutionnelles. Elle n'est pas seulement un savoir, mais aussi une pratique qui doit apprendre aux « usagers » à agir et à vivre ensemble à travers des actions concrètes leur permettant de construire des espaces de citoyenneté. L'Établissement participe à l'acquisition des compétences qui leur seront indispensables tout au long de la vie, au delà de leur scolarité et de la formation préprofessionnelle, au-delà de l'action éducative aussi. Il s'agit de construire leur avenir personnel et professionnel, réussir leur vie en société et exercer librement leur citoyenneté : autonomie, responsabilité, ouverture aux autres, respect de soi et d'autrui, exercice de l'esprit critique.

Éduquer à la citoyenneté consistera, tout au long du parcours de l'« usager » et dans une étroite relation partenariale, à préparer le futur adulte à exercer sa responsabilité dans les domaines politique, social, économique et écologique, en référence aux valeurs de la démocratie et des Droits de l'Homme.

Pour ce faire, il faut permettre au jeune de vivre des pratiques citoyennes : c'est en « citoyennant » qu'on devient citoyen !

### *L'usager dans son environnement familial : Responsabilité et Légitimité*

Aujourd'hui, la parentalité fait partie des maîtres mots du travail social en général et de multiples actions mises en place par les professionnels inscrivent le soutien à la parentalité au cœur de la relation : dans ce registre, la finalité est d'accompagner et de soutenir la fonction parentale. Si les familles sont à présent encouragées et soutenues, ce n'est pas pour inventer les solutions aux problèmes qu'elles rencontrent mais pour accompagner les solutions qui leur sont proposées, par des institutions qui gardent pour elles les fonctions d'ingénierie et d'expertise. Ce faisant, la parentalité est toujours ainsi officiellement bien plus invoquée que sollicitée, associée et invitée, dans le fonctionnement des institutions

La démarche partenariale prend en compte le statut de responsabilité éducative de la famille ainsi que la légitimité à participer à l'élaboration et à la construction du projet personnalisé.

Associer la famille, c'est aussi lui donner les moyens d'exercer cette pleine responsabilité en l'informant et en la soutenant.

Désireux d'agir avec eux dans la transparence, la rigueur, la lisibilité, l'I.M.E., par son action, tend à nouer avec les parents une réelle alliance à visée éducative et thérapeutique.

Sur le terrain, le partenariat avec les familles se fonde sur un échange prenant en compte leurs aspirations comme leurs difficultés. Les rencontres sont conduites dans le cadre d'entretiens individuels ou collectifs :

- Individuels : sont présentées les évaluations des différentes prises en charge proposées et sont discutées les actions et modalités de mise en place du projet personnalisé (Projet Personnalisé de Scolarisation dans le cadre de l'Equipe de Suivi de Scolarisation). L'entretien se centre sur la problématique de l'enfant. L'équipe se place alors dans une position de "secret partagé".
- Collectifs : ils ont pour objectif d'informer les familles et de contribuer à la création d'un climat de confiance entre elles et l'établissement. Les propos sont généralistes et ne sont pas abordés les cas particuliers d'enfants.

Le carnet de liaison permet de maintenir voire d'améliorer le lien avec les familles. Ce support de communication permet d'informer les familles des événements importants, concernant leurs enfants ou la vie institutionnelle. Il contient l'emploi du temps de l'enfant et peut être utilisé en tant que moyen de dialogue, demande de rendez-vous ou encore justificatif d'absence.

La finalité du travail ne s'inscrit pas dans une suppléance et encore moins dans une substitution parentale mais véritablement dans un soutien et accompagnement des familles, pour les solutions qui sont proposées par les professionnels.

## **6/ SES SERVICES :**



### 6.1. SERVICE EDUCATIF et ATELIERS :

Pour assurer ses missions, l'établissement fonctionne par deux dispositifs Tradition et Innovation, tous les deux proposant internat et semi-internat.

#### 6.1.1. Dispositif :

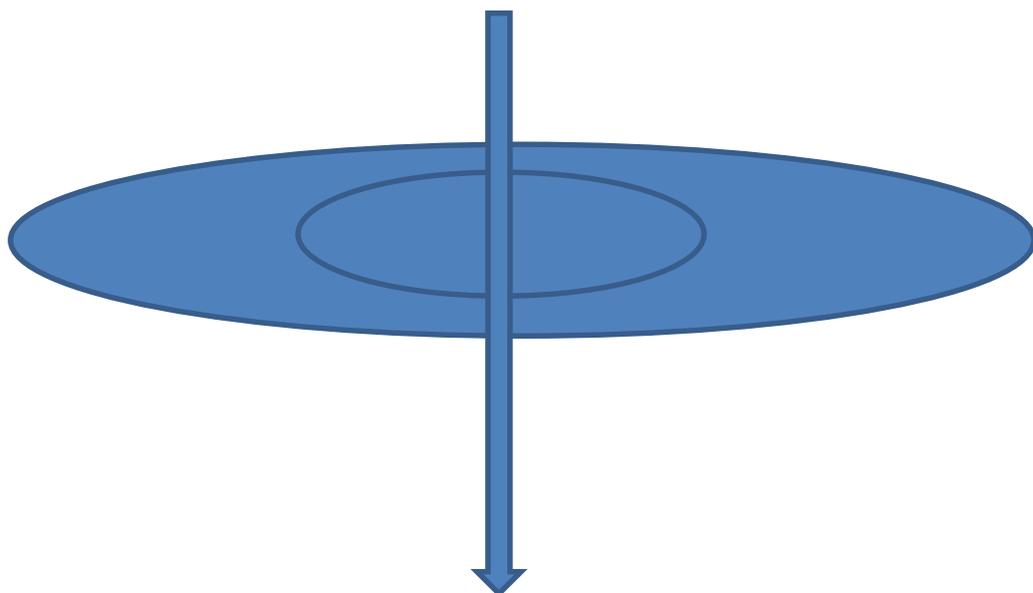


Il accueille les jeunes dont la problématique est principalement la situation de déficience intellectuelle.

#### *Son externat « ARC EN CIEL :*

Pôle Enfants 9/14ans

Pôle 15/20ans



Groupe « La Passerelle » 13/15ans

Le pôle 09/14 ans

Les enfants accueillis sont prioritairement en classe et bénéficient également d'une prise en charge éducative et thérapeutique grâce aux divers ateliers d'aide en fonction des besoins repérés

Certains enfants présentent de réelles difficultés à maintenir leur attention en classe, sur une longue durée, ce qui génère une certaine lassitude les amenant à un comportement plus ou moins agressif, ou d'opposition, ou d'errance, voire même de violence. D'autres présentent des difficultés à entrer en relation avec l'autre, une inhibition bloquant leurs apprentissages. Il s'agit aussi d'enfants pour qui l'institution scolaire leur renvoie une souffrance face à l'échec. Dès lors, l'équipe éducative, en concertation avec les enseignants organisent des prises en charge de ces enfants, prenant en compte : les affinités et les interactions entre enfants, les supports d'activités éducatives adaptées aux besoins, le ou les moments nécessitant plus particulièrement que ces enfants soient retirés du temps classe et pour séquence donnée.

#### Objectifs.

- ° Déramatisation de la situation d'apprentissage,
- ° Accueil, observation, accompagnement, évaluation,
- ° Revalorisation du jeune et reprise de confiance en soi,
- ° Travail sur le plaisir et le désir des enfants,
- ° Utilisation des apprentissages au travers des actes de la vie quotidienne,
- ° Redonner le goût des apprentissages scolaires et de la découverte,
- ° Projection, acceptation de la frustration.

#### Finalités.

- ° Soutenir les échanges, les rencontres, la mobilité afin de favoriser l'ouverture vers l'extérieur (socialisation),
- ° Inciter les jeunes à (re)découvrir leur environnement (social, culturel, familial et scolaire),
- ° Demande de l'enfant d'un retour en classe ou en atelier,
- ° Revalorisation de l'enfant et (re)prise de confiance en soi.

#### Le Groupe « La Passerelle » - 13/15 ans.

L'accueil des futurs jeunes en atelier peut être source de souffrance lorsque celui-ci est fait brutalement : du jour au lendemain, à sa date anniversaire, l'enfant partage tout à coup son temps entre scolarité dans laquelle il a ses repères et ateliers dont il ne connaît pas l'univers. Chaque enfant évoluant à son rythme, il s'agit d'accompagner chaque enfant vers les apprentissages techniques, en amont de l'âge légal d'entrée en ateliers.

L'accompagnement devient double : l'éducateur référent du pôle 9/14ans qui connaît le jeune et sa problématique, en capacité de développer des scénari d'actions possibles. Avec le référent éducatif se greffe le tuteur, c'est-à-dire un éducateur technique.

La découverte du travail, par le biais d'ateliers est le propre de l'éducateur technique. Les différents ateliers proposés dans l'externat : l'horticulture, la restauration, la menuiserie, la ferronnerie, l'atelier multi bat qui touche à tous les métiers du BTP, la blanchisserie et l'atelier de technique de nettoyage de surface.

Le tuteur et le référent travaillent en binôme, analysent, réfléchissent de concert, dans la perspective de scénarios d'évolution du jeune.

La Notion de Tutorat au sein du service :

Le tutorat relève d'actions ciblées, en concertation avec le Référent Educatif. Ces actions sont « saupoudrées » sur le rail calendaire et la fourchette 13-15 ans.

Le Tuteur a un rôle d'accompagnateur de l'enfant dans son arrivée progressive au sein des ateliers. Le tutorat porte donc sur la question des apprentissages et se situe dans une phase d'accueil et de découverte du secteur liés aux apprentissages préprofessionnels.

Le Tuteur est en binôme avec le référent éducatif qui garde la main sur la référence jusqu'à ce que l'enfant émerge totalement au sein des ateliers. Le tuteur devient alors lui-même référent et l'éducateur quitte cette référence par un passage de relais.

Le Tuteur, avec le Référent met en place des actions individuelles ou collectives, événementielles ou récurrentes afin d'assurer la construction progressive de l'immersion en ateliers. Ces actions portent aussi sur ce qui est périmétrique aux ateliers : l'accueil du matin, le repas, etc.

Pour les enfants de plus de 14 ans qui fréquentent les ateliers, le Tuteur a un rôle de centralisateur des informations liées aux ateliers que fréquente ou a fréquenté l'enfant. Cette centralisation se fait par les grilles d'évaluation de chaque atelier.

#### Le pôle 15/20 ans.

Il s'agit des ateliers préprofessionnels ou Section d'Initiation et de Première Formation Préprofessionnelle (S.I.P.F.P.) ou I.M.Pro.

Les adolescents de plus de 14ans, jusqu'à leur passage vers les plus grands du secteur 15/20ans, vers l'âge adulte, participent à des activités d'atelier et d'apprentissage à caractère professionnel.

Objectif des ateliers : Les ateliers visent à construire les compétences indispensables à l'intégration dans le milieu du travail, ordinaire ou protégé : ils n'ont pas l'ambition de faire acquérir une qualification professionnelle.

Cependant, ils vont donner aux jeunes l'occasion de progresser dans divers domaines :

#### 1 - Des savoirs (permettre l'application concrète des acquis)

- Sur le plan cognitif (lire, compter, mesurer...),
- Connaissance de l'outillage,
- Sur le plan physique (capacités gestuelles, endurance, stabilités).

#### 2 - Des savoirs être :

- Sur le plan relationnel (comportement général dans la relation),
- Savoir adapter son comportement selon les lieux, l'environnement et son hostilité ou usages risqué (bruits...)
- Apprendre à agir, à évoluer, travailler, accepter l'autre, son rythme et ses différences.
- Intégrer les notions d'hygiène, de ponctualité, de respect de l'autre.

#### 3 - Des savoirs faire :

A partir de nos référentiels métiers adaptés : adapter les fondamentaux des apprentissages aux personnes accueillies. Il y a autant de fondamentaux que de projets personnels. Le savoir-faire de l'éducateur technique, est d'adapter en permanence l'apport de technicité aux jeunes au regard de sa problématique.

A partir des temps de technologie en tant qu'apprentissage de techniques spécifiques, sensibilisation à la sécurité, l'environnement au poste de travail, à l'équipe et à l'entreprise.

A partir des grilles d'évaluation établies par atelier.

Les supports :

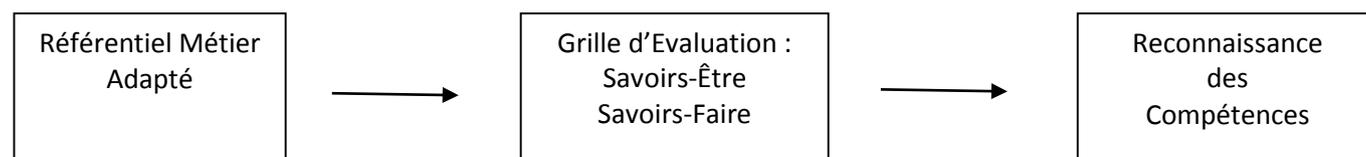
Différents ateliers permettent d'atteindre ces objectifs : ferronnerie, menuiserie, horticulture et espaces verts, restauration, blanchisserie, multi bat, techniques de nettoyage de surface.

Les jeunes bénéficient d'une rotation sur tous les ateliers afin de se familiariser avec des milieux professionnels différents, de confirmer des choix professionnels.

Les ateliers sont des lieux de motivation. Ils sont donc l'occasion de prolonger une éducation globale par la confrontation à de nouveaux lieux, à de nouveaux supports, à des notions relatives aux responsabilités des adultes et permettre ainsi de poursuivre une action éducative.

Ils sont aussi un outil éducatif pour les adolescents qui ne sont pas dans une dynamique d'apprentissage à caractère professionnel.

- Les objectifs d'apprentissage s'appuient sur un référentiel métier adapté, un pour chaque atelier.
- Les grilles d'évaluation par atelier, des savoirs-être et savoir-faire.



Les jeunes bénéficient d'une rotation sur tous les ateliers afin de se familiariser avec des milieux professionnels différents, de confirmer des choix professionnels. L'orientation dans un atelier est déterminée selon les priorités dégagées par :

- ✓ la réponse adaptée au projet personnalisé,
- ✓ les demandes ou refus, oppositions des usagers,
- ✓ la gestion des caractéristiques des usagers,
- ✓ les capacités d'accueil de chaque atelier.

### **Son Internat :**

Il est constitué de 3 groupes composés d'un groupe transversal filles, 09-20 ans ; et de deux groupes 09-14 ans et 15-20 ans. La particularité de ce dernier est une implantation géographique sur deux sites : IME et appartements situés en zone urbaine amiénoise.

- *Groupe « Symphonie » - 09/20 ans – Filles.*

Cet hébergement présente la particularité d'être le seul groupe vertical de l'institution. Il accueille des jeunes filles sans distinction d'âge de 10 à 18 ans, voire de 09 à 20 ans. Cependant, la prise en compte de la verticalité ne se limite pas essentiellement à la différenciation d'âge entre les individus. En effet, les problématiques sociales, familiales, intellectuelles propres à chacune des jeunes filles accueillies impliquent de la part de l'équipe éducative, une adaptation constante et quasi individuelle de l'accompagnement proposé.

Outre, le travail lié à l'apprentissage du quotidien, de la vie en collectivité, de celui concernant la scolarité ou encore la mise en place de périodes de stages en entreprises, l'équipe éducative a également pour mission d'aborder un certain nombre de questionnements inhérents à l'adolescence et préadolescence. Ainsi, différents thèmes sont abordés au cas par cas, tels que l'intimité, les relations amoureuses, la sexualité, les conduites à risques, le tabac, l'alcool...

Afin d'y parvenir, les éducateurs utilisent divers supports de socialisation au sein du groupe, tels que le respect, les règles, les consignes, la politesse...

Le travail éducatif proposé doit amener les jeunes filles accueillies à l'affirmation de leur identité, afin qu'émergent de réelles envies et des motivations qui leur appartiennent.

Par ailleurs, l'équipe éducative est confrontée à une population fragilisée (échecs, manque de confiance en soi, problématique liée à l'estime de soi). Ainsi son action est axée sur la valorisation des jeunes, l'exploitation de leurs compétences et de leurs potentiels. Ce type d'action concourt à leur épanouissement personnel et ne pas vivre l'établissement comme une fin en soi, mais davantage comme un tremplin pour entrer dans la vie active.

- *Groupe « L'Envol » - 09/14 ans – Garçons.*

Ce groupe accueille des jeunes garçons âgés de 9 à 14 ans. L'objectif que l'équipe éducative tend à atteindre est d'amener l'enfant à un niveau d'autonomie psychoaffective et sociale le plus satisfaisant possible, en prenant en considération son histoire familiale et personnelle, ses potentialités intellectuelles, ainsi que sa problématique psychologique et comportementale, tout cela en fonction de son âge et de sa maturité.

Les actions éducatives sont essentiellement orientées vers:

- l'acceptation de soi, de son image ;
- l'adaptation : à la vie en collectivité, à la tolérance, au respect, au droit à la différence, au partage, à l'ouverture à la citoyenneté ;
- la prise de conscience de l'environnement, c'est à dire le travail des repères, mais également aider les enfants à appréhender leur environnement immédiat et à l'exploiter au mieux.

La mise en place d'un cadre est ici fondamentale. En effet, l'apprentissage des lois et des règles de vie est une des bases du travail des éducateurs.

- *Groupe « L'Auton'Home » - 15/20 ans – Garçons.*

La mission de ce projet est l'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle, au regard de l'évolution de la problématique de la personne accueillie. Les objectifs sont l'autonomie, la socialisation, l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ou protégé. L'action consiste à apporter des compétences techniques, citoyennes, responsables, scolaires.

Le parcours du jeune se fait par des réponses plurielles, de son intégration dans le groupe à sa sortie : ateliers, scolarité et formation extra-muros, accompagnement thérapeutique, ateliers de médiation, hébergement sur site et/ou appartements par un accueil séquentiel.

### 6.1.2. Dispositif :



Il accueille les jeunes dont la problématique est principalement la situation de troubles du comportement.

En 2013, a été décidé la séparation des jeunes présentant une déficience intellectuelle, des jeunes se caractérisant plus par des troubles du comportement, permettant un accompagnement mieux adapté à la problématique.

Ce dispositif se compose de deux groupes :

- *Groupe "Les Comètes" : capacité d'accueil de 20 places, externat mixte, 09-20 ans.*
- *Groupe "Les Satellites" : capacité d'accueil de 10 places, internat mixte, 09-20 ans.*

Ce dispositif reste à ce jour expérimental et a à évoluer vers un agrément ITEP : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique.

*Les ITEP sont des structures médico-sociales accueillant des enfants et adolescents qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment les troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages.*

*Ils conjuguent au sein d'une même équipe institutionnelle, des interventions thérapeutiques, éducatives et pédagogiques. Les Instituts Educatifs, Thérapeutiques et Pédagogiques tentent ainsi d'inverser le processus handicapant dans lequel les enfants et adolescents aux potentialités intellectuelles et cognitives intactes, sont engagés.*

*Ce sont les difficultés psychologiques qui constituent le premier élément d'indication pour une orientation vers un ITEP.*

*Leur intensité et leur caractère durable en constituent des éléments essentiels lorsque les manifestations perturbent la scolarisation et la socialisation, qu'elles s'expriment sur un mode d'extériorisation ou de retrait, et ne sont pas d'ordre passager, circonstanciel ou réactionnel. Il s'agit de symptômes liés à des difficultés psychologiques qui perdurent.*

*Les jeunes relevant d'ITEP se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles préservées, engagés dans un processus handicapant pouvant compromettre à terme leur participation sociale.*

*Sur un territoire donné, l'ITEP doit pouvoir décliner des propositions d'accueil : appui de proximité par un service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD), accueil de jour à temps partiel, semi-internat, internat modulé (quelques soirs) ou à temps complet en établissement, ou en accueil familial spécialisés.*

Au regard de son agrément, l'établissement a donc pris le parti d'accueillir les enfants présentant une déficience, séparément des enfants présentant des troubles du comportement. La prise en charge est donc spécifique et se traduit par des fondamentaux liés aux postures et au mode organisationnel, se rapprochant ainsi de l'ITEP sans en avoir à ce jour, l'agrément et les moyens.

Ces fondamentaux tournent autour des questions de partage de temps, de prises en charge courtes dans leurs durées, un travail par groupe restreint voire pour certaines situations, individuelles.

L'équipe, pluridisciplinaire, oriente donc une action nécessairement complémentaire sous l'égide du tryptique de soin composé du pédagogique par son enseignant, de l'éducatif par ses éducateurs d'internat et d'externat, et éducateurs d'ateliers et du thérapeutique par ses intervenants paramédicaux. Cela exige de la complémentarité, de la communication, de la solidarité et une réactivité face à des troubles du comportement qui se gèrent au jour le jour.

L'originalité de ce type de ce dispositif expérimental « Innovation » réside dans le fait que des professionnels assurent des activités par le biais d'ateliers préprofessionnels. Ceux-ci participent ainsi à la socialisation, les ateliers étant alors, en parallèle de l'apprentissage technique, des supports à la médiation.

Lorsque la personne accueillie se ré-inscrit dans une dynamique de socialisation, du fait que les soins ont porté leurs fruits, l'objectif de ré-intégrer le système scolaire ordinaire, ou un dispositif de formation peut-être envisagé, sous condition d'un réaménagement évolutif et progressif de l'emploi du temps, et sous condition que les étayages du tryptique restent d'actualité, bien que distanciés.

Une adaptation permanente du parcours de l'enfant est donc l'une des clés de réussite de l'accompagnement : inclusion scolaire partielle, internat et semi-internat séquentiels ou partiels, cela dans le cadre de ce qui est appelé Dispositif ITEP.

## 6.2. SERVICE UNITE D'ENSEIGNEMENT :



Les Unités d'Enseignement permettent aux élèves orientés en établissement médico-social de poursuivre leur scolarité. Cette possibilité favorise des passerelles plus souples entre les différentes modalités de scolarisation et plus de fluidité dans les parcours de scolarisation. Les élèves accueillis en Unité d'Enseignement bénéficient d'enseignements adaptés, basés sur l'acquisition des paliers 1 et 2 du Socle Commun.

Tout enfant ou adolescent scolarisé dans l'IME se voit conforté dans son droit d'être élève : il peut, dès lors, prétendre profiter des mêmes droits que les autres enfants, à savoir accéder à l'Ecole et aux savoirs qu'on y enseigne, avec des objectifs d'apprentissage issus du Socle Commun de Connaissances, de Compétences et de Culture dans le cadre d'une pédagogie qui se doit d'être adaptée eu égard aux difficultés rencontrées par ces enfants. L'adaptation concerne ici la possibilité qu'ont les enseignants de redéfinir les compétences à acquérir en fonction des besoins éducatifs particuliers de l'élève et des capacités cognitives ou de socialisation dont il dispose.

En complémentarité avec le service éducatif, certains élèves de l'établissement bénéficient de parcours d'inclusion en ULIS Ecole ou Collège, voire EGPA ; d'autres (dans un objectif de formation préprofessionnelle) préparent le

Certificat de Formation Générale. Enfin, cette complémentarité s'étendant au service Formation, des parcours de formation professionnelle permettent à des jeunes d'intégrer des dispositifs formatifs qualifiants ou certifiants.

#### *Le Socle Commun de Connaissances, de Compétences et de Culture (SCCCC)*

La Loi du 8 juillet 2013 remplace la Loi du 23 avril 2005 qui était une loi d'orientation et de programme pour l'avenir des écoles. Celle-ci définit l'orientation et la programmation de la refondation de l'école et précise le Socle Commun. Les domaines de la maîtrise de la langue française (compétence 1) et des principaux éléments de mathématiques (compétence 3) ainsi que les compétences sociales et civiques et les compétences liées à l'autonomie et l'initiative (compétences 6 et 7) sont quotidiennement travaillées. Les groupes de travail, ou groupe classe, ont été constitués selon les besoins des élèves. Les Groupes de Besoins en Lecture et en Mathématiques en sont un exemple.

Le projet de l'UE est également basé sur des projets pédagogiques dans divers domaines. En s'appuyant sur des outils de médiation variés, les enseignants mettent en place des activités qui ont pour objectif de répondre à des besoins spécifiques.

Le Ministère de l'Éducation Nationale réaffirme la place importante que doit tenir la culture à l'école. En ce sens, la culture scientifique et technologique, la culture humaniste, les arts visuels, l'histoire de l'Art ou encore l'éducation musicale sont des domaines travaillés à travers les différents projets mis en place par les enseignants, en fin de matinée et l'après-midi.

Des évaluations régulières permettent des réajustements tout au long de l'année de ces activités et projets en fonction de l'évolution des besoins de chaque jeune scolarisé.

#### *Le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) et l'Équipe de Suivi de la Scolarisation (ESS)*

Comme le signifie la Loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des chances, dans tous les cas où la situation de l'enfant ou de l'adolescent l'exige, c'est l'orientation vers un établissement médico-social qui constitue la solution permettant de lui offrir une prise en charge scolaire, éducative et thérapeutique adaptée.

Le parcours de formation d'un jeune au sein de l'établissement, déterminé conjointement par l'Unité d'Enseignement, les services éducatif et thérapeutique, peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel et comporter diverses modalités de scolarisation possibles. Celles-ci s'inscrivent toujours dans le cadre du PPS de l'élève. Elles sont mises en œuvre du fait de la souplesse et de l'adaptabilité des différents services afin qu'une réponse adaptée soit faite au regard des besoins spécifiques de chaque enfant ou adolescent accueillis.

Les parents sont pleinement associés aux décisions concernant la scolarité de leur enfant. Les ESS exercent une fonction de veille sur le déroulement du parcours scolaire de l'enfant et ont pour mission d'assurer la bonne mise en œuvre du PPS. Les Enseignants Référents assurent, sur l'ensemble du parcours de formation de l'élève, la permanence des relations et les échanges d'informations entre les parents de l'élève et les différents partenaires travaillant avec lui, à savoir enseignants, éducateurs, personnels des services de soins et personnels de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

#### *Les rencontres parents-enseignants*

L'objectif de ces rencontres est d'inviter les familles au sein de l'Unité d'Enseignement pour qu'elles découvrent et comprennent le fonctionnement de l'école et les projets mis en place. L'équipe enseignante organise, dans l'année, des réunions parents-professeurs. Les bulletins scolaires ou les livrets de compétences sont une étape importante dans la scolarité des élèves. Il est donc consacré un temps pendant lequel chaque famille est reçue de façon à ce que l'on puisse donner et détailler ensemble les différents points du bulletin ou livret de l'élève concerné.

Enfin, l'équipe enseignante participe aux temps forts organisés dans l'établissement chaque année : fête de Noël, fête de fin d'année scolaire, remise des diplômes, autant d'événements qui permettent de mettre en valeur l'élève dans son parcours scolaire et d'inviter les parents lors de temps moins formels.

### **6.3. SERVICE MEDICAL et PARAMEDICAL :**



Ce service est composé de deux médecins, psychiatre et généraliste, une infirmière, psychologues, orthophonistes et psychomotricienne. L'équipe assure sa coordination par l'intermédiaire du médecin psychiatre.

De façon schématique, l'un des 3 psychologues assure des thérapies individuelles, un deuxième psychologue ayant davantage un rôle institutionnel tandis que le troisième dispense des thérapies plus brèves et réalise des évaluations psychotechniques. Dans la pratique, seul le psychothérapeute, institué comme tel, maintient son statut neutre avec une rigueur dans le cadre de ses interventions pour plus d'efficacité clinique. Les deux autres collègues se répartissent les tâches aussi en fonction de leur disponibilité de temps partiel.

La référence théorique est plutôt psychanalytique, enrichie de l'expérience de chacun (addictologie, expertise pénale, etc...).

Le psychothérapeute, en lien avec un des chefs de service éducatif, est garant théorique du partenariat avec un philosophe reconnu (expérimenté dans le domaine du handicap psycho-social, retraité de l'enseignement en pédagogie) qui anime un séminaire mensuel ayant pour thème « la violence » depuis plusieurs années.

Les prises en charge en psychomotricité sont individuelles ou en groupe. Elles comportent différentes techniques d'approche et sont adaptées au cas par cas. L'orthophonie comporte des suivis individuels, en groupe de deux ou en groupe de lecture classe entière.

Le psychiatre, conseiller médico-psychologique de l'équipe de direction, est garant du suivi thérapeutique général du jeune ainsi que de la bonne adéquation de toutes les offres de soin (au sens large) de l'institut avec le niveau du jeune au plan psychique, intellectuel et médical. Par son rôle de coordination de l'équipe et de régulateur auprès de celle-ci, en correspondance avec les autres pôles de l'institut, il a une fonction clé dans l'élaboration et le suivi des Projets Personnalisés des jeunes.

La permanence du soin est le fil conducteur essentiel de l'organisation de l'équipe : par la présence physique ou le téléphone.

Outre la permanence, c'est l'accès au soin qui est la priorité et les deux concepts sont liés. En effet, très souvent, la demande de nos jeunes protégés ne peut être différée, soit du fait d'une réelle contrainte de temps, soit du fait de l'exigence inhérente à leur caractère de personnalité. Il est donc nécessaire de répondre sans délai supérieur à une ½ journée à cette demande, au risque qu'elle se perde et se transforme en symptôme comportemental plus grave. De plus, la réponse doit être, en première intention, là où la demande s'adresse ; cela veut dire que l'infirmière ou

l'orthophoniste, par exemple, peut être amenée à écouter une demande d'ordre psychologique en attendant de réorienter cette demande secondairement après avoir donné une réponse à visée apaisante.

Au plan de l'accès aux soins physiques, les remboursements CMU ou autres, parallèlement au financement IME, permettent de donner aux jeunes de l'IME tous les suivis que leur état de santé requière, dans toutes les spécialités (dentiste, dermatologue, ophtalmologue ...). Les soins physiques spécialisés sont organisés, sur avis médical, par l'infirmière de l'IME ou par les parents des jeunes, avec surveillance de l'infirmière.

De même, au plan de la prévention (hygiène, diététique, contraception, etc...), le service médical de l'IME accompagne les jeunes, en collaboration avec le service éducatif, dans toutes les consultations, sessions de formation et cycles divers de formation, parfois au sein même de l'IME. A ce niveau encore, les parents des jeunes sont associés aux démarches de façon à en renforcer l'impact pour la vie quotidienne des usagers en vue de leur autonomie réussie.

Articulation avec l'environnement médico-social : Les différents IME, ITEP ou SESSAD de la Somme sont systématiquement contactés lorsque le cas d'enfant le demande. De même, les écoles d'origine ou les équipes de l'Aide Sociale à l'Enfance, de l'Association Yves Le Febvre, de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), de l'Action Picarde d'Action Préventive (APAP) ..., c'est le spécialiste concerné qui fait le lien utile à la continuité du soin ; à défaut, c'est le psychiatre qui s'en charge, surtout lorsqu'une dimension somatique complique le cas du jeune (lien avec le CHU, l'HP, les CMP, CMPP, CDOT ...).

Les administrations de tutelle sont contactées au besoin par le psychiatre, notamment lorsqu'une intervention médico-administrative est utile (attribution du statut de Travailleur Handicapé, de l'Allocation aux Adultes Handicapés, etc...). Il peut s'agir de la M.D.P.H., de l'A.R.S., de la Médecine du Travail...

Les soins médicaux individuels : Il s'agit des situations d'urgences, de « bobologie », de surveillance de l'état général (statique, dentition ...), de communication (famille, hôpital, spécialistes extérieurs), de prescriptions (médicaments, régimes, bilans complémentaires).

#### *L'aide à l'Autonomie psycho-sociale.*

- *Soutien psychoaffectif :*

Chapitre recouvrant les efforts soignants, surtout psychologiques, mais non exclusivement, pour aider l'enfant à s'exprimer pour mieux se connaître et donc devenir capable d'échanger positivement avec autrui.

Les entretiens individuels psychothérapeutiques ont ici toute leur valeur d'offrir au jeune une relation de confiance et d'expérience sur laquelle il peut s'appuyer pour son cheminement personnel.

La psychothérapie procède d'une démarche de déploiement et de transfert, à fin de restructuration, par un sujet, des modalités constitutives de sa propre organisation psychique, dans le cadre d'une relation de parole (instaurée avec un autre). Le dispositif d'écoute, créé pour les besoins de cette entreprise, repose sur la base des règles éthiques et pratiques en vigueur dans la technique psychanalytique.

- *Analyse du passage à l'acte.*

Le comportement opposant (Cf le terme médiatisé actuel T.O.P., Trouble Oppositionnel avec Provocation), fait partie du développement de la personnalité de l'adolescent. Parmi nos protégés, les infractions aux règlements sont fréquentes et exacerbées du fait de leur souffrance psychique et de leurs carences éducatives anciennes.

Pour le soignant, il s'agit d'indiquer au jeune que son passage à l'acte a un sens pour lui à décrypter de façon à ce que lui-même en sorte grandi et ne reste pas dans une répétition stérile. Ainsi, des consultations conjoncturelles sont données par un ou une psychologue ou le psychiatre, dans un but de compréhension, de dédramatisation et de responsabilisation. Indirectement, c'est souvent l'occasion pour l'adolescent d'affirmer son identité, élément souvent fragile parmi les enfants qui nous sont confiés. Qu'il soit d'ordre sexuel, alimentaire, auto ou hétéro agressif, addictif, kleptomaniaque ou autre, le passage à l'acte est un moment important pour le jeune appelant un regard et une parole de l'entourage.

Le soignant offre à l'enfant la possibilité de mettre des mots sur son action, ce faisant de la symboliser, de distancier

son action de son être tout en l'intégrant à sa pensée.

Le travail de réflexion du spécialiste psy entre dans un cadre de confidentialité avec le jeune. Parallèlement, des éléments de compréhension globale du cas particulier, peuvent être répercutés aux collègues, référents éducatifs, de façon à éclairer la prise en charge de l'adolescent dans son parcours institutionnel et favoriser une cohérence d'ensemble du travail éducatif et pédagogique adapté à chaque cas.

- *Echanges avec les intervenants extérieurs individuels.*

Il s'agit des contacts établis par les membres de l'équipe, avec les spécialistes (orthophoniste, psychomotricien, psychologue, médecin) qui ont suivi, ou continuent à suivre parfois l'enfant qui nous est confié. Téléphoniquement au minimum, au cours de réunions spécifiques le plus souvent, un échange d'informations et de points de vue techniques, nous permet de savoir comment aborder la prise en charge la mieux adaptée au cas de l'enfant. Les correspondants les plus fréquents sont nos collègues de CMP, CHU, CDOT, CMPP, de médecine et spécialités paramédicales de ville, des autres établissements médico-sociaux et SESSAD, du personnel socio éducatif de l'ASE, de l'Association Yves Le Febvre, de la PJJ et tout spécialiste impliqué dans le dossier MDPH d'orientation de l'enfant à l'IME de la Somme.

- *Rééducations.*

- Orthophonie : en individuel, en binôme, en groupe de besoin en lecture (Unité d'Enseignement).

Il s'agit surtout de rééducation du langage écrit selon des techniques classiques reconnues puisque l'efficacité intellectuelle globale de la majorité de nos protégés est un frein pour l'exercice élaboré de l'écriture chez eux. Le langage oral nécessite souvent aussi une rééducation du fait des troubles cognitifs intriqués à une pauvreté de vocabulaire. En effet, le code de communication langagier est trop souvent désinvesti précocement par les usagers, par carences de stimulations positives dans ce domaine.

Le rôle de l'orthophoniste, en filigrane de la rééducation instrumentale, consiste à réconcilier le sujet avec la langue pour l'aider à privilégier ce mode de communication par rapport à une expressivité « onomatopéenne » voire massivement corporelle plus archaïque.

Les suivis en binôme permettent une émulation pour des jeunes qui, par ailleurs, fuient la relation duelle plus contraignante.

En groupe de lecture, sur le lieu classe, avec l'enseignant (e), l'orthophoniste observe, aide et conseille l'enfant en situation scolaire, lui faisant bénéficier de ses compétences dans une ambiance habituelle, de groupe, non stigmatisante et faisant lien avec son cursus d'instruction générale.

- Psychomotricité : en individuel, en binôme, en groupe de relaxation, en groupe d'expression corporelle

La relaxation est une médiation qui, parfois, fait peur aux jeunes et il est difficile en ayant un déficit intellectuel de s'inscrire dans un projet comme celui-là. D'autre part, les adultes en contact régulier avec les jeunes doivent les y encourager car cela leur permet d'aborder différemment la conscience d'exister.

Le groupe d'expression corporelle peut aider les jeunes souffrant d'un mal-être important, difficilement accessible autrement.

- *L'Information et la Prévention.*

Il s'agit de : hygiène et infectiologie ; diététique ; sécurité et intégrité corporelle ; sexualité ; estime de soi, respect de l'autre et intégrité de la conscience.

A ce niveau, l'infirmerie représente le lieu de base, symbolique de l'action de prendre soin de soi-même. En alliance avec le service éducatif et le service pédagogique de l'institut, médecin généraliste, infirmière, psychologue, psychiatre, impulsent des sessions ou ateliers spécifiques sur des thèmes de la vie utiles à la responsabilisation des jeunes.

Souvent, un partenaire de l'IME, extérieur à l'institut, apporte son expérience à nos protégés, individuellement ou en petit groupe.

#### **6.4. ACTIONS TRANSVERSALES :**



#### 6.4.1. Pôle Social :

Une action sociale, inscrite dans une démarche de solidarité et de démocratie pour une nouvelle citoyenneté, doit être recentrée sur les bénéficiaires à trois points de vue :

- Les bénéficiaires ont des droits à exercer, quelles que soient leurs difficultés,
  - Les bénéficiaires doivent être en mesure de devenir acteurs du changement de leurs conditions et de leur cadre de vie ;
  - Pour réaliser ces projets individuels et/ou collectifs, des outils souples et pertinents sont à créer en permanence.
- Ce n'est pas l'usager en tant que personne qui suscite l'intervention mais son « problème », son discours, son comportement ou sa situation. C'est selon ces facteurs que l'on choisira tel représentant de telle institution. Afin de sortir du schéma de l'assistance, des conditions nouvelles sont créées de nature à favoriser de nouveaux rapports entre les institutions et les usagers et/ou leurs représentants. Il s'agit de rapports de liberté, de respect, de transparence et de coopération :

Liberté : l'usager, ou son représentant, peut exprimer une demande, quelle qu'elle soit, sans recours nécessaire à un travailleur social ou à l'appui d'un autre professionnel (sauf dans certains cas comme une demande de RSA par exemple, qui doit être instruite par un travailleur social ou par le CCAS de la commune).

Respect : il s'agit ici de la fonction d'accueil, d'écoute, de disponibilité auprès de toute personne.

Transparence : il est nécessaire d'informer l'usager et/ou son représentant sur sa situation, cela permet de l'associer véritablement à la résolution de ses propres difficultés (par exemple, au sein de l'établissement, si un rapport d'informations « signalantes » est transmis à l'EDDE, la famille du jeune sera invitée à rencontrer les professionnels pour une lecture de ce rapport).

Coopération : le service social a pour vocation de se mettre à la disposition des projets individuels des usagers, en faisant appel, si besoin, au réseau de partenaires mis en place.

La plupart des interventions du travail social comporte une dimension préventive et une dimension réparatrice. L'objectif commun du travail social est que chaque intervention ait une visée préventive, bien qu'il s'agisse le plus souvent de solutionner des difficultés existantes. La dimension réparatrice est encore, le plus souvent, le rôle premier du travail social. Ce travail suppose alors la durée, la continuité et l'action. L'action individualisée s'adresse à une personne ou à une famille.

Les missions de l'assistante sociale en IME, se caractérisent par quatre grands domaines d'interventions :

- Le champ du handicap.

L'assistante sociale informe les représentants légaux des droits et des aides dont peuvent bénéficier leur enfant notamment en ce qui concerne les allocations et les prestations spécifiques (AEEH, PCH, AAH...). Elle peut également aider les familles à instruire ces demandes d'aides auprès des organismes (montage de dossiers...).

L'assistante sociale constitue ou aide à la constitution des dossiers pour les jeunes adultes (Reconnaissance de la

Qualité de Travailleur Handicapé, orientations en établissement de travail et/ou d'hébergement...) dont le projet professionnel s'oriente vers un Etablissement de Service et d'Aide par le Travail (ESAT). Elle assure tout le suivi de ces demandes administratives et tient régulièrement le jeune et sa famille informés. En effet, toute l'information quant aux démarches effectuées, aura été travaillée, au préalable, en partenariat avec les représentants légaux chaque fois que cela est possible.

Il est très important que l'utilisateur soit acteur des démarches qui le concernent. L'assistante sociale veillera à ce que son projet de vie soit rédigé afin de le transmettre aux autorités compétentes (MDPH). Elle informe également l'utilisateur et son représentant légal de la possibilité qui est offerte de maintenir le jeune dans l'établissement au-delà de l'âge prononcé de la sortie, au titre de l'Amendement CRETON. Cette demande est à instruire auprès de la MDPH, en lien avec le projet de vie du jeune.

Enfin, selon la problématique personnelle, l'assistante sociale informe et renseigne les jeunes adultes et leurs représentants légaux sur les mesures de protection des biens et des personnes. Elle peut aider à instruire cette demande de protection auprès du Tribunal (Juge des Tutelles), en accord avec le jeune adulte.

L'assistante sociale est en relation avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées pour toutes les questions de régulation et de suivi des demandes.

Elle est également sollicitée par la MDPH pour participer activement aux équipes techniques pluridisciplinaires tant pour le pôle Enfants que pour le pôle Adultes.

- Champ de la parentalité.

L'observation stricte des ressources parentales et leur mobilisation, dans l'intérêt de l'enfant, est un des fondements du travail qui doit être engagé avec eux.

Les rencontres, les plus régulières possibles dans le temps, se déroulent, soit au domicile, soit dans l'Institution. Elles font l'objet, en amont, d'une réflexion pluridisciplinaire du contenu de l'échange et des professionnels dont la nécessaire présence est préconisée. Participent à ces rencontres : l'assistante sociale, le référent du secteur éducatif, et/ou scolaire, et/ou technique, et/ou médical, selon l'objectif de la rencontre, le thème à évoquer au cours de l'entretien, ou selon la demande de la famille.

Ce contenu, dans un contexte d'écoute et de recherche de sens, fait état, soit des difficultés particulières, soit des évolutions, soit d'un bilan de prise en charge, soit des projets. Les attentes parentales sont prises en compte, même si ces attentes ne sont pas dans l'intérêt du projet du jeune (exemple : passage de l'internat au semi-internat...).

Après chaque rencontre, un compte-rendu est rédigé puis classé dans le dossier unique du jeune. Ces écrits ont les caractères d'un véritable outil de travail et affichent la transparence. Ils permettent de dérouler un fil conducteur, tout au long de l'accompagnement du jeune, depuis son admission jusqu'au moment de sa sortie.

- Champ de la prévention.

Le travail en réseau revêt un caractère inévitable. Il permet de confronter les perceptions des situations, de complexifier la vision des situations, de croiser les connaissances et les compétences. Tout cela, toujours au service de l'utilisateur.

Le réseau inclut les Territoires de Développement Social, qu'il s'agisse de l'Amiénois ou du rural. Ces territoires sont organisés autour des Centres Médico-Sociaux regroupant les travailleurs sociaux (assistantes sociales, puéricultrices, éducateurs...). Le travail en partenariat ne se limite pas à cela, il se développe au gré des situations et des besoins qui émergent (associations tutélaires, secteur psychiatrique, psychologique, associations diverses, secteur judiciaire, administrations diverses...). Ce partenariat fait l'objet d'un répertoire régulièrement mis à jour. En effet, les contacts peuvent être physiques, téléphoniques ou écrits.

Lors des rencontres avec les partenaires, l'utilisateur et son représentant légal sont présents ou non, selon les situations et selon la disponibilité de chacun.

Le travail social est toujours un travail d'équipe pluridisciplinaire où plusieurs professionnels échangent sur la même situation d'utilisateurs. Ce travail est la clé de l'efficacité des accompagnements. En effet, il permet la distanciation nécessaire à une prise de décision cohérente et réfléchie, où chaque praticien peut apporter sa compétence et ses connaissances.

C'est ainsi qu'au moment où est prononcée l'admission de l'utilisateur, se référant aux informations transmises par la MDPH, il peut être nécessaire de faire des investigations quant à sa situation (dans le cas notamment de mesures de placement ou de mesures d'assistance éducative). Ces informations peuvent éclairer les équipes éducatives sur certains comportements de jeunes, donner un sens à leurs difficultés et adapter la dynamique professionnelle.

Les actions de prévention, qui sont destinées à empêcher l'émergence de situations de maltraitance et également à réduire les facteurs qui peuvent aboutir à une mise en danger de l'enfant, sont menées.

Outre l'accompagnement de l'utilisateur dans l'Institution, l'accompagnement global des familles qui rencontrent des difficultés, est recherché.

Ces actions de prévention participent donc du travail avec les familles mais également de l'action en réseau.

- Champ de la protection de l'enfance.

La transmission d'informations préoccupantes concernant un mineur en danger à l'Autorité administrative ou judiciaire compétente, constitue la porte d'entrée dans le dispositif de la protection de l'enfance.

Les professionnels de l'Institution apportent directement leur concours à la protection de l'enfance, et l'assistante sociale en est l'interprète.

Avant de recourir au signalement – sauf si fait grave avéré et qui demande une réponse de protection immédiate, tout un dispositif d'aide aura été mis en place, tant avec l'utilisateur, ses représentants légaux, et le réseau social (champ de la prévention).

#### **6.4.2. Formation et Insertion :**

Il s'agit là de la constitution des parcours de formation en vue de l'insertion.

Elle passe par

- l'émergence des intérêts professionnels, à partir des attentes de la personne accueillie, des éléments d'observation issus des ateliers préprofessionnels et de l'équipe éducative.
- l'accès à la formation, réalisé le plus souvent par des bancs d'essai en établissements de formation.
- la recherche de contrats, d'apprentissage notamment.
- l'installation et suivi sur le lieu de stage en entreprise et en établissement de formation.

Là encore, un travail intra-muros interdisciplinaire (intervenants et référents du jeune) est nécessaire.

Pour coordonner les données internes à l'établissement, les attentes du jeune et de la famille, les partenaires extérieurs, un poste est dédié spécifiquement à cette action.

#### **6.4.3. Service de Suite :**

Afin de répondre à l'Article 8 de l'Annexe XXIV du Décret N° 89-798 du 27 Octobre 1989 stipulant que « L'établissement ou le service assure l'accompagnement de l'insertion sociale et professionnelle de l'adolescent à sa sortie. Afin d'apporter son appui au jeune et à sa famille, en liaison avec les services administratifs et sociaux compétents auxquels il ne se substitue pas, il apporte son concours aux démarches nécessaires pour faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale. Cet accompagnement court sur une durée minimum de trois ans », mais également à la loi 2002-2, relative aux droits des usagers et de leurs familles, il est proposée une action portée par deux salariées de l'établissement : l'Assistante Sociale, en charge des jeunes sortants de l'IME, relevant du milieu protégé, et l'Educatrice rattachée à la Formation Professionnelle, assurant cette mission auprès des jeunes relevant du Milieu Ordinaire.

L'intervention est réalisée envers les jeunes mineurs ou majeurs sortis de l'IME de la Somme (détenteurs d'une notification de fin de prise en charge par la MDPH) quel que soit le motif de sortie, sur demande de la personne, de son (ses) responsable(s) légal (aux), ou sur demande d'un partenaire extérieur (ESAT, Assistante sociale de secteur, Mission Locale....).

Le service de suite a pour vocation de venir en appui aux « usagers » qui ont été accueillis au sein de l'établissement, quel que soit le service, en apportant une réponse personnalisée, confidentielle, à une sollicitation émanant du jeune, de sa famille ou d'un partenaire mais aussi de l'établissement.

L'objectif principal est de contribuer à la réalisation du projet de vie socioprofessionnelle par une intervention adaptée en favorisant l'autonomie de la personne en l'orientant vers les partenaires adéquats (en lui facilitant

l'accès à l'ensemble des services de droit commun en matière d'accès au logement, la poursuite des études, la recherche d'un emploi ou l'accès à la formation ...).

#### 6.4.4. L'Activité Sportive :

Il s'agit d'une activité motrice qui vise le développement harmonieux du corps dans le souci d'épanouissement et du dépassement de soi. Elle inclut des notions de socialisation, de respect des règles, d'inclusion dans le groupe.

Conditionnée par une autorisation médicale délivrée par le médecin de l'établissement, c'est une activité obligatoire pour tous, quelque soit le niveau, sauf refus explicite de la famille.

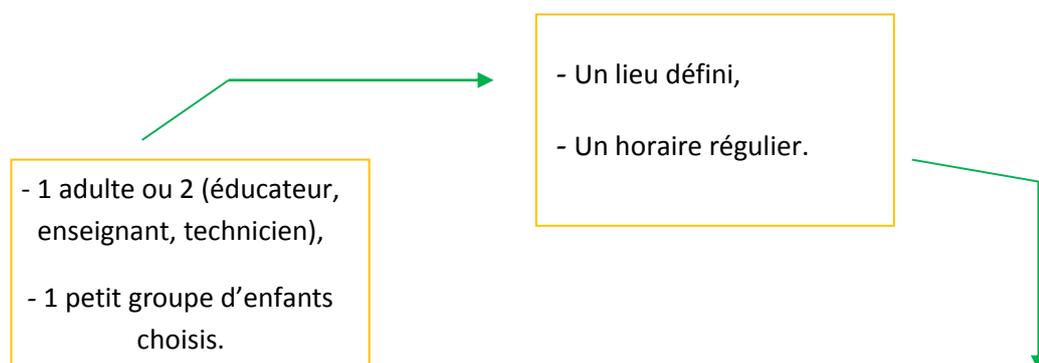
La pratique sportive s'effectue dans le gymnase de l'établissement jouxtant les ateliers, sur le terrain de football ou sur tout autre lieu adéquat.

Les groupes sont constitués en début d'année et pour un an. Ils sont mixtes et organisés par catégorie d'âge, de niveau et de façon à ne pas trop réduire les autres activités desquelles ils sont extraits.

La dépense physique est également un moyen de canaliser les tensions et peut être utilisée comme sas de décompression en cas de besoin. L'accueil est alors individualisé pour une séance s'intercalant entre les autres.

#### 6.4.5. Ateliers de Médiation :

Cette action se schématise de la manière suivante :



Des échanges

- Des observations

L'enfant est pressenti pour l'atelier en réunions spéciales (où participent les adultes concernés, la chef de service éducatif, la coordinatrice pédagogique, le directeur, le psychiatre et la psychologue) ; l'indication d'atelier d'aide spécifique pour un enfant est posée en fonction de son âge, de sa problématique et de son assentiment.

Pendant l'atelier d'aide, le jeune est extrait de son emploi du temps habituel.

Les ateliers de médiation psycho-éducatifs représentent un des trois temps de la prise en charge globale du jeune, avec l'Unité d'Enseignement et les Ateliers préprofessionnels. Les prises en charge paramédicales se greffent sur ces trois temps : pour des questions d'organisation, il est difficile de créer un quatrième temps où l'on trouverait ces prises en charge paramédicales.

Les ateliers de médiation ont pour objectif de répondre à un besoin précis ou à plusieurs besoins :

- Développer la Socialisation, la Citoyenneté,
- Sensibiliser à l'Environnement,
- Travailler dans le sens de l'Estime de Soi,
- Développer l'Imagination,
- Stimuler la Curiosité (culturelle, scientifique, intellectuelle...),
- Favoriser la Créativité,
- Favoriser le Plaisir de vivre,
- Faciliter la Solidarité, la Coopération,
- Permettre la Communication,
- Travailler sur l'Organisation spatio-temporelle,
- Développer l'Hygiène de vie.

#### *Modalités de fonctionnement :*

\* Le groupe qui participe à l'atelier est composé de 04 à 05 jeunes.

\* L'enfant est pressenti pour un atelier de médiation mais sa participation est sur le mode du volontariat : l'activité lui est proposée, mettant en transparence les difficultés rencontrées par le jeune, les objectifs à atteindre.

\* L'indication d'atelier d'aide spécifique pour un enfant est posée en fonction de son âge, de sa problématique et de son assentiment.

\* Sa participation varie de 06 mois à 02 ans, en fonction de son investissement et de son rythme d'apprentissage.

\* La famille est informée de l'inscription de leur enfant à l'atelier, précisant les difficultés rencontrées par ce dernier, les modalités de fonctionnement, les moyens mis en œuvre, les objectifs.

*L'objectif* est thérapeutique par le savoir-faire éducatif. En effet, la répétition réglée d'expériences, à la fois ludiques, valorisantes, demandant effort (attention, stabilité, persévérance, dépassement de soi, patience...) apporte aux enfants des repères, des références, un investissement qui procurent un gain de confiance en soi et aptitudes à connaître ses limites et celles des autres. Tout ceci encourage leur évolution vers l'affirmation de leur autonomie.

Chaque enfant réagit à sa façon par rapport à ses « co-aventuriers » d'atelier et par rapport à l'adulte concerné,

devenu référence privilégiée dans des moments de sports, jeux, activités culturelles ou créatrices ou de découvertes.

## **6.5. SERVICES ADMINISTRATIF, COMPTABLE et GENERAUX ou L'ACCOMPAGNEMENT INDIRECT :**

### ***Les Services Généraux :***

- Agents d'Entretien des Bâtiments :

Il s'agit de l'ensemble des services nécessaires au fonctionnement normal de l'entité « IME »: achats de matériels, de fournitures, maintenance de bâtiments, gestion des locaux techniques et des fluides tels que : électricité, froid, chauffage, entretien des bâtiments. L'expression "Services Généraux" est généralement réservée à une activité interne de l'entreprise.

Les professionnels de ce secteur sont compétents dans une branche professionnelle spécifique (électricité, peinture, etc). et ces compétences se complètent. Cependant des interventions par des professionnels extérieurs à l'établissement sont nécessaires lorsque le champ de compétences ne l'autorise pas à intervenir.

Lorsque cette activité est externalisée, la sous-traitance est souvent employée. C'est le cas du ménage, de la maintenance, de l'informatique.

Ce pôle intervient également dans le suivi des commandes auprès des fournisseurs ainsi que des suivis travaux.

- Lingerie :

La lingère est responsable de l'entretien linge de maison dit institutionnel, de la gestion des stocks, de l'entretien de la tenue du personnel de cuisine, des tenues professionnelles mises à disposition des jeunes émargeant aux ateliers.

- Entretien des Sols :

Cette activité est assurée par une salariée de l'établissement et intervient selon un programme hebdomadaire préétabli, et les activités des différents services.

En parallèle, un ESAT intervient en tant que prestataire extérieur.

- Les transports :

Un poste de chauffeur est dédié au transport des enfants, matin et soir, aux sorties prévues par les différents services ainsi que l'accompagnement en transfert. Un circuit intra-muros Amiens permet de reconduire les jeunes à leur domicile avec une entreprise de transport privé.

Remarque : L'équipe éducative, les transports publics et une société privée de transport viennent compléter la mission transport.

La communication avec les différents transporteurs s'effectue :

- ✓ par l'intermédiaire du standard qui a ici un rôle de coordination et d'organisation.
- ✓ entre la Direction et les responsables des sociétés de transport.

La fonction chauffeur participe à la communication entre familles et établissement, par les informations qui transitent par elle.

- La cuisine centrale IME – Service RESTAURANT DES ENFANTS :

L'équipe assure tous les repas de la semaine, elle est fournie en matières premières par une société extérieure de restauration.

Le menu hebdomadaire tient compte de l'équilibre alimentaire, des besoins des jeunes et de leurs goûts, la découverte de nouveaux produits. Il est pris en compte les régimes sur prescription médicale, qu'ils soient définitifs ou ponctuels et sont respectées également les coutumes alimentaires de la famille.

### ***Le Service Administratif :***

Il se distingue en trois secteurs :

- L'Accueil.

Comme son nom l'indique, il s'agit d'accueillir le public, soit physiquement, soit par le standard téléphonique. Toute personne venant se présenter à l'établissement le fait à l'accueil pour être ensuite dirigée vers l'interlocuteur concerné.

- Le Secrétariat.

Il va s'en dire qu'en termes de dactylographie, c'est le « centre stratégique » : rédaction des écrits de tous types, issus des différents secteurs d'activités. C'est aussi :

- ✓ mise à jour des dossiers des usagers,
- ✓ l'organisation des visites d'admission,
- ✓ l'enregistrement du courrier puis son dispatching,
- ✓ gestion des transports,
- ✓ la veille active pour l'envoi de divers documents (A.R.S., M.D.P.H., familles, entreprises, etc...),
- ✓ préparation des convocations aux différentes réunions du personnel,
- ✓ tenue des archives (dossiers des jeunes sortis ou dossiers administratifs clos),
- ✓ classement des documents et dossiers administratifs en cours de traitement,
- ✓ Mise à jour du répertoire téléphonique et adresses des familles,
- ✓ le suivi des factures fournisseurs,
- ✓ la gestion des stocks consommables et non-consommables,
- ✓ mise à jour de registres :
  - ° incidents,
  - ° procédures et protocoles,
  - ° liste du personnel (adresses, téléphones),
- ✓ mise à jour d'un certain nombre de documents en réponse à des demandes particulières : demandes de stage, réponses aux propositions d'embauche,

- Le suivi RH :

Le secrétariat est référent RH auprès du siège de l'association, en est l'interface de communication et d'information ; participe au suivi des dossiers du personnel et des embauches, participe à la construction et la consolidation de l'organisation administrative de l'association.

La comptabilité est rattachée au siège de l'association, plusieurs agents étant les référents de l'établissement pour assurer les tâches liées à la fonction.

## **7/ LE PROJET PERSONNALISE :**



### **7.1. Préambule :**

Chaque personne accompagnée a des attentes et des besoins singuliers, que le professionnel s'emploie à intégrer dans le projet. Le processus à mobiliser pour cela est la co-construction entre la personne accueillie et l'accompagnant, évitant ainsi le risque d'une approche standardisée qui s'opposerait à l'objectif de personnalisation. Le projet consiste en la détermination de ces besoins, de ces attentes, réalisables ou non en fonction de là où en est la personne accueillie, dans ses potentialités. A partir de cet état des lieux, une démarche de construction progressive, parfois expérimentale, se met en œuvre pour dessiner de plus en plus précisément ce que sera le projet, c'est-à-dire ses objectifs et les moyens mis en œuvre pour atteindre ces derniers.

Mais cette construction passe par un certain nombre de principes que les professionnels ont à cœur de prendre en compte :

- La construction est en fait une co-construction du projet personnalisé, issue d'un dialogue régulier.
- La participation la plus forte de la personne et de sa famille est recherchée.
- La dynamique du projet est souple et adaptée au rythme de la personne.
- L'ensemble des professionnels est concerné par les projets personnalisés : ce n'est donc pas la seule affaire de "l'accompagnant", du référent, ou du tuteur.
- Plus les parties prenantes sont nombreuses, plus il faut veiller à l'expression de la personne accueillie.

Pour mettre en œuvre le projet personnalisé, l'établissement se dote de moyens et d'outils qu'il convient de rappeler ici puisqu'ils ont pour ambition de favoriser le projet personnalisé eu regard aux principes énoncés ci-dessus.

### **7.2. Les Moyens :**

#### **7.2.1. Les « Outils » de la loi 2002-2 :**

Cette loi qui met en avant les droits des « usagers » et leurs familles, encadre le projet personnalisé par les outils qu'elle met en œuvre. Documents destinés à ces derniers, ils permettent une lisibilité des actions portées auprès de la personne accueillie et une meilleure compréhension de la façon dont elles sont portées :

- Le livret d'accueil qui renseigne sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement,
- Le règlement de fonctionnement qui informe, comme son nom l'indique, des règles qui régissent l'établissement,
- La charte des droits et des libertés, à laquelle souscrit l'établissement, la personne accueillie et sa famille,
- Le contrat de séjour qui fixe les grandes lignes de l'accompagnement proposé à la personne accueillie, les missions et les actions que l'établissement s'est donné. En cela, le projet personnalisé est à considérer comme un avenant au contrat de séjour.

En parallèle, le Conseil de Vie Sociale est un lieu d'expression par un système de représentativité : « usager », famille, association, personnel. Il est une instance de consultation sur la vie de l'établissement, son activité, ses projets, son budget, ses orientations. Il est aussi une instance d'information des personnes accueillies et des familles.

L'Enquête de Satisfaction entre dans la liste de ces outils parce qu'elle est un baromètre de la démarche-qualité, où chaque famille a sa liberté d'évaluation de la mise en œuvre du projet de chaque personne accueillie.

Enfin, le Projet d'Etablissement lui-même : un document qui reprend l'ensemble des missions et des actions, qui les expliquent, qui légitime l'action des professionnels, comment et par quels moyens elle est mise en œuvre.

In fine, ces outils concourent à la construction du projet personnalisé parce qu'ils l'encadrent et parce qu'ils veillent au respect de sa mise en œuvre. Mais cela ne suffit pas : à l'intérieur de ce cadre, apparaissent différents temps forts qui rendent le projet personnalisé dynamique et autre chose qu'un simple document administratif. Il s'agit des moyens qui rendent opérationnel le Projet Personnalisé : les différents services et actions transversales de l'établissement évoqués ci-dessus, le Processus d'Admission, la Réunion Projet Personnalisé, l'Equipe de Suivre de Scolarisation, l'Inclusion et la Formation, les stages en entreprise.

### **7.2.2. La procédure d'Admission :**

Tout enfant ou adolescent accueilli à l'Institut Médico-Educatif de la Somme bénéficie d'une décision d'orientation en établissement spécialisé émanant de la Commission des Droits à l'Autonomie de la Personne Handicapée (C.D.A.P.H.). Cette décision est adressée en tant que notification d'orientation à l'établissement répondant au mieux au besoin de l'utilisateur. A réception de ce document et suite à la procédure d'admission, une décision d'affectation est prononcée par le Directeur de l'établissement.

Cette affectation fait l'objet d'une procédure d'admission ayant pour objectif de préciser la nature des difficultés de l'enfant pour lesquelles est programmé l'accueil par la C.D.A.P.H. Il s'agit de rencontrer la famille afin d'évaluer le degré d'acceptation, de compréhension des difficultés, leur collaboration, leur analyse de la problématique de leur enfant, l'environnement dans lequel ce dernier évolue. Il s'agit également de recueillir un certain nombre d'observations afin d'affiner le projet d'accueil : évaluation scolaire, évaluation réalisée par les ateliers préprofessionnels, fiche administrative de recueil d'informations d'ordre administratif, et sur le parcours de l'enfant, en général.

La procédure s'inscrit également par une information auprès de l'établissement scolaire lorsque l'enfant a moins de 16 ans, au travailleur social lorsque l'enfant bénéficie d'un étayage social, à l'établissement spécialisé qui a proposé l'orientation.

C'est lors de cette première visite que sont remis livret d'accueil, règlement de fonctionnement et charte des droits et des libertés.

Après la décision d'affectation, un protocole d'accueil, le jour de l'admission, est mis en œuvre afin de permettre à l'utilisateur d'être présenté à l'ensemble des jeunes déjà présents, au personnel ayant une prise en charge directe ou non auprès des personnes accueillies. C'est aussi à cette occasion que le contrat de séjour est présenté par la Direction.

Après son entrée en établissement, l'intervention de l'Assistante Sociale de l'établissement permet de rassembler les informations manquantes, ou les compléter, cela en vue des Réunions d'Informations dans les 3 mois qui suivent l'admission. Une Visite à Domicile est systématiquement effectuée avant chaque Réunion d'Information. Cette Réunion d'Information a pour objet l'échange des observations faites par les professionnels en charge directe de l'enfant.

### **7.2.3. Les Réunions :**

La Réunion Projet Personnalisé est un temps de concertation entre les différents intervenants auprès de la personne accueillie. Elle a pour objectif d'échanger, par un débat contradictoire, sur les observations et les analyses faites par les différents professionnels issus de secteurs d'activités différents : social, atelier préprofessionnels (lorsque l'enfant a plus de 14 ans), éducatif, médical et paramédical, psychologique, scolaire. Une analyse des écarts entre les objectifs initiaux et les objectifs réellement atteints, est réalisée. Les moyens mis en œuvre sont également

revisités afin de vérifier leur efficacité, voire les modifier si nécessaire. Une fois le projet personnalisé redéfini, il est présenté pour signature et contractualisation auprès de la famille.

La Réunion Equipe de Suivi de Scolarisation met en avant, comme son nom l'indique, tout le chapitre de la scolarité : niveaux, acquisitions, posture d'élève, comportement, objectifs eu égard aux paliers 1 et 2 du Socle Commun. Elle regroupe coordinatrice pédagogique, éducateur référent, enseignant référent et famille. C'est d'ailleurs à cette occasion qu'est présenté le projet personnalisé de leur enfant.

Les Réunions de Service revêtent un aspect organisationnel de la vie quotidienne et sont autant de points d'appui à la construction du projet personnalisé. Elles sont l'occasion de mettre en perspective ce dernier eu égard au quotidien.

Tous ces temps de concertation permettent le croisement des observations, entre professionnels, entre services. En cela, ils renvoient à la notion de la dynamique de projet.

#### **7.2.4. Le Parcours individuel :**

Pour chaque jeune, un projet est défini dans les conditions citées ci-dessus. Il est pour chacun une photographie à un moment précis du parcours de l'enfant au sein de l'institution. C'est dire que ce projet est évolutif dans le temps, eu égard aux besoins de l'enfant, ses potentialités, l'avancée des projets.

Au fur et à mesure de l'évolution du jeune, le projet d'insertion sociale et professionnelle se dessine, se précise. Le jeune est alors pressenti pour mettre en œuvre des projets en lien avec la scolarité extérieure, en lien avec la formation professionnelle, en lien enfin avec les entreprises. On parle alors :

- de l'inclusion scolaire en tant qu'intégration progressive en scolarité dite ordinaire (selon un emploi du temps partiel révisable en fonction de l'évolution de la situation),
- de la formation sur des dispositifs en lien avec des établissements de formation professionnelle.
- de stages en entreprise : de la découverte à la confirmation du choix professionnel

Ces mises en œuvre se réalisent à partir de l'observation et de l'analyse faites par les professionnels. De façon progressive, une « immersion » est proposée : l'évaluation des savoirs-être et des savoirs-faire est une action continue. Elle a pour objectif d'adapter les moyens au plus près des besoins afin que les apprentissages s'effectuent dans les meilleures conditions possibles.

#### **7.2.5. La Référence :**

##### **7.2.5.1. La Référence théorique mise en pratique :**

Eléments théoriques :

L'emploi du terme apparaît dans les années 1950-1960, à partir d'une filiation anglaise, et dans le champ de la linguistique. Dans le domaine de l'éducation spécialisée, le terme « référent » garde cette qualification d'interlocuteur privilégié, mais il prend une autre coloration à cause d'une extension des rôles et des missions. Le référent éducatif est un travailleur social qui exerce le suivi éducatif et l'accompagnement d'un jeune et de sa famille en collaboration avec d'autres partenaires sociaux et les structures d'accueil sollicitées pour la prise en charge de l'enfant ou du jeune.

La notion de référence se fonde sur l'idée qu'une action éducative et/ou thérapeutique ne peut avoir de réalité effective qu'à la condition de reconnaître l'existence et la valeur des relations individuelles au sein de l'institution. La fonction de référent interroge le cadre institutionnel dans lequel elle s'exerce. Le référent dont le rôle consiste à prendre en charge individuellement un usager, se trouve placé comme une sorte d'opérateur entre le sujet, l'institution et sa famille autour de quoi la dynamique des échanges s'ordonne. C'est dans cet espace qui se fonde sur le principe éthique fondamental de la reconnaissance de l'autre comme sujet.

*Source : « Le Social – 14/04/2009*

La référence éducative est une pratique qui s'est imposée avec le temps au sein des institutions prenant en charge des mineurs ou des adultes pour qui une intervention spécialisée s'avère nécessaire. Pourtant, ce type de fonctionnement devrait pouvoir être interrogé quant à ses tenants et ses aboutissants, ses avantages et ses inconvénients, ses richesses et ses dérives.

Que ce soit l'enfant ou l'adulte, ils sont confiés à un service sur une décision de la M.D.P.H., du Juge des enfants ou sous la forme d'un contrat administratif. Au moment de l'admission, Directeur, Chef de service ou Assistante sociale jouent souvent un rôle essentiel dans l'accueil et la présentation du projet pédagogique de l'établissement. C'est ensuite toute une équipe pluridisciplinaire qui va prendre en charge l'usager. Il est fréquent néanmoins qu'un professionnel soit désigné pour suivre personnellement ce dernier. Il servira de pivot et d'interlocuteur privilégié tant pour celui-ci que pour sa famille et les partenaires internes ou externes : c'est le Référent.

Quelle place pour le référent ?

L'enfant est un être en voie de maturation tant physique que psychologique. Le majeur protégé quant à lui, conserve une fragilité certaine. L'un et l'autre restent largement dépendants de leur entourage. Cela subsiste quand bien même toute la raison d'être du travail éducatif consiste à favoriser l'autonomisation et la prise en charge de sa vie par le sujet lui-même.

Dans ce contexte, l'instauration d'une relation personnalisée fait entrer peu ou prou le professionnel dans une logique de suppléance parentale : il exerce en effet un rôle d'écoute, d'observation et de guidance, et assure la continuité et la cohérence de la vie de l'usager. Il prend très vite une place centrale dans son univers, étant facilement sollicité pour répondre aux demandes, angoisses et problèmes de ce dernier.

Cette réalité est d'autant plus renforcée que l'outil de travail essentiel qui constitue la base du relationnel entre le référent et l'usager, se situe bien dans le domaine de la confiance réciproque et de l'affectif.

- Du côté du professionnel, on ne peut s'atteler à apprendre ou à aider un être humain à gérer sa vie, sans tisser des liens empreints d'empathie, de compréhension et de grande proximité.
- Du côté de l'usager, s'en remettre à un adulte-ressource, c'est pouvoir compter sur lui, se placer sous sa protection et essayer d'obtenir satisfaction à partir de la relation privilégiée qu'il a établie avec lui.

« Mon éduc », dira le jeune, marquant par là le processus d'appropriation dans lequel il est engagé... « Mon jeune », affirmera l'éducateur au détour d'une phrase. Le risque est ici très clair : celui de l'enfermement de l'un et de l'autre dans une relation fusionnelle marquée par la confusion des rôles et une illusion de toute-puissance. Le professionnel peut avoir le sentiment que le jeune lui appartient et le jeune qu'avec l'aide de son référent, il n'a vraiment rien à craindre... Il existe néanmoins des balises pour éviter de telles dérives.

La Triangulation.

La psychanalyse explique l'importance de la relation objectale qui permet à l'enfant de distinguer l'existence d'un monde extérieur au fonctionnement fusionnel qui l'unit à sa mère dans la première année de sa vie. Cette prise de conscience est permise grâce à l'intervention d'une tierce personne qui est le plus souvent le père. Le rôle de l'éducateur (qu'il soit parent ou professionnel) consiste à se placer à l'interface entre la réalité et le désir de l'enfant, entre la loi sociale et sa singularité. C'est cette action qui permet à ce dernier de distinguer le Moi du non-Moi. Cette triangulation joue un rôle tout aussi important dans le cas du référent. On peut repérer au moins trois éléments qui jouent ce rôle.

- Il y a d'abord le fait que celui-ci soit désigné par l'institution, qu'il soit en quelque sorte « institué ». C'est bien cette dimension symbolique qui permet d'éviter des pratiques telles que le choix du référent par l'enfant ou le contraire. Si le facteur affectif est incontournable dans l'établissement d'une relation de qualité, il ne doit pas constituer le point de départ du travail engagé. Il ne s'agit ni d'une amitié ni d'une filiation plus ou moins artificielle, mais un rapport professionnel pour lequel l'adulte reçoit un salaire et a des comptes à rendre.
- Et c'est là l'un des repères importants : celui de la médiation exercée par l'équipe à laquelle appartient le référent. Cela peut prendre bien des formes :
  - examen collectif régulier de la situation de chaque usager,
  - synthèse avec tous les intervenants,
  - rencontre avec les parents,
  - analyse de la pratique du professionnel,
  - groupe de parole,

- supervision  
Etc...

À tout moment, le référent se doit de pouvoir expliquer à ses mandants son action, ses choix, ses orientations. S'il a exercé son rôle avec plus ou moins d'autonomie, c'est toujours par rapport au projet éducatif individuel initial qui a été décidé par l'équipe en collaboration, dans la mesure du possible, avec la famille et l'intéressé lui-même.

- Troisième balise non moins importante que les précédentes : le professionnel doit bien entendu être conscient de ce dont il est porteur. Il y a un vécu, une histoire personnelle et des valeurs tant du côté du référent que de l'utilisateur. Le désir que le premier exprime pour le second ne doit pas supplanter le désir de ce dernier. Les notions de transfert et de contre-transfert spécifiques à la psychanalyse pourraient être utilisées ici pour désigner ce qui relève de l'inconscient dans ce qui se joue entre les uns et les autres. Qu'est-ce que le professionnel va projeter de sa propre enfance et de ses relations familiales sur celui qu'il cherche à aider ? Et à quoi l'utilisateur va-t-il identifier celui qui lui propose soutien et écoute ?

Chercher à définir le référent ne peut se limiter à parler de la personne qui « donne un sens à la multiplicité des interventions » ou encore d'un opérateur « autour de qui la dynamique des échanges s'ordonne ». On est obligé de s'interroger sur l'aspect suivant : « personne significative jouant un rôle actif dans l'équilibre affectif, émotif et psychique de l'utilisateur ».

De la théorie à la pratique.

S'il n'est pas forcément facile de trouver un terrain d'entente sur une définition commune, c'est encore plus compliqué d'en unifier l'exercice pratique. Justement peut-être parce que la référence s'appuie sur l'affectivité et la relation interindividuelle, elle se décline sur un mode très personnel. Chacun a sa propre façon de l'assumer non seulement en fonction de sa propre personnalité mais aussi en fonction de la personnalité de chacun des usagers qu'il prend en charge.

En outre, entre en ligne de compte d'une manière importante, le cadre de travail. Que l'on exerce en internat ou en milieu ouvert, que l'on agisse sur les moments de vie plus collectifs ou plus intimes de l'utilisateur, que l'on vive au quotidien avec lui ou qu'on le rencontre à un rythme moins fréquent, qu'on ait cinq jeunes en référence ou trente... sont des conditions qui jouent dans la façon dont le référent assure son travail. L'ensemble de ces facteurs ne rend-il pas illusoire toute volonté de faire de la référence une pratique codifiée et répertoriée ? Elle restera pendant longtemps encore sujet d'échanges, de désaccords, voire de polémiques entre professionnels de services différents, mais aussi au sein des mêmes services.

L'Intéraction référentielle.

Un ou plusieurs référents ?

La multiplication des intervenants auprès des usagers fait que l'on peut en arriver à la situation où l'on ne sait plus, d'un côté, qui fait quoi et de l'autre, qui est l'interlocuteur. Il est apparu donc à la plupart des professionnels, la nécessité qu'un ou plusieurs personnages coordonne l'action commune. S'il n'y en a qu'un seul, n'y a-t-il pas un risque d'appropriation ou d'absence ? S'il y en a plusieurs, n'est-ce pas retomber dans l'éparpillement que l'on voulait éviter ?

Pour Alain Braconnier, psychiatre et psychanalyste : « Plus un adolescent ou un enfant est en difficulté, moins le référent peut agir seul. Néanmoins, lorsque l'adolescent est dans un contexte social et familial de type classique et présente un simple tableau dépressif, il n'y a alors pas besoin de trois ou quatre référents ; par contre, lorsqu'il existe un polyhandicap (trouble du comportement, difficultés d'insertion scolaire ou professionnelle, souffrance affective profonde...), il est important alors que ce profil de jeunes puisse bénéficier de plusieurs référents. Tout le problème étant que ceux-ci travaillent du mieux possible ensemble, et surtout dans le même sens.

Or, à quoi assiste-t-on souvent au niveau institutionnel ? Un éducateur peut juger opportun que le jeune dont il est référent ait besoin d'une aide psychologique, mais le thérapeute peut avoir le sentiment qu'il va renforcer les

bénéfices que ce jeune tire de se présenter comme quelqu'un qui a des difficultés, en utilisant son trouble au niveau psychologique et médical, pour ne pas affronter les rendez-vous avec la PAIO, les stages, etc. et en affirmant : « Je suis suivi par un psy, et je ne peux faire aucune démarche concrète... ». C'est pour cela que l'interaction référentielle est indispensable. Il s'agit donc de sortir des « objectifs différents » qui sont souvent stigmatisés ou induits par le jeune lui-même.

Il y a eu toute une époque institutionnelle où les intervenants éducatifs, thérapeutiques et sociaux étaient trop peu attentifs à ces bénéfices secondaires que le jeune tirait des situations. Il paraît indispensable qu'aujourd'hui plus aucun référent ne travaille « sur le sujet et chacun dans son champ »... car l'écoute du champ de l'autre est importante pour le sujet lui-même. On se rend d'ailleurs bien compte, au sein des institutions, que parler à plusieurs d'un même sujet, amène une meilleure connaissance des multiples facettes de la réalité d'un jeune. Un seul référent renforce le clivage, et ces différents « côtés » peuvent d'autant se déstructurer par leur manque d'unité. Et cette pluralité des référents est d'autant plus valable lorsque l'enfant est « morcelé », car il ne va montrer qu'une facette à chacun des référents, mais si ceux-ci se rencontrent, se parlent, et travaillent sur le morcellement lui-même, ils obtiendront l'homogénéisation, et l'unité de ce « moi » du jeune, que lui-même a souvent du mal à trouver.

En conséquence, plus un adolescent est morcelé, déstructuré, moins il faut tomber dans le mythe qu'un seul référent va être magique. N'oublions pas qui plus est, que cet éducateur « privilégié » par le jeune, part chez lui le soir ou le week-end, alors que le jeune, lui, reste, si bien que lorsqu'il n'existe pas un lien entre les différentes personnes qui s'occupent du jeune, celui-ci va d'abord en profiter pour poser problème à partir de 19 heures et, dès lors, on ne fait que reproduire l'effort que le jeune tente et échoue (car sinon il ne serait pas en institution...) de faire en lui-même. Personne, face à des jeunes en grandes difficultés, ne peut être le seul référent, même si à tel ou tel moment, l'un d'entre eux (les référents) peut occuper une place privilégiée auprès d'un jeune.

*Jacques Trémintin & Guy Benloulou*

*Source : Lien Social – 15/02/1996 – Publication n° 340.*

#### **7.2.5.2. La Référence à l'I.M.E. :**

Les éléments ci-dessus indiquent à quel point il est nécessaire de prendre les précautions qui s'imposent afin que la relation référent / usager ne soit pas une exclusivité ou une situation fusionnelle. Il y aurait alors un paradoxe entre l'objectif de l'accueil et la situation relationnelle : la référence est un outil à l'accompagnement de l'utilisateur dans un parcours semé de difficultés pour lui et non pas un temps de rencontre. La référence s'inscrit dans une temporalité et dans une trajectoire qui appartient à l'utilisateur : l'établissement, les professionnels n'en représentent qu'une partie.

La relation qui s'instaure part ainsi de postulats également indiqués ci-dessus. Il s'agit notamment de confiance et de respect mais aussi d'un nécessaire partage entre le professionnel et l'utilisateur. Le référent devient alors porteur d'une histoire, d'un projet établi avec l'équipe, d'un accompagnement.

La référence est au centre du dispositif. Il est la clé de voute de l'accompagnement.

La référence éducative est une fonction de lien assurée par tous les membres de l'équipe éducative, quelle que soit leur qualification : éducateur technique spécialisé, moniteur d'atelier, éducateur spécialisé, moniteur éducateur. Cette fonction nécessite de maîtriser la méthodologie de projet : diagnostic socio-éducatif, conception et mise en œuvre du projet, définition des étapes, des objectifs et des moyens, effectuer un bilan, une évaluation, en faire la synthèse et la communiquer pour ensuite ajuster le projet.

Trois dimensions organisent la fonction de référent :

Une dimension organisationnelle. Le référent s'assure de la réalisation des actions relatives au projet personnalisé, de la mise en œuvre de l'emploi du temps du jeune, à un rôle d'alerte, de bienveillance et de vigilance quant à la

sécurité. Il a également la responsabilité partagée de la mise en œuvre et du suivi du projet personnalisé. Il est également garant de sa mise en place pour lequel il a une fonction de conception et de coordination. Il veille à sa cohérence, au sens de la prise en charge, et de son évaluation dans le respect d'une éthique professionnelle. Il favorise des échanges dont le support reste la bienveillance et la cohérence, et accompagne le jeune dans la vie quotidienne et dans le vivre ensemble.

Une dimension informative. Le référent reçoit, rassemble, et transmet les informations nécessaires, soit en équipe pluridisciplinaire, soit au chef de service, selon la nature de l'information. Il est l'interlocuteur privilégié du jeune dont il est le référent ainsi que de sa famille, et la personne ressource pour les professionnels. Le référent est la mémoire du quotidien. Lorsque le jeune change de groupe de référence (tranche 14, 15,16ans), il veille à l'organisation des transmissions nécessaires, dans une logique de parcours de vie.

Une dimension relationnelle. Le référent rédige plusieurs écrits professionnels sur le ou les jeunes qu'il accompagne : synthèse, projet personnalisé, bulletins d'évaluation, mot dans le cahier de liaison.

Le rôle de référent se construit dans le cadre d'une relation duelle et personnalisée pour favoriser le développement, l'épanouissement qui entourent le jeune, d'ancrage affectif, et enfin rassurante (rappel du cadre institutionnel). Ace titre, le travail d'analyse des pratiques, ainsi que le travail en équipe pluridisciplinaire est primordial afin de questionner la relation référent/ référé et l'encadrer. Le référent devient alors porteur d'une histoire, d'un projet établi avec l'équipe, d'un accompagnement.

## **8/ La Démarche :**



Objet du regard porté et croisé par les Evaluations Internes et Externes, analyse du fonctionnement de l'établissement afin de garantir la qualité de l'Accompagnement. Ces évaluations sont cadrées par la loi 2002-2 portant sur le droit des usagers et de leurs familles, et dont les fondamentaux sont rappelés ici, constituant le terme du document présent mais renvoient en même temps à tout son contenu.

Ainsi, la Loi du 2 janvier 2002 impose à chaque établissement de s'inscrire dans une double démarche d'évaluation :

Une démarche interne : Elle se réalise tous les 5 ans.  
Un référentiel de bonnes pratiques.

Une démarche externe : Elle se réalise tous les 7 ans, par un organisme indépendant.

Cette démarche constitue un stimulus à l'évolution des pratiques professionnelles car l'évaluation et l'esprit critique ne sont pas naturels dans un établissement. Elle nécessite une bonne connaissance de la culture de l'établissement. Elle permet la mise en débat de l'action, par tous les intervenants, peu importe leurs places ou leurs implications. Elle implique le respect des principes d'éthique et déontologiques quant à la liberté de parole et d'expression

Globalement, l'évaluation vise d'abord à apprécier comment se situe la structure, notamment au regard des procédures, références et recommandations de bonnes pratiques professionnelles :

✓ L'évaluation porte sur la qualité des prestations, sur la manière dont elles sont délivrées et sur l'esprit qui préside à l'action.

✓ L'évaluation doit également adopter une vision globale de l'établissement et de son contexte, ce qui conduit à émettre une série d'interrogations complémentaires sur le projet d'établissement : Le projet permet-il de répondre de manière adéquate aux attentes et aux besoins des personnes accueillies ? Comment le projet s'inscrit-il dans le contexte constitué par les schémas adoptés et dans les projets des autres établissements ? Est-il possible de faire mieux avec les ressources dont dispose l'établissement ? ; ou bien le niveau des moyens mobilisables est-il suffisant pour répondre correctement aux exigences de la commande publique

Objectifs.

Globalement : Il s'agit de « procéder à l'évaluation de l'activité et de la qualité des prestations que l'établissement délivre ». Plus précisément :

- ✓ La démarche qualité propose d'explorer de façon critique les moyens mis en œuvre par les professionnels.
- ✓ Elle permet d'évaluer comment l'établissement se situe dans le contexte environnemental.
- ✓ Elle permet de préciser les besoins, tout en prenant en compte les contextes interne et environnemental.

L'évaluation a pour vocation de promouvoir :

- ✓ Une meilleure lisibilité du domaine dans toutes ses composantes :

- l'infrastructure,
- la prise en charge individuelle,
- les soins d'ordre médical et paramédical,
- le partenariat extérieur :
  - dans le cadre de la formation pré-professionnelle, il s'agit du partenariat avec les entreprises pour la mise en place de stages.
  - dans le cadre d'actions liées à l'insertion sociale, le partenariat constitue un réseau d'organismes avec lesquels des projets voient le jour.
- la famille : On parle de « travail » avec les familles. En fait, il s'agit : d'informer, d'entretenir des liens de collaboration et de partenariat, mais surtout de comprendre le fonctionnement et la dynamique de la « cellule familiale ».
- ✓ Une meilleure cohérence de l'action des établissements et services autorisés avec les missions d'intérêt général et d'utilité sociale. C'est-à-dire que la cohérence de l'action des établissements passe par une adaptation continue pour répondre aux besoins des jeunes. Autrement dit, c'est adapter, innover par des réponses nouvelles et originales, à chaque situation de jeune.
- ✓ Les conditions d'une relation de qualité à l'utilisateur. Ce qui correspond :
  - au sens de l'écoute,
  - à la mise en œuvre de réponses adaptées à la problématique du jeune, en fonction de ses limites psycho-affectives, de ses capacités de compréhension, les deux étant parfois liées à la mise en œuvre de réponses réalistes et réalisables et à la qualité de la relation passe par la qualité de l'accueil (Cf les composantes citées ci-dessus).
  - ✓ L'amélioration continue des activités et de la qualité des prestations. C'est une réflexion continue sur le dispositif global, tel qu'il est actuellement et sur chacun de ses composants, pour une amélioration éventuelle, parfois nécessaire, d'un des composants.

Par l'analyse de l'existant, la recherche de cohérence des actions, l'amélioration de la qualité de la relation au jeune, et la réflexion sur la qualité des prestations, le processus de la Démarche-Qualité a pour objectifs :

- ✓ de faire évoluer les pratiques et les compétences,
- ✓ de produire des connaissances pour nourrir la décision,
- ✓ de renouveler le dialogue : usagers, famille et représentants légaux, intervenants sociaux, autorités de contrôle et de tarification, partenaires extérieurs,
- ✓ de valoriser l'action conduite : mieux connaître et mieux faire connaître les missions, les réalisations, les exigences du secteur,
- ✓ de s'adapter et d'anticiper les besoins sociaux (évolution du contexte),
- ✓ d'interpeller pour contribuer à l'évolution du secteur : être force de propositions auprès des décideurs.

## 9/ Le Principe de Bienveillance :



Agence nationale de l'évaluation  
et de la qualité des établissements  
et services sociaux et médico-sociaux

Extrait de l'A.N.E.S.M. :  
Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des  
Etablissements des Services sociaux et Médico-sociaux)

La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein de l'établissement. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur, en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit pas à l'absence de maltraitance, elle n'est pas le contraire logique ou pragmatique de la maltraitance.

La bientraitance est une démarche volontariste qui situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable. La bientraitance est donc à la fois démarche positive et mémoire du risque.

La bientraitance naît d'un équilibre :

- entre un fond commun d'exigences permanentes : celles de répondre aux besoins fondamentaux de l'utilisateur de la manière la plus individualisée et personnalisée possible ;
- et une mise en œuvre d'actions qu'elles soient ponctuelles, récurrentes ou régulières.

Elle se définit aussi au terme d'échanges continus entre tous les acteurs : professionnels (internes et externes à l'établissement), usagers, famille et proches des usagers. C'est le croisement de ces échanges, dans le respect des analyses et la mise en perspectives des observations, que la bientraitance trouve aussi sa légitimité.

Dans un sens plus élargi, la bientraitance s'inscrit dans le projet éthique indissociable de l'action sociale et médico-sociale, qui consiste à articuler le plus justement possible les situations singulières avec les valeurs les plus partagées : liberté, justice, solidarité, dignité.

- Culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité : les spécificités du parcours, les particularités des besoins, les sensibilités individuelles doivent pouvoir s'exprimer et trouver une réponse adaptée. Cette culture est fondée sur le principe de l'égalité de dignité des individus et elle repose sur la conviction que tous les usagers sont des personnes dont la capacité de développement et la dignité doivent recevoir les moyens de s'épanouir pleinement.
- Le savoir-être des professionnels, au-delà des actes : la posture professionnelle est une manière d'être et d'agir, dans le souci de l'autre, et réactive à ses besoins, ses demandes, ses choix et ses refus. Mais cette posture comporte le souci du maintien du cadre institutionnel et le refus de la violence ou des abus, sous quelque forme que ce soit.
- L'expression des usagers : cette expression doit être valorisée par l'écoute du professionnel, quant à ses choix et ses droits. La bientraitance est donc une capacité d'adaptation à l'autre.
- La culture du questionnement permanent : autrement dit, c'est l'aller-retour continu entre le penser et l'agir où la bientraitance ne peut se passer :
  - o ni de l'intention positive (sans quoi, elle est une action arbitraire),
  - o ni de l'acte concret (sans quoi, elle se limite à une bonne intention).

En parallèle, la démarche de bientraitance exige à la fois :

- une réflexion collective sur les pratiques pour une prise de recul régulier des professionnels,
- une mise en acte rigoureuse des mesures que la réflexion collective préconise pour améliorer les pratiques.
- Une démarche continue d'adaptation : aucune fin ne peut être fixée à la démarche de bientraitance puisque la réflexion et la collaboration concourent à la recherche de la meilleure solution possible à un besoin identifié à un moment donné.

Un accompagnement global et spécialisé qui trouve sa richesse à partir de compétences, de postures, de cultures, de champs professionnels différents. Mais il trouve aussi sa richesse dans la complémentarité des professionnels, notamment eu égard à deux notions : la solidarité construite et la référence. Pour autant, cet accompagnement ne saurait avoir d'existence qu'à la condition que le concept de médiation éducative soit un des postulats de la relation « usager » et sa famille – professionnel.

## **10/ LA GESTION BUDGETAIRE :**



L'exercice budgétaire et comptable couvre la période du 1er janvier au 31 décembre d'une même année, et est géré selon le cadre réglementaire européen.

Le budget de fonctionnement est calculé à partir de la masse salariale, du nombre d'enfants et du nombre de journées d'ouverture, à réaliser au cours de l'année. L'organisme tutélaire qui fixe l'enveloppe budgétaire est l'Agence Régionale de Santé Picardie-Nord-Pas de Calais. C'est la Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui verse les fonds.

Les recettes et les dépenses de l'IME, comme les établissements et services, sont prévus et exécutés au sein d'un budget présenté en deux sections :

- ✓ Dans la première section, sont regroupées les opérations d'investissement se rapportant à l'ensemble des activités de l'établissement.
- ✓ Dans la seconde section, sont regroupées les opérations d'exploitation, la dotation aux amortissements, Sont annexés aux prévisions annuelles de dépenses et de recettes d'exploitation soumises à approbation :
- ✓ Un rapport justifiant les prévisions de dépenses,
- ✓ Le tableau des effectifs de personnel,
- ✓ Un tableau retraçant l'activité et les moyens de l'établissement ou du service.
- ✓ Le tableau des amortissements et frais financiers imputés au budget ; les projets d'investissements et d'emprunts nouveaux font l'objet d'une présentation distincte ;
- ✓ Un tableau retraçant la situation de trésorerie de l'établissement.

#### *Le Budget Prévisionnel (BP) :*

Il est construit à partir d'une démarche participative auprès du personnel. Des arbitrages, si nécessaire, sont effectués avant que les prévisions annuelles de dépenses et de recettes d'exploitation soient présentées, selon un cadre normalisé, au Conseil d'Administration pour approbation.

Chaque BP fait l'objet d'un programme d'investissement, prenant en compte les investissements en cours afin de respecter la règle de dotation aux amortissements. Ce programme s'établit en fonction de trois indicateurs :

- sécurité et conformité,
- fonctionnement au regard de la mission de l'établissement,
- conditions de travail.

Les services de l'A.R.S. rendent ensuite leur arbitrage afin de fixer le prix de journée. En cas de désaccord, une procédure de recours est mise en place.

#### *Les Comptes Administratifs :*

Après validation du conseil d'administration de l'association, il s'agit de présenter à la tutelle financière, les comptes (dépenses et recettes) de l'année N-1, en apportant notamment les explications qui justifient les éventuels dépassements. Cela a d'autant plus d'importance qu'ils sont susceptibles de ne pas être repris par le service financier de la tutelle. Dans ce cas, les dépenses non reprises seraient à la charge de l'établissement et de l'association.

Ainsi, l'affectation des résultats soumis à approbation est opérée après appréciation des circonstances ayant engendré ces résultats.

Le résultat excédentaire est affecté à la réduction des charges d'exploitation de l'exercice suivant celui au cours duquel il a été constaté. Le déficit est imputé aux charges d'exploitation de l'exercice suivant celui au cours duquel il a été constaté.

## **11/ SON PERSONNEL :**

### **11.1. Encadrement :**



L'établissement met en œuvre ses missions à partir de différents services incluant différents personnels issus de champs professionnels différents et complémentaires :

			ETP
Direction			0,9
Service Administratif			2,7
Service Educatif			
Innovation	Chef de Service Educatif		01
	Internat « Les Satellites » 10 enfants	Educateur Spécialisé	02
		Moniteur Educateur	02
		Surveillant de Nuit	01
Externat « Les Comètes » 20 enfants	Educateurs Spécialisés	02	
	Moniteur Educateur	02	
	Educateur Technique Spécialisé	02	
	Moniteur d'Atelier	01	
Tradition	Chef de Service Educatif		01
	Internat « Symphonie » 10 enfants	Educateur Spécialisé	02
		Moniteur Educateur	02
		Surveillant de Nuit	01
	Internat « L'Envol » 10 enfants	Educateur Spécialisé	03
		Moniteur Educateur	01
		Surveillant de Nuit	01
Internat « L'Auton'Home » 15 enfants	Educateur Spécialisé	04	
	Moniteur Educateur	02	
	<i>(Poste éducatif non pourvu)</i> Surveillant de Nuit	0,5 02	
Chef de Service Educatif		01	
Externat « Arc-En-Ciel » 35 enfants	Educateurs Spécialisés	02	
	Moniteur Educateur	04	
	Educateur Technique Spécialisé	02	
	Moniteur d'Atelier	03	
Missions Transversales	Poste éducatif rattaché :	à la Formation	01
		à l'Unité d'Enseignement	01
	Assistante Sociale	0,8	
	Moniteur EPS	01	
Service Médical et	Médecin Généraliste	0,2	
	Médecin Psychiatre	0,5	

Paramédical	Psychologues	1,35
	Psychomotricité	1,25
	Orthophonie	01
	Infirmier	01
Service Pédagogique	Coordination	0,5
	Enseignants	4,5
Services Généraux	Agent d'Entretien du Bât	2,9
	Restauration	03
	Lingerie	01
	Chauffeur	0,95
	ASI – Nettoyage des Sols	01

## 11.2. Les Instances Représentatives du Personnel :

### 11.2.1 Le Comité d'Entreprise :



Le CE dispose de deux subventions distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles. Aucun taux n'est imposé par le Code du travail. Toutefois, les sommes attribuées au CE ne peuvent pas être inférieures au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l'entreprise, au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise.

Un crédit d'heures et la liberté de déplacement. Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures. Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer hors de l'entreprise, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail.

Un local aménagé. L'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

Ses attributions. La consultation est l'une des attributions essentielles du comité d'entreprise : il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée

du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation de l'entreprise.

Les activités sociales et culturelles organisées par le CE. Financées sur un budget spécifique attribué par l'entreprise, les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d'entreprise en faveur des salariés, des anciens salariés et de leur famille. Il s'agit de prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l'amélioration de leurs conditions de vie. Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine.

Source : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

### 11.2.2. Les Délégués du Personnel :



Les missions.

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).
- Les salariés permanents mais aussi extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.
- Être consultés, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

Les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission, conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

- Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

Les Moyens.

Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

- des réunions avec l'employeur. Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine.
- un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.
- Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit ;

En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

- un local et un panneau d'affichage sont mis à leur disposition dans l'établissement ;
- un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur ;
- l'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires... ;
- la liberté de déplacement :
  - dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ;
  - en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.

*Source : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)*

### **11.2.3 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) :**



### Ses Attributions.

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- Dans les établissements de 50 salariés et plus dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au comité ;
- Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT en raison notamment de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ;

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

### Ses Moyens.

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité ;
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.
- Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.
- L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

Les salariés, représentants du personnel au CHSCT, disposent quant à eux d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés. Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. N'est pas déduit du crédit d'heures, le temps passé aux activités suivantes :

- réunions ;
- enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

Source : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

#### 11.2.4. Le Comité de Vigilance des Risques professionnels (COVIR) :



Cette instance a pour objet l'analyse des risques professionnels et psycho-sociaux au sein de l'établissement. Elle regroupe les membres du CHSCT, un cadre hiérarchique, un membre du CE et la direction, selon un rythme trimestriel.

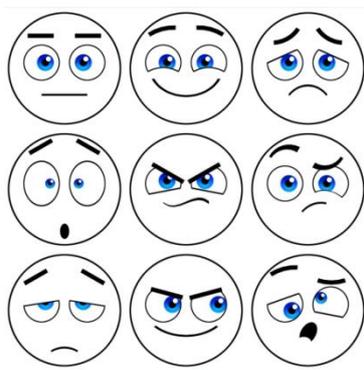
A partir du Document Unique d'Evaluation (DUE), portant sur les risques professionnels et de l'actualité, il s'agit d'évaluer les réponses institutionnelles à partir de trois niveaux de réflexion :

- Primaire : Réduire voire supprimer la probabilité de la survenue d'un risque, avant son apparition ;
- Secondaire : Traitement des risques repérés ;
- Tertiaire : Réparer les effets des risques qui n'ont pas pu être évités.

Cette instance ne peut pas être interpellée par les professionnels. Le COVIR, considéré comme un comité de veille, a pour objectifs d'analyser :

- les situations à risque,
- leurs modes de traitement, de façon préventive et curative,
- les mesures correctives apportées.

## 12/ L'EXPRESSION des Usagers et de leurs Représentants légaux :



Elle apparait dès la procédure d'admission mise en œuvre par l'établissement. A ce propos, livret d'accueil, contrat de séjour, règlement de fonctionnement présentent, notamment, les fondements liés au droit à l'expression, la place de la parole de l'enfant et/ou de ses représentants légaux dans l'écriture et l'évolution du projet personnalisé.

Dès lors l'admission prononcée, différentes instances favorisent la communication, l'expression des personnes accueillies ainsi que des représentants légaux :

- *Le conseil des écoliers.*

Le conseil des écoliers rassemble un délégué de chaque classe. Deux délégués sont élus par leurs pairs et par classe, un titulaire qui sera remplacé par un suppléant s'il est absent.

Le conseil se réunit environ une fois par trimestre, sur l'invitation de la responsable pédagogique. Un ordre du jour a été établi préalablement : les délégués sont chargés de collecter les questions et les sujets proposés, la coordinatrice organise ensuite la réunion.

Sont abordés toutes les questions inhérentes à l'unité d'enseignement : tout ce qui touche au matériel, aux biens, à la sécurité des personnes, à l'ambiance de l'école. Des solutions sont alors proposées et peuvent être décidées lors de la réunion. D'autres questions, plus problématiques dans leurs résolutions ou qui ont donné lieu à des propositions, nécessitent une réflexion plus large, au sens institutionnel : elles sont alors traitées avec la direction, voire abordées en réunion d'équipe de direction.

Enfin, l'unité d'enseignement possède un budget annuel attribué au conseil des écoliers, permettant de proposer des aménagements au sein de l'école : matériel et jeux. Les dépenses sont décidées collégalement.

- *Les réunions de groupes.*

Elles se déroulent sur chaque lieu d'hébergement, internat et externat. Le rythme de ces rencontres reste à l'initiative des équipes éducatives.

Y sont abordées les questions de vie en collectivité, les règles de vie, mais aussi des sujets de réflexion liés à l'actualité.

Ces réunions, lorsqu'elles sont régulières, peuvent s'apparenter à un groupe de parole où les uns et les autres peuvent exprimer leurs ressentis par rapport au fonctionnement du groupe mais aussi sur des sujets plus personnels.

- *Le conseil des ateliers.*

Il s'inscrit dans le même registre que le conseil des écoliers. Il regroupe des délégués de chaque atelier pour aborder les conditions d'apprentissage au sein de la section :

- matériel,
- sécurité,
- outillage,

- projets.

Mais sont aussi abordés les sujets liés aux problèmes de comportement (respect, violence verbale et physique).

- *Le Conseil de vie sociale.*

Cadre légal. Le conseil de la vie sociale est obligatoire lorsque l'établissement ou le service assure un hébergement ou un accueil de jour continu (sinon c'est un groupe d'expression).

Attributions. Le conseil de la vie sociale est un organe consultatif et non décisionnel. Il donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service, notamment sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques, les projets de travaux et d'équipements, la nature et le prix des services rendus, l'affectation des locaux collectifs, l'entretien des locaux, les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture, l'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre ces participants ainsi que les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge.

Composition. Le conseil de la vie sociale comprend au moins : deux représentants des personnes accueillies, un représentant du personnel, un représentant de l'organisme gestionnaire, deux représentants des usagers.

Réunions – Communication. Le conseil de la vie sociale se réunit au moins trois fois par an. Il est sollicité pour tous les sujets intéressant la vie de l'établissement (travaux, budget, personnel, etc). Il rend un avis consultatif.

## **13/ CONCLUSION.....S de L'ACCOMPAGNEMENT et Orientations**



*Conclusion singulière eu égard au parcours individuel de la personne accueillie.*

*Conclusion particulière eu égard à ses dispositifs Tradition et Innovation.*

*Conclusion plurielle eu égard à la diversité des services.*

*Conclusion multiple eu égard aux moyens pédagogiques mis en oeuvre*

Un Projet d'Établissement en permanence questionné par nos pratiques, notre quotidien, dans le souci de perfectionner nos moyens pour répondre au mieux aux besoins multiples des personnes accueillies.

Un constant va-et-vient entre le collectif et l'individuel, avec notre vigilance de personnaliser au plus près de ces mêmes besoins : cela est bien sûr complexe mais c'est le challenge de nos métiers.

Une multiplicité de savoirs-faire et de savoirs-être au service des 100 enfants et adolescents que nous accompagnons dans leurs parcours : cette multiplicité nécessite alors une solidarité construite, autrement dit une complémentarité des professionnels.



*Il s'agit là d'une mise en adéquation des objectifs définis par les professionnels issus de secteurs divers. C'est dire que le jeune est installé au centre des préoccupations : c'est prendre en compte son histoire, son environnement afin de construire avec lui son avenir.*

*Vu de sa place, de sa fonction, de sa mission, le professionnel situe les points forts, les points à améliorer, les potentialités pour construire le projet. A partir de là, les actions menées ne sont pas discutées, évaluées au sein d'un même service, voire d'une même équipe, sans une concertation pluriprofessionnelle.*

*Il est important de faire apparaître les spécificités, la situation du jeune au moment précis de la mise en œuvre de l'action.*

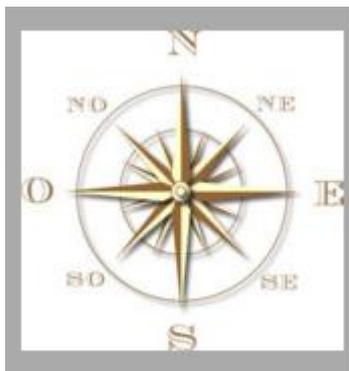
*Ainsi, l'évolution du jeune (prise dans une acception large au regard de l'environnement social et familial) est prise en compte et placée sous les projecteurs croisés des différents professionnels issus de champs professionnels différents.*

*La solidarité construite consiste en une vigilance autour de la notion de convergence et de cohérence, tout en s'écartant de l'idée dérivative qu'il ne s'agit pas d'une mise en œuvre de l'action comme étant de l'ordre du schéma consensuel mais de la définition de priorités, cohérentes, autour des caractéristiques propres de chaque enfant.*

*Par l'harmonisation des pratiques, il s'agit de mettre en œuvre des actions sectorielles qui se complètent, s'ajoutent, « s'emboîtent » afin que le projet personnalisé prenne corps pour et avec l'usager, prenne sens pour son environnement familial.*

*Par la cohérence, il s'agit enfin d'actionner une mutualisation des personnes et des moyens afin d'apporter une réponse adaptée à la complexité des problématiques des enfants. Il s'agit là d'une mutualisation des professionnalités et des compétences, par les savoirs faire et les savoirs être des uns et des autres.*

Un accompagnement de chacun et de chacune, dans un esprit de bienveillance et de bienveillance, dans le sens défini par l'ANEMS et rappelé ci-dessus. Là aussi, c'est ce vers quoi tendent les professionnels dans les limites de tolérance imposée par les règles du vivre ensemble.



Une dynamique institutionnelle intra-muros mais aussi extra-muros qui nous amène à réfléchir sur des orientations spécifiques :

- **Mixité en Internat :**

Historiquement, l'établissement avait ouvert ses portes en séparant l'internat des garçons et l'internat des filles. Lors de la mise en place des deux dispositifs, Innovation s'était ouvert, en 2013, à la mixité. Aujourd'hui, le Dispositif Tradition ouvre celles d'une réflexion portant sur les internats mixtes. Elle apparaît véritablement comme un vecteur de socialisation. En outre, cette évolution permettra de réorganiser les hébergements eu égard aux tranches d'âge : 09-12, 13-14 et 15-20 ans, favorisant une prise en charge des enfants plus en adéquation avec les problématiques de celles-ci.

- **Externalisation de l'Unité d'Enseignement :**

Projet en tant que déclinaison de la loi 2005 portant sur l'égalité des chances, l'externalisation a pour objectif de permettre l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les établissements scolaires : école primaire, collège et lycée professionnel. Cela se traduit, au moins, par l'installation d'une classe, au sein de l'établissement scolaire, gérée par un enseignant spécialisé, avec l'appui d'un éducateur, tout en poursuivant les accompagnements paramédicaux.

- **Le Tutorat :**

Réfléchir sur le projet personnalisé, c'est réfléchir en termes de parcours et d'évolution progressive de ce projet. Le référent est une des clés de voûte du projet personnalisé : le tutorat permet d'accompagner l'enfant sous la

forme d'un parrainage lorsque l'enfant découvre de nouvelles activités, notamment les ateliers préprofessionnels. Plus largement, il est le centralisateur d'informations qu'il transmet au référent de l'enfant. Le Référent garde la main sur la responsabilité de la mise en oeuvre du projet personnalisé, le tuteur vient en appui du référent. Les enfants du groupe Arc-En-Ciel bénéficient de ce dispositif, qui est à mettre en oeuvre concernant l'internat Tradition.

- **Les perspectives d'un CPOM pour le Pôle Enfance et Autonomie de l'ADSEA 80 avec l'ARS Picardie.**

L'ARS de Picardie et l'ADSEA 80 s'engagent dans une démarche de Contrat d'Objectifs et de Moyens dans la perspective de structurer l'offre de services du Pôle de l'Enfance Handicapée sur une logique de territoires.

L'ADSEA 80 fait sienne l'objectif du SROMS de Picardie, à savoir privilégier l'accompagnement de proximité et la logique de parcours des usagers.

En développant des plateformes territoriales de services à Doullens, à Amiens et à Péronne, elle vise à offrir un soutien aux jeunes et à leurs familles à proximité de leurs domiciles familiaux et de leurs établissements scolaires de référence.

L'inclusion en milieu ordinaire sera toujours préférée quand cela est possible, à toute orientation en établissement spécialisé. Et lorsqu'une orientation sera nécessaire en établissement, l'éventualité d'un retour dans le circuit normal sera sans cesse questionnée lors de l'élaboration des projets individuels.

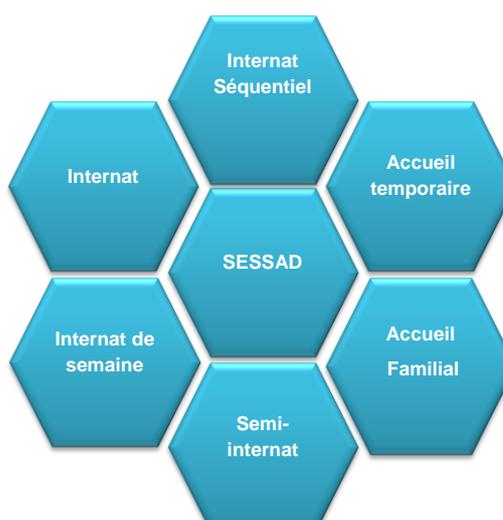
- **La prise en compte des jeunes déficients intellectuels, avec ou sans troubles associés :**

L'accompagnement des jeunes déficients intellectuels, avec ou sans troubles associés, privilégiera le maintien de l'enfant dans sa famille et son école de référence. Pour ce faire, l'ADSEA 80 s'appuiera sur les Services d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD). Sur chacun des territoires, ils prendront en compte les problématiques des jeunes présentant des déficiences intellectuelles, avec ou sans troubles associés. Déjà à Amiens, le SESSAD « Le Trait d'Union » géré par l'ADSEA 80 assure l'accompagnement de 35 jeunes. A Doullens, l'IME de la Clairière contractualisera avec le SESSAD des PEP 80 dans une logique de coopération. Enfin à Péronne, l'ADSEA 80 souhaite qu'un SESSAD pour 15 jeunes soit créé sur ce territoire car il n'en existe pas à ce jour et que le besoin est important. Par défaut, si l'intégration dans le milieu ordinaire est difficile, voire impossible, alors l'ADSEA 80 propose un accompagnement en Institut Médico-Educatif sur les trois territoires d'Amiens, Doullens et Péronne. L'objectif des IME est de soutenir les jeunes, ayant des déficiences intellectuelles avec ou sans troubles associés, dans leurs apprentissages, par un étayage éducatif, pédagogique et psychologique.

- **La prise en compte en dispositif ITEP, à Amiens, de jeunes ayant des difficultés psychologiques constituant un processus handicapant :**

Des jeunes présentant des difficultés psychologiques constituant un processus handicapant peuvent être orientés par la CDAPH vers un « dispositifs ITEP ».

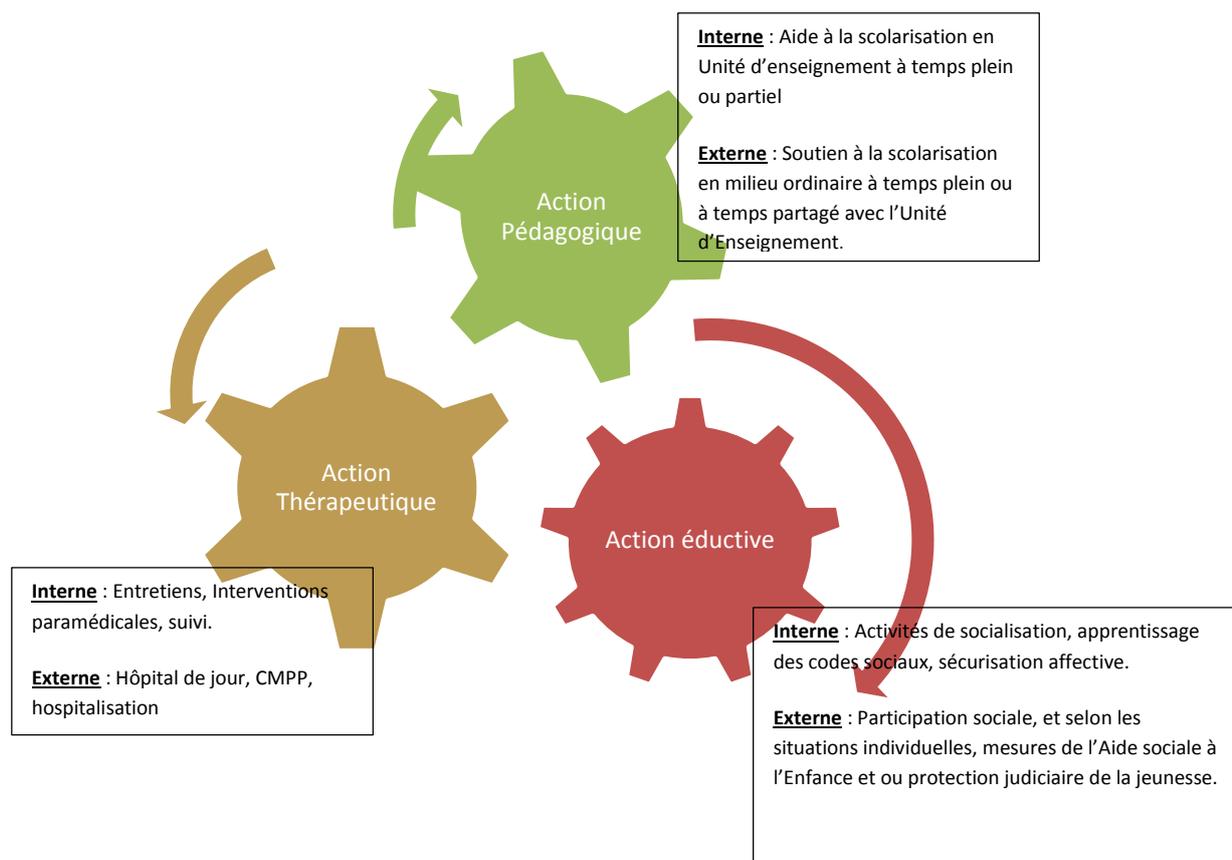
### **LE DISPOSITIF ITEP**



Un dispositif ITEP se caractérise par une organisation territoriale de services complémentaires d'accompagnement de jeunes ayant des difficultés psychologiques.

En accueillant un jeune en dispositif ITEP, le Pôle Enfance et Autonomie, au regard du Projet Personnalisé en harmonie avec le Projet Personnalisé de scolarisation (PPS), offre le service le plus adapté aux besoins repérés. De

manière souple, les jeunes évoluant inmanquablement, toujours en restant orientés en « dispositif ITEP », peuvent se voir proposer d'autres formes d'accompagnement répondant à leurs nouvelles possibilités psychologiques. L'organisation en dispositif prend en compte le parcours des jeunes dans une complémentarité de trois dimensions, l'éducatif, le pédagogique et le thérapeutique.



Pour qu'une orientation en dispositif soit possible, le financement doit être en dotation globale. Le CPOM est porteur, à ce titre, entre autre, de cette logique d'accompagnement.

Il en découle que quatre dossiers se présentent à l'étude, quatre axes de réflexion à mener :

- Les effectifs des personnes accueillies, pour répondre notamment aux demandes de places en ITEP qui font cruellement défaut à Amiens Métropole.
- La coopération et la mutualisation en matière de ressources humaines :
  - Dans sa partie compétences techniques de nos agents d'entretien.
  - Dans sa partie compétence thérapeutique de nos psychologues, thérapeutes, médecin psychiatre : il s'agit d'organiser un pôle thérapeutique étant force de propositions quant à la dynamique associative, force de propositions quant à ses orientations. Il s'agit aussi de penser le thérapeutique en tant qu'action ambulatoire.
  - Dans sa partie projet d'apprentissage par la mise en place d'un pôle de formation des IME, sur l'ensemble du département : il s'agit d'une offre de formation aux jeunes de plus de 14 ans qui certes inscrits dans un IME, pourront bénéficier de sessions de formation au sein des trois IME puisque les Sections d'Initiation et de Première Formation Préprofessionnelle (S.I.P.F.P. ou I.M.Pro), par leur diversité, permettent une offre de formation plus élargie.
- L'Immobilier :
  - Des bâtiments vieillissants qui demandent un entretien régulier et coûteux,
  - Des bâtiments obsolètes en termes de consommation d'énergie,

- Des bâtiments qui ne sont plus adaptés à la prise en charge et pour laquelle il devient nécessaire si ce n'est urgent d'humaniser les hébergements, selon le principe de l'individuel et non plus sur celui du collectif.
- Des bâtiments différenciant deux établissements IME et ITEP.
- Le financement de la charge de fonctionnement :
  - Qui prend en compte le plan de retour à l'équilibre dans ses aspects structurels et fonctionnels,
  - Qui aura à prendre en compte un ratio d'encadrement lié à la prise en charge des jeunes accompagnés dans le Dispositif ITEP.