

Rapport d'Activité 2010
Institut Médico-Educatif Chantemerle à Gien (45500)
(article R. 314-50 du CASF)

ELEMENTS DU PROJET D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE

Le projet d'établissement a été finalisé en janvier 2008. Il définit le fonctionnement de l'établissement dont les grandes lignes directrices sont :

Les interventions de l'équipe pluridisciplinaire sont définies autour de cinq axes indissociables qui concourent à l'accompagnement global de la personne.

- L'axe d'accueil répondant aux besoins physiologiques de base (personnels des services généraux).
- L'axe éducatif assuré par des éducateurs spécialisés et des moniteurs-éducateurs.
- L'axe pédagogique et professionnel assuré par des enseignants spécialisés mis à disposition (Education nationale), et des éducateurs techniques spécialisés pour l'enseignement technologique et professionnel.
- L'axe thérapeutique pris en charge par un médecin psychiatre, un(e) psychologue, un orthophoniste, une psychomotricienne et deux infirmières.
- L'axe social assuré par une assistante sociale qui contribue à la liaison entre l'établissement, les familles et les services extérieurs.

Le projet d'établissement explique et décrit le fonctionnement des prestations citées ci-dessus.

L'individualisation des prises en charges est un principe fondamental. Il s'articule autour des notions suivantes : Le référent de projet, le projet personnalisé, la réunion de synthèse, la réunion de projet personnalisé et la présentation du Projet Personnalisé.

Suivi du projet d'établissement :

Le groupe de suivi du projet d'établissement a pour mission de garder une mémoire de la réflexion engagée au jour le jour par l'équipe, par discipline et dans son interdisciplinarité afin de rendre vivant le projet d'établissement, c'est-à-dire de donner du sens à une démarche professionnelle.

Permanent et interdisciplinaire, il est actuellement composé de 8 personnes représentant les différents services. Une réunion mensuelle est prévue au cours de l'année 2011. C'est une instance technique de veille qui est à l'écoute ou qui propose des améliorations ou des changements. Il

s'appuie en tant que de besoin sur des groupes de réflexion.

Les groupes de réflexion sont constitués des personnels par discipline ou de façon interdisciplinaire selon les sujets à traiter.

Ils s'appuient sur : les exigences des textes, l'évolution du contexte médico-social, les compétences disciplinaires, les points forts et les points faibles de l'établissement établis lors de l'évaluation interne, la consultation des usagers et de leur entourage.

L'évaluation interne a été réalisée de mai 2008 à février 2009.

Ce travail a été soutenu par un accompagnement extérieur effectué par un organisme de formation.

La méthode choisie a été d'utiliser un référentiel déjà formalisé avec le choix de l'outil VALORIS, outil créé par le CEDIS. Ce choix n'a pas été un hasard : le référentiel VALORIS a été choisi par souci d'harmonisation avec les autres IME des PEP45.

POPULATION(S) ET ACTIVITES

ACTIVITE	N-3	N-2	N-1	N
Capacité autorisée	72	72	76	80
Nbre de journées prévisionnelles	13521	13910	13916	14591
Nbre théorique de journées (1)	14400	14472	14400	14930
Nbre réel de journées (2)	13609	14011	13501	13692
Nbre retenu de journées	////////////////////		13501	13692
Taux d'occupation réel en % (2/1)	0.95	0.97	0.93	0.92
Ecart (2-1)	////////////////////		899	1238

Par rapport au nombre de journées prévisionnelles qui tient compte d'un absentéisme de 8 %
Nous pouvons donner les explications suivantes en nombre d'absences :

- 274 : grèves
- 449 : intempéries
- 59 : accueil temporaire - foyers de vie

- 38 : séjours de rupture
- 27 : exclusions temporaires
- 27 : séjours en hôpital de jour
- 79 : absences injustifiées

RAPPORT D'ACTIVITE

Depuis septembre 2007, nous avons travaillé à la conception du projet d'établissement, du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement. L'établissement a mené l'évaluation interne en 2009. En 2010, nous avons commencé une enquête de satisfaction auprès des usagers. Cette étude, actuellement au stade de l'analyse, sera présentée d'ici la fin de l'année 2011.

De plus l'équipe pluridisciplinaire a suivi une formation collective sur la conduite du projet d'accompagnement des parcours individualisés qui permettra au référent de projet personnalisé d'être le véritable acteur de la co-construction et de la formalisation du projet personnalisé en lien avec l'utilisateur, sa famille et les partenaires.

A partir de septembre 2010, la réorganisation de nos transports s'est poursuivie en mettant en place un master 9 places par nos propres moyens à la place d'un taxi : ce travail a été confié à l'ESAT de Dampierre dans un objectif de mutualisation des moyens de l'association

Pour la Section d'Enseignement et de l'Education Spéciale (S.E.E.S.) :

Les activités présentées l'année dernière se poursuivent.

Cependant, nous avons restructuré l'identité du groupe classe D. Il devient le groupe passerelle qui fait la jonction entre la SEES et la SIPFP avec comme mission de préparer les jeunes à accéder au monde professionnel par l'immersion dans les ateliers professionnels une demi journée par semaine.

L'augmentation des effectifs du groupe A nous permet de maintenir les prises en charge transversales avec le groupe B, grâce aux activités éducatives et sportives.

Le groupe C possède un temps de prise en charge éducative plus important que celui des activités pédagogiques.

Un projet de partenariat avec le centre culturel et l'école de musique de Gien est actuellement à l'étude. Ce projet, qui permettra aux usagers de bénéficier d'une prise en charge sur le thème de la pratique de la musique en dehors de l'IME, pourra être réalisé dès la rentrée prochaine.

Pour la Section d'Initiation de Première Formation Professionnelle (S.I.P.F.P.)

Le bilan d'activité présenté au conseil d'administration l'année dernière avait souligné notre nécessité de mettre en place un dispositif d'insertion professionnelle en milieu protégé et en milieu ordinaire. Ce dispositif est actuellement opérationnel. Deux éducatrices ont été missionnées sous la coordination du directeur adjoint et du chef de service. Le bilan de cette année est encourageant :

42 stages en entreprise (milieu ordinaire et milieu protégé) ont été réalisés entre novembre 2009 et juillet 2010 avec 50% de ces stages qui ont une durée de deux semaines renouvelables, 23 % de trois semaines, 19% d'une semaine et 7% d'un mois. Seuls 5% des stages ont été suspendus.

Ce qui représente une couverture de 76% de l'effectif de la (SIPFP) qui compte 55 usagers.

6 jeunes ont été embauchés en Esat dont 4 sont en foyer d'hébergement.

L'insertion en milieu ordinaire, encore au stade expérimental, montre également des résultats satisfaisants. Sur 7 stages réalisés sur la période, deux usagers sont sur le point de négocier un contrat d'apprentissage.

L'insertion en milieu ordinaire par une personne ressource est une grande première dans l'histoire de l'établissement. Elle est à l'initiative de la direction et fait suite à une démarche qui répond aux obligations des nouvelles politiques publiques en faveur des personnes handicapées, notamment de la loi 2005, et dont les résultats impactent déjà notre établissement.

En effet, depuis quelques années, nous enregistrons une forte augmentation des effectifs de la SIPFP par l'accueil des jeunes issus de la SEES, par les deux extensions accordées en 2009 et 2010 et par une baisse significative des sorties positives en milieu socio-professionnel des jeunes adultes.

De 2007 à 2010 la SIPFP est passé de 43 à 55 adolescents et jeunes adultes soit une augmentation de 22% contre 7 sorties représentant une baisse de 19%. Le différentiel des sorties-admissions a pour conséquence, la création d'un groupe supplémentaire dans la section professionnelle de l'établissement.

Les effets induits de prise en charge de ce collectif viennent interroger nos pratiques : Le dispositif d'insertion permet de remplir pleinement notre mission première qui est l'accompagnement des parcours individualisés, de répondre aux besoins de l'utilisateur, mais aussi d'éviter l'augmentation des manifestations de troubles de comportement et de la conduite liées au surcroît d'activité.

Enfin, l'insertion en milieu ordinaire a pour but de réduire l'écart avec le milieu protégé. Il s'agit de corriger la logique SIPFP- Esat comme parcours déterminant et ordinaire des usagers accueillis.

C'est pour cette raison et au regard des résultats obtenus ces derniers mois, qu'il est important pour nous de pérenniser le dispositif d'insertion en milieu ordinaire en renouvelant le mi-temps CDD pour la chargée de mission, voire si possible avec un contrat à durée indéterminée