

PROJET D’ETABLISSEMENT 2016-2020

Validé par le conseil d’administration du 12 Décembre 2016

Institut Médico-Professionnel de Wahagnies



UNION DEPARTEMENTALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS ET AMIS DE PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL

« LES PAILLONS BLANCS » DU NORD

194/196 RUE NATIONALE - 59000 LILLE - Tél. 03.28.36.14.10 - Fax. 03.28.36.14.19

Site web : www.udapei59.org - E-mail : contact@udapei59.org

SOMMAIRE

Préambule	4
Rappel du projet associatif	4
1. Le positionnement de l'établissement	5
1.1. L'utilité sociale de l'établissement	5
1.1.1. L'opportunité de l'établissement	5
1.1.2. L'agrément de l'établissement	6
1.2. L'environnement de l'établissement	6
1.2.1. Cadre juridico administratif	6
1.2.2. Son inscription dans l'offre de service	6
1.2.3. L'inscription dans son environnement	6
1.2.4. L'association gestionnaire	7
1.2.5. Son réseau relationnel	7
1.3. Le cadre institué	8
1.3.1. L'identité de l'établissement	8
1.3.2. Les références éthiques et méthodologiques	8
1.3.3. La place des familles	8
1.3.4. Les outils de la loi 2002-2	9
1.3.5. Les dispositifs de prévention des actes de maltraitance	10
1.4. Les prestations offertes par l'établissement	10
1.4.1. Période de découverte des nouveaux admis.....	110
1.4.2. Prestations éducatives	121
1.4.3. Prestations médicales, paramédicales et psychologiques	132
1.4.4. Prestations pédagogiques et d'enseignements (scolarité)	143
1.4.5. Les activités sportives	14
1.4.6. Prestations d'accompagnement en internat de semaine	174
1.4.7. Prestations d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle (Le SAI).	187
1.4.8. Prestations d'aide à la participation et de l'expression des usagers	18
1.4.9. Prestation du service social	19
1.4.10. Prestation de restauration	19

1.4.11.	Prestations d'hygiène et de sécurité et de Protection	19
1.4.12.	Prestations d'animation et de loisirs	19
1.4.13.	Prestations matérielles.....	19

2. Fonctionnement de l'établissement.....20

2.1.	L'accueil.....	20
2.1.1.	La pré-admission	20
2.1.2.	L'admission	21
2.1.3.	La contractualisation et le suivi	21
2.1.4.	La personnalisation des prestations	22
2.2.	L'organisation	22
2.2.1.	Le cadre de vie, les locaux et les équipements.....	22
2.2.2.	Les différentes réunions.....	22
2.2.3.	Les ressources humaines, l'organigramme	23
2.3.	Les différentes fonctions.....	25
2.3.1.	Les instances représentatives du personnel	27
2.3.2.	La gestion du personnel	27
2.3.3.	L'organisation de l'activité	27

3. Perspectives et axes de travail288

3.1.	L'évaluation des services rendus	288
3.2.	Poursuivre la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance	28
3.3.	Poursuivre l'ouverture de l'établissement	28
3.4.	Politique d'investissement et d'entretien du patrimoine	299
3.5.	Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois des compétences / accords d'entreprise (sénior, pénibilité, égalité hommes/femmes...) :	29
3.6.	La mise en œuvre du CPOM deuxième génération.....	30

Préambule

La réécriture de notre projet d'établissement pose inévitablement la question de la méthodologie employée à sa construction et par conséquent la participation des différents acteurs.

Comment faire pour que chacun des salariés puisse participer à cette réécriture sans toutefois être impliqué directement dans sa rédaction ?

La première étape est la relecture et la mise à jour du dernier projet en cours 2011/2015.

La deuxième étape est de transmettre cette mise à jour aux différentes équipes pour relecture échanges et débats internes au travers des réunions existantes, des différents services.

Ensuite un groupe de pilotage composé de membres du personnel cadres et non cadres, des différents services, échange et valide les modifications recueillies.

La quatrième étape se situe au niveau des échanges avec l'équipe du siège, le directeur général et le directeur général adjoint chargé de l'aide à la personne dans le pôle médico-social.

Parallèlement ce projet réécrit est présenté aux membres CVS, et aux représentants du personnel.

La dernière étape est le passage au conseil d'administration de notre organisme gestionnaire, l'Udapei du nord, pour la validation de ce projet.

Rappel du projet associatif. (2011)

Projet associatif de l'Udapei pour la mise en œuvre des missions d'accompagnement des Personnes en situation de handicap mental, dans son rôle d'association gestionnaire de réponses instituées.

L'Udapei, Union départementale des Apei du Nord, s'est donnée la mission d'unir, de fédérer, sur le plan du département du Nord, les associations « Papillons Blancs » déjà existantes et celles qui viendraient à se créer, et de poursuivre en collaboration avec elles, l'étude et la défense des intérêts moraux et matériels des personnes en situation de handicap mental et de leurs familles.

Le Conseil d'Administration de L'Udapei, composé des représentants des Apei du Nord, a confirmé par ailleurs la dimension gestionnaire historique de l'Union départementale du Nord à travers la mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap mental à l'IMPRO (Institut Médico-Professionnel) de Wahagnies et à la MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) de Thumeries.

Le projet associatif vise à clarifier les valeurs et l'action que l'Udapei entend voir développer dans les accompagnements dont elle a la responsabilité en tant qu'association gestionnaire. Il sert également à servir de socle aux projets que les établissements mettent en œuvre pour les personnes accueillies.

Les principales valeurs développées par le projet associatif de l'Udapei font référence à l'éthique de l'accompagnement des adolescents à l'IMPRO et des personnes adultes à la MAS, et se réfère aux textes fondateurs du mouvement « Papillons Blancs » :

- reconnaissance et respect de chaque personne, de sa dignité, de son unicité et ainsi que de ses différences, compétences et richesses, de sa citoyenneté,
- reconnaissance de ses droits comme pour chaque citoyen, et de leur plein exercice,
- recherche de son bien-être et de son épanouissement.

Les repères professionnels dans l'accueil des personnes porteuses d'un handicap mental, s'inscrivent également dans ceux d'une mission d'intérêt général et d'utilité sociale.

Ils trouvent leur fondements dans les textes législatifs et réglementaires qui régissent l'action sociale et médico-sociale, et notamment les lois 2002-2 et 2005-102. Ils sont également référés aux incontournables procédures en relation avec la qualité du service et la quête permanente pour la bien traitance et la prévention de la maltraitance.

Ils s'imposent à chacun.

L'accueil de chaque personne et de sa famille en est une étape essentielle.

Les principaux fondements du projet associatif sont :

- l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap mental,
- les liens avec les familles noués dans la confiance, avec le souci de répondre aux besoins et aux demandes,
- les ressources humaines à mettre en synergie autour d'une culture associative, des compétences humaines et techniques et d'un dialogue permanent autour de la qualité de l'accompagnement.

Le projet d'établissement est un outil partagé par toutes les organisations en responsabilité d'offrir des prestations de services de qualité à des usagers.

Concernant le secteur médico-social, c'est la loi du 2 janvier 2002 qui vient fixer les documents de référence obligatoires et parmi eux le projet d'établissement.

1. Le positionnement de l'établissement

1.1. L'utilité sociale de l'établissement

1.1.1. L'opportunité de l'établissement

L'Institut Médico-Professionnel de Wahagnies est un établissement médico-social créé en 1967 pour assurer l'accompagnement d'adolescent(e)s et de jeunes adultes présentant une inadaptation ou un handicap consécutif à une déficience intellectuelle légère ou moyenne et qui nécessite une éducation spécialisée.

Les prestations fournies par l'établissement aux personnes accueillies, se traduisent par des actions pluridisciplinaires visant à améliorer leur capacité maximale d'individuation et d'autonomisation afin que chacune puisse intégrer, selon ses capacités, tous les domaines de la vie ordinaire qu'ils soient sociaux et/ou professionnels.

Ces actions sont individualisées et s'exercent principalement dans les domaines suivants :

- formation professionnelle adaptée,
- actions de formation à visée socialisante, favorisant le développement de la personnalité, de la communication et de l'intégration,
- scolarité spécialisée et soutien aux acquisitions de connaissances,
- éducation physique et sportive adaptée,
- surveillance médicale (générale et psychopathologique) régulière,
- accompagnement de la famille et de l'entourage proche de la personne accueillie.

1.1.2. L'agrément de l'établissement

L'agrément de l'Institut Médico-Professionnel de Wahagnies datant du 7 juin 2011 est libellé comme suit :

« L'établissement accueille 100 adolescents des 2 sexes, âgés de 14 à 20 ans, déficients intellectuels moyens et légers, avec ou sans troubles de la personnalité et/ou du comportement, en semi-internat, et en internat de semaine. Sa capacité est de 46 internes de semaine et 54 semi internes. »

Force est de constater d'une part, que s'il décrit de façon très large les indications d'accueil dans l'établissement, l'agrément ne précise pas notamment les contre-indications d'admission.

D'autre part il a été réaffirmé au niveau des instances associatives dirigeantes que la déficience intellectuelle devait être **l'indication prioritaire** d'accueil dans l'établissement.

1.2. L'environnement de l'établissement

1.2.1. Cadre juridico administratif

Les lois qui encadrent notre action sont :

- le décret n°89-768 du 27 octobre 1989 régissant les annexes XXIV,
- la loi du 2 janvier 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale,
- la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé, et aux territoires (loi HPST).
- L'amendement CRETON article 22 loi du 13/01/1989 Possibilité de prolongation de séjour au-delà des 20 ans à la demande de l'utilisateur avec un projet construit.
- Arrêté du 2 avril 2009 relatif à la création et à l'organisation d'unités d'enseignement dans les établissements et services médico-sociaux ou de santé pris en application des articles D.351-17 à D.351-20 du code de la création et à l'organisation d'unités d'enseignement dans les établissements et services médico-sociaux ou de santé pris en application des articles D.351-17 à D.351-20 du code de l'éducation.

1.2.2. Son inscription dans l'offre de service

L'IMPro de Wahagnies est le seul établissement au sud de la métropole lilloise, qui accueille des adolescents et des jeunes adultes, présentant une déficience intellectuelle légère et moyenne, en internat de semaine.

1.2.3. L'inscription dans son environnement

Situé au sud de la métropole lilloise, dont il est distant de 20 kilomètres, l'IMPRO est implanté dans un parc boisé de 3,5 hectares, au cœur de la petite ville de Wahagnies qui compte environ 2700 habitants.

Si le cadre champêtre est particulièrement agréable, l'éloignement de la métropole lilloise et des services de proximité qu'elle propose, nous contraint à l'organisation d'une logistique importante et notamment au niveau des transports des personnes.

L'établissement se veut néanmoins ouvert sur l'extérieur. L'ouverture en 2007 du restaurant d'application, qui fonctionne un jour par semaine, permet des contacts avec la population extérieure comme un restaurant traditionnel.

De même que l'organisation annuelle d'une vente de plantations, ainsi qu'un marché de Noël sont également des occasions au public d'entrer dans l'établissement.

Une journée « Portes Ouvertes » organisée tous les deux ans, permet aussi une ouverture auprès des familles, sur la commune et sur l'ensemble de nos partenaires.

1.2.4. L'association gestionnaire

Dénomination juridique : Union Départementale des Associations de Parents et Amis de personnes en situation de handicap mental « Papillons Blancs » du Nord.

Adresse : 194/196, rue Nationale – 59000 Lille

1.2.5. Son réseau relationnel

Le réseau relationnel de l'établissement se repère selon la place qu'occupent ses partenaires, leur positionnement se définissant par le rôle et la fonction qu'ils exercent, par rapport à l'établissement.

Au rang des partenaires institutionnels, on distingue :

- l'ARS, l'Agence Régionale de Santé, en tant qu'organisme de tarification et de contrôle, décideur des budgets accordés et de toute opération visant à modifier ce pour quoi l'établissement est agréé,
- la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et la CDAPH en tant qu'organismes habilités à décider des orientations des jeunes, dans l'établissement,
- les caisses d'assurance-maladie qui paient la facturation des frais de séjour selon les décisions de l'ARS,
- Le président de notre organisme gestionnaire et l'ARS ont signé une convention avec l'éducation nationale pour la création d'une « Unité d'Enseignement ». Celle-ci met à disposition trois enseignants spécialisés qui assurent la scolarité des jeunes accueillis. Au sein de cette équipe enseignante une coordinatrice pédagogique est nommée.
- Les services de Département du Nord et du Pas de Calais.

Sur le plan fonctionnel :

- les personnes accueillies et leur famille,
- les établissements médico-sociaux de la métropole lilloise et les établissements scolaires ordinaires accueillant des jeunes handicapés, en tant qu'établissements se situant en amont ou en aval du parcours effectué par la personne accueillie (IME, ITEP, MECS, ESAT, EA, FO, FH, CLIS, ULIS, SEGPA, LP, SISEP...),
- les services sociaux de secteurs, les services socio-judiciaires (AEMO), les centres médico-psychologiques, les centres médico-psychopédagogiques, les services de l'aide sociale à l'enfance, les services de protection des majeurs (Tutelle, curatelle),
- les centres de formation des travailleurs sociaux, des personnels soignants et rééducateurs, les établissements universitaires de formation, les centres sociaux.
- le CREAI,

- le CFAS (AGAP-Formation), CFA Relais, Alternative (organisme de formation préparatoire à l'alternance).
- Pôle emploi, Cap emploi, l'Agefiph, la Direccte.
- la mission locale de Lille, dans le cadre d'une convention visant à favoriser l'accès à la culture, des personnes économiquement modestes, au moyen des chèques crédit loisirs,
- les services de pédopsychiatrie et de psychiatrie adultes, Le Centre de Ressources Autisme, L'URSAVS.
- Le CH de Seclin avec qui nous avons signé une convention dans le cadre d'accueil des personnes en situation de handicap.
- la municipalité de Wahagnies,
- les clubs sportifs et socioculturels, les centres de vacances et de loisirs spécialisés.
- les entreprises industrielles, commerciales et de services susceptibles d'accueillir les jeunes de l'IMPro au titre des stages de formation et d'insertion professionnelle que l'IMPro organise, dans le cadre de conventions passées avec celles-ci.

1.3. Le cadre institué

1.3.1. L'identité de l'établissement

Elle est plurielle et repose sur trois logiques :

- une démarche de professionnalisation reposant plus sur une logique Education Nationale,
- un accueil de publics hétérogènes, aux problématiques multiples,
- un internat de semaine (accueillant une population parfois aux difficultés sociales et familiales importantes).

C'est le cumul de ces trois logiques qui caractérise l'institution, cette originalité nous contraignant à inventer et à proposer des réponses souples innovantes et personnalisées.

1.3.2. Les références éthiques et méthodologiques

Le respect de la confidentialité, du désir et des besoins de la personne et la recherche du consentement éclairé sont parfois complexes à mettre en œuvre du fait du handicap ou de la dépendance.

Pour nous, le principe de l'autodétermination et la reconnaissance de l'unicité de chaque personne constitue le fondement de tout acte éducatif et thérapeutique.

Notre obligation, mais aussi notre compétence, est d'offrir un cadre sécurisé dans lequel le jeune expérimente des nouvelles modalités de contact à son environnement et dans lequel il puisse développer des savoirs être, des savoir-faire, et des savoirs relationnels afin de prétendre et selon ses possibilités, à la meilleure insertion sociale et professionnelle.

1.3.3. La place des familles

Si du côté de la personne on peut identifier les gains en termes d'individualisation, et d'expérimentation de la responsabilité, pour la famille, il est important qu'elle soit replacée comme actrice à part entière mais ne faisant pas à la place de son enfant. De même pour l'institution, il est important de ne pas jouer ou rejouer un rôle de substitut parental.

Le but de la collaboration famille et professionnels, c'est la réussite des projets entrepris, le succès du développement de la personne accueillie. Pour être opérant, un tel objectif ne peut pas être le seul produit de l'institution, a fortiori s'il est monté sans l'adhésion ou simplement dissocié de la famille. En mettant en place les conditions qui permettront une alliance éducative, on évitera l'affrontement institution/famille et l'impossible positionnement de la personne accueillie.

Pour rendre fonctionnel ce positionnement de la famille, c'est-à-dire pour aller bien au-delà de la simple déclaration d'intention, nous adoptons une méthodologie qui organise cette alliance éducative. Nous rechercherons l'adhésion, élément essentiel à cette co-construction.

De l'admission à la sortie de l'établissement, la famille sera associée, à toutes les phases d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation du projet individuel de la personne accueillie.

1.3.4. Les outils de la loi 2002-2

Le livret d'accueil est remis à chaque personne qui arrive dans l'établissement, construit de manière à ce qu'il soit le plus accessible possible. Il permet de repérer les principaux lieux, ainsi que les personnes ressources.

La charte des droits et libertés est connue et affichée.

Le contrat de séjour ou document individuel de prise en charge, fixe les grands objectifs de la prise en charge et la nature des prestations. Contresigné par la personne accueillie, son représentant légal et le directeur de l'établissement, il est revisité 2 fois la première année puis 1 fois annuellement afin d'évaluer les résultats obtenus et redéfinir des nouveaux objectifs.

La personne qualifiée intervient en appui aux familles en difficultés pour toutes démarches administratives ou en cas de problèmes entre l'utilisateur (ou sa famille) et l'équipe de l'établissement. Une liste départementale des personnes qualifiées est établie conjointement par le Préfet et le Président du Conseil Général.

Cette liste est envoyée par courrier avec le dossier d'admission à l'utilisateur et sa famille avant son arrivée dans l'établissement.

Le règlement de fonctionnement définit les droits des personnes accueillies mais aussi leurs devoirs et obligations. Une version simplifiée de ce document est disponible au secrétariat.

Le conseil de vie sociale composé en majorité par des usagers et présidé par une personne accueillie, se réunit au minimum 3 fois par an et aborde tous les sujets relatifs à la vie de l'établissement. Véritable exercice de démocratie participative, il offre aux jeunes accueillis un pouvoir d'interpellation de la structure. Trois représentants des familles y siègent, ainsi qu'un représentant de la mairie et quatre professionnels.

Le projet d'établissement validé par le conseil d'administration de l'Udapei et soumis à l'avis du conseil de vie sociale, il est établi pour une période de 5 ans et fixe notamment les objectifs de coordination et de coopération, les objectifs d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement.

Il est consultable sur demande dans l'établissement et accessible sur le net.

1.3.5. Les dispositifs de prévention des actes de maltraitance

Une procédure de prévention et de la gestion des risques de maltraitance est en vigueur. Les fiches d'incident permettent de relater les faits et d'apporter un suivi à chaque événement indésirable, mais surtout de ne pas banaliser des comportements violents ou inadaptés.

La procédure de signalement est mise en place et connue par tous les intervenants.

1.4. Les prestations offertes par l'établissement

Neufs objectifs généraux ont été dégagés. Il s'agit de :

- savoir s'affirmer,
- développer son autonomie personnelle,
- gérer sa vie quotidienne,
- gérer ses loisirs et ses temps libres,
- maintenir et développer ses acquis scolaires,
- développer son employabilité,
- communiquer et établir des relations,
- développer des capacités d'adaptation,
- participer à des activités sportives.

Pour la réalisation de ces 9 objectifs principaux, nous avons identifié 5 champs d'interventions qui délimitent un champ d'activités, à même de répondre en tout ou partie aux besoins repérés et d'atteindre ces objectifs.

Ces 5 champs éducatifs, techniques et thérapeutiques sont :

- la socialisation,
- le soin,
- la professionnalisation,
- les apprentissages scolaires,
- les activités sportives, artistiques et culturelles.

1.4.1. Période de découverte des nouveaux admis

Celle-ci demeure un questionnement constant, tant cette première période d'adaptation est déterminante pour la suite du parcours du jeune au sein de notre établissement.

Aussi il lui est proposé d'intégrer un dispositif spécifique pour que ce temps d'accueil puisse être l'occasion de connaître mieux les prestations offertes et de lui permettre de faire des choix éclairés concernant son projet et la mise en œuvre des activités y concourant.

Il s'agit aussi pour les différentes équipes accompagnantes de posséder le maximum d'éléments d'information, d'observation, et d'évaluation favorisant l'adaptation et l'évolution du jeune au sein de la structure.

Pour cela, plusieurs dimensions sont proposées :

- l'éducatif qui va offrir au jeune admis de s'exercer dans différentes activités socialisantes spécifiquement destinées à favoriser son accueil et son insertion. Il en va de même pour les activités physiques et sportives.
- le pédagogique qui va offrir au jeune admis la possibilité d'intégrer une classe où il va pouvoir développer ses compétences cognitives et scolaires.
- l'apprentissage technique qui va offrir au jeune admis un cadre sécurisé et sécurisant dans lequel il peut découvrir, expérimenter et choisir différents champs professionnels.
- l'Internat où selon les besoins du jeune il peut intégrer l'une des 2 structures plus spécifiquement dédiées à l'accueil des nouveaux admis afin de développer son autonomie personnelle et relationnelle.

Les équipes du service paramédical, médical, psychologique et social, vont proposer aux jeunes admis des bilans qui permettront d'évaluer ses besoins et de personnaliser leurs projets.

1.4.2. Prestations éducatives

Les prestations éducatives proposées aux personnes accueillies sont à la fois nombreuses et variées. Elles ont fait l'objet d'une attention toute particulière et permettent aux professionnels de pouvoir être reconnus dans leur technicité et leurs spécificités, mais aussi de venir étoffer de façon significative l'offre de service. Toutes ces activités, dépassant le nombre de 70 à ce jour, répondent aux besoins repérés des jeunes que nous accueillons et tendent à favoriser et à consolider le développement des **savoirs** (apprentissages cognitifs), des **savoirs être** (apprentissage de comportements adaptés), et des **savoir-faire** (développement de compétences).

Regroupées sous l'appellation « activités de jour » et sous la responsabilité directe des chefs de services, elles s'adressent à l'ensemble des 100 personnes accueillies.

Ces 5 champs d'interventions s'articulent transversalement et concourent à la réalisation du projet individualisé de développement (PID).

Il n'y a pas de champ prépondérant.

C'est bien la mise en place et la réussite du projet individualisé qui guide le choix de tel ou tel support.

Les activités à visées socialisantes (la socialisation) sont encadrées principalement par des personnels éducatifs.

Chacun a développé un contenu référencé aux thèmes suivants :

- Autonomie dans les tâches de la vie quotidienne.
- Culture générale
- Développement personnel et l'estime de soi.
- Loisirs et ouvertures culturelles.
- Communication – expression – techniques relationnelles.
- Remédiation cognitive et apprentissage des codes sociaux.
- Habileté manuelle.
- Bien être et santé, prévention
- Découverte de l'environnement
- Autonomie dans les déplacements (transports...)
- ...

- **Les apprentissages professionnels** sont encadrés par des éducateurs (trices) techniques spécialisées et recouvrent les référentiels métiers suivants :
 - Horticulture et entretien des espaces verts,
 - Menuiserie,
 - Maintenance des bâtiments de collectivités, (MBC)
 - Maintenance et Hygiène des locaux et entretien du linge, (MHL)
 - Restauration et service en salle,
 - Agent polyvalent de restauration (APR)

A ces 6 ateliers il faut ajouter un atelier spécifique destiné aux jeunes dès leur admission et nommé « Approches Professionnelles ».

L'objectif général visé par ce champ technique est le développement de l'employabilité. C'est-à-dire, accompagner et aider les personnes accueillies à découvrir et s'insérer dans un univers

professionnel, technique et social, qu'il soit protégé ou ordinaire. Il s'agit également de développer une démarche d'initiation et de formation professionnelle qui soit adaptée à la problématique du jeune et aux difficultés rencontrées afin de tendre le plus possible vers la polyvalence.

Les activités suivent un référentiel de progression et sont individualisées, c'est-à-dire qu'elles respectent le potentiel de chaque personne. Pour certaines personnes ces activités techniques seront le support à un simple développement de la dextérité, de découverte et d'autonomisation pour d'autres, elles revêtiront un caractère de formation pouvant déboucher sur une insertion sociale et professionnelle dans le domaine concerné.

1.4.3. Prestations médicales, paramédicales et psychologiques

Nous faisons référence au **projet de soins spécifique** à l'impro rédigé par l'équipe des professionnels de ce service en Novembre 2013.

En voici les grandes lignes concernant les personnes accueillies :

Participer au volet soins du projet individualisé

L'informer sur ses droits à la santé et l'organisation mise en place pour en faciliter l'exercice.

Favoriser l'accès aux informations sur sa santé et préciser avec lui leurs modalités de partage.

Co-construire le volet soins du projet individualisé.

Reconnaitre la place des proches dans toutes les étapes de construction du volet soins du projet individualisé.

L'impliquer dans les décisions liées à sa santé

Analyser et accompagner les prises de risques et leur refus de soins.

La promotion de la santé

La cohérence, la continuité et la permanence des soins.

La formation et le soutien des professionnels.

(Ce document est disponible et consultable à l'IMPro.)

La prestation en psychologie :

La psychologue prend part aux réunions de concertation et réunions de PID. Elle rencontre chaque jeune pour un bilan d'entrée dans les semaines suivant son arrivée dans l'établissement. Ce premier bilan permet d'évaluer les capacités, difficultés et besoins du jeune et contribue, en complément des bilans et observations effectués par les autres professionnels, à l'élaboration du projet individualisé. D'autres bilans psychologiques sont ensuite réalisés au rythme de tous les deux ans afin de suivre l'évolution du jeune et de ses besoins. Elle reçoit les jeunes à leur demande ou parfois à la demande des familles ou de l'équipe pluridisciplinaire.

La psychothérapeute assure les suivis psychothérapeutiques des jeunes qui en ont fait la demande ou pour lesquels l'équipe éducative s'est positionnée. Elle propose, lorsqu'elle le juge nécessaire, des rencontres avec les familles. Elle anime des réunions cliniques dont l'objectif est d'éclairer l'équipe éducative et de renforcer la cohésion du travail autour du jeune. Elle anime également, avec la psychomotricienne, un atelier « contes thérapeutiques ».

Le médecin-psychiatre participe, de façon ciblée, aux réunions de concertation et réunions PID. Il rencontre les jeunes occasionnellement en cas de problème aigu ou régulièrement pour ceux qui en font la demande. Il prescrit les traitements nécessaires et les suivis paramédicaux. Il est responsable de la partie Médicale relative aux demandes ou aux renouvellements auprès de la MDPH.

Le médecin généraliste assure les visites médicales d'admission et également le suivi des traitements et les prescriptions paramédicales.

Il s'agit d'assurer le suivi médical (sans se substituer aux services médicaux externes), le suivi psychologique, ainsi que les besoins en soins para médicaux (orthophonie, psychomotricité, psychothérapie et de kinésithérapie), de garantir la continuité des soins déjà mis en place par les familles en cohérence avec les services concernés. (Par exemple Le CMP)

1.4.4. Prestations pédagogiques et d'enseignements (scolarité)

L'Education Nationale a mis à disposition trois enseignants spécialisés pour donner aux jeunes accueillis la possibilité de suivre un enseignement répondant à leurs Besoins Educatifs Particuliers (BEP) et ce, au sein d'un groupe-classe restreint.

Les enseignants spécialisés mettent en œuvre des méthodes d'apprentissages spécifiques et individualisés à chacun des jeunes dans le but d'instaurer une relation de confiance propice à de nouveaux apprentissages.

Les enseignements donnés visent, d'une part, à développer et maintenir les acquis scolaires ; d'autre part, à développer l'autonomie dans la vie quotidienne et professionnelle et enfin, à permettre d'acquérir une certaine ouverture culturelle.

Pour mener à bien ces objectifs, les enseignants travaillent en partenariat avec les éducateurs spécialisés et les éducateurs techniques spécialisés, notamment au cours de liaisons classe-atelier. C'est, en effet, au travers de projets montés par l'équipe pédagogique ainsi que d'apprentissages liés au champ professionnel du jeune que cette scolarité prend tout son sens dans l'établissement.

Dans ce cadre il peut être proposé la passation du B2i, l'ASSR, le CFG.*

Le jeune fréquente l'Unité d'Enseignement en fonction de l'obligation scolaire et en adéquation avec son Projet Individualisé de Développement (PID). Son Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) est validé en Equipe de Suivi de Scolarisation (ESS) par le jeune, sa famille, son référent l'enseignant qui l'accompagne et la direction de l'établissement.

En fonction des moyens alloués, les temps d'enseignements se font par demi-journée et représentent un temps hebdomadaire par jeune compris entre 1h30 et 10 heures par semaine.

Des conventions de partenariat ont été signées avec plusieurs Unité Localisée d'Inclusion Scolaire (ULIS) dans des collèges et des lycées du secteur. Ces scolarités partagées visent à permettre l'inclusion dans l'école ordinaire pour certains adolescents, cette formule alternée permet d'établir des parcours de formation adaptés aux besoins et aux capacités du jeune dans le cadre de son projet individualisé.

*Brevet Informatique et Internet, Attestation Scolaire de Sécurité Routière, Certificat de Formation Générale.

1.4.5. Les activités sportives

Les activités sportives occupent une place toute particulière dans notre organisation.

Elles sont organisées de telle façon que chacune des personnes accueillies bénéficie d'une séance hebdomadaire de sports. Ces activités sont encadrées par des éducateurs sportifs diplômés.

Ensuite et suivant les désirs des personnes accueillies mais aussi suivant leurs aptitudes physiques, nous avons créé une progression sur quatre disciplines spécifiques qui sont : le football, l'athlétisme, l'équitation et la marche sportive. Pour chacune de ces disciplines, il existe une « école » et un « club », « l'école » s'adresse aux plus jeunes et aux débutants, « le club » aux élèves aguerris et tournés vers le perfectionnement et la compétition. Les « clubs et écoles » sont mixtes. L'enjeu de la pratique sportive au sein de l'IMPro est essentiel pour l'adolescent accueilli, il développe son sentiment de compétence, d'appartenance à un groupe, son épanouissement physique et psychologique, son goût du dépassement de soi, son autonomie, son insertion sociale pour le préparer à ses responsabilités de citoyen et à la vie en société.

Des compétitions à l'interne sont organisées tout au long de l'année (Triathlon, foot en salle, cross, hockey) où participent tous les jeunes accueillis de l'IMPro et où sont associés parfois d'autres établissements.

Mais aussi des rencontres tournois et manifestations sportives à l'extérieur, comme par exemple chaque année, le tournoi de foot de Calais, les 100km de Steenwerck, le cross des Ardennes, les rencontres multisport d'Eaubonne, en équitation le carrousel de Fleurbaix...

Depuis deux ans nous organisons en partenariat avec l'équipe féminine du Losc un tournoi de foot à 7, ouvert aux moins de 20 ans et plus de 20 ans celui-ci regroupe 16 équipes (8 d'IMPro et 8 d'ESAT).

Dans le cadre de l'intégration par le sport, l'IMPro accompagne les jeunes au club de football de Wahagnies et également dans des clubs extérieurs.

De même, l'IMPro accompagne des jeunes majeurs, sortis de notre établissement, aux entraînements au club de foot de Wahagnies. Cette présence éducative est essentielle pour assurer le lien entre ces jeunes et les bénévoles associatifs, mais aussi rassurer les jeunes sur leurs capacités à intégrer le monde dit « ordinaire ».

1.4.6. Prestations d'accompagnement en internat de semaine

L'Institut Médico-Professionnel de Wahagnies est doté d'un internat de semaine évolutif, de 46 places actuellement réservées à des garçons.

Celles-ci sont réparties de la manière suivante :

Le Cèdre : 15 places

Le Mélèze : 13 places

Le Cyprès : 12 places

Oasis : 6 places

L'internat est ouvert du lundi midi au vendredi 14h.

Ces 4 groupes d'internat se situent dans le même espace géographique, au sein du parc de l'IMPRO. 4 équipes éducatives encadrent respectivement chacun de ces groupes, et y développent un fonctionnement singulier, en adéquation avec le projet de service de l'internat.

L'internat offre aussi une fonction Médico-Sociale.

Les jeunes sont admis en internat pour diverses raisons répondant à leurs besoins et attentes. Raisons principales :

- l'accès à l'autonomie
- La socialisation : apprentissage du « vivre ensemble »,
- le fait d'éviter une fatigue trop importante à cause des temps de transport domicile-IMPro,
- le travail d'une distance adéquate avec l'environnement habituel,

Le maintien du lien régulier avec les familles et les référents extérieurs des jeunes est primordial dans notre action. Par le biais d'échanges téléphoniques et/ ou de mails, mais aussi d'un carnet de liaison, l'évolution du jeune est retracée. Une réunion annuelle a lieu entre les professionnels de l'équipe et les parents ainsi qu'avec les référents des jeunes arrivants. Ceci permet de re-expliciter les engagements mutuels et de présenter les projets du service internat.

La vie à l'internat

Les jeunes sont acteurs des temps vécus à l'internat. A travers une réunion hebdomadaire entre professionnels et jeunes de chaque groupe, un planning des tâches quotidiennes à effectuer est discuté et mis en place. Ce temps d'organisation permet également une régulation et un moment d'expression.

L'internat offre en effet à chacun des 46 jeunes la possibilité de participer à une activité sportive de type loisir ou compétition, dans un club de football, de tennis de table, de boxe, de tir à l'arc par exemple, mais aussi des activités manuelles thématiques.

De plus un soutien scolaire est proposé en lien avec l'équipe d'enseignants.

Un partenariat avec des structures culturelles, à travers le réseau du crédit loisirs, permet aux jeunes de s'ouvrir sur l'extérieur en assistant régulièrement à des spectacles de cirque ou de théâtre, dans la métropole lilloise. Les jeunes sont également incités à emprunter chaque semaine des livres à la médiathèque de Wahagnies.

Des groupes de parole autour du bien-être et des questions liées à l'adolescence sont proposés à chaque jeune.

Des soirées à thème entre groupes d'internat sont organisées chaque trimestre.

L'internat évolutif

Il nous paraît important d'affirmer notre souhait de faire vivre le service de l'internat de manière dynamique, c'est-à-dire en mettant en avant le caractère évolutif de l'accompagnement d'un groupe à l'autre. Les jeunes ont donc à travailler un ensemble d'apprentissages spécifiques à chaque groupe, avant d'envisager un passage sur un autre groupe. Ce passage sera alors vécu comme une avancée importante mais aussi comme un tremplin vers de nouveaux apprentissages.

L'accueil peut être modulé en fonction des demandes du jeune et des avis argumentés donnés par l'équipe. Ceci doit être formalisé avec la famille et l'équipe éducative.

La maturité, les capacités d'autonomie, ou encore l'âge des jeunes sont des critères de changement de groupe à l'internat.

Les membres de l'équipe éducative cherchent à écouter, guider, rassurer, et dialoguer avec chacun d'entre eux. Ils travaillent l'ouverture sur l'extérieur, à travers des actes de la vie quotidienne, mais aussi des sorties sportives ou culturelles. Les questions de vie affective sont aussi au centre du travail mené.

Spécificités de chaque groupe d'internat

A leur arrivée, les jeunes sont accueillis soit dans le groupe du CEDRE, soit dans le groupe du MELEZE. Au fil de leurs parcours respectifs à l'internat, ils pourront par la suite intégrer le groupe du **Cyprés** puis de l'oasis.

Le personnel du service internat réalise ses missions en fonction d'objectifs communs. Dans chaque groupe d'internat, les objectifs généraux se déclinent de façon différentes, et les moyens pour y parvenir ne sont pas forcément les mêmes.

Tout en réalisant son intégration globale à l'Impro, le jeune est orienté sur différents apprentissages de la vie quotidienne, sur la vérification de notions fondamentales comme l'hygiène alimentaire, corporelle, le respect des autres, de lui-même, des horaires, afin de déterminer un rythme de vie socialement acceptable.

Le Cèdre

Le groupe Cèdre a une capacité d'accueil de 15 personnes, dans une maison en plain-pied. Les lits de celles-ci sont répartis dans huit chambres, individuelles, doubles ou triples. Les salles de bain sont individuelles ou communes, à proximité des chambres.

Les arrivées s'y font de manière échelonnée, tout au long de l'année, dès qu'une place est disponible, et une fois que les trois jours de pré admission sont validés.

En fonction des souhaits et des besoins du jeune mais aussi de l'équilibre du groupe cèdre, à chaque arrivée, la répartition des jeunes dans les chambres peut changer.

La plupart des jeunes arrivants n'ont jamais été internes. Aussi, l'équipe éducative travaille en lien étroit avec les familles et/ou référents extérieurs pour faciliter ce changement de vie. Elle veille à donner des repères aux jeunes du groupe, à travers des tableaux de suivi d'activités ou de tâches à effectuer par exemple.

Le Mélèze

Le groupe Mélèze a une capacité d'accueil de 13 personnes dans un bâtiment en plain-pied. Chaque jeune dispose d'une chambre individuelle avec salle de bain intégrée.

Les arrivées s'y font de manière échelonnée, tout au long de l'année, dès qu'une place est disponible. Un jeune peut être admis directement « au mélèze » en devenant interne ou peut intégrer ce groupe une fois qu'il a effectué un premier parcours « au cèdre ».

Ceci se décide en équipe en fonction des souhaits, des besoins, de la capacité d'autonomie et de la maturité du jeune, mais aussi de l'équilibre des groupes « Cèdre » et « Mélèze ».

Seuls ces deux groupes d'internat accueillent des jeunes en « période de découverte », comme cela est présenté page 10, dans la partie consacrée aux nouveaux admis à l'IMPro.

Les jeunes du groupe « mélèze » sont invités à être de plus en plus autonomes et responsables, et ont la possibilité de s'exercer par exemple à des repas concoctés seuls, avec un accompagnement éducatif.

Ce travail de préparation à l'autonomie va devenir plus intensif au Cyprès oasis.

Pour l'ensemble des groupes Cyprès, Oasis.

Le groupe Cyprès et oasis a une capacité d'accueil de 18 personnes dans deux bâtiments. L'un offre 12 chambres individuelles avec salle de bain intégrée, situées sur deux étages, et l'autre, à proximité, propose 4 chambres de 1 ou 2 lits, avec salle de bain sur le palier.

En accédant au groupe Cyprès Oasis, les jeunes savent qu'ils entament la fin de leur parcours à l'IMPRO. Le fait d'arriver au Cyprès est pour beaucoup de jeunes l'occasion de se sentir mûr et expérimenté, à la recherche d'une indépendance. En franchissant cette étape, ils se découvrent autrement, et doivent chercher des réponses suite à de nouvelles interrogations autour de la vie hors de notre établissement, ciblées sur un lieu de vie en tant qu'adulte et le monde du travail.

En vivant dans le bâtiment oasis, les jeunes sont amenés à être davantage en lien avec le service SAI, pour préparer et effectuer des stages dans le monde du travail, se débrouiller avec le système de transport en commun et aussi découvrir des techniques de recherche d'emploi.

Cette découverte régulière de la vie d'adulte autonome peut créer des angoisses pour les jeunes, mais aussi pour leurs parents. Un accompagnement à un détachement de l'IMPro s'opère.

La préparation au retour en famille après 20 ans, la gestion de l'argent à travers une mise en place ou non d'une mesure de protection pour les jeunes de 20 ans bénéficiant de l'AAH, sont aussi des axes de travail importants.

A l'oasis, dans ce groupe au nombre plus restreint, composé principalement de jeunes en aménagement CRETON (cf.p.9), la présence éducative est moins importante. Beaucoup de maturité, de capacité à se prendre en charge seul, sont demandés aux jeunes pour être à l'aise dans cette dernière étape à l'internat. Chaque jeune n'est pas systématiquement accueilli à l'oasis.

1.4.7. Prestations d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle (Le SAI)

Les dispositifs mis en place dans l'établissement en vue de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies sont du ressort du Service d'Aide à l'Insertion (SAI). Ce dernier joue un rôle de passerelle entre l'IMPro et les structures du champ adulte. Ainsi, il aide à la fluidité des parcours et assure une transition douce entre le secteur enfant et le secteur adulte. Il est composé de deux personnes à temps plein, et les objectifs principaux sont les suivants :

- Tout d'abord il s'agit de faire découvrir aux personnes accueillies le monde du travail qu'il soit en milieu protégé (ESAT) ou en milieu ordinaire (Entreprise adaptée ou entreprise classique) en organisant des stages en milieu professionnel.

- Découvrir le monde du travail c'est aussi découvrir ses exigences (horaires, rythme, travail en équipe, respect des collègues et de la hiérarchie). C'est également l'occasion d'évaluer les compétences acquises non seulement en termes d'habileté manuelle ou de technicité mais aussi l'occasion de prendre seul les transports en commun, de repérer et de mémoriser des trajets. Pour la personne accueillie, il s'agit d'expérimenter des situations nouvelles et pour l'équipe d'évaluer son degré d'autonomie.
- Le troisième objectif consiste à accompagner le jeune dans son projet d'avenir et le soutenir dans ses différentes démarches : inscription à la mission locale, au pôle emploi, accès aux différents dispositifs d'insertion, passage d'informations avec les structures d'accompagnement (SISEP, SAVS), recherche de solutions d'hébergement et visite des structures correspondant à l'orientation professionnelle. Nous travaillons également avec un dispositif proposé par l'Agefiph de préparation à l'alternance avec un organisme de formation basé à Douai permettant à quelques jeunes l'accès à un contrat d'apprentissage.

Il convient d'ajouter que le SAI assure le suivi de la personne durant trois années après la sortie de l'établissement comme nous y invitent les textes légaux. Ce suivi étant bien entendu effectué à la demande expresse des personnes elles-mêmes.

1.4.8. Prestations d'aide à la participation et à l'expression des usagers

La recherche de la participation active de l'utilisateur à son accompagnement et à la vie de l'établissement est une des volontés affichées par la loi du 2 janvier 2002. L'instauration de lieux et de temps de débat regroupant usagers, familles et professionnels participe à la démocratisation souhaitée et souhaitable des établissements sociaux et médico-sociaux.

Pour qu'elles soient opérantes et constructives, c'est-à-dire un véritable exercice de participation des usagers à l'accompagnement, ces instances doivent être multiples et concerner le plus grand nombre de personnes accueillies.

La première instance participative est le Conseil de Vie Sociale (C.V.S.) qui regroupe 9 usagers, 2 représentants des familles, l'administrateur délégué par l'association, 3 professionnels, un représentant de la mairie et le directeur de l'établissement. La secrétaire participe également aux réunions et établit le compte rendu.

Le CVS est présidé par un usager et se réunit trois fois par an au minimum. Lors de ces réunions, sont abordés tous les points ayant trait à la vie de l'établissement ; l'ordre du jour étant conjointement préparé entre le président et le directeur.

A l'IMPro, trois commissions auxquelles participent des représentants des jeunes, placées sous l'autorité du CVS, sont mises en place : la commission « Bien-être, Santé et Sécurité », la commission « Vie Quotidienne » et la commission « OPALE - Opérations Pleine Activité et Loisirs Educatifs ».

Ces trois commissions font des propositions dans leurs domaines de compétences et rendent régulièrement compte de leur activité directement au CVS.

1.4.9. Les prestations du service social

L'assistant social rencontre les familles dans les premiers mois suivant l'entrée du jeune dans l'établissement mais aussi à une fréquence adaptée aux besoins et aux demandes tout au long de la prise en charge.

Il peut apporter une aide éducative et/ou administrative ou de conseil.

Il est en contact avec les différents partenaires qui gravitent autour du jeune et de sa famille.

Cela lui permet de transmettre les informations qu'il a récoltées et de partager sa vision de la situation globale du jeune avec l'équipe pluridisciplinaire de l'IMPro.

Il apporte son concours aux décisions prises avec le jeune, sa famille et les professionnels de la structure dans le cadre de son projet et de son orientation future.

Il peut, en accord avec l'équipe et la direction, prendre les mesures nécessaires pour protéger le jeune mineur, sous forme de signalement ou de lien avec les autorités et instances compétentes.

Enfin, il apporte conseil et accompagnement aux jeunes ayant quitté l'établissement qui ressentent le besoin de le solliciter.

1.4.10. Prestation de restauration

Les repas sont confectionnés et servis aux usagers de notre établissement. Le choix d'une cuisine centrale, propre à l'établissement, répond à un souci qualitatif de vouloir maîtriser d'un bout à l'autre la fabrication, l'approvisionnement, la confection et la quantité des repas servis. De même, nous essayons de travailler avec notre environnement, nos fournisseurs en produits frais sont situés dans notre périphérie proche.

La finalité est d'assurer à chaque personne accueillie une alimentation saine, équilibrée adaptée et répondant aux besoins de chacun.

1.4.11. Prestations d'hygiène et de sécurité et de protection

L'hygiène des locaux est assurée par l'équipe d'agents d'entretien.

Après 22h00 la surveillance des internes et la sécurité des bâtiments est assurés par deux surveillants de nuit.

L'ensemble des bâtiments est sécurisé par un dispositif d'alarme incendie, et des exercices d'évacuation sont réalisés.

Les cadres de l'établissement assurent une astreinte de permanence à tour de rôle de jour comme de nuit.

L'établissement étant équipé d'un accès internet dans toutes les salles de classe ou bâtiment d'internat. Tous les ordinateurs sont protégés par un système de blocage parental.

1.4.12. Prestations d'animation et de loisirs

Durant les semaines dites « OPALE » (période précédant la fermeture de l'établissement) un fonctionnement différent se met en place :

Ce dispositif OPALE (Opérations Pleines Activités et Loisirs Educatifs) permet d'organiser les animations de loisirs tant à l'interne qu'à l'externe de l'établissement, en y associant les jeunes dans l'élaboration, le choix et la gestion des budgets dédiés à ces activités.

1.4.13. Prestations matérielles

Le transport des usagers : En provenance de Lille, une ligne de bus dessert le village (ligne 202) et la gare SNCF la plus proche se trouve à Libercourt.

Afin d'assurer notre mission de transport, plusieurs circuits sont organisés.

Nous fournissons aux usagers, les cartes de transport en commun pour effectuer les trajets aller et retour entre la gare Lille Flandres et le domicile de la personne accueillie.

Sur cette ligne, un accompagnateur salarié de l'établissement assure les trajets tous les jours de LILLE à Wahagnies.

Les autres circuits plus courts sont réalisés par des sociétés de transport spécialisées en camionnettes 9 places.

2. Le fonctionnement de l'établissement

2.1. L'accueil

Les admissions des jeunes se font tout au long de l'année, et plus particulièrement aux rentrées de vacances scolaires. Ceci afin de maintenir un taux d'activité régulier tout au long de l'année, et être plus réactif aux demandes des familles.

Ce fonctionnement permet aux jeunes d'intégrer un groupe de rattachement et de découvrir notre organisation durant un temps individualisé.

2.1.1. La pré-admission

Après vérification de l'adéquation de l'orientation avec l'agrément de l'établissement (réponse à la demande du jeune et de sa famille, la notification MDPH, l'âge, les transports...), un rendez-vous et une visite sont systématiquement proposés à la famille.

Durant cette première visite, le jeune et sa famille sont reçus par un cadre de l'établissement (chef de service) et le Directeur pour un entretien. Lors de cet échange, un premier bilan est dressé (première prise de connaissance des éléments du dossier en notre possession, des besoins et des envies de chacun).

A cette occasion il est demandé à la famille de nous transmettre tous renseignements sociaux médicaux, bilans paramédicaux, psychologiques et documents scolaires précédant son admission. Ceci permet d'appréhender les besoins de la personne mais aussi d'éviter de refaire des bilans et tests antérieurs à l'admission.

Une visite complète de l'établissement est également organisée afin que la personne et sa famille puissent se projeter et envisager un accompagnement par l'IMPro.

Lors de cette première rencontre un livret d'accueil adapté est remis à la personne.

Un temps de réflexion est laissé au jeune et sa famille pour apporter leur réponse, ce qui nous permet également d'évaluer l'admissibilité en équipe. En cas de doute, notamment sur une problématique à laquelle nous ne pourrions pas répondre dans l'établissement, au regard de nos moyens d'accompagnement, nous demandons à ce que la personne et sa famille soient reçues par le médecin pédopsychiatre de l'IMPRO, afin que ce dernier puisse rendre un avis médical.

La décision définitive de poursuivre la procédure d'admission revient au directeur de l'établissement.

Nous nous attachons à présenter le secteur associatif, si l'Impro ne peut pas répondre à la demande et/ou au projet d'un jeune, nous essayons de conseiller et d'aider au mieux, chaque jeune qui se présente.

Dès qu'un accord tripartite (jeune, famille, établissement) est formulé, un courrier d'inscription est envoyé à la famille.

Les « journées de Pré-Admission » permettent à l'équipe, d'accueillir durant deux jours pour les futurs semi-internes et 3 jours et deux nuits pour les futurs internes de semaine. Ce temps d'appropriation mutuelle a lieu avant l'arrivée définitive du jeune dans l'établissement. Il permet de vérifier que le projet du jeune correspond bien au projet de l'établissement, de faire connaissance avec les autres jeunes, et les professionnels. Un moment de synthèse a lieu à la fin de cette période entre le chef de service, le futur référent, le jeune, et un parent et/ ou un référent extérieur.

C'est également à cette occasion que le référent éducatif planifie son premier emploi du temps.

2.1.2. L'admission

Pour le premier jour, ce sont les familles qui accompagnent leurs enfants, c'est à cette occasion que les documents administratifs sont recueillis et remis, notre préoccupation est bien entendu de prendre le temps nécessaire pour accueillir chaque famille ou représentants légaux et chaque jeune de manière la plus individualisée possible.

Les internes sont accueillis individuellement pour leur installation. Les parents peuvent si ils le désirent, participer à cette installation en accompagnant leur enfant dans le lieu d'hébergement.

Durant le premier trimestre après l'admission, l'assistant du service social propose une rencontre accompagné du jeune, afin de faire un premier point sur l'accueil de chaque nouveau admis. Celui-ci est le plus souvent, accompagné par le référent éducatif.

2.1.3. La contractualisation et le suivi

Elle est formalisée par le contrat de séjour signé par les trois parties : le jeune, sa famille ou le représentant légal et le directeur, et ce dans un délai d'un mois. Ce contrat de séjour décrit les modalités de l'accompagnement du jeune dans l'établissement.

Un avenant annuel à ce contrat de séjour qui se présente sous la forme d'un Projet Individualisé de Développement (PID) est évalué annuellement en présence du jeune, de sa famille et des représentants de l'établissement. Peuvent également être invités à cette rencontre, les intervenants sociaux en charge de mesures éducatives externes.

Si toutefois, une réévaluation semble nécessaire en cours d'année, une rencontre sera programmée à la demande de l'une des trois parties.

2.1.4. La personnalisation des prestations

Nous attachons une importance particulière à ce que toutes les prestations éducatives soient les plus individualisées possible. Ainsi, chaque personne accueillie à son emploi du temps qui lui est unique ;

Cet emploi du temps qui fixe les différents temps et la nature des différents accompagnements est validé par le jeune, ses parents, le référent éducatif et le chef de service.

2.2. L'organisation

2.2.1. Le cadre de vie, les locaux et les équipements

L'établissement est implanté dans un parc paysagé de plus de 3 hectares dont 5820 m² de bâtiments.

Le bâtiment principal appelé « Le Château » regroupe :

L'accueil secrétariat, la direction, la salle du personnel, la salle de restauration, cuisine lingerie et réserves. Aux étages : la comptabilité, l'infirmerie, les différentes salles pour la psychomotricité, l'orthophonie, la kinésithérapie, les psychologues et le psychiatre ainsi que trois classes d'apprentissages scolaires, le service d'aide à l'insertion, l'assistant social et les différentes salles de réunions.

Les activités de jours qui regroupent les activités de professionnalisation sont réparties sur quatre bâtiments.

Les serres d'horticulture, le restaurant d'application et la maintenance hygiène des locaux, l'atelier maintenance des bâtiments de collectivités et la menuiserie. Un autre bâtiment abrite l'atelier approches professionnelles.

Le bâtiment des activités sportives et de socialisation comprenant une salle de sport au rez-de-chaussée et six pièces de socialisation à l'étage équipées soit de cuisine soit de matériel d'activités divers (poterie, peinture, informatique...).

Un service d'internat réparti sur quatre bâtiments au sein du parc boisé, dans un cadre de vie confortable contenant et sécurisant.

2.2.2. Les différentes réunions

- Les réunions de direction hebdomadaires, elles regroupent les cadres hiérarchiques tous les sujets, réflexions et décisions concernant l'établissement dans son ensemble y sont abordés.
- Les réunions de direction élargies 3 à 4 fois par an, réunissent les cadres de direction et les cadres techniques autour des grandes thématiques de l'établissement.
- Les réunions de PID une fois l'an, réunissent le jeune, ses parents ou son représentant légal, son référent, le chef éducatif du service, la psychologue, l'assistant social, parfois le psychiatre et/ou un membre : du service paramédicale, du service d'aide à l'insertion, ou un partenaire extérieur. Cette rencontre permet de faire le point sur l'évolution du jeune de se coordonner sur les objectifs à mettre en place ensemble.
Ce PID est précédée d'une concertation entre professionnels.

- Les rencontres scolaires avec la famille et le jeunes (PPS, ESS) sont proposées une fois l'an par l'enseignant de l'Impro et le référent éducatif. Elles sont animées par l'enseignante référente du secteur et le directeur.
- La commission d'admissibilité se réunit dès que nécessaire pour l'étude des demandes d'admission, elle se compose des deux chefs de service, du psychiatre, du directeur et de l'assistant social.
- Les réunions cliniques, par service ou des services sont réparties chaque semaine selon un rythme pré établi. Elles permettent la coordination des équipes et l'harmonisation des pratiques au sein de l'organisation.
- La réunion thérapeutique hebdomadaire réunit l'équipe médicale, para-médicale et psychologique afin de permettre une bonne cohérence entre l'articulation des différents projets et les suivis mis en place pour chaque jeune.
- La réunion des services généraux rassemble toute l'équipe d'entretien, de cuisine, de gestion logistique et de maintenance, 3 à 4 fois l'an avec le chef de service administratif et de gestion et le directeur.

2.2.3. Les ressources humaines, l'organigramme

L'organigramme de l'année 2016



2.3. Les différentes fonctions

Les cadres hiérarchiques et techniques

Le cadre hiérarchique principal ayant reçu une mission de responsabilité générale, par délégation du directeur général de l'association employeur, est **le directeur d'établissement**.

Il est chargé de la conception, de la mise en œuvre et du développement des actions éducatives, pédagogiques, techniques et thérapeutiques pour lesquels l'établissement est créé et autorisé ; Il dispose du pouvoir disciplinaire conformément aux délégations accordées; il est responsable de la sécurité des personnes et des biens qui lui sont confiés. Il élabore ou participe à l'élaboration du budget de l'établissement et ordonnance les dépenses dans le cadre du budget qui lui est alloué pour l'exploitation dont il est responsable. Il peut recevoir d'autres délégations, proposées par les instances dirigeantes de l'association.

Les cadres hiérarchiques ayant reçu une mission de responsabilité sectorielle, avec subdélégation, sont **les chefs de chacun des 3 services**, soit : **le chef du service de l'Externat, le chef du service de l'Internat, le chef de service administratif et de gestion**. Ils reçoivent leur subdélégation d'autorité du directeur de l'établissement. Ils sont chargés d'une manière générale de l'administration fonctionnelle, financière et hiérarchique de leur secteur.

Ils forment, sous l'autorité du directeur, l'équipe de direction de l'IMPro qui autant de fois que de besoin, se réunit pour étudier toute situation, tout cas, individuel ou collectif, relevant de son champ général ou particulier de compétences.

Un secrétariat d'accueil et administratif : Celui-ci se compose d'une secrétaire de direction et d'une adjointe administrative et de gestion.

Les cadres techniques sont les médecins, le psychiatre et le généraliste ainsi que la psychologue clinicienne et la psychothérapeute.

Associés à l'équipe de direction, leur rôle est de donner un avis technique sur toute problématique institutionnelle proposée par l'équipe de direction ou par l'un des cadres.

Les techniciens de l'accompagnement individuel et collectif

Les éducateurs(trices) spécialisés(es) par leur implication dans une relation socio-éducative de proximité inscrite dans des lieux et des temps divers, aident les personnes accueillies dans le développement de leur capacité de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion en fonction de leur histoire et de leurs possibilités psychologiques, physiologiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles. De par leurs missions et fonctions, ces personnels sont amenés à encadrer les moments de repas des usagers (repas du midi pour l'externat et du soir pour l'internat).

Cette catégorie de personnel est attachée plus particulièrement aux groupes de socialisation de l'externat et aux groupes de vie des internats, y compris dans la fonction d'accueil des nouvelles personnes accueillies.

Les moniteurs (trices) éducateurs (trices). Le moniteur éducateur travaille auprès des personnes accueillies. Ses principales missions sont d'apporter une contribution à l'animation et à l'organisation de l'éducation, de ces personnes. Son action s'insère dans celle de toute une équipe psychopédagogique, en synergie avec les éducateurs spécialisés. De par leurs missions et

fonctions, ces personnels sont amenés à encadrer les moments de repas des usagers (repas du midi pour l'externat et du soir pour l'internat).

La plupart des éducateurs et moniteurs éducateurs de l'internat ont également des activités en externat.

L'équipe du Service d'aide à l'insertion a pour mission la préparation de la sortie pour chaque jeunes (stages, autonomie dans les transports, élaboration de CV, lettre de motivation, suivi des formations...)

Les éducateurs sportifs : ils accompagnent la totalité des jeunes de l'établissement dans le cadre d'activités sportives ou le travail s'oriente vers des séances de sport par groupe, par discipline (football, basket, équitation, athlétisme, hockey en salle, musculation...) par la participation à des rencontres, des tournois, et des manifestations, inter établissements ou tout public. Les valeurs de dépassement de soi, d'intégration, de respect de l'autre et les règles de vie sociale adaptées sont pratiquées quotidiennement dans le cadre de ces activités sportives.

Les éducateurs (ces) techniques spécialisées (es) sont à la fois éducateurs et spécialistes d'une technique professionnelle qu'ils transmettent aux personnes accompagnées, à l'aide de référentiels métiers adaptés. Ils sont ainsi spécialistes de l'adaptation ou de la réadaptation professionnelle des personnes accueillies qui rencontrent en général de grandes difficultés d'insertion professionnelle. Leur action vise à favoriser l'autonomie, la réinsertion ou l'intégration dans le monde du travail.

Les surveillants de nuit : assurent la continuité du service d'internat au cours de la nuit. Ils veillent au confort des jeunes internes, et travaillent en relais avec les équipes éducatives du matin et de soirée. Ils sont chargés de la sécurité des jeunes et des bâtiments au cours de la nuit.

L'assistant de service social : en milieu médico-social institutionnel, il contribue à créer les conditions pour que les personnes accueillies et les familles accompagnées aient les moyens d'être acteurs de leur développement. Il contribue à renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leur environnement, liens qui n'auraient pas été établis ou se seraient détériorés du fait du handicap. Dans ce cadre, l'assistant social agit avec les personnes accueillies et les familles.

Les soins para médicaux

La psychomotricienne : par une médiation corporelle visant à traiter par des techniques d'approche corporelle, les troubles psychiques ou physiques. Elle utilise l'expression corporelle, des exercices de structuration spatio-temporelle, la relaxation ...

L'orthophoniste : elle intervient sur les troubles de la parole, de la voix, du langage, de la respiration... autant de situations pour lesquelles le recours à des séances d'orthophonie s'impose sur prescription médicale. Ce rééducateur travaille en séance individuelle et en collaboration avec les techniciens précédemment présentés.

Le kinésithérapeute : sur prescription médicale un kiné extérieur assure les séances pour les jeunes qui en ont besoin.

Le personnel infirmier : en milieu institutionnel médico-social, ces professionnels des soins sont chargés d'appliquer les prescriptions des médecins. Distribution de médicaments, calcul des doses, piqûre, prise de sang, pansement..., Elles surveillent l'état de santé, les effets des traitements.

Sous contrôle des médecins, elles gèrent la partie médicale des renseignements indispensables à consigner dans le dossier des personnes accueillies.

Les enseignants

Ce sont des professeurs des écoles spécialisées, mis à disposition par l'Education Nationale. Ils ont pour mission d'accompagner les enfants, les adolescents ou adultes de l'IMPro en recherchant, pour chacun d'eux, les conditions optimales d'accès aux apprentissages scolaires et sociaux.

Le suivi de la scolarité partagée et la liaison classe-atelier fait partie de leur mission.

Les agents de la qualité du cadre et des conditions de vie

Encore appelés agents des services généraux, les personnels attachés à la qualité du cadre et des conditions de vie contribuent directement au bien-être des personnes accueillies en satisfaisant au mieux à leur confort, leur intimité, leur sécurité matérielle et alimentaire, leur accueil et leur information, et en gérant rigoureusement les risques et les dangers. Ces services généraux regroupent la comptabilité, la restauration, l'entretien ménager des locaux, celui du linge, les services techniques, et le transport des usagers.

2.3.1. Les instances représentatives du personnel

Avec 65 salariés, les instances représentatives du personnel s'articulent à deux niveaux : une délégation unique CE/DP (comité d'établissement/délégation du personnel) qui se réunit une fois par mois et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui lui se réunit **trois** fois par an. Un Comité Central d'Entreprise au niveau de l'Union Départementale est également constitué et se réunit 3 fois par an.

2.3.2. La gestion du personnel

- La formation des personnels

Pour toutes les catégories de fonctions, il est conventionnellement reconnu le devoir et le droit pour chaque professionnel d'avoir à actualiser ses connaissances par des actions de formation, de perfectionnement et de recherche, en accord avec l'employeur ou à son initiative.

L'évolution des connaissances scientifiques et technologiques rend indispensable que chaque professionnel, fut-il initialement bien formé, bénéficie tout au long de sa vie professionnelle, des apports découlant des avancées de la recherche et des nouveaux courants de pensée.

La formation est donc un investissement institutionnel et personnel indispensable au bon fonctionnement de l'établissement et tout sera entrepris pour que, dans le cadre des lois qui encadrent la formation professionnelle, chaque salarié puisse bénéficier le plus complètement possible de ce dispositif.

Un entretien professionnel est formalisé pour chaque salarié par son cadre hiérarchique direct tous les 2 ans.

2.3.3. L'organisation de l'activité

L'établissement est ouvert 210 jours par an pour les personnes accueillies en semi internat et internant de semaine.

Des réunions de parents peuvent être organisées en cours d'année afin qu'ils puissent venir à la rencontre des professionnels qui accompagnent leur enfant, mais également lors des temps forts

annuels de la vie de l'établissement comme les portes ouvertes, les Kermesses, les spectacles, les marchés de Noël et diverses manifestations sportives et culturelles.

3. Perspectives et axes de travail

3.1. L'évaluation des services rendus

La loi 2002-2 précise et recommande cette démarche **d'évaluation**.

Une évaluation interne fut réalisée en Décembre 2012 accompagnée par le cabinet Méta Project, durant 9 mois. Celle-ci a permis la construction de notre référentiel et la réalisation de notre plan d'amélioration de la qualité, suivi annuellement. Celle-ci sera renouvelée en 2017.

De mars à juin 2014 nous avons fait intervenir un cabinet spécialisé « ExtraCité », agréé par l'ANESM, pour la réalisation de la première évaluation externe. Dans le rapport final transmis à l'ARS en juillet 2014, l'appréciation globale de l'évaluateur externe fait état que « ...l'ensemble des thématiques traitées fait ressortir de multiples points forts. Aucun point de vigilance ne nécessite une modification immédiate de la pratique. Une démarche importante de ré-organisation des activités a été menée en 2013 permettant plus de souplesse et d'adaptabilité dans le parcours des jeunes...

L'ambiance générale évoque 3 mots clés : rigueur, convivialité et respect de chacun... ».

Les thématiques du référentiel d'évaluation reprennent :

- le projet d'établissement
- les droits et la participation des usagers
- la personnalisation de l'accompagnement
- La promotion de l'autonomie
- La prévention des risques de maltraitance et la promotion de la bientraitance
- L'organisation et le management au service des usagers
- Les liens avec l'environnement

Le rapport complet a été transmis à l'ARS le 23 septembre 2014.

3.2. Poursuivre la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance

L'établissement continuera de développer des actions de prévention et de sensibilisation à l'aide de supports adaptés en direction des jeunes (violences, vie affective et sexuelle ...).

Il a mis en place les procédures nécessaires au repérage des incidents qui peuvent aboutir à des signalements et continue à exercer la vigilance nécessaire.

Sur le versant de la relation éducative, des temps d'analyse clinique seront organisés de façon régulière.

3.3. Poursuivre l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur.

Dans le cadre de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes accueillis, l'établissement poursuivra le développement de partenariats externes et sa politique d'intégration de jeunes dans les structures de l'environnement social professionnel, sportif et culturel.

3.4. Politique d'investissement et d'entretien du patrimoine

Pour conforter les conditions d'accueil permettant de proposer un cadre de vie adapté agréable et fonctionnel, l'établissement s'attachera à être vigilant sur l'état du patrimoine et à proposer les investissements nécessaires pour une amélioration continue des conditions de séjour des jeunes.

3.5. Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour préparer aux enjeux à venir, pour prévenir l'usure et ainsi garantir l'employabilité des salariés, au besoin développer leurs compétences, anticiper le renouvellement des professionnels.

- Prévenir l'usure et garantir l'employabilité des salariés, y compris les seniors : par des actions de prévention une évaluation des risques, des aménagements de postes, des aménagements du temps de travail possible en fin de carrière, un examen de la mobilité interne inter-établissements...
- Evaluer, développer les compétences : un entretien professionnel tous les 2 ans, la transmission des savoirs par la mise en place de binômes référent/jeune, de tutorat, de groupes d'analyse des pratiques professionnelles, formations selon les priorités associatives, les besoins en compétences et en inter- ou intra- établissement. Former les professionnels à l'évolution des métiers et compétences et aux enjeux de demain.
- Anticiper le renouvellement des professionnels : pour maîtriser les évolutions de l'emploi et piloter le plus en amont possible les actions de recrutement, de formation et de management, formaliser le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels. Informer sur les dispositions relatives à la retraite, session annuelle pour les salariés dès leur 45e anniversaire pour sensibiliser à l'allongement de la vie professionnelle et anticiper les évolutions et la gestion de carrière.

3.6. La mise en œuvre du CPOM deuxième génération

En 2015, l'Udapei et l'ARS ont signé un deuxième Contrat Pluriannuel d'objectifs et de moyens pour 5 ans, concernant la MAS de Thumeries et l'IMPro de Wahagnies, basé sur des engagements réciproques.

L'Udapei s'est engagée à réactualiser le projet associatif et à le mettre en œuvre, à développer son action de prévention de la maltraitance et définir les conditions de la bientraitance, à mettre en œuvre les démarches d'évaluation visant à l'optimisation de la qualité du service rendu, à respecter la charte de gouvernance et le document unique de délégation, de gérer les ressources humaines dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, à mettre en place les procédures nécessaires au contrôle de gestion et au suivi budgétaire et d'adapter le niveau des dépenses aux moyens alloués.

Ci-dessous les principales fiches actions intégrées au CPOM 2015/2020 :

- La Dynamique de bientraitance :

Contribuer aux principes fondamentaux de la bientraitance au regard du public accueilli.

Améliorer les pratiques quotidiennes des professionnels

Insuffler une culture de la bientraitance auprès de l'ensemble des personnels de l'établissement

Cette recommandation «cadre» de l'ANESM constitue la base de toutes les autres recommandations concernées par l'établissement.

- L'Évolution du public en IMPro :

Évaluer l'impact de l'évolution du public accueilli sur la nature de l'accompagnement et sur les implications perçues au niveau de l'équipe encadrante.

- L'Accès aux soins et suivis paramédicaux :

Permettre aux jeunes et à leur famille de bénéficier d'un accompagnement paramédical adapté à leurs besoins.

- Le Développement de l'activité sportive à l'IMPro :

Maintenir et développer le pôle sportif et physique : outil essentiel dans l'accompagnement éducatif et moyen d'intégration.

- L'Accompagnement social des usagers et de leurs familles, aides aux aidants :

Permettre aux établissements de remplir leur mission sur du long terme.

Assurer un service social d'aide aux familles et aux jeunes, de qualité. Ne pas traiter que les urgences et prendre en compte globalement les besoins.

- La Création d'un Pôle Artistique et Culturel à l'IMPro :

Permettre à l'établissement de développer les aspects artistiques et culturels de manière plus globale. Développer la confiance en soi et l'estime de soi notamment chez les plus jeunes.

- L'Insertion professionnelle à l'IMPro :

Développer le service rendu aux usagers en matière d'insertion professionnelle.

- La vie affective et sexuelle à l'IMPro :

Répondre à notre mission d'information et de prévention concernant tout ce qui a trait à la vie affective et sexuelle des jeunes de l'IMPro.

- L'inclusion scolaire à l'IMPro :

Permettre à certains jeunes accueillis en IMPro de s'intégrer en inclusion au sein du dispositif existant de l'éducation nationale.

- La GPEC à l'IMPro :

Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences pour préparer aux enjeux à venir, pour prévenir l'usure et ainsi garantir l'employabilité des salariés, au besoin développer leurs compétences, anticiper le renouvellement des professionnels

Et assurer un accompagnement au changement.

- La Mise en place du dossier électronique de l'utilisateur

Informatiser l'ensemble des dossiers des usagers.