



Externat Médico-Pédagogique Pierre HUET

PROJET D'ETABLISSEMENT

44 Avenue Anatole France
92700 COLOMBES
Tél : 01.47.84.64.89
Fax : 01.47.69.05.10

E.Mail : colombes@eu-asso.fr

N° identification : 92.069.0138

SOMMAIRE

1 - PRESENTATION DU SERVICE

1.1. - Environnement	3
1.2. - Définition	4
1.3. - Contexte administratif et réglementaire	5
1.4. - Valeurs portant sur l'action	5
1.5. - Organisation	6 - 10

2 - MODES D'ACTION

2.1. - Processus	11
2.2. - Unité d'enseignement	11
2.3. - Pôle éducatif	12
2.4. - Pôle médico-thérapeutique	12
2.5. - Référent, coordinateur de projet	13

3 - MODES D'INTERVENTION

3.1. - Admission	14 - 15
3.2. - Déroulement de l'intervention	16
3.3. - Prolongation, orientation	17
3.4. - Evaluation	17
3.5. - Coopération partenariale et réseaux	18
3.6. - Travail interdisciplinaire	18

4 - EVALUATION 19

5 - PERSPECTIVES 19

6 - LES INSTANCES DE REFLEXION, DE CONCERTATION ET D'ELABORATION 21 - 22

6 - DOCUMENTS ANNEXES

P.I.A.	24 - 25
Prévention de la maltraitance	26
Bientraitance et bonnes pratiques	27 - 29

1 - PRESENTATION DU SERVICE

L'EMP Pierre Huet est un établissement de l'association entraide Universitaire.

L'association entraide Universitaire a été créée en 1954 par La Mutuelle Accident Elève (MAE) de la région parisienne dans le but de couvrir la responsabilité des familles ; elle en est aujourd'hui indépendante. Plusieurs établissements médico-sociaux se sont ouverts depuis 1954 ; ils sont créés, gérés, et développés pour le compte de l'état et des collectivités territoriales.

Les instances politiques et techniques associatives veillent en permanence à apporter une réponse dynamique à l'évolution des besoins par le biais d'équipements, de matériels et d'infrastructures pour chaque établissement.

Il faut rappeler l'article 2 de ses statuts qui précise les valeurs de laïcité, d'humanisme, d'universalité, et de croyance en la perfectibilité de l'homme.

Créé en 1968, par l'association ASSD, avec une extension actuelle dans les locaux en 1969, l'EMP a été repris par l'entraide universitaire en 1985, qui lui a donné son nom actuel « EMP Pierre HUET ».

1.1 – Environnement

Situé dans le Nord des Hauts de Seine, sur la commune de Colombes, implanté au sein d'un quartier pavillonnaire, l'établissement est en lien, et reste dans une proximité relative avec les structures scolaires de la commune ; il bénéficie de nombreux équipements sportifs socio-éducatifs utilisés dans le cadre d'un partenariat établi depuis plusieurs années.

Desservis par les gares de la Garenne-colombes et Les vallées, les lieux sont accessibles de la façon suivante :

Lignes bus R.A.T.P.

164 – Champerret – Argenteuil - arrêt "Pont de la Puce "

176 – Neuilly – Colombes - arrêt « Industrie »

Accès S.N.C.F.

Ligne gare Saint Lazare (Paris)- Saint Germain en Laye

Arrêt : « Les Vallées » ou « La Garenne Colombes »

En voiture :

Voir le plan du quartier à la page 7 du livret d'accueil

Son implantation géographique tente de répondre principalement à la demande d'interventions pour les enfants qui résident dans les communes avoisinantes, et sur l'ensemble du département des hauts de seine.

Il s'agit de se rapprocher du lieu de vie des enfants et de répondre ainsi au souci d'offrir le plus possible un service de proximité.

1.2 - Définition, finalité

La philosophie de l'établissement s'appuie sur trois dimensions : Education, Instruction, les soins.

Ceci se caractérise par la mise en œuvre d'un projet pédagogique, thérapeutique et socio-éducatif pour chaque enfant.

Doté d'une unité d'enseignement comprenant trois classes (éducation nationale), l'EMP Pierre Huet accueille des enfants déficients intellectuels avec troubles associés conformément à son agrément dans la perspective de promouvoir leur intégration dans la communauté.

L'externat Médico Pédagogique a pour vocation de maintenir la scolarité et favoriser l'intégration pour les jeunes dont l'évolution permet un retour dans les classes des établissements scolaires. Pour certains d'entre eux, en fonction des problématiques, un renforcement des soins est nécessaire du fait d'une évolution plus lente ou de difficultés plus marquées (traits autistiques).

L'intervention globale a une visée de socialisation et de soin dans la mesure où elle tente de maintenir la cohérence et la continuité du projet avec l'enfant et sa famille.

Initiée par un tiers, décidée par la MDPH et acceptée par les familles, l'action globale de l'EMP s'adresse à des personnes fragilisées par la désignation de la différence.

En sollicitant les familles dans une perspective d'évolution et de changement, l'intervention propose à chacun de tenter de prendre en compte la juste mesure des difficultés de l'enfant et des répercussions qui en découlent.

L'EMP permet l'approfondissement du diagnostic et la préparation des orientations ultérieures.

Il accueille 35 enfants en externat, dans un milieu de vie modulable et contenant :

- qui favorise l'écoute, la parole et le soin
- renforce les formes de soutien de l'intégration sociale, scolaire et culturelle
- prend en compte la diversité culturelle et sociale des familles

L'E.M.P. :

- ✓ assure un accompagnement personnalisé, individualisé, éducatif, pédagogique et paramédical dans une dynamique collective. Ce travail est progressif et se déroule sur plusieurs années ; il est porteur d'une réflexion et se doit de mettre en forme un projet de vie pour l'enfant.

- ✓ favorise l'épanouissement nécessaire à une véritable progression de l'enfant en développant ses capacités d'adaptation sociale, d'autonomie et de communication, ses facultés psychomotrices.
- ✓ travaille avec la famille à l'élaboration, au suivi du projet individualisé et personnalisé de l'enfant.

1.3 - Contexte administratif et réglementaire

L'établissement est agréé par décision du préfet de région (arrêté n°93-980 depuis 1993) ; il bénéficie d'une convention avec la CRAMIF (Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France) qui permet la prise en charge par la sécurité sociale ou les caisses mutualistes de l'ensemble des prestations.

Il est contrôlé par la Délégation Territoriale de l'A.R.S. (Agence Régionale de Santé) des Hauts de Seine. Il existe une convention avec l'Education Nationale pour l'attribution de 3 postes de professeur des écoles spécialisés.

L'établissement a une mission de service public dans le cadre des dispositions des lois en faveur des personnes en situation de handicap.

Il se réfère :

- aux annexes XXIV, décret n° 89-789 du 27 octobre 1989
- à la Loi du 2 janvier 2002 qui met en avant la place de l'utilisateur dans les institutions médico-sociales
- à la Loi 2005-102, du 11 Février 2005, qui porte sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que tous les textes faisant référence aux droits de l'enfant
- à la circulaire de 2009 portant sur l'organisation des unités d'enseignements dans les établissements spécialisés

Comme toutes les structures du secteur médico-social, les décisions d'orientation sont effectuées par la MDPH.

1.4 - Valeurs portant l'action

L'EMP s'appuie sur les valeurs fondatrices de l'association :

- Le respect des Droits de l'Homme
- La Convention Internationale des Droits de l'enfant
- La laïcité et le respect des différences
- "La croyance dans la perfectibilité de l'homme et, en particulier de celui qui souffre dans sa différence"...

Si les droits de l'homme régissent l'ensemble de notre société, ils ont pour éthique de s'attacher également à toutes formes de handicaps, qu'ils soient sociaux, médicaux ou psychologiques.

L'enfant, personne en devenir, en tant qu'être séparé, a droit au respect, aux soins, à l'éducation, à la reconnaissance pleine de sa dignité et de ses besoins particuliers. Le rythme par rapport à ses apprentissages fait partie intégrante de ce contexte.

C'est dans ce souci d'égalité, mais de différence, qu'il convient de l'accompagner vers sa vie adulte : égalité des droits, des chances, et souci de la différence en tant que personne reliée à un groupe d'appartenance spécifique, qu'il soit social ou culturel.

La représentation du groupe familial en rapport avec le devenir de l'enfant est à prendre en compte ; le projet d'avenir peut ainsi tendre à se développer dans un climat qui se veut harmonieux entre réalité et désirs de vie.

Ces valeurs impliquent pour le professionnel :

- Travail en pluridisciplinarité
- Analyse des pratiques
- Développement des compétences
- Compréhension du sujet dans son environnement
- Confidentialité et devoir de réserve

Le travail de l'équipe interdisciplinaire doit permettre d'articuler, dans le cadre d'une prise en compte globale de l'enfant et de sa famille, à la fois une réflexion et des actions qui font appel à des savoirs et pratiques sous tendus par des théories différentes ; ceci du fait de la complexité grandissante des problématiques traitées, et des champs de recherches en évolution permanente.

En effet, si toutes les croyances peuvent s'ériger en vérité pour celui qui les détient, nul ne peut ignorer que la réalité revêt de multiples aspects en fonction du regard porté ; l'ethnocentrisme tend à mettre en avant la subjectivité de l'homme quant à ses observations, ses recherches et l'application qu'il en fait dans sa pratique.

Nourrir d'altérité et de savoirs critiques une réflexion collective à la particularité de prendre en compte le caractère construit de la connaissance, y compris tout ce qui touche à l'empirisme, au même titre que les processus et mécanismes qui induisent la fabrication d'un savoir quel qu'il soit.

1.5 – Organisation

Tous les professionnels de l'EMP Pierre Huet sont salariés de l'association Entraide Universitaire. L'équipe est composée de professionnels qualifiés qui, dans le cadre de leurs droits et obligations, contribuent à la prise en charge des enfants, dans le respect du projet d'établissement.

Ils mènent leur action sous la responsabilité hiérarchique d'un directeur d'établissement.

Les différentes fonctions sont les suivantes (organigramme en annexe) :

FONCTION DES CADRES HIERARCHIQUES

Le Directeur : Il a la responsabilité générale du fonctionnement de l'établissement ou du service. Par délégation du Président, il est responsable de la mise en œuvre permanente des actions éducatives, médicales, paramédicales, pédagogiques et techniques.

Il organise et coordonne l'action des différents professionnels de l'établissement, des médecins placés sous sa responsabilité administrative.

Il met en œuvre les dispositions réglementaires prévues par la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, ainsi que la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que tout texte législatif.

Il s'assure de la bonne gestion financière de l'établissement dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Le directeur est représentant de l'association vis à vis de la puissance publique déléguée et des autorités locales de tarification et de contrôle. Il est responsable devant le Conseil d'Administration du fonctionnement général et financier de l'établissement.

Le chef de service : par sub-délégation du directeur, le chef de service est responsable de l'organisation quotidienne et générale des dispositifs de prise en charge pédagogique, éducatif, thérapeutique. Interlocuteur des familles il les oriente vers le professionnel concerné.

En lien avec le directeur et le médecin responsable des soins, il participe au dispositif d'admission.

Dans le respect du projet d'établissement, et sous la responsabilité du directeur,

Il est chargé :

- De l'animation,
- De la coordination,
- De la cohérence,
- Du bon fonctionnement de l'équipe pédagogique éducative et thérapeutique
- Du bon fonctionnement des services généraux.

Il est responsable :

- De la totalité de la prise en charge des enfants,
- De la participation active
- De l'organisation régulière des réunions de synthèse
- Des réunions diverses d'informations,
- De l'élaboration des P.I.A. dont il contrôle la mise en place et la révision dans les délais de rigueur.
- Des contacts et des rencontres avec les partenaires de l'EMP,
- De la préparation des dossiers de prolongation, de scolarisation, des enfants, dans les délais de rigueur,
- De la tenue des dossiers,
- De la gestion des services d'accueil et de surveillance.

Il travaille en collaboration étroite avec le médecin responsable des soins.

FONCTIONS MEDICALES ET PARAMEDICALES

Fonction médicales :

En l'absence de médecin psychiatre, le médecin généraliste est responsable thérapeutique. Il peut conforter son expertise et son diagnostic en s'appuyant sur les structures psychiatriques et pédopsychiatriques du secteur.

Le médecin psychiatre, responsable thérapeutique : il effectue des diagnostics, prescrit les soins nécessaires à l'enfant, et contrôle le suivi de la prise en charge. Il veille à la mise en œuvre et à l'adaptation du projet thérapeutique et rééducatif des enfants ou des adolescents. Il organise et contrôle le travail de l'équipe paramédicale.

Il reçoit systématiquement les familles au moment de l'admission, effectue le lien avec les structures médicales, psychiatrique et pédopsychiatrique du secteur.

Le médecin généraliste : il assure le suivi annuel médical des enfants ; il est en lien avec les différents services hospitaliers si nécessaire, contrôle l'hygiène et la sécurité des enfants, ainsi que leur alimentation. Il assure la surveillance de la santé des enfants ou adolescents en coordination avec le médecin de famille (En l'absence de médecin psychiatre le médecin généraliste est responsable thérapeutique).

Fonctions paramédicales :

Les référents psychologues : Ils interviennent dans une perspective de soin et de diagnostic auprès des enfants ; la dimension clinique de leur intervention peut se développer en coopération avec d'autres professionnels (éducateurs, rééducateurs, enseignants) ; ils peuvent effectuer des psychométries, ils établissent des bilans psychologiques pour l'enfant, préparent les dossiers en direction de la MDPH, rencontrent les familles, et parfois les enfants, dans le cadre d'entretiens. Chaque référent psychologue est désigné pour un nombre d'enfants déterminé.

Le psychomotricien : Il assure une prise en charge qui s'appuie essentiellement sur la mise en jeu du corps avec l'espace et le temps. Il prend en compte les divers troubles de l'enfant : du schéma corporel, de la latéralité, de l'organisation spatial temporelle, de l'instabilité. Ce travail peut se réaliser individuellement ou en petits groupes, en collaboration avec les éducateurs ou les psychologues. Le psychomotricien participe à toutes les réunions de réflexions et d'élaboration du projet de l'enfant et de son évaluation. (voir annexe prise en charge psychomotricité à l'EMP)

L'orthophoniste : Il rééduque les troubles de la parole, qui nuisent à l'intelligibilité, à la communication orale et écrite. Il apporte sa compétence spécifique pour améliorer la capacité langagière de l'enfant.

FONCTIONS D'HEBERGEMENT DE RESTAURATION ET D'ENTRETIEN

Les services généraux ont globalement la charge de l'entretien et de la maintenance du matériel et du bâtiment. Ils organisent la restauration des enfants. Les professionnels des services généraux contribuent à la qualité de l'accueil des enfants et n'ont aucune responsabilité éducative.

L'agent technique supérieur : il cumule deux fonctions :

Il a la responsabilité de l'entretien, des réparations et de la maintenance du bâtiment et des véhicules. Son travail est planifié sur un cahier d'entretien validé par les cadres hiérarchiques.

L'organisation et la coordination des agents de service : à ce titre, il participe régulièrement aux réunions et au dispositif prévu pour évoquer la qualité de leur travail.

Entretien, réparation, maintenance : il est chargé de l'entretien, des réparations, de la maintenance du bâtiment, de la cour et des véhicules. Son travail est planifié sur un cahier d'entretiens, validé par les cadres hiérarchiques.

Les agents des services généraux : ils sont chargés de la mise en place du repas des enfants et des adultes, de l'entretien quotidien des locaux, de l'entretien ponctuel de la cour. En contact permanent avec les enfants et les professionnels, ils permettent à chacun d'évoluer, de travailler, dans un espace bien entretenu dans le strict respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Ils se réunissent régulièrement pour évoquer l'amélioration de la qualité de leur travail, participent à l'élaboration des documents nécessaires à l'autocontrôle de leur activité. Ils veillent à la sécurité de l'établissement.

FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DE GESTION

Le comptable : en collaboration directe avec le directeur, il est chargé de la tenue des comptes de l'E.M.P., de l'établissement des salaires, des budgets prévisionnels, des comptes administratifs et de tous documents comptables exigés légalement. Il établit les éléments nécessaires à une gestion saine de l'E.M.P. Il applique les procédures comptables et administratives de l'association.

La secrétaire de direction : en collaboration directe avec le directeur, elle organise et assume toutes les fonctions administratives et d'économat nécessaires au fonctionnement de l'E.M.P.

Elle assiste le directeur dans les tâches administratives de gestion du personnel et de développement de projets.

Ils assurent l'accueil des familles et visiteurs, ainsi qu'une réponse téléphonique de 8 h 30 à 12 h et de 12 h 30 à 17h.

Ils renseignent divers documents de façon rigoureuse :

- ✓ arrivée et départ de courriers, e-mail, fax
- ✓ appels téléphoniques...

Ils s'assurent que les visiteurs attendent dans le coin réservé dans le hall qu'ils ne circulent pas dans l'E.M.P. et préviennent les professionnels concernés par les rendez-vous.

FONCTIONS PEDAGOGIQUES ET SOCIO-EDUCATIVES

Les professeurs des écoles : au sein de l'unité d'enseignement, ils sont chargés des apprentissages scolaires selon les champs disciplinaires indiqués par l'éducation nationale. Ils utilisent une pédagogie adaptée aux difficultés de leurs élèves en respectant le rythme de chacun.

Ils participent au partenariat pour les élèves avec les établissements scolaires ordinaires. Ils ont la responsabilité des enfants durant les temps de classe et de récréation, ainsi que l'organisation des activités extérieures.

Ils établissent des bilans pédagogiques. L'organisation de leur travail est pensée en coordination avec le projet global de l'enfant. Ils ont la responsabilité de la mise en œuvre du PPS (projet personnalisé de scolarisation).

Les éducateurs spécialisés :

Une fonction d'animateur d'atelier :

De manière non exhaustive, ils organisent, préparent et suivent les ateliers éducatifs : expression, travail manuel, sport, éveil, apprentissage de la citoyenneté, acquisition de l'autonomie, etc. Ils participent à une *pédagogie de projet* en lien avec les enseignants

Une fonction de référent :

Ils établissent les bilans éducatifs, conformément aux obligations de l'établissement, élaborent les P.I.A., les mettent en place selon la législation en vigueur.

En collaboration avec le psychologue et l'enseignant ils pilotent le projet de l'enfant ; interlocuteur désigné institutionnellement pour l'enfant ils accompagnent et coordonnent le projet individuel qui est défini en équipe. Ils rendent compte de leur travail au chef de service. Ils sont amenés à rencontrer les familles et établissent les notes d'entretien.

Ils ont la responsabilité permanente des enfants.

L'assistante sociale :

Assiste les professionnels et les parents dans leurs diverses tâches auprès des services sociaux et scolaires. Elle accueille, accompagne et informe les familles des enfants admis au sein de l'EMP, de façon régulière ou ponctuelle. Son action s'inscrit dans le cadre d'une relation d'aide. Actrice de la dimension partenariale, elle est en contact avec les différents établissements médico-sociaux et les institutions (écoles, MDPH...). L'ensemble de son travail s'effectue en lien et sous la responsabilité du chef de service.

Elle contribue à la gestion des dossiers de l'enfant et rédige les comptes-rendus de synthèse élaborés en équipe pluridisciplinaire.

2 - MODE D'ACTION

2.1 –Processus général d'action

Le processus général d'action comprend une unité d'enseignement, un pôle éducatif, un pôle médico-psychologique. Un système de co-références (éducateur, psychologue) est chargé de coordonner et de piloter le projet individuel (PIA) du jeune, en relation avec la famille. Désigné institutionnellement le binôme éducateur, psychologue référent a pour fonction de rassembler et de synthétiser les informations concernant l'enfant, ceci en lien avec l'enseignant de l'établissement "référent interne". La fonction de référent a pour objet de faire le lien avec les différents acteurs de la prise en charge.

2.2.- L'unité d'enseignement

Conformément à l'article D351-17 et D351-18 l'unité d'enseignement met en œuvre un dispositif concurrent à la réalisation du projet personnalisé de scolarisation PPS .

Le PPS définit les modalités de la scolarité, et les sections pédagogique, psychologique, éducative, sociale, médicale et para-médicale répondant au besoin particulier de l'élève. La nature et les niveaux d'enseignement dispensés sont référent aux cycles correspondant dans l'enseignement scolaire et vise l'acquisition des compétences de ses cycles et du socle commun des connaissances correspondant.

Les objectifs généraux sont de permettre à l'enfant d'être élève et de faire parti d'un groupe classe. Développer et approfondir les capacités à travers les domaines suivants :

- Français (langage, lecture, écriture, expression écrite)
- Mathématique (Numération, géométrie, situation problème)
- Connaissance (Espace/temps, histoire, géographie, sciences)
- Arts plastiques
- Education physique et sportive
- Education musicale

L'unité d'enseignement est constituée de trois classes encadrées par des enseignants spécialisés. Tous les enfants sont scolarisés à l'EMP. Chaque année les enseignants développent un projet en fonction de la composition et de la problématique des enfants accueillis (voir projet classe en annexe)

Un référent-enseignant, par élève permet la formalisation du projet personnalisé de scolarisation (PPS). Il s'appuie sur les différents échanges avec le binôme référent éducatif, psychologue.

Scolarisation à temps partiel en milieu ordinaire : Un travail de collaboration entre les référents internes de l'EMP (enseignant, éducateur) et le référent de la circonscription, permet l'articulation entre le projet global de l'enfant et le projet personnalisé de scolarisation, en lien avec le souhait de la famille.

2.3 - Le pôle éducatif

Les objectifs du pôle éducatif ont pour finalité de favoriser l'autonomie et la socialisation. Ils visent également à développer les expressions verbales et pratiques, dans le souci de répondre aux besoins de l'enfant et à son épanouissement.

Les activités favorisent l'expression corporelle, développent le travail manuel, l'éveil, l'apprentissage, la citoyenneté et l'acquisition de l'autonomie.

Outre la fonction d'animer des ateliers, le pôle éducatif est chargé de mettre en œuvre la fonction de co-référence pour les jeunes et leurs familles. Il s'agit d'un accueil chaque matin, d'échange d'informations avec le psychologue et l'enseignant dans une visée d'élaboration et de distanciation par rapport à la problématique du jeune.

2.4 - Le pôle médico-thérapeutique

Dans une logique de soin, le pôle médico-thérapeutique mène des actions de diagnostic et d'évaluation, d'intervention auprès des enfants et des familles. Il participe aux différentes réunions en terme de réflexion et de soutien à l'élaboration du PIA.

La fonction du pôle médico-thérapeutique se décline à plusieurs niveaux :

Une démarche diagnostic et d'évaluation : elle s'effectue tout au long de la prise en charge et des différentes rencontres avec la famille et l'enfant ; elle s'appuie à la fois sur des instruments psychométriques, sur une intervention directe et sur le discours rapporté des différents professionnels dans une perspective de cohérence et de soin.

Des actions de soins spécifiques : il s'agit d'activités qui sont conduites individuellement ou collectivement, à visée thérapeutique et ou rééducative (orthophonie et psychomotricité). La particularité de ces actions est qu'elles peuvent s'appuyer sur d'autres modes de communication (non verbaux) ; ici, le médiateur crée une triangulation entre l'enfant et le soignant ; l'activité a une fonction de tiers dans le lien qui lie l'enfant au thérapeute.

Une participation et un soutien à l'élaboration du projet individuel : il s'agit là de la participation aux différentes réunions nécessaires à la construction d'une cohérence et du sens global du soin dans la prise en charge.

Le travail avec les familles : outre le fait de permettre la transmission d'informations aux familles, il permet de favoriser le fait que celles-ci soient partie prenante des projets envisagés autour de l'enfant, par le biais de rencontres régulières.

Ce travail se fait dans un souci d'écoute et de prise en compte des positions parentales à travers une dimension réflexive. L'objectif est de créer un espace de collaboration avec la famille. En effet, un projet de soins en direction de l'enfant ne peut être efficace que s'il est le résultat d'une co-construction avec l'entourage.

2.5 - Le référent, coordinateur de projet

Sa fonction consiste à recueillir les informations permettant d'évaluer la situation de l'enfant, et d'en dresser le bilan dès l'admission (informations diverses provenant du dossier, des différents intervenants, des rencontres avec la famille, des diagnostics et tests réalisés par les praticiens de l'établissement).

Il présente la situation de l'enfant, l'état du projet, et les évolutions dans le cadre des réunions de synthèse. Il enregistre les décisions prises et consignées dans le projet individuel.

Il veille à ce que les décisions retenues soient connues de tous les intervenants ; il s'informe régulièrement de l'évolution et du progrès effectué (ou non) par l'enfant ; il note les éventuelles difficultés dans la mise en œuvre du dit projet et de son évaluation.

Il représente le partenaire privilégié pour les praticiens de l'établissement ; concernant le projet personnalisé, dont il est le coordinateur, il peut également, sous certaines conditions, s'avérer être un interlocuteur de choix pour les familles.

3 - MODE D'INTERVENTION

Le processus d'intervention consiste donc à articuler les trois pôles d'intervention qui existent à l'EMP. Conçu dans une dimension interdisciplinaire ou s'articule le triptyque pédagogique, éducatif et médico-psychologique, il permet à chaque acteur de développer sa propre logique en référence à son pôle d'appartenance.

Mise en œuvre qualitativement et quantitativement de façon différente pour chaque enfant, la prise en charge globale est le résultat d'une réflexion clinique qui englobe la dimension pédagogique /enseignante, médico-psychologique et éducative en lien avec les familles.

La logique de ce processus interactif s'inscrit dans un cycle permanent :

Observation, Synthèse, Mise en Œuvre.

3.1 - Admission

Seuls les dossiers adressés à l'E.M.P. par la M.D.P.H. – section enfance - sont étudiés, sous réserve d'une prise en charge Sécurité Sociale ou mutualiste à jour.

Une lecture en est faite par le directeur, le chef de service, le médecin qui font une première analyse et vérifient que l'enfant relève bien de l'établissement.

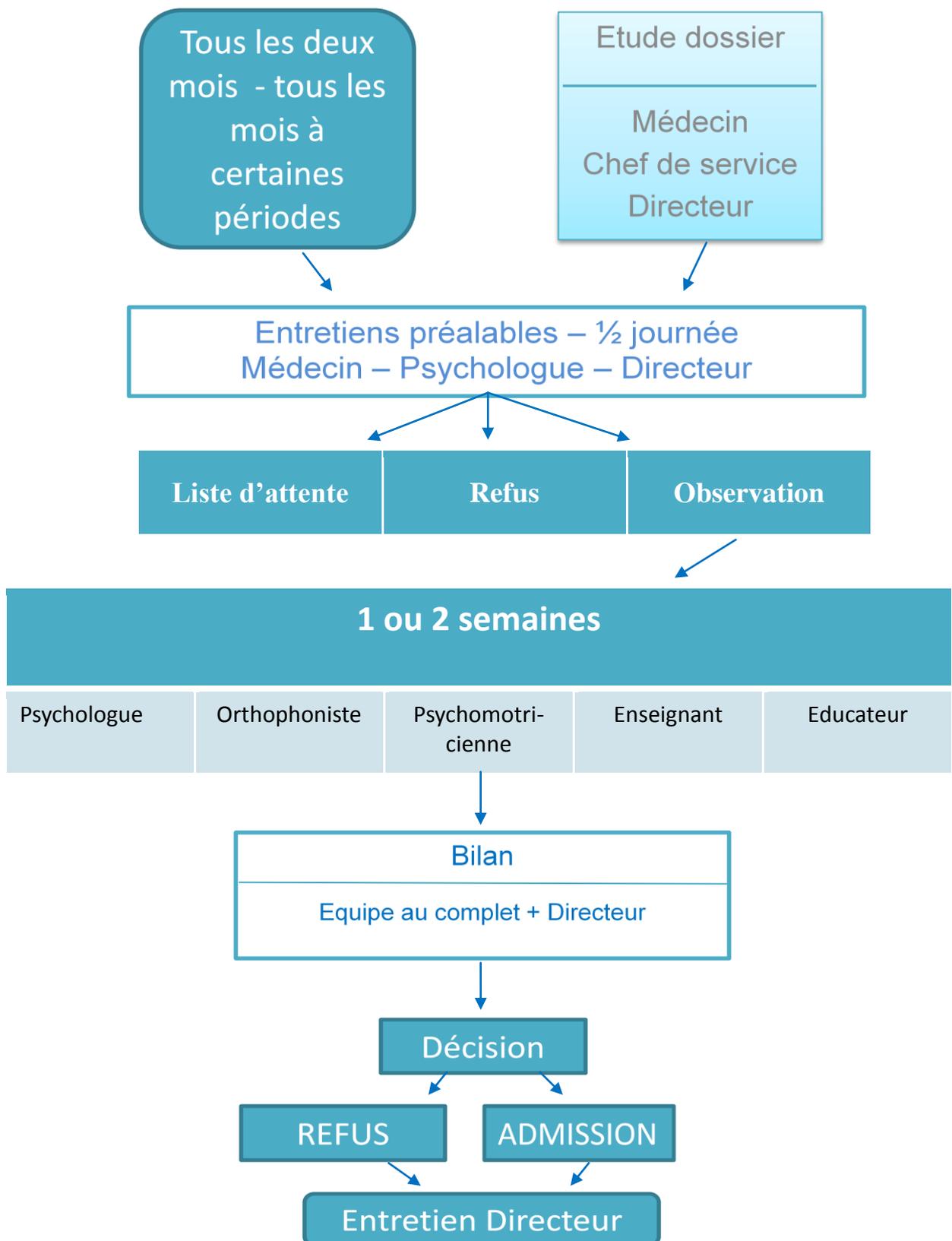
Les parents sont invités oralement et par courrier par le directeur pour une rencontre :

- ❖ avec le médecin
- ❖ avec le psychologue référent
- ❖ avec le directeur

Une présentation du dossier de l'enfant est faite aux membres de l'équipe qui vont le recevoir. Sont présents le directeur, le chef de service et le médecin. Une période d'adaptation et d'observation est fixée, à l'issue de laquelle un bilan est établi dans le but d'organiser et de construire le travail proposé à la famille de l'enfant.

Le directeur reçoit la famille, l'écoute, présente ce bilan et en accord avec elle, décide l'admission. Celle - ci est confirmée après notification par la M.D.P.H.

**Processus d'admission
E.M.P.**



3.2 - Déroulement de l'intervention

Les enfants sont accueillis de 9 h à 16 h.

Chaque matin, les enfants rejoignent un groupe de référence encadré par un éducateur spécialisé

Un emploi du temps, qui est issu d'une réflexion en équipe interdisciplinaire, tente de répondre aux problématiques particulières de chaque enfant.

La journée est donc composée d'une succession de séquences individuelles ou en groupe qui viennent en complémentarité de la prise en charge scolaire.

Ceci constitue la trame du projet individuel personnalisé (P.I.A.).

Le projet individuel personnalisé – P.I.A. - de l'enfant s'organise à partir de ses besoins. Les objectifs fixés se réalisent avec les moyens dont dispose l'E.M.P. :

- En professionnels (voir organigramme)
- En soins thérapeutiques : éducatifs – pédagogiques et paramédicaux
- En utilisant les possibilités offertes par la commune de Colombes :
 - Piscine- patinoire
 - Bibliothèque
 - Accès à différents ateliers
 - Accès à la Maison des Jeunes et de la Culture (M.J.C.)
 - Accès à des clubs sportifs financés par le budget de l'établissement :
 - Tennis
 - Terrain de sports (football, rugby, vélo)
 - Piscine (autre)
 - Musées, expositions, visites, selon les thèmes abordés en ateliers
 - Diverses sorties
- Activités financées par le Conseil Général des Hauts de Seine :
 - Equitation
 - Escalade
 - Sorties – visites

Voir modèle de P.I.A. en annexe

Organisation : un mois après le jour d'arrivée de l'enfant à l'E.M.P., un contrat de séjour et un projet initial sont proposés aux parents ou représentant légal dans le cadre d'un entretien avec le directeur qui recueille les observations et l'accord des deux parents ou du représentant légal.

Avant la fin du sixième mois, après le jour d'arrivée, le P.I.A. complété, est proposé aux parents ou au représentant légal, par le chef de service et l'éducateur référent.

Ensuite le P.I.A. est révisé et proposé au moins une fois par an.

3.3 - Prolongation, orientation

Prolongation

Lorsque l'admission est prononcée, la M.D.P.H. notifie le placement de l'enfant, généralement pour deux ans. Si le travail doit se poursuivre, l'E.M.P. prépare, sous la responsabilité des chefs de service, une demande de prolongation, comprenant les bilans (éducatif – pédagogique – médical - paramédical, et psychologique chiffré), précisant les éléments de poursuite du projet. L'accord signé des deux parents ou représentants légaux est requis. Une note de synthèse et une conclusion établie par le directeur, peuvent être jointes.

Orientation

Sortie de l'enfant de l'E.M.P. vers une autre structure :

Un enfant admis à l'E.M.P. ne peut y être et y rester que sur la décision de ses parents ou du représentant légal. La sortie peut donc être :

- Demandée par la famille
- Proposée par l'E.M.P. à la famille
- En cours de suivi
- Un an avant que l'enfant ait atteint l'âge limite (14 ou 15 ans)

Si la famille fait le choix de changer son enfant d'établissement, elle saisit, par courrier la M.D.P.H. et peut avoir copie du dossier de l'enfant sur demande écrite dont la réponse intervient sous huit jours, Les frais sont à la charge de la famille.

Orientation en cours de suivi :

Si l'enfant relève d'un autre type d'établissement, la M.D.P.H. est saisie par l'E.M.P. et la recherche se fait avec la famille.

Si l'enfant peut aller en classe ordinaire, à temps partiel (dans un premier temps) il peut ensuite être admis à plein temps en école élémentaire ou en E.G.P.A de collège à partir de douze ans.

A 14 ou 15 ans : soit en E.G.P.A, U.P.I. ou en externat médico-professionnel par exemple.

Pour toute orientation, les parents ou le représentant légal rencontrent divers membres de l'équipe et doivent donner leur accord écrit pour confirmer leur choix.

L'enfant et sa famille sont reçus dans les différents établissements envisagés, une période d'observation peut être proposée.

Les documents administratifs à fournir seront probablement les mêmes que pour une admission à l'E.M.P.

3.4 –Evaluation

La situation de chaque enfant est étudiée régulièrement lors des synthèses ; ces rencontres réunissent obligatoirement les référents de chaque pôle pour l'enfant concerné, éventuellement un intervenant rééducateur.

L'évolution de la situation de l'enfant est évaluée en réunion pluridisciplinaire au regard du projet proposé.

Cette évaluation en équipe interdisciplinaire est à distinguer des échanges et réunions avec les différents partenaires.

La synthèse a pour but de repérer l'écart entre les effets attendus et ceux produits au terme du projet retenu. Il convient d'en comprendre le sens, d'en déduire la nécessité, de réaménager le contenu de l'intervention.

Dans la mesure du possible la famille est associée à ce travail au cours des entretiens réguliers qui lui sont proposés

Les familles sont systématiquement informées et concertées sur les éventuelles réorientations ou renouvellements concernant l'intervention de leurs enfants.

3.5 - Coopération partenariale et travail de réseau

Cette action consiste à mobiliser plusieurs institutions (écoles primaires, collèges, hôpitaux de jour, ASE, associations de protection de l'enfance) dans une logique de complémentarité et de coopération par rapport au projet de l'enfant.

Elle nécessite une coordination et une concertation permanente.

3.6 - Travail interdisciplinaire

La complexité des situations et des problématiques rencontrées dans le cadre de la réalisation de la mission du service nécessite, on l'a vu plus avant, une approche interdisciplinaire.

Ce travail interdisciplinaire se situe à deux niveaux :

Les actions

Des actions individuelles ou de groupe conjuguent la présence de professionnels appartenant à l'un des trois pôles qui interviennent dans leur logique propre (Enseignant, éducateur, psychologue).

Les synthèses

Elle consiste en un travail d'échanges, d'informations et d'élaboration à partir d'un partage d'une réflexion à visée d'analyse, de compréhension et de distanciation ;

Ce travail répond à une procédure clairement énoncée, qui se déroule souvent trois étapes :

- ❖ Préparation
- ❖ Présentations, discussions, débats
- ❖ Options et actions

Conçu dans les complémentarités des savoirs et des savoirs-faires, le travail interdisciplinaire vise à associer la diversité des pensées et des analyses des professionnels dans une perspective de construction de sens.

4 - EVALUATION

Evaluation interne :

Chaque enfant bénéficie dans le cadre de réunion d'une évaluation clinique. Ce dispositif permet d'appréhender les effets attendus par rapport aux effets recherchés. Ce travail se fait pour chaque situation dans les réunions de synthèse. Une grille d'évaluation de l'ensemble du projet est actualisée chaque année (voir grille en annexe). Un groupe de pilotage permanent se réunit une fois par an pour étudier les modifications à mettre en œuvre dans le cadre d'une recherche permanente de la qualité.

Composition du groupe de pilotage :

- 1 éducateur
- 1 enseignant
- 1 assistante sociale
- 1 psychologue
- 1 secrétaire
- 1 chef de service
- 1 directeur

Un exemplaire des documents de l'évaluation est mis à disposition de l'ensemble du personnel de l'établissement.

5 - PERSPECTIVE

La composition des différents groupes s'effectue chaque année scolaire, en équipe pluridisciplinaire, en fonction de l'âge, de l'autonomie, des interactions comportementales entre les enfants.

La population accueillie correspond à l'agrément de l'établissement (déficience intellectuelle)

5 groupes sont constitués sous la responsabilité d'un éducateur référent (voir projet de chaque groupe en annexe)

LES INSTANCES DE REFLEXION, DE CONCERTATION ET D'ELABORATION

	TEMPS DE CONCERTATION	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
Analyse de la pratique	2 ou 3 fois/ mois	Educateurs et enseignants	Distanciation, amélioration de la communication entre les acteurs de l'intervention Travail clinique sur l'intersubjectivité.
Réunion Education Nationale P.P.S.et E.S.S.	1 h 30 une fois/an	Enseignant référent, enseignant établissement, psychologue, chef de service, assistante sociale	Concertation famille et coordination projet (P.I.A) P.P.S.)
Réunion d'informations	30 mn mensuel	Tous les salariés	Tour de table afin d'indiquer les modifications de travail de la semaine – infos générales
Réunions thématiques	Occasionnel	Mêmes professionnels qu'en synthèses	Réunion à thème : violence, pratiques religieuses, maltraitance, restitution de formation
Synthèses	2 fois 1 h/hebdo	Référents – para-médicaux concernés – assistante sociale - pôle direction – divers partenaires	Préciser et orienter le projet de l'enfant : faire le bilan Dresser les perspectives d'accompagnement et les moyens mis en œuvre. En conclusion sont dégagées des décisions et orientations à moyen terme
Etude de cas	30 mn	Référents – chef de service – autre professionnel si nécessaire	Problème ou question précise qui demande une réflexion et une prise de décision rapide.
Réunion direction/pôle médico-psychologique	1 h/mois	Direction, pôle médico-psychologique et médecin	Information sur le travail de ce pôle à la direction. Etude de situations cliniques plus complexes
Réunion de travail	2 h/hebdo	Directeur – secrétaire - comptable	Suivi du travail administratif et de gestion – analyse des besoins financiers et matériels. Contrôle des procédures. Préparation du budget et compte administratif
Réunion de travail	1 h/mois	Directeur – services généraux	Echange sur le travail au niveau de l'entretien des locaux, la sécurité et l'hygiène

Réunion institutionnelle	1 h 30 tous les trimestres	Tout le personnel	Organisation, fonctionnement, vie de l'établissement
Réunion de direction	2h/hebdo	Directeur et chefs de service	Coordination et élaboration des orientations de la direction
Conseil de la Vie Sociale	2à 3 fois/an	1 administrateur délégué, 2 parents élus 2 enfants élus Directeur : voix consultative 1 représentant du personnel	Sur ordre du jour -vie de l'établissement -fonctionnement -travaux -questions diverses
Réunion avec les représentants du personnel 1) Réunion D.P. 2) Réunion Conseil d'Etablissement	1 fois/mois minimum	Délégués du personnel et direction Idem Idem	Instance qui permet entre autre de présenter et d'analyser différentes revendications individuelles et/ou collectives. Analyse et réponse aux questions de Droit du Travail posées sur un cahier officiel (5 jours avant la réunion) Sur ordre du jour établi conjointement : Fonctionnement, organisation du travail – horaires, étude de différents accords, formation permanente, calendrier de fonctionnement Budget C.E. Situation de l'emploi.... Questions diverses

DOCUMENTS ANNEXES

PROJET INDIVIDUEL D'ACCOMPAGNEMENT

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Date d'entrée :

Educatif :

Eléments du bilan éducatif de quelques lignes introduisant les axes de travail éducatif.

Axes de travail éducatif avec moyens au sens large du terme. Activités éducatives, attitudes éducatives, cadre.

Identité : image de soi, individuation, conscience de sa place dans le groupe.

Socialisation : communication, relation aux autres

L'enfant et la loi : les interdits, les transgressions, intégration des règles de vie en collectivité.

Aptitude à la mobilisation :

Capacités intellectuelles et motrices : mobilisation et/ou développement

Repérage dans le temps et l'espace :

Pédagogique :

Eléments du bilan pédagogique en introduction

Comportement face aux apprentissages

Eléments du projet pédagogique

Mathématiques, français, connaissance du monde

Autonomie socialisation

Moyens particuliers à mettre en place.

Travail individuel, petit groupe

Agrandir le champ cognitif

Médico-psychologique

Examen médical

Evaluation psychologique

Entretiens dans le cadre du suivi de référence avec l'enfant et la famille

Diagnostic psychiatrique

Indications thérapeutiques : psychomotricité, orthophonie, psychothérapie... (intra ou extra – individuel ou de groupe)

Travail en réseau

Projet qui sera réévalué par l'équipe pluridisciplinaire en cours d'année.

Comme le prévoient les textes, ce projet sera réinterrogé par l'équipe pluridisciplinaire avant fin XXXXXXXX. Celui-ci sera présenté sur rendez vous par le Chef de service et l'éducateur référent.

Colombes, le

L'équipe pluridisciplinaire

Educatrice spécialisée :

Professeur des écoles spécialisé :

Psychologue :

Le chef de service :

Signature des parents :

Date

Père :

Mère :

PREVENTION DE LA MALTRAITANCE

En référence aux textes suivants, l'E.M.P. Pierre Huet met en place la procédure à tenir en cas de suspicion d'actes de maltraitance :

- DGAS 2001/306 relative à la prévention des violences et des maltraitances.
- DGAS 2002/265 du 30 Avril 2002 relatives au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitances et abus sexuels.

Ainsi, il est rappelé que tout adulte, témoin ou informé d'un cas de maltraitance ou de violence sexuelle à l'égard d'un enfant, est tenu de la signaler immédiatement à la Direction de l'E.M.P. qui communiquera cette information aux autorités compétentes (Procureur de la République, D.D.A.S.S., Président de l'Association, famille, etc.) et prendra les mesures conservatoires qui s'imposent.

La direction prendra notamment les mesures d'accompagnement et de protection de la ou des victimes qu'elle jugera nécessaires.

Sont considérés comme actes de maltraitance, sans que cette liste soit exhaustive :

- Négligences actives ou passives : abandon, délaissement pouvant favoriser des comportements individuels de violence morale.
- Violences physiques ou sexuelles.
- Violences financières : escroqueries diverses.
- Violence médicale : défaut de soins ou utilisation abusive de médicaments.
- Privation ou violation de droits.

Il est utile de rappeler ici que l'article L. 313-24 du CASF résultant de l'article 48 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 protège les salariés qui procèdent à des signalements :

« Le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitement ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, ne peut être pris en considération pour décider des mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat de travail ou de sanction disciplinaire. »

« En cas de licenciement, le Juge peut prononcer la réintégration du salarié si celui-ci en fait la demande. »

Le fait de ne pas signaler un acte de maltraitance ou de violence sexuelle est constitutif d'une faute lourde au sens du droit du travail et susceptible de poursuites pénales.



Entraide Universitaire
31 rue d'Alésia 75014 Paris
Tél : 01 40 47 93 00
Courriel : Accueil@eu-asso.fr
Président : Arnold Wessels

Paris le 5 janvier 2009

Objet : Bienveillance et bonnes pratiques professionnelles

Réf : BY/BY 2009

Texte adopté par le bureau de l'Entraide Universitaire lors de sa séance du 20 janvier 2009

Madame, mademoiselle, monsieur

L'association Entraide Universitaire, très attachée aux valeurs humanistes qu'elle défend depuis sa création, il y a plus de 50 ans, milite pour garantir dans ses institutions:

- Le respect de la laïcité
- L'accès de chacun aux valeurs fondatrices de notre république
- La citoyenneté et la libre expression des personnes qui lui sont confiées
- L'engagement d'une démarche éthique visant au respect de la personne, de sa dignité et de son humanité

Les dernières évolutions législatives et réglementaires ont profondément réformé nos institutions, leur organisation et leurs principes de gestion, mais également le rapport qui nous lie aux personnes accueillies

Ainsi, la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et ses décrets d'application formalisent-ils le droit des usagers et les modalités de fonctionnement que les institutions s'obligent à adopter pour respecter ce droit et pour œuvrer à améliorer la qualité de leurs prestations :

- Projet d'établissement
- Charte des droits et libertés
- Règlement de fonctionnement
- Livret d'accueil
- Contrat de séjour
- Projet individuel
- Conseil de la vie sociale
- Personne qualifiée (désignée par la MDPH)
- Evaluation interne et externe
-

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes renforce encore cette orientation avec un certain nombre de mesures nouvelles:

- La compensation du handicap
- Le droit à la formation pour les travailleurs du secteur protégé
- L'accès à la scolarisation en milieu ordinaire
-

Dans ce cadre, le souci de faire évoluer la condition des personnes en situation de handicap ou en difficulté sociale et la recherche d'une amélioration constante de la qualité de leur prise en charge ou de leur accompagnement institutionnel, ont poussé le législateur à porter une attention particulière aux phénomènes de maltraitance et à la lutte contre toute forme de violence.

La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance porte également des orientations très précises en ce sens à travers le renforcement de la prévention, la réorganisation des procédures de signalement et la diversification des modes de prise en charge

L'attachement de notre association aux valeurs précitées en introduction fonde pour elle un devoir d'éducation, de soin et de protection qui se doit de considérer la qualité d'accueil et de prise en charge comme une priorité et qui se doit d'écarter tout risque d'abus en assurant, au contraire, la promotion des bonnes pratiques professionnelles.

Ces quelques lignes ont pour but de vous amener à garder une attention particulière sur ce point, ainsi que de vous encourager dans l'investissement d'une posture professionnelle adaptée en toute circonstance.

Nous connaissons tous la difficulté de la tâche éducative, son incertitude et la tension qu'elle génère, parfois, chez les professionnels. A la fois compliqué et complexe, notre travail nous renvoie à nous interroger sur notre représentation de l'Autre, de nous même et sur la relation qui nous rapproche néanmoins dans nos dimensions de sujets singuliers. A nous interroger également sur l'écart entre une approche empathique et un investissement affectif trop conséquent, ou encore sur la bonne manière de gérer une relation par nature asymétrique, pour ne citer que ces quelques sujets.

Il y en aurait tant d'autres.

Nous savons tous la nécessité de références professionnelles et institutionnelles fortes, de relais et de règles établis, d'un projet et d'une organisation formalisés, d'une évaluation régulière de nos actions, d'un management adapté, garant du sens et de la cohérence de l'action. Nous n'ignorons pas non plus l'importance de la formation, la nécessité d'une solidarité d'équipe et le bien fondé d'une analyse des pratiques.

Pourtant, notre attention, aux modalités qui président notre bon positionnement professionnel et institutionnel, doit rester soutenue,

En effet, le phénomène de maltraitance est polymorphe. Il ne considère pas simplement l'intentionnalité, le seuil de gravité ou les effets d'un acte commis en toute conscience (source: Livre blanc UNAPEI). L'inattention, la négligence, l'ignorance, l'incompétence, le délaissement, l'erreur, le renoncement, l'inorganisation, les lacunes institutionnelles ou l'inadaptation des locaux, peuvent constituer autant de vecteurs d'effets négatifs regrettables sur les conditions de vie et l'épanouissement général des usagers de nos institutions, autant de déclencheurs d'actes possiblement maltraitants

Le phénomène peut donc avoir une essence consciente ou inconsciente, volontaire ou involontaire, personnelle ou collective, institutionnelle ou culturelle. Il peut concerner les professionnels, l'institution, la famille ou un tiers. Il peut concerner ce qui est « mal traité », ce qui est « traité mal » ou encore ce qui n'est pas traité du tout.

Dés lors, être organisé et formé, réfléchir collectivement à son action, travailler en équipe et partager, appliquer les méthodes et procédures définies institutionnellement, savoir passer un relais en cas de situation extrême ou d'épuisement, parler son action, chercher le conseil et savoir conseiller, assurer une traçabilité de l'activité, s'ouvrir à l'extérieur en même temps que l'on considère l'Autre comme sujet au même titre que soi-même constituent déjà des impératifs professionnels et institutionnels dont nous ne pouvons nous permettre de nous détacher ainsi que des modalités d'engagement dans le concept de « *Bienveillance* » recherché comme base de promotion d'une bonne pratique professionnelle⁽¹⁾.

Cela demande un investissement personnel permanent dans le construit collectif que représente l'institution et une attention à nous même et à notre posture professionnelle non moins permanente.

Nous parlons ici de l'élaboration d'une responsabilité individuelle et collective et par là même de notre engagement éthique dont je suis certain qu'il vous importe, que vous le partagez et que vous le vivez quotidiennement.

Je vous remercie de l'attention que vous ne manquerez pas de porter à ce document.

Bien cordialement

Yanick Boulet
Directeur de la vie des établissements

(1)Pratique professionnelle de laquelle nous serons amenés à répondre lors du travail d'évaluation puisque l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des Établissements et Services sociaux et Médico-sociaux en a fait l'une de ses recommandations principales.