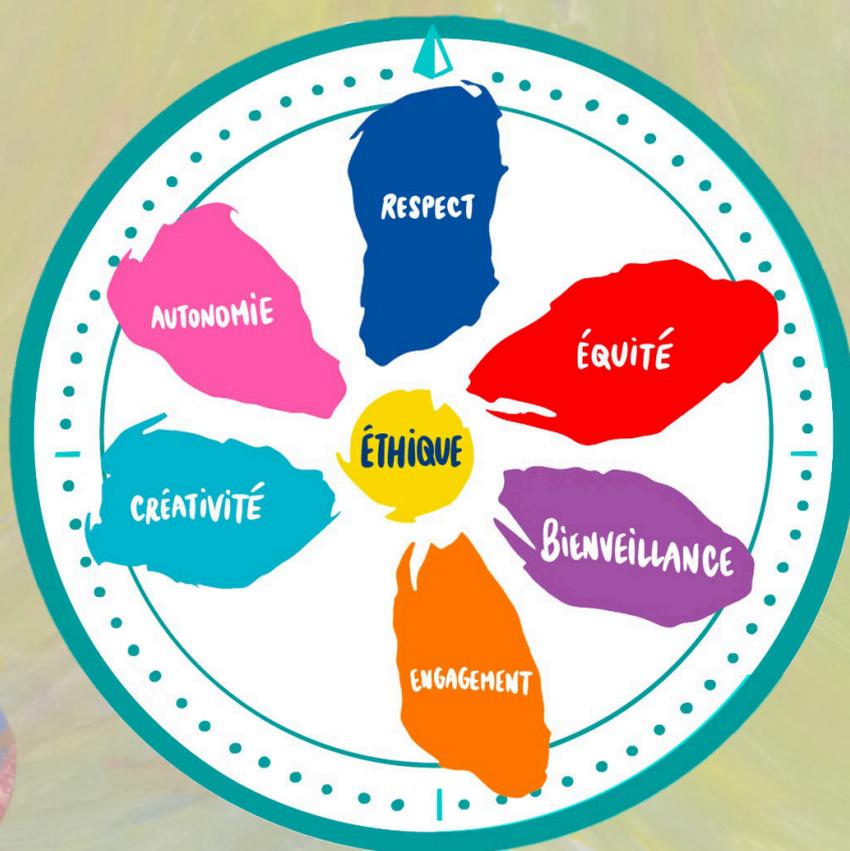




Projet d'Établissement IME de Lostanges

2023-2027



Institut Médico-Éducatif de Lostanges
1244 Route de Lostanges
81710 - NAVES

05-63-59-94-31 / ime.sessad@apajh81.org

| | |
|-------------------|--|
| AES | Accompagnant Éducatif et Social |
| AMP | Aide Médico-Psychologique |
| ASS | Assistant(e) de Service Social |
| APAJH | Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés |
| ARS | Agence Régionale de Santé |
| CD | Conseil Départemental |
| COFIL | Comité de Pilotage |
| CPOM | Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens |
| CNR | Crédit Non Reconductible (souvent versé par l'ARS) |
| CNSA | Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie |
| CRA | Centre Ressources Autisme |
| CVS | Conseil de la Vie Sociale |
| DA | Directeur ou Directrice Adjoint(e) |
| DAC | Dispositif d'Appui à la Coordination |
| EAM | Etablissement d'Accueil Médicalisé |
| EANM | Etablissement d'Accueil Non Médicalisé |
| EMAS | Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation |
| EPAS | Etablissement de Protection et d'Accompagnement Social |
| ES | Éducateur ou Éducatrice Spécialisé(e) |
| ESAT | Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail |
| ETP | Équivalent Temps Plein |
| FDV | Foyer de Vie |
| FH | Foyer d'Hébergement |
| HAS | Haute Autorité de Santé |
| IME | Institut Médico-Educatif |
| ME | Moniteur-Éducateur ou Monitrice-Éducatrice |
| OMS | Organisation Mondiale de la Santé |
| PACQ | Plan d'Amélioration Continue de la Qualité |
| PCPE | Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées |
| RBPP | Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles (HAS) |
| SAMSAH | Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés |
| SAVS | Service d'Accompagnement à la Vie Sociale |
| SESSAD | Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile |
| SERAFIN-PH | Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées |
| SMJPM | Service Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs |
| TDI | Trouble du Développement Intellectuel |
| TSA | Trouble du Spectre Autistique |
| UDAF | Union Départementale des Associations Familiales |
| UEMA | Unité d'Enseignement Maternelle Autisme |
| VARIS | Vie Affective Relationnelle et Sexuelle |



| | |
|----------------------------------|--|
| Nom de la structure | IME Lostanges |
| Adresse de la structure | 1244 Route de Lostanges 81 710 NAVES |
| Coordonnées téléphoniques | 05.63.59.94.31 |
| Adresse électronique | ime.sessad@apajh81.org |
| Type de structure | Institut Médico-Éducatif - IME - |



| | |
|--|---|
| Capacités et modalités d'accueil | 44 places semi-internat 4 places en internat <i>23 places pour les personnes porteuses de Trouble du Spectre Autistique (TSA) & 25 places pour les personnes présentant un Trouble du Développement Intellectuel (TDI) sévère à profond</i> |
| Numéro FINESSS | 81 000 397 0 externat 81 001 258 3 internat |
| Date de création | 1994 |
| Nature et date du dernier arrêté d'autorisation | Arrêté du 01/11/2020 Transformation en 4 places en Internat Suppression de la place temporaire |
| Financement | Agence Régionale de Santé (ARS) Occitanie |

Organisme Gestionnaire



Le Projet d'Établissement...

C'est un outil de conduite de changement, s'appuyant sur un plan d'action et des fiches actions ayant des indicateurs de suivi et d'évaluation, le plan d'action est harmonisé avec les objectifs du CPOM.

C'est un outil de management : le projet d'établissement permet aux professionnels de repérer à la fois le sens de leur action et leur place dans l'organisation. Les professionnels s'approprient ainsi les évolutions auxquelles ils vont participer, les objectifs et moyens affectés à cette évolution.

C'est un outil institutionnel de positionnement et de négociation : c'est un document de référence. Il régule les actions avec les partenaires, les autorités et les collectivités publiques.

C'est un outil de communication, le projet d'établissement est mis à disposition des personnels, des partenaires, des personnes accompagnées et de leur entourage.

IL DOIT ÊTRE ACCESSIBLE & OPÉRATIONNEL.

Le projet d'établissement s'articule à un ensemble de documents déjà formalisé au sein de l'établissement et qui ont leur propre cycle de réactualisation : projet associatif, démarche qualité, notes d'informations, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), fiches de postes, ...



Projet interactif : mode d'emploi



Dans ce document, vous trouverez ces flèches. En cliquant sur les passages soulignés - liens - à proximité de la flèche, vous ouvrirez une page internet vers des ressources complémentaires : sites, documents ...



En bas de certaines pages et tout au long de ce projet, vous trouverez le logo « Facile à Lire et à Comprendre ». Nous vous invitons à cliquer dessus pour ouvrir une page internet avec des explications plus simples, plus claires sur la thématique abordée.

Facile
à lire et à
comprendre





- 1. Les valeurs associatives
- 2. Les axes du projet associatif 2021-2025
- 3. L'APAJH du TARN
- 4. Le Pôle Enfance & Scolarité Expertise Autisme
- 5. L'IME de LOSTANGES
- 6. Analyse et Constats



En 1972, des parents d'enfants en situation de handicap ont décidé de créer l'APAJH du Tarn. L'association milite pour que les personnes en situation de handicap soient reconnues comme des citoyens à part entière avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres citoyens.

Primauté de la personne

Laïcité

Engagement citoyen et solidaire

L'APAJH du Tarn met en avant le respect dû à la personne. Quelles que soient les particularités de chaque type de handicap, toutes les personnes ont droit à la reconnaissance d'humanité, de dignité et de citoyenneté. La personne accueillie ou accompagnée doit :

- pouvoir choisir son devenir et participer pleinement à la construction de son projet de vie ;
- bénéficier, en fonction de ses capacités, de ses désirs et de son évolution de toutes les compensations nécessaires à son inclusion quels que soient ses difficultés et son âge.

Pour l'APAJH du Tarn, la laïcité s'exprime par la reconnaissance du caractère universel et positif de la différence dans toute réalité humaine et sociale. Elle permet l'expression du respect de l'autre en tant que personne, dans ses convictions philosophiques, politiques, morales ou religieuses.

A l'APAJH du Tarn, chaque adhérent, chaque personne accueillie dans ses établissements et services, chaque membre du personnel a droit à ce respect et réciproquement a le devoir de reconnaître ce droit aux autres.

Depuis la loi fondatrice de 1901, les associations sont devenues un puissant moteur de sensibilisation des citoyens en favorisant un fonctionnement démocratique.

Le bénévolat, engagement personnel désintéressé au service d'une conviction pour la promotion des valeurs humanistes, demeure plus que jamais essentiel dans le mouvement associatif.

Pour l'APAJH du Tarn, ces valeurs de base de la dimension associative, sources et garanties concrètes de solidarité et d'efficacité reposent sur :

- La richesse du lien social qui se tisse entre les membres de l'association, personnes en situation de handicap, familles, militants et salariés : Facteur d'entraide et de dynamisme.
- La capacité d'innovation, de proposition et de revendication.
- L'expression et l'identification rapide et directe des attentes, désirs et besoins des personnes en situation de handicap, des familles et des proches dont l'expérience est irremplaçable.



Dans un environnement marchand et concurrentiel, l'APAJH du Tarn inscrit son action gestionnaire dans le cadre de l'économie sociale et solidaire et du développement durable. Ainsi, l'APAJH du Tarn crée et gère des établissements et services qu'elle veut innovants et évolutifs, en alliant éthique et économie, tout en s'appuyant sur les principes du développement durable.

Elle s'engage pour favoriser la qualité environnementale de ses activités dans l'objectif d'en limiter les impacts environnementaux. Elle soutient les principes de l'équité sociale pour garantir à tous un accès aux ressources et services, et maintenir la cohésion sociale.

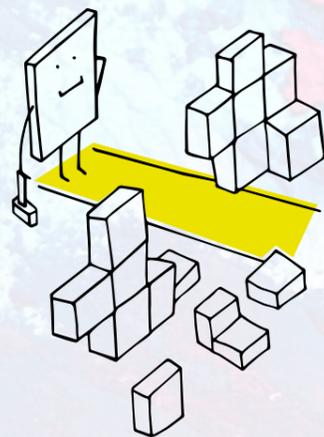
Dans sa mission d'intérêt général, l'APAJH du Tarn, qui gère des fonds publics alloués, veille toujours à ce que dans ses établissements et services, les conditions financières ne contrarient pas l'épanouissement des personnes et la qualité de leur accompagnement en favorisant une gestion des activités humaines sans préjudices pour l'Homme ou pour l'environnement.

Responsabilité sociale de l'organisation



De l'intégration à l'inclusion : un engagement pour l'accessibilité universelle

Garantir à la personne en situation de handicap que le milieu ordinaire où elle aspire à vivre, l'accueille, s'adapte et s'ajuste à ses attentes et besoins propres constitue un devoir collectif de la nation afin d'assurer sa participation à la vie de la cité.



Pour l'APAJH du Tarn, la prise en compte du handicap concerne l'ensemble de la société ; l'inclusion ne saurait être une forme élaborée de l'intégration, mais bien le projet d'une société qui s'interdit d'exclure et assure à l'ensemble de ses citoyens, qu'ils soient en situation de handicap ou non, une réelle accessibilité à tous les lieux de vie ou espaces sociaux (écoles, universités, théâtres, ateliers...).

Ainsi, l'APAJH du Tarn participe à l'ambition de co-construire avec tous et pour tous une société inclusive, en façonnant les environnements pour que ces derniers s'adaptent à tous les individus sans distinction, leur permettant, chemin faisant, de vivre avec et parmi leurs semblables.

MEMBRE DE LA FÉDÉRATION APAJH

L'APAJH du Tarn est membre de la Fédération APAJH. Créée en 1962, l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique depuis 1974. Elle fonde son action sur le respect des convictions individuelles et entend promouvoir la dignité des personnes en situation de handicap en œuvrant pour la mise en place de moyens favorisant leur complet épanouissement et leur meilleure intégration à toute forme de vie sociale. La Fédération APAJH [www.apajh.org] et les 91 associations départementales qu'elle fédère en France, gèrent plus de 600 établissements et services, accueillent plus de 30 000 personnes et emploient près de 15 000 salariés.

Nos engagements pour les personnes accompagnées

Pour une société inclusive qui prend en compte chaque parcours et les choix de vie

Notre ambition est de s'engager pour une mise en œuvre effective des droits fondamentaux des personnes : Droits individuels, collectifs et sociaux. Faire de l'autodétermination des personnes accompagnées une priorité pour permettre à chaque personne de devenir un acteur à part entière de la vie sociale et de sa vie sociale.

Personnaliser le plus possible l'accompagnement en évitant au maximum d'imposer le fonctionnement qu'implique la vie en collectivité, la vie dans une collectivité. Aujourd'hui il est essentiel de considérer le citoyen avant la situation de handicap. C'est notre regard qui doit changer pour que chaque personne accompagnée se sente « chez elle » quand bien même elle serait accueillie en établissement.

Se rapprocher le plus possible du droit commun pour la vie de tous les jours ; en effet, le « chez soi » et les services indispensables à l'accompagnement des personnes ne doivent plus passer par une mise à l'écart (même protectrice), mais par une solidarité insérée dans le droit commun et la vie dans la cité.



La vie associative au service du projet politique

Le militantisme à tous les étages pour rendre la société plus inclusive et plus adaptée à la prise en compte des situations individuelles

Notre ambition est de pérenniser l'APAJH du Tarn et renforcer son action pour porter ce projet pour la société tout entière. On ne peut pas « s'inclure » dans l'environnement social si celui-ci ne se fait pas accueillant.

L'APAJH du Tarn partage ses expériences avec tous les acteurs de son territoire d'implantation. Elle souhaite y associer également les personnes elles-mêmes et leur entourage. C'est une condition sine qua non pour réussir ensemble. Tout ce qui se construit ou se pilote « pour » les personnes mais sans leur présence active et décisionnelle est un non-sens. Au-delà, elle ambitionne de mettre son expertise au service de l'ensemble des acteurs de la société civile, des associations, des corps intermédiaires, du grand public...



Nos engagements pour les professionnels salariés

Pour une qualité de vie au travail qui prend en compte chaque parcours professionnel

Notre ambition est que chacune et chacun des salariés de l'association se sente bien dans son travail, puisse s'y épanouir, y trouver des satisfactions, la reconnaissance de ces compétences et du sens.

Ainsi nous avons souhaité une charte managériale qui soit une référence partagée dans nos pratiques et postures professionnelles au quotidien et au service des personnes que nous accompagnons. Cette charte managériale, créée en 2022, vient concrétiser un certain nombre de travaux engagés notamment en matière de QVCT et prend sa pleine place dans le projet associatif 2021-2025 de l'APAJH du Tarn. Elle a pour objectif de mieux définir les compétences attendues ainsi que les besoins en développement pour chaque fonction.

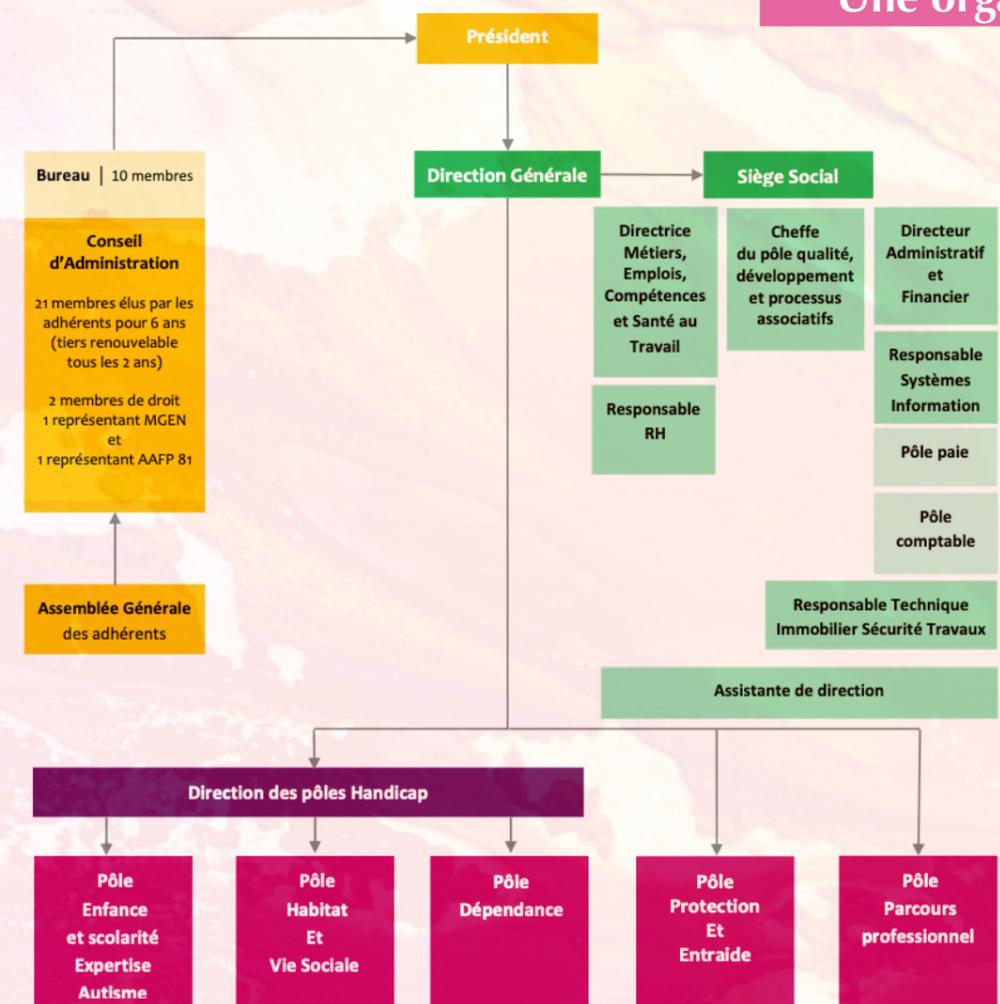
Au-delà, elle a une vocation pédagogique, de communication, de support à nos décisions, et en ce sens elle restera dynamique et évolutive afin d'incarner notre volonté de s'ouvrir à d'autres expériences de travail.

Elle marque une étape fondatrice dans le processus de construction collective, d'un socle partagé de bonnes postures professionnelles, pour nous accompagner dans un esprit de confiance réciproque, pour que chacun et chacune d'entre nous puisse agir dans sa pratique en cohérence avec les valeurs que nous avons défini, pour que l'innovation demeure une perspective, pour que la participation de tous soit un principe, pour que la responsabilité puisse s'exercer pleinement.

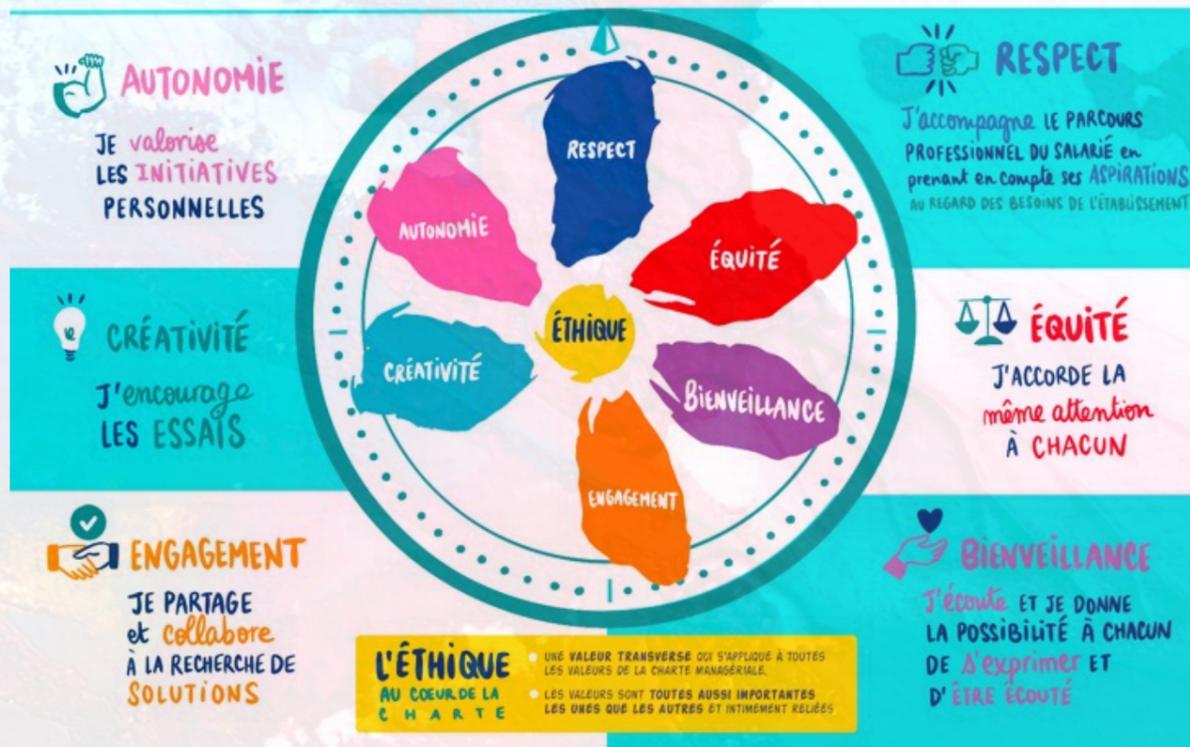
Un territoire



Une organisation



CHARTRE MANAGÉRIALE DE L'APAJH DU TARN



Les fonctions support : le siège social

Le Siège Social de l'APAJH du Tarn constitue le support de la Direction Générale de l'association. Il met en œuvre des fonctions mutualisées pour les établissements et services gérés : Ressources humaines et formation, communication, démarche Qualité et sécurité, développement, fonctions logistiques, ressources financières et gestion de paies.

Pour en savoir plus ...

Le site internet de l'APAJH du TARN www.apajh81.org
 Suivez notre fil d'actualités sur [Linked'In](#)
 Le site internet de la Fédération APAJH : www.apajh.org

[Le Projet Associatif APAJH 81](#)
[Le Rapport d'Activité de l'APAJH 81](#)



50 ans et toujours dans le vent !

Le principal temps fort qui a marqué l'année 2022 est constitué par les 50 ans de l'APAJH du Tarn, avec comme slogan « 50 ans et toujours dans le vent ».

Dans le cadre de cet anniversaire, la projection d'un documentaire «50 ans et toujours dans le vent» retraçant l'histoire de l'APAJH du Tarn a été organisée au cinéma partenaire de Castres «Le Lido». Cet événement a vu la participation active et conjointe des personnes accompagnées, des professionnels, des administrateurs, des partenaires, etc..

Dans le cadre de cet anniversaire, un projet innovant et inclusif a vu le jour sous la forme de séjours voile. 3 Equip'APAJH constitués de personnes accompagnées par l'IME et de professionnels de l'établissement (18 personnes) ont pu naviguer sur un voilier, le « Mélisa », sous la houlette du navigateur émérite Jean-Louis MIGNEAU.

Ci-dessous un lien vers un document audiovisuel qui concerne les 50 ans de l'association et le projet voile : <https://vimeo.com>



7 / 55

Le pôle Enfance & Scolarité - Expertise Autisme s'est développé en 2021 avec la pérennisation du dispositif Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS) et du dispositif Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), ainsi que par la création d'une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA) en septembre. Cela a ainsi permis le recrutement de 12 ETP sur des fonctions éducatives, rééducatives et thérapeutiques.

c'est 60 professionnels

Qui accompagnent sur le département du Tarn (81)

115 enfants, adolescents, jeunes adultes en situation de handicap

La page de présentation du Pôle ? C'est [ici](#)



Le PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

Ouvert en 2021 et rattaché à l'IME, le Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE) accompagne 15 personnes de plus de 16 ans porteuses d'un Trouble du Spectre de l'Autisme avec ou sans troubles associés ainsi que leur famille ou leurs aidants, dans une visée inclusive.

Une convention de partenariat relative au dispositif du Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE) a été signée entre la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) et l'APAJH du Tarn en 2021.

Des conventions de partenariat ont été élaborées avec tous les établissements de l'APAJH du Tarn ainsi qu'avec l'ASEI et le Centre Hospitalier - CHIC - de Castres - Mazamet.

L'équipe du PCPE développe le travail en réseau et en partenariat au quotidien, dans une logique de coordination de parcours et de subsidiarité.

Le PCPE participe et organise des rencontres nécessaires, avec divers partenaires : MDA, Conseil Départemental, Etablissement médicaux sociaux (SAVS, SAMSAH, FH, FDV...), CMP, Hôpitaux psychiatriques, CRA, CCAS, centres sociaux...

L'objectif est aussi de développer le réseau professionnel pour permettre aux personnes de s'inscrire dans un projet professionnel à travers des lieux de stage pré professionnel et d'apprentissage, CFA, CFAS ainsi que de nombreuses entreprises. Nous travaillons en lien avec la Mission locale, Cap emploi, l'AIPTA et le dispositif DELTA.

Ce sont des apports d'ouverture sur l'environnement, la société et aussi sur la diversification de propositions à apporter en fonction des besoins de chacun.

8 / 55

Il était une fois, dans une belle demeure située à Naves, l'Institut Médico-Éducatif Lostanges de l'APAJH du Tarn



L'IME Lostanges est ouvert

de 9h à 16h

les Lundis, Mardis, Jeudis et Vendredis

De 9h à 13h les Mercredis

Les transports des enfants sont assurés dans un rayon de 45 kms autour de l'IME.

Certaines unités de l'IME se situent à Castres : l'internat, par exemple.

Les unités décentralisées de l'IME qui se situent à Castres sont à proximité du cœur de-ville et du Centre Hospital Intercommunal de Castres-Mazamet (CHIC).

Ces unités sont au cœur du site médico-social de La Planésié, dans un quartier au milieu de la cité Castraise, entouré d'habitations résidentielles au 175 chemin de Villegagne.

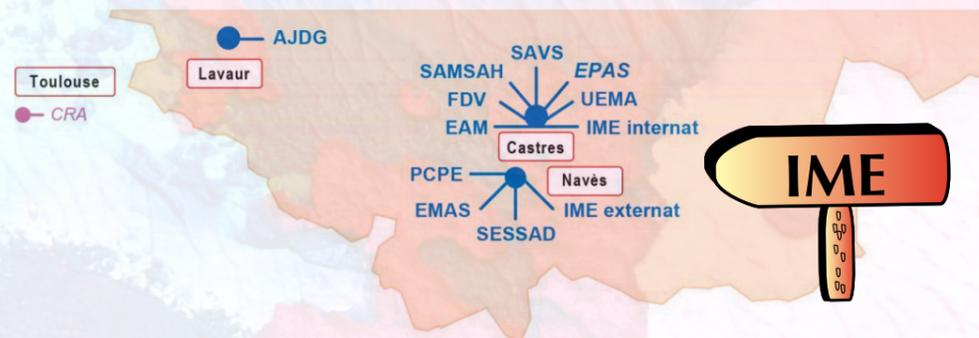
Sur ce site sont regroupés, en plus des unités décentralisées de l'IME, d'autres établissements et services gérés par l'APAJH du Tarn : un Établissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), un service d'Accueil de Jour, les locaux du SAMSAH ainsi qu'un EAM : Établissement d'Accueil Médicalisé.

Présentation des professionnels, visite des locaux

Le Livret d'Accueil Vidéo de l'IME ? C'est [ici](#)



Ouvert en 1994 pour accompagner des personnes, entre 3 et 20 ans, en réponse à leurs besoins spécifiques



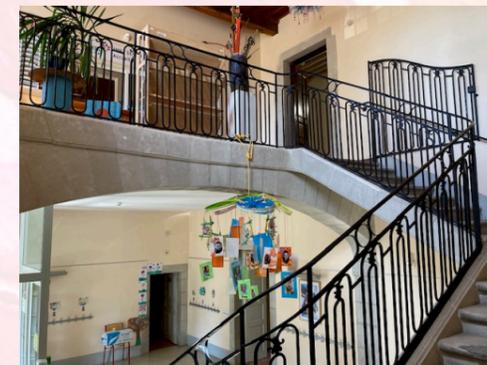
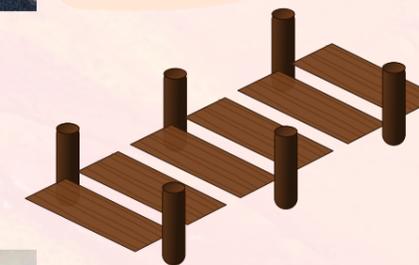
Les unités de l'IME se situent, pour la plupart, sur le site de Naves

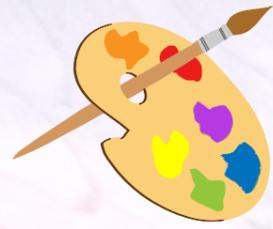
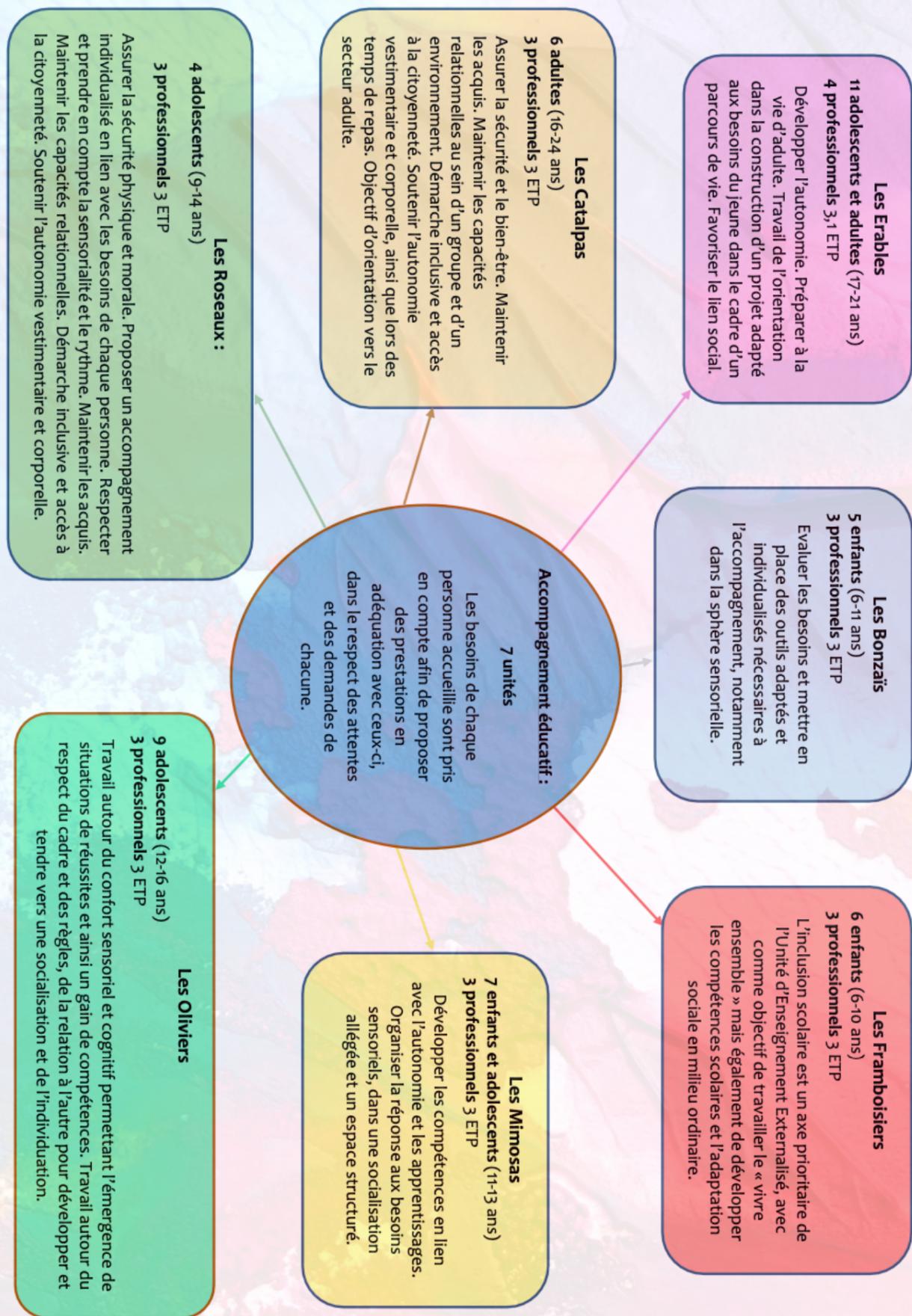
Navès est une commune française située dans le sud du département du Tarn en région Occitanie.

Sur le plan historique et culturel, la commune est dans le Castrais, un territoire essentiellement agricole, entre la rive droite de l'Agout au sud et son affluent, le Dadou, au nord.

Elle fait partie de l'aire d'attraction de Castres et compte 689 habitants en 2020.

Essentiellement rurale, son réseau de transport est restreint, tout comme son offre de services de proximité.





Les Arts plastiques

Assurés par une professionnelle formée qui accueille une vingtaine de participants



Le Sport

Assurés par une éducatrice sportive dans des dispositifs de droit commun et au sein de l'IME



Le Snoezelen

Des professionnels formés pour accompagner en fonction des projets personnalisés



La médiation canine

Une prestation assurée par un professionnel de l'établissement, en fonction des besoins repérés



La Musique

Une prestation assurée par un professionnel de l'établissement : initiation à des instruments



Une salle Snoezelen



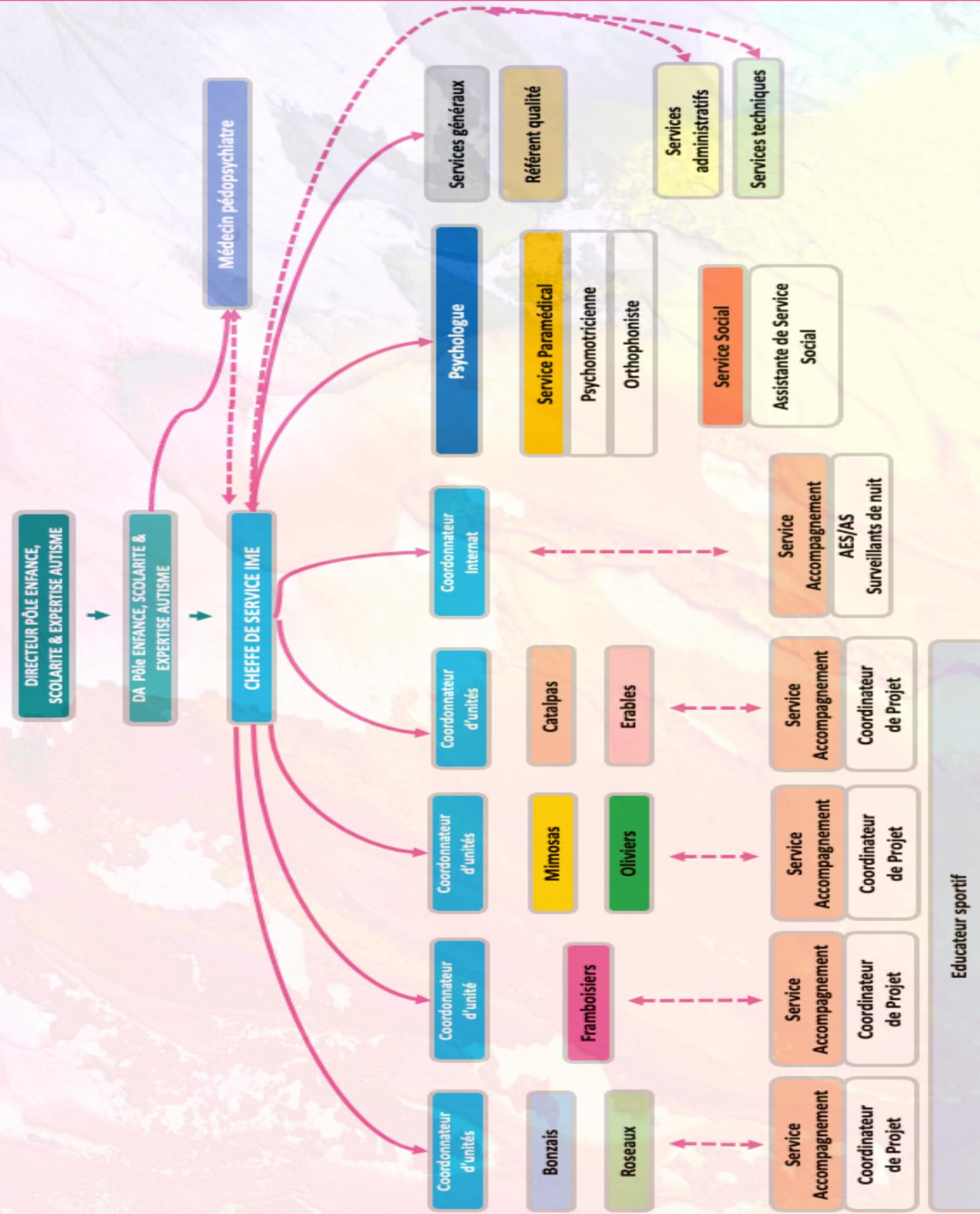
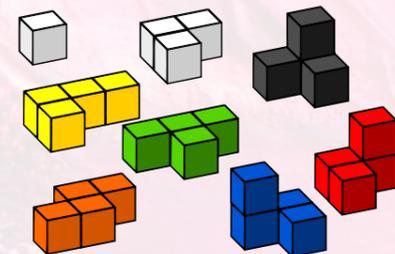
Une salle Polyvalente (activités, sport ...)



Une Cuisine pour les ateliers



Des espaces dédiés : apprentissages, détente...





Projet voile avec Jean-Louis MIGNEAU



Chasse aux oeufs et au trésor



Fête de l'équitation - Touscayrats



Projection documentaire "50 ans et toujours dans le vent"



Kermesse



Fête de fin d'année avec Christophe DELBARD - musicien

DES PROJETS POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Un Projet « Médiation animale » permettant de créer ou de faciliter la rencontre et la relation d'aide.

Un Projet « Mini-Ferme » : la rédaction et la mise en œuvre d'un projet accueillant des animaux au sein d'une mini-ferme sur le site de Lostanges est actuellement en cours. La médiation animale permet de créer ou de faciliter la rencontre et la relation d'aide. L'objectif sera de mettre en contact des animaux familiers avec des personnes accompagnées pour susciter des réactions positives, en apportant bien-être, envie et plaisir.

Un projet « Percussions » : à travers la création d'un partenariat avec la MJC de Lagarrigue est né un projet d'initiation à la musique (sensibilisation et découverte des instruments à percussions). Ce projet a été pensé et réalisé par la psychomotricienne qui intervient sur le SESSAD et l'IME. 6 jeunes (3 jeunes du SESSAD, 3 jeunes de l'IME) accompagnés de deux éducateurs et 1 psychomotricienne, se rendent tous les vendredis de 10h30 à 11h30 à la MJC de Lagarrigue pour participer à l'atelier percussions.

Un Projet « Sensothèque » qui s'adresse aux personnes accompagnées mais aussi aux aidants

familiaux. L'objectif est de créer au sein de l'IME une sensothèque au moyen de matériel sensoriel adapté. L'établissement sera alors en capacité de prêter du matériel aux personnes et à leurs aidants pour évaluer au domicile la pertinence de son utilisation, et d'améliorer l'accompagnement dans les propositions faites pour répondre aux comportements problématiques.

Un Projet « Outils numériques » permettant de mettre en place l'équipement numérique des unités de vie afin de proposer des outils innovants aux personnes accompagnées, avec pour objectifs d'offrir un cadre rassurant, de favoriser l'autonomie, de développer la communication, mais aussi de permettre des apprentissages au moyen de supports adaptés.

Un Projet en promotion de la santé dans le cadre du partenariat ARS / IREPS pour les thèmes de la nutrition et de la vie affective et sexuelle (VARs).

Un Projet mettant en œuvre la collaboration internationale avec l'association espagnole APRONA dans l'optique de faciliter entre autre, l'évolution des pratiques professionnelles, la formation et la mobilité des professionnels, des possibilités d'accueil en temps de jour pour des personnes accompagnées.

BIODIVERSITE & PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le site de Lostanges a été sollicité par "la ligue de protection des oiseaux" (L.P.O) afin de réaliser un diagnostic environnemental. Un rapport définitif a été établi dans lequel il est mis en avant un patrimoine environnemental riche en potentiel, de par sa proximité avec le Thoré et la présence préexistante d'une certaine biodiversité. Ce rapport émet des préconisations afin de cultiver une dynamique écologique, de valoriser cette richesse et ainsi d'améliorer au sens large la qualité du site de Lostanges.

Il peut être pensé de ce fait des accompagnements autour de la biodiversité (nature, jardinage...) à des fins d'autonomie et de socialisation. L'établissement est attentif au gaspillage alimentaire, à la récupération d'eau, au compostage ainsi qu'au recyclage.

Le site de Lostanges est un refuge LPO : Ligue de Protection des Oiseaux.

Dans un souci de sensibilisation à l'environnement, et dans la vision d'une démarche éco-responsable, l'IME/SESSAD travaille en étroite collaboration avec la MJC de Lagarrigue afin de participer à un événement prévu pour l'année 2023 « le festival l'AN VERT ».



Carnaval



Kermesse



Chasse aux oeufs



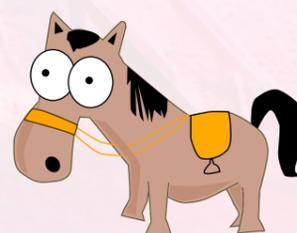
Fêtes de fin d'année



Boom d'Halloween



Fête de l'équitation au lycée Touscayrats



Un accompagnement de qualité reconnu, et ancré sur le territoire du Tarn

RESSOURCES INTERNES

- Un travail en équipe pluri-professionnelle, transversal et ouvert sur les différentes unités
- Un projet personnalisé formalisé tous les 6 mois et réalisé en co-construction avec les familles et les personnes accompagnées
- Des actions de formation - interne / externe - régulières et adaptées aux besoins
- Des pratiques professionnelles ancrées dans les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS)
- Une méthodologie d'accompagnement affirmée et appliquée
- Des médiations spécifiques : médiation canine, arts plastiques, ouverture sur la culture et le sport, snoezelen ...
- La « Vie affective, Relationnelle et Sexuelle » des personnes est accompagnée et les professionnels sont formés à cet accompagnement
- L'accueil des stagiaires professionnels

- Un ancrage territorial important
- Des partenariats, des ouvertures : sur les centres de loisirs ou MJC, la médiation animale...
- Une reconnaissance de l'expertise Autisme et la possibilité d'être Appui-Ressources (l'exemple du partenariat avec le CHIC)
- Une volonté associative d'harmoniser les pratiques par la formation
- La force associative et la transversalité : maillage des ESMS dans une logique de parcours
- La richesse de l'offre de services de l'APAJH du Tarn
- La mobilité interne des professionnels à l'APAJH
- Un projet d'internat 365 jour / an



RESSOURCES EXTERNES

Le soin, au cœur de nos préoccupations et de nos partenariats

RESSOURCES INTERNES

- Le développement continu et permanent de l'accès aux soins sur le territoire, notamment par le biais des partenariats, création de dispositifs collaboratifs ...
- La participation active du Pôle Enfance à la Commission Handicap et Soins pilotée par le centre hospitalier de Castres
- La participation du Directeur de Pôle à la Commission Santé pilotée par la Fédération des APAJH
- L'accompagnement des familles et le soutien aux aidants dans les démarches de soins et à des rdv's médicaux extérieurs
- Le recrutement d'aides-soignants dans les équipes éducatives qui apportent un autre regard, orienté « soins »



RESSOURCES EXTERNES

Un pilotage efficient

RESSOURCES INTERNES

- Un référent Qualité transversal au Pôle Enfance
- Des coordinateurs d'unité : poste fonctionnel qui apporte + de lisibilité, + de réactivité et qui permet de recentrer les équipes sur le cœur de métier
- Des temps de supervision
- Des Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles (GAPP)

- Un réseau de partenaires important, fonctionnel et efficient
- Une dynamique associative forte qui se ressent dans le pilotage et dans la Démarche d'amélioration continue de la Qualité
- La mise en place imminente du Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) dans le cadre de l'harmonisation des pratiques



RESSOURCES EXTERNES

Un environnement de travail et d'accompagnement privilégié et préservé par des choix cohérents

RESSOURCES INTERNES

- Un environnement de travail exceptionnel qui contribue à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- Un environnement d'accompagnement adapté aux besoins des personnes accompagnées sur le plan sensoriel : calme, sérénité et un environnement sécurisé.
- La possibilité de proposer un hébergement en internat (4 places)
- Des services techniques et généraux en interne (sauf pour deux unités de vie) qui permettent une + grande réactivité et une sensibilité aux problématiques des personnes accompagnées

- Le choix d'externaliser les transports
- L'entretien des espaces verts réalisé par l'ESAT APAJH du TARN



RESSOURCES EXTERNES

Concernant l'accès aux soins

Les difficultés rencontrées pour l'accès aux soins, dans la continuité du parcours de santé, pour mettre en place des prises en charge adaptées au handicap des personnes soignées, avoir des rendez-vous ...

Concernant les pratiques professionnelles

La nécessité d'harmoniser les pratiques professionnelles, entre établissements et dans le secteur médico-social, afin d'accompagner les personnes dans une logique de parcours, continu et cohérent

Concernant le partenariat

La pertinence à développer des partenariats dans tous les secteurs : santé, vie sociale, éducation... afin de mettre en œuvre une dynamique d'inclusion et d'accès aux dispositifs de droits communs

Concernant le soutien aux aidants

Le besoin des aidants d'être accompagnés et soutenus par la mise en place de dispositifs adaptés aux besoins de leurs proches en situation de handicap et leur permettant des temps de répit

CPOM ?



Dans le cadre du CPOM (Contrat Pluri-Annuel d'Objectifs et de Moyens) co-construit avec les autorités de contrôle et de tarification (ARS/CD), des fiches-actions ont été élaborées au sein de l'APAJH 81, en réponse à des constats de terrain et en lien avec les « évolutions des politiques sociales.

Les établissements et services de l'APAJH du Tarn, sur la base des objectifs établis par le CPOM, ont établies des fiches-actions internes.

Des actions transversales à l'APAJH du TARN

| Objectifs stratégiques | Objectifs opérationnels | Actions |
|---|---|--|
| POLE DEPENDANCE POLE ENFANCE / SCOLARITE / EXPERTISE AUTISME PARCOURS EMPLOI ADAPTE | | |
| I. Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap | 1. Promouvoir le soutien aux familles et aux aidants | Identifier des places, des périodes (hospitalisations longues, vacances, week-end) pouvant être utilisés pour du répit. |
| II. Améliorer l'efficacité et le pilotage interne | 1. Améliorer la gestion des Ressources Humaines et développer une démarche qualité en faveur des professionnels (Prévenir l'absentéisme – Etre attractif pour fidéliser les professionnels – Concilier vie professionnelle et vie au travail) | Mise en place d'une politique de GPEC, d'une démarche QVT et de prévention des risques professionnels, formation et qualification des professionnels, développement des compétences. |
| | 2. Poursuivre le développement du système d'information | Renouvellement et développement du Système informatique – outils logiciels. |

Des actions spécifiques au Pôle Enfance & Scolarité - Expertise Autisme

| Objectifs stratégiques | Objectifs opérationnels | Actions |
|--|--|--|
| POLE ENFANCE / SCOLARITE / EXPERTISE AUTISME | | |
| I. Améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap | 1. Adapter les actions de prévention et de dépistage aux caractéristiques des personnes accompagnées pour les aider à gérer au mieux leur santé | Mener des actions préventives spécifiques auprès des publics en situation de handicap. |
| II. Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap | 1. Soutien aux familles et aux aidants | Créer un internat permettant le répit des aidants (familles, proches aidants) Prévenir les situations critiques en portant l'ouverture de 4 places d'internat/externat à 365j/365j. Augmenter de 10 places TSA et de 10 places D.I le SESSAD : • 10 TSA pour compléter le schéma actuel (nous passerions de 10 à 20 places) ; • 10 D.I pour répondre aux besoins d'une zone non couverte située à Revel (31), mais qui fait partie du rayon d'intervention du SESSAD Lostanges (nous passerions de 35 à 45). |
| | 2. Participer à la mise en œuvre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous » et faciliter les échanges entre les familles et les professionnels dans le parcours de vie | Participer à la modularité des réponses et à la prise en charge des situations critiques – S'approprier le SI suivi des orientations « Via Trajectoire ». |
| III. Améliorer l'accompagnement de la personne en situation de handicap et de sa famille | 1. Développer des dispositifs proposant une coordination de la prise en charge | Déployer le PCPE TSA. |
| IV. Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap | 1. Favoriser l'inclusion scolaire des jeunes accueillis | Développer la création d'UEMA/UEEA, la scolarité partagée. |

Des objectifs spécifiques à l'IME de Lostanges

| Objectifs stratégiques |
|---|
| Favoriser et permettre l'accès aux soins des personnes accompagnées |
| Harmoniser les pratiques professionnelles et développer les compétences « Expertise Autisme » |
| Développer le travail en partenariat et en réseau |
| Soutenir les aidants en proposant une offre de services en réponse aux besoins des personnes accompagnées |

Vous trouverez les fiches-actions de l'IME détaillées dans la [partie 5](#) de ce document





L'IME de LOSTANGES

L'établissement a pour mission d'accompagner la personne en devenir afin que celle-ci trouve une place dans l'environnement économique et social, en fonction de ses capacités et de sa personnalité.

Il est spécialisé dans l'accompagnement des personnes porteuses de *Trouble du Spectre Autistique (TSA)* (23 places) et de *Trouble du Développement Intellectuel (TDI)* sévère à profond (25 places).

Il apporte également aux représentants légaux conseils et accompagnement.

Ces missions sont réalisées dans le cadre d'un **semi-internat (44 places)** et d'un **internat (4 places)**

L'accompagnement proposé s'effectue sur la base d'un projet personnalisé, visant en permanence à développer ses compétences personnelles et sociales (autonomie) au profit d'une meilleure qualité de vie dans une perspective inclusive.

L'accompagnement proposé par l'IME est centré sur le parcours de la personne en situation de handicap qui en sera l'actrice principale. Dans son parcours, la personne devra être assurée que ses compétences et la singularité de ses besoins seront prises en compte au-delà d'une approche purement technique de son handicap.

Les principales missions de l'IME de Lostanges

- Protéger la personne accompagnée à travers un regard et des actes professionnels bienveillants
- Répondre aux besoins de l'enfant et/ou adolescent en dispensant des prestations adaptées
- Favoriser le développement personnel et l'épanouissement de l'utilisateur ;
- Développer les capacités de l'utilisateur : autonomie, adaptation, communication, divers apprentissages ;
- Co-construire le projet personnalisé de l'utilisateur ;
- Développer et soutenir l'inclusion sociale, scolaire, préprofessionnelle, professionnelle, citoyenne ;
- Œuvrer à une meilleure accessibilité aux soins ;
- Sécuriser le parcours, accompagner les orientations, informer des relais ressources
- Soutenir et accompagner les représentants légaux et les aidants ;





Les textes internationaux et européens

[La Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948](#)

[La Déclaration des Droits de l'enfant de 1958](#)

[Le Traité d'Amsterdam, 2 octobre 1997, JO n° C340 du 10 novembre 1997](#)

[La Convention des Droits des Personnes Handicapées](#)



Le Droit Français

[La Constitution de 1958](#)



[Le cadre législatif](#)



Les orientations nationales

Les textes principaux qui régissent les IME sont :

- [L'Annexe XXIV au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989.](#)
- [La Loi n° 2002-2 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 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance ;](#)
- [La Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires HPST ;](#)
- [Le décret d'avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés dans les établissements spécialisés.](#)
- [La Loi n°2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants dite loi « Taquet »](#)

Les orientations régionales

[Le Plan Régional de Santé \(PRS\) Occitanie 2022](#)



Les orientations départementales

[Maison Départementale de l'Autonomie \(MDA\) du Tarn : espace Professionnels](#)



Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

23 / 55

[La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale](#)

comporte 5 orientations



1. Affirmer et promouvoir les droits des usagers.

Pour cela, 7 outils sont devenus obligatoires dans l'accompagnement de l'utilisateur : **le livret d'accueil, la charte des droits et des libertés, le contrat de séjour, les personnes qualifiées (liste mise à jour), le règlement de fonctionnement de l'établissement et le conseil de la vie sociale.**

2. Diversifier les missions et les offres grâce à la révision de la nomenclature des établissements, à la diversité des modes de prise en charge, à la diversité des établissements et des services et à la favorisation des expérimentations,

3. Piloter le dispositif en articulant mieux la planification, l'allocation de ressources et l'évaluation,

4. Mettre en œuvre la coordination entre les protagonistes (relations État/départements, coopération entre établissements, relations décideurs/établissements)

5. Rénover le statut des établissements publics.

Tels que définis dans la loi n°2002-2 et dont les principaux critères d'appréciation sont énoncés dans le décret d'application du 15 mai 2007 :

- La promotion de l'autonomie et de la qualité de vie des personnes
- La personnalisation de l'accompagnement ;
- La garantie des droits et de la participation ;
- La protection des personnes et la prévention des facteurs de risque liés à la vulnérabilité.

[La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#)

rappelle la place de la personne en situation de handicap au centre du dispositif.

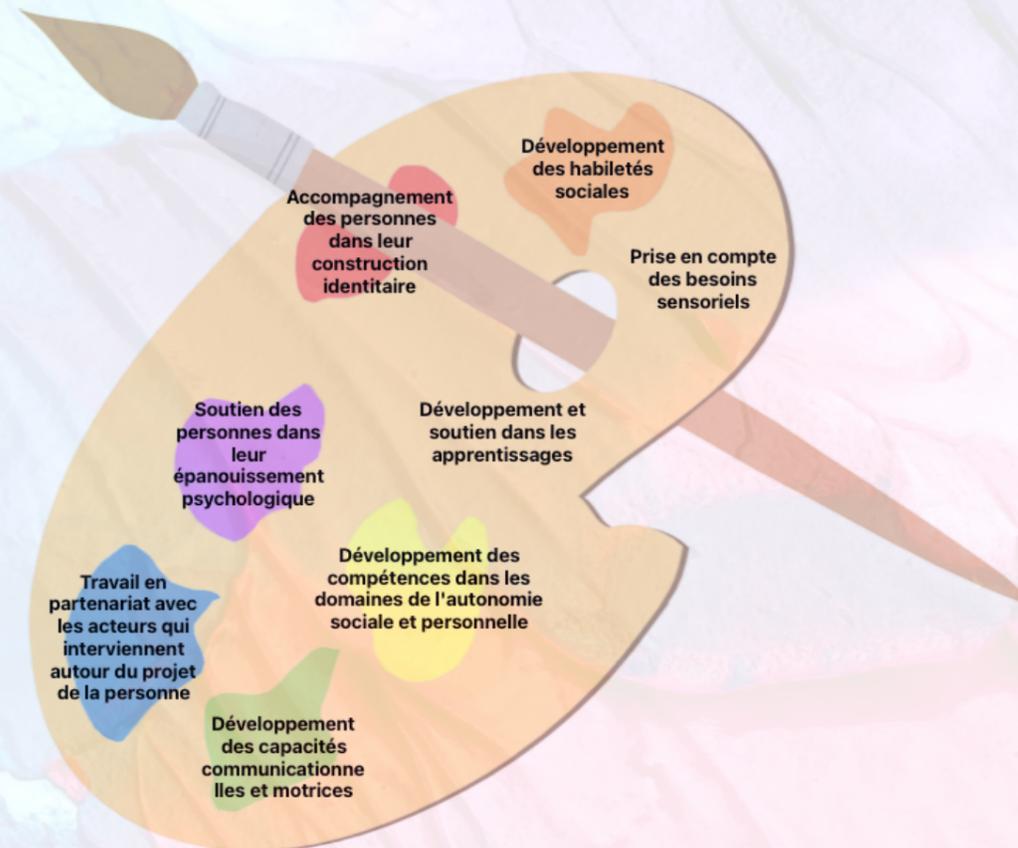


Elle apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées :

- Le droit à la compensation du handicap (PCH..)
- L'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de 20 salariés,
- L'obligation de mise en accessibilité, pour toutes personnes handicapées, des bâtiments et des transports,
- La création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPA)
- L'orientation visant l'adaptation du milieu de la personne handicapée dans sa singularité a conduit le législateur à établir une distinction entre établissements et services, d'où l'appellation « Établissement et Services d'Aide par le Travail » pour les ESAT notamment.

24 / 55

Les besoins identifiés



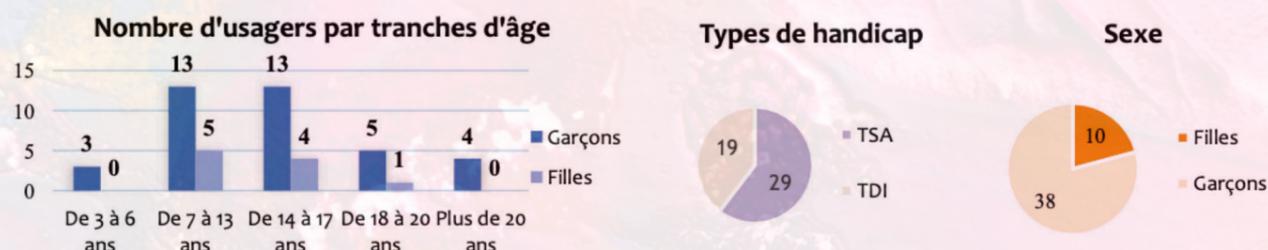
Depuis plusieurs années : une évolution des publics accompagnés

Les professionnels de l'IME de Lostanges constatent depuis plusieurs années que de nombreuses situations sont de plus en plus complexes, parfois critiques et nécessitent un accompagnement de proximité adapté et spécifique à chacun : un professionnel pour un usager. Ces situations demandent aux professionnels de grandes capacités d'adaptation et d'innovation au quotidien pour répondre à des besoins particuliers nécessitant de garantir d'autant plus la sécurité et la protection de la personne accompagnée.

Ces constats sont étayés par le nombre croissant de visites à domicile, qui soutiennent les familles et apportent une continuité aux actions des professionnels de l'IME, et une augmentation des rencontres en binôme en lien direct avec la complexité des situations et l'imbrication des problématiques.

Le soutien de la pédopsychiatrie de manière générale, ainsi que la fermeture de l'hôpital de jour de Castres en 2020, restent un manque important pour mailler et articuler le suivi complémentaire et nécessaire entre les secteurs médico-social et pédopsychiatrie. Ce manque entrave de manière conséquente les parcours de vie des personnes accueillies, les partenariats mis en place tentent de palier à ces difficultés.

Le profil des personnes accompagnées



Le Trouble du Développement Intellectuel (TDI)

Les personnes accompagnées relèvent du champ du handicap avec des difficultés diverses, toutes présentent une déficience intellectuelle légère à sévère.

La caractéristique principale des personnes accompagnées est celle de la déficience intellectuelle. En référence à la CIM 10, les critères retenus pour une définition de la déficience intellectuelle (qui remplace progressivement le terme de retard mental) sont :

- un fonctionnement intellectuel général significativement inférieur à la moyenne,
- des altérations ou déficits importants du fonctionnement adaptatif,
- une manifestation des troubles avant l'âge de 18 ans.

Le retard mental touche généralement – mais dans des proportions variables – les capacités cognitives, le langage, les habiletés motrices et les conduites sociales.

Le Handicap intellectuel (Trouble du développement intellectuel = Déficience intellectuelle = Retard mental) fait partie des troubles neuro-développementaux et correspond à « un déficit général des capacités mentales et un trouble du fonctionnement adaptatif quotidien, par rapport à des sujets comparables en âge, genre et niveau socioculturel », selon l'American Psychiatric Association (DSM-5). Ce handicap gêne la personne pour comprendre, être attentif, mémoriser, analyser des situations, prendre des décisions...

La définition de la déficience intellectuelle s'appuie donc sur deux points, celui de l'intelligence humaine, soit un déficit des capacités cognitives au regard des capacités d'un adolescent de même âge également, sur les conséquences de ce déficit, soit une incapacité d'adaptation à l'environnement.

Le Trouble du Spectre Autistique (TSA)

L'autisme fait partie des troubles neuro-développementaux, un ensemble de troubles hétérogènes caractérisés par un développement cérébral atypique.

Les troubles neuro-développementaux se manifestent par des particularités de fonctionnement de survenue précoce dans différents domaines (cognition, langage, motricité, interactions sociales...).

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) parle aujourd'hui de « Troubles du Spectre de l'Autisme » (TSA) pour rendre compte de la diversité des profils des personnes autistes (DSM-5). Dans « Autisme et autres Troubles Envahissants du Développement : état des connaissances », publié en janvier 2010 par la Haute Autorité de Santé, « Les troubles envahissants du développement et les troubles du spectre autistique recouvrent la même réalité clinique ».

Les Troubles du Spectre de l'Autisme se définissent sur des critères comportementaux, qui concernent :

- Le domaine de la communication sociale (relation et partage des émotions, communication verbale et non verbale)
- Celui des intérêts pour l'environnement (la manière d'explorer et d'investir le monde qui nous entoure).

Les Troubles du Spectre de l'Autisme ont toujours un retentissement significatif, qui justifie en France une reconnaissance de situation de handicap.

L'ambition de l'APAJH et - par extension - de l'IME est de s'engager pour une mise en œuvre effective des droits fondamentaux des personnes : **Droits individuels ; Droits collectifs ; Droits sociaux.**

Faire de l'autodétermination des personnes accompagnées une priorité pour permettre à chaque personne de devenir un acteur à part entière de la vie sociale et de sa vie sociale.

Personnaliser le plus possible l'accompagnement en évitant au maximum d'imposer le fonctionnement qu'implique la vie en collectivité, la vie dans une collectivité. Aujourd'hui il est essentiel de considérer le citoyen avant la situation de handicap. C'est notre regard qui doit changer pour que chaque personne accompagnée se sente « chez elle » quand bien même elle serait accueillie en établissement.

Se rapprocher le plus possible du droit commun pour la vie de tous les jours ; en effet, le «chez soi» et les services indispensables à l'accompagnement des personnes en situation de handicap ne doivent plus passer par une mise à l'écart (même protectrice), mais par une solidarité insérée dans le droit commun et la vie dans la cité.

La notion de parcours

L'inscription de la personne en situation de handicap dans son environnement nécessite la prise en compte des facteurs personnels mais également environnementaux :

- Le milieu de vie de la personne,
- L'accès aux soins,
- Son environnement social.

La qualité, le nombre et l'articulation des ressources mobilisées autour d'elle, influenceront sur son état de santé, son autonomie et son autodétermination. Dans ce nouveau mode d'accompagnement, **la notion de parcours** est autant à analyser au sein de la structure qui accompagne la personne qu'en dehors de cette structure.

Un raisonnement par parcours prend appui sur les capacités de la personne, ses ressources et son environnement. Il s'agira de considérer le parcours

- dans ses dimensions spatiales : organiser cet accompagnement sur un territoire, dans la proximité de son domicile ;
- dans ses dimensions temporelles : prendre en compte la temporalité de la personne, ses attentes (immédiateté, besoin de temps)

Les différentes dimensions seront amenées à évoluer et nécessiteront un ajustement régulier des modalités d'accompagnement mises en œuvre.

Selon Jean-René Loubat, la notion de parcours « *transcrit à elle seule le passage d'une logique institutionnelle à une ouverture sur la personne et son environnement spatiotemporel (sa vie)* ». C'est la prise en compte de la personne, de ses droits, de ses choix, de ses allers et retours possibles, tout au long de sa vie. La notion de parcours implique immédiatement l'éloignement de la notion de « place » qui renvoie à une vision institutionnelle plus ou moins figée.

Le parcours apparaît ainsi comme une palette de réponses modulables sur un territoire de vie pertinent, pour servir l'autonomie et l'autodétermination de la personne en situation de handicap et assurer la continuité de son accompagnement.

L'accompagnement des personnes vulnérables est, par nature, régulièrement soumis à des logiques qui peuvent créer des dynamiques d'accompagnement paradoxales. Ce processus est en partie lié à la confrontation entre la logique « traditionnelle et protectrice » d'accompagnement, qui prévalait depuis les années 1970 et la logique « moderne et progressiste » issu de la rénovation de l'action sociale et médico-sociale, instaurée par la loi du 2 janvier 2002.

La gestion des paradoxes d'accompagnement repose sur :

- des orientations générales
- des espaces de régulation et de résolution des paradoxes d'accompagnement

Les orientations générales

Individu versus Collectif

Sans renoncer à la dimension collective de l'accueil (l'inscription dans la collectivité ne dénie pas nécessairement l'expression individuelle), l'établissement privilégie l'individualisation sur la collectivisation. Il donne également faveur à la collectivité choisie (laissée à la libre appréciation de la personne accueillie) sur la collectivité subie.

Liberté versus Sécurité

Sans renoncer à la sécurité des personnes accueillies, l'établissement doit privilégier les démarches d'accompagnement propres à leur permettre l'exercice de leurs libertés individuelles fondamentales, par exemple la liberté d'aller et venir. Il promeut la vision d'une liberté concertée, accompagnée, responsabilisée et du risque partagé.

Autonomie versus Protection

Sans renoncer à la protection des personnes accueillies, l'établissement privilégie les démarches d'accompagnement propres à leur permettre la vie la plus autonome possible, dans une logique de parcours et d'autodétermination.

Droits versus Obligations

S'il est soucieux de la jouissance et de l'exercice des droits des personnes en situation de handicap, l'établissement n'en demeure pas moins attaché à l'accompagnement des personnes accueillies à l'exercice de leurs obligations, en tant qu'usagers de l'IME et en tant que citoyens.

Secret professionnel versus Partage des informations

Sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'établissement garantit aux personnes accueillies le respect de l'obligation de secret professionnel et de confidentialité des informations. Les échanges d'informations relatives à une personne entre professionnels sont autorisés à condition qu'ils participent à sa prise en charge, et que ces informations soient nécessaires à la coordination, à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social ou social.

Les espaces de régulation et de résolution des paradoxes d'accompagnement

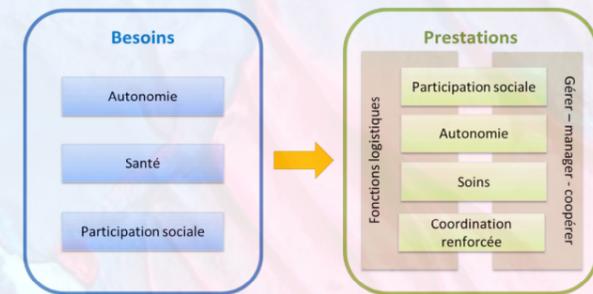
La résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels prend place dans :

- le Projet d'Accompagnement Personnalisé,
- les réunions d'équipes d'accompagnement médico-social
- les temps de Supervision et les Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles (GAPP)
- les réflexions collectives, spécialement celles relatives aux bonnes pratiques professionnelles.

Une analyse des besoins des 48 personnes accompagnées par l'IME a été réalisée par l'équipe pluridisciplinaire en 2023 sur la base des nomenclatures détaillées de SERAFIN-PH.

Inspirées de la CIF, les nomenclatures des besoins et des prestations se fondent sur une approche multidimensionnelle (ou « écosystémique ») du handicap. Cette approche prend en compte les interactions entre les facteurs personnels et environnementaux qui ont des conséquences sur les fonctions et structures psychiques et corporelles de la personne, limitent ses activités et réduisent sa participation sociale.

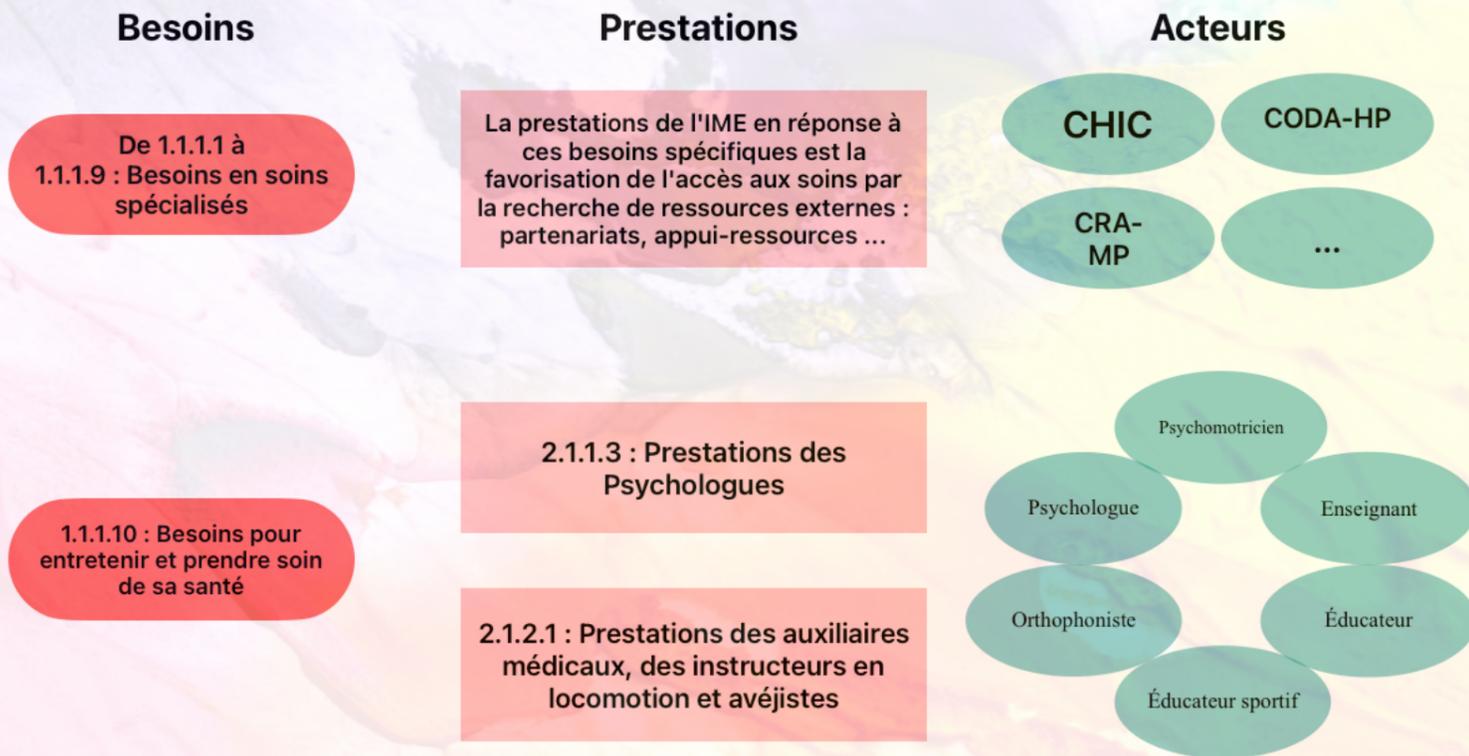
Le projet SERAFIN-PH définit le besoin comme un « écart entre la réalisation effective ("performance" au sens de la CIF), par une personne, d'une activité ou d'un domaine d'activité et son objectif personnel de réalisation ».



Nomenclature des besoins

| | |
|--|---|
| 1.1 et 1.1.1 - Besoins en matière de santé somatique ou psychique 1.1.1.1 - Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux 1.1.1.2 - Besoins en matière de fonctions sensorielles 1.1.1.3 - Besoins en matière de douleur 1.1.1.4 - Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire 1.1.1.5 - Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétique, immunitaire et respiratoire 1.1.1.6 - Besoins en matière de fonctions digestive, métabolique, endocrinienne 1.1.1.7 - Besoins en matière de fonctions génito-urinaires et reproductives 1.1.1.8 - Besoins en matière de fonctions locomotrices 1.1.1.9 - Besoins relatifs à la peau et aux structures associées 1.1.1.10 - Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé | 1.3 - Besoins pour la participation sociale 1.3.1 - Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté 1.3.1.1 - Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté 1.3.2 - Besoins pour vivre dans un logement et accomplir les activités domestiques 1.3.2.1 - Besoins pour vivre dans un logement 1.3.2.2 - Besoins pour accomplir les activités domestiques 1.3.4 - Besoins pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport 1.3.4.1 - Besoins pour participer à la vie sociale 1.3.4.2 - Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport 1.3.3 - Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux 1.3.3.1 - Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante 1.3.3.2 - Besoins en lien avec le travail et l'emploi 1.3.3.3 - Besoins transversaux en matière d'apprentissages 1.3.3.4 - Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle 1.3.3.5 - Besoins pour apprendre à être pair-aidant 1.3.5 - Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique 1.3.5.1 - Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique |
| 1.2 et 1.2.1 - Besoins en matière d'autonomie 1.2.1.1 - Besoins en lien avec l'entretien personnel 1.2.1.2 - Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui 1.2.1.3 - Besoins pour la mobilité 1.2.1.4 - Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité | |

1. 1 - Besoins et Prestations en matière de santé somatique ou psychique

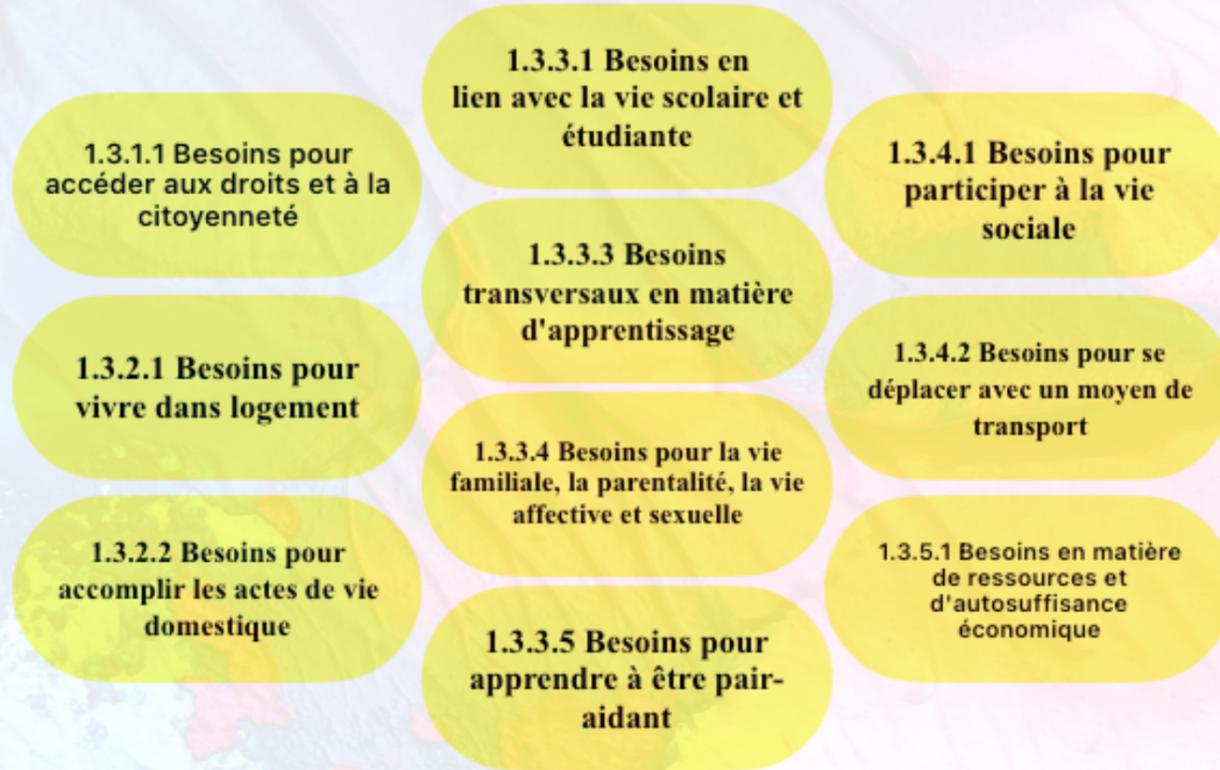


1. 2 - Besoins et Prestations en matière d'autonomie



1. 3 - Besoins et Prestations en matière de participation sociale

Besoins



Professionnels



Principales

- 2.3.1.1 Accompagnement à l'expression du projet personnalisé
- 2.3.1.2 Accompagnement à l'exercice des droits et libertés
- 2.3.2.1 Accompagnement pour vivre dans un logement
- 2.3.2.2 Accompagnement pour accomplir les activités domestiques

Prestations

- 2.3.3.1 Accompagnement pour mener sa vie d'élève
- 2.3.3.4 Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées
- 2.3.3.5 Accompagnement à la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle
- 2.3.3.6 Accompagnement pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance

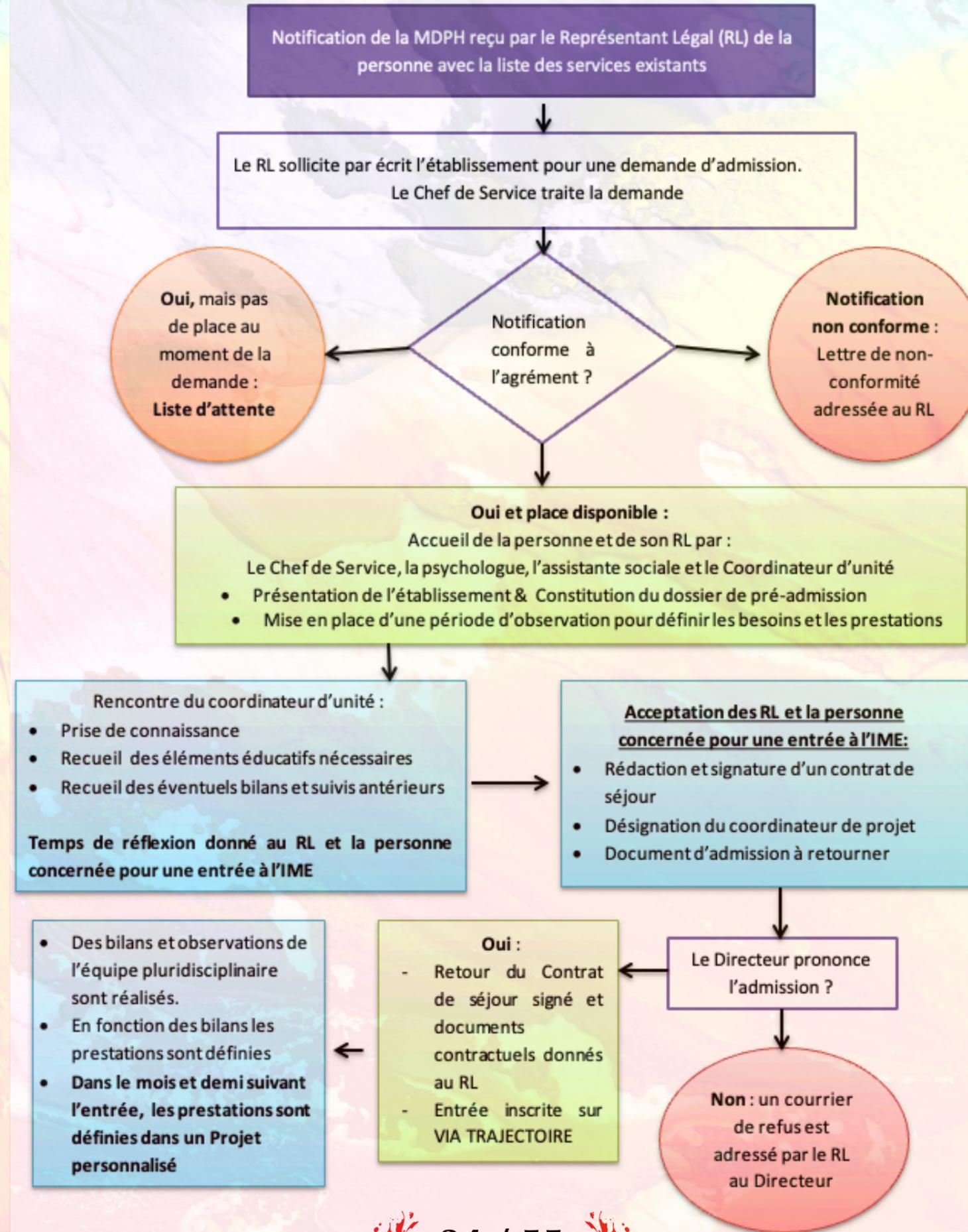
- 2.3.4.1 Accompagnement du lien avec les proches et avec le voisinage
- 2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs.
- 2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements

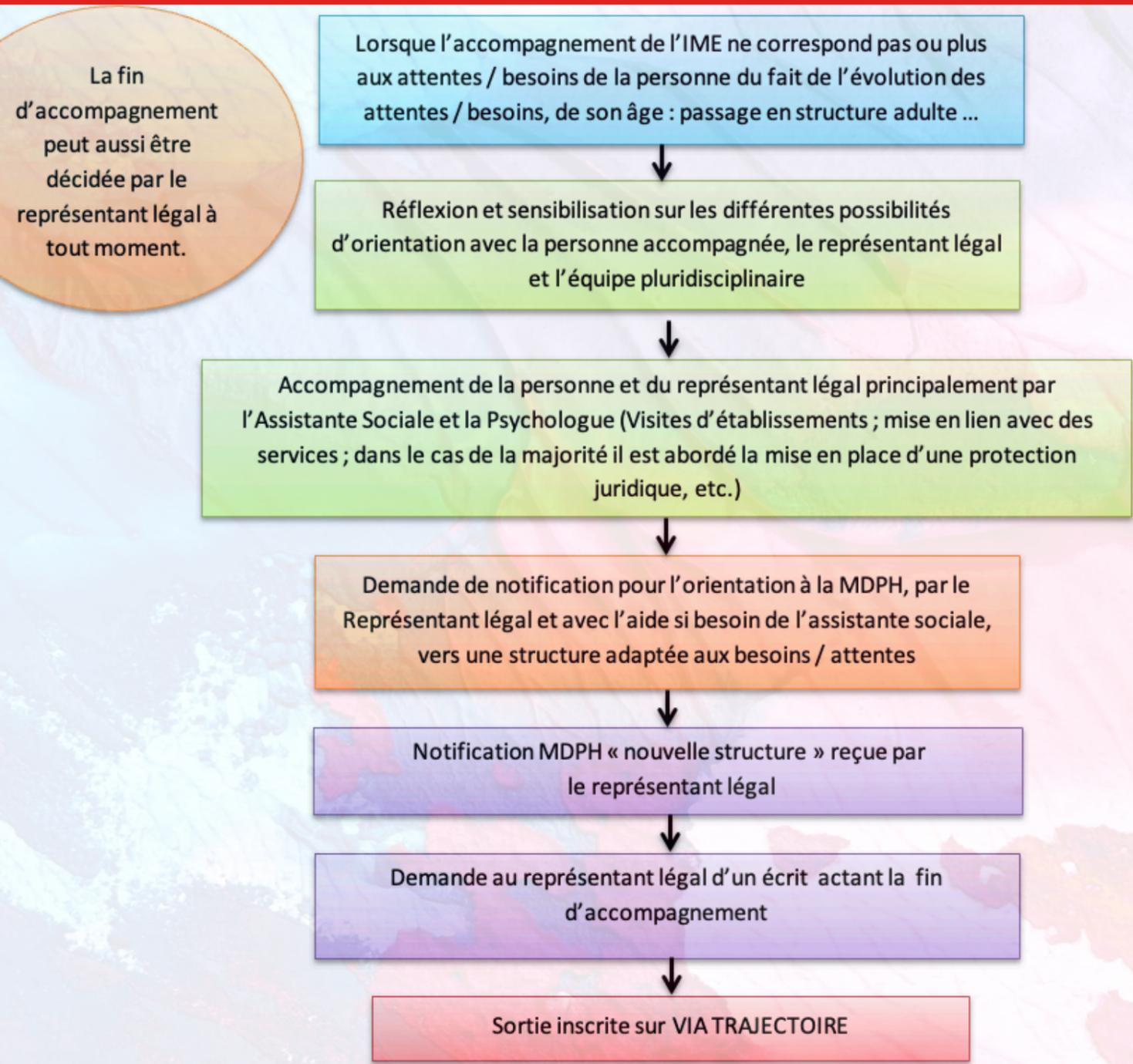
- 2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits
- 2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de personne dans la gestion de ses ressources
- 2.3.5.3 Informations, conseils et mise en oeuvre des mesures de protection des adultes

Complémentaires

- 2.1.1.3 : Prestations des Psychologues
- 2.1.2.1 : Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistes

- 2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui.





L'élaboration du Projet Personnalisé donne une place centrale à la personne accompagnée actrice de son projet de vie. La conception et la mise en œuvre de ses désirs et de ses attentes y sont définies, en donnant du sens et de la cohérence par des moyens et des actions spécifiques et adaptés.

Le recueil des attentes et des besoins de la personne est réalisé sous forme d'entretien individuel par le coordinateur de projet et formalisé dans le document de projet personnalisé.

Les différentes thématiques du Projet Personnalisé



La mise en place du processus de fin d'accompagnement peut intervenir à tout moment du parcours de la personne accompagnée, dans le cas où l'accompagnement de l'IME ne répond pas ou plus au besoin de la personne accompagnée. À partir de 20 ans, l'accompagnement se poursuit jusqu'à trouver un accompagnement en structure adulte ou autre alternative (amendement Creton).

Cette fin d'accompagnement, si elle s'inscrit dans le cadre d'un parcours vers une structure adulte,, doit être préparée et anticipée autant que possible afin que la transition soit la plus fluide possible pour la personne accompagnée.

Lorsqu'une personne accompagnée quitte l'IME, que ce soit pour une orientation vers une autre structure pour « enfants », vers une structure « adulte » ou vers un retour à domicile, l'équipe de l'IME reste disponible pour favoriser la transition et réaliser la transmission des informations nécessaire à la coordination du parcours de la personne.



[Le projet personnalisé expliqué en vidéo](#)



Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) est une co-construction entre la personne accompagnée, les professionnels et les représentants légaux, ainsi qu'un outil de communication et de coordination.

Il formalise des intentions, des axes de travail à court, moyen et/ou long terme, en articulant imaginaire et principe de réalité.



Le projet personnalisé s'inscrit et se trouve formalisé s'il y a lieu dans le projet personnalisé de scolarisation (PPS), et en équipes de suivi de scolarisation (ESS) qui sont animées par l'enseignant référent.

Les comptes rendus des ESS sont validés par la famille et retransmis à la MDPH. Cette démarche vise à proposer un service personnalisé cohérent et adapté à l'accompagnement de l'utilisateur.



LES MISSIONS DU COORDINATEUR DE PROJET



Un coordinateur de projet est désigné pour chaque personne accompagnée. Il est l'interlocuteur privilégié pour toutes demandes ou transmissions d'informations par rapport à celui-ci.

Cette fonction est assurée par un membre de l'équipe éducative qui accompagne la personne au quotidien.

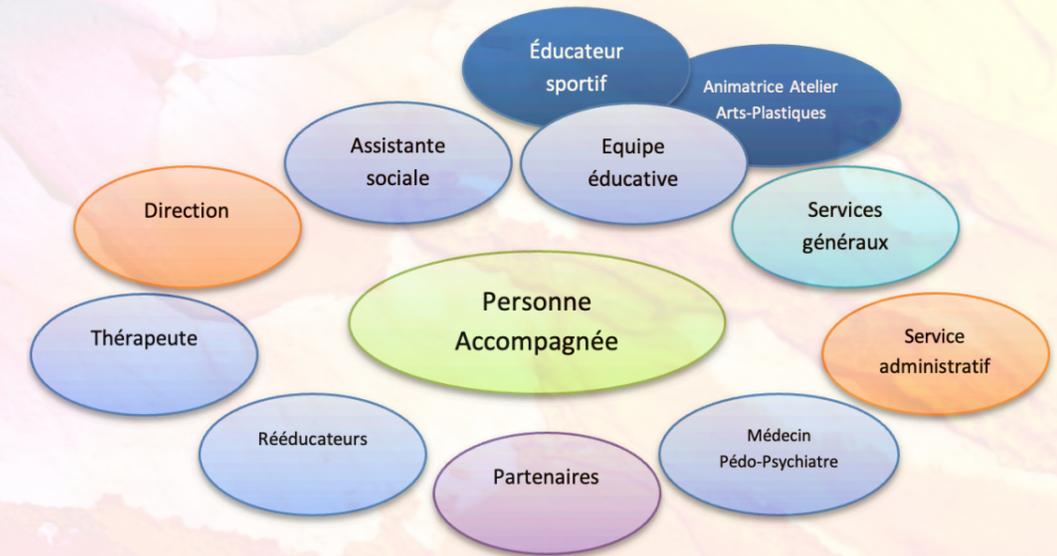
L'ensemble des acteurs professionnels contribue à l'organisation de l'établissement. La direction s'appuie de manière volontaire sur une dynamique participative, assurant une réelle co-construction des actions développées et plus largement de l'ensemble des actes de la pratique professionnelle.

La notion d'équipe

En intervenant en complémentarité, l'action des professionnels permet un suivi global de la personne accompagnée et ainsi la prise en compte multidimensionnelle dont tout individu a besoin pour vivre et s'épanouir dans une logique de parcours.

Les missions de l'IME sont diversifiées et couvrent plusieurs champs d'intervention. Cela suppose donc des compétences différentes pour les animer. Une équipe pluridisciplinaire se compose de différents professionnels, réunis autour d'un objectif commun qui doit fédérer.

Dans le cadre de l'IME, l'équipe pluridisciplinaire est composée de la manière suivante :



Afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées et de mettre en place les modalités d'accompagnements les plus adaptées, l'équipe pluridisciplinaire favorise les échanges interprofessionnels. Chaque fonction professionnelle s'appuie et s'enrichit l'une de l'autre, au service de la personne accompagnée.

Le coordinateur d'unité

Un coordinateur d'unité occupe une place qui le situe en « courroie de transmission de l'information » : équipe éducative, direction, partenaires, etc...

Trois dimensions principales se dessinent :

- L'accompagnement des personnes et de leur projet personnalisé
- L'animation des équipes
- L'organisation du travail administratif des unités.



La Cheffe de service

- Assure la coordination des activités et des missions administratives
- Favorise le développement du réseau partenarial
- Anime et participe aux différentes rencontres avec les familles et les partenaires

Le maillage avec les partenaires intervenant sur le territoire est recherché et privilégié afin de développer des projets et d'étayer les parcours des personnes accompagnées.

Cela se concrétise en formalisant, dès que possible, des conventions de partenariat et/ou de coopération.

La reconnaissance des missions de chacun et la mise en commun des compétences servent d'appuis, concrétisent ces liens et assurent la cohérence de l'accompagnement et de l'évaluation du projet de la personne.

L'IME est un LIEN & une RESSOURCE, comme le préconise les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'HAS.

PARTENARIAT AVEC L'EDUCATION NATIONALE

Un travail d'articulation et de coordination centré sur la personne accompagnée est réalisé et entretenu entre les professionnels de l'Education Nationale et les professionnels de l'IME.

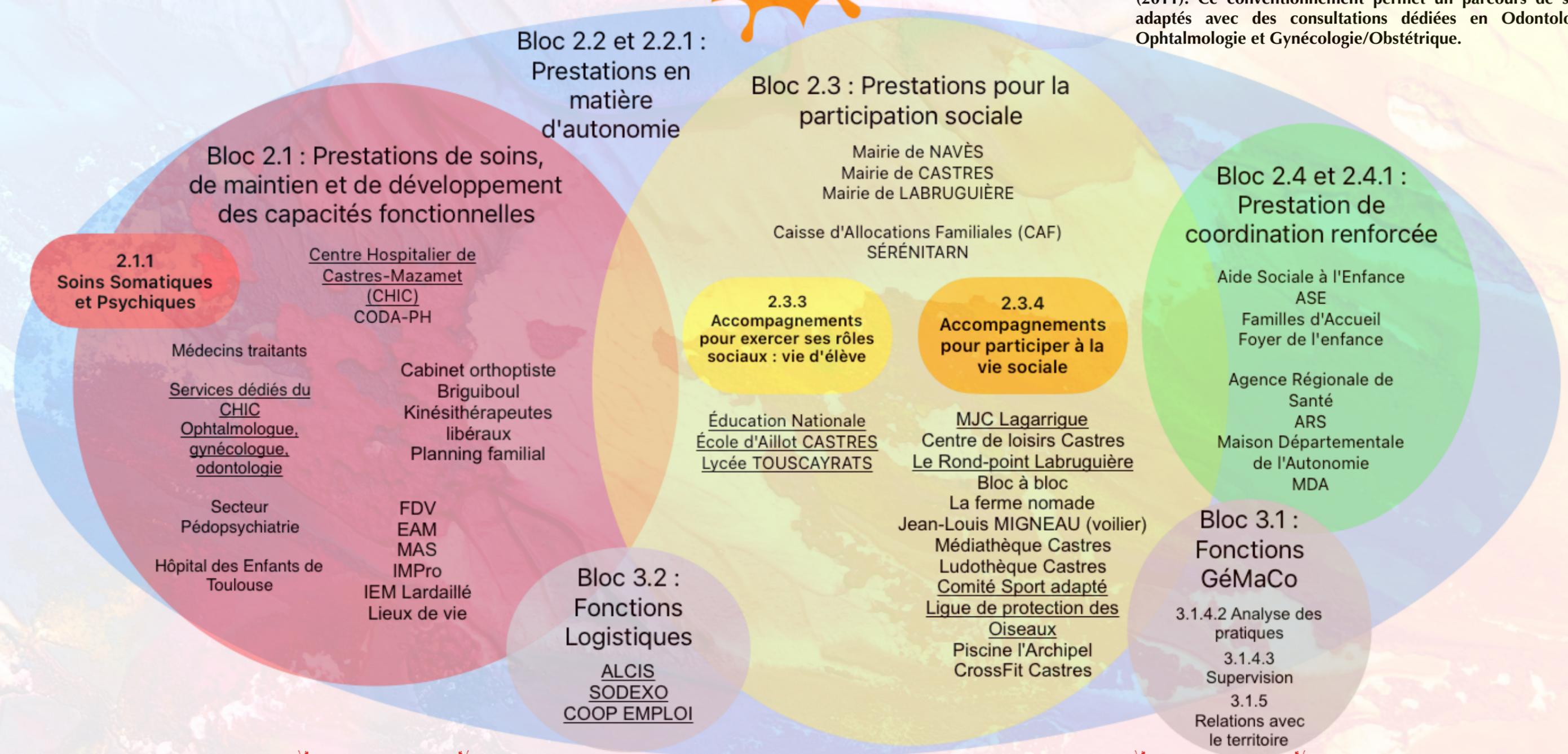
PARTENARIAT MEDICAL ET PARAMEDICAL

Afin de garantir la cohérence mais aussi la continuité et la permanence des soins autour de la personne accompagnée, l'IME a la volonté de s'inscrire dans le paysage partenarial en menant une stratégie d'ouverture et en se positionnant avec force sur le territoire.

A ce jour, une convention cadre a été signée entre l'APAJH du Tarn et le centre hospitalier Intercommunal Castres Mazamet (2011). Ce conventionnement permet un parcours de soins adaptés avec des consultations dédiées en Odontologie, Ophtalmologie et Gynécologie/Obstétrique.



Partenaire souligné = Partenaire ayant une signée une convention avec l'IME



Ethique de la relation : Garanties du respect de la dignité de la personne accueillie

- Le questionnement éthique -

Trois éléments rendent compte de l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des professionnels dans le secteur médico-social en général et à l'IME de l'APAJH du Tarn en particulier.

1. La vulnérabilité de la population accueillie ;
2. L'articulation entre les dimensions individuelles et collectives du travail d'accompagnement ;
3. L'évolution permanente du travail médico-social ;

Il convient donc de réaffirmer la position d'acteur de la personne accompagnée et de considérer que les professionnels sont souvent aux prises avec des contradictions entre différentes logiques (éducatives, médicales...).

Concernant le champ de l'éthique, l'objectif est pour nous de favoriser le partage d'un langage commun basé sur une définition qui permette de situer l'éthique notamment au regard de la morale, du droit et de la déontologie. On peut ainsi considérer qu'il s'agit d' « une réflexion qui vise à déterminer le « bien agir » en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées ». (ANESM 2010)

Dans le cadre d'une démarche inclusive et d'autodétermination, la participation des personnes accompagnées et/ou de ses représentants légaux est systématiquement recherchée lors des différents moments de rencontre : rencontres familles, rencontres partenariales, événements festifs, CVS, accès aux soins, co-construction du projet personnalisé, etc. Pour cela, la construction d'outils spécifiques (documents en FALC, Communication Alternative et Augmentée, etc.) est à poursuivre et à développer.

Le droit des usagers rappelé dans la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, pour être effectif, nécessite le développement de leur participation. Le droit pour la personne, c'est : le droit d'intervention sur des orientations qui le concernent ; le droit de jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des réponses adaptées à ses besoins et ses aspirations. Ils posent l'exigence de son information, de la bonne identification de la demande, d'un projet personnalisé, de la nécessité d'équipes compétentes et attentives, et d'une offre d'accompagnement diversifié pour y répondre.

La réalité de la situation, la prise en compte de l'autonomie intellectuelle et psychologique des personnes accompagnées et les exigences de la vie au sein de la société, amènent à envisager leur participation dans une démarche à trois entrées obligatoirement interdépendantes et liées :

1- Accompagner l'expression nécessaire à la participation de la personne, et sa prise en compte ; rechercher son consentement éclairé au travers de moyens de communication adaptés

(Article 4 de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie).

2- Solliciter les interlocuteurs extérieurs : familles et représentants légaux, pour des échanges garantissant le débat contradictoire ;

3- Conduire les professionnels à mettre en œuvre le principe d'un accompagnement médico-social qui sera dans ce cas spécifique, de reconnaître, d'accepter et d'accompagner l'expression de la participation de la personne accompagnée.

Le décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 est venu modifier la composition, le fonctionnement et les compétences du conseil de la vie sociale (CVS) et autres formes de participation.

Déjà très expressif, le CVS de l'IME est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions relatives au fonctionnement de l'établissement. Il est aussi un lieu d'écoute important, ayant pour vocation de favoriser la participation des familles, mais aussi des salariés.

Les avis et propositions adoptés par les membres du Conseil de la Vie Sociale font l'objet d'un compte-rendu rédigé par le secrétaire de séance (soutenu par le secrétariat de l'IME) Le CVS participe pleinement à la démarche d'évaluation mais aussi, plus globalement, à la démarche qualité de l'établissement.

Le CVS évolue dans le respect de son règlement intérieur et se réunit au moins 3 fois par an.

Le CVS est une instance consultative et non décisionnelle, composé :

- des représentant des usagers,
- de représentants des familles,
- de représentants du personnel,
- d'un Directeur-Adjoint,
- du Chef de Service
- d'un représentant de l'organisme gestionnaire,
- d'un représentant de la commune.

Le CVS

Plusieurs thèmes sont abordés, comme l'actualité de l'établissement et la présentation de projets spécifiques. Les sujets présentés sont toujours accueillis avec grand intérêt pour l'actualité associative ainsi que pour celle de l'établissement.

Un compte rendu est adressé, après validation des membres du CVS, à chaque famille et/ou représentant légal, puis diffusé aux professionnels pour leur propre information mais aussi pour effectuer une retransmission auprès des personnes accompagnées.

L'expression du fait religieux

A bien des égards, l'expression du fait religieux engage la responsabilité des équipes parce que les établissements doivent pouvoir concilier le droit à la liberté de conscience avec celui de neutralité d'un espace permettant à chacun d'être pris en compte dans ce qu'il est, dans ce qu'il croit ou pas.

La loi rénovant l'action sociale et médico-sociale du 02 janvier 2002 et ses textes d'application traitent de la pratique religieuse. Sur le volet liberté de conscience et pratique de la religion, la Charte des droits et libertés de la personne accueillie doit obligatoirement être remise à l'utilisateur dès son admission. Celle-ci stipule dans son article XI : « Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services. »

La question du choix est fondamentale pour tous les axes de la vie, surtout lorsque les personnes ne parlent pas. Notre ambition première est de favoriser l'expression et le pouvoir d'agir de la personne en situation de handicap.

Nous avons à cœur de développer des moyens de communication adaptés. Ainsi l'outil de communication doit permettre l'expression des choix de la personne accompagnée et de ce fait de lui permettre l'autodétermination. Il doit faciliter et rendre accessible l'information sur les droits et libertés.

Chaque professionnel favorisera l'autodétermination des personnes qu'il accompagne et portera sa voix, si nécessaire.

C'est quoi l'autodétermination

Dans le mot **autodétermination**

- Il y a le mot **auto**
Cela veut dire MOI
- et le mot **détermination**
qui vient du mot décider

Autodétermination cela veut dire
« **je décide** » et « **je suis capable** »

Attention

Être autodéterminé,
ça n'est pas faire tout ce que j'ai envie

Il faut respecter les règles
Par exemple, les règles :

- de la vie,
- de la société
- de mon établissement ...

c'est :

Prendre **seul** des décisions pour améliorer ma vie

Je peux recevoir des informations pour comprendre les choix possibles

Je peux me faire aider pour comprendre les informations

Mais c'est **MOI** qui décide

J'ai le droit de me tromper

Je ne deviens pas autodéterminé tout seul

- la société (par exemple mon pays)
- mon établissement
- les professionnels peuvent m'aider.

Ils peuvent créer des occasions pour me permettre :

- de prendre des décisions
- de vivre les mêmes expériences que tout le monde
- d'apprendre de mes erreurs

Pour être autodéterminé, il faut être capable de 4 choses:



01 L'autoréalisation

L'autoréalisation : cela veut dire être capable de savoir qui je suis

Par exemple :

- ce que j'aime
- ce que je suis capable de faire
- être fier de ce que je fais, de mes progrès



02 L'autorégulation

- C'est savoir réfléchir avant d'agir
- C'est être capable de voir les difficultés
- C'est savoir trouver des solutions
- C'est être capable de m'organiser



03 L'autonomie

C'est être capable de faire seul des choses

Attention, pour être autonome, je peux aussi avoir besoin des autres

Par exemple, j'ai besoin d'un taxi adapté pour aller, tout seul, à un rendez vous médical



04 Le pouvoir d'agir

Cela s'appelle aussi l'Empowerment

Cela veut dire :

- Être capable de prendre des initiatives sans me mettre en danger
- C'est être capable de choisir entre plusieurs choix

C'est aussi :

- Pouvoir me tromper et apprendre de mes erreurs



Dans la recommandation de bonnes pratiques professionnelles « Bientraitance et prendre soin » de 2008, l'ANESM place le concept de bientraitance au premier plan des attentes et représentations du secteur médico-social et au cœur de ce qui motive la fonction professionnelle.

Elle est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives.

Elle vise à promouvoir le bien-être de la personne accompagnée en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance

La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs.

« Chaque être humain porte en lui un espace intime qui lui est propre, une limite que l'autre en face ne doit pas dépasser [...] sans cette préoccupation constante du respect de l'autre, aucun projet, aucune attitude n'ont de sens » (BRANDEHO D. *Usure dans l'institution*. Rennes : ENSP, 2000, P. 70).

La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.

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

Au sein de l'APAJH du Tarn, une procédure interne a été mise en place afin de lutter contre la maltraitance, avec notamment une fiche d'informations relatives à un signalement judiciaire de maltraitance et un protocole détaillé.

Un dispositif national d'accueil et d'écoute téléphonique a été mis à disposition de tous, particuliers comme professionnels, en vue d'alerter sur une situation de maltraitance : le 3977 pour les situations concernant les personnes âgées et les personnes handicapées adultes.



45 / 55



01 Le respect

Les professionnels doivent respecter mon passé et ma dignité.

La dignité cela veut dire respecter ma personne, mon importance et mes compétences.

Les professionnels doivent :

- être polis
- me parler comme ils parlent avec toutes les autres personnes.
- me voir comme un citoyen avant tout.
- prendre en compte mon passé car mes besoins et mes envies seront différents en fonction de mon histoire.



02 La posture

Les professionnels doivent penser à leur manière d'être avec moi.

Les professionnels doivent réfléchir tout le temps à la manière d'améliorer mon accompagnement.

Par exemple :

- au repas, au coucher ou dans mon projet de vie...

C'est aussi :

- la manière de me parler
- la façon de me regarder
- de respecter mes besoins et de mon rythme de vie



03 L'expression

Je dois pouvoir :

- dire ce que je veux et ce que je ne veux pas.
- faire des propositions, prendre des initiatives en fonction de mes préférences
- avoir le droit, parfois, de ne pas vouloir m'exprimer



04 Le questionnement

Les professionnels doivent pouvoir prendre du recul sur leurs manières de travailler.

Prendre du recul veut dire se poser des questions, réfléchir, en fonction de ce que je veux et de mes besoins.

Tous les professionnels de la structure doivent réfléchir ensemble.

Par exemple les directeurs, les secrétaires, les éducateurs, les maitresses de maison... Toutes les personnes de soutien.



05 L'adaptation

Les professionnels doivent s'adapter chaque jour

En fonction de mes envies, de mes besoins, les professionnels font la meilleure proposition possible.

Je peux accepter, refuser ou faire une autre proposition.

Ce qui est bon pour moi aujourd'hui sera peut être moins bon pour moi dans le futur.

46 / 55

L'OMS définit la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (VARS) comme faisant partie intégrante de la personnalité de tout être humain : homme, femme, enfant. C'est à la fois un besoin essentiel, une nécessité vitale aussi et un aspect de la personnalité humaine qui ne peuvent être séparés des autres aspects de la vie. La VARS est une composante essentielle de l'équilibre de tout être humain, institutionnalisé ou non. L'accompagnement des différentes dimensions de la VARS est complexe mais déterminant pour l'épanouissement de chaque individu. Il mérite donc d'être au centre de nos préoccupations.

La Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées a diffusé aux Directeurs des Agences Régionales de Santé, le 5 juillet 2021, la circulaire citée en objet destinée aux professionnels et directions des ESMS, visant à :

- Rappeler le droit des personnes en situation de handicap à une vie affective, relationnelle, intime et sexuelle en ESMS
- Encourager le développement de pratiques professionnelles respectueuses de la vie privée et valoriser des outils et pratiques permettant la mise en œuvre effective de ce droit en ESMS
- Accompagner la lutte contre les violences physiques, psychologiques et sexuelles dont les personnes en situation de handicap peuvent faire l'objet en ESMS.

L'éducation affective, relationnelle et sexuelle a pour principal objet de fournir aux personnes accueillies les possibilités de connaître et de comprendre les différentes dimensions de la VARS, dans le respect des consciences et du droit à l'intimité. Cette éducation doit en outre aider les usagers à intégrer progressivement des attitudes de responsabilité individuelle et sociale.

L'IME propose de développer dans des accompagnements de groupes et/ou individuels des valeurs comme : le respect, la liberté, le droit, la tolérance. La VARS concerne par exemple les aspects suivants :

- Les ressentis, les émotions
- Les modifications liées à la puberté, l'adolescence
- Se connaître soi, se respecter et respecter l'autre
- Développer l'estime de soi
- Trouver sa place, s'affirmer
- Développer l'esprit critique
- Travailler l'ajustement et la distance relationnelle
- Acquérir des savoirs être et savoirs faire

L'APAJH a créé une charte «vie affective et sexuelle». Celle-ci, disponible dans la base documentaire de l'association, a pour objectif d'accompagner les structures et professionnels de l'association dans l'accompagnement de la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (VARS).

[Pour en savoir plus :](#)
[la Charte intimité, vie sexuelle et affective de l'APAJH](#)



L'expression, la participation et la formation des représentants légaux

L'accompagnement au sein de l'IME place le jeune au cœur du dispositif. Les représentants légaux sont fortement associés au projet, ils sont sollicités à l'admission et tout au long de la prise en charge pour faire remonter observations, attentes et besoins. Ils sont positionnés comme acteurs du projet au travers de différents leviers : de par leur présence aux réunions de projet, de par l'envoi du document projet aux représentants légaux, de par la mise en place d'une démarche de contractualisation (signature du Contrat de Séjour et du Projet Personnalisé).

Instances de participation des représentants légaux :

- Co-construction avec le représentant légal du projet personnalisé du jeune ;
- Conseil à la Vie Sociale (CVS) : 3 / an
- Réunion de rentrée au sein de chaque unité de vie en début d'année ;
- Réunion de présentation des séjours découvertes ;
- Rencontres programmées avec les familles de l'IME (collectif) autour d'un thème et animées par un psychologue ;
- Manifestations annuelles (fête de fin d'année, journée Sport Adapté, etc.)

Au-delà des formations proposées par le CRA aux aidants familiaux, l'établissement propose des formations financées sur ses fonds propres aux représentants légaux.

Afin de valoriser au mieux l'opportunité de ces formations prises en charge par l'établissement, les familles ont la possibilité de faire remonter des souhaits de formations par le biais des représentants des familles siégeant au CVS.

Des journées thématiques trimestrielles sont proposées aux familles par la psychologue de l'établissement.

Le soutien aux aidants

Dans la synthèse « *Le soutien des aidants non professionnels* », l'HAS s'appuie sur le Collectif Inter-Associatif d'Aide aux Aidants Familiaux (CIAAF) pour donner une définition de l'aidant : « *personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités quotidiennes. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non. Cette aide peut prendre plusieurs formes* ».

Cette définition permet d'envisager les situations des aidants dans leur diversité : ils peuvent être des membres de la famille restreinte et élargie (parent, conjoint(e), frère/sœur, etc.), du cercle amical et/ou de l'entourage. De plus, les aidants sont aussi considérés dans leur filiation à la personne aidée (« fille de », « père de », « mère de », « frère de »).

Les aidants contribuent ainsi à l'accompagnement pour l'autonomie et sont des acteurs indispensables au quotidien.

L'HAS dans ses recommandations préconise 4 axes de travail :

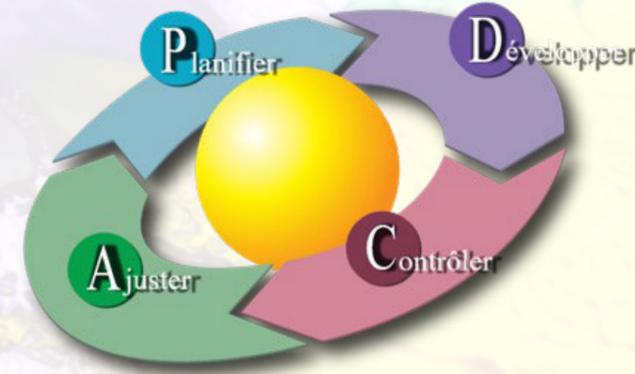
- La reconnaissance de la complémentarité entre les personnes aidantes non professionnelles et les professionnels.
- La mobilisation des dispositifs ressources du territoire.
- La prévention, le repérage et la gestion des risques d'épuisement.
- La gestion des situations sensibles.

Le soutien des aidants non professionnels doit pouvoir s'effectuer dans le cadre des missions de la structure et en cohérence avec le projet personnalisé de la personne accompagnée.



La Démarche Qualité de l'IME LOSTANGES vise à :

- Respecter les droits fondamentaux des personnes accompagnées.
- Améliorer la qualité des services rendus aux personnes accueillies.
- Améliorer la participation des résidents ainsi que celle de leur famille et à développer l'ouverture de l'établissement sur son environnement.



Elle est également un moyen de valoriser le travail des professionnels, de capitaliser leur savoir-faire, et de développer la collaboration entre eux autour d'un objectif commun : La personne accompagnée au centre du dispositif. Elle consiste à harmoniser les pratiques et développer la lisibilité et la traçabilité par la création concertée de différents supports et procédures écrits.

L'enjeu pour la structure est donc de poursuivre la mise en oeuvre de la démarche qualité. Le pilotage de cette démarche sera réalisé au sein de l'IME via un COPIL qualité régulier qui définira les axes de travail, notamment à partir du plan d'amélioration continue.

Un suivi régulier des actions qualité via le COPIL, un renforcement de la communication et de la sensibilisation des professionnels sont également des objectifs au long cours qui permettront de pérenniser la démarche.

Ce Projet d'établissement est partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'IME et à ce titre son plan d'action 2023-2027 est ajouté au plan d'amélioration continue de la qualité.

Les objectifs et actions plus particulièrement issus du Projet d'établissement sont bien identifiés pour permettre une évaluation annuelle associée au rapport d'activité.

ACTUALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE L'IME

Conformément aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP), le projet d'établissement est actualisé autant que nécessaire.

L'actualisation consiste à intégrer les éléments décrivant les évolutions constatées et à revoir les projections et les objectifs d'amélioration.

Elle repose sur :

- les réunions régulières de groupes de travail de professionnels et/ou COPIL
- Le suivi et l'état d'avancement des fiches actions,
- L'intégration des actions correctrices issues des démarches d'évaluation
- Les outils d'analyse et tableaux de bord.

Respect de la confidentialité

L'ensemble du personnel de l'IME s'engage à maintenir un comportement professionnel et à conserver la discrétion et la confidentialité la plus absolue sur toutes les informations dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de l'exécution de ses missions.

Cette obligation se prolonge même au-delà de la cessation du contrat de travail. Le personnel de l'IME veillera à respecter les lois et règlements en vigueur. Cette même vigilance sera demandée aux personnes accueillies afin de permettre notamment le bon exercice des missions confiées à l'IME.

Traitement des données informatiques personnelles et accès au dossier

Les données à caractère personnel recueillies par l'IME peuvent faire l'objet d'un traitement, dans le respect de la loi du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

L'IME s'engage à ce que :

Les données ne soient collectées que pour répondre à la mission d'accueil et d'accompagnement par et ne seront pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Toutefois, un traitement ultérieur de données à des fins statistiques ou historiques est considéré comme compatible avec les finalités initiales de la collecte des données, s'il est réalisé dans le respect de la loi et s'il n'est pas utilisé pour prendre des décisions à l'égard des personnes concernées.

Les données collectées soient adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs.

Chaque personne accueillie ait accès, sur demande auprès de la direction du service, à toute information la concernant. Pour cela, un dossier qui lui est propre est constitué afin de centraliser toutes les informations nécessaires.

Règlement Général sur la Protection des Données

L'APAJH du Tarn est engagée depuis janvier 2019 dans un projet de mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données et la Loi Informatique et Libertés. Une phase de travail conséquente s'est achevée en 2020 : l'inventaire des traitements de données personnelles, réalisé dans tous les établissements de l'association.

Cet inventaire a permis de réaliser la cartographie des activités de l'APAJH du Tarn au cours desquelles sont traitées des données personnelles. Cette cartographie permet de réaliser le registre des traitements, outil incontournable du RGPD.

Le programme ESSMS numérique vise à généraliser l'utilisation du numérique dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS). Il repose principalement sur le déploiement d'un dossier usager informatisé (DUI) pour chaque personne accompagnée. En parallèle de ce programme national, la participation aux groupes de travail organisés par le GIP E-santé Occitanie sur cette thématique a permis de bien identifier les enjeux et étapes essentielles de ce projet.

La participation de l'APAJH du Tarn au programme ESSMS est l'opportunité de développer un environnement cohérent avec les valeurs de l'association au travers de moyens technologiques, numériques permettant d'atteindre les usages nécessaires à la mise en place du DUI.

La personne accompagnée et son représentant légal auront accès au DUI.

Au travers du programme ESSMS Numérique, l'APAJH du TARN répondra également aux enjeux suivants

- Le développement de services numériques à destination des personnes accompagnées et leurs proches dans le but d'être engagés, représentés et être acteurs de la définition et la mise en œuvre de son projet d'accompagnement et son parcours ;
- L'intégration et la conformité aux référentiels et services socles prévus par la stratégie du numérique en santé pour permettre le développement des échanges et du partage d'informations sécurisés entre les différents professionnels, internes et externes aux ESMS, qui interviennent dans l'accompagnement et le parcours des personnes ;
- La mise en place d'outils de pilotage.

Le projet d'acquisition d'une solution logicielle performante permettra d'apporter des réponses concrètes aux enjeux propres au secteur du médico-social :

- Plus de fluidité et de rapidité dans la prise de décision ;
- Digitalisation de la relation avec les personnes accompagnées et leur famille,
- Collaboration et communication interne facilitée ;
- Optimisation de la planification et du suivi de nos activités ;
- Traçabilité des éléments du parcours de vie et de soins (médicaments, ...) ;
- Automatisation de la partie répétitive de notre travail afin de nous concentrer sur les personnes que nous accompagnons.

Certains ESSMS seront sites pilotes pour le déploiement du DUI, notamment le **SESSAD de Navès**. Les sites pilotes ont été choisis car ce sont des structures motrices et représentatives des différentes typologies d'établissements.

À l'issue de la phase de test (2023), le déploiement de cette solution numérique est prévu pour 2024.

La gestion des risques

Depuis plusieurs années et en cohérence avec les évolutions réglementaires, les structures sanitaires et médico-sociales ont obligation de déclarer et traiter les événements indésirables et les événements indésirables graves. La déclaration puis le traitement d'un événement indésirable est nécessaire pour comprendre ce qu'il s'est passé, agir sur ce qui dysfonctionne et éviter une répétition de cet événement. Il s'agit de la partie curative (agir sur les conséquences d'un événement indésirable) et corrective (agir sur les causes d'un événement indésirable) de la démarche de gestion des risques.

C'est l'objet de la procédure de déclaration et de traitement des événements indésirables en place dans l'établissement.

Cette démarche de gestion des risques inclut également un volet préventif, c'est-à-dire, une identification des risques en amont de leur occurrence. L'intérêt principal de la démarche d'évaluation des risques est de trouver un bon équilibre entre la prévention et le traitement des événements indésirables.

A destination des personnes accompagnées, cette approche doit permettre de garantir à chacun un environnement sécurisé garantissant sa santé physique, psychique et son épanouissement moral et social. Pour le professionnel, c'est une démarche permettant de contribuer à sécuriser l'environnement de la personne accompagnée et son propre environnement de travail.

Le risque fait partie de toute activité humaine. Il peut être défini comme l'effet de l'incertitude sur l'atteinte des objectifs (norme ISO 31 000 : management du risque).

L'évaluation HAS : le nouveau référentiel

La démarche d'évaluation constitue un levier de mobilisation des professionnels, dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité des accompagnements délivrés aux personnes accueillies. [Le référentiel du nouveau dispositif \(2022\)](#) constitue le socle de l'évaluation. Il répertorie les exigences à satisfaire par l'ESSMS et les éléments nécessaires à leur évaluation afin d'en faciliter l'appropriation tant par :

- les ESSMS, leurs professionnels, les personnes accompagnées et leurs représentants. Ils pourront s'appuyer sur le référentiel pour réaliser leurs auto-évaluations de manière autonome et s'en servir comme outil de pilotage de leur démarche d'amélioration continue de la qualité
- les organismes autorisés à réaliser des évaluations en ESSMS, qui l'utiliseront comme outil de référence dans la conduite de la visite d'évaluation.

Elle a fait l'objet d'une élaboration concertée et d'une construction partagée entre la HAS, les professionnels du secteur social et médico-social, les personnes accompagnées ou leurs représentants.



La représentation des salariés et le dialogue social

Parce qu'il s'articule au pilotage managérial et qu'il participe avec la direction à améliorer les conditions de travail des salariés (et par voie de conséquence à améliorer le bien-être des personnes accompagnées), il est opportun de présenter ici le Comité Social et Economique (CSE).

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 impose la mise en place d'un CSE. Le CSE remplace les représentants élus du personnel dans l'établissement, et fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), à savoir délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Par conséquent, les attributions des DP, du CE et du CHSCT sont désormais exercées par le CSE.

Depuis le 1er janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les principales missions sont les suivantes :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, et à la formation professionnelle.
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'établissement.
- Information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

La prévention de l'exposition aux risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

L'APAJH du Tarn et les représentants du personnel attaché à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, ont sans cesse favorisé la mise en œuvre d'actions de prévention dans ces domaines où la collectivité de travail doit être placée au cœur de la réflexion.

L'association a mis en place :

- Une cellule de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Une démarche qualité de vie au travail avec installation de COPIL et d'un comité stratégique
- Un baromètre Qualité de Vie au Travail
- Des actions ciblées : audit institutionnel et enquêtes risques psychosociaux
- Actualisation des DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- Un état des accidents de travail / maladie professionnelle sur les trois dernières années (RPS/RMS/Phénomènes Violents/Événements traumatiques)
- Des FEI : Fiches Événements Indésirables dans chacun des établissements, services, dispositif
- Une formation en management de la prévention en direction des cadres

Une commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT) est mise en place au sein de chaque CSE.

Un accord de méthode relatif à la prévention de l'exposition aux risques professionnels et à l'amélioration de la Qualité de Vie et conditions de Travail (QVCT) a été signé le 2 mai 2022, par Monsieur Cadaux, agissant en qualité de président et les délégations suivantes : CGT/UNSA.

Depuis plusieurs années le déploiement de formations collectives et individuelles prenant en compte l'évolution dans les méthodes d'accompagnement des personnes, est mis en œuvre.

La technicité nécessaire pour de telles approches comme « l'autodétermination » ou encore dans le « vivre en autonomie », reste la priorité du plan de développement de compétences associatif. Ainsi, tous les ans, une grande majorité des professionnels de l'IME suit, à minima, une action de formation, voire même plusieurs.

Ces actions sont rendues possibles par la contribution de l'employeur à la formation continue, mais également par l'obtention de CNR (Crédit Non Reconductible) alloués par l'autorité de contrôle. La majorité des professionnels est formée à l'accompagnement des personnes avec troubles de l'autisme.

Les formations visent l'amélioration de la qualité du service rendu par le développement de compétences individuelles et collectives des professionnels à une meilleure prise en compte des besoins et des attentes exprimées par les personnes, leur famille et leur entourage. Ces actions de formation se concrétisent dans l'élaboration des projets personnalisés, qui doivent être régulièrement réévalués avec les personnes et le cas échéant leurs représentants légaux pour s'adapter aux évolutions.

« La formation des professionnels doit être continue. Elle s'inscrit dans une volonté d'amélioration permanente de la qualité d'accompagnement des personnes.

Se former permet de faire un pas de côté, de travailler en harmonie et d'avoir un langage commun.

Se former, c'est trouver le sens de son action, c'est pouvoir analyser les pratiques professionnelles avec un cadre de référence partagé. La formation contribue à la cohésion des équipes : la cohésion, c'est un sentiment partagé, c'est se dire - j'appartiens à quelque chose - »

(Extrait du Livret d'accueil vidéo de l'IME)

Accueil des stagiaires

L'IME est reconnu comme site qualifiant.

Une quarantaine de stagiaires sont accueillis en moyenne par an :

AES, Moniteur-Éducateur, Éducateur Spécialisé, Assistant de Service Social, Psychologue, Cadre de Direction, ...

Mais aussi dans le cadre des formations suivantes :
BTS ESF, BAC pro SAPAT, stage de 3ème...

Un stagiaire en formation CNIA : Certification Nationale d'Intervention en Autisme a également effectué son stage à l'IME.



Le projet d'établissement de l'IME fait partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'IME et à ce titre son plan d'action 2023-2027 est ajouté au plan d'amélioration continue de la qualité. Les objectifs et actions plus particulièrement issus du Projet d'établissement sont bien identifiés pour permettre une évaluation annuelle associée au rapport d'activité.

Les fiches-actions ont été construites en lien direct avec les fiches-actions du CPOM et viennent soutenir les actions prévues dans le cadre de ce contrat conclu entre l'ARS, le CD et l'APAJH du TARN.

| N° de la FA | Objectifs stratégiques | Objectifs opérationnels | Actions | Responsable de la mise en œuvre opérationnelle | Responsable du suivi des objectifs |
|-------------|--|--|--|--|---|
| 1 | Favoriser et permettre l'accès aux soins des personnes en situation de handicap | Poursuivre le développement du réseau partenarial dans le secteur sanitaire Poursuivre les actions de sensibilisation au handicap | Maintenir et Développer le Partenariat avec la référente parcours complexe du CHIC Développer les partenariats avec les acteurs et prestataires en droit commun | Cheffe de Service IME & Cheffe de Service SESSAD | |
| 2 | Harmoniser les pratiques professionnelles et développer les compétences « expertise Autisme » | Poursuivre les actions de formation et le développement des compétences Être reconnu comme un appui-ressource du territoire | Remanier les outils internes en f° des apports des formations internes et externes Harmoniser les pratiques d'accompagnement | Cheffe de Service IME & Cheffe de Service SESSAD | le Directeur du Pôle Enfance & Scolarité - Expertise Autisme. |
| 3 | Développer le travail en partenariat et en réseau | Développer et mobiliser des ressources externes en faveur des personnes accompagnées | Développer et formaliser les partenariats Proposer des actions d'appui-ressources « gagnant-gagnant » | Cheffe de Service IME | |
| 4 | Soutenir les aidants en proposant une offre de services en réponse aux besoins des personnes accompagnées | Mettre en place des prestations de soutien Proposer des outils permettant de faciliter le quotidien | Démontrer le besoin d'un internat et Accueil de jour 365j/an Poursuivre les VAD Mettre en place des séjours de répit et des accueils exceptionnels | Cheffe de Service IME | |

Objectifs opérationnels

Poursuivre le développement du réseau partenarial dans le secteur sanitaire
Poursuivre les actions de sensibilisation au handicap

Actions

Maintenir et Développer le Partenariat avec la référente parcours complexe du CHIC
Développer les partenariats avec les acteurs et prestataires en droit commun

Fiche-action co-construite avec le

SESSAD

Favoriser et permettre l'accès aux soins des personnes en situation de handicap

Moyens

Mise en place d'un plateau technique de droit commun

Convention avec la CODA de Toulouse

Convention avec une orthoptiste pour des bilans neuro-visuels

Service dédié au PSH à l'hôpital de Castres : dentaire, ophtalmologique, gynécologique

Poursuite des modules de sensibilisation au CHIC

Un accès spécifique et facilité aux urgences

Outil : la fiche handicap

Une journée de consultation spécifique en Pédiatrie (Bilan, neuropédiatre)

VARS

Formation de référents VARS
Poursuite des groupes d'échange
Identification de la VARS dans les PP

Indicateurs

- Existence effective de la convention avec la CODA
- Nombre de personnes -co-suivies IME/CODA dans le parcours de soins

- Existence effective de la convention avec l'orthoptiste
- Nombre de bilans/consultations réalisés avec cet orthoptiste

- Collaboration effective avec le service dédié PSH à l'hôpital de Castres
- Nombre de référents handicap formés au CHIC

- Amélioration de la prise en charge des PSH aux urgences : questionnaire de satisfaction aux familles / PSH

- Mise en place de la journée de consultation dédiée en Pédiatrie

VARS

- Nombre de professionnels formés à l'accompagnement de la VAR
- Nombre de groupe d'échanges VARS
- Identification de la thématique VARS dans les Projets Personnalisés

Objectifs opérationnels

Poursuivre les actions de formation et de développement des compétences

Être reconnu comme un Appui-Ressources - expertise Autisme sur le territoire

Actions

Remanier les outils internes en fonction des compétences acquises en formation

Harmoniser les pratiques d'accompagnement dans une logique de parcours

Harmoniser les pratiques professionnelles et développer les compétences en Expertise Autisme

Fiche-action co-construite avec le **SESSAD**

Indicateurs

- Le nombre d'heures de formations suivies par les professionnels
- Le nombre de professionnels formés
- L'opérationnalité des formations : la création d'outils et la mise en pratique concrète
- Les nouveaux outils mis en place : stratégies éducatives, outils d'évaluation spécifiques
- Évaluation des nouveaux outils mis en place : efficacité, pertinence, cohérence et validité
- Nombre de sollicitations par des partenaires pour de l'Appui-Ressources

Moyens

- Les formations initiales des professionnels
- Les formations internes proposées par l'APAJH 81
- La supervision et les analyses des pratiques
- Remaniement des outils internes en fonction des nouvelles connaissances et des nouvelles pratiques professionnelles
- Harmonisation des outils et des pratiques : pas de rupture entre accompagnement enfant /adulte intra APAJH 81, des repères clairs pour les professionnels, les familles ...

Objectifs opérationnels

Développer et mobiliser des ressources externes en faveur des personnes accompagnées

Actions

Développer et formaliser des partenariats

Proposer des actions d'Appui-Ressources « gagnant-gagnant »

Développer le réseau partenarial

Indicateurs

- Nombre de nouveaux partenaires
- Nombre de conventions de partenariats signées
- Nombre de personnes accompagnées dans le cadre des partenariats
- L'évaluation des partenariats
- La tenue d'un répertoire actualisé des partenaires et des objectifs de partenariats

Moyens

- Développer le réseau
- Mieux connaître ses partenaires
- Mieux connaître et répertorier les prestataires
- Formaliser les partenariats
- Évaluer les partenariats
- Mettre en place des actions APPUI-RESSOURCES : Visites, Temps d'échanges, Sensibilisation au handicap (lycée, hôpitaux...)
- Poursuivre le partenariat avec l'Éducation Nationale : Coordination avec ÉQUIPE MOBILE

Les actions de formation, la volonté de développer les compétences des professionnels et de partager ces compétences avec nos partenaires s'inscrivent à la fois dans une démarche de GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et d'Amélioration Continue de la Qualité d'accompagnement des personnes.

L'ambition de cette fiche-action est de rendre opérationnels les partenariats existants, d'en développer de nouveaux et d'éviter, par une évaluation régulière de ces partenariats les conventions « vides » qui n'apportent pas de plus-value aux personnes accompagnées et/ou aux professionnels.

Objectifs opérationnels

Mettre en place des prestations de soutien

Proposer des outils permettant de faciliter le quotidien

Actions

Démontrer le besoin d'un internat et accueil de jour 365j/an

Poursuivre les visites à domicile
Mettre en place des séjours de répit et des accueils exceptionnels

Soutenir les aidants avec une Offre de Services adaptée

Indicateurs

Existence d'un internat 365

Existence d'une place de répit sur l'internat actuel

Poursuite des visites à domicile (Suivi)

Adaptation des accompagnements, même dans des situations d'urgence

Mise en place effective de solutions de répit : séjours, accueils exceptionnels

Taux d'occupation de l'internat

Diminution des hospitalisations en psychiatrie suite à des situations complexes en risque de rupture

Moyens

Répondre de manière efficiente aux besoins des enfants, de leur famille et prévenir les ruptures de parcours.

Collecte des attentes et besoins des familles en besoin de répit

Offrir un lieu de répit pour les familles, les proches aidants.

Proposer 1 place « de répit » sur les 4 places actuelles d'internat

Assurer une prise en charge 365/365 garantissant une stabilité affective et matérielle à des enfants/adolescents.

Proposer des outils / prestations spécifiques :

Visite à Domicile

Mise en place de séjour de répit

Mise en place d'accueils exceptionnels

1 Identité & Valeurs Associatives

2 Missions, Besoins & Objectifs

3 Modalités d'accueil & d'accompagnement

4 Fonctions Support et Démarche Qualité

5 Plan d'actions

6 Annexes

Accompagnement
Nomenclature SPH
Démarche Qualité

BIBLIOGRAPHIE

Nous souhaitons développer notre offre de services en proposant des accompagnements adaptés aux besoins des personnes et des familles : accueil de jour et internat 365, visites à domicile, répit... et ce afin d'éviter des situations qui peuvent faire basculer le jeune vers la psychiatrie ou vers une mesure de protection de type ASE.



L'Accompagnement

Une journée type à l'IME

La charte des droits et libertés de la personne accueillie
Les temps institutionnels au sein de l'IME et de l'APAJH 81

La nomenclature SERAFIN-PH

Les prestations internes Serafin PH

Les prestations externes Serafin PH

La démarche Qualité

La Démarche Qualité : approche processus

BIBLIOGRAPHIE



| | |
|-----------------------|---|
| ARRIVÉE 9H | TEMPS D'ACCUEIL / JEUX |
| | REGROUPEMENT |
| | APPRENTISSAGES (Travail en face à face ou autonomie, prise en charge psychologue, psychomotricité, sport, orthophonie en individuel) |
| | Goûter / Boisson |
| | RECREATION |
| REPAS DE 12H à 13H | ACTIVITES COLLECTIVES (Activités manuelles, sensorielles, soin de soi, pâtisserie, musique, médiation animale, jeux de sociétés, etc.) |
| | REGROUPEMENT |
| | REGROUPEMENT |

| | |
|------|---|
| 13 H | TEMPS CALME |
| | RECREATION |
| | ACTIVITES COLLECTIVES (Activités manuelles, sensorielles, soin de soi, pâtisserie, musique, médiation animale, jeux de sociétés, etc.) |
| | JEUX A LA DEMANDE |
| | REGROUPEMENT |
| 16 H | DEPART |

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

parue dans l'annexe à l'arrêté du 8 septembre 2003 et mentionnée à l'article L 311- 4 du code de l'action sociale et des familles

1 Je suis accompagné(e) comme je suis avec mes différences

2 Je suis accompagné(e) selon mes besoins
Mes besoins sont écrits dans mon Projet Personnalisé

3 J'ai le droit de comprendre les informations sur
• mon établissement
• mon accompagnement
• mes droits
• les endroits où je donne mon avis

4 Dans le respect de la loi et selon mes besoins, je peux choisir entre différents accompagnements
J'ai le droit de comprendre et donner mon accord sur mon accompagnement
J'ai le droit de participer avec de l'aide
• au projet d'accueil
• à mon projet personnalisé
Si je ne peux pas dire mes choix, je peux demander de l'aide à :
• ma famille
• mon tuteur
• une personne de confiance que je choisis

5 J'ai le droit de
• changer d'avis
• demander le changement de mes aides
Je dois faire la demande par écrit
Ma demande doit respecter la loi

6 J'ai le droit de garder un lien avec ma famille
par exemple
• par téléphone
• avec des visites
Ma famille peut participer
• à mon projet
• à mon avenir
Parfois, un juge peut limiter les contacts avec ma famille

7 J'ai le droit
• au secret de mes informations personnelles
• d'être protégé(e)
par exemple
• avoir un logement propre
• manger à ma faim
• être soigné(e)

8 J'ai le droit de me déplacer librement
par exemple
• aller dans ma famille
• faire des loisirs à l'extérieur
• recevoir de la visite
J'ai le droit d'avoir des objets personnels
A 18 ans, sauf si un juge dit non
je peux gérer seul mes affaires
par exemple si j'ai
• de l'argent
• ou un logement

9 Avec mon accord, j'ai le droit d'être soutenu dans mes projets
• par les professionnels
• par ma famille
• par mon tuteur
Je suis soutenu aussi dans les moments difficiles de ma vie

10 J'ai le droit d'être aidé par l'établissement pour connaître
• mes droits
• mes devoirs
• mes libertés

11 J'ai le droit d'avoir une religion
J'ai le droit de ne pas avoir de religion
Je respecte les idées de chacun
Ma religion ne dérange pas la vie de l'établissement

12 J'ai le droit
• de rester moi-même
• d'être respecté
• d'avoir mon intimité



Cette charte a été transcrite, suivant la méthode FALC par des représentants des personnes accompagnées par les différents établissements et des professionnels de l'EPDSAE.
Merci à Ingrid C. - Brigitte C. - Denis S. - Florence D. - Philippe M. - Anina B. - Bruno D. - Coumba C. - Valérie C. - Sophie V. - Amélie A. - Morgane S. - Sofia E. - Lara F. - Alison L. - Roumaysa H. - Marie B. - Mado M. - Melissa D. - Christel S. - Marine F. - Marie V. - Phanuel A. - Maximilien F. - Fala A. - Timothée D. - Anissa E. - Milla L. - Miley P. - Rose Anastasia R. - Sébastien Q. - Patrick F. - Carine E. - Céline L. - Marjorie B. - Aboussamadou K. - Lorie C. - Priscille C. - Jean-François C. - Romain M. - Aurelie M. - Johanna F. - Basile D. - Jeanne E. - Ouassama B. - Zita P. - Valérie T. - Muriel C. - Jordan P. - Dylan W. - Evelyne M. - Danièle G. - Gérard B. - Jean-François M. - Frank B. - Fabienne D. - Michel L. - Aïssa P. - Guillaume G. - Malysa G. - Gabriel S. - Sylvie T. - Gueli T. - Dominique C. - Emile M. - Melissa V. - Zoh S.B. Illustrations à partir des dessins originaux de Malysa G., Sanyia L. et Basile D.

| Instance | Fréquence | Durée | Participants | Objectifs |
|-----------------------------------|--------------------|-------|---|--|
| Période d'observation | 1 fois | 1h | Chef de service, Assistante service social, psychologue, coordinateur d'unité, famille et personne accompagnée | Rencontre famille, information sur l'établissement et recueil des besoins pour évaluer la pertinence d'un accompagnement en IME. Mise en place d'une période d'observation de 3 semaines au sein de l'IME. |
| Admission | 1 fois | 1h | Chef de service, ASS, psychologue, coordinateur d'unité | Rencontre familles et personne accompagnée, recueil des attentes, présentation du fonctionnement de l'établissement et du plateau technique |
| Projet personnalisé | 1 fois par an | 1h | Cheffe de service (CDS) ou psychologue si absence du CDS 1 temps avec les représentants légaux et le jeune et un temps en équipe pluridisciplinaire. Partenaires selon la situation. | Co construction, recueil des attentes, besoins et prestations |
| Evaluation de Projet personnalisé | 1 fois par an | 1h | Cheffe de service (CDS) ou psychologue si absence du CDS Représentants légaux et personne accompagnée, puis temps en équipe pluridisciplinaire. Partenaires selon la situation. | Co construction, évaluation des objectifs menés. Lien sur les évolutions observées par la famille ainsi que formulation des besoins et prestations |
| Point situation | Selon les besoins | 1h | Cheffe de service ou coordinateur d'unité selon la situation / Equipe pluridisciplinaire | Point sur la situation d'une personne accompagnée |
| Réunion de coordination | 1 fois par semaine | 4h | Chef de service, Coordinateurs d'unité | Points de fonctionnement et d'organisation en 2 temps : 1 entre coordinateurs et 1 avec CDS |
| Réunion concertation d'équipe | 1 fois par semaine | 2h | Coodonateur, Equipe éducative par unité de vie et équipe pluridisciplinaire selon les besoins. | Point sur le fonctionnement et l'organisation. Echanges sur une situation selon les besoins. |





| Instance | Fréquence | Durée | Participants | Objectifs |
|---|----------------------|-------|---|---|
| Conseil de la Vie Sociale (CVS) | Tous les 4 mois | 2h | Représentants des résidents, des familles, des salariés et de la Direction | Cf. Partie CVS du présent PE |
| Réunion de rentrée familles | 1 fois par an | 2h | Coordinateurs d'unités, Représentants et personne accompagnée. Equipe pluridisciplinaire. | Information en direction des familles sur le fonctionnement de l'établissement, le projet d'unité pour l'année en cours. Moment d'expression des besoins des familles et des personnes accompagnées. |
| GAP Groupe d'Analyse des Pratiques | 1 fois par trimestre | 2h | Intervenant extérieur / Equipe pluridisciplinaire sauf Cheffe de service et psychologue (3 groupes IME et 1 groupe coordinateurs d'unité transverses avec le FDV) | Analyse de cas pratiques |
| Réunion COPIL Qualité | Tous les 2 mois | 3h | Directrice adjointe, Chef de service Référente Qualité Responsable Qualité | Suivi du PACQ Détermination des modalités d'action Validation de méthodes |
| Réunion QVCT | 1 fois par trimestre | 2h | Directrice emploi/métiers Equipe pluridisciplinaire | Echnages en COPIL sur différents thèmes |
| Assemblée Générale | Tous les 6 mois | 2h | Tous les salariés | Actualités générales |

Les nomenclatures SERAFIN-PH permettent de disposer d'un langage commun à tous les acteurs. Elles constituent un dictionnaire permettant d'identifier les besoins potentiels des personnes et un ensemble exhaustif de prestations pour y répondre.

Ces nomenclatures visent deux objectifs distincts et sont utilisées :

- dans le cadre des travaux relatifs à la connaissance des coûts (phase 1 du projet SERAFIN- PH) ;
- dans la mise en œuvre de la politique du handicap et de la transformation de l'offre d'accompagnement, dans une visée descriptive
- au niveau national : ROS, ANAP, MDPH ...
- au niveau local : pour les personnes accompagnées, les acteurs du secteur médico-social, les partenaires et la gouvernance, dans le cadre de la planification de l'ODS.

Ces usages contribuent à personnaliser les prestations délivrées afin de garantir des parcours de vie fluides, dans une approche inclusive.

Elles ont été construites suivant quatre principes :

- leur logique suppose de déduire des besoins des personnes accompagnées des prestations pour y répondre ;
- les nomenclatures s'affranchissent d'une description des ESMS par catégorie juridique ;
- l'évaluation clinique par déficiences ou troubles ne peut suffire à qualifier les besoins ;
- les nomenclatures sont organisées autour de trois domaines :
 - o la santé somatique et psychique
 - o l'autonomie,
 - o la participation sociale.

Inspirées de la CIF, les nomenclatures des besoins et des prestations se fondent sur une approche multidimensionnelle (ou « écosystémique ») du handicap. Cette approche prend en compte les interactions entre les facteurs personnels et environnementaux qui ont des conséquences sur les fonctions et structures psychiques et corporelles de la personne, limitent ses activités et réduisent sa participation sociale.



SERAFIN
PH

Services et Établissements :
Réforme pour une Adéquation
des FINancements aux parcours
des Personnes Handicapées

Facile
à lire et à
comprendre



La nomenclature des prestations est découpée en deux blocs : le premier correspond aux prestations directes (les prestations de soins et d'accompagnement), le second aux prestations indirectes (fonctions de pilotage et fonctions support).

Ces fonctions ne répondent pas à des besoins individuels, mais sont nécessaires à la mise en œuvre et à la qualité des prestations directes.

- Toutes les prestations directes présentent les caractéristiques suivantes :
- Elles ont vocation à se dérouler dans tous les lieux de vie de la personne : au sein d'un établissement, d'un service, du domicile, sur le lieu de scolarisation ou d'exercice professionnel... ;
 - Elles comprennent un ensemble d'actions : dans la nomenclature, les prestations sont décrites en fonction de l'objectif poursuivi. La notion de prestation inclut par conséquent les éléments de processus qui sont des manières de réaliser la prestation ;
 - Les prestations directes comprennent toutes les interventions répondant aux besoins de la personne y compris hors de sa présence (notamment avec sa famille ou des professionnels), sous réserve que cette modalité permette également de répondre aux besoins de la personne.

- Le pilotage et les fonctions supports correspondent à l'ensemble des prestations dites « indirectes ». Elles ne sont pas directement en lien avec un projet individuel et ne permettent pas de répondre à un ou plusieurs besoins. Pour autant, elles sont indispensables au bon déroulement et à la qualité des prestations « directes ».
- La réalisation d'une partie de ces prestations indirectes peut être confiée à un siège social dans le cadre d'une autorisation.

Nomenclature des prestations: soins et accompagnements

Nomenclature des prestations: pilotage et fonctions supports

| 2.3 - Prestations pour la participation sociale | | | 2.1 – Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles |
|--|---|--|--|
| <p>2.3.1 – Accompagnements pour exercer ses droits</p> <p>2.3.1.1 – Accompagnements à l'expression du projet personnalisé</p> <p>2.3.1.2 – Accompagnements à l'exercice des droits et libertés</p> <p>2.3.4 – Accompagnements pour participer à la vie sociale</p> <p>2.3.4.1 – Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage</p> <p>2.3.4.2 – Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs</p> <p>2.3.4.3 – Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements</p> | <p>2.3.2 – Accompagnements au logement</p> <p>2.3.2.1 – Accompagnements pour vivre dans un logement</p> <p>2.3.2.2 – Accompagnements pour accomplir les activités domestiques</p> <p>2.3.5 – Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion</p> <p>2.3.5.1 – Accompagnements pour l'ouverture des droits</p> <p>2.3.5.2 – Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources</p> <p>2.3.5.3 – Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protections des adultes</p> | <p>2.3.3 – Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux</p> <p>2.3.3.1 – Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti</p> <p>2.3.3.2 – Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle</p> <p>2.3.3.3 – Accompagnements pour mener sa vie professionnelle</p> <p>2.3.3.4 – Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées</p> <p>2.3.3.5 – Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle</p> <p>2.3.3.6 – Accompagnements pour l'exercice des mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance</p> | |
| <p>2.4 et 2.4.1 Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours</p> | | | <p>2.1.1 - Soins somatiques et psychiques</p> <p>2.1.1.1 - Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative</p> <p>2.1.1.2 Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués</p> <p>2.1.1.3 – Prestations des psychologues</p> <p>2.1.1.4 - Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie</p> <p>2.1.2 - Rééducation et réadaptation fonctionnelle</p> <p>2.1.2.1 - Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistés</p> |
| <p>2.2 et 2.2.1 - Prestations en matière d'autonomie</p> <p>2.2.1.1 – Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne</p> <p>2.2.1.2 – Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui</p> <p>2.2.1.3 – Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</p> | | | |

| 3.1 - Fonctions gérer, manager, coopérer | | 3.2 - Fonctions logistiques | |
|--|---|---|---|
| <p>3.1.1.1 - Pilotage et direction</p> <p>3.1.1.2 - Gestion des ressources humaines, de la GPEC et du dialogue social</p> <p>3.1.1 - Gestion des ressources humaines</p> <p>3.1.4.1 - Démarche d'amélioration continue de la qualité</p> <p>3.1.4.2 - Analyse des pratiques, espaces ressource et soutien au personnel</p> <p>3.1.4.3 Prestations de supervision</p> <p>3.1.4 - Qualité et sécurité</p> <p>3.1.5.1 - Coopérations, conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun</p> <p>3.1.5.2 - Appui-ressources et partenariats institutionnels</p> <p>3.1.5 - Relations avec le territoire</p> | <p>3.1.2.1 – Gestion budgétaire, financière et comptable</p> <p>3.1.2.2 – Gestion administrative</p> <p>3.1.2 - Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable</p> <p>3.1.3.1 - Communication (interne et externe), statistiques, rapport annuel et document collectifs 2002-2</p> <p>3.1.3.2 - Gestion des données des personnes accueillies, système d'information, informatique, TIC, archivage informatique des données, GED</p> <p>3.1.3 – Information et communication</p> <p>3.1.6 - Transports liés à gérer, manager, coopérer</p> | <p>3.2.1 - Locaux et autres ressources pour accueillir</p> <p>3.2.1.1 - Locaux et autres ressources pour héberger</p> <p>3.2.1.2 – Locaux et autres ressources pour accueillir le jour</p> <p>3.2.1.3 - Locaux et autres ressources pour réaliser des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles</p> <p>3.2.1.4 - Locaux et autres ressources pour gérer manager, coopérer</p> <p>3.2.1.5 - Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs</p> | <p>3.2.2 - Fournir des repas</p> <p>3.2.2.1 - Fournir des repas</p> <p>3.2.3 - Entretenir le linge</p> <p>3.2.3.1 – Entretenir le linge</p> <p>3.2.4 - Transports liés au projet individuel</p> <p>3.2.4.1 - Transports liés à accueillir (domicile-structure)</p> <p>3.2.4.2 - Transports liés aux prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles</p> <p>3.2.4.3 - Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale</p> <p>3.2.5 – Transports des biens et matériels liés à la restauration et à l'entretien du linge</p> |

Le cœur de l'approche processus est de placer le bénéficiaire final du service rendu, la personne accompagnée, au centre de l'organisation. Elle permet d'interroger l'ensemble des activités et des modes de travail au regard de cette question centrale. En effet, raisonner par processus c'est envisager les activités d'une structure ou d'une entité par mission (que faut-il faire ?) plutôt que par fonction (que faisons-nous ?), en prenant pour référence les besoins et les attentes de la personne accompagnée. Ainsi, pour les personnes accompagnées, l'intérêt de l'approche processus est un service rendu plus fiable, plus robuste et plus efficace.

Les processus de management

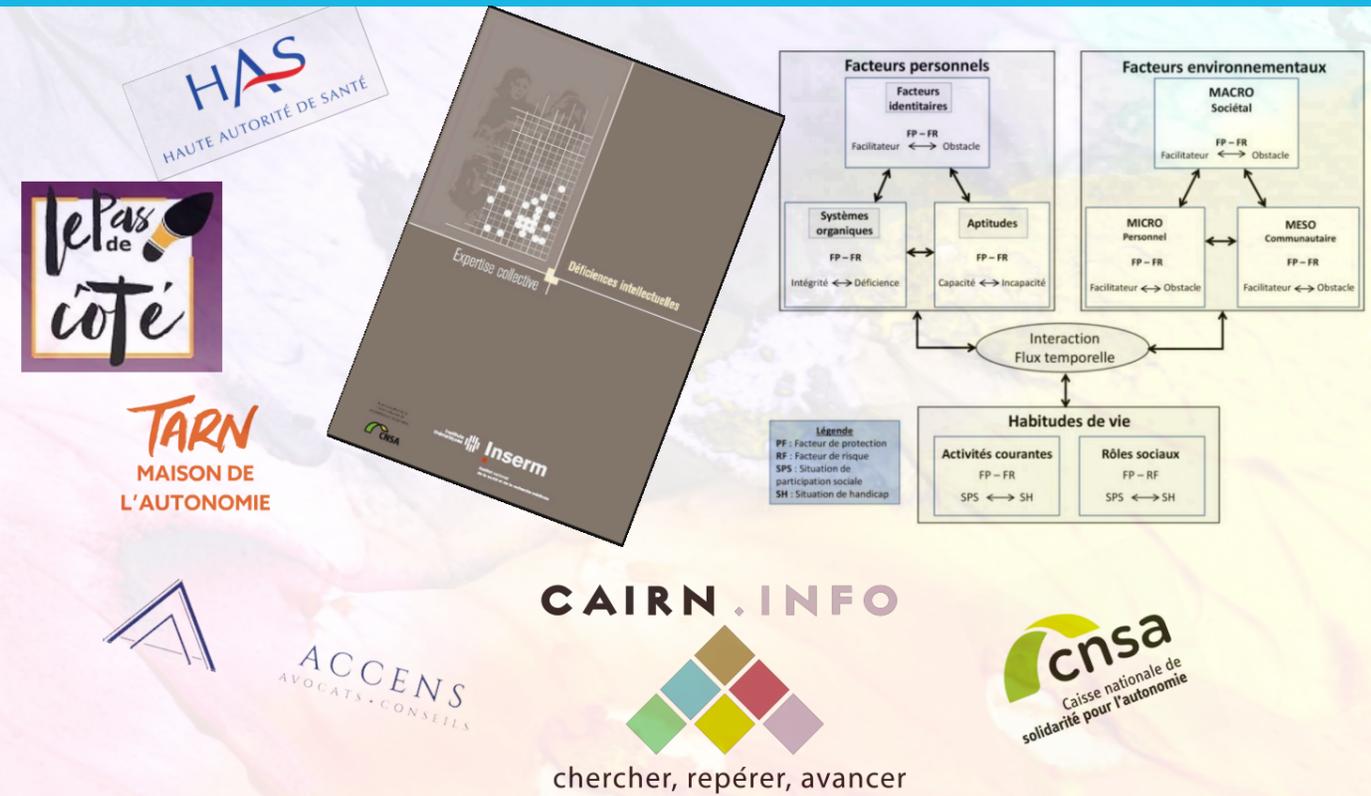
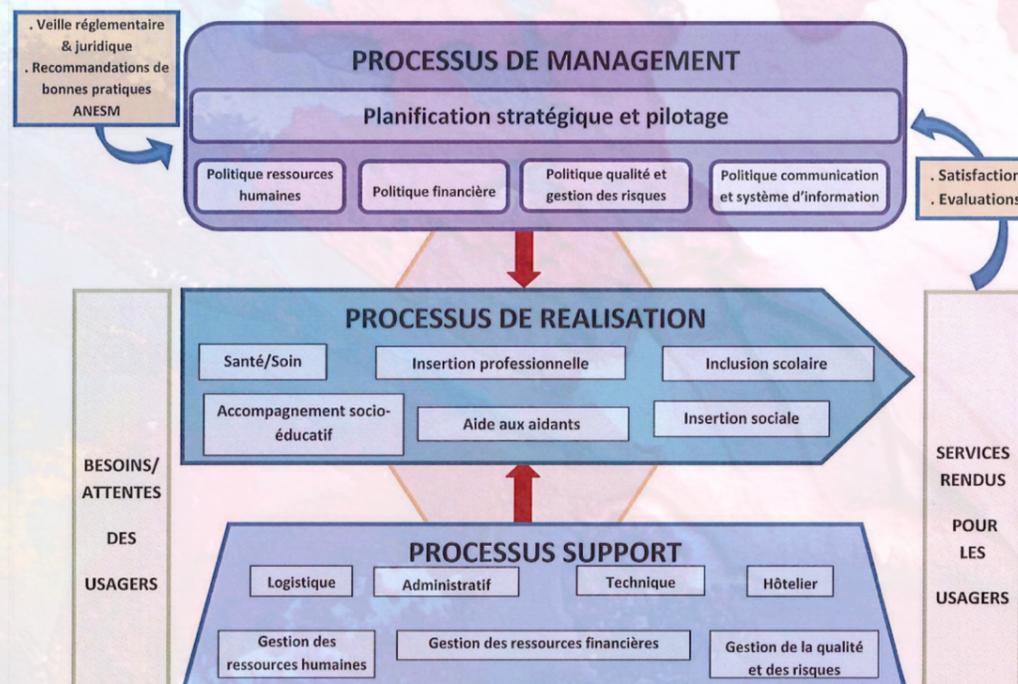
Ils permettent de définir les orientations stratégiques, piloter la structure, vérifier la cohérence des décisions prises vis-à-vis des objectifs poursuivis, anticiper et ajuster. Les processus de management sont aussi appelés processus de pilotage.

Les processus de réalisation

Ils permettent la réalisation directe du produit ou du service rendu. Comme ils constituent le cœur de métier, on peut aussi parler de processus métier ou processus de opérationnels. Exemples : le processus d'admission, le processus d'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement, le processus de soins, le processus de production (ESAT).

Les processus supports

Ils contribuent au bon déroulement des autres processus, en leur fournissant les ressources nécessaires, aussi bien matérielles qu'immatérielles. Les processus supports sont aussi appelés processus de soutien. Exemples : le processus de gestion des ressources humaines, de gestion financière, les processus logistiques, le processus restauration.



Biblio FALC

L'information accessible et citoyenne faite pour et par les personnes handicapées



Fiches en facile à lire et à comprendre sur le site de l'HAS

Les recommandations d'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (TDI) ont été transcrites en facile à lire et à comprendre (FALC)

6 fiches thématiques sont disponibles, pour que les personnes accompagnées puissent comprendre ce qui est recommandé aux professionnels qui les accompagnent.

Vous pouvez les consulter en cliquant ci-dessous :

[L'autodétermination, la participation et la citoyenneté :](#)

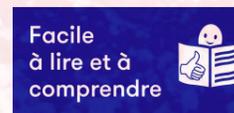
[La communication et les habiletés sociales :](#)

[La cognition et les apprentissages :](#)

[La littératie et la numératie :](#)

[La sensorialité et la motricité :](#)

[L'accompagnement des professionnels et des familles.](#)



Projet d'Établissement IME de Lostanges

2023-2027

Le calendrier de réalisation du Projet

Réunion de lancement COFIL
Directions : 18 janvier 2023

5 réunions « Comité de Pilotage -
COFIL PE » d'une durée de 1h30

Dates des COFIL's 2023 :

18 janvier - 1^{er} février - 15 février
- 8 mars - 22 mars - 17 mai

Comité de relecture « Familles,
Professionnels »

Comité de relecture « Directions
et Référents Qualité »

Le projet d'établissement a été
présenté

Pour consultation et avis

Au Comité de Pilotage
le 17 mai 2023

Au Conseil de la Vie Sociale
le 12 juillet 2023

Pour approbation

Du Conseil d'Administration
le 16 septembre 2023



Institut Médico-Éducatif de Lostanges
1244 Route de Lostanges
81710 - NAVES

05-63-59-94-31 / ime.sessad@apajh81.org