Projet

D'Etablissement IME de

Saint Leu d'Esserent

Année 2024 – 2029

Version 2025

…

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
- Athénais LOBO assistante sociale
- Mégane CRETON 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 **5**
CONTEXTE REGLEMENTAIRE **6**
PRESENTATION D'UNIVI **7**
LA STRATEGIE DE GROUPE UNIVI POUR 2024-2029 ..... **7**
LA CONSTRUCTION DU PROJET D'ETABLISSEMENT **9**
HISTORIQUE DE L'ETABLISSEMENT **9**
LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT **10**
Ses autorisations 10
L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT **10**
Contextes et enjeux du territoire 11
LES OBJECTIFS DU PROJET D'ETABLISSEMENT **11**
L'IME **11**
La population 11
Les provenances 12
La relation avec les familles 12
Les moyens 12
Les Locaux 12
Organisation du service 14
Le personnel de l'établissement 14
L'équipe de direction 14
L'équipe éducative 14

L'équipe médicale et paramédicale *15*
L'équipe des services généraux *15*
L'équipe administrative *15*
Le service social *15*
ORGANIGRAMME **16**
PROJET ACCUEIL-ADMISSION **17**
Accueil des jeunes et visiteurs 17
Admission des nouveaux jeunes 17
Les référents éducatifs 17
Elaboration du projet Individualisé d'accompagnement 18
PROJET DE L'EXTERNAT : LA SEES ET LA SIPFP **18**
La section d'enseignement et d'éducation spécialisée (SEES) 18
La section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP) 21
LES ORIENTATIONS APRES L'IME **25**
L'INTERNAT DE SEMAINE **26**
La nuit à l'internat 27
Les espaces de vie 27
Les activités transversales 29
Les activités individualisées 29
Les activités thérapeutiques 30
Les séjours 30
Les vacances 30
Les réunions d'équipe 30
L'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT A ET SUR SON ENVIRONNEMENT **31**
. Les partenariats 31
Les activités thérapeutiques 32
LE CONSEIL DE VIE SOCIALE **32**
LA REPRESENTATION DU PERSONNEL **33**
LA FORMATION CONTINUE **33**
LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE **33**
La politique bientraitance UNIVI 33
Le label LOBELIA 35
CONTEXTE **35**
NOTRE POLITIQUE QUALITE ET GESTION DES RISQUES **36**

- *La mise en place de responsables secteur assurance qualité* *36*
- *L'identification d'un « référent qualité » par établissement* *36*
- *La clarification des responsabilités entre direction qualité UNIVI / directeur d'établissement / référent qualité* *36*
- *La mise en place d'un « comité qualité »* *36*
- *Un Logiciel qualité Commun ; Agéval* *37*
- *Une approche processus pour structurer la démarche* *37*
- *Une gestion documentaire partagée* *37*
- *Une gestion des évènements indésirables (EI) des évènements indésirables à déclaration obligatoire (EIDO) et des plaintes et réclamations* *38*
- *Des outils de mesure de la satisfaction communs* *38*
- *Les modalités de contrôle* *39*

NOTRE POLITIQUE RSE-DD **40**

Tableau récapitulatif des objectifs d'amélioration du projet d'établissement 41

DEVELOPPEMENT DURABLE **43**

POLITIQUE QUALITE **43**

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 ensemble[1] *»*

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 participation*[2]. »

- 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 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 révise 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

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

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.

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 Sourivière. 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 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 traduisit 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'ME 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'établissement dans son environnement

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'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.

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 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 ou 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 équipé 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

   - 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 équipe 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 ce concert pour les problèmes relevant de l'application du projet 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

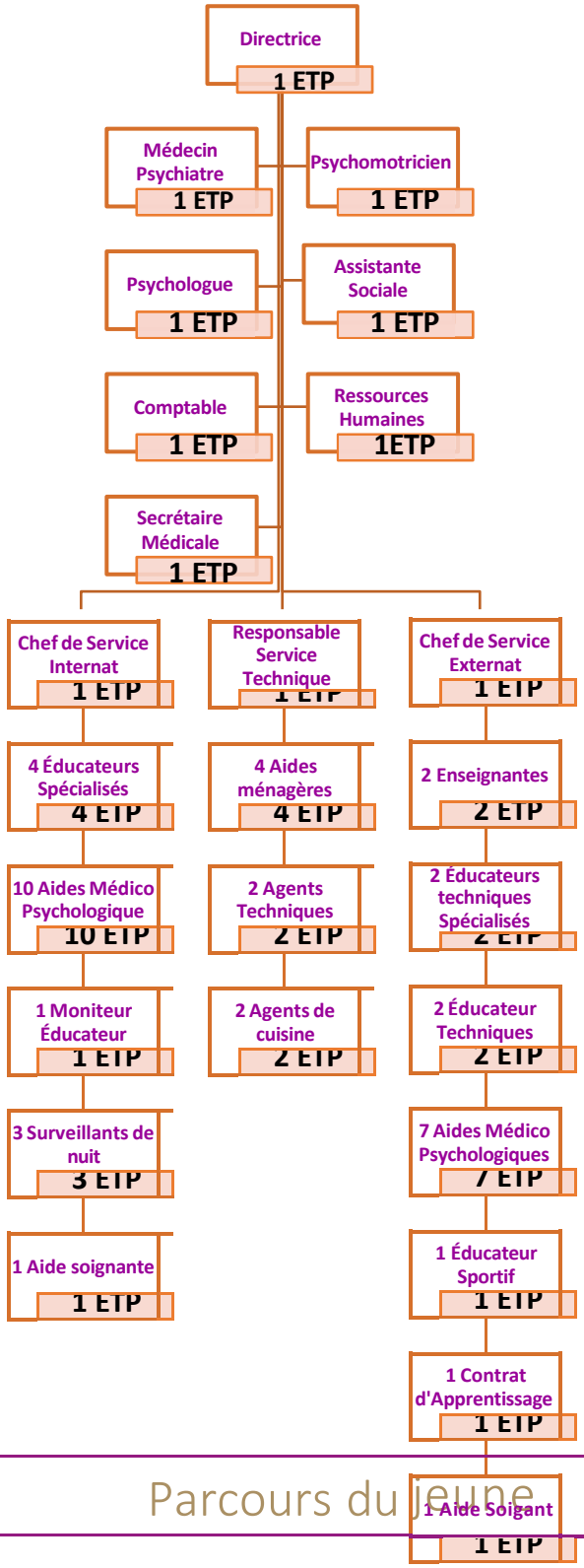
Cette équipe est constituée du responsable des services techniques, d'un comptable, d'une personne en charge des ressources humaines ainsi que d'une secrétaire.

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'i ME 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 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

Organigramme



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 signature[3] 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 autre les porte-parole du jeune avec l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les partenaires dans le

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

cadre de la démarche de co-construction du projet individualisé d'accompagnement. Au travers de la nomination d'un référent l'objectif visé et 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.

- 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)

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).

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 tienne 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 (DGSCO).

- 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

	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 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'organique 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
La formation professionnelle :	Au niveau professionnel : le respect des consignes et des règles d'hygiène, la ponctualité, la connaissance du matériel et des outils utilisés, la tenue de travail adaptée… Au niveau relationnel : 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). Au niveau technique : mettre en pratique les techniques apprises dans les ateliers, utiliser les apprentissages scolaires dans un but professionnel (unités de mesure, tracés, formes, …) Découverte du monde du travail : 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.

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 1er 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 : 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 ensemble[4] 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 continuelle 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 et 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 :

a) La mission de l'établissement implique d'assurer une prise en charge son provoquer de rupture avec le milieu familial quand il existe.
b) 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.

➪ 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 (aemo[6] simple et renforcée, placement) et administratives (aed[7]).
- 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

- 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 PIA[8] (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 ESMS 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 ne 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

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.

La représentation 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 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 formation continue

Chercher à mettre en place la pédagogie la mieux adaptée suppose, pour chacun des encadrants, un niveau de qualification minimum. Celle-ci doit se développer avec la volonté d'un perfectionnement et d'un désir de recherche professionnel. Notre politique de formation elle-même en accord avec celle de l'association est l'une des bases de l'évolution de notre structure de travail point l'optique de formation du personnel est une démarche en cohérence avec les objectifs pédagogiques point chaque année le plan de formation qui permet aux salariés des dauphins des connaissances toujours perfectibles et d'apporter ainsi des réponses mieux adaptées aux besoins des jeunes accueillis.

Les besoins en matière de formation sont évalués par les n +1 dans le cadre des entretiens professionnels qui se tiennent une fois par an. Ils sont étudiés par le responsable de formation au siège de l'association.

La promotion de la bientraitance

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.

Tableau recensant toutes les actions mises en place au sein d'UNIVI pour permettre la promotion de la bientraitance et la prévention des actes de maltraitance :

1	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
2	Former les salariés de jour et de nuit ainsi que l'encadrement à la bientraitance	• Former 100% des salariés à lobélia y compris les prestataires • Former 100% de l'encadrement à la posture managériale • Prévoir dans le plan de formation, des formations bientraitance •
3	Evaluer 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 • Prévoir dans les EAD un questionnement sur la bientraitance •
4	Sensibiliser les proches à la Bientraitance	• Inviter les proches et les résidents 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
5	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
6	Signaler et traiter les faits de maltraitance ou de violence en lien avec la gestion des évènements 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 »

7	Faire des retours d'expérience systématiques à la suite d'un cas de maltraitance	• Mener systématiquement une réflexion d'analyse via l'outil RETEX • Former les directeurs et les référents qualité à son utilisation
8	Développer les réflexions et comités éthiques	• S'appuyer sur la charte éthique grand Age • S'appuyer sur la procédure UNIVI « comité éthique » et sensibiliser le COPIL QUALITE des établissements à ce document

Objectif : Faire régulièrement la promotion de la bientraitance

⇒ *Action 1 : faire des rappel en équipe sur les droits de la personne accueillie*

⇒ *Action 2 : réaliser une charte du savoir être et du savoir vivre ensemble*

Le label LOBELIA

UNIVI a créé en lien avec l'ensemble des parties prenantes le LABEL LOBELIA, pour les établissements médico-sociaux du Pôle Univi Séniors auquel est adossé un programme de formation sur mesure construit avec UNIVI Formation et notre partenaire ISEFORM, certifié QUALIOPI et ISO 9001.

De manière concrète, le Label LOEBLIA correspond à un Référentiel comportant un ensemble de comportements et pratiques à adopter et à atteindre, et la mise en œuvre d'une formation sur mesure pour les salariés et les managers afin que la bientraitance soit ancrée dans les pratiques du quotidien.

Les professionnels ont fait le choix de cibler dans ce référentiel :

- ⇨ Les comportements bienveillants et vertueux à adopter vis-à-vis des résidents tout au long de leur parcours de vie au sein de l'établissement, et ce, pour une meilleure qualité de vie et de prise en charge ;
- ⇨ Les pratiques managériales bienveillantes de l'équipe d'encadrement vis-à-vis des salariés pour une meilleure qualité de vie au travail ;
- ⇨ Le déploiement de nouvelles pratiques envers les proches des résidents institutionnalisés, pour les rassurer et qu'ils deviennent partenaires de l'établissement.

Projet qualité, gestion des risques, RSE-DD

Contexte

La Politique qualité et gestion des risques d'UNIVI découle des orientations des fédérations AGIRC ARRCO. Elles ont souhaité que les pôles de pilotage du parc impulsent une gestion des risques et une culture qualité partagée et fédératrice. C'est dans ce contexte, que le Pôle a initié une démarche commune et a formé en janvier 2016, les directeurs et les référents qualité de tous les établissements gérontologiques.

Notre Politique qualité et gestion des risques

- La mise en place de responsables secteur assurance qualité

Le Responsable Secteur Assurance Qualité (RSAQ), exerce ses missions au sein de la Direction Qualité et Gestion des risques, et intervient sur un territoire géographique déterminé pour le compte du Siège.

- L'identification d'un « référent qualité » par établissement

Sur la base du volontariat, un « référent qualité » a été identifié au sein de chaque structure. Ses rôles et missions sont cadrés dans le cadre d'une fiche missions annexée au contrat de travail. Il a bénéficié d'une formation à la démarche qualité et participe deux fois par an à des formations organisées par le service qualité gestion des risques et projets.

L'identification du « référent qualité » a été communiquée à l'ensemble du personnel et des résidents et familles via le Conseil de la Vie Sociale et l'organigramme de l'établissement.

Les « référents qualité » des établissements gérontologiques constituent un réseau actif au travers la Communauté qualité. Ils ont vocation à se rencontrer de manière régulière (1 à 2 fois par an en complément des formations qualité) pour œuvrer sur des sujets communs et faire progresser les pratiques professionnelles et à échanger via le réseau Yammer.

- La clarification des responsabilités entre direction qualité UNIVI / directeur d'établissement / référent qualité

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

Le Responsable Secteur Assurance Qualité 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 évènements indésirables 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 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 réclamations en interne et de l'amélioration continue de la qualité.

L'ensemble des référents qualité du Groupe UNIVI, constitue la « Communauté qualité » qui se réunit en plénière 2 fois par an et plus en fonction de l'actualité.

Un comité qualité est mis en place dans chaque établissement.

- La mise en place d'un « comité qualité »

Composition : le directeur, le référent qualité et les référents de processus à minima.

Le responsable secteur assurance qualité du siège qui suit l'établissement, est présent à l'ensemble des comités qualité organisés.

La fréquence de réunion est fixée par le directeur en fonction de ses besoins. Il se réunira au minimum 3 fois par an.

Les missions de base :

- ✓ Suivre les actions de progrès pour lesquelles les échéances approchent et celles en retard
- ✓ Faire des arbitrages pour garantir l'amélioration continue de la démarche
- ✓ Suivre les événements indésirables et les actions d'amélioration qui en découlent
- ✓ Analyser les enquêtes de satisfaction et alimenter le PAP en conséquence

Livrables : PAP mis à jour – EI(DO) clôturé

- Un Logiciel qualité Commun ; Agéval

En 2017, le pôle UNIVI a fait le choix avec la communauté qualité de s'appuyer sur un logiciel qualité commune à tous les établissements pour le pilotage de la démarche qualité et GDR : AGEVAL.

Les modules suivants sont déployés et utilisés par l'établissement :

- Le module « plan d'actions » pour gérer et suivre les actions de progrès
- Le module « déclarations » pour saisir et traiter les évènements indésirables et les évènements indésirables à déclaration obligatoire
- Le module « enquêtes » pour saisir et traiter les enquêtes de satisfaction résidents et proches et bénéficier d'analyses complètes
- Le module « gestion documentaire » permettant de centraliser l'information et de la partager entre établissements
- Le module « gestion des risques » pour piloter la gestion des risques opérationnels

Le module « évaluations » est utilisé uniquement par la direction qualité et GDR dans le cadre de la campagne d'évaluation interne. L'établissement dispose de son rapport informatisé depuis ce module ainsi que de son plan d'action.

- Une approche processus pour structurer la démarche

La démarche qualité impulsée par le pôle UNIVI se base sur une approche processus.

Toute activité est considérée comme un processus. L'identification et le management méthodiques des processus utilisés, et plus particulièrement les interactions de ces processus, définissent « l'approche processus ».

Le Pôle UNIVI et les établissements, à partir des processus identifiés, a mis en place une cartographie des processus commune.

C'est une réelle culture qualité qui permet d'introduire une même logique sur tous les aspects de la démarche.

- Une gestion documentaire partagée

Une gestion documentaire partagée est mise en œuvre au sein des établissements. Un socle de documents dits obligatoires est à déployer par l'établissement.
Le pôle UNIVI propose également des documents types et un accompagnement des établissements dans la rédaction, pour enrichir leur système documentaire.

- Une gestion des évènements indésirables (EI) des évènements indésirables à déclaration obligatoire (EIDO) et des plaintes et réclamations

Un EI est un dysfonctionnement qui sort du quotidien, survenant dans l'établissement, l'un de ses services ou sur du matériel. Les évènements indésirables sont des situations déclarées par les salariés, les prestataires, les intervenants extérieurs…

➢ Une fiche d'évènement indésirable (FEI) commune aux établissements du Pôle UNIVI, est déployée.

Les événements à déclaration obligatoire à déclarer auprès de l'ARS et du Conseil départemental sont :
- Les dysfonctionnements graves
- Les événements indésirables graves associés à des soins
- Les infections associées aux soins
- Les vols / détournements de substances ou préparations classées stupéfiants ou psychotropes
- Les épisodes infectieux
- Les maladies à déclaration obligatoire
- Les incidents de cybersécurité

➢ Une fiche d'évènement indésirable à déclaration obligatoire (FEIDO) a été conçue par le Pôle UNIVI à partir du modèle national défini par arrêté. Son formalisme et son circuit sont cadrés dans la procédure de gestions des évènements indésirables à Déclaration Obligatoire. Les actes et maladies à déclaration obligatoire, sont cadrés dans la procédure.

Tous les évènements indésirables doivent être saisis et traités sur le logiciel qualité Agéval par les référents qualité et/ou le directeur en respectant l'anonymat des réclamants ou des personnes concernées.

Les plaintes et réclamations mettent en cause la qualité du service rendu.
Les plaintes et réclamations sont les requêtes émises par les résidents et/ou leurs proches.

Elles peuvent être :
- Des lettres de doléances
- Des courriers électroniques
- Des comptes rendus des échanges / entretiens avec l'usager mécontent
- Des réclamations orales quand elles sont régulières

➢ Le registre des plaintes et réclamations est à remplir sur Agéval par le directeur et/ou le référent qualité

- Des outils de mesure de la satisfaction communs

Les établissements bénéficient d'un modèle commun d'enquête de satisfaction des résidents et d'enquête d'opinion du personnel. Il a été réalisé par un groupe de travail, sous l'impulsion de l'Agirc/Arrco.

Les fréquences d'administration des enquêtes :

Résidents : une fois par an (en mai - juin)

Familles : tous les 2 ans via un mailing (en mai – juin)

Des critères d'inclusion ont été définis pour les 2 enquêtes de satisfaction des résidents.

- Les modalités de contrôle

Parmi les modalités de contrôle, on compte :

- Les contrôles internes réalisés par les équipes et référents de processus

Les contrôles internes réalisés seront consignés dans des supports ou dans le logiciel Netsoins. Cette traçabilité constitue dans le cadre de notre gestion documentaire des éléments de « preuve ». Les résultats des contrôles pourront donner lieu à des actions d'amélioration qui viendront alimenter le PAP.

- Les audits

Des audits seront réalisés par le référent qualité et par l'expert compétent dans le domaine audité selon un planning annuel défini en début d'année.

Les grilles d'audit sont conçues par le Pôle UNIVI et mises à la disposition des établissements (ex : grille sur le circuit du médicament, grille sur le circuit des déchets…).

Les audits pourront concerner des procédures ou des processus ciblés. Des actions correctives viendront alimenter le PAP.

Un calendrier pluriannuel d'audits communs à tous les établissements est mis en place. Il cible les sujets à risque identifiés par les référents qualité lors des rencontres périodiques de la communauté qualité.

- L'auto-évaluation

Une auto-évaluation est réalisée afin :

- D'impulser une démarche collective et participative.
- D'engager une dynamique d'amélioration continue de la qualité.
- De s'approprier les exigences attendues.
- De définir des actions d'amélioration de la qualité des accompagnements.

- L'évaluation HAS

Tous les 5 ans, notre évaluation est réalisée par un organisme tiers indépendant de la structure sur la base du référentiel national de la HAS.

- Les inspections

Pour le secteur médico-social, 3 types d'inspection et de contrôle peuvent être exercés par les ARS :

- Inspection de prévention des risques de maltraitance dans les établissements médico-sociaux
- Inspection relative à la gestion des risques sanitaires liés au bâtiment
- Inspection-contrôle des structures médico-sociales de prise en charge à domicile (SSIAD…)

La direction qualité et GDR UNIVI contrôle 3 à 6 mois après une inspection, la mise en œuvre des actions de progrès.

Objectif : Planifier des action RSE

⇒ *Action 1 : Poursuivre des actions RSE dans la lignée de la feuille de route RSE.*

Notre 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 :

Les directeurs des établissements, partie prenante dans la RSE-DD, ont choisi en 2019, 5 axes de travail prioritaires à mener en collectif :

1/ S'appuyer sur une gouvernance dynamique et représentative
2/ Développer les Thérapies Non Médicamenteuses (TNM)
3/ Améliorer la Qualité de Vie et Santé au Travail et le Bien-être des populations
4/ Préserver les ressources naturelles (Energie, eau, qualité air…)
5/ Développer des Achats et des pratiques responsables

La gouvernance dynamique et représentative :

Le CODIR Univi, valide les orientations RSE-Développement durable, retenues par le Copil Uni 'Vert et définit les moyens qui leur sont attribués. Il suit l'avancement des travaux menés par le COPIL Uni 'Vert

Le COPIL Uni 'Vert, est une émanation du CODIR UNIVI et il est composé de professionnels issus du Siège Univi et des 3 pôles : Seniors, Handicap et Santé.

C'est une instance qui a un pouvoir de décision quant aux ressources mobilisées, au respect de la planification, à la mise en œuvre des choix retenus et des plans d'action (feuille de route).

Les comités régionaux inter-pôles : au nombre de 4, ils sont animés par un ou deux membres du COPIL Uni 'Vert. Les comités, composés des correspondants RSE-DD locaux, sont chargés de décliner la feuille de route RSE-DD au sein de leur établissement et de contribuer à la remontée d'idées et de suggestions en lien avec les sujets retenus ainsi que des indicateurs de pilotage.

Les animateurs fédèrent, accompagnent, forment sur la base d'un programme commun, et sont les rapporteurs au sein du COPIL Uni 'Vert sur l'avancée des travaux.

Les correspondants RSE-DD sont les directeurs des établissements ou leur représentant. Ils coordonnent, réalisent, déclinent, communiquent, et suivent la mise en œuvre du plan d'action au sein de leur établissement. Ils informent l'animateur du comité régional dont ils dépendent, des avancées des projets, des difficultés du terrain et remontent les indicateurs de suivi à fréquence définie.

Objectif : Planifier des action RSE

⇒ *Action 1 : Déployer la politique qualité et les réflexions éthiques : former 100% du personnel à la Bientraitance, 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.*

Objectif : Promouvoir la qualité de vie au travail

⇒ *Action 2 : Mettre en place les enquêtes salariés et les analyser*

⇒ *Action 3 : Poursuivre le déploiement des évènements RSE-QVT qui émanent du COPIL Uni-Vert*

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	• Assurer autant que nécessaire, la présence de deux professionnels au lieu d'un au moment des levers.

	enfants lors du temps réservé au lever sur le groupe kids 1	
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 Bientraitance, 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 évènements RSE-QVT qui émanent du COPIL Uni-Vert