



INSTITUT MÉDICO-ÉDUCATIF
LA CERISAIE

PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2019 / 2023

PRÉAMBULE SUR LA MÉTHODE EMPLOYÉE

Le projet d'établissement de l'IME « La Cerisaie » a été élaboré par l'équipe des professionnels de l'établissement sous la direction de Madame Monnin sa directrice, et avec l'appui d'un consultant externe. Sur le plan de la méthode, la volonté était de suivre au plus près la recommandation de l'ARS portant sur le projet d'établissement. Un comité de pilotage a été mis en place, ainsi que des groupes de travail. Leurs missions étaient les suivantes :

■ **Rôle du comité de pilotage**

- Valide la démarche projet proposée par l'intervenant.
- Est garant du suivi de la démarche, de la validation des écrits, de l'évaluation des procédures.
- Elabore la phase descriptive, l'analyse, élabore les orientations stratégiques, organise les groupes de travail qui vont réfléchir dessus.
- Prépare et assiste les chefs de service dans l'animation des groupes de travail.
- Valide les écrits et propositions de mises en œuvre faites par les groupes de travail (un groupe de travail par orientation stratégique).
- Valide l'écrit du projet (phases intermédiaires, puis version définitive).
- Après la validation par l'organisme gestionnaire du projet écrit, le comité de pilotage se transforme en groupe évaluation chargé du suivi de la mise en œuvre du projet durant cinq ans (deux réunions par an).

■ **Composition du COPIL**

- La directrice de l'établissement
- Les deux chefs de service éducatifs
- La psychologue
- Un professionnel par unité (Hébergement, Semi-internat, SESSAD, Pôle de jour)
- Un professionnel du secteur administratif
- Un professionnel des services généraux
- La coordonnatrice pédagogique

■ **Rôle des groupes de travail**

- Un par orientation stratégique
- Ils sont animés par les chefs de service (animation préparée en COPIL)
- Ils étudient les moyens nécessaires et les conditions de la mise en œuvre de l'orientation stratégique étudiée (moyens humains, techniques, matériels)
- Ils étudient les éléments de faisabilité nécessaires à la mise en œuvre de l'orientation stratégique (autorisation, conformité, réponse aux divers schémas d'orientations, responsabilités, etc.)
- Ils élaborent les contenus de la ou des fiches actions que valideront le COPIL et qui seront soumis au vote de l'organisme gestionnaire.

A l'issue du travail de réflexion, d'élaboration et d'écriture du projet, celui-ci doit recueillir l'avis du CVS et être validé par le Conseil d'Administration de la structure gestionnaire (Sauvegarde 69). Ce projet fera ensuite l'objet d'un plan d'action durant les cinq ans de sa validité (2019/2023), période pendant laquelle un groupe évaluation se réunira deux fois par an pour en surveiller la mise en œuvre.

SOMMAIRE

A. INTRODUCTION

- a. POURQUOI UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT ? 8
- b. SAUVEGARDE 69, UNE ASSOCIATION GESTIONNAIRE 9

B. PARTIE 1 : PRÉSENTATION DE L'IME LA CERISAIE / CADRE INSTITUTIONNEL ET ACTEURS

- a. HISTOIRE DE L'ÉTABLISSEMENT 11
 - i. Histoire de l'IME 11
 - ii. Évolution des autorisations depuis l'ouverture 11
- b. CARTE D'IDENTITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT 13
- c. SITUATION GÉOGRAPHIQUE ET TERRITORIALE DE L'ÉTABLISSEMENT 15
 - i. Situation géographique de l'établissement 15
 - ii. L'établissement dans le territoire sanitaire
et médico-social 15
 - iii. Les attendus du plan régional de santé Auvergne-
Rhône-Alpes concernant les personnes handicapées 16
- d. PRÉSENTATION PHYSIQUE DE L'IME 17
 - i. Les bâtiments et le matériel 17
 - ii. L'accessibilité 18
- e. HANDICAPS, DÉFICIENCE ET TROUBLES 18
 - i. La déficience intellectuelle
avec ou sans troubles associés 18
 - ii. Les troubles du comportement 19
 - iii. L'autisme, une approche non dogmatique à l'IME 19
 - iv. Le soin, une approche institutionnelle 19
- f. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE, AUTORISATION, MISSIONS, OBJECTIFS,
COMMANDE 21
 - i. Le cadre légal et réglementaire, l'autorisation 21
 - ii. Les missions de l'IME La Cerisaie 23
 - iii. Les objectifs 23
 - iv. La commande de l'ARS 24

g. LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE	26
i. Les caractéristiques des personnes accueillies	26
1. Âge	
2. Durée moyenne des séjours	
ii. La procédure d'admission	28
iii. La gestion de la liste d'attente	27
h. RÉFÉRENCES THÉORIQUES	29

C. PARTIE 2 : LE PROJET D'ETABLISSEMENT DE L'IME LA CERISAIE

a. LE CADRE DÉONTOLOGIQUE DE L'INTERVENTION.....	30
i. La réflexion éthique	30
ii. L'appropriation de la commande publique et associative par l'équipe de l'IME.....	30
iii. L'analyse des pratiques	31
b. LES PRESTATION MISES EN ŒUVRE	31
i. Le service hébergement	31
ii. Le semi internat « Horizon ».....	35
iii. Le SESSAD.....	36
iv. Le DEV (Dispositif d'Évaluation).....	37
v. Le dispositif week-end.....	37
vi. Le projet scolaire	38
vii. Le pôle de jour.....	38
1. L'unité d'enseignement	
2. L'unité de soins	
3. L'équipe Colibri	
4. Les activités de journée encadrées par les éducateurs d'internat	
c. LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	42
i. Accueil de la personne.....	42
1. Les outils de la loi de 2002	
2. Le référent éducatif	
3. Le PAI	
d. LES TEMPS DE BILANS DANS LE PROJET DE L'ENFANT OU DE L'ADOLESCENT.....	45

e.	PARTICIPATION DE LA PERSONNES ACCOMPAGNÉE ET DE SA FAMILLE AU PROJET DE L'ENFANT ET À LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT	46
i.	Prise en compte des attentes de la personne et/ou de celles de sa famille	46
ii.	Le droit à la consultation du dossier.....	46
iii.	Conseil de la vie sociale.....	47
iv.	Enquêtes de satisfaction	47
f.	LE TRAVAIL EN PARTENARIAT ET EN RÉSEAU AUTOUR DE LA PERSONNE ET DE SON PROJET	47
i.	Partenariat avec le réseau santé et l'hôpital.....	47
ii.	Les rapports de l'établissement et de son environnement.....	47
g.	LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA MALTRAITANCE ET LA RÉFÉRENCE AUX BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	48

D. PARTIE 3 : L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'IME LA CERISAIE

a.	LA STRUCTURE HUMAINE DE L'ORGANISATION	50
i.	Organigramme de l'IME	50
ii.	Organigramme du SESSAD.....	51
iii.	Organigramme global.....	52
b.	LES FONCTIONS CLÉS	53
i.	Les ressources humaines.....	53
ii.	Réunions, réflexions et informations.....	59
1.	Les réunions	
2.	La circulation de l'information	
3.	Les lieux de réflexions	
c.	LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	61
i.	Modalités de recrutement, d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés.....	61
ii.	L'entretien professionnel obligatoire.....	61
iii.	L'investissement formation.....	61

d. LA GESTION DES RISQUES	61
i. La prévention des risques professionnels notamment les risques psycho-sociaux.....	61
1. CHSCT	
2. DUERP	
3. Plan bleu	
4. DASRI	
ii. La prévention des risques accidentels.....	62
1. Formation à la prévention des incendies	
2. Prévention des risques liés au matériel roulant	
3. Prévention des risques : infectieux, légionelloses, salmonelloses	
4. Norme HACCP	
5. Norme RABC	
e. L'ÉVALUATION EXTERNE, LA DÉMARCHÉ QUALITÉ	64
i. L'évaluation externe	64
ii. La démarche qualité.....	66
f. LES RAPPORTS DE L'IME AVEC L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE ET LA DIRECTION GÉNÉRALE.....	67
i. Gouvernance associative, projet, fonctionnement	67
1. Gouvernance	
2. Dirigeance et direction générale	
3. Le pôle handicap	

E. PARTIE 4 : LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LES 5 ANS A VENIR

a. LES VALEURS PORTÉES PAR L'ÉTABLISSEMENT	70
b. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT ET LES FICHES ACTIONS.....	72
i. Orientation stratégique 1 / Proposer une offre de services diversifiée et ajustée aux besoins des personnes handicapées	
Fiches actions de 1 à 4 p. 74 à 77	
a. Passage en dispositif IME / développer le semi-internat et son implantation géographique ainsi que le SESSAD	
b. Développer l'inclusion scolaire	
c. Développer le SESSAD et affiner son agrément	
d. Formaliser les projets d'accompagnement des services	

ii. Orientation stratégique 2 / Développer le travail avec les familles

Fiches actions de 5 à 8 p. 78 à 81

- a. Associer et impliquer les familles dans le parcours de leur enfant (informations et évolutions)
- b. Instaurer à leur adresse des enquêtes de satisfaction
- c. Développer et améliorer la communication des professionnels à destination des familles
- d. Développer une communication opérante entre le pôle pédagogique et les familles

iii. Orientation stratégique 3 / Développer une démarche qualité à l'IME

Fiches actions de 9 à 14 p. 82 à 88

- a. Consolider et faire vivre une culture de bientraitance et une réflexion éthique
- b. Associer les équipes à la démarche qualité
- c. Faire des apports des évaluations internes et externes, la base de la démarche qualité à l'IME
- d. Veiller à la participation effective des personnes accompagnées à la vie de l'établissement
- e. Travailler le projet individuel de la personne tout au long de sa présence dans l'établissement
- f. Garantir la qualité de l'accompagnement et la qualité de vie au travail

iv. Orientation stratégique 4 / Garantir l'individualisation des parcours des personnes accompagnées / Améliorer la qualité de leurs suivis

Fiches actions de 15 à 17 p. 91 à 95

- a. Veiller à l'évolution des profils des personnes reçues et à l'adaptation des réponses apportées
- b. Faire vivre la coordination des soins
- c. Anticiper dès 18 ans l'orientation vers des structures pour adulte

v. Orientation stratégique 5 / Faire évoluer l'établissement dans son environnement

Fiches actions de 18 à 19 p. 96 à 98

- a. Etablir des partenariats
- b. Ouvrir le fonctionnement de la structure à l'environnement

A. INTRODUCTION

a. POURQUOI UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT ?

Le projet d'établissement est un document qui inscrit l'action d'un établissement dans un contexte territorial et temporel. Il se veut également prospectif.

Sa vocation :

- Etre la pièce d'identité de l'établissement
- Répondre aux besoins des personnes accueillies
- Fixer les modalités d'organisation de la structure
- Expliciter les valeurs que porte l'établissement
- Servir de support de communication
- Etre un cadre de référence dans le suivi et l'évaluation des prestations proposées
- Fédérer les professionnels
- Etre un support dans la fonction de management du directeur
- Etre un outil de négociation budgétaire
- Développer et mettre en place des orientations stratégiques

Le projet d'établissement répond à l'obligation légale posée par la loi 2002 – 2 du 2 janvier 2002 et à l'obligation réglementaire de l'article L - 311 - 8 du code de l'action sociale et des familles.

« 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. » (Art. L.311-8 du CASF) ».

Le projet d'établissement s'inscrit dans un contexte et un environnement mouvant, au vu des chantiers en cours au niveau national.

- Réforme de la tarification des ESMS à travers le projet SERAPHIN-PH qui vise à mettre en adéquation l'estimation des besoins de la personne dans trois dimensions (santé somatique et psychique / participation sociale / autonomie) et les modes de financement, l'objectif étant la mise en place de référentiels nationaux de coûts.
- Généralisation du dispositif « une réponse accompagnée pour tous » dans les suites du rapport Piveteau qui souligne le devoir collectif qui est le nôtre de permettre un parcours sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches.
- Déploiement à venir d'un système de gestion informatisé des demandes d'entrées en établissement.
- Déploiement de nouveaux processus de traitement des demandes dans les MDMPH pour moderniser les processus et faciliter l'accès à la compensation.
- Généralisation de la notion de dispositif intégré privilégiant les notions de parcours et de repérages des besoins.
- Généralisation de la signature de CPOM et passage à l'EPRD.

b. SAUVEGARDE 69 : ASSOCIATION GESTIONNAIRE

Historique

Créée en 1943 et issue du mouvement social et humaniste des années trente, l'ARSEA (Association Régionale pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence) devient ADSEA 69 en 1950, puis Sauvegarde 69 en 2016 après sa fusion avec l'ASEA de Villefranche.

Aujourd'hui, Sauvegarde 69 c'est :

- 10 800 personnes accompagnées, 9 700 en protection de l'enfance, 620 dans le secteur médico-social et 480 en insertion.

Projet associatif

Sauvegarde 69 est une association à but non lucratif qui propose des actions sociales et médico-sociales pour les enfants, les jeunes, les adultes et les familles dans un esprit de bienveillance, de protection et d'accompagnement.

Sa raison d'être s'enracine dans une éthique sociale fondée sur la dignité de la personne et l'affirmation de ses droits, la restauration des liens sociaux, l'engagement à promouvoir une société solidaire et inclusive.

Sauvegarde 69 affirme sa volonté d'œuvrer dans l'éducation pour développer le pouvoir d'agir de chacun et le vivre ensemble.

Valeurs associatives

- Croyance en l'homme
- Citoyenneté
- Laïcité
- Solidarité

Orientations stratégiques de Sauvegarde 69

- Une éthique de l'être en société et de l'action
- La participation de tous
- La bienveillance
- La transparence de gestion
- L'adaptation à l'évolution des besoins
- L'évaluation et la prospective

Les champs d'activités de Sauvegarde 69

- Protection de l'enfance
- Médico-social
- Insertion

Dans sa gouvernance au quotidien, l'association inscrit la pratique éthique au cœur de sa politique, de son organisation et de son action, afin de renforcer les relations de confiance entre les différents acteurs, donner du sens aux projets et aux pratiques, favoriser la cohésion des équipes. Elle souhaite faire preuve d'initiative, de créativité, d'innovation avec une réelle capacité d'anticipation sur les politiques publiques, autant que de réactivité et d'adaptabilité.

Elle adopte un fonctionnement démocratique et participatif, son souci étant de promouvoir les compétences tant chez les administrateurs que chez les professionnels.

Face aux besoins des personnes, elle favorise la continuité et la cohérence des parcours des personnes accompagnées, la flexibilité et la fluidité des pratiques, tout en prenant en compte la spécificité et les logiques de chacun des acteurs de l'organisation.

(Protection de l'enfance et prévention spécialisée, secteur médico-social enfant, secteur médico-social adulte).

Par son mode de management, l'association affirme sa politique en ce qui concerne :

- L'expression, la représentation et la participation des personnes accompagnées
- La participation des salariés et de leurs représentants à la vie de l'association
- Le bon déroulement du dialogue social
- La représentativité des salariés et le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel
- Le respect des principes de neutralité et de laïcité

Au regard de la délégation donnée aux directeurs des établissements et services, ceux-ci bénéficient d'une capacité d'initiative et d'autonomie liées à leur champ d'action. Ils jouent un rôle déterminant dans les domaines suivants :

- la bienveillance
- la performance
- la conduite et l'accompagnement du changement

Ils délèguent une partie de leur pouvoir hiérarchique à des cadres de proximité au sein de leurs structures.

L'association souhaite développer un management tourné vers l'avenir, l'innovation et la gestion du changement. C'est elle qui formalise les rapports entre la direction générale, les services et les administrations.

Elle souhaite mettre en œuvre une vision politique et militante de l'offre de service avec les personnes accompagnées. Pour cela, elle évalue les actions mises en place en termes de démarche qualité. Dans cette démarche :

- ✓ L'évaluation est une démarche participative s'appuyant sur le projet d'établissement
- ✓ L'évaluation (interne/externe) des structures contribue à l'évolution des services, au développement des compétences des personnels

Enfin, pour rendre sa politique audible et compréhensible, tant en interne qu'en externe, l'association veille à faire vivre la notion de transversalité. Cette dernière constitue un levier pour favoriser le partage et l'amélioration des pratiques.

- Inscription du projet d'établissement dans les valeurs et les attendus du projet associatif

Le projet d'établissement de l'IME « La Cerisaie », outil réglementaire, épouse les valeurs de l'association et inscrit son fonctionnement dans le champ des textes législatifs et réglementaires qui régissent le secteur médico-social.

B. PARTIE 1 : PRÉSENTATION DE « L'IME LA CERISAIE » : CADRE INSTITUTIONNEL ET ACTEURS

a. HISTOIRE DE L'ÉTABLISSEMENT

i. Histoire de l'IME

La Cerisaie est un Institut Médico-Educatif (IME) qui accueille des enfants et adolescents, garçons et filles, âgés de 6 à 20 ans, handicapés mentaux, présentant des troubles de la personnalité, de la communication et de la relation à l'autre. Sa mission est de les accompagner dans leur développement et leur éducation en leur fournissant les conditions d'un épanouissement, dans un travail de partenariat avec leurs familles et les autres dispositifs du territoire.

Depuis septembre 2004, l'ensemble de l'institution s'est regroupé sur le site de **la Drivonne**, après fermeture de la maison de village qui accueillait les résidents les plus âgés. Ce site est composé des trois pavillons les plus anciens, construits en 1995 (un pavillon administratif et deux pavillons d'hébergement) et du pavillon d'hébergement Topaze (ex Acadie), achevé en août 2004.

ii. Évolution des autorisations depuis l'ouverture

➤ 30 avril 1969

Ouverture de l'Institut Médico-Pédagogique à Bessenay pour 3 mois.

En internat : 14 filles et 30 garçons âgés de 6 à 16 ans.

➤ 27 juin 1969

Prolongation de l'ouverture de l'Institut Médico-Pédagogique à Bessenay, prolongation pour 3 mois.

En internat : 14 filles et 30 garçons âgés de 6 à 16 ans.

➤ 31 décembre 1969

Arrêté préfectoral : Accord d'agrément sans limitation de durée de l'Institut Médico-Pédagogique à Bessenay.

En internat : 14 filles et 30 garçons âgés de 6 à 16 ans.

➤ 18 juillet 1989

Arrêté préfectoral : Autorisation accordée pour 39 lits pour enfants et adolescents de 6 à 20 ans, déficients intellectuels profonds avec troubles associés, sous réserve d'un bilan dans le délai de 2 ans.

➤ 4 novembre 1991

Arrêté préfectoral : Autorisation confirmée suite au bilan à l'issue des 2 ans.

➤ **18 août 1994**

Arrêté préfectoral : Autorisation au titre des annexes 24 renouvelées des 39 lits d'internat pour des jeunes de 6 à 20 ans des deux sexes, handicapés mentaux avec troubles associés, avec 2 sections :

- Une section d'éducation et d'enseignement spécialisés pour 26 enfants de 6 à 16 ans, à l'IME
- Une section spécifique pour 13 jeunes de 16 à 20 ans en structure extérieure.

➤ **24 juillet 2000**

Arrêté préfectoral : Extension de la capacité de 2 places. Autorisation de fonctionner pour 41 jeunes, en internat, pour retard mental profond et sévère avec troubles associés.

➤ **8 novembre 2001**

Arrêté préfectoral pour une extension de 6 places d'externat, retard mental profond et sévère avec troubles associés.

➤ **3 janvier 2017**

Arrêté de renouvellement de l'autorisation de fonctionner pour 41 internes et 6 semi-internes pour 15 ans.

➤ **10 juillet 2017**

Arrêté du Directeur général de l'ARS Auvergne Rhône Alpes, portant modification de la répartition des places selon le mode d'accueil suivant :

- 35 places d'internat
- 12 places de Semi-internat
- 6 places SESSAD

L'établissement est autorisé pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2017. Il possède une seule autorisation pour l'IME et le SESSAD.

➤ **22 février 2018**

Arrêté du Directeur général de l'ARS Auvergne Rhône Alpes, portant modification de la répartition des places ; considérant la fin du rattachement des 6 places du SESSAD de La Ceresaie au fonctionnement de l'IME La Ceresaie compte tenu de son mode de tarification en dotation globale.

Le SESSAD est autorisé pour une durée de 15 ans à compter du 1^{er} septembre 2017. L'établissement possède désormais deux autorisations, une pour l'IME et l'autre pour le SESSAD

Compte tenu du faible nombre de places du SESSAD (6 places) et de la date à laquelle l'autorisation spécifique SESSAD est parvenue à l'établissement, il a été convenu que, pour la période de cinq ans qui s'ouvre, un seul projet d'établissement réunirait les deux entités.

b. CARTES D'IDENTITÉ DE L'IME « LA CERISAIE » ET DU SESSAD

FICHE DE PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT IME « La Cerisaie » et SESSAD	
Coordonnées	<p>IME « La Cerisaie » 5 chemin de la Cerisaie Tél. 04 74 72 88 00 Fax. 04 74 72 88 01 Mail : lacerisaie@sauvegarde69.fr Site : www.sauvegarde69.fr</p>
Autorisation / N° d'exploitation	<p>L'établissement est autorisé par arrêté du directeur général de l'ARS. Il est financé par l'assurance maladie, éventuellement pour les jeunes adultes sous amendement Creton, par l'aide sociale du département. L'IME est ouvert depuis le 30 Avril 1969.</p> <p>N° FINESS : IME 690781190</p> <p>N° SIRET : 77564749800283</p>
Statut	Statut : Association Loi 1901. Reconnue d'Utilité Publique.
Établissement de rattachement	SECTEUR ENFANTS de Sauvegarde 69
Gestionnaire	Sauvegarde 69
Directeur	Mme Béatrice MONNIN
Agrément	<p>Depuis le 01/07/2017, par arrêté de l'ARS, l'IME propose 47 places pour enfants et adolescents de 6 à 20 ans déficients intellectuels, avec ou sans troubles associés (Annexes 24). Ouverture de l'établissement 210 jours par an :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 35 en Internat ▪ 12 en semi internat
Date d'ouverture	1969
Mode de tarification	<p>L'IME fonctionne par prix de journée Il est financé par l'Assurance Maladie, après fixation du tarif par l'ARS.</p>
Localisation	L'IME est installé sur un seul site.

**FICHE DE PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT
SESSAD « La Cerisaie »**

Coordonnées	<p>SESSAD « La Cerisaie » 5 chemin de la Cerisaie Tél. 04 74 72 88 00 Fax. 04 74 72 88 01</p> <p>Mail : lacerisaie@sauvegarde69.fr Site : www.sauvegarde69.fr</p>
Autorisation / N° d'exploitation	<p>L'établissement est autorisé par arrêté du directeur général de l'ARS. Il est financé par l'assurance maladie</p> <p>Le SESSAD est ouvert depuis le 1^{er} septembre 2017.</p> <p>N° FINESS : 690042759</p> <p>N° SIRET : 77564749800283</p>
Statut	Statut : Association Loi 1901. Reconnue d'Utilité Publique.
Etablissement de rattachement	SECTEUR ENFANTS de Sauvegarde 69
Gestionnaire	Sauvegarde 69
Directeur	Mme Béatrice MONNIN
Agrément	<p>Depuis le 01/09/2017, par arrêté de l'ARS, l'IME propose 6 places pour enfants et adolescents de 6 à 20 ans déficients intellectuels, avec ou sans troubles associés (Annexes 24).</p> <p>Ouverture de l'établissement 210 jours par an : 6 Places (8 places en file active)</p>
Date d'ouverture	2017
Mode de tarification	<p>Le SESSAD fonctionne avec un budget global à la place, à l'année.</p> <p>Il est financé par l'Assurance Maladie, après fixation du tarif par l'ARS.</p>
Localisation	Le SESSAD est installé sur le même site que l'IME La Cerisaie.

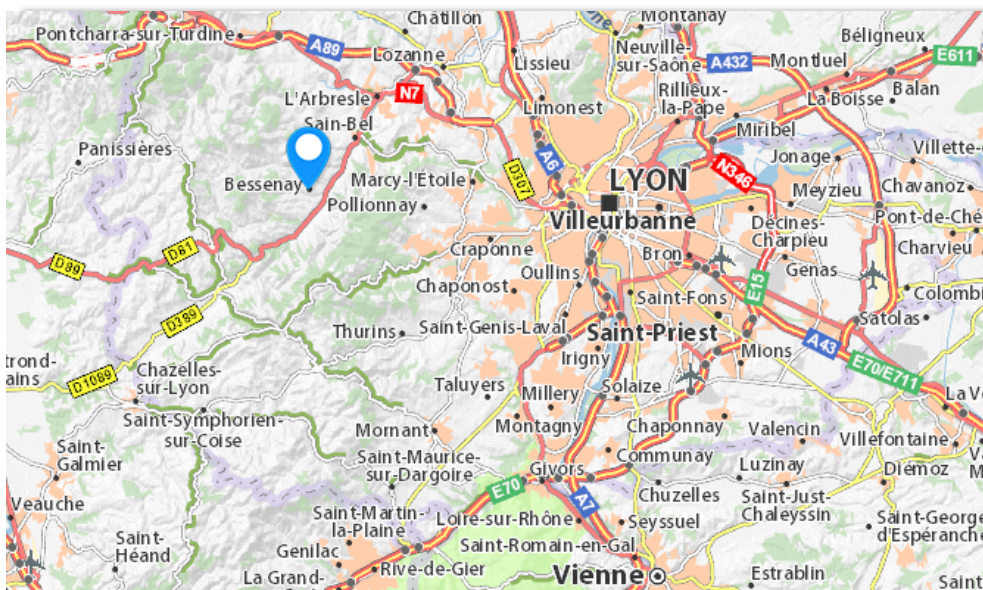
c. SITUATION GÉOGRAPHIQUE ET TERRITORIALE DE L'ÉTABLISSEMENT

i. Situation géographique de l'établissement

L'IME La Cerisaie est implanté sur la commune de Bessenay, située dans les monts du Lyonnais. Bessenay est située en bordure de la vallée de la Brévenne, à 8 kms de L'Arbresle, 15 kms de Tarare et 20 kms de l'Ouest lyonnais. Village de 2 250 habitants, Bessenay fait partie de la communauté de communes du pays de l'Arbresle. Sur le plan des transports, la commune est desservie par une société de transport de cars. La gare la plus proche est celle de Sain Bel, desservie par le tram — train de l'Ouest lyonnais.

Le village possède un groupe scolaire primaire qui accueille toutes les sections jusqu'au CM2. Sur le plan économique, Bessenay implantée en zone rurale, a principalement une activité agricole et arboricole.

L'ensemble de ces éléments fait de ce village un territoire relativement isolé sur le plan géographique. Cette position, si elle pose certains problèmes de déplacements et d'accès aux différentes ressources urbaines, permet néanmoins à l'établissement de développer avec le village des relations de proximité qui favorisent la socialisation, et offre aux personnes accueillies un cadre rural sécurisant.



ii. L'établissement dans le territoire sanitaire et médico- social

Le plan régional de santé Auvergne Rhône Alpes s'appuie sur un découpage de cette grande région en onze territoires de démocratie sanitaire. L'arrêté de ce nouveau découpage a été pris le 31 octobre 2017 par le directeur général de l'ARS. La définition de ces territoires précède la mise en œuvre du second PRS (Plan Régional de Santé) qui est en cours d'élaboration.

iii. Les attendus du plan régional de santé Auvergne- Rhône-Alpes concernant les personnes handicapées

Dans cette période transitoire entre le premier PRS Rhône-Alpes et le premier PRS Auvergne Rhône-Alpes, l'établissement se réfère aux premières orientations connues de ce dernier pour s'approprier les priorités de l'ARS en matière médico-sociale.

Le plan régional de santé concerne 6 publics et repose sur trois axes stratégiques.

- Les publics

- Mères et enfants
- Adolescents
- Personnes les plus démunies
- Personnes atteintes de maladies chroniques
- Personnes en perte d'autonomie du fait de l'âge ou du handicap
- Personnes en souffrance psychique

- Les axes stratégiques

- Développer la prévention notamment face aux risques environnementaux
- Faciliter l'accès à une offre de santé adaptée et efficiente
- Fluidifier les parcours de santé

Le PRS décline les **orientations stratégiques** suivantes :

- Conforter la démocratie sanitaire et la représentation des usagers
- Promouvoir la connaissance des droits auprès des usagers et des professionnels de santé
- Améliorer la visibilité des droits dans les secteurs ambulatoire et médico-social
- Rendre effectif le respect des droits fondamentaux
- Poursuivre le travail d'amélioration du traitement des réclamations
- Lutter contre la maltraitance et promouvoir la bientraitance dans les établissements et services sanitaires et médico-sociaux
- Développer les lieux d'expression des usagers et les partenariats en faveur des droits des usagers
- Développer l'accompagnement, l'information et la formation des aidants familiaux et faciliter la relation aidants familiaux/aidants professionnels.

Il en ressort que le département du Rhône et la métropole souhaitent une évolution de l'offre médico-sociale. Différentes thématiques sont ainsi abordées au regard d'une analyse des besoins qui a été effectuée.

- Les IME et le fonctionnement en dispositif. Les IME pourront évoluer en DIME, à l'instar des DITEP et ce, par une anticipation d'une éventuelle réforme réglementaire
- L'inclusion en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap, avec la création de classes externalisées
- Le développement des SESSAD au regard des notifications non abouties dans tous les secteurs du Rhône et de la métropole, avec le constat que les besoins des élèves sont moins bien satisfaits, entre autres dans les Monts du Lyonnais.

Ces différents items sont repris dans le plan régional de santé, en cours d'élaboration. Ces thématiques feront l'objet d'une attention toute particulière dans le projet d'établissement.

d. PRÉSENTATION PHYSIQUE DE L'IME

i. Les bâtiments et le matériel

Les espaces d'hébergement ou de journée

L'établissement est composé de 3 bâtiments d'hébergement (Topaze, Océan, Paprika) et d'un bâtiment administratif.

L'association est propriétaire du terrain et du bâtiment Topaze. Ce bâtiment a été construit en 2004.

Les autres bâtiments sont sous bail locatif de 35 ans avec le bailleur social ACTIS (Grenoble). L'Association sera propriétaire de l'ensemble du bâti en 2029.

La cuisine

Jusqu'au 11 juin 2017, chaque dispositif d'hébergement disposait d'une cuisine attenante. Afin de respecter les règles imposées par la norme HACCP, l'établissement vient de réaliser une cuisine centralisée, attenante au pavillon Océan. Une formation à la norme HACCP et à l'équilibre alimentaire pour les personnels concernés est en cours de mise en œuvre.

L'espace sensoriel

L'IME possédait une balnéothérapie installée dans le bâtiment administratif. Elle a été désaffectée. La pièce, après rénovation, est devenue une salle de travail sensoriel de type Snoezelen.

Les véhicules

Le parc véhicule se compose essentiellement de véhicules légers (type Clio) et de véhicules 9 places (type Trafic).

Ces véhicules servent essentiellement au transport des enfants durant les temps d'ateliers et de loisirs, et à assurer les activités et les déplacements des professionnels.

Le matériel

Dans le cadre du PPI de l'établissement, du mobilier est annuellement renouvelé. Il en est de même pour les ordinateurs.

Dans le cadre de la taxe d'apprentissage, l'établissement s'est équipé en matériel pour les ateliers.

Dans le cadre du PPI également, il est convenu de réhabiliter la lingerie en 2018, et en 2019 l'atelier espace vert.

ii. L'accessibilité

La politique d'accessibilité s'inscrit dans une politique plus large, interministérielle, celle du handicap, qui s'inscrit elle-même dans une dimension internationale et européenne. L'AD'AP est l'outil créé par ordonnance en septembre 2014 pour faire suite à la concertation de l'hiver 2013-2014 pour traduire l'engagement des acteurs publics et privés à rendre la société accessible à tous dans des délais resserrés et réalistes.

Dans le cadre du dossier AD'AP, la mise en accessibilité des bâtiments de l'IME sera réalisée par ACTIS (bailleur social) en 2018, et financée par le biais de la provision gros travaux constituée annuellement par cet organisme sur les loyers perçus.

En 2017 déjà, les circulations extérieures ont été mises aux normes, tant pour les circulations piétonnes que pour l'accès des véhicules d'urgence.

e. HANDICAPS, DÉFICIENCES ET TROUBLES

i. La déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés

La notion de **déficience intellectuelle** renvoie à une altération des fonctions logiques et de raisonnement d'origines diverses (génétique, héréditaire, neurologique, psychogène...). Elle apparaît souvent dès la petite enfance et entrave souvent même les interactions précoces à l'environnement. Concrètement, peuvent être altérées les acquisitions cognitives, langagières, psychocorporelles, ainsi que l'adaptation aux situations et l'ouverture au monde. La précocité d'apparition des déficiences et leurs associations éventuelles sont à considérer comme des facteurs aggravants en termes de conséquences sur le développement global de la personne.

Le niveau de déficience intellectuelle se définit par rapport à une norme. Il est le plus souvent défini par des passations psychométriques (WAIS-R, WISC IV, EDEI-R...).

La déficience intellectuelle moyenne correspond à un quotient intellectuel situé entre 35 et 54 ; la déficience intellectuelle sévère entre 20 et 34. Ces niveaux de déficience sont en lien avec des niveaux de dépendance à l'autre assez importants au quotidien, nécessitant quasi-systématiquement une aide humaine et un accompagnement médico-éducatif adapté, comme juste compensation de leur situation de handicaps.

La notion de troubles associés renvoie à la coexistence d'un autre trouble ou maladie chez une personne. Elle peut être d'ordre génétique, métabolique, neurologique, psychiatrique ou comportementale. La déficience intellectuelle peut être ainsi associée à d'autres types de handicaps comme des handicaps moteurs ou l'autisme par exemple. Il peut s'agir également d'une association avec un trouble du cortège des "dys-" : dysphasie, dyspraxie, dyslexie, dysorthographe.

ii. Les troubles du comportement

La notion de **troubles du comportement** correspond à une symptomatologie parfois associée à des actes. Ils peuvent correspondre tout autant à de l'hyperactivité que de l'inhibition, des phobies, des stéréotypies, des troubles alimentaires. Cette notion ne recouvre pas (que) la notion commune de troubles agressifs et de transgression des règles, et peut être l'expression des difficultés que rencontrent les personnes dans leurs interactions avec leur environnement (d'origine pluri-factorielle).

iii. L'autisme, une approche non dogmatique à l'IME

La notion d'autisme, appelée aujourd'hui **troubles du spectre autistique (TSA)**, recouvre un champ diagnostique étendu, dans lequel sont désormais inclus les troubles envahissants du développement et les troubles psychotiques. Les personnes atteintes de TSA ont généralement une atteinte d'au moins trois domaines de fonctionnement : les relations sociales, la communication, les comportements et intérêts (qui sont alors restreints).

Ces difficultés sont souvent présentes dès le plus jeune âge. Les caractéristiques et/ou particularités de ces troubles peuvent varier au cours du développement de la personne et ne pas être toujours de même intensité ou symptomatologie, et ce même à l'âge adulte.

Depuis longtemps déjà, l'établissement se questionne sur la sphère des troubles autistiques et les outils à mettre en œuvre pour faciliter l'ouverture au monde et à la communication chez ces personnes, et de manière plus générale pour l'ensemble des populations fréquentant l'IME. Des pratiques existaient, mais n'étaient pas institutionnalisées hormis la méthode Makaton, et celle-ci encore partiellement.

Depuis la rentrée 2016, l'établissement a engagé une commission de travail sur le sujet de l'autisme au sein de l'IME. L'objectif est de faire un état des lieux des connaissances actuelles (octobre 2016, formation en interne sur l'autisme) et d'enclencher un processus de réflexion institutionnelle, notamment autour des outils à utiliser.

Un travail de collaboration avec l'équipe mobile autisme (EMA) du Vinatier à Lyon est poursuivi, ainsi qu'une collaboration avec le centre régional pour l'autisme.

iv. Le soin, une approche institutionnelle

Avant toute chose, il s'agit de définir ce que recouvre à l'IME le terme de soin.

Concrètement, celui-ci concerne les « soignants » de l'institution : médecin-psychiatre, médecin-généraliste, infirmière, orthophoniste, psychomotricien, psychologue... soit l'équipe de soin. Le soin peut être entendu ici dans sa dimension la plus commune de « porter attention, de veiller au bien-être de quelqu'un [« to care »], s'occuper de sa santé, de son corps [« to cure »] ». Les pratiques de soin varient en fonction des différentes formations des professionnels et s'attachent à tel ou tel besoin du « patient ». Le type de soin est donc dépendant du corps de métier concerné.

Point non négligeable du soin tel que l'envisage cette équipe, il concerne l'institution dans son ensemble, que ce soit dans son organisation ou dans son fonctionnement. C'est dans ce contexte que la « pensée soignante » se doit également d'opérer.

En effet, si l'on entend le soin dans son sens traditionnel (« veiller au bien-être »), il devient évident que la qualité de la prise en charge de l'enfant ou de l'adolescent, n'est plus liée seulement à un soin amené par un thérapeute ou un autre, mais de façon globale et collaborative à la manière de penser la place de la personne, son mieux-être, son évolution, son parcours de vie au sein de l'établissement. Dès lors, soigner, c'est aussi prendre en compte la psychodynamique institutionnelle. Il s'agit de penser le soin comme étant la

conjonction réussie d'un ensemble de prises en charge et de dispositifs, mais aussi comme étant le recul possible, co-élaboré en équipe face aux projections (transfert), parfois brutes, déposées souvent en parole chez les professionnels ainsi qu'en acte dans le fonctionnement institutionnel (contre-transfert).

Quant au "thérapeutique", ce n'est ni le domaine préservé des soignants ni celui de l'institution. Il s'agit d'un processus qui appartient au sujet lui-même qui peut se permettre de laisser tomber certaines défenses, de s'ouvrir, de dépasser certaines souffrances. Cela a parfois lieu hors des sentiers balisés à cet effet, même s'il reste certes favorisé par un cadre contenant.

Au sein de cet enchevêtrement, de ce maillage qu'est le tissu institutionnel, plusieurs points semblent fondamentaux à connaître afin de bien "tricoter" le soin et de défendre la nécessité d'une clinique de l'accompagnement partagée par toute une équipe. Parmi ces points, trois notions sont à afficher dans ce projet.

Le Portage (ou « holding ») est le premier élément du "prendre soin".

Accueillir, faire connaissance, accompagner l'utilisateur, le penser en sa présence ou en dehors (temps interstitiels, famille, autres lieux de prise en charge...) sont les éléments fondateurs de la notion de portage. Ils permettent une certaine continuité, une certaine fiabilité de la prise en charge. Cela constitue la base du sentiment de sécurité et de la fonction contenante de l'institution qui participe du "mieux-être".

Le portage est cependant dépendant d'une certaine disponibilité psychique, qui doit être favorisée par le socle, l'appui institutionnel (pare-excitation) et par la mise à disposition de lieux de "détoxification", de re-présentation institutionnelle (réunions cliniques, analyses des pratiques professionnelles, réunions de projet, etc.).

Poursuivant la référence à Winnicott, la notion de "présentation d'objet" peut être appliquée au soin institutionnel.

Dans l'approche théorique initiale de Winnicott, la notion de présentation d'objet désigne la capacité chez la mère de présenter les objets, le monde, les autres, par petits bouts à l'enfant, de façon filtrée.

Au sens étendu, la notion de présentation d'objet signifie que l'ouverture, à minima aux autres, aux acquisitions, au monde, doit être favorisée par le travail institutionnel, tout en respectant résistances et défenses chez le sujet (...et sa famille). Ce travail demande un effort d'ajustement permanent (échanges entre professionnels, travail de réseau, travail avec les familles...) et dégage, pour la personne concernée, les voies possibles d'une évolution.

Troisième notion à mettre en avant dans ce projet d'établissement, le "handling" quant à lui désigne pour D.W. Winnicott la manipulation de l'enfant (la mise en œuvre de la relation à l'autre même si l'autre, c'est lui), la façon d'agir sur lui dans le cadre du soin (nourrissage, toilette...). Le soin s'accompagne de paroles. C'est par le "handling" que l'enfant peut dissocier son corps de l'environnement et l'investir comme celui d'une personne à part entière.

Au niveau institutionnel, c'est dire combien les actes du quotidien, les petits riens proposés en activités doivent être accompagnés de parole, d'échange, d'écoute (avec l'utilisateur, entre professionnels, avec la famille), mais aussi comment ceux-là sont encadrés d'actes et de réponses concrètes cohérents. Il ne s'agit pas seulement de proposer, c'est le « comment on le propose et on l'envisage » qui a un effet de soin.

Ainsi, le portage, la présentation d'objet et le handling peuvent représenter les trois conditions qui font d'une institution une institution "suffisamment bonne". C'est la fonction contenante de l'institution qui conditionne sa fonction soignante vis-à-vis des vécus de morcellement et d'éclatement que vivent souvent les personnes accueillies. Car c'est la cohérence et la souplesse du monde des adultes qui contiennent leurs désordres internes.

f. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE, AUTORISATION, MISSION, OBJECTIFS, COMMANDE

i. Le cadre légal et réglementaire / L'autorisation

L'appellation d'Institut Médico-Educatif (IME) apparaît dans le **décret 89-798 du 27 octobre 1989**. Les Instituts Médico Educatifs sont des établissements spécialisés dans le système d'éducation et de soin, relevant du Ministère en charge des Solidarités, de la Santé et de la Famille.

La base juridique, qui régit le fonctionnement des I.M.E., est constituée des **annexes 24 au code de la Sécurité Sociale**. Les IME accueillent des enfants et adolescents de 6 à 20 ans atteints d'une déficience intellectuelle. L'orientation de ces enfants relève, depuis la loi du 11 février 2005, de la C.D.A.P.H (Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée, anciennement C.D.E.S. et C.O.T.O.R.E.P.). Ces établissements d'éducation spécialisée peuvent aussi accueillir des sections pour enfants polyhandicapés, ainsi que des internats permanents ou de semaine.

L'IME inscrit son action dans le champ des lois 2002-2 du 2 janvier 2002 et de la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Autorisations au 1er Juillet 2017

L'autorisation délivrée à l'IME « La Cerisaie », par arrêté ARS N° 2017-1755, portant modification de la répartition des places selon le mode d'accueil de l'institut médico-éducatif La cerisaie, permettant un nouveau fonctionnement en mode SESSAD pour des enfants, adolescents ou jeunes adultes avec ou sans troubles associés et identification d'un dispositif d'évaluation, est la suivante :

Article 1

L'autorisation visée à l'article L313-1-1 du code de l'action sociale et des familles, est délivrée à Monsieur le Président de l'association Sauvegarde 69 pour la modification des places selon le mode d'accueil de l'institut médico-éducatif La cerisaie, soit 6 places d'internat converties en 6 places de semi-internat, et pour la reconnaissance au sein de l'IME, d'un nouveau service SESSAD pour des enfants, adolescents et jeunes adultes porteurs de déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés (équivalence 6 places).

Article 2

Sur les 47 places d'accueil en établissement, une place (internat ou externat) peut être dédiée au dispositif d'évaluation.

Article 3

Cette structure est répertoriée dans le fichier national des Etablissements sanitaires et sociaux (FINESS) de la façon suivante :

- Code catégorie : 183 (Institut Médico Educatif)
- Code discipline : 901 (Education générale et soins spécialisés pour enfants handicapés)
- Code clientèle : 121 (Retard mental profond et sévère avec troubles associés)
- Code fonctionnement : 11 (Hébergement complet ou internat), 14 (Externat), 16 (SESSAD)

Article 4

Pour le calendrier des évaluations, la présente autorisation est rattachée à la date de création de l'IME, autorisée pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2017. Elle est renouvelable au vu des résultats positifs d'une seconde évaluation externe prévue à l'article L312-8 du code de l'action sociale et des familles.

Le 2 mars 2018, un arrêté de l'ARS modifie cette autorisation et met fin au rattachement du SESSAD LA Cerisaie à l'IME La Cerisaie compte tenu de son mode de tarification en dotation globale.

Au côté de l'IME, un nouvel établissement est créé, et enregistré au fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS) selon les caractéristiques suivantes :

- Code catégorie : 182 (SESSAD)
- Code discipline : 319 (Education spécialisée et soins à domicile enfants handicapés)
- Code clientèle : 121 (Retard mental profond et sévère avec troubles associés)
- Code fonctionnement : 16

Le SESSAD est autorisé pour 15 ans à compter du 1 septembre 2017. Le renouvellement de cette autorisation sera conditionné aux résultats de la seconde évaluation externe, prévue à l'article L312-8 du code de l'action social et des familles.

Pour les 5 ans à venir, les deux établissements sont réunis dans un même projet, compte tenu de la jeunesse du SESSAD, de leur intrication géographique et matérielle et de la petite taille du SESSAD. Celui-ci étant appelé à évoluer, le renouvellement du projet en 2023 nécessitera de doter chaque entité d'un projet d'établissement.

Nombre de places totales :

35 places d'internat

12 places de Semi-internat

6 places SESSAD

ii. Les missions de l'IME « la Cerisaie »

« Accueillir et accompagner des enfants et des adolescents porteurs d'un handicap mental (déficiences intellectuelles) vers le développement de leur autonomie, la socialisation, l'acquisition de savoirs et de savoir-faire. »

La mission des IME est d'apporter un accompagnement thérapeutique, pédagogique, éducatif et professionnel aux personnes. Depuis la loi 2002-2 (loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale), chaque prise en charge est basée sur un Projet Personnel Individualisé. (P.P.I.) Selon les besoins de chaque enfants et/ou adolescents, des activités éducatives, d'apprentissages professionnels, des prises en charge médicales ou paramédicales sont mises en œuvre pour le développement de la personnalité, accéder à une socialisation plus importante, favoriser l'insertion sociale et professionnelle et favoriser l'autonomie.

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale dans son article 5, précise notamment la modalité de prise en charge des enfants et adolescents de l'IME :

- *1° - Evaluation et prévention des risques sociaux et médico-sociaux, information, investigation, conseil, orientation, formation, médiation et réparation ;*
- *2° - Protection administrative ou judiciaire de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées [...] ;*
- *3° - Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formations adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état, ainsi qu'à son âge ;*
- *4° - Actions d'intégration scolaire, d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques, ainsi que d'aide au travail ;*
- *5° - Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement [...] ;*
- *6° - Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique.*

iii. Les objectifs

L'objectif principal de l'IME est d'amener chaque enfant et adolescent à développer son autonomie, en s'appuyant sur ses potentialités intellectuelles, motrices, créatives et affectives. Il s'agit, pour réaliser ce projet, de proposer à chacun des apprentissages adaptés et personnalisés, en favorisant leur épanouissement et leur bien-être physique et psychique. Les moyens clés de cet accompagnement sont : le projet pédagogique, éducatif et le projet de soin en lien avec la famille et/ou le tuteur.

En fonction des possibilités de la personne, et afin de lui assurer la prise en compte optimale de ses besoins, l'Établissement propose :

- D'**aider** l'enfant ou l'adolescent à être acteur de son devenir
- De **veiller** à son bien-être physique et moral et d'assurer sa sécurité
- De le mettre dans des conditions optimales pour développer toutes ses potentialités
- De **favoriser** l'épanouissement en développant, autant que faire se peut, ses potentialités intellectuelles, affectives, physiques, son autonomie quotidienne sociale et professionnelle
- De **l'aider à développer** ses moyens d'expression, de communication, et ses capacités physiques
- D'**assurer** son intégration dans différents domaines et dans le tissu social environnant
- De **développer** ses aptitudes et de chercher les moyens qui lui permettront d'accéder au monde du travail ou à une autre prise en charge adaptée
- D'**être vigilant** à sa bonne santé physique et psychique en assurant une surveillance médicale et des soins réguliers

iv. La commande de l'ARS

Fin 2015, les services de l'ARS ont demandé à la nouvelle directrice de l'IME La Cerisaie d'effectuer une analyse fine de l'activité (alors en déficit) afin d'apporter des propositions permettant une évolution de l'établissement, au regard des besoins du secteur. Ce secteur présente en effet des particularités :

- Il est défini comme une zone blanche.
- Il présente une faiblesse en termes d'offres de services diversifiées dans le secteur médico-social.

L'analyse puis le débat ont porté sur :

- Les raisons du déficit d'activité chronique depuis plusieurs années (perte de journées sur les week-ends, essentiellement)
- L'intérêt de la montée en charge du semi-internat à 12 jeunes
- La gestion de la violence et les solutions envisagées
- L'orientation des jeunes adultes relevant de l'Amendement Creton
- Les admissions des jeunes dits « prioritaires »
- Les modalités d'accueil, et la poursuite d'accueil séquentiel au regard du projet individualisé
- Le coût des transports
- Les orientations possibles de l'établissement

Il a été convenu avec les financeurs :

- de réaliser, pour la fin du mois de mars 2016, une analyse des besoins sur le secteur de Bessenay, en termes d'accompagnement
- de rencontrer les différents IME proches de l'établissement pour envisager avec eux une répartition de l'accueil des jeunes sans solution sur les week-ends
- d'établir pour mars 2016 un projet de réorganisation au regard de l'analyse faite de l'activité
- d'étudier une augmentation de capacité du semi-internat

Fin mars 2016, une nouvelle rencontre a eu lieu avec les services de l'ARS pour présenter l'analyse de l'activité, les observations faites et des propositions en termes de réorganisation. Lors de cette rencontre, ils ont acté de l'intérêt de la montée en charge du semi-internat.

Les services de l'ARS ont diligenté une inspection à l'IME La cerisaie, argumentée par un courrier adressé à la directrice de l'établissement dans les termes suivants :

« Cet établissement éloigné des bassins de population et isolé géographiquement connaît une baisse d'activité depuis plusieurs années et une occupation insuffisante sur certaines périodes d'ouverture qui nécessite une réorganisation de son fonctionnement. De plus, l'importance des troubles du comportement de certains jeunes génère des phénomènes de violence entre usagers. Enfin la succession de personnels de direction et les incidents récents de facturation nécessitent de faire le point sur les réorganisations envisagées.

Cette inspection est inscrite au programme régional d'évaluation contrôle 2016 de l'ARS, au titre de l'orientation nationale d'inspection contrôle « inspection de la prévention de la maltraitance en établissements médico sociaux. »

Cette inspection s'est déroulée les 27 et 29 avril 2016.

Le rapport a été transmis à l'Association en août 2016 et l'Association a transmis à son tour un argumentaire le 29 septembre 2016.

Le rapport de l'association fait également apparaître l'intérêt d'une réorganisation, telle qu'elle a été proposée en mars 2016.

« L'analyse de l'activité de l'IME induit la baisse de la capacité de l'internat et l'augmentation subséquente du semi-internat qui est une activité porteuse. Le projet est construit à partir de cette analyse. La Direction Enfance / Famille du Pôle Solidarités du Département du Rhône, interrogée par la mission, juge que « le projet d'extension de places de Semi-internat et de SESSAD, en contrepartie de la réduction partielle des places d'internat, serait effectivement de nature à mieux répondre aux besoins de la population du département. »

Le projet de réorganisation proposé par l'association au printemps reposait sur :

- La baisse du nombre de jours d'ouverture de l'internat (passage de 270 jours à 210 jours, avec fermeture le vendredi après-midi)
- L'ouverture d'un week-end end par mois, pour 3 jeunes de l'établissement et 3 jeunes provenant d'un autre établissement
- L'augmentation de capacité du Semi-internat
- La baisse du nombre de lits d'internat
- La création de 6 places en SESSAD

A la demande de l'ARS, une réflexion sur certains items devait être approfondie :

- Les admissions avec priorité aux jeunes de moins de 11 ans
- Les secteurs géographiques de demandes d'orientations
- Les besoins en matière de SESSAD
- Le conventionnement avec d'autres établissements pour les week-ends
- La mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation

g. LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

i. Les caractéristiques des personnes accueillies

1. Âge

L'établissement veille à accueillir, dans la mesure du possible, des jeunes du secteur géographique, tout en tenant compte de la liste d'attente et des situations prioritaires, avec une priorité, à la demande de l'ARS, vers les enfants de moins de 11 ans. Pour autant, pour l'instant, la population reçue reste âgée, témoin d'un faible Turn Over et il faudra que l'établissement trouve des orientations aux plus anciens, afin de libérer des places aux populations visées, tant en terme d'âges que d'implantations géographiques.

En 2017, cinq jeunes ont été admis à l'IME, un à l'internat et quatre au semi-internat. Parmi eux, un jeune vient de la métropole, un de l'Isère et trois du Rhône. À la demande de l'ARS, l'établissement essaye d'accueillir en priorité des jeunes de moins de 11 ans pour satisfaire aux besoins repérés sur le territoire.

Âge des jeunes présents au 1er janvier 2018 en hébergement

Âges	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Nbre	2	2	2	3	4	1	4	4	3	2	5	3	1

Total : 36 jeunes

Âge moyen : 18,25 ans

Âge médian : 18 ans

Âge des jeunes présents au 1er janvier 2018 en semi-internat

Âges	12	13	14	16	17	19	21	22	25
Nbre	2	3	2	1	1	1	4	1	1

Total : 16 jeunes

Âge moyen : 17,12 ans

Âge médian : 17,66 ans

Âge des jeunes présents au 1er janvier 2018 au SESSAD

Âges	8	10	12	13	15	16
Nbre	2	1	1	2	1	1

Total : 8 jeunes

Age moyen : 11,87 ans

Age médian : 9,25 ans

2. Durée moyenne des séjours

Nbre d'années	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	17
Nbre de jeunes	1	4	7	10	5	4	1	8	4	4	1	1	1	1

Total : 52 jeunes (hébergement et semi internat)

Nbre années moyennes d'accompagnement : 6,85

ii. La procédure d'admission

L'établissement a formalisé une procédure d'admission en quatre temps, allant de la réception des dossiers en provenance de la CDAPH jusqu'à l'admission ou la mise du dossier en liste d'attente, selon le cas.

✓ **A la réception d'un dossier**

- Les demandes sont classées par ordre d'arrivée et par secteur géographique par l'assistante sociale
- Un courrier est envoyé à la famille, à la suite de chaque notification (assistante sociale)

✓ **En amont de l'admission**

Lorsqu'une place est ou va être disponible :

- Une première commission d'admission est convoquée (Directeur, chefs de service, médecin psychiatre, psychologue, assistante sociale). Le dossier préalablement étudié est présenté par ordre d'arrivée par le médecin psychiatre et la psychologue.
- Une réflexion est conduite afin de savoir comment l'établissement peut répondre au mieux aux besoins de l'enfant.
- La décision de recevoir la famille du jeune est prise.
- La famille est sollicitée en vue d'un rendez-vous (assistante sociale). Elle va rencontrer :
 - o La directrice pour présentation du fonctionnement de l'IME et de son organisation
 - o Le médecin psychiatre pour le travail d'anamnèse et d'analyse clinique
 - o L'assistante sociale qui va faire visiter l'établissement
- Une seconde commission d'admission va valider ou non celle-ci au regard des besoins repérés et de nos moyens d'accompagnement.
- L'information à la famille de la décision prise est assurée par l'assistante sociale, ainsi que le recueil de la décision de la famille.
- Après accord de la famille, la date d'entrée dans l'établissement est fixée, ainsi qu'une date pour une journée d'intégration.
- Une présentation est faite à l'équipe pluridisciplinaire de la situation par le médecin psychiatre et la psychologue, le choix du référent est déterminé.
- L'assistante sociale transmet aux parents les documents nécessaires pour l'arrivée du jeune dans l'établissement.
- Préparation du contrat de séjour, par le chef de service ; Préparation du livret d'accueil par le chef de service ; Préparation par le chef de service du planning des ateliers et différentes prises en charge, pour la 1^{ère} quinzaine à l'issue de l'accueil. Définition des plannings de rencontres pour les bilans avec les rééducateurs, psychologues, enseignants, dans le trimestre qui suit l'arrivée du jeune.

✓ **Le jour de l'admission**

- Le chef de service rencontre le futur référent, le jeune et sa famille.
- Le chef de service présente la prestation et recueille les attentes de la famille pour en inscrire le contenu dans le contrat de séjour.
- Le chef de service énonce à la famille ce que l'IME peut apporter au regard de ses attentes. Il propose la signature du contrat de séjour, avec le directeur, en présence du référent. Il arrête la date de présentation du pré-projet du jeune avec la famille.
- Il installe le jeune dans le dispositif avec le référent.
- Une rencontre avec l'infirmière et l'assistante sociale, pour finaliser les dossiers médicaux et administratifs, est fixée.
- Dans les jours suivants l'admission, un rendez-vous est pris avec les partenaires qui assureraient la prise en charge de l'enfant ou de l'adolescent auparavant. Les autres établissements, ayant reçu une notification, sont prévenus, ainsi que la CDAPH.

iii. La gestion de la liste d'attente

Face au manque de places, une liste d'attente existe avec des critères différents selon qu'il s'agit d'hébergement ou de semi-internat. Pour ces dossiers, l'établissement collecte l'information auprès des professionnels (Psychologue, médecin psychiatre, assistante sociale) au cas où une place se libère. Cette liste d'attente est mise à jour par l'assistante sociale lorsque l'IME est informé de l'orientation d'un jeune dans un autre établissement.

h. RÉFÉRENCES THÉORIQUES

En matière de soin, l'orientation de l'IME est une orientation psychodynamique avec une ouverture sur d'autres approches lorsqu'elles semblent pertinentes : approche cognitive, éducation structurée, méthodes alternatives de communication (PECS, Makaton).

C. PARTIE 2 : LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE L'IME « LA CERISAIE »

a. LE CADRE DÉONTOLOGIQUE DE L'INTERVENTION

i. La réflexion éthique

Parler d'éthique, c'est parler de mise en commun des idées et des approches, des règles que l'on se donne, mais qui n'ont de valeur que le temps d'existence du dispositif qui les fonde.

La recommandation sur l'éthique de l'ANESM (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux) ne donne pas de réponse visant à l'universalité. Elle ne forme pas des principes ni des règles. Elle met plutôt en question la façon dont ces principes sont actualisés et/ou aménagés au fil des situations rencontrées.

Il découle de cette approche du concept qu'une réflexion éthique permet :

- De considérer la personne dans toutes ses dimensions :
 - o Capacité (une vie accomplie),
 - o Citoyenneté (participation à la vie sociale),
 - o Projet de vie (sujet de droit).
- D'affiner les pratiques, d'en définir des bonnes, d'en mesurer les risques, de les ajuster aux personnes ;
- D'équilibrer une posture professionnelle entre savoir-faire et qualité relationnelle (présence juste et juste présence) ;
- De se ressourcer et de s'interroger sur :
 - o Une meilleure connaissance des partenaires (prise en compte de leurs contraintes),
 - o Une actualisation régulière du projet (évolution des savoirs),
 - o Une réflexion sur le sens de la mission du mandataire social et du professionnel.

De l'importance donnée à la réflexion éthique émerge la nécessité, pour l'institution, de travailler dans les temps à venir sur les axes suivants :

- Installation d'un organe de travail et de réflexion portant sur la commande sociale, la connaissance des règles déontologiques, la place d'une réflexion éthique, la connaissance des réglementations de l'ANESM ;
- Définition de thèmes transversaux, de réflexions propres à l'ensemble du périmètre de l'établissement. Mise en place d'une participation de l'ensemble des acteurs de l'institution.

ii. L'appropriation de la commande publique et associative par l'équipe de l'IME

Persuadé de la nécessité d'informer l'ensemble des personnels du cadre réglementaire de leurs actions, une information est faite annuellement par la direction de l'établissement sur les éléments techniques et financiers, nécessaire à la compréhension de l'évolution du système au sein duquel il travaille, particulièrement les éléments financiers concernant le secteur du handicap provenant annuellement de la loi de financement de la sécurité sociale et les éléments financiers et de programmation pouvant venir de la loi de finance votée annuellement par le parlement.

iii. L'analyse des pratiques

Conformément à la circulaire du 20 février 2014 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance et au développement de la bientraitance des personnes âgées et des personnes handicapées dans les établissements et services médico-sociaux relevant de la compétence de l'ARS ou de celle des départements, recommandant la mise en place de groupe d'analyse des pratiques en matière de prévention des situations de maltraitance, des groupes d'analyses de la pratique sont mis en place pour l'ensemble des personnels de l'institution.

b. LES PRESTATIONS MISES EN ŒUVRE

i. Le service hébergement

Depuis la création de l'IME en 1969, l'internat est l'identité de l'établissement.

Ce service a subi de nombreuses modifications, mais sans jamais perdre de vue la qualité d'accueil et la réponse aux besoins des familles et de leurs enfants.

L'accompagnement éducatif s'effectue sur des temps extra-scolaires (soirée, repas et mercredi après-midi principalement). Cet accompagnement vise à développer l'autonomie dans les gestes de vie quotidienne, à vivre des expériences d'altérité en vie collective, à développer des capacités cognitives et sociales.

L'objectif principal est l'épanouissement des personnes selon leur degré d'autonomie et/ou de dépendance.

L'internat accueille des enfants et des adolescents du lundi 10h au vendredi 14h. La population est mixte.

Depuis janvier 2017, l'internat s'organise autour de 3 groupes d'âges avec une capacité d'accueil de 35 places qui, dans le processus d'évolution de l'établissement, doit être atteinte le plus rapidement possible.

Chaque unité est composée d'une équipe de 6 professionnels, une équipe éducative de 5 personnes et 1 maitresse de maison, et possède une capacité d'accueil de 13 jeunes (14 pour le pavillon Topaze). Quatre surveillants de nuit interviennent de 21h45 à 7h45 sur chaque pavillon. Un temps de passation des consignes est prévu le matin et le soir.

L'établissement privilégie la notion de parcours afin de dynamiser la mise en œuvre du projet des enfants au sein d'une même structure et de répondre aux besoins liés à l'évolution naturelle des jeunes. C'est pourquoi ceux-ci peuvent changer de lieu d'accueil en fonction de leur âge.

- **Le groupe Océan est le groupe des jeunes de moins de 16 ans pour lesquels l'établissement privilégie un accueil en séquentiel.**

L'objectif est de leur permettre de vivre une expérience progressive de séparation / individuation / distanciation psychique avec leur milieu naturel.

L'équipe éducative s'attache à faire évoluer l'enfant dans ses aptitudes, à développer ses capacités, à lui en faire acquérir d'autres à travers des temps de vie quotidienne, mais également des temps d'activités en interne ou à l'extérieur. Un transfert est organisé chaque année pour un groupe d'enfants afin de découvrir un ailleurs et d'acquérir d'autres modes de fonctionnement dans un nouvel environnement.

❖ Les grandes lignes du Projet pédagogique du groupe Océan

Le groupe Océan est un groupe d'accueil.

Après une période d'observation de l'enfant nouvellement admis, l'équipe apprécie son niveau d'autonomie et de communication, sa socialisation ainsi que ses compétences et ses difficultés. Ces observations permettent de définir les objectifs à atteindre dans le cadre d'une prise en charge globale qui seront répertoriés dans son PAI.

Quatre grands axes sont définis :

- **L'autonomisation** : dans les déplacements, au sein de la structure, dans la maîtrise des gestes de la vie quotidienne, dans ses relations avec les autres usagers et le personnel, dans sa capacité à être indépendant.
- **La communication** : capacité à manifester ses émotions, la maîtrise du langage, la présentation et l'affirmation de soi.
- **La socialisation** : acceptation et respect d'autrui, intégration au sein du groupe, utilisation et respect des règles, capacité à s'intégrer dans les réseaux sociaux.
- **Capacités de mobilisation de ses ressources** : reconnaissance et manipulation d'objets ou d'outils et identification de leur utilisation. Tâches scolaires et ou professionnelles, capacité à suivre des consignes.

Les objectifs principaux sont de favoriser l'épanouissement des potentialités intellectuelles et affectives des enfants ainsi que leur autonomisation sociale maximale.

Les objectifs définis doivent permettre la mise en place d'un projet personnalisé et d'un planning en lien avec ce projet.

Ce projet est présenté à la famille et discuté avec elle.

L'équipe éducative met en place des conditions favorables pour que l'enfant puisse progresser au mieux de ses possibilités. Elle est sensible à son bien-être et son épanouissement

Le quotidien, le groupe et le travail sur l'extérieur sont également des supports favorisant la socialisation et l'autonomie de l'enfant.

Pour ce faire, différents outils et différentes activités ont été mis en place sur le groupe pour évaluer régulièrement les acquis ou les points à travailler individuellement (entretien individuel).

Les activités sur le groupe Océan :

Le mercredi après-midi ainsi qu'en semaine après les différents ateliers et prises en charge, le groupe est partagé et mis en situation au village de Bessenay, en ville (Lyon ou autre), dans les grandes surfaces, ou tout autres lieux fréquentés qui nécessitent un comportement adapté, une certaine autonomie dans les déplacements.

Un soir par semaine, un atelier cuisine est mis en place avec l'ensemble des jeunes et les éducateurs présents. Les jeunes participent à l'élaboration du menu, aux courses et à la confection du repas.

- **Le groupe Paprika est celui qui accueille des adolescents et futurs adultes de 16 à 20 ans.**

L'objectif est de consolider des acquis et d'en faire valoir d'autres en amorçant la question de l'orientation avec les plus âgés et de débiter les premiers stages dans le secteur adulte.

L'équipe éducative a pour objectif de préparer ces jeunes à être moins dépendants du regard de l'adulte et à être en capacité de privilégier des choix individuels.

❖ **Les grandes lignes du Projet pédagogique du groupe Paprika**

Le groupe, tel qu'il a été constitué dans le nouvel agrément, prône une certaine autonomie dans les gestes de la vie quotidienne qu'il faut approfondir, voire développer, notamment à l'aide de pictogrammes pour les jeunes les plus en difficultés de compréhension et de communication.

La structuration du temps et de l'espace, par le biais de plannings hebdomadaires, plannings d'activités journalières ou liées au groupe de vie... a permis à nombre de jeunes d'évoluer de façon plus sereine et peut-être d'être moins angoissés pour aborder les apprentissages et le développement de leurs compétences.

Il semble nécessaire de développer les outils de communication (pictogrammes, utilisation de tablettes) pour développer l'expression et les demandes des personnes moins communicantes du dispositif. Un travail doit se mettre en place en ce sens, par la mise en place progressive de pictogrammes pour la douche, le lavage des mains, pour aller aux toilettes.

L'autonomie sur l'extérieur demande à être développée par le biais des habiletés sociales (savoir se déplacer, se repérer dans les lieux, connaître les codes et les usages sociaux...)

L'orientation vers d'autres structures semble nécessaire à travailler, afin que le projet du groupe soit plus en adéquation avec la réalité extérieure.

- **Le groupe Topaze est un pavillon qui accueille les adultes de + de 20 ans dans le cadre de l'amendement Creton.**

Ces jeunes sont en attente d'orientation vers un établissement du secteur adulte et/ou ont la possibilité de poursuivre des expériences de stage pour consolider ou non une orientation.

Les exigences qui leur sont demandées de respecter au quotidien sont en lien avec leur intégration dans le monde des adultes. Ainsi, les activités sont faites à la demande des personnes accueillies, mais également proposées par les professionnels de manière sporadique pour apprendre le respect des choix de chacun.

❖ Les grandes lignes du Projet pédagogique du groupe Topaze

Au quotidien, l'objectif principal est de viser le développement de l'autonomie des jeunes dans les actes de la vie quotidienne en fonction des capacités de chacun et de les préparer à leur orientation future dans un lieu pour adultes. Il est nécessaire de réadapter les supports dans l'accompagnement éducatif, notamment pour les jeunes ayant des troubles de la communication. Ces supports, pour structurer l'espace ainsi que les outils visuels (pictogrammes), nécessitent d'être développés et réinvestis dans les pratiques éducatives. Les perspectives pédagogiques de cette unité sont déclinables ainsi :

- Travailler en équipe sur le projet de groupe des jeunes adultes, à travers notamment les règles de vie.
- Approfondir la problématique de la sexualité sur le groupe et au sein d'un établissement pour jeunes personnes (qu'est-ce qui est autorisé et dans quel cadre).
- Poursuivre la réflexion sur l'accompagnement et le passage de relais vers les foyers pour adultes, notamment lorsque le jeune quitte l'IME.
- Poursuivre et élargir le travail de partenariat, que ce soit à travers le sport (club de tennis de Bessenay), la mise au travail des jeunes susceptibles d'aller en ESAT ou encore avec d'autres institutions, type FAM afin d'échanger nos savoir-faire avec d'autres professionnels et de faire vivre des expérimentations aux personnes accueillies.

Sur l'ensemble des hébergements et depuis le 1^{er} janvier 2017, les jeunes sont accueillis du lundi matin 10h au vendredi après-midi 14h, tout au long de l'année. L'établissement est ouvert sur les premières semaines de vacances scolaires ainsi qu'au mois de juillet.

L'établissement privilégie l'accueil séquentiel pour les jeunes internes. Cet accueil séquentiel s'inscrit dans le projet d'accompagnement. Toutefois, pour les nouveaux entrants, l'établissement propose aux familles que leurs enfants puissent bénéficier d'un accueil séquentiel, comme une forme de condition à l'accueil, privilégiant ainsi le maintien des liens avec le milieu familial.

Durant les premières semaines de vacances scolaires et durant le mois de juillet, les temps sont banalisés. Des activités de loisirs sont ainsi organisées par les professionnels. Les jeunes sont associés à la conception des projets. Selon les périodes, des transferts sont organisés par petits groupes.

ii. Le semi internat « Horizons »

Le semi-internat propose un accueil en semaine, du lundi au vendredi, mais également en séquentiel (un aménagement de l'emploi du temps est possible en fonction du profil et du projet de chaque personne accueillie). Cet accueil s'effectue en journée, de 9h à 17h. Les personnes accueillies sont amenées chaque matin par des taxis collectifs et déposées chaque soir à des lieux de ramassage préalablement définis.

Le dispositif de semi-internat, Horizons, dispose de 12 places. L'équipe éducative est composée de 4 professionnels (éducateur spécialisé, moniteur éducateur et aide médico-psychologique).

L'utilisateur a un emploi du temps adapté qui tient compte de ses besoins spécifiques et qui s'inscrit dans une dynamique collective.

Afin de répondre aux besoins des enfants et jeunes accueillis, une organisation interne au service a été pensée par l'équipe. En effet, l'hétérogénéité du groupe ne permet pas d'avoir un collectif stable et de travailler une véritable vie de groupe. Ainsi, sur les temps de repas, le groupe est divisé en trois sous-groupes, par tranches d'âges. Chaque sous-groupe mange dans un espace séparé des autres. Cette organisation permet de maintenir une ambiance calme et sereine sur ces temps particuliers et travailler les gestes du quotidien à des rythmes différents et adaptés. De même, les activités du groupe sont mises en place en fonction des âges et capacités du public accueilli. Aussi, l'équipe du semi-internat divise autant que possible le groupe (le plus souvent par tranches d'âges) afin de proposer des activités adaptées au plus près des besoins des jeunes accompagnés.

En septembre 2017, le groupe Horizons a connu un déménagement et a investi des locaux mieux adaptés à la prise en charge des jeunes. Ce lieu se compose de 5 pièces regroupées dans un espace unique et d'une terrasse. Ce nouvel espace permet d'avoir un véritable groupe sur un lieu repéré, mais aussi garantit un espace contenant pour les jeunes ayant besoin de repères précis (les jeunes souffrant de troubles autistiques par exemple).

L'équipe d'Horizons étant moins sur le travail du quotidien que peuvent l'être les équipes d'internat, des activités sont mises en place par les éducateurs. Ainsi, ils partagent leur temps de travail sur des activités proposées à l'ensemble des personnes accueillies à l'IME (dans le cadre du pôle de jour) et proposent des activités spécifiques au groupe Horizons. Toutefois, un éducateur est en permanence sur le groupe afin de garantir un travail propre aux jeunes accompagnés par Horizons.

L'équipe effectue un important travail avec les familles. Elles sont en effet en liens réguliers pour gérer les soucis du quotidien (transports, absences...) mais aussi dans le souci d'améliorer les prises en charge des jeunes. Ainsi, une enquête de satisfaction sur la communication entre les professionnels d'Horizons et les familles a été faite en juin 2017. Cette enquête servira de base pour la création d'une enquête de satisfaction plus globale concernant l'ensemble de l'IME.

À l'avenir, dans l'optique d'une montée en charge du semi-internat, il semble judicieux de pouvoir réfléchir à scinder le groupe Horizons en deux groupes organisés par tranches d'âges, comme cela se fait sur l'internat. Cela impliquera la création d'une seconde équipe de semi-internat.

iii. Le SESSAD

Le Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile (SESSAD) a vu le jour en septembre 2017. Il dispose de 6 places et s'adresse à des enfants, adolescents ou jeunes adultes, porteurs de déficience, avec ou sans troubles associés. Comme son nom l'indique, le SESSAD est un service tourné vers l'extérieur. Les prises en charge se font principalement sur les lieux de vie des personnes accompagnées (domicile, école, collège, milieu associatif).

3 objectifs sont ainsi définis :

- ✓ Soutenir l'intégration scolaire et favoriser l'acquisition d'une certaine autonomie
- ✓ Apporter conseils, soutien aux familles et aux acteurs intervenant dans l'entourage de l'utilisateur
- ✓ Proposer des temps de soins au regard des besoins de chacun (psychomotricité, orthophonie, suivis psychologiques)

La mission des professionnels s'articule à plusieurs niveaux : auprès de l'enfant, auprès de la famille, auprès des intervenants extérieurs.

- ✓ Mission auprès de l'enfant :
 - Permettre le maintien en milieu scolaire ordinaire
 - Accompagnement de l'enfant dans son milieu ordinaire
 - Favoriser la cohérence des actions éducatives

- ✓ Mission auprès des familles :
 - Apporter soutien et conseils aux familles
 - Préparer les orientations ultérieures

- ✓ Mission auprès des intervenants extérieurs :
 - Être médiateur entre l'enfant et son environnement
 - Coordonner les actions des divers partenaires

L'accompagnement éducatif est un axe majeur de l'accompagnement. L'éducateur y oriente son travail vers des points plus spécifiques, tels le rapport à l'autre, la mise en œuvre de projets au regard du potentiel de l'enfant ou de l'adolescent. La continuité de parcours s'avère le fil conducteur de la prise en charge.

Les grandes lignes du projet pédagogique du SESSAD

Les prises en charge éducatives se font essentiellement de manière individuelle. Cela permet de créer un lien indispensable pour travailler en confiance avec chaque jeune. Des visites à domicile se font régulièrement pour être également en lien avec la famille autour de l'accompagnement que le service peut proposer et afin de faire un travail constructif et cohérent.

Le SESSAD La Ceresaie bénéficie d'une équipe pluridisciplinaire composée d'une éducatrice, une psychologue, une psychomotricienne, une orthophoniste. L'infirmière et l'assistante sociale de l'IME interviennent ponctuellement sur le SESSAD. L'équipe est pilotée par un chef de service sous l'autorité de la directrice.

iv. Le DEV (Dispositif d'Évaluation)

Le Dispositif d'Évaluation (DEV) est un service proposé par l'IME La Cerisaie depuis septembre 2017. Ce service a été créé afin de répondre aux objectifs suivants :

- ✓ Conduire une observation de l'enfant dans sa globalité, en croisant les regards des différents professionnels
- ✓ Rédiger un rapport d'évaluation destiné à la famille, à la MDMPH et à l'ARS, qui permette de compléter le diagnostic préalable, en apportant un éclairage pluridisciplinaire,
- ✓ Permettre à l'ARS et la MDMPH de définir l'orientation et les modalités de prise en charge les mieux adaptées à l'enfant, en appuyant leur décision sur cette expérimentation.

Le DEV accueille des enfants âgés de 6 à 14 ans sur une durée définie (un mois renouvelable une fois) qui sont en attente d'orientation au jour de l'admission. L'admission d'un jeune aux fins d'évaluation se fait sur notification de la MDMPH (Maison département-métropole des personnes handicapées). La personne est intégrée à la vie de l'établissement (en internat ou semi-internat) et suit le rythme des autres jeunes de l'IME. Son évaluation se fait à travers les temps du quotidien, sur les temps d'ateliers et lors de prises en charge spécifiques par les rééducateurs (psychomotriciens, orthophonistes, psychologue).

v. Le dispositif week-end

Le dispositif week-end est un service proposé par l'IME La Cerisaie depuis septembre 2017. L'objectif principal est d'accueillir des jeunes adultes majeurs ou en cours de le devenir sur une durée définie pour permettre une expérimentation en lien avec leur orientation vers un foyer pour adultes (FAM, foyer de vie ou foyer d'hébergement). Ce n'est pas un dispositif d'accueil d'urgence.

Le dispositif week-end a pour but également de proposer des temps de répit aux familles et/ou à leurs enfants. Ce dispositif est prévu pour :

- 3 usagers de l'IME
- 3 usagers externes à l'IME

Un partenariat avec des établissements proposant un accompagnement en externat est conclu, afin de permettre à des personnes d'éprouver une expérience nouvelle avec d'autres personnes de leur âge et dans un cadre de vie différent.

L'IME le Bouquet, l'IME de Fourvière et l'IME Les Grillons ont manifesté leur intérêt et se sont engagés dans une démarche de partenariat, en cours d'élaboration.

Le personnel encadrant est celui intervenant en semaine à l'internat selon un horaire prédéterminé.

Implanté sur le site de l'IME, ce dispositif se veut être une réponse souple, individualisée, réactive. Il intervient en complément des prises en charge habituelles, tant pour les jeunes accueillis en externat ou en internat au sein de l'IME « La Cerisaie », que pour des jeunes d'autres établissements et services.

Il bénéficie d'une architecture de qualité qui garantit la convivialité et l'intimité des jeunes accueillis grâce à des espaces collectifs clairs et aérés et des chambres individuelles.

Dans le respect des projets personnalisés, l'équipe pluridisciplinaire propose un éventail d'activités, selon un mode d'organisation spécifique qui favorise les activités extérieures (sorties ludiques, visites de musée, d'expositions), d'activités de socialisation (marché, concert, courses en magasins alimentaires...), activités sportives ou ludiques, mais également d'activités en interne (participation à l'élaboration de repas, lecture de film...), tout en respectant le rythme de chacun.

L'intérêt pour la personne accueillie est une prise en compte de ses potentialités spécifiques. Elle favorise de nouveaux acquis ou le maintien d'acquis plus anciens.

vi. Le projet scolaire

L'unité d'enseignement propose un fonctionnement par groupes classes basés sur les compétences. Ces groupes classes sont constitués selon plusieurs critères : L'âge, le niveau de maîtrise de la langue française (orale ou écrite) et la capacité de compréhension dans des situations scolaires.

Ces modules d'apprentissage s'appuient sur les programmes scolaires de l'école élémentaire jusqu'au collège et les compétences du socle commun. Ils permettent à chaque élève de progresser à son rythme

Aussi, en fonction de son PPS, chaque élève peut être accueilli au plus proche de ses besoins spécifiques. Enfin, un enseignement adapté et individualisé est envisagé au sein de chaque groupe.

vii. Le pôle de jour

Il s'agit d'un mode d'accompagnement proposé par l'IME. L'équipe du Pôle de Jour est une unité de quatre services :

- L'unité d'enseignement
- L'unité de soin
- L'équipe Colibris
- Les activités de journée encadrées par les éducateurs d'internat

Le dispositif pôle de jour propose des ateliers et activités en journée. Les différents intervenants animent des ateliers et activités à visées éducative, pédagogique, sportive, technique, thérapeutique, de socialisation et d'autonomie. Les professionnels se préoccupent de proposer des outils, des mises en situations et des connaissances aux jeunes, afin de les aider à comprendre, s'ouvrir et se préparer au monde ordinaire. Le dispositif pôle de jour, accueille tous les jeunes notifiés au dispositif IME La Cerisaie, que ce soit en hébergement, en semi-internat, DEV. Les ateliers et activités ainsi que les temps de scolarisation sont proposés aux usagers en fonction des projets personnalisés élaborés lors des réunions de synthèse.

1. L'unité d'enseignement

L'Unité d'Enseignement (ou UE) de l'IME La Cerisaie dépend d'une convention constitutive entre l'Education Nationale, l'Agence régionale de la santé et les représentants de l'association.

L'équipe enseignante est composée de 2 enseignantes spécialisées à temps plein.

Une des enseignantes occupe le poste de coordinatrice de l'UE.

Une enseignante de l'UE assure un temps de classe externalisée au collège des Quatre Vents à l'Arbresle, suite à la création d'une Unité d'Enseignement Externalisée (UEE) en 2015.

Pour les élèves nouveaux arrivants, un temps d'évaluation d'1h30 est prévu pour orienter le jeune dans le groupe classe qui lui conviendra le mieux.

Il est souvent difficile, pour ces jeunes, de s'intégrer dans un groupe, de communiquer avec leurs pairs, de se poser dans un espace, sur une chaise pour un travail précis. Ils présentent des troubles sérieux du comportement et des apprentissages, avec une déficience intellectuelle marquée.

Travailler en prenant en compte leurs difficultés nécessite un travail en petits groupes de 5 à 6 personnes pour être au plus près de chacun avec des temps de scolarisation de 1h30 à 3h par jour, selon les groupes.

Le temps global de scolarisation varie, selon les potentiels individuels de 3h à 12h hebdomadaires.

L'adaptation d'outils pédagogiques partant du vécu des élèves lorsqu'on leur propose des situations de travail est indispensable. En effet, l'âge auquel ils accèdent à certains apprentissages nécessite des capacités à l'innovation pédagogique et à la fabrication d'outils spécifiques prenant en compte leurs besoins, mais également leur âge. Leur lenteur, leur fatigabilité et leurs limites demandent de rester longtemps sur les mêmes apprentissages, reprenant, à travers des supports différents, des notions premières. Certains ne les dépasseront pas, mais elles sont importantes à développer pour leur autonomie et leur insertion dans la vie citoyenne. Ces jeunes fonctionnent davantage par la répétition que par la logique. Seuls quelques-uns peuvent vraiment mettre en œuvre une réflexion sur des conceptions plus « abstraites ».

De même, les évaluations sont faites en « contrôle continu », les situations de contrôles étant source d'angoisse pour les élèves.

En fin d'année, un bilan est effectué pour évaluer les compétences acquises.

2. L'unité de soins

L'équipe de soin est composée du médecin psychiatre, du médecin généraliste, de l'infirmière, de l'orthophoniste, de la psychomotricienne et de la psychologue, tous ces professionnels étant à temps partiel.

L'infirmière est chargée du travail d'articulation avec le médecin-généraliste.

Au sein de l'équipe de soin, la coordination est assurée par le médecin-psychiatre. La psychologue est associée étroitement à ce travail.

Cette coordination permet d'évaluer les besoins du sujet (psychomotricité, orthophonie...) et d'équilibrer les prises en charge à mettre en œuvre (que ce soit dans l'actuel ou dans la projection sur plusieurs années) des suivis. Enfin, l'articulation aux prises en charge de soins extérieurs est un élément essentiel de la coordination des soins, ainsi que la collaboration avec les familles et le sujet lui-même.

3. L'équipe Colibris

« L'équipe Colibris » voit le jour cette année 2018. Cette équipe, à l'intérieur du pôle de jour, s'occupe plus spécifiquement de l'apprentissage, mais pas seulement : un apprentissage ouvert sur le monde dans lequel les partenaires recherchés donnent une valeur ajoutée au travail effectué au sein de la Cerisaie. Les professionnels recherchent une exportation des acquis, une adaptation des jeunes dans une société qui leur paraît parfois étrange et bien souvent loin de leurs préoccupations. L'accompagnement par les professionnels a pour but de donner un sens aux apprentissages et de faire « repère » dans leur futur. Il s'agit de donner aux adolescents la possibilité d'expérimenter une tâche avec une certaine sécurité grâce à un accompagnement spécifique (technique, sportif, socialisation et travail sur l'autonomie dans les transports en commun).

L'équipe est composée de :

- Un éducateur spécialisé
- Une éducatrice technique spécialisée
- Une éducatrice sportive spécialisée
- Une monitrice éducatrice

L'équipe Colibris intervient du lundi au vendredi de 8h30 à 17h, excepté le mercredi après-midi.

L'équipe Colibris est en charge de démarcher les différents lieux de stage (hors établissements spécialisés) et partenariats. Elle a pour mission de répondre aux besoins repérés pour les jeunes de l'établissement et d'aider le jeune à s'ouvrir sur l'extérieur.

Les éducateurs de l'équipe Colibris animent des ateliers (activités à visée d'apprentissages spécifiques)

- ✓ En co-animation
 - Avec un éducateur d'internat
 - Une personne du paramédical
 - 2 éducateurs de Colibris
- ✓ Seul avec un groupe de jeunes (le nombre étant défini par l'intervenant et par rapport à son projet)

Les temps d'activité :

- À l'heure, en demi-journée ou journée entière.
- « Les semaines banalisées » sont des temps repérés lors des vacances scolaires de l'éducation nationale. Colibris propose des activités (et non ateliers) de types loisirs, différents de ce qui est proposé habituellement en lien ou non avec les équipes d'internat.

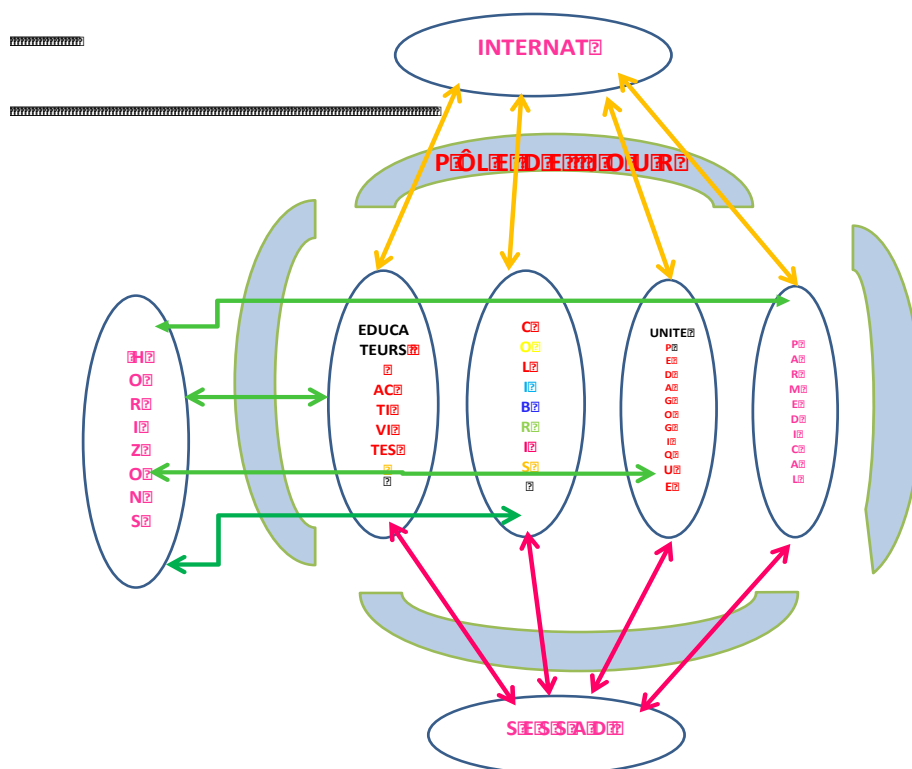
4. Les activités de journée encadrées par les éducateurs d'internat

Aux côtés de l'équipe Colibris, des éducateurs de l'internat interviennent sur les temps de journées en proposant des ateliers, tout aussi diversifiés. (Art plastique, quatre saisons, randonnée, piscine, musique, équitation...).

Comme pour les ateliers réalisés par l'équipe Colibris, leurs activités font l'objet d'un projet décliné sous forme d'objectifs et d'un bilan en fin d'année.

L'inscription des jeunes au sein des ateliers se fait au regard du projet personnalisé.

Les professionnels peuvent ainsi accompagner des usagers en dehors de leur service de référence.



De manière globale, les activités de l'IME font l'objet d'une évaluation annuelle à travers le rapport d'activité que chaque service et établissement doit fournir. Ce rapport d'activité porte sur l'atteinte des objectifs fixés dans le projet d'établissement pour cinq ans selon une périodicité indiquée. Il traite également de la production des effets, tant positifs que négatifs observables, et de la possibilité ou la difficulté rencontrée pour adapter les moyens humains et financiers aux objectifs.

c. LES OUTILS DE L'ACCOMPAGNEMENT

i. Accueil de la personne

1. Les outils de la loi de 2002

Outils réglementaires rendus obligatoires par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, ces outils sont tous mis en œuvre ou en cours de réactualisation à l'IME.

Ainsi :

- Le projet d'établissement
- Le contrat de séjour
- Le livret d'accueil
- Le règlement de fonctionnement
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie
- La liste des personnes qualifiées
- La composition et la mise en œuvre du CVS

sont portés à connaissance de l'enfant et sa famille lors de l'admission. Tant le projet d'établissement (en cours de réécriture) que le règlement de fonctionnement contiennent les informations prévues par les lois et décrets. La charte des droits et libertés de la personne accueillie est affichée dans les différents pavillons, administratifs et hébergements.

Les documents obligatoires sont remis à la famille au cours du processus d'admission.

2. Le référent éducatif

Chaque jeune bénéficie d'un professionnel qui est garant de son projet individuel. L'éducateur référent joue donc ce rôle de pivot, d'interlocuteur privilégié.

L'éducateur référent est le garant de la mise en place du projet du jeune, il coordonne les actions et doit se préoccuper qu'elles soient bien réalisées. L'éducateur référent n'est pas celui qui prendra les rendez-vous, qui fera tous les accompagnements, mais c'est à lui que revient la tâche de vérifier que tout ce qui a été décidé a été fait, dans le but de faire valoir le projet individuel au quotidien. Ce n'est donc pas une relation exclusive.

La référence éducative a donc pour but d'éviter la multiplicité des interlocuteurs dans le souci de rassemblement des informations et des actions. Il centralise les informations et rédige tous les écrits professionnels nécessaires.

L'éducateur référent est nommé avant l'admission du jeune. Ceci permet qu'il soit présent pour l'accueillir à son arrivée.

3. Le PAI

La mise en place du PAI (projet d'accompagnement individualisé) fait l'objet d'une procédure.

L'objectif de l'institution est de doter chaque jeune d'un PAI comprenant des objectifs éducatifs, pédagogiques, thérapeutiques, des modalités de mises en œuvres et d'évaluation au regard du CASF.

- Réalisation sur le même temps des PAI et ESS

Il ne s'avère pas toujours possible de réaliser sur le même temps les PAI et ESS. En effet, les équipes sont obligées de tenir compte de la disponibilité de l'enseignant référent. Le temps imparti pour ces deux rencontres n'est pas possible à tenir pour les résidents, et les familles peuvent perdre le caractère initial des rencontres.

Néanmoins, chaque jeune est doté d'un PAI. Chaque année, l'établissement élabore un calendrier de synthèse qui permet l'évaluation de l'accompagnement et les nouvelles orientations.

- Réunion direction, enseignants référents et enseignants de l'établissement.

Les équipes éducatives sont en lien régulier avec les enseignants référents de secteur. Au-delà de leur présence en ESS, ces équipes travaillent en étroite collaboration.

- Finaliser l'outil de synthèse

Le document du PAI sert de référence pour élaborer la préparation de la synthèse.

Ce document est utilisé par l'ensemble des professionnels du secteur éducatif. La version vierge se trouve sur le réseau informatique interne de l'IME.

Seul le PAI, document finalisé est renseigné dans le dossier du jeune.

Pour l'avenir, il conviendra d'élaborer un nouvel outil de préparation en amont du PAI permettant aux différents professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de remplir un pré-bilan, les thématiques à aborder et une ébauche de proposition d'axes d'accompagnement.

- La procédure du PAI

ÉTAPES	PROFESSIONNELS	MOYENS
Identification des besoins du jeune		
Entretien avec le jeune et sa famille Anamnèse histoire générale, investigations dans les différents domaines : autonomie dans la vie quotidienne, scolarisation, apprentissages cognitifs, communication et relations interpersonnelles, socialisation, loisirs et vie sociale	Référent éducatif Assistante sociale Infirmière Chef de service Médecin psychiatre Psychologue Enseignante Equipe para médicale	Entretien, rendez-vous avec la famille et le jeune, contact téléphonique, courrier.

ÉTAPES	PROFESSIONNELS	MOYENS
Temps d'observation		
Appréciation des besoins, évaluation des jeunes sur différentes activités (internat, ateliers, scolarité, relations, ESAT de Meys) Bilans éventuels, psychomotricité, orthophonie, etc.	Equipe pluridisciplinaire	Bilans, comptes rendus
Synthèse	Equipe pluridisciplinaire	Document de préparation de synthèse interne à l'équipe paramédicale et Pôle de jour
Rédaction du PAI	Educateur référent envoie au chef de service le PAI pré-rempli de sa partie éducative. Les objectifs pédagogiques, thérapeutiques sont rédigés pendant le temps de réunion en équipe pluridisciplinaire	PAI
Envoi document PAI à la famille	Chef de service	Envoi par voie postale ou cahier de liaison
Recueil des attentes de la famille (points de convergences, points de divergences)	Référent éducatif	Ecrit
Rencontre d'élaboration du PAI		
Invitation du jeune et de la famille 3 ou 4 semaines après la synthèse	Référent organise la rencontre	Téléphone, courrier
Rencontre avec la famille et le jeune : retour de la synthèse, accord sur les axes de travail prioritaires, vérification des moyens.	Référent fait la restitution à la famille.	
Signature du PAI	Famille, jeune, chef de service, éducateur référent	PAI signé
Restitution, remise aux parents	Référent et chef de service	PAI signé mis au dossier du jeune
Mise en œuvre	Equipe pluridisciplinaire	

ÉTAPES	PROFESSIONNELS	MOYENS
Suivi		
<ul style="list-style-type: none"> - Réunion pluridisciplinaire - Réunion de régulation entre deux PAI (bilan intermédiaire, réajustement ou pas du PAI) 	Equipe pluridisciplinaire	Bilans, emploi du temps individuel

d. LES TEMPS DE BILANS DANS LE PROJET DE L'ENFANT OU DE L'ADOLESCENT

➤ Concernant le projet personnalisé

Un temps d'évaluation est réalisé dans les 2 mois qui suivent l'admission du jeune, puis une fois par an lors des synthèses. Ce bilan s'effectue au regard des axes d'accompagnement envisagés et permet d'en établir de nouveaux. Les attentes de la famille sont recueillies et un temps d'échange permet de présenter les nouvelles actions.

➤ Concernant les ateliers

Chaque jeune est accompagné dans la journée par le pôle de jour. Au regard du projet individualisé, chaque jeune est inscrit en journée sur des ateliers et des temps de classe pour les jeunes en âge d'être scolarisés.

En juin, les professionnels désireux de proposer un atelier élaborent et transmettent un projet à l'équipe de cadre. Pour cela, ils établissent le projet de l'atelier envisagé à l'aide d'un support établi.

L'équipe de cadre étudie l'ensemble des projets d'ateliers transmis, les valide, propose des ajustements, peut si besoin les différer dans le temps.

En juillet, un groupe de travail pluridisciplinaire, piloté par un chef de service en présence de la directrice, élabore le planning des ateliers et l'inscription des jeunes dans ce dispositif.

Un bilan d'étape est prévu en décembre pour ajuster l'inscription des jeunes dans ces ateliers et un bilan final en juin pour la poursuite ou non de cette inscription. Ces bilans sont réalisés en équipe pluridisciplinaire.

Il convient de réfléchir, à la demande des professionnels, à la mise en place d'un « espace d'accueil » sur le temps du pôle de jour, pour permettre l'accueil de jeunes qui ne pourraient rester ponctuellement sur toute la durée de l'atelier ou lors de l'absence d'un professionnel.

➤ Concernant les bilans des équipes de professionnels

L'équipe de direction a élaboré un outil permettant la réalisation, en juin de chaque année, d'un bilan par équipe.

À ce jour, les équipes d'hébergement ont réalisé ce travail. Il convient désormais de l'étendre au Semi-internat et Pôle de jour.

Il convient également de s'interroger sur la pertinence de la présence dans cet espace de réflexion, des professionnels du pôle soins, de la psychologue et du médecin psychiatre. Il paraît toutefois judicieux qu'ils puissent s'inscrire sur la réflexion portant sur leur intervention en réunion.

➤ **Concernant les nouvelles personnes admises**

Le recueil des attentes de la famille et du jeune sont retranscrites par le chef de service lors de la signature du contrat de séjour. Des temps de bilans en réunion pluridisciplinaire sont réalisés dans les 3 mois qui suivent l'arrivée du jeune, dans chacun des domaines de prises en charge. Ces derniers permettent d'élaborer le projet personnalisé.

Il convient d'adopter encore plus de rigueur pour ces temps de bilan.

e. PARTICIPATION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE ET DE SA FAMILLE AU PROJET DE L'ENFANT ET À LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

i. Prise en compte des attentes de la personne et/ou de celles de sa famille

Préalablement à la synthèse, les parents sont sollicités par le référent sur les actions qu'ils souhaitent voir figurer dans le projet de leur enfant. L'idée d'opérer une synthèse en présence de la famille fait son chemin, mais n'a pas été retenue. En revanche, à la fin de chaque synthèse une restitution est faite à l'enfant. Le projet de l'enfant est réécrit lors de la rencontre entre le jeune, la famille, l'éducateur référent et le chef de service. Les parents sont destinataires des éléments de la synthèse au travers du PAI de leur enfant

ii. Droit à la consultation du dossier

Le dossier de l'usager est la matérialisation de l'accompagnement et des soins personnalisés dont celui-ci bénéficie au sein de l'établissement. Ce dossier doit être complété régulièrement par chaque professionnel intervenant dans la prise en charge au sein de l'établissement. Le dossier répond à plusieurs objectifs : permettre la traçabilité d'un accueil et d'un accompagnement personnalisé et coordonné de chaque usager en s'assurant de l'adéquation entre ses besoins et les propositions de l'établissement ; analyser l'activité et le fonctionnement de l'établissement ; rendre compte de l'activité et du fonctionnement de l'établissement aux autorités, notamment aux autorités de tarification et de contrôle.

Les éléments du dossier médical de la personne sont regroupés dans un seul lieu et sous la responsabilité de l'infirmière. Les chefs de service veillent à ce que les dossiers des usagers contiennent essentiellement les éléments nécessaires à l'accompagnement des jeunes et que les prises de notes individuelles ne soient pas déposées dans ces dossiers.

Il convient de se poser la question de la centralisation des dossiers éducatifs et sociaux des usagers, actuellement dans le bureau de l'assistante sociale.

Il convient également de poser la question de rassembler les dossiers en un seul dossier unique de l'usager (éducatif, pédagogique et paramédicale.) en laissant sous clé et à part, le dossier médical régi par le code de la santé publique.

Sur ce sujet une formation à destination des personnels éducatif, paramédical et médical est organisé courant 2018, afin d'adopter sur la gestion du dossier de l'usager, une posture claire dans deux domaines :

- L'aspect légal
- L'aspect éthique

iii. Conseil de la vie sociale

Le conseil de la vie sociale se réunit trois fois par an. La présidence est assurée, conformément au décret du 2 novembre 2005 portant sur l'organisation des CVS. Le CVS est le lieu au sein duquel usagers, professionnels, familles, représentant de la commune et administrateurs de l'association se rencontrent pour émettre des avis techniques, organisationnels et humains nécessaires à la mise en place de l'accompagnement des personnes. Pour les représentants des usagers, des réunions de préparation sont organisées. Le compte rendu du CVS est envoyé à chaque famille.

iv. Enquêtes de satisfaction

Afin d'assurer une remonté efficace d'informations, d'autres formes de consultations vont être mises en œuvre, principalement dans les domaines de la satisfaction alimentaire et des activités proposées.

f. LE TRAVAIL EN PARTENARIAT ET EN RÉSEAU AUTOUR DE LA PERSONNE ET DE SON PROJET

i. Partenariat avec le réseau santé et l'hôpital

L'établissement a noué des partenariats avec le monde médical et celui de la santé. Un médecin généraliste d'un village voisin vient 1h par semaine sous statut salarié. Une convention existe avec l'hôpital de Tarare. La psychologue de l'établissement participe aux instances de réflexions du centre régional pour l'autisme. Par contre, il s'avère impossible de nouer de réels partenariats avec les services de psychiatrie infanto-juvénile malgré des pratiques communes régulières avec les acteurs de ces services.

ii. Les rapports de l'établissement et de son environnement

L'établissement est inséré dans le tissu associatif, économique et politique local. Il a noué des partenariats avec des associations telles que le comité départemental du sport adapté, le club de tennis de Bessenay, la salle d'escalade de Lentilly, la piscine de saint Laurent de Chamousset, un maraicher, une entreprise d'insertion ...

D'autre part, le service pédagogique de l'IME a développé des partenariats avec le collège des quatre vents à l'Arbresle, l'école primaire de Bessenay.

Les enfants et adolescents de l'établissement sont utilisateurs des dispositifs de droits communs mis en place dans l'environnement immédiat : bibliothèques, transports en commun, planning familial, services publics.

Enfin, l'établissement noue des rapports de partenariats avec d'autres établissements similaires ou proches (foyer de vie) pour des manifestations festives, des rencontres entre professionnels autour de mutualisation d'actions de formation des personnels, des stages.

Dans le cadre du SESSAD, diverses conventions existent avec les établissements scolaires et les municipalités.

g. LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA MALTRAITANCE ET LA RÉFÉRENCE AUX BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Un protocole de prévention des conduites de maltraitance a été élaboré par l'ensemble des personnels de l'IME « La cerisaie » au cours d'une action de formation portant sur la conduite d'une politique de bientraitance en institution. Il est annexé au règlement de fonctionnement donné à chaque famille d'enfant ou d'adolescent admis dans l'établissement, ainsi qu'au livret d'accueil du salarié. Il est donné à tout nouvel embauché en CDD ou en CDI. Il est affiché sur les panneaux de l'institution réservés à cet effet.

La maltraitance est un concept multiforme qui fait l'objet de nombreuses définitions.

Ce terme est apparu pour la première fois dans le texte de la loi du 9 juillet 1989, relative à la prévention des mauvais traitements à l'égard des mineurs. Une définition en a été donnée en 2002 dans un document du conseil de l'Europe comme étant :

« Tout acte ou omission, qui a pour effet de porter gravement atteinte, que ce soit de manière volontaire ou involontaire, aux droits fondamentaux, aux libertés civiles, à l'intégrité corporelle, à la dignité ou au bien-être général d'une personne vulnérable, y compris les relations sexuelles ou les opérations financières auxquelles elle ne consent ou ne peut consentir valablement, ou qui visent délibérément à l'exploiter ».

Une classification dans six domaines a été proposée :

- La violence physique**
- Les abus et l'exploitation sexuels**
- Les menaces et préjudices psychologiques**
- Les atteintes à l'intégrité de la personne**
- Les abus financiers, fraudes et vols**
- Les négligences, abandons et privations d'ordre matériels ou affectifs**

Pour limiter les effets négatifs d'une mauvaise pratique professionnelle ou d'une non-prise en compte individuelle et/ou collective des droits des personnes accueillies, l'établissement doit mettre en place une organisation permettant à chacun (usagers ou professionnels) de s'exprimer librement en toute situation et de bénéficier d'une écoute indépendante et objective. Cette organisation est une part importante du projet d'établissement.

La notion de maltraitance concerne également les résidents entre eux. Cette situation naît, comme pour n'importe quelle personne d'un rapport de force et d'une situation de vulnérabilité.

La directrice, l'équipe de cadre de l'IME « La Cerisaie » et les administrateurs de Sauvegarde 69 considèrent que la prévention des actes de maltraitance passe par :

- La formation des salariés aux éléments nécessaires à la mise en œuvre d'une politique de bientraitance**
- La prise en compte de la parole des résidents**
- La prise en compte de la parole des professionnels**
- La transparence et l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur**

Ces quatre thématiques, **formation, expression, transparence, ouverture**, font chacune l'objet d'analyses approfondies au sein des recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par l'ANESM qui ont été exposées au personnel de l'IME lors d'un séminaire traitant de la question.

Des fiches d'incidents et des fiches d'événements indésirables sont mises en place au sein de l'établissement. Les premières portent sur des faits mineurs devant être portés à la connaissance de la direction pour prise de connaissance et traitement. Les secondes portent sur des faits plus graves et doivent faire l'objet d'une transmission d'information à l'autorité ayant délivré l'autorisation ou au procureur de la république, selon le cas.

Parmi les thèmes considérés comme événements indésirables et devant faire l'objet d'un signalement immédiat :

- Les suicides

- Les situations de maltraitance physique, psychologique, actives ou passives ayant une conséquence directe sur la santé et la sécurité ; coups, brûlures, violences sexuelles, ligotages

- Les décès de personnes prises en charges consécutifs à un défaut de surveillance ou de prise en charge

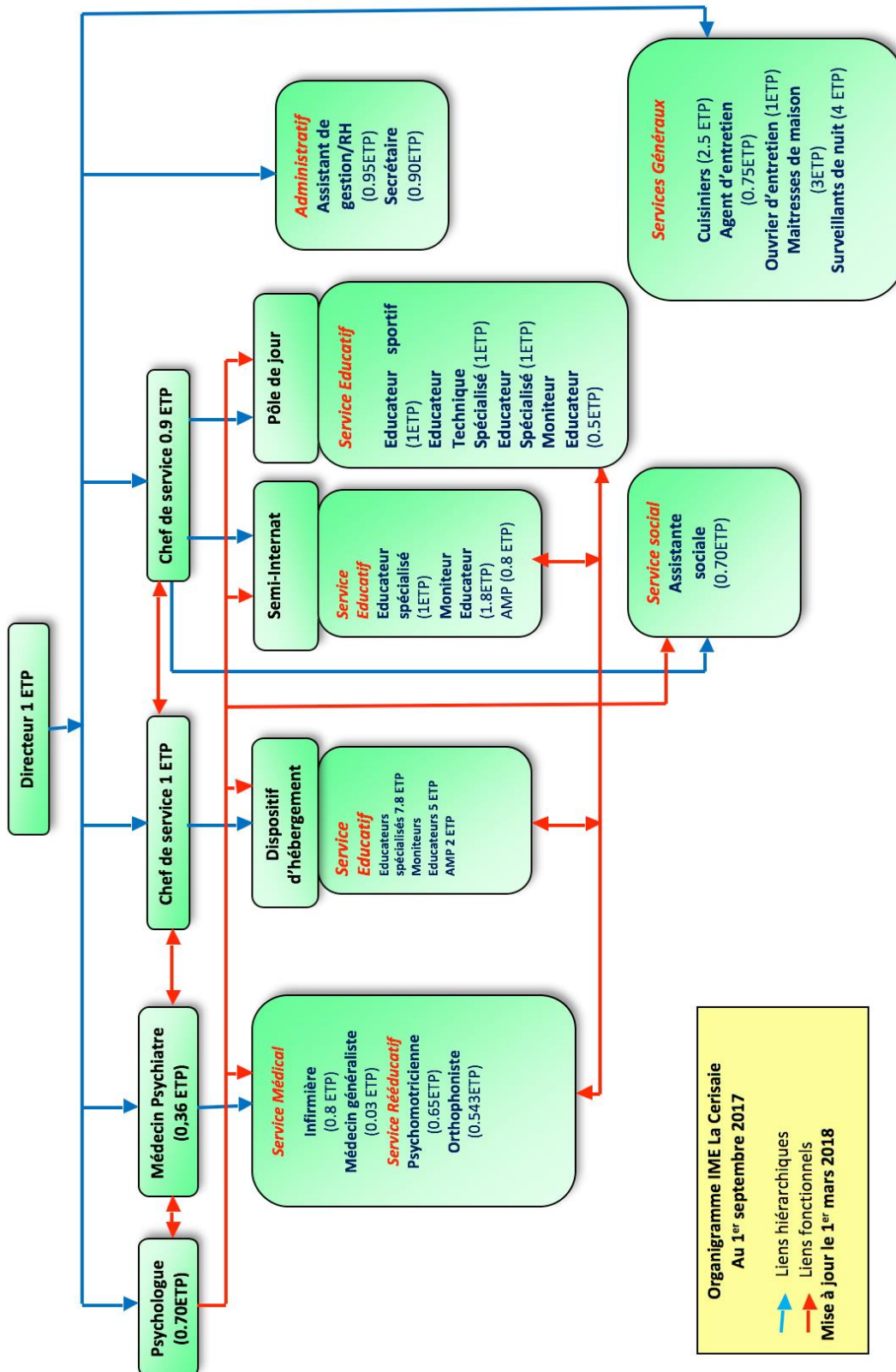
- Les disparitions de personnes accueillies

Il existe une commission gestion de la violence qui régulièrement analyse les fiches événements indésirables et les fiches d'incidents avec pour objectifs la veille et l'ajustement des interventions au regard d'une politique de bienveillance.

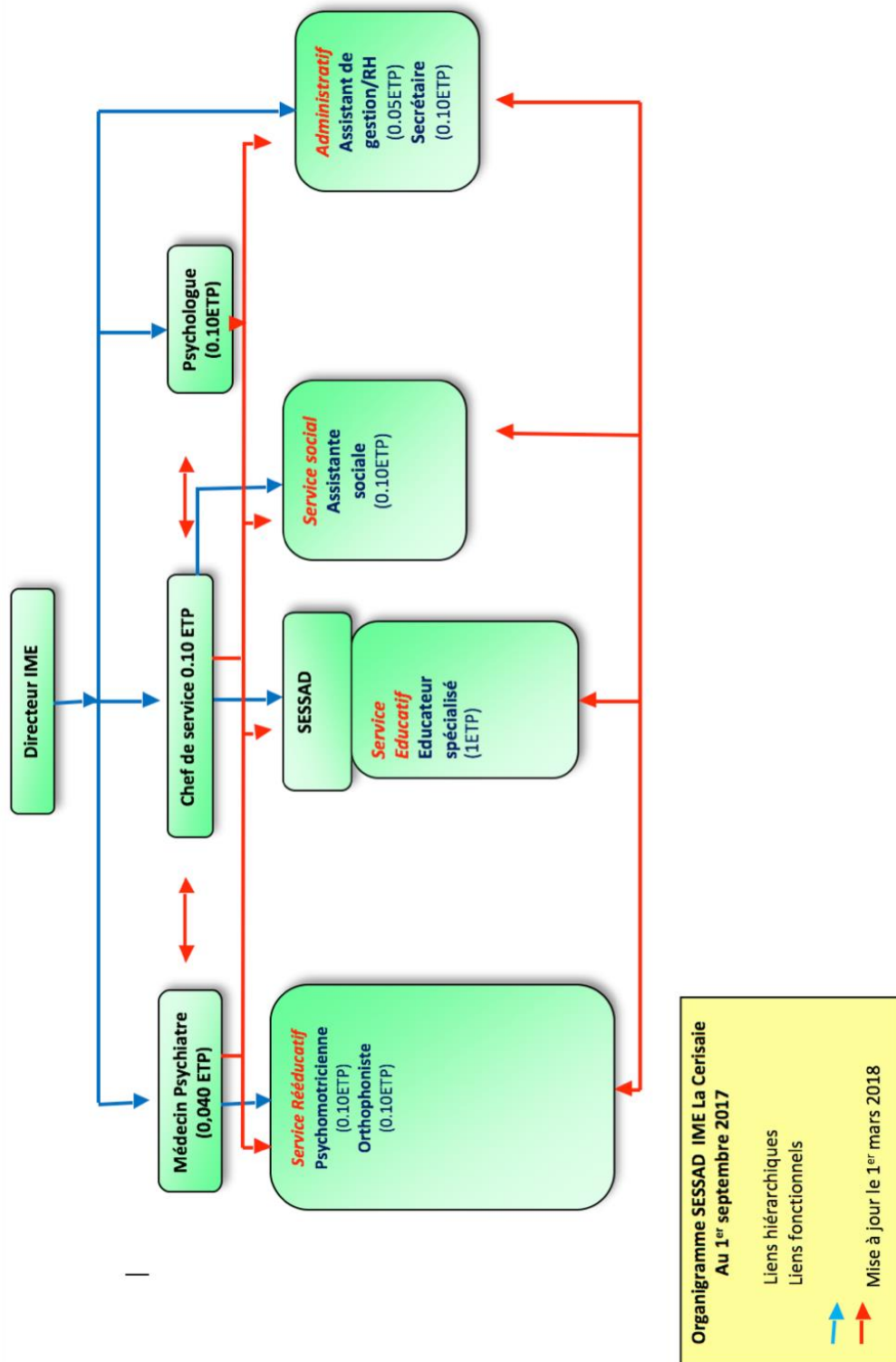
D. PARTIE 3 : L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DE L'IME « LA CERISAIE »

a. LA STRUCTURE HUMAINE ET L'ORGANISATION

i. Organigramme de l'IME

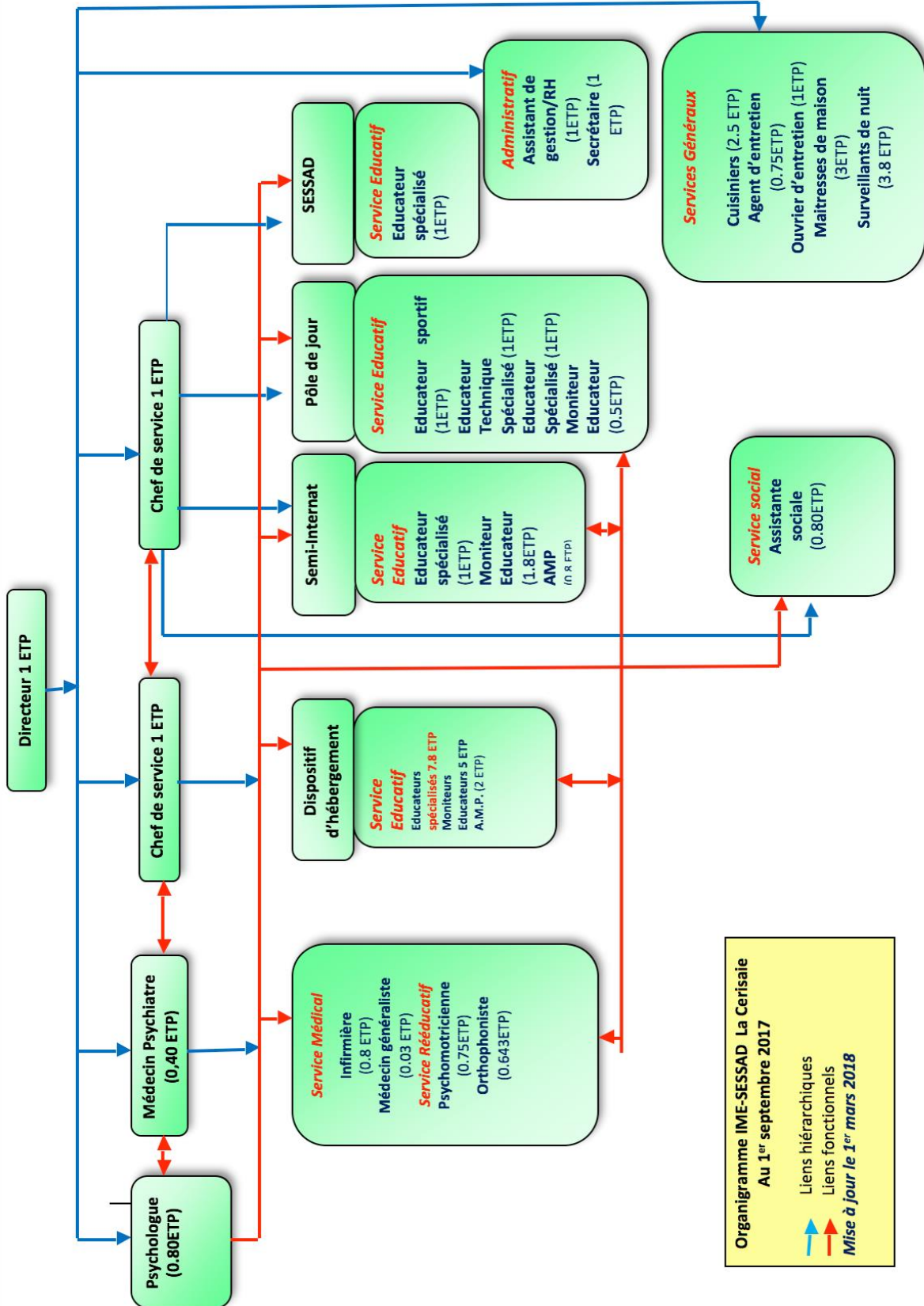


ii. Organigramme du SESSAD



1 Organigramme SESSAD IME La Cerisaie mise à jour 1^{er} mars 2018

iii. Organigramme global



b. LES FONCTIONS CLÉS

i. Les ressources humaines

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
Directrice de l'IME et du SESSAD	<p>Élabore et met en œuvre le projet d'établissement, dans le cadre des orientations stratégiques du projet associatif.</p> <p>Gère, manage, coordonne et pilote l'établissement, que ce soit dans les domaines droit du travail, gestion financière, gestion de la sécurité et accompagnement des usagers.</p> <p>Participe aux projets transversaux conduits au niveau associatif.</p> <p>Autonome dans les décisions liées à la gestion courante des établissements et services.</p> <p>Responsable de l'utilisation efficiente des moyens mis à disposition, de la qualité de la prestation délivrée, de la sécurité des personnes accompagnées et des relations avec les familles.</p> <p>Responsable de la mise en œuvre de la politique associative au sein de son établissement et de la remontée des informations significatives à destination de l'association employeur.</p>	1 Etp	
Chef de service	<p>Il a autorité et responsabilité dans son domaine de compétence. Il agit en toute loyauté par délégation du directeur. Il intervient à l'IME et au SESSAD.</p> <p>Sous la responsabilité de la directrice, il veille à ce que le projet d'établissement soit respecté et appliqué, il contribue par la réflexion à son évolution.</p> <p>De par sa position de cadre, le chef de service est appelé à connaître et débattre d'un grand nombre de situations aussi bien sur l'organisation de l'établissement, que sur le personnel, les jeunes et/ou leurs familles. L'utilisation de ces informations ne peut se faire qu'avec extrême prudence dans le respect des personnes et de la confidentialité.</p>	1,9 Etp	0,10 Etp

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
Le médecin psychiatre	<p>Les activités du médecin psychiatre sont assurées dans le respect des politiques et orientations de l'association gestionnaire.</p> <p>Sous la responsabilité hiérarchique de la directrice et en toute indépendance sur le plan technique, le médecin psychiatre contribue, par son action, à la qualité de la prise en charge médicale en favorisant une prescription coordonnée des différents intervenants, adaptée aux besoins des usagers.</p> <p>Il élabore et met en œuvre avec le concours de l'équipe soignante et des professionnels de santé libéraux, le projet de soin qui fait partie intégrante du projet d'établissement. Il veille à l'application des bonnes pratiques médicales dans son domaine, et formule toutes recommandations utiles dans ce domaine. Il contribue à l'évolution de la qualité des soins.</p>	0,357 Etp	0,043 Etp
La psychologue	<p>La psychologue a pour fonction de reconnaître, soutenir et accompagner l'utilisateur confié à l'établissement dans sa dimension psychique en tant que sujet, de réaliser des actions d'analyse, d'évaluation psychologique, de soin, d'accompagnement vers des dispositifs extérieurs selon les besoins des personnes, dans le respect de la confidentialité des informations qui lui sont transmises.</p> <p>Elle veille au côté de l'équipe de cadre à la cohérence du projet institutionnel en lien avec les besoins des usagers</p> <p>Elle a un rôle de coordination avec les partenaires des secteurs social et sanitaire, afin de soutenir auprès d'eux l'élaboration continue de la prise en charge de l'utilisateur.</p>	0,70 Etp	0,10 Etp

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
L'infirmière	<p>Au quotidien, elle dispense les soins infirmiers, assure le relais et la transmission des informations médicales entre les médecins (internes et externes), l'équipe éducative, l'équipe de direction si besoin, et la famille.</p> <p>Elle exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du directeur et les directives cliniques des médecins de l'établissement.</p> <p>Plus globalement l'infirmière est responsable de la prévention, surveillance et détection des troubles et contagions possibles, du dossier médical individuel des enfants et adolescents, de la supervision de l'équilibre alimentaire des menus, de la veille et de l'information concernant l'évolution des questions d'hygiène et de santé.</p>	0,80 Etp	
L'assistante sociale	<p>Le travail de l'assistante sociale s'inscrit dans une volonté d'ouverture vers l'extérieur. L'assistante de service social a pour mission d'accompagner la prise en charge sociale globale de l'enfant ou de l'adolescent, en cohérence avec le projet individualisé, arrêté conjointement avec l'équipe encadrante, le jeune, sa famille, et en articulation avec l'ensemble des dispositifs d'aide existants. Elle apporte soutien et conseil.</p> <p>Elle peut également mettre en œuvre des actions collectives à destination des dispositifs, des familles, des partenaires.</p> <p>Elle est soumise au secret professionnel de par sa mission et sa fonction.</p> <p>Avec les familles, elle instaure une relation, se met à leur disposition, recueille des éléments de connaissance permettant la compréhension de leur demande. Elle les informe sur les procédures, les différents acteurs, l'accès aux droits, à la santé et assure auprès d'elles un rôle de prévention. Elle évalue les situations en tenant compte des potentialités de la personne et de son environnement.</p>	0 ,70 Etp	0,10 Etp

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
La coordonnatrice pédagogique	<p>La coordinatrice pédagogique établit chaque année le projet pédagogique et le transmet à l'éducation nationale et à la directrice de l'IME. Elle anime l'équipe d'enseignants, organise les différentes unités d'enseignements selon le potentiel des enfants et adolescents. Elle assure la mise en œuvre de l'équipe de suivi de scolarité à travers le GEVASCO, en lien avec l'enseignant référent. (GEVASCO : grille d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation)</p> <p>Elle coordonne et assure la classe externalisée au sein d'un groupe scolaire. Elle établit, en lien avec le chef de service responsable du pôle de jour, l'organisation de la prise en charge des jeunes scolarisés et leurs participations aux ateliers mis en place dans le cadre scolaire (chants/chorales, communication avec l'orthophoniste). Elle établit, en lien avec sa collègue enseignante, des outils de communication et développe certaines actions en lien avec les différents services (supports Makaton).</p> <p>Elle est le lien avec l'inspecteur d'académie.</p>		
L'équipe éducative	<p>Par leur implication dans la relation socio-éducative, les membres de l'équipe éducative créent, pour la personne qu'ils ont en charge, les conditions les plus favorables à l'émergence de ses potentialités, au développement de son autonomie et à l'épanouissement de sa personne en vue de lui assurer, à partir d'un projet personnalisé, une participation optimale à la vie sociale. Leurs actions sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Participer à l'évaluation de la situation individuelle, familiale et sociale de la personne et à l'élaboration et la mise en œuvre du projet personnalisé Créer une relation éducative personnalisée Accompagner la vie quotidienne des enfants et adolescents Maintenir ou restaurer les liens avec les familles et l'environnement social Elaborer et développer un cadre d'analyses et d'expertises des pratiques éducatives et sociales Participer à la vie institutionnelle PAI 	22,2 Etp	1 Etp

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
L'équipe para médicale (pôle soins)	<p>L'ensemble des soins est placé sous la responsabilité du médecin psychiatre.</p> <p>Le projet global de chaque enfant est établi dans le cadre de la synthèse qui permet d'ajuster la prise en charge en fonction des observations ou bilans des intervenants de chaque discipline.</p> <p>Préalablement, une visite médicale est réalisée par le médecin généraliste, visite à laquelle ont été conviés les parents. La psychologue établit, si nécessaire, des bilans psychométriques et de personnalité. En fonction des difficultés de l'enfant, un programme de soins ou de rééducation est établi.</p> <p>Le médecin psychiatre, outre son rôle de coordination, reçoit les parents et peut assurer la prescription de traitements. Il reçoit ponctuellement ou régulièrement des enfants qui relèvent de sa spécialité.</p> <p>Le médecin généraliste assure les visites médicales annuelles et est en relation avec les médecins traitants ou spécialistes ;</p> <p>Les autres acteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Orthophonie : travail de rééducation et/ou de communication, ○ Psychomotricité : motricité globale, motricité fine, travail sur les repères spatiaux, travail de contenance et thérapie psychomotrice, ○ Suivi psychologique : entretiens à visée thérapeutique et entretiens familiaux ; animation des temps cliniques auprès des équipes éducatives, ○ Soins infirmiers : l'infirmière assure les soins quotidiens, prépare les traitements, et assure la continuité de la « veille médicale ». 	<p>1.19 Etp</p>	<p>0.20 Etp</p>
Les services administratifs	<p>L'assistante administrative collabore et assiste la directrice afin d'optimiser l'organisation et la gestion de l'activité de l'IME. Elle assure le suivi de certains dossiers et/ou projets dans le respect des procédures et de la réglementation. Elle centralise et transmet l'information afin de faciliter et favoriser la communication interne et externe.</p> <p>L'assistante administrative assure le secrétariat et exécute des actes administratifs courants dans un environnement informatisé. Elle collabore avec un ou plusieurs professionnel(s) dans la gestion administrative et logistique de l'IME, en respectant</p>	<p>1.82 Etp</p>	<p>0.18Etp</p>

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
	<p>les consignes et les procédures de manière autonome. Elle assure l'accueil des visiteurs, l'accueil téléphonique, la réception et l'expédition du courrier. Elle rédige sur consignes et met en forme des documents professionnels courants (courriers, notes...). Elle utilise les outils bureautiques et de communications actuels.</p> <p>Elle assure les missions suivantes, liste de tâches non exhaustive, dont les axes principaux sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Accueil et communication ➤ Organisation administrative (traitement du courrier, organisation logistique des diverses manifestations) ➤ Production de documents administratifs et organisationnels (mise en forme des rapports d'activités et autres documents officiels) ➤ Planification d'évènements ➤ Gestion des usagers <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestion des absences des usagers en lien avec les chefs de service ○ Réalisation du suivi de l'activité mensuellement en lien avec la direction et transmission au siège pour la facturation (IME et SESSAD (Sécurité sociale)) ➤ Gestion administrative du personnel ➤ Système d'information <ul style="list-style-type: none"> ○ De par sa fonction, elle assure une mission associative en tant que référent communication ; cette mission se traduit par une mise en œuvre efficiente de la communication au sein de l'IME... ○ Elle est tenue à une certaine discrétion professionnelle. ➤ L'assistante de gestion/ RH veille au bon équilibre financier de la structure. Elle contribue, au côté de la directrice, à l'élaboration du budget prévisionnel, à la réalisation des comptes administratifs, à la mise en œuvre du plan de formation sur la partie financière. Elle met en forme les contrats de travail à la demande des cadres de direction. Elle est en lien avec les équipes éducatives après validation des cadres de direction pour mettre à leur disposition les moyens financiers et matériels nécessaires à leurs activités. 		

Fonctions	Missions	ETP IME	ETP SESSAD
Les services généraux	Ce sont les surveillant de nuit, agents des services d'entretiens, cuisiniers, lingère et maitresses de maison. Leurs tâches sont diverses. Ils participent au fonctionnement logistique de la structure et à son humanité au regard de leurs fiches de fonction et des postes qu'ils occupent.	11.85 Etp	

ii. Réunions, réflexions, informations

1. Les réunions

Les réunions de direction

Elles se tiennent une fois tous les 15 jours et réunissent la directrice et les deux chefs de services. Elles servent à la mise en cohérence des postures des différents cadres de direction, à assurer la continuité du service dans le but d'une organisation efficiente

Les réunions de cadre

Elles se tiennent une fois tous les 15 jours également et réunissent la directrice, les chefs de services, le médecin psychiatre, la psychologue et la coordonnatrice pédagogique. Elles ont pour finalité d'élaborer un cadre pour l'organisation institutionnelle et son évolution. Elles permettent les échanges de point de vue entre les participants pour ce qui concerne l'accompagnement des personnes individuellement ou en groupe. Elles garantissent la fonction de pare excitation institutionnelle et veille à une politique de bienveillance.

Ce sont des lieux de validation collective des orientations stratégiques de l'établissement dans le cadre des orientations associatives.

Les réunions d'équipes ou pluridisciplinaire

Chaque dispositif bénéficie d'une réunion par quinzaine avec le chef de service. En alternance sur le mois, cette réunion devient soit pluridisciplinaire, soit clinique.

Les temps de synthèse

Trois heures de réunions sont consacrées chaque semaine aux synthèses et à l'élaboration des PAI. L'objectif est d'organiser une réunion par an et par enfants ou adolescents.

La réunion des référents de service

Sont présents pour chaque service des référents organisationnels. Cette réunion d'1h hebdomadaire permet une cohérence dans l'organisation et les informations entre chaque équipe éducative. 1 personne par équipe est repérée comme référent organisationnel et sert d'appui au chef de service pour gérer au mieux la qualité d'accueil des différents groupes.

Cette réunion a évolué avec les participants vers une instance de réflexion autour des parcours des jeunes accueillis en interne, des thématiques liées aux pratiques actuelles...

Toutes les informations, organisations, réflexions sont consignées dans un cahier qui est lu par les autres membres de l'équipe. Cet outil sert également aux équipes pour indiquer des demandes ou poser des questions en rapport avec les thématiques abordées.

La réunion institutionnelle

L'ensemble des professionnels de l'IME et du SESSAD participent plusieurs fois par an à une réunion institutionnelle.

Analyse des pratiques professionnelles

L'ensemble des professionnels bénéficient une fois par mois, en moyenne, d'un travail en analyse des pratiques professionnelles. L'organisation de ces groupes est pluri-professionnelle et pluri-disciplinaire.

2. La circulation de l'information

Chaque semaine une fiche, recensant l'ensemble des informations nécessaires au bon déroulement de la semaine, est éditée et adressée à l'ensemble des professionnels de l'établissement.

3. Les lieux de réflexions

Il existe d'autres instances de réflexions :

La commission de liaison qui réunit l'équipe de cadres, les administrateurs référents des établissements, deux représentants du personnel afin de réaliser un bilan des actions engagées dans l'établissement, et d'étudier les projets futurs.

Des groupes thématiques mis en place tels que :

- Commission affectivité / sexualité
- Commission repérage et communication
- Commission gestion de la violence
- Commission hygiène

Une commission DUERP et risques psycho-sociaux se réunit une fois par an

Un COPIL de suivi de la mise en œuvre des préconisations issues du rapport de l'inspection ARS fonctionne tout au long de l'année

c. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

i. Modalités de recrutement, d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés

Tous les personnels sont formés et diplômés dans leur discipline. Il existe des fiches de fonctions qui précisent le sens de la mission et ce que l'établissement attend des salariés nouvellement embauchés. Un livret d'accueil du salarié est remis à l'embauche de tout CDI ou CDD.

ii. L'entretien professionnel obligatoire

Les entretiens professionnels obligatoires, issus de la loi N° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ont lieu tous les deux ans. Ils concernent les évolutions professionnelles des salariés et leurs besoins en formation.

Par ailleurs, un entretien annuel d'activité est mis en place pour chaque salarié.

iii. L'investissement formation

Il y a, au sein de l'établissement, une réelle politique de formation et la reconnaissance des qualités professionnelles. Pour répondre aux besoins d'accompagnements de stagiaires, plusieurs salariés sont formés comme maître de stage.

d. LA GESTION DES RISQUES

i. La prévention des risques professionnels, notamment les risques psycho-sociaux

1. CHSCT

Il existe à Sauvegarde 69 des CHSCT de pôle. Concernant l'IME de Bessenay, un CHSCT de pôle réunit les cinq établissements de Sauvegarde 69, regroupés dans le pôle médico-social. Par ailleurs, une fois par trimestre, la directrice de l'IME organise une réunion avec l'ensemble des représentants du personnel, DP, CE, CHSCT, qui a pour finalité de traiter des questions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

2. DUERP

En 2016, un DUERP (Document Unique de Prévention des Risques Professionnels) a été élaboré sur la base d'un outil associatif spécifique pour chaque corps de métier. Désormais, chaque année, un comité de pilotage évalue les actions engagées et définit les actions à venir au regard des besoins repérés et de l'évolution de l'établissement.

3. Le Plan Bleu

Elaboré sous la responsabilité du directeur d'un établissement médico-social, le plan bleu est un plan d'organisation permettant la mise en œuvre rapide et cohérente des moyens indispensables permettant de faire face efficacement à une crise, quelle qu'en soit sa nature.

La mise en place d'un plan bleu permet aux établissements médico-sociaux de s'inscrire dans une *démarche qualité opérationnelle* en réalisant un bilan exhaustif de leurs capacités de fonctionnement usuelles et en évaluant leur réactivité face à une situation exceptionnelle, voire en situation de crise.

Cet outil de gestion permet :

- d'anticiper les conséquences d'un risque qui a été identifié
- d'améliorer la réactivité en cas d'alerte
- de réfléchir aux dispositions à prévoir pour adapter au mieux son organisation et préserver ainsi de façon optimale le bien-être et la santé des résidents

Le plan bleu de l'IME de Bessenay a été élaboré dans le but de décrire les éventuels risques, de les analyser et de pouvoir répondre de manière à limiter le risque et ses conséquences. Il regroupe un ensemble de risques divers et variés pour lesquelles des procédures bien identifiées sont diffusées. Il est mis à jour chaque année.

4. DASRI

En ce qui concerne la prévention des épidémies, un travail est en cours de réalisation au niveau du DASRI (Document d'Analyse du Risque Infectieux) en lien avec l'ARLIN (Agence Régionale de Lutte contre les Infections).

Le but de l'élaboration de cet outil est de permettre la gestion des risques épidémiques (prévention, conduite à tenir pendant les épidémies, formation/informations aux professionnels de terrain.) mais aussi la gestion et la réflexion autour de l'hygiène globale de l'IME (hygiène en restauration, hygiène du linge, gestion de la qualité de l'eau, gestion du matériel de soins, procédure d'entretien des locaux).

Ce travail est piloté par l'infirmière de l'établissement.

ii. La prévention des risques accidentels

1. Formation à la prévention des incendies

Les professionnels de l'IME sont formés chaque année. Un point est fait lors de cette formation avec le responsable des pompiers quant à la gestion des locaux et aux éventuels dysfonctionnements. La directrice, dans son suivi du dossier, repart chaque année des constats précédents pour évaluer les mesures prises et les éventuels écarts. Des exercices incendies doivent être réalisés avec les jeunes. Il convient de les mettre en place. Ils pourront être complétés par le plan d'action en cas d'attaque terroriste.

Une procédure d'évacuation a été élaborée lors de la constitution du plan bleu.

2. Prévention des risques liés au matériel roulant

L'IME a mis en place 2 documents spécifiques pour la gestion des véhicules, l'un à l'intention des professionnels qui les utilisent, l'autre pour l'agent technique d'entretien.

➤ Carnet de kilométrages et fiche technique d'observations

Chaque véhicule est équipé d'un carnet permettant, à l'issue d'une utilisation, de noter le nombre de kilomètres réalisés avec le nom de la personne qui a utilisé le véhicule. A l'intérieur de ce carnet, une fiche d'observation. Celle-ci étant un peu trop complète, elle sera allégée sur 2018, permettant essentiellement de noter toute observation concernant l'état des véhicules. Les professionnels sont invités, en cas de dysfonctionnement, de noter également leurs remarques sur le classeur travaux accessible au secrétariat.

➤ Fiche maintenance des véhicules

2 fiches ont été élaborées :

L'une permettant à l'agent technique d'entretien de vérifier chaque mois ou tous les 1000 km l'état des véhicules. Il s'agira, sur 2018, d'adopter plus de rigueur en ce domaine.

Une autre pour repérer les périodes où les diverses révisions doivent être effectuées (vidange, contrôle technique).

3. Prévention des risques infectieux, légionelloses et salmonelles

Un carnet sanitaire a été mis en place. L'établissement doit répondre à un certain nombre d'obligations.

- Réaliser chaque année des prélèvements pour analyser l'eau chaude sanitaire
- Effectuer mensuellement les relevés de température à certains points identifiés sur l'ensemble des bâtiments (points les plus près, les plus éloignés, et à mi-parcours de la zone de production d'eau chaude)

Le contrôle de l'eau chaude sanitaire est réalisé par l'agent technique d'entretien qui transmet les informations à la directrice. Les relevés sont classés dans le carnet sanitaire. Des travaux sont réalisés si nécessaires.

Les prélèvements d'eau chaude sanitaire sont réalisés par un laboratoire. En fonction des résultats, des actions correctives sont mises en place.

Dans le cas où la présence de légionellose pneumophila serait avérée, un certain nombre d'actions sont envisagées :

- Choc thermique et chimique
- Réalisation de différents travaux, notamment pose de nouveaux cumulus pour supprimer les bras morts (financement par Actis)
- Réalisation de bouclages sur l'installation de distribution d'eau chaude.

4. Normes HACCP

Lors de la réalisation de la cuisine centralisée, un certain nombre de procédures ont été établies.

Elles portent sur le prélèvement d'échantillons. Un laboratoire spécialisé réalise un certain nombre d'analyses chaque année. En fonction des résultats, l'établissement ajuste ses interventions. Les cuisiniers renseignent un certain nombre de documents portant par exemple sur la température des congélateurs, réfrigérateurs), toutes ces obligations faisant partie de la mise en œuvre de la norme HACCP (Hasard Analysis Critical Control Point).

5. Normes RABC

En 2018 l'établissement réhabilite entièrement la lingerie avec la réalisation de la marche en avant. Des procédures seront élaborées autour du respect des normes d'hygiène. La mise en œuvre de la norme RABC est recherchée

e. L'ÉVALUATION EXTERNE / LA DÉMARCHE QUALITÉ

i. L'évaluation externe

Le processus d'évaluation est à l'œuvre à l'IME et au SESSAD. Une évaluation interne (2012) et une évaluation externe (2014) ont eu lieu. Les préconisations de cette dernière ont déjà été retraitées dans le cadre du travail fait avec l'ARS, suite à l'inspection menée par celle-ci sur l'IME. Ce travail a conduit à la mise en place d'une nouvelle autorisation. La culture de l'évaluation s'est donc installée peu à peu dans l'institution, même si beaucoup reste à faire. Pour autant, l'établissement continue à utiliser les conclusions et préconisations de l'évaluation externe dans le souci qui est le sien de mettre en place une véritable démarche qualité.

Synthèse des préconisations de l'évaluation externe de 2014

Thèmes	Synthèse des préconisations
La démarche d'évaluation interne	Redéfinir la démarche qualité Développer des indicateurs de pilotage de la démarche qualité
La prise en compte des bonnes pratiques professionnelles	Mettre à disposition des salariés les recommandations de bonnes pratiques professionnelles Mettre en place des groupes thématiques de réflexion
La mise en œuvre du projet d'établissement	Formaliser un nouveau projet d'établissement Énoncer des axes stratégiques Nommer un tuteur pour tout nouveau salarié

Thèmes	Synthèse des préconisations
La mise en œuvre du projet d'établissement / Gestion des ressources humaines et pilotage de l'établissement	Mettre en place un pilotage stratégique de l'établissement Formaliser de nouvelles procédures, revisiter les existantes
L'ouverture de l'établissement sur son environnement institutionnel, socio culturel et économique	Créer une dynamique d'ouverture sur le village Recueillir les perceptions des partenaires sur l'établissement
Le cadre de vie	Formaliser l'ensemble des contrôles et des procédures, ex : lingerie, véhicule, cuisines ;
La personnalisation de l'accompagnement / Le projet personnalisé	Mise en place d'une procédure claire pour les PAI Impliquer d'avantage les équipes éducatives dans ceux-ci
La personnalisation de l'accompagnement / le dossier de l'utilisateur	Formaliser la structuration du dossier de l'utilisateur Inscrire au plan de formation un item sur l'utilisation des outils informatiques
La personnalisation de l'accompagnement / l'accompagnement	Formaliser la procédure de sortie de l'établissement Intégrer le référent du jeune dans cette dynamique
La personnalisation de l'accompagnement / L'accompagnement de nuit	Constituer un dossier pour les professionnels de nuit dans le bureau des éducateurs centralisant l'ensemble des consignes de sécurité, informations, procédures
L'expression et la participation individuelle et collective des usagers	Améliorer le suivi des demandes dans le cadre du CVS Mettre en place des enquêtes de satisfaction
La garantie des droits et la politique de prévention et gestion des risques / respect des droits et libertés	Mettre à jour les documents légaux créés par la loi de 2002 Formaliser les règles de vie dans les services d'accueil
La garantie des droits et la politique de prévention et gestion des risques / Gestion des événements indésirables	Communiquer sur les protocoles de signalement Organiser des actions de formation / sensibilisation sur la bientraitance
La garantie des droits et la politique de prévention et gestion des risques / sécurité, prévention, gestion des risques	Mettre à jour le DUERP Faire une cartographie des risques potentiels existant dans l'établissement et de leurs suivis

Thèmes	Synthèse des préconisations
Le dossier de l'utilisateur	<p>Mettre en place une procédure de gestion des dossiers.</p> <p>Mettre à jour les connaissances des services sur les législations, informations utiles / secret professionnel / Informatique et liberté.</p>
L'accompagnement	<p>Développer l'accompagnement professionnel des usagers.</p> <p>Réviser les fiches de postes des personnels notamment au regard de la présence d'utilisateurs de plus de 20 ans.</p>

ii. La démarche qualité

En tant que telle, une procédure de démarche qualité n'existe pas à l'IME la Cerisaie aujourd'hui. L'établissement souhaite s'engager dans cette démarche à court terme. L'objectif de l'établissement est de conduire cette démarche en parallèle de la mise en œuvre du prochain CPOM que doit signer l'association.

Pour se préparer à la démarche et permettre aux professionnels de s'approprier cette culture démarche qualité, des actions sont mises en œuvre sans toutefois s'appuyer sur une méthode spécifique.

Ces actions touchent déjà les domaines suivants :

- Prestations hôtelières
- Sécurité et protection
- Suivi en matière de santé
- Accompagnement psychologique des salariés en difficulté face à des situations complexes
- Animation, apprentissage à la vie sociale, sensibilisation au monde du travail
- Faire connaître la structure, les relations avec les partenaires
- Bien-être, travail avec les familles, suivi de l'utilisateur
- Accompagnement des professionnels
- Création d'outils nécessaires à la gestion de la structure

Pour l'avenir de la mise en œuvre de cette procédure qualité et afin de la réaliser dans de bonnes conditions et d'y associer les professionnels, il conviendra de mettre en place les actions suivantes :

- Création d'un comité stratégique (équipe de cadre de l'IME la Cerisaie. Eventuellement un administrateur référent de l'IME, si l'association souhaite être représentée)
- Création d'un comité de pilotage. Il s'agit d'une instance ressource, pluri-professionnelle, motivée, représentant les divers champs de compétences.
- Création de groupes d'évaluation de la qualité. (3-4 personnes). Elles évalueront la qualité des prestations.
- Création d'un ou deux groupes progrès qui prendront le relais des groupes d'évaluation.

f. LES RAPPORTS DE L'IME AVEC L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

i. Gouvernance associative, projet, fonctionnement

1. Gouvernance

La gouvernance de Sauvegarde 69 est l'émanation du vote de l'Assemblée Générale des membres actifs ; elle est constituée par les instances de pouvoir, définies par les statuts et le règlement statutaire associatif.

- **Le Conseil d'Administration** : réuni statutairement, il exerce son pouvoir par délibération collective.
- **Le Bureau** : il exerce une responsabilité collégiale aux plans de la gestion et de l'animation de l'association. Le Président, le Vice-président, le Trésorier et le Secrétaire général exercent des fonctions individuelles et les responsabilités que leur confèrent les statuts, le règlement de l'association et la loi.
- **Le Président** : il exerce une responsabilité physique au plan juridique, et représente la personne morale de l'association. Le Président est l'interlocuteur référent du Directeur général dans le cadre de la délégation qu'il lui a confiée au nom du Bureau.

La gouvernance de Sauvegarde 69 prévoit les délégations nécessaires à des professionnels pour mettre en œuvre sa mission.

Elles se fondent sur trois principes :

- La transparence de sa gestion auprès des membres de l'association, des pouvoirs publics, des personnes accompagnées, des salariés.
- L'équilibre des pouvoirs entre le Conseil d'Administration, le Bureau et le Président à travers le rendu compte et le contrôle.
- L'implication des administrateurs et des membres actifs dans des attributions clairement définies selon leur rôle dans l'association (au sein des instances ou des groupes ou commissions de travail)

Enfin, elles portent la dimension politique de l'association :

- Au plan externe :
 - Elle est dépositaire des habilitations et des contractualisations avec les autorités publiques.

- Elle est à l'initiative de l'adhésion aux fédérations, syndicats ou tout groupement de droit ou de fait, en cohérence avec ses activités. Elle peut déléguer cette initiative et sa représentation à des dirigeants salariés selon leur niveau d'autonomie de décision.
- Au plan interne :
 - Elle suscite le rapprochement des parties prenantes dans des groupes et commissions de travail.
 - Elle contribue au bon fonctionnement des instances d'expression des personnes accompagnées, tout particulièrement les conseils de vie sociale ou autres formes d'expressions.

2. Dirigeance et direction générale

La dirigeance est assurée et garantie par la Direction générale sous l'autorité du Directeur Général en lien avec les Directeurs des établissements et services, et les cadres du siège.

- Le Directeur Général exerce la fonction employeur de l'association. Il est le supérieur hiérarchique des Directeurs auxquels il donne délégation. Bénéficiant d'une large capacité d'initiative et d'autonomie, il rend compte de son action au Bureau. Il agit dans le cadre du projet stratégique associatif.
- Les Directeurs d'établissements et services agissent par délégation du Directeur général et dans le cadre du projet d'établissement. Ils sont responsables de l'admission et de la prise en charge des personnes accompagnées. Ils exercent l'autorité hiérarchique dans leurs établissements ou services. Ils rendent compte individuellement au Directeur général, et se réunissent au sein du Comité des Directeurs. Ils bénéficient d'une capacité d'initiative et d'autonomie liée à leur champ d'action. Ils délèguent une partie de leur pouvoir hiérarchique aux cadres de proximité de leur structure.

L'élaboration et la mise en œuvre permanente de la politique associative relèvent, pour une part importante, de la dirigeance. Celle-ci s'appuie sur les décisions et sur les orientations des instances de la gouvernance associative.

La dirigeance exerce une autorité sur la conduite des activités et en assure le pilotage de manière à procéder à toute amélioration de la qualité des services rendus. Elle est dépositaire de la fonction « gardien » des personnes accompagnées et de la fonction « employeur » des salariés.

La dirigeance joue un rôle dans les domaines suivants :

- **La bientraitance.** La dirigeance (Direction générale, Directions des établissements et services) est responsable de la sécurité et du bien-être des personnes accompagnées. Elle veille à leurs droits d'expression et de participation. Elle veille à prévenir les risques de maltraitance. Elle assure les conditions d'exercice des professionnels, leur formation continue, la prévention des risques psycho-sociaux, le ressourcement des pratiques.
- **La performance.** Récemment introduite dans le champ de l'action sanitaire et sociale, elle sert à mesurer la qualité et l'efficacité des prestations ; pour ce faire, la dirigeance met en place des systèmes d'information et emploie des indicateurs pertinents, tant au plan économique que qualitatif. Elle est porteuse d'une culture de l'évaluation tournée vers l'amélioration constante de la qualité.

- **La conduite et l'accompagnement du changement.** Face au contexte, sans cesse en évolution, de la demande sociale et de la commande publique, les pratiques professionnelles doivent s'adapter tant dans les modes d'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité que dans les modèles d'organisation.

3. Le pôle handicap

Au sein de Sauvegarde 69, deux types d'organisations existent. L'une hiérarchique et verticale, l'autre transversale et réflexive. Dans le second cas, des pôles de travail et de réflexions ont été mis en place, dont le pôle handicap. Fin 2016 et en début d'année 2017, les directeurs des Foyers pour adultes, pilotés par le Directeur du pôle handicap, ont élaboré, au côté de la directrice de l'IME, un projet de pôle.

Les enjeux du secteur Handicap au sein de Sauvegarde 69 et du travail intra-associatif s'inscrivent dans le développement de l'approche transversale du parcours de vie de la personne accompagnée

Pour l'IME, ces enjeux se situent à différents niveaux :

- ❖ Partager ses pratiques et ses compétences afin d'éviter l'isolement des professionnels et développer la créativité et l'enrichissement mutuel.
- ❖ Garantir par les compétences, les qualifications et le sens de l'action entreprise, ainsi qu'un accompagnement mieux adapté.

Pour cela le pôle handicap a pour mission de :

Promouvoir la dignité de la personne et le devoir de solidarité comme principes fondamentaux du « vivre ensemble ».

Pouvoir mettre en œuvre des actions auprès de personnes en situation de handicap permettant un accès à l'inclusion, à la vie professionnelle, à l'occupation utile, à la vie adulte, à la santé, à la culture, à la vie citoyenne et ce quelle que soit la complexité de la situation.

Dans ce cadre, la collaboration d'établissements ayant une activité commune, complémentaire et diversifiée permet :

La cohérence du parcours de vie

La garantie d'une cohérence entre décision et action

L'échange sur les pratiques

E. PARTIE 4 : LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES POUR LES 5 ANS A VENIR

a. LES VALEURS PORTÉES PAR L'ÉTABLISSEMENT

Les valeurs sont des outils qu'apportent les personnes réunies autour d'un projet et qu'elles acceptent de partager pour le promouvoir. Ces valeurs peuvent orienter l'action des personnes au sein de l'établissement. Elles se déclinent dans des savoirs être, des attitudes et se traduisent dans la mise en place d'outils.

L'IME La Cerisaie décline les valeurs suivantes :

Valeurs	Attitudes / Savoir être	Outils
Respect de l'identité de la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Bienveillance - Prise en compte de l'expression des besoins et des demandes 	<ul style="list-style-type: none"> - Charte de bienveillance - Règlement intérieur - Divers protocoles - Plan de formation - Evaluation interne /externe
Respect de la loi	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des principaux textes et des principales obligations 	<ul style="list-style-type: none"> - CASF (2002,2005, etc...) - Code civil - Code pénal - Loi institutionnelle - Règlement intérieur associatif
Des éléments d'accompagnement en fonction des besoins de chacun	<ul style="list-style-type: none"> - Référence au diagnostic porté sur la situation de la personne - Equité - Recherche des meilleurs moyens - Volonté d'optimisation de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Caractère adaptable de l'offre de service - Pluridisciplinarité - Coordination des prises en charge

Valeurs	Attitudes / Savoir être	Outils
Respect du droit des familles	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des droits de la famille - Respect des choix de la famille - Ecoute des demandes des familles - Coopération 	<ul style="list-style-type: none"> - Procédure d'admission - Accompagnement - Respect de l'agrément - Respect du secret professionnel et du secret partagé
Engagement des professionnels dans la mise en œuvre de leurs missions	<ul style="list-style-type: none"> - Implication - Investissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation - Analyse des pratiques - Professionnalisme
Coopération / Construction du projet de la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Ecoute - Présentation du projet - Echange - Ouverture à l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontre - Communication - Evaluation commune

b. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT ET LES FICHES ACTIONS

L'orientation stratégique est le processus qui consiste à arrêter le choix de ses objectifs, à réfléchir puis décider des adaptations/ modifications à y apporter, à choisir les ressources à utiliser pour les atteindre et à fixer la politique à suivre pour les mettre en œuvre. Ces orientations traitent de projets dont les enjeux sont importants et qui comportent ou entraînent des changements ou modifications de la structure, significatifs et qui ne sont pas ou peu réversibles.

Les orientations stratégiques proposées dans ce projet sont le fruit d'un travail collectif de l'équipe de l'IME la cerisaie, organisées en groupe de travail tout au long de la procédure d'écriture du projet d'établissement. Ces orientations stratégiques vont être déclinées en fiches actions.

i. Orientation stratégique 1 / Proposer une offre de service diversifié et ajustée aux besoins des personnes accompagnées

- **Fiche action 1** : Passage en dispositif IME / Développer le semi-internat et son implantation géographique ainsi que le SESSAD
- **Fiche action 2** : Développer l'inclusion scolaire
- **Fiche action 3** : Développer le SESSAD et affiner son agrément
- **Fiche action 4** : Formaliser les projets d'accompagnement des services

ii. Orientation stratégique 2 / Développer le travail avec les familles

- **Fiche action 5** : Associer et impliquer les familles dans le parcours de leur enfant (informations et évolutions)
- **Fiche action 6** : Instaurer à l'adresse des familles et des usagers des enquêtes de satisfaction
- **Fiche action 7** : Développer et améliorer la communication des professionnels à l'encontre des familles
- **Fiche action 8** : Développer une communication opérante entre le pôle pédagogique et les familles

iii. Orientation stratégique 3 / Développer une démarche qualité à l'IME

- **Fiche action 9** : Consolider et faire vivre une culture de bienveillance et une réflexion éthique
- **Fiche action 10** : Associer les équipes à la démarche qualité
- **Fiche action 11** : Faire des apports des évaluations internes et externes la base de la démarche qualité à l'IME
- **Fiche action 12** : Veiller à la participation effective des personnes accompagnées à la vie de l'établissement
- **Fiche action 13** : Travailler le projet individuel de la personne tout au long de sa présence dans l'établissement
- **Fiche action 14** : Garantir la qualité de l'accompagnement et la qualité de vie au travail en veillant à la conformité des infrastructures et des matériels

iv. Orientation stratégique 4_ / Garantir l'individualisation des parcours des personnes accompagnées / Améliorer la qualité de leur suivi

- **Fiche action 15** : Veiller à l'évolution des profils des personnes reçues et à l'adaptation des réponses apportées
- **Fiche action 16** : Faire vivre la coordination des soins
- **Fiche action 17** : Anticiper dès 18 ans pour l'orientation vers des structures adultes

v. Orientation stratégique 5 / Faire évoluer l'établissement dans son environnement

- **Fiche action 18** : Etablir des partenariats
- **Fiche action 19** : Ouvrir le fonctionnement de la structure à l'environnement.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 1

Proposer une offre de service diversifiée et ajustée aux besoins des personnes accompagnées

Fiche action 1.1 : Passage en dispositif IME / Développer le semi-internat et son implantation géographique ainsi que le SESSAD

À travers cette orientation l'IME souhaite :

- Répondre à une logique de parcours
- Eviter les ruptures de parcours
- Disposer d'une offre diversifiée permettant d'ajuster les réponses

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Repérer les besoins sur le secteur de Bessenay dans les Monts du Lyonnais	Identifier les notifications existantes	Cartographie des besoins	Notifications Rencontre avec le secteur scolaire	2018
Proposer une offre d'accompagnement diversifiée	Favoriser une logique de parcours	Redéploiement de l'offre de service	Négociation avec les pouvoirs publics	2018-2020
Favoriser les stages pour affiner les orientations et préparer les départs	Anticiper les sorties de l'établissement	Respecter aux mieux les âges limites d'agrément	Travail au sein au sein du pôle handicap Développer les partenariats	2018-2023

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 1

Proposer une offre de service diversifiée et ajustée aux besoins des personnes accompagnées

Fiche action 1.2 : Développer l'inclusion scolaire et développer les classes externalisées

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Permettre la socialisation des enfants relevant du champ du handicap
- Permettre l'acquisition de compétences au plus près des capacités de l'élève en situation de handicap

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Evaluer les compétences de l'élève	Répondre de façon adaptée au besoin de scolarité	Nombre d'enfants et adolescents inscrit dans des parcours externalisés	Bilans scolaires Réunions pluridisciplinaires d'analyse des évaluations	Rentrée 2018
Développer la classe externalisée et l'inclusion scolaire	Favoriser le maintien en milieu ordinaire	Ouverture de 4 ½ journées par semaine	Rencontre avec le collège de Sainte Foy l'Argentière Augmentation d'un ½ temps supplémentaire d'enseignant	2018 ----- 2020 2018

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 1

Proposer une offre de service diversifiée et ajustée aux besoins des personnes accompagnées

Fiche action 1.3 : Développer le SESSAD et affiner son agrément

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Répondre aux besoins de secteur en terme d'accompagnements SESSAD

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Repérer les besoins sur le territoire agréé	Identifier les besoins sur ce secteur	Cartographie des besoins	Enseignants référents, psychologue scolaire, La MDMPH	2018
Etendre l'agrément du SESSAD	Répondre aux besoins du secteur	Avoir un SESSAD polyvalent aux implantations multiples	Extension ou redéploiement de place	Fin 2018

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 1

Proposer une offre de service diversifiée et ajustée aux besoins des personnes accompagnées

Fiche action 1.4 : Formaliser les projets d'accompagnement des services

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Permettre une cohérence dans l'accompagnement des personnes accueillies
- Permettre une définition qui sert de référence pour les équipes éducatives
- Permettre aux parents de se constituer une idée du parcours de leur enfant
- Etre en conformité avec les textes législatifs

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Travailler sur les projets de services	Apporter une vision claire des projets de chaque service	Amélioration de la notion de parcours au sein de l'établissement	Réunions de travail avec les membres des équipes	Fin 2018
Ecrire les projets de service	Ajuster les réponses aux besoins des personnes	Avoir un référentiel de pratiques	Outil d'évaluation des besoins des personnes Groupes de travail	2018

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2

Développer le travail avec les familles

Fiche action 2.5 : Associer et impliquer les familles dans le parcours de leur enfant (informations et évolutions)

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Associer et impliquer les familles dans le parcours de vie de leur enfant
- Associer et impliquer les familles dans la vie de l'établissement

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Associer et impliquer les familles dans la vie de l'établissement	Participation des familles	Augmentation de la participation des familles	Promouvoir le CVS Repenser les AG Proposer des temps festifs	2019
Impliquer les familles dans le parcours de vie de leur enfant	Rendre co-acteur les familles	Implication de la famille dans le parcours de vie de leur enfant Préparation de l'orientation	Solliciter les familles sur les moments importants de la vie de leurs enfants Rencontre avec les familles Présentation des foyers pour adulte	2018-2022

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2

Développer le travail avec les familles

Fiche action 2.6 : Instaurer à l'adresse des familles et des usagers des enquêtes de satisfaction

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- S'inscrire dans une démarche qualité et d'amélioration continue
- Prendre en compte la parole des usagers et des familles

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Mettre en place des enquêtes de satisfaction à destination des usagers	Recueillir le point de vue des usagers sur les prestations offertes à l'IME	Pouvoir dégager de ces enquêtes des indicateurs pour améliorer les prestations	Elaboration des enquêtes en association avec le CVS Accompagnement des personnes accueillies sur le temps de réponse à l'enquête	2018-
Mettre en place des enquêtes de satisfaction à destination des familles	Recueillir le point de vue des familles sur les prestations offertes à l'IME	Pouvoir dégager de ces enquêtes des indicateurs pour améliorer les prestations	Elaboration des enquêtes en association avec le CVS	2018 2023

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2

Développer le travail avec les familles

Fiche action 2.7 : Développer et améliorer la communication des professionnels à destination des familles

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Promouvoir le travail effectué à l'IME et le rendre plus transparent
- Favoriser la communication entre les familles et les professionnels

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Optimiser la communication avec les familles	Mieux communiquer avec les familles sur l'actualité de la Cerisaie, et celle de leurs enfants. Travailler sur la communication avec les familles sur la prise en charge de leur enfant	Des supports de communication existants et harmonisés	Création d'outils de communication Budgétiser les outils	
Rendre lisible les prestations	Développer une communication efficiente	Connaissance par les familles de nos interventions	Elaboration d'outils de communication	

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2

Développer le travail avec les familles

Fiche action 2.8 : Développer une communication opérante entre le pôle pédagogique et les familles

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Inscrire le Pôle Pédagogique dans le travail avec les familles
- Favoriser les rencontres avec les familles

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Développer des outils d'évaluations pour les jeunes suivis Rendre compte de l'évolution scolaire aux familles	Meilleure connaissance des progrès de leur enfant	Obtenir une évaluation de l'évolution scolaire en s'appuyant sur un outil académique.	Création d'outils Transmission des bilans (2x par an)	Rentrée 2018
Améliorer la communication Familles/ Equipe enseignante	Faciliter l'échange avec les familles	Présence des familles aux ESS et aux AG	Rencontres Outils de communication	2018

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Gestion des ressources humaines	Proposer un accompagnement efficient au regard de l'agrément	Disposer de professionnels qualifiés au regard de l'offre de service	Politique d'embauche et de formation Mutualisation de compétences au sein du pôle médicosocial et du pôle handicap Favoriser un partage et un enrichissement des connaissances	2018-2023

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 3

Développer une démarche qualité à l'IME

Fiche action 3.10 : Associer les équipes à la démarche qualité

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Instaurer une démarche qualité à l'IME
- Faire de la démarche qualité une action pluridisciplinaire, pluri-professionnelle
- Contribuer à l'évolution de l'IME

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Instaurer une démarche qualité	Faire de la démarche qualité un outil efficient	Assurer : La garantie des droits individuels et la participation des usagers La prévention des risques La promotion de l'autonomie et la qualité de vie La continuité de l'accompagnement et la coordination des interventions	Définir ce qu'est la démarche qualité Méthodologie de travail et référentiel qualité. Instaurer un rétro planning	2019-2023
Faire de la démarche qualité une action pluridisciplinaire, pluri-professionnelle	Inscription de tous les professionnels dans la démarche qualité.	Association de tous les professionnels à l'élaboration et à la mise en œuvre	Groupes de travail Diagnostic	2018-2019
Faire évoluer nos pratiques	Dégager des axes de progrès	Définir d'éventuelles orientations Bientraitance, travail avec les familles, suivi de l'utilisateur	Groupes de travail Affiner nos procédures. Elaborer des outils Accompagnement des professionnels	2018-2020

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 3

Développer une démarche qualité à l'IME

Fiche action 3.11 : Faire des apports des évaluations internes et externes la base de la démarche qualité à l'IME

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Faire évoluer les pratiques professionnelles et les rendre plus efficaces
- Inscrire ses actions dans une politique de bien-être
- Partir d'un réel savoir-faire existant et définir de nouvelles actions

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
S'appuyer sur les évaluations dans une démarche d'amélioration	Evaluer les actions réalisées et définir de nouveaux axes d'amélioration	Ajustement des actions à partir du réalisé et de son évaluation Levée des dernières injonctions de l'ARS	Copil Evaluation interne Evaluation externe Rapport de l'inspection	2018-2019
Fournir une démarche qualité	Entretenir une démarche participative et une démarche projet autour de la qualité des prestations proposées	Amélioration continue de la qualité	Equipe de cadre Echange en réunion institutionnelle Enquête famille/usagers CVS Copil démarche qualité	2018-2022

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 3

Développer une démarche qualité à l'IME

Fiche action 3.12 : Veiller à la participation effective des personnes accompagnées à la vie de l'établissement

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Promouvoir une prise en compte efficiente de la personne accueillie/famille
- Permettre une dynamique enclenchée par l'utilisateur ou sa famille
- Permettre de mettre du sens sur le terme citoyenneté

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Mettre en place des prestations ajustées aux besoins	Favoriser l'épanouissement de l'utilisateur	Développement et/ou maintien du potentiel et du bien-être de la personne accueillie	Intégration sur des activités/ateliers à la journée Faire émerger des projets ajustés Indicateur de repérage des besoins	2018/2019
Impliquer les usagers et les familles dans la vie de l'établissement	Faire des usagers et de leur famille des acteurs de l'établissement	Dynamisme et évolution de l'établissement avec les personnes accueillies et leur famille	Groupes de parole Co-construction du projet d'accompagnement Participation des jeunes à la construction d'outils	2018-2019
Dynamique participative de l'utilisateur et de sa famille	Favoriser l'énonciation des besoins, attentes et propositions par les jeunes et leur famille	Evolution des pratiques avec la participation de chacun des acteurs	Lieux d'expressions collectifs et individuels Travailler la référence éducative Travail de réseau	2019-2020

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 3

Développer une démarche qualité à l'IME

Fiche action 3.13 : Travailler le projet individuel de la personne tout au long de sa présence dans l'établissement

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Que le projet établi pour une personne puisse être critiqué et réadapté si besoin
- Observer les progrès et/ou les potentialités à des instants différents
- Créer un dynamisme dans le parcours d'une personne

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Un projet d'accompagnement individualisé comme support de prise en charge	Avoir un projet pertinent et actualisé	Ajustement du projet	Revisiter le document de PAI Réunion de PAI Passage de relais dans la référence et en équipe	2018
Faire valoir le passage vers l'adulthood	Spécifier la place des adultes	Amélioration du parcours de vie vers l'âge adulte	Création du contrat de séjour spécifique Penser la place de l'adulte dans son projet (groupe de travail)	2019

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 3

Développer une démarche qualité à l'IME

Fiche action 3.14 : Garantir la qualité de l'accompagnement et la qualité de vie au travail en veillant à la conformité des infrastructures et des matériels

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Améliorer l'organisation du travail pour favoriser la qualité de vie au travail
- Favoriser le dialogue social
- Favoriser la réussite collective, l'évolution professionnelle et l'épanouissement des professionnels
- Mettre en place des conditions de travail favorables afin de créer une dynamique professionnelle positive
- Maintenir un cadre de travail en bon état sanitaire et de fonctionnement en termes de sécurité

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Favoriser et maintenir de bonnes conditions de travail	<p>Créer une dynamique professionnelle positive</p> <p>Etre apte à accueillir sereinement des personnes en difficulté</p>	<p>Enrichissement des liens interprofessionnels</p> <p>Maintien et amélioration de la santé au travail</p>	<p>Régularité des réunions (échange et élaboration)</p> <p>Travailler avec les IRP</p> <p>Fiches de fonction</p> <p>Entretiens professionnels et d'activités.</p> <p>Echanges avec l'Association employeur</p> <p>Formation</p> <p>Favoriser des temps festifs</p>	2019

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Favoriser la capacité à s'exprimer et à agir	Permettre à chacun de s'exprimer au regard de sa mission et ses compétences, d'évoluer dans un climat dynamique, bientraitant	Communication ascendante et descendante régulière, efficace Permettre la créativité	Groupes de réflexion Réunions institutionnelles Bienveillance Enquêtes	2018-2023
Définir avec les professionnels les enjeux de l'établissement à 5 ans	Clarifier les enjeux et préparer les salariés aux orientations à long terme de l'établissement	Appropriation par les professionnels des enjeux politiques, institutionnels	Groupes de travail Prioriser les axes Réunions institutionnelles	2018-2023
Etablir un processus de prévention et de traitement des risques psychosociaux	Favoriser un climat de bien-être au travail	Diminution du stress au travail Créativité	Favoriser un management participatif Groupe de travail gestion de la violence Analyse des différents registres concernés Entretien avec un cadre de direction	2018-2023

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Conformité des infrastructures et du matériel	Sécurité au travail Espaces accueillants Efficience des locaux	Travailler dans des lieux respectant la réglementation et correctement tenus Respect du matériel et des locaux Etre dans un environnement de travail suffisamment bon	Etat des lieux des contrats de maintenance Poursuite des réunions mensuelles avec les services généraux Mise en place d'un référent sécurité Mise en place des exercices d'incendie Poursuite du travail sur le DASRI Revisiter les procédures	2018 2018 2019 2018 2018 /2023

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 4

Garantir l'individualisation des parcours des personnes accompagnées/améliorer la qualité de leur suivi

Fiche action 4.15 : Veiller à l'évolution des profils des personnes reçues et à l'adaptation des réponses apportées

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Etre au plus juste de l'accueil et de l'accompagnement des personnes orientées à La Cerisaie
- Travailler sur le parcours de vie de la personne

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Les admissions	Organiser l'établissement pour répondre aux besoins des personnes admises	Travail à une juste compensation des besoins	Travail en commission d'admission Passage d'informations en réunion Discussion avec les financeurs si besoin Adaptation de la grille de prises en charge	2018-2023

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Les orientations	Accompagner la personne accueillie dans un projet d'orientation adapté et concret	Evolution de nos pratiques d'orientation selon les besoins perçus	Elaborer un projet de parcours de vie Travailler en lien avec des établissements pour adultes Anticipation des orientations	2018

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 4

Garantir l'individualisation des parcours des personnes accompagnées/améliorer la qualité de leur suivi

Fiche action 4.16 : Faire vivre la coordination des soins

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Améliorer la réponse aux besoins de soin
- Améliorer la mise en rapport des professionnels pour améliorer le suivi des personnes,
- Rendre le projet de soin plus concret

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Répondre aux besoins en termes de soin	Améliorer la juste adéquation entre les besoins de soins et les prises en charge proposées	Visualisation et prise en compte de tous les besoins	<p>Bilans systématiques</p> <p>Amener une synthèse du projet de soin</p> <p>Etablir un état des lieux des soins existants et des besoins. Etablir une projection de soin</p>	2018
Efficiences des soins	Mieux-être de l'utilisateur Développer des acquis	Prestation de soin au regard des besoins de l'utilisateur	<p>Coordination des soignants</p> <p>Réflexion pluridisciplinaire</p> <p>Enrichir le travail de réseau</p> <p>Poursuivre le travail d'échange autour des actions de soin engagées</p>	2018-2022

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Place de la famille et de l'utilisateur dans son parcours de soin	Améliorer le soin Travailler sur le handicap	Association des familles et Implication de l'utilisateur dans son parcours de soin	Être au plus près des informations sur les demandes et y travailler avec les usagers et les familles Rencontres, échanges, collaboration	2019-2022

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 4

Garantir l'individualisation des parcours des personnes accompagnées/améliorer la qualité de leur suivi

Fiche action 4.17 : Anticiper dès 18 ans l'orientation vers des structures pour adultes

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Faire baisser le nombre de personnes sous amendement Creton
- Garantir une continuité dans la notion de parcours
- Préparer le jeune et sa famille vers des démarches spécifiques

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Partenariat	Favoriser des passerelles plus aisées pour effectuer des stages ou places pérennes	Orientation plus efficiente Diminution du nombre de « Cretons »	Groupe de travail Groupe de travail du pôle handicap Sauvegarde 69 Travail de réseau	2018/ 2020
Connaissance du secteur adulte	Donner du sens au parcours de vie pour les personnes accueillies	Diminution des angoisses et du stress Projection dans l'avenir plus visible pour les résidents	Visites et stages dans des structures pour adultes Stages collectifs Echanges entre professionnels Lister les établissements ressources	2018- 2020
Démarche d'orientation avec les familles	Anticiper le passage vers le monde adulte Assurer une bonne coordination entre la famille, le jeune et l'établissement	Accompagnement efficient vers son projet adulte Connaissance des différents établissements pour adulte par les familles et l'utilisateur	Informations pour le jeune et/ou sa famille sur les démarches AG présentation d'autres structures	2018- 2022

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 5

Faire évoluer l'établissement dans son environnement

Fiche action 5.18 : Etablir des partenariats

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Ouvrir l'établissement sur l'extérieur
- Bénéficier du savoir-faire d'autres ESMS pour l'accompagnement des jeunes de l'IME
- Favoriser la socialisation des jeunes de l'IME
- Faire connaître le savoir-faire existant à l'IME et la diversité de l'offre de service
- S'inscrire dans un réseau existant

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Développer les partenariats au regard des besoins des usagers	<p>S'inscrire dans une dynamique de territoire</p> <p>Permettre au jeune d'évoluer dans le milieu ordinaire et/ou adapté</p> <p>Favoriser la socialisation des usagers</p>	<p>Emergence de nouveaux projets</p> <p>Appropriation de savoir-faire extérieurs</p> <p>Acquisition des habilités sociales</p>	<p>Proposer des ateliers, stages... adaptées au public accueilli</p> <p>Convention de partenariats avec différents prestataires</p> <p>Travail sur la socialisation à travers d'activités, jeux, mise en situation...</p> <p>Formation et mise en pratique</p>	2018-2023

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Transfert de compétences, savoir-faire	<p>Permettre aux professionnels de bénéficier d'un apport de réflexion ou formations</p> <p>Présenter et transmettre nos spécificités et savoir-faire</p>	<p>Emergence de nouveaux projets</p> <p>Prise en compte des besoins repérés</p> <p>Renforcement de nos actions</p> <p>Développement de nos savoir-faire</p> <p>Etre un lieu ressource ou d'évaluation</p>	<p>Echange entre établissements sur des thématiques spécifiques</p> <p>S'approprier le Plan Régional de Santé CRA</p> <p>DEV, dispositif WE</p> <p>Dispositif IME</p>	2018-2023
Réseau partenarial	Ouvrir l'IME sur son environnement	<p>Identification de l'IME</p> <p>Collaboration avec l'EN.</p> <p>Partage de coûts. Mutualisation de moyens</p>	<p>Ouvrir l'IME à d'autres structures (prêt des infrastructures)</p> <p>Rencontre et collaboration avec le corps enseignant (conventions)</p> <p>Mairie de Bessenay</p>	2018

ORIENTATIONS STRATEGIQUES 5

Faire évoluer l'établissement dans son environnement

Fiche action 5.19 : Ouvrir le fonctionnement de la structure à l'environnement

A travers cette orientation l'IME la Cerisaie souhaite :

- Se faire connaître et reconnaître sur une spécificité
- Développer les partenariats de toutes sortes (pédagogique, culturelle, financier, éducatif...)

Axes de travail prioritaires	Objectif(s)	Résultats attendus	Moyens	Mise en œuvre
Développer de nouveaux partenariats Dans le secteur médico-social ou non	Diversifier nos actions auprès des usagers Echanger des savoir-faire	Collaborations communes Connaissances des structures existantes Favoriser un parcours sans rupture Socialisation	Rencontres partenariales Portes ouvertes Visites d'établissements	2018-2022
Reconnaissance de nos spécificités	Rendre visible notre spécificité et nos actions d'accompagnement	Réception de notifications au regard de notre compétence et de notre situation géographique	Plaquettes Présentation de projets Participation instances extérieures Travail de partenariat	2018-2022
Partenariat avec les écoles de formation	Accueil de stagiaires	Ouverture de l'établissement à l'actualisation des formations et des politiques sociales	Développement de tutorat Création d'un protocole d'accueil des stagiaires	2019-2020

ANNEXES

- Protocole politique de bientraitance
- Règlement de fonctionnement
- Charte des droits et libertés de la personne accueillie en établissement

Protocole de mise en place d'une politique de bientraitance au sein de l'institution IME La Cerisaie gérée par Sauvegarde 69

SOMMAIRE

Champ d'application du protocole : L'IME la Cerisaie (établissement de Sauvegarde 69)

A) Préambule

B) Trois axes de réflexions pour une politique de bientraitance

C) Neuf champs dans lesquels la loi ou de la règle peuvent être prises en compte

D) Des textes de références

E) Des attitudes et des postures professionnelles à installer et évaluer régulièrement par les services et par les équipes

F) Des indicateurs à travailler, nécessaires à l'installation progressive des principes d'une politique de bientraitance et de son évaluation

- 1) rendre l'usager co-auteur de son parcours
- 2) Qualité du lien entre professionnels et usagers
- 3) Enrichir la prise en charge
- 4) Promouvoir la parole des professionnels

G) Des typologies de risques à expertiser

**H) Une qualité de la gestion des ressources humaines
comme mesure préventive des situations de maltraitance**

- 1) Le recrutement**
- 2) Le soutien aux salariés**
- 3) La formation / La mobilité**

I) La transparence

J) Les Procédures

- 1) Information à un membre du personnel**
- 2) Signalement à la direction**
- 3) Audition de la victime**
- 4) Informations**
- 5) Convocation de l'agresseur**
 - 5a) l'agresseur est un salarié**
 - 5b) l'agresseur est un résident**
- 6) Travail d'équipe**
- 7) Enquêtes administrative et judiciaire**

Protocole de mise en place d'une politique de bientraitance au sein de
l'institution IME La Cerisaie gérée par Sauvegarde 69

**« La maltraitance est un risque à anticiper dans l'accompagnement
de toute personne vulnérable »**

**Champ d'application du protocole : L'IME la Cerisaie
(établissement de Sauvegarde 69)**

Le présent protocole est le fruit d'un travail de groupe. Il a été élaboré par l'ensemble des personnels de l'IME « La cerisaie » au cours d'une action de formation portant sur la conduite d'une politique de bientraitance en institution. Il sera annexé au règlement de fonctionnement donné à chaque famille d'enfant ou d'adolescent admis dans l'établissement ainsi qu'au livret d'accueil du salarié. Il sera donné à tout nouvel embauché en CDD ou en CDI. Il sera affiché sur les panneaux de l'institution réservés à cet effet.

A) Préambule :

La maltraitance est un concept multiforme qui fait l'objet de nombreuses définitions.

Ce terme est apparu pour la première fois dans le texte de la loi du 9 juillet 1989, relative à la prévention des mauvais traitements à l'égard des mineurs.

Le Conseil de l'Europe a créé un groupe de travail, lequel sous la direction du Pr H. Brown, a rédigé en janvier 2002, un rapport portant sur « La protection des adultes et enfants handicapés contre les abus ».

Ce rapport définit l'abus comme :

« Tout acte ou omission, qui a pour effet de porter gravement atteinte, que ce soit de manière volontaire ou involontaire, aux droits fondamentaux, aux libertés civiles, à l'intégrité corporelle, à la dignité ou au bien-être général d'une personne vulnérable, y compris les relations sexuelles ou les opérations financières auxquelles elle ne consent ou ne peut consentir valablement, ou qui visent délibérément à l'exploiter ».

Ce rapport propose une classification qui définit six types d'exercice de la maltraitance :

- **La violence physique**
- **Les abus et l'exploitation sexuels**
- **Les menaces et préjudices psychologiques**
- **Les atteintes à l'intégrité de la personne**
- **Les abus financiers, fraudes et vols**
- **Les négligences, abandons et privations d'ordre matériels ou affectifs**

Toute organisation collective peut générer de la maltraitance physique ou psychologique. Pour ce qui concerne les établissements d'accueil de personnes vulnérables, les situations de maltraitance sont fréquemment liées au fonctionnement des établissements eux-mêmes. Sont alors en cause le plus souvent la qualité du projet d'établissement, le management interne, la qualité et la qualification des professionnels, trois sujets sur lesquels direction et association gestionnaire chacun dans son domaine devront se montrer vigilant.

Pour limiter les effets négatifs d'une mauvaise pratique professionnelle ou d'une non-prise en compte individuelle et/ou collective des droits des personnes accueillies, l'établissement doit mettre en place une organisation permettant à chacun (usagers ou professionnels) de s'exprimer librement en toute situation et de bénéficier d'une écoute indépendante et objective. Cette organisation est une part importante du projet d'établissement.

La notion de maltraitance concerne également les résidents entre eux. Cette situation naît, comme pour n'importe quels individus d'un rapport de force et d'une situation de vulnérabilité. Le rapport du Sénat de juin 2003 sur la maltraitance envers les personnes handicapées souligne qu'aucune étude fiable n'existe pour mesurer cette maltraitance entre résidents. La situation en 2017 est inchangée.

La directrice, l'équipe de cadre de l'IME « La Cerisaie » et les administrateurs de Sauvegarde 69 considèrent que la prévention des actes de maltraitance passe par :

- ***la formation des salariés,***
- ***la prise en compte de la parole des résidents,***
- ***la transparence et l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur,***
- ***la mise en place d'une véritable politique de bientraitance.***

Ces quatre thématiques formation, expression, transparence, ouverture font chacune l'objet d'analyses approfondies au sein des recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par l'ANESM. Ainsi, l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement est une politique à matérialiser dans le projet d'établissement.

Cette volonté d'ouverture se traduira par l'existence de Conseils à la Vie Sociale où tous les collègues sont représentés, l'accès des établissements aux familles, tuteurs, stagiaires d'écoles etc... l'organisation de manifestations régulières, la participation des personnes accueillies aux différentes activités du territoire d'implantation de la structure.

B) Trois axes de réflexions pour une politique de bienveillance :

- Permettre aux professionnels de poser un regard dynamique sur leurs pratiques professionnelles et de réfléchir en équipe sur des cas pratiques.
- Mettre le résident au cœur de ces préoccupations que ce soit dans une dimension individuelle ou groupale.
- Installer une réflexion globale avec les personnes accueillies sur l'organisation et la gestion de leur environnement de vie.

C) Neuf champs dans lesquels la loi ou la règle peuvent être prises en compte:

- La loi pénale.
- La loi civile.
- Le droit du travail.
- La morale sociétale.
- Le règlement intérieur.
- Le règlement de fonctionnement.
- L'éthique.
- La déontologie.

Règlement intérieur et règlement de fonctionnement doivent être revisités tous les 5 ans au plus. Les autres champs doivent être connus de tous et leurs contenus portés à connaissance.

D) Des textes de références :

- **Code pénal**
 - art 222-14, 226-1/2/6/13/14 et 313-4 (violences sur mineur de 15 ans ou sur personnes vulnérables)
 - art 434 du code pénal (obligation de signaler)
 - art 223-6 du code pénal (non empêchement de crime sans risque pour la personne)
- **Loi du 10 juillet 1989** 89-487 (prévention des mauvais traitements envers les mineurs)
- **Décret du 12 mars 1997**, 97-216 (coordination ministérielle pour la lutte contre les mauvais traitements envers les enfants)
- **Circulaire du 5 mai 1998** (l'obligation de signaler faite aux établissements recevant des enfants est étendue en 2000 aux établissements recevant des adultes vulnérables)
- **Circulaire du 17 juin 1998** (prévention des infractions sexuelles)
- **Circulaire du 08 juin 2000** n°2355 (maltraitance et formation des travailleurs sociaux)
- **Circulaire n° 2001-306 du 3 juillet 2001** relative à la prévention des violences et des maltraitements notamment sexuelles dans les institutions sociales et médico-sociales accueillant des mineurs ou des personnes vulnérables.

- **Réforme du droit des malades** du 04 mars 2002
- Arrêté du 26 mai 2004 / création du PRISME (*prévention des risques, Inspections, signalements des maltraitances en établissement*)
- Les articles du code de la santé publique
 - Art 1111-4/5 (droit à l'information sur son état de santé, sur les décisions à prendre)
 - L116-1/2 (effets des incapacités sur la décision à prendre)
 - L311-1/2/3/4/5/6/7/8/9 (vaccination)
 - L313-4 (issu de l'art 48 de la loi du 02/02/2002) / (réparation des accidents médicaux)
- Rapport IGAS mars 2006
- Liberté d'aller et venir en établissement : ANAES 2004
- **Guide de repérage des risques de maltraitance**, DGAS 2002
- Prévenir, repérer et traiter les violences à l'encontre des enfants en institutions sociales et médico-sociales 1999 DGAS
- Processus de prévention et de gestion des situations de violences en institutions CREAI –RA 2006
- Recommandations de bonnes pratiques : la bientraitance (ANESM)

E) Des attitudes et des postures professionnelles à installer et évaluer régulièrement par les services et par les équipes

- Sortir définitivement de la loi du silence
- Rendre l'institution perméable à l'extérieur
- Permettre aux personnes accueillies de découvrir l'extérieur de l'institution
- Protéger les informations personnelles des usagers
- Appliquer le droit du travail pour faciliter si nécessaire la mise à l'écart (le temps nécessaire) des agresseurs
- Considérer que le conseil juridique est opposable aux financeurs
- Clarifier et combattre les espaces d'auto prescription du travail des personnels
- Organiser selon la loi et la réglementation, les règles de gestion financière des biens et de l'argent des résidents
- Protocoler les procédures de recrutement des personnels en favorisant plusieurs points de vue
- Discriminer correctement les différentes problématiques des usagers, afin de pouvoir y répondre dans un esprit le plus exhaustif possible
- Définir et Inscrire le risque éducatif de l'établissement dans le projet d'établissement
- Valider de manière collégiale et selon la loi et la règle les protocoles de contentions et les atteintes à la liberté de circuler
- Analyser les règles de vie de l'institution à l'épreuve de la loi
- Favoriser la libre circulation
- Permettre le plus possible aux personnes accueillies de faire des choix
- Favoriser les mouvements du personnel inter employeur
- Favoriser les remontées d'informations en systématisant les fiches d'incidents
- Prendre en compte l'âge physique des personnes accueillies afin de leur proposer des actions en congruence avec leurs capacités, leurs goûts et leurs désirs de faire.

F) Des indicateurs à travailler, nécessaires à l'installation progressive des principes d'une politique de bientraitance et de son évaluation

- 1) rendre l'utilisateur co-auteur de son parcours

- Donner une réalité à la liberté de choix dans la limite de la sécurité et des contraintes collectives
 - Respect des droits de l'utilisateur
 - Intégration de l'utilisateur à la structure lors de l'admission, participation
 - Ecoute et légitimité de la parole de l'utilisateur
 - Favoriser les relations entre usagers et une moindre dépendance aux professionnels
 - Prendre en compte le refus ou la non adhésion de l'utilisateur
 - **Traduction concrète** :

- CVS, temps paroles des jeunes, installation de boîtes à question pour ceux qui ont des difficultés à parler en public
- Utilisation à grande échelle de pictogrammes pour faciliter la communication
- Visite, présentation du personnel, accueil du jeune par les dispositifs.
- Ecoute des désirs des jeunes, activités, ateliers, loisirs (mercredis, soirées, semaines banalisées)
- Harmonisation des outils de communication - Makaton, planning de gestion de la vie quotidienne / le jeune est tenu de venir en activité sans être obligé d'y participer, en cas de « problématique chronique » révision de son projet.

- Accompagner l'autonomie
 - Information sur les droits et devoirs de la personne
 - Analyser et évaluer dans une recherche d'équilibre les bénéfices et les risques des activités proposées
 - Prendre en compte les rythmes propres de l'utilisateur confrontés aux limites de la vie collective
 - Accompagner par la parole la réflexion de l'utilisateur / Proposer des temps d'échanges et des outils de communication favorisant l'expression de l'utilisateur / réfléchir en équipe à ces outils
 - **Traduction concrète** :

- Un règlement intérieur affiché sur tous les groupes (et même sous forme de pictogrammes) indiquant les règles de vie de chaque dispositif
- Découverte et observation du jeune lors d'une nouvelle admission, discutée en équipe et rediscuter pour un bilan. Créer un parcours de découverte des activités proposées existantes dans l'établissement
- Repas adapté à la capacité du jeune
- Reformulation par pictogramme et geste

- Faciliter la communication de l'utilisateur
 - Proposer des situations d'expression
 - Créer des lieux et des temps, un environnement propice à la prise de parole de la personne
 - **Traduction concrète** :

- Favoriser les vœux des jeunes, utiliser des méthodes d'expression adaptées pictogrammes, makaton, roue des expressions des émotions, sets de table.
- Affectivité et sexualité / partenariat planning familial.

- Elaborer un projet d'accueil évaluable
 - Fixer des objectifs précis dans le cadre du projet personnalisé
 - Observer les effets des actions mises en œuvre au bénéfice de l'utilisateur, les adapter si nécessaire
 - **Traduction concrète** :

- Pour chaque activité un bilan est transmis au référent + fiche donnée à la famille pour préparer la synthèse, de même pour les jeunes
- Créer des outils/grilles d'évaluation en fonction de l'évolution. Réadaptation ou non des objectifs

- 2) Qualité du lien entre professionnels et usagers

- Respect de l'individualité
 - Respect de l'individualité et la singularité de l'utilisateur
 - Rechercher la réponse la plus élaborée possible par rapport aux besoins de l'utilisateur (formation, travail en groupe)
 - Porter attention et prévenir la question des relations affectives
 - **Traduction concrète** :

- Respect de la culture de chacun selon les dispositions inscrites au règlement intérieur
- Le contrat de séjour
- Intégration progressive de la prise en charge lors d'une admission
- Intégration scolaire (collège du secteur)
- Découverte du monde professionnel (stages en milieu ordinaire, ESAT)
- Tout ce qui tourne autour de la santé (régime alimentaire)

- Vigilance quant à la sécurité
 - Assurer la protection des mineurs
 - Veiller à la circulation de l'information et à l'élaboration de compte rendu plus facilement lisible par tous
 - Informer les usagers quant aux changements de l'organisation institutionnelle ou aux changements de professionnels
 - **Traduction concrète** :

- Mettre en place une commission vigilance pour évaluer le degré de gravité et d'urgence et si besoin faire un signalement aux autorités compétentes car existence de « fiche incident » sans réel aboutissement
- Sortie autonome de l'établissement autorisé sous certaines conditions
 - Evaluation de l'autonomie
 - Accord parental
 - Accord des équipes et de la direction
- Créer un document d'autorisation parentale
- Temps d'échange en individuel entre les parents et les équipes pluridisciplinaires

- **Indiquer le cadre institutionnel** et dire que l'équipe de direction en est le garant
 - Interroger les passages à l'acte violent et la question de la réparation, dans un délai pertinent

- **3) Enrichir la prise en charge**

- Travailler avec l'entourage et respecter les relations de l'utilisateur avec ses proches
 - Utiliser l'expertise de la famille en matière de connaissance de son enfant, au-delà des problèmes relationnels ou juridico-administratif qui peuvent exister.
- Ne pas porter de jugement de valeurs sur les relations usagers / Familles
- Apprendre à l'utilisateur à formaliser ses demandes
- Installer des lieux d'échanges usagers / professionnels et les identifier comme tel

- **Traduction concrète** :

Rencontre professionnels/familles

- Cahier de liaison
- Appel téléphonique
- PAI signé par la famille, le jeune, le référent et la directrice

Entretien préalable lors de l'admission avec la famille (infirmière, famille, jeune, assistante sociale, chef de service, référent)

Rester dans le cadre professionnel de l'IME et sur les actes d'interventions propres à l'IME le cadre familial étant du domaine privé (sauf situation particulière).

Mettre à disposition de l'équipe pluridisciplinaire les outils nécessaires à la communication (ordinateurs, tablettes, pictogrammes, makaton, etc...)

Dédier des bureaux aux éducateurs, psychiatre, psychologue, assistante sociale, infirmière, chef de service

Organiser des réunions cliniques, installer des cahiers de groupe sur chaque dispositif. Transmettre des informations sur la prise en charge de la personne accueillie avant la synthèse, recueillir l'avis de l'utilisateur avant la synthèse.

- 4) *Promouvoir la parole des professionnels*

- Promouvoir des échanges pluri professionnel et pluridisciplinaire autour de l'observation de la personne accueillie
- Sensibiliser les professionnels au sens de leur mission
- Avoir un projet d'établissement validé par les personnes accueillies et les professionnels.

- **Traduction concrète :**

- **Formation interne ou externe à l'établissement tout au long de sa carrière**
- **Entretien individuel pour chaque salarié avec la direction**
- **Association des personnes accueillies ou de leurs représentants à l'élaboration du projet d'établissement**

G) Des typologies de risques à expertiser

- *Des risques liés à l'inadéquation des locaux par rapport à la population accueillie*
 - Accessibilité des locaux. Chemins visuels
 - Vigilance par rapport au nombre de jeunes par bâtiment
 - Aménagement des locaux. Sécurisation de l'alimentation, marche en avant / qualité de traitement du linge.

- *Des risques liés au manque de sécurité et d'entretien des équipements*
 - Maintenance des locaux (alarmes, hygiène)
 - Maintenance des véhicules

- *Des risques liés au pilotage de l'établissement*
 - Actualisation du projet d'établissement
 - Règlement de fonctionnement
 - Recrutement de professionnels qualifiés
 - Formations qualifiantes. Politique d'évolution de carrière
 - Mise en place d'entretiens professionnels bi-annuels conforme au code du travail ainsi que d'entretiens annuel d'évaluation.
 - Informer les professionnels des choix stratégiques, réorganisation, construction de projets futurs.
 - Organiser l'expression des salariés.
 - Avoir un document unique de délégation révisé annuellement.
 - Instaurer des réunions régulières de l'équipe de direction élargie (directeur, chefs de service, médecin psychiatre, psychologue, directeur pédagogique)
 - Instaurer des fiches de postes pour chaque métier.

- *Des risques liés à l'accompagnement individuel des personnels dans l'accomplissement de leur mission*
 - Accompagner les professionnels lors de leur prise de fonction, donner le temps de la lecture des éléments indispensables au travail auprès des personnes accueillies (lecture projet d'établissement, principales procédures, fiches récapitulatives par usagers).
 - Instaurer un travail de réflexion et de prévention de l'usure professionnelle
 - Rendre obligatoire l'analyse de la pratique

- *Des risques liés à l'animation et la coordination des équipes*
 - Favoriser les mouvements de salariés en interne dans l'établissement
 - Favoriser la pluridisciplinarité des approches dans l'élaboration des projets de service et des projets personnalisés
 - Favoriser la transversalité des approches et rechercher la cohérence des discours

- *Des risques liés à l'absence de prise en compte de la parole des usagers*
 - Etablir des procédures d'accueil claires
 - Mettre en place les projets personnalisés dans les délais réglementaires
 - Instaurer des groupes de parole dans les différents services de l'institution afin de débattre de comment l'institution doit fonctionner pour répondre aux attentes des personnes.
 - Veiller à la bonne organisation des Conseils à la vie sociale et à leur tenue conformément à la réglementation
 - Assurer la traçabilité des demandes des personnes accueillies et les réponses qui y sont apportées.
 - Favoriser le vouvoiement dès que cela paraît possible

- *Des risques liés à l'organisation du travail*
 - L'organisation du travail se construit au regard des besoins des jeunes tout en veillant à permettre un équilibre de vie pour les professionnels / Associer autant que faire se peut les professionnels à l'élaboration des plannings.
 - Veiller à ne pas dépasser l'amplitude des temps de travail.
 - Travailler avec les pouvoirs publics à réduire l'impact sur la prise en charge de taux d'encadrement insuffisant.
 - Prévoir des temps de transmission de consignes.
 - S'approprier la mission de l'autre et en tenir compte. Faire équipe.
 - Etablir des procédures claires (sécurité, gestion de situation de violence...)

- *Des risques liés à l'isolement de la structure*
 - Favoriser les partenariats (ESAT de May, sport adapté, brigades vertes, ...)
 - Proposer des journées portes ouvertes.
 - Favoriser l'inclusion dans différents secteurs (classe, activités sportives).
 - Favoriser des conventions de partenariat (secteur hospitalier, EN).

- Des risques liés aux conditions de la prise en charge / Avoir plus de résidents à prendre en charge avec des moyens constants augmente les risques cités.
 - Risque d'atteinte à la liberté
 - Respect de la confidentialité
 - Favoriser une vie sociale
 - Non respect des habitudes et des libertés de la personne
 - Recherche des habitudes de vie, des modes de communication, notamment pour les jeunes qui n'ont pas accès à la parole / voir comment les respecter au mieux malgré les contraintes de la vie institutionnelle.
 - Risque d'atteinte à la dignité et à l'intimité
 - Vigilance concernant l'espace privé, douches, chambres...
 - Risque lié à l'absence d'individualisation de l'accompagnement des usagers
 - Composition des groupes adaptée
 - Inscription dans des ateliers et choix de ces derniers par l'utilisateur
 - Penser en amont la sortie du jeune et préparer sa sortie tant sur le plan psychologique que sur le plan matériel (organiser le transfert d'un établissement à l'autre le plus correctement possible)

H) Une qualité de la gestion des ressources humaines comme mesure préventive des situations de maltraitance

1) Le recrutement

- Lors des embauches en CDI et le plus souvent possible en CDD, un extrait de casier judiciaire N° 3 est demandé, de même que lors de la signature d'une convention avec un stagiaire ou de l'accueil d'un intervenant bénévole. L'article L133-6 du CASF précise en effet qu'est incapable d'exploiter, de diriger toute structure sociale ou médico-sociale, d'y exercer une fonction ou d'y être agréée, toute personne définitivement condamnée pour crime ou condamnée pour certains délits portant atteinte à la personne humaine.
- Tous les salariés sont informés et en particulier les nouveaux embauchés, des articles suivant du Code Pénal :
 - **L'article 431-1** : qui fait obligation à quiconque ayant connaissance d'un crime « dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets » ou dont les auteurs sont susceptibles d'en commettre de nouveaux qui pourraient être empêchés, d'en informer les autorités judiciaires, sous peine d'emprisonnement et d'amende.
 - **L'article 434-3** : qui indique que toute personne ayant eu connaissance de mauvais traitements ou de privations infligées à un mineur de quinze ans ou à une personne vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, doit en informer les autorités judiciaires ou administratives, sous peine d'emprisonnement et d'amendes

- **L'article 223-6** qui sanctionne toute personne qui pouvant empêcher par son action immédiate sans risque pour lui ou pour des tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne, s'est abstenu volontairement de le faire.

2) Le soutien aux salariés

La prévention de la maltraitance passe par la possibilité pour les professionnels de trouver un sens à leur mission. A cet égard, l'encadrement met en place des dispositifs et des outils permettant aux professionnels de travailler cette question du sens.

Ces dispositifs et ces outils sont des temps d'expression au sein des équipes, des réunions d'analyse de la pratique (obligatoirement inscrite dans les budgets) mais aussi la participation des professionnels à l'élaboration du projet d'établissement, à la mise en œuvre de l'évaluation interne et externe etc.

Le rôle de l'encadrement est également de proposer un cadre institutionnel, une organisation du travail, permettant une prise en charge de qualité. Cela demande par exemple une clarification des rôles et des missions de chacun. Chaque salarié dispose d'une fiche de poste et bénéficie d'entretiens annuels.

Le rôle de l'encadrement est enfin d'aborder la question des repères et des limites. Ainsi, la présence régulière des cadres sur le terrain et leur observation des situations permet de corriger et d'éviter la banalisation des « petites maltraitances » du quotidien ; agressivité, infantilisation, petites négligences, gestes déplacés...

Faute de quoi, le risque est grand qu'elles ne se développent car considérées cautionnées par l'institution.

3) La formation / La mobilité

Chaque année un plan de formation est mis en place pour prendre en compte les attentes des professionnels tant individuelles que collectives et les besoins des établissements.

(Favoriser la mobilité est une action majeure pour la prévention de la maltraitance. Cette mobilité peut s'exercer autant entre établissements de l'association, que vers des associations ou des établissements extérieurs (en favorisant par exemple, l'accès à des formations qualifiantes). Cette mobilité peut aussi s'exercer à l'intérieur d'un établissement en remaniant les équipes éducatives régulièrement par exemple.)

I) La transparence

Comme nous l'évoquions plus haut, une politique de transparence et d'ouverture de l'établissement vers l'extérieur participe pleinement à la prévention de la maltraitance.

Cette transparence et cette ouverture sont tant des attitudes tournées vers l'extérieur, participation à la vie de la cité par exemple que des attitudes destinées à faire « rentrer » cet extérieur dans l'institutions, accueil de stagiaires, organisation de manifestations festives ouvertes au public.

Elle s'adresse également aux professionnels par des temps de rencontre, de formations communes inter établissements par exemple.

Cette volonté de transparence s'applique également à l'intérieur de l'établissement ; aucune **relation duelle** entre un salarié ou une salariée et un ou une usager, non justifiée par un accompagnement, ne doit exister, les actions éducatives doivent être discutées et expliquées en réunion d'équipe, aucune action ne pouvant être gardée secrète.

J) Les Procédures

En cas de maltraitance ou de suspicion de celle-ci, chaque membre du personnel qui en a la connaissance doit en informer la direction. Le personnel est parfaitement informé de son obligation de signalement mais aussi du risque encouru en cas d'allégations mensongères.

1) Information à un membre du personnel

L'usager peut signaler à tout membre du personnel la maltraitance qu'il aurait subie ou dont il aurait eu connaissance.

2) Signalement à la direction

Chaque membre du personnel est tenu d'informer la direction de tout événement mettant en cause la sécurité ou l'intégrité de la personne handicapée. Dans ce cadre là la loi protège le salarié auteur du signalement.

«Le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire. ».
(Art. L 313-24 du CASF)

3) Audition de la victime

Le directeur ou son représentant reçoit la victime et le salarié qui a reçu la plainte initiale.

La victime est rassurée et réconfortée. Le directeur ou son représentant enregistre son témoignage et celui du salarié.

Un examen médical peut être demandé en urgence selon la législation en vigueur.

La victime est informée de la gravité de la situation. Le directeur lui confirme que l'établissement l'assistera tout au long du traitement de l'affaire.

4) Informations

La famille et le représentant légal sont informés et sont rapidement reçus pour une information, sur la suite des événements et sur l'attitude à avoir.

Un signalement est adressé au Procureur de la République ou au président du conseil départemental

Le Directeur Général et la Présidence de l'Association sont informés de la situation.

5) Convocation de l'agresseur

Deux cas de figure sont possibles :

5a) l'agresseur est un salarié

- a) Nous lui signifions une mise à pied conservatoire immédiate avec interdiction de voir la victime et l'informons des suites possibles concernant son contrat de travail.
- b) Nous l'informons de l'obligation de se tenir à la disposition de l'établissement pour toute information complémentaire
- c) Nous l'informons du signalement fait auprès du Procureur de la République ou du président du conseil départemental.
- d) Nous l'informons des démarches éventuelles (plaintes) engagées par la famille ou le tuteur

5b) l'agresseur est un résident

Il se rend à cette convocation, accompagné d'un éducateur.

- a) Nous l'informons de la gravité de son acte
- b) Nous lui signifions une interdiction de voir la victime
- c) Nous l'informons des suites éventuelles (plainte)
- d) Nous l'informons de sanctions possibles prévues dans le règlement de fonctionnement

6) Travail d'équipe

L'équipe est réunie en urgence afin de mettre en place une démarche d'accompagnement de la victime et de l'agresseur s'il s'agit d'un résident

7) Enquêtes administrative et judiciaire

Les éléments collectés par l'établissement sont fournis aux autorités. Du personnel éducatif accompagne la victime comme l'agresseur (si c'est un résident) pendant les auditions.

Règlement de fonctionnement IME La Cerisaie Septembre 2017



RÈGLEMENT DE FONCTIONNEMENT IME LA CERISAIE

SEPTEMBRE 2017



Préambule



IME La Cerisaie

5 Chemin de la Cerisaie

69690 Bessenay

04 74 72 88 00

Lacerisaie@sauvegarde69.fr

L'article L331-17 du CASF prévoit que tous les établissements sociaux et médico sociaux doivent se doter d'un règlement de fonctionnement. Celui-ci définit les droits de la personne accueillie ainsi que les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de la structure.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

Dispositions générales

Objet

Le règlement de fonctionnement contribue à améliorer la vie au sein de l'établissement en définissant et précisant les relations entre ses différents acteurs. Chacun doit être convaincu de l'importance de ses dispositions générales, de la nécessité d'y adhérer et de s'y référer : il constitue simultanément un outil de régulation de la vie sociale à l'IME et un outil dans le travail d'éducation à la citoyenneté.

Le règlement de fonctionnement définit et précise :

Les modalités de fonctionnement et d'organisation de l'établissement,

Les droits et devoirs des enfants, adolescents et jeunes adultes accueillis, ainsi que leurs familles,

Les règles de la vie collective, les modalités et les instances de régulation de la vie collective à l'IME.

Ces règles s'appliquent pour la totalité des temps de vie à l'IME.

Modalités d'élaboration et de révision

- ▶ Le règlement est élaboré sous la responsabilité du directeur.
- ▶ Il est soumis après consultation des instances représentatives du personnel, pour avis au Conseil de la Vie Sociale.
- ▶ Le règlement de fonctionnement fait l'objet de révisions périodiques sur l'initiative du Directeur ou du Conseil de la Vie Sociale du fait :
 - De modifications de la réglementation en vigueur
 - De changements de l'organisation ou la structure de l'établissement
 - De la révision et de l'évolution du projet de l'établissement
- ▶ Le règlement de fonctionnement est révisé au moins une fois tous les 5 ans
- ▶ La procédure de révision est alors conforme à la procédure d'élaboration

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

Dispositions générales

▶ Diffusion

Le règlement de fonctionnement fait l'objet d'une information et d'une diffusion auprès de tous les professionnels de l'établissement et annexé au contrat de travail de toute personne embauchée.

Le règlement de fonctionnement est annexé au contrat de séjour.

Le règlement de fonctionnement :

- **Est remis à chaque jeune et/ou à son représentant légal lors de son admission**
- **Est remis individuellement à chaque personne qui exerce au sein de l'établissement et aux intervenants extérieurs**
- **Est affiché dans la salle de réunion du personnel**
- **Est diffusé dans les différents lieux de vie et unités de l'établissement**
- **Est tenu à la disposition des autorités de contrôle et des partenaires**

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

L'IME La CERISAIE

Présentation de l'IME

L'IME la Cerisaie est un établissement de la Sauvegarde69

Implanté à Bessenay, dans les Monts du Lyonnais

L'IME la Cerisaie est un Institut Médico-éducatif agréé pour recevoir

35 jeunes de 6 à 20 ans en internat, sur un fonctionnement de 210 jours par an. Ces derniers présentent des déficiences intellectuelles moyennes à sévères avec ou sans troubles associés.

Ouverture en moyenne d'un we par mois sur 11 mois

12 jeunes de 6 à 20 ans en Semi-internat présentant des déficiences intellectuelles moyennes à sévères avec ou sans troubles associés, sur un fonctionnement de 210 jours par an.

6 places SESSAD

Pour des jeunes de 6 à 20 ans, porteurs d'une déficience légère avec ou sans troubles associés.

Ouverture 210 jours par an.

Secteur : intervention dans un périmètre d'environ 30 km autour de Bessenay

Les valeurs

- ▶ **L'établissement, fidèle à sa mission d'accompagnement, s'attache au quotidien à respecter les valeurs de neutralité, respect, protection, égalité... telles qu'énoncées dans le projet associatif et la charte des droits et libertés de la personne accueillie.**

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

1. La prise en charge

L'IME

1.1. L'équipe pluridisciplinaire

Les professionnels qui accompagnent les jeunes accueillis et mettent en œuvre son projet individuel forment l'équipe pluridisciplinaire.

Cette dernière élabore le contenu du projet d'accompagnement.

L'équipe est composée, des professionnels suivants :

- ▶ 1 directeur,
- ▶ 2 chefs de service,
- ▶ 1 pédopsychiatre,
- ▶ 1 psychologue,
- ▶ 1 assistante sociale,
- ▶ 1 coordonnatrice pédagogique
- ▶ 1 enseignante
- ▶ 2 rééducateurs (orthophoniste, psychomotricienne)
- ▶ Du personnel éducatif (ES, ME, AES)
- ▶ 1 infirmière

Le jeune et sa famille

- ▶ La personne accueillie et sa famille et/ou son représentant légal doivent être acteurs du projet d'accompagnement personnalisé proposé par l'équipe pluridisciplinaire. Ils doivent exprimer leurs attentes et, lorsque ce projet est validé, participer activement à sa mise en œuvre et à sa réussite.
- ▶ La famille et la personne accueillie doivent informer l'établissement d'événements pouvant modifier le comportement de cette dernière, ou de l'évolution de leurs attentes et de leur situation (mutation professionnelle, ou autre type d'évolution familiale). Notamment, il est indispensable pour l'établissement d'avoir toujours un numéro de téléphone actualisé permettant de joindre le responsable légal de la personne accueillie.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

1. La prise en charge

L'IME

Le jeune et son représentant

1.2. Le référent

Le référent éducatif est désigné au sein de l'équipe éducative et validé par la direction.

Ce dernier :

- ▶ **Participe à la signature du contrat de séjour ou d'accompagnement pour les jeunes suivis par le SESSAD**
- ▶ **garantit la bonne mise en œuvre du projet**
- ▶ **définit, et assure le lien avec les familles, les autres professionnels et les différents partenaires.**

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

1. La prise en charge

L'IME

Le jeune et sa famille

1.3. Les lieux d'accueil

L'IME La Cerisaie dispose de:

- ✓ 1 service décliné en 3 groupes (internes)
- ✓ 1 service de jour (Semi-Internes)
- ✓ 1 SESSAD
- ✓ des salles d'activités éducatives
- ✓ 3 salles de classe
- ✓ Des bureaux
- ✓ 1 cuisine centrale et 1 cuisine pédagogique
- ✓ Des espaces de jeux
- ✓ Des lieux de restauration
- ✓ Une salle sensorielle
- ✓ Une salle de psychomotricité
- ✓ Une salle d'orthophonie
- ✓ Des sanitaires adaptés
- ✓ Une salle de documentation et d'informatique
- ✓ Des salles de réunion
- ✓ Une infirmerie
- ✓ Une salle polyvalente pour les activités physiques, sportives, spectacles....

- ▶ Tous ces lieux doivent être respectés par les personnes accueillies.
- ▶ La personne accueillie ne doit pas les dégrader (jeter des papiers, cracher, casser du matériel, salir volontairement,...)
- ▶ Les dégradations occasionnées, volontairement ou non, par la personne accueillie, donneront lieu à facturation à la famille des frais occasionnés, indépendamment des sanctions qui pourront être prises en cas de dégradation délibérée.
- ▶ Le matériel lié à la sécurité devra également être respecté sous peine de mettre en danger la collectivité. Chacun est par ailleurs tenu de respecter les consignes de sécurité affichées à l'entrée des bâtiments, notamment en cas d'alerte incendie. Des exercices de sécurité seront réalisés.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

1. La prise en charge

L'IME

- ✓ un environnement extérieur aménagé (terrain de football, aires de jeux, espaces verts et arborés, parking)

Un partenariat existe avec les communes environnantes, ce qui permet entre autre aux jeunes de bénéficier des espaces sportifs (gymnase, terrains de tennis...)

Le jeune et sa famille

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

2. L'Admission

L'IME

Le jeune et sa famille

2.1 Les critères d'admission

L'IME La Cerisaie est agréé au titre 16 du décret n° 89- 798 du 27 octobre 1989 pour prendre en charge des enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 6 à 20 ans, voire plus, présentant une déficience intellectuelle moyenne à sévère avec ou sans troubles associés et compatible avec une vie collective.

L'orientation vers l'IME La Cerisaie est formalisée par une notification émanant de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du Rhône et de la Métropole, envoyée tant à la famille qu'à l'établissement.

L'IME La Cerisaie est autorisé, en date du 10 juillet 2017 à accompagner au moyen d'un SESSAD des enfants, adolescents et jeunes adultes porteurs d'une déficience intellectuelle légère avec ou sans troubles associés.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

2. L'Admission

L'IME

2.2. La procédure d'admission

> la visite de l'établissement :

Même sans notification, toute famille peut demander à visiter l'établissement.

Chaque année, des portes ouvertes sont organisées pour les familles qui souhaitent visiter l'IME avant toute admission. Ces dernières sont reçues par la direction et accompagnées de l'Assistante Sociale pour la visite.

Aucune décision ne pourra être prise à la suite de cette seule visite.

La procédure est la suivante :

- > **Réception de la notification**
- > **Dès la réception de la notification, un courrier est adressé à la famille proposant une prise de contact avec l'établissement.**
- > **Mise en place d'une étude des admissions selon l'âge de l'enfant et son secteur géographique**
- > **Mise en place d'entretiens d'admission en accord avec la famille**

A réception de la notification d'orientation MDPH, plusieurs entretiens se déroulent sur une demi-journée auprès du médecin pédopsychiatre, de la psychologue, du directeur ou du chef de service, et de l'assistante sociale. Un temps peu être pris avec l'infirmière.

Le jeune et sa famille

- > **A réception de la notification, il appartient à la famille de prendre contact avec l'établissement.**
- > **La famille prend rendez-vous auprès de l'Assistante Sociale et s'engage à respecter les rendez-vous prévus.**

- > **Il appartient à la famille de remplir les documents nécessaires au dossier d'inscription et de fournir les pièces justificatives demandées.**
- > **Notamment, l'assurance scolaire est obligatoire.**

- > **La personne accueillie, avec l'aide de sa famille et, si nécessaire, de l'assistante sociale, devra s'acquitter des formalités administratives permettant la poursuite de sa prise en charge.**

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

2. L'Admission

L'IME

► Commission d'admission

A l'issue de la rencontre avec la famille, la commission d'admission se réunit pour valider ou non l'admission. (directeur, chefs de service, pédopsychiatre, psychologue, assistante sociale).

► Le dossier d'admission

Lorsque la candidature est pertinente et que la famille donne son accord oralement:

- un dossier d'admission est transmis à la famille par l'assistante sociale pour retour le jour de l'arrivée du jeune à l'IME.
- le livret d'accueil est remis à la famille.

► Le contrat de séjour

Une fois l'admission prononcée par le directeur, il est remis à la famille un contrat de séjour qui reprend l'inventaire des moyens de l'établissement et l'ensemble des attentes de la famille et de la personne à accueillir dans l'attente de la définition de son projet individualisé.

Le jeune et sa famille

- La famille et le jeune lors du contrat de séjour formulent leurs attentes.

- A l'issue des deux 1er mois, un rencontre sera organisée par le chef de service avec le jeune, sa famille et le référent pour établir les premières bases du projet personnalisé.

- Une grande vigilance est demandée pour que la situation du jeune soit à jour sur le plan administratif (adresse, téléphone, droits sociaux, notification, orientations...).

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

3. La vie quotidienne

L'IME

Le jeune et sa famille

3.1 Les horaires d'accueil des enfants

L'IME est ouvert pour les enfants le lundi matin à 10h, jusqu'au vendredi 14h à partir de 2017.

L'établissement est ouvert un week-end par mois pour 3 jeunes de l'IME et 3 jeunes provenant d'un autre établissement. Il est ouvert la 1^{ère} semaine des vacances scolaires. La structure est fermée les 4 premières semaines de Août.

L'accueil des jeunes peut être différé ponctuellement d'une demi journée pour formation du professionnel.

Les vendredis après midi, les professionnels travaillent sur diverses thématiques (projet d'établissement...).

3.2 Accueil de la famille ou du représentant légal

L'accueil des parents se fait par le secrétariat.

Pour les parents qui accompagnent leur enfant à l'IME, l'accueil du matin et la sortie s'effectue au secrétariat.

3.3 Le calendrier de fonctionnement

Le calendrier annuel est présenté au Conseil de la Vie Sociale et transmis aux familles.

- ▶ Tout retard doit faire l'objet d'un appel téléphonique auprès du secrétariat de l'établissement.
- ▶ Les parents venant récupérer leur enfant à l'IME ou au taxi en fin de journée s'engagent à la plus grande ponctualité.
- ▶ Ils ne sont pas autorisés à se rendre directement sur les pavillons d'hébergement, dans les locaux du semi-internat ou en classe pendant le temps de présence des enfants.
- ▶ Il est recommandé aux familles d'être très attentives à ce document qui organise l'accueil de leur enfant pour toute l'année civile.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

3. La vie quotidienne

IME

Le jeune et sa famille

3.3 Matériels fournitures et locaux

Les fournitures pédagogiques et d'activité sont à la charge de l'établissement.

Le marquage des vêtements est demandé systématiquement aux familles. L'IME peut éventuellement commander les étiquettes, aux frais de la famille.

3.4 Les transports

Ils sont assurés par un prestataire défini par l'établissement. Les horaires de transport doivent être respectés. Chaque famille a en sa possession les coordonnées de cette société.

Les horaires concernant chaque personne accueillie sont communiqués aux familles en fin d'année pour l'année suivante ou lors des entretiens d'admission lorsque cette dernière survient en cours d'année.

Des modifications peuvent intervenir en cours d'année.

- ▶ Il est indispensable de respecter le matériel mis à disposition (locaux, véhicules). En cas de dégradation volontaire par leur enfant, les parents seront sollicités pour la prise en charge des réparations.
- ▶ En cas d'absence ou de retour après absence, il appartient à sa famille de prévenir la société prestataire en appelant au numéro communiqué.
- ▶ Tout retard répété et/ou injustifié pourra donner lieu à la suspension de la prestation transport, dans la mesure où il entraîne des nuisances pour l'ensemble des usagers du circuit concerné.
- ▶ De manière générale, tout comportement mettant en péril la sécurité du transport, pourra donner lieu à la suspension de cette prestation.
- ▶ L'autonomie des transports peut s'acquérir, après un travail spécifique avec les éducateurs référents, lorsque le jeune en est capable et quelque soit son âge.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

3. La vie quotidienne

L'IME

Le jeune et sa famille

3.5 Les repas

Les repas sont pris sur les pavillons d'hébergement ou sur le dispositif du semi internat vers 12h et en soirée vers 19h selon les activités, pour les internes. Le temps de repas est suivi par un temps de détente.

Pour certaines occasions, des repas peuvent être préparés et consommés, soit au sein du service, soit au sein de la cuisine pédagogique, soit à l'extérieur de l'établissement.

Certains types de menus adaptés sont délivrés uniquement sur certificat médical.

3.6 Les activités

Tous les coûts liés aux activités sont pris en charge par l'établissement.

Les activités présentées à l'ensemble des personnes accueillies sont construites pour répondre aux besoins généraux du développement des enfants, adolescents et jeunes adultes, et selon les besoins exprimés au sein du projet individualisé de chacun.

Durant les activités les personnes accueillies peuvent être photographiées ou filmées par des professionnels.

- ▶ Les personnes accueillies doivent respecter les horaires définis.
- ▶ Elles peuvent participer au service de l'après repas.

- ▶ Les familles pourront être sollicitées ponctuellement pour financer certains frais (licences, projets particuliers, ...)
- ▶ Il est souhaitable que les familles participent étroitement à l'élaboration du projet individualisé de leur enfant et en soient également acteur.
- ▶ Le responsable légal peut s'opposer, en remplissant le document remis par l'IME, au fait que l'usager soit photographié ou filmé.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

3. La vie quotidienne

L'IME

Le jeune et sa famille

3.7 Les absences

- ▶ Toute absence doit être signalée le jour même au secrétariat de l'IME avant 10h.
- ▶ La fréquentation permanente de l'établissement pendant toutes ses périodes d'ouverture, y compris les vacances scolaires, est obligatoire.
- ▶ Il est rappelé par ailleurs que l'assiduité scolaire est une obligation légale de 6 à 16 ans.
- ▶ Les absences hors problèmes médicaux doivent être exceptionnelles et validées par la direction.
- ▶ Les absences pour raisons médicales sont signalées au secrétariat dès le 1er jour d'absence et si besoin à l'infirmière (transmission d'un certificat médical).
- ▶ Si les absences sont trop fréquentes et non motivées, la direction interpellera les autorités compétentes (ARS, MDPH, protection de l'Enfance, Juge des Enfants).

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

3. La vie quotidienne

L'IME

3.8 Les objets personnels

L'introduction d'objets personnels, notamment de valeur, précieux et fragiles est fortement déconseillée. L'établissement ne pourra être tenu responsable en cas de perte, vol ou détérioration.

Les familles peuvent confier de l'argent de poche à leur enfant qui sera accompagné dans sa gestion par les professionnels.

L'assurance de l'IME ne couvre pas la prise en charge financière des objets personnels précieux dégradés.

L'introduction d'objets dangereux est interdite.

3.9 Les rendez vous

Les rendez-vous avec les éducateurs et enseignants se prennent de préférence par le cahier de liaison et hors temps de présence enfant.

Les rendez vous avec les autres professionnels (médecins, paramédicaux, assistante sociale, direction...) par téléphone.

Le jeune et sa famille

- ▶ Le marquage des vêtements est demandé systématiquement aux familles.
- ▶ L'IME peut éventuellement commander les étiquettes, aux frais de la famille.
- ▶ En cas de litige l'assurance « responsabilité civile » des parents, demandée en début d'année, couvre les dommages causés par un tiers.
- ▶ Les éducateurs ne peuvent recevoir d'appels téléphoniques sur le temps de présence enfant en journée.
- ▶ Ils sont davantage disponibles en soirée. Un appel téléphonique de la famille est souhaitable durant la semaine.
- ▶ En cas d'urgence, ils peuvent vous rappeler dans la journée.
- ▶ Les rendez-vous avec les autres professionnels peuvent se prendre par l'intermédiaire du secrétariat.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

4. La vie sociale et relationnelle

L'IME

4.1 Le Respect des Personnes et de l'environnement

L'établissement a mis en place une procédure de bientraitance

La personne accueillie est respectée par les différents intervenants de l'IME.

La personne accueillie doit être respectée par la population extérieure à l'établissement, tant lors de visite de l'IME par des tiers que lors d'activités vécues en dehors de l'IME.

La personne accueillie a le droit de vivre dans des conditions permettant sa sécurité, sa liberté de parole, son bien-être, son évolution,...

En cas de conduites déviantes (vols, violences,...) et ce malgré l'intervention de l'équipe éducative, un rapport de comportement avec fiches événementielles devra être obligatoirement établi. La direction peut, selon les situations, procéder à une exclusion temporaire accompagnée d'une plainte ou d'un signalement à l'autorité administrative et / ou judiciaire.

Toute information préoccupante recueillie par un professionnel de l'établissement, concernant un usager, pourra faire l'objet d'une déclaration aux autorités compétentes.

Il est rappelé de manière générale que la consommation de cigarettes nuit gravement à la santé.

Le jeune et sa famille

- ▶ La personne doit respecter tant dans les actes que dans les paroles l'ensemble des personnels qui interviennent dans la structure ainsi que ses camarades.
- ▶ Une bonne intégration passe par le respect des personnes rencontrées (une tenue et des attitudes correctes) au sein de la ville (dans les bus, chez les commerçants, lors d'activités culturelles, sportives ou autres,...).
- ▶ Toutes formes de violence (physiques, verbales, psychologiques) sont strictement interdites.
- ▶ La possession de couteaux, d'armes (même factices) ou autres objets dangereux, est strictement interdite, ainsi que l'introduction de substances illicites.
- ▶ La personne accueillie doit signaler tout problème de vol ou racket auprès de l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire, du chef de service ou de la direction.
- ▶ Conformément à la législation en vigueur, personne ne doit fumer à l'intérieur de l'établissement.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

4. La vie sociale et relationnelle

L'IME

Le jeune et sa famille

4.1 Le Respect des Personnes et de l'environnement

La personne accueillie a le droit d'avoir une vie affective.

- ▶ La personne accueillie doit faire preuve de retenue dans ses rapports aux autres (pas d'attitude provocante devant les autres camarades).
- ▶ Chaque jeune a le droit d'avoir une vie affective dans le respect de leur intimité mais la manifestation publique de leurs sentiments, comme l'amitié ou l'affection qu'ils se portent, doit s'exprimer dans des comportements adaptés, en respectant les normes admises en société.
- ▶ Chaque jeune a le droit de vivre une relation amoureuse en respectant le consentement mutuel, dans le respect de leur intimité, et dans un cadre privé.
- ▶ Les relations sexuelles ne sont pas permises dans l'enceinte de l'établissement.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

4. La vie sociale et relationnelle

L'IME

4.2 L'hygiène Corporelle et vestimentaire

Selon les difficultés passagères ou pathologiques des usagers, un accompagnement éducatif à la toilette peut être mis en place par les personnels assurant leur accompagnement.

Dans tous les cas, le personnel éducatif est en droit d'intervenir si l'hygiène corporelle et vestimentaire ne respecte pas les autres.

4.3 L'accès aux soins

Le suivi médical régulier (visite médicale annuelle, vaccination, orthodontie, ophtalmologie, ...) est sous la responsabilité de la famille.

L'IME assure la continuité de certains soins (rééducations kinesthésique, surveillance des maladies bénignes (rhume, via le médecin généraliste rattaché à l'établissement, suivi pondéral...)), ainsi que les prestations en lien avec la pathologie du jeune qui justifient son orientation à l'IME (CMP, suivi psychologique, rééducatif (orthophonie, psychomotricité) en concertation avec le médecin psychiatre de l'IME et les partenaires de soins.

La famille est informée de toute modification de traitement et leur adhésion est recherchée.

Ces modalités d'accompagnements sont évaluées au moment du projet personnalisé

L'infirmière assure les urgences.

La personne accueillie bénéficie d'une vigilance de la part des personnels de l'IME par rapport aux suivis des traitements et de son état de santé.

Les médecins de l'établissement pourra alerter les familles sur la nécessité de consulter tel ou tel spécialiste, ou d'engager certains soins ne relevant pas de l'établissement.

Des actions de prévention (bucco-dentaire, obésité, hygiène de vie,...) sont organisées conjointement par l'équipe médicale, éducative, pédagogique et la psychologue de l'IME en partenariat avec des organismes externes à l'établissement.

Le jeune et sa famille

- ▶ Tous les usagers doivent adopter une tenue propre, décente, et adaptée à chaque saison ; les tenues excentriques ou provocantes ne sont pas acceptées.
- ▶ Bonnets et autres couvre-chefs ne sont pas autorisés à l'intérieur des bâtiments.
- ▶ Les parents ou responsables légaux doivent se porter disponibles pour venir chercher leur enfant si son état de santé le nécessite.
- ▶ Ils doivent également porter à la connaissance de l'infirmière les soucis éventuels de santé que leur enfant peut rencontrer.
- ▶ Aucune médication ne pourra être donnée sans présentation par les parents ou responsables légaux d'une ordonnance actualisée.
- ▶ Les vaccinations obligatoires sont à la charge des parents et à leur initiative.
- ▶ Il est rappelé que les parents ont un devoir de soin vis-à-vis de leur enfant, qui plus est sur injonction du médecin scolaire.

Règlement fonctionnement IME la Ceresaie septembre 2017

4. La vie sociale et relationnelle

L'IME

Le jeune et sa famille

4.4 Le droit d'expression

Des temps d'expression sont organisés afin que les personnes accueillies puissent exprimer leurs souhaits, leurs désirs sur le fonctionnement de l'établissement.

La parole de l'enfant est favorisée, respectée par les professionnels, sans jugement de valeur.

3 fois dans l'année un Conseil de la Vie Sociale (CVS) est organisé. Chaque service est représenté par un jeune. Participent également 3 représentants des familles, 2 administrateurs et des représentants des salariés. Les familles peuvent interpeller les représentants du CVS pour leur faire part de leur suggestions, interrogations...

4.5 Les sanctions

En cas de contestation d'une sanction prononcée par l'équipe éducative ou le chef de service, l'utilisateur, ses parents ou responsables légaux pourront saisir le Directeur de l'établissement par courrier.

- ▶ Les personnes participant à ces temps doivent le faire dans le respect d'autrui et de l'établissement.
- ▶ Les contenus de ces temps doivent être transmis au Conseil de la Vie Sociale de l'IME.
- ▶ Lors d'un non-respect du règlement de fonctionnement de l'IME par la personne accueillie, des sanctions peuvent être prises à son encontre :
- ▶ Avertissement oral par le personnel ; quand le personnel remarque un manquement au règlement, la personne concernée en sera informée de vive voix et invitée à reparler de ce manquement en individuel lors d'une reprise éducative.
- ▶ Sanction éducative (privation d'activité, travail d'intérêt général....).
- ▶ Avertissement avec reprise par le chef de service, si malgré l'échange avec l'équipe éducative, l'utilisateur ne respecte toujours pas le règlement

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

4. La vie sociale et relationnelle

L'IME

Le jeune et sa famille

4.5 Les sanctions:

Types de réponses (mesures éducatives, sanctions)	Prononcée par
<ul style="list-style-type: none"> Rappel à l'ordre Confiscation Contention physique (appropriée) Mise au calme 	Encadrant direct
<ul style="list-style-type: none"> Mise au calme Excuses Médiation (verbale, écrite,...) Réparation immédiate Alerter l'éducateur référent, le responsable de service, le directeur 	Référent de groupe Tout adulte de l'établissement (détenteur d'une autorité)
<ul style="list-style-type: none"> Rappel à l'ordre Service rendu à la collectivité Excuses Information à la famille Avertissement écrit Alerter le directeur 	Cadres de proximité : les responsables de service
<ul style="list-style-type: none"> Rappel à l'ordre et au règlement Réparation financière Exclusion temporaire Exclusion définitive Alerter les autorités légales ou judiciaires Dépôt de plainte 	Le directeur

▶ Courrier ou appel téléphonique à la famille : si les avertissements verbaux sont sans effet, la Direction sera informée de ce manquement et notifiera par écrit à l'utilisateur et à ses parents les faits qui lui sont reprochés.

▶ Rencontre préalable avec le directeur : si l'équipe éducative ne perçoit aucune amélioration après réception du courrier, une entrevue sera alors organisée avec la Direction et des représentants de l'équipe éducative, l'utilisateur et ses parents afin d'entendre les explications de chacun. A l'issue de la rencontre, une décision sera prise en fonction du type et de la gravité des faits.

▶ Exclusion temporaire : si les faits sont très graves ou si la personne persiste à ne pas respecter le règlement, une exclusion temporaire sera prononcée, après information de la MDPH, et après avis de l'équipe pluridisciplinaire.

▶ Demande d'exclusion définitive : en cas de récidive ou si les faits mettent en danger la personne accueillie elle-même, ses camarades ou le personnel de l'établissement, une exclusion définitive pourra être demandée à la MDPH par le directeur, après avis de l'équipe pluridisciplinaire, avec proposition d'orientation vers un autre lieu d'accueil. Dans ces situations, la famille de la personne accueillie sera avertie de la situation et selon la gravité des faits l'utilisateur sera entendu en présence de ses parents. **L'ARS sera également avertie.**

Règlement fonctionnement IME la Ceresaie septembre 2017

5. Modalités de fin de prise en charge

L'IME

5.1. Intégration dans le monde adulte

La mission principale de l'IME et du SESSAD est de permettre à toute personne accueillie de s'intégrer, selon ses possibilités, dans le monde adulte tant socialement que professionnellement.

A l'approche de la majorité, l'IME propose l'accueil du jeune sur un pavillon spécifique, permettant un accompagnement approprié.

L'établissement, tout au long du temps d'accompagnement, proposera des orientations à l'utilisateur et à sa famille quant à l'avenir de ce dernier.

L'établissement organisera des stages vers d'autres établissements afin de valider le projet d'orientation du jeune adulte et, une fois l'orientation prononcée, afin de lui permettre une intégration progressive.

A l'âge adulte, la MDPH prononcera l'orientation.

Le jeune et sa famille

- ▶ La personne accueillie et sa famille devront expliciter leurs attentes afin qu'elles puissent être travaillées et discutées.
- ▶ Dès lors que le jeune adulte percevra l'AAH une participation financière pourra être demandée pour des stages avec hébergement.
- ▶ Il est également attendu une implication et une participation des familles et de l'utilisateur pour qu'il puisse se rendre sur ses lieux de stages.
- ▶ Cette implication dans le projet de vie est indispensable au maintien dans l'établissement des jeunes adultes de plus de 20 ans.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

5. Modalités de fin de prise en charge

L'IME

Lors de la sortie de l'usager de l'établissement, et en accord avec la famille, un dossier présentant ses compétences et ses difficultés sera présenté à l'établissement pour adulte de destination.

Le jeune et sa famille

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

5. Modalités de fin de prise en charge

L'IME

Le jeune et sa famille

5.2. Rupture du contrat de séjour ou d'accompagnement pour les jeunes du SESSAD

> A l'initiative de la famille

La famille peut à tout moment mettre fin au contrat de séjour.

> Lors de l'admission dans un établissement pour adulte, de manière automatique

> A l'initiative de l'établissement

L'établissement peut demander à la MDPH l'arrêt du contrat de séjour, lorsque l'établissement ne peut plus répondre aux besoins de la personne accueillie ou que cette dernière, par son comportement, dépasse les capacités de l'établissement à contenir son mal-être.

Dans ces situations, la famille sera étroitement associée à cette démarche.

L'IME se doit de faire des propositions de réorientation à la famille, qui ensuite seront étudiées par la MDPH.

✓ La dénonciation du contrat de séjour ou d'accompagnement nécessite obligatoirement une validation de la MDPH et fait l'objet d'une notification de la part de cette dernière.

- ▶ La famille doit faire connaître par écrit au directeur de l'IME son intention de mettre fin au contrat de séjour, document qui sera transmis conjointement à la MDPH

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

6. Modalités de réclamation, de suggestion

L'IME

L'établissement se doit d'être à l'écoute des familles et des usagers.

En cas de réclamation, de suggestion ou de remarque éventuelle, il est possible d'en faire part au référent du projet de la personne accueillie ou au chef de service concerné.

Celui-ci remontera l'information aux personnes concernées lors des réunions d'équipe ou de direction.

La direction reste disponible pour aborder de vive voix ou par courrier les contenus des possibles réclamations, suggestions.

En cas de besoin, la famille peut saisir un tiers extérieur référencé pour se faire accompagner dans sa réclamation.

L'IME dispose d'un cahier de réclamation disponible sur lesquels pourront être consignées les attentes des jeunes ou des familles. Une réponse sera faite à chaque réclamation.

Règlement fonctionnement IME la Cerisaie septembre 2017

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTES

DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

J.O N° 234 DU 9 OCTOBRE 2003

Article 1er

Principe de non-discrimination

Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social.

Article 2

Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

La personne doit se voir proposer une prise en charge ou un accompagnement, individualisé et le plus adapté possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.

Article 3

Droit à l'information

La personne bénéficiaire de prestations ou de services a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement demandé ou dont elle bénéficie ainsi que sur ses droits et sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou de la forme de prise en charge ou d'accompagnement. La personne doit également être informée sur les associations d'usagers oeuvrant dans le même domaine.

La personne a accès aux informations la concernant dans les conditions prévues par la loi ou la réglementation. La communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi s'effectue avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative.

Article 4
**Principe du libre choix, du consentement éclairé
et de la participation de la personne**

Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation :

1° La personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre de son admission dans un établissement ou service, soit dans le cadre de tout mode d'accompagnement ou de prise en charge ;

2° Le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.

3° Le droit à la participation directe ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en oeuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.

Lorsque l'expression par la personne d'un choix ou d'un consentement éclairé n'est pas possible en raison de son jeune âge, ce choix ou ce consentement est exercé par la famille ou le représentant légal auprès de l'établissement, du service ou dans le cadre des autres formes de prise en charge et d'accompagnement.

Ce choix ou ce consentement est également effectué par le représentant légal lorsque l'état de la personne ne lui permet pas de l'exercer directement. Pour ce qui concerne les prestations de soins délivrées par les établissements ou services médico-sociaux, la personne bénéficie des conditions d'expression et de représentation qui figurent au code de la santé publique.

La personne peut être accompagnée de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par la prise en charge ou l'accompagnement.

Article 5
Droit à la renonciation

La personne peut à tout moment renoncer par écrit aux prestations dont elle bénéficie ou en demander le changement dans les conditions de capacités, d'écoute et d'expression ainsi que de communication prévues par la présente charte, dans le respect des décisions de justice ou mesures de protection judiciaire, des décisions d'orientation et des procédures de révision existantes en ces domaines.

Article 6

Droit au respect des liens familiaux

La prise en charge ou l'accompagnement doit favoriser le maintien des liens familiaux et tendre à éviter la séparation des familles ou des fratries prises en charge, dans le respect des souhaits de la personne, de la nature de la prestation dont elle bénéficie et des décisions de justice. En particulier, les établissements et les services assurant l'accueil et la prise en charge ou l'accompagnement des mineurs, des jeunes majeurs ou des personnes et familles en difficultés ou en situation de détresse prennent, en relation avec les autorités publiques compétentes et les autres intervenants, toute mesure utile à cette fin. Dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et du souhait de la personne, la participation de la famille aux activités de la vie quotidienne est favorisée.

Article 7

Droit à la protection

Il est garanti à la personne comme à ses représentants légaux et à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge ou un accompagnement, le respect de la confidentialité des informations la concernant dans le cadre des lois existantes.

Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité, y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté.

Article 8

Droit à l'autonomie

Dans les limites définies dans le cadre de la réalisation de sa prise en charge ou de son accompagnement et sous réserve des décisions de justice, des obligations contractuelles ou liées à la prestation dont elle bénéficie et des mesures de tutelle ou de curatelle renforcée, il est garanti à la personne la possibilité de circuler librement. A cet égard, les relations avec la société, les visites dans l'institution, à l'extérieur de celle-ci, sont favorisées.

Dans les mêmes limites et sous les mêmes réserves, la personne résidente peut, pendant la durée de son séjour, conserver des biens, effets et objets personnels et, lorsqu'elle est majeure, disposer de son patrimoine et de ses revenus.

Article 9

Principe de prévention et de soutien

Les conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter de la prise en charge ou de l'accompagnement doivent être prises en considération. Il doit en être tenu compte dans les objectifs individuels de prise en charge et d'accompagnement.

Le rôle des familles, des représentants légaux ou des proches qui entourent de leurs soins la personne accueillie doit être facilité avec son accord par l'institution, dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et des décisions de justice.

Les moments de fin de vie doivent faire l'objet de soins, d'assistance et de soutien adaptés dans le respect des pratiques religieuses ou confessionnelles et convictions tant de la personne que de ses proches ou représentants.

Article 10

Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie

L'exercice effectif de la totalité des droits civiques attribués aux personnes accueillies et des libertés individuelles est facilité par l'institution, qui prend à cet effet toutes mesures utiles dans le respect, si nécessaire, des décisions de justice.

Article 11

Droit à la pratique religieuse

Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services.

Article 12

Respect de la dignité de la personne et de son intimité

Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti. Hors la nécessité exclusive et objective de la réalisation de la prise en charge ou de l'accompagnement, le droit à l'intimité doit être préservé.



SAUVEGARDE 69

IME LA CERISAIE

5 chemin de la Cerisaie
69690 BESSENAY
T 04 74 72 88 00
F 04 74 72 88 01
lacerisaie@sauvegarde69.fr

www.sauvegarde69.fr

SAUVEGARDE 69