

Projet D'Etablissement IME Saint Leu d'Esserent

Année 2024 – 2029



Le présent projet d'établissement a été rédigé avec le concours de :

- Lucie LERMUSIAUX directrice du pôle enfance
- Ludwig LAUNAY Chef de service éducatif de l'Internat
- Frédéric DEGREMONT Chef de service éducatif de l'Externat
- Jorge FARAH psychologue
- Sandrine Guffroy éducatrice spécialisée
- Vanessa SAVARY Monitrice éducatrice
- Romain BOURLON aide médico Psychologique
- Loïc PODECHARD éducateur Sportif
- Chloé BAGOUSSE éducatrice spécialisée
- Carine MALAPEL aide médico-psychologique

Ainsi qu'avec l'aide de tous les participants aux groupes de travail.

Mises à jour :

Année	Contenu de la mise à jour
24/01/2025	• Bilan des objectifs fixés précédemment : -enrichir la dimension de l'accueil dans l'accompagnement en formalisant une procédure. -formalisation du PPA en FALC. • Mise en place de nouveaux objectifs : -Optimiser et uniformiser les projets de la SEES et de la SIPFP en modernisant les référentiels et en formalisant une nouvelle démarche d'évaluation et de valorisation des parcours d'apprentissage à l'IME. -communication et participation des familles -création d'un conseil de discipline et de suivi des parcours d'apprentissage. -réviser le classeur des procédures -formaliser une charte du savoir être et savoir vivre ensemble -avancer sur le projet de restructuration futur du pôle .

Consultation et validation des instances

Date	Instance
	Comité de pilotage
	Conseil de la vie sociale
	...

Table des matières

DEFINITION	7
CONTEXTE REGLEMENTAIRE	7
PRESENTATION D'UNIVI	8
LA STRATEGIE DE GROUPE UNIVI POUR 2024-2027	9
LE PROJET ASSOCIATIF UNIVI HANDICAP 2025-2029	9
LA CONSTRUCTION DU PROJET D'ETABLISSEMENT	10
HISTORIQUE DE L'ETABLISSEMENT	10
LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	11
Ses autorisations	11
L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT	12
Contextes et enjeux du territoire	12
LES OBJECTIFS DU PROJET D'ETABLISSEMENT	12
L'IME	13
La population	13
Les provenances.....	13
La relation avec les familles.....	13
Les moyens	14
Les Locaux.....	14
Organisation du service.....	15
Le personnel de l'établissement	15
L'équipe de direction	15
L'équipe éducative	15
L'équipe médicale et paramédicale	15
L'équipe des services généraux	15
L'équipe administrative.....	15
Le service social.....	15
PROJET SOCIAL RH	17
La politique RH UNIVI.....	17
La politique de recrutement UNIVI	17
La mobilité interne : une opportunité	18
La politique formation : un axe clé de la politique RH du Groupe	18
La Politique Sociale du groupe UNIVI	18

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 5 sur 46
--	---	--

La Politique Managériale : La charge managériale UNIVI	18
Les modalités d'expression du personnel	19
La QVCT	20
ORGANIGRAMME IME	21
POLITIQUE MEDICALE	22
PARCOUR DU JEUNE	22
PROJET ACCUEIL ET ADMISSION.....	22
Accueil des jeunes et visiteurs.....	22
Admission des nouveaux jeunes	23
<i>Les référents éducatifs</i>	23
Elaboration du projet Individualisé d'accompagnement	24
PROJET DE L'EXTERNAT : LA SEES ET LA SIPFP.....	25
La section d'enseignement et d'éducation spécialisée (SEES).....	25
La section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP).....	27
LES ORIENTATIONS APRES L'IME	31
L'INTERNAT DE SEMAINE.....	32
La nuit à l'internat	33
Les espaces de vie	33
Les activités transversales	35
Les activités individualisées.....	35
Les activités thérapeutiques.....	36
Les séjours.....	36
Les vacances.....	36
Les réunions d'équipe	36
L'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT A ET SUR SON ENVIRONNEMENT	37
Les partenariats.....	37
Les activités thérapeutiques.....	38
LE CONSEIL DE VIE SOCIALE	38
PROJET QUALITE, GESTION DES RISQUES, RSE-DD.....	39
Les objectifs de la politique qualité, gestion des risques	39
L'organisation mise en place pour déployer la politique qualité gestion des risques	39
Le plan de gestion de crise.....	40
Focus sur le service juridique UNIVI adossé à la direction qualité/gestion des risques	40
La Politique RSE-DD.....	41
PROJET PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE DT PREVENTION DE LA MALTRAITANCE	42

Notre Politique promotion de la bientraitance, prévention de la maltraitance, et démarche éthique 42

La politique bientraitance UNIVI..... 42

La labélisation LOBELIA..... 42

Le plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et violence.....43

Tableau récapitulatif des objectifs d’amélioration du projet d’établissement45

L'établissement

Définition

« Le projet d'établissement ou de service a pour finalités principales de clarifier le positionnement institutionnel de la structure, d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble¹ »

Contexte réglementaire

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation². »

- L'activité de l'établissement est régie par le code de l'action sociale et des familles tel qu'indiqué dans l'article L312-1 alinéa 2 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) qui liste l'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Le projet d'établissement prend en compte le décret n°2024-166 du 29 février 2024.

Le projet d'établissement pose nos objectifs pour les 5 ans à venir.

Nous souhaitons en faire :

- Un outil de références pour nos évaluations internes et externes
- Un outil de management pour le directeur et les référents de service pour garder le cap sur les 5 ans à venir
- Un outil de négociation pour notre Contrat pluri annuel d'objectifs et de moyens (CPOM)
- Un outil de promotion de l'établissement ; une synthèse sera remise aux nouveaux jeunes rentrants ainsi qu'aux nouveaux salariés.
- Un outil fédérateur de toutes les parties contributrices

Le 30 mars 2007, à New York, la France fut signataire de la convention internationale du handicap. L'étape suivante fut la LOI n° 2009-1791 du 31 décembre 2009, parue au journal officiel n° 0002 du 3 janvier 2010, autorisant la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées.

Le 30 juin 1975, la France adopte deux lois le même jour, l'une dite « d'orientation en faveur des personnes handicapées

», l'autre « relative aux institutions sociales et médico-sociales ». Au début des années 2000, la France modifie ce cadre juridique en deux étapes. En 2002, elle révisé la loi sur les institutions et, le 11 février 2005, elle adopte la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En 2007 l'article 13 du traité de Lisbonne ratifié par les états membres de l'Union européenne précise que ces derniers sont tenus de « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

La loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a été promulguée le 26 juillet 2019. L'instruction est obligatoire de 3 à 16 ans et la formation est obligatoire pour tout jeune jusqu'à ses 18 ans. Cette obligation de formation peut être respectée sous différentes formes (scolarité, apprentissage, stage de formation, service civique, etc.).

¹ Recommandation HAS : Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service – Janvier 2012

² Code de l'action sociale et des familles, article L 311-8

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 8 sur 46
--	--	---

Présentation d'UNIVI

UNIVI est un groupe associatif paritaire dont la volonté est de mettre sa performance au service de l'utilité sociale. Œuvrant dans les secteurs du sanitaire et du médico-social (publics seniors et handicapés), UNIVI est un acteur majeur du parc AGIRC-ARRCO, qui accompagne les personnes partout en France.

Avec un réseau de 89 établissements en France et 4000 collaborateurs, UNIVI accueille, héberge et soigne des personnes fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap au sein de ses hôpitaux gériatriques, résidences autonomie, résidences services, EHPAD et foyers d'hébergement et de services pour personnes handicapées. Le groupe offre également des services de soins à domicile.

Guidé par des valeurs fortes d'esprit d'équipe, de bienveillance et d'innovation, UNIVI s'engage au quotidien pour proposer à ses différents publics des services mêlant excellence et humanité.

Acteur responsable, UNIVI s'inscrit dans une démarche de croissance durable intégrant un volet environnemental et une politique sociale. Le groupe garantit un niveau de confort et de qualité élevé et une maîtrise des prix, jouant ainsi son rôle dans l'amélioration de l'accompagnement des aînés et l'inclusion des personnes les plus fragiles.

UNIVI aujourd'hui (01/01/2024) c'est 89 établissements en France

- 65 résidences pour personnes âgées : 42 EHPAD, 23 Résidences autonomie et Résidences services
- 19 établissements et services pour personnes handicapées : enfance et adolescence, adultes, polyhandicap, ESAT
- 5 établissements sanitaires

UNIVI aujourd'hui (18/12/2023) c'est plus de 6500 lits et places

- Plus de 4885 personnes âgées accueillies
- 900 personnes en situation de handicap accompagnées
- plus de 750 lits d'hospitalisation

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 9 sur 46
--	---	---

La Stratégie de Groupe UNIVI pour 2024-2027

Axe 1 : Garantir une offre de services variée, qualitative, et innovante.

Objectif 1 : Patients et résidents au cœur de nos projets.

Objectif 2 : Qualité de soins et cadre de vie : volonté affichée et réalité vérifiable.

Objectif 3 : Innover pour le bien-être des patients et résidents.

Objectif 4 : Développer UNIVI sur la base d'opportunités contributives et complémentaires à l'offre de service.

Axe 2 : Assurer la présence des professionnels, leur formation et leur satisfaction.

Objectif 1 : Des salariés en nombre suffisant pour soigner et accompagner patients et résidents

Objectif 2 : Mieux former pour mieux accompagner et travailler dans la durée chez UNIVI.

Objectif 3 : Des dynamiques sociales favorables à la satisfaction des salariés et connues de tous.

Axe 3 : Maîtriser nos fondamentaux économiques en harmonie avec nos valeurs associatives.

Objectif 1 : Améliorer notre performance économique globale.

Objectif 2 : Développer une culture économique partagée par tous.

Objectif 3 : Poursuivre la recherche d'efficience générale et l'accessibilité économique de nos établissements.

Axe 4 : Affirmer la place d'UNIVI comme un acteur éthique, responsable, et pilote rigoureux de ses risques.

Objectif 1 : Poursuivre nos politiques RSE-Développement Durable.

Objectif 2 : Placer l'éthique au cœur de nos pratiques de façon plus formalisée.

Objectif 3 : Assurer un pilotage de nos risques efficient, à la hauteur de notre responsabilité sociale, et conforme aux attentes de nos autorités de tutelles.

Le Projet Associatif UNIVI Handicap 2025 – 2029

UNIVI Handicap s'engage dans des actions afin de renforcer la cohérence et la cohésion entre les établissements qui accueillent des personnes en situation de handicap ayant des besoins similaires. Pour cela 6 principes ressortent du projet associatif à venir :

- Mettre en place dès l'enfance une coordination de parcours grâce au nouveau dispositif gouvernemental qui permettra une prise en charge adaptée à chacun.
- Repenser l'implantation géographique de nos établissements afin de favoriser un regroupement cohérent, permettant à chacun d'être accueilli dans un environnement adapté à ses attentes et besoins.
- Elargir et améliorer notre offre d'accompagnement pour diminuer les risques de rupture de parcours des personnes que nous accompagnons.
- Faire des familles des partenaires et leur proposer des outils pour mieux appréhender la situation de leur proche.

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 10 sur 46
--	--	--

- Développer le principe de l'autodétermination en plaçant la parole et les envies de nos personnes accompagnées au centre de notre développement.
- Viser l'excellence de notre accompagnement avec le renforcement des compétences de nos salariés
- Renforcer la qualité de l'accompagnement en prenant soin de nos équipes : UNIVI Handicap déploie notamment une stratégie ambitieuse de prévention des risques professionnels.

La construction du Projet d'établissement

Ce projet d'établissement a été réalisé avec le concours des professionnels de la structure. Un comité de pilotage a été mis en place, constitué des 2 chefs de service éducatif, de l'assistante sociale, de la psychologue, ainsi que de représentants des équipes éducatives. En complément de ce comité d'autres personnes ont été conviés, surveillants de nuits qualifiés, représentants des familles, des jeunes accueillis. Des réunions de travail ont été planifiées afin de décrire de la façon la plus pertinente, la mise en œuvre opérationnelle de la mission qui est dévolue à l'établissement. Pour mener à bien ce travail de réflexion collective nous nous sommes notamment appuyés sur la recommandation de bonnes pratiques de la HAS (Haute Autorité de santé) concernant l'élaboration la rédaction et l'animation du projet d'établissement ou de service.

Objectif : Favoriser l'appropriation du projet d'établissement par le public accueilli

Action 1 : Procéder à l'écriture en FALC du projet d'établissement.

Objectif : Actualiser le classeur des procédures

Action 1 : Répertorier les procédures

Action 2 : Procéder à la rédaction des procédures manquantes

Historique de l'établissement

- ❖ Le 23 décembre 1977, le centre recevait du préfet de l'Oise l'agrément l'autorisant à fonctionner. La population accueillie fut celle prise en charge alors au château Sourvière. Enfants et encadrants déménagèrent pour des locaux neufs et adaptés.
- ❖ En 1966, la prise en charge s'effectuait exclusivement en internat, pour une population très

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 11 sur 46
--	---	--

hétérogène, aux pathologies variées et particulièrement lourdes. Certains enfants étaient autonomes, mais beaucoup d'entre eux présentaient à la fois déficience profonde et troubles psychiatriques graves.

- ❖ En 1977, l'iMP devient IME. Les jeunes sont accueillis jusqu'à 20 ans dans une structure de 6 groupes d'internat. Progressivement, des externes sont intégrés à ces groupes. Des classes, des activités éducatives sont bien en place, mais la notion d'externat n'est pas vraiment travaillée.
- ❖ Au début des années 1980, une restructuration s'opère et une véritable section d'externat est organisée. La capacité de l'ensemble reste inchangée, mais l'i ME devient en 1982 :
- ❖ En 1982, la capacité d'accueil ne change pas Un internat de semaine pour 5 groupes un internat de quinzaine pour quelques résidents ,1 externat pour 12 jeunes. Ce schéma se traduit aussi par l'officialisation des sections IMP et IMPRO, accompagné d'un travail de réorientation des enfants dont la pathologie trop complexe, ne leur permettait pas de bénéficier pleinement des activités proposées. Au fil des années, en lien avec une politique sociale, privilégiant le retour en famille, le nombre d'enfants présents le week-end s'est réduit, ce mode de prise en charge ne correspondant plus à un besoin.
- ❖ En 2000, l'IME devient un internat de semaine.
- ❖ En 2005, 2 places sont créées afin d'accueillir 4 à 5 jeunes en externat, à temps partiel.
- ❖ En 2010, une réduction de 5 places d'internat permettra le financement d'un SESSAD sur la commune de Creil.
- ❖ En juin 2022, Madame LERMUSIAUX Prend la direction du secteur enfance. Pendant l'été 2022, une campagne de restructuration de l'établissement est mise en œuvre. L'objectif de cette campagne est de renforcer la cohérence du parcours des jeunes accueillis avec les infrastructures du site.
- ❖ En octobre 2022, madame LERMUSIAUX prend la responsabilité du nouveau Pôle Enfance UNIVI-Handicap dont l'institut médico-éducatif de Saint-Leu-D'esserent fait partie intégrante.

Les missions de l'établissement

Ses autorisations

L'institut médico-éducatif de Saint-Leu-D'esserent est autorisé à accueillir des enfants des adolescents et des jeunes adultes des 2 sexes présentant une déficience intellectuelle avec troubles du comportement compatibles avec la vie en collectivité.

L'agrément est de 55 places en internat et de 20 places en externat.

L'établissement dans son environnement

L'IME de Saint-Leu d'Esserent est implanté dans un environnement calme, accessible par un réseau de transports en commun, au sein de l'agglomération Creil sud Oise. Il est situé au 11 avenue de la commune de Paris dans la continuité des groupements scolaires de la ville, à côté du collège Jules Vallès et du city-stade. En revanche la topographie des lieux (terrain en pente) requiert un minimum d'autonomie dans les déplacements.

Contextes et enjeux du territoire

L'Ime de Saint leu d'Esserent est le seul établissement du genre implanté au sein de l'agglomération Creil sud Oise nous accueillons essentiellement des jeunes issus du bassin mais également du reste du département (compiégnois, clermontois, Beauvaisis, pays de thelle).

Les objectifs du projet d'établissement

L'institut médico-éducatif de Saint-Leu-D'esserent a vocation de proposer une alternative à la scolarisation ainsi qu'une approche de la formation professionnelle. Ainsi les objectifs principaux du projet d'établissement sont mis en œuvre au travers de la section d'éducation et d'enseignement spécialisé qui propose des apprentissages pédagogiques et éducatif a des enfants âgés de 6 à 14 ans, la section d'initiation et de première formation professionnelle à des adolescents et de jeunes adultes âgés de 14 à 20 ans. L'internat de semaine complète le projet en permettant au public accueilli l'acquisition de l'autonomie dans les gestes de la vie quotidienne. Ce service est organisé en 4 espaces distincts : un qui s'adresse aux jeunes enfants de 6 à 14 ans, aux adolescents de 15 à 17 ans, un espace jeunes adultes de 18 à 20 ans, ainsi qu'un petit espace en autogestion accompagnée par deux professionnels réservés aux jeunes les plus autonomes de 17 à 20 ans.

Objectif : Poursuivre la réflexion sur la future restructuration du pôle enfance

Action 1 : Suivi du calendrier d'avancement de la stratégie architecturale

Action 2 : Temps formels de réflexion avec les équipes de terrain

L'organisation des services

L'IME

La population

Globalement si la déficience intellectuelle reste la déficience principale, ces dernières années nous constatons une évolution significative du profil des jeunes qui nous sont adressés par notification d'orientation de la MDPH. Les profils s'avèrent plus déficitaires (Troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, carences psychoaffectives, éducatives, troubles psychologiques, pathologies d'origine génétique). Par ailleurs, 15 % des familles des jeunes qui nous sont adressés font l'objet d'un accompagnement par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance ou de la sauvegarde

de la justice. Il peut s'agir d'une ordonnance de placement en MECS, en famille d'accueil, à domicile, en foyer départemental de l'Enfance, des mesures d'action éducative en milieu ouvert peuvent être mises en place (AEMO).

Les provenances

Relativement aux antécédents de parcours des jeunes accueillis au sein de l'ESMS, plusieurs provenances sont identifiées :

-  L'admission intervient après un parcours au sein de l'éducation nationale (école primaire, élémentaire, collège lycée, ULIS, ULIS pro)
-  L'admission intervient après un parcours thérapeutique (CPR, CMP, CMPP)
-  L'admission intervient à la suite d'un accueil en ESMS (SESSAD, EME, IME)
-  L'admission intervient à la suite d'un déménagement.
-  L'admission intervient dans le cadre de la réponse accompagnée pour tous (RAPT)

La relation avec les familles

De nombreuses opportunités favorisent les rencontres à notre initiative ou à celle des familles. Elles peuvent nous contacter sans difficulté quel que soit l'interlocuteur souhaité. Tout est mis en œuvre pour faciliter les échanges et la circulation de l'information :

- Les rendez-vous peuvent être pris par téléphone, par courrier, par courriel.
- Environ deux fois par an, la réunion médico éducative permet aux familles de rencontrer l'ensemble des intervenants
- Les parents sont inclus au niveau de l'élaboration du projet individualisé d'accompagnement dans une

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 14 sur 46
--	--	--

démarche de co-construction.

- Ils sont conviés à une présentation du PIA une fois par an et invités à l'équipe de suivi de la scolarisation pour la présentation annuelle du projet personnalisé de scolarisation.
- A l'occasion de manifestations (festives fêtes de fin d'année scolaires ou de Noël).

Objectif : Favoriser l'implication des familles et des jeunes dans la vie de l'établissement :

Action 1 : Les convier à prendre part à des groupes de travail et de réflexion spécifiques

Action 2 : Organiser des temps de convivialité au sein des lieux de vie

Les moyens

Les Locaux :

L'IME se compose de 4 bâtiments distincts alimentés en eau et électricité, téléphonie, un réseau de chauffage central gaz.

1. Le bâtiment administratif est structuré en 4 parties :

- ⇒ L'Accueil secrétariat, les bureaux de la direction (directrice du pôle et deux chefs de service) et de l'assistante sociale. Cet espace est doté d'un sas d'attente ainsi que d'un coin café et d'un WC. Cette partie du bâtiment offre une vue sur le portail d'entrée de l'établissement.
- ⇒ Au sous-sol se trouve un garage et l'atelier des hommes d'entretien.
- ⇒ Le service administratif, la salle de réunion principale (offrant une vue sur l'ensemble de la structure), l'espace visiteurs. Cette partie du bâtiment est équipée d'une petite cuisine à disposition du personnel, ainsi que de 3 WC.
- ⇒ La section d'éducation et d'enseignement spécialisée (SEES) est dotée de 5 espaces de travail, une salle informatique, une salle de jeux, bibliothèque, un hall d'entrée aménagé, et deux WC. Cette partie du bâtiment donne directement sur un espace vert ombragé équipé de tables et de bancs où les enfants de la section peuvent prendre leur temps de récréation.
- ⇒ L'espace thérapeutique est quant à lui composé d'une salle de psychomotricité du bureau de la psychologue, de l'infirmerie, d'une salle snoezelen, d'une salle de bain équipée d'un WC, d'un lavabo et d'une douche à l'italienne ainsi que d'un petit espace culinaire pour les enfants.

2. Le bâtiment des services généraux

- ⇒ Le bâtiment des services généraux regroupe la blanchisserie, la cuisine et les salles à manger de la SEES et de la SIPFP (pour le repas de 12h00).

3. Le bâtiment de la section d'initiation et de première formation professionnelle

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 15 sur 46
--	--	--



Ce bâtiment est composé d'une classe, d'un atelier « restauration », d'un atelier « espaces verts », d'un atelier « employé technique de collectivité », métiers du bâtiment et d'un atelier « sous-traitance ». On y trouve également l'atelier vie sociale, la salle arts et matières ainsi qu'une autre salle d'activité, une salle de pose, un hall d'accueil et 9 WC. La plupart des salles ont équipées d'un point d'eau.

4. Le gymnase



Un gymnase est accolé au bâtiment de la SIPFP, doté d'un terrain de sport d'intérieur, d'un bureau, d'un espace de stockage du matériel ainsi que d'un vestiaire.

5. Le bâtiment de l'internat



Le bâtiment d'internat comprend un rez de chaussée et un étage. Il est composé de 5 lieux de vie conçus de façon identique : 4 chambres de 3 lits, une salle de bain avec 2 douches, 1 baignoire, 4 lavabos et 2 WC, 1 un salon salle à manger dans lequel les jeunes peuvent se détendre et où sont pris le petit déjeuner et le dîner. En complément le bâtiment dispose de 3 espaces ouvert aménagés en espaces détente (hall « espace kids », hall « espace jeunes adultes », hall « espace Teens » et « Jump »), d'une salle vidéo multi-activité ainsi que d'une infirmerie. On y trouve également une petite laverie, deux douches et 3 WC pour le personnel. L'ensemble du lieu de sommeil est placé sous vidéoprotection. Derrière le bâtiment de l'internat se trouvent trois dépendances servant respectivement de local à vélos, de stockage pour l'atelier espaces verts et enfin d'un lieu de stockage de matériel.

En 2023 un sixième lieu de vie a été rénové dans le but de créer le groupe Jump dont les objectifs figurent dans le projet de l'internat de semaine de l'IME. Cet espace est composé de 3 chambres de 2 lits maximum, une salle de bain avec douche, 2 WC, 2 lavabos ainsi qu'une petite cuisine / espace détente.

Une salle multi-activité et home cinéma est à disposition des jeunes accueillis à l'internat.

Les chambres et tous les espaces collectifs sont entretenus quotidiennement par les agents d'entretien de l'équipe des services généraux, de même que l'ensemble de la structure.

L'ensemble des locaux est entretenu par une équipe d'agents de service.

La maintenance des bâtiments des installations techniques et des espaces verts est assurée par 2 hommes d'entretien issus de l'équipe des services généraux de l'établissement. L'atelier espace vert Encadré par l'éducatrice technique spécialisée de la section d'initiation et de première formation professionnelle contribue à l'entretien et à la création des espaces verts de la structure.

L'espace collectif est équipé de la télévision

Organisation du service

Le personnel de l'établissement :

Afin de satisfaire à ses missions, l'organigramme de l'IME est constitué d'équipes pluridisciplinaires ainsi organisées

L'équipe de direction

Composée de la directrice du pôle enfance, des chefs de service éducatifs de l'internat et de l'externat, du chef des services techniques. Cette équipe se concert pour les problèmes relevant de l'application du projet

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 16 sur 46
--	---	--

institutionnel de certains aspects de la gestion du personnel des relations entre l'IME et son environnement. Au-delà des orientations propres à l'établissement cette équipe travaille dans le cadre de la mission associative.

L'équipe éducative

Composée de deux équipes, chacune sous la responsabilité d'un chef de service, elle regroupe des qualifications diverses (cf. organigramme).

L'équipe médicale et paramédicale

Cette équipe comporte 2 aides-soignants une psychomotricienne, une psychologue, un médecin psychiatre et une orthophoniste. Face à la difficulté de recrutement, l'établissement a la possibilité de conventionner avec les orthophonistes en libéral.

La psychomotricienne pratique des bilans de psychomotricité et des prises en charge à la fois rééducatives et thérapeutiques, son intervention peut s'organiser en collaboration avec les membres de l'équipe éducative en fonction des besoins repérés des enfants.

La psychologue pratique des bilans psychologiques, des prises en charge et des entretiens de soutien des enfants, ainsi qu'une aide aux équipes éducatives. Elle participe à la réunion hebdomadaire de l'internat et de l'externat. Elle est également membre de l'équipe de coordination de l'établissement et participe aux préadmissions.

Les différents bilans psychologiques psychomoteurs orthophoniques permettent d'apporter un éclairage sur les capacités de l'enfant à un moment donné ils permettent d'orienter les prises en charge et de mieux préciser la forme et la durée des séances de soutien ils sont établis à l'arrivée de l'enfant dans une perspective de l'orientation et pour des besoins spécifiques.

L'équipe des services généraux

Cette équipe est sous la responsabilité du responsable des services techniques. Elle est composée d'agents de service, d'hommes d'entretiens et de chauffeurs. Elle contribue au bon fonctionnement de l'établissement. En effet, pour garantir la meilleure prise en charge il faut que les enfants évoluent dans un cadre de vie agréable et sécurisé point c'est à ce niveau qu'interviennent tous les personnels des services généraux de l'établissement tant pour l'entretien général des bâtiments que celui du linge ou la qualité de la restauration. Ce dernier point si sensible pour les jeunes fait l'objet d'une attention constante tant en matière d'hygiène alimentaire que de qualité des repas point il est indispensable pour ces personnels de bien considérer le milieu dans lequel ils travaillent et de garder toujours à l'esprit les causes de la présence des enfants dans l'établissement et l'adaptation nécessaire de chaque technicien à un milieu à vocation soignante et éducative.

L'équipe administrative

Cette équipe est constituée du responsable des services techniques, d'un comptable, d'une personne en charge des ressources humaines ainsi que d'une secrétaire.

Le service social

Ce service est représenté par une assistante sociale sous la responsabilité de l'équipe de direction de l'IME. L'assistante sociale joue un rôle dans le processus d'admission elle est en relation avec la Maison départementale des personnes handicapées et les équipes qui adressent le dossier de candidature les services sociaux de secteur. Elle assure également un suivi des familles qui peuvent l'interpeller directement tout comme les équipes médico-éducatives dans le cadre d'entretiens à l'IME ou de visite à domicile. Elle est également un interlocuteur privilégié des services de l'aide sociale à l'enfance. Enfin elle est un acteur

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 17 sur 46
--	---	--

incontournable de la démarche d'orientation en secteur adulte des jeunes qui nous sont adressés au niveau de la recherche d'établissements et de la Constitution des dossiers d'orientation. Elle est membre de l'équipe de coordination et participe à la préadmission.

Projet social RH

La politique RH UNIVI

La direction des Ressources Humaines poursuit 4 objectifs clés au service de la performance du groupe UNIVI :
Accompagner les établissements et les directions métiers, sur le plan humain et social, dans leur réflexion stratégique et la mise en œuvre de leurs projets d'évolution et de transformation,
Fournir au quotidien à l'ensemble des établissements un service RH de proximité optimisé en termes de qualité, de délais et de coût,
Créer les conditions d'un dialogue social constructif, humainement et économiquement responsable,
Mettre en œuvre les moyens favorisant le bien-être au travail et le développement professionnel de chaque salarié.

A ce titre, la Direction des Ressources Humaines assure les missions suivantes :

Définir et déployer une stratégie et des politiques Ressources Humaines permettant d'accompagner activement et humainement la construction et le développement d'UNIVI tous pôles confondus,
Favoriser l'émergence d'un socle social commun, notamment concernant la qualité de vie au travail, aux entités d'UNIVI,
Assurer la présence des professionnels, leur formation et leur satisfaction :
En développant les compétences clés pour favoriser l'accompagnement de nos résidents et réduire les risques professionnels de nos collaborateurs,
En attirant et fidélisant les talents, notamment en favorisant la mobilité interne dans tout le groupe,
Développer un management contribuant à renforcer la responsabilité et l'initiative,
Favoriser le partage par l'émergence d'une culture commune et le développement de communautés,
Contribuer à faire progresser la responsabilité sociale d'entreprise,
Avec le soutien de la Communication interne, déployer l'information à destination des collaborateurs et accompagner le changement.

La politique de recrutement UNIVI

La politique de recrutement UNIVI vise à attirer et fidéliser les talents afin d'assurer un accompagnement de qualité pour nos personnes accompagnées. Elle repose sur le recrutement de nouveaux collaborateurs avec une expertise certaine, le développement des compétences de nos collaborateurs afin de favoriser prioritairement le recrutement interne, ou encore en capitalisant sur l'apprentissage et la professionnalisation.

Dans ce cadre, le groupe UNIVI poursuit une dynamique de développement de l'alternance et de l'accueil de stagiaires.

Cet axe important de notre politique recrutement renforce la position du Groupe UNIVI en tant que structure apprenante. Il permet de constituer des viviers pour nos établissements afin de pallier la pénurie de ressources humaines et faire face au turn-over important dans notre environnement.

Des partenariats avec des écoles de la région sont réalisées régulièrement. Chaque étudiant qui intègre un établissement UNIVI bénéficie d'un tutorat individuel tout au long de son parcours de formation.

Il est important de rappeler que l'alternant acquiert progressivement de l'autonomie en fonction de

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 18 sur 46
--	--	--

l'accompagnement et des enseignements qu'il reçoit. Il appartient donc à chaque tuteur d'évaluer le degré d'autonomie des alternants qu'il encadre.

La mobilité interne : une opportunité

La mobilité interne favorise les synergies et la coopération entre les équipes d'un même établissement ou entre établissements, tout en développant le partage et la conservation de savoirs.

Alors que le marché du travail de notre secteur d'activité est particulièrement tendu, la mobilité interne constitue assurément un moyen efficace pour attirer et fidéliser les collaborateurs car elle permet de :

- développer l'employabilité qui est un élément sensible pour nos salariés souvent en recherche de formations complémentaires,
- motiver nos salariés en reconnaissant leur valeur, leurs compétences et leurs capacités d'apprentissage,
- proposer de nouveaux challenges professionnels sécurisés,
- concilier les aspirations professionnelles et familiales avec les besoins du Groupe,
- réduire le turn-over en fidélisant nos collaborateurs,
- développer et améliorer notre marque employeur car les candidats externes préfèrent intégrer un groupe leur permettant d'évoluer professionnellement.

La politique formation : un axe clé de la politique RH du Groupe

La formation professionnelle est un outil essentiel accessible à tous, qui permet de se former tout au long de sa carrière professionnelle, assurant ainsi la sécurité et le développement des compétences nécessaires pour maintenir son emploi, accéder à certains types de métiers, voire envisager une reconversion professionnelle.

Au sein d'UNIVI, la formation occupe une place centrale dans les orientations stratégiques du Groupe, non seulement pour répondre aux exigences légales, mais aussi pour renforcer et développer les compétences des collaborateurs. Ces compétences sont essentielles pour maintenir et améliorer la qualité des services offerts aux personnes accueillies dans les établissements. C'est également pour répondre à ces enjeux qu'UNIVI accompagne ses collaboratrices et ses collaborateurs dans des dispositifs de formations certifiantes et diplômantes.

Parce que la formation de ses collaborateurs est une priorité, le Groupe UNIVI a, dès sa création, ouvert son organisme de formation interne « UNIVI Formation ». L'organisme de formation interne propose aujourd'hui une offre de formation sur mesure spécifiquement conçue pour répondre aux besoins des collaborateurs du Groupe, en lien avec les enjeux stratégiques. Et parce que rien n'est figé, l'offre de formation s'enrichit chaque année pour mieux répondre aux besoins.

La Politique Sociale du groupe UNIVI

Dans le cadre de sa politique sociale, UNIVI a mis en place, grâce aux accords d'entreprise et aux négociations annuelles, un ensemble de mesures destinées à valoriser le statut social de ses collaborateurs.

On peut notamment citer :

- Un contrat de prévoyance pour sécuriser le collaborateur et ses proches
- Des repas en établissement à un tarif attractif
- ...

La Politique Managériale : La charge managériale UNIVI

Nos métiers sont exigeants et impliquent des responsabilités fortes au service des plus vulnérables. L'accueil, l'accompagnement et le soin des personnes fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap sont des missions d'intérêt

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 19 sur 46
--	--	--

sociétal qui nécessitent des compétences et des qualités humaines au sein d'un collectif. Un collectif où chaque professionnel a un rôle à jouer, des tâches à réaliser, des collègues à soutenir dans le quotidien professionnel. Conscients des difficultés inhérentes à nos secteurs d'activités du médico-social et du sanitaire ; et de la nécessité d'accompagner le management, nous avons souhaité construire et déployer une charte managériale UNIVI.

Cet outil a pour ambition de mieux expliquer le rôle de nos managers, de faire progresser les relations de confiance réciproques entre les managers et leurs équipes, et d'améliorer ainsi la qualité de vie au travail du collectif. La meilleure connaissance du travail de chacun, le respect de l'autre et l'entraide qui en découleront nous permettront, in fine, d'améliorer encore la qualité de nos prestations au service de nos publics.

Cette charte managériale UNIVI est le fruit d'une démarche de concertation entre professionnels de nos trois grandes activités : UNIVI Handicap, UNIVI Santé, UNIVI Seniors.

Notre charte met en exergue trois valeurs de notre association, la bienveillance, l'esprit d'équipe et l'engagement, et repose sur douze comportements considérés comme essentiels. Elle doit, dès à présent, devenir le document de référence pour nos managers. Opérationnelle et pragmatique, notre charte a vocation à guider l'action de chaque manager et fixe les règles du jeu relatives aux modalités d'animation, de prise de décisions et de concertation des collaborateurs, de fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation du travail, de reconnaissance des mérites et de l'évaluation des compétences.

Là encore, le groupe UNIVI s'appuie sur la formation via différents modules et tout particulièrement sur un parcours de formation de 11 jours destiné à accompagner le développement des compétences de tous les managers du Groupe.

CHARTe MANAGÉRIALE UNIVI

 BIENVEILLANCE RECONNAITRE J'envoie des signaux positifs, je souligne les efforts et j'encourage. ÉCOUTER ET DIALOGUER Je crée les conditions d'un échange régulier avec mes collaborateurs. ÊTRE EXEMPLAIRE Je m'applique à moi-même ce que je demande à mon équipe. RESPECTER Je manifeste de la considération, veille à la courtoisie et au respect de la vie privée de chacun.	 ESPRIT D'ÉQUIPE COMMUNIQUER Je partage avec mon équipe les informations que je reçois. DONNER DU SENS J'explique les décisions et le cas échéant j'associe à la réflexion. ÊTRE ÉQUITABLE J'applique les mêmes règles sans discrimination à l'ensemble de mon équipe. FÉDÉRER Je mobilise (ou j'associe) mon équipe autour d'un même projet et favorise l'entraide.	 ENGAGEMENT ACCOMPAGNER Je soutiens mon équipe dans l'exercice de ses fonctions. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES J'incite mes collaborateurs à s'informer et à se former régulièrement. SUSCITER L'INNOVATION Je favorise la réflexion collective, les idées novatrices et suis à l'écoute des propositions de mes collaborateurs. AMÉLIORER Je me remets en question, j'impulse une démarche d'évaluation et d'évolution des pratiques professionnelles.
---	---	---

Les modalités d'expression du personnel : Les représentants du personnel

Dans le cadre de la législation les rencontres avec le représentant du personnel se tiennent :

- Une fois par mois pour les délégués du personnel
- Une fois par mois pour le comité d'établissement une fois par trimestre pour le comité d'hygiène de

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 20 sur 46
--	---	--

sécurité et des conditions de travail

- Une fois par trimestre pour le CSE et le CSSCT dans le cadre du suivi de la programmation horaire liée à l'application de la loi sur l'ARTT
- Par an pour la négociation annuelle obligatoire (NAO)

La QVCT

Afin de répondre aux exigences de la Haute Autorité de Santé, le groupe UNIVI a intégré la prévention des risques professionnels dans sa stratégie globale, notamment à travers la signature d'un accord QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et un engagement fort dans l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, UNIVI Handicap déploie en 2025 un plan de lutte contre les troubles musculosquelettiques professionnels (TMS Pro). Ce dispositif, actuellement expérimenté dans un premier établissement, sera progressivement généralisé à l'ensemble du réseau.

Les engagements d'UNIVI Handicap s'articulent autour de deux axes majeurs :

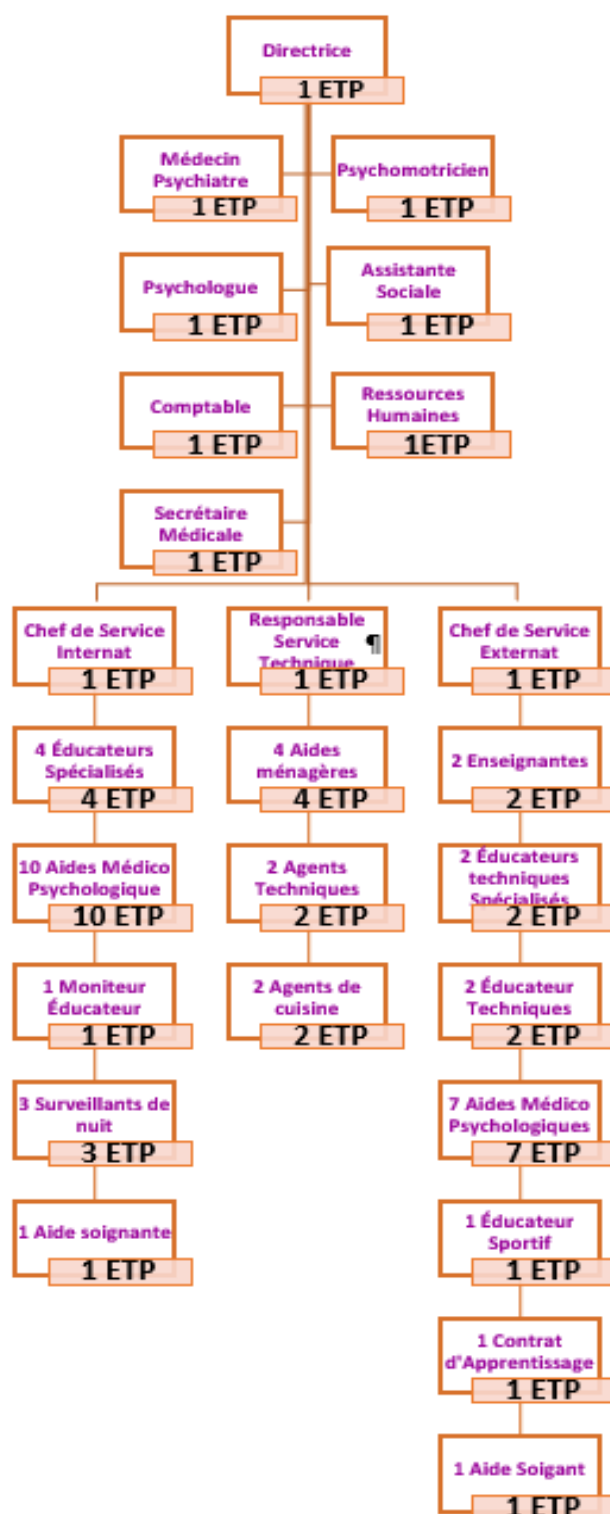
1. Instaurer une culture de prévention

- Analyse systématique de chaque accident du travail (AT) pour en identifier les causes et mettre en place des actions correctives adaptées.
- Renforcement de la formation professionnelle afin de sensibiliser et outiller les équipes face aux risques.

2. Améliorer les conditions de travail

- Mise à disposition d'un matériel fonctionnel, adapté et en quantité suffisante.
- Déploiement concret des engagements QVCT.
- Prévention active des risques d'épuisement professionnel, en cohérence avec les politiques sociales du groupe

Organigramme IME



Politique médicale

Dans le cadre de sa stratégie médicamenteuse, l'Institut Médico-Éducatif (IME) a mis en place une organisation rigoureuse visant à garantir la sécurité et la continuité des soins pour les jeunes accueillis. L'établissement bénéficie d'une convention avec la pharmacie de Cires-lès-Mello, qui assure la livraison régulière des traitements prescrits. Deux infirmeries sont présentes au sein de l'IME : une infirmerie centrale, dédiée à la réception, au stockage et à la préparation des traitements, et une seconde, située à proximité des groupes de vie, facilitant l'administration quotidienne des médicaments et le suivi de la santé des résidents.

L'équipe de soins comprend deux aides-soignants, et une convention a été établie avec une infirmière libérale, permettant d'intervenir rapidement en cas de besoin ponctuel ou de situation particulière. En cas d'épidémie, de fièvre ou de pathologie importante, le retour au domicile est privilégié afin de garantir la sécurité de l'enfant et de limiter les risques de contagion au sein de l'établissement.

Au-delà de la prise en charge médicamenteuse, l'IME développe un accompagnement global à la santé, incluant des actions de prévention, de sensibilisation et d'apprentissage. Ces actions portent notamment sur l'hygiène corporelle (toilette, soins personnels), la vie affective et sexuelle, et visent à favoriser l'autonomie, le respect de soi et des autres, ainsi qu'une meilleure compréhension du corps et de ses besoins.

Enfin, l'établissement a mis en place des partenariats avec plusieurs structures spécialisées en santé mentale, telles que le Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP), le Pôle d'Évaluation et de Soins Rapides (PESR), ainsi que le Centre Ressource pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles (CRIAVS). Ces collaborations permettent d'assurer un accompagnement pluridisciplinaire, adapté aux besoins spécifiques des jeunes, en lien étroit avec les familles et les équipes éducatives.

Parcours du jeune

Projet accueil-admission

Accueil des jeunes et visiteurs

Les visiteurs sont accueillis et orientés par le secrétariat situé à l'entrée du bâtiment administratif. Un registre de signature³ doit être dûment complété et signé. Le flux d'entrée à l'intérieur de la structure est régulé par un portail électrique. Un parking est mis à disposition du personnel et des visiteurs. L'ESMS est habilité à accueillir le public cible selon plusieurs modalités :

- Accueil de jour du lundi au jeudi de 9H00 à 16H00 à temps plein ou à temps partiel, le vendredi de 9h00 à 13h30.
- Accueil à l'internat semaine du lundi matin 7H45 au vendredi 15H15.

Objectif : Enrichir la Procédure d'Accueil à l'admission du jeune

Action 1 : Mettre en place un groupe de travail afin de réviser la procédure d'accueil du public.

Action 2 : Mise en place de support spécifiques et d'un système de tutorat.

Admission des nouveaux jeunes

Les jeunes qui disposent d'une notification d'orientation en institut médico-éducatif activé par la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) apparaissent sur le logiciel interface MDPH, ESMS « via trajectoire ».

Le lancement de la procédure d'admission peut être à l'initiative de la famille ou des partenaires en soutien ou de l'établissement.

Lorsque le premier contact est effectif, un dossier est adressé à la famille qui a pour objectif de recueillir toutes les informations utiles à l'entretien d'admission. La commission d'admission du pôle enfance étudie le dossier, afin de permettre de déterminer quel établissement sera le plus habilité à répondre aux besoins de l'enfant. Nous devons prendre en compte que le jeune sera potentiellement admis en section d'éducation et d'enseignement spécialisé ou en section d'initiation et de première formation professionnelle. En fonction du souhait de la famille, une visite de l'établissement pourra être organisée en amont ou après la rencontre de pré admission.

L'assistante sociale convient d'un rendez-vous avec la famille pour recueillir les besoins et les attentes de l'enfant et des responsables légaux. La commission d'admission de l'institut médico-éducatif est composé du psychologue, de l'assistant de service social, et d'un représentant de l'équipe de direction.

Les référents éducatifs

En amont de l'accueil du jeune dans la structure les équipes préparent son emploi du temps et statuent sur la nomination d'un éducateur référent dans chacune des 2 équipes internat et externat. Ces personnes de confiance sont celles qui seront en outre les porte-parole du jeune avec l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les partenaires dans le cadre de la démarche de co-construction du projet individualisé d'accompagnement. Au travers de la nomination d'un référent l'objectif visé est que le jeune et conscience qu'il peut s'adresser à une personne en particulier pour lui formuler toute demande susceptible de favoriser son épanouissement et son intégration au sein du lieu de vie.

Le jour de l'admission la directrice rencontre le jeune et son responsable légal afin de signer le contrat de séjour. Le jeune est ensuite accompagné auprès de son référent éducatif qui se charge de son accueil. Les référents de la section d'apprentissage ainsi que de l'externat lui sont présentés dans la journée.

³ Fiche d'émargement permettant le recensement des visiteurs de l'ESMS.

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 24 sur 46
--	--	--

L'accueil sur l'espace de vie

Les référents sont présentés lors de la pré admission aux jeunes et à la famille. Ils procèdent à une visite de l'établissement avec les référents plus explications du fonctionnement du groupe et des activités transversales de l'internat. Élaboration en amont d'un livret adapté selon le groupe où il sera affecté par exemple photo sur la couverture du livret pour les plus petits avec le lieu de vie, prénom sur la porte de la chambre, photo de l'équipe élargie éducateurs, veilleur de nuit chef de service et Aide-soignant. Le jour de l'admission présentation et transmission par l'externat à 16h00, avec l'équipe au moment du goûter. Réunion de groupe tour de table présentation du groupe. Création de la relation entre les éducateurs du groupe et le jeune valise, repère, emploi du temps de la semaine point nouvelle visite et tour de l'internat avec présentation des jeunes. Appel à la famille avec le jeune en fin de journée.

Elaboration du projet Individualisé d'accompagnement.

Une fois par an le projet individualisé d'accompagnement de chaque jeune est édité par les acteurs de l'accompagnement.

Le responsable légal ou le référent ASE est contacté afin de l'informer de la date de la réunion de projet et compléter avec lui et le jeune concerné, la fiche de co-construction du PIA, de recueil des attentes et besoins quant à l'accompagnement. Simultanément, l'éducateur référent de la SEES/SIPFP, le référent de l'internat, tous les professionnels prenant part à l'élaboration du projet individualisé d'accompagnement complètent leur partie du projet.

L'objectif consiste à évaluer toutes les potentialités du jeune à l'aide d'un référentiel spécifique et de dégager en concertation avec la personne accueillie des objectifs généraux puis opérationnels.

Le jour J, le plateau technique de la structure se réunit, pour un temps de concertation préalable à la validation des objectifs du projet.

Le projet est édité et signé par les différents acteurs et le jeune. Dans les 6 mois qui suivent l'édition de ce projet une démarche d'évaluation est organisée.

Projet de l'Externat : La SEES et la SIPFP

La section d'enseignement et d'éducation spécialisée (SEES)

La section d'éducation et d'enseignement spécialisée (SEES) accueille 24 enfants et pré-adolescents, garçons et filles, âgés de 6 à 14 ans, présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés. La SEES est organisée en 2 groupes de 12 enfants encadrés chacun par deux binômes éducatifs référents (composé de quatre AMP).

Une enseignante, un éducateur sportif et l'équipe paramédicale, complètent par leur spécialité professionnelle le projet d'apprentissages.

L'objectif est de permettre un développement et une évolution harmonieuse de l'enfant qui tient compte de son âge, de ses potentialités tout en respectant son rythme.

⇒ Une mission d'enseignement :

Deux enseignantes sont nommées par l'éducation nationale au sein de l'établissement, dans le but de satisfaire à l'obligation de scolarisation du public accueilli jusqu'à 16 ans, selon la Loi du 26 Juillet 2019 pour une école de la confiance.

Elles animent ensemble l'Unité d'Enseignement (UE) de la structure dont l'une d'entre elles est responsable.

Des apprentissages pédagogiques sont ainsi prodigués aux enfants de la Section, qui tiennent compte des aptitudes, potentialités et des adaptations nécessaires induites par la déficience intellectuelle. Dans le but de satisfaire au mieux à cette mission, les enseignantes s'appuient sur le guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-SCO). Le GEVA-SCO étant lui-même extrait du document appelé GEVA guide d'évaluation des besoins de compensation des personnes handicapées depuis sa mise en œuvre en 2012, par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO).

⇒ Une mission éducative à travers le développement des potentialités intellectuelles, sociales, affectives et physiques de chacun dans un objectif d'autonomie, d'intégration sociale et d'épanouissement personnel.

⇒ Une mission thérapeutique à travers diverses rééducations paramédicales (psychomotricité, orthophonie par conventionnements externes et suivis psychologiques).

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels
Epanouissement de la personne	- Soigner la procédure d'accueil notamment en nommant en amont un éducateur référent du jeune. - Adapter les espaces de travail à l'âge des enfants et personnaliser l'aménagement de manière à permettre la distinction

Le Clos du Nid de l'Oise 		PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP		IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 26 sur 46	
				entre des endroits dédiés au travail et d'autres dédiés aux jeux et à la détente. - Favoriser l'auto-détermination et le développement du pouvoir d'agir des enfants, en instaurant une relation de confiance et une communication de qualité. - Privilégier autant que possible de petits groupes de travail. - Permettre à chacun d'évoluer à son rythme	
	Optimiser les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles.			• Proposer un bilan d'évaluation des potentialités de l'enfant dès son admission au sein de la section. • Privilégier une approche des apprentissages par niveau. • Valoriser les potentialités émergentes par une évolution en cohérence ainsi qu'une progression de parcours. • Tenir compte des préconisations individualisées des spécialistes paramédicaux dans la dynamique d'apprentissage. (Adaptation de l'espace de travail, pourcentage travail/détente, recours à des outils ou techniques spécifiques) • Tenir compte des objectifs du projet personnalisé d'accompagnement de chacun (élaboré en co-construction avec la famille et/ou les partenaires de l'ase) dans la dynamique d'apprentissage de la SEES.	
	Favoriser l'autonomie et l'insertion dans la vie quotidienne et sociale			• Travailler les repères spatio-temporels à l'appui d'une signalétique accessible aux enfants ainsi que par l'observance de rituels inspirés des temps clés de la journée d'apprentissages en les individualisant lorsque nécessaire. • Mise en place d'un tutorat des nouveaux par les plus anciens de la section.	
				• Proposer des alternatives extérieures à l'ESMS en termes de réponse aux besoins du publics accueilli (partenariats extérieurs...)	

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 27 sur 46
--	--	--

Le Groupe 1

Ce groupe accueille des enfants de 6 à 12 ans. Dans une logique de parcours c'est l'endroit où l'équipe éducative pose les bases de la démarche des apprentissages pédagogiques, qui seront prodigués aux enfants à l'i ME. À l'arrivée d'un jeune sur ce groupe, l'équipe met tout en œuvre, afin de lui faire découvrir les lieux, le collectif de personnes ainsi que les rudiments du savoir-être et savoir vivre ensemble. Au travers de l'emploi du temps individualisé mis en place les professionnels pourront évaluer les capacités, les attentes et besoin qui permettront la mise en œuvre du premier projet individualisé d'accompagnement.

Ce groupe doit permettre à l'enfant de se rassurer (à la suite de l'échec scolaire), d'expérimenter par de l'éveil sensoriel, de la manipulation, du jeu.

Groupe 2

Le groupe 2 est le groupe des enfants et pré-adolescents (12-14 ans) qui permet de préparer le futur passage en SIPFP.

Il est le lieu qui poursuit le travail engagé dans le groupe 1 tant en axant d'avantage les activités éducatives autour d'une première approche des futurs ateliers que l'enfant rencontrera en SIPFP.

Dans ce groupe, l'enfant peut commencer la manipulation de petits outils, appréhender les règles de sécurité à l'occasion d'activités ludiques ou d'apprentissages.

Ainsi, le jardinage pose les prémices de l'atelier espaces verts, la pâtisserie, celles de l'atelier Restauration, le bricolage, celles de Métiers du bâtiment, etc...

A noter qu'à l'approche de ses 14 ans, doit être rendue possible une immersion dans les ateliers SIPFP pour évaluer les capacités du jeune à intégrer cette section. L'intégration du jeune est organisée dans la continuité, un référent SIPFP est nommé en amont de son passage.

La section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP) :

La section d'initiation et de première formation professionnelle accueille les jeunes de 14 à 20 ans.

L'arrivée du jeune sur la SIPFP marque un tournant dans le parcours de ce dernier. Ainsi cette section a pour objectif principal de fournir aux jeunes accueillis, les moyens d'arriver à une intégration sociale post-IME qui corresponde aux capacités et besoins de chaque jeune. Dans ce but, la prise en charge s'organise autour de quatre champs qui constituent la prise en compte du jeune dans sa globalité. Les ateliers techniques sont animés par une éducatrice

technique spécialisée, deux éducateurs techniques, une éducatrice spécialisée, trois aides médico-psychologiques, un éducateur sportif et une enseignante.



La prise en charge pédagogique : systématique jusqu'aux 16 ans du jeune.



La prise en charge éducative : a pour objectif de favoriser le développement des capacités sociales du jeune. Elle doit être en harmonie avec les objectifs d'intégration sociale et doit préparer à la vie en

milieu ordinaire. Au sein de l'établissement, elle se compose de diverses activités répondant aux besoins fondamentaux des adolescents.

⇒ Les rudiments d'initiation et de première formation professionnelle : sont assurés par l'animation d'ateliers techniques spécialisés dans cinq disciplines professionnelles (espaces verts, métiers du bâtiment, employé technique de collectivité, restauration et sous-traitance). Ainsi diverses choses sont inculquées aux jeunes qui comprennent la mise au travail le port de vêtements adaptés assurant notamment la sécurité au travail le repérage du poste de travail la connaissance des outils et l'apprentissage de techniques spécifiques. Ces apprentissages se déroulent de façon graduelle en allant par exemple de l'utilisation des outils les plus simples à celle des outils les plus complexes et dangereux en respect de la législation en vigueur. Son enseignement porte sur la motivation, la production, les rythmes, les gestes professionnels, l'utilisation des techniques, des machines et le respect des consignes. Sa mise en œuvre est assurée par différents ateliers et la mise en place de stages préprofessionnels, à l'extérieur de l'établissement. Cette démarche d'initiation est adaptée à la problématique et aux capacités de chaque jeune. Les éducateurs techniques mettent en œuvre une progression personnalisée à chaque jeune en respectant le potentiel et le bien-être de chacun.

⇒ La prise en charge médicale et paramédicale : la dimension soignante s'exprime à travers diverses rééducations paramédicales

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels
La prise en charge pédagogique	- Obligatoire jusqu'au 16 ans et ensuite en fonction des capacités du jeune.
La prise en charge éducative :	Acquisition d'une autonomie dans les apprentissages de la vie quotidienne (hygiène, trajets, courses, repas, démarches administratives...) Un travail de socialisation (participation aux activités en extérieur, culturelle et sportives,) Travail autour de la sécurité routière avec validation de l'ASSR.
	Ouverture du jeune à d'autres moyens d'expression (arts plastiques, théâtre.) L'éducation physique et sportive qui contribue au développement global de l'adolescent

Le Clos du Nid de l'Oise 	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 29 sur 46
La formation professionnelle :	<u>Au niveau professionnel</u> : le respect des consignes et des règles d'hygiène, la ponctualité, la connaissance du matériel et des outils utilisés, la tenue de travail adaptée... <u>Au niveau relationnel</u> : le travail s'oriente sur les relations interprofessionnelles (savoir communiquer, savoir se présenter, capacité à s'intégrer à un groupe, à une équipe, accepter les contraintes liées au travail, à l'activité, respect des règles de vie en collectivité, des horaires). <u>Au niveau technique</u> : mettre en pratique les techniques apprises dans les ateliers, utiliser les apprentissages scolaires dans un but professionnel (unités de mesure, tracés, formes, ...) <u>Découverte du monde du travail</u> : Expérience de stage en ESMS et ou dans les entreprises du milieu ordinaire. Proposition d'une évaluation en milieu de travail et d'immersion en atelier protégé. Autonomie dans les transports en commun.	
La prise en charge médicale et paramédicale :	Des entretiens psychologiques, prise en charge psychomotricienne, un suivi médical. Prévention vie affective et sexualité, réseaux sociaux et internet, conduites addictives, harcèlement.	

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 30 sur 46
--	---	--

Modalité de mise en œuvre :

Le parcours du jeune sera divisé en trois temps définis par les tranches d'âge suivantes :

- De 14 à 16 ans

Caractéristiques : C'est la période qui suit la sortie de la SEES. Cette période constitue une découverte des règles de fonctionnement de la SIPFP, des ateliers techniques.

Le planning des jeunes se compose des temps suivants :

- Découverte de tous les ateliers techniques
- Classe jusqu'aux 16 ans du jeune. Les apprentissages scolaires se poursuivent. Le temps de classe est adapté aux besoins et capacités du jeune.
- Activité Sport.
- Activité éducative « Art et Matières »

- De 16 à 18 ans

C'est le temps du 1^{er} choix. Le projet personnalisé du jeune s'affine. L'équipe fixe le planning du jeune autour de 3 ateliers techniques, en fonction de ses observations, des attentes du jeune et de la famille.

La classe est maintenue en fonction des besoins du jeune : un travail autour des notions de la vie sociale, du CV, un entraînement aux futurs entretiens de présentation dans les lieux professionnels, une initiation à l'informatique validée par le passage du BII est également proposée.

En fonction des besoins et attentes, le sport et l'activité éducative sont maintenus.

C'est aussi le temps des premières immersions en milieu professionnel qui permettront de mettre en place rapidement une évaluation en milieu de travail (EMT) nécessaire à l'édition par la MDPH de la notification d'orientation du jeune.

- A partir de 18 ans et +

Dès lors, plusieurs cas de figures vont orienter le parcours des jeunes :

- Préconisation d'une orientation en ESAT :

Le jeune se fixe alors sur 2 ateliers techniques dont 1 atelier de référence (le second atelier permet au jeune de se laisser un choix possible lors de son orientation).

- Préconisation d'une orientation foyer de vie ou foyer ergothérapique

Le planning du jeune se construit en fonction de ses capacités et besoins repérés dans son projet personnalisé d'accompagnement. Il peut être la poursuite de celui élaboré sur la période précédente (16-18 ans).

- En fonction des aptitudes préprofessionnelles et de l'habileté sociale des jeunes, également en fonction de leurs demandes une orientation en milieu ordinaire peut être envisagée.

Tout au long du parcours nous sommes dans une logique de concertation et de co-construction au regard des décisions à prendre pour le jeune.

Objectif : Optimiser l'accompagnement des comportements problèmes en matière de sanction

Action 1 : Créer une instance de régulation des comportements problèmes et de conseil disciplinaire.

Objectif : Développer une communication plus régulière avec les familles sur la démarche d'apprentissage.

Action 1 : Mettre ne place de nouveaux outils de communication entres les familles, le jeune et les sections d'apprentissages (SEES, SIPFP).

Objectif : Réviser le projet pédagogique et préprofessionnel de la SEES et de la SIPFP

Action 1 : Etablir un temps d'enseignement magistral à l'appui d'un programme préétabli et de supports adaptés au public. (imagiers d'outils, supports vidéo).

Action 2 : En fonction de l'atelier d'apprentissage, enseigner aux jeunes la connaissance des outils, les rudiments de posture professionnelles et les techniques requises pour exercer l'activité en question (ateliers SEES et SIPFP). Favoriser la mise en pratique.

Action 3 : Mise en place avant chaque départ en vacances d'une semaine dédiée à l'évaluation des connaissances des jeunes. (évaluation de la connaissance des outils, de la posture professionnelle et des gestes techniques)

Action 4 : Utiliser les outils de la communication facilitée afin de renforcer les repères spatio-temporels et favoriser l'appropriation des emplois du temps individuels des jeunes. restructurer l'espaces , généraliser l'utilisation uniforme de ces outils sur l'ensmeble

Les orientations après l'IME

En amont des 18 ans du jeune le processus d'orientation se met en place. Une concertation est organisée entre le jeune, sa famille, les référents professionnels de la structure et l'assistante sociale. L'assistante sociale chargée de la Constitution des dossiers des recherches d'établissements et de l'organisation des stages, fait une proposition d'orientation sur la base des bilans médico-éducatif. Au fil des rencontres et des évaluations faites par l'i ME et les équipes des possibles établissements d'accueil, le choix de destinations se précise. La décision finale reviendra de toute façon à la famille.

Objectif : Poursuivre l'effort de partenariats d'activités professionnelles en milieu ordinaire

Action 1 : Prospecter auprès des entreprises du milieu ordinaire afin de formaliser de nouvelles conventions partenariales

Action 2 : *Organiser des stages et des EMT dans ces entreprises*

Objectif : Enrichir le partenariat avec les centres de formation en alternance.

Action : Repérer le plus tôt possible les candidats potentiels à l'apprentissage en alternance afin de les orienter au plus tôt vers un centre de formation adapté.

Action 2 : Être en mesure de proposer aux jeunes ayant le profil adapté la possibilité de passer un diplôme en milieu ordinaire.

L'Internat de semaine

Même si le critère géographique de domiciliation est pris en considération, la décision d'inscrire un jeune à l'internat de semaine est prise avec la famille, au regard de l'identification des attentes et besoins spécifiques du jeune. Le projet s'articule en cohérence avec le projet de l'externat dans la continuité des apprentissages.

L'hébergement collectif, en mixité, sur les différents espaces d'accueil de l'internat, permet aux équipes de professionnels de poursuivre une mission de socialisation, d'autonomisation et d'étayage des potentialités de chacun. La charte du savoir être et savoir vivre ensemble⁴ est un outil de référence médiatisé auprès des enfants.

Il s'agit avant tout d'une forme d'accompagnement éducatif et pédagogique qui se poursuit au-delà des activités de jour. Une prise en compte globale de la progression des jeunes est observée, permettant une poursuite des activités et des rencontres sous une forme différente, sous-tendue par un projet éducatif spécifique. L'apprentissage des règles de vie sociale est favorisé par le contact avec d'autres jeunes au sein des espaces de vie, au travers de repas partagés, ainsi que dans l'exercice de tâches collectives, des activités ludiques, culturelles et sportive. L'internat n'est l'expression ni d'une séparation, ni d'un déchirement familial. L'éloignement momentané des parents induit au contraire un lien qui doit rester soutenu avec l'institution. Sur un effectif total de 71 enfants, 55 internes sont répartis en 4 espaces distincts.

L'accueil des enfants au niveau de l'internat de semaine a été réfléchi dans une logique de parcours. 4 espaces accueillent les enfants par tranche d'âge sur une amplitude qui s'étend de 6 ans à 20 ans. Ainsi, en fonction de l'âge du jeune, lors de son admission dans l'établissement, il sera accueilli sur l'un ou l'autre de ces espaces.

⁴ Document élaboré par l'équipe de l'internat avec le concours des jeunes.

Par ailleurs, à des fins d'approfondir la démarche pédagogique inculquée aux enfants au sujet du savoir être et savoir vivre ensemble, l'accueil sur chacun des espaces de l'internat de semaine est mixte.

Tel que préconisé dans la recommandation de bonnes pratiques professionnelle de la Haute Autorité de Sante du 2 Novembre 2009, intitulée : « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement ⁵ » le respect de l'intimité des jeunes qui nous sont confiés est garanti par des chambres exclusivement composées de filles et d'autres de garçons au sein des espaces d'accueil. Par ailleurs l'accès aux salles de bains et aux sanitaires est régit par une organisation rigoureuse.

Nous avons pris en conséquence de cela, toutes les mesures nécessaires, pour que la cohabitation garçons/filles s'opère dans le plus grand respect de ce principe fondamental.

La nuit à l'internat.

Tous les soirs, trois éducateurs travaillent sur chaque groupe de l'internat : un jusqu'à 20h15, deux jusqu'à 22 h 30. Cet encadrement permet aux enfants d'avoir une présence éducative auprès d'eux au moment où ils en ont le plus besoin, et d'être accompagnés jusqu'à l'endormissement par leurs éducateurs de groupe. A 22h15 les surveillants de nuit qualifiés prennent le relai assumant ainsi une tâche très importante jusqu'à la prochaine prise de service de l'équipe éducative à 7H15 le lendemain.

Un partage formel au sujet de l'accompagnement des jeunes est assuré de 22H15 à 22H30 ainsi que de 7H15 à 7H30.

La nuit est souvent angoissante pour les jeunes, et la présence continue des surveillants de nuit les rassure, dans la mesure où ces derniers peuvent intervenir au moindre problème. Présent sur chaque groupe pour la surveillance et la sécurité, ce personnel est éveillé et actif toute la nuit, et les enfants le savent.

Les surveillants jouent un rôle complémentaire à celui des éducateurs, avec qui ils ont de fréquents contacts. Pour affirmer la cohérence et la continuité nécessaires, ces personnels sont sous la responsabilité du chef de service affecté à l'Internat.

Une vidéoprotection donnant uniquement sur les parties communes du lieu de vie leur permet de visualiser les mouvements des groupes en temps réel. Des rondes sont faites très régulièrement offrant la meilleure sécurité aux jeunes accueillis. Ces professionnels assurent également une présence attentive et se rendent disponibles afin de répondre aux besoins spécifiques des jeunes la nuit.

Les espaces de vie.

- ✚ L'espace Kids accueille 22 enfants âgés de 6 à 14 ans répartis en deux groupes (l'un de 6 à 11 ans, l'autre de 11 à 14 ans) accompagnés par 7 professionnels.

Ce groupe est constitué pour une grande majorité d'enfants pour lesquels il est question d'un premier accueil à l'internat. L'équipe éducative prend le temps de faire connaissance avec chaque enfant et pose les bases de la relation éducative dans le lieu de vie. Cette période permet aux professionnels de découvrir les besoins et les potentialités de chaque jeune. Ces observations sont formalisées dans un diagnostic éducatif à l'aide du référentiel d'accompagnement. Ainsi les réunions d'équipe, les entretiens réguliers avec la psychologue et

⁵ Recommandations de bonnes pratiques professionnelles « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement » page 12

l'équipe de direction permettent de mettre en lumière les différentes problématiques et les moyens d'action en notre possession. À l'issue de la période d'observation, 1 point est fait avec le jeune et sa famille. L'équipe recueille les attentes de chacun et présente l'analyse qu'elle a pu faire des besoins de l'enfant ou de l'adolescent. Au quotidien, les éducateurs multiplient les outils facilitant la compréhension du fonctionnement de l'internat l'idée est ici, de s'adapter aux capacités cognitives de chacun. L'intégration au groupe a pour but de favoriser la socialisation. Il s'agit d'une expérience de la vie en collectivité que l'équipe doit s'efforcer de rendre la plus positive et chaleureuse possible. C'est également un lieu de protection. L'équipe doit mettre en place une relation de confiance afin que les jeunes puissent s'autoriser à se livrer. il est de notre devoir de repérer les signes de mal-être de les prendre en compte et de les transmettre à l'équipe. Le groupe d'accueil est une sorte de préambule aux apprentissages des règles concrètes et symboliques.

- ✚ L'espace Teens accueille 11 adolescents âgés de 14 à 17 ans accompagnés par 3 professionnels. Ce groupe accueille en priorité des jeunes du groupe Kids 2 dans une logique de progression de parcours. Un passage de relais est ainsi organisé entre les équipes du groupe Kids 2 et celle des Teens. Le projet individualisé d'accompagnement est réévalué au moment du passage de relais à la nouvelle équipe. De nouveaux objectifs de travail en cohérence avec l'âge des jeunes du groupe viennent renforcer le référentiel de base. Un nouveau référent est nommé en amont de l'arrivée du jeune sur le groupe. Des soirées de contact sont organisées pour familiariser le jeune avec son nouveau groupe de vie. Le projet du groupe Teens est d'amener les jeunes à développer davantage leur prise d'initiative afin de les préparer au mieux à appréhender la dernière étape de leur parcours sur l'internat qui consistera à travailler leur orientation. A cette étape du parcours, l'équipe favorise l'auto-détermination du jeune en termes de projet d'avenir. Le recueil de ses souhaits permettra d'apporter une réponse la mieux adaptée.
- ✚ L'espace jeunes adultes accueille de jeunes adultes âgés de 17 à 20 ans et encadrés par 6 professionnels. L'arrivée des jeunes sur cet espace signe la dernière ligne droite de leur parcours au sein de l'ESMS. En effet c'est pour eux l'âge ou la démarche d'orientation est activée. L'équipe de professionnels, tout en poursuivant l'accompagnement en fonction des besoins et des capacités de chacun, s'efforce de prendre davantage de distance dans le quotidien afin de favoriser au maximum une prise d'initiative dans les actes de la vie quotidienne.
- ✚ L'espace jump peut accueillir jusqu'à 4 jeunes d'un âge minimum de 17 ans. Un suivi est assuré par deux professionnels de l'internat qui sont les référents de ce projet. Cet espace est dédié à une mise en situation d'auto-gestion du quotidien en prévision de leur sortie de l'IME. L'accès à ce projet est réservé à des personnes pour lesquelles l'équipe éducative a pu repérer un niveau accompli d'autonomie dans les gestes de la vie quotidienne et qui sont officiellement en phase d'orientation. Un règlement de fonctionnement spécifique encadre ce projet. La mise en œuvre opérationnelle du groupe jump, résulte du souhait d'offrir aux jeunes adultes de l'IME, une vraie opportunité, de développer leur pouvoir d'agir et d'ouvrir ainsi le champ des possibles en termes de modalités d'hébergement (collectif ou indépendant). Dans le but de procéder à l'évaluation de ce projet, un référentiel spécifique est édité. La sécurité sera priorisée, mais l'expérience en autonomie privilégiée. C'est la raison pour laquelle la posture des éducateurs référents du groupe Jump se démarquera de celle des autres afin de ne pas influencer l'évaluation.

Objectif : Proposer une mise en situation de gestion du quotidien en autonomie à de jeunes adultes.

- ⇒ Action 1 : Dynamiser le projet du groupe Jump en favorisant plus régulièrement des mises en situations.
- ⇒ Action 2 : Mise en place d'actions innovantes. (séjour autonome)

Les activités transversales.

En complément des activités proposées aux jeunes dans le cadre de leur accompagnement au quotidien, des activités spécifiques sont proposées à chacun d'entre eux. L'inscription des jeunes dans chacune de ces activités se fait en lien avec les objectifs opérationnel du projet individualisé d'accompagnement mis en place pour le jeune.

Pour atteindre les objectifs définis précédemment, les activités sont nombreuses et diversifiées : soutien scolaire, sport dans l'IME ou dans des clubs municipaux, activité "cheval", sorties piscine ou cinéma, jeux de société. Elles obéissent aux principes suivants :

- l'activité ne doit pas se confondre avec l'activisme. Dans les activités de loisirs, la notion de détente doit rester présente à l'esprit des éducateurs,
- au cours des activités, chaque éducateur doit avoir comme but de favoriser la réussite de l'enfant par une valorisation de ses performances,
- l'activité est avant tout un support à la relation.

Mais, après une journée de "travail", les jeunes doivent aussi pouvoir se détendre, regarder la télévision, écouter leur musique préférée ou échanger avec leurs camarades et, bien sûr, les encadrants.

- Equithérapie
- Pâtisserie
- Expression corporelle
- Relaxation
- Endurance
- Piscine
- Sport en milieu ordinaire

Objectif : valoriser les activités transversales par une pratiques régulière de l'évaluation

- ⇒ Action 1 : Evaluer la participation des jeunes aux activités transversales.

Les activités individualisées.

- Vide ton sac (séance de sport en dualité avec un accompagnant dont l'objectif est de permettre à un jeune tendu nerveusement de libérer ses tensions et de s'exprimer)
- Associations sportives et de loisirs municipales (judo, football, athlétisme, tennis de table, handball)

Les activités thérapeutiques.

La psychomotricienne ainsi que la psychologue de l'établissement adaptent la forme de leur intervention auprès du public en lien avec leurs observations sur le terrain, celles de l'équipe éducatives et des familles ainsi que les préconisations médicales. Il peut en résulter des suivis individuels ou au sein d'un collectif.

Les séjours

Ces séjours peuvent se dérouler dans des endroits différents de l'établissement, en dehors des vacances scolaires. Ils offrent entre autres une opportunité aux enfants issus des familles les plus modestes de bénéficier d'un petit de temps de vacances (jusqu'à 5 jours consécutifs). Des groupes de niveau sont constitués par l'équipe éducative, et les lieux du futur séjour sont retenus en fonction de leur apport pour le groupe retenu. Ces périodes permettent aux enfants d'utiliser, dans un environnement différent, les acquisitions faites tout au long de l'année.

C'est aussi, pour l'équipe, un champ d'observations et d'informations riches d'enseignements sur le comportement des jeunes dans un cadre inhabituel. Sauf contre-indication médicale majeure ou troubles incompatibles avec le projet, les séjours font partie intégrante de la prise en charge.

Les vacances

Les vacances sont la période pendant laquelle l'établissement suspend son fonctionnement. Elles répondent à 2 critères essentiels :

- La mission de l'établissement implique d'assurer une prise en charge sans provoquer de rupture avec le milieu familial quand il existe.
- Les périodes retenues sont toujours situées en même temps que celles du département de l'Oise, pour permettre aux enfants de retrouver les Frères et sœurs ou, pour les parents d'organiser les vacances familiales.

Il est à noter que le statut de l'établissement entraîne pour les enfants une quantité moindre de vacances qu'elle éducation nationale. L'établissement est ouvert 210 jours par an.

Les réunions d'équipe

⇒ La réunion de l'internat

Une fois par semaine, chaque mardi matin l'équipe de l'Internat se réunit de 9H30 à 12H00. Lors de cette réunion un ordre du jour est établi. Cette réunion est animée par le chef de service de l'internat en collaboration avec la psychologue de l'institution. Les informations importantes sont partagées, un temps est également dédié à l'organisation du service ne temps réel en fonction des besoins repérés. Cet espace permet également une réflexion, une régulation des problématiques ainsi un suivi individualisé du public accueilli. De façon ponctuelle des temps réflexions plus approfondis sont abordés sur des sujets problématiques ou bien dans un esprit de veille juridique sur l'évolution de l'actualité médico-sociale.

⇒ La réunion de l'externat

L'équipe de l'externat se réunit une fois par semaine le mercredi soir de 16h00 à 17h00 il s'agit principalement d'une réunion d'organisation. Chaque vendredi après-midi de 13h30 à 15h00 le chef de service rencontre une fois tous les 15 jours l'équipe de la section d'éducation et d'enseignement spécialisé et la section d'initiation et de première formation

professionnelle. Cette réunion a lieu en présence de la psychologue de l'établissement afin de permettre à l'équipe de réfléchir sur l'accompagnement des jeunes au quotidien.

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 37 sur 46
--	--	--

⇒ La réunion de projet

Chaque semaine se tiennent les réunions de projets des jeunes accueillis en présence d'un chef de service, de la psychologue, d'un Aide-soignant ainsi que du référent internat et du référent externat. Les équipes élaborent le projet individualisé d'accompagnement en impliquant le jeune et sa famille. L'objectif est d'évaluer les potentialités et l'autonomie et de mettre en place des objectifs opérationnels, dans une optique de progression. Cette évaluation est utile dans la démarche d'orientation en secteur adulte.

⇒ La réunion paramédicale

Chaque mardi de 13h30 à 15h00 le médecin psychiatre, la psychologue, la psychomotricienne et l'aide-soignant se réunissent afin d'échanger et de coordonner le projet thérapeutique des jeunes de la structure.

⇒ La réunion de direction

Des réunions de travail sont régulièrement organisées par la directrice de pôle en présence des cadres du pôle enfance.

⇒ La réunion de coordination

Cette réunion composée de la directrice du pôle, des chefs de service éducatif de l'externat et de l'internat de l'assistante sociale de la psychologue et d'un représentant de l'équipe paramédicale se réunit une fois tous les 15 jours afin de faire le point sur le taux d'occupation de la structure et d'organiser les futures admissions, périodes d'immersions au sein de l'ESMS. Elle permet également d'organiser l'orientation en secteur adulte des jeunes de l'i ME en validant l'organisation coordonnée avec les établissements pour adultes, des immersions en milieu professionnel des évaluations en milieu de travail ainsi que les stages préalables à l'admission.

⇒ La réunion paramédicale

Cette réunion est organisée une fois par semaine le mardi après-midi, en présence du médecin psychiatre de l'aide-soignant, de la psychologue et de la psychomotricienne. Elle a pour objectif de permettre un échange autour des prises en charge en cours, d'en étudier la pertinence et d'en assurer l'harmonisation avec les différentes prises en charge et partenaires extérieurs.

L'ouverture de l'établissement à et sur son environnement

. Les partenariats.

- L'établissement évolue dans un environnement institutionnel et associatif dense. Les partenaires institutionnels sont la MDPH, organe de régulation et de décision d'orientation. Nous sommes en lien régulier avec les partenaires de l'aide sociale à l'enfance dans le cadre des mesures de protection décidées par voix judiciaires (aemo⁶ simple et renforcée, placement) et administratives (aed⁷).
- Un autre partenaire important est l'éducation nationale dont nos interlocuteurs réguliers sont les enseignants référents qui animent au sein de l'institution les équipes de suivi de la scolarisation (ESS).

⁶ Action éducative en milieu ouvert

⁷ Aide éducative à domicile

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 38 sur 46
--	--	--

- L'établissement œuvre en faveur de l'ouverture sur son environnement afin de promouvoir une démarche inclusive du public accueilli et développer des alternatives externes en matière de réponse aux besoins des enfants. Une dynamique partenariale pro active est opérationnelle auprès des services de la municipalité (résidence personnes âgées, écoles maternelles collège, lycée, espaces-verts de la base de loisir, associations sportives du milieu ordinaire). Des partenariats se sont également développés avec diverses entreprises professionnelles du secteur privé afin d'être en mesure de proposer en alternative potentielle au milieu protégé.
- Le secteur sanitaire est également sources de coopérations importantes induites par le besoin de soin dans les PIA⁸ (Hôpital psychiatrique, Centres médico-psycho-pédagogiques, Centres médico-psychologiques, Centre de psychothérapie et de rééducation, Centre de soins et de coordination psycho légal, Centre de planification ou d'éducation familiale).
- Les ESSMS des pôles pour adultes de l'association ainsi que ceux du département, sont aussi des partenaires réguliers en ce qui concerne le parcours d'orientation vers le milieu professionnel et occupationnel.

Les activités thérapeutiques

Sur indication médicale les jeunes peuvent bénéficier d'une prise en charge en psychomotricité, en individuel et ou en groupe.

La psychologue de l'établissement met en place un suivi individualisé sur la demande des jeunes de la famille et sur préconisation des équipes éducatives.

Des temps de prévention sur le thème de la vie affective et la sexualité sont organisés de façon régulière au sein de l'établissement et sont animés par un professionnel de l'équipe paramédicale en collaboration avec un professionnel de l'équipe éducative. Cela permet de répondre aux recommandations des bonnes pratiques de la HAS, « vie affective et sexuelle en ESSMS ».

Objectif : Animation du comité éthique

- ⇒ *Action 1 : établir en lien avec les psychologues du pôle un programme annuel des thématiques à aborder*
- ⇒ *Action 2 : Organiser des temps de réflexion avec les équipes de l'IME*

Le conseil de vie sociale

Le Conseil de la vie sociale est une instance consultative composée de représentants des jeunes, des familles, du personnel et de l'organisme gestionnaire (Association UNIVI Handicap). Ses représentants sont élus pour trois ans.

⁸ Projets individualisés d'accompagnement

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 39 sur 46
--	---	--

Trois réunions sont prévues par année, au cours desquelles sont débattus de sujets ayant trait à la vie de l'établissement : projets éducatifs, transferts, budget, communication avec les familles. C'est un moment important d'échange d'informations, de suggestions de la part des participants. Les débats qui s'y tiennent participent pleinement à la réflexion sur l'organisation de l'institution. Les réunions font l'objet d'un compte-rendu qui est adressé à chaque famille.

Les membres du CVS peuvent depuis le nouveau décret du 25 avril 2022 orienter les jeunes et leur famille vers une personne qualifiée, un médiateur ou le défenseur des droits en cas de saisine pour un dysfonctionnement grave. La liste des personnes qualifiées et des médiateurs est affichée dans l'établissement. Le CVS doit être associé à l'élaboration du projet d'établissement en particulier sur le volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance.

Projet qualité, gestion des risques, RSE-DD

Les objectifs de la politique qualité, gestion des risques

Le groupe associatif UNIVI a initié un système de management de la qualité commun au sein des établissements UNIVI Seniors et a constitué une Communauté qualité, relais des outils qualité dans les établissements.

Notre stratégie est orientée vers :

- **La qualité des services rendus aux usagers,**
- **L'accompagnement des proches aidants,**
- **La qualité de vie au travail des salariés,**
- **L'harmonisation des pratiques tout en préservant les spécificités des établissements,**
- **Le développement d'UNIVI,**
- **La pérennité et la conformité réglementaire des structures.**

Pour asseoir notre stratégie, nos objectifs sont ainsi déclinés :

- Améliorer la qualité perçue par les usagers
- Prendre en compte la place des proches aidants dans la prise en charge des usagers
- Satisfaire aux exigences légales et réglementaires applicables au secteur
- Être disponible et réactif aux besoins et attentes des usagers, des proches et des salariés
- Favoriser une approche communautaire et inter-établissements pour l'amélioration de la qualité
- Harmoniser nos modes de fonctionnement pour gagner en efficacité
- Optimiser nos organisations pour favoriser le sentiment de bien-être au travail
- Assurer la sécurité des salariés et des résidents

L'organisation mise en place pour déployer la politique qualité gestion des risques

- **Un responsable qualité associatif UNIVI Handicap**

Le Responsable Qualité exerce ses missions en lien avec la Direction Qualité et Gestion des risques du groupe UNIVI sous la responsabilité du Directeur Général UNIVI Handicap, et intervient sur tous les établissements de l'association.

- **Le « directeur » d'établissement, « Pilote » du système de management de la qualité et des risques (SMQR)**

Le **directeur** est le « pilote » de la démarche qualité, il est le garant de l'amélioration continue de la qualité. Il fédère les équipes autour de la démarche et communique auprès de toutes les parties prenantes.

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 40 sur 46
--	---	--

- Le « référent qualité » de l'établissement, « co-pilote » du SMQR

Un « référent qualité » co-pilote du système qualité, est identifié au sein de chaque structure. Ses rôles et missions sont cadrés dans le cadre d'une fiche missions. Il a bénéficié d'une formation initiale à la démarche qualité par le responsable qualité.

Les missions du référent qualité sont diverses et variées : co-animation du copil qualité, mise en place d'audits flash en lien avec les référents métier, élaboration et mise à jour de la gestion documentaire...

- La clarification des responsabilités entre la direction qualité risques UNIVI / responsable qualité risques UNIVI Handicap / directeur d'établissement / référent qualité

La **direction qualité et GDR** du Pôle UNIVI définit la Politique qualité UNIVI Handicap.

Le **Responsable Qualité UNIVI Handicap** accompagne les établissements dans le déploiement des outils de la qualité, et contrôle leur bonne application et mise en œuvre. Il accompagne les référents qualité dans l'exécution de leurs missions. Il apporte aussi un soutien dans le cadre de la gestion des événements indésirables simples et graves, les inspections diverses et les évaluations internes et externes. Il réalise des contrôles internes.

Le **directeur** est le « pilote » de la démarche qualité, il est le garant de l'amélioration continue de la qualité. Il fédère les équipes autour de la démarche.

Le **référent qualité** en tant que « co-pilote », initie avec la Direction les objectifs de la feuille de route qualité annuelle selon le calendrier défini, réalise les audits flashes, coordonne le plan d'actions de progrès général (PAP) et suit la mise en œuvre des actions d'amélioration avec les référents de processus. Il est aussi garant de la gestion des événements indésirables et des réclamations en interne et de l'amélioration continue de la qualité.

La politique qualité UNIVI Handicap est disponible dans le logiciel qualité Ageval.

Le plan de gestion de crise

Le « Plan Bleu » a pour objet de répondre à une situation de crise.

Pour cela, il détaille les modalités d'organisation à mettre en œuvre en cas de crise sanitaire ou météorologique, en application du décret n° 2005-768 du 7 juillet 2005.

Celui-ci définit notamment :

- le rôle et les responsabilités des référents
- les procédures qui prévalent en cas de crise
- le protocole de mobilisation des personnels
- le niveau des équipements et des stocks nécessaires pour faire face à une crise de longue durée

Le plan bleu comprend également le plan de continuité d'activité qui prévoit à la fois des modes d'organisation spécifiques en situation dégradée (grève, forte neige, inondation, séisme, tremblement de terre...) et la protection des personnels sur le lieu de travail.

Cf. plan bleu de l'établissement à retrouver dans la GED AGEVAL : SIEGE-PIL-ENR-001 - Trame plan bleu

Focus sur le service juridique UNIVI adossé à la direction qualité/gestion des risques

« La responsable juridique Personnes Agées / Personnes en situation de handicap du siège UNIVI accompagne les directeurs d'établissements ainsi que leurs collaborateurs dans tous les sujets juridiques spécifiques au secteur médico-social. Ils peuvent notamment la solliciter sur des sujets tels que : successions et soldes de compte, gestion des impayés, mesures de protection juridique, saisine du Juge des tutelles ou du Procureur de la République... Elle assure également la veille juridique relative au secteur et édite régulièrement un bulletin d'informations et de veille reprenant les nouveautés réglementaires ainsi que les actualités plus générales. Des Foires aux questions sont réalisées lorsque les sujets peuvent concerner tous les établissements. De plus, elle veille à la conformité réglementaire des contrats de séjour et règlements

	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 41 sur 46
--	--	--

de fonctionnement ; des trames UNIVI ont pour cela été élaborées puis adaptées à chaque établissement. Enfin, elle élabore des outils pédagogiques à destination des résidents et de leurs familles afin qu'ils puissent s'informer facilement sur leurs droits. »

La Politique RSE-DD

Outre la prise en compte des aspects réglementaires, les enjeux de la politique RSE-DD sont :

- D'être reconnu comme un acteur responsable auprès du public accueilli, des salariés et des tutelles,
- De donner du sens à nos activités et à nos actions,
- Donner l'envie de se démarquer,
- Développer une politique harmonisée RSE- DD avec toutes les parties prenantes, en maîtrisant les coûts et les actions déployées.

Les orientations RSE-DD retenues dans le plan 2024- 2028 sont :

- 1 : Bien se nourrir pour moins de gaspillage
- 2 : Mettre en place un plan l'eau c'est la vie
- 3 : Respirer un air sain dans 100% de nos établissements
- 4 : Poursuivre nos efforts pour diminuer les consommations énergétiques
- 5 : Mettre en place des pratiques éco-responsables pour diminuer notre impact environnemental
- 6 : réaliser des placements financiers écologiques
- 7 : poursuivre les achats responsables
- 8 : contribuer à la bonne santé et qualité de vie des salariés
- 9 : Poursuivre le déploiement des thérapies non médicamenteuses et suivre leurs effets sur les prescriptions médicale et les troubles du comportement
- 10 : promouvoir l'éthique sur le plan de la gouvernance

Objectif : Développer la démarche qualité

⇒ *Action 1 : Déployer la politique qualité et les réflexions éthiques : former 100% du personnel à la Bienveillance, Structurer et institutionnaliser les réflexions éthiques, Développer la culture et la formalisation des EIDO et des plaintes et réclamations, Réévaluer annuellement le PS et la politique Qualité.*

Projet promotion de la bientraitance et prévention de la maltraitance

Notre Politique promotion de la bientraitance, prévention de la maltraitance, et démarche éthique

La politique bientraitance UNIVI

Chez Univi, la bientraitance implique un comportement avec humanité. C'est un ensemble d'attitudes et de postures bienveillantes envers les résidents, les proches et les salariés.

La notion de la bientraitance s'inscrit dans une démarche qui :

- Evolue en continu dans la promotion de la prise en charge globale du résident dans son quotidien. Elle fait en sorte que chaque résident soit et reste au cœur des préoccupations de chaque professionnel, dans le respect de son droit d'avoir une prise en charge individualisée et en prenant en compte les contraintes de la vie en collectivité.
- Favorise un accueil personnalisé et adapté aux besoins de la famille du résident. L'ensemble des professionnels d'Univi sont constamment à disposition pour accompagner la famille et les proches dans leurs démarches ou leur fournir l'information recherchée.
- Soutient les ressources humaines du groupe en leur proposant un environnement professionnel complet, au respect de la qualité de vie au travail. Ils ont la possibilité de poursuivre un parcours de formation leur permettant de monter en compétences. Ils doivent être respectés par les proches et les résidents pour s'inscrire dans une prise en charge vertueuse.

La labélisation LOBELIA

Le label **Lobélia** est l'expression d'une conviction forte : la **bientraitance** est essentielle pour une prise en charge respectueuse de nos résidents. C'est pour cela qu'elle est un pilier de la stratégie du Groupe associatif UNIVI, au cœur de notre politique RSE et de nos valeurs associatives. **Pour nous, cette bientraitance se doit d'être inclusive en associant toutes les parties prenantes.**

- Des pratiques vertueuses et respectueuses pour nos PERSONNES ACCOMPAGNEES.
- Des pratiques permettant de créer une relation de confiance durable avec les PROCHES AIDANTS.
- Des pratiques attentionnées et solidaires pour une meilleure qualité de vie au travail de nos SALARIÉS.

La vocation de LOBELIA est de :

- Promouvoir des relations et des comportements vertueux au sein des établissements.
- Accueillir avec le sourire, accompagner avec sollicitude, travailler dans la confiance pour que familles, résidents et salariés, œuvrent ensemble pour un accompagnement attentionné.

La direction générale d'UNIVI souhaite engager l'ensemble des établissements médico-sociaux (seniors et handicap) dans la labélisation. Leur planification est prévue dans le plan d'audit triennal validé par le Comité d'Audit et Risques. Le label est ouvert aux autres opérateurs qu'UNIVI.

Le processus de labélisation :

- *L'audit à blanc*

Un audit à blanc est réalisé par la direction qualité et GDR minimum 1 à 3 mois avant l'audit initial. Il est réalisé sur la base de la grille d'audit intégrée à AGEVAL.

➤ *L'audit initial de labélisation*

L'audit initial est réalisé par une équipe d'audit habilitée de Bureau Veritas Certification France. Il a pour objet de vérifier la conformité du service aux caractéristiques du référentiel du label.

Les audits de suivi permettent d'assurer le maintien du Label pendant sa durée de validité en vérifiant que le service est toujours conforme aux exigences du référentiel du label. Un point spécifique est apporté au traitement des réclamations géré par l'organisme certifié.

Avant la fin de validité de la labellisation, un audit de renouvellement sera effectué.

Le plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et violence

1	Repérer les risques de maltraitance sera possible grâce à la formation continue des salariés	• Mettre à disposition des nouveaux salariés une vidéo de sensibilisation aux pratiques vertueuses lobelia • Sensibiliser les salariés une fois par an à ce qu'est la maltraitance et la bientraitance en institution (e-learning 30 minutes) • Sensibiliser annuellement les salariés au signalement des événements indésirables graves
2	Déployer tous les critères du Label Lobélia créé avec toutes les parties prenantes	• Obtenir le label lobélia et le maintenir • Evaluer tous les ans les pratiques professionnelles
3	Evaluer et contrôler les pratiques professionnelles sur le thème de la bientraitance	• Inviter les salariés à participer tous les ans à un atelier d'échange sur la Bientraitance Permettre aux salariés de faire des auto-évaluations de leurs pratiques professionnelles pour les améliorer • Réaliser des contrôles internes sur les pratiques professionnelles
4	Sensibiliser les proches à la Bientraitance	• Inviter les proches à participer tous les ans, à un atelier d'échange sur la Bientraitance • Mettre à disposition des proches une vidéo de sensibilisation à la bientraitance dans le cadre de Vi'lavie • Mettre à disposition le guide des familles lobelia
5	Communiquer sur les outils à disposition des résidents	• Afficher le numéro d'urgence 3977 (affichage obligatoire) • Mettre à disposition des résidents/proches des fiches de plaintes et réclamations • Garantir une réponse aux réclamants dans les 8 jours • Porter à la connaissance des résidents les rôles des personnes qualifiées / médiateurs UNIVI / médiateurs à la consommation • Réaliser des revues de presse / cafés popotte pour échanger avec les résidents sur la thématique bientraitance
6	Formaliser et communiquer sur une Charte d'engagement dans la Bientraitance	• Décliner dans les établissements la charte en y intégrant : - Des actions concrètes déjà déployées dans la structure - Des actions identifiées en équipe, à déployer
7	Signaler, traiter et communiquer sur les faits de maltraitance ou de violence en lien avec la gestion des événements indésirables graves	• Savoir identifier une situation de maltraitance • Traiter en équipe pluridisciplinaire les situations de maltraitance en identifiant des actions préventives et correctives • Sensibiliser 100% des salariés au protocole « signalement d'un fait de maltraitance ou de violence » • Faire le bilan des événements indésirables graves/événements indésirables/plaintes et réclamations et le présenter une fois par an en CVS

Le Clos du Nid de l'Oise univi HANDICAP	PROJET D'ETABLISSEMENT IME SAINT LEU D'ESSERENT 2024-2029 UNIVI HANDICAP	IMESL-PIL-ENR-004 Date : 13/02/2025 Version : 2 Page 44 sur 46
8	Faire des retours d'expérience systématiques suite à un cas de maltraitance	• Mener systématiquement une réflexion d'analyse via l'outil RETEX • Former les collaborateurs à son utilisation
9	Développer les réflexions et comités éthiques	• S'appuyer sur la charte éthique grand Age • Former 1 ou 2 salariés à l'animation des réflexions éthiques • Développer les réflexions éthiques au sein de l'établissement • S'appuyer sur les modalités de fonctionnement UNIVI « réflexions éthiques » et sensibiliser le COPIL QUALITE des établissements à ce document

Objectif : se conformer au plan de prévention et de lutte contre la maltraitance

Objectif : Faire régulièrement la promotion de la bientraitance

⇒ Action 1 : Mettre en place des sensibilisations annuelles sur les droits de la personne accueillie

⇒ Action 2 : Mettre en place la charte « Ensemble pour vous » et s'approprier ses fondements

Tableau récapitulatif des objectifs d'amélioration du projet d'établissement

Domaine	Objectifs	Actions
Accueil	Réviser la Procédure d'Accueil	• Réviser la procédure d'accueil des visiteurs • Enrichir la procédure d'accueil des jeunes admis au sein de l'ESMS
Accompagnement	Enrichir la dynamique de parcours	• Marquer les transitions entre les différentes étapes du parcours en organisant des immersions et des évaluations intermédiaires.
Accompagnement	Favoriser l'autodétermination et le développement du pouvoir d'agir	• Recueillir les souhaits du jeune quant à son parcours de vie. • L'aider à les réaliser dans la mesure du possible
Accompagnement	Optimiser l'inscription des jeunes au niveau des activités transversales	• Faire le lien avec le PIA du jeune • Rechercher en priorité les souhaits du jeune.
Accompagnement	Proposer une mise en situation de gestion du quotidien en autonomie à de jeunes adultes.	• ouverture du groupe Jump • nomination de deux professionnels de l'internat pour superviser le groupe.
Ethique	Réviser la procédure de prévention vie affective et sexualité	• Création d'un comité éthique au sein du pôle enfance. • Rédiger une Charte vie affective et sexualité. • Diversifier les outils et former les professionnels.
Démarche inclusive ouverture sur l'extérieur	Développer des expériences de vie sociale à l'extérieur de l'ESMS.	• Développer des partenariats avec des clubs sportifs et associatifs. • Mise en place d'autorisations de sorties en accord avec les responsables légaux. (périmètre proche ESMS)

Architecture, Locaux	Personnaliser l'hébergement en collectivité	• rénovation des locaux (peintures, sols, mobilier, décorations), accueil/administratif/SEES/SIPFP/Gymnase /foyer d'hébergement. • structurer l'accueil du public par l'aménagement d'espaces de vie dédiés par tranches d'âge.
Ressources humaines.	Renforcer l'accompagnement des enfants lors du temps réservé au lever sur le groupe kids 1	• Assurer autant que nécessaire, la présence de deux professionnels au lieu d'un au moment des levers.
Développement durable	Planifier des action RSE	• Poursuivre les actions RSE dans la lignée de la prochaine feuille de route RSE
Politique qualité	projet qualité	• Déployer la politique qualité et les réflexions éthiques : former 100% du personnel à la Bienveillance, Structurer et institutionnaliser les réflexions éthiques, Développer la culture et la formalisation des EIDO et des plaintes et réclamations, Réévaluer annuellement le PS et la politique Qualité.
QVCT	Promouvoir la qualité de vie au travail	• Mettre à disposition des salariés de l'externat une pièce dédiée. • Mettre en place les enquêtes salariés et les analyser • Poursuivre le déploiement des événements RSE- QVT qui émanent du COPIL Uni-Vert