



Les Papillons Blancs du Nord

Projet d'établissement du dispositif IMPro -
SESSAD de Wahagnies 2022 – 2026



Sommaire

1. PRESENTATION DU DISPOSITIF	6
1.1. L'HISTOIRE	6
1.2. L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE	7
1.2.1. LE PROJET ASSOCIATIF	7
1.3. LES REPERES JURIDIQUES	8
1.3.1. CATEGORIES DE L'ETABLISSEMENT (CODE FINESS) ET DU SESSAD	8
1.3.2. SCHEMA REGIONAL	9
1.3.3. AGREMENT	11
2. LES PERSONNES ACCUEILLIES ET LEUR ENTOURAGE	11
2.1. LES PERSONNES ACCUEILLIES	11
2.1.1. CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI	11
2.1.2. ORIGINE GEOGRAPHIQUE	14
2.1.3. LE PARCOURS	14
2.2. EVOLUTION DES PERSONNES ACCUEILLIES	15
2.3. LA PLACE DES FAMILLES	15
3. LA DEMARCHE QUALITE	16
3.1. EVALUATION DES SERVICES RENDUS	16
3.1.1. LES EVALUATIONS ET LA REFORME	16
3.1.2. CHRONOLOGIE DES DIFFERENTES DEMARCHES SUR 15 ANS	17
3.2. EXPRESSION ET PARTICIPATION DES PERSONNES ACCUEILLIES	19
3.2.2. LE CONSEIL A LA VIE SOCIALE	19
3.2.3. LES ENQUETES DE SATISFACTION	19
3.3. LA BIENTRAITANCE ET LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE	19
3.4. LA GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES GRAVES	20
3.5. LA PERSONNE QUALIFIEE	21
3.6. L'APPROCHE SERAPHIN – PH	22
4. LES PRESTATIONS DU DISPOSITIF	23
4.1. LES RESSOURCES MATERIELLES DE LA STRUCTURE	23
4.1.1. LE SITE ET LES LOCAUX	23
4.1.2. LE MATERIEL	24
4.2. LA PRESTATION HOTELIERE	24
4.2.1. L'HEBERGEMENT	24
4.2.2. LA RESTAURATION	25
4.2.3. L'ENTRETIEN DES LOCAUX	25

4.2.4.	LES TRANSPORTS ET LA MOBILITE	26
4.3.	LES PRESTATIONS EDUCATIVES	26
4.4.	LES PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLES	27
4.5.	LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT A L'INCLUSION SCOLAIRE, SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	27
4.6.	LES PRESTATIONS DE SANTE	28
4.6.1.	MEDICAL	28
4.6.2.	PARAMEDICAL	28
4.6.3.	PSYCHOLOGIQUE	28
4.7.	LES PRESTATIONS SCOLAIRES	28
4.8.	LES PRESTATIONS D'ANIMATION, DE LOISIRS ET SPORTIVES	29
4.9.	LES PRESTATIONS DE SERVICE SOCIAL	30
4.10.	LES PRESTATIONS DE SECURITE ET DE PROTECTION	30
5.	ACCUEIL ET PERSONNALISATION	31
5.1.	L'ACCUEIL	31
5.1.1.	LA PREADMISSION	31
5.1.2.	L'ADMISSION	32
5.1.3.	LA CONTRACTUALISATION	32
5.1.3.1.	LE CONTRAT DE SEJOUR	32
5.1.4.	LE REGLEMENT DE FONCTIONNEMENT	33
5.1.5.	LE LIVRET D'ACCUEIL	33
5.2.	LE PROJET INDIVIDUALISE DE DEVELOPPEMENT (PID)	33
5.3.	UNE JOURNEE A L'IMPRO	36
5.4.	LA SORTIE	36
6.	PARTENARIAT ET RESEAU	38
7.	LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES	40
7.1.	ORGANIGRAMME	41
7.2.	LES PROFESSIONNELS ET LEURS DIFFERENTES FONCTIONS	42
7.3.	LA FORMATION	45
7.4.	LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	45
7.5.	LA COMMUNICATION	46
7.5.1.	LES REUNIONS	46
7.5.2.	MOYENS DE COMMUNICATIONS ET LE RGPD	47
7.5.3.	LE DOSSIER UNIQUE DE L'USAGER : IMAGO	48
8.	PERSPECTIVES ET AXES DE TRAVAIL	49
8.1.	LE PLAN D'ACTION	49
8.2.	LES FICHES ACTION	50

Préambule

Identité de l'établissement	
Raison sociale	UDAPEI Les papillons Blancs du Nord
Nom établissement	Institut Médico-Professionnel de Wahagnies
Adresse	152 Rue Pasteur
Code Postal	59261
Ville	WAHAGNIES
Téléphone	03 20 86 98 80
Email	contact@udapei59.org
Site Web	www.udapei59.org
Président	M. HOCQUET
Responsable	M. GHEZAL
Type d'établissement	IMPro
Type d'activité	Apprentissage professionnel pour jeunes porteurs de handicap
Nombre de places	100 places

Validation et date du projet

Passage et validation en CVS du 13 avril 2022

Mot du Président

L'Impro de Wahagnies est le premier établissement créé par l'Union départementale des Papillons Blancs du Nord. Dès sa création le 14 mai 1960, nos fondateurs ont ainsi affiché leur volonté d'assurer une double mission : d'une part fédérer l'action des associations « Papillons Blancs » dans le Nord et d'autre part gérer directement des dispositifs.

Tout comme l'Union départementale du Pas de Calais, notre Union départementale du Nord a cette particularité d'entrepreneur militant qui est une réelle richesse pour nous car elle garantit une Union départementale au contact des réalités de terrain. C'est ainsi que notre association assure la gestion de deux établissements (MAS de Thumeries, Impro de Wahagnies) et de deux services départementaux (Emploi accompagné et Prestations d'Appui Spécialisé) en plus de la coordination d'autres dispositifs (« Ma Santé 2.0 », « L'Art de la différence », « I Said », etc.).

L'Impro de Wahagnies dispose ainsi des appuis techniques, stratégiques du Siège de notre association et il bénéficie des apports des groupes départementaux animés par l'Union départementale en lien avec les autres personnels des associations du Nord.

Riche de fondations solides, l'Impro est un acteur historique important du territoire et il doit aussi adapter son organisation pour répondre aux évolutions des problématiques des jeunes et des familles que nous accompagnons : l'élargissement des horaires d'ouverture, le passage à la mixité, l'intervention à domicile, la mise en place de pratiques fondées sur la démarche qualité ou encore l'imprégnation de la culture sanitaire dans les pratiques éducatives.

L'Impro a la lourde (mais passionnante) tâche d'accompagner des jeunes désireux de prouver qu'ils sont capables autrement au sein d'une Société où ils souhaitent avoir pleinement leur rôle de citoyen à part entière.

Claude HOCQUET
Président

Christian HILAIRE
Directeur général

Introduction

La Loi du 2 Janvier 2002, reprise par le Code de l'Action Sociale et des Familles dispose que chaque établissement ou service social ou médico-social doit formaliser un projet d'établissement ou de service. Ce projet définit ses différents objectifs 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.

La Loi précise que le projet est établi pour une durée maximale de cinq ans et que le projet doit recevoir l'avis consultatif du Conseil à la Vie Sociale ou le cas échéant, une autre forme de participation. En général, au-delà de la Loi, les projets d'établissements sont le plus souvent validés aussi par les Conseils d'Administration des associations gestionnaires.

Le projet d'établissement, puisqu'il reprend les valeurs associatives, s'inscrit donc en continuité et en déclinaison du projet associatif de l'UDAPEI du Nord (59). Les évaluations internes, les évaluations externes, la politique de santé publique de l'ARS des Hauts de France ainsi que les recommandations de la HAS sont des éléments qui doivent nourrir la conceptualisation et la formalisation du projet d'établissement.

Ainsi le projet d'établissement s'inscrit dans le cadre d'une volonté associative. Il est porteur d'une identité, d'une histoire, de savoirs et savoir-faire. Dans le même temps, le projet d'établissement s'inscrit dans le cadre de la commande publique d'action sanitaire et d'action sociale et médico-sociale et développe son positionnement en intégrant les recommandations des bonnes pratiques professionnelles promues par la H.A.S.

Méthodologie employée

Le projet de l'IMPro arrivant à son terme, l'établissement, représenté par sa Direction, doit réviser son projet pour les cinq prochaines années. La réécriture d'un projet d'établissement pose inévitablement la question de la méthodologie employée à sa construction et par conséquent la participation des différents acteurs. La Direction a donc souhaité être accompagnée par un Cabinet Conseil.

Pour parvenir à ce résultat, la formalisation du projet a dû recueillir l'accord, l'adhésion et l'appropriation de tous. La Direction de l'établissement a donc développé une démarche qui favorise la participation de l'ensemble des acteurs de l'IMPro de manière à avoir un regard croisé de l'ensemble des professionnels. Ainsi la formalisation du projet s'inscrit dans une dimension pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle. Pour ce faire, la Direction a mis en place :

- Un Comité de Pilotage : celui-ci a analysé les enjeux, organisé les process, choisi les thématiques travaillées et les a approfondies de manière à nourrir le projet. C'est aussi le comité de pilotage qui a mobilisé l'ensemble des acteurs, a validé les différentes étapes et a donné les orientations stratégiques du projet
- Des groupes de travail : à partir de thématiques définies en Comité de Pilotage, ces groupes ont eu pour vocation de travailler les thèmes à partir de travaux préparatoires, et cela, sur trois séquences. Il y a eu quatre groupes, ayant donc une thématique spécifique :
 - Les modalités d'accueil
 - Le partenariat
 - Les publics et nouveaux publics
 - L'organisation et la transformation

Les groupes ont été composés de six à neuf personnes, ce qui a permis le travail en sous-groupes.

Le Cabinet est donc intervenu sur ces deux niveaux. A la fois sur le Comité de Pilotage, animé par un Consultant, Chef de l'ensemble de la mission et le garant du bon déroulé de celle-ci et de la finalisation des documents. Les groupes de travail ont été animés par une Consultante issue du secteur, ayant une réelle expérience et ayant déjà appréhendé et accompagné des institutions dans des processus de changement.



1. Présentation du dispositif

1.1. L'histoire

L'Institut Médico-Professionnel de Wahagnies est un établissement médico-social créé en 1967 par l'UDAPEI des Papillons Blancs 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 nécessitent une éducation spécialisée.

Il s'agit du premier IMPro construit dans la région. Il est situé sur la commune de Wahagnies, qui se trouve entre l'agglomération lilloise et l'agglomération de Lens. Il 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.



L'établissement étant éloigné de la métropole de Lille et des services de proximité qu'elle propose, il est contraint à l'organisation d'une logistique importante et cela notamment au niveau des transports des personnes.

Nous pouvons questionner notre exploitation du territoire et de ses ressources. Nous verrons plus loin dans ce document le manque de professionnels paramédicaux comme les orthophonistes. Si nous sollicitons les professionnels libéraux proches du domicile des jeunes accueillis, pour les internes, nous pouvons être en difficulté pour répondre à leur besoin de rééducation. Nous envisageons de réaliser une cartographie¹ des ressources avec les transports, les écoles, les professionnels médicaux et paramédicaux, les établissements sociaux et médicosociaux, ...

¹ Fiche action n° 1: cartographie des ressources du territoire

1.2. L'association gestionnaire

1.2.1. Le projet associatif

Source : projet d'établissement 2020 - 2024

Le projet associatif exprime les ambitions de la structure. Il définit le cadre du plan de développement qui sera mis en place en déterminant l'avenir de l'établissement. C'est en quelque sorte le projet politique que se donne l'association.

L'UDAPEI « Les Papillons Blancs » du Nord est une fédération des associations APEI (Association de Parents et amis de Personnes Handicapées Mentales). Elle fédère 9 APEI sur les 23 que compte la région Hauts-de-France.

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. Elle s'est également donnée pour mission 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 ainsi que des personnes adultes à la MAS et se réfèrent aux textes fondateurs du mouvement « Papillons Blancs » :

- Reconnaissance et respect de chaque personne, de sa dignité, de son unicité 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 leurs 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 bientraitance et la prévention de la maltraitance.

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

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.

1.3. Les repères juridiques

Les lois qui encadrent notre action sont :

- L'amendement CRETON Article 22 Loi du 13 Janvier 1989 : possibilité de prolongation de séjour au-delà des 20 ans à la demande de l'utilisateur avec un projet construit
- 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'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
- Décret n° 2009-378 du 2 Avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre les établissements mentionnés à l'Article L. 351-1 du Code de l'éducation et les établissements et services médico-sociaux mentionnés aux 2° et 3° de l'Article L. 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles
- Décret d'application de 2013 et 2017 relatifs à l'école inclusive

1.3.1. Catégories de l'établissement (code FINESS) et du SESSAD

Le Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux constitue sur le plan national la référence en matière d'inventaire des structures et équipements des domaines sanitaire, médico-social, social et de formation des professions de ces secteurs.

Etablissement IMPro de Wahagnies

- Raison sociale : IME de Wahagnies
- Adresse administrative : 152 Rue Pasteur 59261 Wahagnies
- Date d'ouverture : 16 Janvier 1967
- N° FINESS : 590780516
- Statut juridique : Association Loi 1901 Reconnue d'Utilité Publique
- Mode de tarification : ARS établissements médico-sociaux.

Détail de l'entité juridique de rattachement

- Raison sociale : association UDAPEI du Nord
- Adresse administrative : 194 Rue Nationale, 59000 Lille
- Date d'ouverture : 28 Juin 1960
- N° FINESS : 590807459

1.3.2. Schéma régional

Source : Schéma régional de santé, 2018-2023, projet régional de santé des Hauts de France

Le schéma régional de santé décline les objectifs stratégiques du cadre d'orientation stratégique du projet régional de santé. Il est établi sur la base d'une évaluation des besoins et de l'offre de santé. Il détermine des prévisions d'évolution et des objectifs opérationnels pour l'ensemble de l'offre de soins et de services de santé, y compris en matière de prévention, promotion de la santé et accompagnement médicosocial. Centrés sur l'inclusion, l'IMPro doit tenir compte des objectifs opérationnels qui s'articulent autour de trois objectifs transversaux qui sont les suivants :

1

- Se mettre collectivement en capacité de pouvoir faire à toutes les personnes en situation de handicap en ayant besoin, une proposition de réponse accompagnée en privilégiant quatre grands principes structurants : le passage d'une logique de places à une logique de réponses, la subsidiarité, la mobilisation des moyens d'accompagnement prioritairement au profit des personnes en ayant le plus besoin, l'exercice de la co-responsabilité

2

- Améliorer l'effectivité de l'accès à la prévention et aux soins des personnes en situation de handicap

3

- Soutenir et accompagner les aidants en développant des initiatives organisées autour de quatre grands axes : repérer, informer et conseiller les aidants, les former et les soutenir, reconnaître leur rôle et leur expertise, structurer une offre de répit adaptée

Concernant les enfants, il s'agit plus spécifiquement :

- D'améliorer l'accès au repérage et au dépistage afin de pouvoir accompagner précocement les jeunes enfants présentant un risque de handicap dans un objectif de prévention optimale du développement des troubles
- De rendre effective l'inscription de tous les enfants en situation de handicap dans un parcours de scolarisation et de vie sans rupture en s'assurant de l'existence, au sein de chaque territoire, d'une palette d'offres d'accompagnement diversifiée et adaptée aux besoins, en accordant une attention particulière aux "périodes charnières "

Une attention particulière est portée à la mise en œuvre des objectifs visant à favoriser les parcours d'inclusion scolaire et de vie des enfants et adolescents en situation de handicap ainsi qu'à ceux relatifs à l'accompagnement en milieu de vie ordinaire des adultes.

Trois indicateurs sont identifiés pour faire évoluer l'offre médico-sociale dans une logique plus inclusive :

- La réduction du nombre d'adultes maintenus en établissements et services médico-sociaux pour enfants au titre de l'amendement Creton
- L'augmentation du nombre de dispositifs participant à l'inclusion scolaire
- La part dans l'offre médico-sociale des services proposant un accompagnement en milieu ordinaire

Dans le souci de mieux répondre à ces objectifs tout en s'inscrivant pleinement dans l'évolution des politiques publiques, l'UDAPEI 59 et l'IMPro ont décidé de transformer l'offre médicosociale en créant un SESSAD.

En ouvrant un SESSAD, l'IMPro élargit son offre de service et peut à court terme faire fonctionner l'IMPro et le SESSAD en dispositif global d'action. Pour mémoire, rappelons que le SESSAD (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile) a pour mission d'apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents handicapés dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation ainsi qu'à leurs familles.

L'action menée par le SESSAD s'inscrit en continuité et/ou en complémentarité de l'action menée par l'IMPro. La création du SESSAD permet de penser des trajectoires inclusives plus souples, plus adaptables et de mieux répondre à l'évolution des besoins des jeunes. Il faut donc penser l'ouverture du SESSAD, non comme un service que l'on rajoute à la façon d'un mille-feuilles, mais bien comme participant à un système qui ancre son action dans une approche globale du jeune accueilli et permettant une plus grande modularité et réactivité des réponses apportées par le dispositif IMPro-SESSAD.

La mission était ici de répondre à l'évolution des besoins d'élèves de 0 à 20 ans et dont le maintien en milieu de scolarité ordinaire et de vie nécessite un accompagnement médico-pédago-éducatif. Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'évolution des politiques publiques à savoir :

- L'école de la confiance et la scolarité inclusive,
- La Réponse Accompagnée Pour Tous (Rapport PIVETEAU)

L'IMPro restera toutefois un lieu pivot de ressource sur le territoire de la Pévèle. Les perspectives que nous proposons pour la transformation de l'organisation de l'IMPro et de la création du SESSAD se déclinent à travers une démarche structurée et proactive².

² Fiche action n°2 : Ouverture et création d'un SESSAD

1.3.3. Agrément

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. »

L'agrément ne précise pas les contre-indications d'admission.

2. Les personnes accueillies et leur entourage

2.1. Les personnes accueillies

L'établissement possède une capacité d'accueil de 100 places réparties comme suit :

- 46 en internat de semaine
- 54 en semi-internat

Il reçoit des adolescents et jeunes adultes, en mixité âgés de 14 à 20 ans et au-delà au titre de l'Amendement Creton. La mixité est récente dans l'établissement. L'externat accueille des adolescentes depuis 2006. La mixité de l'internat trouve son origine dans la pandémie de COVID-19. L'accueil d'une jeune femme, âgée de 19 ans, au sein de l'internat permanent, après le premier confinement, nous a conduit à réfléchir à un projet d'internat pour les adolescentes. L'ouverture de cet internat a nécessité d'identifier et à aménager un bâtiment. Cela a également entraîné une réorganisation des autres groupes et des équipes dédiées.

Cette ouverture récente apporte une réponse supplémentaire à l'accompagnement des adolescentes. Pour l'instant, l'IMPro choisit de conserver un internat filles et un internat garçons. L'expérience doit se prolonger et conduira, peut-être, à des internats mixtes.

2.1.1 Caractéristiques du public accueilli

Le public accueilli est porteur d'une déficience intellectuelle légère à moyenne avec des troubles de la personnalité et/ou du comportement.

2.1.1.1 La déficience intellectuelle

La déficience intellectuelle se caractérise par des limitations significatives du fonctionnement intellectuel et des habiletés adaptatives. Les difficultés se manifestent au niveau du langage, de la lecture, de l'écriture, de l'autonomie, des relations interpersonnelles, de l'estime de soi, de la capacité à suivre la loi et les directives ainsi que dans l'accomplissement des activités de la vie quotidienne. Il existe quatre catégories de déficience intellectuelle selon le niveau d'atteinte. Plus le quotient intellectuel (QI) est bas, plus les incapacités sont nombreuses. Concernant les personnes accompagnées par l'IMPro, cela signifie :

- **Déficience intellectuelle légère** : la personne peut mener une vie autonome si elle a reçu l'aide nécessaire pour la préparer. Elle pourra habiter seule dans un appartement et occuper un emploi. Le QI est compris entre 55 et 75.
- **Déficience intellectuelle moyenne** : la personne vit généralement, à l'âge adulte, dans un milieu protégé et travaille dans un milieu adapté (ESAT, EA...). Le QI est compris entre 35 et 54.

Il n'y a aucun traitement pour la déficience intellectuelle puisqu'il s'agit d'un état et non d'une maladie.

2.1.1.2 Les troubles de la personnalité

Le DSM-5³ définit le trouble de la personnalité comme : « *un mode durable des conduites et de l'expérience vécue qui dévie notablement de ce qui est attendu dans la culture de l'individu, qui est envahissant et rigide, [...] et qui est source d'une souffrance ou d'une altération du fonctionnement* ».

Actuellement, la psychiatrie répertorie dix troubles de la personnalité, classés en trois groupes :

Groupe A : Il s'agit de trouble de la personnalité paranoïaque, trouble de la personnalité schizoïde et trouble de la personnalité schizotypique. Ces troubles se caractérisent par un sentiment de paranoïa, de méfiance et de suspicion.

Groupe B : Il s'agit de troubles de la personnalité associés à l'impulsivité, comme le trouble de la personnalité limite, le trouble de la personnalité narcissique, le trouble de la personnalité histrionique et le trouble de la personnalité antisociale. Ceux-ci se caractérisent par la difficulté à contenir ses émotions, ses peurs, ses désirs et sa colère.

Groupe C : Il s'agit de troubles anxieux, comme le trouble de la personnalité obsessionnelle-compulsive, le trouble de la personnalité dépendante et le trouble de la personnalité évitante. Ces troubles se caractérisent par les compulsions et l'anxiété.

2.1.1.3 Les troubles du comportement

Les troubles du comportement se manifestent par une action ou une réaction, qui ne correspond pas à l'attitude qu'il conviendrait d'avoir. Ils concernent différentes sphères : alimentaire, humeur, sexe, ...et peuvent se traduire par de l'agitation, de l'agressivité, des phobies, de l'addiction, des Troubles Obsessionnels Compulsifs (TOC).

³ DSM-5 : manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux

2.1.1.4 Les troubles du spectre de l'autisme

L'autisme est une condition neurodéveloppementale. Ce n'est pas une maladie mais un fonctionnement cérébral différent. Aujourd'hui, on parle plus de spectre de l'autisme que d'autisme. Ce spectre signifie que l'échelle de l'autisme est grande et que différentes formes existent avec des atteintes différentes :

- Certaines personnes autistes seront **non verbales, d'autres oui**
- Certaines auront un **déficit mental et d'autres pas du tout**
- Certaines pourront développer des capacités pour des talents particuliers, des facultés plus poussées, seront surdouées et d'autres personnes auront des facultés classiques.

Les troubles associés à l'autisme touchent trois domaines du développement, la communication, l'interaction sociale et les modes de comportement.

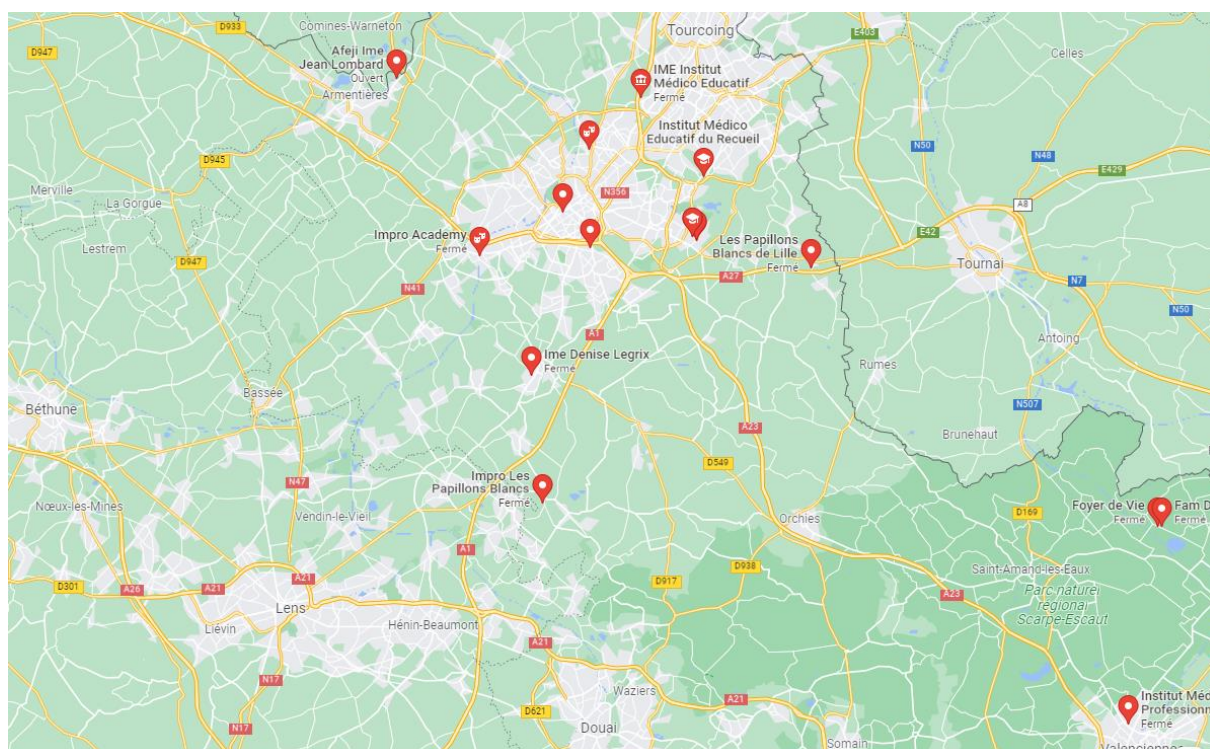
Le précédent projet d'établissement (2016-2020) soulignait la description large des indications d'accueil dans l'établissement de l'agrément mais pas les contre-indications d'admission. Les instances associatives dirigeantes réaffirmaient que la déficience intellectuelle devait être **l'indication prioritaire** d'accueil dans l'établissement⁴. Avec l'évolution de la société et la vision du handicap, les personnes présentant une déficience intellectuelle sans troubles associés s'orientent de plus en plus vers un parcours scolaire en milieu ordinaire. De fait, l'établissement répond tout à fait à son agrément en accueillant des jeunes avec des troubles de la personnalité, des troubles du comportement peut-être plus envahissants et prononcés qu'il y a quelques années.

⁴ Projet d'établissement 2016-2020, p.6

2.1.2 Origine géographique

L'IMPro de Wahagnies est le seul établissement au sud de la métropole lilloise qui accueille une population adolescente présentant une déficience légère à moyenne en internat de semaine.

L'orientation vers l'Impro de Wahagnies est proposée par la CDAPH⁵ de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). La Commission désigne dans sa notification d'orientation les établissements répondant à l'orientation de la personne handicapée. Cette orientation est valable pour tous les IMPro de France offrant un accueil comparable. Les personnes accueillies à l'IMPro sont originaires de tout le département du Nord et ses alentours. La limite provient de l'éloignement, des temps de transport et des places en internat.



2.1.3 Le parcours

Les personnes accueillies viennent le plus souvent d'IME⁶. Nous avons également des jeunes qui ont un parcours scolaire jusqu'au collège (ULIS, SEGPA ...) et qui étaient suivis ou non par un SESSAD⁷. Plus régulièrement, nous accueillons des jeunes sortant d'ITEP⁸.

⁵ CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

⁶ IME : Institut Médico-Educatif

⁷ SESSAD : Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile

⁸ ITEP : Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique

2.2. Evolution des personnes accueillies

Aujourd'hui, les jeunes accueillis par l'Impro sont des purs produits de notre société actuelle. Ils adoptent les mêmes comportements et attitudes que leurs pairs. Cela se traduit par :

- Un fort individualisme au détriment du sens collectif
- Un rapport à l'autorité biaisé avec une remise en question de la parole de l'adulte
- L'utilisation des appareils connectés, en particulier le téléphone portable, et la navigation sur les différents réseaux sociaux sans en mesurer les possibles conséquences
- Des addictions que ce soit aux produits stupéfiants, aux jeux vidéo, à l'alcool

Ces éléments combinés aux problématiques repérées des jeunes peuvent générer des difficultés dans l'accompagnement.

2.3. La place des familles

Inscrite dans la Loi du 2 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la participation de la personne accueillie et de sa famille ou de ses représentants légaux se doit d'être recherchée dans l'élaboration de son accompagnement. La charte des droits et libertés de la personne accueillie le stipule explicitement dans son Article 4 (Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne). En effet, il est indiqué que « *la personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées* », que son « *consentement éclairé ... doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension* », que « *le droit à la participation directe ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne, lui est garanti* ».

Quelle que soit la forme familiale dans laquelle l'enfant évolue, cette dernière reste le premier lieu de socialisation. La présence des parents auprès de l'enfant handicapé se prolonge au sein même de l'établissement médico-social.

Même si une entrée en établissement spécialisée est prononcée, la durée de présence de l'enfant auprès de l'un ou de ses deux parents reste majoritaire, ce qui rend indispensable une réelle association de ces derniers à la vie de l'institution. L'IMPro ne va en aucun cas 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.

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.

3. La démarche Qualité

La Loi 2002-2 précise les contours de la démarche Qualité et ses outils et notamment son évaluation, en l'adaptant aux caractéristiques de l'IMPro. Par ailleurs, afin d'assurer le contrôle continu de la Qualité, une « Responsable Projet Qualité » est présente à l'IMPro. Chargée d'animer la politique Qualité de l'IMPro, elle assure le suivi des actions d'amélioration. C'est elle qui pilote aujourd'hui la démarche Qualité et ses plans d'action.

3.1. Evaluation des services rendus

3.1.1. Les évaluations et la réforme

Depuis la Loi n°2002-2 du 2 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, les établissements et services sociaux et médico-sociaux sont tenus de procéder à des évaluations régulières de leurs activités et de la qualité des prestations. Les évaluations menées sont de deux ordres :

- Une évaluation interne tous les 5 ans réalisée par l'établissement ou le service lui-même
- Des évaluations externes tous les 7 ans qui sont réalisées selon le cahier des charges établi par le Décret n°2007-975

Evaluation interne

L'IMPro a réalisé sa deuxième évaluation interne en 2017. Lors de la première évaluation interne, faite en 2012, la Direction a fait appel à un cabinet extérieur, Meta Project, avec lequel a été élaboré un référentiel qui a été réutilisé lors de la seconde évaluation interne. Ce référentiel s'appuie sur les attendus de la recommandation ANESM concernant l'évaluation interne. Le rapport d'évaluation a donné lieu à un plan d'amélioration de la qualité.

Evaluation externe

En 2019, La Direction a fait intervenir le Cabinet spécialisé, « Socrate », pour la réalisation de la deuxième évaluation externe. Le rapport transmis à l'ARS reprenait les points suivants :

- Les conditions d'élaboration et de mise en œuvre du projet d'établissement et l'organisation de la qualité de l'accompagnement des usagers
- L'ouverture de l'établissement 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

Evolution de la réforme

La Loi n°2019-774 du 24 Juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé a confié à la Haute Autorité de Santé (HAS) la mission de refondre le dispositif d'évaluation des ESSMS (référentiel et

méthode d'évaluation). Pour rappel, l'Article 75 de la Loi du n° 2019-774 du 24 Juillet 2019 avait acté la réforme du dispositif d'évaluation des ESSMS pour une mise en œuvre au 1^{er} Janvier 2021.

Le chantier de la – nouvelle – réforme de l'évaluation des ESSMS se trouve aujourd'hui enlisé, au moins provisoirement, en raison de la crise sanitaire. La réforme, introduite par l'Article 75 de la Loi du 24 Juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, prévoit donc de fusionner évaluation interne et évaluation externe en une procédure unique. La procédure prévue comprendra donc :

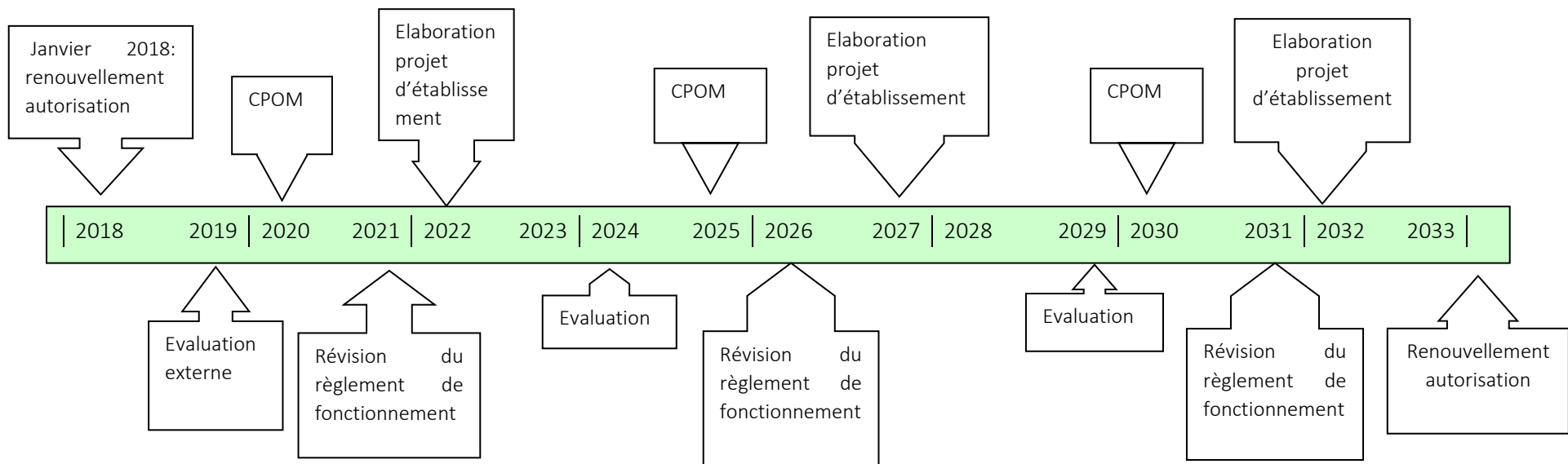
- Une première phase d'autoévaluation (toutefois allégée par rapport au dispositif antérieur)
- Une phase d'évaluation externe assurée par un organisme habilité par la HAS (Haute Autorité de Santé)

Cette dernière a également reçu la mission d'élaborer un référentiel pour l'ensemble de la procédure et des ESSMS, comprenant un tronc commun et des volets spécifiques aux différentes catégories d'établissements ou de services.

3.1.2. Chronologie des différentes démarches sur 15 ans

Cette chronologie permet de repérer les différentes étapes jalonnant la vie de l'établissement au cours des quinze années d'autorisation. La révision du règlement de fonctionnement sera l'opportunité pour mettre à jour d'autres documents comme le livret d'accueil, le contrat de séjour, la liste des personnes qualifiées. Nous n'avons pas inscrit la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Sa mise à jour annuelle permet d'analyser les situations de travail et les risques qui en découlent afin de mettre en place des actions de prévention.

Chronologie des différentes démarches de l'établissement sur 15 ans



3.2. Expression et participation des personnes accueillies

3.2.2. Le Conseil à la Vie Sociale

Composé en majorité par des usagers et présidé par une personne accueillie, le CVS se réunit au minimum trois fois par an et aborde tous les sujets relatifs à la vie de l'établissement, que ce soit l'organisation intérieure, la vie quotidienne, les activités, l'animation, les projets... Les membres de cette instance sont informés des suites données à leurs avis.

Véritable exercice de démocratie participative, il offre aux jeunes accueillis un pouvoir d'interpellation de la structure. Le Conseil de la Vie Sociale a aussi un rôle consultatif concernant l'élaboration et les modifications du règlement de fonctionnement.

Trois représentants des familles y siègent, ainsi qu'un représentant de la mairie et quatre professionnels.

3.2.3. Les enquêtes de satisfaction

Régulièrement, des enquêtes de satisfaction sont mises en place dans le cadre de la démarche Qualité. L'objectif de ces enquêtes est de recueillir l'avis des jeunes accueillis et d'apporter des modifications en fonction de l'expression des usagers.

L'enquête est un véritable outil permettant d'améliorer le quotidien de l'IMPro. Elle permet en effet de mieux connaître les attentes des jeunes, de mesurer ses points forts, d'analyser quels sont les points de satisfaction et de percevoir ses points faibles.

3.3. La bientraitance et la lutte contre la maltraitance

La **bientraitance** appartient aux Recommandations cadres des Bonnes Pratiques Professionnelles éditées par l'ANESM/HAS. La définition est la suivante : « *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 présent à l'esprit le risque de maltraitance* ». La bientraitance s'exerce à plusieurs niveaux au sein de l'établissement :

- Par la prise en compte et la libre expression des désirs et choix des jeunes accueillis
- Par un accompagnement de qualité des professionnels auprès des jeunes
- Par le cadre institutionnel de l'établissement

La définition de la maltraitance retenue par l'ANESM/HAS 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'établissement sensibilise les professionnels, les personnes accueillies et leur famille à la bientraitance et à la lutte contre la maltraitance.

Le règlement de fonctionnement rappelle les droits et devoirs de chacun, professionnels et personnes accueillies, et l'obligation de signalement de tout acte de violence ou de maltraitance. Il rappelle également qu'aucune personne ayant porté la connaissance de tels faits ou gestes ne peut être sanctionnée ou faire l'objet de mesure discriminatoire directe ou indirecte pour en avoir informé ou témoigné.

Les numéros d'appel gratuits font l'objet d'une information dans le livret d'accueil et d'un affichage dans les locaux de l'établissement :

*« Afin de faciliter l'expression de la parole des personnes ou de leur entourage, deux dispositifs nationaux d'accueil et d'écoute téléphonique sont mis à disposition de tous, particuliers comme professionnels, en vue d'alerter sur une situation de maltraitance : **le 119 pour les situations concernant les enfants (y compris les mineurs handicapés) et les jeunes adultes et le 3977 pour les situations concernant les personnes âgées et les personnes handicapées adultes** » Circulaire DGCS/SD2A/201458 du 20 Février 2014*

Nous continuerons de développer des actions de prévention et de sensibilisation à l'aide de supports adaptés en direction des personnes accueillies (réseaux sociaux, vie affective et sexuelle, ...).

Afin d'améliorer les pratiques quotidiennes des professionnels et de travailler la relation éducative, nous mettrons en place des groupes d'analyse de la pratique professionnelle. Ces temps de travail repérés existaient dans l'établissement. Ils ont pris fin avec la période de pandémie. Il paraît important de poursuivre ce travail de réflexion, mené par un intervenant extérieur, afin de prévenir les risques de maltraitance, d'usure professionnelle et apporter une compréhension des situations rencontrées⁹.

Le renforcement de la lutte contre la maltraitance verra l'identification des situations à risques et de fait, l'élaboration d'un protocole de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance. Pour cela, nous ferons une cartographie des risques de maltraitance¹⁰.

3.4. La gestion des évènements indésirables graves

L'établissement signale par téléphone ou par mail au service de permanence de l'ARS les évènements indésirables conformément à l'obligation légale (Décret n°2016-1813 du 21 Décembre 2016 et CASF R331-8 à 10 nouv.).

Les évènements à signaler sans délai aux autorités administratives compétentes concernent :

- Des dysfonctionnements graves dans leur gestion ou leur organisation, susceptibles d'affecter la prise en charge des usagers, leur accompagnement ou le respect de leurs droits
- Des évènements, quels qu'ils soient, ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes prises en charge ou accompagnées.

⁹ Fiche action n°3 : groupe de réflexion autour de la pratique professionnelle ou d'analyse de situations

¹⁰ Fiche action n°4 : cartographie des risques de maltraitance

Plus précisément, nous devons signaler les événements indésirables en lien avec la prise en charge et la sécurité des usagers, le fonctionnement et l'organisation de l'établissement :

- Les sinistres et événements météorologiques exceptionnels
- Les accidents ou incidents liés à des défaillances d'équipement techniques de la structure et les événements en santé environnement
- Les perturbations dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines
- Les accidents ou incidents liés à une erreur ou à un défaut de soin ou de surveillance
- Les situations de perturbation de l'organisation ou du fonctionnement de la structure liées à des difficultés relationnelles récurrentes avec la famille ou les proches d'une personne prise en charge ou du fait d'autres personnes extérieures à la structure
- Les décès accidentels ou consécutifs à un défaut de surveillance ou de prise en charge d'une personne
- Les suicides et tentatives de suicide, au sein des structures, de personnes prises en charge ou de personnels
- Les situations de maltraitance à l'égard de personnes accueillies ou prises en charge
- Les disparitions de personnes accueillies en structure d'hébergement ou d'accueil, dès lors que les services de police ou de gendarmerie sont alertés
- Les comportements violents de la part d'usagers, à l'égard d'autres usagers ou à l'égard de professionnels, au sein de la structure, ainsi que les manquements graves au règlement du lieu d'hébergement ou d'accueil qui compromettent la prise en charge de ces personnes ou celle d'autres usagers
- Les actes de malveillance au sein de la structure

Tous les événements indésirables sont consignés dans un registre et traités en Comité de Direction. Une procédure de prévention et de la gestion des risques est en vigueur. Des fiches d'incident permettent de relater les faits et d'apporter un suivi à chaque événement 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.

3.5. La personne qualifiée

La personne qualifiée assure une médiation et accompagne l'utilisateur afin de lui permettre de faire valoir ses droits. Elle intervient en appui aux familles en difficulté pour toute démarche administrative ou en cas de problème 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 Départemental. Cette liste est envoyée par courrier avec le dossier d'admission à l'utilisateur et sa famille avant son arrivée dans l'établissement.

La liste des personnes qualifiées est systématiquement donnée lors des admissions avec des explications pour savoir quel est le rôle de la personne qualifiée et comment la contacter en cas de besoin.

3.6. L'approche SERAPHIN – PH

Les personnes accueillies ont des besoins multiples et différents. Ils peuvent être classifiés en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH¹¹ établie dans le cadre de la réforme de la tarification des établissements et services médicosociaux accueillant des personnes en situation de handicap. La nomenclature est construite sur trois blocs :

- **Bloc 1 : Besoins**
 - ✓ Besoins en matière de santé somatique ou psychique
 - ✓ Besoins en matière d'autonomie
 - ✓ Besoins pour la participation sociale
- **Bloc 2 : Prestations directes : soins et accompagnement**
 - ✓ Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
 - ✓ Prestations en matière d'autonomie
 - ✓ Prestations pour la participation sociale
 - ✓ Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours
- **Bloc 3 : Prestations indirectes – pilotage et fonctions support**
 - ✓ Fonctions Gérer, Manager, Coopérer
 - ✓ Fonctions logistiques

Le déploiement généralisé de la réforme devrait entrer en vigueur en 2024 et l'établissement souhaite se préparer. Pour ce faire, nous devons nous approprier la nomenclature et comprendre le cheminement qui en découle pour élaborer un PID et répondre, par des prestations adaptées, aux besoins des personnes accueillies à l'IMPro. Cela passe par une refonte complète de notre procédure d'élaboration des projets individuels de développement. Nous devons par conséquent vérifier l'efficacité de nos outils d'évaluation des compétences et besoins des jeunes accueillis¹².

Pour compléter le déploiement de SERAFIN-PH dans l'établissement, nous souhaitons développer la pair-aidance adaptée aux jeunes que nous accueillons. De même, nous créerons et développerons la fonction de Coordonnateur de parcours. Ce professionnel ne remplace pas le référent éducatif. Il permet de structurer la prise en charge pour garantir la continuité des parcours en interne et en externe des personnes accueillies et éviter les ruptures de parcours qui peuvent engendrer des situations difficiles¹³.

¹¹ SERAFIN-PH : Services et Établissements: Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées

¹² Fiche action n° 5: Evaluation des compétences et besoins des jeunes accueillis en référence à la nomenclature Sérafin-PH

¹³ Fiche action n° 6: Coordonnateur de parcours

4. Les prestations du dispositif

4.1. Les ressources matérielles de la structure

4.1.1. Le site et les locaux

L'IMPro de Wahagnies se situe à une vingtaine de kilomètres au sud de Lille. Les locaux sont implantés dans un parc boisé de trois hectares, au centre de Wahagnies, ville qui compte environ 3 000 habitants.

L'établissement se répartit entre différents bâtiments :

- Le château : nous retrouvons en son sein, au rez-de-chaussée :
 - L'accueil secrétariat
 - La Direction (hormis les Chefs de service éducatifs qui ont leur bureau dans un bâtiment de l'internat)
 - La salle du personnel
 - Une salle de restauration
 - Une cuisine
 - Une lingerie
 - Des réserves.
- Aux étages, nous retrouvons :
 - La comptabilité
 - L'infirmerie
 - Différentes salles pour les éducateurs
 - Les psychologues
 - Le psychiatre
 - Trois classes d'apprentissages scolaires
 - Le service d'aide à l'insertion
 - Le bureau de l'assistant social
 - Les différentes salles de réunion.
- Un internat, muni de quatre bâtiments

Si le « château » est de construction ancienne, les autres locaux datent en partie de l'ouverture et pour une autre part de constructions plus récentes comme un pavillon d'internat de 2013. Le service d'internat est réparti sur quatre bâtiments au sein du parc boisé. Il peut accueillir au total 46 jeunes, filles ou garçons.

Dans une démarche d'amélioration continue et pour que les jeunes et les professionnels vivent dans un environnement adéquat, des aménagements et rénovations sont souvent apportés.

Une salle d'apaisement avait été créée. Toutefois, durant un laps de temps, celle-ci est restée vide, non meublée. Elle n'aurait pas été investie. Si une salle d'apaisement est pensée, il faut que celle-ci soit adaptée : revêtement mural, décoration, espace apaisant... Certains jeunes ont tendance à être plus turbulents et violents en étant en groupe. Afin de prévenir la récurrence ou les comportements à

problèmes, la salle d'apaisement mérite d'être réaménagée pour permettre aux jeunes de s'apaiser dans une zone de confort.¹⁴

4.1.2. Le matériel

Le matériel est stocké dans le garage fermé à clé dans le jardin de l'IMPro.

4.2. La prestation hôtelière

4.2.1. L'hébergement

L'IMPro est doté d'un internat qui fonctionne du lundi au vendredi. Celui-ci est donc ouvert 210 jours. L'hébergement en internat ne concerne pas l'intégralité des jeunes suivis de l'IMPro. Il a été ouvert aux filles ce qui a permis d'apporter des solutions à certains besoins pour ces jeunes qui n'étaient jusque-là pas satisfaits.

L'internat est réparti sur quatre bâtiments. Les places sont ordonnées de la manière suivante :

- **Le Cèdre** : Le groupe Cèdre a une capacité d'accueil de 15 personnes, dans une maison en plain-pied. Les lits de celle-ci sont répartis dans huit chambres, individuelles, doubles ou triples. Les salles de bain sont individuelles ou communes, à proximité des chambres
- **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
- **Le Cyprès** : Le groupe Cyprès peut accueillir 11 jeunes. Il offre 11 chambres individuelles avec salle de bain intégrée, située sur deux étages
- **Oasis** : Le groupe Oasis peut accueillir 7 jeunes. Il propose 4 chambres de 1 ou 2 lits avec une salle de douche à l'étage et une autre au rez-de-chaussée

Par la configuration de certains bâtiments, il est parfois fastidieux pour les éducateurs de devoir gérer l'ensemble des jeunes. Par exemple, l'Oasis est dotée d'une douche à l'étage et d'une douche au rez-de-chaussée et d'une salle de vie au rez-de-chaussée. Au regard de l'aménagement des espaces, cela peut rendre la surveillance délicate. Concernant le Cèdre, l'Oasis et le Cyprès, les locaux sont quelque peu exigus. Enfin, dans certains bâtiments, les chambres sont collectives, ce qui remet en cause l'intimité des jeunes. Etant la plupart du temps en groupe, cela implique qu'ils ont aussi besoin, de temps à autre, de se retrouver seuls¹⁵.

Ces quatre groupes d'internat se situent dans le même espace géographique, au sein du parc de l'IMPro. N'ayant pas tous été construits en même temps, le Cèdre est de conception plus ancienne et de ce fait, ne va pas bénéficier de chambres individuelles pour tous.

Quatre équipes éducatives encadrent respectivement chacun de ces groupes et y développent un fonctionnement singulier, en adéquation avec le projet de service de l'internat. Auparavant, à leur arrivée, les jeunes étaient accueillis soit dans le groupe du Cèdre, soit dans le groupe du Mélèze. Au fil de leurs parcours respectifs à l'internat, ils pouvaient par la suite intégrer le groupe du Cyprès puis de

¹⁴ Fiche action n°7 : Réaménager la salle d'apaisement en lien avec la RBPP « Les espaces de calme-retrait »

¹⁵ Fiche action n°8 : Réorganiser l'aménagement des locaux pour faciliter la surveillance

l'Oasis afin de marquer une avancée et un tremplin vers de nouveaux apprentissages et de faire vivre le caractère évolutif de l'accompagnement. Néanmoins, pour certains jeunes, le passage d'un groupe à un autre pouvait s'avérer brutal et rapide.

De plus, la mixité a nécessité de revoir le passage d'un groupe à l'autre. Pour ces raisons, l'internat évolutif a cessé d'exister. Aujourd'hui, les jeunes de l'IMPro gardent le même groupe, ce qui apporte une certaine stabilité. Ils savent également qu'ils peuvent être accompagnés par la même personne durant leur parcours à l'IMPro. Désormais, un parcours d'autonomie au sein du groupe et du bâtiment est mis en place. L'IMPro s'est adapté aux demandes et aux besoins du public par rapport aux spécificités des nouveaux profils qui ont besoin de plus de stabilité. L'évolution se fait donc dans le bâtiment et non plus avec un changement de lieu et de référent.

Il pourrait être opportun, selon les besoins et les problématiques des jeunes de faire un mélange entre « internat évolutif » et les groupes « figés ». Effectivement, pour d'autres jeunes, évoluer d'un groupe à l'autre marquait une réelle progression ainsi que l'atteinte des objectifs. C'était pour certains une façon de valoriser leur travail et les progrès qui avaient été effectués¹⁶.

4.2.2. La restauration

Le temps du repas est un moment important chez le jeune.

La restauration est entièrement prise en charge par l'IMPro, passant par les commandes, la confection des plats et l'entretien des locaux. 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.

Les externes vont prendre leur repas dans la salle de restauration. Les internes vont eux prendre leur repas dans les internats, ce qui est plus sécurisant car le jeune est dans son lieu de vie et ce qui permet aux jeunes de se poser et de vivre un moment de convivialité et de partage.

4.2.3. L'entretien des locaux

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

La lingerie est elle aussi gérée par l'établissement.

Les petits travaux, la remise en état des pièces dans les bâtiments sont eux gérés par les deux personnes chargées de la maintenance.

¹⁶ Fiche action n° 9: En fonction du besoin des jeunes, mettre en place l'internat évolutif ou maintenir les groupes verticaux.

4.2.4. Les transports et la mobilité

Les modalités de transport font l'objet d'un protocole d'accord entre l'établissement et la personne accueillie dès son admission. Le parcours entre le domicile et le point de ramassage est à la charge et sous la responsabilité de la personne et de sa famille ou son représentant légal. L'heure de ramassage peut varier car elle est soumise aux aléas de la circulation.

En cas de retard important (environ 30 minutes), nous nous engageons à prévenir les responsables légaux.

En provenance de Lille, une ligne de bus dessert le village (ligne 202) et la gare SNCF de Libercourt (environ 10 minutes de Wahagnies). Un accompagnateur salarié de l'établissement assure les trajets tous les jours sur cette ligne. Les autres circuits plus courts sont réalisés par des sociétés de transport spécialisées en camionnettes 9 places. Par ailleurs, nous fournissons aux usagers, des cartes de transport en commun pour effectuer les trajets aller et retour entre la gare Lille Flandres et le domicile de la personne accueillie.

Concernant les transports en commun organisés par l'établissement, ceux-ci s'effectuent sous la responsabilité du transporteur agréé et les usagers doivent respecter les règles spécifiques au type de transport utilisé.

Les personnes transportées par les véhicules de l'établissement doivent respecter les consignes données par le Responsable et se soumettre aux dispositions du code de la route les concernant.

Le transport est à la charge de l'établissement jusqu'à 20 ans. Quand le jeune suivi passe en aménagement Creton, c'est lui qui doit mettre en place son transport.

4.3. Les prestations éducatives

La prise en charge éducative dans l'établissement s'inscrit dans le respect de la charte des droits et des libertés.

A l'IMPro, nous favorisons l'épanouissement social et personnel des jeunes en leur offrant des prestations éducatives qui prennent diverses formes : information, conseil, orientation à travers des actions collectives, accompagnement individualisé.

L'accompagnement individualisé vise le maintien des acquis et le développement de l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne.

L'intégration sociale au sein de la localité est travaillée à travers des sorties quotidiennes organisées par l'IMPro.

En fonction du besoin, nous accompagnons les jeunes tout au long de la journée avec un personnel qualifié.

4.4. Les prestations de formation professionnelles

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)

Ces métiers sont donc déclinés en activités, 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* » qui est à destination des jeunes dès leur admission.

L'objectif général visé par ce champ technique est le développement de l'employabilité. Autrement dit, il s'agit d'accompagner et d'aider les personnes accueillies à découvrir et à s'insérer dans l'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 sont individualisées et suivent un référentiel de progression. Elles respectent donc le potentiel de chaque personne. Pour certains jeunes, ces activités techniques seront le support à un simple développement de la dextérité, de découverte. Pour d'autres, elles sont vectrices d'autonomisation et revêtiront un caractère de formation pouvant déboucher sur une insertion sociale et professionnelle dans le domaine concerné.

4.5. Les prestations d'accompagnement à l'inclusion scolaire, sociale et professionnelle

Nous œuvrons au quotidien pour favoriser l'inclusion en valorisant les jeunes de l'IMPro, en leur permettant de mettre en pratique ce qu'ils font dans les ateliers de l'IMPro dans des lycées professionnels.

Quatre demi-journées par semaine, nous accompagnons donc des jeunes de l'IMPro au lycée professionnel d'Oignies dans des ateliers cuisine, métallurgie, électrique ou vente. Il existe donc une convention pour cette Unité d'Enseignement Externalisée (UEE). Une vingtaine de jeunes sont concernés par cette UEE.

Par ailleurs, l'Impro tisse des partenariats avec des établissements scolaires ordinaires accueillant des jeunes handicapés. 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.

4.6. Les prestations de santé

Nous faisons référence au projet de soins spécifique à l'IMPro rédigé par l'équipe des professionnels de ce service en Novembre 2016.

4.6.1. Médical

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).

4.6.2. Paramédical

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 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. Il participe, de façon ciblée, aux réunions de concertation et réunions Projet Individuel de Développement (PID).

4.6.3. Psychologique

La psychologue 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. Elle prend donc part aux réunions de concertation et réunions de PID.

D'autres bilans psychologiques sont réalisés au rythme de tous les deux ans afin de suivre l'évolution du jeune et de ses besoins. La psychologue reçoit également les jeunes à leur demande ou parfois à la demande des familles ou de l'équipe pluridisciplinaire.

4.7. Les prestations scolaires

Le « *Service public de l'école inclusive* » qui a été lancé Via une Circulaire du 5 Juin 2019 à destination des services académiques, vise à favoriser et à simplifier la scolarisation des enfants en situation de handicap. Pour cette raison, nous fournissons des prestations se traduisant par des actions

pluridisciplinaires visant à améliorer les capacités d'individualisation et d'autonomisation de nos jeunes accueillis afin que chacun puisse intégrer, selon ses capacités, tous les domaines de la vie ordinaire qu'ils soient sociaux et/ou professionnels.

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

Notre établissement est doté de 3 classes d'apprentissages scolaires. Ainsi, la scolarisation dans l'UE interne à l'IMPro est effectuée par des enseignants scolaires, qui vont donner la possibilité aux jeunes de suivre un enseignement répondant à leurs Besoins Educatifs Particuliers (BEP) et ce, au sein d'un groupe restreint.

Notre projet d'enseignement scolaire tient compte du vécu des jeunes dans le système scolaire ordinaire. Il est mis en place des activités « classe/atelier », où les enseignants vont travailler en partenariat avec les éducateurs spécialisés et les éducateurs techniques spécialisés, qui se déroulent soit sur place, soit à l'extérieur. Ces activités vont permettre une liaison réelle entre l'aspect professionnalisation et les apprentissages scolaires.

Il peut être proposé aux jeunes la passation du B2i, de l'ASSR, et du CFG¹⁷.

4.8. Les prestations d'animation, de loisirs et sportives

De nombreuses sorties pédagogiques et transferts d'activité sont organisées dans le but de développer des relations avec l'environnement, de stimuler son goût du dépassement de soi, de lutter contre le repli sur soi et l'isolement ou encore d'évacuer pour certains jeunes le trop plein d'énergie.

Les activités réalisées au sein de l'IMPro sont multiples et vont être construites en fonction des aptitudes physiques et des moyens de l'établissement. Celles-ci peuvent être :

- Sportives : football, athlétisme, équitation, marche sportive... Pour chacune de ses disciplines, il existe :
 - Une « école », à destination des plus jeunes et des débutants
 - Un « club », à destination des élèves aguerris et tournés vers le perfectionnement et la compétition

Des compétitions en interne sont organisées tout au long de l'année. Certains jeunes d'autres établissements peuvent parfois être associés à ses activités.

Des manifestations extérieures sont également organisés tel que des tournois de foot, les 100 kilomètres de Steenwerck, des rencontres multisports d'Eaubonne ...

- Artistiques : les jeunes de l'IMPro font de l'Art thérapeutique. Cela consiste à utiliser le processus créatif à des fins thérapeutique C'est une forme de psychothérapie qui utilise la création artistique pour prendre contact avec sa vie intérieure et l'exprimer.
- Culturelles

¹⁷ Brevet Informatique et Internat, Attestation Scolaire de Sécurité Routière, Certificat de Formation Générale.

Chaque groupe est encadré par une équipe éducative qui assure les activités de socialisation, d'autonomie et d'animations culturelles, de loisirs et sportives.

Durant les semaines dites « OPALE » (Opérations Pleines Activités et Loisirs Educatifs), période précédant la fermeture de l'établissement, un fonctionnement différent se met en place : ce dispositif permet d'organiser les animations de loisirs tant à l'interne qu'à l'externe de l'établissement, en associant les jeunes dans l'élaboration, le choix et la gestion des budgets dédiés à ces activités.

Le bâtiment des activités sportives et de socialisation comprend 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 diverses (poterie, peinture, informatique...).

4.9. Les prestations de 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 sa contribution 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.

4.10. Les prestations de sécurité et de protection

Sécurité des bâtiments

Après 22 h 00, la surveillance des internes et la sécurité des bâtiments sont assurées 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.

Sécurité alimentaire

Les repas sont préparés dans l'établissement par la cuisine centrale de l'IMPro. L'établissement est doté d'un Plan de Maîtrise Sanitaire et le Chef de cuisine et son Chef de service sont formés HACCP.

La cuisine livre en liaison froide en début d'après-midi les maisons des internes dans le parc de l'IMPro avec un véhicule isotherme conforme à la liaison froide. Chaque internat est équipé d'un réfrigérateur permettant le maintien de la liaison froide et de fours de remise en température.

Sécurité du circuit du médicament

Les médicaments sont prescrits par la psychiatre et le médecin généraliste détachés de l'établissement. Les médicaments sont récupérés par les infirmières de l'IMPro à la pharmacie. Ce sont elles qui préparent les piluliers.

Les infirmières passent le soir sur l'internat des jeunes concernés et remettent aux personnels éducatifs les piluliers. Nous avons un protocole de distribution qui garantit que les médicaments sont suivis et transmis aux bonnes personnes.

5. Accueil et personnalisation

5.1. L'accueil

Les admissions s'effectuent tout au long de l'année et particulièrement aux rentrées scolaires.

5.1.1. La préadmission

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 les renseignements sociaux, médicaux, bilans paramédicaux, psychologiques et documents scolaires précédant l'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 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 Préadmission » 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.

5.1.2. 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 représentant légal et chaque jeune de manière la plus individualisée possible. Les internes sont accueillis individuellement pour leur installation. Les parents peuvent, s'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.

Notre procédure d'admission, telle qu'elle est conçue actuellement, ne répond pas toujours au besoin de réassurance des jeunes admis pour qui la transition peut être difficile entre leur établissement d'origine et l'IMPro. Pour atténuer les angoisses et faciliter l'entrée à l'IMPro, nous envisageons de développer les rencontres entre le référent de l'ancien établissement, le nouveau référent de l'IMPro et le jeune. Cela permettra des échanges d'informations, une découverte et une connaissance de l'autre plus rapide¹⁸. Nous imaginons également un système de « parrainage » par un jeune présent dans l'établissement depuis plusieurs années, pourquoi pas les jeunes majeurs ? dans un processus de pair-aidance¹⁹.

5.1.3. La contractualisation

La contractualisation est formalisée par la signature du contrat de séjour ou du Document Individuel de Prise en Charge (DIPC), en fonction des modalités d'accueil internat ou semi-internat. Quoiqu'il en soit ces documents sont signés par les trois parties : le jeune, sa famille ou le représentant légal et le Directeur et ce dans un délai d'un mois.

Un avenant (Projet Individualisé de Développement) précise dans un délai maximum de six mois les objectifs et les prestations adaptées au jeune accueilli. La réactualisation du PID s'effectue, au minimum, chaque année avec une redéfinition des objectifs et des prestations.

5.1.3.1. Le contrat de séjour

¹⁸ Fiche action n° 10: partenariat éducateur référent/éducateur ancien établissement ou éducateur ASE

¹⁹ Fiche action n°11 : Le parrainage par la pair-aidance

Le contrat de séjour est obligatoire lorsque l'accueil ou l'accompagnement porte sur une durée continue ou discontinue supérieure à deux mois par an ou lorsqu'il comprend des prestations d'hébergement. Il fixe les grands objectifs de la prise en charge et la nature des prestations.

5.1.3.2. Le DIPC

Avec un contenu identique au contrat de séjour, le DIPC est proposé pour les personnes accueillies sans prestation d'hébergement ou lorsque l'accueil ou l'accompagnement porte sur une durée continue ou discontinue de moins de deux mois par an.

5.1.4. Le règlement de fonctionnement

Le règlement de fonctionnement « *définit les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement ou du service* ».

Le règlement de fonctionnement de l'IMPro est révisé tous les cinq ans conformément à la loi. Cette révision nous permet de l'adapter à l'évolution du public accueilli, à ses caractéristiques mais également aux nouvelles technologies et leur utilisation.

5.1.5. Le livret d'accueil

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

5.2. Le projet individualisé de développement (PID)

Le Projet Individualisé de Développement s'élabore à partir de cinq champs d'interventions qui s'articulent de façon transverse, à savoir :

- La socialisation
- Le soin
- La professionnalisation
- Les apprentissages scolaires
- Les activités sportives, artistiques et culturelles

Ces champs d'intervention délimitent les prestations délivrées par l'établissement. Ces prestations répondent à tout ou partie des besoins repérés. Nous en dégageons neuf objectifs principaux à atteindre, toujours en fonction des besoins de chacun :

- Savoir s'affirmer
- Développer son autonomie personnelle
- Gérer sa vie quotidienne
- Développer culture et loisirs
- Développer les capacités physiques
- Développer les acquis scolaires
- Développer son employabilité

- Entrer en communication et en relations
- Développer ses capacités d'adaptation

Des prestations, nous déclinons des activités qui rythmeront le quotidien des jeunes pendant leur présence à l'IMPro.

Le premier PID est élaboré dans les six mois de l'admission du jeune dans l'établissement. Ce temps est nécessaire pour l'intégration du jeune. Il participe aux divers ateliers et activités. Les professionnels observent, jaugent et définissent les axes de travail.

La rédaction du projet s'effectue après une réunion dite « de synthèse ». L'éducateur référent recueille, en amont, les écrits des différents intervenants et les attentes du jeune.

Une fois par an, au minimum, nous évaluons le projet individualisé de développement. Nous vérifions les évolutions à travers les objectifs atteints ou pas, les modifications à envisager. En confrontant les positions des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire nous dégageons un projet commun et son inscription dans un parcours cohérent. Pour ce faire, nous recherchons l'adhésion des parents au projet individualisé.

Nous prenons également en compte leurs demandes en nous assurant qu'elles correspondent aux besoins du jeune identifiés par les professionnels. Les parents ne sont pas concertés lors de l'élaboration du projet individualisé de développement. Le projet leur est présenté lors d'une rencontre et c'est à ce moment que nous recueillons leur demande. Il nous semble important de modifier ce fonctionnement et d'interpeler les parents avant l'écriture du projet individualisé²⁰.

²⁰ fiche action n°12 : concerter les parents avant la présentation du PID



5.3. Une journée à l'IMPro

	EXTERNAT	INTERNAT	OBSERVATIONS
7H/9H		Lever – petit déjeuner	Transmission entre surveillants de nuit et personnels de jour
9H/9H20	Arrivée des externes	Départ vers lieu de rassemblement	Regroupement des internes et externes – accueil dans les groupes
9H20/12H	Activités / Ateliers		Les temps d'activité/atelier peuvent être long pour certains
12H/13H30	Repas en salle de restauration	Repas sur les internats	Cette disposition a été mise en place pendant la pandémie. Elle se révèle adaptée et mérite d'être conservée.
13H30/16H30	Activités /Ateliers		
17H	Départ des externes	Retour sur les internats	
19H/20H		Repas	
20H/22H		Coucher	Temps de passation entre les professionnels de jour et les surveillants de nuit

Le lundi, l'accueil s'effectue à partir de 12 heures.

Le vendredi, le départ s'effectue à 14 heures.

L'accueil²¹ entre 9h et 9h20 nécessite d'être structuré. Que fait-on pendant ces 20 minutes ? Qu'est-ce « qu'accueillir » ?

Les activités et/ou les ateliers sont des moments qui structurent la journée. Nous devons questionner leur organisation que ce soit au niveau des thématiques, de la durée. Avec ce questionnement : est-ce que les activités ou ateliers proposés aujourd'hui par l'IMPro répondent aux besoins des jeunes accueillis ?²²

5.4. La sortie

La sortie de l'établissement se prépare plusieurs mois, voire plusieurs années, avant. L'élaboration d'un projet de sortie et l'accompagnement de sa mise en œuvre s'effectuent en concertation avec les parents et le jeune. Le projet individualisé de développement permet des projections vers l'avenir en fonction de l'évolution de la situation, l'investissement du jeune et ses possibilités.

Nous envisageons deux types de sorties :

- L'orientation vers un autre établissement :
 - ✓ A la demande de la famille pour des motifs personnels comme un déménagement
 - ✓ À la suite d'une évaluation qui amène à orienter le jeune vers un établissement plus adapté à ses besoins

²¹ Fiche action n° 13: L'accueil de 9h à 9h20

²² Fiche action n° 14: Les temps d'activités/d'atelier

Dans tous les cas, l'IMPro accompagne le jeune et sa famille dans les démarches à effectuer et assure la transmission d'informations sur le parcours du jeune dans l'établissement.

- La sortie des jeunes majeurs :
 - ✓ Entrée en structure spécialisée que ce soit en ESAT, en Foyer d'Hébergement, en Foyer de Vie. La sortie se prépare administrativement entre 18 et 19 ans avec une demande auprès de la MDPH. Des stages se mettent en place dans les différents établissements ciblés. Nous mobilisons la famille et l'informons sur les établissements susceptibles d'accueillir leur enfant, la mise en place d'une mesure de protection ou non pour les jeunes bénéficiant de l'AAH après leurs 20 ans
 - ✓ Préparation d'un retour en famille après l'âge de 20 ans si la demande d'un maintien dans l'établissement par l'intermédiaire de l'Amendement Creton n'a pas été fait ou a été refusée
 - ✓ Vers le milieu ordinaire

Quoiqu'il en soit, l'établissement assure par l'intermédiaire de son Service d'Aide à l'Insertion (SAI) et à la demande du jeune, un suivi durant trois années après sa sortie.

6. Partenariat et réseau

Dans le but de nous ouvrir sur l'extérieur et dans le cadre de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes accueillis, nous développons de multiples partenariats externes, que ce soit dans des structures de l'environnement social professionnel, sportif ou encore culturel.

Nos partenaires jouent un rôle essentiel au sein de notre institution. Engagés sur plusieurs années, ils nous soutiennent et permettent de mieux répondre à nos principes soit :

- La prévention contre les ruptures de parcours de vie
- Le développement de réponses inclusives
- La consolidation d'une organisation territoriale intégrée
- L'amélioration de la qualité des accompagnements via notamment l'émergence de nouveaux métiers

Nous avons donc développé des partenariats à différentes échelles (*liste non exhaustive*) :

- Hôpital de Seclin
- Médecins
- Familles d'accueils
- Travailleurs sociaux

**Des partenaires
médicaux &
paramédicaux**

**Des partenaires
institutionnels**

- L'Agence Régionale de Santé des Hauts-de-France
- Le Conseil Départemental
- L'Éducation Nationale
- La Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
- Les services de protection de l'enfance
- L'Unité Territoriale de prévention et d'Action Sociale

- Le réseau de crédit loisir
- Médiathèque
- Art thérapeute

**Des partenaires
culturels**

**Des partenaires
fonctionnels**

- Les ESAT
- Les IME
- Les ULIS
- L'école de Wahagnies
- Les centres de Formation d'Apprentis
- Les entreprises locales

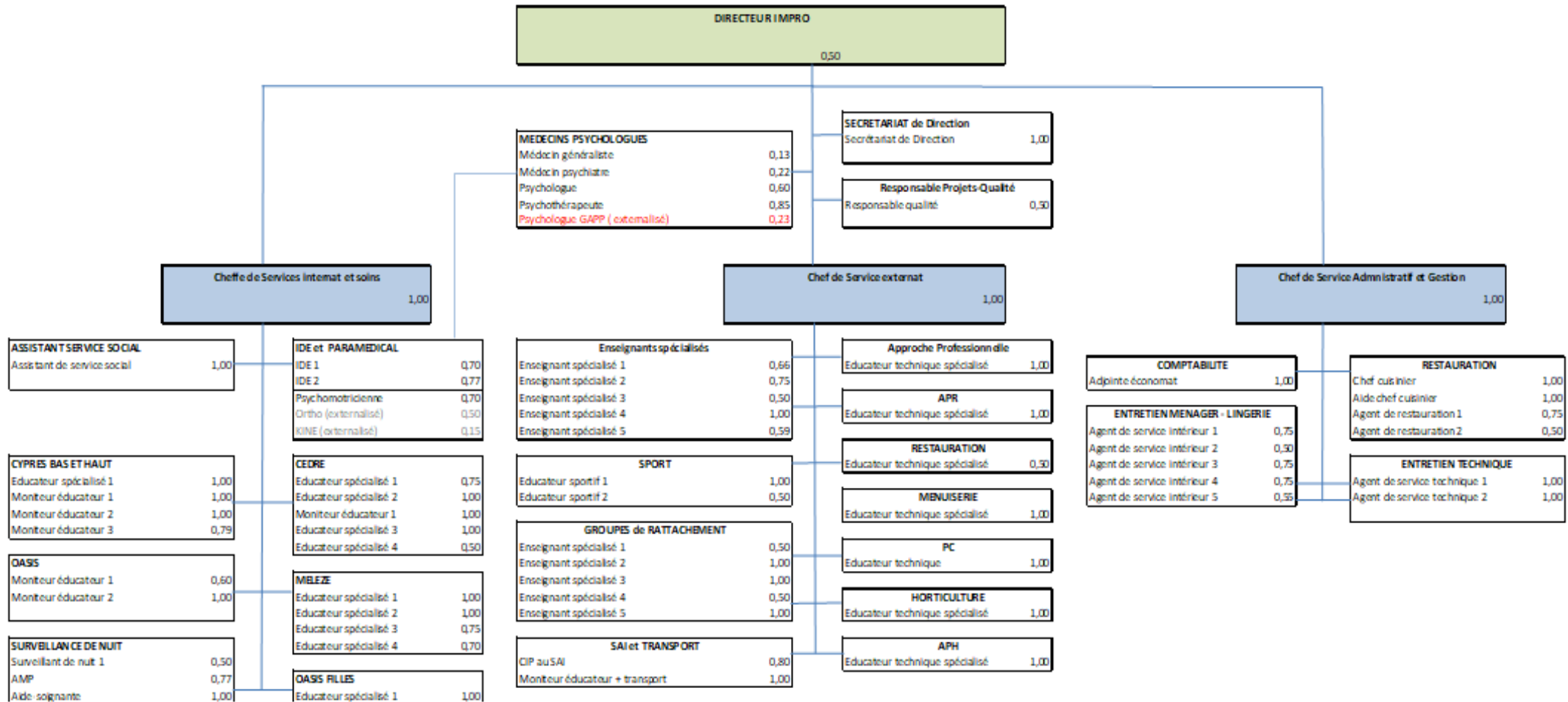
**Des partenaires
sportifs**

- La Fédération Française de Football
- La Ligue de Sport adaptée

7. Les professionnels et les compétences mobilisées

Il est nécessaire pour l'établissement d'identifier et repérer les ressources humaines avec leur compétence, leur complémentarité et l'imbrication des missions de chacun afin d'aller tous vers un objectif commun. La moyenne d'âge des professionnels est assez élevée avec une ancienneté dans l'établissement importante. Si nous pouvons traduire cette situation par une équipe expérimentée, nous pouvons nous interroger sur l'adaptation à la nouveauté et au changement des pratiques mais également l'usure professionnelle, la lassitude, l'absentéisme. Pour les plus anciens, nous pouvons proposer la mission de coordonnateur de parcours sur la base du volontariat et avec l'acceptation de suivre la formation adéquate. Pour créer ce ou ces postes nous devons redéfinir notre organigramme. Pour ce faire, nous utiliserons la GPEC ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences afin de mettre en adéquation les emplois, les effectifs et les compétences avec les objectifs d'évolution de l'Impro vers un dispositif.

7.1. Organigramme



7.2. Les professionnels et leurs différentes fonctions

Les Cadres hiérarchiques et techniques :

Le Directeur d'établissement :

Il est LE cadre hiérarchique principal ayant reçu une mission de responsabilité générale, par délégation du Directeur Général de l'association employeur. 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 ordonne 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 intermédiaires :

Il s'agit des cadres hiérarchiques ayant reçu une mission de responsabilité sectorielle, avec subdélégation. Au nombre de trois, ils ont la responsabilité des différents 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 :

Ce 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. 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) travaillent auprès des personnes accueillies. Leurs principales missions sont d'apporter une contribution à l'animation et à l'organisation de l'éducation de ces personnes. Leur action s'insère dans celle de toute une équipe psychopédagogique, en synergie avec les éducateurs spécialisés. 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 jeune (stages, autonomie dans les transports, élaboration de CV, lettre de motivation, suivi des formations...).

Les Educateurs sportifs accompagnent la totalité des jeunes de l'établissement dans le cadre d'activités sportives où 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 Educateurs (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, participe 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 vise 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 ...

La Psychomotricienne participe aux réunions de service et aux réunions cliniques. Elle est également présente aux premières réunions de concertation et PID des jeunes nouvellement accueillis.

L'Orthophoniste 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.

La prise en charge orthophonique était assurée par trois praticiens en libéral. La pandémie de COVID-19 a entraîné un arrêt du partenariat pour deux d'entre eux. L'orthophoniste restante prend en charge un nombre limité de cinq jeunes.

Nous recherchons à nouer un partenariat avec d'autres orthophonistes en libéral. La situation géographique de l'établissement et la pandémie qui continue ne favorisent pas un nouveau partenariat. Nous sollicitons, de fait, les orthophonistes proches du domicile des jeunes ayant besoin d'un suivi.

Le Kinésithérapeute intervient sur prescription médicale. Nous travaillons avec un praticien libéral qui 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 et les effets des traitements. Sous contrôle des médecins, elles gèrent la partie médicale des renseignements indispensables à consigner dans le dossier des personnes accueillies.

L'enseignement :

Les enseignants 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.

7.3. La formation

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. Ce rendez-vous obligatoire entre employeur et salarié permet d'échanger et d'envisager des perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui en découlent.

Les besoins de formation actuellement repérés concernent les troubles du spectre de l'autisme, la gestion de la vie affective et sexuelle, la sensorialité. Les actions de formations qu'elles soient individuelles ou collectives renforcent les bonnes pratiques professionnelles, maintiennent les professionnels en alerte face à l'évolution du secteur par l'actualisation des connaissances. Ainsi, la formation développe et consolide des bases communes de référence pour les équipes afin de fédérer les pratiques professionnelles.

Une orientation forte promue par l'établissement : la mise en œuvre de groupe d'analyses de la pratique. Cet espace de paroles investit volontairement par les professionnels a pour objectifs :

- De mettre à distance sa pratique professionnelle et la faire évoluer
- D'échanger entre pairs sur son vécu professionnel en favorisant la réflexion et la bonne distance avec l'autre
- De réfléchir à des nouvelles manières d'agir ou à des solutions partagées lors de situation difficile

L'analyse de la pratique est aussi une manière d'aborder toutes les postures professionnelles qui interrogent et de faire baisser le risque de maltraitance tout en promouvant les actions de bientraitance. Par l'échange entre pairs, par la réflexion collective, par les approches pragmatiques qu'elle propose, l'analyse de la pratique permet de repérer ce qu'il convient de conforter, de valoriser, de modifier ou de proscrire. L'analyse de la pratique participe au développement de la compétence collective de l'établissement. C'est une autre forme de formation/action.

7.4. Les instances représentatives du personnel

Depuis 2018, un Comité Social et Economique (CSE) est l'unique instance représentative du personnel. Il succède aux anciennes instances représentatives qu'étaient les délégués du personnel, le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et le comité d'entreprise.

Le CSE est mis en place après des élections professionnelles. Il remplit les missions suivantes :

- Représentation et défense des intérêts des salariés
- Santé
- Sécurité
- Bonnes conditions de travail

Les membres du Comité Social et Economique se réunissent une fois par mois.

7.5. La communication

La qualité du travail des équipes repose sur l'efficacité du dispositif de transmission et d'échange d'informations. Le dispositif mis en œuvre doit pouvoir trouver un équilibre entre une traçabilité de l'information et une dynamique de l'échange. Il est donc incontournable que l'ensemble des informations concernant chaque personne soit consigné sous une forme accessible à tous les professionnels d'accompagnement mais également aux familles lors des retours à domicile. Cet exercice permet la traçabilité de tous les actes de la vie quotidienne et des soins prodigués aux personnes.

7.5.1. Les réunions

La qualité de la communication repose également par le dispositif de réunions qui complète les relations entre professionnels. Il existe plusieurs types de réunions, chaque professionnel étant amené à participer selon ses fonctions et l'ordre du jour établi.

Réunions	Durée	Fréquence	Participants	Animateur	Objectifs
Réunions de direction		Hebdomadaires	Cadres hiérarchiques	Directeur	Tous les sujets, réflexions et décisions concernant l'établissement sont abordés
Réunions de Direction élargies		3 à 4 fois par an	Cadres de direction et cadres techniques	Directeur	Evoquer les grandes thématiques de l'établissement
Réunions de Projet Individualisé de développement		Annuelles	Chef de Service, référent, Psychologue, Assistant Social, le jeune et ses parents ou représentants légaux	Chef de Service	Faire le point sur l'évolution du jeune et coordonner les objectifs à mettre ensemble en place

Réunions de synthèse		Annuelles	Chef de service, référent et tout professionnel intervenant auprès du jeune	Chef de service	Établir le bilan annuel du jeune en préparation de l'élaboration du Projet individualisé de développement
Rencontres scolaires		Annuelles	Enseignant de l'IMPro, référent, famille, jeune	Directeur et enseignant référente de secteur	PPS et ESS
Commissions d'admission		Plusieurs fois/an	Directeur, Chefs de service, Psychiatre, Assistant Social	Directeur	Etude des demandes d'admission
Réunions cliniques		Hebdomadaires	Chef de service et équipe des services concernés	Chef de service	Coordination des équipes et harmonisation des pratiques
Réunions thérapeutiques		Hebdomadaires	Equipes médicale, paramédicale et psychologique		Articuler les différents projets et les suivis mis en place pour chaque jeune
Réunions des services généraux		Trimestrielles	Directeur, Chef de service administratif, équipes entretien, cuisine, gestion logistique et maintenance	Directeur	Coordonner les différentes activités des services généraux

7.5.2. Moyens de communications et le RGPD

Le **Règlement Général sur la Protection des Données** encadre le traitement des données personnelles sur le territoire européen. Il est entré en vigueur en 2018. La protection des données personnelles des résidents, des salariés est une obligation pour notre établissement. Nous devons donc nous mettre en conformité avec le RGPD.

L'établissement étant équipé d'un accès Internet dans toutes les salles de classe et les bâtiments d'internat, l'intégralité des ordinateurs sont protégés par un système de blocage parental.

Les salariés ne possèdent pas de boîte mail attitrée. Une boîte professionnelle commune est existante, mais uniquement pour chaque groupe d'internat. Seuls, les Chefs de services ont une boîte mail professionnelle²³.

²³ Fiche action n°15 : application du RGPD

7.5.3. Le dossier unique de l'utilisateur : IMAGO

La pertinence des Projets Personnalisés s'appuie avant tout sur les regards croisés de l'équipe pluridisciplinaire. Si les échanges pluridisciplinaires lors des synthèses et réunions d'équipe participent pleinement à l'élaboration de Projets Personnalisés adaptés, la nécessaire recherche d'objectivité ne peut prendre ses fondements qu'à travers des observations régulières, formalisées et inscrites dans la durée. Il est donc nécessaire que les différents accompagnements tant éducatifs que thérapeutiques fassent l'objet d'observations formalisées et organisées. Ces observations de la vie institutionnelle et familiale deviennent des supports de communication accessibles à tout moment dans la durée. Ces traces permettent à la personne accueillie de disposer de son histoire.

Afin de mettre en œuvre ces différentes fonctions, les professionnels utilisent le réseau intranet IMAGO adapté à la spécificité des missions et des personnes accueillies. Cet outil est accessible par Internet et a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL. Son accès est limité à l'usage interne à l'IMPro et nécessite un mot de passe personnel et confidentiel. IMAGO est l'outil institutionnel de transmission et d'information, commun et privilégié pour l'ensemble des équipes pour toutes les personnes accueillies. Il permet de diffuser les informations institutionnelles de façon ciblée. Il est surtout le support à l'élaboration du projet de la personne accueillie et à l'enregistrement de toutes les données qui constituent son dossier. Afin de favoriser le lien, les familles et les représentants légaux accèdent par Internet ou en version papier aux informations. L'accès par Internet permet également aux familles et aux professionnels de se transmettre des informations.

L'efficacité de cet outil repose sur la rigueur de son utilisation par chaque professionnel. L'équipe de direction veille donc à ce que tous disposent des moyens techniques et matériels pour son utilisation régulière.

8. Perspectives et axes de travail

8.1. Le plan d'action

IMPro de Wahagnies	
Fiche action n°1	Cartographie des ressources du territoire Echéance : Ensemble des professionnels Responsable institutionnel : Directeur
Fiche action n°2	Création d'un SESSAD Echéance : Ensemble des professionnels Responsable institutionnel : Association
Fiche action n°3	Elaboration du Projet Personnalisé Individualisé Echéance : Ensemble des professionnels Responsable institutionnel : Directeur
Fiche action n°4	Cartographie des risques de maltraitance Echéance : Ensemble des professionnels Responsable institutionnel : Directeur
Fiche action n°5	Réflexion autour de l'organisation des locaux Echéance : Ensemble des professionnels Responsable institutionnel : Association
Fiche action n°6	Parrainage des jeunes entrants par la pair-aidance Echéance : Responsable institutionnel : chefs de services éducatifs
Fiche action n°7	Réorganisation de la temporalité de l'IMPro Echéance : Professionnels éducatifs Responsable institutionnel : chefs de services éducatifs
Fiche action n°8	Application du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données personnelles) Echéance : Responsable institutionnel :

8.2 Les fiches action

FICHE ACTION N°1	Cartographie des ressources du territoire		
<p>Problématique : L'établissement est éloigné de la Métropole de Lille et de ses infrastructures. Cette situation contraint l'établissement à une organisation importante notamment au niveau des transports ou des prises en charge paramédicales. De plus, le territoire ne dispose pas de toutes les ressources nécessaires dont il aurait besoin, d'où le fait de rechercher des partenaires sur les territoires limitrophes. L'accueil des jeunes est souvent déterminé par la capacité à organiser les transports.</p>			
<p>Objectifs : Connaître et utiliser les ressources du territoire et celles des territoires adjacents afin de répondre aux besoins des jeunes accueillis en partenariat avec les ressources du territoire.</p>			
<p>Enjeux : L'établissement s'inscrit dans la vie d'un territoire et doit pouvoir s'appuyer sur les ressources existantes. En connaissant le territoire et ses potentialités, il cerne mieux ses possibilités de collaboration avec l'environnement et avec les acteurs installés sur le territoire.</p>			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Directeur	Chefs de service éducatif	Ensemble des professionnels	Municipalités, CCAS, Communautés de communes,... Jeunes accueillis
<p>Moyens à mettre en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délimiter le territoire • Recenser les types de ressources présents sur le territoire • Réaliser une base de données des acteurs du territoire et leurs compétences • Identifier les relations et le niveau de coopération entre les acteurs • Site internet : Observatoire des Territoires Urbanisme participatif (pour élaborer une partie de la cartographie avec le public accueilli) • INSEE 			
<p>Documents de référence à mobiliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • RBPP : <i>Ouverture de l'établissement à et sur son environnement</i> <i>Pratiques de coopération et coordination du parcours de la personne en situation de handicap</i> • Démarche « <i>Territoires 100% inclusifs</i> » 			
ÉCHÉANCIER			
Groupe de travail			
<p>Indicateurs de suivi : Comptes-rendus des groupes de travail Cartographie des ressources du territoire</p>			
<p>Analyse globale : Bilan : Perspectives :</p>			

FICHE ACTION N°2		Création d'un SESSAD	
Problématique : L'IMPro, par son organisation et son fonctionnement actuels, répond en partie aux besoins des enfants et adolescents en situation de handicap. Il est nécessaire de suivre l'évolution des politiques publiques.			
Objectifs : Ouverture en Septembre 2022 (le dossier n'est pas clos. Les négociations sont encore en cours au moment de la rédaction de cette fiche action). <ul style="list-style-type: none"> • Offrir un accompagnement autre que l'institution que ce soit en externat ou en internat • Favoriser les parcours d'inclusion scolaire et de vie des enfants et adolescents en situation de handicap 			
Enjeux : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir la capacité de proposer une réponse à un accompagnement adapté en milieu ordinaire • Transformer l'organisation de l'IMPro en raisonnant en termes de réponses accompagnées et non en termes de places • Introduire une logique de parcours dans une société inclusive 			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Association	Directeur	Ensemble des professionnels	ARS
Moyens à mettre en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> • Elaborer le projet de service du SESSAD • Définir la localisation des locaux • Embaucher des professionnels dédiés au SESSAD • Admettre les jeunes accompagnés 			
Documents de référence à mobiliser : <ul style="list-style-type: none"> • Schéma régional de santé 2018/2023 des Hauts de France • Rapport Piveteau • Loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées • Démarche « Territoires 100% inclusifs » <i>RBPP : L'accompagnement des jeunes en situation de handicap par les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)</i>			
ÉCHÉANCIER			
Groupes de travail « Elaboration du projet de service »			
Recrutement des professionnels			
Admission des enfants			
Indicateurs de suivi : Comptes-rendus des groupes de travail Projet de service du SESSAD Dossiers d'admission			
Analyse globale : Bilan : Perspectives :			

FICHE ACTION N°3	Elaboration du Projet Personnalisé Individualisé		
<p>Problématique : Le Projet Personnalisé Individualisé a pour objectif de décrire l'ensemble des réponses qui sont apportées aux besoins repérés et définis du jeune accueilli. Ces réponses peuvent être variées et diverses. Les réponses, au-delà des besoins du jeune s'inscrivent dans une analyse globale de la trajectoire de la personne. Pour construire ce projet individualisé, il va désormais falloir tenir compte de la nomenclature SERAFIN-PH, mobiliser des partenaires sur le territoire, impliquer la famille, puis s'assurer de la cohésion et de la coordination de l'ensemble du parcours en tenant compte de l'âge du jeune accueilli.</p>			
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir su l'ensemble du dispositif (SESSAD IMPro) les mêmes références concernant les besoins du jeune accueilli • Maîtriser la démarche et la nomenclature SERAFIN PH • Répondre de façon cohérente aux besoins exprimés par le jeune et sa famille • Permettre une fluidité des parcours qui tienne compte de l'évolution du jeune, de son avancée en âge, de sa maturité et de sa capacité à mettre en œuvre sa propre responsabilité • Favoriser les différentes transitions entre l'établissement, le domicile, l'école, les clubs, l'intérieur, l'extérieur... • Donner des repères humains et spatio-temporels à tout nouveau jeune accueilli • S'assurer de la mobilisation des partenaires dans le parcours du jeune • Garantir la coordination du parcours et la cohésion de l'action 			
<p>Enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appropriation de la nomenclature SERAFIN PH par l'ensemble des professionnels • Individualisation du parcours du jeune accueilli en fonction de ses besoins définis et repérés, mais aussi de ses attentes, de lui et de sa famille • Lutte contre des situations pouvant amener de la maltraitance • Lutte contre l'usure professionnelle • Intégration de repères communs aux jeunes et aux professionnels • Assurance de la cohésion du parcours et de la coordination des actions 			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires et familles
Directeur et Coordinateur de parcours	Chefs de service éducatif	Personnels éducatifs Infirmière Equipe paramédicale Enseignants	Intervenant extérieur à définir, Familles
<p>Moyens à mettre en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir un nouveau process d'élaboration du projet personnalisé individualisé • Fixer des objectifs d'action, une temporalité, une évaluation et des actions correctives • Bien maîtriser la nomenclature SERAFIN PH et la démarche intellectuelle de qualification des besoins • S'appuyer sur la cartographie partenariale • Former des Coordinateurs de parcours 			
<p>Documents de référence à mobiliser :</p> <p>Loi du 2 Janvier 2002 Le respect du droit des personnes via la charte du jeune accueilli et la mise en œuvre du RGPD RBBP « Prévention et traitement de la maltraitance » <i>Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médicosociaux</i> Démarche Qualité Nomenclature SERAFIN PH</p>			

ÉCHÉANCIER	
Réflexion autour de la méthodologie et fonctionnement des groupes	
Indicateurs de suivi :	
Mise en place de la nomenclature SERAFIN PH Finalisation du nouveau process d'élaboration du PPI Nombre de jeunes bénéficiant de l'approche nouvellement mise en place Nombre de personnes formées à la coordination des parcours Cartographie des partenariats à jour et accessible à tous Premières évaluations des premiers PPI et mise en place des actions correctives	
Analyse globale :	
Bilan :	
Perspectives :	

FICHE ACTION N°4		Cartographie des risques de maltraitance	
Problématique : L'établissement ne possède pas d'outil permettant d'identifier et d'évaluer l'ensemble des risques de maltraitance. Il faut parvenir à repérer et à évaluer les risques de maltraitance : maltraitements physiques, morales, psychologiques, médicamenteuses et maltraitements actifs (privations de libertés de soins).			
Objectifs : Disposer d'une cartographie qui identifie l'ensemble des risques de maltraitance afin de pouvoir déceler les situations critiques et les traiter.			
Enjeux : Limiter les risques de maltraitance en identifiant en amont les situations à risque			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Directeur	Responsable qualité	Ensemble des professionnels	
Moyens à mettre en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe de travail pluridisciplinaire • Associer les jeunes et leur famille • Faire une étude des risques identifiés et des outils mis en œuvre • Construire un plan d'action préventif • Construire un plan d'action correctif • Réaliser une enquête auprès des familles et des professionnels sur leur perception des risques de maltraitance 			
Documents de référence à mobiliser : RBBP : « Prévention et traitement de la maltraitance » « La Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponse Charte des droits et liberté de la personne accueillie			
ÉCHÉANCIER			
Groupes de travail			
Création du questionnaire d'enquête			
Envoi, réception, et résultats des enquêtes			
Elaboration de la cartographie et du plan d'action			
Indicateurs de suivi : Comptes-rendus des groupes de travail Nombre de professionnels associés à l'élaboration de la cartographie Nombre de réponses à l'enquête des familles et des professionnels			
Analyse globale : Bilan : Perspectives :			

FICHE ACTION N°5		Réflexion autour de l'organisation des locaux et réflexion pour la gestion patrimoniale de l'établissement	
Problématique : Les locaux et bâtiments vieillissent et malgré la maintenance des locaux, ces derniers ne correspondent plus à ce que l'on peut attendre d'un internat : chambres à deux, deux douches pour un groupe... L'intimité et la possibilité pour les enfants et les adolescents de s'isoler se révèlent compliquées à respecter.			
Objectifs :			
<ul style="list-style-type: none"> • Définir le cahier des charges pour adapter les locaux à l'évolution des enfants et adolescents accompagnés par l'IMPro • Ouvrir une négociation avec l'ARS • Maintenir une réflexion avec le bâti actuel pour répondre au mieux aux besoins des jeunes accueillis 			
Enjeux :			
<ul style="list-style-type: none"> • Moderniser les locaux afin de répondre aux besoins et à l'attente des enfants et adolescents accueillis à l'IMPro • Aménager les locaux existants 			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Association	Directeur	Administrateurs, ensemble des professionnels	ARS Architecte Enfants et adolescents accueillis par l'Impro et leurs familles
Moyens à mettre en œuvre :			
<ul style="list-style-type: none"> • Financement • Groupe de travail • Définition des priorités et choix dans les aménagements • Collaboration avec un architecte • Présentation du projet à l'association et à l'ensemble des professionnels 			
Documents de référence à mobiliser :			
Projet associatif Projet d'établissement RBPP			
ÉCHÉANCIER			
Indicateurs de suivi :			
Comptes rendus des groupes de travail, Plan des bâtiments			
Analyse globale :			
Bilan :			
Perspectives :			

FICHE ACTION N°6	Parrainage des jeunes par un dispositif de Pair Aideance		
Problématique : Les nouveaux arrivants sont souvent en perte de repères spatio-temporels. Ils se retrouvent perdus au milieu des nombreux jeunes et professionnels de l'IMPro.			
Objectifs :			
<ul style="list-style-type: none"> • Prendre confiance en soi en découvrant et en stimulant son potentiel • Travailler l'estime de soi • Reconnaître et valoriser les compétences des jeunes 			
Enjeux :			
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place et développer le soutien mutuel entre personnes en situation de handicap, capables de se motiver et de s'entraider • Favoriser l'intégration des arrivants • Responsabiliser les plus grands • Mettre en place la pair-aideance pour les stages • Bien formaliser le rôle de la pair-aideance et valoriser les rôles sociaux 			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Directeur	Chefs de services éducatifs	Ensemble des professionnels	Jeunes de l'IMPro
Moyens à mettre en œuvre :			
<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail professionnels/jeunes • Définir le rôle du « parrain » ou « tuteur » • Elaborer une Charte de parrainage • Développer le concept de Pair Aideance dans l'idée de sa définition qui est de « Transmettre son expérience » 			
Documents de référence à mobiliser :			
Charte de la Pairémulation Résolution de Strasbourg La déclaration d'engagement (ENIL) Nomenclature des besoins Sérafin-PH			
ÉCHÉANCIER			
Indicateurs de suivi :			
Analyse globale :			
Bilan :			
Perspectives :			

FICHE ACTION N°7		Réorganisation de la temporalité à l'IMPro	
<p>Problématique : Les temps d'accueil ont été réorganisés et sont aujourd'hui satisfaisants. La réorganisation s'inscrit dans une démarche globale de la transformation de l'offre. Les temps d'activités et d'ateliers doivent être repensés au regard des besoins des jeunes accueillis. Il convient de trouver un équilibre transitoire entre l'organisation d'hier et celle de demain.</p>			
<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser les temps afin de favoriser le passage de l'individuel au collectif « être avec les autres » • Présenter le déroulé de la journée dans la continuité du temps, la prévisibilité des événements • Structurer les temps d'ateliers et d'activités au regard des besoins et des capacités des jeunes • S'orienter vers une organisation modulaire, souple et adaptable • Penser la journée en demi-journées et les demi-journées en quart de journée 			
<p>Enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre une transition « en douceur » du domicile à l'établissement ou pour les internes, la transition entre nuit/jour, activité, ateliers/internant • Mettre en place une organisation qui soit à la fois contenante et structurante • Proposer les prestations les plus diverses afin de bien répondre aux besoins de l'utilisateur • Bien s'inscrire dans une forte évolution qui s'ancre dans l'histoire de l'établissement : ni statu-quo, ni révolution 			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Directeur	Chefs de services éducatifs	Ensemble des professionnels	Familles Enfants et adolescents de l'IMPro
<p>Moyens à mettre en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail sur : que signifie accueillir ? Que fait-on pendant ce laps de temps de 20 minutes ? 			
<p>Documents de référence à mobiliser : RBPP : <i>Les comportements-problèmes : prévention et réponses</i> <i>La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre</i> Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement La Charte des droits et libertés de la personne accueillie</p>			
ÉCHÉANCIER			
<p>Indicateurs de suivi : Comptes-rendus des groupes de travail Procédure d'accueil</p>			
<p>Analyse globale : Bilan : Perspectives :</p>			

FICHE ACTION N°8	Application du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données personnelles)		
Problématique : Les salariés ne possèdent pas d'adresse électronique personnalisée. Seuls, les chefs de service ont une boîte mail professionnelle et personnalisée.			
Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> Protéger l'ensemble des données informatiques contre d'éventuels piratages 			
Enjeux : <ul style="list-style-type: none"> Se mettre en conformité avec le RGPD en vigueur depuis 2018 			
ÉQUIPE MOBILISÉE			
Responsable institutionnel	Responsable de l'action	Professionnels concernés	Partenaires
Directeur		Ensemble des professionnels	Centre de formation
Moyens à mettre en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> Formation sur le RGPD 			
Documents de référence à mobiliser : Règlement Général sur la Protection des Données personnelles			
ÉCHÉANCIER			
Indicateurs de suivi :			
Analyse globale : Bilan : Perspectives :			