



PROJET ETABLISSEMENT LES RIVIERES

2019 - 2024

ASSOCIATION AR ROC'H

PREAMBULE

LA NOTION DE PROJET D'ETABLISSEMENT

Apparu dans la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, le projet d'établissement est le document de référence, à l'interne comme à l'externe, qui détermine la politique générale d'un établissement, les axes de développement envisagés et les moyens à mettre en œuvre pour réaliser sa mission.

Il définit plus précisément (cf. article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles) les objectifs de l'établissement "notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement".

Etabli pour une durée maximale de 5 ans, le projet d'établissement est adopté par le Conseil d'Administration après consultation du Conseil de la Vie Sociale (CVS).

LA DEMARCHE D'ELABORATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT

La démarche projet a été accompagnée par l'URIOPSS Bretagne (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux) d'avril 2019 à octobre 2019.

Cet accompagnement réalisé par une formatrice comprenait une guidance méthodologique permettant de croiser les obligations législatives et réglementaires du dispositif ITEP (Institut Thérapeutique Educatif Pédagogique) et IME (Institut Médico-Educatif) ainsi que les recommandations de l'ANESM (Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et Médico-sociaux - depuis Avril 2018, l'ANESM a fusionné avec la HAS, Haute Autorité de Santé), avec les pratiques de l'établissement et les différents documents de référence existants notamment les rapports d'évaluations interne et externe.

L'accompagnement prévoyait l'animation de groupes de travail thématiques réunissant des professionnels associés au regard de leur fonction et de leurs compétences et du thème abordé. La constitution des groupes a visé la pluridisciplinarité pour favoriser le croisement des regards et la richesse des contributions.

La réalisation de ce document a permis de :

- construire une référence aussi bien en interne (conseil d'administration, professionnels et résidents de l'établissement) qu'en externe (familles, représentants légaux, structures partenaires, organismes de tutelles : conseil général, ARS (Agence Régionale de Santé),
- définir le sens des interventions de chacun et les situer dans une complémentarité entre tous les professionnels de l'établissement.

Elle a également constitué un moment important pour l'institution car :

- elle a permis de se projeter dans l'avenir, de se préparer aux nouvelles organisations de travail,
- elle a favorisé la lisibilité du sens des actions des accompagnements, des prestations, de leur cohérence.

Ce long travail de gestation s'est élaboré dans le souci d'être au plus près des besoins des personnes accueillies et a favorisé une réelle dynamique associative et institutionnelle, aboutissant, à l'écriture du projet d'établissement 2019-2024.

L'ensemble des professionnels ont participé aux groupes de travail mis en place pour élaborer ce projet.

Son élaboration a été suivie par le comité de pilotage.

Les plans d'action ont été validés par la direction le 22 octobre 2019.

Le projet finalisé a été présenté aux professionnels et aux membres du conseil d'administration le 20 décembre 2019.

Le conseil d'administration a validé le projet le

SOMMAIRE

LA NOTION DE PROJET D'ETABLISSEMENT	2
LA DEMARCHE D'ELABORATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT	2
I. L'HISTOIRE DE L'ASSOCIATION AR ROC'H ET CELLE DE L'ETABLISSEMENT, SON EVOLUTION DANS LE TEMPS.....	8
1. IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT	8
2. ORGANISME GESTIONNAIRE	8
3. HISTORIQUE DE L'ETABLISSEMENT	11
4. ORGANIGRAMME DE L'ASSOCIATION	12
5. ORGANIGRAMME DE L'ETABLISSEMENT	13
.....	13
.....	13
6. TABLEAU DES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN	14
7. LE POSITIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE	14
II. LES VALEURS ET LES PRINCIPES D'ACTION AU REGARD DU PROJET DE L'ASSOCIATION AR ROC'H.....	17
1. LES MISSIONS DE L'ASSOCIATION AR ROC'H	17
2. LES OBJECTIFS DE L'ASSOCIATION	17
3. LES VALEURS DE L'ASSOCIATION AR ROC'H.....	18
4. LES PRINCIPES D'ACTIONS DE L'ETABLISSEMENT AU REGARD DU PROJET ASSOCIATIF.....	19
III. LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT AU REGARD DES AUTORISATIONS, DU CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL	20
IV. LES EVOLUTIONS MAJEURES AUXQUELLES L'ETABLISSEMENT DOIT FAIRE FACE ET LE PROJET DE LA DIRECTION	24
1. LES ORIENTATIONS RETENUES DU SCHEMA D'ORGANISATION REGIONAL ET INSCRITS AU CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)	
24	
2. LE PROJET DE LA DIRECTION	24
V. CARACTERISATION DE LA POPULATION ACCUEILLIE, EVOLUTIONS DES BESOINS ET DES ASPIRATIONS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	26
1. DESCRIPTIF DE LA POPULATION ACCUEILLIE	26
2. LA POPULATION ACCUEILLIE EN QUELQUES CHIFFRES.....	27
VI. L'EXERCICE DES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	28
1. ADMISSION, ACCUEIL	28
2. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES PERSONNES DANS LE CADRE D'UN PARCOURS INCLUSIF	32
2.1 Obligations de l'établissement.....	32

2.2	Fonctionnement de l'établissement	33
2.3	Les évolutions envisagées	34
3.	BIENTRAITANCE ET PREVENTION DE LA MALTRAITANCE	35
4.	DROIT DES USAGERS (DONT L'ECOUTE ET LA PARTICIPATION DES USAGERS).....	38
5.	ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL	41
6.	ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE, PROJET PERSONNALISE DE SCOLARISATION	46
7.	SANTE (PROJET THERAPEUTIQUE ET DE SOINS)	50
8.	MAINTIEN DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL, VIE SOCIALE.....	56
9.	OUVERTURE SUR L'EXTERIEUR, PARTENARIAT, RESEAU.....	58
10.	PREVENTION ET GESTION DES RISQUES (AUTRES QUE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX)	60
11.	MANAGEMENT, ROLE ET FONCTION DE L'ENCADREMENT, DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX	62
12.	CIRCULATION DE L'INFORMATION, INTERPROFESSIONNALITE.....	68
13.	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	73
14.	PREVENTION ET GESTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX	75
15.	PILOTAGE DE LA GESTION ECONOMIQUE ET FINANCIERE	77
16.	MANAGEMENT DE LA QUALITE	78
VII.	LES MOYENS LOGISTIQUES ACTUELS DONT DISPOSE L'ETABLISSEMENT POUR REMPLIR SES MISSIONS	81
1.	LES LOCAUX.....	81
17.	LES VEHICULES	82
VIII.	LES EVOLUTIONS DU PROJET DE L'ETABLISSEMENT (AU NIVEAU DE L'EXERCICE DES MISSIONS ET DES MOYENS).....	82
1.	AMELIORATION DE LA QUALITE, BIENTRAITANCE	82
18.	LES DROITS DES USAGERS, PARTICIPATION DES FAMILLES	83
19.	INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE, DISPOSITIF INTEGRE ET REPOSE ACCOMPAGNEE POUR TOUS.....	84
20.	PROJET PERSONNALISE D'ACCOMPAGNEMENT	85
21.	LA GESTION DE RISQUES POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNEES	85
22.	MANAGEMENT, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	86
23.	COMMUNICATION ET SYSTEME D'INFORMATION	87
24.	PILOTAGE DE LA GESTION ECONOMIQUE	88
IX.	LES MODALITES D'EVALUATION DU PROJET ET ECHEANCIER DE REALISATION DES PLANS D'ACTION RETENUS	89

Liste des sigles utilisés

ADAPEI : Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
AFTC : Association de Familles de Traumatisés Crâniens
AFSSPS : Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé
AIRe : Association des ITEP et de leurs Réseaux
AMAP : Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne
ANESM : Agence Nationale d'Evaluation et de la qualité des Services Sociaux et Médico-sociaux
APE : Allo Parlons d'Enfants
ARS : Agence Régionale de Santé
ASE : Aide Sociale à l'Enfance
AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire
CAFS : Centre d'Accueil Familial Spécialisé
CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CASSAJA : Centre d'Accueil et de Soins Spécialisés pour Adolescents et Jeunes Adultes
CCAD : Centre Commun d'Actions et de Développement
CAMSP : Centre d'Accueil Médico-Social Précoce
CDAPH : Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées
CDAS : Centre Départemental d'Action Sociale
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIO : Centre d'Information et d'Orientation
CLIC : Centre Local d'Information et de Coordination
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CMP : Centre Médico-Psychologique
CMPP : Centre Médico-Psycho-Pédagogique
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CREAI : Centre Régional d'Etudes et d'Actions sur les Inadaptations
CTEA : Centre Thérapeutique de l'Enfant et de l'Adolescent
CSE : Comité Social et Economique
CVS : Conseil de la Vie Sociale
DIPC : Document Individuel de Prise en Charge
DDASS : Direction des Affaires Sanitaires et Sociales
DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale
DPO : Délégué à la Protection des Données
DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DUP : Délégué Unique du Personnel
EDEFS : Etablissement Départemental d'Education, de Formation et de Soins
ERP : Etablissement Recevant du Public

ESMS : Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux
ESS : Équipe de Suivi à la Scolarité
ESS : Economie Sociale et Solidaire
GCSMS : Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale
GOS : Groupe Opérationnel de Synthèse
GPAS : Groupement de Pédagogie et d'Animation Sociale
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IME : Institut Médico-Éducatif
IMP : Institut Médico-Pédagogique
IR : Institut de Rééducation
ISEMA : Internat Socio-Educatif Médicalisé pour Adolescents
ITEP : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
MAIA : Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soin
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
PAG : Plan d'Accompagnement Global
PCPE : Pôle de Compétence et de Prestations Externalisées
PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse
PMI : Protection maternelle et Infantile
PMO : Prestation en Milieu Ordinaire
PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement
PPS : Projet Personnalisé de Scolarité
PTA : Plateformes Territoriales d'Appui
RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
SCI : Société Civile Immobilière
SDSFP : Service de Développement des Savoir-Faire Parentaux
SESSAD : Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
SISM : Semaines d'Information sur la Santé Mentale
ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
UNIFAF : UNIon du Fonds d'Assurance Formation
URIOPSS : Union Régionale Interfédérale des Œuvres Privées Sanitaires et Sociales

I. L'HISTOIRE DE L'ASSOCIATION AR ROC'H ET CELLE DE L'ETABLISSEMENT, SON EVOLUTION DANS LE TEMPS

1. IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

Raison sociale	ITEP Les Rivières
Adresse	Les Rivières, BP 34, 35270 Combourg
N FINESS	350040507
Catégorie	Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP) - 186

2. ORGANISME GESTIONNAIRE

L'établissement est géré par l'Association AR ROC'H

En 1959, constatant l'existence d'une population d'enfants et d'adolescents présentant des difficultés d'insertion scolaire et sociale, Mme DAVID, avec des amis, souhaite apporter une nouvelle réponse à cette population afin d'intégrer une dimension thérapeutique souvent inexistante. La même année, l'Institut « Les Rochers », dirigé par Mme DAVID, situé à Châteaubourg obtient un agrément d'institut de rééducation. C'est dans ce contexte qu'est fondée l'association « *des Amis les Rochers* », dénommée « Ar Roc'h » depuis 2015.

En 1969, suite à la création du secteur de l'accueil et du soin des handicapés, l'institut est transformé en IMP (Institut Médico Pédagogique).

En 1979, l'association se porte candidate pour la prise en charge d'enfants souffrant de troubles du comportement mais sans déficience intellectuelle et pour lesquels une réponse en IMP n'est pas satisfaisante. Elle retrouve un agrément d'institut de rééducation.

À partir de 1989, l'association, percevant des besoins croissants, entame une réflexion afin d'augmenter le nombre de places d'une part, et proposer une réponse de proximité pour les enfants du nord du département, d'autre part.

À cette même époque, la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales (D.A.S.S.) propose à l'association de reprendre un IMPro en difficultés, à Meillac.

L'association relève de nouveaux défis :

En 1997,

- Reprise de l'IMPro « Le Château » à Meillac à la condition de respecter sa mission et de le restructurer en institut de rééducation
- Ecriture d'un projet pour l'accueil spécifique des adolescents sur le site de Meillac.
- Ouverture d'un Institut de rééducation pour des enfants à Combourg au lieu-dit « Les Rivières ».

À cette même époque, l'association s'engage très activement dans la création de l'association AIRe (Association des ITEP et de leurs réseaux) afin de militer à la mise en place d'un cadre administratif permettant de définir plus précisément les populations accueillies et mieux répondre à leurs besoins devant l'absence d'associations d'utilisateurs et de leurs représentants.

Dans sa construction et tout au long de son existence, l'association a toujours été attentive à l'utilisation de méthodes innovantes pour faire évoluer ses pratiques en appui sur des courants de pensée variés pour répondre à la diversité des besoins des jeunes accompagnés (pédagogies actives, psychanalyse, neurosciences...).

En 2005,

- choix de dénommer son ITEP pour adolescents, « l'Institut TOMKIEWICZ »¹et, de l'installer à Betton.
- création d'un SESSAD (Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile) aux « Rivières » et d'un SESSAD aux « Rochers »
- création de places de CAFS (Centre d'Accueil Familial Spécialisé) sur l'établissement TOMKIEWICZ.

En 2009, l'association crée le service d'écoute téléphonique « Allo Parlons d'Enfants » (**APE**) qui s'inscrit dans une logique de prévention pour offrir une écoute, un soutien et un accompagnement aux familles et aux professionnels de l'enfance.

En 2014, l'association modifie ses statuts pour élargir le champ de ses réponses aux secteurs sanitaire, social et médico-social.

Elle crée le Service de Développement des Savoir Faire Parentaux (**SDSFP**) afin de mobiliser les compétences des parents et de les renforcer comme acteurs des parcours des jeunes.

Dès ce moment, l'association s'engage volontairement dans la dynamique d'un fonctionnement en dispositif.

En 2015, elle ouvre l'**IME « Le 3 Mâts »** et le **Centre Commun d'Administration et de Développement (CCAD/siège)** basés à Betton où sont regroupés également les services de soutien et d'accompagnement à la parentalité.

Cette même année, dans le prolongement de l'évolution de ses statuts, l'association « des Amis les Rochers » change de dénomination et devient l'Association Ar Roc'h.

En 2016, l'association Ar Roc'h fonde en partenariat avec l'Adapei 35, le Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (**GCSMS**) « **Compétences Parentales Compétences Professionnelles** » qui gère notamment depuis **2017** le Pôle de

¹ Stanislas TOMKIEWICZ (1925 - 2003) : Psychiatre qui a consacré sa vie de médecin aux enfants et adolescents atteints de maladies psychiatriques et/ou de troubles psychiques. Son credo : « l'Attitude Authentiquement Affective » avec les enfants et les jeunes afin qu'ils progressent.

Compétences et de Prestations Externalisées (**PCPE**) du département qui répond aux personnes en situation de handicap sans solution.

En 2018, elle crée en coopération avec la Fédération Familles Rurales un service expérimental rattaché au pôle parentalité, « **Le Pôle Ressources Handicap Loisirs 35** » qui agit pour favoriser l'accès aux loisirs en milieu ordinaire des enfants et adolescents en situation de handicap.

L'association applique selon la réglementation le fonctionnement en dispositif intégré, ce qui entraîne la suppression des SESSAD et l'intégration des modalités d'accompagnement en ambulatoire dans les ITEP.

En 2019, l'association Ar Roc'h et gère :

- **L'ITEP LES ROCHERS**
I.T.E.P « Les Rochers » à Châteaubourg
Antenne de proximité à Fougères
- **L'ITEP LES RIVIERES**
I.T.E.P « Les Rivières » à Combourg
Antenne de proximité à St Malo
- **L'ITEP TOMKIEWICZ** (Betton)
- **L'IME « LE 3 MATS »** (Betton)
IME « Le 3 Mâts » à Betton
- **DES SERVICES TRANSVERSAUX À L'ASSOCIATION**
Un CAFS (Centre d'Accueil Familial Spécialisé)
14 agréments « famille d'accueil » sur le département
Un pôle APE (Allo Parlons d'Enfants) :
 - *Un service d'écoute téléphonique anonyme*
 - *Un service de développement des savoirs faire parentaux*Un pôle Ressources Handicap Loisirs
- **UN GCSMS EN COOPERATION AVEC L'ADAPEI 35 (Compétences Parentales, Compétences Professionnelles)**
Le PCPE 35 (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées)

L'évolution de l'association montre une diversification de l'activité depuis le milieu des années 2000 et une ouverture constante vers de nouvelles pratiques en coopération avec les acteurs de notre territoire. La logique de parcours nécessite le développement du partenariat et des réponses de proximité au plus près des lieux de vie des jeunes et de leurs familles dans une visée inclusive.

3. HISTORIQUE DE L'ETABLISSEMENT

1997 : ouverture de l'ITEP Les Rivières

- 23-7-1997 : 15 places d'internat pour des jeunes de 6 à 15 ans
- 29-12-2003 : augmentation de 4 places en semi-internat pour les jeunes de 6 à 15 ans
- 1-1-2005 : augmentation de 5 places en internat pour les jeunes de 6 à 15 ans

2005 : création du SESSAD pour des enfants de 0 à 16 ans, montée en charge progressive des places

- 9-1-2005 : 2 places
- 28-7-2005 : augmentation de 8 places
- 18-7-2007 : augmentation de 4 places
- 16-3-2007 : augmentation de 2 places
- 23-4-2009 : augmentation de 8 places

2013 : évaluation interne

2014 : évaluation externe

2017 : renouvellement de l'autorisation

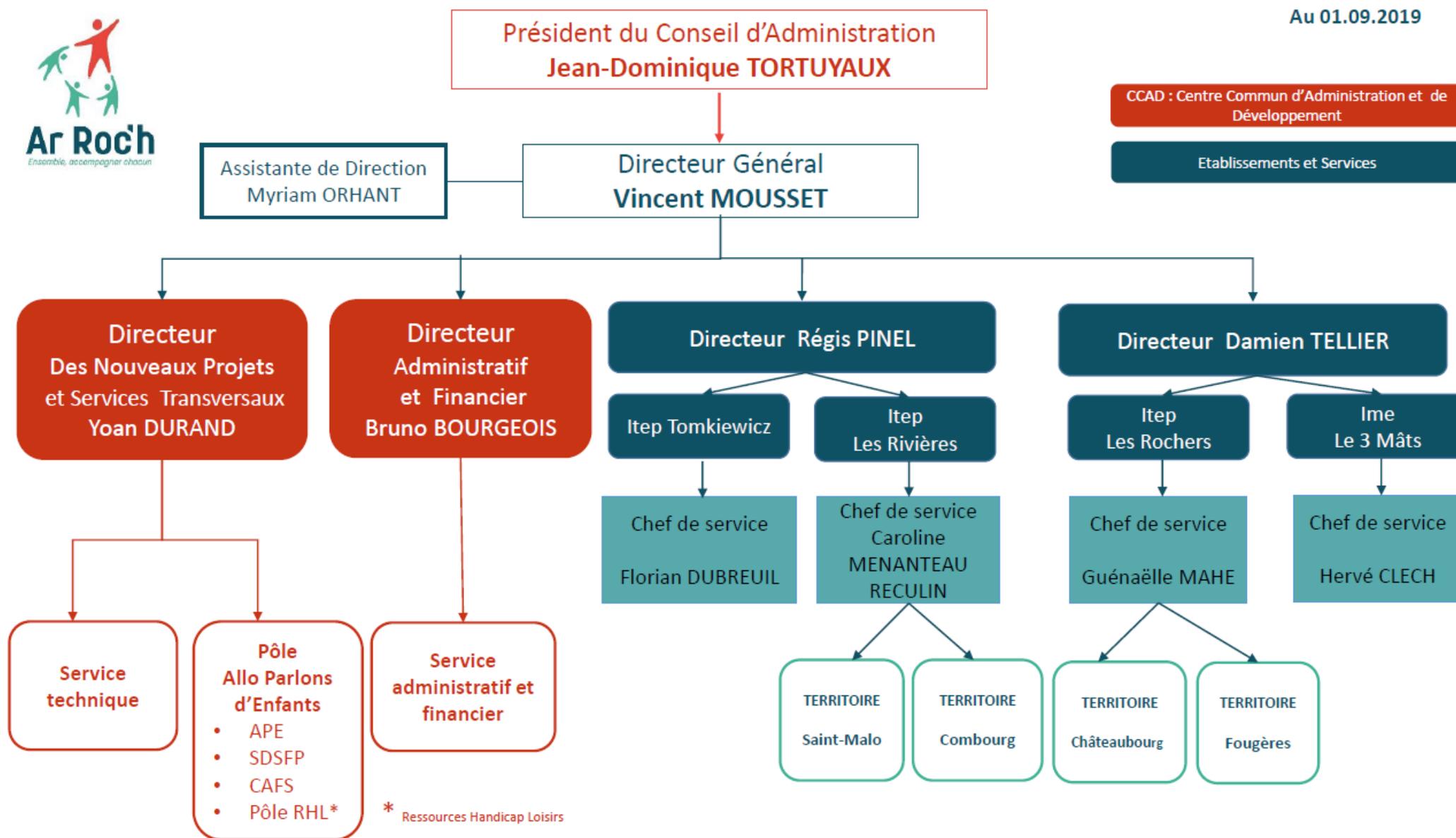
2018 :

- 1-9-2018 : fonctionnement en dispositif intégré pour les jeunes de 0 à 20 ans :
 - 10 places d'internat, 11 places en semi-internat, 4 places en centre d'accueil familial spécialisé, 32 places en prestation en milieu ordinaire
- 1-12-2018 : création du site de Saint-Malo

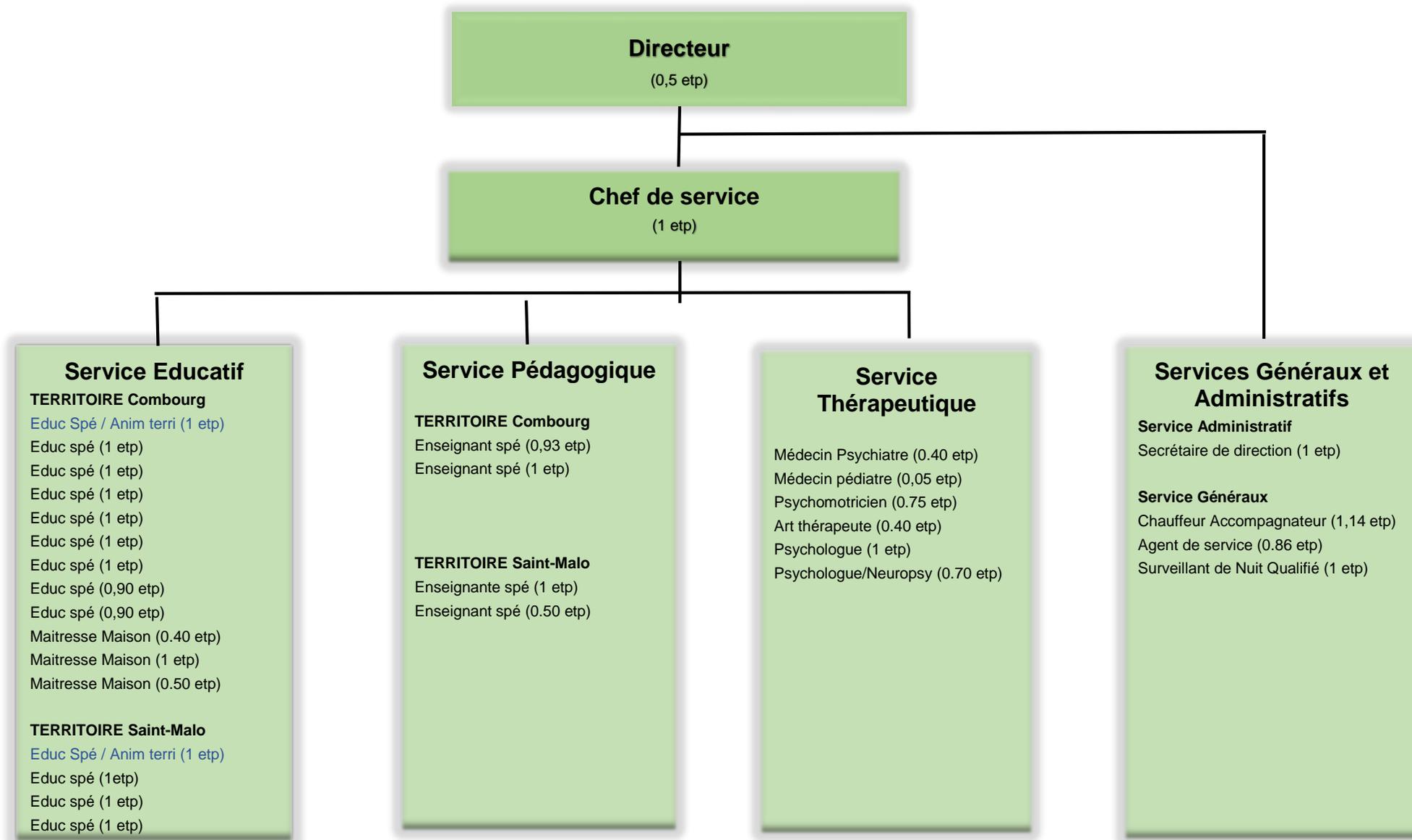
2019 : signature d'une convention qui régit le fonctionnement en dispositif.

4. ORGANIGRAMME DE L'ASSOCIATION

Au 01.09.2019



5. ORGANIGRAMME DE L'ETABLISSEMENT



6. TABLEAU DES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN

Service	Fonction	Equivalent plein temps
Direction	Directeur	0.50
	Chef de service	1
Administratif et généraux	Secrétaire de direction	1
	Chauffeur accompagnateur	1.14
	Agent de service	0.86
	Surveillant de nuit qualifié	1
Éducatif site de Combourg	Educateur spécialisé animateur de territoire	1
	Educateurs spécialisés	7.80
	Maitresse de maison	1.90
Éducatif site de Saint-Malo	Educateur spécialisé animateur de territoire	1
	Educateurs spécialisés	3,60
Pédagogique Combourg	Enseignant spécialisé	1.93
Pédagogique Saint-Malo	Enseignant spécialisé	1.50
Thérapeutique pour les deux sites	Médecin psychiatre	0.40
	Médecin pédiatre	0.05
	Psychomotricien	0.75
	Art thérapeute	0.40
	Psychologue	1
	Psychologue/Neuro psychologue	0.70

7. LE POSITIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE

SITUATION GEOGRAPHIQUE DE L'ETABLISSEMENT

Situé sur le territoire de santé N° 6, l'établissement est situé dans le nord du département d'Ille et Vilaine, sur la commune de Combourg avec une antenne sur la commune de Saint-Malo. L'implantation de l'antenne sur la commune de Saint-Malo répond à un besoin face à une offre insuffisante repérée.

La communauté de communes de Combourg compte 34000 habitants environ dont 5800 sur la commune de Combourg. (Données 2014)

L'agglomération de Saint-Malo compte 84300 habitants environ dont 47670 sur la ville de Saint-Malo. (Données 2017)

Combourg et Saint-Malo se situent respectivement à 40 kms et à 70 kms de Rennes.

INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE

Autres ITEP sur le département :

- « Les Rochers » : 66 places
- « Tomkiewicz » : 25 places
- EDEFS 35 (Etablissement Départemental d'Education, de formation et de soins) - ITEP « Hallouvry » : 95 places
- Association « Bourg Levêque » - ITEP « Bas Landry » : 71 places



Différents services ou instances sont présents sur le territoire et sont en lien avec l'établissement à différents niveaux :

- CDAS (Centre Départemental d'Action Sociale)
- instances territoriales de coordination : CLIC (Centre Local d'Information et de Coordination), MAIA (Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'Aide et de soins dans le champ de l'autonomie), PTA (Plateformes Territoriales d'Appui)
- éducation nationale
- CMPP (Centre Médico-Psychologique Pédagogique), CMP (Centre Médico-Psychologique), CAMSP (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce)
- protection de l'enfance, PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse)
- municipalités, centre de loisirs, périscolaire
- associations de parents et d'utilisateurs

- structures sanitaires hospitalières, médicales et paramédicales libérales
- Dispositif d'insertion : centre de formation, missions locale, maison familiale rurale, faculté des métiers
- Dispositif logement : Résidence Habitat Jeunes, bailleurs.

L'association s'inscrit dans son environnement politique, administratif et dans les orientations de l'État, de l'Agence Régionale de Santé, du Conseil Départemental, du Conseil Régional, etc.

Elle s'inscrit dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).

II. LES VALEURS ET LES PRINCIPES D'ACTION AU REGARD DU PROJET DE L'ASSOCIATION AR ROC'H

1. LES MISSIONS DE L'ASSOCIATION AR ROC'H

- **La prévention** de l'accroissement des difficultés psychiques et des troubles du comportement,
- **L'accompagnement** des enfants, adolescents jeunes adultes en situation de fragilité pour qu'ils trouvent leur place dans leur environnement :
 - au sein de leur famille, tout en soutenant les parents dans l'exercice de la parentalité,
 - au sein de la société (écoles, vie sociale, loisirs, insertion professionnelle...).
- **L'accessibilité** aux services de droit commun pour les jeunes accompagnés (soins, citoyenneté...)

L'association a la volonté de soutenir et non d'assister, de rendre acteurs et responsables les jeunes.

2. LES OBJECTIFS DE L'ASSOCIATION

- Accueillir les jeunes en situation de handicap psychique et leurs familles tels qu'ils sont. C'est-à-dire, les accueillir avec leurs troubles (comportements, problèmes, troubles cognitifs, agressivité...) souvent accompagnés de souffrance, d'incompréhension pour les aider à construire leur parcours et leur projet de vie. Traduire l'ensemble de ces manifestations en espoir, en potentialités, en possible et permettre aux jeunes de découvrir leurs capacités d'apprendre, d'évoluer pour contribuer à leur bien-être et à leur épanouissement
- Prendre en compte les difficultés, aptitudes et capacités au travers des dimensions thérapeutiques, éducatives et pédagogiques
- Permettre à chacun d'avoir sa place, se sentir reconnu et accepté par soi-même, par son entourage, son environnement
- Soigner, éduquer, accompagner pour autoriser l'expression
- Accéder à la liberté, l'autonomie, la responsabilité et permettre la créativité, la tolérance, l'ouverture
- Permettre de choisir, de créer ses propres valeurs, ses propres références, dans le respect de la loi, dans le souci de s'intégrer, se socialiser, communiquer, s'épanouir
- Informer l'environnement en s'inscrivant dans celui-ci, le sensibiliser, faire évoluer le regard de la société
- Défendre les intérêts moraux et matériels de la population accueillie auprès des autorités
- Travailler en lien et coopération avec les associations et les autres acteurs de notre territoire pour favoriser le parcours des jeunes, le coordonner dans une dynamique inclusive.

La volonté de l'association est de regarder autrement et de changer le regard au sujet des jeunes en situation de handicap psychique mais aussi d'avoir une vision d'avenir pour adapter ses actions d'accompagnement et de soins aux besoins des publics accueillis. Pour ce faire, elle s'efforce constamment de proposer des réponses aux besoins repérés.

3. LES VALEURS DE L'ASSOCIATION AR ROC'H

Nos valeurs sont une référence pour l'accueil des enfants, pour la relation avec leur entourage et leur environnement et pour le développement des compétences des professionnels.

HUMANISME

Le jeune est une personne « à part entière ». Il est pris en compte à partir de ce qu'il est, dans le respect et la reconnaissance de son histoire, de son parcours, de sa famille, de sa culture, de sa religion et de sa vie privée, de son intimité, de sa différence.

TOLERANCE

Le respect du jeune, de ses parents et de son environnement passe par l'accueil, l'écoute, la reconnaissance, l'acceptation des différences.

PROTECTION

Le jeune doit disposer d'éléments pour respecter la loi, d'outils pour faire ses choix de vie et les assumer. Le jeune a un besoin de protection qui nécessite un engagement de la part de l'adulte pour lui permettre de se développer et de s'épanouir en toute sécurité.

RESPECT

Il s'agit de respecter et de promouvoir :

- les droits de l'Homme et de l'enfant,
- la démocratie, en offrant des espaces d'expression, d'écoute et de liberté,
- la laïcité, c'est-à-dire la neutralité et l'impartialité à l'égard des confessions religieuses,
- la solidarité et la fraternité,
- la citoyenneté avec l'apprentissage de la loi, des droits et des devoirs,
- l'éthique et la bientraitance.

SUBSIDIARITE

Pour rendre les jeunes responsables, il faut des adultes responsables ayant une liberté d'agir en fonction de leur niveau de compétence et de leur place. La subsidiarité permet aux responsables de prendre des décisions au plus près des besoins repérés

du jeune. Elle permet également aux professionnels de développer leur autonomie et leur responsabilité, leur implication dans le projet associatif.

4. LES PRINCIPES D' ACTIONS DE L'ETABLISSEMENT AU REGARD DU PROJET ASSOCIATIF

L'accueil, l'écoute et la bienveillance permettent de considérer chaque jeune et chaque famille. Le jeune est au centre de l'action de l'association.

- En ITEP, il n'est pas réduit à ses comportements qui ne sont que des symptômes. L'enfant n'est pas ce qu'il montre, mais un être en recherche et en besoin de références qu'il réclame de façon à ce que l'adulte l'entende
- Le jeune en IME, quels que soient ses troubles, a des capacités d'évolution et de progrès qui lui permettront d'accéder à davantage d'autonomie et d'aller vers une insertion sociale.

L'expression et la participation du jeune et de sa famille sont valorisées. La reconnaissance de chaque jeune entraîne le droit pour chacun à l'expression de ses attentes et de ses demandes. La mise en œuvre d'une action thérapeutique, éducative et pédagogique considère chaque enfant dans le respect de sa singularité.

Le jeune et ses représentants légaux sont associés aux décisions tout au long de l'accompagnement. L'association s'engage à non seulement donner toute la place qui revient naturellement aux parents, mais à ce qu'ils puissent avec d'autres, participer activement aux projets du jeune et de l'association.

La responsabilité de chacun se situe dans un engagement pour la promotion d'une autonomie et d'une résilience forte

La personnalisation de l'accompagnement pour chaque jeune doit permettre une réponse adaptée à ses besoins en matière d'autonomie, d'apprentissage, de soins, d'accès à la vie sociale.

L'innovation et la recherche pour adapter et améliorer continuellement la qualité de l'accompagnement.

La formation des salariés est indispensable au développement des compétences pour une démarche continue d'amélioration de la qualité de l'accompagnement.

Le dialogue social entre la direction et les instances représentatives du personnel permet la prise en compte de la qualité de vie au travail qui participe à la qualité de l'accompagnement.

L'éco-responsabilité est un principe fort qui guide les choix de fonctionnement de l'association et donc de l'établissement.

III. LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT AU REGARD DES AUTORISATIONS, DU CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL

Les règles qui régissent la mission des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques accueillant des enfants ou adolescents handicapés sont définies par les lois, décrets, arrêtés et circulaires, complétés par les documents issus de l'association gestionnaire.

Ces établissements élaborent leur action en s'appuyant sur ces différents cadres juridiques et associatifs définis pour les besoins et le développement de l'enfant et de l'adolescent. Ces textes déterminent également un ensemble d'objectifs et de moyens à mettre en œuvre.

1. LE CADRE JURIDIQUE

Ces grands textes cadres sont les suivants :

- Articles L.311-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles.
- Articles D.312-59-1 à D.312-59-18 et D. 312-64, D. 312-65 et D. 312-70 à D. 312-82 du Code de l'action sociale et des familles.
- La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, codifiée dans le Code de l'action sociale et des familles.
- La loi n° 102-2005 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation, et la citoyenneté des personnes handicapées, codifiée dans le Code de l'action sociale et des familles.
- Décret n°2005-11 du 6 janvier 2005 fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques
- Circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C n°2007-194 du 14 mai 2007 relative aux instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques et à la prise en charges des enfants accueillis.
- Décret n°2017-620 du 24 avril 2017 relatif au fonctionnement des établissements et services médico-sociaux en dispositif intégré prévu à l'article 91 de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé.
- Instructions N°DGCS/3B/2017/241 du 2 juin 2017 relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD.

Selon le Code de l'action sociale et des familles, les missions des ITEP sont les suivantes :

- d'accompagner le développement des enfants, adolescents et jeunes adultes qu'ils accueillent au moyen d'une intervention interdisciplinaire ;
- de dispenser des soins et des rééducations ;
- de favoriser le maintien du lien des intéressés avec leur milieu familial et social ;
- de promouvoir leur intégration dans les différents domaines de la vie, notamment en matière de formation générale et professionnelle ;
- d'assurer, à l'issue de l'accompagnement, un suivi de ces personnes ;

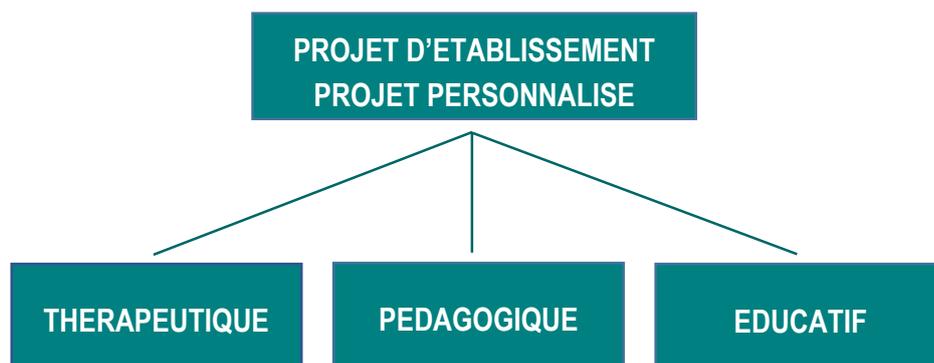
- de participer, en liaison avec les autres intervenants compétents, à des actions de prévention, de repérage des troubles du comportement et de recherche de solutions adaptées.

Les trois dimensions contenues dans l'intitulé des instituts « thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques » constituent les principes de base de leur intervention.

- ✓ La dimension « thérapeutique » comprend la mise en œuvre de prestations de soins adaptées à la problématique de l'enfant. Il peut s'agir de soins spécifiques, de prescriptions médicamenteuses visant à apaiser certains symptômes envahissants ou invalidants ou de soins somatiques.
- ✓ La dimension « éducative » permet à chaque jeune de travailler notamment sa subjectivité, ses représentations personnelles, son rapport au monde, sa manière d'aborder les savoirs et les connaissances, grâce à une mise en situation d'expériences nouvelles. Les actions éducatives comportent le soutien à la scolarité, la socialisation et les relations avec autrui, l'apprentissage et la prise en charge de soi-même ou encore l'ouverture au monde par le biais d'activités sportives et culturelles.
- ✓ La dimension pédagogique, l'ITEP favorise le maintien ou prépare le retour des jeunes dans les établissements scolaires. L'équipe pédagogique, constituée en unité d'enseignement, met en œuvre les actions pédagogiques adaptées, en fonction des modalités de scolarisation et des objectifs prévus dans le projet personnalisé de scolarisation (PPS) de chaque enfant.

2. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Les modalités d'accompagnement s'appuient sur le trépied suivant :



Le fonctionnement en dispositif intégré ITEP permet une offre de service qui s'adapte à chacun. En proposant des séquences éducatives, pédagogiques et/ou thérapeutiques, nous accompagnons le jeune dans sa reconstruction.

L'accompagnement en ITEP permet au jeune d'exprimer ses troubles, ses tensions dans un cadre structuré, des lieux ressources.

L'accompagnement doit faire sens pour le jeune en fonction de ses besoins. L'adaptation de l'offre à ses besoins permet une fluidité dans son parcours.

Le trépied permet un portage institutionnel, en proposant un cadre sécurisant, soignant, contenant.

Le portage institutionnel permet de tendre vers l'investissement du jeune dans les différentes sphères et axes de son accompagnement.

Est soignant, tout ce qui fait levier pour engendrer du changement chez un enfant, que ce soit au niveau thérapeutique (thérapies individuelles, groupales, traitement médicamenteux...) ou par les autres axes du trépied (éducatif, pédagogique, travail avec la famille, séparation, lieu ressource...), ou l'ensemble.

Peut également être soignant ce qui s'attache à compenser les difficultés développementales et/ou relancer et/ou soutenir le processus d'évolution.

Le trépied garantit que toute intervention institutionnelle a des **effets** éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques. Cependant, les **projets** éducatifs, pédagogiques, et thérapeutiques, conservent leur spécificité d'intervention.

Le lien entre les trois pieds est fondamental, chaque pied travaille pour porter les deux autres, afin de permettre un équilibre dans l'accompagnement.

L'établissement, de par son agrément, est ressource pour les professionnels de droit commun. A ce titre, il met à disposition les compétences des professionnels pluridisciplinaires en fonction des besoins et des demandes, notamment au travers de leur fonction de personne ressource

Accompagnement en internat

L'internat est un outil thérapeutique pour le jeune en fonction de sa problématique psychique et/ou sociale. Il fait suite à une indication de mise à distance du milieu familial, une séparation thérapeutique, une mise en sécurité, un besoin de répit pour la famille Il peut notamment répondre, via l'expertise et la pratique de l'équipe pluridisciplinaire, à un besoin de ritualisation, de socialisation, de sécurisation, de développement de l'autonomie quotidienne, de valorisation.

Accompagnement en familles d'Internat (CAFS)

L'accompagnement en famille d'internat se substitue au collectif pour un jeune qui a une indication d'accompagnement en internat. Il permet un temps de répit de jour et de nuit.

Accompagnement en accueil de jour

L'accompagnement en accueil de jour permet d'offrir au jeune des temps de répit afin de soutenir son inclusion dans d'autres espaces de vie, ou être vecteur de socialisation.

Accompagnement en milieu ordinaire

L'accompagnement en ambulatoire ou milieu ordinaire se fait sur le lieu de vie du jeune, dans son environnement scolaire, social, familial. L'intervention

Service de Développement des Savoir Faire Parentaux (SDSFP)

Un CAFS (Centre d'Accueil Familial Spécialisé)

Un pôle APE (Allo Parlons d'Enfants) :

- *Un service d'écoute téléphonique anonyme*

- *Un service de développement des savoirs faire parentaux*

Un pôle Ressources Handicap Loisirs

des professionnels vise à soutenir le maintien du jeune dans ses espaces de vie, et les professionnels de droit commun qui l'accompagnent

Lieux ressources

Des prestations peuvent être proposées dans des lieux ressources, sur des temps définis, en fonction des besoins du jeune : bienvenue à la ferme, éducateurs libéraux...

IV. LES EVOLUTIONS MAJEURES AUXQUELLES L'ETABLISSEMENT DOIT FAIRE FACE ET LE PROJET DE LA DIRECTION

1. LES ORIENTATIONS RETENUES DU SCHEMA D'ORGANISATION REGIONAL ET INSCRITS AU CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 1 : Apporter une réponse adaptée et évolutive aux besoins de chaque personne en situation de handicap :

1. Politique de santé et territoire
2. Les parcours et les partenariats
 - Adapter nos offres de soins et d'accompagnement aux besoins des usagers pour permettre une fluidité et continuité de leurs parcours
 - Développer les dispositifs d'aide aux aidants
 - Développer ou renforcer l'inclusion dans les dispositifs de droit commun
 - Dynamiser les partenariats et la coopération sur les territoires

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 2 : Améliorer en continu la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

1. Les outils d'évaluation et les indicateurs
 - Mettre en œuvre des outils d'évaluation permanents de nos pratiques et des indicateurs d'amélioration de la qualité des accompagnements
2. Le développement de l'offre :
 - Permettre à l'association de mettre en œuvre son projet et d'assurer de manière optimum ses fonctions de gestionnaire et d'employeur pour son développement
 - Préserver la capacité d'innovation de l'association et mettre en place une organisation adaptée aux enjeux de demain

ORIENTATION STRATEGIQUE N° 3 : Mettre en place une organisation efficiente au service des personnes

- Développer, communiquer sur nos compétences et expériences en termes d'éducation, de handicap et de santé mentale au service des enfants, des adultes et des familles
- Partager nos compétences et former les professionnels aux spécificités de nos accompagnements et à leur évolution

2. LE PROJET DE LA DIRECTION

ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ETABLISSEMENT DEFINIS POUR LES CINQ ANS A VENIR

ORIENTATION 1 : Renforcer la participation des jeunes et des familles et/ou du représentant légal

- Développer la représentativité des familles et/ou du représentant légal

- Améliorer la dimension de la participation collective des familles et/ou des représentants légaux : CVS, conseil d'établissement, instances....
- Améliorer la dimension de la participation individuelle du jeune et de sa famille et/ou son représentant légal dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement du jeune

ORIENTATION 2 : Adapter et diversifier l'offre au service du parcours du jeune, de sa famille et/ou de son représentant légal

- Passer de la logique de liste d'attente à la logique de file active
- Développer l'offre modulaire pour accompagner les jeunes
- Développer l'expertise par rapport à l'accompagnement des jeunes 0-6 ans
- Les Rochers, les Rivières, IME ; développer l'expertise par rapport aux jeunes adultes

ORIENTATION 3 : Favoriser la dynamique inclusive

- Favoriser le maintien et l'inclusion des jeunes dans les dispositifs de droits communs au regard de leurs capacités
- Se positionner comme établissement pouvant être incluant

ORIENTATION 4 : Développer les réseaux et les partenariats sur les territoires

- S'inscrire sur le territoire et développer de la lisibilité en allant vers les partenaires et les instances
- Développer les partenariats avec les acteurs de la petite enfance

ORIENTATION 5 : Développer l'expertise et les compétences

- Consolider et s'appropriier le fonctionnement en dispositif
- Développer la mutualisation de formation et l'échange d'expériences
- Accompagner l'évolution des pratiques et l'évolution des métiers

ORIENTATION 6 : Structurer la démarche d'amélioration continue de la qualité

- Harmoniser et mettre en conformité les outils de la loi 2002 et obligations réglementaires
- Harmoniser les outils internes : rapports d'activité, règlement de fonctionnement, contrats de séjour, DIPC (Document Individuel de Prise en Charge), livret d'accueil du nouveau salarié, fiche de poste...

V. CARACTERISATION DE LA POPULATION ACCUEILLIE, EVOLUTIONS DES BESOINS ET DES ASPIRATIONS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

1. DESCRIPTIF DE LA POPULATION ACCUEILLIE

Les Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques - ITEP - accueillent les enfants, adolescents ou jeunes adultes qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces enfants, adolescents et jeunes adultes se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles et cognitives préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé.

« Constitue un handicap, au sens de la loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

L'indication d'orientation d'ITEP peut être ainsi déclinée :

- ce sont les difficultés psychologiques des enfants, adolescents ou jeunes adultes, qui constituent le premier élément d'indication vers l'ITEP. Leur intensité et leur caractère durable en constituent un des éléments essentiels. Les manifestations perturbant la scolarisation et la socialisation, qu'elles s'expriment sur un mode d'extériorisation ou de retrait, ne sont pas d'ordre passager, circonstanciel ou réactionnel. Il s'agit de symptômes liés à des difficultés psychologiques importantes qui perdurent ;
- les enfants, adolescents ou jeunes adultes concernés sont par ailleurs engagés dans des processus complexes d'interactions entre leurs difficultés personnelles, leur comportement et leur environnement, et sont en situation ou risque de désinsertion familiale, scolaire ou sociale ;
- ce processus handicapant implique nécessairement la mise en œuvre de moyens éducatifs, thérapeutiques et pédagogiques conjugués pour restaurer leurs compétences et potentialités, favoriser le développement de leur personnalité et rétablir leur lien avec l'environnement et leur participation sociale. Cette approche interdisciplinaire constitue une des spécificités des ITEP.

Aussi une orientation vers les ITEP est-elle le plus souvent envisagée, lorsque les interventions des professionnels et services au contact de l'enfant : protections maternelles et infantiles (PMI), centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), réseaux d'aides, centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP), services de psychiatrie infanto juvénile, pédiatres, pédopsychiatres, n'ont pas antérieurement permis la résolution de ces difficultés psychologiques.

Il convient de remarquer que d'une façon générale, les ITEP ne sont pas adaptés à l'accueil d'enfants et adolescents autistes ou présentant des troubles psychotiques prédominants, ou des déficiences intellectuelles importantes, qui requièrent d'autres modes d'éducation et de soins, et qui pourraient souffrir de la confrontation avec des jeunes accueillis en ITEP.

2. LA POPULATION ACCUEILLIE EN QUELQUES CHIFFRES

Entrées et sorties des jeunes

	2017	2018
Entrées	11	19
Sorties	7	13

Nombre de filles et de garçons

	2017	2018
Filles	7	12
Garçons	54	60

Lieu de vie

	2017	2018
Domicile	42	48
Famille d'accueil	17	20
MECS	2	4

Durée moyenne des accompagnements pour les enfants sortis

- 2017 : 557 jours
- 2018 : 1197 jours

Projets de sorties

	2017	2018
Milieu ordinaire	5	8
ESMS (Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux)	2	5
TOTAL	7	13

Nombre de PAG (Plan d'Accompagnement Global)

- 2017 : 5
- 2018 : 7

VI. L'EXERCICE DES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

1. ADMISSION, ACCUEIL

1.1 Obligations de l'établissement²

L'Admission dans une structure médico-sociale, et donc dans un ITEP fonctionnant en dispositif intégré, est validée par le directeur.

L'admission constitue un moment important pour le jeune et ses parents. La qualité, de sa préparation et de son déroulement, aura une incidence importante sur son parcours.

L'admission, en ITEP fonctionnant en dispositif intégré, est conditionnée par une notification. Celle-ci est prononcée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui a été saisie par le(s) détenteur(s) de l'autorité parentale d'un enfant qui rencontre des difficultés.

La CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations à la lumière de l'évaluation menée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap.

La notification délivrée est une formalité par laquelle on porte à la connaissance du demandeur et des organismes intéressés, la décision prise par la CDAPH et notamment le Plan Personnalisé de Compensation.

S'en suit la décision d'orientation transmise par courrier à la personne concernée ou à son(ses) représentant (s) légal (aux) quand il s'agit de mineurs. La décision d'orientation est motivée et, il y est entre autres précisé le type d'établissement correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent. C'est à la famille de prendre contact avec le ou les établissement(s) ou service(s) désigné(s).

Les décisions de la CDAPH sont exécutoires, elles s'imposent aux établissements et services du secteur médico-social dans la limite des places disponibles.

L'Etablissement se doit donc de recevoir et d'étudier les demandes d'admission de jeunes qui détiennent une notification et/ou une décision d'orientation de la MDPH précisant que l'établissement peut répondre à leurs besoins et attentes identifiés.

Lorsque, après consultation de l'équipe interdisciplinaire, le directeur est amené à considérer que l'admission dans son établissement est contraire à l'intérêt de l'enfant, de l'adolescent ou du jeune adulte, ou qu'il n'y a pas de place disponible, il en réfère à la MDPH, qui peut, en lien avec la famille, rechercher une solution plus appropriée.

En tout état de cause une fois l'admission prononcée, il ne pourra être mis fin à l'accompagnement de l'enfant, de l'adolescent ou du jeune adulte sans accord de la famille, ou sans une décision préalable de la CDAPH.

Par ailleurs, dans le cadre de la démarche nationale Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) et de la Loi de Modernisation de notre Système de Santé du 26 janvier 2016, il est instauré un Plan d'Accompagnement Global (PAG) qui complète le plan

² Extrait de la circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C n° 2007-194 du 14 mai 2007 relative aux Instituts Thérapeutique, Educatif et Pédagogique et la prise en charge des enfants accueillis

personnalisé de compensation en cas d'indisponibilité ou d'inadaptation des réponses connues ; en cas de complexité de la réponse à apporter, ou de risque ou de constat de rupture du parcours de la personne.

Un PAG peut également être proposé dans la perspective d'améliorer la qualité de l'accompagnement. Ce PAG est élaboré sur proposition de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH avec l'accord préalable de la personne concernée ou de son représentant légal

Le PAG contient :

- le nom des établissements et services médico-sociaux vers lesquels l'enfant, l'adolescent ou l'adulte est orienté
- la nature et la fréquence de l'ensemble des interventions « requises dans un objectif d'inclusion : éducatives et de scolarisation, thérapeutiques, d'insertion professionnelle ou sociale, d'aide aux aidants... »
- l'engagement des acteurs chargés de sa mise en œuvre opérationnelle
- le nom d'un coordonnateur de parcours

Une admission peut donc être réalisée au sein de l'ITEP dans le cadre d'un PAG.

1.2 Fonctionnement de l'établissement

➤ Admission

Les parents (ou responsables légaux) gardent la possibilité de choix d'établissement pour leur enfant, dans le respect de la territorialisation départementale des ITEP.

L'établissement reçoit les notifications émises par la MDPH concernant les jeunes de son territoire. L'établissement informe les parents ou responsable légal de la connaissance qu'il a de la notification.

Les parents ou responsable légal font une demande d'admission. A cette occasion, ils rencontrent le directeur de l'établissement. Une visite de l'établissement peut être organisée à leur demande. Si besoin, les parents ou responsable légal peuvent solliciter une deuxième visite.

Un temps de réflexion leur est proposé pour leur permettre de prendre la décision de maintenir leur demande.

L'accueil téléphonique est le premier contact des parents avec l'établissement.

Les secrétaires de l'association sont formées à l'entretien téléphonique pour mettre en place dans les établissements un accueil de qualité : chaque secrétaire écoute, rassure, conseille si besoin.

La demande d'admission est mise en liste d'attente.

Lorsqu'une place est disponible, l'établissement contacte par téléphone et par courrier les parents ou responsable légal. La famille ou responsable légal informe de son accord ou de son refus. La demande est suspendue dans un délai de 1 ou 2 mois selon les établissements, si la famille ou responsable légal ne se manifeste pas malgré les relances.

Les parents ou responsable légal et l'enfant rencontrent le directeur et le chef de service. A cette occasion, le livret d'accueil leur est remis et le fonctionnement de l'établissement leur est expliqué.

Le psychologue et le psychiatre ou pédopsychiatre rencontrent l'enfant et les parents. Un premier recueil d'éléments est réalisé auprès des partenaires accompagnants ou ayant des interventions auprès de l'enfant.

Un retour de ces rencontres et une présentation du jeune sont faits en équipe pluridisciplinaire, afin de dresser les grandes lignes de la première période d'accompagnement. Sont nommés à cette occasion le coordinateur de projet, les référents thérapeutique et pédagogique.

Le coordinateur de projet organise l'emploi du temps pour le jeune, en fonction des modalités validées conjointement avec la famille, en interne et en lien avec les partenaires. Celui-ci est présenté aux parents.

Le contrat de séjour est signé dans le mois qui suit l'admission.

Une période pouvant aller jusqu'à six mois permettra d'ajuster le projet personnalisé d'accompagnement.

Admission dans le cadre d'un PAG

Le département a été pilote dans la mise en œuvre des PAG en 2017.

Il a été généralisé au niveau national en 2018. Il est révisable tous les ans.

Le PAG permet d'accompagner un jeune partiellement en lien avec d'autres partenaires. Il peut représenter un travail préparatoire à l'entrée en ITEP lorsque le jeune est « en attente d'une solution ».

Le PAG est demandé par les parents auprès de la MDPH ; dans le cadre d'une demande de PAG pour un jeune déjà accompagné par l'ITEP, l'établissement soutiendra la famille dans cette démarche. Le directeur ou son représentant participe au GOS (Groupe Opérationnel de Synthèse). Le coordinateur de parcours est nommé dans cette instance.

Lorsque le jeune accompagné dans le cadre d'un PAG est admis à l'ITEP, les partenaires s'engagent à maintenir leurs interventions.

Le coordinateur de parcours reste en contact avec la MDPH et l'interpelle si besoin.

➤ **Accueil**

Pendant une période allant de deux à six mois, le jeune se situe dans une première étape d'accueil et l'observation des professionnels va permettre de définir les modalités d'accompagnement qui vont être proposées aux parents ou responsable légal.

Aux termes de cette période, une réunion d'élaboration du PPA est organisée sous la responsabilité du directeur d'établissement ou de son représentant, en présence de la famille pour définir plus finement les objectifs et moyens de l'accompagnement. Ceux-ci font l'objet d'une contractualisation par l'intermédiaire du PPA (document signé conjointement par l'établissement, le(s) représentant(s) légal(-aux) et le jeune).

L'accueil dans le cadre d'un PAG

Des jeunes peuvent avoir une notification d'orientation ITEP, mais des besoins spécifiques qui nécessitent une action conjuguée avec d'autres partenaires du territoire, de droit commun / spécialisé.

Afin de favoriser l'accueil du jeune concerné, une présentation de sa situation est réalisée lors d'une réunion d'équipe interdisciplinaire.

Le préalable à sa mise en œuvre est la signature par la famille et l'ensemble des partenaires concernés du document contractuel émis par la MDPH. Un dossier d'inscription sera parallèlement adressé à la famille.

➤ **Renouvellement de la notification par la MDPH**

La famille est porteuse du dossier. Dans le cadre d'un accompagnement déjà mis en œuvre, l'établissement soutiendra cette démarche en fournissant les pièces nécessaires à sa constitution. Les familles ou représentant légal restent destinataires des pièces envoyées par la MDPH.

Le dossier et la demande sont de la responsabilité des parents ou représentant légal.

1.3 Les évolutions envisagées

- *Remettre à jour les livrets d'accueil en incluant la notion de dispositif intégré.*
- *Définir le positionnement des parents dans le processus d'accueil. Vérifier qu'il est noté dans le contrat de séjour que les parents ont donné leur autorisation de partager en équipe les informations qu'ils fournissent.*
- *Joindre la documentation « Allo Parlons d'Enfants » au courrier envoyé aux parents à réception de l'information de la notification par la MDPH ainsi que les coordonnées des personnes qualifiées et du défenseur des droits sur notre département.*

La Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) Être dans la notion de file d'attente. Positionner le service SDSFP pour apporter une réponse dans l'attente de l'admission

- *Admission dans le cadre d'un PAG*
 - *Définir la représentation de l'établissement dans l'instance GOS (validation et engagement)*
 - *Définir la mission et le rôle du coordinateur de parcours dans le cadre d'un PAG.*
- *Le renouvellement de la notification*
 - *Proposer aux parents le soutien du service SDSFP comme une première réponse ainsi que pour toutes démarches administratives en lien avec l'accompagnement de l'enfant*

2. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES PERSONNES DANS LE CADRE D'UN PARCOURS INCLUSIF

2.1 Obligations de l'établissement

De manière générale, la loi du 2 janvier 2002 indique que :

- chaque usager a le droit à un accompagnement adapté aux spécificités de la personne, à ses aspirations et à ses besoins (y compris de protection), à l'évolution de sa situation (âge, pathologie, parcours, environnement relationnel...), respectant son consentement éclairé (ou, à défaut, celui de son représentant légal) ;
- chaque usager a le droit d'exercer un choix dans ces prestations adaptées (dans le respect de l'éventuel cadre judiciaire) ;
- chaque usager a le droit de participation directe ou via son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui le concerne.

Au regard de cette loi cadre et des autres dispositions réglementaires et recommandations existantes, l'établissement doit établir pour chaque enfant ou adolescent un projet personnalisé d'accompagnement (PPA) intégrant 3 composantes : pédagogique, éducative et thérapeutique. Il est conçu et mis en œuvre sous la responsabilité du directeur de l'établissement, en cohérence avec le plan personnalisé de compensation de chacun des enfants ou adolescents accueillis. Le PPA (Projet Personnalisé d'Accompagnement) intègre en particulier la réalisation du Projet Personnalisé de Scolarisation élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. La famille est associée à l'élaboration du PPA, à sa mise en œuvre, à son suivi régulier et à son évaluation.

Ce PPA est en effet co construit avec les parents ou le représentant légal afin qu'ils donnent leur avis et accord concernant les décisions relatives à l'évolution de l'accompagnement, y compris les évolutions des modalités d'accompagnement ou de scolarisation de l'enfant, de l'adolescent ou, le cas échéant avec son accord, du jeune adulte.

En ITEP fonctionnant en dispositif intégré, il convient de remettre aux parents ou au représentant légal, pour accord et signature, la fiche de liaison, en cas de modification des modalités d'accompagnement médico-social et/ou de scolarisation. Cette fiche de liaison est une fiche type annexée à l'instruction N° DGCS/3B/2017/241 du 2 juin 2017 relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD.

Elle doit également être transmise notamment à la MDPH.

L'ensemble des professionnels sont aussi associés à l'élaboration du PPA ainsi que les partenaires (services de pédopsychiatrie/psychiatrie, ASE (Aide Sociale à l'Enfance), PJJ, enseignant - représentant les services académiques ...) afin de construire l'articulation des acteurs et d'élaborer, mettre en œuvre et évaluer PPA de l'enfant ou du jeune. En ITEP fonctionnant en dispositif intégré, pour chaque enfant ou jeune, un référent de parcours est désigné. Il est nécessairement membre de l'équipe de suivi de la scolarisation (ESS) et participe à la construction du PPA (cf. chapitre relatif à l'Accompagnement pédagogique et de scolarisation).

De même, que ce soit en ITEP fonctionnant en dispositif intégré ou en IME, pour développer la fluidité du parcours d'accompagnement personnalisé, il convient de mettre en place une organisation permettant d'éviter les ruptures. Par exemple, l'évolution du PPA est envisagée avec l'ensemble des partenaires intervenant dans l'accompagnement de l'enfant ou du jeune et l'échange d'informations est recommandé afin de faciliter la cohérence du parcours.

Enfin, dans un souci d'inclusion, lors de la mise en œuvre des PPA, il est essentiel de toujours penser quand cela est possible, à la mobilisation des dispositifs de droit commun, à l'accompagnement dans le milieu de vie ordinaire et ce dans les respects des droits fondamentaux et des principes définis par les Lois de la République dont la liberté de conscience, la liberté de choix ...

En effet, l'inclusion c'est la possibilité pour chaque citoyen qui le souhaite :

- d'avoir accès à l'ensemble des services (emploi, éducation, santé, culture, sport, logement...), quels que soient ses différences, son lieu de vie, son état de santé...
- d'être acteur de son parcours de vie et de soins,
- de participer au projet collectif de notre société,
- d'échanger avec les autres,
- d'avoir la parole ou la possibilité de s'exprimer,
- de faire des choix, et notamment de dire non, voire de s'exclure.

(Extrait du positionnement de l'URIOPSS Bretagne sur la transformation de l'offre en vue de l'Inclusion Janvier 2019)

2.2 Fonctionnement de l'établissement

Depuis mars 2019, l'établissement a mis en place une expérimentation sur deux ans sous forme de formation-action pour entrer dans la démarche de co construction partagée entre parents et professionnels. Cette formation permet de travailler sur les postures professionnelles dans l'objectif de prendre en compte la place des parents.

Depuis septembre 2019, les parents sont invités à participer à la réunion « projet personnalisé d'accompagnement de l'enfant » (PPA).

De la mission de ré pondance à la mission de coordinateur de projet

L'association utilise depuis de nombreuses années la notion de ré pondance. Elle consiste à s'assurer de la mise en œuvre du projet personnalisé, défini en équipe, pour chaque jeune au sein de l'établissement. Le ré pondant a pour ce faire une délégation du directeur.

La ré pondance renvoie à la subsidiarité et à la responsabilité que chacun peut exercer pour ré pondre au plus près des besoins des enfants.

Aujourd'hui, ce terme de ré pondance évolue en adéquation avec un fonctionnement en dispositif intégré davantage tourné vers les parcours, dans une dynamique inclusive. Ceci renforce le travail de co-construction avec les familles et/ou représentants légaux et les coopérations avec les partenaires du territoire.

À partir de septembre 2019, le terme de Coordinateur de Projet remplace le terme de répondant. Il renvoie à la dimension de l'articulation.

Le coordinateur de projet, par délégation du directeur, est garant et responsable de la mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement, élaboré conjointement par l'équipe et les parents.

- Il est nommé par le directeur ou son représentant après concertation avec l'équipe dès l'admission du jeune, un suppléant est également nommé dès l'admission pour assurer la continuité du suivi du PPA
- Il est l'interlocuteur privilégié des jeunes, des parents et des partenaires
- Il rédige les écrits et assiste aux réunions de PPA des jeunes pour lesquels il est missionné
- Il participe à des réunions extérieures concernant les jeunes pour lesquels il est missionné
- Il a un rôle d'alerte et d'information des éléments concernant la vie du jeune qui sont nécessaires à la mise en œuvre de l'accompagnement proposé. Il utilise les instances institutionnelles prévues pour communiquer ou établit un lien direct avec son supérieur hiérarchique
- Il se préoccupe de l'ensemble du parcours du jeune et coordonne les actions en lien avec la mise en œuvre du PPA
- Selon le choix effectué par l'établissement, « un co-coordinateur de projet » ou « coordinateur adjoint » peut être nommé pour mieux répondre aux besoins repérés, garantir la croisée des regards et l'interdisciplinarité. Le binôme permettant également de sortir d'une relation duelle avec le jeune, les parents ou les partenaires.

Les accompagnants familiaux du service SDSFP peuvent transmettre un écrit aux coordinateurs de projet avant la réunion. Un écrit doit être transmis par les familles d'internat et lieux ressources aux coordinateurs de projet.

Un écrit complémentaire est transmis par le service SDSFP et le CAFS, si ceux-ci ont une intervention auprès du jeune ou de sa famille.

Par défaut, le projet personnalisé d'accompagnement est défini pour une durée d'un an. Il peut éventuellement être évalué plus régulièrement à la demande des professionnels, afin de répondre à des évolutions de la situation. Des propositions d'ajustements peuvent être soumises à la famille.

Une convention avec le Conseil Départemental engage les établissements à communiquer les modifications de modalités d'accompagnement à la MDPH.

2.3 Les évolutions envisagées

- *Au moment de l'admission, au cours de l'entretien avec la direction, préciser le fonctionnement de l'établissement, les différentes possibilités d'accompagnement de l'association (SDSFP, allo parlons d'enfant, pole ressources handicap loisir 35).*
- *A l'admission, expliquer aux parents et au jeune, le sens du projet et leur place dans le processus d'élaboration et de suivi.*

- *Définir concrètement dans chaque établissement ce qu'est la fonction de chaque mission (coordinateur de projet, co-coordinateur de projet) et l'organisation dans le processus élaboration et suivi du projet d'accompagnement :*
 - *Formaliser la parole des parents et du jeune tout au long de l'accompagnement.*
 - *Organiser la signature du projet personnalisé d'accompagnement du jeune par le chef de service de l'établissement (ou par délégation par l'animateur de territoire), en séparant les objectifs et les moyens généraux (partie signée) et les moyens type emploi du temps (en annexe à titre indicatif)*
 - *Favoriser la co construction avec les familles afin de recueillir leur accord et envisager conjointement la modification de moyens mis en œuvre.*

3. BIENTRAITANCE ET PREVENTION DE LA MALTRAITANCE

3.1 Obligations de l'établissement

La prévention et le traitement de la maltraitance dans les établissements et les services sociaux et médico-sociaux est de la responsabilité de la direction de chaque établissement et service accueillant des personnes vulnérables.

Cela passe entre autres par :

- Un renforcement de la vigilance au niveau du recrutement des professionnels et de l'accueil des bénévoles qui interviennent auprès des personnes
- Un soutien régulier des professionnels et intervenants via de l'information, des actions de formation, de l'analyse de pratiques...

Par ailleurs, dans le but d'améliorer la détection précoce des situations à risque et de favoriser le traitement immédiat des situations de maltraitance, et, de manière plus générale, de toutes situations préoccupantes, il convient que les autorités administratives compétentes soient informées, dans les meilleurs délais sans oublier, le cas échéant, lors d'événements particuliers, les autorités judiciaires.

En effet, l'établissement doit ainsi informer sans délai les autorités administratives de tout dysfonctionnement grave dans leur gestion ou leur organisation susceptible d'affecter l'accompagnement des usagers ou le respect de leurs droits et de tout évènement ayant effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes accompagnées.

L'établissement doit également signaler auprès des autorités tout acte de violence ou de négligence (privations, mauvais traitements ou atteintes sexuelles, etc.) infligé à une personne en état de vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique.

Cette information est toujours confirmée par écrit en utilisant le protocole de signalement des évènements indésirables signé entre la structure et les autorités de contrôle dont elle dépend.

Y sont précisés : la nature des faits, les circonstances dans lesquelles ils sont survenus, les dispositions prises pour remédier aux carences ou abus éventuels et, le cas échéant, pour faire cesser le danger, les dispositions prises à l'égard de la victime

et, le cas échéant, de l'auteur présumé en cas de maltraitance, l'information des familles ou des proches ...

Le Conseil de la Vie Sociale est également avisé des faits.

Lors de l'embauche de tout salarié et l'accueil de bénévole :

- un extrait de casier judiciaire n° 3 est demandé (Art L133-6-1 du code de l'action sociale et des familles) ;
- dans chaque profil de poste, sont précisés les missions du salarié et ses délégations ainsi que le respect des droits des personnes et en particulier l'intimité de la personne et la confidentialité des dossiers ;
- le projet d'établissement ou de service en cours est explicité et mis à disposition. Sont précisées les missions et les valeurs fondamentales de la structure, dont le respect des droits de la personne accueillie ;
- le règlement intérieur est remis et les articles relatifs au respect des usagers sont explicités ;
- le règlement de fonctionnement, la charte du bénévolat, les documents relatifs à la qualité sont explicités et mis à disposition. L'attention est attirée sur les articles relatifs au respect des usagers et sur le rôle de tout salarié et de tout bénévole de veiller à favoriser la bientraitance ;
- les bénévoles sont tenus de respecter les mêmes règles de confidentialité, de respect et de bientraitance vis-à-vis des usagers.

3.2 Fonctionnement de l'établissement

Les valeurs associatives sont nommées, incarnées, souvent rappelées et soutiennent la posture des professionnels.

L'association met en place et participe à une instance de réflexion multi partenariale sur l'éthique.

Des journées associatives permettent aux professionnels des structures de se retrouver pour aborder des thématiques qui les concernent.

La culture associative qui s'appuie sur la spécificité ITEP, « le trépied » éducatif, thérapeutique, pédagogique permet de décloisonner la vision que les professionnels ont du jeune. Ces fondamentaux favorisent la fluidité du travail d'équipe pluridisciplinaire et le passage de relai si besoin. Cette fluidité s'appuie et est favorisée par les chefs de service, les référents pédagogiques et les référents thérapeutiques.

Chaque établissement fait un bilan annuel qui met en lumière l'implication et le travail de l'année pour l'équipe, ceci visant à valoriser l'investissement des professionnels et créer des conditions de travail favorables dans l'intérêt des jeunes accompagnés et des parents.

Les équipes bénéficient d'une supervision, accompagnées par un intervenant extérieur afin de conserver un regard distancié et critique sur l'accompagnement, le fonctionnement de l'établissement, et les dynamiques interprofessionnelles.

Les différentes instances interdisciplinaires permettent un croisement des regards et soutiennent la posture professionnelle, dans l'intérêt des jeunes accompagnés.

La psychologue et le médecin psychiatre sont à la disposition des professionnels pour avoir un éclairage sur l'accompagnement d'un jeune.

En complément, les professionnels prennent des temps informels lorsqu'ils ont besoin d'un autre regard.

La formation continue permet une prise de recul et de questionner les pratiques.

Les responsables hiérarchiques sont à l'écoute des familles, des jeunes et des salariés au sujet des situations difficiles qu'ils peuvent vivre au quotidien.

Les déclarations d'évènements indésirables

L'établissement a signé le protocole de traitement des événements indésirables avec l'ARS.

Les fiches de déclarations d'évènements indésirables sont à disposition des professionnels. Elles sont traitées par la direction selon le protocole établi.

Pour toutes évènement indésirable, le déclarant fait une proposition de réponse à la situation et le directeur statue sur la suite à donner à l'évènement.

La gestion des situations de violence

L'établissement dispose d'un lieu d'apaisement, ainsi que d'une permanence éducative, afin d'anticiper ou d'accompagner des débordements, une crise clastique, ou un phase d'expression des troubles.

Accueil d'un nouveau salarié

L'association a mis un groupe de réflexion en place sur la thématique « accueil d'un nouveau salarié ».

Le directeur de l'établissement fait une demande à l'ARS pour s'assurer qu'il n'y a d'infraction mentionné dans le casier judiciaire du nouveau salarié (volet B2) en lien avec la prise en charge d'un enfant ou d'une personne fragile.

L'association organise une journée tous les ans pour les nouveaux salariés. Un livret d'accueil est en cours de formalisation.

3.3 Les évolutions envisagées

- *Définir les missions et le rôle de référent pédagogique éducateur dans le trépied.*
- *Être vigilant au trépied, en redéfinissant bien les rôles, missions et fonctions de chacun.*
- *Mener une réflexion associative sur les modalités d'apaisement (objectifs, utilisation, protocole).*
- *Eclaircir l'instance de coordination et de la délimitation des espaces et lieux d'informations.*
- *Compléter le livret d'accueil de l'association pour le nouveau salarié par des éléments concernant l'établissement qu'il intègre pour faciliter son intégration et sa prise de repères.*

Analyse de pratiques

- *Evaluer la pertinence entre les objectifs définis à la commande et les résultats.*

La gestion des situations de violence

- *Mener une réflexion associative sur la salle de répit et la salle d'apaisement : objectifs à définir, utilisation, protocole.*
- *Mener une réflexion associative par rapport à la population accueillie sur la prévention de la violence, la gestion des crises, le traitement de la violence.*

Les déclarations d'évènements indésirables

- *Elaborer un processus associatif.*
- *Formaliser les causes des événements indésirables (dissocier ce qui est du fonctionnement du jeune de l'organisation).*
- *Mettre en place une instance qui permettrait d'analyser les causes des événements indésirables, poser les actions correctives et les pérenniser si possible dans le fonctionnement.*
- *Définir une graduation pour les événements indésirables.*
- *Formaliser la recherche des causes.*

4. DROIT DES USAGERS (DONT L'ECOUTE ET LA PARTICIPATION DES USAGERS)

4.1 Obligations de l'établissement

Conformément à l'article L.311-3 du code de l'action sociale et des familles, les établissements et services sociaux et médico-sociaux ont pour obligation de garantir les droits et libertés fondamentales des personnes qu'ils accompagnent.

Ces droits et libertés individuels se déclinent de la manière suivante :

- respect de la dignité ;
- respect de l'intégrité ;
- respect de la vie privée ;
- respect de l'intimité ;
- respect du droit de l'utilisateur à aller et venir librement ;
- garantie de la sécurité de toute personne accompagnée ;
- mise en œuvre du principe du libre choix entre les prestations adaptées proposées à la personne ;
- individualisation de l'accompagnement présentant des critères de qualité centrés sur le développement de la personne, son autonomie, son insertion. L'accompagnement et l'intervention doit prendre en compte et s'adapter à l'âge, aux attentes et aux besoins des personnes et se fonder sur son consentement éclairé. Ce consentement est systématiquement recherché ;
- accès de l'utilisateur à toutes les informations le concernant ainsi qu'à tout document relatif à son accompagnement, avec obligation pour l'établissement d'assurer la confidentialité de ces éléments ;

- les droits fondamentaux de la personne, les protections légales et contractuelles dont il bénéficie, comme les voies de recours dont il dispose doivent faire l'objet d'une information adaptée à son niveau de compréhension ;
- la participation directe de la personne accompagnée éventuellement assistée de son représentant légal, à la conception, à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé qui la concerne.

Des outils doivent être mis en place pour garantir l'exercice de ces droits : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de séjour, conseil de la vie sociale, projet d'établissement. Par ailleurs la charte des droits et libertés des personnes doit être affichée et remise à l'entrée. Tous ces éléments doivent être transmis aux usagers et à leurs représentants légaux et doivent leur être expliqué le plus clairement possible. En ce qui concerne les ITEP, s'ils fonctionnent en dispositif intégré, ceci doit être notifié dans tous les documents.

En outre, toute personne prise en charge par un professionnel de santé ou du secteur social ou médico-social, un établissement de santé, social ou médico-social, a droit au respect de sa vie privée et au secret des informations la concernant. Les professionnels concernés doivent donc respecter le secret des informations concernant la personne, venues à leur connaissance, hormis les cas de dérogation prévus par la loi et permettant de partager les informations avec d'autres professionnels.

Particularité des ITEP fonctionnant en dispositif intégré.

L'établissement doit adapter les outils prévus par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (dont notamment le projet d'établissement ou de service, le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, le contrat de séjour ou document individuel de prise en charge) afin qu'ils fassent référence au fonctionnement en dispositif, par exemple par le biais d'une annexe.

4.2 Fonctionnement de l'établissement

Le droit d'expression

Le conseil de la vie sociale permet des échanges entre les familles, les partenaires, les administrateurs et les professionnels.

L'ITEP a mis en place un conseil d'établissement. C'est une instance dans laquelle les jeunes ont une libre parole, échangent sur la vie de l'établissement et participent à la décision et la mise en œuvre de projets ou d'événements. Le président, le secrétaire et le trésorier de cette instance sont des jeunes cooptés par des adultes.

L'avertissement

En cas de débordement significatif, dans son intensité ou dans sa chronicité, nécessitant une reprise institutionnelle, un avertissement peut être convoqué suite à la rédaction par un ou plusieurs professionnels d'un fiche d'événement indésirable.

Cette instance réunit le chef de service, un professionnel thérapeutique et pédagogique (hors référence du projet du jeune).

Cette instance statue, en fonction des événements et de la teneur des échanges, sur des sanctions et/ou réparations appliquées au jeune.

Le conseil de comportement

Le conseil de comportement n'est pas une instance d'exclusion.

Cette instance représente la loi, solennelle et formelle qui permet de faire institution. Il est présidé par le directeur qui incarne l'institution, en présence du chef de service, d'un professionnel éducatif, thérapeutique et pédagogique. Elle permet une mise en sécurité et favorise la socialisation du jeune. Cette instance ne représente pas une punition pour le jeune, mais lui propose un lieu d'expression. Elle permet un processus de régulation et une prise de conscience d'une mise en danger pour lui et les autres.

Le jeune peut être accompagné par un professionnel de son choix en soutien.

En amont, une réflexion est menée avec le jeune, le coordinateur de projet, l'adulte accompagnant pour préparer la rencontre avec le conseil du comportement.

Accès aux informations qui concerne la personne par la personne elle-même et son représentant légal

Actuellement, tous les écrits concernant le suivi et l'accompagnement de l'enfant ne sont pas dans le dossier du jeune.

La notion de secret médical, secret professionnel, secret partagé

Les dossiers médicaux sont accessibles aux médecins et professionnels paramédicaux.

4.3 Les évolutions envisagées

- *Changer de logiciel informatisé pour le dossier des usagers et aller vers un logiciel compatible avec Serafin-PH³ et consultable par les parents directement depuis leur domicile avec un droit d'accès.*

Accès aux informations qui la concerne par la personne et son représentant légal

- *Former les professionnels sur les écrits professionnels au regard du dossier de l'enfant et de sa consultation possible (écrits factuels, objectifs, compréhensibles, non jugeant...)*
- *Intégrer dans la réflexion menée par l'association sur l'accès des parents aux informations qui concerne le jeune :*
 - *de quoi les parents ont besoin et ce qu'ils souhaitent*
 - *une réflexion et une harmonisation sur ce que l'on met dans le dossier*

³ La réforme Serafin-PH (SERAFIN-PH (services et établissements : réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées) est une réforme de la tarification des établissements et services qui accueillent et accompagnent les personnes en situation de handicap. L'objectif est de proposer un nouveau dispositif d'allocation de ressources à ces établissements et services pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

- *associer les parents dans la mise en œuvre du dossier partagé.*

Le conseil de comportement

- *Envisager la participation d'un représentant des parents dans cette instance.*

La notion de secret médical, secret professionnel, secret partagé

- *définir les principes du secret partagé*
- *mettre en lien la réflexion sur le secret partagé avec le travail sur l'accès au dossier*

5. ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL

5.1 Obligations de l'établissement⁴

L'axe éducatif est partie intégrante du projet d'accompagnement personnalisé.

L'établissement doit mettre en place des actions tendant à développer la personnalité des enfants et des adolescents et à faciliter leur insertion sociale.

L'action éducative doit permettre d'atteindre puis de maintenir le meilleur niveau possible d'autonomie et de socialisation en fonction des capacités et aptitudes des jeunes. La préoccupation majeure étant de considérer chacun avec ses besoins et ses attentes en fonction de son âge, de ses capacités d'apprentissage et de ses acquisitions.

En particulier en ITEP, dans le cadre institutionnel qui situe les limites du possible et de l'interdit, l'intervention des éducateurs au quotidien va chercher à ouvrir à chaque enfant ou adolescent considéré dans sa singularité, un espace relationnel qui le sollicite. L'intervention éducative a pour objectif d'inviter chaque jeune à travailler sa subjectivité, ses représentations personnelles, son rapport au monde, aux autres, à lui-même, sa manière d'aborder les savoirs, les connaissances, grâce à une mise en situation d'expériences nouvelles pour lui.

Confronté fermement mais avec bienveillance aux conséquences de ses actes y compris transgressifs, chaque enfant ou adolescent, par un travail d'élaboration des vécus émotionnels, peut apprendre à se constituer des références et des valeurs, penser sa manière d'être, son devenir.

Les propositions éducatives recherchent à la fois l'instauration d'une dynamique collective et un travail « au cas par cas ». Le jeune peut puiser dans ce qui lui est donné à vivre, à ressentir, à négocier, à partager, à réparer, pour situer ses propres limites et celles de la société, pour structurer ainsi les éléments de sa maturation.

De manière générale, les actions éducatives sont diversifiées et concernent notamment :

⁴ Extrait de la circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C n° 2007-194 du 14 mai 2007 relative aux Instituts Thérapeutique, Educatif et Pédagogique et la prise en charge des enfants accueillis

- la socialisation et les relations à autrui dans le cadre d'un collectif d'enfants, adolescents ou jeunes adultes dont les âges et les centres d'intérêt sont proches ;
- l'apprentissage et la prise en charge de soi-même ; le développement de l'autonomie personnelle et sociale... Pour cela des actions éducatives liées à l'hygiène, à l'esthétique, aux soins corporels sont mises en place.
- l'ouverture au monde par le biais d'activités sportives, culturelles, de découverte, de travaux manuels, de jeux... ;
- le soutien et /ou le développement des potentialités intellectuelles et en ITEP, la réconciliation avec les savoirs, l'éveil à la culture, l'accompagnement à la scolarité ;
- l'accès à la découverte du milieu professionnel dans la perspective d'élaboration d'un projet de formation et/ou d'insertion professionnelle ;
- le soutien à la scolarité ;
- le soutien à la dimension thérapeutique.

Concrètement l'axe éducatif doit permettre à chaque jeune de parfaire son apprentissage des actes de la vie quotidienne nécessaires à son inclusion dans la vie sociale.

5.2 Fonctionnement de l'établissement

Les objectifs de l'accompagnement éducatif en dispositif ITEP

La rencontre éducative doit permettre au jeune de s'apaiser. Pour ce faire, l'équipe s'emploie à le sécuriser dans un cadre contenant et bienveillant, offrant des repères clairs. Le jeune est considéré, valorisé, réassuré sur ses potentialités, pris en compte dans ses besoins. L'objectif est l'établissement d'un lien de confiance qui permettra l'expression et l'adhésion du jeune et de la famille.

Accompagner le jeune dans la communication et l'expression de ses émotions pour une meilleure socialisation et un épanouissement personnel.

L'expérimentation des dynamiques relationnelles, avec la régulation de l'adulte si besoin, permettra l'ouverture aux autres et l'intégration progressive des normes et des codes sociaux, l'institution représentant un microcosme de la société. Les rencontres multiples avec les personnalités diverses dans l'environnement de l'enfant lui permettent de construire son référentiel pour aller vers sa propre autonomie.

Amener l'enfant à porter un regard sur lui-même pour peu à peu prendre conscience ou tendre vers une prise de conscience de ses compétences et difficultés et questionner son système de valeurs, l'amener à faire des choix et se responsabiliser.

Le jeune après avoir intégré une sécurité interne et expérimenté dans la relation à l'autre construit sa subjectivité. Ainsi, individué, il peut devenir acteur de son projet et de son parcours de vie et potentiellement soutenu par sa famille, peut se positionner comme citoyen avec des droits et des devoirs (notions « d'empowerment » ou autodétermination).

Définition de l'autonomie

La notion d'autonomie est définie en deux types :

- autonomie fonctionnelle : (être dans le faire), être en capacité de répondre à ses besoins primaires, faire des apprentissages dans la vie sociale (autonomie dans les transports, etc.) être capable de gérer sa vie quotidienne, d'avoir un rythme, être en mesure de se retrouver seul
- autonomie psychique : être capable de penser ses besoins et de les mettre en œuvre, être capable de faire des choix et les affirmer. Supporter d'être seul.

L'évaluation des capacités et des besoins du jeune

Les besoins du jeune sont repérés par de l'expérimentation pendant les périodes d'observation au moment de l'accueil et l'observation des professionnels tout au long de l'accompagnement.

L'évaluation du jeune est complétée par les informations reçues (anamnèse, partenaires, parents, établissements de droits communs).

Une grille d'évaluation est mise en place en septembre 2019 dans le cadre de la formation-action visant à renforcer l'implication des famille ou représentants légaux dans l'élaboration du PPA.

La permanence de la réponse

La permanence est à disposition du « trépied ». Elle permet la continuité de l'accompagnement, une veille permanente, une continuité de réponses.

C'est un outil de prévention, d'accueil, de distanciation, de triangulation, de régulation.

Elle peut être aussi un temps de sas, un lieu et un temps d'apaisement. Elle permet un passage de relais, de faire appel à une tierce personne.

Elle offre un accueil, pas forcément que sur la gestion de crise, mais sur un temps de transition, un accompagnement dans les différents temps lors de la journée du jeune.

Elle peut être exercer en interne ou en externe (établissements scolaires, famille d'internat ou autre).

Une astreinte est assurée 365 jours par an par les cadres de l'association.

Les modalités d'accompagnement

Les jeunes peuvent bénéficier de plusieurs modalités d'accompagnement, par exemple, internat et accueil de jour.

Internat

L'internat est un outil de soin et s'exerce en structure ou en famille d'accueil. Il est proposé sur indication de l'équipe pluridisciplinaire « trépied » et proposé aux parents.

Il offre une mise à distance, un apaisement. Il permet de travailler l'autonomie fonctionnelle, notamment sur la réponse que le jeune apporte à ses besoins (rythme, hygiène, etc.), et sur l'autonomie psychique en termes de distanciation, de possibilité d'exister en dehors de la famille.

Il peut être également un temps de répit pour la famille en lui permettant de mettre à distance les troubles du jeune, de penser le jeune positivement, d'améliorer les relations familiales « s'éloigner pour mieux se retrouver ».

Il offre l'apaisement indépendamment des événements de la journée à l'ITEP ou à l'extérieur et participe à la subjectivation en permettant d'expérimenter un autre cadre, un autre fonctionnement.

Il aide l'individu à se situer dans un collectif, il permet de travailler les règles de vie, les codes sociaux sur un temps de vie quotidienne ainsi que le respect de soi et de l'autre dans la sphère de l'intime, la prise en compte de ses besoins et des besoins des autres.

L'internat favorise la socialisation, la responsabilisation.

Les jeunes sont accueillis pour 4 nuits maximum par semaine.

Accueil de jour

L'accueil de jour offre une sécurisation et une base de stabilité pour permettre un meilleur apprentissage, une meilleure socialisation, une autonomisation possible.

Il permet au jeune de structurer l'espace et le temps, de comprendre et d'intégrer les règles plus rapidement, de développer l'appartenance à un groupe.

La régularité, la « retrouvabilité », la reproductibilité permet à l'enfant et la famille de trouver des repères fixes.

La « retrouvabilité » (terme issu des théories constructivistes) qui offre la possibilité au jeune de retrouver le même contexte, de manière stable afin de pouvoir expérimenter et que quitter ce contexte momentanément ne le fait pas disparaître définitivement. La retrouvabilité permet de construire petit à petit des invariants.

L'accompagnement éducatif est coordonné avec les activités pédagogiques et thérapeutiques en interne et/ou externe.

Prestation en Milieu ordinaire

Offre la possibilité d'interventions pluridisciplinaires dans l'ensemble des lieux de vie des jeunes (familles, écoles, loisirs...).

Si l'ensemble des modalités d'accompagnement s'inscrivent dans une logique inclusive, la modalité PMO, de par sa spécificité organisationnelle tournée majoritairement vers l'extérieur, doit particulièrement s'orienter vers l'accès aux dispositifs de droit commun.

Les actions éducatives mises en œuvre (liste non exhaustive)

1. Socialisation et relation à autrui

- les temps de repas, les temps de jeux (société et extérieur),
- les réunions de groupes, le conseil des rivières, le Conseil de la Vie Sociale avec participation des adolescents,
- les activités extérieures en lien avec les écoles, maison de retraite, collèges...
- les sorties cultures : bibliothèque, ludothèque, cinéma,
- piscine,
- les séjours, les vacances en famille.

2. L'apprentissage et la prise en compte de soi-même

- le lever, la toilette, la préparation des repas et les repas,

- le travail autour du soin aux animaux (parallèle avec le soin du corps),
- en groupe adolescents : la découverte de soi, questionnement,
- atelier personnalisé : soins esthétiques.

3. *Ouverture au monde*

- les soirées culturelles, par exemple un mois un pays,
- le jardin, le marais,
- le choix des films (le mardi soir),
- l'inscription dans la vie de quartier,
- l'AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne) : groupement d'agriculteurs bio en vente directe : distribution de légumes sur le site de l'ITEP,
- les lieux ressources,
- les séjours.

4. *Soutien et/ou développement des potentialités intellectuelles*

- aide aux devoirs, soutien aux examens,
- ateliers créatifs,
- construction des projets sportifs ou culturels avec les jeunes,
- recherche de stages, cv, accompagnement au CIO (Centre d'Information et d'Orientation)

5. *Accès à la découverte du milieu professionnel*

- découverte professionnelle : stages, CIO, etc.

6. *Soutien à la scolarité*

- soutien éducatif dans la classe (type AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire)

7. *Soutien à la dimension thérapeutique*

- accompagnement physique pour aller à la thérapie et dans la thérapie si besoin,
- ajustement des temps thérapeutiques.

5.3 Les évolutions envisagées

La permanence

- *Redéfinir les principes de la permanence de réponse en prenant en compte :*
 - *la notion d'enveloppe, la notion de personne qui fait tiers, la notion de régulation*
 - *la permanence physique et la permanence psychique*
 - *la mobilisation possible de chaque professionnel.*

6. ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE, PROJET PERSONNALISE DE SCOLARISATION

6.1 Obligations de l'établissement

L'établissement a pour obligation de permettre la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation des enfants ou des adolescents partie intégrante du projet d'accompagnement personnalisé. Ce Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) fait l'objet d'une décision de la CDAPH.

Il est élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) à partir des besoins identifiés, il vise à organiser la scolarité de l'élève qui en bénéficie (article L112-2 du code de l'éducation). Il précise les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales en y associant les professionnels du secteur médico-social et ceux de l'éducation, en lien étroit avec l'élève et sa famille. Il s'agit de privilégier, chaque fois que possible, la scolarisation en milieu ordinaire la plus proche du domicile du jeune, de proposer aux enfants et aux jeunes les apprentissages scolaires, selon une pédagogie adaptée au handicap et à la personnalité de chacun. Cette pédagogie est possible par la mise en œuvre de méthodes actives individualisées ayant pour finalité d'offrir aux intéressés les apprentissages scolaires, voire professionnels, indispensables à une intégration sociale réussie. L'approche éducative, menée selon des parcours individualisés, doit amener l'enfant en situation de handicap à affirmer sa personnalité et à faire l'apprentissage de l'autonomie sociale.

Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité en précisant :

- la qualité et la nature des accompagnements nécessaires, notamment thérapeutiques ou rééducatifs ;
- les activités de la personne chargée de l'aide humaine, s'il y a une décision en ce sens ;
- l'utilisation d'un matériel pédagogique adapté, s'il y a une décision en ce sens ;
- les aménagements pédagogiques.

Ce PPS comprend à minima les informations suivantes :

- la mention du ou des établissements où l'élève est effectivement scolarisé ;
- les objectifs pédagogiques définis par référence au socle commun de connaissances, de compétences et de culture et au contenu ou référentiel de la formation suivie, en prenant en compte l'éventuelle nécessité d'adapter la scolarisation de l'élève ;
- les décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) relatives au parcours de formation ;
- les préconisations utiles à la mise en œuvre du PPS.

Le contenu du PPS est évolutif par nature, il est régulièrement réajusté. Il constitue un carnet de route pour l'ensemble des acteurs, contribue à la scolarisation de l'élève et à son accompagnement et permet d'assurer la cohérence et la continuité du parcours scolaire.

S'agissant de sa mise en œuvre, le PPS pourra se dérouler selon ses besoins en milieu scolaire ordinaire avec ou sans accompagnement, au sein d'un dispositif collectif de l'éducation nationale ou au sein d'une unité d'enseignement au sein de

l'ITEP. Ces modalités d'accompagnement scolaire peuvent être mobilisées de façon conjointe (scolarisation partagée).

La mise en œuvre du PPS est définie dans un document spécifique rédigé par l'équipe pédagogique et soumis à l'Equipe de Suivi de la Scolarisation (E.S.S.). Il opérationnalise le projet personnalisé de scolarisation, qui s'impose à tous. Il vise à expliciter précisément et de manière partagée entre les différents acteurs de la scolarisation de l'élève les objectifs et les modalités de la scolarisation, pour une année scolaire. Ce document doit être utilisé quel que soit le mode de scolarisation de l'élève.

En cas de scolarisation partagée entre différents lieux scolaires (par exemple IME et école élémentaire, IME et ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire ...), c'est l'équipe pédagogique qui scolarise l'élève sur le temps le plus important qui sera amenée à rédiger le document de mise en œuvre du PPS.

L'équipe de suivi de la scolarisation (ESS) facilite la mise en œuvre du PPS et assure, pour chaque élève, un suivi attentif et régulier. C'est l'enseignant référent, interlocuteur privilégié des parties prenantes du projet, qui veille à la continuité et à la cohérence de la mise en œuvre du PPS. Pour les ITEP fonctionnant en dispositif intégré les changements de modalités de scolarisation seront décidés par l'équipe de suivi de la scolarisation, pilotée par l'enseignant référent. A défaut de l'accord des parties un réexamen peut être sollicité auprès de la CDAPH conformément. Afin qu'il dispose pour chaque élève d'un document reprenant l'ensemble des modalités d'accompagnement et de scolarisation, l'enseignant référent sera systématiquement destinataire des fiches de liaison.

L'équipe de suivi de la scolarisation comprend nécessairement les parents ou représentants légaux de l'élève ainsi que l'enseignant référent qui assure le suivi de son parcours scolaire. Elle inclut également le ou les enseignants qui ont en charge sa scolarité, y compris les enseignants spécialisés exerçant au sein des établissements ou services de santé ou médico-sociaux, ainsi que les professionnels de l'éducation, de la santé (y compris du secteur libéral) ou des services sociaux qui concourent directement à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation tel qu'il a été décidé par la CDAPH. Les chefs d'établissement des établissements publics locaux d'enseignement et des établissements privés sous contrat, les directeurs des établissements de santé ou médico-sociaux, les psychologues scolaires, les conseillers d'orientation-psychologues, ainsi que les personnels sociaux et de santé de l'éducation nationale font partie de l'équipe de suivi de la scolarisation.

6.2 Fonctionnement de l'établissement

Les objectifs de l'accompagnement pédagogique en dans le dispositif ITEP

L'école est souvent le premier lieu de manifestation des troubles du jeune qui peuvent être de l'agitation à l'école, le manque de concentration, les difficultés d'apprentissage, le rejet ou la rupture de l'école, l'inhibition, la non acceptation des règles et des contraintes, les stratégies d'évitement, la violence physique ou/et verbale envers les pairs, adultes ou matériel, la stigmatisation de la famille qui peut provoquer des ruptures dans le parcours...

L'instruction étant obligatoire jusqu'à 16 ans, l'objectif de l'accompagnement pédagogique est un maintien ou un retour vers les institutions de droit commun, en

fonction du parcours, des capacités et du potentiel du jeune, de faciliter un accès aux apprentissages dans une logique inclusive.

L'objectif est un apaisement et une réconciliation avec les apprentissages.

L'ITEP offre un environnement adapté qui peut redonner confiance, aider le jeune à se réassurer, se valoriser, développer des échanges positifs, trouver de l'apaisement, des repères, des rituels, être dans le vivre ensemble, éviter les ruptures et retrouver du sens dans les apprentissages.

L'accompagnement pédagogique s'appuie sur l'évaluation des compétences et du niveau scolaire du jeune pour permettre de :

- Soutenir le statut d'élève : devenir ou redevenir élève en ayant intégré les codes sociaux de l'école
- Maintenir ou favoriser un retour en milieu ordinaire
- Tendre vers les programmes de l'éducation nationale

Les modalités d'accompagnement pédagogique

Les modalités adaptées aux possibilités du jeune doivent lui permettre de se réconcilier avec les apprentissages et de construire un projet pédagogique personnalisé qui répond à ses besoins.

Dans le cadre de la modalité PMO (Prestation en Milieu Ordinaire) l'accompagnement pédagogique permet pour le jeune d'éviter les ruptures, propose un sas (allègement de l'emploi du temps, soutien dans l'établissement...). Il est soutien à l'équipe pédagogique de l'école du jeune pour expliquer les troubles, apporter un éclairage différent, faire émerger des solutions.

L'établissement dispose d'une classe en interne. La constitution du groupe se fait en fonction des interactions possibles entre les jeunes :

- Accompagnement individuel et en petits groupes de 3 à 6 jeunes,
- Aménagement de l'emploi du temps avec récréations.

En scolarisation interne, celle-ci peut être complétée par des ateliers et temps d'étude, en lien avec l'extérieur par le biais d'autres établissements scolaires : activités sportives et culturelles, en lien avec des lieux neutres où certains jeunes de l'ITEP et d'autres jeunes du Droit commun se retrouvent, également sur des temps autres, par exemple des repas, des récréations.

En scolarisation externe, les emplois du temps sont aménagés. Un accompagnement éducatif pour certaines activités peut être soupape à la scolarité. Un soutien à la scolarité, une aide organisationnelle, aux devoirs, au projet pré-professionnalisant (rédaction CV, lettre de motivation, recherche de stages, accompagnement sur les lieux de stages en liens avec les entreprises, accompagnement au CIO ...) peuvent être mis en place.

L'accompagnement individuel

Cette modalité d'accompagnement a des intérêts différents en fonction des scolarités des jeunes.

Ces temps permettent de travailler sur des besoins très spécifiques en lien avec les accompagnements proposés par les partenaires, notamment sur des domaines qui entravent leur scolarité et leurs accès aux savoirs.

Cette modalité va donc permettre de cibler les besoins et les compétences de chacun et mettre en place une démarche qui, sur la durée, amènera l'élève à développer ses compétences.

Ces temps en individuel vont permettre à l'élève de se confronter à ses difficultés. L'absence de pairs, l'étayage de l'adulte, un cadre apaisant et sécurisant vont autoriser l'élève à tester, manipuler, se tromper et surtout à réussir.

L'accompagnement individuel est aussi une modalité pour soutenir la scolarité du jeune et pour compléter les matières qu'il ne suit pas. C'est une aide aux devoirs, mais aussi un lieu où de mise en place d'outils pédagogiques adaptés aux besoins de l'élève concernant les apprentissages, mais aussi les codes pour « être élève ».

L'accompagnement collectif

L'hétérogénéité des profils existe, mais chaque jeune est souvent complémentaire de l'autre dans une logique de pair-aidance. Les savoirs et les compétences de chacun peuvent permettre d'aborder des notions communes dans les différents domaines. Le but est de créer une dynamique de travail tout en respectant les besoins de chacun.

Cette modalité concerne des jeunes qui sont sur des projets pédagogiques similaires. Ces jeunes profitant de temps en collectif, peuvent bénéficier de temps en individuel pour aborder des besoins spécifiques.

Les relations avec les adultes ou les camarades sont indispensables au développement et à l'apprentissage. Les confrontations de points de vue, les apports de connaissances des uns et des autres, les complicités peuvent, dans certaines conditions, permettre aux élèves de modifier leurs savoirs, de les enrichir, de progresser.

Cependant les interactions, l'hétérogénéité des niveaux, mais surtout son rapport à l'autre sont souvent des obstacles pour les jeunes en situation d'handicap.

Lors de phases d'apprentissage, cette dimension sociale au sein du collectif déstabilise énormément certains élèves.

A toutes les difficultés scolaires et celles liées aux apprentissages développés auparavant, vont s'ajouter les interactions et le regard de l'autre.

En effet, afin de préserver son image au sein du groupe, un jeune pourra parfois mettre en place des stratégies d'évitements (fuite, opposition, fatigue, agitation) pour dissimuler ses difficultés scolaires.

Pour certains élèves accueillis en ITEP, une des principales raisons de leur déscolarisation est leur incapacité à vivre au sein d'un groupe.

6.3 Les évolutions envisagées

- *Mettre en œuvre les modalités d'organisation du PPS en lien avec les partenaires concernés.*

7. SANTE (PROJET THERAPEUTIQUE ET DE SOINS)

7.1 Obligations de l'établissement

La santé est une des composantes du PAP. Aussi, le projet thérapeutique et de soins doit être élaboré et mis en œuvre en tenant compte de toutes les autres composantes du Projet d'Accompagnement Personnalisé. Il y a donc nécessité de développer la coordination des interventions sanitaires, sociales et médico-sociales, dans le cadre du parcours global de l'enfant ou du jeune.

Chaque enfant ou adolescent doit pouvoir recevoir les prestations conjuguées de l'équipe thérapeutique de l'ITEP, d'un établissement ou service tiers, d'un professionnel du réseau de ville, etc. Ceci implique notamment une coopération active avec les secteurs de psychiatrie de l'enfant et adolescent.

Lorsque l'ITEP fonctionne en dispositif intégré, le partenariat avec la psychiatrie et la pédopsychiatrie est renforcé. Pour cela la signature d'une convention explicitant les conditions d'accès des enfants à la psychiatrie/pédopsychiatrie, les conditions d'emploi des médicaments, est recommandée.

Les prescriptions médicamenteuses.

Pour aider à l'apaisement de certains symptômes particulièrement envahissants ou invalidants, qu'il s'agisse de manifestations dépressives majeures, d'agitation incontrôlable ou d'envahissement émotionnel, etc., il peut être envisagé des prescriptions médicamenteuses conformément aux recommandations et mises au point de l'Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé (AFSSPS). Aucun traitement ne pourra être envisagé sans l'accord des parents. L'adhésion du jeune doit aussi être recherchée.

Les soins somatiques

Les soins somatiques sont également à considérer avec attention. Outre le suivi systématique de l'état de santé des enfants et adolescents accueillis (examens réguliers, suivi des vaccinations, etc.), réalisé en coordination avec le médecin traitant de chacun, l'infirmier(e), et le médecin (médecin généraliste ou pédiatre) assurent en complémentarité deux fonctions importantes, surtout auprès des adolescents :

- l'écoute des inquiétudes et plaintes des jeunes qui souhaitent s'adresser à eux ;
- l'accompagnement des éducateurs (et des enseignants) dans leur fonction de vigilance, et dans leur fonction d'éducation pour la santé.

Qu'ils soient rattachés à l'ITEP ou liés par convention, l'infirmier(e) et le médecin doivent donc disposer d'une certaine disponibilité à l'égard des jeunes et des professionnels, à déterminer et organiser selon les ITEP, en fonction notamment de l'âge des jeunes accueillis.

7.2 Fonctionnement de l'établissement

La notion de soins

Prendre en compte la globalité de la personne accompagnée, dans le respect de son rythme physique et psychique, en tenant compte de son histoire et son profil développemental, dans son environnement proche et éloigné.

Cet accompagnement est soutenu par le trépied. Les regards complémentaires, articulés et convergents, permettent l'émergence d'une représentation du jeune tendant vers une vision commune, en prenant en compte la pluralité des symptômes liée à une pluralité de causes en recherchant leur sens.

Cet accompagnement se fait dans un aller et retour permanent entre la personne concernée, les professionnels et l'environnement.

La notion de soins est préventive, curative, centrale, transversale et permanente, dans un processus de subjectivation.

La notion de soins thérapeutiques

L'objectif du thérapeutique est d'offrir des soins adaptés aux troubles et au profil psychologique et développemental de l'enfant.

Les thérapies de groupe

Elles répondent à un besoin thérapeutique du jeune. Elles se font dans un cadre défini : confidentialité, régularité, analyse... Elles sont animées par un thérapeute et un professionnel dont le rôle est défini si celui-ci n'est pas formé ou deux thérapeutes. Il peut être organisé par période scolaire plutôt que sur l'année pour favoriser l'adhésion du jeune, même si la visée est sur du long terme, cette fréquence permet de réinterroger l'adhésion du jeune régulièrement.

Les jeunes sont orientés sur avis médical et indication de synthèse. Elles font l'objet d'une évaluation.

Les ateliers à dimension soignante

Ils ont mis en place dans la transversalité (les trois pieds), dans la régularité et un cadre défini.

Les jeunes sont orientés de fonction de leurs besoins, leurs choix, leurs centres d'intérêt.

Les différentes thérapies proposées

Le « soin » thérapeutique englobe les modalités médicales, paramédicales et psychologiques. Toutes les disciplines paramédicales ou activités à visée thérapeutique s'exercent sous une autorité médicale et en institution sous celle du directeur de l'établissement.

Selon le décret n° 2005-11 du 6 janvier 2005 fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des ITEP, et notamment l'article D.312-59-9 précise que « L'équipe médicale, paramédicale et psychologique est animée par un médecin psychiatre, qui en coordonne les actions. Aucun traitement n'est entrepris s'il n'a été prescrit par un médecin.

L'approche intégrative part du postulat que concilier plusieurs entrées théoriques (la psychanalyse, les approches cognitive, humaniste, neurodéveloppementale, systémique...) permet d'appréhender le sujet dans sa globalité, sur les plans émotionnel, cognitif, spirituel, comportemental, relationnel... Il s'agit de considérer l'enfant dans sa réalité développementale, dans son vécu présent, passé et futur, et dans son environnement. Les diverses approches et techniques thérapeutiques sont considérées dans leur complémentarité et peuvent être utilisées conjointement.

Elles sont proposées en individuel, en collectif animées par des thérapeutes avec éventuellement les membres de l'institution en coanimation, dans l'institution, en libéral et avec les institutions partenaires.

Les thérapies individuelles

Entretien avec le psychiatre : avec le jeune seul, avec le jeune et ses parents, avec le jeune, les parents, le coordinateur de projet

Soutien psychologique :

Amener l'enfant à porter un regard sur lui-même, son histoire, son vécu présent et passé, ses ressentis afin de mettre en lumière les causes de ses agissements. La liberté d'action dans un cadre bien repéré et confidentiel ainsi que la diversité des médias à sa dispo lui permettra d'accéder à la mentalisation et ainsi faire des liens pour accéder à une meilleure connaissance de lui-même et ainsi sortir des mécanismes de répétition.

Psychothérapie : Elle est effectuée par des psychothérapeutes en libéral, la psychologue de l'établissement fait le lien au titre de la coordination de la dimension thérapeutique du PPA.

Suivi psychologique : entretien et suivi ponctuel assurés par les psychologues de l'établissement. L'objectif réside dans l'articulation des 3 secteurs d'activité autour du jeune en lien avec les familles et les partenaires de soins.

Orthophonie, en libéral, sur indications

L'orthophonie est une spécialité paramédicale des troubles de la communication, du langage oral, du langage écrit, du raisonnement logico-mathématique. Ces troubles constituent un handicap parfois peu visible mais réel à l'insertion et l'épanouissement dans la société.

L'orthophoniste questionne le fonctionnement cognitif, avec la particularité de la dimension communication langage, dont la sphère orale, la langue...

Un bilan effectué suite à une problématique évoquée en équipe permet de mettre en place les actions thérapeutiques adaptées (plusieurs types de bilans).

Psychomotricité

La psychomotricité tend à établir ou rétablir l'équilibre psychocorporel de la personne. Il peut utiliser divers médias pour être au plus près de la personne.

La psychomotricité s'appuie sur la motricité fonctionnelle pour mettre en mouvement la motricité relationnelle. Le point de vue du psychomotricien est forcément global. En soutenant l'attention du sujet sur soi et ses propres sensations, le psychomotricien tente de favoriser une perception plus aisée et donc une meilleure connaissance de soi favorisant une meilleure adaptation à ce qui l'entoure. Le corps peut devenir ou redevenir une référence, un repère. L'engagement moteur s'inscrit dans un espace-temps et en lien avec l'autre.

Le psychomotricien est habilité de par ses compétences et spécificités, à réaliser sur prescription médicale, un bilan psychomoteur et à définir ses actes d'intervention auprès de la personne dans un projet thérapeutique.

Les séances de psychomotricité, individuelles ou groupales, ont lieu de façon hebdomadaire dans la salle de psychomotricité. Les suivis sont définis à partir des indications données en synthèse et suite au bilan psychomoteur réalisé à l'entrée de l'enfant dans l'établissement. Les outils et médias utilisés sont divers (jeux moteurs, sensori-moteurs, relaxation, jeux de construction, dessin...). Les supports sont choisis ensemble avec l'enfant en fonction des besoins et de la disponibilité de celui-ci le moment venu (possibilité de balnéothérapie, jeux vidéo, etc). L'objectif est de permettre à l'enfant de vivre diverses expériences dans une dynamique relationnelle, de renforcer et/ou développer ses capacités afin d'utiliser au mieux ses possibilités, de permettre également l'expression des difficultés sur un mode différent. Ceci afin de favoriser l'épanouissement personnel et des relations au monde plus apaisées.

L'art thérapie

L'art-thérapie est une discipline qui exploite le potentiel artistique dans une visée thérapeutique. L'objectif de l'art thérapie est de favoriser, stimuler l'expression, la relation à travers une pratique artistique. L'art-thérapie s'appuie sur le non-verbal, le « autrement que les mots ». Ainsi, grâce à l'activité artistique et la créativité, l'enfant et l'adolescent trouvent un moyen d'expression. Pour cela, l'art thérapie s'appuie sur ce qui va bien. L'art thérapie restaure l'estime de soi, la confiance et l'affirmation des personnes, conjointement à une amélioration des ressentis physiques. C'est en s'appuyant sur les centres d'intérêt et les acquis du jeune que la stratégie thérapeutique est mise en place par l'art-thérapeute, consistant à utiliser la boucle de renforcement positif. Ce n'est pas le résultat qui compte en art-thérapie, mais le processus mis en place par le jeune, permettant l'expression d'émotions et de ressentis et leur identification.

L'équithérapie :

« L'équithérapie est un soin psychique médiatisé par le cheval et dispensé à une personne dans ses dimensions psychiques et corporelles" *Définition Société Française d'Equithérapie, 2005.*

Elle prend en compte les dimensions relationnelles, psychopathologiques, neurosensorielles et psychomotrices ; contribue au mieux-être, au sentiment de confort. En équithérapie, l'accent est mis sur la communication et l'inter-sensibilité avec l'animal qui offre de grandes possibilités de découvertes et d'évolution psychique.

Le cheval, animal grégaire, support projectif et symbolique puissant, est un animal particulièrement réceptif à tout ce qui est de l'ordre de l'émotivité et de la relation. Il représente l'instinct contrôlé ainsi que la dualité masculin-féminin : le côté masculin par la force, la puissance, et le côté féminin, maternel, par le balancement qu'il procure. Il met aussi au travail les fragilités narcissiques en offrant une revalorisation tout en requérant une attitude authentique et prudente.

L'intérêt de l'utilisation du cheval s'explique par ses qualités en tant qu'être vivant ayant un appareil psychique propre.

Animal de contact, socialement valorisant, susceptible de porter et de transporter, le cheval est non jugeant et non intrusif.

- Les activités proposées sont diverses et ne se déroulent pas nécessairement à cheval mais toujours avec le cheval : pansage, travail en main, en longe, aux longues rênes ou en liberté, monte à cru ou avec tapis et surfait, relaxation, temps de parole

Les thérapies de groupe

Psychodrame : Le psychodrame est une technique thérapeutique utilisant la mise en jeu d'un scénario imaginaire, les séances se déroulent en trois temps, le récit d'une situation, tout peut se jouer puisqu'on fait semblant, la mise en jeu où chacun prend un rôle, le temps d'élaboration où chacun exprime ce qu'il a ressenti pendant le jeu. Ces trois temps peuvent se répéter au cours d'une même séance. Le psychodrame se fait en collectif. Il peut être fait en individuel selon des indications, à titre exceptionnel, mais même s'il est individuel, du fait de la présence de plusieurs thérapeutes, la question du tiers y est incarnée.

Le psychodrame est particulièrement intéressant du fait de la mise en jeu du corps et de la permissivité qui en découle tout en étant contenue par le cadre thérapeutique, de ce fait il est pour certains enfants mieux toléré qu'une psychothérapie traditionnelle, tout en gardant la même visée, le changement psychodynamique par l'expression des conflits intérieurs.

A l'ITEP est pratiqué le psychodrame en groupe. Il est proposé aux jeunes avec une expression pulsionnelle très importante difficilement accessible à la seule parole ou bien aux jeunes ayant une expression verbale trop défensive, où la mise en jeu du corps permettra une expression plus libre.

Conte : Le Groupe Conte est un groupe thérapeutique fermé et hebdomadaire. Il a pour objectif de proposer aux enfants une aire transitionnelle définie et structurante où chacun pourra s'aventurer dans le domaine du conflit et l'explorer en toute sécurité. La fonction organisatrice du conte permet à l'enfant d'utiliser ailleurs les séquences qui ont été bonnes à penser face à des conflits internes révélés par le groupe. L'enfant pourra faire l'expérience du passage de l'agir à la pensée. Le conte a une fonction d'étayage et peut ainsi permettre à l'enfant de mieux vivre ses angoisses en lui suggérant une dynamique de sortie de crise. Les thèmes abordés sont multiples et pouvant faire écho à la dynamique relationnelle de chaque enfant (abandon, dépendance, séparation, rivalité, maltraitance, mort, maladie...).

Le Groupe Conte est une étape intermédiaire entre les ateliers régressifs à médiations corporelles (pataugeoire, groupe sensori-moteur) qui essayent de trier les confusions de zones de l'espace symbolique corporel et les groupes de psychodrame ou les psychothérapies individuelles.

Modelage : il est animé par l'art thérapeute et un éducateur. Il est à questionner sur la nécessité d'être remis en place.

Relaxation : Il s'agit de permettre au jeune de se centrer sur sa place alors même qu'il est en présence d'autres jeunes. Objectiver les sensations du corps et les appuis à la perception d'un espace corporel propre soutien à un espace psychique plus approprié et un monde interne plus contenu.

Il est animé par deux psychomotriciens. Il est à ré interroger aussi. Il peut-être à envisager sur d'autres modalités.

Expression : Le travail porte sur l'accès à la palette des émotions, dans leurs expressions et leurs régulations. Grâce à la scène, l'enfant perçoit les limites entre imaginaire et réalité. Grâce au jeu scénique, l'enfant met au travail son impulsivité ou ses inhibitions. Le groupe est animé par un psychologue et un intervenant avec une formation « clown » et théâtre.

Les ateliers à dimension soignante

- Wii fit
- Groupes de parole
- Jeux de société (DIXIT)

Le suivi médical du jeune

Le suivi médical du jeune est assuré par son médecin traitant en lien avec la famille.

Les traitements médicamenteux

L'établissement n'est pas systématiquement prescripteur des traitements. Les enfants arrivent avec leur traitement, soit à la journée, soit en pilulier pour plusieurs jours.

Ils sont théoriquement préparés par les parents et doivent être remis aux professionnels soit par les parents soit par les chauffeurs.

Certains traitements, notamment les traitements par gouttes sont préparés par les éducateurs.

Les médicaments sont rangés en boîte nominative par enfant et stockés dans un lieu fermé à clé. Un traçage de chaque prise est effectué.

En PMO, en principe les médicaments sont donnés à l'enfant lorsqu'ils sont en accompagnement, avec la prescription en support.

7.3 Les évolutions envisagées

- *Avoir une réflexion sur le rôle du psychologue institutionnel et du neuropsychologue institutionnel dans l'établissement*
- *Réfléchir à la fonction et au rôle du médecin dans l'établissement*
- *En lien avec le SDSFP, travailler avec les familles pour sensibiliser à l'importance et la dangerosité des traitements, la notion de responsabilité, comment les accompagner*
- *Envisager l'intervention d'une infirmière pour la gestion et la supervision des traitements et la préparation des médicaments délivrés sous forme liquide*
- *Mettre en place la traçabilité du parcours du médicament, notamment lorsqu'il y a des relais entre partenaires.*

8. MAINTIEN DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL, VIE SOCIALE

8.1 Obligations de l'établissement

De manière générale, les contacts avec la famille doivent être favorisés et développés. Trois principes guident la relation entre la structure d'accueil et les familles des enfants et adolescents :

1° La famille doit être informée : la famille doit être régulièrement avisée de l'état de santé de l'enfant, de ses acquisitions scolaires et de ses activités.

2° La famille doit être associée : elle doit en effet jouer un rôle actif dans l'accompagnement. Pour cela, elle doit être associée aux différentes phases du projet personnalisé d'accompagnement, c'est-à-dire à son élaboration, à sa mise en œuvre, à son suivi régulier et à son évaluation.

3° La famille doit être soutenue : l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant fait partie des missions des établissements.

Outre l'accompagnement de l'enfant ou de l'adolescent accueilli, l'établissement a aussi pour mission l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de celui-ci, notamment dans la révélation des déficiences et des incapacités, la découverte de leurs conséquences et l'apprentissage des moyens de relation et de communication.

En effet, l'établissement a obligation d'informer les familles et l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent sur les associations, organismes, outils... qui peuvent les aider à mieux communiquer avec l'enfant ou l'adolescent accueilli. N'ayant pas pour mission de tout réaliser à l'intérieur de l'institution, l'établissement doit guider les parents et l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent sur les organismes, partenaires... mettant en place des formations à la communication adaptée à chaque type de handicap.

Il est donc obligatoire de :

- co-construire avec les parents ou le représentant légal le PPA afin qu'ils donnent leur avis
- cet accord concernant les décisions relatives à l'évolution de l'accompagnement, y compris les évolutions des modalités d'accompagnement ou de scolarisation de l'enfant, de l'adolescent ou, le cas échéant avec son accord, du jeune adulte
- remettre aux parents ou au représentant légal, pour accord et signature, la fiche de liaison décrivant la modification des modalités d'accompagnement médico-social et/ou de scolarisation
- recueillir l'éventuelle demande de rétractation de la famille dans le délai de quinze jours francs suivants la signature de la fiche de liaison.

8.2 Fonctionnement de l'établissement

Les liens avec les familles se situent à trois niveaux :

- le lien avec la famille en ce qui concerne l'accompagnement de l'enfant
- le lien avec la famille en fonction de ses propres besoins
- le lien avec la famille en ce qui concerne la vie institutionnelle.

Le SDSFP est représenté lors des réunions de rentrée destinées aux familles.

Une permanence à destination des familles est prévue dans chaque établissement, une ou deux fois par mois. Un professionnel du SDSFP est référent sur l'établissement et participe aux réunions de coordination.

L'intervention du SDSFP peut intervenir à plusieurs occasions, soit à une demande de la famille, soit à la demande d'un professionnel lorsque celui-ci a un besoin auprès de la famille en lien avec l'accompagnement de l'enfant :

- demande en lien avec la dynamique familiale par le coordinateur de projet
- impact des troubles de l'enfant sur la famille
- la place de chacun dans la fratrie
- l'accompagnement pour le dossier MDPH ou une demande administrative
- une demande sociale...

Les familles sont représentées par des membres élus au conseil de la vie sociale. Les comptes rendus sont envoyés aux familles et affichés dans l'établissement.

Le conseil de la vie sociale se réunit trois fois par an.

Les familles sont invitées à participer à certaines commissions mises en place par l'association, par exemple sur la mise en place du projet d'accompagnement de l'enfant, la réflexion éthique...

Le coordinateur de projet est l'interlocuteur principal de la famille au quotidien.

La réunion de rentrée permet d'informer les familles sur l'année à venir. Les parents sont informés de façon ponctuelle selon les besoins, par mail, appels téléphoniques ou rencontres.

Les parents sont associés à la construction du projet d'accompagnement de leur enfant et participent à la construction du projet de scolarisation de l'enfant.

Les familles sont invitées à participer aux temps forts ou événements organisés dans l'établissement.

Elles ont la possibilité de participer à un groupe de paroles. Elles sont impliquées dans le transport de leur enfant.

Selon le besoin, au cas par cas, les familles peuvent être soutenues par les thérapeutes de l'établissement.

8.3 Les évolutions envisagées

- *Lors de l'admission, informer les parents, qu'il y aura au minimum une rencontre formalisée dans l'année pour le projet d'accompagnement personnalisé de leur enfant.*

9. OUVERTURE SUR L'EXTERIEUR, PARTENARIAT, RESEAU

9.1 Obligations de l'établissement

De manière générale, les structures médico-sociales sont de plus en plus amenées voire incitées fortement, à s'ouvrir sur l'extérieur, à développer leurs réseaux et à travailler en partenariat.

La nécessité de renforcer la coordination des interventions sanitaires, sociales et médico-sociales, au sein du parcours global de la personne est très prégnante dans les politiques publiques à l'œuvre ou à venir. Elle est essentielle notamment au moment des négociations du CPOM avec les autorités de contrôle et de tarification.

S'agissant des ITEP fonctionnant en dispositif intégré, ils doivent en particulier coopérer avec des établissements d'enseignement scolaire. Cette coopération est organisée par des conventions passées entre ces établissements scolaires et l'établissement médico-social.

Par ailleurs afin de favoriser leur coordination, leur complémentarité et garantir la continuité des prises en charge et de l'accompagnement, les établissements sociaux et médico-sociaux sont encouragés à formaliser des coopérations avec des partenaires extérieurs, à mutualiser des compétences...

Des conventions doivent notamment être passées avec des établissements de santé possédant un service de réanimation susceptible d'intervenir dans des délais rapprochés.

Concernant les ITEP fonctionnant en dispositif intégré, une coopération active avec les secteurs de psychiatrie de l'enfant et adolescent est obligatoire ; chaque enfant ou adolescent devant pouvoir recevoir, en tant que de besoin, les prestations conjuguées de l'équipe soignante de l'ITEP et d'une équipe de psychiatrie ou d'un thérapeute qualifié d'exercice libéral.

Ce partenariat est facilité au travers de la mise en œuvre de conventions qui pourront notamment expliciter :

- les conditions d'accès des enfants à la psychiatrie/pédopsychiatrie,
- les conditions d'emploi des médicaments,
- les engagements réciproques des deux partenaires pour éviter les ruptures et les carences de la prise en charge,
- les modalités réciproques de partage de l'information pour assurer une fluidité dans l'accompagnement de l'enfant.

9.2 Fonctionnement de l'établissement

L'établissement est en lien avec des organismes structurels tels que la MDPH, l'éducation nationale, les services de pédopsychiatrie, les praticiens libéraux, les CDAS, l'ARS, le conseil départemental, la maison des adolescents, l'aide sociale à l'enfance, les centres de loisirs, les municipalités.

L'établissement a deux types de conventions :

- Convention de soins et autre, particulière à chaque jeune (est parfois appelée lettre de mission) qui définit les modalités d'intervention des partenaires :
 - Professionnels libéraux (lettres de mission) : orthophoniste, ergothérapeute, psychothérapeute, psychomotricien
 - Convention de stage et de formation

- Convention d'accompagnement pour chaque enfant scolarisé à l'extérieur (école, collège, lycée, maison familiale rurale, CFA (Centre Formation des Apprentis...))
- Convention avec un autre service, établissements ou organisme qui définit les modalités de coopération
 - Convention St Laurent accès prioritaires aux soins somatiques
 - Bibliothèque
 - Centre de loisirs, loisirs pluriels : accueil de jeunes
 - Maison de retraite de Combourg : activités partagées, mutualisation de matériel et de salles.
 - Municipalité pour l'utilisation de la salle de sport, piscine de Combourg
 - GPAS (Groupement de Pédagogie et d'Animation Sociale) : groupement sportif et culturel, au cas par cas selon le lieu d'habitation du jeune
 - Les restos du cœur
 - Association le Lignon : valorisation du marais, association d'artiste...
 - Association Grand Largue : voile
 - Entreprise pour les stages des jeunes
 - Lieux ressources, lieux de séjour : conventions signées par le pôle parentalité en soutien à l'établissement
 - Collège Paul Féval, Dol de Bretagne : unité d'enseignement externalisée
 - Ecole La Nation, Saint-Malo : unité d'enseignement externalisée
 - NET OU PAS NET : projet par rapport à l'utilisation des écrans. Projet créé par l'association qui développe aujourd'hui d'autres projets type ERASMUS qui permet un échange de jeunes et de professionnels au niveau européen. Ces projets sont conventionnés.
 - Collectif SISM (Semaines d'Information sur la Santé Mentale)
 - Les sociétés de taxi et ambulance

L'établissement travaille en lien :

- GCSMS Compétences *Parentales Compétences Professionnelles-Adapei/Ar Roc'h (PCPE)
- GCSMS Cap Santé mentale (APASE/CHGR)
- Hôpitaux de jour : centre Dolto, CASSAJA (Centre d'Accueil et de Soins Spécialisés pour Adolescents et Jeunes Adultes), CTEA (Centre Thérapeutique de l'Enfant et de l'Adolescent)
- La protection judiciaire de la jeunesse, les éducateurs de prévention
- ISEMA (Internat Socio-Educatif Médicalisé pour Adolescent) : séjour de rupture
- Equipe pédagogique des établissements scolaires, les enseignants référents, enseignants spécialisés du pôle ressources de la circonscription de Combourg.

Participation des professionnels à des instances externes

- Participation des psychomotriciens à un groupe de réflexion
- Participation des chefs de service à un groupe de réflexion « chef de service ».

L'établissement est adhérent par le biais de l'association à AIRE, CREAMI (Centre Régional d'Etude, d'Actions et d'Informations), Le collectif être parent aujourd'hui, Mutuelle La Mayotte APE, Mutuelle UMEN APE, NEXEM, UNIFAF et l'URIOPSS Bretagne.

9.3 Les évolutions envisagées

- *Rechercher les partenariats pour la création des unités d'enseignement scolaire envisagées.*
- *Rechercher le conventionnement avec la psychiatrie.*
- *Clarifier les modalités de fonctionnement pour les partenariats au sein des PAG.*

10. PREVENTION ET GESTION DES RISQUES (AUTRES QUE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX)

10.1 Obligations de l'établissement

Les ITEP fonctionnant en dispositif intégré sont des établissements sociaux et médico-sociaux, et à ce titre ils ont une obligation de protection de sécurité vis-à-vis des personnes accueillies. La classification en tant qu'Etablissement Recevant du Public (ERP) emporte notamment diverses conséquences.

Une attention particulière est portée à la sécurité des usagers de l'établissement. La formation des intervenants et leur réflexion en équipe constituent un bon garant de la sécurité des usagers tout en respectant leur liberté.

L'établissement doit respecter les normes en matière de sécurité incendie et de sécurité alimentaire.

Les dispositions du Code de l'action sociale et des familles relatives aux installations doivent, elles aussi, être respectées.

L'établissement doit respecter la législation relative à la prévention de la légionellose. Il doit ainsi assurer la surveillance des installations et consigner dans un fichier spécifique tenu à disposition des autorités sanitaires, les résultats des contrôles avec les éléments descriptifs des réseaux d'eau chaude sanitaire et ceux relatifs à leur maintenance.

Il doit par ailleurs porter à la connaissance du directeur général de l'ARS tout incident pouvant avoir des conséquences pour la santé publique.

La structure se dote de protocoles en fonction des caractéristiques des populations accueillies, notamment liés à la maltraitance et aux événements indésirables liés aux soins, ou encore liés aux fugues et disparitions inquiétantes.

Les décès, suicides ou tentatives de suicides et de manière plus générale la prise en charge de la souffrance psychique, doivent également être abordés.

Les lieux fermés et couverts affectés à un usage collectif sont soumis à une interdiction totale de fumer. Elle s'impose à l'ensemble du personnel intervenant au sein de l'établissement, ainsi qu'aux usagers et à leur famille/entourage.

La sécurisation du circuit du médicament est un point sensible qu'il convient de traiter dans chaque établissement. Le circuit du médicament recouvre l'ensemble des étapes

allant de la prescription à la distribution et administration après la préparation des doses prescrites, sans oublier le stockage de ces médicaments.

La sécurisation de ce circuit relève d'une démarche pluridisciplinaire qui doit fédérer l'ensemble des professionnels de santé intervenant et être soutenue par la direction de l'établissement. Elle passe notamment par une phase d'état des lieux visant à décrire l'existant, puis par une phase d'évaluation aboutissant à la définition puis à la mise en œuvre et au suivi d'un plan d'amélioration.

10.2 Fonctionnement de l'établissement

L'établissement est clôturé. Il est habilité à accueillir du public. L'entretien des bâtiments est suivi par l'homme d'entretien, en lien avec le siège. Les professionnels ont à disposition un cahier pour noter les besoins.

Les contrôles et surveillances obligatoires, ainsi que le suivi des maintenances sont inscrits dans le registre de sécurité. Les registres de sécurité sont à jour et disponibles sur chaque site.

La dernière commission de sécurité date de décembre 2016 pour le site de Combourg et en décembre 2018 pour le site de Saint-Malo.

La sécurité des usagers

Les deux sites de l'établissement sont non-fumeur.

Sur le site de Combourg, des exercices d'évacuation sont effectués régulièrement. Le dernier s'est déroulé en février 2019.

L'ensemble du personnel a été formé aux risques d'incendie.

Les contentions

Les contentions physiques sont exceptionnelles et consistent surtout à de la contenance, sécurisante, utilisée en dernier recours. Une personne de l'équipe est formée aux techniques de contenance.

L'accompagnement et l'intervention en amont de la crise permet de prévenir le déclenchement de la violence.

La personnalisation des accompagnements permet d'adapter les limites en fonction des capacités de l'enfant. Lorsqu'il y a contenance, celle-ci est suivie d'un moment de détente qui permet de faire baisser le stress, le passage de relais, parler d'autres choses.... La situation est toujours rediscutée avec le jeune a posteriori.

Les contenances sont signalées en tant qu'évènements indésirables.

Les risques alimentaires

L'établissement produit environ 15 repas le midi et 13 le soir. La préparation des repas est assurée par trois maitresses de maison. Deux d'entre elles sont formées aux règles HACCP. Les procédures sont mises en place (relevé de température, prélèvement des plats témoins...)

Les véhicules

Le suivi des véhicules est assuré par l'homme d'entretien, l'entretien est effectué dans un garage de Combourg pour le site de Combourg et sur Saint-Malo pour les véhicules du site de Saint-Malo.

Les véhicules sont équipés de rehausseurs, triangle et gilets de sécurité, ainsi que d'une trousse de premiers secours vérifiée tous les six mois.

Un cahier d'utilisation est mis en place pour chaque véhicule (traçabilité de l'utilisation).

La validité des permis de conduire des professionnels est vérifiée tous les six mois, avec émargement sur un registre spécifique.

Les risques médicamenteux

Voir le chapitre santé

10.3 Les évolutions envisagées

- *Faire un rappel sur l'utilisation des extincteurs*

Les médicaments

- *Réfléchir à la sécurisation du parcours du traitement et formaliser un protocole.*

Les contentions

- *Former l'ensemble des professionnels aux techniques de contenance.*
- *Réfléchir en équipe sur des thématiques tels que la contenance, le positionnement par rapport à la famille, le positionnement professionnel, la légitimité de la décision dans la subsidiarité...*

11. MANAGEMENT, RÔLE ET FONCTION DE L'ENCADREMENT, DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

11.1 Obligations de l'établissement

Management, rôle et fonction de l'encadrement

En ce qui concerne les Associations, au regard des orientations du Conseil d'Administration, et de l'organisation de la gouvernance, le Directeur Général et/ou le directeur définit les axes de travail de l'établissement, échange avec les cadres, sur ces axes de travail et sur le fonctionnement à mettre en place pour les réaliser.

Chaque établissement est placé sous l'autorité d'un directeur, qui a la responsabilité du fonctionnement général de l'établissement. Son niveau de qualification est fixé par un décret du 19 février 2007. Le directeur est le garant de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Les professionnels de direction interviennent dans quatre champs dont celui du management. Ils peuvent déléguer une partie de leurs missions en la matière, en

nommant par exemple des responsables de service. Si c'est le cas, les délégations doivent être claires et connues de tous. A cet effet un organigramme doit être réalisé et affiché.

Chaque équipe est animée par un responsable de service auquel est attachée l'équipe en question. Ce responsable a un rôle organisationnel, hiérarchique, de conseil et d'écoute.

L'organisation générale du travail doit être conforme à la réglementation en vigueur (lois, décrets et conventions collectives), notamment concernant la prévention des risques professionnels (y compris les risques psycho-sociaux).

Les nouveaux membres du personnel, titulaires ou remplaçants, sont accompagnés dans leur prise de poste par l'encadrement et leurs collègues.

L'accompagnement des stagiaires est obligatoire.

Régulièrement, des réunions de l'équipe pluridisciplinaire doivent être organisées afin de recueillir les observations des professionnels et de procéder à une analyse des pratiques.

Doit également être organisée la transmission de ces informations afin d'assurer une cohérence tout au long de l'accompagnement des personnes.

Il est recommandé de procéder à des échanges de personnel, ainsi qu'à des visites inter-établissement, ou encore de procéder à des séances de soutien psychologique des personnels impliqués dans l'accompagnement et les soins des résidents.

Développement des ressources humaines

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et la formation continue des professionnels contribuent particulièrement au développement des ressources humaines.

Toutes les organisations de plus de 300 salariés ont l'obligation légale de négocier tous les 3 ans sur la thématique de la GPEC.

La GPEC est un outil de gestion RH préventif visant à analyser les contraintes imposées par l'environnement et les choix stratégiques à opérer pour relever au mieux les défis de demain.

Les objectifs d'un projet de GPEC sont entre autres de :

- adapter les emplois aux évolutions de l'environnement et à la stratégie d'entreprise
- trouver de nouveaux leviers de fidélisation pour les compétences clés de la structure
- favoriser la mobilité en interne
- redynamiser et motiver vos salariés par la valorisation des compétences et l'accompagnement aux projets professionnels
- anticiper une problématique interne liée à la pyramide des âges
- optimiser les recrutements
- faciliter la transmission des savoirs et savoir-faire.

Par ailleurs, l'Association au sein de ses établissements est tenue d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, essentiellement au moyen de la

formation, de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, et dans certains cas, de les former à la sécurité.

Les manquements de l'employeur à cette obligation sont sanctionnés par le juge lorsqu'est constatée l'absence totale de formation d'un salarié sur une longue durée.

Cette orientation forte s'est traduite, depuis 2014, par l'obligation de réaliser tous les deux ans un entretien professionnel et de dresser un état des lieux tous les 6 ans récapitulant le parcours professionnel des salariés.

Depuis 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel affirme fortement cette orientation. Il en résulte que l'entreprise est tenue pour responsable du maintien des compétences de ses salariés. Les moyens d'agir pour y parvenir sont plus libres. Une action de formation est désormais définie comme étant « **un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel** » pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Les actions de formation ont désormais pour objet de :

- permettre à toute personne sans qualification professionnelle et sans contrat de travail d'accéder dans de meilleures conditions à un emploi ;
- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, le maintien dans leur emploi et le développement de leurs compétences ;
- réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée, en les préparant à une mutation d'activité ;
- favoriser la mobilité professionnelle

En tout état de cause, si cette nouvelle définition de l'action de formation est plus large, l'entreprise doit agir en la matière et être en capacité de le démontrer.

Le Plan de Développement des compétences qui depuis janvier 2019, remplace le plan de formation est élaboré chaque année. C'est l'outil de l'employeur qui permet de présenter une programmation à son initiative. Ce plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'association en matière de développement des compétences des salariés.

Deux types d'actions doivent être distingués dans le plan de développement des compétences : les actions de formation obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires et les autres actions de formation.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le Comité Social et Economique (CSE) ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Par ailleurs, les salariés peuvent suivre des formations de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

11.2 Fonctionnement de l'établissement

Management, rôle et fonction de l'encadrement

L'association a mis en place un centre commun administration et développement (CCAD) qui lui permet de mutualiser les services administratifs et financiers des différents établissements. Les objectifs sont l'harmonisation des pratiques d'accompagnement, l'harmonisation des procédures, l'optimisation des ressources (ressources humaines, développement projets, groupement d'achat, le système d'information, la qualité, la formation, les investissements, gestion patrimoine).

Dans l'intérêt de l'établissement, l'un des axes importants du centre commun est de développer la communication et de gérer les systèmes d'information dans les finalités de :

- piloter et mettre en œuvre de la communication interne et externe,
- animer et développer les outils de communication interne (Extranet7, Les Echos8...) et externe (Sites Internet, Facebook, Twitter, animation de colloques...),
- communiquer avec les autorités de contrôle, les partenaires de l'association et diffuser les informations aux salariés afin qu'ils soient régulièrement avisés des décisions prises par les instances de l'association,
- gérer et assurer la maintenance des parcs informatiques et les logiciels des établissements,
- administrer les réseaux, les serveurs, les sauvegardes et de la messagerie,
- sécuriser les systèmes d'informations, mise en place et suivi du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) avec le DPO (Délégué à la Protection des Données)
- conseil, assistance et formation auprès des salariés,
- développer des supports pédagogiques sur le bon usage des nouvelles technologies d'information et de communication à destination du grand public, des usagers, des salariés...,
- veiller à la bonne utilisation et à l'adaptation du dossier informatisé des usagers (charte) pour qu'il soit compatible avec les outils régionaux en cours de construction.

La gestion globale donne à l'association la souplesse nécessaire pour s'adapter aux différents projets et besoins de chaque établissement.

Le centre commun administration et développement permet également à l'association de mettre en place des services transversaux :

- Le pôle parentalité, qui vient en soutien aux établissements :
 - SDSFP (service de développement des savoirs faire parentaux)
 - Allo parlons enfants
 - CAFS (familles d'accueil à disposition des établissements)
 - Pole ressources handicaps loisirs,
- Le service entretien des espaces verts et des bâtiments pour les différents sites.

Un référent du pôle parentalité est attaché à chaque établissement.

Chaque établissement applique les orientations politiques définies par le conseil d'administration, impulsé par la direction générale.

Le document unique de délégation a été mis à jour en septembre 2017.

Les directeurs participent au comité de direction (DIROC'H) mis en place par le directeur général et qui comprend également le directeur administratif et financier, ainsi que le directeur des nouveaux projets et services transversaux.

Le DIROC'H se réunit toutes les semaines. Un compte rendu est envoyé aux professionnels ayant des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles.

Le DIROC'H est une instance de régulation et décisionnelle. Les sujets traités sont la gestion des ressources humaines, les projets en cours, la gestion financière, le partage d'expériences et l'harmonisation des pratiques et des outils, les retours sur les représentations externes.

Une fois par mois, les chefs de services sont présents (DIROC'H +).

Le DIROC'H + est une instance dans laquelle sont traités les points opérationnels de fonctionnement des établissements, les délégations. Il offre un espace d'échanges sur le management des établissements et de transmissions d'informations.

Les procédures de management (recrutement, disciplinaire...) existent dans les faits.

Le logiciel gestion des ressources humaines permet de regrouper tous les documents concernant chaque salarié.

Accueil d'un nouveau salarié

Le livret d'accueil du nouveau salarié est en cours d'élaboration.

Le chef de service accueille le nouveau salarié, remet les clés et les codes d'accès informatique, fait signer le contrat de travail.

Accueil des stagiaires

Chaque établissement est attentif à équilibrer le nombre de stagiaires dans la structure pour ne pas surcharger les professionnels.

Les fiches de postes

Les lettres de délégation sont formalisées pour les directeurs.

Les fiches de postes des chefs de services sont formalisées et doivent être actualisées et précisées par des lettres de subdélégation.

Les fiches de postes des professionnels sont en cours d'actualisation.

L'organisation du travail

Les établissements appliquent la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Un accord sur le temps de travail, signé en 1999, est en cours d'actualisation.

L'association recrute des jeunes en service civique et en apprentissage, ce qui favorise l'ancrage dans l'association.

L'association est en cours d'acquisition d'un logiciel de gestion des plannings.
L'organisation du travail est sur un rythme hebdomadaire.

Développement des ressources humaines

L'association met tout en œuvre pour favoriser l'implication des professionnels et la responsabilisation des professionnels.

Le principe de subsidiarité porté par l'association pour l'ensemble des professionnels consiste à permettre à chacun d'agir à son niveau et prendre des décisions en lien avec sa fonction, dans le respect du cadre institutionnel et des projets d'accompagnement.

La pyramide des âges est suivie et a un impact sur les recrutements.

A chaque départ de salarié, une réflexion est menée en DIROC'H pour adapter le recrutement aux besoins de l'établissement, notamment en fonction des besoins de la population accueillie.

Le renforcement des compétences est recherché, en prenant en compte l'évolution des politiques sociales et de la réglementation, par exemple les compétences de coordinateur de projet.

La mobilité interne est favorisée. Cette possibilité est inscrite dans les contrats de travail. Un appel à candidature interne est proposé pour tout poste vacant.

L'association met en place des commissions auxquelles participent des administrateurs, des parents et des professionnels (appel à candidature) : alimentation, parentalité, scolarité, robotique, éthique, les 60 ans de l'association, projet ERASMUS

Les échanges de pratiques entre professionnels inter établissements sont favorisés sur les projets nouveaux, les échanges d'expériences.

L'association édite un journal associatif trimestriel, dans lequel se trouvent des informations générales et des informations sur chaque établissement et service. L'éditorial est écrit par le directeur général. Les articles sont écrits par les professionnels et les administrateurs.

Un professionnel est référent sur chaque site. Le rédacteur en chef est actuellement le directeur des « Rivières ».

Les entretiens professionnels.

Les entretiens professionnels sont programmés tous les deux ans.

Ils sont menés par les chefs de service ou le directeur, à partir d'un document préparatoire rempli par chacun et complété pendant l'entretien, notamment par les engagements réciproques.

Les entretiens sont signés et remis au salarié sur demande.

La procédure existe dans les faits mais n'est pas formalisée.

La formation

La politique de l'association est que chaque salarié doit se sentir responsable de son parcours professionnel.

Afin de permettre au plus grand nombre de professionnels de partir en formation individuelle, les salariés ont la possibilité de proposer de faire la formation en partie sur leur temps personnel (en moyenne un tiers pour des formations de courte durée).

La demande de formation est motivée par le salarié et le directeur, et peut se faire à tout moment.

Le directeur peut décider d'accorder une formation ou d'une participation à un colloque si ceux-ci n'excèdent pas 300 €.

Le plan de développement des compétences priorise des formations collectives en fonction des besoins et des demandes.

Des formations collectives peuvent être mises en place en appui aux projets en cours sur du moyen et long terme, par exemple la formation sur le projet personnalisé d'accompagnement qui tient compte d'un temps d'expérimentation.

Le plan de développement des compétences est traité et validé en DIROC'H et soumis à l'avis de la DUP (Délégation Unique du Personnel)

Les orientations de ce plan sont définies par le directeur général.

11.3 Les évolutions envisagées

- *Formaliser les procédures de management.*
- *Finaliser le livret d'accueil du nouveau salarié.*
- *Harmoniser l'accueil et le suivi des stagiaires.*
- *Mutualiser la charte d'engagement.*
- *Calculer la pyramide des âges pour chaque établissement.*

Les entretiens professionnels

- *Formaliser la procédure de réalisation des entretiens professionnels.*
- *Faire signer les conclusions de l'entretien professionnel et en remettre un exemplaire au salarié.*
- *Entrer le compte rendu de l'entretien professionnel dans le logiciel.*

12. CIRCULATION DE L'INFORMATION, INTERPROFESSIONNALITE

12.1 Obligations de l'établissement

Que ce soit en ITEP fonctionnant en dispositif intégré, la communication transversale doit être assurée par la direction et les responsables de services afin de faciliter la circulation des informations utiles au bon fonctionnement de l'établissement et pour garantir la sécurité et la continuité de l'accompagnement.

Ceci se fait dans le respect, le cas échéant, des règles relatives au secret professionnel et aux modalités de partages d'informations prévues par le code de la santé publique.

En effet, toute personne accompagnée par un professionnel de santé, un établissement ou un service de santé, un professionnel du secteur médico-social ou social ou un établissement ou service social et médico-social a droit au respect de sa

vie privée et du secret des informations le concernant. Ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne, venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Cependant, le secret professionnel n'empêche pas le partage de certaines informations mais dans un cadre strictement défini par la loi.

EN ce qui concerne en particulier les ITEP fonctionnant en dispositif intégré, la fiche de liaison est l'outil essentiel de transmission d'information entre les partenaires (cf modèle annexé à l'instruction relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré du 2 juin 2017)

Cette fiche de liaison permet d'informer la MDPH des nouvelles modalités de scolarisation de l'élève et des modifications substantielles de son projet personnalisé d'accompagnement.

Les ITEP prenant part au fonctionnement en dispositif intégré s'engagent également à transmettre à la MDPH, à l'ARS, au rectorat et à la DRAAF (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt), une fois par an, les données nécessaires au suivi des enfants ou jeunes accueillis et au suivi de l'activité de l'ESMS, dans le cadre du dispositif intégré.

De manière générale en ITEP pour faciliter la fluidité des parcours et celle de la communication des temps de réunions de transmission, de coordination et de synthèse sont à prévoir afin de favoriser l'analyse des pratiques professionnelles, la coopération active entre les professionnels, l'ajustement de l'accompagnement des enfants et des jeunes et une meilleure communication avec les familles.

Au-delà de ces temps de réunion et afin de les optimiser, une bonne communication et des transmissions de qualité sont indispensables. Qu'elles soient systématiquement écrites permet de renforcer leur traçabilité.

Ainsi, chaque professionnel, en fonction de sa fiche de poste connue par l'ensemble des professionnels, de ses responsabilités, transmet les informations liées à la réalisation de l'accompagnement ou du soin et alerte en cas d'anomalie par oral, par écrit ou en utilisant les outils à sa disposition.

Les soignants renseignent les documents assurant la traçabilité des soins dans le respect des règles déontologiques et du secret professionnel, s'expriment en utilisant un langage et un vocabulaire professionnel et tiennent compte des informations nécessaires aux précautions particulières à respecter lors d'un soin.

Des lieux sont mis à disposition pour faciliter les moments de transmission et de réunion en toute discrétion, dans le respect de l'intimité des personnes accueillies et dans un souci de confidentialité des informations les concernant.

La circulation de l'information est également facilitée avec les enfants, les jeunes et leurs représentants légaux. Leur avis est sollicité dès que possible, afin de mieux connaître leurs attentes et besoins.

12.2 Fonctionnement de l'établissement

Les professionnels interviennent sur une modalité principale d'accompagnement, mais peuvent intervenir sur toutes.

L'organisation des éducateurs est mise en place en fonction de la présence des thérapeutes et des projets d'accompagnement.

Internat

4 éducateurs et trois maitresses de maison (2 Emplois Temps Plein) sont rattachés à l'internat. La permanence de nuit est assurée par un Surveillant de Nuit Qualifié, le directeur et le chef de service assure les astreintes et interviennent en cas de nécessité.

Accueil de jour

3 éducateurs dont un animateur de territoire, une maitresse de maison. Les éducateurs assurent les transports et l'accompagnement de 8h30 à 9h et de 16h30 à 17h

PMO

Deux éducateurs ont comme activité principale des accompagnements en PMO

Sur le site de Saint-Malo

Trois éducateurs ont comme activité principale des accompagnements en PMO, un des trois est animateur de territoire. Deux éducateurs interviennent principalement sur la modalité l'accueil de jour.

Les éducateurs de PMO travaillent seuls. Le risque dans l'accompagnement éducatif est le manque de recul par rapport aux limites de la mission, « jusqu'où aller », à quel moment de l'accompagnement le relai doit être passé aux partenaires.

L'équipe de thérapeutes est composée d'un psychomotricien qui intervient sur une journée, un art thérapeute qui intervient sur une demi-journée, un psychothérapeute qui intervient sur une matinée, un psychologue à 0.50 équivalent temps plein, un médecin psychiatre à 0.10 équivalent temps plein.

L'équipe scolaire est composée de deux enseignants correspondant à 1.5 ETP.

Les transmissions

Les transmissions entre professionnels se font par mail, téléphone ou des rencontres informelles. La réunion de coordination permet de faire le point sur l'ensemble des situations des jeunes

Les réunions

Les réunions se déroulent dans des espaces dédiés qui assurent la confidentialité des échanges.

- **Réunion de coordination territoire Combourg** : Site ITEP Combourg : hebdomadaire, 1h30

Finalités : instance décisionnelle, organisationnelle et d'informations, points sur l'accompagnement des jeunes du territoire de Combourg

Participants : cheffe de service, animatrice territoriale, psychologue, une enseignante, un représentant éducateur PMO, internat, accueil de jour, secrétaire

Passage de l'ensemble des situations par quinzaine (fonctionnement en demi-liste)

Animée par la cheffe de service, l'animatrice territoriale prend des décisions en l'absence de la cheffe de service.

- **Réunion de coordination territoire de Saint-Malo** : Site ITEP Combourg, hebdomadaire, 1h30

Finalités : instance décisionnelle, organisationnelle et d'informations, points sur l'accompagnement des jeunes du territoire de Saint-Malo

Participants : cheffe de service, animatrice territoriale, l'ensemble de l'équipe trépiéd (psychologue, enseignants, éducateurs spécialisés)

Passage de l'ensemble des situations par quinzaine (fonctionnement en demi-liste)

Animée par la cheffe de service, l'animatrice territoriale prend des décisions en l'absence de la cheffe de service.

- **Réunion d'Equipe Interdisciplinaire** : Site ITEP Combourg, hebdomadaire, 3*/mois en alternance avec les réunions par service, 2h00

Finalités : Instance de régulation du quotidien de l'institution, point sur les projets des jeunes, élaboration clinique possible, point sur les projets et le fonctionnement de l'établissement, relier les professionnels des 3 axes, (voire de l'organisationnel si nécessaire)

Participants : Cheffe de service et/ou animatrice de territoire, tous les membres de l'équipe des professionnels trépiéd

Animée par la cheffe de service, l'animatrice territoriale prend des décisions en l'absence de la cheffe de service.

- **Réunion thérapeutique de l'ITEP « les Rivières » (2 territoires)**, Site ITEP Combourg, hebdomadaire, mensuelle, 1h30

Finalités : l'organisation et le fonctionnement des temps pédagogiques de l'établissement, projet pédagogique de l'établissement, point de situations des jeunes sur l'abord pédagogique, coordination des thérapeutes

Participants : Cheffe de service et des thérapeutes salariés (médecin psychiatre)

Animée par la cheffe de service

- **Réunion éducative territoire Combourg** : Site ITEP Combourg, hebdomadaire, mensuelle, 1h30

Finalités : l'organisation et le fonctionnement des temps éducatifs de l'établissement, projet éducatif de l'établissement, point de situations des jeunes sur l'abord éducatif, coordination des éducateurs

Participants : tous les éducateurs du territoire de Combourg

Animée par la cheffe de service ou l'animatrice territoriale

- **Réunion pédagogique territoire Combourg** : Site ITEP Combourg : hebdomadaire, mensuelle, 1h30

Finalités : l'organisation et le fonctionnement des temps pédagogiques de l'établissement, projet pédagogique de l'établissement, point de situations des jeunes sur l'abord pédagogique, coordination des enseignantes

Participants : tous les éducateurs du territoire de Combourg

Animée par la cheffe de service ou l'animatrice territoriale

- **Réunion Etude des besoins territoire Combourg** Site ITEP Combourg : hebdomadaire, 2h00

Finalités : Point sur le projet en cours, partage des observations et clinique de la situation d'un jeune, relevé de ses besoins dans la perspective de la réunion d'élaboration PPA

Participants : Cheffe de service et/ou animatrice territoriale, le coordinateur de projet, l'enseignant référent du projet pédagogique, le psychologue référent thérapeutique et les professionnels du trépied concernés de près par l'accompagnement du jeune

Animée par la cheffe de service ou l'animatrice territoriale

Pas de prise de décisions

- **Réunion Etude des besoins territoire Saint-Malo** : Site ITEP Combourg : hebdomadaire, 2h00

Finalités : Point sur le projet en cours, partage des observations et clinique de la situation d'un jeune, relevé de ses besoins dans la perspective de la réunion d'élaboration PPA

Participants : Cheffe de service et/ou animatrice territoriale, le coordinateur de projet, l'enseignant référent du projet pédagogique, le psychologue référent thérapeutique et les professionnels du trépied concernés de près par l'accompagnement du jeune

Animée par la cheffe de service ou l'animatrice territoriale

Pas de prise de décisions

- **Réunion d'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement** : hebdomadaire (1 voire 2 par jeunes/an) Site de Combourg/ Site de Saint-Malo (réunion sur le territoire d'affectation du jeune)

Finalités : élaborer conjointement avec les représentants légaux le projet d'accompagnement du jeune, renforcer la participation des familles dans la mise en œuvre de l'accompagnement de leur enfant

Participants : les parents, l'animateur de territoire et/ou la cheffe de service, le coordinateur de projet (éducateur spécialisé), l'enseignant référent du projet pédagogique, le psychologue référent thérapeutique

Fonctionnement en adéquation avec l'expérience menée au niveau de l'association

- **Réunion Territoriale Trépied** : Site ITEP Combourg : hebdomadaire, 1h30

Finalités : Instance de régulation institutionnelle et d'équipe, définition et transmission des orientations stratégiques de l'établissement, instance de consultation du directeur sur la situation des jeunes où la position du directeur s'impose, informations ascendantes et descendantes pour relier la direction et les équipes, validation des projets qui engage la responsabilité du directeur

Participants : le directeur, le chef de service, les animateurs territoriaux, une enseignante spécialisée, une psychologue

- **Réunion institutionnelle** : 3 heures entre chaque période de vacances scolaires (temps préservés des accompagnements des jeunes)

Participants : l'ensemble des professionnels du dispositif, le directeur général peut être présent

Finalités : bilans des projets informations institutionnelles, orientations

- **Supervision** Site ITEP Combourg et Saint-Malo, mensuelle, 1h30

Finalités : « *Renforcer chez les professionnels la conscience d'eux-mêmes, de leur engagement, de leurs actes et de leurs conséquences, de leurs responsabilités, ainsi que de leurs capacités à instaurer des liens constructifs et de qualité. Elle permet aussi de mesurer et de renforcer la capacité à poser les justes limites dans les relations. Elle permet de clarifier ce qui appartient à chacun en favorisant la mise à distance dans les situations complexes* »

Participants : Intervenant extérieur (psychothérapeute), l'ensemble des équipes du trépied, réunion interdisciplinaire par territoire.

12.3 Les évolutions envisagées

- *Repérer les besoins en transmissions et organiser les temps de transmissions formels.*
- *Mettre en place des outils de transmissions écrites qui permettent d'éviter les risques de rupture dans l'accompagnement de l'enfant.*

13. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

13.1 Obligations de l'établissement

De manière générale, l'employeur a obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

En 2014 la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif a signé un accord relatif à la Santé et à la Qualité de Vie au travail.

Les partenaires sociaux signataires retiennent la définition de la qualité de vie au travail suivante :

« La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien - être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Une qualité de vie au travail préservée est une des dimensions contribuant largement à la qualité de de l'accompagnement des usagers et à la préservation de la santé tant physique que mentale des professionnels.

Il est ici rappelé que la protection de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs mais aussi des professionnels à qui il revient de respecter les préconisations de l'employeur en matière de prévention et de protection ».

13.2 Fonctionnement de l'établissement

La qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail est une préoccupation constante de l'association. Elle se décline dans le souci d'un climat social serein, la recherche d'implication des salariés dans la vie de l'établissement et de l'association, l'autonomie et la responsabilisation dans la subsidiarité, la reconnaissance et la valorisation du travail effectué par chacun, le sentiment de sécurité, le droit à la déconnexion.

Le document qui sert d'appui aux entretiens professionnels comporte des questions spécifiques sur le ressenti de chaque salarié dans l'association, dans son établissement, dans son équipe, dans son poste...

Tous les trois ans, l'association réalise une enquête sur le bien-être au travail dans laquelle le salarié peut émettre des suggestions sur l'adaptation du matériel, le besoin en formation...

Le salarié en difficulté professionnelle peut être accompagné selon ses besoins. L'établissement adapte ses réponses au cas par cas. Pour cela l'établissement offre des espaces, des instances pour permettre aux professionnels de s'exprimer :

- Une écoute attentive de la direction
- La possibilité d'échanges avec le psychologue ou le médecin psychiatre
- La supervision d'équipe qui a une visée préventive
- Des rencontres régulières tout au long de l'année et le bilan de fin d'année scolaire
- L'équipe de professionnels qui développe la solidarité et permet un soutien à chacun dans les situations difficiles.

Les situations de salariés en difficultés sont évoquées en DIROC'H.

Les professionnels écoutant de chaque établissement pour « Allo parlons d'enfant » rencontrent un médecin psychiatre une fois par mois pour un temps d'échanges de pratiques.

Les chefs de service vont bénéficier de l'analyse de pratiques à partir de janvier 2020.

13.3 Les évolutions envisagées

- *Envisager une formation pour les représentants du personnel de remise à niveau par rapport aux missions et au cadre réglementaire*
- *Compléter le document unique des risques psychosociaux par la participation des professionnels, notamment en intégrant la notion de ressentis dans la fonction et sur le poste*
- *Solliciter l'intervention de la mutuelle d'entreprise sur des thématiques qui permettent la prévention des risques*
- *Faire du recueil des données dispersées dans différents documents une réelle analyse pour mettre en place un plan d'amélioration continue de la qualité.*

14. PREVENTION ET GESTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

14.1 Obligations de l'établissement

Toujours dans le cadre de son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'établissement doit notamment s'engager dans une démarche générale de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail.

Parmi les risques professionnels, les risques psychosociaux doivent faire l'objet d'une attention particulière et de politiques de prévention spécifiques, permettant de mieux les identifier, les repérer et de les éviter.

Les risques psychosociaux peuvent être définis comme les « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » selon un rapport du ministère du travail.

La prévention de ces risques psychosociaux implique plusieurs étapes :

- un diagnostic des risques, de leur nature et de leur importance dans l'établissement. Ce diagnostic s'appuie sur les conditions d'emploi, donc sur le travail réel exercé par les salariés au sein de l'établissement (notamment les conditions et les contraintes de l'activité exercée ainsi que les caractéristiques des salariés), aussi bien que sur les représentations individuelles et collectives du travail exercé, donc sur le travail perçu par les salariés. Sont également pris en compte, dans l'établissement de ce diagnostic, les facteurs organisationnels et relationnels.

A l'inverse, doivent aussi être identifiés les facteurs protecteurs pour la santé des salariés.

- une analyse des conséquences pour l'établissement et sur les salariés des risques psychosociaux, conséquences avérées ou supposées
- l'adoption de mesures, d'un plan d'action, permettant d'agir directement sur leurs causes, de façon collective, qu'elles soient réelles ou supposées. Ces mesures de prévention doivent permettre de combattre les conséquences des risques identifiés. Il peut être recouru, pour ce faire, à des acteurs extérieurs
- l'information et la sensibilisation des salariés à la prévention des risques psychosociaux, de manière individuelle
- une évaluation des mesures prises (veille au moyen d'indicateurs, échanges avec les salariés...).

L'ensemble des personnes de l'établissement est associé à la prévention des risques psychosociaux, le personnel de direction et d'encadrement, les salariés ainsi que leurs représentants au sein des instances représentatives. Cette démarche de prévention a également des conséquences sur l'accompagnement des usagers de l'établissement. Un comité de pilotage, ou encore des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

14.2 Fonctionnement de l'établissement

L'élection des représentants au Comité Social Economique (CSE) est en cours. Il est organisé au niveau du centre commun administration et développement et représente l'ensemble des salariés de l'association.

Il est composé de cinq représentants titulaires et cinq représentants suppléants dans le collège salarié ; un représentant titulaire et un représentant suppléant dans le collège cadre.

Le CSE se réunit une fois par mois. Il est composé des représentants du personnel, du directeur général assisté du directeur administratif et financier.

Le bureau des représentants du personnel est situé sur le site de l'internat de Betton. Ils ont une adresse mail dédiée et communique par mail.

Un panneau d'affichage spécifique est disposé dans chaque établissement. Les comptes rendus sont consultables sur extranet, envoyés par les représentants du personnel à chaque secrétaire de site pour affichage et diffusés par mail à chaque professionnel.

Prévention et gestion des risques psycho-sociaux

Les visites à la médecine du travail sont programmées régulièrement selon la réglementation. Le médecin du travail et l'inspecteur du travail sont invités aux réunions du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) : 4 réunions par an.

La santé au travail est abordée en réunion.

Le document unique de prévention des risques psychosociaux a été créé en 2005, réévalué en 2009 et 2011. La remise à jour est effectuée tous les ans depuis 2012.

Il est élaboré à partir du relevé des accidents du travail et des arrêts maladies.

14.3 Les évolutions envisagées

- *Compléter le document unique des risques psychosociaux par la participation des professionnels, notamment en intégrant la notion de ressentis dans la fonction et sur le poste.*
- *Solliciter l'intervention de la mutuelle d'entreprise sur des thématiques qui permettent la prévention des risques.*
- *Faire du recueil des données dispersées dans différents documents une réelle analyse pour mettre en place un plan d'amélioration continue de la qualité.*

15. PILOTAGE DE LA GESTION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

15.1 Obligations de l'Etablissement

Le pilotage de la gestion économique et financière doit se faire dans le respect des règles comptables, administratives, financières et fiscales en vigueur et la conservation du patrimoine et la gestion des biens immobiliers doivent être assurées.

En ce qui concerne les ITEP fonctionnant en dispositif intégré, des dispositions particulières sont prises afin d'en faciliter le fonctionnement. Ainsi, la tarification des ESMS signataires d'une convention cadre entre la MDPH, l'ARS, les organismes de protection sociale, les services académiques (rectorat et DRAAF, pour l'enseignement agricole) et l'organisme gestionnaire, s'effectue dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). Le CPOM permet un fonctionnement avec une dotation globalisée commune et le fonctionnement en dispositif ITEP n'a alors aucune incidence sur la tarification et la facturation si ce n'est que les indicateurs d'activité sont aujourd'hui inadaptés car toujours en référence aux prix de journée et non aux parcours.

Jusqu'à la conclusion d'un CPOM, les modalités de tarification suivantes sont possibles :

- maintien du mode de financement antérieur des structures sur la base d'un accord entre les gestionnaires et l'ARS avec la garantie d'un équilibre budgétaire en fin d'exercice, dès lors que le fonctionnement en dispositif intégré assure le maintien du nombre d'enfants ou de jeunes accompagnés par l'établissement ou le service ;
- CPOM spécifique pour le ou les ITEP et SESSAD ITEP gérés par un même organisme.

15.2 Fonctionnement de l'établissement

La gestion financière des établissements est assurée par le centre commun administration et développement.

Le pilotage de la gestion financière se fait à partir de la réglementation en vigueur et des règles comptables. La commission « finances » est composée du président de l'association, du trésorier, du directeur général, du directeur administratif et financier, du directeur des nouveaux projets et développement se réunit trois fois par an.

Les procédures financières sont formalisées. Le principe de base est le double contrôle. L'association fait appel à un commissaire aux comptes.

Les budgets sont préparés par le service comptabilité et validés en DIROC'H.

Les investissements sont mutualisés et programmés selon les besoins, sur plusieurs années. Ils sont discutés en DIROC'H.

Les achats sont mutualisés et gérés par le centre commun administration et développement.

Chaque directeur d'établissement décide et valide le fonctionnement financier de son établissement. Il dispose des tableaux de suivi fournis par le centre commun administration et développement.

Dans le principe de subsidiarité, les professionnels ont la gestion d'une partie financière en lien avec leur fonction sous la responsabilité du directeur et/ou du chef de service.

La gestion du patrimoine

Les établissements sont gérés par une SCI créée en 2015 et gérée majoritairement par l'association.

La SCI (Société Civile Immobilière) est responsable de l'entretien des bâtiments et des projets architecturaux. Le coût de l'entretien est porté par la SCI en contrepartie de loyers payés par les établissements. Ce principe permet de la souplesse, de la mutualisation et une capacité d'autofinancement pour l'entretien des bâtiments existants et la réalisation des nouveaux projets.

Certains investissements immobiliers sont réalisés en autofinancement.

15.3 Les évolutions envisagées

- *Définir un fonctionnement structuré entre les établissements et le centre commun administration et développement et le formaliser par rapport :*
 - *aux éléments de salaires à fournir et contrats de travail*
 - *la gestion des plannings*
 - *la gestion des dépenses effectuées par les professionnels*

- *Définir l'articulation entre les établissements et le centre commun administration et développement sur :*
 - *la communication*
 - *l'interconnaissance entre le siège et les établissements, ce qui nécessite l'élaboration et la formalisation du projet du centre commun administration et développement (le sens, les orientations, les outils, les acteurs...)*
 - *les modalités de fonctionnement et la formalisation des procédures.*

- *Définir pour chaque établissement les échéanciers, le positionnement et les responsabilités des professionnels faisant « maillon » avec le centre commun administration et développement.*

16. MANAGEMENT DE LA QUALITE

16.1 Obligations de l'établissement

Démarche volontariste et collective d'amélioration continue de qualité et obligation réglementaire d'évaluation de la qualité des prestations sont étroitement liées dans le secteur social et médico-social.

Les établissements médico-sociaux et sociaux dont les ITEP fonctionnant en dispositif intégré doivent formaliser leurs procédures relatives à l'amélioration de la qualité du fonctionnement de l'établissement et de la qualité des prestations qui y sont délivrées.

Cette formalisation vient soutenir la mise en œuvre de l'évaluation interne qui repose sur une démarche continue retracée chaque année dans le rapport d'activité des établissements et services concernés. Les résultats de cette évaluation interne sont communiqués à l'autorité ayant délivré l'autorisation tous les cinq ans ou, pour les établissements et services ayant conclu un contrat pluriannuel, lors de la révision du contrat.

Par ailleurs une évaluation externe est effectuée au plus tard sept ans après la date de l'autorisation et la seconde au plus tard deux ans avant la date de son renouvellement.

Lorsqu'un contrat pluriannuel a été conclu par les établissements et services concernés, le calendrier de ces évaluations peut être prévu par le contrat dans les limites fixées par la réglementation.

Tout ceci nécessite une coordination et un management de la qualité qui peut inclure également la gestion des risques. On s'intéresse alors à la gestion des risques par le biais de la gestion des événements indésirables (c'est-à-dire imprévus, par exemple une erreur médicamenteuse, des actes violents entre patients ou à l'encontre du personnel, etc.).

16.2 Fonctionnement de l'établissement

L'évaluation interne réalisée en 2013 est à renouveler en 2020.

L'évaluation externe réalisée en 2014 est à renouveler en 2021.

La procédure de déclaration d'évènements indésirables est formalisée. Les évènements indésirables sont répertoriés, mais pas utilisés pour améliorer la qualité.

L'association Ar Roc'h en coopération avec l'AFTC (Association de Familles de Traumatisés Craniens) et l'ADAPEI 35 (Association Départementale des Amis et des Parents d'Enfants Inadaptés) en phase de construction d'un espace de réflexion éthique qui se mettra en place début 2020.

Les objectifs sont :

- avoir un espace qui permet de prendre de la distance et d'apporter des pistes de réflexion aux équipes,
- rassurer les équipes sur leurs pratiques et positionnements,
- s'inscrire dans la démarche qualité,
- participer à l'amélioration de la qualité d'accompagnement des usagers.

Ce groupe de réflexion sera composé de 15 membres : usagers, représentants d'usagers, personnes ressources extérieures, salariés et administrateurs issus des différentes associations porteuses.

L'établissement aura 1 représentant au sein de l'espace de réflexion éthique.

L'Espace de Réflexion Ethique est une instance pluridisciplinaire, autonome et consultative qui a pour objectif d'étudier des situations sans réponse évidente sur le terrain.

Il cherche à apporter des éclairages, des éléments de réponses aux personnes accompagnées, aux familles, aux professionnels, aux partenaires.

L'espace de réflexion éthique ne peut se substituer aux autres instances des établissements et services et n'est pas une instance décisionnelle.

Il n'est pas compétent pour traiter de questions ne relevant pas du champ de l'éthique.

Il n'a pas vocation à traiter des situations dans l'urgence.

Ses missions :

- identifier les situations posant des questions éthiques dans les établissements et services
- sensibiliser les professionnels, l'entourage, les bénévoles et les partenaires aux questions et aux problèmes éthiques,
- favoriser la réflexion sur le sens des actions médico-sociales menées auprès des personnes accompagnées,
- produire des avis à partir d'étude de questions particulières cas individuels à priori, situationnelle ou à postériori,
- formuler des recommandations et/ou des propositions sur des choix institutionnels par rapport à des questionnements éthiques plus généraux.

16.3 Les évolutions envisagées

- *Mettre en place une instance qualité au niveau du centre commun administration et développement qui assurera :*
 - *le suivi des projets d'établissement*
 - *le suivi des évaluations internes*
 - *le suivi des évaluations externes*
 - *le suivi des évènements indésirables*
 - *la mise en place du plan d'amélioration de la qualité*
 - *le suivi des procédures et de la communication*
- *Cette instance pourrait être composée d'administrateurs, du directeur général, des directeurs, de parents, d'un salarié représentant de chaque établissement.*
- *La mise en œuvre et le suivi des projets d'établissement sera portée par le DIROC'H :*
 - *définir les porteurs des plans d'action*
 - *définir la méthode*

VII. LES MOYENS LOGISTIQUES ACTUELS DONT DISPOSE L'ETABLISSEMENT POUR REMPLIR SES MISSIONS

1. LES LOCAUX

Les locaux pédagogiques

Ils sont situés dans un bâtiment indépendant à proximité de l'établissement principal et sont constitués d'une salle de classe, d'un espace pédagogique pour les accompagnements personnalisés, d'une salle d'activités éducatives pour l'accueil de jour.

Une salle dédiée pour la détente, relaxation, l'apaisement est envisagé.

L'espace pédagogique dispose d'une cour extérieure et d'une terrasse.

Ces locaux sont accessibles pour une part aux personnes à mobilité réduite.

L'espace pédagogique a obtenu le label Eco école en 2018.

Les locaux thérapeutiques

Ils sont constitués d'une salle d'Art thérapie, d'une salle dédiée aux psychothérapies, d'une salle dédiée aux groupes thérapeutiques, une salle de psychomotricité. Seule la salle de psychomotricité est accessible aux personnes à mobilité réduite.

Les locaux de l'accueil de jour

Ils sont situés à l'étage et sont constitués d'une salle pour les activités éducatives, d'un atelier éducatif, d'une salle pour les repas.

Les locaux de l'internat

Ils sont situés à l'étage et sont constitués de neuf chambres pour deux personnes, une chambre pour une personne, une cuisine, une salle à manger, un salon, de deux salles d'eau avec douche, d'une salle de bain avec toilette, douche et baignoire, d'une salle de bain avec douche et baignoire, trois toilettes.

Une chambre avec salle d'eau et toilette est adaptée aux personnes ayant un handicap au rez-de-chaussée, mais sa situation l'éloigne de l'internat.

Les locaux professionnels

L'établissement dispose de deux bureaux pour les psychologues, un bureau pour le médecin psychiatre, un cabinet médical-infirmier, un bureau d'accueil, un bureau pour le directeur, un bureau pour le chef de service, un bureau pour l'animatrice de territoire, une salle de rendez-vous, une salle de réunion, une salle du personnel, une lingerie, une réserve alimentation, une réserve pour les produits d'entretien, deux WC.

Ces locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Les services d'entretien disposent d'un atelier technique et d'un entrepôt pour le matériel.

En extérieur, l'établissement dispose d'espaces verts, d'un terrain de sport en plein air, d'un terrain de football.

Les locaux du site de Saint-Malo

Les locaux de Saint-Malo sont situés Avenue de Chateaubriand, au rez-de-chaussée d'un immeuble. Il accueille des enfants en accueil de jour et PMO.

Ce site dispose d'une cuisine salle à manger utilisée pour les repas préparés en temps éducatif (les autres repas sont pris à la Résidence Habitat Jeune située à proximité de l'antenne), d'une salle thérapeutique dédiée aux thérapies, d'une salle pour les activités éducatives, d'un bureau pédagogique-éducatif pour les accompagnements individuels, d'un bureau partagé éducatif-animateur de territoire-psychologue, d'un bureau pour le médecin pédopsychiatre, d'un bureau administratif et directeur, d'un local rangement pour le matériel thérapeutique, d'un WC avec lavabo.

L'ensemble des locaux est accessible aux personnes à mobilité réduite, sauf le bureau administratif.

17. LES VEHICULES

Pour le site de Combourg, l'établissement dispose de 2 véhicules électriques, 3 véhicules à essence, 2 véhicules pour la PMO, 2 véhicules de neuf places pour les transports.

Pour le site de Saint-Malo, l'établissement dispose de 5 véhicules dont 3 sont réservés à la PMO.

VIII. LES EVOLUTIONS DU PROJET DE L'ETABLISSEMENT (AU NIVEAU DE L'EXERCICE DES MISSIONS ET DES MOYENS)

1. AMELIORATION DE LA QUALITE, BIEN-TRAITANCE

Remettre à jour les livrets d'accueil en incluant la notion de dispositif intégré.

Compléter le livret d'accueil de l'association pour le nouveau salarié par des éléments concernant l'établissement qu'il intègre pour faciliter son intégration et sa prise de repères.

Mettre dans le livret d'accueil du nouveau salarié l'utilisation du serveur et l'accessibilité des protocoles.

Harmoniser l'accueil et le suivi des stagiaires.

Mutualiser la charte d'engagement des stagiaires.

Mener une réflexion associative sur les modalités d'apaisement, la salle de répit et la salle d'apaisement : objectifs à définir, utilisation, protocole.

Questionner les objectifs et la remise en place du groupe modelage.

Réfléchir aux diverses modalités possibles pour la relaxation.

La permanence

Redéfinir les principes de la permanence de réponse en prenant en compte :

- la notion d'enveloppe, la notion de personne qui fait tiers, la notion de régulation
- la permanence physique et la permanence psychique
- la mobilisation possible de chaque professionnel

Les déclarations d'évènements indésirables

Elaborer un processus associatif.

Formaliser les causes des événements indésirables (dissocier ce qui est du fonctionnement du jeune de l'organisation).

- Instance qui permettrait d'analyser les causes des événements indésirables, poser les actions correctives et les pérenniser si possible dans le fonctionnement.

Définir une graduation pour les événements indésirables.

Formaliser la recherche des causes.

Analyse de pratiques

Définir les attentes de l'analyse des pratiques et évaluer l'adéquation entre la commande et le bilan.

Management de la qualité

Mettre en place une instance qualité au niveau du centre commun administration et développement qui assurera :

- le suivi des projets d'établissement
- le suivi des évaluations internes
- le suivi des évaluations externes
- le suivi des événements indésirables
- la mise en place du plan d'amélioration de la qualité
- le suivi des procédures et de la communication

Cette instance pourrait être composée d'administrateurs, du directeur général, des directeurs, de parents, d'un salarié représentant de chaque établissement.

Mettre en place une instance ou un représentant pour faire le lien entre l'établissement et l'association.

18. LES DROITS DES USAGERS, PARTICIPATION DES FAMILLES

Définir le positionnement des parents dans le processus d'accueil. Vérifier qu'il est noté dans le contrat de séjour que les parents ont donné l'autorisation de partager en équipe les informations qu'ils fournissent.

Joindre la documentation « allo parlons d'enfant » au courrier envoyé aux parents à réception de l'information de la notification par la MDPH ainsi que les coordonnées des personnes qualifiées et du défenseur des droits sur notre département.

Accompagner la mise en place du logiciel AIRMES consultable par les parents directement de leur domicile avec un droit d'accès.

Accès aux informations qui concernent le jeune par son représentant légal

Former les professionnels sur les écrits professionnels au regard du dossier de l'enfant et la consultation possible (écrits factuels, objectifs, compréhensibles, non jugeant...). Intégrer dans la réflexion menée par l'association l'accès des parents aux informations qui concernent le jeune :

- de quoi les parents ont besoin et ce qu'ils souhaitent
- une réflexion et une harmonisation sur ce que l'on met dans le dossier
- associer les parents dans la mise en œuvre du dossier partagé

La notion de secret médical, secret professionnel, secret partagé

- Définir les principes du secret partagé
- Mettre en lien la réflexion sur le secret partagé avec le travail sur l'accès au dossier

Le conseil de comportement

Envisager la participation d'un représentant des parents dans cette instance.

19. INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE, DISPOSITIF INTEGRE ET REPONSE ACCOMPAGNEE POUR TOUS

La réponse accompagnée pour tous

Être dans la notion de file active avec la préoccupation de la population pour laquelle l'établissement est mandaté sur son territoire d'intervention. Positionner le service SDSFP pour apporter une réponse dans l'attente de l'admission.

S'articuler avec les services de droit commun et les dispositifs de la RAPT (PCPE).

Admission dans le cadre d'un PAG

Définir la représentation de l'établissement dans l'instance GOS (validation et engagement).

Définir la mission et le rôle du coordinateur de parcours dans le cadre d'un PAG.

Pour accueillir les jeunes dans de bonnes conditions :

- Poser le partenariat avant l'entrée : PAG
- Prévoir des séquences pour évaluer et diagnostiquer avant l'entrée pour définir les modalités le plus justement possible en fonctions des besoins
- Prévoir la signature du PAG avant l'entrée

Développer la dynamique inclusive sur les territoires en allant vers le dispositif de droit commun.

Clarifier les modalités de fonctionnement avec les partenaires dans le cadre d'un PAG.

20. PROJET PERSONNALISE D'ACCOMPAGNEMENT

Au moment de l'admission, au cours de l'entretien avec la direction, repréciser le fonctionnement de l'établissement, les différentes possibilités d'accompagnement de l'association (SDSFP, allo parlons d'enfant, pole ressources handicap loisir 35).

A l'admission, expliquer aux parents et au jeune, le sens du projet et leur place dans le processus d'élaboration et de suivi.

Définir concrètement dans chaque établissement ce qu'est la fonction de chaque professionnel, sa mission et l'organisation dans le processus d'élaboration et de suivi du projet personnalisé d'accompagnement :

- Coordinateur de projet
- Accompagnateur de projet
- Suppléant de projet

Tenir compte de la réalité des parents : accessibilité, modalités transport, emploi, interprète...

Formaliser la parole des parents et du jeune tout au long de l'accompagnement.

Organiser la signature du projet personnalisé d'accompagnement du jeune avec un cadre de l'établissement, en séparant les objectifs et les moyens généraux (partie signée) et les moyens type emploi du temps (en annexe à titre indicatif).

Organiser la relation avec les parents en ce qui concerne leur accord et la modification de moyens mis en œuvre : être dans la proposition.

Rendre le jeune sujet en prenant en compte ses envies et centres d'intérêt.

21. LA GESTION DE RISQUES POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Adapter les locaux en fonction des besoins des jeunes (repères de circulation, sécurisation des locaux...).

Mener une réflexion associative par rapport à la population accueillie sur la prévention de la violence, la gestion des crises, le traitement de la violence.

Fugues, disparitions inquiétantes

- Elaborer une conduite à tenir ou un protocole général qui encadre le principe de la démarche générale à suivre en cas de fugue ou de disparition inquiétante.
- Mettre en place des protocoles individuels pour les jeunes particulièrement à risque de fugue ou de disparition inquiétante (au cas par cas).

Risque suicidaire ou mises en danger

- Elaborer une conduite à tenir ou un protocole qui encadre le principe de la démarche générale à suivre en cas de risque suicidaire ou de mise en danger.

- Mettre en place des protocoles individuels pour les jeunes particulièrement à risque suicidaire (au cas par cas).

Le circuit du médicament

Sécuriser le circuit du médicament de la prescription au retour à la pharmacie.

Les protocoles et conduites à tenir

Faire l'inventaire des protocoles, conduites à tenir. Vérifier la pertinence des protocoles et conduites à tenir formalisées. Formaliser les conduites à tenir et protocoles manquants.

Harmoniser les pratiques pour éviter les représentations personnelles et assurer la sécurité des soins : utilisation des gants, préservation de médicaments...

Assurer la sécurité physique des personnes accueillies

Faire un rappel sur l'utilisation des extincteurs.

Mettre en place une formation contenance et posture éducative.

Mettre en place une formation premiers secours.

22. MANAGEMENT, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Formaliser les procédures de management.

Calculer la pyramide des âges pour chaque établissement (GPEC).

Redéfinir les fonctions d'encadrement (délégations et subdélégations).

Définir les missions et le rôle d'animateur de territoire dans le trépied.

Avoir une réflexion sur le rôle du psychologue institutionnel et du neuropsychologue institutionnel dans l'établissement.

Réfléchir à la fonction et au rôle du médecin dans l'établissement.

Les entretiens professionnels

- Formaliser la procédure de réalisation des entretiens professionnels
- Faire signer les conclusions de l'entretien professionnel et en remettre un exemplaire au salarié.
- Entrer le compte rendu de l'entretien professionnel dans le logiciel

Pluridisciplinarité

Réfléchir en équipe sur des thématiques tels que la contenance, le positionnement par rapport à la famille, le positionnement professionnel, la légitimité de la décision dans la subsidiarité...

Mener la réflexion sur l'outil internat : en quoi est-il thérapeutique, à quels besoins réponds-t-il ?

Mettre en place des échanges formels entre éducateurs pour évoquer les limites de la fonction par rapport aux accompagnements réalisés.

Les réunions

Clarifier l'instance de coordination et la délimitation des espaces et lieux d'informations

Les transmissions

- Travailler sur la notion d'urgence : ce qu'il est nécessaire de transmettre rapidement, ce qui peut être différé
- Prévoir un temps de transmission en fin de journée dans l'organisation des éducateurs
- Être attentif à la confidentialité pendant les transmissions orales (faire la transmission hors présence des enfants)
- Organiser la transmission écrite (futur dossier informatisé du jeune) pour trouver l'information nécessaire à l'accompagnement du jeune

Qualité de vie au travail

- Envisager une formation pour les représentants du personnel de remise à niveau par rapport aux missions et au cadre réglementaire
- Compléter le document unique des risques psychosociaux par la participation des professionnels, notamment en intégrant la notion de ressentis dans la fonction et sur le poste
- Solliciter l'intervention de la mutuelle d'entreprise sur des thématiques qui permettent la prévention des risques
- Faire du recueil des données dispersées dans différents documents une réelle analyse pour mettre en place un plan d'amélioration continue de la qualité

23. COMMUNICATION ET SYSTEME D'INFORMATION

Définir l'articulation entre les établissements et le centre commun administration et développement sur :

- La communication
- L'interconnaissance entre le siège et les établissements, ce qui nécessite l'élaboration et la formalisation du projet du centre commun administration et développement (le sens, les orientations, les outils, les acteurs...)
- Les modalités de fonctionnement et la formalisation des procédures

Définir pour chaque établissement les échéanciers, le positionnement et les responsabilités des professionnels faisant « maillon » avec le centre commun administration et développement.

24.PILOTAGE DE LA GESTION ECONOMIQUE

Définir un fonctionnement structuré entre les établissements et le centre commun administration et développement et le formaliser par rapport :

- Aux éléments de salaires à fournir et contrats de travail
- La gestion des plannings
- La gestion des dépenses effectuées par les professionnels.

IX. LES MODALITES D'EVALUATION DU PROJET ET ECHEANCIER DE REALISATION DES PLANS D'ACTION RETENUS

➤ Suivi du projet d'établissement

La mise en œuvre et le suivi des projets d'établissement sera portée par le DIROC'H. Il définira les porteurs des plans d'action et la méthode, évaluera la mise en œuvre, réajustera l'échéancier si besoin.

➤ Echancier de réalisation

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Evaluation interne						
Evaluation externe						
Amélioration de la qualité, bientraitance						
Droits des usagers, participation des familles						
Inscription sur le territoire, dispositif intégré						
Projet personnalisé d'accompagnement						
Gestion des risques pour les personnes accueillies						
Management						
Communication et système d'information						
Pilotage économique						
Projet d'établissement						