

EMPro

"La Plaine du Moulin"

Allée de Montfort

78190 TRAPPES

01.30.51.13.08

empro-trappes@wanadoo.fr

Projet d'établissement



Association
Insertion Education
et Soins



3, place de la Mairie

BP 60137

78196 Trappes cedex

association-ies@wanadoo.fr

Projet d'établissement



Septembre 2014

Validé en juin 2015

Préambule

I	PRESENTATION	1
1	L'ASSOCIATION I.E.S. Insertion Education Soins	1
2	L'EXTERNAT MEDICO-PROFESSIONNEL "La Plaine du Moulin"	2
II	LES VALEURS.....	4
1	LES VALEURS DE L'ASSOCIATION	4
2	LES VALEURS DE L'EMPRO	4
3	LE CADRE LEGAL	5
III	LA POPULATION ACCUEILLIE.....	6
IV	LES PRINCIPAUX AXES DU PROJET PÉDAGOGIQUE ÉDUCATIF ET THÉRAPEUTIQUE ...	8
1	LA DIMENSION EDUCATIVE ET D'APPRENTISSAGE	8
a)	Le rôle de l'éducateur spécialisé	9
b)	Le rôle de l'éducateur technique spécialisé	11
c)	Le rôle de la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF)	12
2	DIMENSION PEDAGOGIQUE.....	13
a)	Présentation de l'unité d'enseignement.....	13
b)	Les objectifs pédagogiques	13
c)	Les outils d'aide et de suivi	14
d)	Les modalités de scolarisation	15
e)	Les principes pédagogiques	16
3.	DIMENSION THERAPEUTIQUE.....	16
a)	Le Médecin Psychiatre	17
b)	La place et le rôle de l'infirmière.....	19
c)	La place et le rôle de l'orthophoniste	20
d)	La place et le rôle de la psychologue clinicienne	21
e)	La place et le rôle de la psychomotricienne	23
4.	L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE	24
a)	Le rôle de l'assistante de service social (A.S.S).....	24
b)	L'autonomie dans les transports	26
c)	Les stages	27
d)	L'insertion sociale	29
5-	LE PROJET INDIVIDUALISE D'ACCOMPAGNEMENT :	29
V	L'ORGANISATION FONCTIONNELLE.....	33
1.	L'EQUIPE DE DIRECTION	33
a)	La direction de Pôle enfance-adolescence de l'A.IES	33
b)	La Direction Adjointe.....	35
2	PROCEDURE D'ADMISSION	36
3	PROCEDURE DE SORTIE	38
4	EVALUATION DES PROCEDURES D'ADMISSION ET DE SORTIE.....	39
5	LES REUNIONS.....	41
a)	La réunion dite « éducative »	41
b)	La réunion médico-psychologique	41

c)	La réunion de synthèse	41
6	LE REFERENT DE PROJET	42
7	LES AUTRES SERVICES	43
a)	Les services administratifs	43
b)	Les services généraux	46
8	LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE	48
VI	LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES.....	49
1	TRAVAIL INDIVIDUEL AVEC LES FAMILLES.....	49
2	TRAVAIL COLLECTIF AVEC LES FAMILLES	49
VII	LES RELATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR	51
1	LES PARTENAIRES DE SANTE	51
2	LES PARTENAIRES CULTURELS ET SPORTIFS	52
3	LES PARTENAIRES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	52
4	LES PARTENAIRES SOCIAUX ET DE SCOLARISATION.....	52
VIII	EVALUER LA SATISFACTION DES USAGERS POUR MIEUX REpondre A LEURS BESOINS	53
1	CONNAITRE LES USAGERS.....	53
2	ANALYSER LES BESOINS ET ATTENTES DES USAGERS ET LEUR FAMILLE.....	53
3	DONNER AUX USAGERS ET LEUR FAMILLE LA POSSIBILITE D'AGIR SUR LE DISPOSITIF MIS EN PLACE.....	54
4	CONSTRUIRE UN SYSTEME D'INFORMATION POUR LES USAGERS ET LEURS PARENTS.....	54
IX	L'AUTO EVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES.....	55
X	L'EVALUATION PAR UN ORGANISME EXTERIEUR AGREE	56
XI	UN PROJET D'ETABLISSEMENT INSCRIT DANS UNE DEMARCHE QUALITE	57
XII	CONCLUSION	58
XIII	ANNEXES.....	60
Annexe 1Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)	
Annexe 2 Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA)	
Annexe 3 Référentiel d'observation	
Annexe 4 Procédure d'admission	
Annexe 5Procédure d'orientation	
Annexe 6 Règlement intérieur du Conseil de la Vie Sociale	
Annexe 7Matrice Synthèse	
Annexe 8 Organigramme EMPRO	

L'OBJECTIF DU PROJET D'ETABLISSEMENT

L'objectif de cet écrit est de détailler le travail réalisé à l'EMPro La Plaine du Moulin à Trappes, tout en faisant ressortir ses singularités: "En quoi notre établissement est différent d'un autre EMPro ? ». De manière indiscutable, le fil conducteur de notre travail auprès des usagers que nous accueillons est le respect du cadre légal ainsi que celui des orientations de l'Association IES.

Ce projet d'établissement spécifie la place qui est donnée aux usagers, que nous nommerons les jeunes, et à leur famille, c'est le terme générique que nous emploierons même s'il peut s'agir pour certains de familles d'accueil ou d'établissement. Il précise le rôle de chacun au service du projet et de la prise en charge globale du jeune.

Le projet d'établissement trace les grandes lignes de l'offre de service de l'EMPro, qui constitue la base à partir de laquelle sera construit le Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA) de chaque jeune.

Soigner, éduquer, rééduquer, accompagner dans les moments de la vie quotidienne, soutenir psychologiquement, tout est fait pour aider au mieux-être de l'adolescent et du jeune adulte, pour améliorer ses performances au plan instrumental et du langage, pour soutenir son développement affectif et relationnel, pour l'aider à construire quelques bases qui lui permettront de s'insérer socialement et/ou professionnellement.

Ce travail est de tous les instants et ne peut se conduire qu'en lien étroit avec l'intéressé lui-même, l'adolescent ou le jeune adulte, en y associant ses parents, sa famille.

L'Association gère actuellement 6 établissements et/ou services :

- **Le Pôle Enfance Adolescence :**
 - **L'ITEP** (Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique) « La Boissière » qui accueille des enfants de 4 à 14 ans.
 - **Le S.E.S.S.A.D** (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile) de « Pissaloup »
 - **L'EMPro** (Externat Médico-Professionnel) « La Plaine du Moulin » qui accueille des adolescents et jeunes adultes de 14 à 20 ans.

- **Le Pôle Adulte :**
 - **L'ESAT** (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) « La Mare Savin »
 - **La SAJH** (Service d'Accueil de Jour Handicap) qui accueille des personnes en situation de handicap mental de plus de 40 ans

- **Le SVAO** (Service Vacances Adaptées Organisées)

2 L'EXTERNAT MEDICO-PROFESSIONNEL "La Plaine du Moulin"

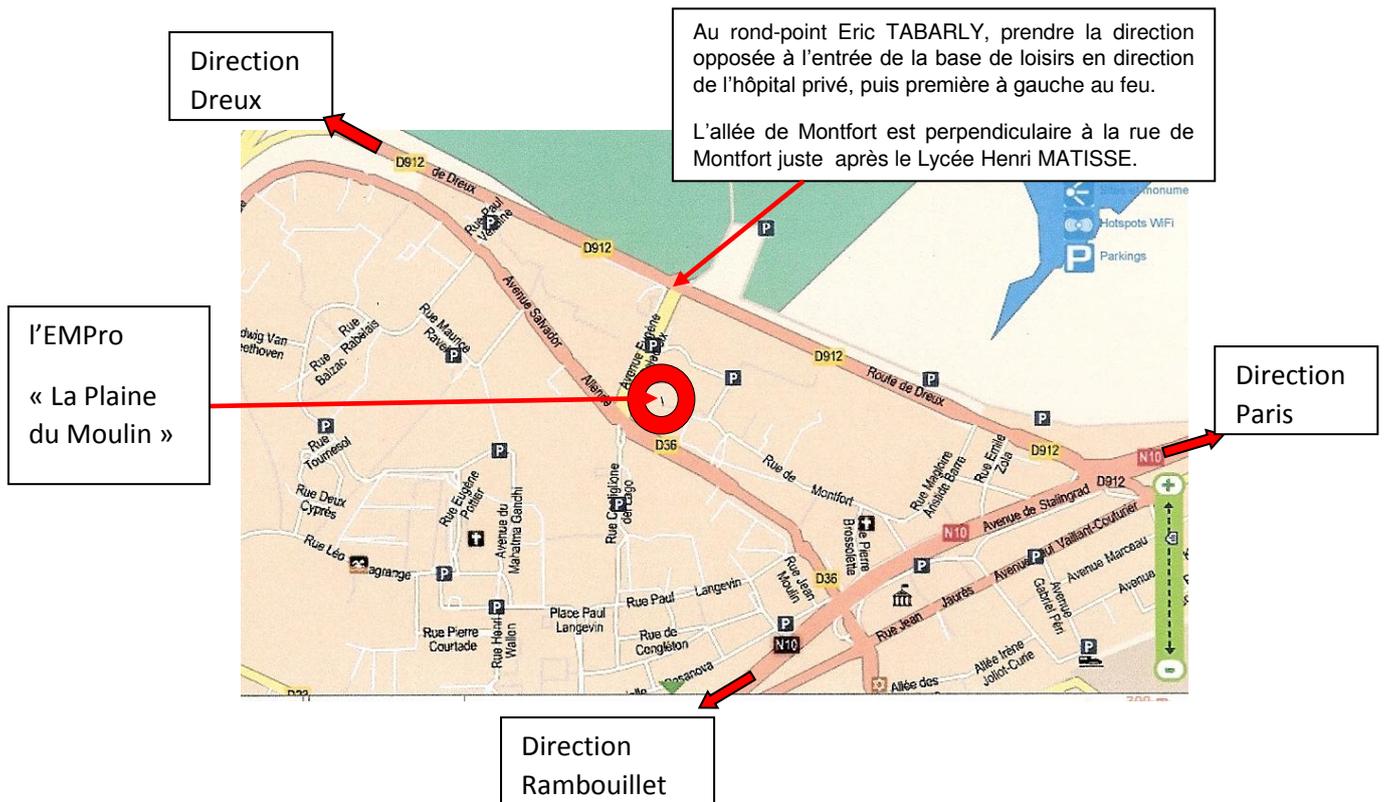
Le 1^{er} septembre 1978, l'EMPro ouvre ses portes. L'établissement est autorisé à accueillir 45 jeunes.

Agrément :

- Déficients intellectuels légers présentant des troubles associés.
- Déficients intellectuels moyens, si l'éducabilité paraît possible.
- Mixte 14/20 ans

Contre-indication : épilepsie non stabilisée, handicap moteur interdisant l'autonomie de déplacement et la pratique des ateliers professionnels.

L'EMPro « La Plaine du Moulin » est implanté à Trappes au cœur de la Ville Nouvelle de Saint Quentin en Yvelines.



L'établissement se situe au cœur d'un Réseau d'Education Prioritaire (REP), ce qui lui permet de bénéficier de tous les équipements sportifs et culturels mis à disposition par la ville, ainsi que ceux de la Base de loisirs de Saint Quentin en Yvelines. Il est au centre d'une zone urbaine récemment remaniée et proche d'un Lycée Professionnel et d'un collège. L'EMPro est proche d'un hôpital privé, des commerces et d'un marché. De plus, il se trouve à proximité de plusieurs réseaux de transports (trains, Bus, RER).

Ces atouts géographiques permettent à l'établissement de bien s'intégrer et de tirer profit de la vie urbaine.

II LES VALEURS

1 LES VALEURS DE L'ASSOCIATION

- L'accompagnement s'appuie sur une reconnaissance individualisée des potentiels de la personne, des valeurs propres à son épanouissement.
- Il s'appuie également sur la reconnaissance de la personne, adulte ou en devenir, pouvant avancer vers une plus grande autonomie, à partir d'un travail éducatif de soins.
- Le droit à la vie intime et le respect des valeurs personnelles, politiques ou philosophiques, culturelles et familiales de chacun, constituent un guide pour l'action.
- L'Association affirme sa laïcité, en lien avec le respect des valeurs de chacun. Elle s'inscrit dans la promotion du libre arbitre de la personne et d'une action de protection contre tout ce qui pourrait lui porter atteinte.

Dans ce cadre, la laïcité prônée et défendue par l'Association I.E.S. se réfère aux lois de la République.

2 LES VALEURS DE L'EMPRO

Dans l'esprit de :

- La déclaration des droits de l'Homme et du citoyen (26 août 1789),
- La déclaration universelle des droits de l'Homme (10 décembre 1948)
- La Convention internationale relative aux droits de l'enfant (2 juillet 1990),

Le fonctionnement de l'institution s'exerce dans le respect des principes de laïcité et de pluralisme.

Ceci suppose pour chacun un devoir de tolérance et de respect d'autrui dans sa personnalité et ses convictions, et l'obligation de n'user d'aucune violence. L'attachement à des idéaux religieux, politiques, culturels ou philosophiques doit rester du domaine de la vie privée.

Chacun doit respecter la différence de l'autre et la tolérer. Chaque individu a droit à la parole et à l'écoute. Chaque jeune a droit, notamment, au respect de son intimité.

Le respect de l'individu est au cœur des valeurs de l'EMPro et de l'Association I.E.S. :

- Insertion sociale et/ou professionnelle
- Educatif, par l'association du jeune à la construction et à la réalisation de son projet et au cours de sa réalisation
- Soins Thérapeutiques, à travers le respect de la parole du jeune et la recherche de son consentement éclairé dans les moyens proposés.

Politique locale : une volonté réelle des élus

L'EMPro « La Plaine du Moulin » s'inscrit dans le schéma d'organisation sociale, deuxième génération du département des Yvelines, ainsi que dans les schémas d'orientation nationale et régionale.

L'EMPro s'inscrit dans la politique développée par la Communauté d'Agglomération de Saint Quentin en Yvelines, en faveur des personnes en situation de handicap.

3 LE CADRE LEGAL

Les missions de l'EMPro s'inscrivent dans un cadre légal constitué des textes de référence suivants :

- L'annexe XXIV (décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 remplaçant l'annexe XXIV au décret du 9 mars 1956)
- La loi n° 2002 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- La loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance

III LA POPULATION ACCUEILLIE

L'EMPro accueille 45 jeunes, filles et garçons, de 14 à 20 ans, qui présentent une déficience intellectuelle légère pouvant être associée à des troubles de la personnalité et/ou du comportement.

Lors de la période d'admission du jeune, trois points essentiels sont évalués :

- La capacité à la vie en collectivité.
- Les potentiels d'apprentissage scolaire et technique.
- La capacité de s'inscrire dans des actions de formation préprofessionnelle.

L'EMPro est un externat, les jeunes sont domiciliés soit dans leur famille, soit en famille d'accueil ou confiés en institutions spécialisées, prioritairement sur le département des Yvelines.

A l'ouverture, en 1978, la déficience intellectuelle était au premier plan des troubles observés.

Actuellement, l'EMPro accueille:

- Des usagers dont la déficience est due à une maladie génétique (trisomie 21 par exemple), à une atteinte neurologique (épilepsie, hémorragie cérébrale néonatale, hémiplégie alternante...).
- Des usagers présentant des troubles psychiques rendant impossible une intégration scolaire en milieu ordinaire (troubles de la personnalité, psychoses de l'enfant, troubles autistiques...).

Pour certains d'entre eux, ces deux catégories diagnostiques sont intriquées.

L'agrément initial de l'EMPro indique un âge limite de 20 ans. Mais, conformément à l'article 22 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 dit « amendement Creton » qui a modifié l'article 6 de la Loi d'orientation 75-534 du 30 juin 1975, la prise en charge peut être poursuivie au-delà des 20 ans :

- Si la mise en place du projet d'insertion le nécessite.
- Si la participation du jeune et de sa famille le permet.

A l'inverse, il est parfois possible d'avancer l'âge de la sortie, en fonction de la maturité du jeune et de son projet, en accord avec la MDPH et selon la décision d'orientation de la CDA (Commission des Droits et de l'Autonomie).

IV LES PRINCIPAUX AXES DU PROJET PÉDAGOGIQUE ÉDUCATIF ET THÉRAPEUTIQUE

L'intervention de l'équipe auprès des usagers accueillis se décline professionnellement selon trois axes : pédagogique, éducatif et thérapeutique.

Si ces trois dimensions apparaissent clairement dans le fonctionnement de l'établissement, c'est en raison des particularités de chaque groupe de professionnels, qui se réfère respectivement à leurs théories et qui se décline en compétences spécifiques, basées sur leurs réflexions et leurs pratiques professionnelles.

Il est important de noter également que l'existence de ces trois pôles professionnels contribue, à travers de nombreux fonctionnements en transversalité, à constituer un système d'intervention pluridisciplinaire auprès des jeunes.

Le fonctionnement ainsi défini de ces trois axes, à la fois respectueux des singularités professionnelles et dans une recherche permanente de cohérence et de complémentarité, est le fondement même de l'unité de l'équipe.

1 LA DIMENSION EDUCATIVE ET D'APPRENTISSAGE

Afin d'être au plus près des besoins des jeunes accueillis, les prises en charge s'organisent autour de 3 cycles :

- Cycle de découverte : de 14 à 16 ans
 - Dispositif d'accueil
 - Ateliers éducatifs à privilégier
 - Elaboration du Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA)

➤ Cycle de formation : de 16 à 18 ans

- Formation préprofessionnelle
- 4 classes-ateliers correspondant aux ateliers techniques ; stylisme/couture, espaces verts, menuiserie, cuisine
- Stages de découverte en milieu ordinaire et/ou en ESAT

➤ Cycle d'insertion : de 18 à 20 ans

- Emploi du temps aménagé en fonction du projet professionnel
- Poursuite de la classe-atelier dans le domaine professionnel choisi
- Préparation à la vie sociale et professionnelle
- Validation de compétences de CAP
- Stages en entreprises ou en ESAT

a) Le rôle de l'éducateur spécialisé

Le rôle de l'éducateur spécialisé est d'amener le jeune à trouver des repères dans l'établissement, l'atelier et à l'extérieur. Sa pratique met l'accent sur la socialisation, à travers le respect de soi-même, des autres, des horaires, du règlement du lieu, du matériel et des règles d'hygiène et de sécurité.

Son rôle est aussi de favoriser les échanges, l'écoute et une communication adaptée des jeunes entre eux et avec les adultes.

Le travail de groupe est développé à travers divers projets : les sports collectifs, les sorties culturelles, un partenariat avec l'école de musique de Trappes, le théâtre mais aussi des projets autour de l'environnement (plantations au SAJH, la ferme pédagogique de la base de loisirs) et des projets tournés vers le respect de l'environnement.

L'éducateur spécialisé incite le jeune à s'intéresser et à s'ouvrir à son environnement culturel, sportif et social en dehors de l'établissement.

Parallèlement à ce travail éducatif, les activités diverses proposées dans les ateliers visent à développer l'expression par des approches différentes ; ainsi sont sollicitées la création, l'imagination, les facultés sensorielles, la motricité fine, la persévérance.

Les jeunes ont besoin d'apprendre à respecter le temps, et les différentes étapes inhérentes à la réalisation d'un ouvrage.

L'application des supports spécifiques des ateliers éducatifs tendra à valoriser l'adolescent par son investissement et à l'aider à prendre confiance en lui.

Ses objectifs

Quel que soit l'atelier fréquenté, les objectifs sont d'apporter aux usagers un cadre éducatif et de mettre l'accent sur l'autonomie, en travaillant différents aspects que sont :

- Les repères dans l'atelier et dans l'établissement.
- L'émergence d'un désir pour le travail
- L'acquisition d'un comportement adapté à l'établissement et au monde du travail
- L'acceptation de leurs propres capacités et limites
- L'organisation dans leur tâche, les échanges dans le cadre des ateliers, mais aussi à l'extérieur
- L'ouverture sur l'environnement culturel, sportif, et social

Ce travail de socialisation se réalise au moyen de l'écoute, des échanges, de la communication, du travail sur le respect de soi-même, des autres, de l'environnement.

Un atelier « Vie sociale » a été créé pour préparer, entre autres, les jeunes à la gestion administrative de leur vie d'adulte.

Concrètement plusieurs domaines d'actions sont exploités visant à développer et susciter la sensibilité artistique et créatrice que chaque adolescent possède. Il s'agit de laisser libre cours à l'imagination et à la spontanéité inhérente aux activités d'expression et de création, permettant de mettre à jour leurs capacités et leur sens esthétique.

Source d'équilibre et de bien-être, la créativité mobilise l'utilisation optimum de leurs capacités.

Afin d'atteindre ces objectifs, chaque professionnel utilise des supports variés tels que les perles, le tissu, la peinture, le dessin, le graphisme, le modelage, la pratique du tour en poterie et la céramique, la sculpture, la mosaïque, le collage, le théâtre, le sport... La participation à ces ateliers favorise aussi l'apprentissage d'un certain nombre de techniques.

L'ensemble de ces aspects permet aux jeunes de se préparer à intégrer les ateliers techniques et d'accéder à plus d'autonomie. L'éducateur spécialisé est à l'écoute du

jeune et observe son comportement et son évolution. Il travaille en collaboration avec ses collègues de l'équipe pluridisciplinaire.

Ses outils d'évaluation

L'éducateur spécialisé travaille sur trois principaux objectifs : l'autonomie, la socialisation et le projet individualisé d'accompagnement du jeune. Il évalue les répercussions de son intervention à travers différents outils d'évaluation :

- l'observation du comportement et des aptitudes relationnelles.
- l'utilisation des différents supports adaptés pour évaluer l'acquisition d'une autonomie
- les temps d'échanges, avec l'équipe pluridisciplinaire.
- la réflexion sur la pratique éducative.

b) Le rôle de l'éducateur technique spécialisé

L'éducateur technique spécialisé contribue à l'intégration sociale et à l'insertion professionnelle de l'utilisateur. Il met en place un accompagnement professionnel, éducatif et social en s'appuyant principalement sur l'organisation d'activités techniques et la mise en œuvre de projets de formation professionnelle adaptée.

L'objectif des ateliers techniques de l'établissement est d'assurer une formation pré professionnelle et professionnelle. Les visées sont éducatives, socio-éducatives, en vue d'une insertion professionnelle au travers d'activités techniques, pédagogiques et théoriques en lien avec les apprentissages scolaires.

Par la pratique de chaque spécificité technique, ces ateliers permettent :

- d'acquérir une posture de travail : respect des horaires, des règles de sécurité, du port d'une tenue de travail, des règles d'hygiène...
- le développement de la confiance en soi, en valorisant les potentialités.
- l'apprentissage du travail en équipe ou au sein d'un groupe favorable à la socialisation : respect de l'autre.
- la préparation à l'intégration au monde du travail.

- Dans le cadre des classes-ateliers et en collaboration avec l'enseignante spécialisée, l'acquisition et la validation de compétences de Certificat d'Aptitude Professionnel en lien avec l'atelier technique pratiqué.

En accord avec la législation du travail, une grande part des apprentissages est basée sur la maîtrise des outils, des machines et au contrôle des risques. Elle est un des éléments essentiels pour accorder aux jeunes un rôle valorisant.

c) Le rôle de la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF)

La Conseillère en Economie Sociale et Familiale intervient dans le cadre de l'apprentissage préprofessionnel, mais elle a, de par sa formation, une spécificité d'intervention, différente de celle des éducateurs techniques spécialisés. Sa formation polyvalente lui offre un large champ d'intervention dans les domaines de l'Economie, du Social et du Familial.

Dans le cadre de la Vie Quotidienne, elle anime deux ateliers: cuisine et blanchisserie. En fonction des aptitudes de chaque jeune, elle adapte leur participation dans différents groupes et peut ainsi aborder les questions suivantes: la gestion d'un budget, l'élaboration d'une liste de courses, la préparation d'un repas, le respect des règles élémentaires d'hygiène alimentaire...Elle développe des outils adaptés aux capacités des jeunes, en tenant compte en particulier de leur niveau scolaire.

Dans le cadre de la classe atelier cuisine, elle travaille en collaboration avec une enseignante spécialisée et un groupe de jeunes à partir du référentiel métier du CAP de cuisine, afin de leur faire acquérir et développer des compétences du socle commun associées aux compétences professionnelles.

L'accent est mis sur la théorie et l'enseignement de techniques précises qui préparent à l'autonomie.

L'évaluation de l'apprentissage pré professionnel

Afin d'adapter le travail de façon individuelle, une fiche d'évaluation est mise en place, reprenant les critères fixés par les ateliers techniques. Cette fiche de suivi et d'évaluation doit permettre de rendre plus lisible les compétences et les acquisitions reconnues par les usagers.

Attitudes dans le travail :

L'attitude dans le travail se mesure tout d'abord par le biais de la motivation au travail, mais aussi, à travers :

- La mise au travail
- L'assiduité durant le travail
- La stabilité et l'application (ponctualité – assiduité – dynamisme persévérance - endurance) l'adaptation au travail en équipe (socialisation - esprit d'équipe)
- La perception du sens du travail

2 DIMENSION PEDAGOGIQUE

a) Présentation de l'unité d'enseignement

L'EMPro dispose d'une unité d'enseignement de deux classes. Deux postes d'enseignants spécialisés (option D) sont mis à disposition par l'Education Nationale et rattachés à l'ASH1.

L'unité d'enseignement de l'EMPro s'intègre en complémentarité des axes éducatifs et thérapeutiques.

Les enseignants participent à la réunion éducative et pédagogique (1h30 hebdomadaire) ainsi qu'à la réunion de synthèse (2 heures hebdomadaire).

Les obligations de service des enseignants de l'EMPro sont de 27 heures par semaine au niveau de l'Education Nationale. Les heures de service autres, sont considérées comme des heures de sujétions spéciales dans la limite de 6h30 par semaine et par enseignant.

b) Les objectifs pédagogiques

« Les unités d'enseignements mettent en œuvre tout dispositif d'enseignement visant à la réalisation des projets personnalisés de scolarisation des élèves en situation de handicap ou souffrant d'un trouble de la santé invalidant, dans le cadre des établissements et services médico-sociaux ». (Création et organisation d'unités d'enseignement dans les établissements médico-sociaux ou de santé Article 1 de l'arrêté du 2-4-2009 BO n°17 du 23 avril 2009)

Les finalités de la scolarisation sont les mêmes que ceux visés dans les établissements scolaires ordinaires – construire des apprentissages en prenant appui

sur les programmes officiels de l'Education Nationale ainsi que sur le socle commun. « La scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société » (Socle commun des connaissances et des compétences).

Le but de l'équipe pédagogique est d'amener les élèves à développer au mieux leurs compétences en termes de connaissances, d'attitudes, et de capacités. Il s'agit à long terme de permettre aux élèves, la mise en œuvre de leurs projets professionnels – en milieu ordinaire ou en milieu protégé – ou dans leurs projets de vie dans un Centre d'Accueil de Jour.

Les objectifs pédagogiques se situent donc à deux niveaux :

D'une part :

- Développer les savoirs et les compétences définis par le socle commun, à savoir :
- La maîtrise de la langue
- Les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique
- La maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication,
- La culture humaniste
- Les compétences sociales et civiques
- L'autonomie et l'initiative

Il s'agit d'amener chaque élève à valider le plus grand nombre possible de compétences définies dans le socle commun en adaptant l'action et les outils pédagogiques.

D'autre part :

- Développer les compétences des référentiels métiers en relation avec les ateliers techniques de l'EMPro, à savoir en couture/stylisme, espaces verts, menuiserie et cuisine.

Il s'agit de préparer les élèves à leur insertion professionnelle en milieu ordinaire ou en milieu protégé (Attestations de compétences professionnelles).

c) Les outils d'aide et de suivi

- Un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)¹ accompagne chaque élève en situation de handicap, tout au long de son parcours de formation. Il est

¹ Voir annexe 1

l'outil de pilotage du parcours de scolarisation de l'élève. Il définit les modalités de déroulement de la scolarité. L'analyse des besoins spécifiques de chacun permet ainsi d'adapter les objectifs pédagogiques.

- Un livret de compétences scolaires
- Une attestation de validation des compétences professionnelles
- Passation du Certificat de Formation Générale (CFG)
- Des dispositifs de type CFA pour mettre en œuvre des formations qualifiantes.

d) Les modalités de scolarisation

Tous les élèves bénéficient d'un temps de classe quel que soit leur âge ou leur niveau scolaire.

Trois modalités de scolarisation sont mises en place :

- Des groupes de besoins et de niveaux en maîtrise de la langue et mathématiques sur des $\frac{1}{4}$ temps.
- Préparation CFG : $\frac{1}{2}$ journée par semaine
- Temps de soutien scolaire : $\frac{1}{2}$ journée par semaine
- Des classes/ateliers

Sur une journée par semaine, la classe/atelier propose à un groupe d'élèves en cycle de formation, de travailler parallèlement en classe et en atelier technique à partir des différents référentiels métiers, afin d'acquérir et de développer des compétences du socle commun associées aux compétences professionnelles d'un référentiel métier (C.A.P.).

A ce jour, il y a quatre classes/ateliers en lien avec les ateliers techniques ; espaces verts, menuiserie, stylisme/couture et la cuisine en vie quotidienne.

L'ensemble de ces ateliers répond à des exigences et qualités de formation professionnelle. L'enseignant, quant à lui élabore des projets d'apprentissages, en lien avec les compétences techniques visées dans chaque atelier. Les compétences CAP sont évaluées tout au long de l'année scolaire.

L'enseignant de la classe et l'Educateur Technique Spécialisé travaillent donc en complémentarité. Chaque enseignante est référente de 2 ateliers professionnels.

Les élèves en cycle de formation s'inscrivent dans 1 ou 2 classes ateliers.

Les élèves en cycle d'insertion sont inscrits dans une seule classe atelier puisque leur projet professionnel est déjà défini.

- Les modules d'apprentissages spécifiques :

Certains modules d'apprentissages sont pris en charge par les enseignants, d'autres par les éducateurs spécialisés.

Certains modules seront abordés plutôt en cycle de découverte, comme le B2I, l'APER (**A**ttestation de **P**remière **E**ducation à la **R**oute), l'environnement, la citoyenneté et l'hygiène...

D'autres modules seront plutôt abordés en cycle de formation comme l'ASSR (**A**ttestation **S**colaire de **S**écurité **R**outière), les premiers secours et la santé, l'actualité...

D'autres seront réservés au cycle d'insertion, comme le budget/consommation et la construction du projet professionnel...

Les modules d'apprentissage se déroulent sur ¼ temps sauf pour le cycle d'insertion.

e) Les principes pédagogiques

Les principes pédagogiques mis en œuvre sont basés sur le référentiel de compétences du maître D (BO spécial n°4 du 26/02/2004) :

« Il analyse les besoins éducatifs particuliers de l'élève et leurs répercussions sur les apprentissages ».

« Il construit un projet d'enseignement ou d'aide pédagogique adapté en prenant en compte l'environnement scolaire et familial ».

« Il met en œuvre des pratiques pédagogiques différenciées et adaptées ».

3. DIMENSION THERAPEUTIQUE

La dimension thérapeutique est au centre de l'accompagnement du jeune. Elle se construit au travers des échanges au sein de l'équipe pluridisciplinaire (médico-psychologique, éducative, pédagogique et sociale).

L'équipe médico-psychologique

L'équipe médico-psychologique est composée de :

- un médecin psychiatre
- une infirmière
- une orthophoniste.
- une psychomotricienne

- deux psychologues

L'équipe médico-psychologique se réunit de façon hebdomadaire, pendant une heure. Elle a pour but :

- D'évoquer l'actualité de l'accompagnement de certains jeunes
- De partager des informations (rendez-vous, données)
- D'élaborer et de réfléchir autour de problématiques particulières.

Cette réunion est ouverte à la suggestion de tout professionnel de l'équipe souhaitant exposer un sujet ou une difficulté.

a) Le Médecin Psychiatre

Le médecin psychiatre est directement rattaché à l'équipe de direction et a la responsabilité de tous les actes soignants. Le médecin psychiatre est avant tout le garant médical de l'institution en exerçant une fonction diagnostique et d'indication thérapeutique, il doit vérifier ainsi l'adéquation des admissions des adolescents avec l'agrément défini par les autorités médicosociales (Agence Régionale de Santé).

Sa présence renforce donc la dimension soin de l'établissement.

Il est responsable du dossier médical, et sa pratique professionnelle, dans le cadre du code de déontologie médicale, doit être assurée en toute indépendance, et prend en compte la psychologie et la psychopathologie de l'adolescent et du jeune adulte en s'appuyant sur la théorie, la pratique et l'éthique.

Outre son travail auprès des jeunes et de leurs familles, de celui de l'équipe médico-psychologique et paramédicale, il assure un rôle de soutien auprès de l'équipe éducative, pédagogique et sociale dans la prise en charge des jeunes en difficultés, et il participe au travail de réseau en assurant particulièrement les échanges avec les autres médecins.

Ainsi, le psychiatre, rencontrera les parents, plusieurs fois par an si possible, soit à sa demande, soit à leur demande, soit encore à la demande de l'équipe si un problème se pose concernant le jeune (trouble du comportement, trouble psychologique, ...).

Ces entretiens permettent des échanges informatifs mais aussi participent à une meilleure compréhension de la dynamique familiale, de la place du jeune dans sa famille.

Sont parfois nécessaires également des rencontres avec des éducateurs de services d'AEMO (**A**ide **E**ducative en **M**ilieu **O**uvert) en charge de la famille, ou alors les référents de l'ASE (**A**ide **S**ociale à l'**E**nfance) le cas échéant.

Le psychiatre, peut également être conduit à rencontrer les équipes de professionnels (psychiatre, éducateur, psychologue, orthophoniste, psychomotricien, instituteur spécialisé, ...) qui prennent ou ont pris en charge le jeune.

Le médecin psychiatre participe si besoin aux réunions des équipes éducatives qui concernent les jeunes.

Ce travail en commun avec des structures de soin est d'autant plus important à mettre en place que nous devons faire face à des demandes de prise en charge de plus en plus nombreuses de jeunes présentant des pathologies mentales lourdes (autisme, psychose infantile notamment).

L'outil principal du psychiatre est l'écoute. Ecoute soutenante, permettant la meilleure élaboration possible des conflits intra psychiques, de la souffrance physique ou mentale et de la distorsion des relations inter subjectives.

C'est d'abord cette écoute qui est proposée aux différents acteurs de la vie institutionnelle : les jeunes, les familles et l'équipe.

- Du côté des jeunes, cette disponibilité d'écoute est indispensable.

En dehors des entretiens « techniques » obligatoires : admissions, certificats MDPH, procédures de sortie, une grande liberté est laissée dans la demande d'entretiens avec le psychiatre.

Dans certains cas, l'abord institutionnel et l'abord psychothérapeutique se révèlent insuffisants pour apaiser l'angoisse ou la violence. Le médecin peut alors proposer un traitement médicamenteux, en concertation avec les parents et le médecin traitant.

La collaboration avec les familles s'effectue par des rendez-vous aux modalités diverses (post synthèse, rendez-vous ponctuel)

La qualité et la fréquence de ces rencontres sont des critères d'une bonne collaboration familles/professionnels. Une certaine souplesse dans la prise de rendez-vous, en fonction du degré d'urgence, est nécessaire pour instaurer un climat de confiance.

- Pour l'équipe, c'est pendant les réunions institutionnelles que ce travail d'élaboration se fait, mais également lors de supervision des pratiques, de façon individuelle, le plus souvent non formalisé, fonction des demandes de chacun.

Il est à noter que ces demandes d'échanges interdisciplinaires, de rencontres parfois ponctuelles sont nombreuses et nécessitent une grande disponibilité.

b) La place et le rôle de l'infirmière

De par la définition du métier, l'infirmière a 2 rôles, son rôle d'exécutante en collaboration avec le médecin, et son rôle propre. L'infirmière D.E. est soumise au secret partagé et au secret professionnel.

Les missions et les actes proposés par l'infirmière à l'EMPro, nécessitent de travailler en inter et pluridisciplinarité. Il lui est nécessaire de connaître les champs d'action des autres professionnels de la structure, et de s'informer sur les projets de chacun.

L'infirmière aura un rôle important pour faire un lien santé, avec les différents professionnels de la structure, mais aussi avec les différents acteurs extérieurs qui participent à l'accompagnement du jeune dans le domaine de la santé, sans oublier de créer ou maintenir le lien avec la famille ou ses représentants.

Les principales missions de l'infirmière à l'EMPro :

- Evaluer l'état de santé du jeune et analyser les situations de soins (urgence ou non).
- Evaluer les soins, les mettre en place, les planifier ou orienter pour les mettre en œuvre vers des partenaires extérieurs.
- Suivre et aider les jeunes à la prise des traitements prescrits, et aider l'équipe éducative à prendre le relais en l'absence de l'infirmière.
- Favoriser l'échange avec les jeunes dans la structure en restant disponible.
- Etre en contact avec les familles ou représentants pour échanger sur les domaines de la santé (soins, rdv, suivi, prévention...) et favoriser cet échange.
- Concevoir et définir des projets de soins personnalisés, en lien avec le projet du jeune.
- Contribuer à l'éducation à la santé et à la vie affective auprès des jeunes de la structure en accompagnement individuel ou de groupe, en interne ou, en extérieur auprès des partenaires de santé.
- Préparer les jeunes à la sortie de l'EMPro, en développant leurs connaissances sur les lieux ressources santé, en ville.

- Participer aux réunions éducatives pour faire des points sur la santé des jeunes ou pour des situations plus générales relatives à la santé, à l'hygiène au sein de la structure.
- Participer aux commissions « menus » organisées par le prestataire, pour maintenir un équilibre des repas, adapter les régimes prescrits et échanger sur les difficultés rencontrées.
- Poursuivre les échanges avec les partenaires extérieurs pour permettre de mener à bien toutes les actions citées plus haut.
- Adapter et mettre en place les demandes de l'Agence Régionale Santé (ARS).
- Gérer le matériel de soin, la pharmacie et l'infirmierie.
- Maintenir le dossier médical à jour en partenariat avec le médecin psychiatre.

Les actions et l'accompagnement infirmiers proposés aux jeunes ne peuvent être uniformes et identiques. Leur âge, leur maturité, leur handicap, leur évolution personnelle et professionnelle, modifieront le type de prise en charge proposé. Il doit être évolutif et adapté.

L'infirmière doit observer une posture dynamique pour répondre au mieux aux attentes et aux difficultés du jeune, ainsi un travail de groupe peut être profitable à un moment donné et perturbateur à un autre. Elle se questionne sur la pertinence et les méthodes proposées, et développe son travail avec les partenaires extérieurs.

Le travail en équipe pluridisciplinaire permet de s'interroger. La participation à l'analyse des pratiques avec les éducateurs questionne sur des situations rencontrées. Les rencontres « médico-psy » développe la réflexion sur les situations de soin et permet de faire des propositions en ce sens. Les rencontres « infirmière » inter-établissement favoriseraient un échange sur nos pratiques spécifiques.

Il reste primordial pour l'infirmière de s'intégrer, d'échanger, de s'informer, de se former pour donner du sens à sa pratique, et répondre aux jeunes.

c) La place et le rôle de l'orthophoniste

Les missions principales de l'orthophoniste au sein de l'EMPro sont la prévention, l'évaluation et la prise en charge des troubles de la communication altérant le langage oral et écrit.

L'orthophoniste procède à un bilan afin de déterminer la présence de difficultés, d'en mesurer l'importance et ainsi d'évaluer la nécessité d'une prise en charge orthophonique. Les aspects formels du langage (capacités articulatoires, phonologiques, lexicales, morphosyntaxiques et pragmatiques) sont analysés sur les versants de la compréhension et de l'expression. Ces aptitudes s'inscrivent par ailleurs dans des processus complexes faisant intervenir une multitude d'autres fonctions cognitives.

C'est à partir de ce bilan que l'orthophoniste pourra définir les outils et les techniques de remédiation les plus appropriées aux problèmes décelés, ces outils progresseront simultanément à l'évolution du jeune. La prise en charge peut être individuelle ou en groupe, elle peut également être pluridisciplinaire.

L'orthophoniste est amené à considérer le jeune dans sa globalité. Aussi, la prise en charge orthophonique est mise en place non seulement à partir du constat des troubles du langage oral et écrit, mais également sur la base d'une réflexion pluridisciplinaire qui permet d'envisager une mobilisation du jeune sur cet aspect précis de ses difficultés.

d) La place et le rôle de la psychologue clinicienne

Au sein de l'EMPro, les jeunes peuvent, s'ils le souhaitent bénéficier d'entretiens individuels avec une psychologue clinicienne d'orientation psychanalytique. Un travail thérapeutique suppose un investissement personnel de leur part. Les jeunes lui sont adressés par les membres de l'équipe mais la demande peut également provenir de ceux-ci ou de leur famille.

Il s'agit d'accueillir chacun comme un sujet singulier qui a quelque chose à enseigner de ce qui est appelé son « handicap ». A partir du repérage de la problématique, la psychologue clinicienne tentera par la parole de faire émerger des phénomènes inconscients, des désordres émotionnels pour un mieux-être du sujet et un rétablissement du lien social.

Elle pourra par exemple noter si le jeune vient à ses rendez-vous, s'il y va de lui-même, s'il utilise cet espace à bon escient, s'il verbalise au lieu d'agir. Il est possible de constater s'il va mieux ou moins bien, s'il est apaisé ou agité. Par ailleurs, une phase de refus peut être interprétée comme une période transitoire d'interrogation et de mise au point.

Pour certains sujets, si la relation duelle est impossible ou trop difficile alors la psychologue essaye d'apporter une autre réponse pour les aider : le groupe thérapeutique. Celui-ci peut être proposé à la demande de l'équipe mais un jeune

peut aussi demander à y entrer. En tout état de cause, son accord est nécessaire pour que l'investissement dans ce travail puisse avoir lieu.

La démarche thérapeutique se fait autour d'un médiateur ; la peinture, le dessin afin de solliciter le jeune de façon indirecte. L'expression est libre, c'est le travail produit qui est l'objet d'un travail thérapeutique. Ce groupe peut-être préalable à des entretiens individuels ou être complémentaire à ceux-ci.

On essayera de repérer s'il y a un effet du travail thérapeutique sur la prise en charge globale à l'EMPro, celui-ci pouvant produire un apaisement qui permettra un investissement en classe ou dans les ateliers.

Pour ceux qui ne peuvent s'inscrire dans un suivi (individuel ou en groupe), une psychologue « référente » est nommée afin de suivre plus particulièrement la situation.

La psychologue clinicienne est aussi amenée à rencontrer les familles. Ces entretiens apportent des éléments sur l'histoire du sujet, la constellation familiale et permettent ainsi de comprendre son fonctionnement psychique.

La psychologue clinicienne intervient auprès de l'équipe pluridisciplinaire pour apporter son éclairage sur la problématique et les difficultés psychiques des jeunes afin d'essayer de trouver des réponses au cas par cas. Elle essaye de donner un support théorique aux professionnels pour les aider à élaborer les situations auxquelles ils sont confrontés.

Elle peut, avec les autres membres de l'équipe, être en lien avec des partenaires extérieurs dans le cadre du suivi des jeunes (ASE, ESAT, service de placement...) et adresser, si besoin, certains vers des soins à l'extérieur (CMP, Hôpital, consultation en libéral...).

Par le biais d'un questionnement et d'une évaluation de sa pratique professionnelle, la psychologue veille à proposer des prises en charge différenciées pour permettre la mise en place du soin.

Pour permettre un accompagnement adapté à chaque jeune, la psychologue sollicite et entretient des échanges avec les autres membres de l'équipe et les partenaires extérieurs. D'autre part, elle se tient informée de l'évolution des connaissances en lien avec sa discipline.

Le contrôle (supervision individuelle) lui permet aussi d'élaborer, d'évaluer son travail et de la guider dans sa pratique.

e) La place et le rôle de la psychomotricienne

La psychomotricité est une forme de thérapie à médiation corporelle. Il s'agit d'une approche globale de l'individu au sein de laquelle les interactions entre motricité (tonus, posture, mouvement, ...) et psychisme (émotion, imagination, intention, inconscient, ...) sont constantes.

Au sein de l'EMPro, la psychomotricienne utilise des techniques corporelles inscrites dans l'espace, dans le temps et dans la relation à l'autre. Celles-ci vont permettre une rencontre avec le jeune afin de l'accompagner dans le vécu d'expériences perceptivo-motrices, dans l'appropriation de son corps et dans la construction de son identité corporelle et psychique.

La psychomotricienne est amenée à utiliser des médiateurs mettant en jeu spécifiquement le corps, comme des exercices de conscience et d'expression corporelle, de la relaxation, des parcours moteurs mais aussi des exercices variés faisant appel aux fonctions instrumentales et cognitives.

Il s'agit d'aborder les troubles spécifiques du schéma corporel et de l'image du corps, de l'organisation du geste, de la latéralité, de l'organisation spatiale et temporelle, de la régulation tonique, de l'équilibre ou encore des troubles graphomoteurs et instrumentaux.

Un bilan psychomoteur est réalisé lors de l'admission du jeune dans l'établissement. Le projet de suivi en psychomotricité se construit suite aux difficultés mises en évidence lors du bilan, en équipe pluridisciplinaire et en harmonie avec le projet individualisé de chaque jeune.

En fonction de chaque situation, les séances de psychomotricité ont lieu en groupe ou en individuel, au sein de la structure ou à l'extérieur. Selon le projet du jeune ou à la demande de l'équipe, des interventions ponctuelles de la psychomotricienne au sein des ateliers peuvent être mis en place. Enfin l'encadrement en binôme de groupe sur des projets spécifiques peut être proposé, de manière à favoriser une approche dynamique et complémentaire du projet du jeune.

Des bilans d'évolutions sont réalisés au cours du suivi du jeune afin d'apporter un éclairage supplémentaire, permettant d'affiner le diagnostic et l'accompagnement global du jeune.

Dans un souci d'auto-évaluation constante de sa pratique, la psychomotricienne tend à ajuster ses supports d'intervention aux besoins de chaque situation.

Pour cela, lors des réunions de projets ou au cours des échanges interdisciplinaires, la psychomotricienne identifie et analyse ses interventions auprès du jeune, en questionnant leur sens et les effets de celles-ci, afin de les ajuster de manière à soutenir l'évolution du jeune, en fonction du contexte et de l'avancée de son projet.

Enfin, par le biais de formations, d'échanges interprofessionnels et en s'étayant sur des recherches méthodologiques et théoriques, la psychomotricienne évalue régulièrement les actions mises en place et recherche des solutions innovantes pour

repenser son travail auprès des jeunes (création de groupes ouverts, utilisation de nouvelles médiations,).

4. L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

a) Le rôle de l'assistante de service social (A.S.S)

L'ASS est à l'interface entre les équipes administratives, éducatives et paramédicales et agit dans le cadre des missions générales de l'EMPro.

En lien avec les éducateurs et la Direction Adjointe, les ASS accompagnent les usagers dans leur parcours d'insertion professionnelle. Elles rencontrent l'usager et son référent de projet en préalable de la mise en situation de stage, présentent les usagers sur les lieux de stages et participent au bilan de fin de stage.

Avec les jeunes de l'EMPro, leurs familles et/ou représentants légaux

Le projet d'orientation du jeune est réfléchi en équipe vers l'âge de 16 ans (âge légal pour la mise en place de stages).

Ce projet se construit tout au long de la prise en charge du jeune à travers des rencontres régulières entre la famille, l'équipe pluridisciplinaire de l'EMPRO et l'adolescent.

Un entretien post-synthèse est organisé suite à la réunion de projet annuelle du jeune. Les ASS y participent pour les jeunes ayant un projet d'orientation.

En fonction des situations, d'autres rencontres peuvent être envisagées avec les familles, en particulier lors de la première mise en situation de stage.

De par leurs capacités d'analyse des situations psychosociales et de leurs connaissances spécifiques du monde du travail en milieu ordinaire et en milieu protégé, les ASS tentent de faire concorder les souhaits des jeunes et de leurs familles avec la réalité du milieu professionnel. Elles recherchent, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, des solutions adaptées à chaque situation.

Une dimension nécessaire à la mise en situation de stage est l'autonomie dans les transports. Cette faculté est travaillée dès l'arrivée du jeune. Les ASS s'en assurent, en lien avec l'équipe éducative et les familles, avant chaque départ en stage.

Pour les jeunes ne pouvant pas accéder au milieu professionnel, à l'approche de leurs 20 ans, d'autres orientations peuvent être envisagées, en CAJ (Centre d'Accueil de Jour) ou quelquefois en foyer de vie.

Une fois le projet du jeune élaboré, les ASS, avec la Direction Adjointe, rencontrent la famille pour constituer un dossier d'orientation dans le secteur adulte auprès de la

MDPH. Les usagers et les familles sont alors informés du contenu et des enjeux de cette demande. Ces propositions d'orientation seront soumises à la CDAPH qui rendra une décision d'orientation. Les ASS, en lien avec l'équipe, accompagneront alors les familles dans la recherche d'une solution de prise en charge du jeune, après l'EMPro, correspondant à cette décision d'orientation (orientation en ESAT, en milieu ordinaire de travail, en CAJ, en foyers de vie...).

En dehors du projet professionnel, les ASS accompagnent les usagers et leurs familles pour le suivi des dossiers, en particulier pour les demandes d'Allocation d'Education d'un Enfant Handicapé (AEEH).

Elles reçoivent également les familles dont les jeunes partent en séjour vacances avec l'AIES ou un autre centre de vacances, afin de constituer, si besoin, un dossier de demande de complément d'AEEH.

Les ASS sont parfois amenées à recevoir et soutenir des familles en difficulté, qu'elles orientent alors vers les services sociaux extérieurs.

Avec l'équipe pluridisciplinaire

Les ASS sont à l'interface entre les différents professionnels de l'établissement (direction, administration, éducateurs, enseignants et professionnels médico-psychologique). Dans ce cadre, elles participent, au moins une fois par mois, à la réunion éducative et pédagogique et au moins une fois par mois à la réunion des professionnels de l'équipe médico-psychologique.

Elles travaillent avec l'équipe pluridisciplinaire autour du projet individualisé d'accompagnement du jeune, en y apportant leurs connaissances sur les relais et partenariat possibles avec les services extérieurs à l'EMPro.

Les échanges entre les ASS et les autres professionnels de l'équipe permettent de préparer le jeune à son projet d'orientation. Ce dernier engendre souvent de nombreuses peurs, du stress et diverses interrogations pour les jeunes et leurs familles. Investiguer au plus tôt la dimension professionnelle au sein de l'EMPro permet d'anticiper sur la phase d'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

Les ASS effectuent un travail très diversifié et spécialisé. Elles doivent faire le relais des informations et de l'avancée du projet d'orientation du jeune aux différents professionnels de l'équipe pluridisciplinaire.

Avec les partenaires extérieurs

Les ASS représentent l'institution auprès des partenaires extérieurs et ont pour mission de favoriser la poursuite du partenariat.

Par leur participation active elles entretiennent et élargissent le lien avec l'ensemble des acteurs œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des adolescents et jeunes adultes déficients.

Elles recherchent de nouveaux partenaires et interlocuteurs afin de trouver de nouveaux lieux de stages. Elles développent également le partenariat avec des centres de formations (CFA) ou des dispositifs relais après l'EMPro (Pass Jeune Emploi, CAP emploi...).

Il est important d'humaniser et développer au maximum les relations entre partenaires pour sécuriser et pour permettre aux jeunes de réduire les obstacles qui pourraient faire barrage à leur insertion. Il est primordial d'avoir à l'esprit et de bien expliquer aux jeunes les attentes du monde du travail et des ESAT, dont les exigences sont de plus en plus importantes.

Il est nécessaire d'effectuer un véritable « démarchage » auprès des entreprises. Les difficultés rencontrées par les jeunes de l'EMPro impliquent que les ASS prennent du temps avec les partenaires, surtout du milieu ordinaire, afin de les rassurer sur les problématiques des jeunes et leur présenter leurs qualités et compétences.

Lors d'une mise en situation de stage, il est primordial que le lieu de stage puisse solliciter l'EMPro en cas d'interrogation ou de problème. Les ASS ont alors un rôle de soutien et d'accompagnement auprès des partenaires extérieurs.

Evaluation du travail des ASS et perspectives de travail

La population de l'EMPro a évolué depuis quelques années. Les jeunes accueillis rencontrent davantage de troubles du comportement, qui prédominent sur la déficience intellectuelle.

De ce fait, de nombreux jeunes, ainsi que leurs familles, refusent d'être orientés en ESAT et souhaitent travailler en milieu ordinaire.

Partant de ce constat, nous avons modifié nos pratiques professionnelles et essayons de développer le partenariat avec les entreprises du milieu ordinaire et les centres de formation.

b) L'autonomie dans les transports

La majorité des jeunes accueillis à l'EMPro savent venir seul à pied ou en prenant les transports en commun pour le trajet domicile / EMPro dès leur admission dans l'établissement.

L'autonomie dans les transports pour aller en stage est souvent une première étape de socialisation. Elle est souvent mise comme préalable à la réalisation de stages socio-professionnels car le jeune se retrouve sur un trajet différent de celui auquel il est habitué

Ce travail se fait de façon individualisée dans le cadre du projet de chacun avec l'aide des familles. L'objectif n'est pas seulement de savoir utiliser les transports en

commun, mais de remplir un maximum de conditions pour que le jeune soit en sécurité :

- Se repérer
- Ne pas se mettre en danger.
- Avoir un comportement socialement adapté.
- Savoir réagir face à une situation imprévue.

c) Les stages

Ils permettent, d'une part, d'évaluer les capacités du jeune tant dans ses compétences que dans son comportement et d'autre part, de le familiariser avec un autre milieu. Le premier stage est un moment important dans la vie des jeunes. Il signifie pour eux qu'ils sont capables d'évoluer dans le milieu socioprofessionnel. De plus, pour qu'ils puissent aller en stage, ils doivent savoir prendre les transports en commun.

Les stages sont partie prenante du processus d'apprentissage et permettent d'apprécier si pour tel jeune le rapport à la réalité du travail est possible. Selon leurs différentes capacités et en fonction de leur projet individualisé d'Accompagnement, différents types de stage leur sont proposés en milieu ordinaire ou en ESAT.

Le stage de socialisation

C'est souvent le premier stage proposé au jeune. Il a pour but d'évaluer la capacité du stagiaire à s'adapter dans un autre environnement que celui de l'EMPro.

Au cours de ce stage, ce ne sont pas les compétences professionnelles qui seront évaluées. Ce stage ne présume donc en rien d'une future orientation.

Les critères d'évaluation porte sur le respect du cadre dans ce nouvel environnement: respect des horaires, attitude et comportement du stagiaire, inter relation au sein de ce nouveau groupe.

Les stages en milieu ordinaire

Quand le désir et les capacités du jeune permettent d'envisager un travail en milieu ordinaire, il lui est proposé des stages de découverte en entreprise d'une durée d'une semaine à quinze jours. Dans le cas où ces stages se révèlent positifs, le relais est passé auprès de plusieurs partenaires extérieurs qui permettent d'affiner l'évaluation grâce à : des bilans de compétences, des stages plus ciblés en entreprise, un projet de formation.

Nous travaillons dans ce domaine avec différents organismes partenaires. Ils permettent trois types d'accompagnement :

- Le bilan professionnel
- L'intégration en milieu ordinaire.
- La formation professionnelle par alternance de type CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) ou CFA (Centre de Formation pour Adultes).

Des bilans réguliers sont effectués avec ces organismes qui prennent le relais dans le projet d'insertion socioprofessionnelle du jeune après sa sortie de l'établissement.

Les stages en ESAT

Leur objectif est de confronter le jeune à la réalité du travail, d'évaluer ses capacités aussi bien que sa maturité. Il est souhaitable que le jeune puisse effectuer divers stages pour évaluer l'activité professionnelle qui lui conviendra le mieux.

Les stages se concluent par un bilan à l'ESAT, en présence du moniteur d'atelier, du jeune et de l'assistante sociale de l'EMPro. Il est formalisé par un écrit émanant de l'ESAT, qui est adressé à l'équipe de l'EMPro. Celui-ci est discuté avec le jeune, l'éducateur référent et l'assistante sociale. Il permet d'ajuster le projet du jeune vers la recherche d'un ESAT, si cette solution apparaît comme correspondant le mieux à ses aptitudes. En cas d'inaptitude au travail en ESAT, une orientation vers une structure occupationnelle (de type Centre d'Accueil de Jour) sera proposée, afin de permettre au jeune de bénéficier d'une structure adaptée.

d) L'insertion sociale

La grande majorité des jeunes est orientée en structures de travail, l'insertion socioprofessionnelle est donc un axe important de notre projet. Dans le respect du Projet Individualisé d'Accompagnement, nous cherchons des réponses adaptées à chaque jeune et développons le partenariat nécessaire et adéquat.

Certains jeunes ne sont pas encore prêts à travailler à 20 ans, mais nous pensons qu'ils en auraient peut-être la capacité. Nous recherchons donc des structures intermédiaires qui permettent d'accompagner le jeune dans son projet social et professionnel.

D'autres jeunes sont orientés en foyer de vie ou Centre d'Accueil de Jour (CAJ).

Nous préparons l'insertion socio-professionnelle des jeunes en fonction de leur Projet Individualisé d'Accompagnement. Il n'y a pas de "hiérarchie" du type de sortie, peu importe qu'elle soit en milieu ordinaire, en ESAT, en foyer de vie... Ce que nous recherchons c'est l'adéquation entre les capacités et les désirs du jeune, en accord avec la famille en vue d'une bonne orientation.

5- LE PROJET INDIVIDUALISE D'ACCOMPAGNEMENT² :

La mise en œuvre du Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA) répond aux exigences de loi 2002-2 mais les équipes pluridisciplinaires utilisent cette contrainte pour améliorer leur pratique et renforcer leurs valeurs.

Le PIA est aujourd'hui un droit pour tout enfant ou adolescent accueilli dans un établissement médico-social: des objectifs formalisés, des contenus et des modalités, une évaluation des effets des actions menées.

L'EMPRO s'inscrit dans ce mouvement qui place l'adolescent au centre de tous nos efforts pour l'aider à grandir, à atténuer ses difficultés et à trouver progressivement sa place au sein de la société.

L'évolution de la pratique du PIA accentue la prise en compte des besoins, difficultés du jeune pour l'aider au mieux.

² Voir annexe n°2

La méthode et les outils favorisent la mise en œuvre d'un projet pour chaque jeune, pour répondre à des besoins spécifiques.

Rappelons que les outils ne sont que des moyens au service du sens, d'une éthique et non une finalité.

La stratégie proposée permet une complémentarité plus importante des fonctions, une connaissance des pratiques et savoirs faire, une utilisation optimale des ressources.

Cela permet de s'efforcer à chaque étape de l'élaboration du projet de ne pas négliger les attentes de chacun. Le jeune et ses parents sont moins bénéficiaires d'un projet pensé pour eux si intéressant soit-il, ils passent alors à une logique d'acteur/sujet.

Cette hypothèse participe au questionnement sur son implication ses désirs, ses projets pour l'autre. C'est donc un travail de distanciation entre sa réalité et celle de l'autre, une capacité à mesurer parfois un sentiment de maîtrise ou d'échec.

Dans cette perspective la famille est plus prise en compte dans sa réalité culturelle, sociale, matérielle et dans les liens générationnels tissés.

Le PIA garantit le respect de l'autorité parentale, les deux parents sont sollicités, avec une visée promotionnelle du sujet (enfant et parents).

Le référentiel d'observation³, les différentes étapes d'évaluation permettent de consolider les aptitudes repérées, également envisager des moyens, actions pour développer les fragilités identifiées.

Le projet s'adresse à la singularité de chacun, en fonction de sa réalité du moment.

Ces sont les hypothèses (réflexions, interprétations) qui détermineront pour un jeune la stratégie (moyens et objectifs à atteindre)

Le PIA avec ses méthodes et outils renforce la professionnalité des salariés, en particulier pour les éducateurs ainsi qu'une meilleure lisibilité de sa fonction.

Le PIA tel qu'il est proposé renforce la responsabilité professionnelle partagées, et remobilise le travail d'équipe, chacun s'interrogeant sur ce qu'il fait et comment.

La méthode permet de passer de l'informel, l'auto légitimité à plus de lisibilité. Elle évite des positions arbitraires pour privilégier une déontologie commune.

C'est un processus d'action-réflexion constant que nous devons avoir pour, chaque jour, vérifier comment nos actes confirment nos intentions pour garantir à chaque

³ Annexe n°3

adolescent et à sa famille la qualité de son accueil, de l'accompagnement éducatif et des soins qui lui sont apportés.

A l'EMPro ce processus d'action réflexion se décompose comme suit :

- Une phase diagnostic nous permet de dégager des axes de travail et les moyens à mettre en œuvre pour y arriver.
- Un accompagnement permanent nous permet de maintenir ce processus de réflexion.
- Des réunions de synthèse nous permettent de mesurer l'écart entre ce que nous avons pensé et ce qui s'est réalisé.

Ce processus d'accompagnement réévalué au cours des différents moments du parcours du jeune nous conduit à revenir en permanence à la phase de diagnostic initial.

Dans le cadre de la mise en place du Projet Individualisé d'Accompagnement, l'équipe de professionnels doivent :

- Repérer les besoins, demandes du jeune, les attentes des parents et adapter ses hypothèses de travail

Les attentes des parents sont prises en compte et formalisées dès l'entretien de préadmission.

Les parents et jeunes sont informés, sensibilisés à la démarche et la méthode du PIA dès le premier entretien

L'établissement offre des espaces de paroles, temps privilégiés pour aider le jeune à exprimer ses demandes dans le cadre de la préadmission et pendant la mise en œuvre du PIA

Différents bilans sont effectués, en orthophonie, psychomotricité, éducatif, et scolaire pendant le stage d'admission d'une semaine. A l'issue du stage une synthèse est réalisée avec quelques pistes de travail.

- Prendre en compte la réalité des parents, les soutenir afin d'appréhender différemment les difficultés de leur enfant

La réalité du fonctionnement familial, sociale, culturelle est abordée et prise en compte pour le PIA par des rencontres formalisées et régulière avec différents professionnels

Les hypothèses élaborées dans le cadre du PIA par rapport à la réalité familiale se traduisent par des objectifs et moyens singuliers.

- Avoir des informations précises sur l'histoire du jeune, une appréciation du handicap, les conditions de préparation de l'admission, l'environnement

Il est important d'avoir un dossier garantissant la confidentialité et les obligations de secret mais avec des informations suffisantes pour avoir une représentation des conditions d'admission, et des difficultés un jeune.

Les informations relatives au PIA détenues par certains professionnels sont transmises dans le cadre d'instance réglementée en particulier avec la coordination du référent de projet

Un travail de partenariat s'effectue régulièrement tout au long de la mise en œuvre du PIA avec différents professionnels.

- Impliquer et favoriser la participation des parents et enfants dans la préparation la mise en œuvre et l'évaluation du PIA

Les parents ou représentants légaux avec le jeune sont sollicités pour recevoir les demandes et attentes et après la synthèse pour être informé des propositions du PIA, toute interrogation ou désaccord éventuels feront l'objet d'une négociation, pour que famille, usagers et institution, aillent dans le même sens.

Les entretiens, rencontres avec parents et enfants sont définis dans le cadre des hypothèses du PIA sous la responsabilité du référent de projet et de la directrice adjointe.

Les parents et jeunes participent à l'évaluation régulière du PIA.

- Définir les attributions et responsabilités du référent de projet pour coordonner le PIA, en tenant compte de l'organisation

La logique de référent de projet orientée sur la coordination et la mise en œuvre du projet nécessite une connaissance et l'utilisation d'une méthode définie institutionnellement.

La responsabilité et les attributions du référent de projet sont définies dans le cadre d'une délégation, régulièrement évaluée par un cadre de direction.

L'établissement met en œuvre un soutien approprié pour chaque professionnel afin de l'aider à assurer sa délégation.

V L'ORGANISATION FONCTIONNELLE

1. L'EQUIPE DE DIRECTION

a) La direction de Pôle enfance-adolescence de l'A.IES

"Le Directeur a la responsabilité générale du fonctionnement de l'établissement ou du service. Il doit être apte physiquement, moralement et professionnellement à assurer la garde et l'éducation d'enfants et d'adolescents ainsi que le bon fonctionnement d'un établissement." (cf. : Article 10 Annexe XXIV).

Si les annexes XXIV ont longtemps gérées à elles seules la fonction de direction au sein des ESMS, elles ont été relayées depuis par le texte suivant :

« Décret n°2007-221 du 19 février 2007 - art. 1 JORF 21 février 2007

Dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux de droit privé, mentionnés au I de l'article L.312-1, lorsque la personne physique ou morale gestionnaire confie à un professionnel la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux, elle précise par écrit, dans un document unique, les compétences et les missions confiées par délégation à ce professionnel (...). »

La Direction du Pôle médico-social enfance et adolescence, est occupée par un salarié de l'A IES qui représente de l'Association employeur au sein des 3 établissements médico-sociaux :

- SESSAD de « Pissaloup »
- ITEP « La Boissière »
- EMPRO « La Plaine du Moulin »

Elle est chargée, en accord avec la Direction Générale, de mettre en application le projet associatif dans le contexte législatif réglementaire et conventionnel applicable au secteur médico-social dans un esprit de fédération des moyens administratifs, financiers et humains.

La Direction du Pôle met en application l'ensemble des aspects réglementaires précisés dans la Loi du 02/01/2002 et la Loi « Handicap » du 11/02/2005 ainsi l'ensemble des notes administratives émises par la Direction Générale de l'Association

Les pouvoirs de la Direction du Pôle lui sont délégués par la Direction Générale, lequel reçoit les siens du Conseil d'Administration de l'I.E.S., qui a la responsabilité juridique et gestionnaire des Établissements. Ces délégations de pouvoirs sont précisées dans le règlement intérieur de l'Association adopté par l'Assemblée Générale du 25/06/2004 et s'analyse comme suit :

- Des fonctions d'animation et de direction technique

La Direction du Pôle est responsable de la conception et de la mise en œuvre permanente du projet pédagogique, éducatif, médical, professionnel et technique établi en conformité avec les orientations de l'Association et soumis pour accord au Conseil d'Administration de l'Association : Projets d'établissement (ITEP, SESSAD, EMPRO) pour lesquels ceux-ci ont été créés et autorisés à fonctionner. Dans le cadre de l'agrément du SESSAD de PISSALOUF et selon la procédure prévue par les textes réglementaires, la Direction prononce l'admission, la prolongation de prise en charge et la sortie des usagers.

- Fonctions d'administration

1 - Administration générale

En accord avec la mission qui lui a été confiée par le Conseil d'Administration et dans le respect des prérogatives de la Direction Générale, la Direction du Pôle assure la bonne marche des 3 Établissements (ITEP, SESSAD, EMPRO). Elle doit veiller à ce que toutes les formalités exigées par la réglementation en vigueur soient accomplies régulièrement ; elle coordonne l'activité des divers services et œuvre pour une mutualisation des moyens de ces trois ESMS.

2 - Administration du personnel

La Direction du Pôle veille à l'application rigoureuse de la législation sociale et du Code du Travail en liaison avec l'Association. Par délégation faite par la Direction Générale, elle est la responsable de l'ensemble du personnel des trois établissements du pôle enfance-adolescence.

- Fonctions de gestion

La Direction du Pôle est responsable devant le Président du Conseil d'Administration et la Direction Générale de l'Association du fonctionnement financier de chaque établissement.

Elle élabore le budget de fonctionnement des trois ESMS. Elle propose le programme des investissements qu'elle juge nécessaires en conformité avec les orientations données par l'Association. Après l'adoption de ces propositions par le Conseil d'Administration, elle participe à la négociation du budget avec les autorités

de contrôle, conjointement avec le Directeur Général de l'Association et éventuellement un représentant du Conseil d'Administration.

Par délégation du conseil d'Administration, elle est responsable de l'exécution du budget d'exploitation de chaque ESMS (ITEP, SESSAD, EMPRO) et doit rendre compte de sa gestion financière.

- Conseil de la vie sociale

En accord avec la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement un Conseil de la vie sociale. Ses attributions et son organisation sont précisées dans le Règlement de fonctionnement de chaque établissement, approuvé par le Conseil d'Administration.

Cependant cette instance, en tant que telle, n'est pas obligatoire au sein des SESSAD. En revanche il est prévu au sein du SESSAD de Pissaloup de mettre en place des temps de rencontre avec les familles afin de pouvoir échanger sur les fonctionnements du service.

La Direction du Pôle sera garante du bon fonctionnement de cette instance de consultation.

b) La Direction Adjointe

Dans le cadre de la procédure d'admission, la direction adjointe participe à l'examen des dossiers de demandes d'admission et à la première rencontre avec les familles. Elle met en place et organise le stage d'observation et valide, à partir des écrits des différents professionnels, le compte rendu du stage qui sera envoyé à la CDAPH. Elle prononce l'admission de l'enfant au sein de l'établissement après le rendez-vous post-admission avec la famille, admission qui sera définitivement validée par la directrice auprès de la MDPH.

La direction adjointe veille au respect de l'ensemble des droits des usagers et de leur dignité ainsi qu'au bon fonctionnement de l'ensemble des acteurs professionnels de l'établissement dans le cadre d'une prise en charge pluridisciplinaire, globale et de qualité et dans le respect du règlement de fonctionnement.

Elle s'assure de la mise en œuvre du Projet Individualisé d'Accompagnement élaboré en équipe pluridisciplinaire, de son évaluation, de sa réactualisation auquel seront associés le jeune et sa famille, garantissant ainsi la place de chacun.

En collaboration avec les Assistantes Sociales il participe à la mise en œuvre des projets d'orientation des jeunes, élaborés en équipe pluridisciplinaire en fonction du Projet Individualisé d'Accompagnement de chacun.

Elle est l'interlocutrice privilégiée des familles et se rend disponible dès que nécessaire afin de pouvoir les rencontrer. Elle s'assure de leur information et de leur compréhension des différentes prises en charge de leur enfant au sein de l'EMPro.

Outre cette mission d'accompagnement des usagers et de leurs familles, la direction adjointe joue un rôle important dans l'organisation, la coordination, l'animation et la gestion des ressources humaines et financière.

Par délégation de la Direction, la directrice adjointe représente l'EMPro « La Plaine du Moulin » au regard des partenaires extérieurs, des administrations des associations ou établissements œuvrant dans le champ de l'action sociale et médico-sociale

En l'absence de la Directrice de Pôle et par délégation, prend toute décision concernant la sécurité des biens et des personnes et assure le bon fonctionnement général de l'établissement.

2 PROCEDURE D'ADMISSION⁴

A ce jour, les adolescents, âgés de 14 ans au moins, sont en possession au moment de l'admission, d'une décision d'orientation en EMPro délivrée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Au cas par cas, une dérogation peut être demandée pour des adolescents âgés de 13 ans au moins, en accord avec la CDAPH, qui peuvent alors être admis.

Les jeunes accueillis ont une déficience intellectuelle légère ou moyenne avec ou sans troubles associés. Toutefois, ces derniers ne doivent en aucun cas empêcher une adaptabilité à la vie collective, sociale, un apprentissage de l'autonomie et des techniques professionnelles.

A leur arrivée dans l'établissement, certains jeunes bénéficient de mesures de protection et/ou d'un accompagnement par des référents sociaux (Aide Sociale à l'Enfance, Assistance éducative, Assistante sociale...).

Lors de la période d'observation d'une semaine, les jeunes rencontrent l'ensemble des professionnels de l'établissement qui rédigent un écrit à partir du référentiel d'observation

⁴ Voir Logigramme en annexe n°4

L'agrément initial de L'EMPro indique un âge limite de 20 ans.

Toutefois, conformément à l'article 22 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 dit « amendement Creton » qui a modifié l'article 6 de la Loi d'orientation 75-534 du 30 juin 1975, la prise en charge peut être poursuivie exceptionnellement au-delà des 20 ans :

- Si la mise en place du projet d'insertion en cours le nécessite.
- Si la participation du jeune et de sa famille l'autorise.

A l'inverse, il est parfois possible d'avancer l'âge de la sortie, en fonction de la maturité du jeune et de son projet, en accord avec la CDAPH et selon la décision d'orientation de cette dernière.

La procédure d'admission en elle-même se décompose comme suit :

- Réception des dossiers de candidature transmis par la CDAPH
- Examen par la Direction Adjointe et le médecin psychiatre
- Si la candidature est retenue le jeune et sa famille sont reçus par :
 - Le médecin psychiatre afin d'échanger sur le dossier médical.
 - Le Direction adjointe pour un échange concernant la présentation de l'établissement, de son fonctionnement et de son projet.
- Un stage d'observation est alors proposé au jeune en accord avec sa famille.
- Après ce stage, un bilan est réalisé par l'équipe pluridisciplinaire
- Un avis motivé est prononcé sur l'admissibilité du candidat.

Si l'avis est favorable et conformément à l'article 27 de l'annexe XXIV:

"L'admission des enfants ou adolescents dans l'établissement, conséquent à la décision d'orientation de la commission d'éducation spéciale, est prononcée par le Directeur."

S'il est défavorable, cet avis motivé est transmis à la CDAPH et à la famille afin qu'elles puissent s'orienter vers d'autres structures

3 PROCEDURE DE SORTIE ⁵

Cette décision est prise lors de la réunion institutionnelle concernant la synthèse de projet du jeune. Elle tient compte de son âge, de ses aptitudes, de sa maturité, de sa capacité d'apprentissage et d'autonomie, de sa motivation et de sa situation familiale.

L'éducateur référent de projet aide l'adolescent à donner son avis et à formuler des choix afin qu'il soit acteur dans son processus de sortie.

Une rencontre est organisée avec la famille du jeune en entretien post synthèse.

La sortie de l'EMPro est l'aboutissement du projet individualisé d'Accompagnement de l'utilisateur. Elle est préparée avec lui et sa famille. C'est une étape importante et un changement qui suscite des inquiétudes. Afin qu'elle s'effectue de façon sereine et rassurante, l'ensemble de l'équipe se mobilise auprès du jeune et de sa famille dans le cadre de plusieurs rencontres si nécessaire.

A partir de 18 ans, un dossier d'orientation professionnelle est constitué et transmis pour décision à la CDAPH. Celui-ci est composé d'un dossier médical complété par un rapport éducatif et social. Pour l'élaboration de ce dossier, nous proposons un entretien au jeune et à sa famille, où participent l'éducateur et/ou l'assistante sociale référent ainsi que le Direction Adjointe.

La date d'admission dans la nouvelle structure ou le retour en famille ayant été confirmée au jeune par écrit, une dernière réunion est organisée où sont présents l'utilisateur, ses parents, l'assistante sociale, l'éducateur référent de projet et la direction adjointe de l'établissement. Le but de cette réunion est de marquer la sortie définitive du jeune.

Si la famille n'adhère pas au projet de sortie, construit par l'établissement, la sortie peut être prononcée si le jeune a atteint l'âge limite de l'agrément en accord avec la MDPH.

"La sortie des adolescents et des jeunes majeurs est prononcée par le directeur après intervention de la décision de la commission d'éducation spéciale."(Article 27 de l'annexe XXIV).

⁵ Voir Logigramme en annexe n°5

4 EVALUATION DES PROCEDURES D'ADMISSION ET DE SORTIE

L'ensemble du projet d'établissement et le fonctionnement en général s'inscrit dans le cadre d'une démarche qualité permanente.

Chaque référentiel et chaque procédure fait l'objet d'une évaluation régulière par l'intermédiaire du Référentiel d'Evaluation Associatif IES.

Cette évaluation est transcrite dans le Manuel Qualité de l'établissement grâce au document de la page suivante :

Validée par :	EMPRO IES	Révision n° 1
Le :	PROCESSUS ACCOMPAGNEMENT	Personnes ressources :
Evaluation prévue le :	Procédure d'Admission Procédure de Sortie	

Objet :

- Elaborer une procédure d'admission ou de sortie connue, respectée, validée par l'ensemble des professionnels.

Diffusion :

- Manuel qualité

Objectifs :

- Répondre aux exigences de la loi de 2002-2.
- Identifier si la structure répond aux besoins du jeune et de sa famille.
- Vérifier si l'établissement est adapté à la problématique du jeune.

Contenu :

- Elaborer un document synthétisant les différentes étapes de la procédure d'admission ou de sortie de l'établissement.
- Identifier la demande de la famille et du jeune.
- Analyser les besoins éducatifs, sociaux et médico-psychologiques du jeune.
- Faire la synthèse de toutes les informations recueillies pendant les différentes étapes de la procédure d'admission ou de sortie du jeune.

Le document ou procédure a été élaborée par : (*nom des professionnels concernés*)

Temps consacré : (*nb de séances et heures*)

Rédigée par :

Rôles et attributions des personnes ressources :

- Elle prévoit des échéances régulières afin de mesurer les écarts entre la procédure et sa mise en œuvre
- Elle prépare les temps d'évaluation à l'aide des tableaux de bords et transmet les résultats à la direction
- Elle sollicite en cas d'insatisfaction ou problème les professionnels et réciproquement
- Elle participe de façon systématique au groupe de travail ou est sollicitée pour son expertise et savoir-faire dans le domaine.
- Le comité pilotage peut nommer la personne ressource.
- Elle veille à changer la partie de la procédure qui est l'objet d'évaluation et de changement.

Modalités d'évaluation :

- Prévoir une réunion d'évaluation du processus d'admission ou de sortie.
- Le comité de pilotage propose et réajuste la procédure d'admission ou de sortie si besoin est.

5 LES REUNIONS

Il existe trois réunions hebdomadaires:

a) La réunion dite « éducative »

Elle regroupe l'équipe éducative, pédagogique. L'infirmière et l'assistante sociale y participent à raison d'une fois par mois. Cette réunion traite d'une part de l'organisation et d'autre part de la prise en charge éducative des jeunes au quotidien. Elle est animée par la Direction Adjointe.

Une fois par mois, ce temps de réunion est consacré à l'analyse des Pratiques Professionnelles.

b) La réunion médico-psychologique

Elle est un temps d'échange sur les diverses prises en charge et sur le travail avec les familles. C'est un temps d'élaboration où se dégagent des propositions d'action. Elle est animée par le médecin psychiatre.

c) La réunion de synthèse

Composée du plateau technique, animée par la direction adjointe, elle se déroule en plusieurs temps:

La synthèse et l'élaboration du projet individualisé d'un ou de deux jeunes. Le référent de chaque jeune recueille les diverses informations auprès des professionnels et rédige un compte rendu détaillé. Ce compte rendu est soumis à l'ensemble et sert de support à un débat, afin d'ajuster les actions au plus près du projet du jeune.

Au cours du premier semestre de prise en charge, un bilan est effectué pour tous les "nouveaux"

A la suite des synthèses, le temps restant est consacré aux informations diverses, aux comptes rendus des rencontres avec les familles et des points spécifiques sur certains jeunes qui rencontrent des problématiques particulières, points très souvent abordés en amont en réunion médico-psychologique ou éducative.

D'autres réunions ont lieu ponctuellement:

- Les réunions de coordination avec les équipes de scolarisation et de soins partenaires

- Les réunions de rentrée et de bilan
- Les réunions à thème
- Les réunions de formation avec intervenant extérieur

6 LE REFERENT DE PROJET

Le référent de projet est un professionnel de l'équipe éducative (Educateur Spécialisé, Educateur Technique spécialisé, Moniteur Educateur ou Professeur d'EPS). Il est désigné dès l'admission du jeune comme accompagnateur privilégié de son Projet Individualisé d'Accompagnement

L'éducateur référent recueille les attentes, demandes et les souhaits du jeune et de sa famille. Il transmet par différents moyens (réunions, fiches de suivi...) les informations à ses collègues. Il participe aux entretiens et à la démarche d'information des familles. Il rédige et présente la synthèse du Projet Individualisé d'Accompagnement du jeune à l'équipe pluridisciplinaire. Le référent de Projet coordonne une équipe de référence qui évolue en fonction de l'avancée du projet individualisé et des besoins du jeune.

L'équipe de référence, est composée de l'éducateur référent, de l'assistante du service social de référence et de la psychologue référente. A cette équipe peuvent se joindre d'autres professionnels (infirmière, psychomotricienne, orthophoniste, médecin psychiatre...). Chaque professionnel devient référent dans son domaine, s'il permet d'étayer ou de compléter la prise en charge.

L'éducateur référent fait un point régulier et formel avec le jeune dont il est référent de projet. Sous la responsabilité d'un cadre de direction et en équipe, il mesure avec le jeune, les parents et ses collègues les écarts entre ce qui est déclaré et réalisé, l'atteinte ou non des objectifs opérationnels. Il propose alors des réajustements.

Il rédige l'ensemble des écrits (la synthèse, le projet individualisé d'accompagnement, les bilans éducatifs...) afin de restituer fidèlement ce qui est élaboré en équipe pluridisciplinaire et/ou observé pendant la présence du jeune au sein de l'établissement, prenant en compte les attentes du jeune et des familles. Ce projet est soumis et discuté avec les représentants légaux ou les référents ASE lors d'un rendez-vous post-synthèse. Sont présents la Direction adjointe, le référent de projet, référent de scolarité et divers professionnels en fonction des questions débattues.

Le projet individualisé et le jeune sont donc soutenus par une équipe de référence

7 LES AUTRES SERVICES

a) Les services administratifs

Dans le cadre de leur fonction les personnels administratifs ont souvent un contact particulier et privilégié avec certains adolescents de l'établissement qui trouve plus facile de discuter avec des personnes qui n'ont pas obligatoirement le regard du quotidien sur eux.

Se rendre seul, dans le bureau de la secrétaire ou de la comptable, pour des questions administratives ou financières les concernant relève d'une étape vers l'autonomie et l'âge adulte et reste très important et valorisant pour la plupart d'entre eux.

- Le Secrétariat

Le Secrétariat est composé d'une secrétaire de direction et d'une secrétaire administrative.

Il représente l'interface la plus importante de la communication interne et externe dans l'établissement.

Il a un rôle de réception et de distribution de l'information :

- Rôle de réception

En interne :

- Il collecte tous les courriers sortants, les références et se charge de la distribution.
- Il collecte les éléments des dossiers des usagers, il a la charge du classement et de l'archivage.

De l'externe

- Il peut recevoir les appels téléphoniques et les mails
- Il réceptionne les courriers entrants et se charge de l'enregistrement.

- Rôle de distribution

De l'externe

- Il transmet les appels au bon interlocuteur, pour ce faire il doit avoir une bonne connaissance des dispositifs institutionnels, des situations des familles et des projets des jeunes.

En interne

- Il diffuse à l'ensemble des salariés ou au besoin à un groupe de salarié des informations nécessaires à la mission générale de l'institution.

Le secrétariat exerce une fonction d'accueil et de lien avec les familles :

- Il a en charge les informations générales aux familles ou les éventuels rappels. Il diffuse les calendriers d'ouverture, invite aux réunions et manifestations institutionnelles.
- Il a particulièrement en charge les envois en nombre (invitations, notes d'information, courriers de rentrée, ...).
- Il organise et planifie les rendez-vous avec les familles en tenant compte des emplois du temps :
 - Des partenaires extérieurs (personnel de l'Aide Sociale à l'Enfance, salariés des autres établissements partenaires, des médecins et personnels paramédicaux des services extérieurs etc.)
 - Des contraintes et particularités des familles (situation de séparation, disponibilité professionnelle des parents, des difficultés de garde des autres enfants pour les familles nombreuses, difficulté à mobiliser certains parents etc.)

Dans une fonction purement administrative, il a en charge le dossier des usagers au niveau du :

- Classement des données nominatives dans les dossiers.
- De la saisie des notes relatives aux situations après avoir recueilli les éléments auprès des référents de projet.
- De la saisie de documents administratifs relatifs aux prises en charge (dossier d'admission, de prolongation ou de sortie, etc.)
- La comptabilité

La comptable en lien avec l'équipe de direction veille au bon fonctionnement des aspects financiers, à ce titre :

- Elle veille à l'adéquation des besoins et des moyens
- Elle assure le suivi de la caisse en espèces, gérée par la Direction adjointe.

- Elle participe à la sensibilisation de l'ensemble du personnel sur les aspects financiers (besoins, coûts...) du fonctionnement de l'établissement.

Dans sa fonction comptable elle assume un certain nombre de tâches récurrentes :

- Saisie des pièces comptables, contrôle, imputation et justification des comptes.
- Suivi et contrôle des immobilisations.
- Déclaration des charges fiscales.
- Facturation des prix de journées :
 - Saisie des dossiers des usagers.
 - Télétransmissions des éléments.
 - Contrôle et suivi des règlements.
 - En lien avec l'assistante sociale et la secrétaire, suivi des notifications de prises en charge et de leurs renouvellements.
 - Facturation au conseil général des prix de journées des jeunes adultes relevant de l'art. 22 de la loi 89-18 du 13 janvier 1989, dit « amendement Creton »
- Contrôle continu du budget et des dépenses effectuées
- Elaboration du compte administratif, en collaboration avec le cabinet d'expertise comptable et la Direction du Pôle.
- Suivi des paiements et des règlements fournisseurs

Certaines tâches restent ponctuelles :

- La comptable interviendra ponctuellement et à la demande des organismes financeurs et du commissaire aux comptes lors du contrôle du compte administratif.
- Elle peut être amenée à répondre ponctuellement aux demandes des fournisseurs et en lien avec l'équipe de direction, et traitera la partie comptable des litiges fournisseurs.

Par ailleurs, en lien et sous contrôle de la Direction du Pôle Enfance Adolescence de l'établissement, elle élabore du point de vue comptable, le budget prévisionnel de l'établissement ainsi que le plan pluriannuel d'investissements et de financement.

Dans l'aspect financier de la gestion des ressources humaines, elle intervient dans :

- L'établissement des salaires.
- La déclaration des charges sociales
- Dans le cadre de la formation des salariés dans :
 - Le suivi financier du Plan Annuel d'Utilisation des Fonds
 - La réception des documents de formation
 - La collecte des attestations de présence
 - Le suivi des règlements aux organismes formateurs
 - L'envoi des demandes de remboursement
 - Le suivi des remboursements par les organismes collecteurs.
- L'établissement des documents relatifs à l'embauche des emplois aidés
- Le suivi et contrôle des aides relatives à l'embauche.

b) Les services généraux

Les services généraux participent à part entière au bon fonctionnement de l'établissement. Par leur fonction, ces professionnels qui ne prennent pas en charge directement les jeunes sont tout de même quotidiennement en contact avec eux et participent de fait par leur travail à la qualité du service rendu à l'usager en améliorant leur confort, leur cadre de vie dans l'hygiène et la sécurité.

- L'agent technique chauffeur/ ouvrier d'entretien

Le poste est divisé sur deux fonctions différentes :

La fonction de chauffeur

- Accompagnement d'une partie des jeunes le matin et le soir dans une tournée préétablie.
- Il prépare les tournées variables en fonction des admissions et des stages. Celles-ci sont validées par la Direction Adjointe
- L'EMPro tend à favoriser l'autonomie dans les transports, aussi le nombre de jeunes peut être amené à varier.

- Le chauffeur peut accompagner individuellement ou collectivement des jeunes sous la responsabilité d'éducateurs pour des activités sportives, culturelles, de loisirs etc.
- Le chauffeur est responsable de l'entretien des véhicules tant au niveau du nettoyage qu'au niveau du suivi des révisions.

La fonction de ménage :

- Nettoyage des ateliers techniques et éducatifs
 - Nettoyage des sanitaires des usagers
 - Nettoyage des parties communes (sols, vitres, portes...)
- Agent Technique gardien
 - L'agent technique effectue les travaux de maintenance du bâtiment, exception faite des travaux nécessitant l'intervention d'une entreprise certifiée ou labellisée.
 - L'agent technique en lien avec la direction de l'établissement évalue les besoins en travaux de réparation et programme les rendez-vous avec les entreprises amenées à intervenir.
 - Il avise la direction de l'établissement, sans délai, en cas de travaux nécessitant une intervention rapide.
 - Il reçoit toutes les demandes d'aménagement et décide avec la direction de l'établissement des suites à donner (sauf travaux liés à la maintenance du bâtiment)
 - Il assure les gros travaux de nettoyage dans l'établissement.
 - Il est responsable de la maintenance informatique du Pôle Enfance Adolescence et à ce titre peut être appelé pour de petites pannes. Il assiste l'entreprise de maintenance dans ses déplacements pour infogérance et mise à jour de logiciels.
 - L'agent technique intérieur

Sous la responsabilité de la Direction Adjointe, elle assiste l'agent technique cuisine lors du service des repas notamment en ce qui concerne la plonge.

Elle a aussi en charge le nettoyage d'une partie de l'établissement, les salles de classe, quelques ateliers et les bureaux de l'aile administrative.

- L'agent technique cuisine

Les repas sont livrés à l'EMPro dans le cadre d'une liaison froide grâce à un partenariat avec l'ESAT « la Mare Savin », établissement de l'Association IES.

La tâche de l'agent technique cuisine consiste à :

- Réceptionner et vérifier les marchandises qui sont livrées
- Stocker les repas dans les armoires froides avant la remise en température
- Préparer par la remise en température, les entrées, plats chauds et desserts composant le repas.
- Desservir et nettoyer l'espace cuisine ainsi que la salle à manger des jeunes et du personnel.

8 LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE⁶

Afin d'associer les usagers et leur famille au fonctionnement de l'établissement ou de service ou du lieu de vie, un Conseil de la Vie Sociale est instauré par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 (article 10-Code de l'Action Sociale et de la Famille - CASF- article L.311-6 nouveau)

Il a vocation à se substituer au conseil d'établissement rendu obligatoire dans tous les établissements sociaux et médico-sociaux visés par la loi de 1975. Régi par un décret du 31 décembre 1991, le Conseil de la Vie Sociale a pour mission de donner son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'Etablissement

Le Conseil de la Vie Sociale de l'EMPro est composé de deux représentants des jeunes, deux des familles, deux représentants des salariés et de deux de l'association, en présence de la Direction Adjointe ayant voix consultative.

Le Conseil de la Vie Sociale se réunit trois fois par an sur convocation du Président qui fixe l'ordre du jour des séances. En cas d'empêchement de celui-ci, le Conseil de la Vie Sociale peut-être convoqué par le Vice-Président. En outre, le Conseil de la Vie Sociale est réuni de plein droit à la demande, selon le cas, des deux tiers des Membres qui le composent ou de l'Association gestionnaire de l'Etablissement

Cette instance, en dehors de la conformité au cadre légal, est un réel outil d'information, d'implication, de participation des jeunes et de leur famille que nous nous employons à faire exister.

⁶ Voir règlement en annexe n°6

VI LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES

La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale affirme la volonté d'associer les familles dans la prise en charge et l'accompagnement individualisé du jeune.

1 TRAVAIL INDIVIDUEL AVEC LES FAMILLES

Dans les 3 mois qui suivent l'admission, un rendez-vous est proposé à la famille afin de faire un premier point. Cette rencontre a un double objectif : recueillir des informations sur le jeune et informer la famille des prises en charge dont leur enfant peut bénéficier. Ce rendez-vous permet aussi la présentation du référent de projet à la famille et la construction d'un projet individualisé d'accompagnement initial.

Un rendez-vous post synthèse est effectué tous les ans avec le jeune et sa famille, afin de suivre et d'évaluer son projet individualisé.

Tout au long de l'année, l'équipe reste à l'écoute des demandes de la famille, en lui apportant son soutien dans l'accompagnement du jeune. La collaboration avec les familles est importante dans la réalisation du projet individualisé de chaque jeune.

2 TRAVAIL COLLECTIF AVEC LES FAMILLES

Chaque année, les familles sont conviées à une réunion d'information générale concernant le fonctionnement de l'EMPro. Lors de cette réunion, l'ensemble du personnel se présente et expose son travail. Ensuite, un temps est réservé à des échanges individuels, permettant aux familles de rencontrer les professionnels.

Les familles sont associées à la vie de l'établissement et peuvent s'exprimer par la voix de leurs représentants au Conseil de la vie sociale.

Le marché de Noël, auquel sont invitées les familles, permet de valoriser le travail réalisé par les jeunes dans les ateliers. C'est également un moment privilégié d'échanges dans un cadre convivial.

Ces manifestations favorisent également des moments de rencontres entre parents.

Des réunions à thème peuvent être organisées et animées par certains professionnels de l'équipe, avec la participation d'intervenants extérieurs sur des thématiques comme l'orientation après l'EMPro, le travail en ESAT, la sexualité, ...

VII LES RELATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR

Le partenariat avec les différents acteurs sociaux représente un enjeu majeur pour l'établissement. En effet la nécessaire cohérence des actions menées implique un accompagnement global de moyens et une individualisation des réponses pour les usagers dont nous avons la charge. Cette exigence ne peut être portée par un acteur unique. La complémentarité des intervenants, des différents acteurs s'impose dans les réponses et les moyens à mettre en œuvre pour les professionnels de l'établissement et les usagers accueillis.

1 LES PARTENAIRES DE SANTE

L'équipe médico-psychologique de l'EMPro est amenée à faire appel à différentes structures de soins :

Dans les situations d'urgence :

- L'hôpital privé de l'Ouest Parisien
- Le groupe ERIC (urgence psychiatrique)
- L'UMITED (L'Unité Mobile d'Intervention pour les Troubles Envahissants du Développement)

Dans le cadre du suivi :

- Les médecins traitants pour d'éventuelles prescriptions médicales.

Certains jeunes peuvent avoir des besoins en matière de traitement médicamenteux ou des soins, de façon ponctuelle ou à plus ou moins long terme. Ces soins peuvent donc être prescrits par le médecin traitant. Dans certains cas, les professionnels de santé de l'établissement (médecins, infirmière) peuvent se mettre en relation avec le médecin prescripteur, afin d'avoir plus de précisions sur l'orientation des soins demandés. Dans le cas d'un traitement sur un plus long terme, un contact plus régulier peut s'établir entre le médecin et le thérapeute, afin de se tenir informé de l'évolution ou des conséquences du traitement mis en place.

Dans le cadre de la prévention :

- Le planning familial

- L'institut de promotion de la santé (IPS) sous l'égide de la Communauté d'agglomération de Saint Quentin en Yvelines.

2 LES PARTENAIRES CULTURELS ET SPORTIFS

L'EMPro est amené à travailler avec différentes associations culturelles et sportives qui peuvent détacher un personnel extérieur qualifié et prêter des locaux.

Du fait de la localisation de l'établissement, d'une part au sein de la Ville Nouvelle de Saint Quentin en Yvelines, d'autre part à proximité de Paris, les jeunes peuvent profiter de la médiathèque, du cinéma, et de différentes expositions ou visites de musées sur Paris.

Ces actions sont soutenues par une convention annuelle de partenariat entre l'établissement et les organismes.

3 LES PARTENAIRES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Un travail de collaboration a été mis en place avec plusieurs ESAT dont L'ESAT La Mare Savin de Trappes dans le cadre des "journées ESAT".

Les Assistantes de Service Social développent quotidiennement leur réseau de partenaires: entreprises, ESAT, foyers d'hébergement, foyers de vie, structures d'insertion socioprofessionnelles. Ce réseau s'intensifie en fonction des besoins des jeunes.

4 LES PARTENAIRES SOCIAUX ET DE SCOLARISATION

Le partenariat avec les différents acteurs sociaux représente un enjeu majeur pour l'EMPro. En effet, la cohérence des actions menées implique un accompagnement global de moyens et une individualisation des réponses pour les usagers que nous accompagnons au quotidien. La complémentarité des intervenants et des différents acteurs s'impose dans les réponses et les moyens à mettre en œuvre dans une dynamique de projet Individualisé d'Accompagnement pour les professionnels de l'établissement et les usagers accueillis.

De nombreuses réunions de coordination et de synthèses de projets individualisés sont à prévoir dans ce cadre et en interdisciplinarité.

VIII EVALUER LA SATISFACTION DES USAGERS POUR MIEUX REPENDRE A LEURS BESOINS

Pour élaborer au mieux une prise en charge individualisée, nous devons en phase diagnostique, connaître au mieux sa pathologie. Puis mettre en place un dispositif d'écoute des besoins et d'informations au service de l'utilisateur et sa famille, ceci avec méthode, rigueur et volonté réelle de participation active des professionnelles et des usagers.

Pour garantir la qualité du service rendu à l'utilisateur, nous devons respecter les étapes suivantes :

1 CONNAITRE LES USAGERS

Pour que l'utilisateur devienne acteur du projet individualisé d'Accompagnement qui lui est proposé, il est important

- de définir et prendre en compte au plus juste la nature de sa problématique,
- bien connaître sa situation personnelle et familiale,
- connaître ses possibilités de réflexions, de communication,
- déterminer au mieux ses besoins implicites et ceux exprimés

2 ANALYSER LES BESOINS ET ATTENTES DES USAGERS ET LEUR FAMILLE

Les adolescents que nous accueillons au sein de notre établissement, peuvent avoir des besoins très spécifiques.

Certains jeunes ont des difficultés pour exprimer verbalement leurs besoins et attentes.

Nous devons décrypter les aspirations et les remarques de l'utilisateur : le référent de projet sera un des principaux évaluateurs des besoins et attentes de l'utilisateur qu'il a en charge.

3 DONNER AUX USAGERS ET LEUR FAMILLE LA POSSIBILITE D'AGIR SUR LE DISPOSITIF MIS EN PLACE

Nous essayons de créer une dynamique de réflexion, de participation pour mesurer le degré de satisfaction des besoins exprimés ou implicites.

Il faut leur donner la possibilité d'agir sur le dispositif mis en place en :

- Donnant une information sur la démarche qualité entreprise
- En recherchant la participation des usagers et leurs parents de façon effective et adaptée.

Les propositions de solution sont prises en compte soit individuellement soit collectivement d'une manière rigoureuse et formelle lors des réunions de synthèse, du Conseil de la Vie Sociale, lors de la construction ou la modification du Projet Individualisé d'Accompagnement du jeune ou lors de l'élaboration du projet de service de l'Etablissement.

4 CONSTRUIRE UN SYSTEME D'INFORMATION POUR LES USAGERS ET LEURS PARENTS.

Plus la qualité de communication se présente entre les équipes professionnelles, les usagers, leurs familles, l'Association IES, et plus cela contribuera à créer un espace éducatif et thérapeutique pour le bien du jeune accueilli.

Ces échanges, se voulant constructifs, devraient nous permettre d'anticiper, de corriger les défauts reconnus par les professionnels et de modifier notre prise en charge afin que la qualité de cet accompagnement soit maintenue.

Afin de faciliter et d'aider l'ensemble de ce processus de recueil et d'analyse des besoins des usagers et de leur famille, des questionnaires ont été élaborés dans le cadre d'une démarche qualité

IX L'AUTO EVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de la loi 2002.2 conformément à l'Article 22 (L 312-7 du CASF) l'évaluation fait partie à part entière des outils techniques de pilotage du dispositif Médico-Social.

Cette démarche d'auto évaluation reste qualitative et s'est faite à partir du référentiel Associatif de l'A.IES, en petit groupe de professionnels et en interdisciplinarité. Elle a permis :

- D'établir un bilan de l'existant des différents processus
- De permettre de repérer les points forts et les points faibles
- De préciser les améliorations à mettre en œuvre pour répondre aux critères de « l'excellente qualité ».

X L'ÉVALUATION PAR UN ORGANISME EXTERIEUR AGREE

L'évaluation portera sur les activités et la qualité proposées au sein de l'EMPro.

Selon l'ANESM (Agence Nationale de l'Évaluation et de la Qualité des Établissements et Services Sociaux et Médico-sociaux) la définition de l'évaluation externe est la suivante :

« L'évaluation externe a été introduite par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Portant sur les activités et la qualité des prestations des établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), l'évaluation externe porte de manière privilégiée sur la pertinence, l'impact et la cohérence des actions déployées par les établissements et services, au regard d'une part, des missions imparties et d'autre part des besoins et attentes des populations accueillies (cf. décret n°2007-975 du 15 mai 2007) . »

Les champs des évaluations externe et interne sont les mêmes afin d'assurer la complémentarité des analyses portées sur un même établissement ou service et de fait, pouvoir apprécier les évolutions et les effets des mesures prises pour l'amélioration continue du service rendu.

Pour réaliser leur évaluation externe, les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) doivent choisir des organismes habilités possédant des qualifications et compétences déterminées par le décret n°2007-975 du 15 mai 2007»

Créée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, l'ANESM est née de la volonté des pouvoirs publics d'accompagner les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) dans la mise en œuvre de l'évaluation interne et externe, instituée par la loi du 2 janvier 2002.

Installée en mai 2007, l'Agence a succédé au Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale.

XI UN PROJET D'ETABLISSEMENT INSCRIT DANS UNE DEMARCHE QUALITE

L'ensemble du fonctionnement élaboré dans le cadre du projet d'établissement se doit de répondre à des exigences qualité. Pour ce faire plusieurs étapes se sont avérées indispensables :

- La phase de diagnostic des processus élaboré.
- Ecritures des procédures, ces procédures ont pour fonction « qui fait quoi et comment ? ».
- Analyse et évaluation des processus en recherchant les écarts entre ce qui est prévu et ce qui est réalisé
- Ecriture des protocoles ou instructions de travail avec leur évaluation
- Elaboration d'indicateurs qualité et de tableaux de bord permettant l'évaluation
- Ecriture des procédures d'amélioration
- Rédaction du Manuel Qualité

La prise en compte de ces étapes doit nous amener par une démarche qualité, aux améliorations suivantes :

- Transcription, formalisation du savoir-faire,
- Rigueur dans les méthodes de travail,
- Maîtriser les processus de prise en charge,
- Meilleure motivation du personnel, identification positive à l'appartenance d'une entité professionnelle active et référence par rapport « aux collègues » du secteur Médico-social.
- Meilleures relations avec les « usagers », les familles et partenaires institutionnels.
- Meilleure image perçue par l'extérieur sur les professionnels de l'EMPro et l'Association gestionnaire IES.

XII CONCLUSION

La grande richesse de notre institution, à dimension moyenne, est de savoir à chaque fois, s'adapter aux besoins des individus (personnalisation au plus juste de la prise en charge). Il nous faut donc veiller à garder cette ligne de conduite pour les actions à venir.

Ces 5 dernières années nous avons été amenés à accueillir des jeunes en situation d'autisme / TED.

Ces adolescents, qui sont diagnostiqués autistes (TED), ont été scolarisés en ULIS collège jusqu'à 16 ans pour la plupart. Leurs difficultés face aux habilités sociales et à la communication les mettent en difficultés pour continuer au sein d'un collège ordinaire. Ces jeunes n'ont aucune possibilité de pouvoir intégrer un autre type d'établissement correspondant à leurs besoins spécifiques.

Si notre agrément ne correspond pas à ce type de population, il n'en reste pas moins que nous sommes confrontés aux sollicitations des familles et de la MDPH afin de pouvoir répondre à ces besoins, car il n'existe pas de structures qui leurs soient adaptées. Ils ont, pour certains, un très bon niveau scolaire, voire un niveau supérieur au reste de la population accueillie au sein de l'EMPro.

L'enjeu va être de les accompagner dans un projet d'insertion professionnelle dans des conditions qui leurs soient adaptées car la relation à l'Autre reste le plus difficile pour ces usagers.

Par ailleurs certains jeunes se retrouvent sans solution car à 12 ans ils sont sortant de CLIS mais ne peuvent entrer au collège.

Seuls les EMPro ont cette possibilité d'accueil. Cependant ces jeunes ont besoin d'accompagnement spécifique pour lequel les professionnels de l'EMPro n'ont pas été spécialement formés. Une formation collective a donc été mise en place sur 2013 par l'EFPP (Ecole de Formation Psychopédagogique). Elle ne suffit pas à aider les professionnels actuels à accueillir ces jeunes en situation d'autisme/TED dans de bonnes conditions.

Le personnel actuel a encore besoin de se former à l'accueil de ce public spécifique selon les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de l'HAS.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du 3ème plan autisme 2013-2017 qui préconise l'aménagement et l'adaptation des ESMS existants.

L'EMPro « la Plaine du Moulin » est très sollicité pour accueillir des adolescents en situation d'autisme / TED.

Les locaux actuels ne permettent pas d'accueillir ces jeunes dans les conditions du cadre des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et de l'HAS. Ils ont été construits pour une capacité d'accueil dans les normes de sécurité de 45 places.

Il est nécessaire d'en prévoir une extension afin de mettre à la disposition des adolescents en situation d'autisme ainsi qu'à celle des professionnels des locaux adaptés aux besoins spécifiques de ce type de population

Ces actions à mener s'inscrivent dans des valeurs défendues par l'association I.E.S. et l'EMPro.

Ce projet d'établissement répond aux obligations réglementaires définies par la Loi 02 janvier 2002, il est en harmonie avec les grandes lignes directrices du projet associatif de l'I.E.S. qui fixent l'éthique et le sens de l'action.

L'implication de l'ensemble des acteurs professionnels, dans un travail de concertation et de pluridisciplinarité sera l'essence même de notre organisation de travail.

Cette organisation amènera pour l'utilisateur et sa famille une prise en charge optimum par l'insertion, l'Education et les Soins.

XIII ANNEXES

Annexe 1	Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)
Annexe 2	Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA)
Annexe 3	Référentiel d'observation
Annexe 4	Procédure d'admission
Annexe 5	Procédure d'orientation
Annexe 6	Règlement intérieur du Conseil de la Vie Sociale
Annexe 7	Matrice Synthèse
Annexe 8	Organigramme EMPRO