



# PROJET D'ETABLISSEMENT

## Centre Educatif Spécialisé de Salornay

### 2016 – 2021



1154, route de Salornay  
BP 10149 HURIGNY  
71006 MACON CEDEX  
Tél : 03 85 34 48 06  
Fax : 03 85 34 65 25

# SOMMAIRE

## PREAMBULE

### 1 - PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

Pages 6 à 14

- 1.1 Le mot du Directeur
- 1.2 La fiche signalétique de l'établissement
- 1.3 L'historique de l'établissement
- 1.4 Le cadre réglementaire
- 1.5 Les orientations des schémas départementaux, de l'Education Nationale et la Protection Judiciaire de la Jeunesse
  - 1.5.1 Département 71
  - 1.5.2 Département 01
  - 1.5.3 Département 69
  - 1.5.4 L'Education Nationale
  - 1.5.5 La Protection Judiciaire de la Jeunesse
- 1.6 Le profil des enfants et familles pris en charge
  - 1.6.1 Les origines géographiques
  - 1.6.2 Leurs caractéristiques

### 2 - STRATEGIES DE L'ETABLISSEMENT

Pages 14 à 31

- 2.1 La Mission de l'établissement
- 2.2 Les Valeurs de l'Association déclinées en action concrètes
- 2.3 Les Objectifs de l'établissement
- 2.4 Les Prestations réalisées par l'établissement
  - 2.4.1 Les prestations en direction des Jeunes
    - 2.4.1.1.1 L'Hébergement
    - 2.4.1.1.2 L'Accueil de Jour
    - 2.4.1.1.3 L'Accueil d'urgence
  - 2.4.2 Le parcours du Jeune de l'admission à la sortie
  - 2.4.3 Les prestations en direction des familles
- 2.5 Les modalités de coopération et coordination avec les partenaires
- 2.6 Les références théoriques de la prise en charge des situations
- 2.7 Le mode de management et de gouvernance

- 2.7.1 Le projet managérial de l'équipe de direction
- 2.7.2 Le COPIL

### **3 - ORGANISATION DE L'ETABLISSEMENT**

Pages 31 à 70

---

#### **3.1 L'organigramme de l'établissement**

#### **3.2 Le Service Hébergement et Délégation Référent Etablissement Famille**

- 3.2.1 Le Groupe 1
- 3.2.2 Le Groupe 2
- 3.2.3 Le Groupe 3
- 3.2.4 L'Unité Campagne
- 3.2.5 L'Unité Ville
- 3.2.6 Le D.R.E.F
- 3.2.7 Les Maitresses de Maison
- 3.2.8 Les Surveillants de nuit

#### **3.3 Le Service Accueil de Jour**

- 3.3.1 Le pôle préprofessionnel
- 3.3.2 Le pôle d'accompagnement à la formation et à la production
- 3.3.3 Le pôle scolaire (classe et éducation physique et sportive)
- 3.3.4 L'externat : Accueil en journée
- 3.3.5 L'accompagnement à l'Insertion

#### **3.4 Le Service Médico-psy**

- 3.4.1 Rôle et missions de l'infirmière
- 3.4.2 Rôle et missions de La psychologue
- 3.4.3 Rôle et missions du médecin psychiatre

#### **3.5 Les Services Généraux**

- 3.5.1 L'Administration
- 3.5.2 Le Service entretien/sécurité
- 3.5.3 La Cuisine

#### **3.6 Les Ressources de l'établissement**

- 3.6.1 Les ressources financières
- 3.6.2 Les ressources matérielles

#### **3.7 Les instances de l'établissement et de l'Association**

- 3.7.1 Les délégués du Personnel/Comité d'entreprise
- 3.7.2 Le CHSCT
- 3.7.3 Les groupes d'expressions des salariés

#### **3.8 Le Guide de fonctionnement des Bonnes Pratiques, protocoles et procédures de fonctionnement**

#### **3.9 Le système d'information et de communication**

- 3.9.1 En interne
- 3.9.2 En externe

#### **3.10 Le plan de Prévention et de Gestion des Risques**

- 3.10.1 Les fondamentaux de bientraitance gestion des risques en rapport avec les Usagers
- 3.10.2 Les fondamentaux de management et de bientraitance à l'égard des Personnels

3.10.3 La mise en place d'une politique de formation

### 3.11 Les documents issus de la loi 2002

3.11.1 Le livret d'accueil

3.11.2 Le règlement de fonctionnement

3.11.3 Le DIPIC ou Contrat Individuel de Prise en charge

3.11.4 Le Conseil de Vie Sociale ou groupe d'expression des Usagers

## 4 - EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

Pages 70 à 73

---

4.1 Le programme d'activité

4.3 Le plan pluriannuel actions d'amélioration de la qualité en lien avec  
l'évaluation externe

## 5- - ANNEXES

Pages 73 à 85

---

5.1 La charte associative sur la bienveillance

5.2 La charte associative sur la laïcité

5.3 Le Tableau du partenariat

5.4 Le glossaire des abréviations

# *PREAMBULE*

Le projet d'établissement du CES de Salornay a pour objet de présenter l'ensemble des actions et engagements, en terme d'offre de service et s'inscrit en référence au projet associatif dans un contexte qui intègre trois évolutions :

- l'évolution du cadre législatif de la Protection de l'Enfance et les Recommandations de l'ANESM ;
- l'évolution des axes définis par les Schémas départementaux ;
- l'évolution des deux services Accueil de jour et Hébergement conformément au positionnement et aux valeurs Associatives.

La réécriture du projet d'établissement a pour objet de décrire l'ensemble des actions et engagements, en terme d'offre de service, d'un établissement Habilité Justice et Aide Sociale à l'Enfance et à la Famille.

Il est structuré par le cadre et les missions dans lesquelles ils s'inscrivent, intégré dans le dispositif de Protection de l'Enfance du Département de Saône et Loire ainsi que l'Habilitation Justice.

Il s'enracine dans l'histoire de l'institution en lien avec le projet global de l'Association du Prado Bourgogne.

Il permet de décliner les grands principes de prise en charge, traduits dans un ensemble de processus et de procédures.

Il permet à chacun de situer sa place et son rôle.

Il situe enfin l'établissement dans son environnement, la dimension partenariale, sa dynamique de communication et d'évaluation.

Il est le fruit de plusieurs mois de réflexion de l'ensemble des acteurs du Centre Educatif Spécialisé, à travers des groupes de travail auxquels ont participé : les Cadres de l'établissement, les membres de l'équipe éducative (Accueil de jour et Hébergement), les Personnels médico-psychologique, les Personnels administratifs, les surveillants de nuit, les maîtresses de maison. Ce projet commun est le travail de tous ceux et celles qui ont œuvré à sa réflexion et à sa rédaction, et au-delà, il est le fruit d'une histoire à laquelle peuvent être associés des générations de personnes, des fondateurs, les membres d'une congrégation religieuse, des éducateurs, éducatrices.

Comment les associer? La base de ce travail a également consisté à faire vivre ces personnes qui n'y participaient pas, les Jeunes et leur famille.

# 1. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

---

## 1.1 Le mot du Directeur

---

- ↳ D'où venons-nous ?
- ↳ Où en sommes-nous ?
- ↳ Où allons-nous ?

Voici en substance, les trois questions essentielles auxquelles ce projet s'attache à répondre et qui a mis au travail l'ensemble des salariés de l'Institution.

Ce choix assumé par la direction marque une profonde volonté de l'inscrire dans une démarche dynamique avant d'être un document écrit rendu obligatoire par l'article 12 de la loi 2002.02 (codifié sous l'article L 311.8 du code de l'action sociale et des familles) qui précise :

« Pour chaque établissement du service social et médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après une mise en œuvre d'une autre forme de participation ».

In fine, la richesse de son contenu témoigne d'un parcours parfois difficile, parfois chaotique, jamais linéaire mais riche des débats et des échanges qui ont précédé son écriture et qui continue d'animer nos réflexions (sur la notion de parcours de santé, parcours éducatif,..., sur la question de la mixité, sur le caractère « spécialisé » de notre mission, sur nos approches théoriques et sur nos valeurs).

En ce sens, et contrairement à notre référentiel d'évaluation interne qui nous est opposable, ce projet ne revêt pas pour nous un caractère contractuel au sens juridique du terme.

Il n'en reste pas moins un document de référence notamment pour l'équipe de professionnels car vivant et donc évolutif :

- ↳ Qui formule une orientation éthique et définie dans un cadre organisationnel,
- ↳ Qui est un document d'information pour les Usagers et nos partenaires,
- ↳ Qui est un support de communication avec les autorités de contrôle et nos financeurs.

Conscient que ce document ne prétend pas à l'exhaustivité et encore moins à la perfection, il ouvre des espaces dans lesquels la parole circule, où penser est intrinsèquement lié à l'agir.

Il s'inscrit dans un processus continu d'amélioration de la définition des prestations,



des conditions de leur mise en œuvre auprès des usagers et de l'amélioration de leur qualité ouvrant ainsi la voie à une véritable culture de projet.

En cela, il est une pièce essentielle de notre objectif interne de promotion de la bienveillance au sein de l'Institution.

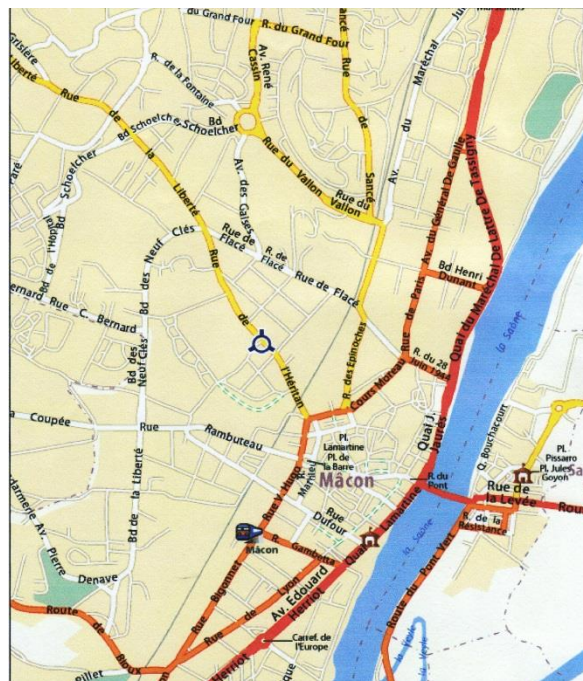
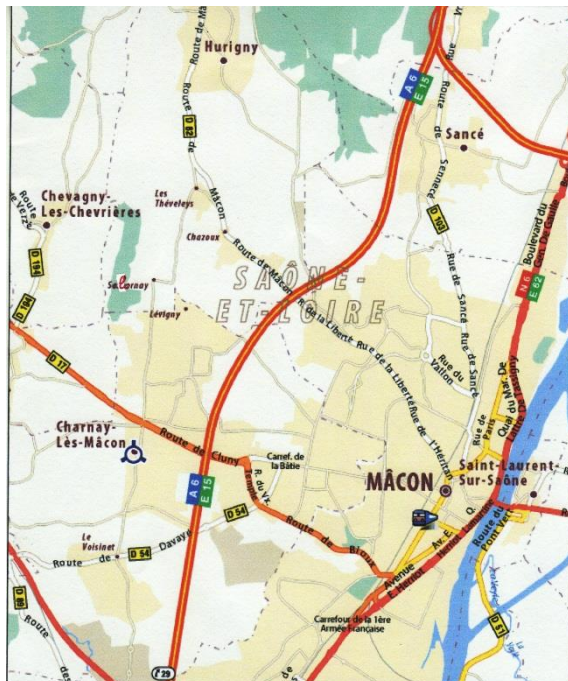
## 1.2 La fiche signalétique de l'établissement :

### Implantation géographique :

Le Centre Educatif Spécialisé de Salornay est situé sur la commune d'Hurigny, à 4 Km du centre ville de Mâcon (voir plan annexé). Les deux unités décentrées, l'Unité Campagne sur la commune de Chevagny-les-Chevrières, et l'Unité Ville dans le centre ville de Mâcon, sont éloignées de 12 km du site de Salornay.

Le C.E.S. de Salornay est situé sur une colline qui domine Mâcon et la Bresse d'un côté, et le Val Lamartinien de l'autre.

Aujourd'hui, il a l'aspect d'un village (traversé par une route), réhabilité tout récemment.



Conditions d'accueil : 14-18 ans et Jeunes majeurs

### Cet établissement assure trois fonctions :

Hébergement Spécialisé (mixte) accueillant 58 Jeunes

- 3 pavillons de 12 à Hurigny (36 Jeunes)
- 1 Unité Ville à Mâcon avec 2 chambres de proximité (14 Jeunes)
- 1 Unité Campagne à Chevagny les Chevrières (8 Jeunes)

Accueil de Jour (mixte) à Hurigny accueillant 72 Jeunes

Prise en charge totalement différenciée de l'Hébergement, les Jeunes peuvent venir de l'interne comme de l'externe sur :

- un pôle préprofessionnel
- un pôle d'accompagnement à la formation et à la production
- un pôle scolaire (classe et éducation physique et sportive)
- l'externat (Accueil en journée)
- l'accompagnement à l'insertion

Accueil d'urgence

Hébergement 4 places

Accueil de Jour 4 places

### 1.3 L'historique de l'établissement :

---

Le C.E.S de Salornay trouve son origine dans une Institution créée par les Pères du Prado de Lyon en 1933.

A cette époque, la Baronne d'Arlempdes concède une ferme de 100 hectares avec le château et ses dépendances, à l'œuvre du Prado.

Pendant la guerre, entre 1942 et 1946, sont construits un grand bâtiment et ses dépendances, et les ateliers d'apprentissage.

Dans les années soixante, 5 pavillons destinés à l'hébergement des Jeunes sont construits. Quatre d'entre eux ont été restructurés pour l'Hébergement, le cinquième a été réhabilité en 1986, afin d'accueillir la Direction Générale de l'Association du Prado de Saône et Loire.

La reconstruction de l'ensemble du site s'est effectuée entre 1997 et 2005.

A Mâcon, une autre unité de vie dépendait du C.E.S de Salornay pour accueillir les Jeunes dans "l'appartement" situé sur les quais de Saône.

Cette structure appelée Unité Ville s'est ouverte en 1998 à la place et lieu de l'ancien Foyer des Epinoches. Aujourd'hui, elle accueille les grands adolescents filles et garçons en voie



d'autonomie complète, et ayant pour une grande partie un projet bien défini.

## 1.4 Le cadre réglementaire

---

L'établissement est agréé par :

- Le Conseil Départemental de Saône et Loire au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance.
- Le Ministère de la Justice au titre :
  - des articles 375 et suivants du Code Civil relatifs à l'Assistance Educative,
  - de l'ordonnance 2.2.45 relative au traitement judiciaire des Mineurs délinquants,
  - du décret du 18/02/1975 relatif à la protection des Jeunes majeurs.

Le projet d'établissement du C.E.S s'inscrit également dans l'évolution récente des Politiques publiques :

- loi dite d'orientation relative à la lutte contre les exclusions,
- lois du 02/01/2002 – 2005- 2007 rénovant l'Action Sociale et Médico-sociale,
- loi d'orientation et de programmation pour la justice,
- loi relative à l'autorité parentale,
- décret réformant la procédure d'Assistance éducative,
- circulaire relative à la prise en charge concertée des troubles psychiques des enfants et des adolescents en grande difficulté.

Rapport de la commission éthique et profession de santé de protocoles d'accord locaux relatifs :

- à la mise en place d'une Délégation Référent Etablissement Famille,
- à l'Accueil d'urgence,
- à la prise en charge médicale et judiciaire des enfants victimes de maltraitances,
- aux déclarations de fugue.

## 1.5 Les Orientations des Schémas départementaux

---

Le projet d'établissement prend en compte plus particulièrement les orientations du Schéma départemental 71 par rapport au nombre de Jeunes accueillis et tient également compte des Schémas départementaux des Départements limitrophes ainsi que des recommandations des partenaires.

### 1.5.1 Département 71

#### ➤ Facilité le parcours du Jeune

- Généralisation des outils de l'évaluation
- Prise en charge du Jeune et formalisation de son parcours
- Accompagnement de la transition vers l'âge adulte des Jeunes confiés

- créer une plateforme/accueil et orientation
- redéfinir l'Accueil d'urgence
- renforcer la transversalité des services et faciliter le passage vers des dispositifs "adultes".

➤ Adapter l'offre aux besoins

- Redéfinition de l'Accueil de Jour,
- Diversification des modes d'accueil,
- Amélioration de la prise en charge des troubles psychiques,
  - faire évoluer l'Accueil de Jour dans le cadre du milieu ouvert
  - développer des modes d'accueils innovants : le placement à domicile, l'accueil séquentiel et le recours au parrainage
  - développer une offre spécifique pour les Jeunes atteints de troubles psychiques

➤ Mieux prendre en compte les droits des Usagers

- Garantie du droit des Usagers,
- Facilité d'exercice de ces droits,
- L'association des familles dans la construction des plans d'aides
  - créer une charte des droits et des devoirs des Usagers
  - réactualiser une procédure d'accès aux dossiers pour les Usagers
  - faciliter l'exercice des droits de visite en présence d'un tiers
  - améliorer les outils de communication auprès des familles et des Jeunes en matière de protection
  - renforcer la participation des familles dans la construction des plans d'aide et d'accompagnement.

### 1.5.2 Département 01

⇒ Renforcer la prévention

⇒ Accompagner la parentalité

⇒ Améliorer la transversalité pour une réponse de qualité aux usagers

- Susciter une réflexion partenariale pour la prise en charge des troubles psychologiques et psychiatrique en Protection de l'Enfance (créer des espaces d'échange : équipes mobiles/Accueil de jour),
- Soutenir les Professionnels dans les réponses en cas de crise d'un Jeune,
- Travailler sur les temps d'exclusion et sur la scolarité éclatée des Jeunes bénéficiant, d'une mesure de Protection de l'Enfance, en obligation scolaire ; lutter contre le décrochage scolaire
- Travailler sur l'insertion professionnelle des Jeunes de 16 à 25 ans. Création de "plateforme préprofessionnelle" avec des logiques de Bassin en débutant sur les Territoires où il existe déjà des potentiels,
- Renforcer le partenariat autour du début de la parentalité, accompagner les primo-Parents.

### 1.5.3 Département 69

⇒ L'enfant : son parcours en prévention comme en protection et l'évaluation régulière de sa situation

⇒ Les professionnels : ils doivent être mis en situation de connaître parfaitement le contenu du dispositif de Protection de l'Enfance

⇒ Le pilotage : il doit permettre une évaluation objective des besoins et des réponses apportées en matière de Protection de l'Enfance.

- Connaître les besoins et la pertinence de l'offre en matière de Protection de l'Enfance
- Evaluer les situations des adolescents et des Jeunes majeurs en mobilisant les ressources disponibles
- Définir des réponses adaptées aux besoins des adolescents, des Jeunes majeurs et des familles
- Accompagner les enfants et les familles pour la continuité, la cohérence et la pertinence de la prise en charge en prévention comme en protection.

### 1.5.4 L'Education Nationale

#### Deux axes prioritaires :

- Agir contre le harcèlement
- Agir contre le décrochage scolaire

### 1.5.5 La Protection Judiciaire de la Jeunesse

#### Orientation prioritaires :

- ⇒ La prévention de la radicalisation
- ⇒ La continuité des parcours
- ⇒ Les activités de jour

La coordination avec le Conseil Départemental, en lien avec la juridiction, demeure un axe de travail incontournable sur le Territoire pour que chacun, dans son champ d'action respectif, participe à la prise en charge judiciaire des Jeunes tout au long de leur parcours.

## 1.6 Le profil des Jeunes et des familles pris en charge

---

### 1.6.1 Leurs origines géographiques

Provenance de la population accueillie :

Aujourd'hui, plus de la moitié des Jeunes accueillis à l'Hébergement et à l'externat proviennent du Département de Saône et Loire. Mais la proximité immédiate des

Départements de l'Ain et du Rhône, avec leurs villes de Bourg-en-Bresse et Villefranche-sur-Saône, distantes de 35 Km de Mâcon, amène le C.E.S à être fréquemment sollicité pour réaliser des prises en charge dans de très bonnes conditions de maintien des liens familiaux des Jeunes.

De plus, le C.E.S accueille également des Jeunes des Départements limitrophes à la Saône et Loire : la Côte d'Or, le Jura en particulier.

Afin de faciliter le travail avec les familles et leur permettre une proximité, il est souhaitable de réduire la distance entre le C.E.S et celles-ci.

### 1.6.2 Leurs caractéristiques

#### Les difficultés et les symptômes des Jeunes accueillis

##### ↳ Leurs problématiques :

Les Jeunes accueillis au C.E.S. nous sont confiés par le Juge des enfants dans le cadre de mesures de placements directs en Assistance éducative ou au titre de l'ordonnance du 2/02/45 ou par le biais de l'Aide Sociale à l'Enfance et à la Famille lorsque le Magistrat lui a confié la situation (garde), ou directement par l'A.S.E.F au titre de l'Accueil provisoire.

Une grande partie des Jeunes a déjà connu divers placements ou est suivie dans le cadre de mesures en milieu ouvert depuis de longues années, par la P.J.J., l'A.S.E.F. ou des services d'A.E.M.O. (Action Educative en Milieu Ouvert) habilités.

Si tous les Jeunes accueillis ne souffrent pas de problèmes psychologiques ou psychiatriques, il nous faut pourtant souvent composer et proposer des réponses individuelles combinant l'éducatif et le soin.

Certains présentent des difficultés comportementales assez importantes et accumulent les conduites à risque dans leur vie quotidienne (alcool, toxicomanie, prise de médicaments,...). Ils ont pu mettre en danger, consciemment ou non, leur vie ou celle des autres par des passages à l'acte.

Pour certains, la non reconnaissance de la Loi et les multiples provocations vis-à-vis de l'autorité les amènent à se confronter à la Police puis à la justice. Les Jeunes confiés par le Juge des enfants vivent souvent le début de leur placement comme une réelle sanction ou pour le moins une contrainte supplémentaire imposée par des adultes qui ne peuvent les comprendre.

Suite à des échecs répétitifs et des problèmes de comportements, ils se sont retrouvés au banc de l'institution scolaire. Ils développent parfois une aversion voire des phobies très marquées à l'égard de cette institution qui n'a pu leur procurer une place. Les repères familiaux souvent fragilisés ou absents entraînent angoisse et opposition de leur part.

Aussi, après avoir souvent largement malmené le cadre familial, ils se retrouvent également en marge de leurs proches.

## ↳ Les familles

La plupart des familles des Jeunes accueillis rencontrent également de grandes difficultés. Elles sont elles-mêmes victimes d'exclusions multiples et diverses.

Souvent au ban de la société, elles sont touchées par le chômage, l'endettement, la maladie, l'isolement social. Les parents eux-mêmes ont pu être victimes de maltraitances ou de carences éducatives importantes dans leur enfance.

Les rapports au sein des familles des Jeunes accueillis sont trop régulièrement emprunts de violences physiques et verbales et/ou psychologiques. Parents et enfants ont bien du mal à se supporter et pouvoir mettre des mots sur leurs souffrances réciproques. Souvent, c'est l'incompréhension qui domine les échanges au sein de la cellule familiale. La fuite sur l'extérieur des Uns (fugue, bande sur le quartier, délinquance, prise de risque maximum) et l'abandon des exigences par les Autres continuent d'élargir le fossé qui se creuse.

Le placement est souvent sollicité au paroxysme de la crise au moment où la notion de danger pour l'enfant se fait plus réelle et sérieuse que ce soit au sein même de la famille (maltraitance, éducation défaillante voir déviante) ou sur l'extérieur.

Cet éloignement peut être vécu comme un soulagement par les familles qui ont pu être dépassées et mises à mal dans leurs rôles parentaux. Le placement est parfois perçu par les parents comme une disqualification et une sanction. L'éloignement vient matérialiser ce sentiment d'échec, mettre à mal tous leurs efforts d'éducation auprès de leurs enfants.

Certaines familles peuvent avoir le réflexe de prendre une sérieuse distance avec « ces éducateurs qui savent tout faire ». Cette distanciation peut être parfois bénéfique dans un premier temps pour que parents et enfants puissent souffler voir se ressourcer sans avoir à se supporter au quotidien.

Cependant, cette mise à distance que l'on espère toujours protectrice pour les Uns comme pour les Autres ne doit jamais être trop longue dans la durée. En aucun cas, elle ne doit s'apparenter à une réelle séparation qui ne peut qu'amener encore plus de souffrances.

La reconnaissance des parents dans leur rôle et fonction doit être réelle et même si l'établissement se supplée à eux sur le plan éducatif, ils doivent rester présents et investis tout au long du placement.

Ce n'est qu'en devenant partenaires et aussi réellement acteurs du placement que ce dernier sera accepté par le Jeune. En les préparant et en les soutenant à une collaboration sincère, on peut alors parler de partenariat dans la durée.

Notre mission est bien de proposer à ces familles les moyens qui vont leur permettre de participer réellement à l'éducation de leur enfant, en prenant en compte les éléments formulés dans le projet individualisé ou par leurs demandes particulières.

La loi 2002/02 rénovant l'Action sociale et médico-sociale est venue formaliser les pratiques de certains établissements, posant de manière claire les droits des Usagers et de leurs familles.

Le rapport avec les familles a évolué dans le sens d'un véritable partenariat.

Ensemble, professionnels et familles ont su tisser des liens de confiance et diminuer la distance qui existait, créée alors, sur le postulat « les professionnels savent ».

Aujourd'hui, nous partageons les informations, nous co-construisons le parcours du Jeune, nous fixons ensemble des objectifs que nous co-évaluons.

### Les difficultés liées au contexte socio économique

- Le contexte socio-économique actuel aggrave les difficultés et accentue la problématique de réinsertion,
- L'individualisme exacerbé met en difficulté les Jeunes accueillis qui ne peuvent pas être "compétitifs" d'où un sentiment d'exclusion, de rejet, d'abandon qui peut induire des comportements, des conduites déviantes ou des souffrances traumatisantes,
- Le manque de lien social dans leur milieu favorise le sentiment d'exclusion,
- L'absence de modèle conforme socialement désoriente la construction du jeune Adolescent,
- La pauvreté économique et culturelle du milieu d'origine, engendre des difficultés chez le Jeune :
  - . retard ou blocage cognitif,
  - . difficultés d'insertion dans le monde scolaire et professionnel,
  - . sentiment de dévalorisation.

## **2. LES STRATEGIES DE L'ETABLISSEMENT**

---

### **2.1 La mission de l'établissement**

---

La mission du Centre Educatif Spécialisé de Salornay à Hurigny s'exerce en continu auprès d'adolescent (e) s âgé (e) s de 14 à 18 ans, et Jeunes majeurs en difficultés personnelles, familiales, sociales qui ont temporairement besoin d'être protégés et pris en charge dans une collectivité éducative.

Nous offrons la possibilité au Jeune en difficulté de disposer d'un lieu d'accueil sécurisant et stable qui lui permet :



- De se structurer ou de se restructurer,
- D'apprendre ou de réapprendre l'échange, le lien social et la citoyenneté,
- De retisser des liens familiaux,
- De développer un projet individuel personnalisé, dans une perspective d'insertion sociale et professionnelle adaptée aux possibilités de chacun.

## 2.2 Les valeurs de l'Association déclinées en actions concrètes

Elles font référence :

- à son histoire,
- à la déclaration universelle des droits de l'homme et de l'enfant.

Repères forts qui constituent les bases de notre projet, fondé sur les valeurs suivantes :

### ↳ *L'homme est au centre de tout projet*

Chaque être humain est unique. Tout projet d'éducation se fonde sur le respect de la dignité humaine et de la liberté individuelle.

### ↳ *Le principe de la pluralité des perspectives*

Souligne le rôle prépondérant de l'éducation qui permet à chacun de bâtir son propre parcours, selon ses capacités, ses désirs et son histoire. C'est la prise en compte de la personne accueillie dans le respect de son identité et de son environnement, tant familial que social.

### ↳ *La recherche de qualité*

C'est une valeur fondamentale qui permet à la personne accueillie de bénéficier de la prestation la mieux adaptée à sa situation. C'est la recherche d'une communauté éducative solide et cohérente où chacun a sa place et des espaces de liberté. Cette conception concerne aussi bien les bénéficiaires des actions de l'Association que ceux qui concourent à leur mise en œuvre.

Cette exigence de qualité amène une réflexion prospective, une adaptation, une évolution et une évaluation continue de la pertinence de nos actions et de nos choix. C'est également la volonté d'une collaboration confiante et dynamique entre les bénévoles et les salariés de l'entreprise et avec tous les Partenaires, Pouvoirs Publics, Collectivités Territoriales et les Institutions chargées d'action socio-éducative.

### ↳ *Une fonction de veille et d'innovation sociales*

Fidèle à sa vocation première de défense des intérêts des populations et des personnes, l'Association fait ressortir les besoins sociaux à satisfaire et les réponses potentielles.

Pour cela, elle reconnaît et encourage les personnes qui agissent au sein de l'Association, en comptant sur leur sens des responsabilités et leur créativité, pour elles-mêmes, pour les usagers et pour tous collaborateurs internes ou externes. Elle impulse ou soutient toutes les initiatives de modernisation et de développement, toutes les formes de recherche en vue d'une adaptation de la mission aux nouveaux besoins sociaux et aux nouvelles pratiques d'intervention.

Elle identifie et valorise les savoir-faire à partir desquels peuvent se transformer et évoluer les objectifs et les méthodes de travail tant au niveau du cadre de vie que de la qualité du Service.

### ↳ *Le principe de laïcité*

Il est essentiel pour vivre et faire vivre notre système de valeurs. Il réaffirme la volonté d'un accueil sans discrimination dans le respect du bien commun.

### Les Orientations de l'établissement :

Les Valeurs qui nous réunissent

Qu'est-ce que les Valeurs ?

- Les Valeurs affirment les qualités essentielles et l'identité d'une Organisation.
- Elles constituent les principes qui guident l'action et les décisions au quotidien. Autrement dit, elles servent de repère, de guide, et orientent les comportements des Femmes et des Hommes de l'Organisation.

### *Respect*

«Un Respect toujours inconditionnel!».

- **MOTS CLES :**
  - Reconnaissance de l'Autre et de son travail
  - Zéro jugement sur les individus
  - Justice
- **REGLES DU JEU :**
  - Avoir le droit de ne pas être d'accord et le devoir de se respecter mutuellement.
  - Traiter l'Autre comme on voudrait être traité soi-même.

### *Solidarité*

«L'esprit d'équipe fait l'unité, et l'unité fait la force !»

- **MOTS CLES :**
  - Attention, bienveillance,
  - Soutien à l'autre, entraide, force de proposition
  - Cohésion, esprit d'équipe

- **REGLES DU JEU :**
- Privilégier l'intérêt collectif par rapport à l'intérêt individuel.
- Prendre en compte les contraintes et les besoins des autres.

### *Exemplarité*

«Chercher toujours à donner le meilleur de soi-même !»

- **MOTS CLES :**
  - Modèle, référence,
  - Professionnalisme, responsabilité.
- **REGLES DU JEU :**
  - Représenter au quotidien un modèle identificatoire positif pour son entourage,
  - Porter et incarner les valeurs, respecter chaque règle soi-même.

## **2.3 Les objectifs de l'établissement**

---

- Définir un projet d'établissement qui spécifie, et met en cohérence les différentes unités d'Hébergement et de l'Accueil de Jour,
- Développer la mixité entre les adolescents hébergés, et le travail avec les familles en lien avec les différents services sociaux ou de suivis,
- Aménager le projet de fonctionnement des différentes unités pour favoriser la prise en charge de la vie quotidienne par les adolescents, et leur autonomisation,
- Différencier les admissions entre Hébergement et Accueil de jour, pour faciliter le maintien ou le retour dès que possible dans le dispositif de Droit commun scolaire ou d'insertion et de formation,
- Préciser dans le projet les modalités de prises en charge de l'Accueil d'urgence, et des Mineurs délinquants.

## **2.4 Les prestations réalisées par l'établissement**

---

Elles répondent aux besoins des Usagers et font l'objet de l'élaboration d'un projet personnalisé (PPE) élaboré par l'A.S.E.F (Aide Sociale à l'Enfance et à la Famille), ce projet est complété par l'établissement.

Le projet personnalisé repose sur des textes législatifs et des orientations données par le Schéma départemental.

L'établissement rédige le Document Individuel de Prise en Charge ou le Contrat

Individuel de Prise en Charge.

« L'A.S.E.F., au regard de la décision administrative, définit en relation avec le(s) parent(s) et le mineur, un projet personnalisé dont le référent est le garant de sa mise en œuvre. Le projet personnalisé de l'A.S.E.F. est le fil rouge du parcours du Jeune dans le dispositif de Protection de l'Enfance » ...

...« Le projet personnalisé de l'A.S.E.F. est complété, selon les orientations, les lieux et les circonstances, d'un projet d'accompagnement éducatif, initié par le gardien de fait dans le cadre du projet personnalisé. Le projet personnalisé et les projets d'accompagnement éducatif constituent les deux dimensions complémentaires développées pour suivre le mineur dans son parcours et ses initiatives ».

Le projet personnalisé prend en compte les objectifs rédigés lors de la signature du contrat de séjour ou de la rédaction du D.I.P.C. (Document Individuel de Prise en Charge)

Le projet personnalisé s'élabore en équipe - éducative, médicale, familiale - à partir :

- ✓ D'éléments recueillis au cours de l'admission et de la période d'observation,
- ✓ De bilans de potentiels, d'évaluations.

La démarche du projet respectueux des attentes de l'Usager nécessite plusieurs phases recommandées par l'A.N.E.S.M. (Agence Nationale de l'Evaluation Sociale et Médico-sociale) :

- Premiers contacts et premier recueil des attentes de la personne,
- Analyse de la situation avec objectivation des éléments d'analyse,
- Co-construction du projet personnalisé avec les différentes parties prenantes,
- Décision : fixation d'objectifs et d'une programmation d'activités et de prestations, moyens alloués au projet,
- Mise en œuvre, bilan(s) intermédiaire(s) et ajustements pour répondre aux évolutions,
- Evaluation pour procéder à une réactualisation du projet personnalisé.

#### 2.4.1 Les prestations en direction des Jeunes

##### 2.4.1.1 L'Hébergement :

58 lits et 4 places d'Accueil d'urgence

3 sites:

Salornay : 3 pavillons de 12 Jeunes

Mâcon : 14 jeunes

Chevagny-les-Chevrières : 8 Jeunes

Différents accueils :

- A temps complet
- A la journée / le week-end
- Séquentiel
- Avec projet scolaire ou professionnel extérieur

La diversification de l'Hébergement a été préconisée par l'audit réalisé en 1997.

Réparti entre les Unités de vie sur le site de Salornay, une Unité en ville et une Unité à la campagne, cet hébergement vise à favoriser l'élaboration d'un parcours individuel du Jeune placé, en lien avec le dispositif scolaire ou d'insertion de Droit commun, qui ne soit plus dépendant de son accueil éventuel, momentané, à "l'Accueil de jour".

- Définir un projet d'établissement qui spécifie, et met en cohérence les différentes Unités d'hébergement.
- Développer la mixité entre les adolescents hébergés, et le travail avec les familles en lien avec les différents services sociaux ou de suivis.
- Aménager le projet de fonctionnement des différentes Unités pour favoriser la prise en charge de la vie quotidienne des adolescents, et favoriser leur autonomisation.
- Différencier les admissions entre Hébergement et Accueil de jour, pour faciliter le maintien ou le retour dès que possible dans le Dispositif de droit commun scolaire ou d'insertion et de formation
- Préciser dans le projet les modalités de prises en charge de l'Accueil d'urgence, et des Mineurs délinquants.

#### 2.4.1.2 L'Accueil de jour :

##### **DISPOSITIF TECHNIQUE**

72 places dont EXTERNAT et 4 places d'Accueil d'urgence

- Le pôle d'accompagnement à la formation et à la production
- Le pôle scolaire (classe et éducation physique et sportive)
- L'externat : Accueil en journée
- L'accompagnement à l'Insertion

##### **PARTENARIAT PRIVILEGIE**

- Education nationale
- Associations
- Entreprises

Actuellement, le dispositif Accueil de Jour permet, outre un accueil-orientation, une remédiation scolaire et des accès à la formation professionnelle, dont certaines peuvent ou sont reconnues par l'AFPA, avec le support de différents ateliers et d'un restaurant d'application.

- Diversifier les supports professionnels pour favoriser l'admission d'adolescentes et établir une réelle mixité,
- Développer d'autres formes d'activités et clarifier leur supports de gestion : chantiers-écoles, ateliers de production, stages F.S.E/P.J.J., stages en entreprises,
- Poursuivre le partenariat avec l'Education Nationale pour permettre la réintégration dès que possible, ou aménager des parcours scolaires,
- Négocier avec l'Education Nationale les conditions d'une contractualisation officialisant la fonction d'enseignement, la validation de la scolarité et la formation continue des Personnels,
- Inscrire l'Accueil de jour dans une complémentarité, et un partenariat actif, avec le Dispositif d'insertion, de formation et d'entreprises,
- Préciser dans le projet les modalités de prise en charge de l'accueil d'urgence, et des mineurs isolés étrangers.

#### 2.4.1.3 L'Accueil d'urgence :

Il est défini par un protocole réunissant la Direction des Services Sociaux, la Protection Judiciaire de la Jeunesse et l'Association Prado Bourgogne.

Il se définit par « l'accueil dans l'immédiateté des Mineurs ou Jeunes majeurs sous mandat administratif ou judiciaire :

- Soit en danger physique ou moral avec nécessité de les protéger,
- Soit dans l'impossibilité de rester dans leur milieu habituel de vie eu égard à son acte posé (par exemple, alternative à l'incarcération),
- Soit en situation de crise avec nécessité d'apaiser les tensions.

Il s'agit d'un accueil immédiat, provisoire, le temps de dégager une réponse adaptée.

Depuis le 15 mai 2004, la procédure d'accueil d'urgence déroge aux procédures habituelles d'admission ; la durée est réglementée (elle n'excède pas 30 jours), une orientation la plus pertinente compte tenu de la problématique du jeune et des moyens existants, est proposée en lien avec le travailleur social ayant sollicité l'établissement.

#### 2.4.2 Le parcours du Jeune de son admission à la sortie

Au sein de l'établissement des étapes incontournables ont été formalisées afin de mieux informer le Jeune et sa famille sur leurs droits prévus par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Une procédure sur le " parcours du Jeune, de son admission à sa sortie" permet à chaque Professionnel de l'établissement d'être plus efficace afin de clarifier qui fait quoi, dans quel lieu,



à quel moment afin de mieux assumer notre première mission qui est celle d'informer les familles afin de mieux les impliquer.

Malgré l'implication sérieuse de l'ensemble des Personnels à la mise en œuvre des textes réglementaires, le déficit d'information auprès des familles a été mis en avant par l'évaluation externe.

En formalisant des étapes incontournables, nous pouvons espérer ne plus laisser quelques familles dans le doute ou la non information.

Afin de prendre en compte les besoins au plus proche et au fur et à mesure des expériences de vie du Jeune, nous l'accompagnons dans la construction de son parcours de vie, de formation, professionnel, de santé. Nous l'aiderons à prendre conscience de ses potentiels, de ses ressources, de ses fragilités et de ses obstacles à élaborer, à penser, à apprendre.

L'individualisation des parcours est une conséquence logique de la conception cohérente de notre projet d'établissement. Elle requiert des stratégies.

« Un parcours de formation prend consistance pas à pas, c'est une dimension de l'histoire de vie, qui n'est pas écrite avant d'être vécue ».

Optimiser un parcours de formation, c'est l'infléchir si et seulement si cela semble pertinent. Pour le savoir, il faut mobiliser du temps, de l'intelligence, de l'information, même si c'est pour décider de continuer !

### Les enjeux de l'individualisation des parcours

- Ils sont d'ordre technique : notre organisation du travail doit être optimale et nécessite des régularisations et des évaluations ainsi que des salariés très compétents,

- Ils sont politiques : l'innovation, c'est de mieux répondre aux besoins des Usagers et non seulement répondre à la législation en vigueur.

Nous sommes particulièrement vigilants quant aux jeunes confiés sous ordonnance 45. Des points réguliers sont organisés avec les chargés du suivi judiciaire concernant ces jeunes. Nous restons attentifs aux notes d'incident même qualifiées de mineures et les envoyons systématiquement au service concerné.

### ↳ Etape 1 : La visite de pré admission

La première rencontre de la famille et du Jeune doit être le point **de départ du processus d'information**. Au moment où on admet, le lien socio thérapeutique devient indestructible.

Le Cadre pilotant la visite doit remettre à la famille le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie (annexée au Livret d'accueil). Il doit également informer les parents et expliciter leurs divers droits (participation, consentement, projet individualisé, confidentialité, soutien d'un avocat), informations contenues dans le dossier créé par l'établissement. A ce propos, le dossier médical est situé dans

le service médico-psychologique.

Ce jour là beaucoup de stress, d'angoisses voire de tensions peuvent venir parasiter la bonne compréhension des échanges. Il est donc évident qu'un certain nombre d'informations ne va ni être sujet à questionnement, ni même entendu. Il paraît dès lors judicieux de reprendre plus tard, ensemble, les éléments incontournables du cadre du placement et faire émerger leurs interrogations (Voir visite aux familles).

## ↳ Etape 2 : L'admission et l'accueil du Jeune

### La fonction de coordinateur de projet

Le directeur doit garantir pour chaque Usager, l'existence, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet individuel. Par délégation, il confie cette mission aux Chefs de service. Ceux-ci travaillent également par délégation auprès des éducateurs. Le projet individuel est adapté aux besoins des adolescents accueillis.

L'éducateur (trice) appelé(e) coordinateur (trice) de projet du jeune au C.E.S. :

- Effectue une lecture rigoureuse du dossier à l'admission,
- Participe aux rencontres programmées avec la famille, aux audiences ou rendez-vous avec l'Aide Sociale à l'Enfance et à la Famille (ASEF), aux synthèses, aux projets,...
- Réalise tous les écrits indispensables concernant l'Usager qu'il ou qu'elle a en responsabilité,
- Tient en ordre le dossier de l'Usager,
- Assure la mise à jour des informations pratiques : adresse et numéros de téléphone, faire faire une carte d'identité...),
- Il (elle) connaît et anticipe les échéances légales et administratives du placement,
- Il (elle) lit le carnet de liaison de l'Usager/élève, il le contrôle au quotidien,
- Il (elle) se met en relation avec le professeur principal en lien avec la famille,
- Il (elle) travaille en lien avec le Pôle Insertion et les éducateurs des autres services internes et externes.

Dès son arrivée, chaque jeune a **un coordinateur de projet** qui aura la responsabilité du suivi et de l'évolution de sa situation, tant à l'établissement ou en famille qu'à l'extérieur.

- Rapidement après l'arrivée du Jeune sur son Unité de vie, le coordinateur de projet doit reprendre au cours d'un entretien le contenu du livret d'accueil, de la charte et du règlement de fonctionnement afin d'en clarifier le contenu ainsi que les obligations de chacun. Le règlement de fonctionnement devra être signé par l'éducateur et le jeune concerné.

- Il devra l'informer de l'existence et du rôle du groupe d'expression des Usagers au sein du C.E.S.

- Le projet individualisé est formalisé avec le Jeune et finalisé avec la famille et le service placeur.

- Le premier mois, le Jeune et son coordinateur de projet **rencontrent le directeur** afin de renouveler de manière plus officielle l'information quant aux droits et obligations de chacun.

### ↳ Etape 3 : La sortie et fin de mesure

Elle a lieu lorsqu'un Jeune quitte l'établissement, soit au terme d'un projet concerté avec l'ensemble des intervenants dont la famille, soit lorsqu'une décision s'impose à nous :

- Main levée du placement,
- Fin ou rupture du contrat d'Accueil provisoire,
- Agé (e) de 18 ans et non demande ou non acceptation de Protection Jeune Majeur (P.J.M.),
- Réorientations et/ou séjours de rupture ou en Centre Educatif Renforcé (C.E.R.).

Dans ce dernier cas, l'objectif du lien restant primordial, le Jeune revient après un passage en C.E.R., des visites sont organisées, on lui téléphone. Il est assuré de garder sa place si le C.E.S. peut répondre à ses besoins.

En effet, dans le cadre de son intégration au C.E.R., le Jeune aura développé un projet qui, soit nécessitera un retour au C.E.S., soit un relais.

D'ailleurs, l'expérience nous invite à travailler avec les C.E.R. afin de pérenniser le lien. « Jamais le symptôme, dit Monsieur R. COENEN, ne signifie une rupture, l'expression délictueuse est l'occasion de réaliser que l'adulte peut-être contenant : c'est-à-dire détenteur de solutions relationnelles performantes pour assurer la continuité ».

#### 2.4.3 Les prestations en direction des familles

Le C.E.S. dispose d'une Délégation de référent Etablissement famille qui a pour mission de favoriser la participation des parents dans l'accompagnement éducatif et d'assurer un soutien à la parentalité.

- Le D.R.E.F. (Délégation Référent Etablissement Famille) doit servir de véritable relais entre l'établissement et les familles notamment sur l'information de leurs droits. Les premières visites à domicile devraient permettre d'évoquer le contenu de la loi 2002/02 dans un contexte plus favorable à une bonne écoute et compréhension. Expliciter les prérogatives des parents, au travers des outils mis en place au C.E.S. pour mieux les mobiliser et les associer dès le début du placement, devra être l'enjeu des premières rencontres.

- Pour les situations où le D.R.E.F. n'interviendrait pas, le coordinateur de projet assure le lien entre la famille et le C.E.S. Ce travail de proximité et d'échange ne peut que créer un lien positif favorisant l'investissement du placement par le Jeune en lien avec le coordinateur de projet.

### 2.5 Les modalités de coopération et coordination avec les partenaires

Au regard de l'évolution du travail social et du travail avec les Usagers, le C.E.S. a poursuivi la mise en œuvre d'une logique de partenariat en s'ouvrant à et sur son

environnement. C'est une véritable option « pédagogique » qui prend en compte le fait que l'Institution n'est pas toute puissante pour répondre à tous les besoins et tous les projets des Jeunes accueillis.

C'est pourquoi, il est donc nécessaire, d'une part, de mailler avec d'autres professionnels les ressources présentes dans le Territoire afin de constituer un véritable réseau qui permet la construction des parcours et d'autre part, avec l'environnement familial des Jeunes accueillis.

Le C.E.S. constitue une ressource à disposition de l'environnement : il accueille des publics extérieurs pour des actions de prévention ou de formation (sécurité routière avec le CEVAM, mise à disposition des ateliers comme terrains de stages aux élèves du dispositif relais...).

L'établissement accroît sans cesse ses partenariats, en particulier avec les dispositifs d'insertion sociale et professionnelle car les Jeunes peuvent trouver ici une contribution dans le domaine de la santé, du logement, de la formation, des loisirs, de la culture.

Les entreprises, l'Education nationale, les associations de santé, de lutte contre l'illettrisme, les organismes de formation, etc.... et la collaboration intra-établissement contribuent à la mutualisation des compétences.

L'ouverture sur l'extérieur favorise l'émergence d'innovations en nous interrogeant sur nos savoir faire. Ces échanges entre partenaires enrichissent nos pratiques en vue de mieux accueillir les Jeunes confiés au CES.

Les prestations et les activités du CES aident les Jeunes accueillis à maintenir et/ou construire leur place auprès de leurs proches et dans la société. Elles les valorisent.

Le maintien à l'école est recherché, des chantiers sont développés sur le Territoire, la participation à un projet municipal s'effectue par la réalisation de sculpture sur une place publique, les projets permettant aux Jeunes accueillis de s'investir pour une cause citoyenne sont encouragés (exemple : ouverture culturelle avec le musée, actions de solidarité avec l'Association des Pompiers et des Hommes, etc...)

## 2.6 Les références théoriques de la prise en charge des situations

Avant toute chose, nous posons comme préalable que les adultes et les Jeunes accueillis se réfèrent aux mêmes lois qui sont celles de la République.

### *- Le référentiel d'engagement de service*

Initiée par l'Association depuis 1998, la question de la qualité fait l'objet d'un travail auprès de l'ensemble des professionnels.

En 2006, elle propose un chantier transversal pour poursuivre la Démarche qualité par la

mise en place de l'Évaluation Interne. La volonté associative est d'impliquer l'ensemble des salariés dans la démarche d'évaluation.

Les grands principes sont définis par des :

- Références opposables à tous les établissements et services de l'Association,
- Critères et des indicateurs, au regard des références, élaborés par chaque établissement et service.

Le référentiel de l'évaluation interne se décline selon deux axes : Usager et Structure (Voir annexe).

### - Le référentiel technique

Un projet novateur théorisé de l'expérience de Roland COENEN qui a développé avec son équipe une pédagogie originale axée sur le maintien du lien socio-thérapeutique.

Pour lui, la pédagogie non punitive fait aujourd'hui de nouveaux pas dans les hébergements pour enfants et adolescents.

Elle est née de la rencontre, et de la convergence, entre différentes personnes qui sentaient que la pédagogie classique, avec son florilège de règles et de punitions, menaces de renvoi, d'enfermement et d'exclusion, ne pouvait plus assumer les objectifs fondamentaux de l'éducation spécialisée, comme la thérapie institutionnelle.

Quelques-uns de ses postulats actuels :

- **Éduquer, c'est transmettre l'humanité** : il n'existe pas d'action éducative qui puisse se tenir sans transmettre les émotions nécessaires à la vie sociale, à la solidarité, à l'empathie, à l'affection pour l'autre, à l'humanisme. Ces émotions sont les ferments de l'intégration sociale et de la réussite personnelle, les ferments de la vie ensemble. L'Éducation spécialisée est donc, aussi, une affaire d'émotions.
- **Les enfants et les adolescents sont les adultes et les parents de demain** : toute action éducative ou socio thérapeutique doit prendre une réalité en compte : ce qui est fait, aujourd'hui, aux enfants dont nous avons la charge, est fait aux parents de demain. Ce que nous faisons a un impact indirect sur les enfants de demain, puisqu'en éduquant les enfants aujourd'hui, nous construisons forcément les parents de demain.
- **Ne pas renvoyer, ne pas exclure sont les conditions minimales** de la restauration d'un lien positif et transmissif. Cette position vise à réparer les différentes formes et expressions de l'insécurité relationnelle, à restaurer une permanence du lien qui apparaît comme une condition minimale au développement, ou à la reconstruction de la personne. L'exclusion est une maltraitance.

- **La vision positive de l'individu, de sa famille, et de leurs symptômes** est la base de la pédagogie non punitive. C'est elle qui permet d'enrayer le besoin de punir et d'exclure.
- **La pédagogie non punitive a pour ambition d'aider les professionnels** à enrayer la transmission intergénérationnelle des dysfonctions familiales, et la répétition du placement aux générations suivantes.
- **En diminuant la punition et l'exclusion des Jeunes**, la pédagogie non punitive (PNP) est une prévention contre l'enfermement des Mineurs. Nul n'ignore que nombre de Jeunes aujourd'hui enfermés dans les centres pour mineurs transgressifs ont connu un parcours institutionnel où le renvoi et la punition ont montré leurs limites. Si la PNP ne peut se targuer d'avoir déjà toutes les réponses en la matière, elle possède néanmoins quelques-unes des questions essentielles que nous devrons, un jour, poser au plan de nos actions professionnelles, comme au plan de nos formations de base.

➤ Principes généraux de l'approche systémique dans l'institution

**Création d'un lien positif** : ce volet est sans aucun doute le plus important et le plus délicat : d'emblée, les sentiments d'échec, de colère d'humiliation, d'infériorité, sont abordés et travaillés.

Certaines familles ne seront jamais en état de reprendre leur enfant à domicile, il est donc vital d'obtenir une collaboration vraie, qui permette une éducation conjointe.

En ce sens, le premier objectif sera - avant toute autre chose - de créer un lien positif et soutenant avec le parent carencé, de sorte que les conditions d'une évolution personnelle soient réunies. **L'expérience démontre, en effet, que les situations qui n'ont pas permis la création d'un lien positif ont souvent confirmé leur mauvais pronostic.**

L'instauration de la règle du non-renvoi crée un contexte rassurant pour le Jeune comme pour sa famille. Le message envoyé aux parents est de l'ordre de l'alliance : « quoi que vous viviez avec votre enfant, quoi que vous traversiez, nous ne vous laisserons pas tomber ! ».

Mise en place d'un travail individuel avec l'adolescent, centré tant sur l'éclaircissement et la compréhension de son histoire, que sur les mécanismes d'intégration d'une image positive de soi.

➤ L'adolescence comme difficulté supplémentaire

Si l'enfant est capable de formuler des demandes, si l'adulte retrouve - parfois - la capacité d'être aidé, l'adolescent sur ce plan est placé dans une contradiction : celle de prouver sa force en montrant sa fragilité.

Pour comprendre ce paradoxe, il faut réaliser clairement l'importance de l'adolescence dans la construction de la personnalité. Arrivé à une époque où il est psychiquement et biologiquement mature, le jeune humain est confronté à l'obligation de démontrer sa valeur au sein du groupe auquel il veut appartenir.



Cette confrontation est cruciale, car elle permet d'intégrer un système de valeurs hiérarchisées qui va devenir opérant pour une bonne partie de l'existence.

En se comparant, l'adolescent teste - entre autres choses - : sa capacité de séduction, sa sexualité, sa force physique, son courage, sa ruse, son habileté, son intelligence et ses talents de domination.

Cette étape sert de base à la construction des groupes adolescents, elle est préalable à l'intégration mentale d'une personnalité sociale, « d'une place dans le groupe imaginaire » qui permet de se situer, de façon sereine ou angoissée, dans une hiérarchie de compétences.

Le cadre d'une réflexion éthique :

La référence à des valeurs éthiques écrites (Dr HOURTAL).

Cette réflexion sur le concept d'éthique est de J.A. HOURTAL, Docteur en Sciences Humaines et Directeur du S.P.I.P. (Service Pénitentiaire d'Insertion et Probation) du département de la Drôme.

Le concept d'ETHIQUE peut être compris comme étant la démarche toujours perfectible d'une relation avec soi-même et avec les autres. L'ETHIQUE se présente alors selon trois dimensions :

- la première est une interrogation permanente sur les valeurs (en référence à la pensée juste)
- la seconde est une confrontation entre les différents discours (en relation avec la parole juste)
- la troisième est une réflexion sur les comportements (ils correspondent à l'action juste).

Chacune de ces trois dimensions se **compose de six principes** ayant chacun plusieurs **indicateurs**.

**Le principe de justice** : il comprend des aspects théoriques et pratiques. Il consiste à traiter celui qui est autre comme nous voudrions être traités nous-mêmes. A considérer ce prochain en fonction de ses potentialités (et non à travers un acte isolé). A être juste dans l'évaluation de ses contraintes et besoins par rapport à ceux des autres.

**Le principe de liberté** : il s'applique formellement dans la reconnaissance de l'autre dans son droit à être libre (de penser, d'évoluer à son rythme...), la non-interférence sur la personne sauf cas légitime (vie privée, intimité, sur le passé), dans l'octroi des moyens de cette liberté (pour autant que cela nous appartienne).

**Le principe d'autonomie** : il respecte la volonté de toute personne dans sa recherche du bien général, dans sa faculté de faire des choix et de prioriser ses propres objectifs, dans son pouvoir de s'exprimer souverainement sans crainte de conséquences dommageables, dans sa capacité de poser des actes indépendants et cohérents avec ses propres finalités

**Le principe de non-maléfience** : il exprime un « droit négatif » de la personne, il se fonde sur le désir de prévenir ce qui est considéré comme une violence (pour soi et l'autre), il veille à écarter ce qui est présumé faux, mauvais et générateur de souffrance, il s'attache à ne pas nuire, ne pas détruire et ne pas ajouter inutilement du mal au mal.

**Le principe de bienfaisance** : c'est le devoir de bien qui tend à l'universalité, selon les interrogations : ce qui est pensé, dit et fait est-il bienfaisant pour l'individu et la société (à court et à long terme ?). Ce qui est entrepris engendre-t-il, à priori, un effet favorable avec des moyens adaptés ? L'action (projetée ou en cours) apporte-t-elle plus de bien que de mal (pour soi et les autres ?).

**Le principe de communication avec les autres** : il s'agit d'une communication de « bonne foi ». C'est la coopération dans une communication véridique avec l'autre et tous les humains. C'est la qualité altruiste de la communication avec les prochains (elle vise l'intérêt général). Cette relation est vraie, sincère, empreinte de compassion et non pas seulement utilitaire.

Nous pouvons proposer à présent cette définition générale de l'éthique : « **L'éthique est fondée sur une démarche intérieure qui interroge la visée des valeurs humaines dans leurs relations entre soi-même et ce qui est autre. Elle se construit par une réflexion confrontant les discours et les comportements. L'éthique est une prise de risque en direction du bien et du juste ? Son intention s'exprime dans la pensée, la parole et l'action selon six principes fondamentaux : celui de justice, de liberté, d'autonomie, de non-maléfience, de bienfaisance, de communication** ».

Cette conception de l'éthique s'éloigne d'une morale étroite fondée sur des obligations ou des interdictions (celles de faire ou ne pas faire certaines choses, une sorte de catéchisme exhaustif, en quelques sortes). Elle renvoie toujours la personne à sa propre responsabilité, à ses propres choix, en un mot à sa propre liberté. Elle s'applique à tous les aspects de la vie (professionnelle, familiale, affective, sexuelle, religieuse, sociale, etc. ...). Cette démarche est appelée à se perfectionner dans le temps, pour chaque individu, en raison du développement de sa conscience.

Au C.E.S., une telle réflexion sur l'éthique participe à notre pratique de l'accueil.

## **2.7 Le mode de management et de gouvernance**

---

### **2.7.1 Le projet managérial de l'équipe de direction**

Manager la dimension de la bienveillance envers les Usagers et les Personnels. Face aux mutations de nos sociétés actuelles, la nécessité de l'Éthique est pour nous essentielle. Elle est la source même du sens à redonner constamment à notre travail. Pour autant, cette approche éthique se doit de ne pas rester au stade d'incantations mais bien se décliner au travers d'une méthodologie et d'outils opérationnels. Il convient donc, au préalable, dans une phase de diagnostique, de repérer et distinguer :

- Ce qui relève de l'ordre de l'Usager et de son environnement
- Ce qui relève de l'ordre de l'institution dans son organisation et son fonctionnement

Ce diagnostic ne peut se faire pour nous qu'au travers d'une approche globale des personnes et des situations, qui s'attache à montrer aussi qu'il ne peut y avoir de Jeunes bien traités sans adultes bien traités et donc bien traitants.

- Au travers de principes éthiques, de valeurs, de références clairement énoncées et formalisées,
- En posant comme postulat de base le primat de la réflexion sur l'agir pour toutes les équipes y compris celle de la direction au travers d'un travail de supervision,
- Par des objectifs assignés à chaque professionnel (fiche de poste, entretien professionnel,...),
- Par des actes d'amélioration continue de nos pratiques managériales sous l'égide d'un consultant et donnant lieu à la création d'outils adaptés et mis en œuvre dans l'établissement,
- Par une démarche d'évaluation interne,
- Par une démarche d'évaluation externe.

C'est aussi agir à plusieurs niveaux d'organisation :

#### *a) L'environnement*

Cette dimension essentielle caractérise la capacité de l'institution à intégrer l'altérité comme facteur d'évolution, à se laisser interroger dans ses pratiques.

- De l'environnement règlementaire (politiques publiques)
- Du positionnement de l'établissement (travail à partir des Schémas départementaux)
- De l'image de marque de l'Association et de l'établissement
- De la richesse du partenariat.

#### *b) La question de la structure*

C'est la question indispensable de la formalisation explicite des pratiques, de leur organisation et de leur traçabilité :

- Du patrimoine et de son adaptabilité (HACCP, CHSCT...)
- De l'ensemble des règles de fonctionnement (Guide des Bonnes Pratiques)
- De la traçabilité du parcours professionnel du salarié
- Des procédures à l'égard de l'Usager
- Des délégations de responsabilité
- Des processus décisionnels et des flux communicationnels

#### *c) La question de la culture ou des identités professionnelles*

La bientraitance est pour nous une culture partagée au sein de l'établissement.

- Des représentations culturelles et sociétales en œuvre au sein de la collectivité et des valeurs affichées par les professionnels vis-à-vis de l'Usager,
- De la dimension de l'histoire associative et institutionnelle.

*d) La question des interrelations entre les acteurs*

Il s'agit de l'expression du jeu des acteurs (alliances, conflits) au sein de l'établissement, de leur positionnement stratégique dans le fait de produire une prestation de service à la personne.

Cela permet de comprendre l'articulation des places et des rôles tenus en ce qu'elle produit des cercles vertueux ou des dysfonctionnements conduisant à des risques de maltraitements.

Elle permet de diagnostiquer les niveaux de régulation à mettre en place dans un souci de communication entre les professionnels.

*e) La dimension économique de la prestation de service à la personne*

Il s'agit :

- De réaliser les conditions économiques d'une évolution qualitative possible de la prestation due à l'Usager, (Notre organisation du travail interne entre la direction, les services comptabilité et l'entretien),
- De rechercher l'optimisation économique de la prestation par une diminution des effets de structures au profit de l'offre de service (CPOM).

Il s'agit de prévenir les conduites violentes des Jeunes, des adultes, au travers d'objectifs opérationnels :

- Garantir un cadre de vie adapté où les règles sont clairement explicites, optimisées et évolutives et source d'autonomie (Classeur de procédure)
- Saisir les manifestations émotionnelles des Jeunes (groupe de paroles)
- Réfléchir sur la notion d'autorité et de sanction (protocole sanctions)
- Reconnaître le Jeune dans ses potentiels et ses capacités réflexives (utilisation de la méthode « Potentialis »)
- Construire un vécu commun riche en expériences relationnelles
- Mise en place d'espaces de communication adultes/jeunes pour une réflexion partagée (réunion d'expression des Usagers, réunion d'unité de vie, etc...)
- Optimiser la capacité de distanciation de l'adulte par la mise en place instituée d'espaces de réflexion individuelle et collective (analyse de la pratique)
- Traduire des postures éthiques.

A l'heure où l'action et le travail social se trouvent interrogés quant à leurs finalités, notre projet managérial ainsi décliné est la réponse que nous apportons au travers de pratiques sans cesse repensées, précisées et déclinées dans ses actes quotidiens.

### 2.7.2 Le COPIL

Cette instance a pour rôle de définir les orientations stratégiques du projet, facilite le déploiement du projet et procède aux arbitrages nécessaires (budget, calendrier, ...). Sont présents dans le Comité de pilotage les représentants des deux services Hébergement et Accueil de Jour, les différents Personnels de l'établissement ayant fait candidature ainsi que la Responsable chargée de la Qualité au sein de l'Association. Les membres du COPIL sont mandatés par leur service ou structure d'appartenance pour l'engager dans le projet. Le COPIL se réunit deux à trois fois par an : réunion de lancement, réunion à mi-parcours et réunion de bilan.

**Le coordinateur** (ou chef de projet) garant de la mise en œuvre des objectifs tels que validés par le COPIL. A cet effet, il rendra compte à cette instance de l'avancée, des difficultés éventuellement rencontrées. Il s'assure de la participation de chacun des membres du groupe projet et facilite la circulation de l'information relative au projet auprès des différentes parties prenantes. Le coordinateur est un cadre de l'établissement. La désignation du coordinateur se fait sur des compétences de gestion de projet, d'animation de réseau et de communication écrite et orale auprès des différentes parties prenantes.

**L'équipe projet** en lien avec le coordinateur, assure la mise en œuvre du projet dans ses différentes étapes, élabore les propositions de reconduction et ou d'évolution présentées au COPIL. La composition de ce groupe est dimensionnée aux enjeux, aux objectifs, aux bénéficiaires ainsi que du territoire concerné. L'équipe projet est souvent un reflet du COPIL mais à un niveau opérationnel. Les rôles de chacun sont clairement définis. La participation au groupe projet est réalisée sur la base des capacités d'expertise, de mobilisation des publics et de disponibilité pour le projet.

Le COPIL établissement se réunit au CES une fois par trimestre.

## 3. **L'ORGANISATION DE L'ETABLISSEMENT**

---

### 3.1 **L'organigramme de l'établissement :**

La mission globale du C.E.S exige des compétences très diversifiées. Chaque membre du personnel participe à cette mission formalisée en particulier par la fiche de poste qui détermine son rôle, sa fonction en lien avec les autres membres du personnel et ses délégations.

Au regard des exigences de qualité de la prestation à fournir, les Personnels bénéficient de formations adaptées à tous les niveaux y compris pour les Nouveaux Arrivants. L'établissement vit également au rythme d'une entreprise exerçant ses responsabilités ; les Personnels sont représentés de manière active par les Elus délégués du personnel et syndicaux et un CHSCT.

### Les équipes :

Les moyens en Personnels se structurent administrativement en cinq secteurs principaux :

- Administratif,
- Services généraux,
- Educatif Hébergement,
- Technique et scolaire,
- Médical et paramédical.

### **Moyen en Personnels :**

#### Administratif

- Un Directeur
- Deux Secrétaires
- Un Comptable
- Deux personnels en contrat unique d'insertion

#### Services Généraux

- Deux Cuisiniers O.Q
- Deux Femmes de ménage
- Dix Surveillants de nuit
- Deux Agents d'entretien
- Cinq Maitresses de maison
- Deux contrats uniques d'insertion

#### Hébergement

- Deux Chefs de Service hébergement
- Vingt-sept Educateurs
- Deux Educateurs Spécialisés avec une délégation référence établissement famille

#### Accueil de jour

- Un Chef de Service pédagogique
- Quinze éducateurs

#### Médical et paramédical

- Un Psychiatre
- Un Psychologue
- Une Infirmière

## **3.2 Le service Hébergement et Délégation Référent Etablissement Famille**

---

☞ L'Hébergement éducatif s'organise autour de trois sites :

- un site au C.E.S de Salornay » composé de 3 groupes de 12 Jeunes,
- un site dans le village de Chevagny les Chevrières pour 8 Jeunes,
- un site à Mâcon pour 14 Jeunes.

Nous fonctionnons avec des groupes transversaux : tous les âges se côtoient. L'Unité ville a la particularité d'être véritablement mixte ; quant à l'Unité campagne, le choix retenu est celui de recevoir les Nouveaux Arrivants.

L'accompagnement individuel de chaque jeune permet une singularisation de la prise en charge dans un contexte accueillant du collectif en essayant de maintenir, établir ou rétablir la relation parentale en accompagnant la famille de l'adolescent et en l'associant pour toute décision le concernant.

Tous les Usagers bénéficient d'une chambre individuelle avec toilettes et douche sauf à l'Unité campagne. En effet, dans cette unité les sanitaires sont communs.

#### ☞ Organisation du quotidien

Le travail éducatif en internat s'articule autour de chaque temps de la vie quotidienne : du lever au coucher, en passant par les repas, l'hygiène, les temps collectifs, et les temps individuels. L'équipe éducative se relaie de 6H45 à 23H du lundi au vendredi et de 8H45 à 22H45 les week-ends.

La nuit est assurée par un surveillant de nuit, en lien avec l'équipe éducative par des temps de liaison avant le départ les soirs et l'arrivée les matins des éducateurs.

### Journée type, semaine, week-end et vacances

#### ☞ Organisation de la journée en semaine

**Le lever** a lieu à 7h30 pour les Jeunes qui se rendent à l'Accueil de jour ; cependant, pour les Jeunes scolarisés, en stage ou travaillant à l'extérieur du C.E.S de Salornay, le lever peut s'effectuer plus tôt (ce qui est souvent le cas pour les Jeunes scolarisés, les stagiaires ou les travailleurs qui doivent emprunter des moyens de transports en commun locaux) ou plus tard.

Les Jeunes doivent en principe se réveiller seuls. L'équipe éducative travaille dans ce sens progressivement avec chacun d'entre eux au fur et à mesure de l'avancée de l'âge et du projet. Ils sont tenus également de respecter les horaires de petit déjeuner, à eux de s'organiser pour pouvoir prendre ce repas.

**La journée**, les Jeunes qui se rendent à l'Accueil de jour, quittent le groupe à 8h30, plus tôt ou tard pour ceux inscrits dans des projets extérieurs. Pour favoriser l'autonomie, les groupes mettent à disposition des scooters à condition de remplir les conditions permettant leur utilisation (permis AM, respect du règlement interne en vigueur et respect du code de la route).

La plupart des Jeunes partent à la journée, ceux présents sur le Plateau technique sont accueillis au self du C.E.S le midi, encadrés par les équipes éducatives pour ensuite retourner à leur activité à 13h30.

**En soirée**, les retours sont échelonnés au niveau horaire en fonction des activités scolaires et/ou professionnelles respectives de chacun. Jeunes et éducateurs se réunissent pour le goûter afin de partager un moment convivial et organiser la soirée (courses, sorties, activités sportives et culturelles, devoirs, courses vêtements..).

Le repas du soir est pris également en commun, préparé pendant la semaine par la maîtresse de maison. Les éducateurs et les jeunes, dans le cadre de leur service, ont pour mission de réchauffer et finaliser le repas ainsi que de préparer la table pour le groupe.

Les temps de soirée permettent également de mettre en œuvre des entretiens individuels avec les Jeunes pour faire le point sur leur projet et rappeler et/ou réorganiser certains axes de travail.

**Coucher** : à 22H00, l'ensemble des Jeunes regagnent leur chambre pour préparer le coucher à 22H30 maximum. Une fois par semaine, les Jeunes peuvent profiter d'une soirée TV pour regarder un film ou un match jusqu'à la fin (23h maximum).

### **Organisation et fonctionnement des week-ends et vacances**

Pendant les week-ends et les vacances, le fonctionnement et les règles restent les mêmes avec quelques assouplissements. Le groupe est généralement un peu plus restreint du fait de retour de certains Jeunes en famille. Toutefois, certains jeunes, comme les mineurs isolés étrangers ou d'autres dont l'entourage familial est inexistant ou pas en mesure de les accueillir, sont de plus en plus nombreux à résider de manière permanente dans l'établissement.

Les Jeunes peuvent se lever et prendre le petit déjeuner plus tard. Ils peuvent sortir plusieurs fois du vendredi au dimanche soir, partir à la journée à condition qu'ils se soient organisés au préalable et dans le cadre fixé par les éducateurs (horaires, lieu et contexte de la sortie et en adéquation avec l'âge et la situation du Jeune).

Les sorties et séjours collectifs s'effectuent essentiellement sur des temps de vacances. Des journées ou des transferts sont organisés lors des périodes basses en fonction des projets de chaque groupe et du budget qui leur est alloué à l'année. Des activités sont prévues en fonction du groupe, de leurs envies et de l'intérêt éducatif de celles-ci (par exemple, des activités ski sont régulièrement organisées l'hiver, d'autres axées sur les bases nautiques, le sport et les visites culturelles le printemps et l'été et des possibilités budgétaires. Des sorties dans les grandes agglomérations sont organisées aussi en journée pour les plus proches (ex : Lyon), dans le cadre d'un transfert pour les plus éloignées (ex : Paris).

### **Services collectifs et individuels :**

Dans le cadre de son fonctionnement quotidien et de l'implication des Jeunes dans un collectif, il est demandé à ces derniers de participer, une fois par semaine au minimum, à un service qui leur est attribué. Chaque semaine, un tableau est rédigé avec le nom des jeunes et les tâches hebdomadaires qui leur sont attribuées (nettoyage de la salle TV, service cuisine ou goûter, vider les poubelles...).



En outre, les Jeunes doivent faire leur chambre et veiller à la maintenir propre et rangée au quotidien et changer les draps régulièrement. Un jour dans la semaine est consacré au nettoyage complet de la chambre avec l'aide des éducateurs et de la maîtresse de maison si besoin.

### **Réunions Jeunes :**

Les équipes éducatives proposent également des réunions avec les Jeunes à raison d'une fois par mois. Ces temps sont consacrés aux Jeunes où chacun peut s'exprimer sur leurs envies, propositions, difficultés au niveau du groupe et au niveau institutionnel. Deux délégués (un titulaire et un suppléant) sont élus en début d'année et font remonter les doléances et projets à la direction lors des réunions d'expression des Usagers qui ont lieu deux fois par an.

### **Activité individuelle et/ou collective :**

Chaque Jeune peut bénéficier d'une sortie par semaine en autonomie (heures, lieu et contenu à définir avec les éducateurs). Pour cela, il doit anticiper sa demande afin d'organiser au mieux sa sortie qui doit être validée par l'équipe éducative. Au fur et à mesure de son accueil, ce cadre peut être restreint ou élargi en fonction de la situation et de l'évolution du jeune. Chaque Usager a également la possibilité de s'inscrire dans un club sportif ou une activité culturelle à l'extérieur du C.E.S, dans un objectif d'épanouissement personnel et également de socialisation et d'inscription dans le monde social qui l'entoure.

### **Les studios**

Le C.E.S dispose de deux studios de proximité qui peuvent ponctuellement recevoir sur un temps défini des Jeunes accueillis sur les groupes 1, 2 et 3.

L'accueil au studio permet au Jeune de se retrouver seul dans un logement, tout en ayant le soutien de l'équipe éducative qui l'accompagne. Celle-ci peut ainsi évaluer son autonomie dans la gestion du quotidien, d'un budget, l'organisation des transports etc... Un contrat et un avenant, mentionnant des objectifs personnalisés, sont établis entre l'équipe, le jeune et le chef de service. Une fois l'évaluation réalisée et validée, le Jeune est accompagné dans les démarches nécessaires à l'acquisition d'un appartement quel qu'il soit ou vers un retour sur son Unité de vie si l'expérience n'est pas concluante ou que les délais d'admission vers un logement ou une structure plus autonome sont trop long.

#### **3.2.1 Le Groupe 1 :**

##### **L'encadrement**

Il est assuré par des éducateurs et une maîtresse de maison. La composition s'articule de la manière suivante :

- 5 ETP d'éducateur renforcé par 0,5 ETP de maîtresse de maison,  
(E.T.P. : Equivalent Temps Plein).

La spécificité première du groupe 1 est d'être, pour la plupart des Jeunes, un tremplin en dehors du site de Salornay vers une structure plus autonome ou en complète autonomie, avec ou sans prise en charge ASEF ou autre, après leur passage sur cette unité de vie du C.E.S de Salornay. Ainsi, le groupe 1 accueille majoritairement des Jeunes proches de la majorité ou Jeunes majeurs.

- **Les repas culturels au rythme de un par mois (repas du soir en fin de mois) au sein du lieu collectif**

L'équipe du groupe 1 favorise les échanges interculturels par le biais des repas. En effet, les Jeunes sont issus d'horizons géographiques très différents, ce qui est une richesse, et du coup un outil de travail pour l'équipe éducative sur un plan éducatif et de partage collectif.

- **Travail de l'équipe axé sur l'autonomie, en vue de la majorité des Jeunes ou pour les jeunes qui ont atteint la majorité.**

Dans l'objectif de plonger les Jeunes dans une réalité qui se rapproche de celle qu'ils connaîtront quand ils auront quitté le groupe 1, l'équipe éducative effectue un travail qui les incite au fil du temps à se prendre en charge seul dans leur quotidien, tant sur un plan personnel que professionnel. Ce travail est adapté et personnalisé pour chacun d'entre eux pour travailler les points suivants :

- Le projet professionnel
- La question de la gestion de l'argent
- L'hébergement autonome temporaire situé à proximité du C.E.S

- **Socialisation et intégration**

Il s'agit de favoriser leur capacité à s'insérer socialement, à tisser un réseau social à l'extérieur de l'établissement. Les Jeunes sont incités et encouragés dans ce sens.

Pour les Mineurs Etrangers Isolés, cela passe par un apprentissage des codes sociétaux européens parfois très éloignés de ceux de leur pays d'origine. Les éducateurs sont alors des personnes ressources pour les aider à comprendre, débattre, échanger et aussi les rassurer.

Pour cela, l'équipe encourage les Jeunes à s'inscrire dans des activités extérieures, sociales, culturelles ou sportives, de manière régulière ou ponctuelle. Des sorties collectives sont également organisées environ une fois par trimestre (restaurant, lieu dansant, activités culturelles et/ou sportives). Il s'agit de mettre un pied dans le monde qui sera le leur dans un avenir plus ou moins proche, et de parfois prévenir les dangers et les dérives qui pourront être les leurs lorsque la règle collective ne leur sera plus imposée. Par exemple, les sorties dans des clubs permettent aux Jeunes de passer une soirée agréable et de s'amuser tout en réalisant qu'il n'y a pas besoin de consommer de l'alcool ou d'autres stupéfiants pour en profiter. Ces sorties sont également source de rassemblement et cohésion de groupe.

### 3.2.2 Le Groupe 2 :

#### L'encadrement

Il est assuré par des éducateurs et une maîtresse de maison. La composition s'articule de la manière suivante :

- 5 ETP d'éducateur renforcé par 0,5 ETP de maîtresse de maison,

Un projet de service se doit d'être vivant et constituer une base de travail à laquelle chacun peut se référer. Cette année l'essentiel des Jeunes du groupe 2 sont des Mineurs Etrangers Isolés. De fait, notre pratique doit assurément s'adapter et évoluer. Ces Jeunes sont porteurs de nationalité, de cultures et de religions différentes, si bien que cette interculturalité nous amène à une réflexion nouvelle et riche. Toujours dans l'objectif d'accueillir, d'écouter, d'accompagner et de soutenir, nous ne perdons pas de vue le but essentiel qui est de préparer au mieux ces Jeunes à devenir des adultes et des citoyens responsables.

### 3.2.3 Le groupe 3 :

#### L'encadrement

Il est assuré par des éducateurs et une maîtresse de maison. La composition s'articule de la manière suivante :

- 5 ETP d'éducateur renforcé par 0,5 ETP de maîtresse de maison.

La constitution de ce groupe hétérogène complexifie l'accompagnement de l'équipe éducative. Ils présentent pour certains des difficultés comportementales assez importantes et accumulent des conduites à risques dans leur vie quotidienne.

Les repères familiaux sont souvent fragilisés ou absents (notamment pour les Jeunes Mineurs Isolés Etrangers sur le Territoire) et entraînent ainsi des angoisses et oppositions de leur part. L'accueil de Jeunes ayant un parcours et un vécu différents, associé à une atteinte psychologique fortement marquée selon les cas, nécessite une vigilance de tous les instants. Ainsi, il faut sans cesse ajuster l'accompagnement auprès de chacun.

En résumé, les parcours de ces Jeunes ont été jalonnés de ruptures. Ils ont souvent une image négative d'eux mêmes et ont parfois perdu la confiance en l'adulte. Un travail de proximité et d'écoute est nécessaire dans l'avancée des projets individuels et aussi collectifs. Pour cela, l'équipe éducative s'appuie sur sa complémentarité et les compétences de chacun afin d'élaborer des projets en lien avec les envies et les problématiques des Jeunes. Ainsi ont émergé diverses projections de travail éducatif :

① Collaborer avec le Pôle médico-psychologique, afin de désacraliser l'espace de rencontres que la Psychologue de l'établissement peut proposer. En effet, beaucoup sont réfractaires du fait de l'image qu'ils peuvent renvoyer s'ils venaient à consulter un « psy » car ils ne sont pas « fous ». Pour ceux provenant de pays étrangers, ils ne saisissent pas vraiment de quoi relève tout simplement le métier de psychologue et/ou de psychiatre.

L'idée est de faire intervenir notre collègue sur des temps collectifs et d'hébergement, afin

de permettre une rencontre plus ludique par le biais de jeux de société, d'échanges autour de courts-métrages ou autres supports. Cette approche collective est un support pour tendre vers un travail plus personnel en mettant du sens et une meilleure compréhension sur leur anamnèse.

② Un second projet a été mis à la réflexion en lien avec le Pôle Médico-Psychologique, par un collègue qui s'est appuyé sur des ébauches d'écrits de paroles de chansons et de reprises de chants lors de moments partagés avec certains adolescents. L'objectif sera alors de permettre aux Jeunes de s'exprimer par un autre moyen, de façon correcte et adaptée (ex: le choix des mots et du vocabulaire).

Deux autres propositions émanant des Jeunes sont à mettre en place, l'une concernant l'embellissement des locaux de l'Unité, un des membre de l'équipe évoquant l'idée d'une fresque murale de type tags. La dernière serait l'élaboration de repas prévus par les adolescents afin de partager un moment convivial basé sur une découverte culinaire et culturelle.

En conclusion, l'accompagnement de l'équipe éducative concernant l'accueil de ces Jeunes, réside dans une volonté de leur permettre d'être, dans un premier temps, écoutés et guidés tant sur des moments de collectivité partagés mais surtout et principalement tout au long de leur parcours personnel. Ainsi la plupart des Jeunes sont capables de se mobiliser pour avancer et dépasser parfois leurs difficultés ce qui permet à l'ensemble une meilleure rencontre avec chacun et d'évoluer dans un cadre le plus agréable possible.

#### 3.2.4 L'Unité campagne :

##### L'encadrement

Il est assuré par des éducateurs et une maîtresse de maison. La composition s'articule de la manière suivante :

- 4,5 ETP d'éducateur renforcé par 1 ETP de maîtresse de maison.

L'Unité campagne accueille l'ensemble des Nouveaux arrivants garçons et filles, depuis septembre 2015 avec une capacité de huit places.

Ce nouveau projet est en phase expérimentale, une évaluation permet d'appréhender de façon objective différents aspects de la personnalité du Jeune afin d'en dégager les pistes de travail qui viendront à la fois nourrir son projet de vie et définir une orientation adaptée à ses besoins.

Il s'agit donc d'un travail d'observation et d'analyse pluri professionnel et pluridisciplinaire qui doit recouvrir tous les aspects de la personnalité et de la vie du Jeune.

Ainsi, la construction du diagnostic éducatif est la première étape de la démarche d'accompagnement qui permet d'appréhender le Jeune dans sa globalité, d'identifier ses besoins, d'évaluer ses potentialités, de prendre en compte ses demandes et son projet, dans le but de proposer un projet d'accompagnement dans l'Institution, dans un autre établissement ou dans un autre dispositif.

Cette Unité s'inscrit autour de la vie quotidienne avec des règles de vie et une participation active à la vie collective (repas, services, gestion des chambres).

En lien avec l'infirmière, la psychologue et le psychiatre, les Jeunes qui arrivent sur cette Unité peuvent ainsi avoir un étayage de compétences en réponse à leurs difficultés, questionnements et interrogations.

En appui du dispositif de l'Accueil de jour, des partenaires et de la famille, le premier bilan sera déterminant pour l'orientation des Jeunes.  
Un délai d'un an sera nécessaire pour évaluer ce nouveau projet.

### 3.2.5 L'Unité Ville :

#### L'encadrement

Il est assuré par des éducateurs et une maîtresse de maison. La composition s'articule de la manière suivante :

- 5,5 ETP d'éducateur renforcé par 1 ETP de maîtresse de maison,

L'Unité ville axe son travail autour du mot aussi simple que complexe **d'autonomie**.

Dans notre mission d'accompagnement, nous cherchons à permettre aux Jeunes de trouver leur place dans la Société, de les inclure dans la Cité, de faire d'eux des citoyens.

Par le travail éducatif et l'accompagnement, nous voulons inciter les Jeunes à participer et à s'inclure dans la Ville.

C'est un projet pour chacun qui prend en compte la réalité très proche de l'entrée dans la vie active.

L'Unité ville peut se voir être le dernier maillon de la prise en charge des Jeunes au C.E.S de Salornay, sans pour autant en être le dernier. L'enjeu d'un futur dédouané des aides et la prise en charge liée à la Protection de l'Enfance doit forcément être intégré par ces Jeunes.

Faire d'eux de futurs citoyens, est une des principales missions de notre accueil et de nos interventions. Si chaque Jeune doit idéalement avoir un projet construit, il convient en plus de pouvoir lui offrir les atouts pour entrer dans l'âge adulte. La réalité de la date couperet des 18 ans, nous contraints à un accompagnement dans l'urgence.

La complexité et l'importance de la tâche nécessitent outils adaptés et perfectibles.

#### Les outils

Nous souhaitons un maximum d'implication des Jeunes dans le quotidien (services, repas, discussions, réunions), nous ne faisons jamais à leur place.

Nous les invitons à construire des demandes anticipées et un projet lucide pour

pallier la complexité du Monde.

L'équipe éducative est le soutien, l'exigence, le cadre et le porte-parole de ces Jeunes.

Les règles de vie, comme les règles de la Société sont un des outils essentiels. Ce plus de liberté négociable et adaptable que propose l'Unité ville fait partie intégrante du dispositif de prise en charge.

La confiance dans la relation pose les bases de notre travail.

L'incitation à la discussion et à la négociation dans des instances informelles et formelles ont supérieurement droit de citer.

Le F3 de la rue Chailly Guéret à Mâcon, est, pour nous, l'outil de l'expérimentation à l'autonomie dans le quotidien.

Les outils ne sont rien s'ils ne sont pas mis en action puis évalués.

### Les moyens

L'autonomie à l'Unité Ville est un moyen d'atteindre les objectifs. C'est pouvoir penser un ailleurs obligatoire, savoir le préparer pour pouvoir s'y adapter.

Il est nécessaire d'inviter la parole, de questionner le projet. Les Jeunes ont chacun deux référents qui les accompagnent autant qu'ils les représentent. Le Référent est un interlocuteur privilégié mais non exclusif entre le Jeune et le monde qui l'entoure.

Une équipe éducative mixte et multiple, composée de Professionnels qui de par leurs parcours, leurs expériences et compétences, s'impliquent où il en est besoin dans le quotidien de ces Jeunes, dans la mise en action et dans la perspective du futur. Chaque éducateur, suivant ses expériences et ses compétences, peut avoir des missions spécifiques. Ces missions sont pensées, élaborées, évaluées durant les réunions d'équipe ou les séances d'analyse de la pratique.

Nous valorisons les liens construits et efficaces avec les partenaires, des liens toujours à renforcer, voire pour certains à inventer. Des liens pour que le passé et l'histoire du Jeune, le présent et sa prise en charge, le futur et le projet intègrent la totalité de ce qu'il est et de ce qu'il sera.

Un collègue pense plus particulièrement l'emploi et la formation

Un Autre en lien avec les Personnels médico psychologique s'applique à la mise en place des dossiers « Maison Départementale des Personnes Handicapées ».

Un collègue s'occupe de la gestion et l'argent du groupe et porte avec le reste de l'équipe l'importance d'une gestion rigoureuse, l'engagement des remboursements en cas de dégradation ou d'amende. C'est un outil effectif de responsabilisation

D'autres appréhendent les questions de la vie de tous les jours dans ce qu'elles ont de plus complexe. De l'importance de l'alimentation, de l'organisation de la journée, des questions de scolarité, de la sexualité, tout cela dans l'information, l'exigence et la bienveillance.

Le F3 est un des outils singuliers et porteur de l'unité. C'est un moyen d'autonomisation par l'expérimentation.

Tous ces outils sont aussi efficaces qu'ils sont à améliorer, agir doit inviter à penser, penser implique d'analyser, analyser nous donnera les moyen d'adapter.

### Analyse et perspectives

L'équipe questionne en permanence ce qui est perfectible. Chaque jour on constate, on évalue et on pense l'amélioration des techniques et la cohérence de celles-ci.

Le lien avec les partenaires internes du C.E.S est toujours à optimiser. La rationalisation des interventions de l'Accueil de jour (certains Jeunes ne dépendent plus de cette prise en charge) nous fait gérer des situations dans leur globalité. Nous travaillons sur le quotidien et sur sa globalité.

Nous notons chaque jour l'importance du lien avec l'équipe médico psychologique et les dispositifs de Droit commun. La tâche est multiple tant le corps s'exprime de façon directe ou indirecte. Il signale les changements et les mal-être.

Le F3 a été un outil d'autonomisation partagé avec le site et les groupes, la question de l'utilisation des studios du site de Salornay est à penser. Une mutualisation de certains outils est à renforcer.

Un accompagnement vers la gestion des papiers administratifs et documents est à l'étude. La question du dossier est importante dans l'institution. Elle est gérée selon la loi 2002-2. Cependant, les Jeunes font des démarches personnelles et construisent leur future majorité (inscription pôle emploi, recherche de travail, expérience bénévole). C'est un domaine où l'équipe éducative doit réfléchir pour que certains documents soient en leur possession et non plus sous la responsabilité unique des éducateurs du groupe tout en respectant le dossier unique.

L'approche de la majorité des Jeunes ou la fin d'un APJM entraîne la mise en place de rencontres systématiques entre le Jeune et l'équipe en prévision du départ. Les méandres relatifs au changement de statut (mineur/majeur), demandent que chaque Jeune puisse avoir en plus de son projet, des informations relatives à ce changement : CPAM, liste électorale, demande HLM.

L'autonomie passe par l'expression adaptée, les revendications des Jeunes doivent systématiquement trouver le moyen d'être exprimé dans un cadre légal et construit. Il s'agirait peut-être de ritualiser la réunion avec les Jeunes, de leur offrir la possibilité de dire et revendiquer. Ils détiennent une parole qu'il nous faut valoriser.

### 3.2.6 Le D.R.E.F. :

Actuellement, les deux éducateurs du D.R.E.F, sous la responsabilité hiérarchique des Chefs de Services Hébergement de l'établissement, sont en relation plus ou moins étroite, en fonction des situations, avec les différents partenaires : Aide Sociale à l'Enfance, polyvalence de secteur, P.M.I. (Protection Maternelle et Infantile), Service des Tutelles, Sauvegarde de l'Enfance, qui interviennent auprès des enfants et des familles.

Ils rencontrent le Responsable de l'Aide Sociale à l'Enfance et l'informent en temps réel de tout changement ou évènement notoire dans les situations.

Ils participent aux réunions internes, bilans, synthèses, aux audiences des Tribunaux pour enfants, aux synthèses extérieures, aux Commissions de Protection de l'Enfance.

Ils rencontrent les Chefs de Service pour une réunion mensuelle et à chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Ils rencontrent régulièrement la famille, si possible dans son contexte, s'efforcent de créer avec elle un climat de confiance et travaillent à la restauration des liens au sein du système familial.

Au niveau organisationnel, ils peuvent assurer le transport de la famille en cas de besoin pour permettre sa présence aux instances décisionnelles et réunions diverses.

#### **- Objectifs et mise en œuvre de l'accompagnement familial**

Le travail du D.R.E.F. est essentiellement axé sur la famille. Les éducateurs veillent au maintien de l'autorité parentale. Ils sont au cœur du travail de coéducation mis en place.

Ils permettent aux parents d'exercer toutes les fonctions parentales qu'ils sont en mesure de poursuivre ; c'est toujours l'intérêt de l'enfant qui est au centre des préoccupations et pour cela, les éducateurs du D.R.E.F. :

- ⊗ Reprennent et explicitent les origines du placement avec la famille,
- ⊗ Associent les parents aux choix et décisions concernant le projet de leur enfant, sollicite leur accord,
- ⊗ Requièrent leur avis pour les décisions d'orientation,
- ⊗ Mettent en œuvre tous moyens à sa disposition pour résoudre les problèmes, redynamiser le fonctionnement familial,
- ⊗ Travaillent à vérifier les conditions d'un retour en famille si tel est le projet,
- ⊗ Vérifient les conditions de vie et d'accueil de l'enfant pour sa protection et sa sécurité,
- ⊗ S'assurent que l'établissement transmet toutes les informations concernant le droit des familles à participer aux instances représentatives ainsi qu'aux journées « Portes ouvertes », expositions, visites susceptibles d'améliorer leur connaissance de l'établissement.
- ⊗ S'inscrivent et s'impliquent dans la démarche d'évaluation interne de l'établissement, tout particulièrement dans ce qui a trait à l'information et au travail avec les



familles. Il pourra rédiger une « fiche constat » à chaque fois qu'il l'estimera utile.

↳ Invitent les parents à participer à la vie de l'établissement par l'intermédiaire du Conseil de la Vie Sociale appelé au CES groupe d'expression des usagers.

### **- Axes de travail et projets**

Les éducateurs du D.R.E.F. souhaitent poursuivre et renforcer leur travail auprès des familles. Ils envisagent pour cela plusieurs orientations :

↳ Renforcer leurs compétences par le biais de formations internes ou extérieures liées au fonctionnement familial.

↳ Approfondir leur travail sur la parentalité et particulièrement la capacité de la famille à accueillir son enfant en fin de placement.

↳ Veiller à l'information des parents de victimes des suites données au dossier pénal.

↳ Améliorer la défense de la famille dans toutes les instances judiciaires :

- en lui permettant de bénéficier d'une réelle assistance par un avocat qui connaîtra bien l'enfant, son histoire et sa situation familiale,
- en assistant la famille dans sa demande d'aide juridictionnelle.

↳ Travailler avec la famille sur les placements modulés ou séquentiels,

↳ Approfondir la réflexion commune des « D.R.E.F ». dans un souci constant de qualité de travail.

### **- Conclusion**

Si le D.R.E.F a su se faire connaître et apprécier dans l'établissement, il doit également pérenniser sa reconnaissance extérieure.

Pour cela, la qualité du travail, la communication, le travail associatif en cours sont essentiels.

Le travail des éducateurs centré sur les droits des Usagers et le respect de l'autorité parentale est un combat quotidien nécessitant énergie, inventivité et une formation continue pour en garantir la qualité.

#### **3.2.7 Les Maîtresses de maison**

Elles assurent la propreté et l'hygiène des locaux, du linge des Jeunes, préparent les goûters, les repas et veillent à l'équilibre de ceux-ci en lien avec le service cuisine de l'établissement. Elles participent à la « Commission alimentation » sur la composition des menus.

Elles sont formées à la méthode H.A.C.C.P. (Hazard Analysis Critical Control Point).

Elles garantissent la qualité et l'adaptation du cadre de vie au projet d'établissement et en lien avec les demandes des Jeunes qu'elles côtoient au quotidien. Elles sont informées des difficultés des Usagers de par des confidences de ces derniers et par le biais de temps de réunion avec les éducateurs.

Par leur présence et leur professionnalisme, les Maitresses de maison apportent un

réconfort. Elles ont une posture qui ne se situe pas dans l'éducatif pur mais dans une approche affective qui sollicite les jeunes dans des échanges.

### 3.2.8 Les Surveillants de nuit

Ils garantissent la sécurité des personnes et des biens et les conditions du repos des Jeunes, assurent le relais entre le jour et la nuit, gèrent les situations d'urgence et de tension, et ont suivi (ou sont en train de suivre) une formation qualifiante.

Par leur présence et leur professionnalisme, les Surveillants de nuit renforcent le sentiment de sécurité des Jeunes dont le C.E.S. à la charge et ainsi, ils concourent à la qualité de l'accueil de ceux-ci.

Les Surveillants de nuit doivent connaître :

☞ Le rôle et les limites de leur fonction, sur quoi leur responsabilité civile et pénale est engagée, les fondamentaux de la communication, les troubles spécifiques rencontrés la nuit, les rythmes du sommeil, les principes, fonction et enjeux du projet d'établissement et du projet individuel ;

☞ Les normes de sécurité, les gestes de premiers secours, le plan des locaux, le protocole de gestion de l'urgence, les règles d'astreinte, les outils de communication interne : cahier de liaison, le fichier des interlocuteurs,...

☞ En lien avec les normes de sécurité, un système de rondiers est mis en place sur les trois sites d'Hébergement.

#### Organisation :

##### ➤ Sur le site de Salornay :

En semaine : 3 surveillants de nuit arrivent à 22h30 et repartent à 7h00.

Le week-end : 2 surveillants de nuit arrivent à 22h30 et repartent à 9h00 sauf le dimanche soir : 3 surveillants sont présents dont un à 20h30 pour assurer le transport de la gare au C.E.S.

##### ➤ Sur les sites externalisés à Mâcon et à Chevagny-Les-Chevrières :

Un surveillant sur chaque site assure la nuit de 22h30 à 7h00 du matin la semaine.

A l'Unité campagne et à l'Unité ville, ils terminent à 9h les samedis et dimanches.

De plus, les éducateurs et les surveillants de nuit assurent un relais de 6h45 à 7h00 et de 22h15 à 22h30 pour le passage d'informations.

## 3.3 Le Service Accueil de Jour

---

L'Accueil de Jour est passé d'une logique de métiers à une logique de compétences, avec

des pôles pour répondre plus efficacement à un contexte en évolution permanente. La formation qualifiante est dispensée dans les établissements de droit commun.

Au sein du C.E.S., elle s'articule autour de 5 pôles :

- Un **pôle préprofessionnel**,
- Un **pôle d'accompagnement à la formation et à la production**,
- Un **pôle scolaire** (Classe et Education Physique et Sportive)
- L'**externat** (Accueil en journée)
- L'**accompagnement à l'insertion**

Cette organisation par pôles nous permet d'améliorer notre travail en transversalité : elle structure les projets d'équipe, améliore la circulation des informations, permet de mieux répondre aux besoins et aux obligations des Jeunes, et d'adapter les réponses en considérant le Territoire.

L'organisation pédagogique proposée vise à **promouvoir** la bienveillance en s'adaptant aux besoins des Usagers (âge, fatigabilité, potentiels dominants, caractéristiques...).

Les Jeunes sont accueillis sur mandats :

- soit à temps complet
- soit en séquentiel

Chaque Jeune a un coordinateur de projet.

Chaque parcours est construit en fonction des besoins individuels traduits en objectifs et à partir des repérages des potentiels dominants, des compétences et des acquis de chaque Usager.

Les réunions de l'Accueil de jour se déclinent en deux temps distincts :

✓ Une réunion organisationnelle le lundi matin de 8H00 à 10H00, permet de fixer l'orientation des actions pour la semaine à venir. Cette instance est animée par le Chef de service, en présence de l'ensemble de l'Accueil de jour.

✓ Une réunion pédagogique liée à l'évaluation et l'orientation des objectifs éducatifs personnalisés en lien avec le DIPC. Elle est animée par le Chef de service en présence de l'ensemble de l'Accueil de jour et de la Psychologue de l'établissement. Elle est fixée tous les vendredis de 13h00 à 14h30 avec une demie heure consacrée au travail par pôles.

Les évaluations ne sont pas rythmées dans le temps, mais correspondent à des besoins :

✓ Première évaluation effectuée dans le cadre du bilan d'entrée. Cette évaluation réalisée par les pôles scolaire, sportif et par les éducateurs techniques, permet de dresser un premier état des lieux des compétences et difficultés du Jeune accueilli.

✓ Deuxième évaluation affine les constats et tente d'affirmer un premier bilan scolaire réalisé avec les outils du socle commun des compétences de l'Education Nationale. Les éducateurs techniques et sportifs effectuent un bilan avec des outils propres à leur corps de

métier qui s'inscrit dans l'orientation des objectifs du DIPC.

Ces deux évaluations répondent à l'orientation actuelle de l'Accueil de jour qui est celle d'afficher ses compétences dans le domaine de l'expertise.

Les différentes évaluations peuvent mettre en relief des problématiques spécifiques liées au handicap qui alors, sont traitées par les soins du Pôle médico psychologique. Si le handicap est reconnu par la MDPH, ils seront réorientés vers des établissements adaptés.

Aujourd'hui, le service de l'Accueil de jour, évalue puis oriente les projets, si possible vers les dispositifs de Droit commun, en tenant compte des aptitudes du Jeune et de la disponibilité des établissements.

### 3.3.1 Le Pôle préprofessionnel

Au C.E.S., ce pôle s'adresse aux Jeunes les plus en difficulté ayant besoin de bénéficier d'un emploi du temps adapté respectueux de leur rythme.

Ainsi, les matins seront consacrés aux activités d'atelier et de classe. Les après-midis, quant à eux, seront l'occasion de découvrir des activités spécifiques, sportives, culturelles, de remobilisation, ou encore de jeux. L'ensemble de ces animations apprenantes favoriseront l'émergence de compétences, jusqu'alors inexprimées.

Ce pôle est composé d'une équipe pluridisciplinaire et répartie sur trois ateliers qui sont :

- ✓ Les espaces verts
- ✓ L'espace bois/apiculture
- ✓ L'espace maçonnerie

Ces trois espaces s'organisent de telle sorte que, chacun des trois éducateurs apporte une dynamique spécifique liée à son activité, au profit de l'activité des deux autres.

**La caractéristique de ce pôle est affirmée par :**

- ✓ **L'accueil et l'accompagnement** des Jeunes confiés
- ✓ **L'évaluation en coopération spécifique** avec les pôles scolaires et sportifs
- ✓ **L'orientation** des Jeunes en fonction des besoins, soit en stage à l'interne avec la participation du pôle bouche, soit en stage à l'externe avec la participation des divers dispositifs de Droit commun, en lien avec le pôle insertion.
- ✓ **La transversalité des trois ateliers** qui organisés ensemble, orientent quotidiennement les Jeunes en fonction de leur besoin spécifique vers des activités différentes, tout en respectant l'organisation générale et l'emploi du temps.

### 3.3.2 Le pôle d'accompagnement à la formation et à la production,

Ce pôle, composé de trois ateliers distincts et complémentaires, s'adresse aux Jeunes ayant

besoin :

- de confirmer une orientation professionnelle,
- d'acquérir des gestes, des savoir-faire professionnels,
- d'adapter ses comportements sociaux,
- de développer des compétences,
- d'accéder à une formation professionnelle,
- de (ré) acquérir des repères physiques pour que les jeunes vivent des expériences autres que virtuelles,
- d'apprendre à traiter l'information.

### *Le restaurant pédagogique*

Il s'inscrit dans une dynamique de pré formation facilitant l'accès progressive au monde du travail, en lien avec le pôle insertion.

Sa caractéristique est liée à l'accueil d'un public extérieur, les mardis, mercredis et jeudis midis, également les jeudis soirs. Le jeudi soir est particulièrement prisé par les Jeunes qui trouvent, dans ce cadre précis, une qualité de travail, associée à une dynamique de groupe favorisant l'émergence des compétences et l'esprit d'appartenance.

Les mardis et jeudis midis, le restaurant travaille avec la boulangerie qui assure la préparation des desserts. Les Jeunes des deux ateliers se retrouvent dans le même espace, sans que pour autant, le nombre crée des tensions. Cette organisation favorise les échanges de rôles, certains peuvent s'essayer à différents métiers.

Le restaurant pédagogique organise de nombreuses prestations extérieures auxquelles participent les Jeunes de l'atelier.

### *La boulangerie*

L'atelier s'inscrit dans cette dynamique complémentaire avec la cuisine. Il ouvre ses portes aux Jeunes les mardis et jeudis à partir de 7h00, afin de se rapprocher des conditions réelles du métier de boulanger.

Cette configuration plait aux Jeunes qui se reconnaissent dans cette dynamique, favorisant l'esprit d'appartenance.

### *Le self*

Sa mission est initiée par l'obligation de confectionner les repas de midi à l'ensemble des personnes présentes, Jeunes et adultes compris.

En dehors de cet impératif, il assure des prestations de restauration au sein de ses locaux, pour des groupes divers.

Le pôle permet, à chaque jeune de se confronter aux exigences des trois ateliers, associé à une volonté de transversalité qui réduit l'imperméabilité des ateliers.

## Organisation de ce pôle :

Les Jeunes sont accueillis par une équipe pluri-professionnelle :

- éducateurs techniques,
- éducateurs sportifs,
- un éducateur « code de la route », et B2I. (Brevet Informatique et Internet).

Le service est ouvert du lundi au vendredi de 8H30 à 16H30 sauf le vendredi après-midi.

En chantier, les Jeunes déjeunent souvent à l'extérieur, plus rapidement et travaillent sur quatre jours selon les besoins des travaux.

Au C.E.S., ils prennent le repas de 12H à 13H30.

Les activités sont centrées sur la découverte du monde professionnel pour mieux s'insérer. Des activités sportives, culturelles et citoyennes sont également dispensées pour renforcer les connaissances et en développer d'autres.

Elles sont évaluées afin que le Jeune mesure sa progression et pour réadapter le projet en fonction de nouveaux besoins lors de réunions en présence si possible des responsables légaux pour les mineurs.

### 3.3.3 Le Pôle scolaire (Classe et Education Physique et Sportive)

#### *La classe*

Il est composé de 2,60 équivalents temps plein, éducateurs, éducatrices scolaires.

Le pôle scolaire est organisé autour de trois missions distinctes et conjointes :

- ✓ Une mission d'évaluation afin de réaliser un premier bilan scolaire dans les premières semaines de l'admission, avec les outils du socle commun des compétences de l'Education Nationale,
- ✓ Une mission de consolidation des pré-requis ou d'apprentissage de contenus non intégrés durant la scolarité,
- ✓ Une mission de coordination auprès de chaque éducateur de l'Hébergement, de l'Accueil de jour et du Pôle insertion,
- ✓ Organiser le soutien scolaire.

#### *L'Education Physique et Sportive*

### Le rôle de l'EPS au CES :

Préparer l'adulte de demain, c'est-à-dire faire lui acquérir une culture et une qualification reconnue à tous. Quelle que soit son origine sociale, culturelle et géographique et ainsi

développer sa personnalité, l'insérer dans la vie sociale et professionnelle, lui permettre d'exercer sa citoyenneté.

### Les objectifs généraux de l'EPS :

- ✓ Favoriser chez tous les Jeunes le développement des capacités organiques et motrices.
- ✓ Permettre l'accès à un domaine de la culture que constitue la pratique des activités physiques et sportives et d'expression.
- ✓ Offrir à chacun, les connaissances et les savoirs concernant l'entretien des ses potentialités et l'organisation de sa vie physique aux différents âges de la vie.

Les séances sont organisées en deux temps distincts :

✓ Le matin sera consacré à l'apprentissage et/ou au perfectionnement des sports usuellement enseignés dans les collèges, en respectant le rythme des saisons et les cycles associés. Seront initiés, les sports collectifs et les sports individuels, chacun correspondant à un travail spécifique.

✓ L'après midi sera l'occasion de découvrir des sports de pleine nature. Les Jeunes développeront des aspects de leur personnalité en lien avec la gestion de leurs émotions, en terrain inconnu mais sécurisé.

✓ L'ensemble de cet enseignement pourra être orienté vers la compétition pour certains des Jeunes les plus motivés.

Le sport est enseigné par une éducatrice ou éducateur diplômés. la mission est axée sur le développement de l'esprit d'équipe et de cohésion afin de participer aux manifestations proposées, tel que le challenge Michelet.

#### 3.3.4 L'externat : Accueil en journée

Le travail effectué auprès des Jeunes accueillis à la journée dont les problématiques telles que des carences relationnelles, associées à des périodes plus ou moins grandes de déscolarisation et autres difficultés sociales et/ou familiales, permet d'optimiser l'efficacité de la prise en charge individuelle.

Le travail développé avec différents intervenants internes, externes et la famille permet à chacun de s'inscrire dans une démarche ciblée de la prise en compte dans un souci de co-construction et coéducation. Certains jeunes bénéficient de façon séquentielle de cet accompagnement, en lien avec le Pôle d'insertion et l'Hébergement.

Cet accompagnement est principalement assuré par une éducatrice spécialisée à temps complet associé à un collègue à temps partiel.

#### 3.3.5 L'accompagnement à l'insertion

L'accompagnement créé les conditions d'un travail conjoint entre le CES et ses

partenaires. Il permet à chacun d'identifier les missions spécifiques de l'autre pour une meilleure coordination. Cette transversalité est liée à une réactivité de l'insertion en cas de difficultés rencontrées dans les établissements de droit commun. La spécificité du Pôle insertion participe, par son efficacité et sa connaissance des structures externes à la réussite des projets, notamment ceux liées à la scolarité.

Il est composé de deux éducateurs qui chacun, bien que positionné sur deux orientations différentes, domaines scolaires et professionnels, travaillent conjointement.

Ces deux éducateurs centralisent l'ensemble des informations et des demandes conjointes de l'Hébergement et de l'Accueil de jour, demandes formulées par le biais de la fiche de vœux, afin de renseigner les éducateurs sur les possibilités d'orientation existantes. Les éducateurs coordinateurs de projet vérifient la faisabilité de l'orientation proposée. Le Chef de service de l'Accueil de jour est responsable de la décision de l'évolution du projet. Il arrête sa décision après avoir pris avis auprès des deux éducateurs, coordinateurs de projet.

**En conclusion, il nous semble très important de mettre l'accent sur « l'amélioration de l'image sociale pour être perçu(es) de façon plus positive. Les opportunités positives pourront promouvoir les compétences des Usagers et accroître leur qualité de vie.**

### **3.4 Le service Médico-Psychologique**

---

Les Professionnels de ce service appuient leur travail sur le référentiel médico-psy associatif.

Au regard des caractéristiques et des problématiques des Jeunes accueillis, il est essentiel que ce service soit un lieu d'articulation entre la fonction éducative, le soin et la famille.

En effet, notre travail consiste, également, à prendre soin et à éduquer à la santé. Nous privilégions ainsi une approche plus affective de la personne que la seule prise en compte technique du risque.

L'équipe médico psychologique se tient à disposition et est sollicité par la direction et les Chefs de service pour recevoir les Professionnels concernés.

#### **3.4.1 Rôle et missions de l'infirmière**

Le rôle de l'infirmière au sein de l'établissement est multiple. : Écoute, soin, prévention et formation.

Dans le cadre des prestations de santé, le Document Individuel de Prise en Charge/Contrat Individuel de Prise en Charge identifie le médecin qui sera en charge du suivi de la santé de l'adolescent, du Jeune Majeur. Ce praticien peut être selon les cas, le médecin des



parents, celui de l'Etablissement ou celui choisi par le Jeune adulte. Ce choix fait l'objet d'un accord des parents/ou Jeune Majeur au moment de l'accueil de l'adolescent ou du Jeune Majeur.

### Rôle d'écoute

Le matin, l'infirmière prend un premier contact téléphonique avec chaque unité de vie pour anticiper les besoins en particulier pour les Jeunes scolarisés dans les dispositifs de droit commun. Ensuite, l'accueil se fait à l'infirmierie dès huit heures pour l'ensemble des Jeunes de l'Hébergement et de l'Accueil de jour. Les chaises sont rapidement investies par les Jeunes ; on peut noter le respect mutuel car chaque Jeune qui entre à l'infirmierie salue ceux qui sont présents. Les discussions sont d'actualité : problèmes rencontrés sur les groupes, critique de films, sujets tabous (cigarettes, alcool, préservatifs, ...). Certains Jeunes sont effacés, dans leur coin, manifestent leur mal être et somatisent bien souvent ; chacun a besoin d'être écouté ; la somatisation cache une souffrance, à nous d'avoir une oreille attentive et de considérer le Jeune dans sa globalité. Un entretien se fait en aparté et suivant le problème, on se référera à son éducateur de groupe ou technique ou un rendez-vous pourra lui être proposé avec le Psychiatre ou la Psychologue.

On ne soigne pas uniquement avec les médicaments, il faut chercher à savoir le pourquoi des maux, d'où l'importance de l'écoute.

### Rôle de soins

Chaque début d'année scolaire une visite médicale est imposée à l'ensemble des Jeunes internes. Un médecin urbain nous consacre plusieurs matinées pour assurer ces visites au sein de l'établissement. Les problèmes médicaux décelés seront notés, les responsables légaux pour les Mineurs seront informés et avec leur accord eux, les rendez-vous utiles seront pris auprès des spécialistes (dentistes, ophtalmologistes, ...).

En dehors de cela, et tout au courant de l'année, l'infirmière essaye de répondre à tous les petits maux (mal de dent ...), les pansements, les vaccins sans oublier l'exécution des prescriptions médicamenteuses en lien avec les équipes éducatives des deux services (Hébergement/Accueil de jour).

A ne pas oublier le petit réconfort (la petite pastille Vichy) à la sortie de l'infirmierie.

### Rôle de prévention

#### 1- La vaccination antigrippe

Chaque année une demande d'autorisation de vaccination est adressée aux familles. Nous proposons la vaccination antigrippe, à nos propres frais, pour chacun des Jeunes afin d'éviter une épidémie au cours de l'hiver.

#### 2- Le bilan de santé

En partenariat avec la C.P.A.M de Mâcon, chaque trimestre, sept Jeunes bénéficient d'un

bilan de santé complet.

L'infirmière, en collaboration avec les éducateurs sélectionnent les Jeunes les plus nécessiteux.

Un entretien préalable est fait, au C.E.S, avec les Jeunes concernés et un représentant de la C.P.A.M, afin de leur présenter le comment, le pourquoi de ce bilan de santé qui se déroulera sur une matinée complète.

C'est, si l'on peut dire une épreuve, car à l'issue chacun se pose des questions sur sa santé et les résultats sont obtenus avec impatience.

### 3- La prévention toxicomanie

→ Devant l'usage croissant de cannabis, tout Jeune en état évident de prise de produit peut être amené à subir une analyse d'urine. Les urines seront acheminées vers le laboratoire et les résultats seront transmis rapidement. Le Jeune ne peut plus nier l'utilisation du dit produit.

→ Le tabac a toujours une place très importante chez les Jeunes que nous accueillons. On tente de les sensibiliser vers une diminution de la consommation. La cigarette est moins dangereuse que certains produits. Elle n'amène pas de troubles du comportement mais elle est nocive à la santé.

Il ne faut pas banaliser mais vouloir tout arrêter reste illusoire.

Suite au Décret 2006 -1386 du 15/11/2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, chacun respecte la loi, la cigarette est bannie des locaux et se fume uniquement à l'extérieur si les parents autorisent leur enfant mineur.

### 4. La Sexualité

En collaboration avec les élèves infirmières de l'IFSI de Mâcon, une réflexion sur la sexualité est réalisée chaque année. Un questionnaire préalablement rempli par les Jeunes a permis de mieux répondre à leurs attentes. Ce travail est une priorité du plan d'action du CES suite à l'évaluation externe.

### 5. Les soins dentaires

Suite à un constat de problèmes dentaires en nette progression, dans un premier temps nous assurons le suivi des soins sauf avis contraire de la famille, celle-ci peut conduire son enfant chez ce spécialiste, et une matinée d'informations auprès des Jeunes sera assurée par le dentiste et le médecin référent à notre établissement.

### 6. L'alimentation

Depuis la rentrée de septembre 2015, l'infirmière participe à l'élaboration des menus en collaboration avec les Personnels de la cuisine self et les Maitresses de maison.

## Rôle dans les Formations

### 1- Les élèves infirmières

Dans la perspective de s'ouvrir toujours plus sur l'extérieur et travailler en partenariat, nous accueillons régulièrement des élèves de l'IFSI de Mâcon sur une période d'un mois. Ceci permet de faire connaître notre mission et sensibiliser les élèves au travail possible auprès des Jeunes.

### 2- Formation Sauveteur Secouriste du Travail

Forts de prévention, la Direction et l'infirmière souhaitent l'acquisition du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail par les Personnels.

Cette formation se fait en lien avec la Médecine du travail. Régulièrement, un groupe de cinq à sept personnes suivent cette formation. Le certificat est validé suite à une mise en situation à la fin de la formation. Un projet de faire participer les Jeunes est à l'étude.

Notre travail de toute l'année se fera à travers ces actions, bien entendues réitérées.

### 3- Partenariats :

Avec l'Etablissement Français du Sang de Mâcon nous organisons un don du sang tous les ans dans les locaux de l'établissement

#### 3.4.2 Rôle et missions de La Psychologue

La fonction de psychologue est en premier lieu une fonction d'écoute afin d'amener une majorité de Jeunes à approcher la dimension psychique à l'œuvre dans leurs comportements, et contribuer ainsi à leur évolution.

La plupart des sujets adolescents confiés au C.E.S., ne sont pas dans une démarche de mentalisation. Ils sont dans le faire et l'éprouvé immédiat et refuse le plus souvent de penser, de se projeter. C'est donc le faire, ou le vivre avec, qui peut être opérant pour ces Jeunes, toujours sur le point d'exploser parce que particulièrement insécurisés.

Les missions de la psychologue seront donc basées sur le partage relationnel, entre les différents Professionnels de l'Institution.

C'est pourquoi la psychologue a des fonctions très diversifiées, allant donc de l'écoute au partager institutionnel, ainsi que le partager avec les familles, la création de projet, les liens avec les différents intervenants médico-psy (interne, externe).

Tout ceci afin d'accompagner au mieux ces adolescents dans la construction d'un lien durable et d'essayer d'en finir avec les effets pathologiques de la précarité de leurs premiers liens à l'autre.

La majorité des Jeunes accueillis au Centre Educatif Spécialisé sont donc touchés par un défaut d'appartenance et n'ont pas acquis la forme lucide du principe de plaisir. Celle qui nous permet de jouir le plus possible, de souffrir le moins possible en tenant compte des contraintes et des dangers du réel (c'est celle qui nous libère de la dictature du tout de suite et maintenant).

Par conséquent, le groupe de parole offre une possibilité de négocier autrement la relation à l'autre, libère du malaise que suscite un entretien duel et réintroduit la parole là où il n'y a eu que de l'agir.

Les participants peuvent vite se constituer en une petite communauté qui les protège d'une relation directe à l'adulte. La prise de parole y perd son caractère obligatoire puisque déléguée à l'ensemble, c'est-à-dire passant aussi par les autres.

Enfin, c'est à plusieurs que l'on élabore et que l'on s'interroge, la parole de l'Un pouvant être transposée ou questionnée par l'Autre. On crée ainsi une dynamique de groupe, où le lien se fait par l'échange et où la parole qui vient faire sens évite d'être angoissante, submergeante, anéantissante.

Se regrouper c'est communiquer, discuter à propos de ce que l'on a vu, entendu, créé, alors qu'actuellement on a tendance de plus en plus à consommer la culture individuellement ou à se regrouper pour consommer passivement.

C'est pourquoi nous aidons ces Jeunes adolescents à « être ensemble » pour échanger leurs idées sans en perdre leur sens critique.

La participation de la psychologue se traduit par :

- Sa lecture et analyse des dossiers de pré admission,
- Sa participation aux admissions, et la rencontre systématique des adolescents lors de l'admission dans l'établissement,
- Le suivi psychologique clinique des adolescents,
- Sa participation à l'élaboration des projets individualisés des Jeunes ainsi qu'à leur prise en charge pluridisciplinaire en participant aux synthèses et différentes réunions des équipes de l'établissement,
- Ses réunions hebdomadaires avec les Chefs de services,
- Ses réunions mensuelles avec le Directeur et les Cadres de l'établissement,
- Son lien avec les intervenants psychologues et services extérieurs spécifiques.

### 3.4.3 Rôle et missions du Médecin psychiatre

Le travail du médecin psychiatre s'inscrit dans les grands axes du projet global de l'établissement à l'égard des jeunes qu'il accueille.

Il participe à l'élaboration des projets individuels des Jeunes qui tant par leur histoire personnelle que par leurs difficultés psychologiques nécessitent une approche particulière et

relève d'une prise en charge personnalisée.

Cela se traduit par :

- sa présence les lundis et le mardi partagé avec le pôle Mâconnais,
- sa participation à l'évaluation des dossiers
- sa participation à la préadmission des adolescents,
- la rencontre systématique des adolescents admis dans l'établissement,
- le suivi du dossier médical des adolescents, en lien avec l'infirmière de l'établissement,
- le suivi pédopsychiatrique clinique des adolescents admis dans l'établissement,
- son lien avec les intervenants médicaux, pédopsychiatriques et paramédicaux extérieurs,
- sa responsabilité technique de l'équipe médico-psychologique composée d'une infirmière, d'une psychologue et animation de la réunion hebdomadaire de l'équipe médico-psychologique,
- sa participation à l'élaboration des projets individualisés d'établissement des Jeunes ainsi qu'à leur prise en charge pluridisciplinaire en participant à certaines synthèses et différentes réunions des équipes de l'établissement,
- ses réunions mensuelles avec le Directeur et les Cadres de l'établissement.

Par ailleurs, le médecin psychiatre est en lien avec l'inter secteur de pédopsychiatrie de Mâcon, le Centre hospitalier de Sevrey, ce qui favorise les rapports entre les différentes structures.

### **3.5 Les Services généraux**

---

#### **3.5.1 L'Administration**

##### ***L'économat et la comptabilité***

Le C.E.S. dispose de 1 ETP Comptable aidé par une personne en Contrat Unique Insertion à 0.69 ETP.

En lien avec le Directeur, la comptable assure la comptabilité de l'établissement, la gestion de la facturation, de la caisse, de la banque.

La comptable et la personne en C.U.I. supervisent les comptes des groupes de vie et gèrent les comptes des Jeunes. Elles établissent le budget et le Compte administratif.

##### ***Le Service administratif***

Le C.E.S. dispose de 2 ETP de secrétariat :

- Une Secrétaire de direction en lien avec le Directeur assure :
  - la gestion administrative des dossiers des Personnels et des variables de salaires,

- la gestion des tableaux de bord des Usagers (reporting, statistiques) et réalise l'état de présence mensuel de la facturation,
  - la gestion du dossier assurance,
- Une Secrétaire assure :
- L'accueil physique, téléphonique des Usagers, du public et des Personnels.
  - le lien avec l'équipe de direction : mise en forme, frappe de tous les courriers et rapports aux tutelles,
  - le secrétariat du D.R.E.F.,
  - la gestion du dossier transport,
  - la gestion informatique et administrative des Usagers
  - la participation à certains chantiers de la démarche qualité.
- Le secrétariat est aidé par une personne en Contrat Unique Insertion à 0.69 ETP pour :
- L'accueil
  - La tenue du standard,
  - La frappe de documents divers.

### 3.5.2 Le service entretien/sécurité

Le C.E.S. dispose de 2 ETP.

Ils assurent le maintien en bon état des installations et matériels dans un souci de sécurité et de confort au regard de notre mission d'accueil.

Ce travail très varié consiste :

- À recevoir de la Direction les demandes quotidiennes de réparation émanant des différents secteurs et à rendre compte de leur exécution,
- À assurer la surveillance régulière des installations fonctionnant au gaz et à mentionner ces visites de contrôle dans un registre visé par la Direction,
- À effectuer des relevés périodiques de consommation d'eau pour en mesurer les écarts,
- À assurer la pose régulière de produits de dératisation,
- À assurer les travaux de station service et les petites réparations du parc automobile, à tenir à jour le carnet d'entretien de chaque véhicule et à programmer les opérations préventives de garage : changement des pneumatiques et des plaquettes de frein, etc...
- À veiller à l'exécution des différents contrats de maintenance et visites techniques annuelles obligatoires :
  - \* installation gaz
  - \* installation électrique
  - \* installation téléphonique
  - \* prévention et détection incendie.
- À conduire en permanence un chantier d'aménagement destiné à améliorer les installations, planifié avec la Direction,
- À acheter les matériaux nécessaires aux travaux avec des bons de commandes transmis par l'économat et à vérifier les factures à réception,

- À assurer, matin et soir, les navettes avec la gare de Mâcon, à l'usage des jeunes de l'externat.

### 3.5.3 La cuisine

Le C.E.S. dispose de deux ETP d'ouvriers qualifiés qui assurent les repas du midi du lundi au vendredi.

Ils travaillent en étroite collaboration avec les éducateurs du Pôle accompagnement à la formation et à la production et de ce fait, participent aux réunions éducatives et aux projets des Jeunes.

## **3.6 Les ressources de l'établissement**

---

### 3.6.1 Les ressources financières

Le programme d'activité et l'argumentaire budgétaire définissent les ressources Financières sollicitées par l'établissement. Le Directeur et les services du Siège élaborent le budget prévisionnel pour validation par le Directeur général et le Conseil d'Administration. Les arbitrages budgétaires peuvent être pris par le Directeur, le Directeur général ou, en dernier ressort, par le Conseil d'Administration.

La Direction du C.E.S dispose du budget alloué à l'Etablissement (Exploitation et investissement).

Le Directeur autorise l'engagement des dépenses et assure l'arbitrage technique et financier en cas de nécessité. En cas d'aléas importants, le Directeur en réfère à la Direction Générale.

La Comptable de l'établissement et le Service comptable du Siège assurent le contrôle de gestion.

Le Commissaire aux comptes certifie les comptes.

Les budgets et comptes administratifs finalisés par la Direction générale sont soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

### 3.6.2 Les ressources matérielles

L'Association du Prado BOURGOGNE est propriétaire des bâtiments du CES de Salornay ainsi que des terrains où elle est implantée (environ 15 hectares).

Entre 1996 et 2005, le CES de Salornay a bénéficié d'une restructuration et d'une réhabilitation complète de l'ensemble de ses locaux

L'entretien courant des bâtiments ainsi qu'une partie des travaux de rénovation sont

assurés par les services généraux du C.E.S de Salornay. Chaque construction est équipée d'une alarme incendie. L'Administration, l'Unité campagne et l'Unité ville sont équipées d'une alarme intrusion reliée directement au portable d'astreinte et au téléphone du Directeur.

L'Association contractualise avec des services de maintenance privés pour tout ce qui concerne la sécurité et l'entretien des bâtiments (ex : chauffage, eau, électricité, bureau de contrôle, extincteur, etc.). Les bâtiments utilisés par le C.E.S de Salornay ont obtenu l'avis favorable de la commission de sécurité en 2014/2015.

Un exercice d'évacuation en cas d'incendie est organisé une fois par an par le responsable sécurité de l'établissement.

### **3.7 Les instances de l'établissement et de l'Association**

---

#### **3.7.1 Les Délégués du Personnel/Comité d'entreprise**

##### **3.7.1.1 Les Délégués du Personnel**

La mission des délégués du personnel est de représenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés et à l'application du code du travail, des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'Association (art L 422-1)

- élections par les Personnels
- mandat de 4 ans rééligible
- 15 heures de délégation par mois et par membre titulaire (pas d'heure pour les suppléants)

Un cahier recevant les questions est à disposition dans le local courrier de l'établissement. Toutes questions posées sont sous couvert de l'anonymat.

##### **3.7.1.2 le Comité d'entreprise**

Il s'agit d'un Comité d'entreprise qui est élu pour l'ensemble de l'Association.

Le Comité d'Entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'Association et notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Le Comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Il est également consulté annuellement sur l'exécution du plan de formation et sur le



projet de plan pour l'année à venir.

### 3.7.2. Le CHSCT :

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but.

Dans le cadre de ses missions :

- Il est consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail.
- Il procède à des inspections régulières, réalise des enquêtes ; celles-ci sont effectuées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et sont menées par une délégation comprenant, au moins, le Chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du Personnel au CHSCT (artR236-10)
- Elu par un collège constitué des membres élus du Comité d'Entreprise et des délégués du Personnel. Mandat de deux ans rééligibles, cinq heures de délégation par mois et par membre titulaire.

### 3.7.3. Les groupes d'expressions des salariés

Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est donc payé comme temps de travail.

Cette expression a notamment pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail et l'organisation de l'activité.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par accord conclu entre l'employeur et la ou les sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical au sein de l'association. Cet accord définit notamment :

- ▶ Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés (ce que l'on dénomme souvent " groupe d'expression"),
- ▶ les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur,
- ▶ les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées,

► Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre sa participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

► Au C.E.S de Salornay, le groupe d'expression des salariés se réunit deux fois par an et est réparti en différents groupes.

### **3.8. Le Guide de fonctionnement des Bonnes Pratiques-, protocoles et procédures de fonctionnement**

---

Ce Guide de fonctionnement est un outil support à la rencontre et à la relation avec les professionnels. C'est un outil de management et d'amélioration de l'offre de service propre aux organisations apprenantes. Cet outil doit permettre à chaque Professionnel d'apprendre à travailler ensemble dans un esprit de production collective.

Il est consultable sur le réseau informatique de l'établissement ainsi que dans la salle documentation sous forma de classeur de différentes couleurs.

Il est composé de trois parties essentielles :

- Un axe « Structure » :
  - Gestions des risques/bien-être
  - Environnement/infrastructure/développement durable
  - Gestion du personnel
  - Gestion financière
  - Système d'information
  -
- Un axe « Usagers » :
  - Prise en charge de l'admission à la sortie
  - Règles de vie
- Qualité :
  - Evaluation interne
  - Evaluation externe
  - Satisfaction

### **3.9. Le système d'information et de communication**

---

#### 3.9.1 En interne

##### La réunion de direction

L'équipe de direction (Directeur et Chefs de service éducatifs) se réunit une fois par semaine.

Cette réunion a pour objectif de faire un point de fonctionnement des deux services (Accueil de Jour/Hébergement), d'aborder les situations des Jeunes et des Personnels. Il est abordé également des questions de fonctionnement et d'organisation (les temps de congés, de transfert, l'organisation des périodes basses).

Cette réunion a également pour but d'apporter un temps de réflexion et d'analyse qui peuvent déboucher sur des stratégies de travail et d'accompagnement.

Cette réunion est également un lieu d'information concernant tant la vie de l'association et celle du département.

Le Directeur, les Chefs de service éducatif, la Psychologue et la Secrétaire de direction se réunissent une fois par mois; le compte rendu de cette réunion est transmis à la Direction générale.

Une réunion des Chefs de service éducatif a lieu une fois par semaine pour coordonner plus particulièrement les dossiers d'admission et organiser le planning des bilans, synthèses.

#### **La réunion de coordination des services**

La réunion de coordination des Services est animée par la direction (une fois tous les deux mois avec une forme de participative).

Elle rassemble les Personnels de tous les Services à partir d'un ordre du jour établi par la direction.

C'est une Instance d'information sur des questions de fonctionnement de l'établissement et de l'Association, c'est aussi un lieu d'échange possible sur toute question relevant de l'organisation ou de la politique menée concernant les missions de l'établissement.

#### **La réunion médico-psy**

Animée par le Directeur, elle se déroule une fois par mois en présence du médecin psychiatre, de la psychologue, de l'infirmière et des Chefs de services.

Cette réunion est à la fois un moment d'échange sur les informations associatives et a pour appétence de questionner le projet de l'établissement et sa concordance avec les besoins des jeunes. Elle permet de construire des stratégies éducatives et des positionnements institutionnels favorisant une meilleure communication à l'interne et à l'externe. C'est également une instance de veille, elle doit inciter les Cadres à penser la prise en charge, au-delà du quotidien.

Une fois par semaine les Chefs de service, la Psychologue, l'Infirmière se réunissent pour faire un point des situations les plus compliquées.

### **Les réunions éducatives hebdomadaires**

L'équipe éducative de chaque unité de vie se réunit 2h30 par semaine (le mardi, mercredi, jeudi), ce temps de réunion est piloté par la/le Chef de service.

La réunion est pour l'essentiel consacrée aux prises en charge des Jeunes : interroger le déroulement du projet du Jeune et ses ajustements quasi quotidien.

La réunion comprend une partie d'informations associatives ou organisationnelles (remplacement congés pour les visites médiatisées ou rendez-vous partenariaux, etc...). Elle contraindra l'équipe à établir un ordre du jour afin que soit abordées chaque situation d'enfant une fois par trimestre avec l'ensemble des membres de l'équipe et un compte rendu de chaque réunion est disponible sur l'Unité de vie.

La Psychologue, un membre du DREF et la Comptable sont conviées à cette réunion pour des questions touchant à l'organisation du Service selon un emploi du temps déterminé par la/le Chef de service.

### **L'analyse de la pratique professionnelle**

L'analyse de la pratique permet de clarifier ce qui appartient à chacun en favorisant la mise à distance dans les situations complexes.

La garantie d'un bon fonctionnement de ces instances réside dans la confidentialité des propos qui y sont tenus. Seule est transmise dans les différents espaces de réflexion du service, la nature des préoccupations des professionnels et les situations relevant du Pénal.

Ces groupes de travail sont obligatoires.

- **Les Cadres :**

L'équipe de direction (les trois Chefs de service et le directeur) participe une fois par mois, dans les locaux de l'établissement, à une réunion d'analyse de la pratique.

- **Les équipes :**

Les éducateurs d'Hébergement et d'Accueil de Jour participent dans le cadre du Service, à des groupes d'analyse de la pratique tous les mois. Il existe cinq groupes pour l'Hébergement et deux groupes pour l'Accueil de jour. Ces groupes d'analyse de la pratique sont animés par trois intervenants extérieurs qui ont mandat de la direction pour organiser une réflexion collective autour des pratiques professionnelles et des vécus émotionnels.

Le bilan annuel réalisé par le groupe avec l'intervenant est transmis à la direction pour évaluer la pertinence du fonctionnement de ces groupes

### 3.9.2. En externe

#### **Le bilan d'entrée en lien avec le Projet Personnalisé de l'Enfant**

Il est piloté par un Chef de service dans les quinze jours après l'arrivée du Jeune et a pour objectif de finaliser son projet individualisé avec sa famille.

Le Chef de service, en lien avec le coordinateur de projet et en accord avec la famille et le Jeune, devra formaliser le Document Individuel de Prise en charge (DIPC) ou le Contrat Individuel de Prise en charge. Il fera apparaître des objectifs précis dans le cadre du projet individualisé prévu par la Loi.

Cette rencontre doit être riche en échanges car elle permet de s'engager mutuellement sur les mois à venir. Il faut donc que chacun puisse avoir compris ce qu'il peut attendre de l'Autre.

Un rappel des droits et obligations de chacun par le Chef de service nous paraît alors être indispensable. Le fait d'être déjà dans du concret après un mois de placement ne doit pas faire oublier de renouveler l'accès aux informations.

Au contraire, le fait de se connaître doit permettre de mieux échanger et donc de reprendre les postulats de la loi 2002-02 au travers de nos outils.

#### **La réunion de synthèse**

En cours de placement, des points réguliers, environ tous les six mois, sont prévus avec les familles.

Ils seront l'occasion de maintenir la qualité du lien et de repréciser si besoin aux parents toutes leurs prérogatives dans le cadre de la prise en charge de leur enfant.

Le projet individuel est à cette occasion revisité et d'autres objectifs fixés ensemble.

## **3.10. Le plan de Prévention et de gestion des risques**

---

### **3.10.1 Les fondamentaux de bienveillance gestion des risques en rapport avec les Usagers**

En référence aux droits des personnes accueillies et au référentiel associatif concernant les droits des Usagers (Droits et Libertés cf. loi 2002-2°), la bienveillance implique, pour toute institution intervenant en Protection de l'Enfance, de repérer les facteurs de violence potentielle tant à l'encontre des enfants ou des Jeunes adultes accueillis, qui en sont souvent les premières victimes, qu'à l'encontre des parents et des familles mais aussi celle qui peut s'exercer sur les personnels exposés aux différents risques de leurs métiers.

Pour le Jeune et ses parents, la décision de placement intervient dans un contexte de danger avéré ou de risque suffisant pour justifier la décision d'un Magistrat, qui intervient en limitant les libertés individuelles des parents au nom de l'intérêt de l'enfant à protéger, en imposant la séparation temporaire de l'enfant d'avec son lieu de vie initial, le plus souvent sa famille.

Cette décision, même quand elle intervient dans un cadre administratif contractualisé avec le parent, induit toujours pour celui-ci un temps de souffrance, que la décision s'impose de façon violente à ses yeux ou soit plus aménagée, ayant fait l'objet d'une préparation au projet.

Pour le Jeune en particulier, la prévention et le traitement des violences induite par la décision de placement se concrétisera par le soin apporté au moment des « passages », moments clés de la vie de l'enfant et de ses parents, afin que ces passages deviennent peu à peu des séparations que chacun s'approprie et non des ruptures. Face à la discontinuité inévitable des parcours familiaux et personnels des jeunes accueillis, les services hébergement et Accueil de Jour s'efforcent de travailler sur les liens, le lien dans la réalité de l'enfant avec sa famille, son histoire et son environnement affectif antérieur, dans les limites de sa sécurité et de son intérêt, mais aussi le lien proposé au jeune par l'unité de vie ou l'externat en veillant à la qualité de son intégration.

Le Contrat Individuel de Prise en charge ou le DIPC ainsi que le règlement de fonctionnement préciseront les principes et les conditions du respect des droits des personnes accueillis, adolescents et Jeunes majeurs.

Le projet d'établissement, établi en cohérence avec le Projet Personnalisé de l'Enfant déclinera les objectifs et les moyens mis en œuvre par les Services pour garantir l'épanouissement du Jeune sur tous les plans. Ce projet individualisé sera porté à la connaissance des parents et leur accord sera recherché sur les objectifs.

Conformément aux dispositions relatives aux droits des Usagers, chaque professionnel examinera avec chaque Jeune, selon des modalités adaptées à son âge et à son évolution, toute décision le concernant et recueillera son avis.

Les temps principaux de passage sont :

- l'admission et sa nécessaire préparation,
- les relais avec l'Unité de vie, comme expérience possible pour le Jeune de se séparer sans rompre,
- le départ de l'institution, qu'il se définisse comme retour en famille, réorientation ou prise d'autonomie.

Ces temps de passage feront l'objet de propositions réfléchies permettant une préparation progressive, une anticipation et qui tiendront compte de l'avis des premiers concernés, les jeunes.

### 3.10.2 Les fondamentaux de management et de bientraitance à l'égard des Personnels

Les travaux et recommandations de l'ANESM ont démontré les effets sur les professionnels travaillant en Protection de l'Enfance des situations graves défaillantes parentales et de leurs conséquences sur les enfants accueillis. Le projet d'établissement prend en compte la question de l'accompagnement de ces effets. Ceux-ci sont repérés comme risques psychosociaux pour les professionnels et, en particulier, les plus exposés au quotidien, les éducateurs, les maitresses de maison, les surveillants de nuit, et les personnels chargés de l'accueil.

La souffrance de l'enfant confronte les Professionnels à une violence émotionnelle qui doit pouvoir être entendue dans un espace contenant afin qu'elle ne se retourne pas contre l'enfant et ses parents, engendrant des contres attitudes préjudiciables aux droits des personnes concernées et à la qualité de leur accompagnement.

L'équipe médio-psychologique se tient à disposition et est sollicitée par la direction et les Chefs de service pour recevoir les Professionnels concernés.

De même, une cellule médico-psychologique est opérationnelle avec recours à une psychologue extérieure à l'établissement.

Les formations thématiques s'adressant de façon transversale aux Professionnels de l'Institution et également les initiatives offertes dans le cadre associatif ainsi que les groupes d'analyses et d'échanges sur les pratiques mis en place pour les équipes éducatives et pédagogiques et pour les Cadres participent de la bientraitance.

Accueillir un enfant et s'en occuper requiert de la part de chaque professionnel des qualités particulières telles que la patience, la tolérance et la générosité, une sollicitude suffisante pour supporter ce que l'enfant importe de sa problématique familiale au sein des Services.

Pour prévenir certains risques, chaque Professionnel doit être précisément informé de la problématique des Jeunes mais aussi de ses habitudes antérieures, de sa santé et des motifs qui fondent la décision de placement. Cette information aide le Professionnel à comprendre sa place dans le dispositif d'accueil. A titre d'exemple, la relation de travail étroite et régulière entre coordinateur hébergement, coordinateur de l'Accueil de jour et éducateur du DREF permettent de repérer les signes de découragement ou les moments de doute qui surgissent et ainsi proposer une écoute bienveillante au professionnel le plus exposé.

Dans tous les cas, il importe à la fois de laisser exprimer et de contenir les émotions, les mouvements et les manifestations, dans des limites cependant supportables pour le jeune et son entourage immédiat tout en favorisant l'expression des ressentis, sans culpabilité excessive des Jeunes et des adultes afin de prévenir et d'éviter la violence agie.

Cette vigilance partagée des équipes éducatives et pédagogiques implique un regard attentif et suffisamment critique des Professionnels impliqués pour analyser et prendre en compte les tensions inévitables qui apparaîtront au cours de l'accueil. Ces tensions concernent les relations entre le Jeune et les personnels auquel il est confié. Des tensions peuvent surgir ou

s'installer également entre les Professionnels chargés de l'accueil et du suivi.

Certaines situations familiales génèrent également des tensions entre les Institutions dommageables pour le Jeune et sa famille. Il importe pour chaque Service de repérer les facteurs de tension et au Chef de service de proposer, dès que possible, un espace interinstitutionnel d'échanges.

**Il revient à la direction et aux Cadres de l'institution d'organiser les conditions de prévention de la maltraitance** qui pourrait s'exercer à l'encontre des Jeunes confiés :

- de mettre en œuvre auprès des Professionnels les formations nécessaires et les dispositions visant à éviter les situations de violence entre enfants au sein des Familles d'accueil et de l'Institution ;

- développer le recours à des familles relais, en veillant à maintenir une certaine permanence pour le Jeune ;

- de traiter toute situation de maltraitance par les mesures appropriées, en commençant par la mise à l'abri du ou des Jeunes concernés, dans les meilleurs délais et dans le respect des obligations légales, en lien avec les services compétents et le cas échéant, les parents du Jeune, qu'il soit auteur ou victime, dans le respect de son intérêt.

- la direction informe sans délai le Département tarificateur et chargé du contrôle de tout évènement relatif aux conditions de prise en charge des enfants et des Jeunes, quel que soit le Département dont ils relèvent, susceptible de mettre en cause la responsabilité de l'établissement ou du Département, conformément à la procédure concernant les évènements graves ;

- de mettre en place un groupe de veille, au sein de l'Institution concernant la bientraitance en lien avec la Cellule de veille associative. Animé par un membre de la direction, ce groupe pluri-professionnel aura pour mission, à partir des situations qui seront survenues au sein de l'Institution et qui lui seront transmises en respectant la confidentialité indispensable, d'examiner la procédure du traitement de la situation mise en place en lien avec les partenaires, d'en faire l'analyse et de proposer des outils et des initiatives d'amélioration du traitement de la violence et des risques de maltraitance. Le travail d'analyse de ce groupe contribuera à la démarche d'évaluation interne et externe.

- un protocole dense et réfléchi qui indique une prévention et des remèdes pour:
  - Le salarié victime de violences occasionnées par le(s) Usager(s).
  - L'Usager victime de violences occasionnées par un salarié.
  - Il s'appuie sur les Recommandations de l'ANESM : Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses; Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance; La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre.
  - Il s'inscrit dans la prévention et également les remèdes : «Ne pas assimiler conflits et violence»,
  - Il interroge la cohésion d'équipe. Travailler en équipe,



- C'est un Préalable de la bientraitance (connaître la loi, ses compétences, ses points de fragilité, respect de la dignité de l'autre, savoir se remettre en question,...),
  - Il s'inscrit dans « La notion de bientraitance : c'est un processus systémique au sein de l'établissement » (G.Bouffin),
  - Aide à diagnostiquer pour gérer les situations,
  - C'est un espace de communication « jeunes/adultes »,
  - Il permet à chacun de réagir à sa propre violence,
  - Il permet d'interroger les postures professionnelles.

### 3.10.3 La mise en place d'une politique de formation

#### A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

##### SONT PRIORITAIRES :

- les actions de formations liées à la mise en adéquation permanente des pratiques au regard des évolutions des politiques sociales et des problématiques des Usagers
  - les formations liées à l'accompagnement des Mineurs Isolés Etrangers
  - les formations sur la technique éducative dans les « Cas complexes » et la technicité thérapeutique
    - les formations de soutien aux équipes des Services généraux (maîtresse de maison, surveillants de nuit...) qu'est-ce qu'un cas psy ?
    - les formations techniques et gestionnaires liées à la mise en place du CPOM en 2017
    - les formations axées sur le travail avec la famille pour les fonctions éducatives des hébergements et des accueils de jour. Comment accompagner les familles ? (médiation familiale, techniques d'entretiens)
      - les formations axées sur les écrits professionnels (éducatifs)
      - les formations liées à la mise aux normes des logiciels (C.E.G.I. facturation modulation horaires, fiches évènements indésirables.....)
      - les formations qualifiantes en lien avec la G.P.E.C. (Assistants familiaux, surveillants de nuit, maîtresses de maison, DPC pour personnel de santé).
      - les formations développées en interne par l'Association
      - les formations au management et à la communication destinées à l'encadrement et des questions sur les nouvelles technologies.
      - les formations liées aux risques psycho-sociaux, à la gestion de la violence et la pénibilité au travail pour l'encadrement et les salariés.
      - les formations liées à la réécriture du projet associatif et des projets d'établissement.
      - les formations non qualifiantes (Contrats aidés en général).

#### A LA DEMANDE DES SALARIES

- les formations en relation avec les fonctions spécifiques du salarié
- les formations permettant une évolution des métiers dans le secteur

### 3.10.4 Les documents issus de la loi 2002

#### 3.10.4.1 Le livret d'Accueil

La Loi du 5 mars 2007 s'inscrit dans la continuité de la Loi du 2 janvier 2002 qui a placé les droits des Usagers au cœur de la rénovation sociale et médico-sociale. L'effectivité de ces droits y est garantie par la mise en œuvre de plusieurs documents et instances rendus obligatoires par la Loi.

Il s'agit du Livret d'Accueil auquel est annexé le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement et le règlement du Conseil de la vie sociale ou groupe d'expression des Usagers.

Par ailleurs, la mise en place de l'évaluation interne, doublée d'une évaluation externe participe à l'amélioration des prestations apportées. C'est au regard de cette évaluation que sera soumis le renouvellement de l'autorisation.

#### 3.10.5 Le règlement de fonctionnement

*« Dans chaque établissement et service social ou médico-social, il est élaboré un règlement de fonctionnement qui définit les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement ou du service. »<sup>1</sup>.*

Il est élaboré un règlement de fonctionnement qui définit les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein du service.<sup>2</sup>

Lois et règles ne se confondent pas : la loi s'impose à tous et partout ; les règles s'appliquent, pour un groupe, dans un lieu donné. Elles peuvent être discutées et modifiées en fonction de l'évolution de la vie du groupe ou de l'environnement.

Les règles sont nécessaires, à la maison, à l'école, au travail, dans la rue, dans les sports ou dans les jeux. Elles clarifient, expliquent et donnent un sens collectif. Les règles sont des repères connus de tous qui permettent à tous de vivre ou d'agir ensemble.

Elles organisent la vie collective, elles reconnaissent une place à chacun. Elles garantissent le respect de la dimension individuelle dans un espace et une vie familiale. Elles ont pour objectif à plus long terme, une éducation à la vie sociale et citoyenne qui nécessite des apprentissages pour mieux vivre ensemble. Elles garantissent le respect mutuel et constituent des exigences pour les enfants et les adultes.

Les règles de vie applicables dans le cadre de l'accueil au CES prennent en compte l'exercice de l'autorité parentale.

---

<sup>1</sup> Art L. 311-7 du code de l'action sociale et des familles

<sup>2</sup> Art L. 311-7 du code de l'action sociale et des familles

### 3.10.6 Le Document Individuel de Prise en Charge ((DIPC) ou Contrat Individuel de Prise en Charge

Le DIPC ou Contrat Individuel de Prise en Charge est conclu dans les établissements et services entre la personne accueillie ou son représentant légal et le représentant de l'établissement, de l'organisme gestionnaire de l'établissement ou du service, du lieu de vie et d'accueil.

Le DIPC ou Contrat Individuel de Prise en Charge prévoit les conditions et modalités de sa résiliation ou de sa révision ou de la cessation des mesures qu'il contient :

- Il est établi lors de l'admission au plus tard le jour du bilan
- Remis à chaque personne et, le cas échéant, à son représentant légal
- Signé dans les quinze jours qui suivent l'admission
- Un avenant précise dans le délai maximum de six mois les objectifs et les prestations adaptées à la personne
- Chaque année, la définition des objectifs et des prestations est réactualisée.

La participation de la personne admise et, si nécessaire, de sa famille ou de son représentant légal est obligatoirement requise pour l'établissement du DIPC ou Contrat de séjour, sous peine de nullité de celui-ci. Le document individuel mentionne le nom des personnes participant à son élaboration conjointe. L'avis du mineur doit être recueilli.

Pour la signature du contrat, la personne accueillie ou son représentant légal peut être accompagné de la personne de son choix.

### 3.10.7 Le Conseil de Vie Sociale ou groupe d'expression des Usagers

Au C.E.S de Salornay, il est institué un groupe d'expression des Usagers, qui se réunit deux fois par an.

Composition et fonctionnement :

- Composition :
  - Représentants des Jeunes accueillis
  - Représentants des familles
  - Représentants des municipalités
  - Un représentant du Personnel
  - Un représentant de l'organisme gestionnaire
  - Le Directeur de l'établissement
- Fonctionnement :
  - Sur chaque Unité de vie de l'Hébergement ainsi que sur l'externat de l'Accueil de Jour une élection est mise en place en début d'année scolaire afin d'élire un représentant titulaire et un suppléant
  - Lors du bilan d'entrée, les Chefs de service proposent aux représentants légaux de participer à cette instance (une fiche de renseignement est proposée

avec réponse positive ou négative)

- A chaque réunion un ordre du jour est envoyé aux participants
- Le groupe d'expression des Usagers donne son avis et peut faire des

propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service, notamment sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques, les projets de travaux d'équipements, la nature et le prix des services rendus, l'affectation des locaux collectifs, l'entretien des locaux, les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture, l'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre ces participants ainsi que des modifications substantielles touchant aux conditions de prise en charge.

- Le Conseil délibère sur les questions figurant à l'ordre du jour, à la majorité des membres présents.

- le relevé de conclusions de chaque séance est établi par le secrétaire de séance, désigné par et parmi les personnes accueillies ou prises en charge, assisté en tant que de besoin par l'administration de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil. Il est signé par le président. Avant la séance suivante, il est présenté pour adoption en vue de la transmission à l'instance compétente de l'organisme gestionnaire.

## 4 - L'EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

---

### 4.1 Le programme d'activité

---

Chaque année civile un rapport d'activité est présenté et validé par le Conseil d'administration.

### 4.2 Le plan pluriannuel actions d'amélioration de la qualité en lien avec l'évaluation externe

---

#### 4.2.1 Le postulat de la Démarche-Projet-Qualité



#### 4.2.2 Les axes d'amélioration

Le plan d'action qualité est une composante essentielle de notre rapport final d'évaluation interne (*le rapport final est consultable au sein de l'établissement*).

Nous visons trois approches :

- connaître la satisfaction des usagers, des salariés, des partenaires,
- repérer les axes prioritaires parmi les critères les plus faibles et apporter les actions correctives,
- s'assurer, en créant des outils de suivi, que les améliorations durent dans le temps.

#### 4.2.3 Les objectifs poursuivis

Les objectifs poursuivis dans le cadre de la prise en charge des jeunes prennent appui sur les textes législatifs de la Protection de l'Enfance, les recommandations de l'ANESM et la politique associative. Ainsi sont mis en œuvre en direction des jeunes et de leurs familles :

- ◇ l'accueil sans discrimination,
- ◇ l'individualisation des prises en charge,
- ◇ la mise en œuvre du droit des Usagers et de leurs familles, leur participation,
- ◇ le partage des valeurs humanistes et citoyennes, de démocratie,
- ◇ le respect des fondamentaux liés à la bientraitance,

- ◇ le repérage des compétences et potentialités des jeunes et de leurs familles.

#### 4.2.4 Le plan d'amélioration du CES

Avec la loi du 5 mars 2007 apparaît l'enjeu de développer des prises en charge où puissent s'inventer des prises en compte alternatives, des accueils diversifiés, souples afin d'accompagner des parcours singuliers où le centre éducatif spécialisé s'appuiera sur les ressources territoriales au plus proche des usagers dans le cadre d'un développement social local.

##### **Le C.E.S. se projette :**

1 - dans la mise en œuvre de C.P.O.M. (Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens) d'ici 2017 à partir de thématiques diverses par :

- ✓ La recherche de l'efficacité des prestations au regard des ressources,
- ✓ Une analyse des points forts et des faiblesses de l'établissement au regard des exigences des prestations d'accueil et d'accompagnement après un état des lieux de la situation de celui-ci,
- ✓ La détermination des objectifs poursuivis, la bientraitance - objet d'une recommandation de l'Agence Nationale de l'Evaluation Sociale et Médico-sociale - pouvant constituer un axe de performance traduisant le progrès du professionnalisme de la prise en charge,
- ✓ La recherche des intérêts convergents entre les autorités de contrôle et l'établissement.

2 - en répondant aux appels à projets du Schéma départemental sans rien concéder à la culture du projet telle qu'elle est définie dans celui-ci.

3 - à partir d'une émulation saine et constructive entre structures (type groupement de coopération sociale et médico-sociale) de co-construire un partenariat innovant et de qualité au détriment d'une seule approche concurrentielle de l'aide à la personne.

Enfin, l'établissement constituera des groupes de travail en vue de valoriser les Bonnes Pratiques recommandées par l'A.N.E.S.M. et se dotera d'outils pertinents pour évaluer son projet d'établissement.

Le Centre Educatif Spécialisé de Salornay s'est lancé dans un vaste projet d'amélioration de ses pratiques pour les cinq prochaines années.

Le projet se décline en deux points :

- ☞ La mise en œuvre des orientations issues de la démarche d'évaluation externe.
- ☞ La mise en réflexion de la prise en charge des Usagers sur l'Accueil de jour et l'Hébergement.

Ce travail s'organise sous forme de groupes de travail thématiques et qualités, de

formations, de questionnaires à diffuser et de procédures qui viendront alimenter le Guide de fonctionnement des Bonnes Pratiques.

## 5 - LES ANNEXES

---

### 5.1 La charte associative sur la bientraitance

---

### 5.2 La charte associative sur la laïcité

---

### 5.3 Le tableau du partenariat

---

### 5.4 Le Glossaire des abréviations

---

## Annexe 5.1



# CHARTRE CONTRE LA MALTRAITANCE

ASSOCIATION DU PRADO DE  
SAONE ET LOIRE





# Définition de la maltraitance

- ✚ Le terme de maltraitance apparaît pour la première fois dans le texte de loi du 9 juillet 1989 relatif à la prévention des mauvais traitements à l'égard des mineurs. Il désigne alors les formes de violences faites aux enfants, sans donner de définition réelle de la maltraitance.
- ✚ L'article 19 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant du 20 novembre 1989 détermine la maltraitance comme : « **toute forme de violences, d'atteinte ou de brutalités physiques et mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation, y compris les violences sexuelles** ».
- ✚ En 1987, le Conseil de l'Europe a défini la maltraitance comme une violence se caractérisant « **par toute 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** »
- ✚ En 1992 il complète cette définition par une typologie des actes de maltraitance :
  - Violences physiques, psychiques ou morales, matérielles, médicales ou médicamenteuses
  - Négligences actives ou passives
  - Privation ou violation de droit
- ✚ Cette définition est celle retenue par l'Agence Nationale de l'Evaluation Sociale et Médico sociale dans le guide des bonnes pratiques professionnelles du 22 janvier 2009 : **Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance**
- ✚ L'ODAS ainsi que des associations comme Enfance et Partage donne une définition centrée sur l'enfant maltraité qui « **est un enfant victime de violences physiques, d'abus sexuels, d'acte de cruauté mentale, de négligence lourdes ayant des conséquences graves sur son développement physique ou psychologique** »
- ✚ Au niveau local, le Conseil Général de Saône et Loire reprend cette définition dans le cadre de sa mission de prise en charge des enfants de 0 à 21 ans et a créé depuis 1990 quatre groupes locaux de Prévention de la Maltraitance et un groupe départemental, pour répondre aux demandes d'informations liées à la maltraitance.
- ✚ Dans le cadre du Schéma Départemental Enfance et Familles 2007-2012, l'axe 2 (mettre en œuvre une stratégie de prévention globale) contient dans son point N° 6 un objectif opérationnel qui est de prévenir les situations de violences intra familiales et de maltraitance

**L'Association du Prado de Saône et Loire, dans la cohérence des dispositifs nationaux et locaux peut s'appuyer sur la définition de l'ODAS, tout en précisant que la maltraitance est basée sur une relation de pouvoir entre un adulte et un enfant, qu'il s'agit bien d'une réalité complexe, qui peut être mise en œuvre sans nécessairement un caractère d'intentionnalité.**

A titre d'informations, quelques exemples de faits de maltraitance :

- ✚ Violences physiques : brutalité, fractures, hématomes, ecchymoses, brûlures, griffures, morsures
- ✚ Violences psychologiques : humiliation, injures, brimades (langage grossier), insultes, surnom péjoratif, paroles blessantes disqualifiantes, absence de parole, de communication
- ✚ Violences sexuelles : atteinte à la pudeur, non respect de l'intimité, attouchements, exploitation à des fins de prostitution, pornographie, viols, incestes
- ✚ Négligences : absences de soins, inadéquation des soins par rapport à l'âge et au développement de l'enfant, brutalité ou inattention dans les gestes d'aide, manque d'hygiène des locaux ou du corps, dénutrition, malnutrition, abandon

## [La responsabilité pénale des salariés](#)

La responsabilité pénale s'applique à l'ensemble des personnels de l'Association (salariés et bénévoles). Le Directeur d'établissement ou service est concerné au premier chef en sa qualité de dirigeant dans le respect des obligations légales. Il ne pourrait donc s'abstenir d'informer la Justice pour des faits fondés, sans que cette position soit constitutive d'un défaut d'assistance à personne en péril.

### ✚ **La responsabilité pénale et la protection des enfants maltraités**

La mission de protection des enfants maltraités met en jeu de nombreux intérêts contradictoires, notamment en ce qui concerne la transmission d'informations sous couvert du secret professionnel et l'obligation de silence.

Le secret professionnel est rattaché à des professions d'une part (dont les éducateurs ne font pas partis), et à l'exercice d'une mission dans le cadre de la protection de l'enfance (où tous les salariés ayant connaissance d'éléments concernant la vie de l'enfant sont concernés).

En tout état de cause, il convient donc de se rapprocher du Code Pénal où « **l'obligation de dénonciation** » prime sur le secret professionnel.

### ✚ **Responsabilités pénales des salariés**

- **Quiconque** pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000

euros d'amende (art. 223.6 du code pénal).

Le fait pour **quiconque** ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligés à un mineur de quinze ans (moins de 15 ans), et qui n'informe pas les autorités judiciaires ou administratives, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (art.434-3).

Le code pénal exonère l'obligation de secret professionnel, toute personne qui informe les autorités de privations ou de sévices infligés à un mineur ou une personne vulnérable. (art.226-14).

### **Responsabilités pénales des salariés : commentaires**







C'est sur la notion de « non-assistance à personne en danger » que les magistrats sanctionnent le plus souvent les acteurs du travail social et éducatif.

Un certain nombre de jurisprudences existe en la matière et porte généralement sur les faits suivants :

- Le péril est imminent, il nécessite une intervention immédiate.
- La mise à l'écart de l'enfant immédiate pour éviter que des faits de maltraitance se reproduisent « Ecarter le péril ».
- La non dénonciation sous prétexte de « secret professionnel ».
- L'hébergement de fugueur.
- Des accidents ou des faits de maltraitance au cours d'une fugue non déclarée.
- la protection de l'auteur au détriment de la victime, notamment un collègue travailleur social.

## [La position de l'Association](#)

L'Association du Prado de Saône-et-Loire a réaffirmé dans son projet les bases sur lesquelles elle s'appuie dans le cadre de sa mission de service public. Les orientations éducatives préconisées sont ancrées dans son histoire, et sur le socle des valeurs portées par elle selon les principes suivants :

-  Accueillir sans discrimination.
-  Porter un regard positif sur les enfants accueillis.
-  Partir des besoins des enfants.
-  Respecter l'autonomie des enfants et leurs espaces de liberté.
-  Etre avec eux.
-  S'impliquer et donner l'exemple.

Le projet associatif rappelle que : **« ces convictions constituent les fondations de l'identité militante et du rôle de veille sociale de l'Association du Prado de Saône et Loire. Elles sont à ce jour l'assise du projet, des valeurs et de choix que l'Association assume dans le cadre de sa mission de service public dans ses établissements et services. »**

L'Association est déjà depuis longtemps engagée dans la lutte contre la maltraitance par une politique volontariste de formalisation, d'analyse et de réflexion sur la prise en charge des enfants, la professionnalité de ses personnels, la mise en application des différentes lois relatives à la Protection de l'Enfance.

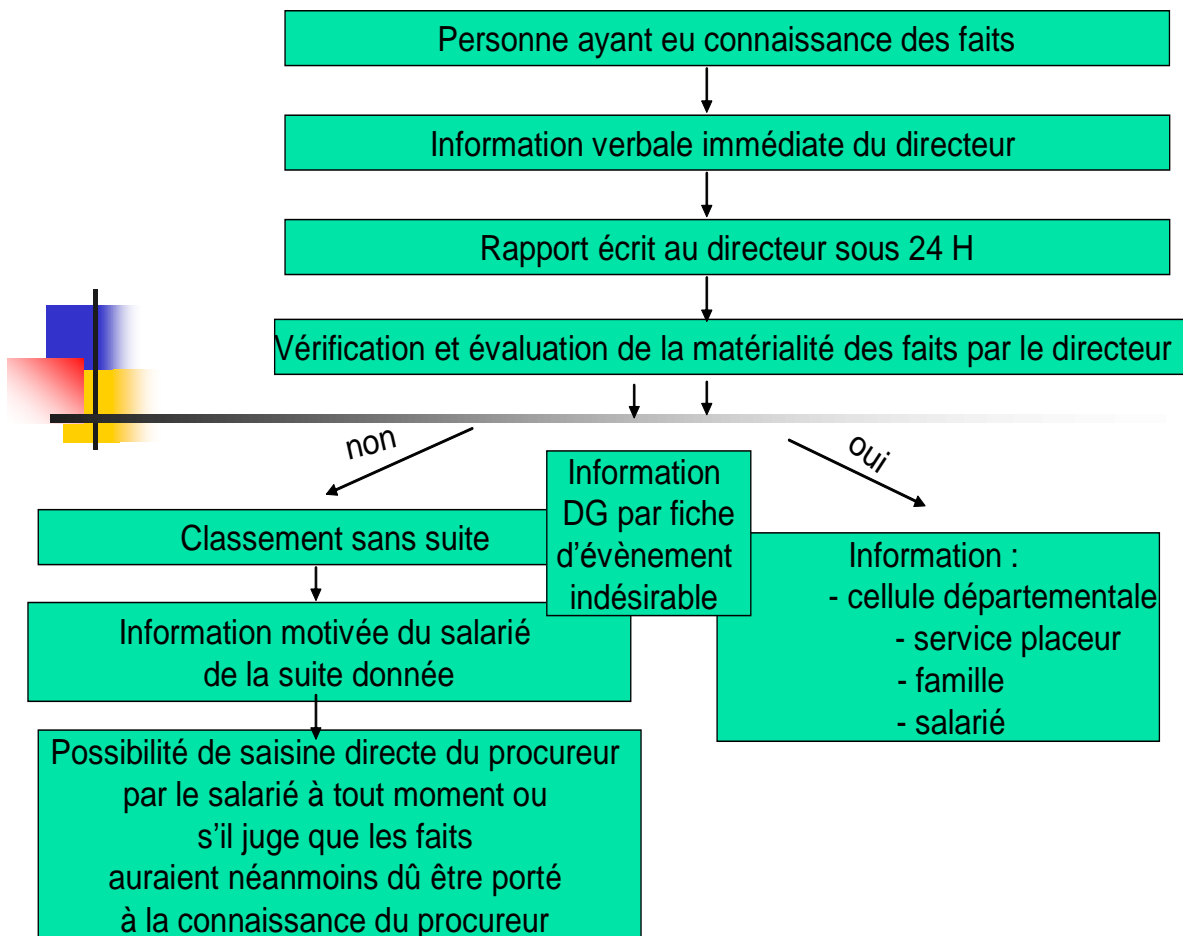
Dans chaque établissement et service, plusieurs points peuvent être relevés qui contribuent préventivement à réduire les risques de survenance d'actes de maltraitance :

- ✚ Le projet d'établissement.
- ✚ Le programme d'activités.
- ✚ Les guides de bonnes pratiques professionnelles.
- ✚ Les procédures formalisées liées aux prises en charge.
- ✚ La mise en œuvre des outils de la Loi du 2 janvier 2002.
- ✚ Les actions de formations spécifiques liées à la violence ou à la maltraitance.
- ✚ La démarche d'évaluation interne.
- ✚ Les différents chantiers associatifs ou spécifiques aux établissements ou services.
- ✚ La formation des nouveaux arrivants.
- ✚ L'organisation architecturale.
- ✚ La professionnalisation des personnels.

Ces différents repères pour les personnels participent à l'encadrement des différentes fonctions dans le droit fil du projet associatif, dans le respect des valeurs de l'Association et sont autant de garde fou dans le cadre de la prise en charge des usagers avec comme objectif leur protection, tout comme celle des personnels les prenant en charge.

# Le traitement des situations

## La procédure associative



- ✚ L'information orale est donnée à la Direction par le personnel ayant constaté l'acte de maltraitance dans les délais les plus brefs.
- ✚ Le rapport est établi par la même personne dans les 24 heures et transmis à la Direction.
- ✚ Le directeur vérifie la matérialité des faits, évalue la gravité. Il informe la Direction Générale à l'aide de la fiche d'évènements indésirables.
- ✚ L'évaluation est positive : le directeur effectue le signalement auprès de la cellule départementale de signalement, informe les services placeurs, la famille
- ✚ L'évaluation est négative : le dossier est classé sans suite.
- ✚ Dans les deux cas, le salarié à l'initiative de l'information est informé de la suite donnée. Il peut individuellement en cas de désaccord saisir directement à titre personnel le Procureur de la République, sans encourir aucune sanction disciplinaire.

# La protection des personnes

## **Lorsque l'auteur est pris en charge dans l'établissement**

Selon la gravité des faits, une séparation victime/agresseur doit être opérée. L'éloignement de l'établissement peut être effectif en accord avec le responsable du placement et information des responsables légaux.

## **Lorsque l'auteur est un salarié**

- ✚ **Les faits sont avérés** : une enquête est en cours, l'employeur peut mettre en œuvre une sanction disciplinaire visant à éloigner l'agresseur de sa victime, et déposer plainte
- ✚ **Les faits sont supposés** : une vigilance étroite est mise en place, ainsi qu'un accompagnement adapté et un suivi du salarié dans l'attente des résultats des investigations judiciaires

## **Concernant la victime**

La prise en compte de la victime peut se faire à plusieurs niveaux :

- ✚ Une séparation effective vis-à-vis de l'auteur.
- ✚ Une rencontre avec un responsable de l'établissement.
- ✚ Un accompagnement dans les différentes démarches.
- ✚ Un ou des entretiens avec un psychologue soit en interne, soit dans un dispositif externe, en termes d'accompagnement après la procédure.

## **L'information des autres personnes**

- ✚ Les usagers : une information peut être faite auprès des autres usagers afin de rappeler les règles en vigueur dans l'établissement concernant le respect des personnes.
- ✚ La famille de la victime : outre l'information donnée, une rencontre peut être organisée dans un but d'explication, d'information sur les mesures prises afin de rassurer la famille sur la prise en compte de leur enfant.
- ✚ Le personnel : une information collective peut être donnée, ainsi qu'un accompagnement collectif ou individuel en cas d'impact important au vu des faits.

# La fiche d'événements indésirables

Cette fiche déjà existante au niveau de l'Association pour tout événement engageant la responsabilité civile de l'Association sera utilisée pour les faits de maltraitance.

Elle est renseignée par la direction de l'établissement et transmise à la Direction Générale pour chaque événement, quelle que soit la suite donnée.

## CHARTRE DE LAICITE

### ASSOCIATION PRADO BOURGOGNE

#### **PREAMBULE**

Conformément à la législation en vigueur, l'Association PRADO BOURGOGNE accueille, accompagne, recrute, embauche toute personne sans distinction. L'Association reconnaît les droits égaux aux enfants, aux adultes et respecte toutes les opinions religieuses compatibles avec l'ordre public. Nul ne doit être inquiété pour ses opinions et ses pratiques, notamment religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi. La liberté de religion ou de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile. La République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes dans les conditions fixées par la loi du 9 décembre 1905.

Il s'agit donc de faire **vivre ensemble** les multiples composantes d'une société à la fois pluraliste et individualiste pour établir une Laïcité où peut cohabiter une multitude hétérogène d'individus et de groupes.

A ce titre nous empruntons à la théorie des « sphères de contraintes et de liberté » par lesquelles Caroline FOUREST<sup>3</sup> définit opportunément la « saine distinction entre les lieux où la liberté prime et ceux où l'exigence prime ». Elle les décline ainsi :

- Sphères de sens (école, administration, équipement public, tribunal, parlement)
- Sphère de contrainte (hôpital, prison) Nous pensons que nos établissements et service entrent pour partie dans cette catégorie.
- Sphère de liberté règlementée (tous les espaces collectifs)
- Sphère de liberté maximale (domicile). A l'instar de notre positionnement ci-dessus, pour nous, il s'agit des chambres.
- Sphère de l'intérêt mutuel (entreprise)
- Sphère de l'accommodement (commerce, relation client/prestataire, relations avec les parents)

« Les sphères de sens portent les messages de l'Etat, ...elles se fondent sur ce que les humains ont d'universel... qui est le socle commun, la recherche des fondements de la vie en commun. La garantie des droits et devoirs individuels se fonde donc sur l'universel. »

« L'exigence laïque fondamentale, c'est l'égalité des droits dans la richesse des différences. Ce n'est pas l'égalité des différences dans la diversité des droits. »

#### **EN DIRECTION DES PERSONNELS**

##### Article 1 :

*La liberté de conscience est garantie aux salariés, aux bénévoles et aux stagiaires.*

<sup>3</sup> Caroline FOUREST, « Le guide pratique de la Laïcité », ouvrage collectif, fondation Jean-Jaurès, p. 12 à 15

#### Article 2 :

*Tout salarié, bénévole ou stagiaire a un devoir de stricte neutralité. Il doit traiter également toutes les personnes et respecter la liberté de conscience de chacun.*

#### Article 3 :

*Le fait pour un salarié, un bénévole et un stagiaire de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations.*

#### Article 4 :

*Il appartient aux cadres de l'Association de faire respecter l'application du principe de neutralité au sein des services et établissements.*

#### Article 5 :

*Les salariés bénéficient au même titre que pour tous autres événements ne faisant pas l'objet de dispositions légales particulières, d'autorisations d'absences pour participer à des événements religieux dès lors qu'elles sont compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service.*

### **EN DIRECTION DU PUBLIC ACCUEILLI**

#### Article 1 :

*La liberté de conscience est garantie aux personnes accueillies et accompagnées.*

#### Article 2 :

*Toutes les personnes accueillies et accompagnées sont égales devant le service public et donc devant l'Association du PRADO BOURGOGNE.*

#### Article 3 :

*Les personnes accueillies et accompagnées ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du bon fonctionnement, du respect des règles d'hygiène et de sécurité et de la liberté d'opinion d'autrui des établissements et services, de sécurité et d'hygiène. Il y a lieu de mettre en évidence la sphère du privé, de liberté maximale (chambre) où la personne pourra pratiquer librement dès lors qu'il n'y a pas de mise en danger des biens et des personnes.*

#### Article 4 :

*Les personnes accueillies et accompagnées doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.*

#### Article 5 :

*Les établissements et services s'efforcent de prendre en considération les convictions et les demandes des personnes accueillies dans le respect des règles auxquelles elles sont soumises et de leur bon fonctionnement.*

#### Article 6 :

*Les personnes accueillies et accompagnées dans un des établissements de l'Association, ont droit au respect de leurs croyances et ont le droit de participer à l'exercice de leur culte, sous réserve des contraintes découlant du bon fonctionnement du service dans le respect de l'autorité du ou des représentant(s) légal (légaux) pour les personnes de moins de 18 ans et non émancipées.*



Article 7 :

*En ce qui concerne la confection des repas et tout particulièrement leur contenu.*

*Un menu complet équilibré est proposé tous les jours : avec, au choix viande ou poisson.*

Article 8 :

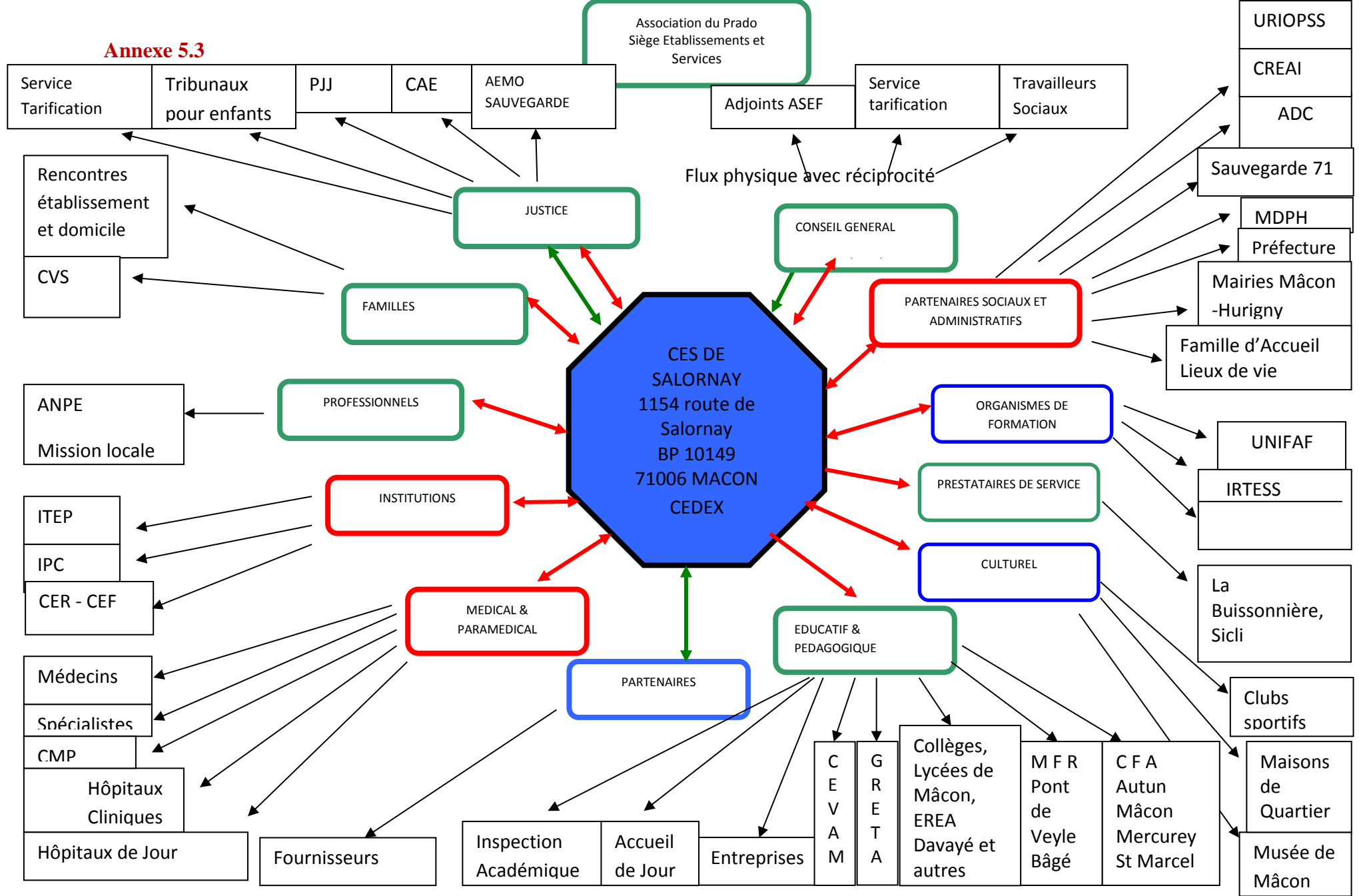
*La pratique des soins est mise en place avec l'accord des parents et/ou dans l'application de l'ordonnance de placement.*

Article 9 :

*En ce qui concerne la tenue vestimentaire, les critères retenus sont ceux en lien avec la sécurité, les lieux, le temps et les activités pratiquées, dans le respect des bonnes mœurs et de l'Ordre public.*

Validée par le Bureau de l'Association PRADO BOURGOGNE le 02.06.2014

**Annexe 5.3**



  Relations    
   Relations omniprésentes    
   Relations ponctuelles    
 ↔ Flux physique avec réciprocité    
 → Flux physique    
 ↔ Flux financier

## **Annexe 5.4**

### **GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS**

AEMO : Aide Educative en Milieu Ouvert

AEPP : Accompagnateur Educatif du Projet Personnel de l'enfant

AJ : Accueil de Jour

ANESM : Agence Nationale de l'Evaluation et de la Qualité des Etablissement Sociaux et Médico-Sociaux

AP : Accueil provisoire

APJM : Accueil Provisoire Jeune Majeur

ASEF : Aide Sociale à l'Enfance et la Famille

BFM : Bilan de fin de mesure

CD : Conseil Départemental

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CMUC : Couverture Maladie Universelle Complémentaire

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DIPC : Document individuel de prise en charge

DREF : Délégation Référence Etablissement Famille

EFS : Etablissement Français du Sang

EN : Education Nationale

GEU : Groupe Expression des Usagers

HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point

JE : Juge des Enfants

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

PNP : Pédagogie Non Punitive

PPE : Projet Pour l'Enfant

TAS : Territoire d'Action Sociale

TRS : Travailleur Référent Social

ZEP : Zone d'Education Prioritaire