



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	3
<b>L'association « Centre de Rééducation Motrice de Champagne</b> .....	5
I- Historique de l'Association .....	5
II- Le projet associatif.....	6
III- Le cadre législatif .....	10
IV- Valeurs et positionnement éthique .....	11
V- Politique de bienveillance .....	12
VI- Démarche interne de prévention et de lutte de la maltraitance.....	14
VII- Stratégie numérique.....	16
7-1- Protection des données .....	17
7 -2- Dossier informatisé de l'utilisateur.....	18
VIII- Politique de développement durable .....	18
IX- Politique qualité et gestion des risques.....	20
X- Les instances.....	21
10-1- Conseil de la vie sociale (CVS) .....	21
10-2- Réunions de travail internes.....	22
10-3- Commission repas .....	22
10-4- Commission santé-sécurité-conditions de travail.....	22
10-5- Comité Social et Economique .....	23
XI- Moyens humains .....	23
11-1- Ressources humaines et interdisciplinarité .....	23
11-2- Prestations administratives.....	27
11-3- Prestations des services généraux .....	27
11-4- Qualité de vie au travail .....	28
11-5- Partenariat avec les transporteurs .....	28
11-6- Partenariat avec les associations sportives et les établissements scolaires.....	29
11-7- Les appareilleurs .....	29
11-8- Autres réseaux et partenaires.....	30
XII- Triangulation Jeune – Famille - Association.....	32
12-1- Le projet personnalisé .....	33
12-2- Les consultations médicales.....	34
12-3- Les équipes de suivi de scolarisation .....	35



XIII-	Les spécificités de l'association .....	35
13-1-	Snoezelen .....	35
13-2-	Sophrologie .....	36
13-3-	Balnéothérapie.....	36
13-4-	L'Intégration Neurosensorielle (INS) .....	37
13-5-	Le développement des compétences transversales .....	38
XIV-	Procédure d'admission .....	38
XV-	Procédure de sortie .....	40
<b>LE SESSAD « Rose des vents »</b>	.....	<b>41</b>
I-	Missions du service .....	41
II-	Le public accueilli.....	42
III-	Politique de développement et/ou de préservation de l'autonomie.....	43
IV-	Triangulation Jeune – Famille - Association.....	44
V-	Les prestations mises en œuvre auprès des jeunes .....	44
5-1-	Prestations médicales, paramédicales et psychologiques .....	44
5-2-	Prestations scolaires / Approche inclusive .....	45
5-3-	Prestations éducatives .....	45
5-4-	Prestations sociales .....	46
VI-	Un SESSAD innovant .....	46



## Introduction

En septembre 2023, le Conseil d'Administration de l'Association CRMC a rédigé son projet associatif pour la période 2024-2029. Il précise les ambitions politiques et stratégiques pour les cinq années à venir et ce faisant, il décline les grandes orientations voulues par les membres de l'association indiquant le positionnement de l'association comme acteur territorial quant à son avenir et son développement.

D'autre part, ce projet constitue le socle nécessaire aux projets d'établissement et de service. En effet, les projets d'établissement et de service sont la traduction et la mise en œuvre des orientations politiques de l'association.

Porteur de sens, les projets d'établissement et de service sont des supports à la communication interne auprès des professionnels, des étudiants/élèves et des personnes accueillies, et à la communication externe auprès des familles et des partenaires.

En termes de méthodologie, leurs élaborations sont le fruit d'une démarche participative associant les professionnels, les jeunes, les membres du CVS et les administrateurs.

Issu de l'article 12 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, le projet d'établissement ou de service est un document de référence pour l'ensemble des professionnels d'un établissement.

Ce projet fait suite au projet d'établissement rédigé en 2014. Il est réfléchi en tenant compte des dispositions réglementaires et des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles publiées par l'ANESM<sup>1</sup>. L'élaboration a été réalisée à partir d'une autoévaluation réalisée en 2022/2023. Il s'inscrit dans le projet associatif et dans les axes définis par l'ARS Grand Est, et répond aux lois régissant leurs activités.

Ce temps de travail en collaboration a permis à l'équipe de prendre de la hauteur, de réfléchir à ses pratiques et d'identifier des axes de travail pour les années à venir, en lien avec les missions confiées par les pouvoirs publics.

Les projets d'établissement et de service s'articulent autour de grands axes :

- Une partie stratégique : projet associatif
- Une partie descriptive : définissant l'association et son histoire, l'état des lieux des jeunes accueillies, les différentes prestations de l'association
- Une partie projection : pistes d'amélioration et axes de travail pour la période 2024-2029.

---

<sup>1</sup> Recommandations de bonnes pratiques professionnelles « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service », ANESM, janvier 2012



Ils s'inscrivent dans une démarche établie à partir d'une éthique professionnelle et selon un management participatif et fédérateur (implication des professionnels, dynamique d'équipe).

Bienveillance, autodétermination, personnalisation de l'accompagnement, triangulation jeune-famille-professionnels, sont les fils conducteurs des projets : associatif, projet d'établissement et de service, projet personnalisé, l'association entrant peu à peu dans la logique SERAFIN PH.

## L'association « Centre de Rééducation Motrice de Champagne »

### I- Historique de l'Association

En 1964, lors de l'ouverture de l'établissement par le Docteur Roger DEGAS, le Centre, situé à TOURS sur MARNE, a été agréé, au titre de l'Annexe XXII, selon le décret du 9 mars 1956 en qualité de maison de réadaptation fonctionnelle pour 43 places (10 en externat et 33 en internat).

Se référant à l'orientation définie en juillet 1996 par l'Annexe au Schéma Régional d'Organisation Sanitaire de soins de suite et de réadaptation, les autorités de tutelle (DDASS et DRASS) rencontrées en mai 1997 ont souhaité la reconversion totale de l'activité du Centre de Rééducation Motrice de CHAMPAGNE.

L'établissement devait créer deux structures :

- un Institut d'Education Motrice de 32 places (16 semi-internes et 16 internes)
- un SESSAD (Service d'Education Spéciale et de soins à domicile) de 12 places.

Pour cela, l'établissement a dû quitter le secteur hospitalier et poursuivre son activité sous la forme d'une structure médico-sociale relevant de l'Annexe XXIV bis.

De plus, les autorités ont également demandé la transformation du statut juridique de l'organisme gestionnaire de l'établissement : d'une société de type SARL à celui d'une association de type loi 1901. Celle-ci est parue au Journal Officiel le 3 mars 1998.

Ce projet de restructuration était indispensable. Pour réaliser la mise en conformité, selon l'Annexe XXIV bis, il a donc été décidé de construire de nouveaux locaux sur FAGNIÈRES. L'ouverture de la nouvelle structure a eu lieu le 1er octobre 2002.



L'Institut d'Education Motrice « Éric DEGREMONT » (34 places à ce jour) est situé au 2 rue Robert Lecomte et le Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile « Rose des vents » au 5 rue Léo Kanner (structure créée le 1<sup>er</sup> décembre 2001, elle a ouvert avec une autorisation de 6 places. Aujourd'hui, elle est de 16 places).

Les deux structures prennent en charge des enfants et des jeunes âgés de 3 à 20 ans en situation de handicap moteur.



Le Conseil d'Administration est constitué de 8 à 12 membres bénévoles, de différents secteurs d'activité, ayant un intérêt marqué pour l'association et les jeunes accueillis ainsi qu'une volonté indéniable de mettre en œuvre une gouvernance et des axes stratégiques permettant de répondre aux missions de service public, dans le souci de tous, jeunes, familles, professionnels. Il se réunit, au minimum, tous les 2 mois au sein de l'IEM afin de suivre les projets en cours et d'y apporter une cohésion.

L'autorisation délivrée à l'association CRMC pour la gestion de l'institut d'éducation motrice Éric Degrémont et le SESSAD Rose des vents est valable jusqu'en 2032.

## II- Le projet associatif

La loi du 2 janvier 2002 impose aux établissements sociaux et médico-sociaux de procéder à une évaluation régulière de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent. Dans un objectif d'amélioration du dispositif d'évaluation, la loi du 24 juillet 2019 a fait évoluer les missions de la Haute Autorité de Santé. Ainsi, une procédure commune nationale à tous les établissements sociaux et médico-sociaux, a été mise en place. L'établissement social ou médico-social a toute autonomie pour réaliser des auto-évaluations ; une évaluation par un organisme extérieur doit avoir lieu tous les cinq ans, selon un planning défini par l'HAS.

Toute association œuvrant dans le secteur social doit produire, au minimum, un Projet d'Etablissement dans lequel sont exposées les logiques d'actions mais également les outils d'évaluation de ces actions.

L'évaluation se situe à différents niveaux : politique, technique, financier et de gestion.

**La politique de l'Association est définie par le Projet Associatif et chaque Projet d'Etablissement ou de Service doit s'y référer et y inscrire sa logique.**

Des outils sont élaborés pour évaluer les actions sur un plan technique. Ainsi la prise en charge de personnes nécessite l'implication de différents services, divers professionnels qui doivent pouvoir analyser leur travail, leurs interrelations et les mesurer. Des points réguliers sont indispensables pour garantir la qualité et préserver tout son sens à l'action.

L'évaluation de la gestion et des finances par l'ARS, organisme de tarification, est suivie régulièrement et oblige l'association à rendre des comptes et à respecter les directives législatives. Notre association dépendant des finances publiques adopte une politique de transparence, d'information réciproque et établit un véritable partenariat. Aussi, une démarche globale de développement durable et de responsabilité vis-à-vis des finances publiques guide le fonctionnement associatif et les investissements.

La rationalisation des achats est la règle incluant, une démonstration du besoin, une recherche de moindre coût, tout en veillant à privilégier la durabilité et la qualité. Cette politique s'étend de l'achat quotidien aux constructions de nouveaux bâtiments.



La sécurisation des processus et des outils informatiques et l'évolution à la pointe des nouvelles technologies, en évitant toute discrimination sont une préoccupation majeure qui sera un défi permanent des prochaines années. La mise en place du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) permet une veille constante et une sécurisation des données des personnes accueillies et des professionnels.

L'amélioration continue du cadre de vie et de la qualité d'accueil est une quête perpétuelle qui porte l'ensemble des acteurs associatifs.

Le précédent projet associatif était issu d'un travail engagé, en 2002, dans une période charnière, de transition, avec la réflexion sur le projet d'établissement de l'Institut d'Education Motrice et le projet de service du SESSAD. Les 4 objectifs poursuivis étaient les suivants :

- Permettre de situer précisément l'association CRMC dans le champ médico-social,
- L'impliquer dans une démarche volontaire et maîtrisée,
- Œuvrer pour que l'Association soit repérée sur l'extérieur, en termes d'image,
- Clarifier en interne ses logiques d'action et d'organisation fonctionnelle.

Il était précisé que chaque membre de l'association, chaque salarié, devait être, se sentir acteur au sein d'un projet commun.

Les choix de management associatif devaient donner la possibilité à chacun, bénévole ou professionnel, d'agir avec la liberté et l'écoute suffisante pour qu'il puisse infléchir, modeler, et adapter le Projet Associatif aux besoins repérés et aux évolutions.

**Le Projet Associatif détermine, comme dans le projet précédent, les logiques d'action et d'implication.**

Ce projet a été à la base de toutes les déclinaisons de projets et des évolutions associatives. Il a guidé les améliorations continues, la qualité des réponses associatives, en référence continue à l'évolution du cadre légal, au service des jeunes accompagnés et des familles.

L'association CRMC a développé des facultés d'analyse et d'anticipation, aujourd'hui reconnues, qui en font dorénavant un acteur incontournable qui sait apporter son implication aux réflexions globales sur l'élaboration des politiques départementales ou régionales.

**L'Association CRMC a su saisir chaque opportunité d'agir pour développer l'adaptation des politiques publiques aux réalités du terrain, en apportant ses compétences, son expérience et son expertise.**

**Force est de constater que les objectifs et les logiques définis en 2002 n'ont pas changé, qu'ils sont toujours le socle de base des projets d'établissement et de service, et qu'ils orientent les professionnels dans leur exercice et dans l'accompagnement des jeunes accueillis.**



## **Les axes d'implication et de développement**

L'association CRMC a développé une spécialisation, concernant l'accompagnement du handicap moteur, en particulier auprès des jeunes de 3 à 20 ans.

En phase avec l'évolution des politiques sociales en faveur des personnes en situation de handicap, l'association évolue dans le sens d'une meilleure prise en compte de la qualité de l'accompagnement des personnes. Selon leur âge, leur autonomie, leur projet personnalisé, un parcours différent est construit avec les jeunes, en étroite partenariat avec les familles.

Ces quelques années d'accompagnement personnalisé, ouvrent le champ des possibilités pour toute une vie. Cette conscience de l'importance de l'enjeu est le moteur d'une implication forte des bénévoles et des salariés.

Le profil des jeunes accueillis évoluant, les professionnels doivent constamment adapter leur accompagnement, mettre à jour leurs connaissances et se former.

Cet enjeu fort doit catalyser les énergies, mobiliser les acteurs pour développer des projets adaptés riches et dynamiques mais aussi, être le moteur d'une cohérence dans l'articulation des Projets Associatif, d'Etablissement/de Service, et, personnalisés s'appliquant à une même personne.

**Au sein de l'association CRMC, la personne accueillie doit être respectée et respecter les bénévoles et les professionnels qu'il s'agisse du respect du physique des personnes, de leur intimité, de leur dignité ou de leurs croyances.**

Au quotidien, le projet d'établissement/de service et le règlement de fonctionnement en déclinent les applications pratiques.

Toute personne accueillie a le droit à un accompagnement optimal en fonction de ses besoins, à la discrétion absolue sur les informations qui la concernent en dehors de celles indispensables aux professionnels pour accomplir leur travail.

Toute l'action menée prend sens si elle évalue les compétences de la personne accueillie et si elle adapte l'accompagnement en fonction de ses possibilités, en la protégeant et la soutenant dans sa démarche.

Chaque étape de l'autonomisation s'initie sous forme de triangulation : personne accueillie, parents ou représentants légaux, Association.

L'institution, le jeune et sa famille sont acteurs d'un futur qui se construit ensemble, visant à faire émerger des citoyens responsables, conscients de leurs droits et de leurs devoirs.

Jeunes, salariés et bénévoles partagent une conscience éthique qui forge les bases de relations, d'échanges et de respect mutuel. L'ouverture à la culture sous toutes ses formes et à l'activité physique ainsi qu'au sport apporte une pleine conscience associative de la nécessité absolue de développer conjointement le corps et l'esprit. Un Comité Ethique visant à échanger



et analyser certaines questions complexes pour aider à la décision, est mis en place à compter de septembre 2023.

Le choix fort associatif de l'innovation dans tous les axes de développement ainsi que la recherche permanente d'adaptation ouvrent une richesse souvent insoupçonnée qu'il faut savoir saisir. C'est un mouvement qui se perpétue mais qui doit être entretenu. Il concerne autant les réponses pédagogiques que les solutions techniques, voire les nouvelles constructions de bâtiments teintées d'une conscience écologique et responsable.

### **La politique associative des ressources humaines**

Le Conseil d'Administration détermine la politique associative. Il s'appuie et prend conseil auprès de partenaires publics ou privés qui constituent aujourd'hui un réseau dense de ressources qui guide et éclaire les orientations et les décisions. L'organisation associative et les liens entre gouvernance et dirigeance reposent sur des principes forts et complémentaires. Les missions générales font l'objet de domaines de Délégation établis pour permettre l'autonomie et la réactivité nécessaire.

Un Document Unique de Délégation pour la Direction détermine une large marge de manœuvre qui permet de fonctionner avec une délégation claire des responsabilités.

Les fiches de poste, évolutives, de l'ensemble des salariés déterminent les missions et les domaines de délégation.

Selon les besoins associatifs, les administrateurs interviennent, au côté des professionnels, pour les accompagner et représenter l'association. Selon leurs intérêts et leurs compétences, les administrateurs s'investissent régulièrement, par exemple, pour le suivi des travaux et le Conseil de la Vie Sociale.

L'association CRMC met en œuvre tous les moyens nécessaires pour proposer un encadrement optimal conforme aux exigences de la démarche Qualité. La réalisation de projets pertinents, leur mise en œuvre et leur évaluation, demandent une technicité maintenue au plus haut niveau par des formations adaptées. Cette dynamique permet de maintenir un niveau de performance constant.

**Chaque salarié devra avoir la volonté de s'insérer dans une équipe pluridisciplinaire se fixant le défi permanent de travailler ensemble pour un même but : faire coïncider, autant que faire se peut, les prestations fournies par les professionnels, aux besoins et attentes de la personne accueillie.**

C'est un challenge complexe qui se traduit par une fréquente remise en cause du fonctionnement et de l'action des professionnels ainsi qu'une interrogation permanente de la qualité de prise en charge. La politique de recrutement et de formation de l'Association CRMC est guidée par ces critères.



La pluridisciplinarité produit une complémentarité, où la différence est source d'enrichissement. L'organisation du travail joue un rôle moteur dans cette dynamique, en permettant l'échange, le débat, mais aussi en encourageant une autonomie dans le travail, dans le respect et les limites, des compétences et missions de chacun.

Le Comité Social et Economique participe pleinement à cette dynamique globale en œuvrant pour maintenir le dialogue social et améliorer les conditions de travail des salariés.

**Le fonctionnement associatif, basé sur une responsabilisation du professionnel, accepte comme nécessaire le dysfonctionnement potentiel inhérent à toute prise de risque. L'objectif commun à tous doit viser à la limitation de ce risque en développant les facultés d'anticipation et en privilégiant le principe de prévention.**

**En conclusion, il importe de rappeler la place centrale de la personne accueillie dans le processus de prise en charge. L'Association CRMC doit être en capacité de maintenir ses axes directeurs en se basant sur une prise en compte des besoins réels ou émergeant des populations visées par ses statuts.**

**“L'accompagnement professionnel associatif nécessite une collaboration étroite entre le jeune, la famille et l'institution, tout en gardant en mémoire que l'objectif final, à travers tout projet personnalisé, est l'accession à un développement maximal des potentialités de chacun.”**

### III- Le cadre législatif

Des lois fondamentales régissent l'action médicosociale :

- La **loi du 30 juin 1975** d'orientation en faveur des personnes handicapées régleme les conditions de création, de financement, de formation et de statut du personnel des structures médico-sociales. Les enfants et adolescents handicapés sont alors soumis à l'obligation d'une éducation.
- La **loi du 2 janvier 2002** impose aux établissements sociaux et médico-sociaux de procéder à une évaluation régulière de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent.
- La **loi du 4 mars 2002** relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé a pour buts entre autres, de mieux répondre aux attentes des personnes prises en charge, d'améliorer les droits des patients ; elle permet à chacun de mieux connaître ses droits, ses devoirs et les conséquences de ses actes ou en l'absence de ses actes. 7 outils doivent être mobilisés par les structures : le contrat de séjour, le projet d'établissement/de service, la charte des droits et libertés de la personne accueillie, le livret d'accueil, la personne qualifiée, le conseil de vie sociale, le règlement de fonctionnement.
- La **loi du 11 février 2005** met l'accent sur l'égalité des droits et des chances : scolarité, emploi, accessibilité, mise en place des MDPH (Maisons départementales des personnes



- handicapées) remplaçant la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et la Commission départementale de l'éducation spéciale (CDES).
- La **loi HPST du 21 juillet 2009** (Hôpital – Patients – Santé – Territoires) définit une nouvelle organisation sanitaire et médico-sociale avec notamment une amélioration de l'accès aux soins, la prévention et la santé publique
  - La **loi du 24 juillet 2019** a fait évoluer les missions de la Haute Autorité de Santé. Ainsi, une procédure d'évaluation commune nationale à tous les établissements sociaux et médico-sociaux, a été mise en place
  - La **loi Taquet du 7 février 2022** relative à la protection des enfants et le **décret n° 2024-166 du 29 février 2024** relatif au projet d'établissement ou de service des établissements et services sociaux et médico-sociaux fixent le contenu minimal du projet d'établissement ou de service élaboré par chaque établissement et service social ou médico-social, en particulier la démarche de prévention interne et de lutte contre la maltraitance.

#### IV- Valeurs et positionnement éthique

Des valeurs fortes portent l'équipe pluridisciplinaire et les administrateurs de l'association : bienveillance, bien-être, épanouissement sont des points primordiaux, tant pour les jeunes accueillis, que pour les professionnels.

Le projet associatif précise que « *jeunes, salariés et bénévoles partagent une conscience éthique qui forge les bases de relations, d'échanges et de respect mutuel<sup>2</sup>* ». Ce projet associatif et les documents institutionnels (chartes, procédures, ...) apportent un cadre et balisent notre façon de travailler.

L'éthique, ligne de conduite reposant sur des valeurs partagées : respect, confidentialité, dignité, intimité, intégrité, permet de guider notre pratique. Elle nécessite une réflexion argumentée sur les pratiques. La démarche éthique est en lien avec la bientraitance, les professionnels essaient au quotidien de s'y inscrire : comité éthique, ateliers d'analyse de pratiques professionnelles, points cliniques...

Les équipes sont attentives au droit au refus de soin, l'adhésion du jeune et de sa famille étant incontournable.

Un comité éthique a été mis en place en septembre 2023 : instance collégiale (composée de huit membres, de profession éducative, paramédicale, psychologique, sociale). « *Chacun (chaque membre) y apporte ses expériences, sa compétence et par le partage des différents points de vue, des décisions peuvent être prises sur des bases étayées et argumentées. On dégager un consensus, des pistes de travail, des orientations pour répondre à la situation particulière ou sur l'étude de textes réglementaires* »<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Extrait du projet associatif 2023

<sup>3</sup> Extrait du compte-rendu de réunion, comité éthique, 25/09/2023



L'autodétermination est le socle de l'accompagnement : recueillir les attentes du jeune (et de sa famille), croire en son potentiel, construire ensemble le projet personnalisé sont les postulats dès l'entrée dans l'établissement.

Les professionnels s'attachent à développer un esprit d'équipe et une collaboration inter et pluridisciplinaire permettant une cohérence et une optimisation de l'accompagnement des jeunes et de leurs familles.

## V- Politique de bientraitance

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM constituent un socle de repères réglementaires sur lesquelles l'association se doit de s'appuyer. La recommandation sur la bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (juillet 2008) doit être une base de réflexion.

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité contribue à l'appropriation des recommandations des bonnes pratiques professionnelles.

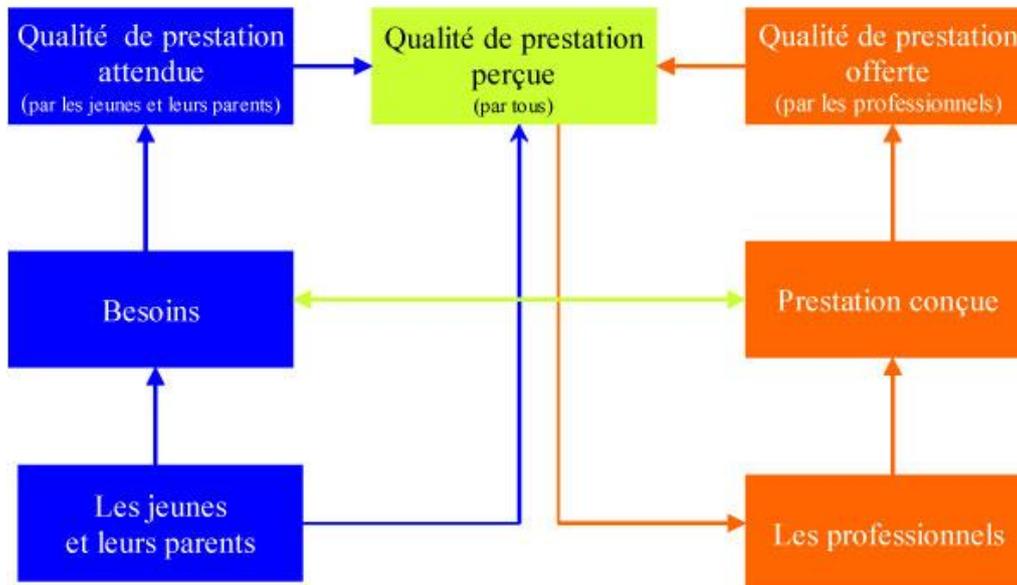
La bientraitance est le fil conducteur de l'accompagnement. Cependant elle nécessite une vigilance quotidienne. La bientraitance est à plusieurs niveaux : enfants/professionnels, professionnels/professionnels, enfants/enfants. C'est une démarche globale porteuse de sens qui a pour lignes directrices le bien-être et la sécurité des personnes accueillies mais également celui des personnels salariés. Il s'agit d'apporter une attention particulière à l'Autre, jeunes comme professionnels.

La bientraitance, c'est être à l'écoute, ne pas juger, encourager, valoriser, prendre le temps d'aller à la rencontre du jeune, de le connaître, de le comprendre, de se laisser le temps de l'observer, lui laisser le temps de progresser. C'est croire en ses compétences, chacun étant un être singulier. C'est aussi accepter de faire des expériences qui sont nécessaires à la construction du jeune, en mettant en place des étapes de progression.

Lors de la consultation des membres du CVS, les jeunes ont dit « *on nous apprend à grandir, à devenir autonome* ».

L'objectif poursuivi, autant dans l'esprit de tous les projets que dans chaque acte de la vie quotidienne, est une constance de la qualité basée sur le principe de fonctionnement ci-dessous :

## Principe de fonctionnement d'une démarche qualité



C'est l'expression d'une forte dynamique associative basée sur, une éthique bienveillante, un fonctionnement bienveillant et une capacité à évaluer les indicateurs de limites dans la prise en charge des jeunes, dans l'exercice de l'accompagnement par les salariés.

En quelques années, l'Association s'est structurée, en mettant en cohérence, par des formations adaptées, la technicité nécessaire des professionnels en lien avec les besoins évolutifs d'accompagnement.

Chaque année, en fonction des projets, des situations des jeunes, des analyses et des ressentis des salariés, un programme de formation continue adapté est mis en œuvre.

La bienveillance est une conception générale d'un fonctionnement associatif qui se décline à tous les étages, hiérarchiques et fonctionnels. L'évaluation permet de limiter les risques inhérents à l'usure des personnels mais c'est, en priorité, les projets innovants et la qualité des relations humaines qui entretiennent l'indispensable motivation.

L'association CRMC a le souci d'apporter aux professionnels le recul, la technicité et la sérénité nécessaire pour répondre aux situations de travail souvent complexes.

Certains professionnels peuvent être plus à l'aise face à une situation du fait de leur formation mais la difficulté principale consiste à faire face, en équipe. Il est également demandé à chaque professionnel d'avoir la capacité de définir ses propres limites, ayant l'assurance de la qualité du relai assuré par ses collègues dans le cadre d'une logique globale de prise en charge pluridisciplinaire.



Il apparaît fondamental que cette dynamique de travail en commun et en partenariat, soit non seulement entretenue mais plus encore mise en avant dans le cadre d'une politique de bientraitance. Une mutualisation de ces interrogations et des réponses apportées doit pouvoir être faite pour encourager le travail en équipe, lui donner tout son sens et en démontrer la richesse.

Des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles sont remis en place depuis septembre 2023, et ont pour objectifs de :

- Permettre une réflexion dans un contexte de distanciation
- Accompagner des professionnels qui souhaitent réfléchir à leur pratique quotidienne auprès d'enfants et d'adolescents en situation de handicap moteur dans un contexte de demande de perfectionnement par l'analyse de pratiques
- Accéder à une conscientisation individuelle et/ou collective de cet agir professionnel.

La cohérence d'une action, dans le respect d'une démarche de bientraitance, reste un souci majeur et la validation du plan annuel de développement des compétences est un exemple de cet équilibre souvent difficile à maintenir entre :

- les exigences d'apports d'acquis récents pour les professionnels mais également pour l'Association,
- le respect d'une équité entre les départs en formation, en encourageant le départ de tous,
- la nécessité de faire partir en formation le plus possible de salariés en réduisant les coûts annexes au maximum et en les incitant à l'utilisation de leur compte personnel de formation,
- le désir enfin d'apporter satisfaction au maximum de professionnels.

Le responsable qualité, nommé en en 2018, assure la mise en œuvre et le suivi de la politique Qualité/Gestion des Risques et du déploiement des démarches associées des établissements et services, en lien avec le référent RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

## VI- Démarche interne de prévention et de lutte de la maltraitance

Conformément à la loi Taquet du 07/02/2022 et du décret du 29/02/2024, l'association, outre sa politique de bientraitance et de démarche qualité, déploie une procédure de prévention et de lutte des situations de maltraitance. Dans cette procédure, sont développées les formes de maltraitance, la classification des violences, les facteurs de risque de maltraitance, les axes de prévention de la maltraitance ainsi que la conduite à tenir face à une situation de maltraitance, qu'elle soit d'un professionnel vers un enfant/jeune, d'un membre de l'entourage de l'enfant/jeune envers ce dernier ou encore d'un enfant/jeune envers un membre du personnel ou un autre enfant/jeune.



La maltraitance est le fait d'appliquer des mauvais traitements à une personne : tout acte ou comportement physique, verbal ou autre, nuisant au bien-être, à l'épanouissement ou au développement de la personne.

La commission nationale de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance<sup>4</sup> définit la maltraitance de la façon suivante : « *il y a maltraitance d'une personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action, compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux, et/ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement.* »

La violence « *se caractérise par tout acte ou omission commis par une personne, s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière*<sup>5</sup> ».

La maltraitance englobe toutes les formes de négligence, de violence ou d'abus susceptibles de nuire à l'intégrité physique et psychologique et au développement de l'enfant. Il s'agit à la fois d'actes omis ou d'actes commis.

Elle peut être exercée de manière volontaire ou non, consciente ou non, par des personnes en position de responsabilité à l'égard d'autres personnes.

#### **La maltraitance peut être :**

✓ Individuelle : elle correspond à un abus de pouvoir de la part d'une personne sur une autre personne plus vulnérable ou dépendante dans les actes de la vie quotidienne. Elle peut se dérouler dans le milieu familial ou privé

✓ Institutionnelle : subie par les usagers dans une institution médicosociale, empêchant leur développement personnel. Elles peuvent être exercées par les professionnels sur les personnes accueillies, mais aussi par des usagers de la structure entre eux, ou encore par des usagers sur les professionnels. La maltraitance institutionnelle est « *toute action commise dans et par une institution, ou toute absence d'action, qui cause à l'enfant une souffrance physique ou psychologique inutile et/ou entrave son évolution ultérieure*<sup>6</sup> ».

#### **Les facteurs à risque de maltraitance sont :**

- Personnel peu qualifié, tant dans les gestes techniques que dans la connaissance des besoins des personnes qu'il accompagne
- Troubles du comportement : difficulté pour le professionnel à gérer des « états de crise », difficulté pour le jeune à gérer ses émotions
- Répétitivité des tâches, routine, entraînant une perte de sens et de motivation

---

<sup>4</sup> Site du ministère des solidarités

<sup>5</sup> Conseil de l'Europe, 1987

<sup>6</sup> Professeur TOMKIEWICZ, 1982



- Entourage « complaisant », ne reconnaissant pas l'acte maltraitant = acte ignoré.

Si ces situations permettent d'expliquer l'existence d'une maltraitance et permettent d'en comprendre certains mécanismes, elle n'en est pas pour autant acceptable.

**Les axes de prévention de la maltraitance mis en place au sein de l'association sont :**

- Informer/sensibiliser le personnel : sur la maltraitance, sur les situations à risque, sur la conduite à tenir en cas de suspicion
- Développer une approche bienveillante et bienveillante
- Mettre en place des lieux d'écoute et d'analyse de pratiques professionnelles
- Permettre à chaque professionnel de se former dans le cadre du plan de développement des compétences, adapter les formations à l'évolution des publics accueillis (exemple : formation sur l'accompagnement d'enfants ayant des troubles du spectre autistique)
- Respecter les droits des usagers, notamment à travers la charte des droits de la personne accueillie
- Développer un management bienveillant, permettant à chaque salarié de s'épanouir au travail
- Veiller à entretenir un cadre de travail sécurisant pour tous
- Veiller à la qualité de vie au travail
- Permettre aux professionnels de faire appel à un collègue, au responsable qualité et/ou au directeur en cas de situation difficile
- Développer la relation de confiance, l'écoute, que ce soit avec le jeune qu'avec sa famille, pour repérer un risque de maltraitance ou de violence.

Les réunions de service permettent aux professionnels de s'exprimer sur des situations qui les questionnent. Ces échanges sont essentiels pour objectiver la situation. La gestion de ces situations se fait au cas par cas. Dans tous les cas, cela n'est jamais ignoré et fait l'objet d'un échange en équipe et d'une trace écrite.

Le règlement de fonctionnement précise le positionnement et l'engagement de l'association en matière de prévention de la maltraitance.

## VII- Stratégie numérique

Tous les postes de travail sont munis d'un ordinateur avec accès au réseau CRMC, sécurisé.

Les règles d'utilisation des outils informatiques sont décrites dans la « charte informatique » permettant une meilleure gestion commune de l'utilisation des ressources informatiques dans le respect de la réglementation française en vigueur. Elle n'a pas vocation de se substituer aux textes légaux réglementaires. Cette charte est à destination des



professionnels, charte qu'ils doivent signer. Une charte à destination des enfants est aussi remise.

L'utilisation du réseau informatique de l'Association « Centre de Rééducation Motrice de Champagne » est limitée aux activités exercées dans un cadre professionnel. L'utilisation par les enfants (ou jeunes adultes) n'est possible que s'ils sont accompagnés d'un adulte responsable.

Tout personne est responsable de l'utilisation qu'il fait des ressources informatiques et s'engage à ne pas effectuer des opérations qui pourraient avoir des conséquences néfastes sur l'intégrité de l'outil informatique, sur le fonctionnement normal du réseau et sur les relations internes et externes de ce service.

Le site internet a été actualisé. Il permet à toute personne de recueillir des informations sur l'association et de prendre connaissance des prestations possibles dans le cadre d'un accueil. Une commission composée de professionnels et de jeunes permet d'identifier les sujets d'actualité à développer et de valider les articles à mettre en ligne.

Face aux évolutions et à la nécessaire cybersécurité, une stratégie des systèmes d'informations est en cours d'élaboration. Elle doit notamment mettre en place une messagerie sécurisée ainsi qu'un partage sécurisé des informations en santé.

## 7-1- Protection des données

La politique de l'association en matière de gestion et de protection des données personnelles et confidentielles est clairement définie :

*« Les données personnelles sont des informations se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable de manière directe ou indirecte, exploitées ou exploitables par l'association CRMC.*

*Les données personnelles sensibles et confidentielles sont des informations qui révèlent la prétendue origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.*

*Le traitement des dites données est réalisé par les salariés de l'association CRMC. Les données personnelles sont traitées par les salariés sachant qu'ils sont tous soumis à la discrétion absolue. Les données personnelles sensibles et confidentielles sont traitées par les salariés soumis au secret médical et/ou professionnel. »<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup> Extrait de la Politique de l'association CRMC en matière de gestion et de protection des données personnelles et confidentielles, Mai 2023



L'association a nommé un délégué à la protection des données, qui est chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement européen sur la protection des données au sein de l'association et qui a un droit de regard et de modification sur l'ensemble des traitements mis en œuvre. Cette nomination permet d'avoir une personne vers qui se tourner en cas de questionnement.

## 7-2- Dossier informatisé de l'utilisateur

Le dossier informatisé de l'utilisateur (DIU) a été mis en place dans le deuxième semestre 2023. Le choix associatif avait été de construire un outil à la carte, adapté aux besoins de l'établissement. Mais le Ségur numérique et le processus Serafin PH obligent l'association à changer de DIU au profit d'un logiciel référencé par l'ARS. L'association se rattache alors à une grappe d'établissements ayant fait le choix de l'éditeur Evolucare pour le logiciel Imago. Le déploiement de ce logiciel devrait se faire au cours de l'année 2025.

Le Ségur numérique est un programme visant à alimenter Mon Espace Santé, permettant à chaque personne de disposer d'une vision consolidée de son parcours de soins afin d'être acteur de sa santé. L'association entre peu à peu dans la démarche Ségur numérique en santé et Serafin PH.

Dans le respect du RGPD, les données nécessaires à la prise en charge du jeune sont collectées dans un dossier individualisé. Chaque professionnel, avec un droit d'accès en fonction de sa profession, renseigne et consulte le dossier.

## VIII- Politique de développement durable

La démarche « responsabilité sociétale et environnementale » (RSE) de l'association a pour objectif de concilier notre mission d'accompagnement des jeunes en situation de handicap moteur avec une gestion responsable et durable. L'association, comme tout citoyen, peut jouer un rôle et contribuer à la transition écologique et sociale.

Le développement durable doit permettre d'assurer le **fonctionnement des structures en fonction du respect de la protection de l'environnement, tout en assurant l'amélioration de la qualité de vie.**

La démarche « responsabilité sociétale et environnementale » de l'association repose sur :

- **Objectif Zéro papier**, sur un maximum de nos documents (utilisation préférentielle de l'outil numérique, en respectant les règles RGPD : limitation des consommables (papier, cartouches d'encre), mise en place d'un dossier informatisé de l'utilisateur (éliminant toute trace papier)
- **Réduire les impacts sur l'environnement (déchets, gaz à effet de serre) :**
  - **Développement de la mobilité durable** : contribution à rendre les déplacements plus économiques et plus écologiques : achat de véhicules électriques



en remplacement de véhicules polluants / installation de bornes électriques pour les véhicules associatifs ; Sensibilisation des salariés à la démarche et aux modes de transports alternatifs (transport en commun, vélo, covoiturage) avec mise en place d'une prime

- **Protection de l'environnement**

- Tri des déchets : déchets ménagers, déchets recyclables, déchets DASRI, biodéchets

- Vigilance quant au gaspillage alimentaire : travail en lien avec la commission repas et le prestataire Elior

- Collecte des cartouches imprimante pour recyclage

- Limitation maximale d'achats de bouteilles d'eau (utilisation de carafes et fontaine à eau)

- Limitation d'achats de vaisselle jetable, achat de gobelets réutilisables (au logo de l'association)

- **Améliorer notre efficacité environnementale**

- Rénovation de nos bâtiments (calorifugeage de notre réseau de chauffage / subventions via l'ADEME)

- Construction de bâtiments limitant les dépenses énergétiques (pompe à chaleur, toit végétal sur l'extension de l'internat)

- Utilisation de traitement zéro phytosanitaire pour supprimer tout traitement chimique

- **Maitriser nos dépenses énergétiques**

- Lampes à LED sur tout l'établissement, éclairage par détecteur de mouvement dans certains espaces

- Contrôle de la température dans les bâtiments en s'adaptant à la population accueillie (20 à 24° selon les lieux)

- Mise à l'arrêt des ordinateurs à la fin de la journée de travail

- Vigilance quant à l'extinction des éclairages quand une pièce est inoccupée

- **Protéger les ressources naturelles**

Sensibilisation sur le risque hydrique (possibles réductions du réseau d'eau en cas de sécheresse) : changements des réservoirs WC pour réduire la consommation d'eau, robinets avec détecteurs

- **Santé et sécurité au travail**

- Prise en charge à 75 % de la mutuelle famille d'entreprise par l'association

- Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) actualisé tous les ans

- Possibilité d'un temps de sport animé par l'éducateur d'Activités Physiques Adaptées, salarié, une fois par semaine

- Possibilité d'un temps de massage de 20 minutes (praticienne présente sur 3 demi-journées dans le mois)

-



- Mesure de la luminosité et des décibels afin de permettre un cadre de travail optimal.

## IX- Politique qualité et gestion des risques

L'association est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement proposé et de gestion des risques, afin de répondre aux attentes et aux besoins des personnes accueillies et de leurs familles dans le respect des recommandations des bonnes pratiques professionnelles. Les objectifs sont d'améliorer la qualité de prise en charge, d'améliorer la satisfaction des jeunes et de leurs familles, d'améliorer les conditions de travail des professionnels et de travailler sur la performance globale de l'association.

La sécurité des accompagnements (scolaires, éducatifs, rééducatifs, psychologiques) et la gestion des risques sont les priorités de l'association ; elle est coordonnée par le responsable qualité, nommé pour structurer la démarche et impliquer l'ensemble du personnel.

La gestion des risques repose sur :

- ✓ Une démarche de repérage, de hiérarchisation, d'analyse et de mise en place d'actions relatives aux événements indésirables. Force est de constater qu'à ce jour, seuls des événements indésirables mineurs ont été relevés (aucun événement indésirable n'a donné lieu à une déclaration à l'ARS). Tout dysfonctionnement est signalé et résolu. Un outil de pilotage est à formaliser.
- ✓ Une démarche de collectes, d'analyse et de mise en place de réponses rapides/ actions correctives et préventives aux plaintes et réclamations. La gestion des plaintes et des réclamations est assurée par le secrétaire général et le responsable qualité. Toute plainte est traitée mais une formalisation de la procédure est à mettre en place. Une information est donnée aux familles lors de l'admission sur la possibilité d'une médiation en cas de désaccord.
- ✓ Une démarche de prévention des risques de maltraitance et de violence. Les équipes sont vigilantes quant à la prévention aux risques de maltraitance et de violence : voir chapitre VI.
- ✓ Une démarche de repérage, d'analyse, de mise en place d'actions relatives aux risques usagers, notamment le risque de chute qui fait l'objet d'une déclaration spécifique.
- ✓ Une démarche d'identification, de hiérarchisation, d'analyse, de mise en place d'actions de prévention face aux risques professionnels (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels). Le responsable technique est formateur « Sauveteur Secouriste du Travail (SST) » et formateur « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) », permettant une formation optimale des salariés.



La démarche d'amélioration continue de la qualité se déploie par le biais, notamment, des échanges en équipe pluridisciplinaire, de la mise en œuvre de process et d'une vigilance constante.

Le questionnement des pratiques professionnelles, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles, par le biais d'échanges pluriprofessionnels, d'ateliers d'analyse de pratiques professionnelles, du comité éthique permet une prise de recul et d'avoir des regards croisés sur les situations.

La formation continue est indispensable à l'amélioration de l'accompagnement ; cela se formalise par des temps de recherches personnelles et/ou l'inscription de formations individuelles et/ou collectives dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les formations obligatoires comme la formation incendie et exercices d'évacuation, la formation Sauveteur Secouriste du Travail (8 salariés sont formés. L'association souhaite augmenter le nombre de salariés formés) sont incontournables pour assurer la sécurité de tous au sein des locaux.

Le plan de gestion de crise ou plan bleu permet d'assurer la continuité de l'activité. Il regroupe l'ensemble des risques auxquels l'IEM et le SESSAD sont susceptibles d'être exposés dans un cadre précis et d'associer des réponses adaptées.

La mise en place de la cellule de crise permet le développement du plan de continuité de l'activité. Ce dernier entre dans une dynamique collective. La cellule de crise est en vigilance constante, permettant une adaptation à toute situation de crise. Des procédures sont mises en place dans le cadre du plan bleu, procédures connues par tous et accessibles sur le serveur.

## X- Les instances

### 10-1-Conseil de la vie sociale (CVS)

Le CVS se réunit trois fois par an sur convocation de son président qui fixe l'ordre du jour. Le CVS donne son avis et peut faire des propositions sur le fonctionnement de l'établissement contribuant à une amélioration de la qualité. Il n'est pas compétent pour évoquer ou traiter de situations individuelles.

Le conseil est composé de représentants des jeunes, des parents, des professionnels et de membres du conseil d'administration. Le directeur y assiste pour animer la réunion. L'âge minimum pour être élu est de 11 ans. Cependant tout jeune ou parent peut assister (avec voix consultative) à une séance sans être élu.

Le choix associatif est d'intégrer familles et jeunes du SESSAD.

Une information est transmise lors de l'admission ainsi qu'en début d'année aux familles. Les dates des réunions sont affichées dans le hall ainsi que l'ordre du jour dès que les jeunes, membres du CVS, l'ont établi.



Un compte-rendu écrit est rédigé. Le compte -rendu est aussi réalisé sous la forme d'un journal télévisé animé par les jeunes pour les jeunes et leurs familles. Les vidéos sont visibles sur le site de l'association crmc.fr (sous réserve du droit à l'image).

#### 10-2-Réunions de travail internes

Réunions par service, réunions inter-services, points cliniques sont des temps d'échanges pluridisciplinaires permettant la circulation des informations et ainsi une cohérence dans l'accompagnement des jeunes. Le travail collaboratif pluridisciplinaire est essentiel pour une prise en compte de tous les axes de l'accompagnement du jeune.

A cela s'ajoutent les réunions pluridisciplinaires (échanges d'informations basés davantage sur le fonctionnement d'équipe et institutionnel) et les réunions de préparation d'événements associatifs (kermesse, fête de Noël, fête des fleurs...).

#### 10-3- Commission repas

Les réunions de la commission repas avaient été suspendues suite au COVID, elles ont été remises en place fin 2023.

Représentants du service éducatif, infirmière référente alimentation, orthophoniste, personnel intervenant en cuisine, responsable comptable (lien avec le prestataire pour la commande des repas), responsable qualité et directeur composent cette commission. Régulièrement des jeunes sont conviés pour recueillir leurs avis, ainsi que l'intervention du prestataire Elior afin de réajuster éventuellement.

La commission se réunit une fois par trimestre.

#### 10-4- Commission santé-sécurité-conditions de travail

Cette instance a été mise en place en octobre 2023. Elle est composée des membres du Comité Economique et Social (CSE), du responsable technique en charge de la prévention et de la sécurité, du responsable qualité, du secrétaire général et du directeur.

Pour 2023-2024, la commission s'est réunie une fois par mois afin de mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Par la suite, elle se réunira trois fois par an pour analyser les éventuels accidents de travail et définir un plan d'actions (elle pourrait se réunir davantage en fonction des besoins, à la demande d'un membre du CSE ou de la direction).



## 10-5- Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique est composé de quatre membres du personnel (deux titulaires et deux suppléants).

Ses missions sont de :

- Présenter des réclamations individuelles et collectives à la direction
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'association et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- De droit d'alerte en matière de santé et de sécurité, atteinte environnementale et droits et libertés des individus.

Il gère aussi les œuvres sociales de l'association.

Un des membres du CSE est **réfèrent harcèlement moral et agissements sexistes** au sein de l'association. Lors d'une sollicitation d'un salarié, il peut être assisté par un de ses collègues du CSE. Le réfèrent harcèlement moral et agissements sexistes peut être amené à mener une enquête avec le directeur en cas de plainte d'un salarié.

## XI- Moyens humains

### 11-1- Ressources humaines et interdisciplinarité

Les ressources humaines sont mutualisées sur l'IEM et sur le SESSAD. Ainsi, plusieurs professionnels (éducateur spécialisé, assistant de service social, psychologue, neuropsychologue, médecin MPR, ergothérapeute, psychomotricien, agent d'entretien, ouvrier d'entretien, équipe de direction) partagent leur temps entre l'IEM et le SESSAD. Il est à noter de nombreux temps partiels, notamment dans le service médical, paramédical et psychologique.

L'association adapte les taux d'encadrement aux besoins des accompagnements et est dans une démarche de régulation constante.

Une procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels a été mise en place. L'accueil est cadré et supervisé par le responsable qualité.

Tous les professionnels sont qualifiés et ont le diplôme exigé par leur fonction, aucun personnel est en situation de « faisant fonction ». Par contre pour les personnels des services généraux (service d'entretien), l'expérience prime sur les diplômes.

La répartition des professionnels est matérialisée sur l'organigramme ci-après.

**Concernant les professionnels paramédicaux**, l'association recrute depuis plusieurs années un kinésithérapeute et un orthophoniste.



**Sur l'IEM**, une convention est signée avec certains orthophonistes libéraux, pour pallier aux difficultés de recrutement de ces professionnels.

**Sur le SESSAD**, des conventions pour l'intervention de kinésithérapeutes et d'orthophonistes libéraux sont réalisées pour pallier aux difficultés de recrutement de ces professionnels. L'équipe sollicite les praticiens libéraux pour coordonner l'accompagnement et y apporter une cohérence. Cependant, les contraintes de ces professionnels (en termes de charge de travail) ne facilitent pas les échanges.

**Concernant les consultations médicales extérieures**, les enfants sont amenés à consulter des médecins spécialistes sur la région, accompagnés par leurs parents. Une vigilance accrue est portée afin que le service médical et paramédical soit destinataire des comptes-rendus afin de faciliter la fluidité des parcours. Pour préparer ces consultations, les professionnels de l'association peuvent être amenés à échanger des informations, dans le respect du secret médical.

L'association met en œuvre tous les moyens nécessaires pour proposer un encadrement de qualité. La réalisation de projets cohérents, les capacités à les mettre en œuvre, à les évaluer, demandent une technicité que seules des formations adaptées permettent d'acquérir. Qualification des professionnels et évaluation des compétences sont les deux axes indispensables privilégiés pour adapter les besoins en personnel aux besoins réels. Les professionnels bénéficient de formations en lien avec leur cœur de métier et en lien avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Des entretiens professionnels ont lieu tous les 2 ans. Ils sont menés sur la base d'une trame d'entretien. Cette dynamique permet de favoriser la logique d'échanges et de co-construction, de recenser les besoins de formation, d'amener le professionnel à se projeter à court et moyen terme.

La direction anime les ressources humaines à partir d'un management participatif. Elle veille à ce que chaque salarié puisse donner sens à son métier. Ainsi, elle valorise, développe et dynamise chacun au sein de l'association.

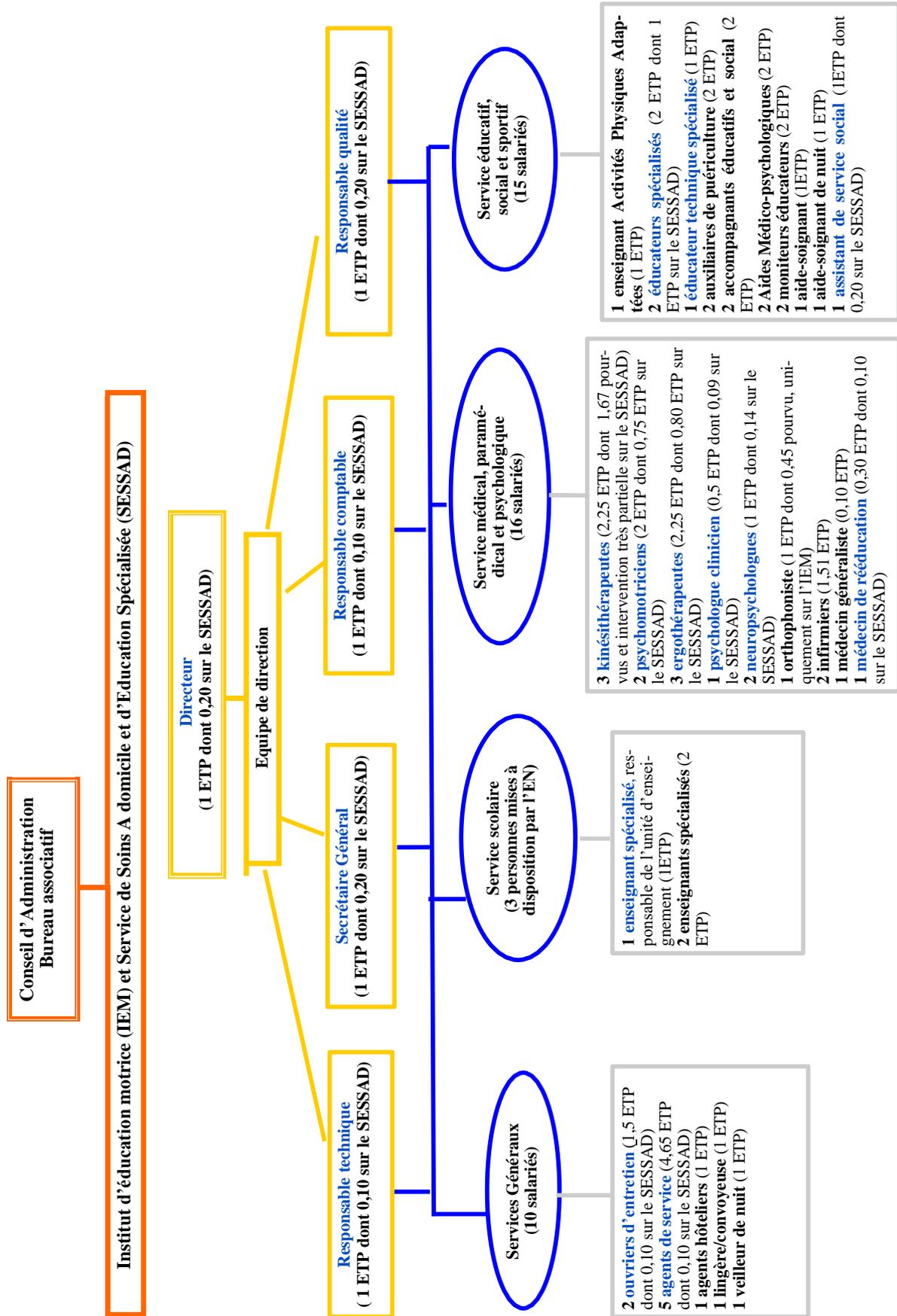
Le directeur est le garant d'un fonctionnement harmonieux et efficace dans la structure et souhaite que chacun puisse travailler dans une large autonomie et dans une ambiance sereine.

#### **6 actions prioritaires :**

- **Ecouter** : savoir ce que pensent et ressentent les salariés : la remontée de l'information est indispensable pour impliquer les salariés dans des projets.
- **Animer** : créer une dynamique d'échanges internes ; cela passe par une volonté de rapprocher les salariés, de leur donner la possibilité d'échanger sur leurs problématiques, les problématiques des jeunes, d'échanger aussi sur les orientations et accompagner le changement.



- **Autonomiser** : laisser aux salariés la liberté d’agir, dans un cadre établi (fiche de poste, projets associatif, d’établissement...) et d’être force de propositions.
- **Conseiller** : proposer des préconisations, des actions quand le salarié est en demande ; venir en soutien ; proposer des formations.
- **Planifier et coordonner** : choisir un certain nombre d’actions, leur donner une priorité et les budgéter.
- **Piloter** : définir une stratégie et des objectifs institutionnels collectifs et individuels.



Les professionnels apparaissant en bleu interviennent sur l'IEM ET sur le SESSAD



## 11-2-Prestations administratives

Le service administratif gère les deux structures de l'association : l'Institut d'Éducation Motrice « Éric Degrémont » et le Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile « Rose des vents ».

L'équipe de direction est composée de 5 personnes : le Directeur, le responsable qualité, le responsable technique, le responsable comptable et le secrétaire général (secrétariat de direction, secrétariat médical et délégué RGPD).

L'équipe de direction assure :

- La gestion budgétaire et financière
- La gestion des dossiers des usagers (entrées, sorties, projets personnalisés, dossiers administratifs...)
- La gestion des moyens (ressources humaines, bâtiments, véhicules, matériels) en veillant à la sécurité des biens, des locaux et des personnes
- La coordination des différents acteurs (transporteurs, praticiens libéraux, institutions...).

Elle veille à un accompagnement optimal des jeunes (cohérence des projets) en lien avec la démarche qualité.

## 11-3- Prestations des services généraux

Les services généraux effectuent l'entretien général des locaux et, d'autre part, contribuent aux conditions favorisant le bien être de chacun.

Les tâches principales sont :

- **L'entretien et le suivi du linge** : une lingère s'occupe du linge de service courant (serviettes, linge de lits, blouses des professionnels ...). Le traitement du linge d'un jeune interne est à la charge de la famille.
- **L'hygiène des locaux** : l'entretien des locaux est organisé, selon les protocoles d'hygiène (situation normale, de crise sanitaire ou d'épidémies). Il est adapté aux différents lieux de vie. Dans certaines zones plus sensibles, comme les chambres ou les toilettes, un bio nettoyage est réalisé.
- **Le transport** : les convois scolaires ou journaliers de proximité sont réalisés en interne. Le parc automobile associatif est supervisé par le responsable technique. En ce qui concerne les autres transports, ils sont réalisés par des taxis sous convention.
- **L'entretien technique** : les ouvriers d'entretien assurent le suivi de l'ensemble du matériel technique de l'établissement, s'occupent des petites réparations et entretiennent les espaces extérieurs.
- **L'organisation des repas** : la société Elixor livre les repas à l'IEM en liaison froide. Pour les jeunes internes, le petit déjeuner est organisé sous forme de self (pour encourager



le travail d'autonomie et de l'équilibre alimentaire). Les jeunes participent avec les agents hôteliers à la mise du couvert et au service à table.

- **La surveillance** : un veilleur de nuit veille à la sécurité des biens et des locaux. En journée, c'est le responsable technique et les ouvriers d'entretien qui réalisent cette tâche.

#### 11-4- Qualité de vie au travail

Les professionnels bénéficient de cinq journées pédagogiques dans l'année, afin d'avoir des temps de formation et de réflexion sans la présence des enfants (cela n'impactant donc pas les prises en charge). Lors de ces journées, des formations collectives peuvent être organisées ; fin août les deux journées sont consacrées aux emplois du temps des enfants, où les professionnels organisent ensemble l'emploi du temps de chaque enfant, au regard de son projet personnalisé et des objectifs de l'année.

Des temps de cohésion peuvent aussi être organisés afin de dynamiser et souder l'équipe (tous services confondus).

Des temps permettant aux salariés de prendre soin d'eux sont proposés sur le temps de travail, comme la possibilité de bénéficier d'un massage une fois par mois par un intervenant extérieur, ainsi que d'un temps de sport de 45 min, toutes les semaines, animé par l'éducateur sportif salarié.

En dehors des repas thérapeutiques, les salariés peuvent déjeuner dans la salle de repos du personnel ou dans le patio intérieur.

En collaboration avec les membres du CSE, le document unique d'évaluation des risques professionnels a été mis à jour, permettant d'identifier les risques professionnels et de mettre en place un plan d'actions.

La direction est vigilante quant à la monotonie au travail et à la répétitivité des tâches. Grâce à un management participatif, elle permet à chacun de s'investir et de s'organiser dans son travail (dans le respect du cadre posé). Une importance particulière est accordée à la mise en œuvre des conditions afin de maintenir la motivation des salariés dans le cadre du travail.

Tous les salariés bénéficient d'un suivi par la médecine du travail, selon un planning défini par cette dernière. Les personnels de nuit ont un suivi plus rapproché.

#### 11-5- Partenariat avec les transporteurs

**Pour l'IEM**, les transports sont assurés par l'établissement sous forme de circuit de ramassage :

- soit par des véhicules de l'IEM,
- soit par des compagnies de transport avec lesquelles l'IEM sous-traite.





Les fauteuils roulants, déambulateurs, cannes ..., sont également prescrits par le Médecin en Réadaptation. Les parents sont libres aussi du choix du fournisseur. Si les parents le souhaitent, un devis est demandé au fournisseur. Il est ensuite transmis à la famille et le financement est étudié en collaboration avec l'assistant de service Social, notamment dans le cas où le matériel dépasse le taux de remboursement prévu par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

#### 11-8- Autres réseaux et partenaires

La densité des réseaux et partenariats nécessaires au fonctionnement d'une Association comme le CRMC demande un investissement de tous les jours de l'ensemble des salariés.

L'association adhère à la **FEHAP** (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires), syndicat employeur qui permet de maintenir un niveau d'informations régulièrement réactualisé. Nous pouvons grâce à un format régional échanger sur des thématiques avec d'autres établissements sanitaires et médicosociaux.

L'**IRTS** (Institut Régional de Travail Social) pour les secteurs Educatif et Social et l'**Institut de Formation en Soins Infirmiers** (IFSI) pour le sanitaire, sont également des partenaires réguliers autant pour des interventions, des réflexions ou que pour des accueils de stagiaires, des participations à des jurys. Le directeur siège au Conseil d'administration de l'IRTS, en qualité de représentant AXESS, Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-sociale à but non lucratif, regroupant la FEHAP et NEXEM.

Les équipes accompagnent un grand nombre de stagiaires en formation (Accompagnant Educatif et Social, auxiliaire de puériculture, psychomotricien, ergothérapeute, infirmier...). L'établissement est reconnu site qualifiant pour plusieurs formations.

Nous avons des contacts réguliers avec la **municipalité de Fagnières** pour des projets communs, des participations à des activités communales et participations à nos manifestations associatives. Les divers représentants politiques des instances publiques départementales et régionales sont associés aux manifestations associatives.

Des échanges réguliers ont lieu avec les services de l'**ARS** par courriel, téléphone.

Pour revenir aux représentations ou délégations, un administrateur et l'Assistant de service social s'impliquent au sein de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Nous rencontrons régulièrement l'équipe technique de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (**MDPH**) pour les renouvellements des notifications ou pour évoquer des situations complexes.

Nous travaillons aussi en collaboration avec les écoles, collèges et lycées pour les Equipes de Suivi de Scolarisation (ESS), interne ou externe.



Les Services Techniques de l'ARS vérifient la qualité bactériologique et sanitaire de l'eau de la balnéothérapie, mais les prélèvements sont aujourd'hui réalisés par un laboratoire privé.

Pour la restauration, notre partenaire est **Elior**. Etant en liaison froide, les échantillons sont réalisés par le prestataire. Les températures des produits livrés en liaison froide sont notifiées par le personnel de cuisine, les procédures d'hygiène sont affichées et des prélèvements de surface sont réalisés. Les éventuelles corrections suite à des remarques formulées par l'inspecteur sont mises en œuvre sans délai.

Dans le cadre de la gestion locative des bâtiments, les relations sont fréquentes avec **Nov'Habitat**. Nous sommes généralement à l'origine des propositions de devis de réparations ayant créé un réseau d'entreprises qui interviennent fréquemment au sein de l'Association et deviennent de véritables partenaires.

En 2024, la commission de sécurité et d'accessibilité doit passer à nouveau.

Par ailleurs, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (**CPAM**) est un partenaire régulier qui verse mensuellement la dotation globale associative, depuis la mise en place du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Il en est de même pour les Conseils départementaux des lieux de résidence des jeunes adultes en amendement CRETON à qui l'Association facture ses prestations.

La société informatique **CEGI**, éditeur de logiciels que nous utilisons pour la facturation, la comptabilité, la gestion et les Ressources Humaines est en contact fréquent avec le comptable. Une entreprise assure le suivi informatique du réseau.

D'autres partenaires constituant l'environnement de l'Association sont :

- le **Crédit agricole**

- le commissaire aux comptes (**FCN**) qui légalement doit valider les comptes et la gestion sincère des fonds de l'Association. Le comptable met à disposition tous les documents lui permettant de procéder aux vérifications nécessaires. Un cabinet comptable (**KPMG**) contrôle et optimise les choix de gestion associative, comptable ou financière, et analyse les évolutions de la législation.

- l'**OPCO Santé**, Opérateur de Compétences, est également un partenaire régulier pour l'utilisation des fonds cotisés pour le plan de développement des compétences élaboré selon des critères prédéterminés.

Le directeur siège à la **délégation régionale Grand Est de la CPNE FP** (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

- Le secteur privé ou public hospitalier dans toute sa diversité est aussi particulièrement sollicité par notre Association :

\* praticiens paramédicaux ou médecins en libéral si la prestation ne peut être fournie par nos soins,

\* unités de soins des hôpitaux ou cliniques.

Nous avons des liens avec les **autres établissements médico-sociaux** du territoire champardennais (Reims, Epernay) : IEM, CAMSP, SESSAD, MAS, FAM...



Par ailleurs, nous sommes en contact très régulier avec de multiples **entreprises** qui interviennent dans les locaux ou fournissent des prestations sur l'extérieur :

- Entreprises chargées de la vérification et de la conformité des installations, détection incendie, gaz, électricité, chauffage, extincteurs, appareils de levage...
- Entreprises chargées des travaux divers sur les bâtiments, les véhicules ou d'actions spécifiques comme la dératisation ou la collecte des déchets hospitaliers...
- Entreprises fournissant les produits d'entretien des locaux ou le matériel de bureau...

Le **Kiwanis**, le **Lion's Club**, le **Rotary de Chalons en Champagne**, le **Rotary de Reims Sainte Clotilde**, le **Roller Hockey de Vitry le François**, **l'association courir pour un avenir de Mourmelon le Grand**, le **crédit agricole**, des **entreprises** avec lesquelles nous travaillons, les mairies de Fagnières et de Châlons en Champagne nous soutiennent dans des projets (aide au financement de séjours, d'équipements).

## XII- Triangulation Jeune – Famille- Association

Les équipes de l'IEM et du SESSAD accordent une grande importance à la participation de la famille dans le projet de vie du jeune. Il est primordial que jeune, parents et professionnels construisent ensemble le projet pour permettre au jeune d'évoluer et de répondre à ses attentes. Cependant il peut y avoir des divergences d'avis entre ce que souhaite le jeune, ce que souhaitent ses parents et ce qu'envisagent les équipes. Dans ce cas, il est essentiel de repositionner **l'autodétermination** dans l'accompagnement, et d'accompagner jeune et parents pour qu'un consensus soit trouvé.

Tout au long du parcours du jeune, des temps sont organisés pour permettre aux familles de rencontrer les professionnels et d'échanger avec eux.

Conformément à cette dynamique et afin de répondre aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles<sup>8</sup>, les familles ont été associées au travail de réécriture de ce projet d'établissement (lors de la consultation en décembre 2022 sur l'autoévaluation).

Des temps sont formalisés (co-construction du projet personnalisé, Equipes de Suivi de Scolarisation, réunion de rentrée...).

La **réunion de rentrée** est proposée à toutes les familles à la rentrée de septembre. Elle se fait indépendamment pour l'IEM et pour le SESSAD. Elle permet de rencontrer les professionnels, d'avoir un temps d'échanges convivial (autour d'un café). Il s'agit d'accueillir les nouvelles familles, d'expliquer l'organisation générale et pratique de l'établissement ou du service. Cela permet aussi aux familles de rencontrer d'autres parents et de tisser des liens.

D'autres temps ont lieu en fonction des situations et des besoins (**échanges par mail et/ou téléphone...**). Ils permettent de donner des informations du quotidien, d'informer sur des événements particuliers, de rendez-vous médicaux externes, de faire des demandes spécifiques.

---

<sup>8</sup> RBPP « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » - Mai 2010 - ANESM



Lors de la consultation des membres du CVS, les représentants des parents ont demandé davantage d'échanges, de liens, notamment concernant la scolarité et le sport.

Des temps de rencontre (exemple : rencontre parents-professionnels) sont mis en place. La proposition d'espaces de paroles est à réfléchir.

Certains **temps sont plus festifs** (fête de Noël, kermesse, ...) permettant de réunir les familles sur des temps de convivialité où les relations et les échanges sont différents, où la notion de partage s'applique autour d'un goûter, d'un repas, d'un spectacle, d'un sourire et de se découvrir autrement (jeunes, familles, professionnels).

### 12-1-Le projet personnalisé

Que ce soit au sein de l'IEM ou du SESSAD, différents temps permettent de construire avec le jeune et sa famille son projet.

- **L'entretien préalable avec le jeune et sa famille** : le jeune rencontre son référent des projets personnalisés et/ou son référent du quotidien. L'objectif est d'aider le jeune à affiner sa compréhension de sa situation, exprimer ses attentes et construire avec lui le cadre d'un accueil et d'un accompagnement personnalisés, de créer un cadre facilitant l'expression de ses attentes. Parallèlement, le référent des projets personnalisés, accompagné ou non d'un autre professionnel, échange avec la famille, soit lors d'une visite à domicile, soit par téléphone, soit par une rencontre à l'IEM ou le SESSAD, pour recueillir leurs remarques, les souhaits et leurs attentes concernant l'accompagnement proposé. Il est échangé aussi les constats d'évolution ou non du jeune pour faire émerger une ébauche du projet personnalisé.

- **La réunion de préparation du projet personnalisé sur l'IEM** : elle est réalisée entre :
- Un éducateur spécialisé
  - Un référent paramédical
  - Un référent scolaire
  - Un référent psychologique/neuropsychologique
  - Le responsable qualité
  - Le secrétaire général
  - +/- un IDE
  - +/- le médecin de rééducation.

**Sur le SESSAD**, ce temps de préparation a lieu lors d'une réunion d'équipe, avec l'ensemble des professionnels.

Chaque professionnel rédige ses constats, évolutifs ou non, et partage ses observations avec le référent afin de définir des objectifs d'accompagnement pour l'année à venir ; les bilans et échanges font l'objet d'un écrit. De cette réunion et des échanges issus de la rencontre pour recueillir les attentes, émergent les premières orientations du projet personnalisé pour l'année à venir.



Trois réunions sont réalisées annuellement pour chaque enfant : une réunion préparatoire au projet personnalisé et deux réunions d'évaluation du projet personnalisé (point sur les objectifs posés lors du projet personnalisé, évaluation, et réajustement si besoin).

- **La co-construction du projet personnalisé** : le projet personnalisé est coconstruit avec le jeune et sa famille. Cette triangulation est un axe prioritaire afin d'accompagner de façon optimale l'évolution du jeune et de répondre à ses attentes.

- **L'élaboration du projet personnalisé** :

Le projet personnalisé est élaboré avec le jeune et sa famille lors d'une rencontre à l'IEM ou au SESSAD, en présence de référents de l'enfant, présents lors du temps de préparation (à définir lors de ce temps). Pour les réunions d'évaluation des objectifs du projet personnalisé, un retour est fait au jeune et à sa famille lors d'une visite à domicile ou par téléphone.

Après accord des différentes parties, le projet personnalisé est rédigé et transmis au jeune (en fonction de son âge) et à sa famille pour signature.

Afin de respecter le cadre de la loi 2002-2 qui préconise le droit de l'expression de l'utilisateur, l'équipe se questionne alors au préalable sur la pertinence de la présence du jeune (en fonction de son âge, de ses capacités à comprendre les échanges). Si le jeune est présent, cela s'organise de la façon suivante :

- Un premier temps d'échanges avec la famille, un représentant du service paramédical, le référent des projets personnalisés, le référent du quotidien, et tout autre professionnel en fonction de la situation de l'enfant (ce peut être le psychologue, l'assistant de service social, un autre professionnel paramédical, le responsable qualité...). Sur le SESSAD, l'ensemble de l'équipe est généralement présent.
- Un second temps où se joint l'enfant : il peut ainsi s'exprimer en présence des professionnels et de sa famille. Ce temps est très important car c'est l'occasion d'échanger, de construire, de s'engager et d'acter des décisions qui seront inscrites au projet personnalisé de l'enfant.
- En fonction de l'âge du jeune, il peut être présent dès le début de la rencontre.

## 12-2- Les consultations médicales

Au cours de l'année, une à deux consultations médicales sont proposées au jeune et à sa famille. Cela permet au médecin en Médecine Physique et de Réadaptation de rencontrer l'enfant avec ou sans sa famille afin de réévaluer les besoins médicaux, de soin, de rééducation (orthophonie, kinésithérapie, ergothérapie, psychomotricité, sport adapté...) ou la nécessité de solliciter des bilans complémentaires (orthoptie, radiographie...). Ces consultations font l'objet de comptes-rendus de consultation.

Ces rencontres permettent également aux parents d'interpeller les différents professionnels si cela s'avère nécessaire.



### 12-3- Les équipes de suivi de scolarisation

Une fois par an, une **équipe de suivi de scolarisation** se réunit pour faire un point sur la scolarité de l'enfant. L'équipe se réunit sur l'IEM dans le cas d'une scolarité uniquement sur l'IEM. Par contre dans le cadre d'une scolarité partagée ou d'une scolarité uniquement sur l'extérieur, l'équipe se réunit dans l'établissement scolaire (cas notamment des enfants suivis en SESSAD).

L'équipe est composée : de l'enseignant/des professeurs de l'enfant, de l'enseignant référent Personnes Handicapées, du référent des projets personnalisés et des parents. En fonction de son âge, le jeune peut y participer. Pour les ESS des enfants du SESSAD, un rééducateur peut aussi y assister, en fonction des besoins et de l'accompagnement du jeune.

### XIII- Les spécificités de l'association

Dans le cadre de sa démarche continue de la qualité, l'association a développé des techniques permettant d'accompagner les jeunes dans leur évolution.

IEM et SESSAD peuvent bénéficier des infrastructures de l'association.

#### *13-1- Snoezelen*

L'approche Snoezelen est une démarche d'accompagnement, un état d'esprit, un positionnement d'écoute et d'observation, basée sur des propositions de stimulation et d'exploration sensorielles, privilégiant la notion de "prendre soin".

La salle snoezelen est une salle dans laquelle il y a une ambiance particulière, avec des lumières, du matériel, un matelas à eau, des fils de couleurs, des outils pour travailler tout le côté sensoriel. C'est un endroit pour travailler la stimulation multisensorielle qui vise à éveiller et canaliser ou entretenir la sensorialité des jeunes dans une ambiance sécurisante.

Un travail autour du corps et des sens est réalisé, en utilisant différentes techniques comme le massage, ou le toucher avec différents outils (des balles sensorielles, des foulards, des objets fluorescents, un gel sensoriel qui est très froid et qui crépite quand on le met entre les mains). Les massages ne sont pas une obligation. Cela dépend de l'objectif de la séance et si le jeune apprécie ou pas.

L'installation de cette salle snoezelen permet de diversifier et d'améliorer la qualité de l'accompagnement auprès des jeunes de **l'IEM et du SESSAD**.

Plusieurs professionnels sont formés (personnel éducatif, psychomotricien, ergothérapeute, psychologue clinicien) afin de permettre la continuité du projet.



### **Les objectifs principaux sont :**

- Apporter plaisir et bien-être,
- Stimuler les 5 sens du jeune grâce à la lumière, aux couleurs, à la musique, au toucher et aux senteurs.
- Favoriser la relation avec l'autre dans un cadre sécurisant,
- Favoriser la détente physique et/ou psychique,
- Découvrir et mieux accepter son corps, ses ressentis et son environnement,
- Eveiller une plus grande capacité de communication verbale ou non-verbale,
- Procurer une sensation d'apaisement qui favorise l'attention aux stimuli et la relation avec les professionnels.

#### *13-2- Sophrologie*

La sophrologie est une pratique permettant d'apporter un temps de détente et d'apporter aux jeunes de nouvelles ressources pour gérer leur quotidien dans des moments de stress ou d'angoisse.

C'est une approche douce et bienveillante, exclusivement verbale, non tactile, utilisant plusieurs techniques par le biais de la relaxation, la respiration, la conscience du corps et des émotions. Le jeune va pouvoir, grâce à l'apprentissage de techniques, trouver un équilibre entre le corps et l'esprit en utilisant ses propres ressources.

Cette pratique accorde une place importante à l'accompagnement individualisé des jeunes accueillis. En effet, chaque jeune est accompagné comme une personne aux besoins et aux attentes uniques et cet accompagnement spécifique peut répondre aux problématiques de chacun de façon personnalisée.

Un professionnel est formé en sophrologie avec autorisation d'exercer.

#### *13-3- Balnéothérapie*

La balnéothérapie peut être utilisée par différents professionnels, avec des objectifs spécifiques.

### **Les objectifs avec l'éducateur sportif sont :**

- Adapter son comportement dans un milieu différent
- Travailler sur ses émotions
- Travailler sur les apprentissages : immersion du corps, souffler dans l'eau, fermer/ouvrir les yeux.

L'utilisation de la balnéothérapie permet d'allier les effets thérapeutiques (détente et relaxation dues à la température de l'eau) à des apprentissages pédagogiques et/ou sportifs.



Ces séances peuvent également avoir un objectif plus ludique adapté aux besoins et envies du/des participants.

**Les objectifs avec les kinésithérapeutes et les psychomotriciens sont :**

- Replacer en situation de verticalité des jeunes non marchant et/ou à marche altérée, inconfortable
- Expérimenter, entretenir ou développer des sensations kinesthésiques
- Solliciter un « renforcement musculaire » isométrique ou isotonique
- Faciliter la mobilisation activo-passive des membres dans des amplitudes parfois inaccessibles au sujet seul en milieu aérien
- Favoriser une détente générale de par l'effet de la chaleur rendant plus aisé l'extensibilité musculaire.

Les moyens mis en œuvre par les kinésithérapeutes sont le travail orthopédique par mobilisations, les étirements, le travail des appuis, l'aide aux transferts et la marche.

*13-4- L'Intégration Neurosensorielle (INS)*

L'intégration Neurosensorielle est un processus neurophysiologique qui organise les sensations provenant du corps avec celles provenant de l'environnement, afin de produire une réponse adaptée à la situation. En d'autres termes, les sens (tactile, proprioceptif, vestibulaire, olfactif, gustatif, visuel et auditif) reçoivent et transmettent l'information au cerveau, qui trie, analyse et interprète cette information. Le corps produit ensuite une réponse : réaction, comportement, geste, émotion, apprentissage.

Parfois le traitement des données est mal analysé, ce qui engendre une réponse inadaptée, mal modulée et/ou inefficace. Cela aura pour répercussion des apprentissages difficiles, une perte de confiance, générer du stress dans des situations ordinaires. Des conséquences sont possibles sur toutes les activités de la vie quotidienne, scolaires, et pour la construction émotionnelle et sociale.

Grâce à un bilan initial et aux observations cliniques, le thérapeute dresse un profil de l'enfant, ce qui lui permet de proposer des activités adaptées.

Le thérapeute part des stimuli que le système nerveux de l'enfant peut traiter pour ensuite fournir et contrôler les données sensorielles au fur et à mesure. L'intégration arrive lorsque l'enfant planifie et exécute spontanément une réponse adaptée.

Les séances, individuelles, se déroulent sur l'IEM (matériel spécifique) pour des jeunes du SESSAD et de l'IEM, sur une période de 6 à 10 mois, à réévaluer en fonction des besoins et de l'évolution du jeune.



### 13-5- Le développement des compétences transversales

Chaque salarié de l'association exerce son métier à partir de ses connaissances, de son savoir-faire et de son savoir-être. Ces compétences sont liées à l'exercice même de sa profession.

Le projet associatif met l'accent sur l'autonomie et la créativité de tout professionnel, afin que chacun se sente acteur au sein de l'association. « *Chaque membre de l'association, chaque salarié, doit être, se sentir acteur au sein d'un projet commun* ». Le management associatif donne à chacun la possibilité d'agir avec la liberté et l'écoute suffisante pour qu'il puisse adapter le projet associatif aux besoins repérés et aux évolutions.

Tout professionnel de l'association peut développer des compétences transversales. Une compétence transversale est *la mobilisation de connaissances, de savoir-faire et de comportements pour agir de manière adaptée, elle est transposable dans différentes situations professionnelles et peut être partagée par des professionnels d'un autre corps de métier*. En complément du poste occupé, les compétences transversales peuvent être mobilisées au bénéfice des enfants et/ou des professionnels.

La mobilisation de compétences transversales (exemple : sophrologie, intégration neurosensorielle, danse thérapie, langues des signes...) apporte une réelle plus-value dans l'accueil et l'accompagnement des jeunes (enrichissement de la prise en charge des enfants, ouverture sur d'autres champs, d'autres horizons, prise en charge globale...). Elle participe aussi à un bien-être au travail permettant épanouissement du professionnel dans son travail, enrichissement de la pratique professionnelle, décloisement entre les différents services, partage/échanges interdisciplinaires.

### XIV- Procédure d'admission

Les admissions sont prononcées en fonction :

- De l'ordre d'arrivée des demandes
- De l'ordre des notifications
- De l'urgence de la situation du jeune
- Du temps disponible (taux de charge) des professionnels.

Les familles doivent, dans un premier temps, déposer un dossier de demande d'admission, soit IEM, soit SESSAD (en fonction du handicap et de la situation de leur enfant) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Une **notification de la CDAPH** (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) est transmise aux parents, par la MDPH, orientant le jeune soit vers un IEM, soit vers un SESSAD moteur.

Avant la réception de la notification MDPH, la famille peut prendre contact avec l'Association si elle le souhaite.



Un **rendez-vous** est fixé où sont exposées :

- Les missions de la structure avec une visite
- Les prises en charge proposées par l'Association et les différents professionnels.

Les parents présentent la situation de leur enfant, le quotidien, les ressources du jeune, ses difficultés, les besoins en termes d'accompagnement, leurs attentes de la prise en charge. Lors de cette rencontre, il est nécessaire de rassurer et de répondre aux questions des familles, de recueillir les informations relatives à l'enfant ainsi que les attentes des parents.

Lors de ce premier échange, une présentation de l'association, de l'établissement et de ses missions est faite aux familles, et en général une visite.

Ce rendez-vous est réalisé par le responsable qualité et l'assistant de service social.

Dans un deuxième temps, une **consultation médicale**, en présence de la famille, permet au médecin rééducateur de l'Association, de s'assurer que la situation du jeune relève bien d'un IEM ou d'un SESSAD moteur et d'identifier le type de prise en charge envisagée. Suite à la consultation, un point est réalisé entre le médecin rééducateur, le directeur et le responsable qualité afin de prononcer ou non une admission.

Un rendez-vous est ensuite programmé afin de prononcer l'admission par le Directeur, en présence du référent du projet personnalisé, dès lors que les places sont disponibles et que la famille adhère au projet proposé. Le contrat de séjour est signé par les contractants. C'est le contrat par lequel les professionnels et les parents et/ou représentants légaux s'engagent à agir ensemble et qui engage l'association à utiliser les financements publics qui lui sont versés, à bon escient.

Une **période d'observation de 3 mois, renouvelable si nécessaire**, permet de réaliser les bilans, de mieux connaître le jeune et sa famille, de recenser les besoins, les compétences et les difficultés et ainsi de confirmer la possibilité de mise en place d'un projet personnalisé.

Un accompagnement par l'assistant de service social et/ou le responsable qualité peut être proposé, en amont et en aval de l'admission.

En effet, selon la situation, sur avis du Directeur, l'implication de professionnels (soumis au secret professionnel ou à la discrétion professionnelle selon les métiers) est possible en amont de l'accueil, dans un contexte ciblé, pour présenter les différents types de prises en charge associatives.

Pour exemple :

- Participation à une Equipe de Suivi de Scolarisation (ESS), sur invitation de l'enseignant référent,
- Participation à une sollicitation d'une structure médico-sociale ou sanitaire,
- Aide technique ponctuelle de l'assistant de service social pour des démarches administratives.



Ces diverses démarches ne présument pas d'un accueil au sein de l'Association (SESSAD moteur ou IEM), ni d'une date d'admission. Le processus de décision n'est pas modifié par ces implications en amont de l'accueil, néanmoins elles peuvent constituer une aide à la décision.

Pour rappel, une admission nécessite la validation par le médecin rééducateur puis l'admission par le directeur.

## XV- Procédure de sortie

Lorsqu'une sortie de l'IEM ou du SESSAD est envisagée, elle est échangée au préalable avec la famille. La sortie est préparée sur plusieurs mois. Quand la décision est prise, l'équipe se réunit pour rédiger une synthèse de sortie et définir des préconisations au regard du suivi du jeune. Le service de suite permet, sur une période de 3 ans, de répondre aux questions des familles et de les accompagner sur leurs sollicitations.

Les équipes sont attentives aux situations de rupture de parcours qui interviennent parfois, sur l'IEM, de façon inattendue (décision de sortie non prévue, prise par le jeune et/ou sa famille) et qui risquent d'entraîner une rupture dans les soins et/ou de scolarité. Sur le SESSAD, à ce jour, il n'y a eu pas de rupture de parcours, un relai en libéral a toujours été réalisé et les sorties ont lieu quand les objectifs sont atteints et que l'intervention du SESSAD ne se justifie plus.

De même, des absences répétées et/ou non justifiées par un certificat médical interrogent les équipes car elles remettent en question la fluidité du parcours et la cohérence du suivi. Il est donc important de tisser des liens de confiance avec les familles pour comprendre les motifs de ces absences, de revoir éventuellement les attentes et les objectifs du projet personnalisé et parfois de s'interroger sur la pertinence de la suite de l'accompagnement.

Les passages possibles (sous réserve d'une notification MDPH) IEM vers le SESSAD, SESSAD vers l'IEM ou encore IEM vers le SESSAD Pro permettent d'autant plus une continuité de parcours.

## LE SESSAD « Rose des vents »



### I- Missions du service

Le SESSAD propose un accompagnement de jeunes, de 3 à 20 ans, en situation de handicap moteur domiciliés principalement dans le sud de la Marne. Les interventions se réalisent sur les lieux de vie du jeune (domicile, école, activité sportive ou de loisirs, crèche, centre aéré...) dans un rayon de 30 kms / 30 minutes environ.

Les missions du SESSAD sont de :

- Assurer un accompagnement adapté et personnalisé, prenant en compte les besoins du jeune, mais aussi son environnement familial et social,
- Assurer le suivi médical au regard de la situation de handicap et coordonner les différents médecins intervenant auprès du jeune,
- Réaliser les rééducations et accompagnements sur ses lieux de vie,
- Apporter un soutien à l'inclusion sociale et scolaire de l'enfant,

- Permettre à la famille de l'enfant de bénéficier du soutien, de l'accompagnement et des conseils adaptés à chaque situation.

Le SESSAD dispose de 16 places dont 2 SESSAD PRO<sup>9</sup>.

L'adhésion du jeune et de sa famille au projet personnalisé est un élément indispensable.

Le SESSAD est situé 3 rue Léo Kanner, bâtiment se trouvant contre l'IEM. La structure, d'une superficie de 75 m<sup>2</sup>, entièrement de plain-pied, est conçue pour répondre aux contraintes liées au handicap moteur :

- Un bureau médical
- Une salle de motricité
- Une salle de réunion permettant de recevoir les familles.

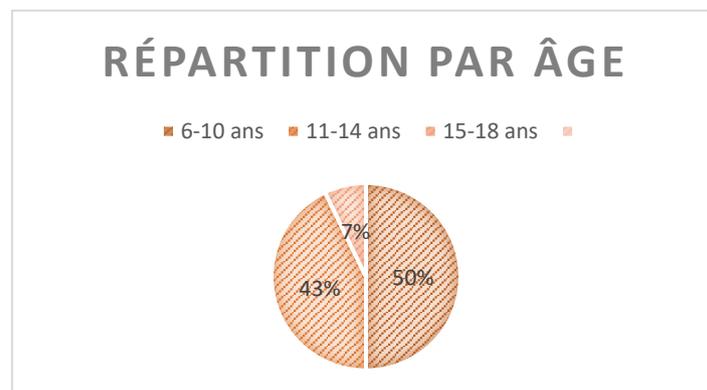
Le SESSAD bénéficie des infrastructures de l'IEM, à savoir la balnéothérapie, le gymnase, la serre, l'atelier préprofessionnel, la salle snoezelen, la cuisine pédagogique, le parc.

Un projet d'extension et de réaménagement des locaux (salle de réunion, salle pour recevoir les familles, bureau médical avec un espace suffisant pour évaluer la motricité, salle de motricité, deux bureaux) est en cours de réflexion.

Le SESSAD dispose d'un parc automobile permettant aux professionnels de se rendre sur les lieux de prise en charge.

## II- Le public accueilli

Au 31 décembre 2023, la **moyenne d'âge** était de 10,57 ans. Le plus jeune a 6 ans et le plus âgé 16 ans. La répartition se fait comme suit :



On compte 7 filles et 7 garçons.

A noter deux sorties en 2023 (relai des séances en libéral, relai à un autre SESSAD (plus proche du collège) non comptabilisées dans les chiffres ci-dessus.

Concernant **l'origine des admissions**, cela peut être varié :

- Continuité de parcours après un accompagnement en CAMSP

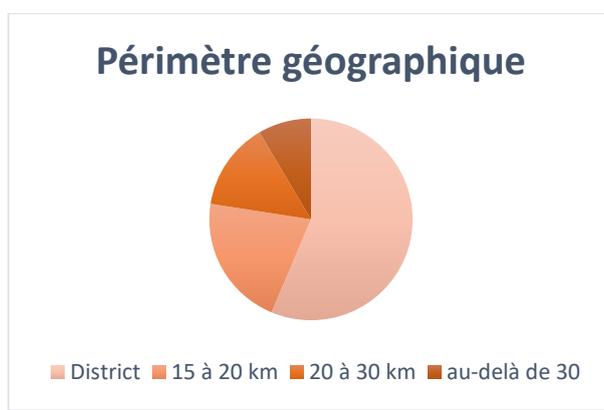
---

<sup>9</sup> Cf Chapitre VI, pages 79-80

- Continuité de parcours après un accompagnement SESSAD (déménagement de la famille)
- Sortie IEM pour entrer au SESSAD
- Orientation à la suite d'une ESS ou d'une consultation médicale.

### Répartition géographique au 31/12/2023 :

- ✓ 8 jeunes habitent dans le district chalonnais (Fagnières – Chalons – Saint Memmie)
- ✓ 3 jeunes habitent dans un périmètre de 20 km (Saint Quentin sur Coole – La veuve)
- ✓ 2 jeunes dans un périmètre de 30 km (Saint Jean sur Moivre – Saint Martin aux champs)
- ✓ 1 jeune au-delà des 30 km/30 min : Frignicourt



### III- Politique de développement et/ou de préservation de l'autonomie

L'évolution de la politique sociale au profit de la personne en situation de handicap nécessite de s'appuyer, au-delà du cadre réglementaire, sur les recommandations de bonnes pratiques publiées par l'ANESM de manière à accompagner une démarche fondée sur l'intérêt de l'utilisateur, sur les attentes de la personne et le projet personnalisé.

L'accompagnement à l'autonomie est la base d'intervention de l'équipe, l'essence même de leur mission.

Autonomie et indépendance sont travaillées, dès l'entrée du jeune, en fonction de ses capacités, de ses compétences, du handicap et des pathologies.

Accompagner l'autonomie, c'est inciter et accompagner le jeune à faire des demandes, c'est être à son écoute : ses besoins, son quotidien, ses demandes : importance donc de l'évaluation de l'autonomie. Les objectifs de l'accompagnement sont alors posés à partir de l'autodétermination. En partant de l'enfant et de ses objectifs, cela permet de dynamiser la prise en charge.

Il est essentiel de travailler en parallèle avec les familles pour connaître les habitudes familiales et la place de l'autonomie et de l'indépendance au sein du foyer familial.

Une grille d'évaluation institutionnelle est cependant à créer pour objectiver le mieux possible la progression du jeune.



#### IV- Triangulation Jeune – Famille- Association

Cette triangulation est essentielle pour la co-construction du projet personnalisé, que ce soit sur l'IEM que sur le SESSAD.

L'équipe du SESSAD intervenant au domicile, quelques spécificités sont à noter dans ce travail en partenariat.

Les interventions des professionnels peuvent avoir lieu sur tous les lieux de vie de l'enfant. Il est essentiel de pouvoir intervenir régulièrement au domicile de l'enfant afin de pouvoir repérer les aménagements réalisés ou à réaliser, d'accompagner les familles dans le quotidien. Il faut accompagner les familles pour qu'elles ne ressentent pas ces visites à domicile comme une intrusion dans leur intimité familiale. L'accompagnement au domicile permet de faire un bilan sur les actes de la vie quotidienne et permet d'apporter des conseils aux familles, voire de proposer des adaptations.

Les échanges avec les familles sont favorisés de différentes façons, que ce soit dans l'accompagnement au quotidien (échange par mail, téléphone, rencontre) que sur des moments moins formels et plus conviviaux (partage d'un repas avec l'ensemble des professionnels et des familles du SESSAD). A cela s'ajoutent les temps associatifs, où toutes les familles sont invitées (fête de Noël, kermesse, marché de Noël...). Les familles ont parfois du mal à se mobiliser dans ces temps de rencontre. Ces temps sont pourtant essentiels pour tisser les liens, pour échanger avec les professionnels et observer l'enfant en dehors des temps de prises en charge, pour que les familles échangent entre elles.

La création d'une alliance avec les familles est essentielle pour mener à bien le projet personnalisé de l'enfant. L'intervention du SESSAD doit être expliquée et accompagnée : souvent avant l'intervention du SESSAD les familles géraient la totalité des séances de rééducation ainsi que la scolarité. Il ne s'agit pas de déposséder les familles de quoique ce soit mais de les aider dans leur quotidien, de coordonner les différentes prises en charge, afin de permettre à l'enfant de progresser et de gagner en autonomie.

Tout comme l'IEM, le recueil des attentes du jeune et de sa famille est incontournable pour adapter l'accompagnement et répondre au mieux aux besoins du jeune. Cependant, au regard de l'âge et de la situation du jeune (pathologie, troubles des apprentissages, du langage, ...), il est parfois difficile pour l'enfant de s'exprimer sur des attentes.

#### V- Les prestations mises en œuvre auprès des jeunes

##### 5-1- Prestations médicales, paramédicales et psychologiques

L'équipe se compose de : psychomotricien, ergothérapeute, psychologue et neuropsychologue. Les difficultés de recrutement de kinésithérapeute et orthophoniste ont amené l'association à conventionner avec des praticiens libéraux. Les kinésithérapeutes de l'IEM interviennent sur quelques prises en charge et lors de demandes d'appareillage.



## 5-2- Prestations scolaires / Approche inclusive

Les enfants bénéficiant d'un accompagnement par l'équipe SESSAD/SESSAD PRO suivent leur scolarité (école maternelle, primaire, collège, lycée et autres dispositifs). L'emploi du temps du jeune est construit en fonction de son projet personnalisé, de son planning scolaire et des plannings des rééducateurs. Une rencontre a lieu dans chaque établissement en début d'année scolaire (permettant de planifier et d'organiser les interventions du SESSAD).

Les rééducateurs sont amenés à intervenir dans les établissements scolaires (mise à disposition d'une salle ou d'un bureau par l'établissement).

L'équipe est bien identifiée par les différents établissements scolaires. Elle peut intervenir à la demande de l'équipe enseignante ou d'un professionnel du SESSAD pour apporter des conseils, mettre en place une aide technique ou des informations sur le jeune (dans le respect du secret professionnel bien sûr).

Un regard d'un enseignant spécialisé de l'association est possible, à la demande de l'équipe, de l'établissement scolaire ou encore de la famille. Cela peut être des conseils et échanges avec le/les enseignant(s) de l'enfant.

Des professionnels du SESSAD assistent aux Equipes de Suivi de Scolarisation.

## 5-3- Prestations éducatives

Deux éducateurs spécialisés interviennent, avec des missions différentes : un éducateur spécialisé, référents des projets personnalisés des jeunes, assure la coordination des accompagnements. Conjointement avec les familles et l'équipe, il détermine les besoins et l'accompagnement nécessaire pour chaque jeune. Il veille au respect de sa mise en œuvre. Il est donc amené à rencontrer régulièrement les familles et les enfants. Il fait le lien avec tous les professionnels et partenaires (praticiens libéraux, écoles, AESH...) intervenant auprès du jeune.

Un second éducateur spécialisé peut intervenir auprès du jeune et de sa famille, afin de proposer un accompagnement à une situation spécifique repérée par l'équipe, ou à la demande de la famille.

Un éducateur technique spécialisé intervient quant à lui sur les deux places de SESSAD PRO : accompagnement du jeune dans son projet professionnel : mises en stage en lien avec la scolarité ou la formation professionnelle, mises en situation concrète en studio (sur l'IEM) pour travailler l'autonomie au quotidien et développer les compétences, évaluations au sein de l'atelier préprofessionnel et la serre (sur l'IEM).



#### 5-4- Prestations sociales

Un assistant de service social réalise, à la demande de la famille ou de l'équipe, des entretiens, dans le cadre de rendez-vous à son bureau ou de visites à domicile. Il informe les jeunes et leurs familles quant aux dispositifs d'aide sociale, aux droits, aux recherches de solutions en termes d'accessibilité, de financement, de garde d'enfant, d'organisation de séjours de vacances... Il peut accompagner les familles dans les démarches administratives ou techniques liées au handicap.

#### VI- Un SESSAD innovant

Animée par une équipe pluridisciplinaire dynamique et créative, le SESSAD propose des axes d'accompagnement innovants, notamment la mutualisation des ressources humaines et matérielles IEM-SESSAD. Concrètement :

- Des groupes de prise en charge composés de jeunes du SESSAD et de l'IEM, avec un encadrement professionnel mutualisé IEM/SESSAD. Ce peut être, par exemple, un groupe danse alliant psychomotricienne, éducatrice spécialisée, kinésithérapeute, ou encore, un groupe travaillant l'attention animé par une psychomotricienne et une neuropsychologue
- La possibilité pour des jeunes du SESSAD de déjeuner le mercredi midi sur l'IEM
- La possibilité pour les jeunes du SESSAD de réaliser des stages dans les chambres et studios de l'internat, dans le cadre de leur projet personnalisé
- Des rencontres avec les familles sous la forme de temps « récréatifs » (barbecue, après-midi crêpes...) permettant d'établir un lien et d'échanger de façon non formalisée sur des sujets autour du handicap de l'enfant, de la fratrie, du vécu, de l'accompagnement, ...
- Une mutualisation des moyens IEM/SESSAD : balnéothérapie, gymnase, Intégration Neuro-Sensorielle, salle Snoezelen
- La possibilité d'intervention de l'éducateur d'activités physiques adaptées au sein du SESSAD : conseil, accompagnement, participation à des après-midis handisport ou école des sports
- Des sorties exceptionnelles, notamment en juillet (Nigloland, escape game, piscine, ...)
- Le développement des compétences des professionnels, en fonction de leur expertise, permettant d'enrichir l'accompagnement.

La mise en place de **2 places de SESSAD Pro**, permettant d'accompagner des adolescents/jeunes adultes dans leur projet de vie. L'accompagnement est assuré par un éducateur technique spécialisé.

**Le SESSAD PRO** a pour mission d'accompagner et de soutenir au plan éducatif et thérapeutique tout jeune en situation de handicap moteur dans la construction de son parcours professionnel.



### **Un accompagnement social et éducatif :**

- Développer la capacité d'expression et de communication avec sa famille, en formation comme en entreprise
- Développer son autonomie dans la vie quotidienne
- Réactiver des acquis ou remédiation cognitive
- Développer ses capacités gestuelles et de sa compréhension des consignes.

Le SESSAD Pro organise des accompagnements individuels et des ateliers collectifs d'apprentissage à l'autonomie. Ils portent sur le développement des compétences domestiques liées au logement comme l'alimentation, l'hygiène, mais également d'autres compétences sociales comme la communication, les déplacements. Le service propose également des accompagnements individuels et collectifs permettant le développement des habiletés sociales des jeunes.

L'assistant de service social accompagne les jeunes dans la résolution de leurs difficultés dans l'accès à leurs droits ou aux prestations sociales.

### **Un accompagnement thérapeutique :**

- Bilan et /ou suivi psychologique
- Bilan et/ou suivi ergothérapeutique

### **Un accompagnement professionnel :**

L'insertion du jeune dans le monde du travail nécessite de s'informer auprès de tous les acteurs de son orientation, de tenir compte de ses capacités et de ses handicaps pour se maintenir dans la situation professionnelle établie et de prévoir sa sortie du SESSAD PRO dès la pérennisation de l'insertion.

Une bonne connaissance du monde de l'entreprise et des rencontres régulières favorisent un relationnel de qualité pour gérer les difficultés et valoriser les acquisitions pour maintenir le jeune dans son poste, voire le pérenniser.

La réussite du jeune repose sur la cohérence de son projet avec l'appui global que le SESSAD PRO lui apporte ainsi qu'à son entourage.

Pour les jeunes qui ont quitté leurs études, le SESSAD Pro co-construit avec le bénéficiaire son projet professionnel en fonction de ses attentes et de ses souhaits. Pour l'aider dans son orientation, le service accompagne la mise en place de stages de découverte des métiers en entreprise. Il facilite également l'accès à des dispositifs d'orientation professionnelle.

Il accompagne le jeune dans sa préparation à l'entrée en formation professionnelle qualifiante, qui pourra comporter une alternance.