



INSTITUT THERAPEUTIQUE EDUCATIF ET PEDAGOGIQUE plein air

132 avenue de Bordeaux 33510 ANDERNOS LES BAINS Tél 05.56.82.23.14 / Fax 05.56.82.51.23

itep@lespep33.org

itep
plein air
Institut thérapeutique éducatif et pédagogique à Andernos

www.lespep33.org

SIRET : 78185055700039

FINESS : 330780578



Projet d'établissement
2016-2020



« Le problème et le malentendu naissent le plus souvent du fait que la tentative d'expression de l'enfant n'est pas entendue dans le registre où elle tente de se dire. Elle est reçue par les adultes (parents, enseignants ou éducateurs) à une inadéquation, un dysfonctionnement, un symptôme gênant à réduire ou à supprimer, plutôt que reçue comme un langage à comprendre »¹

Jacques SALOME

¹ « Heureux qui communique » Jacques SALOME édition Pocket Evolution mai 2006



« Le projet d'établissement 2016-2020 constitue les bases d'une restructuration de l'ITEP Plein Air d'ANDERNOS en tant qu'acteur du secteur médico-social sur le territoire élargi du Bassin d'Arcachon.

Conformément aux orientations nationales et à la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, et dans l'attente du décret d'application, l'ITEP Plein Air vise à une évolution de son fonctionnement sous la forme d'un« dispositif intégré » selon les modalités définies dans l'article 91 de la loi susnommée.

A l'heure de la désinstitutionalisation, il s'agit à travers ce projet de rappeler les fondements législatifs et la philosophie de l'intervention afin de permettre à chacun des acteurs de se situer et de situer son action au sein de l'établissement mais aussi en articulation avec l'environnement de l'utilisateur et de ses représentants légaux.

Plus qu'une déclaration d'intentions, ce projet se veut être un outil fédérateur, qui permette de garantir le respect des droits de chacun à la cohérence et à la continuité dans un parcours de vie.

Sujets de droit et de parole, l'utilisateur et ses représentants légaux sont ici considérés et donc pris en compte comme les premiers acteurs de leur propre transformation. »



Sommaire

1. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION DES PEP DE GIRONDE:	7
1.1. L'Association des Pupilles de l'Enseignement Public de Gironde (ADPEP 33).	
1.1.1. Notre ambition	
1.1.2. Nos valeurs et nos principes d'action	
1.1.2.1. Nos valeurs : Laïcité, Solidarité, Egalité.	
1.1.2.2. Nos principes d'action	
1.1.3. Nos activités	
2. PRESENTATION DE L'ITEP PLEIN AIR ANDERNOS	10
2.1. Histoire.	
2.2. Restructuration	
2.3. Ouverture	
2.4. Ses missions	
2.4.1. Le cadre de la mission	
2.4.2. Autorisation	
2.4.3. Situation Géographique et périmètre d'intervention :	
2.4.4. Eléments de contexte	
2.4.5. Partenaires et conventions	
3. LE PUBLIC	15
3.1. Les spécificités du public accueilli	
3.2. Caractéristiques du public accueilli	
3.2.1. Le genre :	
3.2.2. Ages :	
3.2.3. Origine géographique :	
3.2.4. Provenance scolaire à l'admission :	
3.2.5. Durée moyenne de séjour :	
3.2.6. Mesure Aide Sociale à l'Enfance ASE :	
3.3. Les besoins des enfants et adolescents	
3.4. Les attentes du public accueilli et des représentants légaux	
3.5. La procédure d'admission	
3.6. Le travail et le lien avec les familles	
3.6.1. Les entretiens avec la Direction de l'établissement	
3.6.1.1. Le Directeur	
3.6.1.2. Le Chef de service	
3.6.1.3. Le Médecin psychiatre	
3.7. Les Bilans	
3.7.1. Rencontre avec les Professionnels	
3.7.2. Le Conseil de la Vie Sociale	
3.7.3. Le Carnet de Liaison	
3.7.4. L'ouverture de l'établissement pour les Familles	
4. L'OFFRE DE SERVICE	23
4.1. Philosophie de l'intervention	
4.1.1. L'éthique	
4.1.2. La psychothérapie institutionnelle	
4.1.3. La fonction de contenance	
4.1.4. La fonction d'apaisement	
4.1.5. La fonction d'adossement	
4.2. Le cadre institutionnel	



4.3. Une orientation institutionnelle	
4.3.1. L'enfant ou l'adolescent SUJET	
5. ORGANISATION DE L'ETABLISSEMENT	27
5.1. Une équipe de Professionnels	
5.1.1. Le Directeur	
5.1.2. Le Chef de service	
5.1.3. Le Service Administratif	
5.1.4. Le Service Logistique	
5.1.5. Le Service Médical, Paramédical, Psychologique	
5.1.6. Le Service Educatif	
5.1.7. Le Service Pédagogique	
6. LA DIMENSION THERAPEUTIQUE DE L'ETABLISSEMENT	31
6.1. Les missions	
6.1.1. Approche thérapeutique et rééducative globale	
6.1.2. Rôle des Soignants	
6.2. Organisation du Pôle Thérapeutique	
6.2.1. Les Modes d'Intervention de l'équipe médicale, paramédicale, psychologique	
6.2.1.1. Le Médecin psychiatre	
6.2.1.2. Les Psychologues cliniciens	
6.2.1.3. Psychomotricité	
6.2.1.4. Orthophonie	
6.2.1.5. Les Ateliers Thérapeutiques de Groupe	
7. LA DIMENSION EDUCATIVE	36
7.1. Eléments généraux	
7.1.1. Un Positionnement professionnel	
7.1.2. Une Posture	
7.1.3. Un Rôle	
7.1.4. Une Réflexion	
7.1.5. La Référence	
7.2. Organisation de l'Equipe Educative	
7.2.1. L'Intervention éducative	
7.2.2. Les Différents Temps de l'intervention éducative	
7.2.3. Les Groupes Educatifs	
7.2.3.1. Le groupe des « Aigrettes »	
7.2.3.2. Le groupe des « Roseaux »	
7.2.3.3. Le groupe « Envol »	
7.2.4. Internat et Internat Modulé	
7.2.5. La Découverte du Monde Professionnel	
7.2.5.1. Objectifs d'ouverture et d'inclusion	
8. LA DIMENSION PEDAGOGIQUE	46
8.1. Eléments contextuels	
8.2. L'Unité d'Enseignement de l'ITEP	
8.2.1. Missions de l'Unité d'Enseignement	
8.2.2. Implantation de l'Unité d'enseignement	
8.2.3. Organisation de l'Unité d'enseignement	
8.2.4. Axes Prioritaires du projet de l'Unité d'Enseignement	
8.2.4.1. Caractéristiques des élèves de l'ITEP	
8.2.4.2. Les axes de travail communs	



8.2.5. Organisation de l'unité d'enseignement	
8.2.5.1. Répartition par classes	
8.2.6. Les choix pédagogiques	
8.2.7. Des objectifs par classes	
8.2.7.1. Classe 1	
8.2.7.2. Classe 2	
8.2.7.3. Classe 3	
8.2.8. Activités Physiques et Sportives	
8.2.9. Scolarités externes et suivis	
9. ELABORATION, MISE EN ŒUVRE ET EVALUATION DES PROJETS PERSONNALISES D'ACCOMPAGNEMENT :	58
9.1. Définition	
9.2. Objectif	
9.3. Elaboration	
10. DISPOSITIF D'ANIMATION DE LA VIE INSTITUTIONNELLE	60
10.1. Les réunions	
10.1.1. La réunion institutionnelle	
10.1.2. La réunion de synthèse	
10.1.3. La réunion de groupe	
10.1.4. La réunion d'internat	
10.1.5. La réunion de l'équipe éducative	
10.1.6. La réunion de l'équipe pédagogique	
10.1.7. La réunion de l'équipe thérapeutique	
10.1.8. La réunion de l'équipe logistique	
10.1.9. La réunion administrative	
10.2. L'accompagnement et le soutien aux professionnels	
10.2.1. Instances représentatives du personnel	
10.2.2. Les Délégués du Personnel	
10.2.3. Le CHSCT	
10.2.4. Les entretiens professionnels	
10.2.5. La Formation	
10.2.6. Les groupes d'analyse de la pratique	
11. LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE	64
11.1. La violence une réalité à prendre en compte	
11.2. La maltraitance, une particularité de la violence à autrui	
11.3. Les violences institutionnelles	
La bientraitance	
11.4. Traitement des évènements indésirables	
11.4.1. Les instructions aux professionnels	
11.4.2. Les Fiches d'incidents	
11.4.3. Capitalisation	
12. PROMOTION D'UNE DEMARCHE QUALITE	71
13. LES FICHES ACTION	73
ANNEXES	96



1. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION DES PEP DE GIRONDE:

L'objectif visé est de resituer l'association dans ses ambitions politiques au sens premier du terme. Cette partie est alimentée par divers documents internes aux PEP, soit de documents internes aux PEP de Gironde soit de positions, réflexions développées au sein de notre Fédération nationale.

Cette partie renforce aussi la lecture de nos activités par une mise en perspective de leurs objectifs opérationnels.

1.1. L'Association des Pupilles de l'Enseignement Public de Gironde (ADPEP 33).

1.1.1. Notre ambition

Association déclarée à la préfecture de la Gironde le 30 mars 1926.

L'association des Pupilles de l'Enseignement Public de Gironde est une association d'éducation populaire qui inscrit ses actions en complément de « l'enseignement formel » ; elle a pour ambition de contribuer à une éducation qui reconnaisse à chacun la volonté de progresser et de se développer à tous les âges de la vie.

Par son action et ses implications, elle construit un cadre qui permet à ses membres et usagers, le développement de capacités à vivre en société, à confronter ses idées, à partager une vie de groupe, à écouter, à s'exprimer, etc.

L'association des Pupilles de l'Enseignement Public de Gironde est affiliée à la Fédération générale des PEP, reconnue d'utilité publique, réseau nationale qui représente près de 22 000 salariés, 100 centres de vacances et 500 établissements médico-sociaux au sein duquel nous partageons des valeurs de solidarité et de laïcité.

Notre volonté est d'agir pour une émancipation permettant l'accès de tous à l'ensemble des droits du citoyen :

- Agir pour le droit et l'accès de tous à l'éducation, à la santé, à la vie sociale, aux loisirs, au travail, au logement ...
- Agir pour que toutes et tous soient reconnus comme égaux.

En tant qu'association complémentaire de l'école publique, nous travaillons à ce que nos valeurs de solidarité et de laïcité soient traduites en actions concrètes auprès de nos usagers, bénéficiaires, élèves, enfants, familles et partenaires institutionnels.

UNE AMBITION PREMIERE : œuvrer pour une éducation partagée et une société inclusive en redonnant sens à la vie sociale dans la maison commune et en admettant que chacun est légataire de ce que la société a de plus précieux.

« Les PEP s'inscrivent dans le projet politique républicain qui affirme, sur l'ensemble du territoire national, une communauté de destin, de valeurs et de culture. (...) Les PEP mettent en avant deux valeurs : la laïcité et la solidarité. (...) Ces valeurs sont liées et articulées par la notion d'égalité : égalité de dignité et des droits reconnus. (...) Ces valeurs fondatrices impliquent un attachement à l'école publique comme institution de production de la citoyenneté. (...) Ces valeurs se déclinent en principes d'actions (...) : l'accompagnement (...), l'émancipation (...), la transformation sociale (...), les principes de l'économie sociale et solidaire. »



1.1.2. Nos valeurs et nos principes d'action

1.1.2.1. Nos valeurs : Laïcité, Solidarité, Egalité.

Nous mettons en avant deux valeurs : d'une part la laïcité, d'autre part la solidarité.

Extrait du projet fédéral 2012-2017 :

« La laïcité se caractérise par l'affirmation de l'absolue liberté de conscience, l'absolue liberté de croire ou de ne pas croire, donc par l'affirmation de liberté de culte, de tous les cultes, dans le respect des droits de l'homme et du citoyen et dans la mesure où la croyance religieuse ne se veut pas principe d'organisation publique, sociale et politique. La république suppose que le privé ne s'immisce pas dans le public et réciproquement ; la laïcité affirme que tout individu, par-delà ses différences, croyances et adhésions individuelles, est semblable à tout autre et est égal à tout autre ; il convient donc de considérer les individus dans ce qu'ils ont de commun : l'intelligence et la raison – d'où la nécessité de l'école publique et laïques. »

La laïcité est ainsi envisagée au sein des PEP de Gironde comme principe du « faire société », comme principe du « vivre ensemble », comme principe de non exclusion, comme refus de « l'entre soi ».

« La solidarité est caractérisée par le fait que les différentes catégories sociales bénéficient des mêmes droits protecteurs, droit du travail et protection sociale ; ce qui produit une société de « semblables », elle est aussi caractérisée par la volonté politique et morale de ne jamais accepter qu'un individu ou une catégorie sociale ait un traitement différent, dans un sens ou dans l'autre, de la majorité, donc par principe d'égalité de droits. »

Si il est toujours nécessaire de réaffirmer que la solidarité est un principe de non exclusion, il s'agit de ne plus la définir seulement comme principe assurantiel de compensation, mais aussi et surtout de la définir comme principe légitimant le contrat social. Ce qui implique d'une part que la solidarité est l'opérateur du « faire-société » et d'autre part que la solidarité décline l'individu comme valeur.

Ces deux valeurs sont liées et articulées par la notion d'égalité, égalité de dignité et égalité des droits reconnus ; elles sont donc principes de résistance à toute tentation ou tentative de normalisation ou catégorisation des individus.

La valeur d'égalité est envisagée au sein de notre association pas juste dans les termes de protection mais aussi conçue en termes de capacité, capacité d'agir et de liberté d'agir ; l'autonomie n'est plus une visée mais également une condition à l'exercice de ses droits...

1.1.2.2. Nos principes d'action

Nos actions sont organisées par des principes :

- **La singularité des individus plutôt que des catégorisations :**
Cela implique de résister à tout discours, mais aussi à toute pratique qui classe et définit les individus par catégories que ce soit par référence à une normalité impositive, ou des catégories enfermantes, quel que soit le domaine considéré, handicap, éducatif, social, etc., et quand bien même ces catégories s'autorisent d'un savoir.
- **L'accompagnement :**
Il ne se substitue pas aux compétences professionnelles. Il est une valeur ajoutée à ces compétences en ce qu'il définit un sens à la totalité des actions, en incarnant le fait de dépasser les catégories qui figent, qui simplifient et surtout qui réduisent la personne à une identité a priori



– **L'émancipation :**

Elle est entendue comme dépassement de la dépendance, physique, sociale, familiale, culturelle, économique, intellectuelle (...) par la reconnaissance et le développement des capacités de n'importe qui et n'est effective que si l'individu se vit comme lié à l'ensemble de la cité, comme membre à part entière de la société commune, donc lié par le droit commun dans un effet de citoyenneté.

– **La transformation sociale :**

Nous nous inscrivons au sein de la fédération générale des PEP dans un mouvement de transformation sociale. Cela veut dire que nous ne nous contentons pas de gérer, mais à travers une gestion soucieuse des deniers publics, nous affirmons des valeurs et principes qui animent nos actions dans le sens de l'intérêt général et du développement de la citoyenneté. Nous agissons pour que le déterminisme social ne soit plus vécu et ne soit plus subi comme une fatalité.

1.1.3. Nos activités

Nous agissons sur deux champs d'activités complémentaires, le domaine médico-social et le domaine Education et Loisirs.

Nous animons et gérons 4 établissements, participons à l'appui organisationnel, logistique et/ou technique de 3 services :

– Les établissements :

- L'Itep d'Andernos-les-Bains qui est inscrit dans un écosystème de dimension éducative au sens large à proximité de notre centre de mer et d'éducation au développement durable,
- Le village Vacances du Falgouet dont l'une des orientations actuellement travaillée est l'accueil de séjours de « remobilisation »,
- Le centre de mer et d'éducation au développement durable implanté à Andernos-les-Bains,
- Une résidence étudiante avec la présence d'un accompagnateur socio-éducatif localisée à Mérignac Arlac.

– Les services :

- Solidarité PEP 33 : nous participons à l'amélioration des conditions des élèves ou étudiants en situation de fragilité financière (bourses, aides matérielles, financement de licences sportives, dotation de matériel informatique, participation aux mutuelles...).
- Le Service d'Assistance Pédagogique à Domicile : il s'agit d'un service qui permet une scolarisation des enfants malades ou accidentés en lien avec leur établissement scolaire d'origine.
- Le Centre des Classes Citadines : dispositif remarquable qui permet la découverte du patrimoine de la métropole girondine par l'élaboration et l'animation de parcours pédagogiques urbains (L'eau dans la ville, Bordeaux au XVIIème siècle, la République laïque ...)

Ces activités ont la particularité de mobiliser un ensemble d'acteurs et de partenaires : Agence Régionale de Santé, Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale, Conseil Départemental, Bordeaux Métropole, Rectorat et un certain nombre de collectivités territoriales.



2. PRESENTATION DE L'ITEP PLEIN AIR ANDERNOS

2.1. Histoire.

L'ITEP Plein Air tel qu'il se présente aujourd'hui est le résultat d'une évolution de l'établissement depuis son ouverture en tant qu'Aérium (de la fin de la seconde guerre mondiale jusqu'en 1974), puis de sa transformation en tant qu'Institut Somato-Psychologique (ISP) pour devenir en 1978 un Institut de Rééducation. En 1995, il est agréé sous l'appellation « Institut de Rééducation Psychothérapique avant de recevoir l'autorisation le 29 août 2008 pour devenir l'ITEP sous sa forme actuelle suite au décret du 06 janvier 2005.

2.2. Restructuration

Depuis l'année 2009, l'ITEP Plein Air fait l'objet d'une restructuration architecturale afin d'offrir une qualité d'accueil aux enfants et adolescents.

Cette restructuration prend en compte les orientations du Décret no 2005-11 du 6 janvier 2005 fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques en ce qui concerne notamment les installations :

« Art. D. 312-59-17. – L'implantation de l'établissement garantit son insertion dans la communauté sociale et l'accès aux infrastructures, notamment culturelles et sportives. « L'organisation et l'utilisation des locaux et des installations extérieures doivent permettre la surveillance adaptée des enfants, adolescents ou jeunes adultes. « Les locaux sont adaptés à la vocation de l'établissement et à l'âge des personnes accueillies. Des sections séparées doivent être prévues pour les enfants, les adolescents et, si nécessaire, les jeunes adultes. « Ils doivent permettre des prises en charge par petits groupes au sein d'unités de vie et créer un cadre favorisant le respect de chacun et de son intimité. « Les locaux et l'espace sont organisés de manière à distinguer les lieux pédagogiques, les lieux de soins, les lieux collectifs de socialisation et d'animation, les lieux de résidence et de vie quotidienne pour permettre un fonctionnement autonome de chacun des groupes autant que de besoin. « L'équipe mentionnée à l'article D. 312-59-9 bénéficie de lieux de consultation afin notamment de réaliser les entretiens et thérapies individuels des personnes accueillies et de recevoir les familles. Les installations sont conformes aux dispositions des articles D. 312-28 à D. 312-33 ». »

2.3. Ouverture

Bien qu'évoluant sur le même site, l'ITEP Plein Air et le Centre de Mer et de Développement Durable ont fonctionné parallèlement.

L'association des PEP de Gironde souhaite voir l'établissement qu'elle a en gestion davantage ouvert sur son environnement et qu'il tire ainsi le plein bénéfice de sa proximité avec le centre de mer et d'éducation au développement durable (établissement des PEP de Gironde).

Pour le plus grand bénéfice des usagers de l'ITEP, les coopérations et une mutualisation raisonnable des moyens sur l'ensemble du site sont opérées. L'accès au pôle restauration en est une illustration dont les effets sont positifs pour le public accueilli à l'ITEP.

Les prochaines réalisations architecturales sont pensées dans ce sens (Cf Plan Pluriannuel d'Investissement adossé au Projet d'établissement).



2.4. Ses missions

2.4.1. Le cadre de la mission

➤ RAPPEL DE L'ART. D. 312-59-1 ET DE L'ART. D. 312-59-2. - I.

L'art. D. 312-59-1. –précise que « Les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques 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 tels que définis au II de l'article D. 312-59-2 ».

L'art. D. 312-59-2. - I. – stipule que « Les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques :

« 1° Accompagnent le développement des personnes mentionnées à l'article D. 312-59-1, au moyen d'une intervention interdisciplinaire. Cet accompagnement amène ces personnes à prendre conscience de leurs ressources, de leurs difficultés et à se mobiliser pour aller vers leur autonomie ;

« 2° Dispensent des soins et des rééducations ;

« 3° Favorisent le maintien du lien des intéressés avec leur milieu familial et social ;

« 4° Promeuvent leur intégration dans les différents domaines de la vie, notamment en matière de formation générale et professionnelle. A ce titre, ils favorisent le maintien ou préparent l'accueil des intéressés en écoles et établissements scolaires, dans des dispositifs ordinaires ou adaptés ;

« 5° Assurent, à l'issue de l'accompagnement, un suivi de ces personnes pendant une période définie et renouvelable dans la limite de trois années ;

« 6° Peuvent 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 pour les personnes mentionnées à l'article D. 312-59-1.

« II. - Pour mettre en œuvre les missions définies au I du présent article, les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques disposent d'une équipe interdisciplinaire qui :

« 1° Conjugue des actions thérapeutiques, éducatives et pédagogiques sous la forme d'une intervention interdisciplinaire réalisée en partenariat avec les équipes de psychiatrie de secteur, les services et établissements de l'éducation nationale et, le cas échéant, les services de l'aide sociale à l'enfance et ceux de la protection judiciaire de la jeunesse ;

« 2° Réalise ces actions dans le cadre d'un projet personnalisé d'accompagnement, adapté à la situation et l'évolution de chaque personne accueillie.

« Les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques se dotent, conformément à l'article L. 311-8, d'un projet d'établissement tel que défini à l'article D. 312-59-4.

« Art. D. 312-59-3. - Les parents ou les détenteurs de l'autorité parentale sont des acteurs à part entière du processus de développement de leur enfant. Ils sont associés aussi étroitement que possible à l'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement et à son évolution, jusqu'à la fin de la prise en charge, ainsi qu'à l'élaboration du projet de sortie. Leur participation doit être recherchée dès la phase d'admission et tout au long de la prise en charge ».

« Toutes les fois que cela est possible, les enfants, adolescents ou jeunes adultes résident dans leur famille ».

« Lors de l'admission, le livret d'accueil visé à l'article L. 311-4 est communiqué à la famille et, le cas échéant, au jeune concerné. Les parents ou les détenteurs de l'autorité parentale sont saisis de tout fait ou décision relevant de l'autorité parentale « Ils sont destinataires chaque année d'un bilan complet de la situation de l'enfant, de l'adolescent ou, avec son accord, du jeune adulte.

➤ TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE :

- CASF, notamment à l'article L 311-1 et suivants et D312-11 à D312-59
- Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale



- Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation, la citoyenneté des personnes handicapées.
- Décret 2005-11 du 6 janvier 2005 fixant les conditions techniques, d'organisation et de fonctionnement des ITEP.
- La loi de modernisation de notre système de Santé du 26 janvier 2016 qui dans son article 91 introduit le "dispositif intégré" comme une modalité de fonctionnement des ITEP.
- Circulaire interministérielle DGAS/DGS/SD3C/SD6C/2007/194 du 14 mai 2007 relative aux ITEP et à la prise en charge des enfants accueillis.
- Arrêté du Préfet du département de la Gironde en date du 20 septembre 1995 portant modification d'agrément de l'Institut de Rééducation Psychothérapique à ANDERNOS LES BAINS géré par l'Association des PEP de la Gironde.
- Décret 2003-1à10 du 22 octobre 2003 (gestion budgétaire, financière et comptable) codifié R314-1 à R314-204 dans le CASF.
- Décrets 2003-1135 et 1136 du 26 novembre 2003 (procédure d'autorisation) codifiés art D 313-1 à D 313-14 dans le CASF.
- Arrêtés du 22 octobre 2003 et 30 janvier 2004 fixant les modèles de documents prévus par le décret 2003-1010 du 22 octobre 2003.
- Arrêté du 20 juillet 2005 portant sur les indicateurs sociaux et médico-sociaux.
- Autres textes ou documents ayant orienté les réflexions.
 - Rapport du Sénateur Paul BLANC au Président de la République « La scolarisation des enfants handicapés » de mai 2011.
 - Schéma départemental de prévention et de protection de l'enfance de la Gironde 2012-2016.
 - Convention internationale des droits de l'enfant du 20 novembre 1989.
 - Charte Girondin, Citoyen, Solidaire de l'ADPEP 33
 - Recommandation des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM
 - Charte des droits et libertés de la personne accueillie de la Fédération Générale des Associations Départementales des Pupilles de l'Enseignement Public.
 - Charte de la FEHAP.

2.4.2. Autorisation

- Date d'autorisation : 29 août 2008
- Catégorie de bénéficiaires : Enfants et adolescents des deux sexes âgés de 6 à 16 ans qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages.
- Fonctionnement et capacité : 35 places réparties comme suit :
 - Internat ou internat modulé : 15 places
 - Semi-internat : 20 places

2.4.3. Situation Géographique et périmètre d'intervention :

Situé à une cinquantaine de kilomètres de Bordeaux, l'ITEP est implanté sur un vaste terrain de 4 hectares appartenant à l'ADPEP 33. Il est situé à 1 km du centre-ville d'ANDERNOS, à proximité d'une zone d'activité et d'un complexe sportif.

L'ITEP Plein Air est le seul établissement de ce type sur le Bassin d'Arcachon et les enfants et adolescents accueillis au sein de l'établissement viennent d'un territoire relativement étendu d'un rayon d'environ 60 kms :



- **Nord Bassin** : Le Porge, Lège, Ares, Andernos, Lanton, Audenge, Biganos
- **Sud Bassin jusqu'à Arcachon** : Mios, Le Teich, Gujan, la Teste, Cazaux, Arcachon.
- **Sud du département** : Marcheprime, Croix d'Hins, Salles, Mios, Belin Beliet.
- **CUB** : Mérignac, Pessac, Cestas, Saint Jean d'Illac, Martignas, St Médard en Jalles, Talence.
- **Autres** : Vensac dans le médoc.

Les déplacements au sein de ces zones sont longs :

- il faut compter une heure de trajet pour rejoindre Bordeaux, Arcachon ou le Cap Ferret. Le temps de transports est rallongé durant les périodes estivales à cause de l'afflux touristique.

2.4.4. Eléments de contexte

Le Projet d'établissement de L'ITEP Plein Air s'inscrit en référence aux textes législatifs du secteur social et médico-social, au Schéma d'organisation sociale et médico-sociale de la Gironde – Volet enfance et adolescence handicapée et au PRIAC Aquitaine 2012-2016 Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie d'Aquitaine ainsi que le Schéma départemental de prévention et de protection de l'enfance 2012-2016 de la Gironde.

L'étude des demandes de l'environnement fait apparaître :

- la nécessité au niveau régional de maintenir une capacité d'accueil en places d'internat. En ce qui concerne l'ITEP cela représente 15 places.
- la création de 72 places de SESSAD en Gironde par redéploiement de places de semi internat.
- le besoin d'un accueil pour des publics de plus en plus en difficulté. En effet, au vu de la faible capacité d'accueil du secteur sanitaire et compte tenu de la forte demande, les ITEP sont de plus en plus en sollicités. Cela suppose la capacité d'accueillir des enfants présentant des pathologies plus lourdes et d'adapter et diversifier les prestations via l'individualisation et la modulation. A ce titre les conclusions de l'expérimentation du Dispositif ITEP seront des éléments à prendre en compte pour faire évoluer l'offre de service de l'ITEP Plein Air.

Quatre axes déjà formulés dans le Schéma d'organisation sociale et médico-sociale de la Gironde – Volet enfance et adolescence handicapée (2007-2011) - sont aussi repris :

- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement pédagogique adaptés et articulés avec l'Éducation Nationale.
- Promouvoir la scolarisation et la formation professionnelle en milieu ordinaire, et l'insertion sociale à la sortie du dispositif.
- Améliorer l'accueil et l'accompagnement des familles.
- Intégrer l'établissement dans un réseau de partenaires de proximité notamment avec le secteur sanitaire (pédopsychiatrie) et dans le réseau non spécialisé... Il est tout particulièrement fait référence à la mise en place de conventions de partenariats.

Concernant le schéma départemental de la protection de l'enfance et de la famille de la Gironde nous retrouvons:

- La nécessité d'une adaptation technique des établissements.
- La volonté d'une prise en charge ouverte sur l'extérieur, tournée vers l'intégration et inscrite dans une démarche d'évaluation.
- Un besoin de consolider l'offre en placement familial thérapeutique.



-
- Une volonté de renforcer la coordination des acteurs institutionnels et la mutualisation des moyens en consolidant notamment l'émergence de plateaux techniques avec des moyens d'intervention complémentaires.
 - Une invitation à développer des synergies au titre des moyens disponibles en matière de préapprentissage professionnel au sein des différents établissements.
 - Il importe de souligner que l'ensemble de ces orientations de travail s'inscrivent dans un contexte économique contraint. Et il faut noter dans le PRIAC 2012-2016 que pour « le secteur des établissements et services pour enfants handicapés, il a été décidé de limiter les suites d'opérations institutionnelles et d'ajuster leur montant à la baisse... ».

2.4.5. Partenaires et conventions

La prise en compte des ressources de l'environnement territorial permet la mise en place de partenariat entre l'ITEP Plein Air et différents acteurs ; pour certains des conventions ont pu être signées :

- Education Nationale
- Base Aérienne de Mérignac
- Centre de MER PEP33
- Mairie d'Andernos (Piscine, terrain de tennis, Médiathèque...)
- Mairie d'Arès (Mur d'escalade, Tir à l'Arc...)
- Conseil Général de Gironde (Aventures Gironde)
- Associations sportives et culturelles (Drop de béton, Surf insertion, Grandilire...)
- Divers commerçants et artisans du secteur pour les stages des adolescents accompagnés



3. LE PUBLIC

3.1. Les spécificités du public accueilli

L'ITEP reçoit des enfants des deux sexes âgés de 6 à 16 ans présentant des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages. Ces enfants et adolescents 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.

Les comportements observés, notamment dans le milieu scolaire d'origine et décrits par les parents au moment de l'admission font références à des enfants et adolescents présentant différents symptômes, parfois de façon cumulative et parmi lesquels :

- Intolérance à la frustration
- Recours à l'agir
- Agressivité et violence
- Une instabilité motrice et psychique (hyperactivité, trouble de l'attention)
- Conduites à risques
- Troubles des apprentissages
- Inhibitions

Ces différentes manifestations des enfants et adolescents que nous accompagnons sont à considérer comme l'expression d'une souffrance psychique. Il en résulte une altération de la capacité à penser et une sensibilité particulière à tout changement.

Les comportements parfois violents, mettent à rude épreuve les familles et les partenaires de l'environnement qui sont en grande demande d'aide et souvent de solutions.

3.2. Caractéristiques du public accueilli

3.2.1. Le genre :

	2010	2011	2012	2013	2014
Filles	5	5	6	5	4
Garçons	43	40	41	37	35
Total	48	45	47	42	39
% Filles	12	13	15	12	12

Le nombre de jeunes filles accueillies au sein de l'établissement représente moins de 15% du public.

Lors des admissions et de la composition des groupes éducatifs, une attention particulière est portée à cet aspect, (pour l'année 2015-2016, l'ensemble des filles a été réuni sur le groupe intermédiaire de l'institution).



3.2.2. Ages :

	2010	2011	2012	2013	2014
6-10 ans	11	11	8	9	10
11-13 ans	23	23	26	18	16
14-16 ans	14	11	13	15	13
Age moyen	11	12	12	12	12

Les demandes d'admission adressées à l'ITEP se situent aux alentours des 12 ans de l'enfant, ce qui correspond à son entrée au collège. Cela peut s'expliquer par le fait qu'au niveau des écoles primaires des solutions sont construites suite aux équipes éducatives (demande d'une Auxiliaire de Vie Scolaire, intervention du CMPP, aménagement du temps scolaire...). Au moment de l'entrée au collège, les fragilités de l'enfant ne permettent pas toujours de poursuivre dans ce nouvel environnement où les repères et les exigences sont autres.

Depuis l'année 2015, nous recevons des demandes pour des enfants de plus en plus jeunes dont l'âge se situe entre 7 et 9 ans.

3.2.3. Origine géographique :

	2013	2014	2015
Moins de 10 kms	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>4</u>
10- 20 kms	6	5	2
20-30kms	<u>6</u>	<u>5</u>	<u>5</u>
30- 40 kms	7	7	5
40- 50 kms	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>11</u>
50 kms et plus	0	2	4

Ces dernières années l'ITEP a vu son périmètre se déployer vers la Communauté Urbaine de Bordeaux (Mérignac, Caudéran, Talence et Bordeaux). Au moment des admissions ce paramètre est de nouveau pris en compte afin de répondre aux besoins du territoire et proposer un accompagnement de proximité pour les jeunes originaires du Bassin et ses alentours.

3.2.4. Provenance scolaire à l'admission :

	2014	2015
Classe ordinaire	6	2
CLIS/UPI	1	1



Etablissement médico-social	3	3
-----------------------------	---	---

Autres		
--------	--	--

3.2.5. Durée moyenne de séjour :

	2012	2013	2014
DMS en mois	37	37	35

3.2.6. Mesure Aide Sociale à l'Enfance ASE :

	2014	2015
AED	1	2
AEMO	9	5
MECS	1	2
Placement Familial	8	9
Total	19	18

Ces dernières années, nous pouvons observer une évolution du nombre d'enfants ou adolescents bénéficiant d'une mesure d'Aide Sociale à l'Enfance et qui représente à ce jour 60% des jeunes accueillis. Cela se traduit notamment par une nécessité d'un travail partenarial plus élargi. Le besoin d'une Assistante Sociale se fait de plus en plus ressentir pour un meilleur travail de coordination et une plus grande cohérence de l'intervention.

3.3. Les besoins des enfants et adolescents

Accueillir dans un collectif des enfants présentant des troubles du comportement suppose la construction de réponses pertinentes et cohérentes. Afin de mieux ajuster l'offre de service institutionnelle, il est au préalable nécessaire d'identifier les besoins des enfants et adolescents accueillis au sein de l'ITEP.

La Convention Internationale des Droits de l'Enfant souligne le caractère vulnérable de l'enfant à qui il est nécessaire d'apporter un cadre protecteur, une assistance particulière selon son âge et sa maturité. C'est à partir de cette dimension qu'elle érige les **besoins de l'enfant en termes de droits qui doivent être satisfaits**. Il en va



ainsi des **besoins fondamentaux** au bon développement de l'enfant, tels que l'accès à une alimentation appropriée, aux soins nécessaires et à l'éducation.

Concernant les enfants et adolescents accueillis à l'ITEP, au-delà des besoins fondamentaux, au vu des situations complexes, il est question du **besoin de sécurité psychique** nécessaire à un développement psychoaffectif harmonieux.

Au moment d'une orientation vers un établissement spécialisé, les questions de la singularité, du rapport à la normalité, de l'identité, de sa place au sein de la famille et de son environnement se posent pour l'enfant ou l'adolescent lui-même, ainsi que pour la famille.

Il s'agit donc de répondre pour l'enfant ou l'adolescent au **besoin d'être reconnu et d'exister en tant que sujet de droit et de parole**, d'être inscrit dans une filiation.

Les différentes perturbations psychiques, la souffrance, la stigmatisation, l'échec et les différentes exclusions ou ruptures peuvent être eux aussi générateurs de violences, et la vie dans un collectif s'avérer insupportable. L'enfant ou l'adolescent, aura **besoin d'être contenu** et de bénéficier d'un accompagnement bienveillant.

3.4. Les attentes du public accueilli et des représentants légaux

Comme nous pouvons le percevoir l'accompagnement proposé par l'ITEP s'inscrit dans une double exigence, d'une part d'une réponse singulière aux besoins de l'enfant et d'autre part d'accueil dans un collectif d'un public aux problématiques multiples, dont la violence et la souffrance sont les expressions les plus émergeantes.

A l'occasion de la rentrée scolaire de septembre 2015 chaque famille a pu être reçue accompagnée de leur enfant. Cette reprise de lien avec les familles, fait suite à la remise en place d'un CVS en juin 2015 au sein de l'ITEP d'ANDERNOS.

Ces rencontres ont permis d'entendre les doléances des familles des enfants accueillis.

En premier lieu, il est fait état de l'insuffisance de lien entre les professionnels de l'ITEP et les familles.

La deuxième doléance des parents, met en évidence une importante demande quant à la question scolaire et la capacité de l'établissement à proposer à leur enfant une scolarité qui lui permette de « rattraper son retard ». L'attente d'un retour de leur enfant dans un circuit de droit commun est très présente.

Le troisième élément renvoie aux attentes de changements en ce qui concerne le comportement et la violence. Cela a pu faire l'objet d'une réflexion sur la violence au cours des réunions du CVS et représente une des raisons qui ont pu motiver une demande d'orientation en ITEP.

La prise en compte de ces éléments suppose dès les premiers échanges avec les parents ou représentants légaux la création d'une relation de confiance et l'intégration des ressources de l'environnement.

3.5. La procédure d'admission

L'admission de l'enfant ou de l'adolescent en ITEP fait suite, pour les parents ou représentants légaux, à un cheminement plus ou moins complexe qui, parfois, a pu se dérouler sur plusieurs années. Durant cette période, il



aura été souvent question pour les parents d'un sentiment de ne pas être entendu, d'incompréhensions et parfois même d'impuissance et d'épuisement.

La procédure d'admission élaborée par l'équipe de l'ITEP vise à prendre en compte ces différents éléments et à créer les conditions d'une alliance en vue d'un travail en partenariat.

C'est la Commission des Droits à l'Autonomie de la Personne Handicapée (CDAPH) qui évalue la nécessité d'un accompagnement spécialisé et de l'orientation d'un enfant vers un établissement médico-social. Depuis 2006, suite à la « *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* », les fonctions de décision et d'affectation sont confiées à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) qui adresse une notification à la famille et informe l'établissement.

Afin de pouvoir prendre une décision plus éclairée sur l'éventuelle orientation de leur enfant vers un ITEP, la famille peut être reçue par le Directeur de l'établissement avant même la constitution du dossier MDPH.

Conformément à la loi du 02 janvier 2002, les familles ou représentants légaux peuvent être accompagnés par la personne de leur choix.

Les différentes étapes de l'admission :

Suite à la réception de la notification, la famille (seule ou accompagnée, éventuellement par un travailleur social) prend contact avec l'établissement de son choix.

Un rendez-vous est proposé à la famille au plus tard dans les quinze jours avec le Directeur d'établissement. Ce premier entretien a pour but de faciliter l'exercice du droit pour les parents de s'adresser à l'établissement de leur choix, désigné par la CDAPH. En effet il s'agit d'informer les parents de leurs droits et de rappeler que la décision de la CDAPH est valable sur l'ensemble du territoire français pour une période dont la durée exacte est précisée sur la notification de la décision.

Une présentation de l'établissement et de son fonctionnement réalisée par le Directeur vise à permettre aux parents de pouvoir se positionner de façon suffisamment éclairée quant à la poursuite de leur demande d'admission au sein de l'ITEP Plein Air.

Ce premier temps passé, il sera aussi question de recueillir les premiers éléments de l'histoire familiale et des représentations des difficultés de l'enfant.

Cette première rencontre est importante, car elle fonde une future coopération entre les parents et l'établissement.

Les éléments recueillis peuvent permettre d'esquisser les axes de la prise en charge et les modalités de collaboration avec la famille.

La famille a la possibilité de prendre le temps de la réflexion et un nouveau rendez-vous peut être envisagé si besoin.

Le livret d'accueil de l'établissement comprenant le règlement de fonctionnement et la charte de la personne accueillie est remis à la famille lors de cette rencontre.

Au cours des journées d'observation qui se déroulent du mardi au jeudi, l'enfant accompagné par la famille, est accueilli sur un groupe éducatif et participe aux différentes activités proposées. Lors de ces journées l'enfant rencontre un enseignant et une psychologue :



- le jeudi, dernière journée d'observation, la famille qui vient chercher l'enfant rencontre le Médecin Psychiatre en présence de l'enfant.
- Le jeudi de la semaine suivant ces journées d'observation, il est organisé une réunion d'admission en présence des personnes ayant rencontré l'enfant et la famille : le Directeur, le Chef de service, le médecin psychiatre, la psychologue, l'enseignant et un des éducateurs.
- Le lendemain de la réunion une réponse est donnée par le Directeur d'établissement à la famille. En cas de non admission la famille est reçue pour évoquer les raisons et envisager une alternative.

Suite à l'admission définitive, les parents sont de nouveau rencontrés afin de formaliser les modalités d'accompagnement de leur enfant. Cela se traduit par l'élaboration du **contrat de séjour** qui s'articule autour des trois axes : Thérapeutique, Educatif et Pédagogique.

3.6. Le travail et le lien avec les familles

L'ITEP est souvent présenté aux parents comme la dernière solution ou une alternative à une solution plus difficile à accepter. Ceci peut renvoyer à différents sentiments qui sont souvent sources de souffrances pour les parents eux-mêmes. La prise en compte de ces éléments, oriente le travail avec les familles qui vise :

- A être à l'écoute et à soutenir les parents dans leurs rôles notamment par une meilleure compréhension des difficultés de l'enfant et un ajustement des réponses parentales.
- A accompagner les parents dans la mise en réflexion de ce qui se joue dans la relation parent/enfant et à resituer la place de ce dernier dans l'histoire familiale.
- A associer les parents dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement de l'enfant ou l'adolescent.
- A permettre une meilleure articulation dans les relations entre la famille et l'établissement.
- A permettre une restauration de l'image de l'enfant

Les entretiens familiaux constituent l'outil principal de travail auprès des familles, ils répondent à des objectifs différents en fonction des interlocuteurs et des différentes étapes de l'accompagnement, de l'admission à la sortie de l'enfant.

3.6.1. Les entretiens avec la Direction de l'établissement

3.6.1.1. Le Directeur

Le Directeur de l'établissement mène les premiers entretiens avec la famille, dans le cadre du **processus d'admission** (Cf. Chapitre précédent).

Tout au long de l'accompagnement :

Chaque début d'année scolaire, un entretien a lieu entre le directeur/ou le chef de service, l'éducateur référent la famille et le jeune afin de repréciser les axes du **Projet Personnalisé d'Accompagnement** pour l'année à venir.

L'enseignant référent est convié à cet entretien annuel afin de faire le point avec le jeune et sa famille sur le **Projet Personnalisé de Scolarisation** du jeune (PPS) qui est signé à cette occasion. Cet entretien de rentrée, obligatoire pour chaque famille, permet d'assurer la cohérence entre Projet Personnalisé d'Accompagnement et PPS, mais aussi de permettre une rencontre annuelle des familles avec l'enseignant référent de leur enfant.

En tant que responsable institutionnel de la prise en charge, le directeur intervient auprès de la famille ou des représentants légaux chaque fois qu'il semble nécessaire de repréciser le cadre général de la prise en charge, par exemple lors des évolutions particulières du PPA après les réunions de synthèse.



Le Directeur reçoit également les familles, à leurs demandes ou à celle de l'équipe, pour toutes les questions administratives ou de fonctionnement de l'établissement.

Au moment du départ :

Afin de ponctuer la fin de l'accompagnement à l'ITEP, un entretien est proposé à l'enfant ou l'adolescent et à sa famille afin de soutenir l'enfant ou l'adolescent dans son projet futur et signifier le chemin parcouru. Ce temps de la séparation vient finaliser tout un cheminement, un travail et l'investissement d'un enfant, d'une famille et d'une équipe.

C'est aussi l'occasion d'envisager avec la famille les éventuelles modalités mises en œuvre pour garantir un suivi sur les 3 ans conformément à l'article 8 du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 des annexes XXIV.

3.6.1.2. Le Chef de service

Le Chef de service assure la coordination et l'organisation des différentes rencontres avec les familles.

Les entretiens avec le chef de service ont vocation à :

- maintenir le sens de l'orientation et de la prise en charge.
- instaurer un climat de confiance, une recherche d'alliance constante.
- proposer une écoute des difficultés parentales, proposer un soutien à la parentalité et un soutien éducatif.
- proposer une aide ou des relais sociaux pour solutionner les problèmes matériels auxquels les familles pourraient être confrontées.
- informer les familles et représentants légaux sur l'évolution des projets en cours.
- servir de tiers entre l'enfant et sa famille.
- assurer la liaison avec les autres services intervenant auprès de la famille.

3.6.1.3. Le Médecin psychiatre

Le médecin psychiatre reçoit la famille au cours du processus d'admission afin d'aborder avec elle et l'enfant les aspects médicaux de la situation de l'enfant ou de l'adolescent.

Tout au long de l'accompagnement le médecin psychiatre reçoit les familles selon des modalités construites conjointement afin de les soutenir et faire un travail d'élaboration concernant les difficultés rencontrées par l'enfant ou l'adolescent.

Ces entretiens, menés par le médecin, s'inscrivent dans le soutien et l'accompagnement apporté aux familles. Ils permettront de mettre une parole sur les questions ayant trait au sens de l'histoire familiale, des relations intrafamiliales, de l'éventuelle difficulté à accepter une prise en charge spécialisée.

3.7. Les Bilans

Annuellement il est adressé à l'enfant ou à l'adolescent et à ses représentants légaux un bilan thérapeutique et semestriellement un bilan éducatif et pédagogique.

A ces occasions la famille peut être reçue pour préciser les attentes et éventuellement reprendre les objectifs relatifs au projet de l'enfant et de son évolution.



3.7.1. Rencontre avec les Professionnels

Tout au long de l'accompagnement à l'ITEP, les familles ont la possibilité de rencontrer les professionnels de l'établissement. Les échanges téléphoniques et rencontres peuvent être à l'initiative de la famille ou des professionnels.

3.7.2. Le Conseil de la Vie Sociale

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) a été institué dans l'établissement en 2005.

Depuis 2015, le CVS a été remis en place (avec toutefois une seule candidature des parents).

Un travail de communication semble important afin de sensibiliser les parents à la vie de l'établissement et soutenir une participation active de leur part.

Dans le cadre de la démarche qualité, une consultation des parents par le biais d'un questionnaire, nous éclairera sur les attentes des familles et nous permettra de mieux les associer à la vie de l'établissement.

Il semblerait aussi intéressant d'ouvrir la question de la représentation des usagers à d'autres associations de parents qui existent sur le territoire (ex : association de parents d'élèves ou de familles).

3.7.3. Le Carnet de Liaison

Le carnet de liaison élaboré à la demande du CVS est un outil de communication qui vise à faciliter la transmission d'informations ou de demandes, entre les familles (ou autres représentants légaux) et les professionnels de l'établissement.

3.7.4. L'ouverture de l'établissement pour les Familles

L'année scolaire est scandée par différentes périodes de vacances. Afin de construire une dynamique institutionnelle d'échanges et de rencontres, différents événements (fête de fin d'année, portes ouvertes) sont organisés.

Ces temps-là sont une modalité plus conviviale de rencontre avec les familles et une opportunité pour les enfants de montrer leurs productions, de se voir valorisés face à un public à l'occasion d'un spectacle. Pour les professionnels ce temps de rencontre moins formalisé est aussi une occasion de créer un premier lien avec des parents qui n'ont pu être rencontrés à un autre moment.



4. L'OFFRE DE SERVICE

4.1. Philosophie de l'intervention

4.1.1. L'éthique

L'accompagnement d'enfants et d'adolescents présentant des troubles du comportement, une souffrance psychique ne peut se réaliser sans un cadre de référence qui permette à chacun des professionnels de situer son intervention au regard d'une éthique.

L'éthique s'origine autour d'une interrogation sur les actes et ou les abstentions, que nous avons à réaliser et/ou à refuser de pratiquer dans l'exercice de nos missions. La question est « Que faire pour bien faire » ?

En ce sens l'éthique implique une prise de décision, un comportement animé par des valeurs humanistes, celles du respect, de la réciprocité et de la sollicitude pour autrui.

4.1.2. La psychothérapie institutionnelle

Outre cette dimension éthique, l'appropriation des orientations institutionnelles vient légitimer les pratiques à même de permettre à l'établissement de remplir ses missions de soins, d'éducation et d'enseignement en réponse aux besoins du public accueilli.

Historiquement, bien que cela n'ait jamais été formalisé, l'ITEP d'ANDERNOS a adossé ses pratiques à la psychothérapie institutionnelle.

La psychothérapie institutionnelle², est issue d'un mouvement de médecin psychiatres dont François TOSQUELLES, Georges DAUMEZON, Jean OURY et est étroitement associée à l'hôpital St ALBAN et à la clinique de LABORDES.

Ce mouvement « politique » contre l'institution asilaire, empreint d'humanisme et de démocratie, part du constat qu'il est dérisoire de vouloir soigner les patients hospitalisés si l'institution elle-même est malade. Il s'agit donc de soigner l'institution, et surtout de réinventer les relations entre soignants et soignés.

Le but de la psychothérapie institutionnelle est de rendre l'institution conforme à sa finalité (de soin et de réinsertion) et d'éviter qu'elle ait des effets contraires ou aberrants.

L'action de la psychothérapie institutionnelle consiste à réguler le fonctionnement institutionnel afin de le rendre, si ce n'est thérapeutique, du moins non toxique. Elle vise à modifier l'organisation de l'institution afin que la place, l'intégrité et le travail de chacun soit respecté.

Outre l'aspect institutionnel, la psychothérapie institutionnelle pose le principe de la reconnaissance de la singularité de la personne et de la subjectivité de la souffrance psychique.

Il s'agit donc de repenser la place de sujet des enfants et adolescents, de leur reconnaître un rôle d'acteur de leur vie et capable d'initiative.

² www.revue-institutions.com/articles/therapeutiquesinstitution.pdf Consulté le 28 juin 2016



Cette reconnaissance ouvre une possibilité de développement chez l'enfant ou l'adolescent de sa capacité d'agir sur son environnement et dans son rapport à cet environnement. Sujet agissant l'enfant ou l'adolescent peut alors œuvrer à sa propre transformation. Cela implique pour eux des repères et un cadre spatio-temporel différencié et aussi permanent (emplois du temps, groupes d'appartenance...) dans et sur lequel ils peuvent agir.

Pour les professionnels, cette orientation ne peut être neutre, elle suppose de la part de chacun une responsabilité et une ouverture pour l'accomplissement d'une œuvre commune qui consiste à rendre l'Institution contenante et soignante.

4.1.3. La fonction de contenance

La fonction de contenance est issue du soin psychanalytique en référence notamment aux différents travaux de Winnicott, Bion et Anzieu. Transposée à la psychothérapie institutionnelle, cette fonction de contenance, suppose que l'Institution devienne un espace qui contient, à même de recevoir les projections, les attaques et qui transforme les émotions, les angoisses, les conflits, autrement dit la douleur psychique.

Selon Daniel CALIN³, cette fonction de contenance s'articule aux fonctions d'apaisement et d'adossement.

4.1.4. La fonction d'apaisement

La fonction d'apaisement se rapporte à la capacité à accueillir, dans certaines circonstances, les angoisses, les tensions, les excitations et à les « absorber », à les réduire en n'y répondant pas par ses propres affects.

Daniel CALIN propose de nommer « **fonction d'apaisement** » les effets interactionnels induits par la *capacité de certaines personnes, face à d'autres personnes ou groupes de personnes, dans certaines situations, à réduire les angoisses, les tensions, les excitations et plus généralement l'ensemble des mouvements émotionnels et pulsionnels de ces personnes ou groupes de personnes*. Nous nous rapprochons là des travaux de Bion.

4.1.5. La fonction d'adossement

La fonction d'adossement comprend les effets interactionnels induits par la *capacité de certaines personnes, face à d'autres personnes ou groupes de personnes, dans certaines situations, à favoriser chez ces personnes ou groupes de personnes la liaison, la structuration et l'unification de leurs mouvements émotionnels et pulsionnels et de leurs représentations psychiques*.

Cette capacité s'exerce à travers des ajustements interactifs intuitifs qui sont de l'ordre du portage et permettent à l'enfant de se tenir, en tenant ensemble des éléments du monde et des éléments de soi, grâce à l'aide de l'adulte. Cette fonction peut s'apparenter au « Holding » chez Winnicott.

De la capacité de l'institution et des professionnels à accueillir les projections des enfants et adolescents, et d'y faire une réponse non toxique (ce qui suppose un travail d'élaboration), découle la capacité de l'ITEP à s'inscrire dans une dynamique du soin et de la bientraitance et à proposer un cadre institutionnel contenant.

³ <https://www.cairn.info/revue-le-journal-des-psychologues-2008-5-page-56.htm> consulté le 28 juin 2016



4.2. Le cadre institutionnel

S'engager dans l'accompagnement d'enfants ou d'adolescents en souffrance psychique et présentant des troubles du comportement implique, pour chacun des professionnels de l'ITEP, une capacité à jouer un rôle qui permette à l'ensemble de l'institution de présenter les différentes caractéristiques évoquées ci-dessus notamment en termes de contenance.

Afin de jouer pleinement son rôle, ce cadre constitué par la structure elle-même, son organisation et l'ensemble des personnes qui y œuvrent devra présenter certaines caractéristiques :

- **De solidité et de malléabilité:** Solidité qui permet de ne pas être détruit par les attaques et les projections. Malléabilité dans sa capacité à être suffisamment souple et à celle de retrouver ses fondements.
- **De constance :** Vise à proposer un cadre suffisamment stable qui permettra de se construire autour de repères (règles, rythmes....) acceptables et acceptés.
- **De bienveillance :** face aux angoisses projetées il s'agit de réussir à porter une attention bienveillante et de ne pas représenter une menace supplémentaire.
- **De disponibilité :** face aux attaques incessantes, qui viennent tester la fiabilité de la relation, de l'attention portée, il est nécessaire de maintenir une disponibilité là où un travail de déliaison est à l'œuvre.

Comme nous venons de le voir, le modèle analytique sous-tend la démarche générale de l'accompagnement des enfants et adolescents au sein de l'ITEP Plein Air d' ANDERNOS ; toutefois il ne peut être exclusif.

En effet veiller à la qualité de l'accompagnement et à la formulation de réponses adaptées aux besoins des enfants et des adolescents, nécessite une certaine ouverture favorisant des approches pluridisciplinaires, mais aussi multi-référentielles.

A ce titre les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM, notamment en matière de bientraitance, doivent soutenir chacune de nos actions.

Par ailleurs les travaux de Myriam DAVID⁴ concernant la pathologie du lien et les troubles du processus primaire d'attachement sont aussi des approches qui peuvent soutenir la réflexion au sein de l'ITEP, notamment en ce qui concerne un grand nombre d'enfants ou d'adolescents accueillis en famille d'accueil.

L'ensemble de ces approches théoriques vise à fédérer l'ensemble de l'équipe autour de représentations partagées. Toutefois ce sont aussi la diversité des formations, des compétences et orientations des différents professionnels qui constituent une richesse et qui participent à l'ouverture nécessaire dans l'analyse des situations rencontrées au quotidien.

⁴ oned.gouv.fr/.../theorie-lattachement-une-approche-conceptuelle-au-service-protection-de-l'enfance. Consulté le 28 juin 2016



4.3. Une orientation institutionnelle

Conformément aux orientations de la loi 2002-02, la démarche entreprise au sein de l'ITEP va consister à placer l'enfant ou l'adolescent accueilli au cœur du dispositif en construisant avec lui et les responsables légaux, la solution la plus adaptée à son projet de vie personnel.

Ceci suppose de la part de l'institution une grande faculté d'adaptation et de réajustement, ce qui sera certainement plus efficient par le développement d'un Dispositif ITEP. Comme souligné par la loi 2002-2 c'est à l'établissement d'adapter ses dispositifs d'intervention à la spécificité de l'usager et non plus à celui-ci de s'adapter aux contraintes prédéfinies d'une structure.

Cette démarche suppose également une large association des familles ou représentants légaux et des partenaires afin d'établir un mode personnalisé de prise en charge dans lequel l'enfant ou l'adolescent accueilli est toujours SUJET et les droits de chacun reconnus.

4.3.1. L'enfant ou l'adolescent SUJET

L'enfant ou l'adolescent est positionné en tant que personne, être en devenir et sujet actif et acteur :

- Une personne : au-delà des interventions d'aides spécifiques (thérapeutique, éducative, pédagogique, logistique), notre volonté est de situer l'enfant ou l'adolescent comme une personne dont la singularité et la complexité nécessitent une approche globale.
- Un être en devenir : la décision d'orientation qui conduit un jeune vers l'ITEP est fondée sur la reconnaissance d'un état de souffrance, d'inadaptation ou d'échec. La prise en compte de cette souffrance et de ses manifestations n'entrave pas pour nous les capacités d'évolution du sujet, et notre action vise à développer ses potentialités. Notre orientation est de considérer cet état comme transitoire.
- Un sujet actif et acteur : si l'enfant ou l'adolescent demeure au centre de nos préoccupations et de nos actions, il ne doit pas moins être actif dans cette démarche. Permettre à l'enfant, dans un processus dynamique, de s'accepter, avec ses faiblesses et ses potentialités, de découvrir des réponses adaptées à la résolution de ses difficultés présentes ou à venir, c'est l'aider à s'engager dans un processus d'actions et d'interactions, c'est l'aider à devenir sujet au sein d'une société dont il doit connaître et accepter les principes et les contraintes.

Dans cette optique, une des fonctions de l'institution est de jouer le rôle de miroir qui permettra aux jeunes enfants ou adolescents d'élaborer un constat et de construire des stratégies d'action.



5. ORGANISATION DE L'ETABLISSEMENT

5.1. Une équipe de Professionnels

5.1.1. Le Directeur

Cadre réglementaire : Art D.312.59-7 du CASF.

Dans le respect des prérogatives de l'ADPEP de la Gironde, association gestionnaire de l'établissement, le directeur d'établissement est un professionnel de l'action médico-sociale et sanitaire ayant la qualification requise pour le poste, notamment le Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement ou de service d'Intervention Sociale (CAFDES).

Par délégation du conseil d'administration, sous l'autorité du Président et du Directeur général et conformément au Document Unique de Délégation (DUD), le directeur est le responsable permanent du projet de l'établissement sous tous ses aspects : définition et adaptation, conduite, gestion et évaluation.

Il assume la responsabilité des emplois du temps de tout le personnel mis à sa disposition par l'association.

Il est garant à cet égard de l'application des conventions liées à la spécificité de l'établissement.

Il est donc chargé de la mise en œuvre du budget annuel alloué à l'établissement et est mandaté pour engager les dépenses dans la limite des crédits disponibles.

Il préside en lieu et place du Président toutes les instances légales liées à la vie de l'établissement (CHSCT ou CEC) dont il rend compte à la direction générale.

Il assure la liaison avec la Direction de l'association en assistant aux conseils d'administration auxquels il est convoqué.

Il exerce ses responsabilités dans le strict respect des lois, textes et règlements en vigueur en s'inscrivant dans les missions d'intérêt général de l'action globale de l'ADPEP 33.

Pour son action et l'exigence éthique qui la nourrit, il répond de l'intérêt des personnes accueillies, facilite l'expression de leurs besoins et de leurs attentes, favorise l'accès à leurs droits, l'exercice de leur pleine citoyenneté, leur intégration sociale et leur dignité.

Le directeur assure la coordination des interventions thérapeutiques, éducatives, pédagogiques et met en œuvre les coopérations avec d'autres partenaires afin de favoriser la qualité de la prise en charge des enfants et adolescents.

A ce titre, le Directeur :

- est responsable de la mise en œuvre du projet d'établissement et de son évolution en liaison avec l'équipe interdisciplinaire.
- s'assure du bon accueil des personnes et des familles et s'assure de la tenue du registre mentionné à l'article L.331-2.
- veille à l'évaluation régulière de la qualité des Projets Personnalisés d'Accompagnement des enfants et adolescents et préside les réunions de synthèse.
- veille au respect d'une approche interdisciplinaire du travail en équipe et est, à ce titre, garant de la cohésion de l'équipe interdisciplinaire et de ses différentes composantes.



- organise le développement des relations avec les institutions et intervenants extérieurs qui participent à l'accompagnement de la personne.
- mobilise les moyens propres à assurer la formation continue et le soutien des professionnels.
- veille à la qualité de l'environnement, à la sécurité des enfants, des adolescents, à leur développement dans le respect de leurs droits, de leur confort et de leur bien-être et s'assure que l'ensemble de l'organisation concourt à cet objectif.

Le directeur de l'établissement assure également la responsabilité fonctionnelle de l'unité d'enseignement par délégation de l'inspecteur de l'Education Nationale chargé de l'adaptation et de la scolarisation des élèves en situation de handicap (IEN ASH) qui en est le responsable hiérarchique.

5.1.2. Le Chef de service

Le Chef de service fait partie de l'équipe de direction. Il est chargé, sous la responsabilité et l'autorité hiérarchique du directeur, de la coordination et de l'animation des équipes. Au niveau institutionnel, il assure la mise en œuvre et le suivi des activités pluridisciplinaires.

Il est garant des décisions prises en réunion de synthèse dans le cadre de la mise en œuvre et l'évaluation des Projets Personnalisés d'Accompagnement et assure le soutien des éducateurs dans leur fonction de référence.

En sa qualité de cadre, il peut être amené à suppléer le directeur dans ses tâches d'animation et de coordination des équipes et de gestion du fonctionnement quotidien, notamment en direction des équipes administratives et logistiques.

Sur le terrain, le chef de service veille au quotidien au respect et à la mise en œuvre des règles de sécurité.

Le Chef de service assure avec le directeur les entretiens familiaux dans le cadre de l'accompagnement des familles décrit dans la partie 5 du projet d'établissement et assure la coordination et l'organisation des différentes rencontres avec les familles.

Il élabore les plannings, organise les tableaux de service et assure la gestion des remplacements des personnels absents. Il veille à la mise en œuvre des démarches administratives inhérentes aux différents projets institutionnels, notamment les transferts.

5.1.3. Le Service Administratif

Sous la responsabilité du Directeur, la technicienne administrative assure en interne :

- l'accueil téléphonique et des visiteurs pendant les heures d'ouverture des bureaux ;
- la transmission de toutes les informations aux professionnels des différents services et aux partenaires ;
- la préparation de la paie, la facturation, les budgets ainsi que les courriers administratifs ;
- la frappe de tous les documents concernant les différents aspects de la prise en charge des usagers et contribue à la constitution du dossier individuel pour chacun d'entre eux ;
- la frappe de tous les documents à communiquer aux familles ou représentants légaux, aux partenaires, aux diverses commissions ou administrations concernées.

En lien avec le siège administratif et les services comptables du siège, la technicienne administrative est chargée, de la préparation des opérations liées à la gestion et à comptabilité générale de l'établissement.



5.1.4. Le Service Logistique

Il est animé et coordonné par le Directeur.

Son rôle est de :

- assurer l'entretien des locaux et espaces extérieurs,
- assurer l'entretien du linge de l'établissement, et occasionnellement de celui personnel de certains usagers de l'établissement,
- réaliser ou faire réaliser les travaux de mise en sécurité, d'aménagement et d'amélioration constante des conditions d'accueil des enfants et adolescents, des familles et des professionnels,
- concourir avec les personnels du service éducatif, aux transports des enfants et adolescents,
- contribuer à l'accompagnement éducatif des enfants et adolescents,
- contribuer à la qualité de l'accueil des parents et partenaires, en particulier lors des réceptions ou fêtes organisées dans l'établissement,
- assurer la surveillance de nuit des enfants.

Composition :

- **Les agents des services logistiques** assurent les travaux d'hygiène et d'entretien, de la lingerie, la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires.
- **Les ouvriers des services logistiques** assurent, selon les cas, l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de leur qualification (menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, espaces verts...), la manutention de diverses marchandises, produits et objets, la conduite et l'entretien courant de véhicules de tourisme, utilitaires, de transport en commun, l'exécution des interventions de maintenance.
- **La surveillante de nuit**, assure des tâches de surveillance des usagers pendant leur période de sommeil. Elle fait appel au cadre d'astreinte lorsqu'elle doit faire face à des situations nécessitant son intervention. Elle est en lien avec les équipes éducatives, transmet les diverses informations au moyen d'un cahier de liaison et participe à la réunion de l'internat.

5.1.5. Le Service Médical, Paramédical, Psychologique

Il est animé et coordonné dans toutes ses actions par le médecin psychiatre. Celui-ci est placé, de par son statut de salarié, sous l'autorité hiérarchique du directeur avec qui il travaille en étroite collaboration.

Les missions et l'organisation de ce service sont détaillées dans la partie 6 du projet d'établissement consacrée à la dimension Thérapeutique.

Composition :

- Un médecin psychiatre
- Trois psychologues cliniciens
- Une orthophoniste
- Une psychomotricienne



5.1.6. Le Service Educatif

Le service éducatif est animé et coordonné, sous la responsabilité et l'évaluation du directeur, par le chef de service.

Les missions et l'organisation de ce service sont détaillées dans la partie 7 du projet d'établissement consacrée à la dimension Educative.

Composition :

- Sept Educateurs (trices) spécialisé (e)s
- Deux Moniteurs (trices) éducateurs (trices)

5.1.7. Le Service Pédagogique

Sous la responsabilité hiérarchique de l'IEN ASH et sous la direction fonctionnelle du Directeur d'établissement le pôle pédagogique est animé et coordonné par le coordonnateur de l'Unité d'Enseignement.

Les missions et l'organisation de ce service sont détaillées dans la partie 8 du projet d'établissement consacrée à la dimension pédagogique.

Composition :

- ***Les 3 /2professeurs des écoles spécialisés*** sont des fonctionnaires de l'éducation nationale mis à la disposition de l'établissement dans le cadre de la convention conclue entre les services académiques et l'association. Ils sont nommés sur leur poste dans le cadre du mouvement des enseignants du premier degré. Ils sont titulaires du CAPASH option D.



6. LA DIMENSION THERAPEUTIQUE DE L'ETABLISSEMENT

En référence à l'article D.312-59-9 du CASF, l'équipe interdisciplinaire comporte une équipe médicale, paramédicale et psychologique qui :

- Rencontre, dès l'admission, le jeune et sa famille, si possible ses deux parents, pour tenter d'évaluer la problématique, l'évolution antérieure, et quelques pistes de travail.
L'objectif est aussi d'établir une relation de confiance entre la famille et l'ITEP.
- Assure une fonction générale d'accompagnement de la santé psychique des enfants, et adolescents accueillis.
- Veille à la mise en œuvre et au suivi du projet d'établissement dans sa dimension thérapeutique.
- Le pôle thérapeutique est en lien avec les autres membres de l'équipe interdisciplinaire et les partenaires extérieurs, notamment les médecins traitants. Elle veille à mettre en œuvre, au sein de l'établissement, les soins et le soutien psychologique nécessaire.

L'équipe médicale, paramédicale et psychologique est animée par le médecin psychiatre. Aucun traitement n'est entrepris s'il n'a été prescrit par le médecin psychiatre de l'ITEP ou un médecin extérieur.

Un registre de l'état sanitaire mentionne tous les accidents et incidents qui pourraient survenir ainsi que les hospitalisations éventuelles.

6.1. Les missions

Les missions de l'équipe thérapeutique ne prendront de réelles valeurs thérapeutiques que si on y intègre les événements ou étapes qui ont pu précéder et préparer l'admission.

L'équipe thérapeutique, outre sa mission d'accompagnement de la santé psychique des enfants et adolescents s'intéresse aux phénomènes psychiques conscients et inconscients et s'interroge sur le sens des troubles, des souffrances présentés par ces enfants et adolescents.

La dimension familiale étant souvent présente dans la genèse et l'évolution des troubles, un soutien parental peut être mis en place.

6.1.1. Approche thérapeutique et rééducative globale

A travers les différentes modalités d'intervention (entretiens cliniques, psychothérapies, groupes thérapeutiques, ateliers vidéo, ateliers d'expression, séances de psychomotricité, séances d'orthophonie), l'équipe médicale, paramédicale et psychologique propose un étayage pour la mise en sens des symptômes.

C'est un travail qui s'étend sur la durée et exige des moyens suffisants pour élaborer ensemble, avec lui, ce que l'enfant ou l'adolescent ne peut qu'agir plus ou moins violemment, ou réprimer dans l'inhibition.



6.1.2. Rôle des Soignants

La fonction soignante de l'ITEP est liée à la manière dont il est organisé. Tous les acteurs sont en lien ; chaque expertise est reconnue et ce lien est régulièrement interrogé.

Cette unité de l'institution et la diversité des ressources qu'elle procure, constituent, pour le jeune enfant ou adolescent accueilli, un cadre contenant et sécurisant, creuset de la construction d'une sécurité affective.

Ainsi, l'institution joue un rôle de parenthèse qui va permettre au sujet de dépasser le processus handicapant dans lequel il s'est engagé pour retrouver des repères qui lui conviennent.

6.2. Organisation du Pôle Thérapeutique

Le pôle thérapeutique est animé par le médecin psychiatre de l'établissement qui en assure la coordination.

Il est composé :

- d'un médecin psychiatre pour 0,25 ETP.
- d'une orthophoniste pour 0,5 ETP,
- d'une psychomotricienne pour 0,5 ETP.
- de trois psychologues cliniciennes pour 1 ETP plus 0.25 ETP de vacations (0,50 ETP, 0,40 ETP, 0,40ETP).

6.2.1. Les Modes d'Intervention de l'équipe médicale, paramédicale, psychologique

6.2.1.1. Le Médecin psychiatre

Le médecin psychiatre est membre de l'équipe de Cadres. Son intervention s'inscrit dans la temporalité de l'accompagnement de l'enfant :

➤ **A l'admission :**

Le médecin psychiatre participe au processus d'évaluation lors de l'admission d'un enfant. Il reçoit tous les enfants avec les parents (ou séparément selon les situations) afin de donner un avis sur une éventuelle contre-indication.

➤ **Tout au long de l'accompagnement :**

Le médecin psychiatre participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de soins et de soutien en direction des enfants et des parents. Il a la responsabilité de la prescription des traitements en collaboration avec les médecins hospitaliers. Il propose des entretiens de soutien aux familles à leur demande ou à celle de l'institution.

Avec les partenaires, il participe au travail de liaison et d'inscription de l'établissement en tant qu'acteur du médico-social sur le secteur.

Le médecin psychiatre ne peut se substituer au médecin généraliste désigné par la famille ; toutefois il peut participer à un travail de coordination quand cela s'avère nécessaire.

➤ **Lors d'une réorientation :**

Le médecin psychiatre participe, le cas échéant, à la construction du projet de réorientation médicale de l'enfant. A cet effet il participe à l'élaboration du projet de réorientation qui peut être provisoire



ou définitif et fait le lien avec les différents partenaires : hôpitaux de jours, service de pédopsychiatrie...

6.2.1.2. Les Psychologues cliniciens

Les psychologues interviennent dans l'institution en direction :

- **Des usagers :**
Les psychologues assurent des entretiens individuels ou médiatisés, des psychothérapies, animent des ateliers thérapeutiques, effectuent des bilans. Ils restent vigilants à garantir la confidentialité.
- **Des équipes éducatives :**
Chaque psychologue est en référence avec un groupe éducatif auprès duquel, elle assure un accompagnement à la réflexion notamment au cours des réunions de groupe et des réunions de synthèse. Dans ce cadre elles proposent un travail de soutien et de liaison clinique avec l'équipe éducative.
- **De l'équipe pédagogique :**
Une psychologue est positionnée auprès de l'équipe pédagogique afin d'effectuer un travail d'accompagnement clinique. Elle anime une réunion hebdomadaire en présence d'un cadre de l'équipe de direction.
- **De l'institution :**
Les psychologues en qualité de cadres participent au travail d'élaboration et de réflexion institutionnelle.
- **Des familles :**
A l'occasion d'un bilan et/ou de la mise en place d'un suivi thérapeutique les psychologues assurent un travail d'information afin de permettre aux parents ou représentants légaux une compréhension des actions proposées pour leur enfant. A l'issue des bilans ou au terme d'un suivi elles s'assurent de l'information des parents ou représentants légaux et de leur accord pour les actions proposées ou de l'interruption d'un accompagnement. Elles peuvent rencontrer les parents à leur initiative ou à celle de l'institution.
- **Des partenaires :**
Afin de garantir un travail cohérent vis-à-vis des enfants accueillis, les psychologues travaillent en partenariat avec les différents acteurs médicaux et sociaux qui sont concernés par l'enfant et ses représentants légaux.

6.2.1.3. Psychomotricité

La psychomotricité vise l'harmonie des fonctions psychomotrices, psychiques, cognitives, et affectives en proposant des supports mettant en jeu les aptitudes corporelles. Il s'agit d'un espace de travail où le support principal est le jeu, et la notion de plaisir présente, dans une relation thérapeutique.

➤ Initier un accompagnement :

Sur avis médical, le psychomotricien établit, lorsque cela est possible pour le jeune, un bilan psychomoteur qui a pour but d'évaluer les capacités psychomotrices (schéma corporel, dominance latérale, repérage temporo-spatial, coordinations fines et globales, équilibre, tonus musculaire). Un regard est également porté sur



l'engagement du corps dans l'action, et dans la relation à l'autre. Au regard des difficultés rencontrées par le jeune et après concertation en équipe, un accompagnement peut être proposé. Le bilan est l'occasion d'une rencontre à médiation corporelle qui peut faire émerger une demande adressée au psychomotricien et qui permettra d'élaborer un projet de soins.

➤ **En pratique, il s'agit d'une mise en jeu corporelle en relation :**

Les parcours, jeux de balles et ballons, activités d'adresse et d'affinement des praxies, ou encore la stimulation de l'équilibre, appartenant au domaine de l'éducation motrice, permettent de gagner en aisance motrice.

Le psychomotricien peut également soutenir le jeune dans l'expression et l'affirmation de soi au travers de la danse, le mime, les arts du cirque, ou encore les activités créatives telles que le dessin, ou la peinture, toute médiation qui favorisera la symbolisation.

Enfin, par l'apprentissage de techniques de relaxation le psychomotricien aide le jeune à prendre conscience de son état tonique, et les contenus associés peuvent prendre des formes symbolisables (dessin et verbalisations).

Le but final est un mieux-être psychique et corporel qui permettrait d'établir une relation optimale à l'autre, et à son environnement.

6.2.1.4. Orthophonie

Sur avis médical, l'orthophoniste établit, lorsque cela est possible pour le jeune, un bilan qui a pour but d'évaluer les capacités langagières (langage oral et écrit), compétences cognitives : mémoire, troubles et symptômes divers qui peuvent entraver le rapport au savoir, ou expliquer les difficultés scolaires.

L'observation clinique porte également sur l'utilisation du langage dans sa fonction de communication, et dans la relation à l'autre.

Au regard des difficultés rencontrées par le jeune et après concertation en équipe, une prise en charge peut être proposée :

Celle-ci constitue donc une indication pour des jeunes présentant des troubles du comportement, sous tendus par des difficultés psychoaffectives, donc relationnelles et entravant gravement l'accès aux apprentissages scolaires.

L'acquisition progressive du langage chez l'enfant témoigne de la structuration de sa personnalité et de son bon développement cognitif. A contrario, les troubles du langage oral et/ou du langage écrit apparaissent comme des symptômes des difficultés psychoaffectives de l'enfant ou de l'adolescent produisant un impact sur ses capacités cognitives.

L'intervention orthophonique auprès des jeunes enfants ou adolescents consiste à leur faire s'approprier le langage avec plus de justesse, plus d'élaboration, à travailler sur la diversité pour les conduire à une meilleure utilisation du langage oral et/ou écrit.

Le travail portera sur le développement de :

- l'analyse phonétique.
- l'analyse phonologique.
- la connaissance du vocabulaire et des expressions de la langue.
- l'intégration et l'utilisation des données syntaxiques.
- La création de conditions pour un apaisement nécessaire à la mise en réflexion ultérieure.
- le sens du langage écrit pour mieux se l'approprier en respectant le rythme de chacun.

En résumé, l'intervention orthophonique visera à améliorer l'élaboration langagière du jeune enfant ou adolescent pour lui donner plus de possibilités de relations interindividuelles et d'intégration sociale.



6.2.1.5. Les Ateliers Thérapeutiques de Groupe

L'ITEP propose différents ateliers thérapeutiques tels que :

- Atelier Conte Musical (6 à 9 ans).
- Atelier Terre (6 à 9 ans).
- Atelier Images en scènes (10 à 16 ans).
- Atelier Monde Virtuel pour les adolescents (13 à 16 ans).

L'objectif est de proposer un cadre avec différents paramètres dont les thérapeutes sont les garants, soutenus par l'institution globalement. Ce dispositif va permettre de construire des liens, d'ouvrir un espace d'apaisement, de créativité et de parole.

Quel que soit le médiateur il est pensé afin de représenter un support d'échanges, de travail thérapeutique pour les participants et d'observations cliniques pour les adultes.

Ces ateliers apportent une dimension collective au soin.

Modalités d'entrée et de sortie des ateliers :

L'indication d'un atelier pour un enfant ou un adolescent peut être envisagée dans les différents espaces institutionnels et tout particulièrement lors des réunions. Cette indication est validée en réunion thérapeutique, avant d'être proposée au jeune et à sa famille.

Un entretien réunissant les professionnels encadrant l'atelier, le chef de service et le jeune concerné est alors proposé afin d'officialiser sa participation à l'atelier et de recueillir son engagement.

Pour un atelier déjà existant, un temps d'information pour les autres jeunes de l'atelier sera respecté avant l'arrivée du nouveau participant. En effet l'entrée ou la sortie d'un participant dans un groupe thérapeutique est un élément de travail pour chacun par ce qu'il réactive de l'histoire personnelle.

Selon la situation, une période d'essai peut être proposée afin de travailler l'adhésion du sujet.

Les ateliers sont proposés durant la période scolaire, à l'issue de laquelle un entretien individuel permet de repenser la pertinence ou non de la poursuite de l'atelier.

Un bilan individuel écrit est produit en fin d'année scolaire et adressé à la famille.

La permanence de l'atelier devant être garantie sur l'année scolaire, en cas d'absence d'un des thérapeutes, l'institution trouvera les modalités nécessaires à la poursuite des prises en charge.

L'atelier lui-même fera l'objet d'une évaluation pour réfléchir à la pertinence de sa poursuite ou non l'année suivante, ou s'il convient de l'arrêter, de proposer éventuellement un autre médiateur.

L'évolution des médiations proposées dans l'établissement dépend de la formation et de l'intérêt des professionnels pour une activité thérapeutique précise. Des changements ou aménagements peuvent être proposés concernant un atelier et sont pensés par les thérapeutes en réponse aux problématiques des jeunes, à leurs pathologies, à leurs investissements.

Ce dispositif thérapeutique s'inscrit dans un cadre institutionnel et fera l'objet d'ajustements au regard des besoins des enfants et adolescents accueillis et des orientations définies dans le projet d'établissement.



7. LA DIMENSION EDUCATIVE

7.1. Eléments généraux

Il importe de souligner que tous les professionnels de l'établissement participent à l'action éducative.

Chacun d'eux concourt, de sa place, à la construction d'une relation de confiance avec les enfants et leurs parents pour favoriser un accompagnement éducatif qui s'appuie sur la prise en compte de l'enfant dans sa globalité, en fonction de son histoire et de ses potentialités psychologiques, physiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles.

Toutefois les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs sont plus particulièrement identifiés en tant que dépositaires de la fonction éducative auprès des enfants accueillis au sein de l'ITEP.

La prise en compte de l'intérêt supérieur de l'enfant, inscrit donc l'intervention de l'éducateur en interaction avec celle des autres intervenants de l'ITEP.

7.1.1. Un Positionnement professionnel

La place occupée par l'éducateur dans sa relation avec l'enfant ou le jeune, s'avère centrale dans l'accompagnement quotidien. Adulte bienveillant, il représente à la fois l'autorité sécurisante et suffisamment souple pour permettre que se construisent les éléments indispensables à la socialisation de l'enfant.

S'affirmer dans une différence générationnelle à travers notamment, une responsabilité assumée, fait partie d'une des exigences de la fonction éducative pour permettre l'accès de l'enfant à la légitimité des autres interventions.

L'attitude, la tenue, le langage, viennent témoigner de cet écart nécessaire, de cette distance suffisante pour permettre le repérage des places de chacun.

7.1.2. Une Posture

L'action de l'éducateur vient soutenir l'accès au pédagogique et au thérapeutique.

La volonté de développer, de réajuster en permanence les « outils » mis en œuvre, à partir d'une réflexion collective, comme la force de « tenir bon » face aux difficultés rencontrées au quotidien, représentent des attitudes éducatives qui permettent aux jeunes de rencontrer l'adulte dans sa fonction « contenante », rassurante et attentive, nécessaire à l'établissement d'une relation de confiance.

La capacité à prendre soin de chacun d'eux avec empathie, à garantir une écoute, à proposer un accompagnement ferme et attentif, favorise une adaptation constante et un savoir-faire dans lesquels la fonction éducative prend toute sa dimension.

Cette posture éducative donnera à l'éducateur la légitimité qui lui est nécessaire, la reconnaissance.

Ce sont ces dispositions qui peuvent participer aux effets thérapeutiques institutionnels.



7.1.3. Un Rôle

L'éducateur occupe une place **tierce** auprès de l'enfant, il est comme le souligne ROUZEL⁵, **le transmetteur, le passeur**. Ce rôle vise à permettre la restauration de la parole, à transmettre les limites et à accompagner à faire des choix.

7.1.4. Une Réflexion

La qualité de l'intervention éducative s'inscrit, au-delà de la singularité des professionnels, dans la capacité de chacun à mettre en réflexion sa pratique, son positionnement et à rendre compte de ses actes. La réflexion collective, demeure la garantie indispensable au maintien d'une vigilance contre les maltraitances institutionnelles ou individuelles.

Les réunions de groupe, réunions de synthèse, réunions d'éducateurs, réunions institutionnelles et les temps de formations proposées aux équipes permettent cette réflexion collective.

7.1.5. La Référence

Selon l'article D312-59-10 du Code de l'action sociale et de la famille : « *La fonction de référent est assurée au sein de l'équipe éducative. Elle favorise pour chaque enfant, adolescent ou jeune adulte accueilli et sa famille la continuité et la cohérence de l'accompagnement* ».

La mise en place des **Projets Personnalisés d'Accompagnement** induit des interventions à géométrie variable, la multiplication de partenaires et le développement de relations avec des acteurs très divers et à des interventions au sein d'espaces différents. Dans cette nouvelle configuration, l'éducateur référent joue **le rôle d'un coordinateur** capable de gérer la continuité dans le temps et la cohérence dans l'espace d'un accompagnement singulier.

La fonction de référent à l'ITEP Plein Air.

Le Directeur est le garant institutionnel de la mise en place du Projet Personnalisé d'Accompagnement et le référent intervient sous sa responsabilité et au nom de l'Institution. A ce titre, le directeur veille à ce que les conditions soient remplies pour assurer la mise en œuvre des décisions prises lors des réunions d'élaboration ou de suivi du PPA.

Choix du référent :

Le choix du référent est décidé en réunion d'équipe avec un cadre de direction qui valide ce choix. Un éducateur est référent du PPA de plusieurs jeunes au sein de son groupe d'intervention. Un jeune peut bénéficier d'une double référence.

Les changements de référent, s'ils doivent être envisagés, sont étudiés au cours des réunions de synthèse ou de groupe.

Au sein de l'ITEP, la fonction de référence est associée à celle de coordinateur du Projet Personnalisé d'Accompagnement du jeune.

Désigné éducateur référent, il est la personne ressource pour l'enfant et tous les adultes qui le concernent. Il centralise et transmet les informations concernant l'enfant. Il témoigne de ce que vit l'enfant au quotidien et rédige les documents exigés dans l'accompagnement de l'enfant.

⁵ Joseph Rouzel : « Le travail d'éducateur spécialisé » Dunod, 1997



7.2. Organisation de l'Equipe Educative

L'équipe éducative encadrée par un chef de service se compose de 7 éducateurs spécialisés et de 2 moniteurs éducateurs. Elle est répartie sur 3 groupes de vie.

Les éducateurs interviennent tant sur les temps d'internat que sur les temps de semi-internat sans spécialisation dans l'un ou l'autre mode d'accompagnement.

7.2.1. L'Intervention éducative

La circulaire interministérielle du 14 mai 2007⁶, définit les contours de l'intervention éducative :

« 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.

Les actions éducatives sont diversifiées et concernent notamment :

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 ; l'ouverture au monde par le biais d'activités sportives, culturelles, de découverte, de travaux manuels, de jeux... ; le soutien des potentialités intellectuelles et la réconciliation avec les savoirs par 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 ; le soutien à la scolarité ; le soutien à la dimension thérapeutique. »

Les interventions des éducateurs de l'ITEP Plein Air trouvent leurs fondements dans les orientations de cette circulaire et dans la prise en compte des besoins des enfants et adolescents. Cela renvoie à une dimension institutionnelle où se conjuguent l'individuel et le collectif.

D'un point de vue opératoire, l'intervention éducative se décline autour de différents temps qui viennent scander la vie de l'institution (aussi bien des professionnels, des usagers, de leurs représentants et des différents partenaires ...).

Cette déclinaison n'est pas exhaustive mais se veut constituer une trame de l'intervention éducative au sein de notre établissement. La définition de ces missions s'appuie sur l'histoire institutionnelle et une prise en compte de nos spécificités, notamment le fait d'avoir une très large zone de recrutement et une palette d'âges étendue de 6 à 16 ans.

⁶ DGAS/DGS/SD3C/SD6C/2007/194 du 14 mai 2007 ; NOR : SANA 0730354C



7.2.2. Les Différents Temps de l'intervention éducative

Plusieurs temps sont identifiés et pour lequel les apports de l'institution et des professionnels sont précisés :

➤ Transports :

Conformément à ses missions, l'établissement organise un service de transport, permettant aux enfants et adolescents de se rendre à l'ITEP et de retourner à leur domicile.

Ces transports prennent différentes formes et sont le fait de nombreux acteurs : la famille elle-même, les compagnies de taxi prestataires pour l'ITEP, les chauffeurs et les éducateurs qui conduisent les minibus de l'établissement.

Le transport est le premier temps de l'accueil et à considérer comme la transition entre le domicile et l'institution : qu'il soit dans un rôle de conducteur ou d'accompagnateur, l'éducateur vise à garantir la sécurité physique et psychique des passagers. De plus, en tant qu'accompagnateur, il veille à créer les conditions favorisant l'apaisement des enfants et adolescents dans un espace où la promiscuité des uns vis-à-vis des autres peut s'avérer comme source de tensions.

Outre la mise en place d'une organisation repérante pour tous, la direction veille à limiter au maximum la durée des trajets afin de garantir des rythmes de vie satisfaisants pour les enfants et adolescents.

➤ L'Accueil à l'ITEP :

L'arrivée du matin est un des moments clé de la journée d'un enfant et l'accueil qui lui est proposé peut conditionner le reste de sa journée.

Moment « stratégique » entre le dedans et le dehors, il importe que chaque jeune se sente attendu et entendu dans ce qu'il vient donner à entendre ou à voir dans ce perpétuel recommencement journalier.

C'est le moment où l'enfant va renouer avec la vie de l'institution, avec le collectif et ses règles. C'est aussi le retour sur des événements de la veille qui n'ont pu être dépassés ou mis en mots. C'est dans ce temps-là aussi que l'enfant peut être amené à déposer sur la scène institutionnelle son mal être selon des modalités les plus diverses (somatisations, provocations, destructions).

Il est question de permettre que ce temps soit aussi contenant que possible.

➤ Les repas :

Les enfants et adolescents de l'ITEP bénéficient de l'accès au self du pôle de restauration du Centre de mer. De ce fait les repas sont pris sur un même lieu qui accueille indifféremment plusieurs publics (classes de mer ou de découvertes, pôle tennis, séminaires). L'accès au self permet donc une intégration sur un lieu partagé, non spécifiquement dédié aux enfants de l'ITEP, qui suppose de la part de chacun un ajustement de son comportement.

Selon l'âge et la maturité des enfants, plusieurs objectifs peuvent être visés sur ces temps de repas :

- Socialisation (intégration de certains codes, capacité à respecter des règles)
- Décloisonnement (ex : possibilité de manger avec d'autres enfants ou adultes que ceux de son groupe de référence).
- Education alimentaire et promotion d'une hygiène de vie par le biais de l'alimentation.



- Autonomie : être capable de manger seul, avec ou sans la présence directe de l'adulte.

➤ **Le Goûter :**

Le temps du goûter est comparable au temps de l'accueil du matin, il est un entre deux entre la journée écoulée et le transport à venir pour un retour au domicile pour les semi-internes. Pour les internes, c'est un temps de transition entre la journée et le temps d'internat.

Comme les différents temps de transition, ce moment peut s'avérer difficile pour certains en lien avec les tensions éprouvées et la fatigue accumulée ; et pour d'autres, un moment de séparation qui réactive des angoisses, génère de l'agitation.

L'éducateur va tenter de pacifier ces tensions, visant un apaisement et un départ plus serein.

Il prépare également la journée du lendemain en permettant le dépassement de certaines frustrations et en développant la capacité chez l'enfant ou l'adolescent à passer à autre chose.

L'enseignant « rattaché » au groupe peut également participer à ce moment selon l'organisation propre à chaque groupe. Chez les plus jeunes, cette participation tend à rassembler les acteurs de l'institution autour des enfants.

➤ **Les ateliers éducatifs :**

Parallèlement aux temps de scolarité, les éducateurs mettent en place des ateliers éducatifs visant à proposer aux enfants et adolescents des lieux structurants et contenant. Ces ateliers prennent en compte les besoins des enfants et adolescents, leurs intérêts et potentialités.

Ils tendent à développer leurs capacités de créativité et d'expression. Supports de la relation, ils facilitent ou rendent possible la communication. Ils favorisent la concentration, l'attention, l'écoute et le respect d'une consigne.

Outre la réponse aux besoins des jeunes accueillis au sein de l'ITEP, les ateliers se définissent aussi en fonction des compétences des adultes qui les encadrent. Lors des éventuels recrutements la diversité et la complémentarité dans l'équipe éducative sont des critères retenus.

➤ **Les mercredis et les périodes de congés scolaires :**

Ces périodes, non scolaires, permettent le déploiement d'autres activités éducatives de type sportif, culturel, de découverte de l'environnement, d'activités manuelles et de loisirs.

Ces activités sont mises en place soit **en interne** soit à **l'extérieur**, en concertation avec la famille (clubs sportifs, scientifiques, etc.).

Ces activités s'articulent avec les Projets Personnalisés d'Accompagnement et des aménagements spécifiques sont mis en place selon la situation de l'enfant ou de l'adolescent.

➤ **Les transferts :**

Les séjours extérieurs appelés aussi transferts sont un héritage historique de l'établissement, et participent de la culture et des valeurs d'éducation populaire de l'association PEP33.

Les éducateurs élaborent avec les jeunes des projets de transferts, soit par groupe de vie, soit par centre d'intérêt (transferts transversaux). Cela peut prendre aussi la forme d'un échange avec un autre établissement.

Ces temps constituent une ouverture sur l'extérieur dans le prolongement des actions menées au sein de l'établissement.



Différents objectifs sont visés à l'occasion de ces séjours extérieurs notamment permettre aux jeunes de vivre des situations mettant en jeu leurs facultés d'adaptation, d'autonomie, d'insertion, mais aussi de leur apporter une stimulation et un enrichissement culturels.

L'expérience de socialisation induite par le projet de transfert a des effets sur l'évolution de chaque individu et permet aux éducateurs de repérer à cette occasion des éléments clés, ce que la vie en institution ne permet pas toujours.

Les plus grands seront très largement associés à la préparation de leur projet de transfert, ce qui constitue pour eux une première approche très pragmatique des contraintes de la vie en autonomie : élaboration d'un budget, de menus, réservation d'activités, prise en compte de la réglementation, organisation de la logistique.

Les transferts sont en règle générale organisés lors de périodes de vacances, toutefois les enseignants ont la possibilité de proposer des séjours extérieurs en lien avec le projet de classe.

7.2.3. Les Groupes Educatifs

Pendant la journée, les enfants et adolescents sont répartis sur trois groupes éducatifs selon des critères d'âge et de maturité. Chaque groupe est encadré par une équipe d'éducateurs.

Le groupe est identifié à la fois par le lieu de référence où sont accueillis les enfants ou les adolescents, et par l'ensemble des jeunes qui le compose.

En référence au règlement de fonctionnement de l'établissement, chaque groupe se dote d'un projet et d'un règlement de vie du groupe qui prend en compte leur âge, leurs besoins, leurs préoccupations et leurs potentialités.

La parole est un outil essentiel dans le fonctionnement de la vie du groupe. Chaque semaine, un temps de parole réunit les jeunes et leurs éducateurs, dans un dispositif contenant, afin d'échanger en verbalisant autour du vécu de la semaine écoulée. Chaque jeune peut s'exprimer à tour de rôle et la régulation proposée par les adultes vise à favoriser l'apaisement et la pacification des relations.

Les éducateurs sous la responsabilité du chef de service et accompagnés par une psychologue travaillent à la mise en place d'un accompagnement qui permette l'articulation entre l'individuel et le collectif, les PPA et le projet de groupe. Dans le respect de ces principes les éducateurs peuvent proposer aux enfants et aux adolescents :

- Des ateliers éducatifs et/ou thérapeutiques
- Des entretiens individuels
- Un accompagnement à la scolarité
- Un accompagnement vers l'espace thérapeutique
- Des sorties culturelles et sportives
- L'apprentissage des codes sociaux
- L'apprentissage de la vie en collectivité.



7.2.3.1. Le groupe des « Aigrettes »

Il se compose des enfants les plus jeunes accueillis au sein de l'ITEP dont l'âge varie de 6 à 10 ans. Afin de garantir une qualité d'accompagnement pour des enfants aussi jeunes et en grande demande d'exclusivité, il est fait le choix, dans la mesure du possible, de limiter le nombre d'enfants sur ce groupe à 8/9 maximum.

Ce groupe est composé d'enfants pour lesquels l'expérience de l'institution spécialisée est souvent une première et la notion d'accueil et d'apprentissage de la vie de groupe prennent là une dimension importante.

L'accent sera mis sur un dispositif permettant de créer une sécurité de base : que ce soit par les locaux contenant et apaisants, par la relation initiée par l'adulte et par la parole donnée à l'enfant qui arrive en ITEP après un vécu souvent difficile et une image dégradée.

Ce « prendre soin » d'eux-mêmes est un socle qui favorisera la prise de conscience de soi, la construction de repères spatio-temporels qui sont les préalables de l'accès à la socialisation et aux apprentissages.

Des réunions de groupe sont instaurées chaque jour et sur un temps plus conséquent le mercredi pour développer la capacité à échanger en groupe.

C'est aussi un âge où le jeu⁷, l'exploration et la découverte font partie des activités principales et sur lesquelles les éducateurs vont s'appuyer pour aider chacun d'eux à découvrir ses potentialités, mais aussi à faire l'apprentissage de la relation à l'autre.

A cette période de latence, les jeux favorisent l'accès à la symbolisation.

L'enfant sera également amené à découvrir le monde extérieur : prise de conscience de l'environnement, de l'action possible sur celui-ci, et du partage d'expériences avec ses pairs.

7.2.3.2. Le groupe des « Roseaux »

Le groupe des Roseaux accueille 12/13 jeunes, filles et garçons âgés de 10 à 14 ans. Ce groupe est un groupe de transition dans la mesure où il accueille d'une part ceux qui viennent du groupe des aigrettes (nécessitant un travail de deuil de l'enfance) et les préadolescents d'autre part (éventuellement les adolescentes).

La particularité de ce groupe, est aussi en lien avec les demandes d'admission extérieures relatives à l'entrée théorique au collège. En effet si la préadolescence est marquée par l'abandon de certains jeux de l'enfance, par une recherche d'autonomie, de codes linguistiques, de styles vestimentaires, d'évolution des goûts musicaux, elle est à mettre en relation avec ce passage de l'école au collège.

Ces jeunes, pris par le caractère excitatoire de l'éveil pulsionnel, oscillent entre un besoin de contenance et d'accompagnement vers une autonomisation dans le quotidien, c'est-à-dire la capacité à s'approprier les repères qui scandent leur vie.

Au regard de ces éléments, il s'agit de proposer un accompagnement qui permette de traverser cette période de mutations tant physiques que psychologiques, en n'excluant pas les possibilités de stagnations ou de régressions de la part du jeune

⁷ Winnicott, D.W. 1975. *Jeu et réalité ; l'espace potentiel*, Gallimard.



Au préalable le travail éducatif consiste à les aider à s'apaiser suffisamment pour trouver d'autres moyens que les mises en scène comme mode d'expression du mal être : Il faudra d'abord repérer en soi cet état, pour pouvoir le verbaliser.

Cette conscience de soi est une étape importante, elle permet aussi d'entrer en relation avec un autre différent de soi.

Pour articuler la dimension individuelle et la dimension groupale, les éducateurs créent un dispositif à la fois solide, malléable et contenant, qui permet de créer des objets communs, en quittant ceux de l'enfance : par la parole dans les réunions de groupe et par la production collective dans les ateliers créatifs.

7.2.3.3. Le groupe « Envol »

Il se compose des adolescents de 14 à 16 ans. La particularité de ce groupe est qu'il se compose d'adolescents qui peuvent être pour certains dans une arrivée dans l'établissement et pour d'autres dans un projet de départ. Pour quelques-uns la durée de séjours peut-être relativement courte. L'accompagnement devient alors une passerelle entre une situation d'impasse et l'entrée à l'ITEP qui permet de s'inscrire dans un projet scolaire et / ou professionnel en prenant appui sur le groupe ou un dispositif plus souple.

L'appartenance à ce groupe est marquée par le lieu, espace d'accueil et de transition entre l'établissement et le dehors. C'est à partir de là que sont proposées des activités de productions communes qui servent de médiateur à la socialisation qui est un des objectifs de travail principal avec ces adolescents.

Les éducateurs se servent des entretiens individuels comme supports pour accompagner chacun dans sa trajectoire entre le dedans et le dehors, en favorisant l'autonomie.

L'autonomie indique là le fait d'être ensemble tout en étant séparé et implique les liens de dépendance mutuelle et d'appartenance. Ainsi l'accompagnement se traduit dans une dynamique d'intégration sur le groupe, mais aussi de séparation avec le groupe.

Cette double dynamique demande la prise en compte du collectif d'une part, mais surtout une capacité d'aménagement afin d'individualiser les parcours pour chacun des adolescents.

L'adolescent, en prenant appui sur le groupe élabore un projet, qui lui permettra de quitter l'établissement avec soit un projet de scolarité à poursuivre, l'acquisition d'un socle de compétences éventuellement validé par des diplômes tels que le GFG, le Brevet des collèges ou au moins un livret de compétences. Tout cela doit l'amener à poursuivre son parcours de vie avec ou sans un nouvel accompagnement institutionnel.

7.2.4. Internat et Internat Modulé

En référence à l'Art. D. 312-59-3. «Toutes les fois que cela est possible, les enfants, adolescents ou jeunes adultes résident dans leur famille ».

L'ITEP a une capacité d'accueil de 15 places en internat. Celui-ci fonctionne du lundi au vendredi, l'ensemble des jeunes regagnant leurs foyers le week-end.

Le régime d'internat est soit de semaine, du lundi au vendredi, soit modulé un, deux ou trois soirs dans la semaine.

Quand cela s'avère nécessaire, l'accueil en internat est élaboré avec la famille et le directeur lors de la procédure d'admission, mais peut aussi être étudié tout au long de l'accompagnement. Il est pleinement intégré au Projet Personnalisé d'Accompagnement.



L'internat vient répondre à différentes problématiques :

- Permettre une séparation parfois nécessaire
- Favoriser l'accès à une autonomie dans les actes de la vie quotidienne.
- Soutenir une éducation à l'hygiène, au rythme de vie (veille/sommeil, alimentation...)
- Tenir compte de l'éloignement géographique et de la difficulté à accéder à un établissement spécialisé.
- Favoriser l'intégration professionnelle ou la scolarisation en milieu ordinaire, et permettre de répondre aux exigences liées aux horaires imposés et à l'absence de transports quotidiens : cette forme d'internat a une vocation beaucoup plus intégrative que thérapeutique.

Après le départ des jeunes qui rentrent au domicile, les enfants et adolescents internes sont réunis. Ce groupe d'internat est pris en charge par deux éducateurs jusqu'à l'arrivée de la surveillante de nuit.

Des activités récréatives, culturelles, sportives sont proposées dans le cadre de l'internat en complément de l'aide aux devoirs qui vient soutenir la scolarisation.

Pour les enfants et adolescents en internat de semaine, la dimension sociale est aussi prise en compte. On s'attachera notamment à favoriser des initiatives personnelles sportives et culturelles, l'adhésion à des clubs ou associations dans l'environnement.

En effet le temps important passé au sein de l'institution ne doit pas représenter une forme d'enfermement, c'est pourquoi il est nécessaire de favoriser les ouvertures pour ces jeunes qui pourraient très vite utiliser l'institution non pas comme un tremplin vers l'extérieur, mais comme un refuge.

7.2.5. La Découverte du Monde Professionnel

7.2.5.1. Objectifs d'ouverture et d'inclusion

Les adolescents accueillis au sein de l'ITEP présentent pour certains une aspiration à accéder à des stages professionnels soit en lien avec un projet, soit au regard de difficultés à poursuivre des apprentissages uniquement scolaires.

La prise en compte de ces éléments nous amène à accompagner ces adolescents dans la découverte du monde professionnel et à l'élaboration d'un éventuel **projet professionnel**.

Le dispositif mis en œuvre au sein de l'ITEP s'organise autour d'ateliers et de stages qui ont pour objectifs :

- Découvrir le milieu professionnel et ses exigences en matière sociale et relationnelle.
- Poursuivre les apprentissages scolaires à travers des mises en situations pratiques.
- Acquérir des compétences techniques propres à un secteur professionnel.
- Accéder à une plus grande autonomie notamment en termes de déplacement et d'organisation dans sa journée et dans la gestion des rythmes de vie.

Après un travail d'élaboration en équipe et avec la famille, un éducateur est plus particulièrement chargé de la mise en œuvre et du suivi des stages de découverte du milieu professionnel.



Outre les stages proposés, des ateliers de sensibilisation au monde du travail peuvent être proposés au regard des préadolescents et adolescents concernés et de leurs Projet Personnalisé d'Accompagnement.

Ces ateliers sont un support d'apprentissages où les jeunes vont pouvoir acquérir et développer des habiletés professionnelles, afin d'être plus en confiance et en capacité de répondre à certaines exigences d'un futur stage chez un employeur.

Le premier objectif des ateliers est la découverte des exigences liées au monde professionnel :

- Ponctualité et assiduité.
- Tenue adaptée.
- Respect des consignes, notamment d'hygiène et de sécurité.
- Soutien de l'attention dans la durée.
- Comportement adapté au travail en équipe.
- Capacité d'adaptation selon l'environnement

Ces ateliers sont une **initiation au monde du travail** et non l'apprentissage d'un métier qui relèvera des stages et de la formation professionnelle au-delà des 15 ans.

Cette initiation participe à la dynamique de réflexion du jeune autour de l'élaboration de son projet professionnel, lui apporte des éclairages et lui permet des expérimentations.

Pour les adolescents en intégration dans les collèges et tout particulièrement en SEGPA, des stages sont prévus dans le cadre du projet scolaire. La recherche de stage se fait conjointement avec le jeune, sa famille, la SEGPA et l'ITEP.

Durant la période de stage, il peut être proposé une modification des modalités d'accompagnement afin de faciliter sa réalisation.

Enfin, dans le cas des réorientations vers des IMPRO, les évaluations des stages effectués au sein de l'ITEP permettent aux jeunes de se présenter forts d'une petite expérience et avec une première élaboration de leur projet professionnel (livret de compétences).

Comme nous pouvons le percevoir l'action éducative se décline autour de différents temps, dans de multiples espaces et sous différentes formes qui peuvent en apparence paraître anodins. Paul FUSTIER⁸ à travers ses travaux a élaboré une théorie de l'accompagnement ordinaire en institution. Son ouvrage « *les corridors du quotidien* » doit nous amener en qualité de professionnels, à réfléchir aux significations que prennent pour la personne accueillie les dispositifs que l'institution met en place et les pratiques de ceux qui ont à charge le quotidien.

⁸ Les corridors du quotidien Paul Fustier ED. DUNOD, 2008



8. LA DIMENSION PEDAGOGIQUE

8.1. Eléments contextuels

Dans un rapport intitulé « *les unités d'enseignements dans les établissements médico-sociaux et de santé* »⁹, rendu en 2014, il était noté que plus de 100 000 enfants ou adolescents sont éloignés de l'école en raison de maladie ou de handicap. La loi reconnaît à tous ces jeunes un triple droit :

- **le droit d'accéder**, autant que possible, à un établissement scolaire de droit commun, avec les élèves de leur âge ;
- **le droit à une scolarité** les conduisant, comme les autres, au plus haut niveau d'inclusion possible dans la société ;
- **le droit à une adaptation de leur parcours** de formation initiale à leurs besoins et aux contraintes qui résultent de leur handicap ou de leur maladie, à travers un projet personnalisé de scolarisation (PPS).

A ce titre, les enfants et adolescents accueillis à l'ITEP peuvent bénéficier d'un enseignement pédagogique sous différentes modalités : Scolarité interne, intégration scolaire partielle ou totale en référence aux textes en vigueur.

Cadre réglementaire :

- **Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013** d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République
- Arrêté du 1^{er} juillet 2015 relatif au parcours Avenir (BOEN n°28 du 9-7-2015)
- **Loi 2002-2** du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- **Loi 2005-102** du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- **Décret 2005-11** du 6 janvier 2005 portant sur les ITEP.
- **Décret 2005-1752** du 30 décembre 2005 relatif au parcours de formation des élèves présentant un handicap.
- **Décret 2009-378** et arrêté du 2 avril 2009

8.2. L'Unité d'Enseignement de l'ITEP

Conformément au décret du 02 avril 2009, il est créé une Unité d'Enseignement (UE) au sein l'ITEP Plein Air selon plusieurs principes rappelés dans le rapport cité ci-dessus :

- **un projet pédagogique dont le seul objectif est la réalisation des projets personnalisés de scolarisation :**
L'unité d'enseignement n'est pas une école, mais plutôt un dispositif souple qui doit répondre à la diversité des besoins, des acquis, des parcours et des contraintes générées par les troubles. Elle doit à la fois mettre en place et accompagner des scolarités, accomplies pour tout ou partie, en école ou collège, assumer à plein temps la formation de certains élèves dont l'état de santé ne permet pas encore un accueil en milieu ordinaire, faire entrer dans les apprentissages des enfants porteurs de troubles sévères

⁹ www.education.gouv.fr/.../les-unites-d-enseignement-dans-les-etablissements-medico-sociaux-et-de-sante consulté le 28 juin 2016



et surtout s'adapter à l'évolution de chaque situation. Le projet pédagogique est le document fédérateur qui va permettre à l'équipe enseignante l'organisation optimale pour assumer cette diversité des besoins. Il est, d'une certaine manière, la résultante de l'ensemble des « PPS » des élèves accueillis dans l'établissement.

- **une référence constante à l'école ordinaire** : l'enfant ou l'adolescent accueilli en établissement médico-social ou de santé doit bénéficier d'un enseignement construit « **en référence aux programmes scolaires en vigueur, et en complément de l'enseignement reçu au sein des établissements scolaires** ». L'unité d'enseignement est conçue pour faciliter, adapter et accompagner son parcours dans le système commun. Son rôle n'est pas d'installer un enseignement spécial, mais bien d'aider chacun à progresser dans l'école de tous.
- **un principe général de « coopération »** : l'action de l'unité d'enseignement ne peut être isolée ; elle concerne des jeunes qui ont besoin, à la fois, d'un accompagnement thérapeutique, social et éducatif à l'intérieur d'une structure spécifique et d'une formation adaptée à leur situation et à leur projet. Il est évident que les réponses à ces besoins doivent être concertées et coordonnées, et cela à deux niveaux : d'une part, à l'intérieur de l'établissement sanitaire ou médico-social (ESMS), d'autre part, avec l'établissement scolaire de référence ou avec celui dans lequel l'élève poursuit effectivement tout ou partie de sa formation. À l'intérieur de l'ESMS, **l'unité d'enseignement est partie intégrante de la structure** et son projet pédagogique « *constitue un volet du projet de l'établissement ou service médico-social, ou du pôle de l'établissement de santé* ». De la même manière, la mise en œuvre du « PPS » de chaque élève est un volet de son **plan personnalisé d'accompagnement (PPA)** élaboré par l'établissement pour répondre, de manière cohérente, à l'ensemble de ses besoins.

Les enseignants qui travaillent dans l'unité d'enseignement ne peuvent donc concevoir leur action quotidienne qu'en liaison étroite avec les autres personnels qui « *contribuent étroitement à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation* ».

La signature d'une convention entre les PEP33 et l'IADSDEN permet la mise à disposition de deux/trois postes d'enseignants spécialisés sur l'UE. La coordination entre l'ITEP, l'UE et les différents services de l'Inspection Académique est assurée par un enseignant nommé **coordonnateur pédagogique de l'Unité d'Enseignement**.

8.2.1. Missions de l'Unité d'Enseignement

Comme le souligne le rapport cité ci-dessus : « la mission dévolue aux enseignants est, avant tout, **d'organiser, de mettre en place, d'accompagner et de réguler le parcours de formation** de chaque élève à partir du cahier des charges que constitue le PPS.

À travers les unités d'enseignement est attendu **un changement profond** par rapport aux dispositifs « scolaires » préexistants :

- **un changement de perspective** : il ne s'agit plus, ou plus seulement, de « scolariser » les jeunes accueillis dans une école interne pour les faire bénéficier d'un enseignement élémentaire, mais bien de concevoir et de réaliser pour chacun un projet de formation dont la finalité est la plus grande autonomie possible dans sa vie d'adulte et sa participation à la société.
- **un changement de rôle et de posture des enseignants** : leur première responsabilité est désormais de dessiner, de mettre en place et d'accompagner le parcours de chaque élève ; l'enseignement qu'ils dispensent n'est qu'un élément de ce parcours ; l'organisation même de l'équipe pédagogique et son « emploi du temps » sont déterminés par les besoins de chaque élève et les objectifs qui en découlent ;



- **un changement de cadre** : l'unité d'enseignement n'est pas une école interne. Les activités qui y sont conduites se réfèrent à l'école ordinaire et, chaque fois que possible, y prennent place. Elle vise à permettre à chaque élève qui lui est confié de vivre, d'apprendre et d'expérimenter avec les autres jeunes de son âge.

8.2.2. Implantation de l'Unité d'enseignement

L'Unité d'Enseignement est située au sein même de l'ITEP dans un bâtiment partagé avec le Pôle thérapeutique. Outre les trois salles de classe, elle dispose d'une salle informatique, de matériel audio-visuel, et d'un terrain multisport. Afin de préparer les supports nécessaires aux apprentissages, les enseignants bénéficient du matériel mis à disposition au niveau du service administratif, notamment la photocopieuse.

8.2.3. Organisation de l'Unité d'enseignement

L'Unité d'Enseignement se compose de trois classes correspondant aux niveaux d'âges des enfants et adolescents accueillis à l'ITEP :

Classe 1	Classe 2	Classe 3
6 à 11 ans <i>Acquérir des attitudes et des compétences pour construire les apprentissages fondamentaux (lire écrire compter). Proposer des enseignements vers d'autres compétences disciplinaires (connaissance du monde, des êtres vivants, la citoyenneté, la capacité à se situer).</i>	10 à 14 ans <i>Renforcer les apprentissages fondamentaux en vue de la mise en œuvre d'un parcours scolaire externalisé. Proposer des enseignements vers d'autres compétences disciplinaires (connaissance du monde, des êtres vivants, la citoyenneté, la capacité à se situer).</i>	13 à 16 ans <i>Consolider et poursuivre les acquisitions scolaires en vue de se préparer à une intégration sociale et professionnelle ou un changement d'orientation.</i>

ROLE DU COORDINATEUR PEDAGOGIQUE DE L'Unité d'Enseignement

Sous la responsabilité hiérarchique de l'IEN ASH, et sous la direction du Chef d'établissement, le coordonnateur pédagogique participe aux réunions de cadres et à l'élaboration et la mise en œuvre du projet pédagogique :

- Elaboration et la mise en place des PPS
- Organisation interne.
- Répartition des élèves.
- Conception des emplois du temps.
- Coordination de l'équipe pédagogique.
- Relations avec les différents partenaires (IEN ASH ; Enseignant référent ; Conseillère pédagogique...)



-
- Rencontre avec les parents
 - Evaluation des actions menées.

8.2.4. Axes Prioritaires du projet de l'Unité d'Enseignement

8.2.4.1. Caractéristiques des élèves de l'ITEP

Les élèves accueillis sur l'ITEP sont d'intelligence normale et majoritairement efficients. Ce sont des enfants et adolescents qui éprouvent souvent un désir de normalisation accompagné d'une forte quête affective.

Leur situation scolaire est marquée par des retards dysharmoniques dans les acquisitions, une angoisse face à de nouveaux savoirs. En effet l'acte d'apprendre comme le théorise Serge Boimare¹⁰ implique d'accepter des règles (grammaire, orthographe, mathématiques...), de se confronter à ses manques –on ne sait pas tout- et de passer par des incertitudes, des tâtonnements –essais/erreurs-. Tout travail intellectuel oblige l'élève à faire évoluer, son fonctionnement psychique interne qui lui fait peur.

Apprendre selon André Giordan¹¹ est « le moment par excellence où se déploient les émotions. Le désir, l'angoisse, l'envie, l'agressivité, la joie, le plaisir, le dégoût, etc, sont transversaux à l'acte d'apprendre. ».

Ces élèves, très motivés par leurs affects, ont des domaines de prédilection dans lesquels ils sont en réussite. L'enseignant mettra en place de projets pédagogiques qui prennent en compte les acquis des élèves mais aussi leurs centres d'intérêts et propose un emploi du temps adapté, articulant temps éducatifs, thérapeutiques et pédagogiques.

Compte tenu de ces caractéristiques, il s'agit concrètement pour l'enseignant de s'appuyer sur leurs potentialités.

8.2.4.2. Les axes de travail communs

La mission du professeur est « d'accompagner les élèves dans leur parcours de formation en agissant en éducateur responsable et selon des principes éthiques ».

Axe 1 : Accompagner les enfants

- Créer entre l'élève et l'enseignant un cadre relationnel bienveillant ; empathie, écoute, échanges, observations sont des attitudes propices.
- Construire un cadre contenant et sécurisant avec une loi évolutive
- Axer le fonctionnement de la classe sur la coopération
- Verbaliser l'implicite
- Mettre en place des partenariats et projets communs avec les écoles des communes d'Andenos, Lanton et Ares, les collèges d'Andernos et Audenge
- Planifier les transitions en cas d'externalisation, de scolarité partagée

¹⁰ L'enfant et la peur d'apprendre Serge Boimare Collection: Enfances, Dunod 2014 - 3ème édition

¹¹ Apprendre ! André Giordan Poche – 21 janvier 2016



Axe 2. Donner du sens à l'école et aux apprentissages

- Proposer des situations « vraies » au sens de Freinet¹². La classe travaille à partir des intérêts des enfants et adolescents, de leurs interrogations, de leurs désirs en mettant en œuvre des projets.
- Permettre des ouvertures vers l'extérieur (blog, e-twinning, salon du livre jeunesse d'Andernos-les-bains, expositions artistiques, scientifiques, concerts, découverte du patrimoine, classes citoyennes...)
- Aborder des contenus culturels riches, contes, mythes, romans initiatiques, récits philosophiques comme le propose Serge Boimare pour structurer les fantasmes et diminuer la peur d'apprendre.
- Découvrir l'environnement du Bassin d'Arcachon (nature, développement durable, économie, géographie, sports)
- Rappeler les objectifs pédagogiques des programmes

Axe 3 : Développer la disponibilité des enfants pour les apprentissages

- Respecter le rythme de chacun en adaptant et variant les situations pédagogiques
- Soutenir et renforcer les comportements attendus (déterminer des systèmes de contrats accessibles)
- Mettre en avant le droit de s'exprimer et le droit d'essayer en respectant le droit à l'erreur
- Ritualiser et répéter les situations pour un traitement des tâches plus aisé
- Pointer régulièrement les progrès et les capitaliser (arbres des connaissances, ceintures ...).

8.2.5. Organisation de l'unité d'enseignement

8.2.5.1 Répartition par classes

L'affectation dans les classes se fait en fonction de l'âge d'abord, de la maturité et de l'autonomie ensuite. Cette répartition tient aussi compte de l'harmonie du groupe. Les classes ne correspondent pas strictement aux cycles 2, 3 et 4, ce qui permet une souplesse au niveau de l'affectation :

	Age des élèves	Aménagements de la scolarisation
Classe 1	6 à 10 ans	Scolarisation à l'ITEP Inclusions en école élémentaire et ULIS Ecole
Classe 2	10 à 14 ans	Scolarisation à l'ITEP Inclusions en école élémentaire, ULIS école, collège ordinaire, ULIS Collège ou SEGPA
Classe 3	14 à 16 ans	Scolarisation à l'ITEP Inclusions en collège ordinaire, ULIS Collège ou SEGPA, DIMA, PRI

La classe 1 accueille les enfants, les plus jeunes et/ou ceux qui ont des acquisitions scolaires niveau cycle 2.

La classe 2 accueille les enfants plus âgés et/ou commençant à avoir un statut d'élève plus autonome, ayant des acquisitions de cycle 2, 3 voire 4.

La classe 3 accueille les adolescents qui sont en préparation d'un projet professionnel, d'une réorientation ou d'une fin de prise en charge.

Chaque élève peut bénéficier selon son évolution d'un changement de classe en cours d'année. Une inclusion à temps partiel ou totale est envisagée chaque fois que cela est possible.

¹² www.meirieu.com/PATRIMOINE/freinet_jacquespain. Consulté le 28 juin 2016



Ce projet est alors envisagé et travaillé en réunion pluridisciplinaire afin d'être proposé à l'élève et à ses représentants légaux.

Fonctionnement, organisation de la classe

Les élèves de l'ITEP sont accueillis en classe sur différents créneaux avec un temps de récréation de 15 minutes le matin et l'après-midi :

LUNDI	MARDI	JEUDI	VENDREDI
9H00-10H00	9H00-10H00	9H00-10H00	9H00-10H00
10h00-11h00	10h00-11h00	10h00-11h00	10h00-11h00
11h15-12h00	11h15-12h00	11h15-12h00	11h15-12h00
13H30-14h15	13H30-14h15	13H30-14h15	13H30-14h15
14h15-15h00	14h15-15h00	14h15-15h00	14h15-15h00
15h15-16h15	15h15-16h15	15h15-16h15	15h15-16h00

Organisation d'une demi-journée

- ↳ 1 créneau de 1h30 puis d'1h avec une récréation de 15 minutes.
- ↳ Les élèves sont répartis en groupes de besoin selon les apprentissages concernés. Ils sont encadrés par un enseignant ou un binôme enseignant/éducateur. Une personne (éducateur) ressource est en relais à l'extérieur de la classe pour accueillir ceux qui rencontrent des difficultés pour y rester.
- ↳ Les enseignants et les éducateurs surveillent et animent les récréations en exerçant une vigilance et une différenciation quant aux espaces dédiés aux plus jeunes et aux adolescents.

8.2.6. Les choix pédagogiques

Afin d'apporter une réponse pédagogique adaptée, l'enseignant conçoit une organisation et une programmation des apprentissages scolaires en s'appuyant prioritairement sur les besoins éducatifs particuliers (BEP) du jeune ainsi que sur ses potentialités.

Les progressions sont construites en référence aux programmes nationaux cycle 1 (Maternelle dont la dernière année), cycle 2 (CP-CE1-CE2), cycle 3 (CM1-CM2-6^{ème}), cycle 4 (5^{ème}-4^{ème}-3^{ème}) aux 5 domaines du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, à partir des expériences individuelles de réussite ou d'échec, de la capacité et de la volonté de s'investir dans les apprentissages, du rythme de travail et enfin du niveau scolaire.

Elles sont proposées après un temps d'observation et d'évaluation en début d'année et font apparaître des objectifs à atteindre qui sont formalisés dans le PPS.

Les activités pédagogiques sont adaptées et individualisées mais elles permettent aussi l'élaboration du travail en groupe : la socialisation est alors à l'ordre du jour, l'acceptation de l'erreur, de la critique, de la confrontation et l'autonomie dans la tâche. Les apprentissages se construisent autour de séquences qui comprennent des séances de découverte, des exercices de réinvestissement et des évaluations, en alternant les temps d'échange, de mise en commun et de réflexion individuelle. Chaque élève avance à son rythme et le travail demandé est en fonction de ses capacités et de sa disponibilité du moment.



La dimension pédagogique est donc intimement liée à la dimension éducative et de soins dans la mesure où elle permet au jeune d'intégrer des repères sociaux et de développer son identité.

8.2.7. Des objectifs par classes

8.2.7.1. Classe 1

Les élèves accueillis dans la classe 1 ont entre 7 et 11 ans. Certains ont été orientés en ITEP dès la première année de maternelle, d'autres à partir du CP.

L'enseignant prend en compte les besoins éducatifs particuliers de chaque élève en proposant des aménagements pédagogiques appropriés : différenciation sur les projets collectifs, plan de travail individuel pour les apprentissages fondamentaux.

La présence complémentaire d'un éducateur au sein de la classe peut permettre de différencier au mieux l'organisation de l'enseignement, offrant ainsi des possibilités d'accompagnement individuel ou en très petit groupe sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant.

Les temps de classe sont ponctués de rituels d'accueil et de transition assurant un climat sécurisant pour l'élève. Un cahier de vie de la classe, qui est une trace des moments forts vécus collectivement, est tenu en filigrane tout au long de l'année et permet de structurer le temps scolaire.

Objectif 1 Apprendre ensemble et vivre ensemble

– Comprendre la fonction de l'école

Progressivement les enfants construisent une posture d'élève. Ils apprennent à entrer dans un rythme collectif : faire quelque chose ou être attentif en même temps que les autres, prendre en compte des consignes collectives. L'enseignant les incite à coopérer, à s'engager dans l'effort, à persévérer grâce à ses encouragements et à l'aide des pairs. Il encourage à développer des essais personnels, prendre des initiatives. Il fait acquérir des habitudes de travail qui vont évoluer au fil du temps.

-Se construire comme personne singulière au sein d'un groupe

Par sa participation, l'enfant acquiert le goût des activités collectives, prend du plaisir à échanger et à confronter son point de vue à celui des autres. Il apprend les règles de la communication et de l'échange. L'enseignant a le souci de guider la réflexion collective pour que chacun puisse élargir sa propre manière de voir ou de penser.

– Comprendre le bien-fondé des normes et des règles

Dans un premier temps, les règles collectives sont données et justifiées par l'enseignant qui signifie à l'enfant les droits (s'exprimer, jouer, apprendre, faire des erreurs, être aidé et protégé...) et les obligations dans la collectivité scolaire (attendre son tour, partager les objets, ranger, respecter le matériel...). Leur appropriation passe par la répétition d'activités rituelles.

Progressivement, les élèves sont conduits à participer à une élaboration collective de règles de vie adaptées à leur classe au travers du conseil d'élèves et de débats réglés.



De plus, à travers les situations concrètes de la vie de la classe ou lues, une première sensibilité aux expériences morales (sentiment d'empathie, expression du juste et de l'injuste, questionnement des stéréotypes...) se construit.

L'éducation à la sensibilité vise ainsi à mieux connaître et identifier ses sentiments et émotions, à les mettre en mots et à les discuter, et à mieux comprendre ceux d'autrui. Des jeux de rôle, la technique du message clair développée au Québec par Danielle Jasmin¹³, le jeu des dilemmes moraux sont autant d'outils à faire vivre en collaboration avec les éducateurs du groupe.

Objectif 2 : Les langages pour penser et communiquer

Langage oral est travaillé dans toutes les disciplines, à tout moment de la journée.

Dans le domaine du langage écrit, l'acquisition des outils de la lecture et de l'écriture de la langue française est primordiale. Comprendre le fonctionnement du code phonographique, qui va des sons vers les lettres et réciproquement, constitue un enjeu essentiel de l'apprentissage du français.

Apprendre à lire nécessite aussi de comprendre des textes narratifs ou documentaires jusqu' « entre les lignes ». Le choix de textes résistants (albums ou romans de littérature jeunesse, documentaires,...) se fait en fonction des projets proposés par l'enseignant ou par les élèves en conseil ou encore en selon les situations inhérentes à la vie du groupe.

Le travail sur le langage est transversal et ne se limite pas aux séances de français. Le langage scientifique s'acquiert aussi en mathématiques (compréhension du système de numération, pratique du calcul, connaissance des grandeurs), à travers les sciences et les questions que l'on pose sur le monde, en Education Physique et Sportive, par la mise en relation de l'espace vécu et de l'espace représenté dans les activités d'orientation qui font appels aux compétences travaillées en géométrie (repérage dans l'espace, sur un quadrillage, déplacements) ou encore dans les activités d'athlétisme où sont convoqués les grandeurs et les mesures, et des calculs divers sur les longueurs, les durées, ou dans les jeux collectifs (calculs de résultats, scores).

Enfin, les outils numériques, sont un support privilégié pour découvrir les règles de communication numérique et commencer à en mesurer les limites et les risques.

Objectif 3 Apprendre à apprendre

Tous les enseignements concourent à développer les compétences méthodologiques pour améliorer l'efficacité des apprentissages et favoriser la réussite de tous les élèves. Savoir apprendre une leçon ou une poésie, utiliser des écrits intermédiaires, relire un texte, une consigne, utiliser des outils de référence, fréquenter la bibliothèque, utiliser l'ordinateur pour rechercher des informations...

¹³ Le conseil de coopération. : Un outil pédagogique pour l'organisation de la vie de classe et la gestion des conflits Broché – juin 2004



8.2.7.2. Classe 2

Les élèves accueillis dans la classe 2 ont entre 10 et 14 ans. Ils ont été orientés en ITEP à partir du cycle 3 ou d'ULIS école. Ils ont tous eu une expérience en milieu ordinaire et manifestent pour la plupart l'envie d'y retourner.

Objectif 1: retour dans une classe ordinaire

- Donner du sens aux règles de classe :

Un travail important est mené tout au long de l'année scolaire, et plus particulièrement en période de rentrée, sur les règles de la classe. Les règles sont rédigées par les élèves. C'est un moment important qui engage tous les membres du groupe classe et qui régit la vie collective.

C'est un outil pour l'enseignant qui s'y réfère pour rappeler le cadre chaque fois que nécessaire. Autant que possible, il souligne les comportements adaptés à la classe ordinaire et valorise les efforts et progrès.

- Trouver sa place dans un groupe :

Alors que des temps en groupe restreint sont mis en place pour favoriser l'apprentissage des savoirs fondamentaux, des créneaux classe en grand groupe sont également prévus. D'autres compétences, telles que l'autonomie et l'initiative y sont travaillées.

L'enseignant propose de regrouper ses élèves autour de projets qui s'inscrivent dans les programmes scolaires et qui ont du sens pour les élèves. Selon les travaux de S. BOIMARE, la mythologie est un support privilégié pour faire adhérer tous les élèves à la tâche scolaire.

Autour d'un projet ou d'un thème commun, des activités différenciées sont proposées à tous les niveaux scolaires pour que chacun trouve sa place au sein du groupe. Des projets interdisciplinaires contribuent à la formation du jugement, l'apprentissage de méthodes pour améliorer l'efficacité des apprentissages, la familiarisation avec différentes sources d'information en s'interrogeant sur leur pertinence, l'utilisation des outils numériques et la participation à la vie collective de la classe et de l'établissement.

Les enseignants et éducateurs prévoient également des projets qui regroupent plusieurs classes, tel que le projet « théâtre » qui permet aux élèves, outre les compétences spécifiques du domaine de la langue française, de travailler leurs capacités d'adaptation et de leur donner envie de vivre ensemble.

Objectif 2: Consolider les apprentissages fondamentaux

La maîtrise de la langue reste un objectif central qui doit assurer à tous les élèves une autonomie suffisante en lecture et écriture pour aborder la poursuite de leur scolarité sereinement.

- Avoir envie d'apprendre :

Une des premières missions de l'enseignant est de redonner confiance en l'élève, qui arrive souvent avec une faible estime de ses capacités. L'enseignant, par sa bienveillance montre à l'élève l'étendue de ses connaissances (acquis et pré-requis) et lui présente les objectifs qu'il a pour lui. L'élève a connaissance de son PPI et de ses bilans semestriels.



En étant à l'écoute de ses goûts et intérêts, il lui propose des contenus qui sont proches de son vécu, rassurent l'élève et donnent du sens aux apprentissages. L'adulte encourage l'élève dans ses tentatives et met en avant le positif dans chaque situation d'apprentissage. L'erreur est dédramatisée et devient un outil pour progresser.

– Progresser à son rythme :

L'enseignant évalue l'élève en début d'année scolaire pour rédiger des progressions individualisées (PPI). Il s'agit de stabiliser et d'affermir les apprentissages fondamentaux en langue française et mathématiques. Les besoins spécifiques de chacun sont repérés et pris en compte pour l'élaboration de séquences différenciées.

Le nombre d'objectifs travaillés au cours d'une même tâche est adapté afin de ne pas placer l'élève en surcharge cognitive.

Dans le domaine de la langue, la longueur des textes est adaptée à chacun. L'élève peut bénéficier de l'aide de l'adulte pour écrire.

En mathématiques, tous les élèves peuvent réfléchir au même problème mais utilisent des procédures de résolution personnelles ou travaillent sur des nombres de taille différente.

Selon sa vitesse d'exécution, la quantité est adaptée et l'élève aura plus ou moins d'exercices que les autres.

8.2.7.3. Classe 3

La classe 3 accueille les adolescents de 14 ans à 16 ans pouvant avoir une expérience du collège ordinaire, de la SEGPA ou de l'ULIS collège. Pour certains, ils sont à leur entrée à l'ITEP, déscolarisés.

Compte tenu des échecs scolaires antérieurs, l'enjeu est de réactiver chez ces élèves le désir d'apprendre et l'envie de se réaliser dans leur vie professionnelle. Il s'agit aussi de valoriser le contenu des apprentissages en favorisant le lien entre ces derniers et les démarches de découverte du monde socio-économique proposées aux élèves par les équipes éducatives.

L'enseignement dans cette classe s'inscrit donc en référence au **parcours Avenir**¹⁴ qui se fonde sur l'acquisition de compétences et de connaissances relatives au monde économique, social et professionnel, dans le cadre des enseignements disciplinaires et des formes spécifiques d'enseignements diversifiés, tels, l'accompagnement personnalisé au collège ou les enseignements pratiques interdisciplinaires au collège ou encore les périodes de formation en milieu professionnel dans la voie professionnelle. Il s'inscrit dans le cadre du socle commun, de connaissances, de compétences et de culture en lien avec les programmes du collège et du lycée.

Les partenariats avec les milieux économiques, sociaux et professionnels permettent de consolider les acquis de connaissances et de compétences par :

- des actions de découverte (visites d'entreprise, forums, conférences et débats)
- des interventions de sensibilisation ou de formation (interventions de chefs d'entreprise ou de professionnels dans le cadre de projets pédagogiques ;
- des actions d'immersion en milieu professionnel (classe en entreprise, stages) ;
- des projets accompagnés (mini-entreprises, reportages sur des métiers).

¹⁴ www.education.gouv.fr/cid83948/le-parcours-avenir.html consulté le 28 juin 2016



L'élève s'informe des possibilités de formation et des voies d'accès aux divers champs professionnels qui s'offrent à lui après le collège. Le parcours organise la découverte par l'élève de la complexité de toute activité professionnelle, des savoirs et de l'expérience qu'elle requiert. Il doit favoriser l'engagement dans un projet individuel ou collectif en suscitant la créativité.

Objectif 1 Investir sa scolarité

- Se réadapter aux rythmes scolaires et aux règles de la classe
- S'approprier les codes sociaux au sein de la classe et de l'unité d'enseignement
- Réinvestir positivement sa scolarité en devenant acteur de son projet personnel
- S'appuyer sur la dynamique de groupe pour entrer dans une dynamique d'apprentissage, tout en respectant les projets pédagogiques individuels et en différenciant selon les capacités de chacun.
- Reprendre confiance en soi, par une valorisation des actions positives et un retour permanent sur les acquis, les progrès réalisés et les objectifs d'apprentissages individuels.

Objectif 2 Préparer son orientation

- Faire découvrir le monde professionnel par des stages de découverte et par la rencontre d'employeurs ou d'apprentis (salon des métiers, visite de CFA, ...), et faire émerger des réflexions et des pistes d'orientation.
- Permettre de rencontrer des professionnels de l'orientation
- Comblar des lacunes scolaires, afin de préparer une entrée en CFA, lycée professionnel ou tout autre établissement.
- Préparer les examens de l'Education nationale : Certificat de Formation Général (CFG), Diplôme National du Brevet (série professionnelle ou générale).
- Préparer les attestations scolaires obligatoires pour cette tranche d'âge : Attestation Scolaire de Sécurité Routière (ASSR1 et ASSR2)

8.2.8. Activités Physiques et Sportives

Conformément aux textes de référence et aux orientations de l'ARS, des activités physiques et sportives sont proposées aux élèves tout au long de l'année scolaire. En l'absence d'un Educateur Sportif au sein de l'ITEP, les activités physiques et sportives sont dispensées par les enseignants en lien avec les éducateurs ou en partenariat avec des intervenants extérieurs.

Lundi 15h -16h toute l'année	Tennis classes 2 puis 1	Séances assurées par les animateurs en formation du club de tennis d'Andernos
Vendredi 9h -12h toute l'année	Natation classe 1 puis 2	Séances assurées par le maitre-nageur de la piscine municipale d'Andernos
Vendredi 14h15 – 15h45 Toute l'année	EPS classe 2 et 3	Séances assurées par deux enseignants de l'UE, en collaboration avec deux éducateurs de l'ITEP
Vendredi matin Mai-juin	Escalade	Séances assurées par un moniteur de la mairie d'Arès



8.2.9. Scolarités externes et suivis

Inclusion d'un élève de l'UE vers un établissement scolaire :

L'éventualité de la mise en place d'une scolarité partagée est évaluée en réunion pluridisciplinaire sur proposition de l'enseignant et/ou à la demande des représentants légaux. Une fois que l'équipe pluridisciplinaire se prononce en faveur de ce projet, le directeur de l'ITEP se met en relation avec l'établissement scolaire ou l'école pour en évaluer la faisabilité. L'enseignant référent informé du projet organise une Equipe de Suivi de Scolarité qui définit les modalités de l'inclusion avec la participation des représentants légaux.

Les enseignants chargés de la scolarité de cet élève tant au sein de l'ITEP que de l'établissement ou de l'école ordinaire se concertent pour établir un emploi du temps et une répartition des apprentissages en veillant à donner une priorité à la scolarisation au sein de l'école ou établissement de référence.

Le suivi de la scolarité des élèves en inclusion partielle dans des établissements scolaires est assuré par un ou deux éducateurs missionnés à cet effet auprès d'un établissement ou d'une école. Ce travail est réalisé en lien avec l'enseignant, l'éducateur référent et le Directeur de l'ITEP.

Le projet est évalué périodiquement avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire de l'ITEP afin d'ajuster les modalités de l'inclusion.

Inclusion en milieu ordinaire à temps complet :

Le suivi de la scolarité des élèves en inclusion à temps complet dans des établissements scolaires est assuré par un ou deux éducateurs missionnés à cet effet auprès d'un établissement ou d'une école. Ce travail est réalisé en lien avec l'éducateur référent et le Directeur de l'ITEP.

L'enseignant qui ne rencontre pas ces élèves, du fait de leur inclusion à temps complet, peut toutefois être consulté pour un avis.

Admission à temps partiel à l'ITEP d'un élève scolarisé en milieu ordinaire :

Les enseignants chargés de la scolarité de cet élève tant au sein de l'ITEP que de l'établissement ou école ordinaire se concertent pour établir un emploi du temps et une répartition des apprentissages en veillant à donner une priorité à la scolarisation au sein de l'école ou établissement de référence. Le projet est évalué avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire de l'ITEP afin d'ajuster les modalités de l'intervention.



9. Elaboration, mise en œuvre et évaluation des Projets Personnalisés d'Accompagnement :

Outre les objectifs et les prestations adaptées à la personne qui figurent obligatoirement dans le contrat de séjour ou le document individuel de prise en charge, le Projet Personnalisé d'Accompagnement fait l'objet d'une co-construction entre l'enfant ou l'adolescent, ses représentants légaux et les professionnels de l'ITEP.

Jusqu'à ce jour le Projet Personnalisé d'Accompagnement au sein de l'ITEP n'a pas été formalisé par écrit. Il était surtout question, après la synthèse, d'un retour fait à l'enfant ou l'adolescent et à ses représentants légaux.

A l'occasion de ce nouveau projet d'établissement et conformément aux recommandations de l'ANESM « *Les attentes de la personne et le projet personnalisé* » l'ITEP Plein Air s'engage dans la formalisation du Projet Personnalisé d'Accompagnement pour chacun des enfants et adolescents accueillis.

9.1. Définition

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement est un document écrit qui met en évidence les besoins et les attentes de l'enfant ou de l'adolescent et de ses représentants légaux, et qui définit les actions à mettre en place pour répondre à ces besoins.

9.2. Objectif

Co-construire avec l'enfant ou l'adolescent et ses représentants légaux les modalités de son accompagnement au sein de l'ITEP. Il s'agit de définir les objectifs, les moyens mis en œuvre les engagements mutuels, les différentes étapes et les modalités de suivi et d'évaluation.

9.3. Elaboration

➤ Recueil de l'information :

Le recueil de l'information commence dès les premières rencontres au moment de l'admission et se poursuit par une écoute et une observation continue.

Préalablement à la synthèse **L'éducateur référent** fait un point de situation avec l'enfant ou l'adolescent en lui présentant les différents éléments qui seront présentés lors de la synthèse. Il recueille ses attentes en lui permettant d'exprimer ses souhaits, sur un document type, sous la modalité qu'il préfère (écrite par lui-même, par l'éducateur ou toute autre personne de son choix).

Le Chef de service informe les représentants légaux de la synthèse et leur permet de faire part de leur regard sur la situation de l'enfant ou l'adolescent. Il recueille les attentes de la famille après leur avoir présenté les éventuelles hypothèses envisageables.

➤ Analyse :

Lors de la synthèse l'ensemble de l'équipe sous la responsabilité du Directeur et du médecin psychiatre se réunissent pour rassembler leurs observations, les confronter et leur donner du sens. La synthèse débouchera sur des propositions d'actions à intégrer dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement.



➤ **Restitution :**

A l'issue de la synthèse, et en fonction des propositions élaborées, le Chef de service, l'éducateur référent et la psychologue reçoivent l'enfant ou l'adolescent et les représentants légaux pour faire une restitution des hypothèses d'accompagnement.

Lors de cette restitution, il importe aussi de laisser le temps à la compréhension et à l'analyse par l'enfant ou l'adolescent et ses représentants légaux.

La prise en compte des remarques et des contre-propositions permet la validation d'un projet co-construit.

➤ **Formalisation :**

Après validation le chef de service rédige la PPA et le soumet à la signature de chacun des parties.

Lors de la rédaction du PPA, il est porté une vigilance particulière à la rédaction des objectifs et des moyens mis en œuvre qui sont clairement définis et compréhensibles par tous.

➤ **Mise en œuvre :**

Sous la responsabilité du Directeur et du chef de service, l'éducateur référent veille à la mise en œuvre des différentes actions définies au PPA.

L'éducateur référent, éventuellement en présence du chef de service, peut être amené à recevoir l'enfant ou l'adolescent pour préciser avec lui les orientations et objectifs du PPA et redonner du sens à son accompagnement.

➤ **Evaluation/Réajustement :**

Une date d'évaluation du PPA est fixée au moment de la signature. Cette évaluation portera sur l'atteinte des objectifs fixés. Selon les écarts, il sera envisagé des réajustements, soit en termes d'objectifs, soit en termes de moyens.

A l'occasion de chaque rentrée scolaire, l'enfant et les représentants légaux sont reçus par le Directeur et/ou le chef de service ainsi que le référent afin de préciser les axes du PPA. L'enseignant est aussi convié à cette rencontre afin de formaliser le PPS.

Tout au long de l'accompagnement chacune des parties peut demander une réévaluation du PPA.



10. DISPOSITIF D'ANIMATION DE LA VIE INSTITUTIONNELLE

La référence à la psychothérapie institutionnelle, nous amène à penser l'ITEP non plus comme une juxtaposition des interventions, mais comme un système organisé et dont les articulations concourent à la construction d'une institution contenant et soignante. Cela suppose la mise en place de lieux de régulations afin de permettre à chacun de s'ajuster et de se coordonner. A cet effet différentes réunions sont mises en place.

10.1 Les réunions

L'ensemble des réunions décrites ci-après ont pour vocation la mise en cohérence des différents niveaux d'interventions au sein de l'ITEP.

Comme nous avons pu le noter concernant les caractéristiques du public accueilli, les manifestations individuelles et collectives nécessitent qu'un soutien soit apporté aux professionnels pour garantir une qualité de service.

10.1.1 La réunion institutionnelle

Cette réunion mensuelle d'une heure trente minutes établie selon un calendrier trimestriel, est animée par le Directeur et réunit l'ensemble des professionnels de l'établissement.

Contribuant au développement et à l'amélioration de la qualité de service au bénéfice des professionnels et des usagers, elle a un double objectif :

- L'actualisation des informations relatives à la vie institutionnelle et associative
- La réflexion en ce qui concerne les orientations, les pratiques et les questions quotidiennes (fonctionnement, projets divers, problèmes particuliers concernant un ou plusieurs enfants, réflexion sur l'organisation, sur le sens de la démarche d'accompagnement...).

L'ordre du jour est transmis la semaine précédant la réunion et chacun des professionnels peut transmettre dans le casier du Directeur les questions qu'il souhaite aborder dans cette instance.

Un compte rendu est formalisé par le secrétariat et affiché sur le tableau prévu à cet effet dans la salle du personnel. Un double est archivé dans le classeur des réunions institutionnelles et consultable au secrétariat.

10.1.2 La réunion de synthèse

Cette réunion hebdomadaire d'une heure selon un calendrier trimestriel est dirigée par le Directeur et sous la responsabilité du médecin psychiatre, réunit l'équipe pluridisciplinaire concernée par l'enfant ou l'adolescent.

L'objectif de cette réunion est la réalisation ou la réévaluation du Projet Personnalisé d'Accompagnement pour l'enfant ou l'adolescent concerné. La synthèse pour chacun d'eux a lieu au moins une fois par an et plus selon nécessité (réajustement, réorientation...).

Chaque professionnel doit remettre un écrit relatif à la synthèse et le Chef de service a la charge de la concrétisation du PPA selon les modalités définies dans le chapitre précédent « *élaboration et mise en œuvre des PPA* ».



10.1.3 La réunion de groupe

Cette réunion hebdomadaire, d'une heure est dirigée par le Chef de service et réunit l'équipe éducative d'un groupe, le psychologue référent du groupe et l'enseignant concerné par les jeunes de ce groupe. La psychomotricienne et l'orthophoniste y participent selon un calendrier défini avec le chef de service.

Cette réunion a pour objectif la mise en place d'une réflexion et des coordinations concernant le suivi des enfants ou des adolescents d'un groupe donné. Cette espace de travail est aussi un temps de réflexion en ce qui concerne les dynamiques collectives au sein du groupe à travers l'analyse des interactions entre les enfants, les adultes et l'environnement.

Le Chef de service réalise une prise de note sur le cahier de réunion du groupe concerné et qui est tenu à disposition des professionnels.

10.1.4 La réunion d'internat

Cette réunion mensuelle d'une heure, dirigée par le Chef de service et/ou le Directeur rassemble les différents professionnels intervenant sur l'internat (éducateurs et surveillante de nuit) en présence du médecin psychiatre et d'un psychologue.

L'objectif de cette réunion est de resituer la place de l'internat pour certains enfants ou adolescents et de favoriser une réflexion en ce qui concerne le fait d'être accueilli en hébergement. Cet espace est le lieu de réflexion en ce qui concerne la vie en collectivité hors temps scolaires et l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne et tout particulièrement le respect du droit à l'intimité.

Le Chef de service réalise une prise de note sur le cahier des réunions de l'internat qui est tenu à disposition des professionnels.

10.1.5 La réunion de l'équipe éducative

Cette réunion hebdomadaire, d'une heure est dirigée par le Chef de service et/ou le Directeur et réunit l'ensemble des éducateurs.

Elle a pour objectif de formaliser, d'organiser et coordonner l'action éducative au niveau institutionnel sur les différentes temporalités (hebdomadaire, vacances, séjours extérieurs...).

Le Chef de service réalise une prise de note sur le cahier des réunions éducatives qui est tenu à disposition des professionnels.

10.1.6 La réunion de l'équipe pédagogique

Cette réunion hebdomadaire, d'une heure par semaine en présence du Directeur est animée par une psychologue et réunit l'équipe pédagogique.

Elle a pour objectif d'apporter un soutien à l'équipe d'enseignant, notamment par des apports concernant la spécificité des élèves et les problématiques liées aux apprentissages pour ce public. C'est aussi un espace de réflexion relatif à ce qui se joue collectivement au sein de l'Unité d'Enseignement.

Le coordonnateur de l'Unité d'Enseignement réalise une prise de note sur le cahier des réunions de l'équipe pédagogique qui est tenu à disposition de l'équipe.



10.1.7 La réunion de l'équipe thérapeutique

Cette réunion hebdomadaire, d'une heure par semaine en présence du Directeur est animée par le médecin psychiatre et réunit les psychologues, l'orthophoniste, la psychomotricienne et le chef de service.

Elle a pour objectif de construire la réflexion relative à la mise en place et à la coordination des différentes actions thérapeutiques (individuelles ou groupales). C'est aussi un espace d'analyse des mouvements à l'œuvre au sein de l'institution.

Une prise de note est réalisée par dans le cahier des réunions de l'équipe thérapeutique qui est tenu à disposition des professionnels de la dite équipe.

10.1.8 La réunion de l'équipe logistique

Cette réunion hebdomadaire, d'une heure par semaine dirigée par le Directeur et/ou le chef de service réunit les agents d'entretiens, les agents techniques et la secrétaire administrative.

Elle a pour objectif la mise en place d'une vigilance relative à la sécurité et au développement d'une culture de la qualité de service. C'est un espace où sont traités les problèmes d'infrastructure (problèmes de sécurité, dégradations, réparations à réaliser) et aspects logistiques notamment en ce qui concerne les transports.

Ce temps participe à l'accompagnement des professionnels de l'équipe logistique en ce qui concerne le rapport aux enfants et adolescents et tout particulièrement en ce qui relève de leurs troubles.

La secrétaire réalise une prise de note dans le cahier des réunions de l'équipe logistique. Ces notes qui serviront au suivi des actions décidées est consultable au secrétariat.

10.1.9 La réunion administrative

Cette réunion hebdomadaire d'une heure, dirigée par le Directeur réunit le Chef de service et la secrétaire administrative.

Elle pour objectif de faire le point sur la gestion administrative de l'établissement et la coordination des différentes actions à mettre en œuvre au sein de l'ITEP (ex : dossier MDPH).

La secrétaire réalise une prise de note sur le cahier des réunions administratives afin de garantir un suivi des actions envisagées.

10.2 L'accompagnement et le soutien aux professionnels

Conformément au code du travail et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles, la prise en compte et l'accompagnement des professionnels sont organisés par le Directeur de l'ITEP. L'objectif est de garantir au sein de l'établissement un dialogue et un climat social propice à une meilleure réalisation possible des missions dévolues.



10.2.1 Instances représentatives du personnel

En référence au Document Unique de Délégation, le Directeur organise les élections des représentants du personnel au sein de l'établissement et anime les réunions prévues dans le cadre règlementaire. Afin de garantir le bon fonctionnement de ces instances, des locaux et le matériel nécessaire sont mis à disposition des représentants du personnel.

10.2.2 Les Délégués du Personnel

Les réunions DP ont lieu mensuellement selon un calendrier réalisé conjointement avec les représentants du personnel.

Les questions adressées au Directeur sont transmises au Directeur Général qui supervise le bon fonctionnement de l'établissement. Les réponses sont élaborées conjointement entre le Directeur et le Directeur Général et sont inscrites au registre règlementaire au plus tard dans les huit jours qui suivent la réunion.

10.2.3 Le CHSCT

Conformément aux textes en vigueur, le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Conjointement avec les représentants du CHSCT, le Directeur organise trimestriellement les réunions du CHSCT en favorisant la présence de la médecine du travail et de l'inspecteur du travail.

Dans le respect du cadre règlementaire, le Directeur et les représentants du CHSCT réalisent le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

10.2.4 Les entretiens professionnels

En référence à l'Article L6315-1 du Code du Travail, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Ces entretiens sont réalisés tous les deux ans et un compte rendu écrit est remis au salarié.

10.2.5 La Formation

En référence à l'Art D.312-59-7 du CASF, le Directeur « mobilise les moyens propres à assurer la formation continue et le soutien permanent des professionnels », il est favorisé au sein de l'ITEP Plein Air la mise en place de formations individuelles, collectives et des groupes d'analyse de la pratique.

Le plan de formation s'inscrit dans une suite logique des entretiens professionnels dans le respect des orientations institutionnelles et des parcours individuels. Il est réalisé en concertation avec les représentants du personnel.

Afin d'améliorer la qualité de service au sein de l'établissement, il peut être organisé des temps de formation collective. Ces derniers peuvent être inscrits soit au plan de formation et/ou faire l'objet d'une demande de Crédit Non Reconductible.



10.2.6 Les groupes d'analyse de la pratique

Afin de soutenir les professionnels, et conformément à l'Article D.312-59-16, l'ITEP met en place des groupes d'analyse de la pratique pour soutenir les professionnels. Ces groupes sont animés par un intervenant extérieur à raison de 2h00 par mois.



11. LA PROMOTION DE LA BIEN TRAITANCE

Comme évoqué dans les chapitres précédents, afin que l'ITEP remplisse pleinement ses missions, il importe qu'il puisse proposer un cadre contenant et soignant.

A cet effet, il doit être en capacité d'accueillir les différentes projections des enfants et adolescents en proposant des réponses non empreintes de violences.

L'Association des PEP33, exerce une vigilance quant à la bonne mise en œuvre de ses orientations et son Directeur Général est l'interlocuteur principal pour toutes les questions relatives aux violences et maltraitements.

Au sein de l'ITEP, le Directeur est le garant de la prévention et de la gestion de ces risques de violences et de maltraitements.

Chaque professionnel quelle que soit la place occupée participe à une vigilance contre ces différents risques. A cet effet l'Article L313-24 du Code de l'Action Sociale et des Famille assure aux salariés qui sont témoins de violences une protection pleine et entière : *« Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire ».*

Afin de mieux appréhender, les violences potentiellement à l'œuvre au sein des institutions, il apparaît nécessaire de pouvoir les identifier. Cela est d'autant plus important, que ce qui peut paraître violent pour une personne, ne l'est pas forcément pour une autre.

11.1. La violence une réalité à prendre en compte

Stanislaw TOMKIEWICZ¹⁵, psychiatre pour enfant né en 1925 à Varsovie affirme pour sa part *«... toute institution secrète de la violence. Ce qui n'est pas naturel, c'est une institution non-violente et nous devons exercer une vigilance minutieuse pour éviter la violence dans les institutions »*

Eliane CORBET¹⁶, directrice technique du CREA Rhône-Alpes, rappelle que d'un point de vue étymologique, « le mot violence provient du latin « vis » qui signifie d'abord « la force en action », notamment « la force exercée contre quelqu'un »; le pluriel « vires », quant à lui, désigne tout spécialement « les forces physiques ». Dans les définitions relatives à la violence faites à autrui, la plus courante représente une « utilisation abusive de la force pour contraindre quelqu'un ».

Elle se caractérise par les violences physiques qui sont de par nature plus « repérables » au vu des traces laissées sur le corps: ecchymoses, brûlures, fractures... Auxquelles il importe d'adjoindre les violences psychiques, formes moins visibles, mais néanmoins destructrices pour la victime. On entre là dans la catégorie des insultes, des humiliations, des privations ou des brimades systématiques et autres dévalorisations qui mettent en jeu l'intégrité psychique de la personne.

Ces violences que nous venons d'aborder se caractérisent par le fait qu'elles sont à la fois l'œuvre d'une personne (voire plusieurs), une atteinte délibérée à la personne et pénalement condamnables.

¹⁵ www.hcsp.fr/docspdf/adsp/adsp-31/ad311966.pdf consulté le 28 juin 2016

¹⁶ Violences en institutions Broché – 1995 de Eliane Corbet



11.2. La maltraitance, une particularité de la violence à autrui

L'ONU et le Conseil de l'Europe en 1987 puis en 1992 ont donné des définitions de la maltraitance, concept relativement récent, qui ont été reprises par l'ANESM et qui font état d'une violence se caractérisant « *par tout acte ou omission commis par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière* ».

Cette définition se décline sous ses différents aspects qui, outre les violences physiques, les violences psychiques ou morales, comprennent les négligences actives ou passives et les privations ou violations de droits. C'est aussi la répétition ou l'inscription dans la durée d'actes ou d'absences d'actes conduisant à « mal traiter » la ou les personne(s) qui caractérisent la maltraitance, même si celle-ci peut survenir sous la forme d'une crise.

Le fait que la CIDE érige les besoins de l'enfant en termes de droits introduit une évolution importante quant à une représentation de la maltraitance. A cet égard, l'absence de respect de l'usager, de ses représentants ou de leurs prérogatives est à considérer comme une violence faite à une personne vulnérable en portant atteinte à sa dignité ou à ses droits.

L'article 7 de la loi de 2002, en référence à l'article L311-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles, stipule que : « *L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés : [...] Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ...* ». Il est donc à considérer que le non-respect de ses droits relèverait d'une violence.

Bien qu'il semble difficile de définir concrètement la ligne de partage entre la violence et la maltraitance, deux distinctions peuvent être opérées au niveau des victimes :

- La première concerne leur statut de **personnes vulnérables** ; selon l'OMS « *les personnes vulnérables sont celles qui sont relativement (ou totalement) incapables de protéger seules leurs propres intérêts, du fait de ressources, de capacités ou de pouvoirs insuffisants* ».
- Le second paramètre est que **la maltraitance s'inscrit dans une dissymétrie de la relation** et comme l'écrit Alice CASAGRANDE¹⁷ enseignante à Sciences Politiques et membre du comité de pilotage du Ministère de la santé sur la promotion de la bientraitance : « La maltraitance désigne une violence exercée par une personne plus autonome, physiquement et psychologiquement plus forte, sur une personne vulnérable et qui dépend d'elle dans des dimensions essentielles de sa vie ».
- Notons aussi que la maltraitance peut être exercée malgré une absence apparente d'intentionnalité.

Comme nous pouvons le voir, la maltraitance est une préoccupation internationale. En France, la loi du 10 juillet 1989 a permis la mise en place d'un Service National d'Accueil Téléphonique pour l'Enfance Maltraitée (SNATEM) avec un numéro d'appel gratuit, le « **119** » afin de concourir à la prévention et la protection des enfants maltraités. Les lois 2002-2 et du 5 mars 2007, dans leurs volontés de mieux prévenir, mieux signaler, mieux intervenir, viennent renforcer ce dispositif. Ainsi la Loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la Protection de l'Enfance a pour but de prévenir les difficultés que peuvent rencontrer les parents dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives, de les accompagner et d'assurer une prise en charge partielle ou totale du mineur. Cette loi confirme le Président du Conseil Général dans son rôle de chef de file de la Protection de l'Enfance.

¹⁷ Ce que la maltraitance nous enseigne Difficile bientraitance Alice CASAGRANDE Collection: Santé Social, Gazette Santé Social 2012



Pour l'ensemble des professionnels de l'ITEP, il en découle la nécessité de veiller à une bientraitance institutionnelle, et de prévenir les violences institutionnelles.

11.3. Les violences institutionnelles

Combinaison de plusieurs facteurs, la violence se développe au regard d'un contexte, des personnes et des organisations. Stanislaw TOMKIEWICZ a mis en avant les violences institutionnelles, qui parfois sont produites de bonne foi dans l'intérêt des usagers.

En soi, la violence institutionnelle « *relève d'actions ou d'absence d'action qui vont occasionner une souffrance physique ou psychologique dans ou par l'institution* ». Outre les violences précitées, la violence institutionnelle peut s'entendre dans cette dimension comme une négligence, un acte qui ne s'adresse pas à une personne directement. On peut aussi noter qu'en l'absence d'une vigilance particulière, les conditions d'accueil, l'ambiance, l'organisation de l'accompagnement (discontinue, incohérente...) peuvent relever de violences institutionnelles.

Stanislaw TOMKIEWICZ est rejoint par Éliane CORBET, qui donne la définition suivante : « *Entre dans le champ de la violence institutionnelle tout ce qui contredit ou contrevient aux lois du développement, tout ce qui donne prééminence aux intérêts de l'institution sur les intérêts de l'enfant.* » et de rajouter : « *Il nous semble qu'il faut admettre que toute institution, sans une vigilance constante pour combattre les tendances lourdes qui l'animent (en particulier celle de l'uniformisation), est une institution à risque de violence, notamment les institutions résidentielles ou qui assurent une suppléance à des fonctions parentales* ».

Ces définitions seraient incomplètes, sans l'approche de Jacques DANANCIER¹⁸, Conseiller technique au CREAI de Haute Normandie, psychologue de formation et ancien directeur d'établissement, qui pose la question du traitement ou de l'absence de traitement de la violence qui, en soi, peuvent relever de violences institutionnelles. C'est ainsi qu'il énonce « *...Pour nous, peut être qualifiée de violence institutionnelle, toute forme de violence qui se déroule de façon endémique dans un établissement, sans que le phénomène soit nommé, voire qu'il soit dénié ou banalisé, et sans qu'aucune analyse ne soit entreprise pour en saisir les éléments* ».

Nous pouvons constater que si la maltraitance concerne les personnes vulnérables et par conséquent ne peut être utilisée pour qualifier les violences vécues par les professionnels, il en va autrement pour ce qui relève des violences institutionnelles. En effet, l'ambiance, les conditions de travail, l'absence de régulation peuvent générer une certaine violence et favoriser une altération des capacités physiques ou psychiques pour les professionnels.

L'institution recèle en son sein un potentiel de violences, qui peuvent prendre forme de maltraitance ou de violence institutionnelle, et certains facteurs sont à même de favoriser l'émergence ou la perpétuation de celles-ci. Ils peuvent se situer à différents niveaux de l'institution, qu'il s'agisse de l'infrastructure, de la fonction hôtelière, de l'accompagnement des usagers ou du management. Il en est ainsi de l'absence de projets ou l'inadéquation du projet aux caractéristiques du public accueilli, tout comme le manque de formation du personnel ou d'espaces d'élaboration. Les conditions de travail peuvent par ailleurs occasionner des difficultés d'accompagnement des usagers. Plus globalement des dysfonctionnements organisationnels de l'établissement (rythmes, urgence, sous-effectif d'encadrement...), l'ambiance, le non-respect des usagers qu'il soit hostilité ou indifférence... contribuent à la production de violences.

C'est au fondement d'une éthique et des valeurs prônées tant au niveau associatif qu'institutionnel que l'ensemble des professionnels de l'ITEP s'engage dans la prévention et la gestion des risques de maltraitance et des violences institutionnelles. A ce titre, l'ensemble des professionnels s'appuie sur les recommandations des bonnes pratiques professionnelles préconisées par l'ANESM¹⁹ et reprises en annexe du projet d'établissement et dont nous reprenons la définition et les fondamentaux :

¹⁸ docplayer.fr/10710055-Rapport-final-mai-2007.htm consulté le 28 juin 2016

¹⁹ www.anesm.sante.gouv.fr/IMG/Anesm_synthese-bleu-bientraitance.pdf



La bientraitance

La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance. La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs.

Les fondamentaux nés d'une telle définition :

- *La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.*
- *Pour le professionnel, il s'agit d'une manière d'être, de dire et d'agir, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. La bientraitance intègre le souci de maintenir un cadre institutionnel stable, avec des règles claires, connues et sécurisantes pour tous et d'un refus sans concession de toute forme de violence.*
- *L'expression de l'utilisateur est valorisée. La bientraitance est concrètement une démarche répondant aux droits de l'utilisateur et à ses choix.*
- *La démarche de bientraitance est un aller-retour permanent entre penser et agir. Elle exige à la fois une réflexion collective sur les pratiques des professionnels, et nécessite une mise en acte rigoureuse des mesures que la réflexion collective préconise pour les améliorer. Dans cette optique, elle induit l'adoption d'une culture de questionnement permanent.*
- *La recherche de bientraitance est une démarche continue d'adaptation à une situation donnée. Par essence, elle est sans fin. Elle implique une réflexion et une collaboration incessantes entre tous les acteurs d'un accompagnement, à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié, à un moment donné.*

11.4. Traitement des événements indésirables

La bientraitance au sein de l'ITEP ne peut faire l'objet d'une simple déclaration d'intentions et nécessite qu'elle s'ancre dans l'organisation de l'accompagnement, les modalités d'interpellations des différents usagers et dans les pratiques au quotidien.

La formation et l'information des professionnels est un préalable tout comme l'appropriation des recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM. Cela étant, l'Association et le Directeur d'établissement sont engagés dans le traitement des événements indésirables. Un événement indésirable est un événement menaçant ou compromettant la santé ou la sécurité des personnes accueillies ou exerçant au niveau de l'ITEP.



11.4.1. Les instructions aux professionnels

Chaque année les notions essentielles tenant au droit des usagers et aux bonnes pratiques sont rappelées aux professionnels lors des séminaires de rentrée et au cours des réunions institutionnelles.

Un **livret d'accueil à destination des professionnels** est en chantier afin de formaliser, auprès de tous, la nécessité d'une vigilance de tous les instants dans la prévention et la gestion des événements indésirables.

Lors de la survenue d'un événement indésirable, le Directeur est tenu de protéger l'éventuelle victime, d'informer les autorités compétentes et les représentants légaux, et de prendre les mesures nécessaires en termes de sécurité et/ou disciplinaire.

- **Concernant l'éventuelle victime :**
 - Le principe d'intervention vise à garantir le respect de la confidentialité et la préservation de l'intimité de la personne victime de maltraitance. Le Directeur procède au recueil des informations, sans minimiser, les faits qui lui sont communiqués et rédige une note qui servira le cas échéant pour une transmission aux différentes autorités.
 - Afin de protéger la victime, un aménagement des modalités d'accompagnement peut être mis en place, ainsi qu'un soutien psychologique.
 - Les professionnels participent quant à eux à un accompagnement qui va permettre une réassurance (notamment à l'occasion d'une maltraitance de la part d'un collègue).
- **Information aux autorités**
 - Selon la nature des faits, le Directeur (mais plus généralement l'encadrement) informe l'association gestionnaire et les autorités compétentes.

INFORMATION PREOCCUPANTE :

L'information préoccupante concerne « tout élément d'information social, médical ou autre, quelle que soit sa provenance, susceptible de laisser craindre qu'un enfant se trouve en situation de danger ou de risque de danger ».

En Gironde elle est adressée sous pli confidentiel au Bureau de l'Enfance en Danger (BED) :

Conseil Général de la Gironde
Cellule Départementale Bureau Enfance en Danger
Esplanade Charles de Gaulle 33074 BORDEAUX Cedex

Parallèlement le Directeur ou plus généralement l'encadrement adresse une information à l'ARS et à l'IEN.

SIGNALEMENT :

La Loi réserve le terme de Signalement à la saisine du Procureur de la République. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les situations faisant apparaître que l'enfant est en péril de manière immédiate, qu'il est gravement atteint dans son intégrité physique et/ou psychique et que les faits dont il est victime peuvent constituer une infraction pénale. Les faits de maltraitance notamment doivent être signalés au Procureur de la République.

Une information conjointe est adressée au BED, à l'ARS et à l'IEN.

Information aux représentants légaux

Selon la situation, le Directeur et plus généralement l'encadrement, informent les responsables légaux.

- Dans le cas d'une information préoccupante, il est proposé une rencontre avec la famille, sauf si cela est contraire aux intérêts de l'enfant.



- Dans le cas d'un signalement, l'information aux responsables légaux ne se fait qu'avec l'autorisation du Parquet.

Mesures en direction de l'auteur :

Le Directeur et plus généralement l'encadrement prend toutes les mesures utiles à l'égard de l'éventuel auteur, tout en veillant au cadre réglementaire (règlement de fonctionnement ; règlement intérieur...).

Outre les mesures disciplinaires, il s'agit d'accompagner l'auteur des éventuels faits, dans le respect de la présomption d'innocence.

11.4.2. Les Fiches d'incidents

Un système de fiches d'incident permet à tout professionnel de faire remonter par écrit, vers la direction tout incident qu'il juge grave ou récurrent.

Les usagers peuvent également renseigner des fiches d'incident.

La centralisation de ces fiches à l'administration permet à la direction de l'établissement d'exercer sa vigilance sur le climat général.

Chaque fiche donne lieu à un traitement, généralement au moyen d'un entretien, et le retour en est fait à son auteur.

Les fiches d'incident sont archivées chronologiquement dans un classeur, leur copie insérée au dossier de l'intéressé.

11.4.3. Capitalisation

Doter l'institution d'une capacité à exercer convenablement ses missions ne peut se résumer au simple traitement des événements indésirables. Afin de capitaliser ses expériences et faire évoluer les pratiques, chaque année, un travail d'élaboration autour des événements indésirables est à mener afin d'en réaliser une analyse distanciée et mettre en œuvre des mesures correctives et préventives.



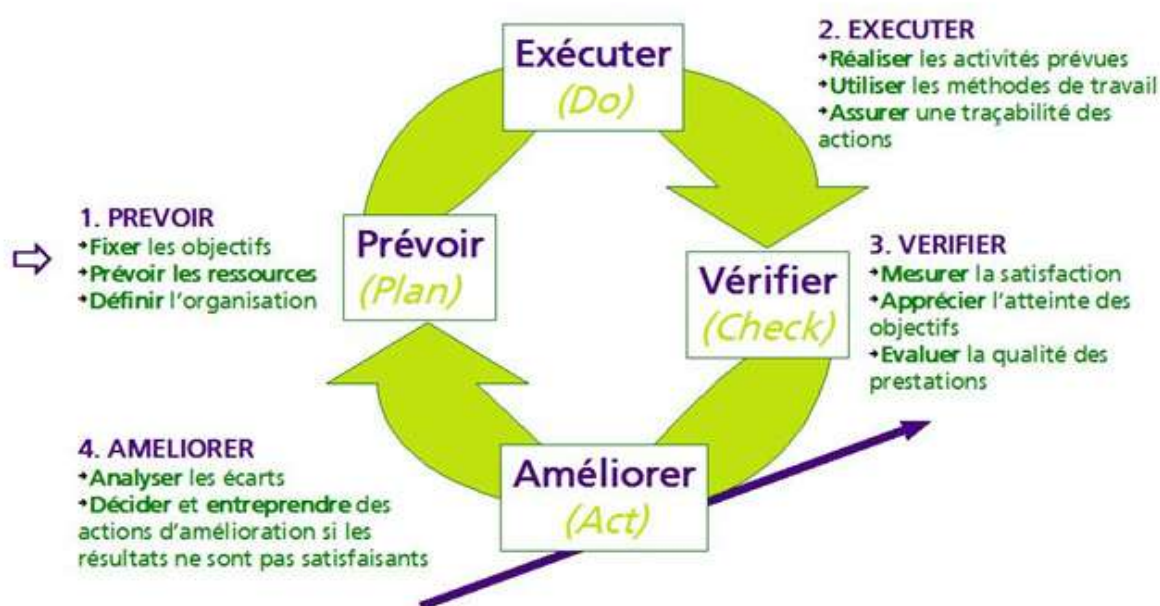
12. PROMOTION D'UNE DEMARCHE QUALITE

Conformément à la loi 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale l'ITEP PLEIN AIR ANDERNOS s'inscrit dans l'obligation d'évaluer ses activités et la qualité de ses prestations. Il s'appuie pour cela sur l'évaluation interne et les recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM « *une démarche l'évaluation interne - guide pour les ESMS - CNESMS - septembre 2006* » et l'évaluation externe telle que définie par les textes de références.

La qualité est définie comme une capacité à satisfaire les besoins exprimés et implicites de l'utilisateur en vue de maintenir sa santé, son autonomie, sa dignité d'être humain. Elle recouvre plusieurs notions comme l'efficacité, la fiabilité, l'utilité, la sécurité, l'accessibilité géographique, économique et culturelle.

La démarche qualité est quant à elle une intention, celle de l'amélioration des notions nommées ci-dessus et implique la définition d'objectifs à atteindre, des évaluations périodiques et des mesures correctives. C'est un processus continu tel que la roue de DEMING qui s'organise autour de 4 axes selon le schéma ci-dessous :

1. Définition des objectifs
2. Réalisation des actions prévues
3. Evaluation
4. Amélioration



La démarche qualité prend tout particulièrement en compte les observations issues du rapport d'évaluation externe réalisé par le Cabinet TRAJECTOIRE et adressé à l'ARS le 19 décembre 2014.

Elle se traduit par la formalisation de **fiches actions** qui vont définir les actions à mener en vue de l'amélioration de la qualité de service au sein de l'ITEP PLEIN AIR ANDERNOS.



Ces fiches actions recouvrent plusieurs chapitres :

- L'évaluation interne
- La prise en compte des recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM
- Les conditions d'élaboration de mise en œuvre du projet de service et d'actualisation du projet de service et l'organisation de la qualité de la prise en charge ou l'accompagnement des usagers.
- L'ouverture du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique
- La personnalisation de l'accompagnement
- L'expression et la participation individuelle et collective des usagers
- La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques



LES FICHES ACTION

Fiche Action 1 : Développement d'une démarche qualité

Fiche Action 2 : Lancement d'une enquête de satisfaction

Fiche Action 3 : Favoriser l'appropriation des RBPP

Fiche Action 4 : Favoriser l'expression et la participation des usagers

Fiche Action 5 : Favoriser l'expression et la participation des représentants légaux

Fiche Action 6 : Registre de réclamations

Fiche Action 7 : Restructuration architecturale

Fiche Action 8 : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Fiche Action 9 : Elaboration et formalisation du projet personnalisé d'accompagnement

Fiche Action 10 : Préparation à la sortie et mise en place d'un suivi

Fiche Action 11 : Prévention et gestion des risques de maltraitance

Fiche Action 12 : Le circuit du médicament

Fiche Action 13 : Droit à la confidentialité

Fiche Action 14 : Développement d'un dispositif ITEP sur le territoire du bassin d'Arcachon

Fiche Action 15 : Signature de conventions avec différents acteurs et associations de l'environnement

Fiche Action 16 : Valorisation des actions et compétences de l'établissement

Fiches Action 17 : Valorisation des actions et compétences de l'établissement

Fiche Action 18 : Commission de restauration

Fiche Action 19 : Continuité de l'accompagnement



Evaluation interne

Fiche action
N°1

Développement d'une démarche qualité

Publics visés :

L'ensemble du service et des personnes concernées par l'ITEP tant en qualité de bénéficiaires que d'intervenants.

Problématique observée / éléments de contexte :

L'évaluation externe fait apparaître l'absence de plan d'action d'amélioration suite à l'évaluation interne (objectifs, moyens, échéances, responsables...).

Les professionnels, les enfants et adolescents et les familles n'ont pas été associés.

Objectifs visés :

Développer une culture de la qualité afin d'améliorer collectivement les dispositifs et pratiques de l'ITEP

Mise en place du suivi des actions définies au Projet d'établissement 2016-2020

Contenu des actions :

Action 1 : Mettre en place un groupe de suivi et désigner un référent qualité au sein de l'ITEP

Action 2 : Associer les professionnels et les usagers à la démarche qualité

Porteurs du projet :

L'association PEP33
La direction de l'ITEP

Acteurs mobilisés :

Ensemble des professionnels
Les usagers et leurs représentants légaux
Les partenaires

Modalités de mise en œuvre :

Création d'un groupe de travail au sein de l'établissement et désignation d'un référent.

Définition des modalités de fonctionnement et de communication.

Echéances : Au premier trimestre 2017 mise en place d'une première réunion de travail

Indicateurs d'évaluation :

existence du groupe de travail ; identification du référent.



Evaluation interne

Fiche action
N°2

Lancement d'une enquête de satisfaction

Publics visés :

L'ensemble du service et des personnes concernées par l'ITEP tant en qualité de bénéficiaires que d'intervenants.

Problématique observée / éléments de contexte :

L'évaluation externe fait apparaître l'absence de plan d'action d'amélioration suite à l'évaluation interne (objectifs, moyens, échéances, responsables...).

Les professionnels, les enfants et adolescents et les familles n'ont pas été associés.

Objectifs visés :

Favoriser la participation des enfants et adolescents, les familles et les partenaires dans l'évaluation des prestations délivrées

Contenu des actions :

Action 1 : Elaborer et diffuser un questionnaire de satisfaction

Action 2 : Recueillir et analyser les éléments de réponses du questionnaire de satisfaction

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Groupe de suivi désigné dans fiche action n°1 Le référent qualité Les usagers et leurs représentants légaux Les partenaires Le service administratif

Modalités de mise en œuvre :

Questionnaire élaboré avec le groupe « qualité » et diffusé aux personnes définies comme cible

Echéances : Au second trimestre 2017 élaboration et transmission des questionnaires

Au second semestre recueil et analyse des réponses

Indicateurs d'évaluation :

Nombre de questionnaires retournés par les différentes personnes ciblées

Production de résultats formalisée



La prise en compte des recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM

Fiche action
N°3

Favoriser l'appropriation des RBPP

Publics visés : l'ensemble des professionnels et les différents intervenants au sein de l'ITEP

Problématique observée / éléments de contexte :

La prise en compte des RBPP participe à l'amélioration de la qualité et à l'articulation entre les professionnels. Or actuellement il n'y a pas une réelle appropriation des RBPP.

L'élaboration du Projet d'établissement 2016-2020 et une formation collective sur la violence ont été une première occasion de s'y référer.

Objectifs visés : Diffuser et Favoriser l'appropriation des RBPP pour l'ensemble des professionnels

Contenu des actions :

Action 1 : Diffuser les RBPP mettre en place des dispositifs permettant leur appropriation

Action 2 : Mettre en place des dispositifs permettant leur appropriation

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels

Modalités de mise en œuvre :

Réalisation d'un classeur au sein de la bibliothèque

Mise en place de réunions de travail sur les RBPP

Echéances :

Le travail a commencé avec l'écriture du projet d'établissement et doit se réaliser périodiquement

Rappel lors des réunions de rentrée scolaire.

Indicateurs d'évaluation :

Existence du classeur et de son actualisation au niveau de la bibliothèque.

Connaissance par les professionnels des principales RBPP.



L'expression et la participation individuelle et collective des usagers

Fiche action
N°4

Favoriser l'expression et la participation des usagers

Publics visés : l'ensemble des professionnels et des usagers

Problématique observée / éléments de contexte :

La prise en compte de la parole de l'utilisateur n'est pas formalisée et il a été constaté un manque d'homogénéité dans les pratiques éducatives et pédagogiques ;

Objectifs visés : Favoriser l'expression individuelle et collective des usagers et formaliser le recueil de leur parole.

Contenu des actions :

Action 1 : Mise en place sur chacun des groupes éducatifs et dans les différentes classes d'espaces de parole.

Action 2 : Mise en place d'un entretien individuel préalable à la synthèse entre l'enfant ou l'adolescent et l'éducateur référent.

Action 3 : Création d'un document type

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Le chef de service Les professionnels éducatifs et pédagogiques Le service administratif Les usagers et leurs représentants légaux

Modalités de mise en œuvre : Généralisation sur les différents groupes éducatifs et classes d'un temps de réunion journalier et/ou hebdomadaire
Formalisation d'un temps d'échange entre l'enfant ou l'adolescent et l'éducateur référents.

Echéances : Rentrée de septembre 2016

Indicateurs d'évaluation : Existence des différentes instances et du document type ; Enquête de satisfaction



L'expression et la participation individuelle et collective des usagers

Fiche action
N°5

Favoriser l'expression et la participation des représentants légaux

Publics visés : Représentants légaux et représentants de parents

Problématique observée / éléments de contexte :

Lorsqu'ils sont sollicités à titre individuel, les représentants légaux répondent présents et se rendent disponibles pour les différents rendez-vous proposés. Associer les représentants légaux au niveau de la dimension institutionnelle est plus problématique. Le Conseil de la Vie Sociale a été remis en place en juin 2015, or un seul parent s'est porté candidat pour les élections au CVS.

Objectifs visés : Favoriser la participation des représentants légaux au niveau institutionnel, notamment au CVS.
Prendre en compte l'avis des usagers

Contenu des actions :

Action 1 : Renforcement de la communication sur le rôle et la fonction du CVS et de la nécessaire présence des représentants légaux au niveau de cette instance.

Action 2 : Faire appel aux associations de parents de la commune pour une participation au CVS

Action 3 : Mettre en place de nouvelles élections.

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Les membres actuels du CVS Les usagers et leurs représentants légaux Les associations de parents de la commune

Modalités de mise en œuvre :

Lancement d'une campagne d'information ;
Rencontre avec les associations de parents de la commune ;
Mise en place de nouvelles élections pour les représentants des usagers.

Echéances : dernier trimestre 2016

Indicateurs d'évaluation : représentants des parents supplémentaire au CVS



L'expression et la participation individuelle et collective des usagers

Fiche action
N°6

Registre de réclamations

Publics visés : Les professionnels et les usagers

Problématique observée / éléments de contexte :

La participation des jeunes et de leur famille leur permet d'être associés à la vie et aux évolutions de l'établissement. La prise en compte de leur parole permet d'ajuster l'organisation et d'améliorer la qualité de service.

Objectifs visés : Formaliser la prise en compte de la parole des usagers

Contenu des actions :

Action 1 : mise en place d'un registre des réclamations

Action 2 : information et accompagnement des usagers dans l'utilisation du registre

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Le CVS Le service administratif Les usagers et leurs représentants légaux

Modalités de mise en œuvre :

Elaboration d'un guide d'utilisation du registre de réclamations en concertation avec le CVS
Mise en place du registre

Echéances : Second semestre 2016 après mise en place du nouveau CVS

Indicateurs d'évaluation :

Présence du registre
Connaissance de l'existence du registre par les usagers
Accès et utilisation effective de la part des usagers



Les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du projet de service et l'organisation de la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des usagers

Fiche action
N°7

Restructuration architecturale

Structures visées : Pôle thérapeutique ; pôle pédagogique ; pôle administratif

Problématique observée / éléments de contexte :

Un certain nombre de bâtiments sont relativement vétustes et un projet de restructuration s'impose. L'Association PEP33 a procédé à la vente de certaines parcelles et le projet de restructuration nécessite la redéfinition des espaces dédiés à l'ITEP et ceux mutualisés avec le Centre de Mer.

Objectifs visés : Garantir une qualité d'accompagnement (sécurité, conformité et viabilité) via une réhabilitation d'un ensemble de locaux.

Contenu des actions :

Action 1 : Réalisation d'un plan de réhabilitation et d'un PPI

Action 2 : Mise en œuvre et suivi des travaux de restructuration

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels Cabinet d'architectes Le CVS

Modalités de mise en œuvre :

Elaboration du projet architectural avec la participation des professionnels
Validation par le Conseil d'administration
Présentation au CVS
Mise en œuvre et suivi par le maître d'œuvre désigné

Echéances : Elaboration 1^{er} semestre 2016
Réalisation second semestre 2016 et premier semestre 2017

Indicateurs d'évaluation : Livraison des locaux réhabilités en concordance avec les propositions validées



Les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du projet de service et l'organisation de la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des usagers

Fiche action
N°8

Elaboration des fiches de poste

Public visés : Le personnel de l'ITEP

Problématique observée / éléments de contexte :

Les fiches de poste existent mais n'ont jamais été actualisées
De nombreux changements de professionnels au sein de l'ITEP

Objectifs visés : Définir et formaliser les prérogatives de chacun
Etre en conformité avec la législation

Contenu des actions :

Action 1 : mise en place de groupes de travail par corps de métier

Action 2 : rédaction des fiches de postes

Action 3 : validation par les instances représentatives du personnel

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Tous les professionnels

Modalités de mise en œuvre : présentation aux Délégués du Personnel
Elaboration d'un calendrier de réunion

Echéances : Second trimestre 2017

Indicateurs d'évaluation : Existence des fiches poste actualisées



Les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du projet de service et l'organisation de la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des usagers

Fiche action
N°9

Gestion Prévisionnel de l'Emploi et des Compétences

Structures visées : l'ensemble des professionnels

Problématique observée / éléments de contexte :

Quatre à cinq salariés vont normalement partir à la retraite dans les deux à trois années qui viennent. La majorité des salariés qui resteront auront alors entre 30 et 45 ans, soit plus de 20 ans de temps de travail devant eux. Nombreux sont ceux qui habitent sur le territoire du Bassin, où l'offre de service dans le secteur médico-social est plutôt limitée.

Objectifs visés : Mettre en adéquation les besoins de l'établissement et la formation des professionnels et lutter contre l'usure professionnelle

Contenu des actions :

Action 1 : Mettre en place une GPEC

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels

Modalités de mise en œuvre :

Rencontre avec les instances représentatives du personnel
Elaboration et définition d'une politique d'accompagnement des professionnels

Echéances : second semestre 2018

Indicateurs d'évaluation : Accords signés avec les instances représentatives du personnel



La personnalisation de l'accompagnement

Fiche action
N°10

Elaboration et formalisation du projet personnalisé d'accompagnement

Publics visés : Les professionnels de l'ITEP ; Les représentants légaux ; les partenaires ; les enfants et adolescents.

Problématique observée / éléments de contexte :

La loi du 02 janvier 2002 prévoit l'élaboration conjointe du projet personnalisé d'accompagnement entre les professionnels et les représentants légaux et l'utilisateur.

Au moment de la synthèse, la problématique de l'enfant ou de l'adolescent est prise en compte et des objectifs de travail sont proposés. Les objectifs de travail sont présentés à la famille et le projet est mis en place. Un document a été réalisé pour la formalisation du PPA, mais n'est pas utilisé de façon institutionnelle. A ce jour ce sont les notes de la synthèse qui font référence.

Objectifs visés : Formaliser les PPA

Contenu des actions :

Action 1 : Information et explication aux salariés de la procédure

Action 2 : Formalisation et Rédaction des PPA selon la procédure définie

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels Les usagers et leurs représentants Les partenaires

Modalités de mise en œuvre :

Information en réunion institutionnelle
Suivi réalisé par le chef de service

Echéances : Rentrée de septembre 2016

Indicateurs d'évaluation :

Réalisation et insertion du PPA dans le dossier du jeune au plus tard 15 jours après la synthèse



La personnalisation de l'accompagnement

Fiche action
N°11

Préparation à la sortie et mise en place d'un suivi

Publics visés : Les professionnels de l'ITEP ; Les représentants légaux ; les partenaires ; les enfants et adolescents.

Problématique observée / éléments de contexte :

Les familles sont informées de la fin de l'accompagnement plusieurs mois avant la sortie de l'enfant ou de l'adolescent. Toutefois il n'existe pas de procédure formalisée et le suivi des jeunes sur les trois ans n'est pas effectif.

Il s'agit de garantir la prise en compte de l'avis de l'utilisateur et de leurs représentants et de garantir une qualité de suivi qui permette à chacun de ne pas se retrouver seul après bien souvent une longue période d'accompagnement.

Objectifs visés : Formaliser la procédure de sortie

Contenu des actions :

Action 1 : Mise en place d'un groupe de travail

Action 2 : Formalisation et Rédaction de la procédure de sortie.

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels Les usagers et leurs représentants Les partenaires

Modalités de mise en œuvre :

Information en réunion institutionnelle et constitution d'un groupe de travail

Action réalisée sous la responsabilité du chef de service

Echéances : Rentrée de septembre 2017

Indicateurs d'évaluation :

Existence de la procédure et ouverture d'un registre de suivi



La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

Fiche action
N°12

Prévention et gestion des risques de maltraitance

Publics visés : l'ensemble des professionnels ; les enfants et adolescents ; les représentants légaux

Problématique observée / éléments de contexte :

La question de la maltraitance a été abordée dans le chapitre 11 relatif à la promotion de la bientraitance. Toutefois les conduites à tenir et procédures en matière de maltraitance sont méconnues des équipes en l'absence d'un guide formalisé.

Il s'agit de garantir un accueil sécurisé des enfants et adolescents et le traitement de tout évènement indésirable.

Une formation collective « *prévention et gestion des risques de violence au sein de l'institution* » est en cours depuis octobre 2015 et se poursuit jusqu'en juillet 2016.

Objectifs visés : Formalisation des conduites à tenir en cas de maltraitance et rédaction d'un guide.

Contenu des actions :

Action 1 : Elaboration d'un guide relatif à la prévention et à la gestion des risques de violence

Action 2 : Diffusion du guide

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'ARS L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels Intervenants extérieurs

Modalités de mise en œuvre :

Formation collective et insertion dans le livret du salarié

Echéances : juillet 2016 pour l'élaboration du guide

Second semestre 2016 pour l'insertion dans le livret du salarié

Indicateurs d'évaluation :

Existence du guide et effectivité dans le livret du salarié ; connaissance par les salariés du contenu du guide.



La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

Fiche action
N°13

Le circuit du médicament

Publics visés : les professionnels éducatifs

Problématique observée / éléments de contexte :

L'ITEP reçoit de plus en plus d'enfants ou adolescents qui bénéficient d'un traitement médicamenteux. En l'absence d'un poste d'infirmière se sont les éducateurs qui sont amenés à faire la distribution des médicaments qui ne relèvent pas d'une technique particulière.
La multiplication au sein de l'établissement et la rotation des intervenants tout au long de la journée majeure le risque de pertes d'informations et la traçabilité du circuit du médicament s'impose.

Objectifs visés : garantir la prise sécurisée d'un médicament

Contenu des actions :

Action 1 : redéfinir le protocole de la gestion et de la distribution des médicaments

Action 2 : Accompagner l'équipe éducative dans la mise en œuvre des protocoles

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels les représentants légaux Les partenaires médicaux (médecins et pharmaciens)

Modalités de mise en œuvre :

Reprise du protocole en équipe thérapeutique juillet 2016
Réunions de rentrée 2016

Echéances : rentrée de septembre 2016

Indicateurs d'évaluation : respect du protocole, traçabilité des actions menées.



La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

Fiche action
N°14

Droit à la confidentialité

Publics visés : l'ensemble des usagers

Problématique observée / éléments de contexte :

Les parents et les usagers ont droit à la confidentialité

Objectifs visés : garantir le droit à la confidentialité

Contenu des actions :

Action 1 : Rendre anonyme les documents faisant l'objet d'un affichage ou d'une circulation

Action 2 : Travailler sur la prise de notes

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels

Modalités de mise en œuvre :

Mise en place d'une codification dans la réalisation des dossiers au niveau administratif

Mise en place d'un groupe de travail sur les écrits avec les professionnels

Echéances : septembre 2016 au niveau administratif pour les dossiers

Second semestre 2017 pour le groupe de travail sur les écrits.

Indicateurs d'évaluation : Respect de l'anonymat au niveau des dossiers et des affichages

Respect de l'anonymat au niveau des notes



L'ouverture du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique

Fiche action
N°15

Développement d'un Dispositif ITEP sur le territoire du Bassin d'ARCACHON

Publics visés : L'ensemble de l'établissement

Problématique observée / éléments de contexte :

la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, et dans l'attente du décret d'application, vise à une évolution des ITEP sous la forme d'un « dispositif intégré » selon les modalités définies dans l'article 91 de la loi susnommée.

L'ITEP PLEIN AIR est le seul établissement de ce type sur le Bassin d'ARCACHON et doit répondre aux besoins du territoire afin de garantir une réponse de proximité pour l'ensemble des éventuels usagers du secteur.

Objectifs visés : Faire évoluer l'offre de service de l'ITEP en « dispositif intégré »

Contenu des actions :

Action 1 : Opérations de benchmarking auprès d'autres établissements déjà orientés vers le dispositif

Action 2 : Elaboration d'un cahier des charges en concertation avec l'ARS

Action 3 : Mise en place au sein de l'ITEP d'un comité de Développement en « dispositif intégré »

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	L'ARS Les partenaires Les professionnels

Modalités de mise en œuvre : Rencontre avec des directeurs d'établissement et participation aux réunions de l'AIRE ;
participation à des réunions préparatoires avec l'ARS
Constitution d'un groupe de travail au sein de l'ITEP

Echéances : Année 2017

Indicateurs d'évaluation : Validation par l'ARS et agrément



L'ouverture du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique

Fiche action
N°16

Signature de conventions avec différents acteurs et associations de l'environnement

Publics visés : L'ensemble de l'établissement

Problématique observée / éléments de contexte :

La commune d'ANDERNOS bénéficie d'un ensemble d'infrastructures (Ecoles primaires, collège, terrains et salles de sport, médiathèque, piscine.....) qui est complété par celles des communes voisines ARES, AUDENGE, LANTON....

Les jeunes accompagnés par l'ITEP peuvent bénéficier occasionnellement de certaines d'entre elles à l'occasion de projet d'inclusion ou d'activités accompagnées par les professionnels. Toutefois peu de conventions ont été passées avec ces différents partenaires.

Objectifs visés : Elargir l'offre de service de l'ITEP par la signature de conventions

Contenu des actions :

Action 1 : Rencontre avec les différentes mairies, établissements scolaires et responsables d'associations

Action 2 : Formalisation et signature de conventions

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Les membres de l'Association La direction de l'établissement L'ensemble des professionnels Les partenaires

Modalités de mise en œuvre :

Recensement et identification des éventuels partenaires ; Prise de rendez-vous avec eux

Organisation de réunions à thèmes et invitations sur l'ITEP.

Développement de partenariat avec d'éventuelles mutualisations de compétences.

Echéances : Opérations déjà engagées (Ecole primaire de CAPSUS ; Comité Départemental de Sport Adapté et Drop de béton...) à poursuivre en 2016 et 2017...2020

Indicateurs d'évaluation : évolution du nombre de conventions signées



L'ouverture du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique

Fiche action
N°17

Valorisation des actions et compétences de l'établissement

Publics visés : Tout public

Problématique observée / éléments de contexte :

L'ITEP PLEIN AIR est reconnu site qualifiant pour les différents instituts et centre de formations des professionnels du secteur social et sanitaire. Son site internet lui permet de laisser entrevoir une certaine facette de ses services et de ses missions.

Nous sommes parfois amenés à constater que même des riverains ou habitants d'ANDERNOS n'ont aucune lisibilité en ce qui concerne cet établissement. Les professionnels du secteur scolaire et social se disent parfois en difficulté quand il leur faut proposer une solution de réorientation vers un établissement spécialisé faute d'informations insuffisantes.

Objectifs visés : Développer une communication visant à faire connaître l'établissement
Mettre en évidence les ressources de l'établissement

Contenu des actions :

Action 1 : développement et alimentation du site internet

Action 2 : participation des professionnels aux colloques et réunions locales

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels Les partenaires

Modalités de mise en œuvre :

Désignation d'un référent chargé de l'alimentation et de l'actualisation de l'information sur le site internet de l'Association ADPEP33 ;

Organisation de visites de présentation de l'établissement

Représentation de l'établissement par les différents professionnels lors de colloques ou réunions

Echéances : action à initier progressivement et à consolider au second semestre 2017

Indicateurs d'évaluation : Mise à jour effective du site internet ; Mesure de la lisibilité des actions menées par l'ITEP via une enquête



L'ouverture du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique

Fiche action
N°18

Commission de restauration

Publics visés :

Problématique observée / éléments de contexte :

Le Plan National Nutrition Santé ne fait pas référence en matière d'hygiène alimentaire et de point déterminant pour la santé.

Le Décret n° 2012-144 du 30 janvier 2012 relatif à la qualité nutritionnelle des repas servis dans le cadre des services de restauration des établissements sociaux et médico-sociaux, souligne l'obligation d'adaptation des plats proposés aux goûts et habitudes alimentaires des résidents.

Objectifs visés : Favoriser la participation des usagers et de leurs représentants au fonctionnement de l'établissement.

Développer des habitudes alimentaires concourant à la santé prenant en compte celles des usagers et respectueuses de leurs goûts.

Contenu des actions :

Action 1 : Mise en place d'une commission restauration

Action 2 : Promouvoir la santé par l'alimentation

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
L'association PEP33 La direction de l'ITEP	Les personnels du pôle restauration du Centre de mer. Ensemble des professionnels Les usagers et leurs représentants légaux Les partenaires de santé

Modalités de mise en œuvre :

- Présentation du projet de commission de restauration au CVS et élaboration des modalités de mise en place.
- Organisation d'ateliers pédagogiques articulant alimentation et santé

Echéances : janvier 2017

Indicateurs d'évaluation :

Fonctionnement et production d'un compte-rendu de la commission restauration.
Enquête de satisfaction relative à la restauration



La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

Fiche action
N°19

Continuité de l'accompagnement

Publics visés : l'ensemble des professionnels

Problématique observée / éléments de contexte :

La succession d'intervenants et le risque lié à l'absence d'un professionnel peut altérer la continuité et la qualité de l'accompagnement.

Objectifs visés : Garantir la continuité de l'accompagnement

Contenu des actions :

Action 1 : Constituer un pôle de remplaçants

Action 2 : Formaliser les plannings d'interventions de chaque professionnel

Action 3 : Promouvoir la fonction de référent

Porteurs du projet :	Acteurs mobilisés :
La direction de l'ITEP	Ensemble des professionnels

Modalités de mise en œuvre : Recevoir régulièrement des candidats
Constitution d'une trame de planning pour l'ensemble des professionnels.
Formaliser la fonction de référent lors de réunions

Echéances : 1^{er} trimestre 2017

Indicateurs d'évaluation : Absence d'interruptions dans les modalités d'accompagnement de l'utilisateur.



Liste des sigles utilisés

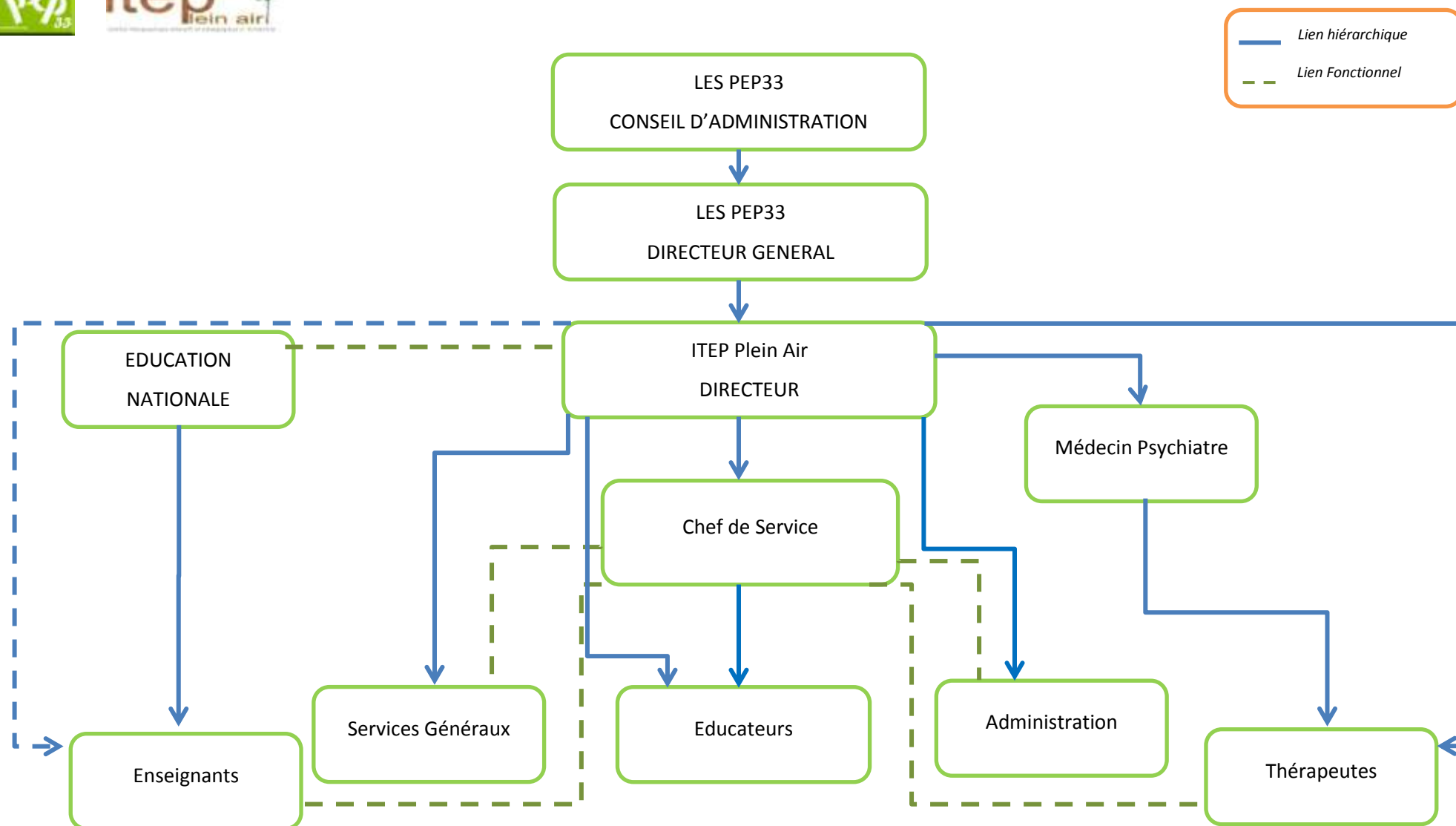
A N E S M	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médico-sociaux
A R S	Agence Régionale de Santé
A S S R	Attestations Scolaires de Sécurité Routière
B E P	Besoins Educatifs Particuliers
	Certificat d'Aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves
C A P A S H	en situation de handicap
C A S F	Code de l'Action Sociale et des Familles
C D A P H	Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
C F A	Centre de Formation Apprentis
C F G	Certificat de Formation Générale
C H S C T	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
C I D E	Convention Internationale des Droits de l'Enfant
C M P P	Centres Médico-Psycho-Pédagogique
C V S	Conseil de la Vie Sociale
CAFDES	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement ou de Service d'intervention sociale
D U D	Document Unique de Délégation
I E N	Inspecteur de l'Education Nationale
E S S	Equipe de Suivi de la Scolarisation
I E N - A S H	Inspecteurs de l'Education Nationale chargés de l'Adaptation Scolaire et de la scolarisation des élèves Handicapés
I M P R O	Institut Médico Professionnel
I T E P	Intitut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
M D P H	Maison Départementale des Personnes Handicapées
O N U	Organisation des Nations Unies
P E P 33	Pupilles de l'Enseignement Public de la Gironde
P P A	Projet Personnalisé d'Accompagnement
P P I	Projet Pédagogique Individualisé
P P S	Projet Personnalisé de Scolarisation
P R I A C	Programme Interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie
S E G P A	sections d'enseignement général et professionnel adapté
SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile
U E	Unité d'Evaluation
U L I S	Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire



ANNEXES



ORGANIGRAMME ITEP PLEIN AIR ANDERNOS







association départementale
des Pupilles de l'Enseignement Public
de la Gironde
70 rue du Château d'eau 33000 BORDEAUX
Tél. 05.56.56.57.00 – Fax 05.56.56.57.09

association déclarée à la Préfecture
de la Gironde le 30 mars 1926
récépissé n° 1575
Journal Officiel du 16 avril 1926 -page 4583-

Statuts

Statuts modifiés :
- le 5 octobre 1934
- le 12 décembre 1966
- le 18 octobre 1976
- le 33 janvier 1982
- le 10 janvier 1985
- le 12 décembre 1985
- le 16 décembre 1998
- le 9 novembre 2011
- le 18 septembre 2013

Art. S1 : Dénomination - Affiliation

L'association dite « Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public de la Gironde (Les PEP 33) » est constituée, conformément à la loi du 1er Juillet 1901 et du décret du 16 août 1901, entre les adhérents aux présents Statuts.

L'association des PEP 33 est affiliée à la Fédération Générale des Pupilles de l'Enseignement Public (FGPEP), après agrément par le Conseil d'Administration de celle-ci. Elle conduit ses actions conformément aux orientations définies par l'Assemblée Générale de la Fédération. et respecte les affiliations décidées par celle-ci et les engagements précisés à l'article 12 des statuts de la Fédération générale des PEP.

Les PEP 33 peuvent adhérer à l'Union Régionale des Pupilles de l'Enseignement Public d'Aquitaine (URPEPA). Cette adhésion ne peut avoir pour conséquence de faire obstacle à l'autonomie des choix et des décisions de

l'Association Départementale ou faire écran aux rapports directs entre les PEP 33 et la FGPEP.

Les PEP 33 se réservent la possibilité d'adhérer à toute autre association.

Art. S2 : Durée

La durée de l'association est illimitée.

Art. S3 : Siège social

Le siège social de l'association est situé à Bordeaux. Il peut être transféré en tout lieu du département de la Gironde sur décision du Conseil d'Administration des PEP 33.

Art. S4 : Buts et moyens

L'association se propose de promouvoir les valeurs de solidarité et de laïcité. L'association favorise et complète l'action de l'Enseignement public. Elle s'adresse aux mineurs et le cas échéant aux adultes. Elle contribue à l'éducation populaire, à la culture, à l'accès au logement, à l'accès aux loisirs, à la formation et à l'emploi, à la santé, au développement de l'économie sociale et solidaire.

Pour ce faire :

- a) elle apporte aux personnes concernées un soutien matériel, moral et financier.
- b) elle développe des mesures permettant l'accès aux établissements d'enseignement public, aux établissements qui offrent de façon permanente ou temporaire un cadre de vie facilitant l'épanouissement et notamment aux établissements et services sociaux ou médico-sociaux sanitaires.
- c) elle crée, administre et gère des établissements et services, organise toute activité concourant à la réalisation de ces buts.
- d) elle participe au développement local en s'impliquant dans les manifestations à caractère social éducatif ou culturel.
- e) plus généralement, elle met en place tous moyens ou toutes mesures lui permettant d'atteindre ses buts.

Art. S5 - Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- a) des cotisations des adhérents
- b) des subventions qui peuvent lui être accordées par l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics et parapublics
- c) des intérêts et des revenus de ses biens et valeurs
- d) du produit des rétributions perçues pour service rendu
- e) du produit des appels à la générosité publique ou tout autre événement autorisés par les pouvoirs publics
- f) des libéralités entre vifs et testamentaires qui lui seraient faites en tant qu'association réalisant ses buts fixés dans l'article S4 des Statuts et qu'elle serait autorisée à accepter par les pouvoirs publics
- g) de toute(s) autre(s) ressource(s) éventuelle(s) non interdite(s) par la loi.

Art. S6 : Composition et Organisation

L'association est composée des membres actifs et des membres d'honneur. Les conditions de l'adhésion sont précisées dans l'article S7 des Statuts et dans le Règlement Intérieur Général des PEP 33.

- a) Est membre actif toute personne qui soutient l'association, qui adhère à ses finalités et qui concrétise son adhésion par le versement d'une cotisation annuelle.

Peuvent être adhérents des personnes physiques mineures ou majeures, des écoles primaires publiques et, après agrément par le Conseil d'Administration des PEP 33, des personnes morales. Ne peut avoir voix délibérative qu'un adhérent adulte ou un adhérent mineur âgé de plus de 16 ans légalement autorisé par les parents ou les tuteurs dont il engage la responsabilité civile. Les écoles primaires publiques et les personnes morales agréées n'ont qu'une seule voix délibérative. Elles sont représentées à l'Assemblée Générale des PEP 33 par des personnes physiques expressément mandatées par leur institution ou leur organisation, sous réserve que ces dernières soient acquittées de leur cotisation annuelle.

b) Les membres d'honneur sont des personnalités qui ont rendu d'éminents services à l'association. Ces personnalités ne sont pas tenues de verser une cotisation annuelle. Le cas échéant, elles peuvent participer à la vie statutaire de l'association avec une voix strictement consultative. En revanche, les membres d'honneur acquittés de leur cotisation annuelle ont une voix délibérative. La qualité de membre d'honneur est décidée par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration.

c) Le Directeur académique des Services Départementaux de l'Education Nationale est président d'honneur avec voix consultative, sous réserve de son acceptation.

Le fichier de tous les adhérents est tenu régulièrement à jour au siège administratif des PEP 33.

Art. S7 : Conditions d'adhésion

L'adhésion est acquise par le versement d'une cotisation annuelle, dans les conditions précisées dans le Règlement Intérieur Général des PEP 33.

Le montant des cotisations des adhérents est décidé par l'Assemblée Générale. Il peut être différent selon les catégories d'adhérent.

Art. S8 : Démissions et radiations

La qualité de membre se perd par :

- a)** décès
- b)** démission, après avoir payé, le cas échéant, conformément à l'article 4 de la loi du 1^{er} Juillet 1901, les cotisations échues de l'année courante
- c)** radiation consécutive au non-paiement de la cotisation annuelle
- d)** radiation prononcée pour motif considéré comme grave par le Conseil d'Administration, le membre intéressé ayant été préalablement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, informé des griefs de l'association et invité à se présenter devant ce conseil pour fournir ses explications ou à adresser celles-ci par lettre au Président.

Art. S9 : Assemblée Générale

L'Assemblée Générale se compose :

- des membres actifs
- des membres d'honneur
- des invités

Les membres ayant voix délibérative peuvent être représentés à l'Assemblée Générale selon les dispositions prévues à cet effet par le Règlement Intérieur Général des PEP 33.

Les personnes invitées n'ont pas voix délibérative. Seuls les membres actifs à jour de leur cotisation à l'entrée de l'Assemblée Générale ont une voix délibérative. La durée de validité d'une cotisation est définie selon les dispositions

prévues à cet effet par le Règlement Intérieur Général de l'ADPEP 33.

Art. S10 - Réunions de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale, Ordinaire ou Extraordinaire, est convoquée par le Président, ou à défaut par le Conseil d'Administration des PEP 33.

Son ordre du jour, arrêté par le Conseil d'Administration, comprend les questions inscrites soit à l'initiative du Conseil lui-même soit sur la demande motivée du quart au moins des membres ayant voix délibérative à l'Assemblée Générale.

Les modalités de convocation de l'Assemblée Générale, Ordinaire ou Extraordinaire, et de validation des questions portées à l'ordre du jour sont précisées dans le Règlement Intérieur Général des PEP 33.

Le Bureau de l'Assemblée Générale est celui du Conseil d'Administration.

a) Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres ayant voix délibérative, présents ou représentés, excepté pour les points b) et c) de l'article S.24.

b) Il est tenu procès-verbal de chaque Assemblée Générale.

c) L'Assemblée Générale Ordinaire se réunit une fois par an.

d) L'Assemblée Générale Extraordinaire peut être réunie, en cas d'urgence, soit à l'initiative du Conseil d'Administration, soit sur la demande motivée du quart au moins des membres ayant voix délibérative à l'Assemblée Générale des PEP 33.

Art. S11 - Pouvoirs de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale Ordinaire reçoit les rapports sur l'activité, sur l'évolution de la situation morale et sur l'évolution de la situation financière consécutive à la gestion du Conseil d'Administration.

Elle statue sur l'approbation de l'ensemble des rapports après avoir entendu celui de la commission de contrôle des comptes et/ou des commissaires aux comptes titulaire et suppléant. Elle se prononce sur la fixation ou la modification des cotisations. Elle élit les administrateurs parmi ses membres et donne agrément aux institutions et organismes membres pour siéger au Conseil d'Administration des PEP 33 selon les conditions fixées par l'article S12 des Statuts et par le Règlement Intérieur Général des PEP 33. Elle nomme les contrôleurs des comptes et désigne, si nécessaire, les commissaires aux comptes titulaire et suppléant.

Elle arrête les objectifs de l'association pour l'année à venir.

L'Assemblée Générale Ordinaire ou Extraordinaire délibère sur toutes les autres questions portées à son ordre du jour.

Art. S12 - Conseil d'Administration

L'association est administrée par un Conseil composé de 12 à 36 membres jouissant de leurs droits civiques et politiques. Il se compose des membres actifs élus, des personnes physiques mandatées par leur institution ou leur organisation agréée par l'Assemblée Générale des PEP 33, et de l'Inspecteur d'Académie, Président d'honneur, qui peut être représenté. Dans tous les cas, le nombre des membres actifs élus, compte non tenu des personnes physiques mandatées par leur institution ou leur organisation agréée par l'Assemblée Générale des PEP 33, est au moins égal aux deux tiers de l'ensemble des

membres du Conseil d'Administration des PEP 33. La composition du Conseil d'Administration ne peut être modifiée que par une Assemblée Générale Extraordinaire. Les administrateurs sont élus pour six ans, lors de l'Assemblée Générale Ordinaire, par les membres de l'Assemblée Générale ayant voix délibérative et parmi eux, selon les conditions fixées par le Règlement Intérieur Général des PEP 33. Les administrateurs élus sont renouvelés par tiers tous les deux ans et sont rééligibles. Après la première élection, la composition de chacun de ces tiers est arrêtée par tirage au sort. En cas de modification du nombre des administrateurs élus, la nouvelle composition du conseil est obtenue progressivement après renouvellement des trois tiers.

Aucun salarié des PEP 33 ne peut être élu au Conseil d'Administration. En cas de vacance dans le Conseil d'Administration, la première Assemblée Générale suivante, Ordinaire ou Extraordinaire, pourvoit le poste vacant par élection selon les conditions fixées par le Règlement Intérieur Général des PEP 33, le mandat du nouvel administrateur expirant à la même date que le mandat de l'administrateur qu'il remplace.

Le conseil peut s'adjoindre, à titre consultatif, le concours de personnes qualifiées représentant des organisations contribuant aux activités de l'association.

Art. S13 - Réunions du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se réunit au moins trois fois par an. Il est convoqué par son Président, soit à l'initiative de celui-ci, soit sur la demande motivée d'au moins un tiers de ses membres. Les autres conditions de convocation du Conseil d'Administration sont précisées dans le Règlement Intérieur Général des PEP 33.

Le quorum est fixé à la moitié des membres du Conseil d'Administration, présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés. Toutefois, pour autoriser les opérations énoncées au point d) de l'article S.14 ci-après, la présence de la majorité absolue des membres du Conseil est nécessaire. Il doit être procédé à un scrutin secret chaque fois qu'un administrateur le demande. Il est tenu procès-verbal des séances.

Art. S14 - Pouvoirs et obligations du Conseil d'Administration

a) Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour autoriser tous les actes qui ne sont pas expressément réservés à l'Assemblée Générale et pour contrôler la gestion des membres du Bureau.

b) Il se prononce souverainement sur les radiations des membres de l'association.

c) Il fixe le taux des remboursements de frais qui peuvent être dus à ses membres pour l'exécution de leurs missions.

d) Il autorise les acquisitions, échanges ou aliénations des immeubles strictement nécessaires au but poursuivi par l'association, les constitutions d'hypothèque sur lesdits immeubles, les baux, les emprunts et les prêts à long terme, toutes ces opérations n'étant effectuées que pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée Générale.

Art. S15 - Bureau

Seuls les membres du Conseil d'Administration des PEP 33 peuvent être élus au Bureau. Le Conseil d'Administration procède à l'élection pour 2 ans d'un Président. Le Conseil d'Administration pourvoit les autres postes de ce Bureau

après son renouvellement, tous les 2 ans et choisit ainsi parmi ses membres selon les conditions fixées par le Règlement Intérieur Général des PEP 33.

a) un ou éventuellement plusieurs Vice-présidents(s)

b) un Secrétaire Général et un Secrétaire Général Adjoint

c) un Trésorier Général et un Trésorier Général Adjoint

Le Conseil d'Administration peut, en outre, adjoindre à son Bureau certains autres administrateurs. Chaque membre du Bureau exerce individuellement, compte tenu de sa qualité au sein de ce Bureau, les pouvoirs définis ci-après. En outre, l'ensemble des membres du Bureau constitue, collégialement, une instance de concertation consultée au moins trois fois par an par le Président.

Art. S16 - Pouvoirs et obligations du Président

Le Président préside et convoque le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale. En cas d'absence ou d'empêchement, le Président est remplacé par l'un des Vice-présidents appelés dans l'ordre de leur élection ; en cas d'indisponibilité de ceux-ci, par l'administrateur le plus ancien et, en cas d'ancienneté égale, par le plus âgé. Il représente l'association à l'égard des Pouvoirs Publics ainsi que dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Notamment, il exécute le budget de l'association. A ce titre, il émet les titres de recettes et ordonnance les dépenses. Il est en justice comme défendeur, au nom de l'association. Il rend compte au Conseil d'Administration de l'exercice de son mandat. L'agrément du Conseil d'Administration lui est nécessaire pour ester en justice comme demandeur, pour former tout appel et pourvoi, pour transiger, ainsi que pour déléguer ses pouvoirs à un administrateur ou à un cadre salarié.

Tout titulaire d'une délégation de pouvoirs doit rendre compte de son mandat au Conseil d'Administration.

Tout mandat est limité à un acte ou à une série d'actes déterminés. Tout ou partie des pouvoirs du Président et du Trésorier ne peuvent être cumulés, à quelque titre que ce soit, par la même personne qu'elle soit administrateur ou cadre salarié.

Art. S17 - Pouvoirs et obligations du Secrétaire Général

Le Secrétaire Général rédige l'ensemble des procès-verbaux. Il tient le registre spécial prévu par l'article 5 de la loi du 1er Juillet 1901 et les articles 6 et 31 du décret du 16 Août 1901. Il assure l'exécution des formalités prescrites par ces articles.

En outre, il assiste le Président pour l'exécution des tâches administratives qu'entraîne la mise en œuvre des décisions prises par les instances statutaires.

Il est assisté dans ses fonctions par le Secrétaire Général Adjoint.

Art. S18 - Pouvoirs et obligations du Trésorier Général

Le Trésorier Général gère les valeurs réalisables ou exigibles à court terme et les valeurs disponibles, notamment les fonds. A ce titre, il effectue les paiements et les encaissements des titres de recettes émis et des dépenses ordonnancées par le Président.

Il assume la garde des titres.

Il tient la comptabilité générale.

Il est assisté dans ses fonctions par le Trésorier Général Adjoint.

L'agrément du Conseil d'Administration lui est nécessaire pour déléguer partie de ses pouvoirs à un cadre salarié.

Art. S19 - Contrôle des comptes

La gestion des comptes de l'ensemble des activités de l'association est contrôlée :

- soit par une commission de contrôle des comptes composée d'au moins 2 membres adhérents, élus chaque année, lors de l'Assemblée Générale Ordinaire, par les membres ayant voix délibératives et parmi eux. Ils ne peuvent être investis d'aucune autre fonction.
- soit par un commissaire aux comptes et un commissaire aux comptes suppléant inscrits sur la liste d'une compagnie, si l'association est visée par le décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985, le décret 91-1107 du 23 octobre 1991, ou tout autre texte à valeur légale ou réglementaire.

Art. S20 : Comptabilité

Il est tenu au jour le jour une comptabilité générale - utilisant le plan des comptes établi par la Fédération Générale des PEP dans le respect du plan comptable général - qui permet au Trésorier Général de rendre compte à l'Assemblée Générale Ordinaire, pour l'ensemble de l'association - siège, établissements, services - des opérations de fonctionnement et des opérations en capital de l'exercice, de la situation financière active et passive au dernier jour de l'exercice. Les établissements et les services traduisent par une comptabilité distincte, également normalisée, l'exécution de la fraction du budget de l'association relative à leur activité si nécessaire.

Les comptes de l'exercice civil annuel écoulé et le bilan de l'association sont transmis à la FGPEP afin de permettre la combinaison fédérale des comptes. Avis Fédé : faire référence au niveau comptable à l'article S 21 des statuts fédéraux

Art. S21 : Nomination des Directeurs d'établissements et des cadres responsables de services

La nomination des Directeurs, Directeurs adjoints, responsables de services et de façon plus générale, celle des personnels concernés par une délégation ou une subdélégation de pouvoirs, nécessite impérativement l'autorisation préalable du Conseil d'Administration.

Art. S22 : Pouvoirs du Directeur Général

Si cette fonction salariée existe dans l'association, le Directeur Général exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social défini par les Statuts et dans la limite des autorisations de délégation de pouvoirs consenties par le Conseil d'Administration. Les missions du Directeur Général peuvent être définies dans le cadre d'une lettre de mission. L'agrément du Conseil d'Administration lui est nécessaire pour déléguer ou subdéléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un administrateur ou à un autre cadre salarié.

Art. S23 : Pouvoirs des Directeurs d'établissement(s) et responsables de service(s)

Leur nomination confère aux Directeurs les pouvoirs nécessaires à l'effet de gérer les établissements et/ou services, à l'exclusion de la conclusion et de la résiliation de contrats de travail et de décisions relatives aux sanctions graves. Ces pouvoirs peuvent toutefois être transférés dans le cadre d'une délégation ou d'une subdélégation de pouvoirs. L'agrément du Conseil d'Administration leur est nécessaire pour déléguer ou subdéléguer tout ou partie de leurs pouvoirs à un autre cadre salarié. Ils ont qualité pour émettre les titres de recettes de fonctionnement, pour

engager, liquider et ordonnancer les dépenses de fonctionnement dans la limite des autorisations de dépenses inscrites au budget et dans la limite de leurs délégations financières. Les missions des Directeurs d'établissement et/ou de services peuvent être précisément définies dans le cadre d'une fiche de poste ou d'une lettre de mission.

Art. S24 : Modification et dissolution

Sur proposition du Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale Extraordinaire, convoquée spécialement à cet effet, peut apporter aux Statuts toute modification qui ne peut remettre en cause l'agrément donné par le Conseil d'Administration de la Fédération Générale des PEP. Elle peut également dissoudre l'association.

a) l'Assemblée Générale Extraordinaire ne peut valablement délibérer que si au moins le tiers des membres ayant voix délibérative est présent ou représenté.

b) si ce quorum n'est pas atteint, l'Assemblée est convoquée de nouveau à quinze jours d'intervalle et peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

c) la modification des statuts ne peut être décidée et la dissolution de l'association ne peut être prononcée qu'aux deux conditions suivantes :

- la convocation à l'Assemblée Générale Extraordinaire est envoyée à chaque membre de l'association ayant voix délibérative au moins quinze jours avant ; elle prévoit explicitement les modifications ou la dissolution proposée.
- les deux tiers desdits membres présents ou représentés à l'Assemblée Générale doivent approuver ces propositions.

Si l'association est reconnue comme association de bienfaisance, et si, à ce titre, elle est autorisée à accepter une libéralité entre vifs ou testamentaires, toute modification de l'article S.27 des présents statuts est subordonnée à l'approbation du Ministre de l'Intérieur.

Art. S25 : Dévolution des biens

En cas de dissolution, les biens de l'association ou son actif net sont attribués intégralement à la Fédération Générale des Pupilles de l'Enseignement Public, reconnue d'utilité publique par le décret du 16 Août 1919. Toutefois, il doit être satisfait aux engagements contractés par l'association et qui subordonnent le transfert de certains biens à l'agrément des collectivités publiques ou parapubliques qui ont concouru à leur acquisition ou à leur formation. Ainsi, sera notamment soumis à l'agrément des autorités intéressées :

a) des immobilisations acquises, créées ou renouvelées grâce au concours financier de l'Etat, ou des collectivités territoriales ou de certains organismes, et incomplètement amorties.

b) les provisions et les réserves créées grâce à leur concours financier, à moins que cette obligation d'agrément n'ait été éteinte par des versements effectués conformément à la législation en vigueur.

Art. S26 : Formalités

Le Président, au nom du Conseil d'Administration, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prévues par la loi du 1^{er} Juillet 1901 et par le décret du 16 Août 1901.

Art. S27 : Surveillance

Si l'association est reconnue comme association de bienfaisance et si, à ce titre, elle est autorisée à accepter une libéralité entre vifs ou testamentaires, elle s'engage :

- a) à présenter ses registres et pièces de comptabilité sur toutes réquisitions du Ministre de l'Intérieur et du Préfet, en ce qui concerne l'emploi des libéralités.
- b) à adresser au Préfet un rapport annuel sur sa situation et sur ses comptes financiers.
- c) à laisser visiter ses établissements par les délégués des ministres compétents et à leur rendre compte du fonctionnement desdits établissements.

Art. S28 : Juridiction compétente

Le tribunal compétent pour tout établissement ou action concernant l'association est celui du lieu du siège social.

Art. S29 : Règlement Intérieur Général

Le Conseil d'Administration des PEP 33 établit un Règlement Intérieur Général de l'association qui règle des points non évoqués par les présents statuts et qui précise, sans en méconnaître le sens et la portée, certaines de leurs dispositions. Ce Règlement Intérieur Général est approuvé par l'Assemblée Générale qui ne peut, par des amendements lors de la discussion, déroger explicitement ou implicitement aux statuts.

**Statuts votés à l'assemblée générale extraordinaire
du 18 septembre 2013 au château Tenet à Mérignac**

Jacques DESBORDES, Président





MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION des PEP 33

Association Départementale des PUPILLES de l'Enseignement Public de la Gironde
70 rue du Château d'Eau 33000 BORDEAUX

Assemblée Générale du 19 septembre 2015

actualisée juin 2016

1	élue	AZEVEDO VERMANDEL Clara	54 rue Pierre Duhem 33000 BORDEAUX	clara_azevedo_v@hotmail.com
2	élu	CASES Michel	rue des fauvelles 33700 MERIGNAC	michelcases@aol.com
3	élue	DARROUZES Janine	5 rue Gondalma 33200 BORDEAUX	j.darrouzes@orange.fr
4	élu	DAUDIGNON Serge	1 pièce carré 33210 ROAILLAN	serge.daudignon33@orange.fr
5	élue	DESSAUX Monique	41 rue Auguste Ferré 33110 LE BOUSCAT	monique.dessaux@gmail.com
6	élu	GESLIN Loïc	47 avenue de la Forêt 33700 MERIGNAC	lgeslin@oec-aquitaine.fr
7	élue	LETANG Marie Antoinette	50 rue Soubiras 33200 BORDEAUX	maoletang@voila.fr
8	élu	MARRE Christian	52 boulevard Pierre Despagne 33510 ANDERNOS LES BAINS	ch.marre@lespep33.org
9	élu	MAURIN Vincent	10 rue Champlain 33300 BORDEAUX	maurin.bacalan@wanadoo.fr
10	élu	MAZAGOT Pierre	37 avenue de Beutre 33600 PESSAC	pierre.mazagot@bbox.fr
11	élu	MEUNIER Yves-Laurent	7 rue du Pré des Places 33440 AMBARES ET LAGRAVE	yveslaurent.meunier@gmail.com
12	élue	MONFERRAND Marie	4 chemin du Mauriet 33160 SAINT MEDARD EN JALLES	marie.monferrand@wanadoo.fr
13	élue	MOREL Marie-Thérèse	17 allée Pierre Mendès France 33370 ARTIGUES PRES BDX	mt.morel@lespep33.org
14	élu	NICOLAS Dominique	16 Bois Pellé 33620 MARCENAI	dnicolas@galilee.fr
15	élue	PISTER Raphaëlle	43 rue bouffard 33000 BORDEAUX	praphaëlle@yahoo.fr
16	élu	TOURNEMOULY Gérard	24 rue Anatole France	gerard.touenmouly@laposte.net

ORGANISATIONS

1	désigné	DDEN	NOUVEAU Jacky	Centre R. Pujol –rue Tulipes 33320 EYSINES	nouveau.jacky@sfr.fr
2	désigné	FCPE	WEIL Jean Pierre	114 rue St Genès 33000 BORDEAUX	rubis2007@yahoo.fr
5	désigné	MAE	LAPEYRERE Nathalie	44-50 bd George V 33000 BORDEAUX	nathalie.lapeyriere@wanadoo.fr
6	désigné	MGEN	DOUX Marie Claire	185 bd du Mal Leclerc 33000 BORDEAUX	claire.marmande-doux@numericable.fr
5	désigné	CONSEIL DEPARTEMENTAL	AJON Emmanuelle	116 boulevard Jules Simon	emmanuelle.ajon@gironde.fr

Composition du Bureau

Président : Gérard TOURNEMOULY
Vice-président : Vincent MAURIN
Vice-président : Christian MARRE
Secrétaire Générale : Loïc GESLIN
Secrétaire Adjoint : /
Trésorier Général : Michel CASES
Trésorière Adjointe : Jeannine DARROUZES

Fait à Bordeaux, le 22.09.2016
 Le Président, G. TOURNEMOULY

**Recommandations
des bonnes pratiques professionnelles
ANESM**

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Les attentes de la personne et le projet personnalisé

OBJET

Cette recommandation, dans le droit fil des principes de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, propose aux professionnels des principes, des repères et des modalités pratiques pour associer étroitement les personnes étape par étape, à la construction de leur projet, à sa mise en œuvre, et enfin à son évaluation.

Elle vise à :

- faciliter la participation des personnes tout au long de la démarche du projet les concernant ;
- soutenir les professionnels dans leurs pratiques et les aider à mettre en œuvre ce droit des personnes à participer à leur projet ;
- interroger l'organisation et le fonctionnement des établissements et services pour favoriser la personnalisation de l'accompagnement ;
- contribuer à la clarification des termes utilisés et proposer des repères communs utiles au dialogue entre les différentes parties prenantes.

DÉFINITION

Les professionnels ont défini, depuis de nombreuses années, des principes d'intervention associant les personnes accompagnées aux décisions les concernant. Néanmoins, des évolutions sociétales et législatives importantes ont donné une nouvelle actualité à ce thème, en particulier le renforcement des droits des usagers, notamment :

- 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, respectant son consentement éclairé (ou, à défaut, celui de son représentant légal) ;
- le droit d'exercer un choix dans ces prestations adaptées (dans le respect de l'éventuel cadre judiciaire) ;
- le droit de participation directe de l'utilisateur ou de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui le concerne.

Selon les missions de l'établissement/service, le projet qui concerne la personne a différentes appellations.

Le terme de « projet personnalisé » a été retenu dans cette recommandation pour qualifier la démarche de co-construction de ce projet entre la personne accueillie/accompagnée (et son représentant légal) et les équipes professionnelles.

Le terme de projet d'accueil et d'accompagnement introduit par la loi du 2 janvier 2002, s'il présente l'intérêt d'être commun à l'ensemble du secteur social et médico-social, n'a pas été retenu car il est peu utilisé sur le terrain.

Par ailleurs, le terme « projet personnalisé » témoigne explicitement de la prise en compte des attentes de la personne (et/ou de son représentant légal) et englobe la question de l'individualisation. Il permet également d'inclure différents volets plus spécifiques dont il organise l'articulation (volet éducatif, pédagogique, de soins...). Enfin, ce terme figure dans le cahier des charges de l'évaluation externe.¹

¹Décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Synthèse

Repères et principes

— p. 13/p. 18

Les repères

Au-delà de l'usager, la personne et ses attentes

Le travail des professionnels consiste à :

- aider la personne à affiner sa compréhension de sa situation, exprimer ses attentes et construire avec elle le cadre d'un accueil et d'un accompagnement personnalisés ;
- créer un cadre facilitant l'expression différenciée des attentes de la personne, de ses proches et de son représentant légal.

Un droit, pas une obligation

Les professionnels encouragent les personnes à participer et facilitent leur expression, mais ne peuvent en aucun cas les obliger à participer.

Projet personnalisé et contrat de séjour

Le contrat de séjour/Document Individuel de Prise en Charge (DIPC) et le projet personnalisé (PP) sont deux modalités d'engagement différenciées et articulées.

Le contrat de séjour/DIPC mentionne l'existence du PP, les objectifs et les prestations adaptées. Il ne reprend pas intégralement le PP (analyse préalable de la situation, modalités de mise en œuvre...).

Le PP constitue une démarche répondant à plusieurs principes (cf. infra). Il a son propre rythme, fonction de chaque personne, alors que le contrat de séjour/DIPC doit être révisé annuellement.

Les principes retenus

Une démarche dynamique de co-construction du PP issue d'un dialogue régulier

Le projet est une démarche dynamique de co-construction qui tente de trouver un équilibre entre différentes sources de tensions à géométrie variable selon les situations et les périodes entre les personnes, leur entourage et les divers professionnels amenés à les accompagner.

La pertinence du PP doit être interrogée régulièrement afin d'être ajustée au regard de l'évolution de la situation de la personne, de ses attentes et du contexte.

Ce dialogue crucial permet aux professionnels de respecter les souhaits des personnes et de leurs proches, de prendre en compte les évolutions et d'ajuster le projet de manière dynamique.

La recherche de la participation la plus forte de la personne

L'élaboration et la mise en œuvre du PP passe par :

- une information préalable et adaptée ;
- la recherche de formes de communication diversifiées et adaptées aux capacités d'expression et d'élaboration des personnes, et au niveau de maturité des mineurs ;
- un questionnement régulier de la personne favorisant son expression et son autonomie.

Les tiers (entourage, intervenants à domicile, représentants légaux) peuvent jouer un rôle dans la mise en place concrète de la participation des personnes.

Plus les parties prenantes impliquées dans le projet de la personne sont nombreuses (représentant légal, proches, magistrats, prescripteurs...), plus il faudra s'assurer :

- de sa compréhension du rôle de chaque partie prenante ;
- que sa parole soit entendue par chacune d'elle ;
- du respect de son souhait de confidentialité (dans les limites des dispositions légales ou décisions judiciaires) ;
- du respect de son confort de vie et de ses attentes principales.

Une dynamique souple et adaptée au rythme de la personne

Le processus du PP doit pouvoir intégrer les divers événements susceptibles de se produire dans le parcours de la personne. Ces éléments peuvent faire évoluer ses attentes et son implication. Aussi, l'accompagnement du PP nécessitera des pratiques diverses : écoute, stimulation, recadrage, attente ou simple présence bienveillante.

L'ensemble des professionnels est concerné

Si le responsable et le personnel d'encadrement sont garants de la démarche, chaque professionnel en contact avec la personne doit pouvoir avancer ses propositions et analyses. Celles-ci seront prises en compte quelle que

soit la qualification des professionnels. Il convient donc de solliciter et de faciliter la prise de parole de chacun et de solliciter systématiquement l'expression des professionnels de proximité.

La participation de la personne tout au long de la démarche

→ p. 19/p. 32

Il convient de différencier les phases indispensables à la dynamique du PP, afin d'en faciliter une meilleure compréhension et assimilation par la personne.

Les premiers contacts

Être attentif aux premiers contacts

Il s'agit de construire les bases d'une alliance dynamique entre la personne et les professionnels. Un équilibre doit être recherché pour connaître les attentes de la personne et mettre en perspective les divers éléments du PP sans être intrusif ou encore avoir une vision totalisante de leur vie.

Réunir les conditions pour l'expression des attentes

Il convient :

- de repérer et respecter le temps nécessaire à la personne pour se poser et entamer un dialogue avec les professionnels ;
- d'alterner temps d'échanges et de réflexion personnelle, afin de permettre à la personne de se faire une opinion. Ses attentes ne pourront pas toujours être reprises « telles quelles ». Un dialogue avec les professionnels devra alors être mis en place pour repenser et réajuster les propositions.

Des supports de nature à faciliter son expression et lui permettre de mieux dégager et hiérarchiser ses attentes peuvent être utilisés.

L'analyse de la situation

L'objectif de cette phase est d'aboutir à une analyse partagée permettant la co-construction du projet. Il s'agit

de dégager une vision prospective de l'évolution de la situation (atouts et difficultés), de construire les bases d'un projet ouvert et de préparer le choix des objectifs et des modalités d'action.

Utiliser l'expertise de la personne

La personne possède une connaissance intime de sa situation, dont il est illégitime et contre-productif de se passer. Ses compétences d'analyse doivent être repérées, travaillées et mobilisées.

Une information claire et intelligible sur le cadre institutionnel, l'offre de prestations et le type d'accompagnement doit permettre à la personne de se représenter concrètement ce qui est possible et accessible.

Des supports adaptés pourront être utilisés pour faciliter son analyse des ressources et appuis sur lesquels elle pourra compter, les difficultés et incertitudes qu'elle est susceptible de rencontrer et lui permettre de mesurer les avantages et inconvénients des réponses possibles.

Les entretiens avec la personne doivent être organisés à des moments favorables, sur un temps optimal, dans un lieu adéquat et avec un nombre limité de participants.

Il convient d'associer la personne au travail de recueil d'informations des partenaires. Son accord ou celui de son représentant légal est nécessaire pour tout partage d'informations qui la concernent. Elle est consultée à minima sur le choix et l'étendue du recueil d'information auprès des partenaires, afin de vérifier son souhait ou son refus de travailler dans la continuité de l'accompagnement précédent. Autant que faire se peut, la personne est elle-même le vecteur des informations émanant des partenaires.

Recueillir les seules informations nécessaires

Le recueil d'informations doit permettre aux professionnels de :

- disposer des informations nécessaires à l'ajustement des prestations et de l'accompagnement ;
- respecter simultanément l'intimité des personnes et leur droit à une certaine réserve, ainsi que leur laisser la possibilité de repartir sur de nouvelles bases.

Synthèse

Utiliser l'expertise de l'entourage

La personne peut choisir la personne de son environnement relationnel susceptible de l'aider dans ses choix ou de l'accompagner dans les échanges avec les professionnels.

Les proches des personnes n'ayant pas accès au langage seront particulièrement mobilisés.

Même en cas de présence d'un représentant légal, il peut être proposé à la personne d'autres soutiens : entourage, bénévoles au sein de la structure...

Repérer les habitudes de vie

Les équipes sont attentives au repérage des habitudes de vie de la personne, à son cadre de vie et au recueil de ce qui a du sens pour elle ou une importance affective.

Faciliter l'expression de tous les professionnels concernés

L'objectif de cette phase est de parvenir à une analyse partagée au sein des équipes. Les réunions d'équipe sont l'occasion pour chacun, quelle que soit sa fonction, d'exprimer son point de vue en veillant à distinguer les faits de leur interprétation. Les échanges devront être suffisamment approfondis pour aboutir à un consensus et permettre de dégager des lignes directrices claires.

La phase de co-construction du projet personnalisé

Se placer en position de reconnaissance mutuelle

La co-construction du projet se fonde sur une reconnaissance mutuelle de la personne et des professionnels.

Intégrer au mieux les habitudes de vie

Les habitudes de vie, si elles ne portent pas préjudice à la personne ou à son environnement, doivent être respectées. En cas d'habitudes problématiques (toxicomanie, personnes vivant dans la rue...), une acceptation provisoire peut permettre de bâtir un premier lien susceptible de faire évoluer ces modes de vie.

Oser aborder les questions « sensibles »

Lorsque la personne désire aborder des sujets sensibles (sexualité, relations familiales, vie affective ou religion...)

mais hésite à le faire, il revient au professionnel de prendre l'initiative et de susciter le dialogue. L'analyse des pratiques pourra aider chaque professionnel à ajuster son positionnement sur ces questions.

Faire émerger des propositions nouvelles

Elles sont le fruit du dialogue avec la personne et doivent être au plus près de ses attentes. Si elles dépassent la mission de l'établissement, des solutions seront recherchées auprès d'autres structures/dispositifs.

Encourager des essais

Une mise en situation de la personne sera recherchée, afin de la rendre active et l'aider à affiner son analyse et ses représentations. Insister sur le caractère d'essai relativise l'échec éventuel, qui devient un « problème à résoudre ensemble ». L'essai s'inscrit dans la mise en œuvre des objectifs du PP.

La phase de décision

L'existence et les contraintes du cadre réglementaire (ce qu'il permet, limite voire interdit) seront clairement expliquées aux personnes par les professionnels.

Inviter systématiquement la personne à participer à la prise de décision

Plus la décision « impacte » la vie de la personne, plus celle-ci y sera associée de près, dès lors qu'elle l'accepte et dans le respect du cadre judiciaire. En cas de désaccord entre les professionnels et la personne, des « périodes d'essai » et d'alternances peuvent être aménagées, pour en comprendre l'origine et rapprocher les points de vue.

Dégager des objectifs issus du dialogue

Ces objectifs, témoins de l'engagement des équipes auprès de la personne, sont concrets, adaptés à sa situation et respectueux de son intimité. Les objectifs visant à restaurer l'estime de soi et la prise d'initiative sont à prioriser.

Dans le cadre d'une décision de justice, expliquer et laisser le maximum d'autonomie

Les décisions prises par d'autres dans l'intérêt de la personne, le cadre dans lequel elles interviennent et les fonctions de chacun, lui sont expliquées lors des entretiens.

À l'intérieur de ce cadre, l'autonomie de la personne doit pouvoir s'exprimer et se développer. La contrainte qui résulte de ces décisions sera intégrée au PP mais ne sera pas renforcée par les modalités d'accompagnement.

En cas de déficit de l'offre ou d'une attente prolongée, prévoir des aménagements spécifiques

En cas de décisions prises par défaut, celles-ci seront expliquées à la personne et des aménagements transitoires pourront être prévus, afin que dans cette période d'attente, les actions décidées aient un caractère stimulant pour elle.

Repérer des zones de vigilance

Certains périodes, actions ou microprojets peuvent requérir une attention particulière et sont, si leur déroulement ne produit pas les effets positifs voulus, susceptibles de modifier le projet.

| La mise en œuvre du projet personnalisé

Entre ce qui a été construit et la réalité de la mise en œuvre, les différences peuvent être importantes et des ajustements rapides peuvent s'avérer nécessaires.

Être attentif à la mise en place

Les professionnels seront attentifs aux premiers temps de la mise en place du PP, notamment sur les zones de vigilance éventuellement repérées.

Encourager un rôle actif des personnes dans la mise en œuvre

L'intervention des équipes respectera le confort de vie des personnes et favorisera leur autonomie. Si celles-ci font preuve d'une implication qui s'érode, les professionnels doivent repérer les facteurs de ce repli et l'interroger.

Coordonner le projet et garantir la mise en œuvre

Le coordinateur du PP est l'interlocuteur privilégié des parties prenantes au projet. Il veille au déroulement des phases du projet et à la cohérence des interventions et fait en sorte d'associer les professionnels intervenant à temps partiel ou ne participant pas aux réunions du PP.

L'ensemble des professionnels doit néanmoins maintenir un lien attentif avec la personne. Celle-ci reste par ailleurs libre de choisir un moment et un professionnel, qui ne sont ni les moments officiels de bilan, ni le coordonnateur désigné, pour exprimer son avis ou formuler ses attentes.

Suivre le projet personnalisé

Les modalités de suivi et la programmation des entretiens sont prévues dès l'élaboration du projet. L'avancement des objectifs et la cohérence de l'accompagnement sont néanmoins suivis au regard de l'évolution la situation.

La personne est étroitement associée au suivi du projet : participation aux temps de suivi, soutien éventuel par des tiers lors des bilans, aide à sa réflexion par tous moyens.

Accompagner les propositions d'interruption

Une rencontre est organisée avec la personne. Les conséquences sur le PP sont analysées avec elle. Des solutions alternatives sont recherchées et lui sont explicitées. L'équipe peut également l'accompagner dans la recherche de solutions ou l'orienter vers un lieu-ressource.

| La co-évaluation du projet personnalisé

Le projet est co-évalué par la personne, son représentant légal, les professionnels et les partenaires concernés. À la demande de la personne, ses proches peuvent être associés. Les parties prenantes échangent sur la réalisation des objectifs, repèrent les effets, produisent une analyse et réinterrogent les hypothèses. Les résultats de la co-évaluation permettent de définir de nouveaux objectifs, d'adapter l'accompagnement.

Adapter la périodicité de l'évaluation

La périodicité de l'évaluation est propre à chaque projet, mais a minima annuelle. La personne est informée de la finalité et des modalités d'évaluation dès sa construction.

Faciliter la réflexion de la personne

Des supports de questionnement et d'analyse évaluative (écrits ou autres) sont proposés à la personne et à ses proches pour leur permettre de mener leur propre analyse, d'être force de proposition et de contribuer à la fixation de nouveaux objectifs ou de nouvelles orientations.

Synthèse

Permettre à la personne de formuler ses nouvelles attentes

Sur la base de la co-évaluation, les professionnels veilleront à ce que la personne puisse formuler de nouvelles attentes qui permettront d'actualiser le PP. En cas d'orientation vers un nouvel établissement/service, « ce à quoi la personne tient » est, sous réserve de l'accord de la personne, inscrit dans le dossier d'orientation pour une prise en compte par la nouvelle équipe.

La rédaction du projet personnalisé

Rédiger l'ensemble du projet permet de disposer d'un document commun qui facilite son suivi et son évaluation. Ce support écrit doit :

- permettre de suivre la progression du projet en gardant trace des différentes phases de co-construction ;
- faire apparaître de manière claire la contribution des différentes parties prenantes, en particulier les attentes et contributions de la personne. En cas de refus de la personne, ce choix est respecté et inscrit dans le PP.

Séparer clairement les faits et leur analyse

Cette précaution permet, lors du temps de suivi/évaluation, de vérifier la pertinence de l'analyse et des hypothèses de travail.

Écrire dans le respect des personnes

Le projet a vocation à engager les parties prenantes mais non à obliger, il ne doit pas être transformé en injonction. Le choix des mots valorisera des termes dynamiques et non blessants. Il convient d'éviter un style trop administratif ou un vocabulaire trop technique.

Inviter la personne à conserver un exemplaire du PP

Un exemplaire actualisé du PP sera remis à la personne. Si elle préfère le confier à l'établissement/service, les conditions seront réunies pour lui en faciliter l'accès.

La contribution des projets personnalisés au projet d'établissement ou de service

→ p. 33/p. 36

PP et projet d'établissement/de service (PE-PS) s'enrichissent mutuellement. Les PP sont également liés aux autres outils d'information, d'expression et de participation des usagers prévus par la loi 2002-2².

Se doter de principes d'intervention communs

Le PE-PS intègre une réflexion des équipes sur leurs principes d'intervention auprès des personnes (déclinaison concrète des droits des usagers, définition de la fonction de coordinateur de projet/référent...).

Le sens général de la démarche du PP, la procédure et le rôle de chaque partie prenante sont inscrits dans le livret d'accueil.

Analyser les évaluations des projets personnalisés

Les informations récurrentes issues des résultats des évaluations pourront enrichir la réflexion sur l'amélioration des pratiques, des prestations et de l'organisation des professionnels.

Un bilan des attentes non satisfaites permet de mettre en évidence les attentes récurrentes pour lesquelles des réponses pourront être proposées. Il convient de différencier les attentes à faire remonter aux décideurs locaux et les attentes à prendre en compte lors de la réactualisation du PE-PS.

² Livret d'accueil, Charte des droits et libertés, règlement de fonctionnement, Contrat de séjour, DiPC.

Utiliser les résultats des enquêtes de satisfaction

Ces résultats pourront permettre de repérer des pistes pour l'amélioration de la dynamique et de l'organisation des PP. L'intérêt des supports utilisés pour faciliter la réflexion des personnes dans la démarche du PP pourra être questionné à l'occasion de ces enquêtes.

Mener une réflexion autour du recueil, de la circulation et de la conservation des informations contenues dans le projet personnalisé

Le questionnement suivant est susceptible de permettre aux équipes de se donner un cadre conforme au droit et à l'éthique :

- la nature des informations nécessaires aux PP et les moyens de se les procurer tout en associant au maximum les personnes et en respectant leurs droits et ceux de leurs proches ;
- la distinction entre informations objectives et analyses plus subjectives ;
- les règles de partage de l'information en interne, avec les partenaires et leur conformité avec les droits des usagers ;
- les règles permettant de préserver la discrétion autour des informations liées aux PP.

Mobiliser le conseil de la vie sociale (CVS)

Le CVS (ou l'instance qui en tient lieu) peut être associé à la réflexion pour améliorer la qualité du dialogue entre la personne, ses proches et les professionnels. Il pourra notamment être mobilisé sur le bilan global des attentes non satisfaites afin de proposer des pistes de réponses et les supports d'aide à l'auto-questionnement des personnes.

Les associations représentant les usagers, ou à défaut, celles représentant les familles et les bénévoles proches des usagers peuvent également être associées à ces travaux. ■

Pour en savoir plus

Les attentes de la personne et le projet personnalisé
Anesm, décembre 2008, 46 p.
www.anesm.sante.gouv.fr

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service

OBJET

Les propositions de cette recommandation visent à :

- définir les notions d'établissement, de service et de projet ;
- mettre en évidence la dynamique du projet, et éclairer l'articulation entre les réflexions actuelles concernant les pratiques de l'intervention sociale ou médico-sociale, et l'inscription de ces orientations dans un document cadre ;
- stabiliser une méthodologie, car la rédaction d'un projet d'établissement ou de service est aussi affaire de méthode.

Cette recommandation concerne les établissements et services au sens du Code de l'Action Sociale et Familiale (art. L312-1).

DÉFINITION

« **P**our chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Ce projet est établi pour une durée maximale de 5 ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »¹

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

Le projet d'établissement ou de service est un outil dynamique qui garantit les droits des usagers dans la mesure où il définit les objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

Inscrit dans une démarche participative, le projet d'établissement ou de service est le principal document à visée intégratrice, tant sur le plan du sens de l'activité que de l'organisation du travail.

¹Code de l'Action Sociale et Familiale, article L311-8

Synthèse

Les principes fondant le projet d'établissement ou de service

→ p.15/p.26

Une démarche et un document de référence

Le projet d'établissement ou de service (PE-PS) pose les principes d'action et les orientations stratégiques pour les 5 ans à venir.

Il constitue un texte ayant valeur de référence. Il est un repère qui permet d'être réactif aux changements extérieurs.

Une articulation avec les évaluations internes et externes

Le PE-PS doit nourrir l'évaluation à plusieurs niveaux :

- il constitue une base documentaire à partir de laquelle les questions évaluatives seront posées ;
- il comporte des tableaux de bord qui, renseignés et repris annuellement dans les rapports d'activité, serviront de base aux évaluations ;
- il définit les objectifs à atteindre qui font l'objet d'un bilan/évaluation à terme. Chaque objectif est donc accompagné d'indicateurs de suivi et d'évaluation.

Inversement, l'évaluation est une base d'actualisation du PE-PS. Il intègre les résultats de l'évaluation antérieure (interne/externe) et reprend les outils d'analyse et tableaux de bord.

Un projet intégrant les évolutions majeures du secteur

Le PE-PS intègre les évolutions des publics accueillis et leur propose une place identifiée pour son élaboration. Il identifie l'évolution des moyens et articule l'activité de l'établissement/service avec des nouveaux modes de coopération. Le PE-PS développe les nouveaux modes d'encadrement (anticipation des évolutions de l'organisation en termes de compétences à développer ou à s'adjoindre) venant répondre aux évolutions identifiées.

Une élaboration reposant sur la participation active des parties prenantes

Un engagement fort de la part des dirigeants (directeurs et administrateurs) est nécessaire au bon déroulement de la démarche.

L'élaboration d'un PE-PS est basée sur la participation de l'ensemble des parties prenantes :

- les professionnels sont des ressources clés pour nourrir le PE-PS d'un savoir collectif interdisciplinaire relatif aux attentes, besoins et réponses à apporter aux personnes accompagnées. Des groupes de travail permettent la représentation et contribution de toutes les fonctions des professionnels de l'établissement ou du service ;
- la participation des usagers et/ou de leurs représentants légaux est essentielle pour s'adapter à leurs besoins et attentes. Ceux-ci sont associés aux thématiques centrales du PE-PS ;
- les partenaires, bénévoles et stagiaires peuvent être associés au PE-PS.

Il revient au comité de pilotage de décider de la forme selon laquelle il souhaite organiser la contribution de chaque partie prenante : entretiens, groupes de travail et débats, enquêtes de satisfaction, recherches documentaires, étude des besoins des publics...

Les thématiques à traiter

→ p.27/p.48

L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire

Un PE-PS présente synthétiquement les repères historiques, les évolutions majeures de l'établissement/service en lien avec celles des publics, de l'environnement socio-économique et des politiques sociales.

Il convient de s'assurer de la cohérence entre les valeurs défendues par l'organisme gestionnaire et les principes d'intervention de la structure.

Les missions

Faciliter l'adéquation entre l'autorisation et la pratique de l'établissement/service

Une progression constante des pratiques et modes d'accompagnement permet de s'adapter aux attentes des publics. Rester en adéquation avec un public qui peut évoluer rend possible la renégociation d'une autorisation plus conforme aux besoins du public.

Lorsqu'une renégociation s'avère inévitable, il est judicieux de définir explicitement les évolutions souhaitables en termes de positionnement de l'établissement/service et d'obligation de conventionner sur les évolutions juridiques avec tel ou tel type de partenaires.

Replacer les missions dans le contexte juridique et institutionnel

Plusieurs repères juridiques sont à citer explicitement dans le PE-PS :

- la définition juridique de l'établissement/service (au sens du CASF) ;
- l'adéquation entre l'offre de service de la structure et les orientations des schémas régionaux ou départementaux ;
- les articles des autorisations, habilitations ou circulaires qui définissent le type de public accueilli, le nombre de places/mesures, et éventuellement les modalités particulières de prise en charge ;
- Les conventions qui lient l'établissement/service à d'autres institutions.

Le public et son entourage

Décrire le public accueilli par des caractéristiques spécifiques et des dynamiques de parcours

L'élaboration du PE-PS est l'occasion d'actualiser la connaissance du public accueilli.

Les caractéristiques intrinsèques du public sont précisées, les évolutions anticipées et les dynamiques de parcours identifiées.

Favoriser l'expression et la participation des usagers

Le PE-PS précise comment les usagers exercent leur droit de participation et sont encouragés à s'exprimer

sur le fonctionnement de l'établissement, leurs besoins et leurs attentes.

Sur le plan individuel, cette participation se fait notamment à travers une élaboration conjointe du projet personnalisé.

Sur le plan collectif, sont précisés le CVS et les autres formes de participation mises en place pour recueillir les avis et propositions des usagers (enquêtes de satisfaction, groupes participatifs, etc.).

Préciser la place de l'entourage²

Le PE-PS définit la place accordée aux parents, familles, ami(e)s et aux représentants légaux. Les modalités de coopération et de maintien des liens avec l'entourage sont précisées et illustrées concrètement.

La nature de l'offre de service et son organisation

La nature de l'offre de service

L'offre de service se définit comme les caractéristiques générales de l'accompagnement, prestations et activités mises en œuvre par l'établissement/service. Elle est décrite du point de vue de l'utilisateur : service rendu, activités y concourant.

L'accent est mis sur la cohérence des activités et des prestations proposées, pour montrer l'efficacité de la prise en charge dans sa globalité.

L'organisation interne de l'offre de service

Le PE-PS inscrit les différentes interventions à l'intérieur d'un projet global et cohérent qui définit toute l'organisation de l'établissement/service à travers :

- ses modalités d'admission ;
- ses différents volets techniques (par exemple : projet de soins, projet de vie, projet pédagogique, projet thérapeutique, projet d'animation) ;
- son organisation des différents groupes/unités de vie ;
- ses moyens matériels permettant la réalisation des missions (locaux, véhicules...).

²Pour les structures présentant des situations plus complexes, notamment liées à l'accompagnement de mineurs, il est plus approprié de se reporter à la recommandation Anesm « L'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du placement ».

Synthèse

L'ancrage des activités dans le territoire : partenariats et ouverture

Il convient d'analyser les spécificités et plus-values du territoire ainsi que les coopérations à poursuivre ou à mettre en œuvre.

Concernant les partenariats liés aux missions, il est pertinent :

- de distinguer clairement les partenariats obligatoires et d'en analyser finement les engagements réciproques ;
- d'identifier le mode de relation avec ces structures/intervenants : partenariats formalisés ou non, implication directe des professionnels, relations informelles... ;
- d'analyser les apports réciproques, pour les usagers comme pour les professionnels.

Les principes d'intervention

Ces principes fondent les pratiques professionnelles quotidiennes. Ils reposent sur des réflexions théoriques partagées par l'équipe (prise de risque éducatif), des valeurs communes (laïcité), des injonctions légales ou réglementaires (principe de sécurité des résidents).

Le PE-PS explicite la manière dont l'établissement/service prend en compte les paradoxes propres à la prise en charge (équilibre à trouver entre liberté et sécurité, personnalisation de l'accompagnement et vie en collectivité...). Chaque structure apporte sa réponse, qui constitue en quelque sorte sa carte d'identité, son positionnement éthique et technique.

La définition de ces principes s'accompagne d'une réflexion sur leur traduction concrète dans des modalités de travail.

Les professionnels et les compétences mobilisées

Cette thématique peut faire l'objet d'un volet social du PE-PS, présentant la politique sociale de la structure qui traitera notamment :

- des compétences et des qualifications mobilisées pour mettre en œuvre l'offre de service (« tableau des emplois », par exemple) ;

- des fonctions, responsabilités et délégations qui clarifient les fonctions (organigramme, par exemple) ;
- de la dynamique du travail d'équipe (transmissions, mise en lien, coordination, par exemple) ;
- des dispositifs qui favorisent l'interdisciplinarité, le croisement des regards et des savoirs, la confrontation des pratiques et la coordination entre professions différentes ;
- des actions de formation, de valorisation des acquis professionnels et de soutien aux équipes (supervisions, analyses des pratiques, participation à des recherches, etc.) ;
- des modalités de travail en réseau et en partenariat ;
- du positionnement des professionnels à l'égard des usagers.

Les objectifs d'évolution, de progression, de développement

Les perspectives de développement et d'amélioration constituent une partie importante du PE-PS. Celles-ci peuvent être de nature diverse : ajustement aux besoins (actuels ou à prévoir), amélioration de la qualité des pratiques ou de l'organisation, développement ou amélioration des partenariats, accueil vers d'autres publics.

Les objectifs définis doivent être pragmatiques et réalisables d'ici la réactualisation du PE-PS ou de la prochaine évaluation. Ils sont à mettre en œuvre sous la forme de fiches-actions (rassemblées en un plan d'actions)³.

Les nouvelles activités ou prestations mises en place seront évaluées avant d'en décider la poursuite et le développement éventuels.

L'organisation de la démarche

— p. 49/p. 58

Poser le cadre

La mise en place du pilotage de projet

Un comité de pilotage est installé au lancement des travaux. Il composé de professionnels, de représentants

³Se reporter à la recommandation « Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » pour des exemples de fiche action et de plan d'action (annexes pp. 67-68).

de l'organisme gestionnaire et de représentants des usagers. Il décide de la méthode de travail et du calendrier, s'assure du processus de mise en œuvre, priorise les thématiques, et pré-validate les écrits.

Le lancement de la démarche

Une réunion générale associant le personnel, les représentants des usagers et les administrateurs est organisée afin de donner le coup d'envoi symbolique de la démarche et de présenter la méthode et le calendrier.

La définition des modalités de travail

L'élaboration du PE-PS repose sur l'organisation de groupes de travail et sur les tâches assignées (recueil des données, analyse des enjeux, repérage des prestations, production des principes d'intervention...).

Une communication doit être organisée au sein de la structure afin que chaque protagoniste (professionnel, usager, administrateur...) puisse avoir connaissance de la réflexion en cours.

Les instances et procédures de validation

Le PE-PS est validé par les instances dirigeantes, après consultation des usagers et avant diffusion officielle interne et externe.

Procéder par étapes

Le processus d'élaboration se décompose en plusieurs étapes :

1. l'analyse préalable caractérise les besoins du public, les ressources locales et territoriales ;
2. l'identification des enjeux propres à la structure et la définition des thèmes prioritaires sont mis en débat ;
3. l'organisation de groupes de travail est ciblée et les séances de travail préparées en amont (meilleure efficacité) ;
4. la rédaction est confiée de préférence à une seule personne (exigence d'homogénéité). Elle doit faire l'objet d'échanges entre le rédacteur, le comité de pilotage et les groupes de travail ;
5. la validation comprend deux étapes : la vérification technique (comité de pilotage) et la validation politique (instances dirigeantes) ;

6. le suivi est confié à une instance dédiée ;

7. l'actualisation prend la forme d'une véritable révision, ou d'une simple mise à jour des données et du plan d'actions.

Repérer et mobiliser les moyens disponibles

L'élaboration du PE-PS est une obligation légale. Cependant, des facteurs tels que la taille, les qualifications des personnels ou les modalités d'intervention (à domicile/ en établissement) impactent fortement la capacité concrète des structures à mettre en œuvre le projet. Il faut ainsi ajuster la démarche et la production attendue aux moyens dont la structure dispose, tant sur le plan des thématiques et enjeux concrets, que sur le plan des méthodes de travail à mettre en place.

La mise en forme et les usages du document

→ p.59/p.64

La mise en forme du document

Certains éléments ne doivent pas être oubliés dans la rédaction du PE-PS :

- le nom usuel, le type d'établissement ou de service (Finess), l'adresse et les principales coordonnées, le nom et la raison sociale de l'organisme gestionnaire apparaissent dès la première page ;
- les dates de validité de projet ;
- le contenu du projet est étayé par des photographies, graphiques et témoignages ;
- la formalisation des objectifs sous forme de fiches-actions.

Il peut être intéressant d'élaborer un document exhaustif et une synthèse reprenant les éléments principaux, notamment les objectifs d'évolution.

Synthèse

Le PE-PS : un outil de management, de positionnement et de communication

Un outil de management

Le PE-PS permet au professionnel de repérer à la fois le sens de son action et sa place dans l'organisation. Le professionnel s'approprie ainsi les évolutions auxquelles il va participer, les objectifs et moyens affectés à cette évolution. Pour qu'il remplisse ce rôle d'intégration, le PE-PS est présenté à chaque nouvel embauché.

Le PE-PS constitue un outil de conduite du changement, s'appuyant sur le plan d'actions et les fiches-actions élaborées.

Un outil institutionnel de positionnement et de négociation

Le PE-PS est un document de référence. Il régit les relations avec les partenaires, les autorités et les collectivités publiques.

Un outil de communication

Le PE-PS est mis à disposition des personnels, des partenaires, des personnes accompagnées et de l'entourage. ■

Pour en savoir plus

Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service, Anesm, mai 2010, 76 p.
www.anesm.sante.gouv.fr

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement

OBJET

Cette recommandation a pour but de promouvoir des pratiques professionnelles qui permettent un juste équilibre entre l'accueil collectif proposé et l'objectif de personnalisation de la prestation, afin de réduire les risques propres à la vie en collectivité. Elle permet d'interroger concrètement les rapports entre l'individu et le collectif au regard notamment du projet d'établissement.

Cette recommandation est un outil de réflexion, d'action et d'évaluation pour l'ensemble des établissements accueillant les usagers en collectivité. Son utilisation doit être adaptée par chaque équipe en fonction du projet d'établissement et selon les spécificités de chaque structure, notamment le type de publics accueillis et la taille de l'établissement.

DÉFINITION

Concilier la vie en collectivité et la personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement, dimension fondamentale de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, conduit à se situer dans une approche complexe des interactions qui lient individu, groupe(s) et société, en envisageant les tensions entre l'individuel et le collectif dans leur articulation.

La complexité du rôle des professionnels réside dans le dépassement des tensions entre point de vue individuel et point de vue collectif :

- attentes et besoins singuliers de la personne, droits et liberté, autonomie d'une part ;
- logiques organisationnelles et fonctionnelles de la collectivité, obligations et règles sociales d'autre part.

Cette recommandation vise à développer les interactions positives entre la vie en collectivité et la personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement à un triple niveau :

- limiter les obstacles et les freins à la personnalisation inhérents à la vie en collectivité ;
- déterminer des formes d'accueil favorisant une vie collective de qualité ;
- développer les éléments structurants de la vie en collectivité, pour contribuer à la construction et au bien-être de chacun.

Les modalités de mise en œuvre qu'elle préconise reposent sur différents principes directeurs :

- les équilibres entre protection et autonomie ;
- l'apport du lien social et du groupe ;
- la dignité de chacun, fondée notamment sur le respect de son intimité et de sa vie privée.

Cette recommandation présente les modalités pratiques de mise en œuvre de la conciliation entre vie collective et personnalisation, en trois parties :

- intimité, vie privée et personnalisation ;
- l'individu au sein de la vie collective ;
- le cadre de la vie collective permanent.

Synthèse

Intimité, vie privée et personnalisation

— p.14/p.21

La personnalisation de l'arrivée

L'arrivée de la personne au sein de la collectivité est une phase délicate durant laquelle il est recommandé d'accompagner l'usager dans la création et l'appropriation de son espace personnel.

Préparer avec la personne son arrivée au sein de l'établissement

Il s'agit de faciliter l'arrivée et l'intégration au sein de la collectivité en :

- lui présentant le lieu grâce à un ou plusieurs supports et à des visites de l'établissement avant son arrivée ;
- lui remettant le livret d'accueil avant son arrivée, et en accompagnant sa lecture ;
- examinant avec la personne les éléments d'intégration dans tel groupe de vie ou telle unité ;
- annonçant son arrivée aux autres résidents et en les impliquant ;
- associant tous les personnels concernés à cette préparation.

Formaliser un livret d'accueil

Le livret d'accueil a pour but de contribuer à la création rapide de nouveaux repères. Il se voudra clair, accessible et accueillant.

Identifier un professionnel référent durant la phase d'intégration

Un professionnel assurant cette fonction est désigné. Il sera l'interlocuteur privilégié de la personne durant cette phase. Cet accompagnement a pour objectifs de faciliter la création de repères spatio-temporels, relationnels et affectifs (présentation de la personne aux autres résidents, partage des premiers repas, lecture commentée des règles de vie et du règlement de fonctionnement, vigilance accrue en fin de soirée et au moment du coucher) et de maintenir une vigilance les premières semaines afin de faciliter l'adaptation (échanges réguliers avec la personne, accompagnement et respect de son rythme d'appropriation des lieux, adaptation temporaire des règles de vie...).

Le projet personnalisé au regard de la vie en collectivité¹

Le projet personnalisé est co-élaboré avec l'usager en prêtant attention aux dimensions suivantes² :

Identifier les apports pour la personne de la vie en collectivité

Lorsque l'accueil en collectivité résulte d'une indication³, il est fondamental de personnaliser cet accueil en fonction des attentes et besoins de la personne accueillie et en soulignant ses apports par rapport aux objectifs de la prise en charge.

Lorsque la vie en collectivité advient par défaut il est recommandé d'aborder avec la personne la façon dont elle peut trouver sa place au sein de la collectivité, ses attentes et besoins en matière de vie sociale et d'activités de groupe et comment cela peut dynamiser son autonomie.

Recueillir les informations nécessaires à la personnalisation de l'accompagnement au quotidien

La prise en compte, dans l'organisation collective, des habitudes de vie spécifique de la personne (rythmes de vie, modalités de la toilette, rituels personnels...) suppose le recueil de ces informations lors du recueil des besoins et attentes de la personne.

Préserver et développer l'autonomie de la personne

La préservation et le développement de l'autonomie peuvent être favorisés par certaines modalités de personnalisation :

- la réalisation des actes de la vie quotidienne (alimentation, hygiène, sommeil, habillement) ;
- le rangement et l'entretien de l'espace privatif et du linge ;
- l'organisation du rythme de la journée ;
- les déplacements.

¹ Cf. Les attentes de la personne et le projet personnalisé

² Cf. Les attentes de la personne et le projet personnalisé.

³ Pour plus d'information sur l'intérêt de l'accueil en collectivité, se référer à la page 11 de la recommandation.

Points de vigilance lors de la co-construction du projet

- Porter une attention particulière aux facteurs de risque de chronicisation (apathie, grande dépendance...).
- Étudier avec la personne, la possibilité, si elle le souhaite, de maintenir des liens avec des intervenants extérieurs et lieux familiers.
- Examiner l'opportunité de proposer des allers-retours entre activités et moments individuels et vie en collectivité et accompagner les moments de départ et de retour. Cette alternance peut constituer pour certains une dimension importante du projet.
- Évoquer la sortie avec l'usager. Celle-ci fait partie du projet personnalisé.

Prendre en compte la dimension collective de l'accueil lors des décisions sur le projet personnalisé

Dans le projet personnalisé, seront explicités :

- les éléments de personnalisation de la vie quotidienne (en prenant en compte les limites générées par la collectivité) ;
- les places respectives des activités collectives et individuelles ;
- les modalités de participation à la vie collective.

L'espace personnel

Faciliter l'appropriation d'un espace personnel en hébergement

Dans le cadre d'un hébergement de longue durée, les personnes adultes accueillies disposent d'un espace personnel (chambre ou logement individuel) ou s'agissant des familles d'une unité de vie. Les personnes peuvent meubler et aménager cet espace afin d'y créer leur univers.

Préalablement à l'arrivée, il est souhaitable d'établir un accord sur les possibilités d'aménagement et de mobilier en fonction des contraintes d'espace, d'entretien et de sécurité.

Si l'espace est partagé (y compris lors d'un accueil de courte durée), il est recommandé :

- de l'aménager de façon à limiter la promiscuité (cloisons, placard personnel avec clé, etc.) ;
- de rechercher l'accord réciproque des usagers sur la personne avec laquelle ils partagent leur espace.

Rendre tangible le caractère privatif de l'hébergement

Il est recommandé d'entériner le caractère privatif de la chambre ou du logement par la mise en œuvre de dispositions concrètes. Par exemple :

- apposer les patronymes ou, selon les cas, un signe de reconnaissance (tel que le prénom, une photo, ou un pictogramme) sur les portes des chambres ou logements ;
- ne pas mettre à disposition d'autres personnes la chambre ou le logement en l'absence de l'usager ;
- ne pas y pénétrer en l'absence de l'usager (hors des dispositions fixées au préalable avec lui ou son représentant légal ou présentées dans le règlement intérieur).

Garantir la confidentialité de la correspondance

Dans le cadre d'un accueil de longue durée de personnes adultes, il est souhaitable de mettre à leur disposition des boîtes à lettre personnelles.

En cas de grande dépendance, il est important de requérir le consentement de l'usager lorsqu'il est fait recours à un tiers pour accéder au courrier. En ce qui concerne les enfants, il est conseillé de ne pas distribuer le courrier de façon publique.

La vie personnelle quotidienne

Respecter l'intimité lors des soins et de la toilette

Il est important de préserver l'intimité corporelle en :

- protégeant la personne du regard des autres ;
- lui permettant d'exercer un choix sur le moment et les modalités de la toilette ;
- individualisant les produits et le linge de toilette ;
- s'assurant que les vêtements sont personnels et non standardisés.

Protéger la vie privée et la confidentialité

Il convient de mettre en place des modalités d'organisation permettant d'assurer le respect de la vie privée et la confidentialité des échanges, qu'il s'agisse d'échanges oraux, de transmissions écrites ou des dossiers des personnes accueillies.

Faciliter les visites et respecter leur caractère privé

Afin de maintenir les liens avec les proches et favoriser les relations en dehors du groupe, il est préconisé que

Synthèse

les visites soient favorisées dans les limites du respect d'autrui et des conditions de bon voisinage (bruit).

Permettre une personnalisation des aspects domestiques

Il est conseillé de prendre en compte, dans l'organisation collective, les préférences de l'usager en matière de ménage, d'entretien et de rangement du linge, etc.

Par ailleurs, des équipements peuvent être mis à disposition des usagers qui souhaiteraient réaliser eux-mêmes une part de ces tâches.

Lorsque ces aspects concourent aux missions éducatives ou d'insertion, il est recommandé de les traiter dans le projet d'établissement.

L'individu au sein de la vie collective

— p. 22/p. 31

Le quotidien collectif

► Agencer et aménager les espaces collectifs

Aménager des espaces restreints de convivialité ou d'activité

Ces espaces restreints, de convivialité ou d'activité, qui permettent aux usagers de se retrouver en petits groupes, leur offrent un intermédiaire entre l'espace personnel et l'espace collectif.

Dans les établissements de grande taille, l'aménagement en petites unités facilite la communication collective, la convivialité et la personnalisation.

Mettre à disposition des espaces pour les visites

Il est conseillé de mettre à disposition des espaces conviviaux pour les visites des proches, garantissant ainsi le respect de l'intimité et de la vie privée.

Rendre accueillantes les zones de circulation

Ces espaces de circulation (entrées, paliers, couloirs), qui sont des lieux de socialisation et d'attente, peuvent être

rendues accueillantes et confortables grâce à l'agencement du mobilier, l'éclairage, la décoration...

Identifier les différentes unités de vie en maintenant des liens entre elles

Lorsque les unités ou groupes de vie partagent un même site, il est recommandé d'identifier les espaces propres à chaque groupe tout en aménageant des liaisons afin de favoriser les interactions et les relations.

► Adapter l'organisation aux rythmes de la vie quotidienne

Individualiser le petit déjeuner

Le petit déjeuner étant tout particulièrement lié aux rythmes de chacun, il est préconisé de prévoir, le cas échéant, des espaces dédiés à celui-ci proches des chambres et d'adopter des équipements permettant l'autonomie des personnes accueillies (thermos, etc.).

Organiser les repas comme des temps de vie sociale

Le repas peut être un temps commun, un temps de vie sociale. Diverses modalités d'organisation sont susceptibles d'y contribuer : agencement de la salle de restauration, permettre le choix par les personnes de leur place et respecter ce choix, respecter le choix de prendre son repas seul et/ou dans leur chambre/logement, durée du repas permettant échanges et conversation, organisation des services au plus près des rythmes sociaux, organisation éventuelle de deux services ou possibilité de prendre les repas en horaire légèrement décalé...

Les repas peuvent être inscrits dans le projet d'établissement comme des temps d'apprentissage éducatif ou thérapeutique. Ils sont alors accompagnés par les professionnels.

Personnaliser le lever et le coucher

Si les personnes accueillies ne sont pas autonomes, il est recommandé de mettre en place une organisation collective au sein de laquelle seront tout de même pris en compte leurs besoins et leurs préférences (rythmes, ordre des actes et modalités de réveil ou de coucher).

Organiser la participation aux aspects matériels de la vie quotidienne collective

Cette participation régulière ou ponctuelle est susceptible d'étayer et de consolider la place de chacun au sein de la collectivité.

Lorsque la participation aux tâches matérielles de la vie collective contribue à des objectifs éducatifs ou sociaux, il est recommandé de l'inscrire dans le projet d'établissement.

Dans les autres cas, il est recommandé de mettre en place une organisation qui rende possibles les contributions volontaires aux tâches matérielles selon les aspirations de chacun, ainsi que de mettre à disposition des équipements les facilitant.

Les activités collectives

Préciser les objectifs et finalités des activités de groupe

Les activités collectives peuvent être régulières ou ponctuelles, intérieures ou extérieures à l'établissement. Il est recommandé de présenter les activités à visée éducative, pédagogique, thérapeutique ou d'insertion dans le projet d'établissement.

En ce qui concerne les activités d'accompagnement dans la vie sociale, il est préconisé qu'elles soient basées sur la libre adhésion des personnes.

Proposer des temps d'échange au sein du groupe

Il est préconisé de mettre en place des temps d'échange et de communication autour de centres d'intérêt ou préoccupations communs afin de développer les liens entre les usagers et de stimuler l'expression personnelle.

Impliquer les usagers dans l'organisation de la vie collective

La loi 2002-2 prévoit des modalités d'expression et de participation qui associent les usagers au fonctionnement de la structure.

Cette participation n'est en aucun cas exigible de l'usager. Il est important de respecter la liberté de participation (donc de non-participation) des usagers.

Deux modalités de participation sont recommandées : des commissions d'usagers ou des commissions mixtes d'usagers et de professionnels, ou encore des réunions de groupe ou d'unité de vie qui permettent l'apprentissage des débats et de la prise de parole.

Au sein des CVS, le rapport entre vie collective et personnalisation est discuté.

La médiation des professionnels dans la vie collective

Observer la vie collective sans intrusion

Tout en respectant les espaces secrets et intimes, il est recommandé aux professionnels d'être attentifs aux dynamiques de groupes et aux mouvements relationnels afin d'ajuster les interventions individuelles et collectives.

Il est aussi important d'accompagner les résidents dans les moments vacants (entre les activités et les actes de la vie quotidienne), tout en respectant le désir de ne rien faire.

Personnaliser la tenue des professionnels

Dans le cadre de l'effort de personnalisation, il est recommandé de réserver l'utilisation de tenues professionnelles aux tâches liées aux soins.

Soutenir l'usager dans la préservation de son intimité

L'intimité et l'intériorité pouvant être mises à mal en collectivité, il est conseillé d'apporter un soutien à la construction du monde intime de chacun. Il peut s'agir de contenir la personne qui aurait tendance à exposer ce qui relève de sa vie privée à tous.

S'adresser aux usagers de façon différenciée et personnalisée

Il faut éviter de s'adresser aux personnes accueillies de façon indifférenciée, dépersonnalisante, voire infantilissante. Il est recommandé de privilégier le vouvoiement des adultes sauf s'il génère une perte de repères. Le tutoiement peut résulter de la demande de l'usager, une fois validée par l'encadrement. En ce qui concerne l'accueil d'adolescents et de jeunes adultes, les arbitrages entre le tutoiement et le vouvoiement, l'utilisation du prénom ou du nom de famille, devraient être interrogés en équipe.

Synthèse

Gérer les perturbations de la vie collective

/ En matière de communication

En cas d'évènement exceptionnel, dans la vie de la collectivité, il est recommandé, tout en respectant la confidentialité de certaines informations, de faciliter la circulation de la parole notamment en communiquant au groupe les décisions institutionnelles prises. De façon plus précise, il est important d'informer les personnes, auteurs et victimes, sur leurs droits.

/ En matière de sanction

En cas de transgression, l'analyse et la compréhension de la situation sont recherchées. Priorité est donnée à la personnalisation et l'individualisation de la sanction.

La réponse institutionnelle ne se réduit pas aux sanctions. Elle s'intègre dans un cadre thérapeutique ou éducatif. Il est important de distinguer les réponses institutionnelles des réponses judiciaires, les unes n'excluant pas les autres.

En cas d'interruption de l'accueil (secondaire à la mise à mal du cadre collectif par l'usager), l'enjeu est d'accompagner la mise en œuvre d'une réorientation de la personne en lien avec les instances de référence (notamment en protection de l'enfance).

Le cadre de la vie collective

— p. 32/p. 39

L'organisation globale et le travail en équipe

Définir les règles de fonctionnement

Il est important de présenter les principes directeurs et les grandes lignes du fonctionnement dans le projet d'établissement et d'élaborer un règlement de fonctionnement.

Un certain nombre de points de vigilance peuvent alors être interrogés : moments où l'organisation collective générale prime sur la prise en compte des attentes et besoins de la personne et sur son projet personnalisé, moments de transitions entre activités, impact des mesures collectives de protection par rapport au confort

et à l'autonomie des usagers, marges de décision laissées à chaque personne accueillie pour réaliser ses activités quotidiennes, prise en compte de l'expression et de la participation des usagers sur les questions d'organisation, adaptation du cadre organisationnel aux projets personnalisés et aux rythmes propres des personnes...

Inscrire l'accueil en collectivité dans une palette d'interventions et dans les réseaux

Afin d'éviter que l'accueil en collectivité se fasse par défaut, il est recommandé d'inscrire l'accueil en collectivité dans une palette plus diversifiée de modes d'intervention sur le territoire.

Dans ce but, il est conseillé d'inscrire l'établissement dans des réseaux pour permettre des solutions alternatives et des possibilités de réorientation temporaire ou permanente.

Interroger l'organisation de la vie collective en fonction de la taille de la collectivité

Privilégier l'aménagement en petites unités dans les établissements de grande taille pour faciliter la communication, la convivialité et la personnalisation.

Au sein des unités de vie, le collectif doit être suffisamment large pour permettre à chaque usager de ne pas être en première ligne à tout moment, tout en étant suffisamment restreint pour prendre en compte chacun et permettre la médiatisation des relations et le fonctionnement du groupe.

Examiner la constitution des groupes de vie

Il est recommandé d'étudier la composition des groupes pour faciliter la cohabitation des publics. En effet, si les personnes accueillies partagent le même type de difficultés, leur situation personnelle, leurs besoins et leurs attentes peuvent être différents. Au sein du groupe, l'hétérogénéité comme l'homogénéité peuvent être porteuses de sens et contribuer à une prise en charge de qualité.

Malgré les préoccupations relatives à l'équilibre interne d'un groupe, il est envisageable d'y accueillir une personne plus perturbatrice, dans la mesure où celle-ci peut bénéficier des effets porteurs du groupe.

Toutefois, avant son entrée, les éventuels aménagements facilitateurs en fonction des ressources de la personne et de celles de la collectivité à ce moment donné sont à étudier.

Organiser des déplacements ponctuels

Afin de rompre avec la routine, de connaître autrement les personnes accueillies et de créer d'autres modalités relationnelles, un déplacement de l'ensemble ou d'une partie de la collectivité en dehors de l'établissement peut être organisé et prévu dans le projet d'établissement.

Favoriser l'échange entre professionnels

Il est préconisé d'une part, de mettre en place des réunions d'échange et de réflexion entre tous les professionnels⁴ sur les différents aspects de la vie collective (organisation collective du quotidien, gestes liés à l'intimité, mise en lien des personnes accueillies, mise en œuvre des règles de la vie collective...) ; d'autre part, de compléter ces réunions par des formations ciblées et des cycles d'analyse des pratiques.

Ces échanges permettent de réguler et fluidifier les relations entre professionnels. Ils contribuent à la qualité de la vie collective fortement corrélée à la cohérence des pratiques au sein de l'équipe. Ils permettent enfin aux professionnels de mieux gérer leur distance avec la collectivité et les tensions entre les différents aspects de leur mission.

L'élaboration et la transmission des règles de vie collective

Identifier les règles de vie collective

Il convient de s'assurer que la liberté reste la règle et la restriction de liberté l'exception, ce qui implique de laisser de la place à la personnalisation (horaires, etc.) et de n'instaurer que les règles nécessaires à la vie collective. Il s'agit d'articuler les règles de vie avec les missions et le projet de l'établissement.

⁴(y compris les agents de service et maîtresse de maison qui exercent leurs fonctions au plus près de l'intimité de la personne et contribuent au maintien et au développement de l'autonomie de celle-ci.)

Échanger sur les règles de vie collective

Outre la concertation avec les membres du CVS, il est préconisé de mettre en place des temps d'échange et de discussion avec les usagers sur ces règles. Ces échanges contribuent à l'apprentissage de la citoyenneté et à la responsabilisation de chacun à l'égard du collectif. Ces temps d'échange supposent l'implication des professionnels pour être à l'écoute des personnes accueillies et pour animer, voire réguler ces moments d'échanges.

Ces temps d'échanges sur les règles collectives et l'analyse régulière de leurs modalités d'application peuvent conduire à leur révision.

Faciliter la reconnaissance des règles de la vie collective et accompagner leur appropriation

Afin de faciliter la compréhension et l'appropriation des règles par les personnes accueillies, il est utile de transmettre le cadre institutionnel avec soin et notamment d'énoncer les règles collectives de manière à en expliciter le sens :

C'est une condition de leur respect comme de l'expression et de la participation des usagers.

La compréhension des règles permet à chacun de les reconnaître comme essentielles pour son intérêt individuel et pour la qualité de vie collective. Cette appropriation contribue à responsabiliser les usagers. ■

Pour en savoir plus

Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement

Anesm, novembre 2009, 47 p.

www.anesm.sante.gouv.fr

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance

OBJET

Cette recommandation a pour vocation de proposer des points de repère sur les conduites à tenir et les pratiques à développer dans une double perspective :

- permettre aux institutions et aux équipes d'encadrement de construire leurs propres démarches en fonction de principes fondamentaux présentés dans les recommandations et ceci dans le cadre de la mission spécifique qu'elles assument ;*
- développer une culture de la prévention et du traitement des phénomènes de maltraitance à tous les niveaux de l'organisation et pour tous les acteurs.*

DÉFINITION

La maltraitance sous toutes ses formes représente l'atteinte la plus grave à la dignité des personnes accueillies.

La maltraitance n'est pas un risque hypothétique et lointain mais bien un risque incontournable, lié aux pratiques de tous les professionnels au contact des personnes vulnérables, quel que soit leur métier.

Le regroupement de populations vulnérables au sein d'un établissement génère *de facto* un risque de maltraitance supplémentaire ; la logique institutionnelle et l'éloignement de la vie « ordinaire » peuvent faciliter les rapports de domination, voire de violence, entre des professionnels en capacité de maîtriser la situation et des usagers en position de dépendance.

La définition de la maltraitance retenue par l'Anesm est celle du Conseil de l'Europe de 1987 :

Une violence se caractérisant « par tout acte ou omission commis par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière. »

Le terme maltraitance désigne dans cette recommandation, l'ensemble des violences, abus ou négligences commis par un ou des professionnels envers un ou plusieurs usagers mais non par les usagers envers les professionnels, qui seront, eux, qualifiés de « violences ».

L'action de l'encadrement prend son sens au regard de trois dimensions éthiques essentielles sans lesquelles la lutte contre la maltraitance ne peut se déployer :

- un engagement sans faille de l'équipe d'encadrement en matière de lutte contre la maltraitance ;
- selon le principe de la responsabilité, les équipes d'encadrement sont amenées de façon régulière à répondre de leurs actions en matière de prévention et de traitement de la maltraitance ;
- la justice implique deux exigences distinctes pour les équipes d'encadrement : un positionnement équilibré en termes d'exercice de l'autorité, et distancié à l'égard des professionnels.

JANVIER 2012 1

Synthèse

Développer une conscience et une connaissance des risques de maltraitance

→ p. 16/p. 20

Conscience et connaissance des risques par l'équipe d'encadrement

Informers, sensibiliser, former les membres de l'encadrement (direction et encadrement intermédiaire)

Tous les membres de l'équipe de direction et d'encadrement sont positionnés dès leur recrutement sur les questions de maltraitance. Ce positionnement est favorisé par une communication claire de la part de l'organisme gestionnaire.

Une formation spécifique relative à la maltraitance et destinée à l'encadrement aide à mieux assumer l'ensemble des missions préalablement définies. Elle comprend la question des obligations de signalement.

Il est également nécessaire de conduire des réflexions au sein de l'équipe d'encadrement :

- sur les risques spécifiques de l'établissement ;
- sur les questions d'organisation et de climat social au regard des risques de maltraitance éventuels ;
- sur les signaux d'alerte ;
- sur l'interférence entre la dimension personnelle et les comportements professionnels.

Prévoir un recours quand le dysfonctionnement concerne la direction de l'établissement

Il est pertinent d'identifier un interlocuteur et les possibilités d'action pour deux raisons principales :

- faire comprendre aux équipes d'encadrement qu'elles peuvent, par leur mode de management, être source de maltraitance ;
- ne pas rester seul avec un problème en élargissant l'horizon, par exemple au niveau de l'organisme gestionnaire.

Conscience et connaissance des risques par les professionnels

Sensibiliser les stagiaires et les nouveaux professionnels

L'arrivée de stagiaires et nouveaux professionnels est l'occasion d'accroître leur vigilance et leur conscience sur la question de la maltraitance passive. Ceci permet également de situer leurs obligations en matière de signalement.¹

Mettre en place des formations pluri-professionnelles

La thématique de la maltraitance figure au plan de formation. Elle est abordée de manière spécifique à un moment où les représentants de plusieurs corps de métiers sont présents dans l'établissement (en associant les bénévoles et les intervenants libéraux à la réflexion). Les risques de maltraitance concernent l'ensemble des professionnels.

Amener les professionnels à réfléchir sur les risques spécifiques à leur établissement

Il est souhaitable d'instituer une réflexion formalisée en lien avec le projet d'établissement sur les risques liés aux populations accompagnées :

- pour favoriser la prise de conscience des professionnels du caractère maltraitant de certaines pratiques et de périodes ou situations plus à risque ;
- pour recueillir des observations sur l'organisation et la conception quotidienne du travail et prévenir les risques de maltraitance une fois ces risques identifiés.

Conscience et connaissance des risques de maltraitance par les usagers et leurs proches

Informers les usagers et leurs représentants légaux

Il est important de préciser dès l'accueil le positionnement et l'engagement de l'établissement sur :

- la prévention de la maltraitance ;
- les bonnes pratiques dans l'établissement ;
- les possibilités de recours.

Le livret d'accueil est un bon levier pour transmettre ces informations formalisées.

¹Pour plus de détails sur les modalités d'accompagnement du nouvel arrivant, voir la recommandation de l'Anesm « Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées ».

L'information de l'utilisateur sur ses droits et la possibilité de recours sont rappelées tout au long du séjour.

Associer les usagers à l'amélioration continue des pratiques et à la lutte contre la maltraitance

Il est souhaitable d'associer régulièrement les usagers à la lutte contre la maltraitance en abordant ouvertement ce sujet au sein du CVS. D'autres formes sont possibles, pour solliciter l'expression des usagers spécifiquement (questionnaires anonymes, professionnel extérieur par exemples).

Mettre en place une organisation et des pratiques d'encadrement conformes aux objectifs de prévention de la maltraitance

→ p. 22/p. 31

| Démarche institutionnelle de prévention

Fixer des responsabilités précises et définir des modalités de coordination entre les métiers

Il s'agit de définir les missions et responsabilités des professionnels et de les formaliser dans une fiche de poste. Ceci afin d'éviter de créer de la maltraitance non intentionnelle due à une mauvaise compréhension de leur rôle propre.

La coordination entre les métiers nécessite d'être formalisée, organisée et périodiquement vérifiée afin de limiter les risques de contradictions entre les approches adoptées. Il convient d'insister sur le rôle d'accompagnement de l'encadrement de proximité, qui préserve les professionnels d'un exercice erroné dans leur mission.

Le règlement de fonctionnement constitue la référence commune à toutes les parties en termes de droits et obligations. Aucune disposition contraire à ces mêmes libertés ne peut être imposée aux usagers par son intermédiaire.

Aménager des rythmes et une organisation du travail permettant un accompagnement continu et fiable des usagers

Il s'agit d'aménager l'organisation du travail pour ajuster au mieux les rythmes des professionnels à ceux des usagers mais également de structurer la mobilité des professionnels autour de la qualité de l'accompagnement.

Aménager le cadre de vie

Il s'agit d'aménager les locaux pour favoriser les sentiments de convivialité, sécurité, liberté et permettre des moments d'intimité aux usagers.

Il est également souhaitable d'aménager les locaux pour permettre à l'utilisateur d'habiter un espace personnalisé.

Mettre en place l'analyse des pratiques et permettre le regard extérieur sur l'établissement

Il est préconisé d'alimenter le questionnaire des professionnels sur leurs pratiques voire les dysfonctionnements de l'établissement par des temps spécifiques d'analyse dédiés aux seuls professionnels.

Plus largement, il est pertinent de favoriser le regard extérieur sur le fonctionnement d'une structure.

| Des outils à l'appui de la démarche de prévention

Élaborer un dossier concernant chaque usager

La mise en place d'un dossier avec les informations essentielles des usagers permet un accompagnement au plus près des besoins et attentes et ce, dès la prise de fonction. Cette formalisation du dossier s'exerce dans le respect des volontés de l'utilisateur et des critères de confidentialité en vigueur.

Formaliser les outils et les procédures en cas de maltraitance constatée ou relatée

Il est utile de définir des lieux et des temps pour aborder des situations de maltraitance afin d'obtenir une information de proximité réaliste, et non culpabilisante. L'encadrement est sensibilisé à la difficulté pour les professionnels de transmettre les informations sur un acte de maltraitance connu.

Synthèse

Il est préconisé de formaliser pour et avec les professionnels des outils permettant un recueil et une traçabilité des actes de maltraitance. Ces outils font l'objet d'un retour d'expérience.

Enfin, il s'agit de formaliser avec les professionnels la procédure de gestion de crise. Cette réflexion anticipée a pour but d'identifier de manière dédramatisée la conduite à tenir en cas de maltraitance particulièrement grave.

La gestion d'une crise éventuelle sera facilitée si la question de la communication extérieure (à l'égard des médias) a été réfléchie en amont.

Un accompagnement qui met en valeur les ressources des professionnels

Recruter les professionnels dans une logique de prévention

Le futur professionnel rencontre différents membres de l'encadrement pour cerner ses aptitudes et fragilités au regard de la population accueillie.

Il est souhaitable de réaliser le recrutement dans une logique pluri-professionnelle afin de valoriser la complémentarité des compétences au sein des équipes.

Reconnaître et promouvoir les ressources des professionnels

Il s'agit de mettre à profit une observation quotidienne des pratiques et des rencontres individuelles avec les professionnels pour identifier leurs compétences spécifiques et latentes. L'entretien individuel peut être un moment privilégié pour cette valorisation.

La formation continue² permet également de valoriser et développer la compétence individuelle et collective des professionnels.

Le regard des stagiaires est un élément à prendre en compte. Leur questionnement donne aux professionnels l'occasion de croiser leurs pratiques avec les interrogations des jeunes professionnels.

Prendre en compte le risque d'usure professionnelle

Il convient d'engager des actions de prévention et mettre en œuvre des actions correctives si besoin, pour :

- repérer, développer les compétences des professionnels en favorisant la mobilité au sein ou à l'extérieur de la structure ;
- ouvrir des perspectives d'évolution interne valorisant ou diversifiant leur expérience.

Identifier les recours et les personnes ressources en cas de difficultés personnelles d'un professionnel

Il est nécessaire que l'encadrement puisse accompagner un professionnel en cas de difficulté, et ne pas se trouver démuni ou adopter une réponse uniquement disciplinaire.

Adopter une démarche volontariste d'encadrement des professionnels autour des conduites violentes des usagers

Il convient d'insister sur l'importance de la formation et de l'encadrement des professionnels pour prévenir les passages à l'acte violents des usagers.

Pour cela, il est nécessaire de positionner l'encadrement en « régulateur des conflits » et lorsque cela s'avère nécessaire en protecteur des droits fondamentaux des professionnels.

Un encadrement présent et engagé

Veiller à l'implication et à la disponibilité de l'encadrement

Le phénomène de maltraitance, avant d'atteindre des proportions graves, se manifeste sous des formes facilement banalisées. L'encadrement, dans son rôle de prévention au quotidien, pourra :

- conforter les professionnels dans leurs bonnes pratiques ;
- apporter des correctifs lorsque ces pratiques ne sont pas conformes au respect de la personne ;
- apporter un soutien dans la résolution des difficultés quotidiennes des professionnels.

La fonction de régulation appelle un rythme de présence délibérément organisé pour que l'absence de l'encadrement ne soit pas constamment prévisible à certains moments récurrents (nuits et week-ends notamment).

² Cf. la recommandation de l'Anesm « Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées ».

Faire référence en matière de respect du droit et des personnes

L'efficacité du management réside dans une conduite cohérente avec les exigences de respect du droit et des personnes que l'encadrement a vis-à-vis de ses équipes.

Garantir la réactivité de l'encadrement

L'encadrement est attentif à tous les problèmes rencontrés par les professionnels y compris ceux paraissant mineurs. La maltraitance peut apparaître et se diffuser au sein des équipes en réaction à des dysfonctionnements non corrigés. Une réponse rapide est donc la meilleure prévention de la maltraitance.

Repérer et mettre un terme aux violences entre usagers

L'encadrement doit être présent quotidiennement auprès des usagers et suffisamment sensibilisé sur le risque de violence entre eux pour le repérer et y mettre un terme rapidement.

Mettre en place des démarches de formation continue de l'encadrement

Des démarches de formation continue sur le thème de la maltraitance sont à mettre en place dans le but de mutualiser les connaissances et expériences.

Huit mises en situation sont proposées (pp. 30-31) pour réfléchir sur la prévention de la maltraitance. Ces huit cas pratiques sont des « situations-type » dont l'encadrement peut se saisir pour stimuler les échanges et la réflexion. Ils ont une vocation pédagogique.

Organiser un traitement systématique des faits de maltraitance

— p. 34 / p. 39

Un traitement adapté à la gravité des faits

Être réactif à chaque fait de maltraitance

Lorsque des faits de maltraitance ou pouvant conduire à maltraitance sont repérés, l'encadrement se montre réactif. Un rappel de la règle transgressée aux professionnels concernés est réalisé, dans une logique pédagogique.

En cas de maltraitance grave, avérée ou supposée, recueillir les faits, protéger et accompagner la victime présumée

Lorsqu'un fait de maltraitance est rapporté, l'encadrement, sans attendre, protège la victime présumée. Trois principes de protection de l'usager sont à prévoir a minima :

- éviter tout contact de la victime présumée avec le professionnel mis en cause ;
- prévoir des temps de parole individuels, voire un suivi psychologique de l'usager ;
- sensibiliser les professionnels accompagnant l'usager à rétablir le lien de confiance dans les équipes et à rassurer l'usager dans ses droits.

L'encadrement s'assure que la procédure de traitement de la maltraitance est suivie en gardant un positionnement distancié en évitant jugement et actions précipitées.

Signaler les faits aux autorités compétentes et à la justice

Les faits de maltraitance sont à signaler aux autorités compétentes et au Procureur de la République. Il est souhaitable de prévoir et d'accompagner ces modalités de signalement au moyen d'une procédure qui en précise le fonctionnement.

Mettre en place des mesures disciplinaires

Aucun acte de maltraitance ne doit être minimisé ou passé sous silence. Le traitement disciplinaire devra être proportionnel à la gravité de l'acte, conformément aux règles juridiques en vigueur.

Synthèse

Il est nécessaire de :

- garantir la présomption d'innocence du professionnel mis en cause, devant les usagers et les autres professionnels ;
- garder une trace écrite de l'action disciplinaire mise en œuvre pour un suivi disciplinaire potentiel ;
- veiller à éviter un renouvellement des faits en proposant un accompagnement spécifique au professionnel concerné et le cas échéant à l'équipe de professionnels.

Communiquer autour des faits de maltraitance avérés

Informier le représentant légal des faits de maltraitance

Lorsque l'usager est mineur ou lorsque l'usager a un représentant légal, ce dernier doit être informé sans délai des faits de maltraitance constatés sur l'usager. Si l'usager fait l'objet d'une protection judiciaire, le magistrat concerné est informé également sans délai.

Communiquer sur les suites données

Les suites données sont transmises à l'usager victime ou à son représentant légal dans le respect de l'obligation de confidentialité.

Mettre en place une information ciblée auprès des autres usagers et un dispositif d'aide

Lorsque le cas de maltraitance est connu des autres usagers, il est souhaitable de mettre en place des temps de parole, pour permettre un échange sur l'événement. Une aide spécifique peut s'avérer utile en fonction de la gravité de l'événement.

Suivi et pédagogie auprès des professionnels

Resituer l'énonciation des faits de maltraitance dans le cadre légal et institutionnel

Afin de prévenir et lutter contre toute forme de mise à l'écart de la personne qui a signalé l'acte, il est préconisé d'énoncer clairement la maltraitance.

L'énonciation du fait de maltraitance est resituée dans un cadre moral et légal du respect de la personne et de sa dignité. Ce rappel se fait également au regard du projet d'établissement et de l'organisme gestionnaire.

Communiquer et accompagner les professionnels

Après la survenue d'un acte de maltraitance, il importe que l'encadrement s'attache à être particulièrement présent pour que les professionnels puissent reconstruire un nouveau fonctionnement le plus sereinement possible. En effet, une équipe ne sort pas indemne de ce type d'événements.

Il est également nécessaire de protéger l'usager ou le professionnel qui a signalé de toutes les formes de représailles.

Solliciter éventuellement une aide extérieure si nécessaire

Lorsque le traitement de la situation de maltraitance induit des dysfonctionnements, il est souhaitable de solliciter une aide extérieure, y compris pour l'équipe de direction et d'encadrement le cas échéant.

Procéder à une analyse à distance de l'événement

Une fois l'émotion collective apaisée, il importe d'accompagner l'équipe à la réflexion sur les causes de l'événement survenu. L'objectif est de renforcer la démarche de prévention en repérant a posteriori les signes avant-coureurs. Cette analyse permet également à l'équipe d'encadrement de capitaliser sur cette expérience. ■

Pour en savoir plus

Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance

Anesm, décembre 2008, 47p.
www.anesm.sante.gouv.fr

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Ouverture de l'établissement à et *sur* son environnement

OBJET

L'ouverture à et sur l'environnement constitue une orientation majeure à intégrer au projet d'établissement et impacte fortement les pratiques.

Cette recommandation, centrée sur les établissements et non les services, s'attache à concrétiser le principe d'ouverture et à préciser les conditions de son effectivité. Elle ne se situe pas dans le cadre d'une réflexion sur de nouveaux dispositifs, mais cherche à promouvoir les bonnes pratiques dans les établissements en suscitant réflexion et débats entre les acteurs.

L'utilisation de cette recommandation doit être adaptée à chaque établissement et ces propositions ne sauraient être figées dans une liste exhaustive d'items à mettre en œuvre. Il est de la responsabilité de chaque équipe de les adapter aux situations rencontrées et de dégager des priorités conformes aux choix stratégiques de l'établissement.

DÉFINITION

L'ouverture est entendue, dans cette recommandation, comme un double mouvement, à et *sur* l'environnement. L'établissement est simultanément en appui sur l'environnement et une ressource pour l'environnement.

L'environnement recouvre deux niveaux dans cette recommandation : le territoire, mais aussi l'environnement familial et social des personnes accompagnées. Cet environnement, par ailleurs en évolution, nécessite une adaptation continue des actions d'ouverture.

L'ouverture sur l'environnement est donc comprise comme une dynamique impliquant les professionnels de l'établissement, les personnes accompagnées, leurs proches et les acteurs du territoire.

La stratégie d'ouverture a pour objectif de développer ou de maintenir le lien social des personnes tout en leur assurant un cadre de vie rassurant et structurant. C'est à la fois un moyen d'améliorer la qualité des prestations fournies et un principe de structuration des pratiques professionnelles. Elle contribue, avec la mise en place des projets personnalisés, à construire les nouveaux rapports entre personnes accueillies, établissements et équipes professionnelles.

Trois principes fondent l'esprit de cette recommandation :

1. Les interactions entre l'établissement et ses environnements s'effectuent réciproquement.
2. La stratégie d'ouverture est un compromis entre :
 - les ressources du territoire ;
 - les caractéristiques des situations des publics accueillis qui fixent un cadre et nécessitent des précautions dans la mise en œuvre de décisions d'ouverture ;
 - les missions de l'établissement qui fournissent le fil conducteur de cette stratégie.
3. La mise en œuvre de l'ouverture au niveau des projets personnalisés respecte la volonté des personnes, se fait dans leur intérêt et dans une vigilance à leurs difficultés spécifiques.

Synthèse

La stratégie d'ouverture

→ p. 14/p. 25

Positionner l'établissement dans le territoire

Procéder à une analyse du territoire

Cette analyse, effectuée au regard des missions et activités de l'établissement, permettra de repérer :

- la « zone d'influence » de l'établissement sur le territoire ;
- les besoins des personnes résidant sur le territoire ;
- les points forts/faibles du territoire dont la présence de ressources partenariales ;
- le positionnement de l'établissement en tant qu'acteur local : rôle économique, social, institutionnel et technique ;
- la pertinence de la localisation pour le public cible.

Construire une stratégie d'ouverture

L'établissement possède des ressources internes qui peuvent être utiles aux acteurs du territoire et qu'il convient dans un premier temps de repérer.

L'analyse du territoire fait souvent apparaître des points d'appui possibles dans l'environnement et/ou des points faibles.

C'est en fonction de ces éléments que sera conçue la stratégie d'ouverture de l'établissement et que le projet d'établissement pourra être amené, dans certaines situations, à être reconsidéré.

Choisir un territoire d'implantation porteur (en cas de création)

Quand une création d'établissement est décidée, il s'agit de localiser son implantation sur un territoire :

- avec une dynamique locale manifeste ou latente ;
- où les partenaires indispensables à la vie du public accompagné sont accessibles (école...) ;
- proche du lieu de vie naturel des personnes accompagnées et bien desservi au niveau transport ;
- où les ressources sont suffisantes pour permettre à l'établissement d'évoluer.

L'actualisation du projet d'établissement et de l'évaluation des prestations et actions de l'établissement sont des occasions d'analyser les évolutions territoriales et d'opérer les ajustements nécessaires.

Dégager les principaux axes de l'ouverture

Construire l'ancrage territorial de l'établissement

L'attention est portée sur les divers projets du territoire qui pourraient s'articuler avec le projet d'établissement et aboutir à la création de nouvelles activités.

Il s'agit également de sensibiliser l'environnement au projet de l'établissement. Avant toute implantation et ultérieurement, il est nécessaire de mener un travail d'explication et de dialogue pour entretenir des relations de bon voisinage (en particulier quand le public accueilli pose des problèmes « sensibles » de cohabitation) et susciter des actions partenariales.

Dans le cas d'établissements présents sur un même territoire, des rapprochements pourront être opérés, permettant de mutualiser des ressources et de partager des activités.

Étudier l'opportunité d'une ouverture sur d'autres publics

L'analyse des besoins du territoire peut mettre en évidence des besoins sociaux et médico-sociaux non couverts. Une demande institutionnelle d'accueillir des publics différents peut constituer une opportunité pour l'établissement de s'ouvrir sur de nouveaux publics et de repenser ses prestations au regard de ces derniers.

L'ouverture sur des publics différents peut s'effectuer à plusieurs niveaux, du plus modeste (ouverture de certaines prestations ou actions à des personnes extérieures) au plus ambitieux (extension de la prise en charge à des publics différents avec éventuellement création de nouvelles structures).

Pour éviter l'installation d'une simple cohabitation entre ces publics, il convient de créer des espaces ou des occasions de rencontre (activités communes...), mais aussi de veiller au respect et à la valorisation des rôles sociaux de chacun des publics accompagnés.

Interroger les prestations et les activités au regard de l'ouverture

L'analyse et la différenciation des prestations et activités permettent d'identifier ce qui peut être laissé à l'initiative des personnes accompagnées ou de leurs proches, ou faire l'objet d'un partenariat, ou encore ce qui doit être réalisé directement par les professionnels de l'établissement.

Les prestations et activités ainsi différenciées permettront de se poser la question de l'opportunité de leur ouverture en termes de respect et/ou de développement du lien social des personnes accompagnées mais aussi en termes d'appui sur les ressources locales, notamment pour les services complémentaires.

Quatre points dans la mise en œuvre des prestations et activités au regard de l'ouverture méritent d'être soulignés :

- respecter et valoriser les liens et rôles sociaux existants des personnes accueillies (liens familiaux, amicaux, entourage...);
- développer les actions sur le territoire qui permettent l'interaction la plus étroite avec le milieu ordinaire (utilisation des transports publics, scolarisation des enfants en situation de handicap dans les établissements scolaires, création d'activités économiques...);
- créer du lien dans une optique d'insertion sociale ou d'éducation;
- favoriser chez la personne une prise de distance.

Interroger l'organisation interne des groupes de vie

L'organisation interne en groupes de vie/unités de vie peut également être interrogée au regard de la dynamique de l'ouverture :

- la pertinence de constituer des groupes et, si cette pertinence est avérée, les relations entre les différents groupes;
- les critères de cette organisation : âge, genre, niveau de dépendance, développement intellectuel...

Travailler avec les acteurs du territoire

Il s'agit d'adopter une approche pragmatique, souple, qui permette de saisir les opportunités de partenariat. Mettre à plat ses représentations, expliciter le cadre d'intervention de chacun facilitent le dialogue et la compréhension mutuelle.

Pour les acteurs repérés comme partenaires essentiels, une démarche volontariste sera mise en place pour les approcher et construire le partenariat.

Il convient également de favoriser une réciprocité entre les acteurs pour construire un partenariat efficace.

Anticiper l'évolution des fonctions professionnelles

L'ouverture peut offrir des opportunités pour les professionnels aux niveaux individuel (possibilité d'évolution vers des fonctions différentes, accession à des responsabilités renforcées, acquisition de nouvelles compétences...) et collectif (plus grande maturité de l'équipe).

L'enjeu est ici de permettre aux professionnels d'accompagner au mieux les personnes dans les différents lieux de vie. Cela implique de s'adapter à des cadres institutionnels variés et d'adapter son intervention à celles d'équipes diverses.

Il convient donc de soutenir et guider les professionnels dans l'appropriation des nouvelles modalités d'intervention sociales et éducatives. Leur positionnement sera facilité si les équipes peuvent structurer ces modalités d'intervention à partir de principes clairs et trouvent un appui en cas de situations particulièrement délicates.

Il s'agit également d'analyser l'impact de cette dynamique d'ouverture sur les fonctions professionnelles et de repérer les personnes ressources dont les compétences spécifiques sont susceptibles d'être utilisées par les autres membres de l'équipe ou les partenaires. Réciproquement, les équipes peuvent solliciter les compétences d'autres équipes.

Questionner la tension entre autonomie et protection

La prise de risque est inhérente à la prise en charge de personnes vulnérables. L'ouverture de l'établissement supprime ou atténue certains écueils et en crée de nouveaux. Il convient d'anticiper ces effets induits par la stratégie d'ouverture et de mettre en place des modalités spécifiques de protection selon les situations, afin de limiter ces écueils. Cette adaptation suppose des professionnels une connaissance pointue des fragilités des personnes comme de leurs compétences.

Synthèse

Cette prise en compte suppose également en premier lieu une interrogation sur la liberté d'aller et venir dans l'établissement. Limiter l'existence des espaces fermés, saisir chaque occasion pour décroquer les espaces au sein des établissements appellent une vigilance soutenue sur les risques que cette liberté fait peser sur la sécurité physique ou psychique des personnes accompagnées.

Lorsque les personnes présentent des difficultés d'orientation et que leurs activités se situent hors de l'établissement, il convient d'assurer une sécurisation des trajets tout en respectant et développant leur autonomie.

Il est souhaitable de partager la décision de la prise de risques avec les représentants légaux, à travers la réflexion autour du projet personnalisé, document amené à évoluer et s'adapter.

L'ouverture, question transversale au projet d'établissement¹, doit être intégrée dans la stratégie d'établissement.

Il est préconisé dans la démarche d'élaboration du projet d'établissement et sur la base de l'analyse du territoire et de la connaissance des ressources :

- de traiter cette question d'emblée de manière transversale lors d'un premier projet ;
- d'intégrer cette transversalité progressivement en se fixant des objectifs précis à l'occasion des actualisations du projet d'établissement.

L'équipe sera ainsi plus à même de suivre ces orientations d'ouverture en se représentant leurs liens avec les évolutions de l'établissement.

Les leviers de l'ouverture

— p. 28/p. 42

Développer les liens sociaux et de citoyenneté des personnes accueillies

Faciliter les liens des personnes avec leurs proches

Chaque personne accompagnée développe des liens spécifiques avec ses proches. Le dialogue instauré lors de l'élaboration du projet personnalisé est l'occasion d'aborder la question, de permettre aux personnes concernées de faire leurs choix et de comprendre et prendre en compte les causes des éventuels replis sur soi. Certains peuvent souhaiter distendre ou suspendre ces liens, d'autres en seront protégés. Pour ceux qui veulent entretenir les liens existants ou renouer des liens distendus, il est conseillé d'accompagner, faciliter et rendre agréable la visite de l'entourage tout en garantissant une certaine intimité.

Il est préconisé de favoriser le développement de liens et de relations sur le territoire de vie et la création d'un réseau relationnel qui permette aux personnes accueillies de développer des opportunités plus étendues pour leur vie amicale, affective et sexuelle.

Ouvrir l'établissement à l'entourage des personnes accueillies

L'entourage des personnes accueillies constitue d'une manière générale, un appui important pour les personnes accueillies. Il convient de respecter leur place et leur rôle. L'établissement est encouragé à se montrer accueillant envers les familles et l'entourage en général et à développer des coopérations avec ces derniers (accès le plus libre possible dans le respect de l'intimité des personnes, association au projet personnalisé, possibilité de s'investir dans les activités et animations, représentation et participation au conseil de la vie sociale (CVS...) tout en respectant les besoins et envies des personnes accueillies.

Développer les liens de citoyenneté

Les adultes accueillis sont encouragés à connaître et exercer leurs droits de citoyen. Le cas échéant, un accompagnement adéquat sera mis en œuvre pour

¹ Cf. la recommandation de l'Anesm « Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service ».

leur permettre d'exercer concrètement ces droits. Les enfants et les adolescents seront également sensibilisés aux questions de citoyenneté et de société.

Les projets collectifs et actions permettant aux personnes accueillies de s'investir dans une cause citoyenne et/ou vie associative seront encouragés et facilités (citoyenneté de solidarité ou ouverture culturelle sur d'autres formes d'expression culturelle et d'organisation sociale). Le recueil des souhaits et potentialités des personnes ainsi que l'identification des freins éventuels dans l'environnement seront repérés par les professionnels.

L'implication citoyenne des personnes accueillies s'exprime particulièrement au sein de l'établissement dans le CVS, outil d'expression collective prévu dans la loi du 2 janvier 2002. L'ouverture des CVS aux personnalités représentant la société civile (élus locaux, associations d'usagers, etc.) ou encore le rapprochement entre CVS de différents établissements peuvent constituer des ouvertures enrichissantes.

L'accès à l'ensemble des services et prestations organisés sur le bassin de vie sera facilité par l'établissement.

Interagir avec le territoire

Participer aux actions initiées par l'environnement

Les actions qui développent des liens avec l'environnement et permettent à la structure comme aux personnes accompagnées de se faire connaître par son voisinage sont à privilégier. Réciproquement, lorsque des réunions locales sont organisées, il est recommandé que l'établissement y participe.

Être un lieu-ressource pour l'environnement

Il s'agit de faire profiter le voisinage de certains services, équipements, savoir-faire et actions de l'établissement et de son personnel. Ces initiatives permettent le développement d'une confiance progressive au profit du développement d'actions communes.

Promouvoir un rapprochement avec le monde de l'entreprise, de la formation et de la culture

Plusieurs initiatives (mise en place d'un système de tutorat dans l'entreprise...) témoignent à la fois des bénéfices que les personnes retirent de ce rapprochement et du caractère surmontable d'obstacles par ailleurs réels. Il s'agit de s'appuyer sur les capacités et compétences notamment sociales des personnes accueillies mais également sur leurs centres d'intérêt.

Faciliter l'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

Les NTIC pourront donner l'opportunité aux personnes d'élargir leur horizon, et de pallier aux situations de mobilité réduite ou même à l'éloignement de l'entourage des personnes accueillies. Ces outils pourront également être utilisés collectivement pour alimenter les débats.

Encourager l'intervention des bénévoles

L'intervention de bénévoles, sans pour autant pallier aux manques éventuels des personnels qualifiés, est complémentaire à celle des professionnels. Elle participe du lien social et de l'exercice concret de la solidarité envers la personne accueillie.

Pour clarifier les frontières entre les différents acteurs, il est nécessaire de construire un cadre d'action des bénévoles. L'intervention des bénévoles doit être précisée, mais également soutenue à travers la mise en place d'espaces de paroles où ils peuvent s'exprimer.

Il pourra également être intéressant de les associer aux groupes de travail sur la construction ou l'actualisation du projet d'établissement.

Développer le caractère accueillant de l'établissement

Mener une réflexion approfondie sur la fonction d'accueil

Les premiers contacts avec les nouveaux arrivés impriment durablement les relations entre les équipes, les personnes accueillies mais aussi les visiteurs et familles.

Synthèse

Chaque professionnel doit se sentir investi de cette fonction. Le livret d'accueil témoignera, dans sa forme comme dans son contenu, de l'ouverture de la structure et de son caractère accueillant.

Questionner la pertinence de l'architecture

La mission d'insertion sociale de l'établissement prime sur le respect du patrimoine (histoire, esthétique) de l'établissement. Ceci permettant à l'usager de ne pas se trouver en décalage avec l'architecture des lieux.

L'établissement peut se présenter sous la forme d'un bâtiment centralisé ou de lieux dispersés dans la ville. Pour les lieux d'habitation, les petites structures intégrées seront privilégiées, afin de faciliter l'inscription sociale des personnes, l'accueil de leurs proches et l'exercice de leurs activités quotidiennes. Dans tous les cas, les lieux seront banalisés s'il y a risque de stigmatisation pour le public accueilli.

L'agencement des lieux permet plusieurs niveaux d'ouverture :

- un espace privatif pour chaque personne accueillie ;
- des espaces de convivialité restreints ;
- des espaces de convivialité plus larges avec une possibilité de s'isoler si besoin (structure de grande taille).

Améliorer la communication

L'enjeu d'une communication de qualité avec l'environnement répond à un triple objectif :

- modifier les représentations du public, le regard porté sur les personnes accueillies ;
- améliorer la visibilité des services rendus aux personnes et à l'environnement ;
- mettre en valeur la qualité du travail effectué.

Il s'agit donc de construire une communication continue permettant de communiquer sur l'ensemble du projet de l'établissement et de faire comprendre ses principes d'interventions et objectifs. L'utilisation des NTIC, la participation aux actions de communication locales, l'organisation d'événements propres à faire connaître la structure constituent autant de supports permettant de faire connaître la structure et de multiplier les interactions.

Il convient également de sensibiliser les professionnels à l'importance de la communication.

Soutenir les professionnels dans la mise en place de l'ouverture

Diversifier les compétences

La diversité des formations de base et des parcours professionnels constitue une richesse.

Les liens avec les centres de formation aux métiers du secteur social et médico-social sont à développer (accueil de stagiaires, implication des professionnels dans un rôle de formateur, voire implication des personnes accueillies dans certaines actions de formation).

Il est également intéressant de repérer et d'utiliser les compétences latentes des professionnels pour enrichir les activités au sein de la structure.

Il est important de faciliter les échanges des professionnels de l'établissement avec les établissements similaires ou comparables en France ou à l'étranger et plus généralement de faciliter la découverte d'autres approches du public accompagné, d'autres modalités d'interventions ou de méthodes émergentes. Une veille technologique peut être organisée afin de les repérer.

Renforcer les compétences

La mise en œuvre de la politique d'ouverture modifie les pratiques, et le soutien aux professionnels est indispensable et doit s'adapter à l'évolution de leurs besoins².

Les contenus de l'analyse des pratiques, le profil et les compétences attendues des intervenants, les fonctions concernées par l'analyse des pratiques et les actions de formations seront définies en fonction des missions de l'établissement et de la stratégie d'ouverture adoptée.

La participation à des activités de recherches en lien avec des universités est un facteur de développement, de reconnaissance et de diffusion de l'expertise des professionnels de l'établissement.

² Cf. la recommandation de l'Anesm « Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard de la population accompagnée ».

Il convient enfin de favoriser les rencontres entre professionnels au sein et en dehors de l'établissement pour faciliter la collaboration au sein de l'équipe, créer des réseaux et développer les partenariats, etc. L'accueil des nouveaux professionnels sera organisé. ■

Pour en savoir plus

Ouverture de l'établissement à et sur son environnement

Anesm, décembre 2008, 51p.

www.anesm.sante.gouv.fr

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre

OBJET

Cette recommandation a pour but de traduire la vision de la bientraitance issue de trois grands textes contemporains, afin d'en faciliter l'appropriation par les professionnels. Il s'agit de la loi de 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et la loi de 2007 réformant la protection de l'enfance.

Cette recommandation-cadre formule les principes directeurs d'une culture de la bientraitance et constitue un cadre de référence pour l'ensemble des recommandations de l'Anesm.

Cela ne signifie pas que toutes les préconisations énoncées dans cette recommandation appellent une appropriation simultanée mais au contraire, une appropriation progressive et choisie des préconisations retenues.

DÉFINITION

La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance. La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs.

FONDAMENTAUX

- La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.
- Pour le professionnel, il s'agit d'une manière d'être, de dire et d'agir, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. La bientraitance intègre le souci de maintenir un cadre institutionnel stable, avec des règles claires, connues et sécurisantes pour tous et d'un refus sans concession de toute forme de violence.
- L'expression de l'utilisateur est valorisée. La bientraitance est concrètement une démarche répondant aux droits de l'utilisateur et à ses choix.
- La démarche de bientraitance est un aller-retour permanent entre penser et agir. Elle exige à la fois une réflexion collective sur les pratiques des professionnels, et nécessite une mise en acte rigoureuse des mesures que la réflexion collective préconise pour les améliorer. Dans cette optique, elle induit l'adoption d'une culture de questionnement permanent.
- La recherche de bientraitance est une démarche continue d'adaptation à une situation donnée. Par essence, elle est sans fin. Elle implique une réflexion et une collaboration incessantes entre tous les acteurs d'un accompagnement, à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié, à un moment donné.

Synthèse

Repère 1 : L'usager, co-auteur de son parcours

→ p. 18/p. 23

Donner une réalité à la liberté de choix

Respecter les droits et les choix de l'usager concernant sa propre vie

Le lieu où il souhaite demeurer, les rythmes et modes de vie, les modes de communication souhaités constituent le premier fondement.

La liberté de choix, sous réserve des décisions de justice, suppose de mettre en place des modalités précises de recueil et de prise en compte des choix de tous les usagers quelle que soit leur capacité d'expression.

Personnaliser l'accueil et accompagner l'intégration

La personnalisation commence dès la prise de contact (y compris à domicile). L'enjeu est de favoriser la capacité d'écoute et la compréhension de l'usager et de ses proches notamment grâce à l'aménagement d'un espace préservé pour la rencontre et l'adoption de modes et supports de communication adaptés.

Entendre la parole de l'usager et respecter sa légitimité

Les professionnels s'efforcent de mettre en place des modalités de fonctionnement permettant à l'usager de s'exprimer librement sur ses souhaits et donnent toute légitimité à la parole exprimée y compris pour les usagers ayant des troubles de l'expression ou relevant de mesure de protection juridique.

Lorsque le ressenti de l'usager est en contradiction avec la représentation des professionnels, la recherche d'une solution qui prenne en compte le mieux possible les aspirations de l'usager est à privilégier.

Développer les possibilités de relations entre les usagers et favoriser toutes les possibilités d'autonomie dans la vie quotidienne.

Il est préconisé d'entreprendre avec les usagers un travail sur leur estime de soi et les accompagner dans l'élaboration d'une image d'eux-mêmes valorisante, facilitant

cette expression et par là même la mise en œuvre d'une autonomie dans la vie quotidienne.

La sensibilisation et la formation des professionnels pour soutenir et accompagner l'usager dans ses moments de doutes, d'angoisse voire de détresse est recommandée.

Être attentif au refus et à la non-adhésion

Le refus ou la non adhésion de l'usager est systématiquement l'objet de questionnement des professionnels afin d'y apporter la réponse la plus appropriée.

L'accompagnement de l'autonomie

Informier l'usager, premier support à l'autonomie

Il convient d'informer l'usager de manière adaptée (modes et supports de communication, traduction en langue étrangère, etc.) sur ses droits, sur les possibilités qui s'ouvrent à lui dans le cadre de son accompagnement et sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Il est conseillé de s'assurer de la compréhension des informations par l'usager.

Rechercher l'équilibre entre sécurité et autonomie

Garantir la sécurité de l'usager rentre parfois en contradiction avec l'objectif de promouvoir son autonomie. La réflexion, au cas par cas, sur les bénéfices/risques des actions envisagées est toujours pluridisciplinaire et les professionnels veillent à associer les proches à la décision de prise de risque le cas échéant.

Prendre en compte le rythme de l'usager

Il est important que les rythmes de l'usager (sommeil, lever, toilette, repas...) soient connus, respectés et pris en compte dans l'organisation du travail des professionnels.

La communication individuelle et collective

L'atmosphère, un environnement sonore, visuel et olfactif agréable, le confort des locaux, l'aménagement en petites unités, des espaces préservant l'intimité, des lieux d'échange avec les proches et les professionnels, des instances de participation à la vie de la structure contribuent à créer un environnement propice aux échanges entre tous les acteurs de la structure, tout au long du parcours de la personne.

Un projet d'accueil et d'accompagnement défini et évalué

S'appuyer sur le projet personnalisé

- Le projet est co-élaboré avec l'utilisateur et/ou ses représentants, après un diagnostic sur la situation de la personne et ses besoins.
- Il fixe des objectifs personnalisés précis.
- Il est remis à l'utilisateur et accessible à tous les acteurs de la prise en charge.
- Il mentionne précisément les modalités de mise en place, de suivi et d'évaluation.
- Il est ajusté périodiquement grâce au suivi des actions mises en place assuré par les professionnels.
- Les observations des professionnels, de l'utilisateur et de son environnement aboutissent à une co-évaluation de l'impact (positif et négatif) des actions mises en place en vue de réajustements.

S'assurer de la continuité du parcours

Il est recommandé que tous les moments de transition du parcours de l'utilisateur soient accompagnés par les professionnels afin de permettre à ce dernier de retrouver rapidement ses repères.

Repère 2 : La qualité du lien entre professionnels et usagers

→ p. 24 / p. 27

Le respect de la singularité, fondement de l'intervention

La rédaction d'un contrat de séjour ou un document individuel de prise en charge permet de formaliser le respect de la singularité de la personne puisqu'il décrit les modalités de personnalisation de l'accompagnement et explicite les modalités de fonctionnement de la structure, les différents intervenants, leur rôle.

La formation et la qualification des professionnels leur permettent de s'adapter au public accueilli.

Le lien du professionnel à l'utilisateur est entouré de garde-fous indispensables, alimentés par les règles déontologiques

des professionnels d'une part, une réflexion collective sur la « juste distance » d'autre part.

La vigilance concernant la sécurité physique et le sentiment de sécurité des usagers

Assurer la protection et le bien-être des usagers

Les structures prennent les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des usagers. Elles identifient et préviennent les risques concernant les personnes qu'elles accompagnent.

Lorsqu'un risque est identifié, il est important d'en informer les proches de l'utilisateur.

Le bien-être physique de l'utilisateur fait l'objet d'une démarche volontariste notamment en portant attention au confort dans la vie quotidienne et, lorsque cela est pertinent, à la lutte contre la douleur.

Veiller à la communication et à l'articulation entre les professionnels

Afin que la rotation des personnels ne risque pas de déstabiliser l'utilisateur, des procédures rigoureuses de transmissions orale et écrite sont mises en place.

Les informations échangées à son sujet doivent être formulées en sa présence ou lui être communiquées de la manière la plus transparente possible et la plus adaptée.

Informers les usagers sur les changements au sein de l'institution

Il est important d'informer de façon détaillée et adaptée les usagers sur les évolutions institutionnelles (changements d'horaires, de professionnels, de fonctionnement, etc.).

Un cadre institutionnel stable

Veiller au respect du droit et rappeler la règle

Le rappel écrit et explicite des lois de référence du secteur en vue de son appropriation par les professionnels et par les usagers est primordial.

Synthèse

En cas de manquement au règlement de fonctionnement, il est préconisé qu'un professionnel habilité effectue un rappel à la règle dans le respect des procédures propres à la structure et de manière adaptée pour permettre la compréhension de l'utilisateur, afin de ne pas banaliser cette transgression.

Ce rappel à la règle est accompagné d'une explication et s'effectue dans une recherche manifeste de maintenir la communication. Il est conseillé de permettre à l'utilisateur de contester une décision, s'il le souhaite, grâce à des voies de recours formalisées.

Intervenir immédiatement en cas de violence et analyser les actes

Toute forme de violence (physique, verbale, psychologique, active ou passive, etc.), qu'elle émane des professionnels ou des utilisateurs, fait l'objet d'une intervention immédiate, de jour comme de nuit, par le professionnel présent.

À la suite de l'événement, les actes violents font l'objet d'un écrit puis, d'une analyse collective distanciée dans le temps afin d'en repérer collectivement les causes et d'en rechercher des mesures correctrices, dans une volonté de compréhension et de prévention.

Dans le cadre de cette réflexion, il est conseillé de donner à l'utilisateur ou au professionnel en cause la possibilité de s'expliquer sur les raisons de son acte.

Ces réflexions collectives peuvent prendre la forme d'une analyse des pratiques et être accompagnées par un tiers.

Repère 3 : L'enrichissement des structures et des accompagnements par toutes les contributions internes et externes pertinentes

→ p.28/p.32

Travailler avec l'entourage et respecter les relations de l'utilisateur avec ses proches

Prendre en compte l'analyse des proches et créer des occasions d'échange

Les proches sont souvent détenteurs d'une analyse précieuse sur la situation de l'utilisateur qu'il est utile de recueillir.

L'arrivée en institution modifie la nature des liens avec les proches ; il s'agit d'encourager le maintien ou la reprise de liens affectifs, si l'utilisateur le souhaite.

Cette démarche volontariste peut s'opérer, par exemple, grâce à l'existence de lieux de convivialité, d'occasions formalisées (festives ou non) de rencontres, etc.

Par ailleurs, s'il fait le choix de refuser les liens avec ses proches, ce refus doit être entendu et respecté, en tenant compte, s'il y a lieu, des décisions de justice.

Les professionnels tiennent compte des équilibres familiaux antérieurs. Ils interviennent au besoin, en complémentarité.

Maintenir une approche neutre et sans jugement de valeur

Les professionnels sont sensibilisés à garder une approche factuelle, sans jugement de valeur à l'égard des relations qu'entretient l'utilisateur avec sa famille.

Aider les personnes isolées à se créer un réseau social

Si les professionnels décèlent une situation d'isolement subi, il est recommandé, avec l'accord de l'utilisateur, d'offrir à celui-ci des occasions de rencontres à l'intérieur ou à l'extérieur de la structure en lui permettant d'accéder à des lieux ou de participer à des activités plus facilement.

L'articulation avec les ressources extérieures

Ouvrir la structure et développer des partenariats

L'ouverture à des ressources extérieures apporte un potentiel de rencontres, de savoirs et d'inscription dans la vie citoyenne dont il est intéressant de faire bénéficier les usagers.

Les structures peuvent rechercher activement des ressources extérieures en complémentarité avec leur propre compétence et savoir-faire à travers des expertises professionnelles, l'accueil de stagiaires, une présence ou un accompagnement bénévole(s), des rencontres avec d'autres personnes que celles accueillies ou accompagnées par la structure, etc.

Formaliser les articulations entre professionnels et proches

Il est préconisé de formaliser les articulations entre l'accompagnement fait par les professionnels et celui des visiteurs (temps et modalités de visites, rencontres avec les professionnels) en associant l'utilisateur à ces échanges.

Recueillir l'avis des visiteurs

Le regard porté par les intervenants extérieurs sur le fonctionnement de la structure est intéressant à recueillir et à analyser.

Mutualiser les expériences entre les structures

La mutualisation favorise une prise de recul des professionnels sur les modes de fonctionnement qu'ils peuvent avoir été amenés à pratiquer de manière induite et non choisie.

L'échange avec d'autres structures aux missions comparables contribue à rompre l'isolement dans lequel les professionnels peuvent se trouver.

La promotion de l'expression et de l'échange des perspectives

Prendre en compte les perspectives de tous les acteurs

Il est nécessaire de mettre en place les lieux d'expression et de participation tels qu'ils sont prévus par l'article 311-6 du CASF permettant de croiser régulièrement

les perspectives des usagers, de leurs proches et des professionnels dans le cadre de débat.

Les usagers peuvent également être sollicités individuellement pour exprimer leurs souhaits dans le but de faciliter la liberté d'expression (éventuellement de manière anonyme, écrite, etc.) et concrétiser leur participation effective au fonctionnement de la structure.

Apporter des réponses concrètes aux réflexions collectives et individuelles

La multiplication des échanges n'est garante d'une réelle participation que s'ils sont suivis de réponses par la structure par exemple sous forme de compte-rendu remis à tous les participants et personnes concernées et de la diffusion du suivi des améliorations envisagées.

S'ouvrir à l'évaluation et à la recherche

Les établissements et services peuvent contribuer, sous réserve d'un recueil de données fiables, à la recherche en sciences humaines et sociales et par là au progrès des connaissances des publics, de leurs besoins et des modalités d'accueil.

Repère 4 : Le soutien aux professionnels dans leur démarche de bientraitance

→ p. 33/p. 37

Une promotion de la parole de tous les professionnels

Instaurer des moments d'échange réguliers

Les structures mettent en place des moments d'échange réguliers entre tous les membres de l'équipe afin qu'ils fassent part de leurs observations, réactions et interrogations suscitées par l'accompagnement des usagers.

Ces temps d'échanges et de débats permettent d'ajuster les mesures d'accompagnement, d'éviter les situations d'incohérence ou de contradictions entre les approches adoptées par un membre de l'équipe ou un autre professionnel.

Synthèse

Sensibiliser les professionnels sur le sens de leur mission

C'est lorsque les professionnels trouvent un sens à leur mission qu'ils sont le plus à même de déployer la bientraitance.

Il est conseillé de régulièrement relier les actes et accompagnements réalisés par les professionnels au cadre plus général de leur mission et aux valeurs qui s'y rattachent.

Formaliser les observations par écrit pour permettre un suivi

Il est important que les observations et expériences quotidiennes soient l'objet d'un suivi dans le temps pour en permettre une réelle prise en compte. Les professionnels posent par écrit leurs constats, de manière régulière, sur un support identifié et accessible.

Afin de faciliter cette démarche de formalisation, il est préconisé que les supports de transmission écrite fassent l'objet d'une réflexion collective et bienveillante, c'est-à-dire sans jugement de valeur.

Une prise de recul encouragée et accompagnée

Accueillir le nouveau professionnel

Le nouveau professionnel bénéficie d'un accueil préparé et réfléchi pour faciliter son intégration à la structure et sa prise de contact avec les usagers.

Ainsi, il est conseillé de l'aider à prendre connaissance du projet d'établissement et de service, de le familiariser avec le fonctionnement de la structure et de le soutenir dans les premiers temps de sa prise de fonction et de sa pratique.

Au-delà de la phase d'accueil et d'intégration, il est préconisé de lui proposer une formation sur les spécificités des personnes qu'il accompagne.

Accompagner les équipes

Le questionnement éthique peut amener aux professionnels une ressource de pensée, un soutien, un approfondissement de nature à les stimuler.

Le recueil et l'analyse régulière des expériences et difficultés rencontrées permet de tirer des enseignements sur le fonctionnement quotidien et mettre en œuvre des mesures d'ajustements utiles.

En cas d'événements particulièrement difficiles, un accompagnement ponctuel approprié est proposé.

Un projet d'établissement ou de service construit, évalué et réactualisé avec le concours des professionnels et garant de la bientraitance

Définir des objectifs, des moyens et les évaluer

Le projet d'établissement ou de service décline des objectifs concrets et précise les moyens utilisés pour les atteindre (notamment en termes de recrutement, de formation, de gestion des ressources humaines).

Ainsi, les actions mises en œuvre peuvent faire l'objet d'une évaluation au regard des objectifs initiaux. Cette évaluation permet de déterminer quels ajustements s'avèrent nécessaires pour se rapprocher des aspirations des usagers et rendre les réponses de la structure plus adéquates.

Garantir la bientraitance

Dans la mise en œuvre de la bientraitance, l'encadrement a un rôle fort des responsabilités particulières en matière d'engagement, de clairvoyance, de justice. ■

Pour en savoir plus

La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre, Anesm, juillet 2008, 47p
www.anesm.sante.gouv.fr

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses

Établissements concernés : protection de l'enfance,
enfance délinquante, Instituts thérapeutiques,
éducatifs et pédagogiques

OBJET

Ces recommandations visent à porter la réflexion sur les situations de passage à l'acte et incitent à instaurer un état de veille institutionnelle sur les questions de violence.

Elles proposent des points de repère sur les conduites à tenir et les pratiques à développer afin de permettre aux institutions de :

- construire leurs propres réponses dans le cadre de la mission spécifique qu'elles assument ;
- développer une culture de la prévention et du traitement des phénomènes de violence à tous les niveaux de l'organisation et pour tous les acteurs.

DÉFINITION

Le choix a été fait de ne pas donner de définition de la violence, pour privilégier une approche dynamique dans la pratique quotidienne. La violence est appréhendée sous l'angle du vécu, du ressenti, avec un travail sur les représentations partagées de la violence.

Trois types de violences sont pris en compte :

- celles des usagers entre eux ;
- celles des usagers à l'égard de professionnels ;
- celles de l'institution envers les usagers.

Les atteintes volontaires à soi-même n'entrent pas dans le champ.

La violence est abordée dans le contexte de l'accompagnement éducatif et des pratiques développées par les professionnels en charge au quotidien des adolescents.

Deux principes fondent l'esprit de ces recommandations :

- la violence n'est pas considérée comme un acte individuel et isolé ;
- la prévention est donc centrée sur l'acte inscrit dans son contexte ;
- le traitement n'a pas pour finalité d'éradiquer la violence, mais d'éviter la reproduction des conditions à l'origine de la situation de violence. Le traitement participe ainsi à la prévention de la violence, puisqu'il permet d'analyser et de comprendre les situations de violence et, ainsi, de dégager des perspectives d'action.

Il est à noter que certaines recommandations trouvent naturellement leurs limites ou sont à adapter au regard des contraintes des éventuelles mesures judiciaires.

Synthèse

Identifier, observer, analyser la violence

Identifier la violence

Mettre en place des réunions de travail avec les professionnels de l'établissement

Des réunions de travail entre les professionnels d'un établissement peuvent être organisées afin d'identifier collectivement ce qui est qualifié de violence. Ce travail autour des représentations, du ressenti des professionnels et des définitions théoriques et juridiques, doit permettre de développer une compréhension partagée des situations de violence.

Mettre en place des groupes d'échange avec les adolescents

La mobilisation des adolescents sur le sujet peut se mettre en place par l'organisation de groupes d'échanges, leur permettant d'identifier ensemble la violence, à partir de leurs ressentis et de l'analyse d'événements violents et précurseurs de violence.

Conduire la réflexion avec les acteurs et partenaires extérieurs

Une réflexion commune, menée avec les équipes d'autres établissements, permet de confronter les expériences et les « seuils de tolérance » de chacun.

L'association des partenaires à l'identification de la violence favorise le développement d'une culture partagée sur la violence. L'information des autorités de contrôle de ce travail permet de mieux cerner les attentes réciproques sur cette question.

Observer, analyser la violence

L'observation et l'analyse de la violence permettent l'élaboration des outils de suivi et de prévention.

Observer la nature et la qualité des relations et identifier les risques au sein de l'établissement

Une vigilance particulière sera maintenue sur la nature et la qualité des relations au sein de l'établissement, afin d'identifier tout indice de détérioration.

Les facteurs de risque propres à l'établissement, et notamment les risques de maltraitance institutionnelle, seront identifiés et régulièrement évalués avec le personnel.

Distinguer et qualifier les situations de violence pour apporter des réponses différenciées

Distinguer les situations de violences, chroniques, endémiques ou exceptionnelles, permet une prévention. L'attention doit également être portée sur les violences non-visibles, celles du jeune dirigées contre lui-même, ainsi que sur les micro-violences.

Installer un dispositif d'observation et d'analyse en continu des événements précurseurs de violence

Un groupe de travail spécifique peut être mis en place afin d'observer et d'analyser les incidents : nature et fréquence des événements, leurs liens entre eux, les facteurs de risques, les modifications de pratiques et d'organisation induites. Des tableaux de bord pourront être produits ainsi que des bilans réguliers permettant d'interroger l'organisation, les procédures et retenir des pistes d'amélioration.

Repérer les solutions et les inscrire dans un plan d'action évaluable

Les solutions envisagées pour répondre aux causes de violence et réduire les facteurs de risque pourront être expérimentées. En fonction des résultats, elles seront inscrites dans un plan d'action de lutte contre la violence et intégrées dans le projet d'établissement.

Prévoir des protocoles d'information interne et externe

Élaborer, mettre en œuvre et réactualiser des protocoles internes et externes de traitement des situations de violence

Des protocoles internes permettent de définir les conduites à tenir face à une situation de violence et de rappeler les repères juridiques en la matière (protocole d'information de la direction, de gestion ou de sortie de crise). Ces protocoles, propres à l'établissement, sont élaborés collectivement.

Les protocoles d'information externe permettent de fixer les modalités de transmission des faits au responsable de l'organisme gestionnaire et aux autorités administratives et judiciaires.

Ces protocoles, régulièrement actualisés et révisés doivent évoluer selon les situations et le degré d'appropriation par les équipes.

Associer et informer les différentes parties prenantes

Les personnels, les adolescents, les familles et les partenaires sont associés, selon des modalités adaptées, à l'élaboration des protocoles et procédures internes. Ils sont informés de l'existence de protocoles de saisine des autorités administratives et judiciaires, dans une démarche de prévention.

Procurer une sécurité de base

Procurer une sécurité de base à travers l'organisation et le fonctionnement de l'établissement

Étayer et sécuriser les professionnels

- Créer les conditions de sécurisation des postures des professionnels par un cadre institutionnel stable.
- Positionner l'équipe de direction dans un rôle de résolution des situations de crise et d'arbitrage des conflits.
- Promouvoir les pratiques de médiation en cas de conflits ou de désaccords durables entre les professionnels, pour gérer des situations éducatives, de crise ou de violence.
- Proposer une analyse régulière des pratiques afin de construire une réflexion collective sur les situations de violence et sur l'adéquation des réponses.
- Proposer des formations continues sur l'identification, la prévention, le traitement de la violence afin d'adapter les réponses et les stratégies, ainsi que des formations spécifiques facilitant l'adoption d'attitudes sécurisantes à l'égard des adolescents (bonne distance, contenance sans violence).
- Organiser le travail de manière à réduire les situations de tension, de fatigue et de perte de vigilance : travail en binôme pour un partage des rôles et une vigilance réciproque, recours à un personnel non impliqué dans le conflit.

- Créer des dispositifs d'appel à l'aide, connus et activables, en cas de crise, par les professionnels.

Identifier et mettre en œuvre des modalités d'organisation et de fonctionnement qui contribuent à la prévention de la violence

- Organiser la prise en charge en petites unités davantage « contenantes » (petites unités, maisons ou appartements collectifs) permet d'éviter l'amplification des phénomènes de groupe. Il convient de veiller à la composition cohérente des groupes, en se fondant sur l'évaluation des situations des adolescents accueillis (vulnérabilité, mode d'expression des troubles, mode relationnel...). Des bilans réguliers permettent de recomposer le groupe, si nécessaire.
- Porter attention à la qualité des repas et de l'hébergement, ainsi qu'au cadre architectural des espaces d'intimité et des lieux d'apaisement, favorise le développement de la convivialité et amoindrit les tensions. La différenciation des lieux et des temps d'intervention y concourt également.
- Garantir la permanence et la continuité des intervenants favorise pour l'adolescent la possibilité de faire l'expérience de la prévisibilité et de la fiabilité des liens. L'adolescent est ainsi informé du temps de présence et de disponibilité de chacun des intervenants afin qu'il puisse développer une capacité à anticiper et à différer.
- Construire des partenariats qui garantissent la continuité et la cohérence des actions (Éducation nationale, pédopsychiatrie, autres établissements...). Dans les situations de violence, des coopérations spécifiques sont à rechercher (autorités de contrôle, médecine du travail, psychiatrie, autorités de police et de gendarmerie, partenaires de l'insertion et de la formation...).
- Favoriser l'ouverture des adolescents sur l'extérieur afin de diversifier leurs lieux d'investissement (lieux de culture et de loisirs, quartier).
- Favoriser l'ouverture de la structure vers l'extérieur (formations, intervenants extérieurs, stagiaires), afin que les professionnels bénéficient d'un regard extérieur.

Synthèse

Procurer une sécurité de base à travers l'accompagnement individualisé

Préparer l'accueil, même dans les situations d'immédiateté

Cette préparation favorise l'adhésion de l'adolescent au projet. Elle prévient les risques de violence et influe sur la qualité des relations futures.

- Favoriser le relais entre les acteurs actuels et précédents de l'accompagnement.
- Évaluer, de manière pluridisciplinaire, la situation de l'adolescent et les risques de passage à l'acte et de violences institutionnelles.
- Clarifier les objectifs de l'accompagnement (projet pour l'enfant, jugement...) avec l'adolescent et sa famille afin d'éviter toute incompréhension. Ces objectifs précis, définis en commun, engagent chaque partie prenante.
- Expliquer à l'adolescent et sa famille la durée de l'accompagnement et les possibilités d'orientation ou de prolongation de la prise en charge.
- Permettre à l'adolescent et à sa famille, quand cela est possible, de visiter l'établissement en amont.
- Éviter de préparer l'accueil devant l'adolescent.
- Préparer l'accueil avec les autres adolescents, tout en mesurant leur implication.

Préparer la sortie

Les changements brusques pour l'adolescent sont sources d'insécurité. Afin d'éviter ce ressenti, la fin de l'accompagnement est anticipée et préparée avec l'adolescent. Il est essentiel de lui donner le temps nécessaire pour « dire au revoir » aux adultes qui l'ont accompagné ainsi qu'aux autres adolescents du groupe.

Prendre en compte l'environnement familial

- Utiliser un vocabulaire non stigmatisant pour l'adolescent et sa famille.

- Instaurer un dispositif d'échange avec la famille avec des temps formalisés, réguliers et connus de tous.
- Faciliter l'expression directe des parents par des moyens internes ou externes (groupes de parole animés par des professionnels formés...).
- Favoriser l'ouverture de l'établissement aux familles par l'aménagement d'espaces chaleureux dédiés aux visites, tout en encadrant celles-ci. En effet, les rencontres et la venue libre de la famille peuvent être déstabilisantes pour l'adolescent.
- Organiser la suppléance en clarifiant et expliquant le rôle de chacun. Il convient de veiller à la pertinence de la répartition des tâches et fonctions éducatives entre les professionnels et les parents.
- Organiser les week-ends et les visites des parents en tenant compte des besoins et souhaits de l'adolescent (participation à l'élaboration des plannings, recherche de son accord).
- Porter attention à l'aménagement des contacts avec la fratrie, selon la problématique de l'adolescent (proposition de maintenir, favoriser, encadrer ou suspendre temporairement ces contacts).
- Repérer et favoriser la permanence des liens avec les personnes extérieures qui comptent pour l'adolescent, afin de développer la continuité et la stabilité des relations.
- Ménager des temps individuels de réflexion et d'élaboration avec l'adolescent sur sa situation familiale. Ces temps doivent lui permettre d'exprimer ses émotions et ses ressentis suite aux visites ou temps d'hébergement.
- Organiser des temps de réflexion et de co-construction avec la famille (en présence ou non de l'adolescent) autour de la problématique familiale et du sens de l'accompagnement éducatif.
- Évaluer si une séparation temporaire avec la famille est nécessaire (pour les établissements hors protection de l'enfance).

Veiller à la prise en compte de l'environnement social pour prévenir les risques de rupture comme les risques d'intrusions

- Connaître le contexte de vie de l'adolescent et de sa famille (contexte social, situation socio-économique) permet de mieux comprendre la situation, d'adapter la prise en charge et de faciliter les modalités de travail entre la famille et l'établissement.
- Être à l'écoute des aspirations et convictions de l'adolescent au regard de son environnement lui permet de développer sa capacité de penser par soi-même.
- Le repérage des liens sociaux, familiaux et amicaux permet d'en évaluer le bénéfice ou le risque pour l'adolescent.

Mettre en œuvre une prévention et des interventions ciblées

Élaborer, partager des références et coordonner les interventions

Élaborer et partager les références théoriques et pratiques

L'élaboration par les professionnels de stratégies éducatives cohérentes et partagées participe à la qualité des interventions. Elle favorise la fiabilité et la prévisibilité des réactions des adultes et sécurise l'ensemble des parties prenantes.

Les échanges et débats entre tous les acteurs permettent la remise en question et l'amélioration des pratiques. L'apport de nouvelles connaissances, théories et d'outils adaptés aux évolutions des besoins et pratiques sera mobilisé par les professionnels.

Travailler à la cohérence des interventions dans leurs dimensions éducative, pédagogique, thérapeutique et sociale

La complémentarité et la cohérence entre ces interventions ainsi que la cohésion au sein de l'équipe sont indispensables. Il s'agit de :

- coordonner les interventions éducatives avec les autres dimensions de la prise en charge ;
- veiller à l'articulation des temps de prise en charge individuelle (construction de l'altérité et sécurisation personnelle) et des temps de prise en charge collective (apprentissage de la socialisation et confrontation aux exigences de la vie collective) ;
- assurer la continuité et l'adaptation de la prise en charge aux besoins individuels des adolescents (alternance d'activités, accompagnement spécifique des adolescents déscolarisés...) ;
- planifier les interventions au sein d'un projet d'action priorisé et évaluer régulièrement l'impact des mesures et des accompagnements.

Mettre en œuvre des actions psycho-socio-éducatives pour la prévention et le traitement de la violence

Ces actions permettent aux adolescents de travailler sur leurs schémas cognitifs et sur leurs comportements. Elles peuvent prendre différentes formes :

- favoriser l'utilisation d'un vocabulaire élargi ;
- aider l'adolescent à comprendre ce qui se joue dans les relations et à travers ses réussites et ses échecs ;
- proposer, si nécessaire, un accompagnement psychothérapeutique au sein ou à l'extérieur de l'établissement ;
- mettre en place des groupes de parole animés par des professionnels formés afin d'évoquer les difficultés et les résoudre en commun ;
- viser l'acquisition de nouvelles compétences sociales, la modification des représentations et des comportements de l'adolescent ;
- entraîner individuellement les adolescents à la résolution de problème ;
- responsabiliser l'adolescent en le confrontant à des situations où il devra faire un choix (recherche de travail, de logement...).

Synthèse

Aménager des conditions de participation et de médiation pour prévenir et traiter la violence

Favoriser un fonctionnement participatif de l'établissement

La création d'un environnement participatif, fondé sur l'équité, contribue à développer le raisonnement moral et la responsabilité des adolescents. Ils peuvent être associés à la vie de l'établissement par la création des règles de vie commune, l'élaboration et la révision du règlement de fonctionnement, la participation au conseil de la vie sociale.

Organiser des réflexions collectives mobilisant les adolescents

Des groupes de discussion entre adolescents, portant sur les dilemmes sociaux, peuvent être organisés. L'analyse collective des actes violents en référence au règlement de fonctionnement est intéressante.

Mettre en place des instances de médiation

Celles-ci doivent être organisées régulièrement et accessibles entre les adolescents et entre les adolescents et les professionnels.

Proposer des activités artistiques, sportives et en lien avec les nouvelles technologies

Ces activités, qui s'inscrivent dans le projet personnalisé, favorisent le déplacement de la violence et la construction de l'estime de soi.

Traiter une situation de violence

Traiter la crise

Repérer les phases d'une crise

Ce repérage permet d'ajuster les attitudes professionnelles à chacune des phases qui doivent donner lieu à un traitement spécifique : apparition de la crise, développement, désorganisation, décompression et récupération.

Évaluer la gravité de la situation

Des indicateurs peuvent être construits en commun pour évaluer la gravité des situations (urgence, micro-incident, incident grave). En fonction, des réponses différenciées seront apportées : intervention éducative de recadrage, relais, direction.

Différencier et légitimer les niveaux d'autorité

Dans la gestion de la violence, chaque intervenant doit, à sa place propre, assumer l'autorité. Les niveaux d'autorité sont différenciés et légitimés suivant les fonctions.

Utiliser les protocoles internes

Les professionnels se réfèrent aux protocoles de traitement de la violence, élaborés collectivement, et aux protocoles d'information aux autorités, le cas échéant.

Contenir pour protéger et apaiser

Il peut être nécessaire de contenir, sans brutalité ou humiliation, celui qui commet le passage à l'acte, dans un objectif d'apaisement. Cette contenance doit être suivie d'une verbalisation et d'une réflexion.

De façon exceptionnelle, isoler temporairement l'adolescent du groupe de vie

L'isolement temporaire n'est pas compris comme une sanction mais comme un temps d'apaisement. Ses modalités doivent être explicitées dans un protocole. L'adolescent est accompagné durant cette période et une trace écrite est établie.

Accompagner et soutenir les personnes victimes d'agression et mettre en place des actions de protection

Les personnes victimes sont accompagnées et soutenues : apporter les premiers soins, désigner un référent accompagnateur, informer la famille, proposer un soutien psychologique.

Par ailleurs, des mesures de protection peuvent être indispensables en cas de violence entre adolescents : éloignement temporaire ou durable de l'établissement, mesures spécifiques pour l'informateur, les tiers.

Traiter la situation de violence au-delà du moment de crise

Analyser l'acte violent avec les parties prenantes

L'analyse peut être réalisée selon plusieurs méthodes, par les adolescents entre eux ou entre les professionnels et les adolescents : description écrite, témoignages.

Cette analyse partagée permet de réinterroger les pratiques, les attitudes éducatives, les procédures et les protocoles. Elle donne lieu à l'élaboration d'un plan d'action dans l'objectif de prévenir le renouvellement des situations de violence.

Apporter des réponses proportionnelles et respectueuses de la personne

Des actions de restauration permettent à la personne ayant commis l'acte de prendre en compte le vécu de la victime et de réparer son acte. Les actions de réparation matérielle et sociale seront favorisées.

Les sanctions sont évaluées en équipe et validées par l'autorité légitime en référence aux règles. Elles doivent prendre sens et respecter l'intégrité, la sécurité et les libertés fondamentales.

Les mesures de réorientation ne doivent pas être utilisées comme une sanction. ■

Pour en savoir plus

Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses

Anesm, juillet 2008, 38p.
www.anesm.sante.gouv.fr

Projet d'Etablissement validé par le Bureau Directeur le 28 Juin 2016.

Gérard TOURNEMOULY
Président des PEP de Gironde
(Les PEP 33)