



# ASSOCIATION MEDICO-EDUCATIVE ROUENNAISE



## Projet Associatif

2020-2025

# ASSOCIATION MÉDICO-ÉDUCATIVE ROUENNAISE

\* \* \*

## Projet associatif

Le projet associatif constitue le fondement de l'engagement de l'AMER pour l'avenir, un mouvement dynamique des instances dirigeantes, ayant pour objet de :

- Décrire et de faire connaître l'association, son histoire, ses valeurs, ses actions, ses projets...
- Rendre lisible son action tant par l'ensemble de ses membres, que par les personnes accueillies, leurs familles, les intervenants qu'ils soient professionnels ou non, les autorités de Contrôle et de Tarification, et les partenaires.

Sa relecture annuelle et son actualisation tous les cinq ans représentent des temps forts de la gouvernance associative qui permettent l'évaluation permanente des résultats obtenus au regard des objectifs affichés et en conséquence, participer à l'amélioration des services rendus aux personnes en situation de handicap et à leurs familles. Il est un gage de compétence, de sérieux et de crédibilité.

Ce projet relève de la responsabilité du Conseil d'Administration et ne se confond pas avec les projets d'établissements et des services qui en sont le prolongement et le développement.

Pour une bonne gouvernance de notre association, il est le « référent » pour les acteurs concernés, et est une « ligne de conduite » pour notre action et notre développement.

Le projet associatif de l'Association Médico-Educative Rouennaise a été établi, au cours de l'année 2006, par un groupe de travail, constitué de membres du conseil d'administration, qui s'est réuni à 6 reprises, du mois de septembre au mois de décembre 2006. Il fait aujourd'hui l'objet d'une seconde actualisation.

Toutes ces périodes d'élaboration et de mise à jour ont été riches de débats et de réflexion pour les participants au groupe de travail.

Ces échanges ont permis que les fondements de l'association soient questionnés régulièrement et des réponses trouvées.

Le présent document constitue la troisième version du Projet Associatif de l'Association Médico Educative Rouennaise. Etabli initialement en 2007, puis actualisé une première fois en 2014, cette troisième édition révisée vise toujours à présenter d'une part, l'identité de l'association et d'autre part, les orientations que cette dernière s'est fixée pour la période 2020-2025, afin de répondre au mieux aux besoins des personnes accueillies.

Lors de l'élaboration de cette version réactualisée du projet associatif, les représentants de la direction et des personnels ont été consultés. Ils ont ainsi pu émettre leur avis sur le contenu du document.

Cette version a, ensuite, été validée par le conseil d'administration de l'association le 05 mars 2020 et adopté en CA lors de sa séance du 18 juin 2020.

L'Association Médico Educative Rouennaise est une association gestionnaire d'établissements et services relevant de l'action médico-sociale et sociale tous régis par la loi numéro 2002-2 du 2 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, et son projet associatif global doit être actualisé, régulièrement, pour s'adapter à l'évolution des institutions.

Par conséquent, un groupe de travail constitué de représentants du Conseil d'Administration et du Comité de Direction s'est réuni en cours d'année 2019 et au cours du premier semestre 2020 afin de :

- Dégager les valeurs historiques et actuelles portées par l'association
- Déterminer les objectifs que se donne l'association pour les trois à cinq ans à venir, au regard notamment des besoins des populations accueillies et des besoins repérables.
- Définir les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.
- Repérer les enjeux actuels inhérents notamment à un contexte législatif et réglementaire en pleine évolution (CPOM et groupements de coopération notamment).

À travers ce projet actualisé, approuvé le 05 mars 2020 le conseil d'administration expose aux adhérents, aux professionnels et aux partenaires sa vision actuelle et future de l'association.

## I - Notre histoire

C'est à l'initiative de quelques parents, désespérés d'avoir un enfant qui n'était pas comme les autres et d'avoir fait le constat qu'aucune structure n'existait pour les accueillir, que l'**Association Médico Éducative Rouennaise**, association loi 1901, a été déclarée à la Préfecture de la Seine Maritime le 22 décembre 1958 (Parution au journal officiel du 6 janvier 1959). Son but était la rééducation, la réadaptation ou le perfectionnement de tout déficient.

L'association a pour objet de créer et de gérer des établissements et services recevant des enfants, adolescents et adultes en situation de handicap mental, ainsi que des personnes avec autisme, et troubles envahissants du développement, en vue de leur assurer la rééducation et l'assistance que nécessite leur état en anticipant leurs besoins, en coordonnant les moyens pour permettre une continuité dans leur prise en charge.

Le siège social était fixé à l'hôtel de ville de Rouen. Le Conseil d'Administration était présidé par Monsieur FONTAINE, président fondateur.

Le 2 février 1959, l'Association accueille, pour la première fois, 20 enfants inadaptés, qualifiés à cette époque sous le vocable « débilés moyens et profonds » dans les locaux du centre aéré Allorge, prêtés par la ville de Rouen, situés avenue des canadiens à Grand-Quevilly.

Cette structure a été dirigée par Madame Dominique Lefort jusqu'à son décès tragique d'où le nom actuel de l'I.M.E en sa mémoire. L'éducatrice de l'époque avait alors été nommée directrice.

Déjà à cette époque, le transport des usagers de leur domicile à leur lieu d'accueil était organisé. Le fait d'être hébergé dans des locaux prêtés, obligeait le personnel, tous les mercredis soir et les vendredis soir, à libérer les locaux pour laisser place au centre aéré.

Afin d'adapter l'offre d'accueil aux besoins des familles l'association a très vite développer ses services auprès des usagers.

Ainsi, en 1966, la ville de Grand-Quevilly met à la disposition de l'Association un pavillon pour y accueillir 25 adolescents.

En 1967, un centre d'hébergement spécialisé (sans internat) est ouvert pour 25 enfants - lourdement handicapés - de 6 à 14 ans. Malgré les conditions d'accueil précaires, les parents apprécèrent la prise en charge chaleureuse de leur enfant.

C'est en 1969 qu'a été organisée la première kermesse pour récolter quelques fonds afin de pouvoir financer du matériel et des activités complémentaires pour les différentes structures d'accueil.

En 1971, l'A.M.E.R construit un bâtiment en préfabriqué sur un terrain, avenue des canadiens, mis à disposition par la ville de Rouen.

Devant le nombre croissant des demandes d'admission et les difficultés de fonctionnement, l'Association a réfléchi sur les moyens d'être dans « ses locaux » et c'est grâce à un professeur de sport du collège de Normandie et sous l'impulsion de Monsieur DESMARET, directeur de la Direction Départementale de la Solidarité, qu'en 1972-1973, l'A.M.E.R acquiert l'ancien collège de Normandie. Il s'agit du Domaine du Fossé situé à Mont-Cauvaire, à quelques kilomètres de Rouen. Il se compose de 3 bâtiments en briques dans un parc d'environ 30 hectares.

Après avoir fait effectuer les travaux indispensables pour le bon fonctionnement, le transfert a lieu en 1974 et, en octobre de cette même année, la capacité d'accueil est fixée à 110 enfants et adolescents de 5 à 20 ans. Les bâtiments « les pommiers » et les « rosiers » accueillent alors les jeunes, toujours dans des conditions matérielles difficiles.

Le 7 novembre 1974, l'A.M.E.R. déclare, à la Préfecture, le transfert de son siège à Mont-Cauvaire (journal officiel du 27 novembre 1974).

Le transfert sur Mont-Cauvaire a contraint l'Association à organiser un ramassage pour amener chaque jour ces jeunes pour une grande partie résidant sur ROUEN et sa banlieue.

Pour permettre à l'A.M.E.R. de devenir propriétaire du Domaine du Fossé à Mont-Cauvaire, celle-ci a eu recours à un emprunt important et c'est à cette époque que la composition du Conseil d'Administration a été modifiée : pour moitié des parents d'enfant handicapé et pour moitié d'élus représentant des syndicats de collège.

Tous ces jeunes accueillis initialement ont grandi et les structures pour adultes sont inexistantes. C'est pourquoi, en février 1979, l'A.M.E.R. est autorisée à reporter l'âge de sortie à 25 ans. En 1980, un arrêté préfectoral porte la capacité d'accueil de l'I.M.E. à 120 places.

Un bâtiment restant inoccupé sur le site, permet à l'A.M.E.R., d'envisager un accueil pour adultes. En septembre 1982, un arrêté préfectoral autorise la création d'une section « foyer occupationnel » pour 25 adultes de 20 à 35 ans. Les deux premiers groupes sont accueillis provisoirement dans les locaux de l'I.M.P.R.O. (institut médico-professionnel). Les travaux dans le bâtiment « les pommiers », pour y accueillir ces adultes, sont commencés.

En septembre 1983, le bâtiment « les pommiers » accueille le foyer occupationnel pour 25 adultes répartis en 4 groupes.

En 1986, une extension du foyer occupationnel permet de faire passer la capacité d'accueil de 25 à 40 places.

Sous l'impulsion de quelques parents qui vieillissent, et face à l'opportunité d'obtenir un don important de la Fondation Lord Michelham of Hellingly, l'A.M.E.R. envisageait, toujours dans le bâtiment « les Pommiers », aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> étages inoccupés, de créer un hébergement.

En avril 1986, le foyer d'hébergement accueille 20 adultes.

En septembre 1992, le foyer occupationnel connaît une nouvelle extension portant ainsi la capacité d'accueil à 52 adultes.

Le problème de la continuité de la prise en charge des adultes reste une préoccupation constante et centrale pour l'A.M.E.R. et une occasion se présente d'installer, en ville, une structure pour 25 adultes.

En janvier 1995, il est ouvert, à Sotteville-lès-Rouen, un atelier de jour pour 25 adultes habitant principalement la rive gauche, c'est la création de l'établissement des Lierres.

Pour répondre à la demande d'hébergement des familles inquiètes de l'avenir de leur « enfant », l'A.M.E.R. et l'O.P.A.C. ont travaillé sur un projet de foyer de vie sur BOSCH Le HARD, qui leur permettrait de bénéficier d'une intégration dans un village où la proximité des commerces et l'animation sont particulièrement intéressantes.

En 1996, un foyer d'hébergement de 30 lits pour adultes de plus de 35 ans et 10 adultes en externat est créé. Dès l'ouverture de cette structure, l'Association envisage, sur le terrain restant, de réfléchir à une extension pour adultes vieillissant.

Une association qui accueille des enfants, en situation de handicap, ne peut rester indifférente au problème de l'autisme. En 2005, il est créé une structure pour jeunes autistes sur le site de Mont-Cauvaire et dans le bâtiment des « pommiers », après y avoir effectué des travaux spécifiques pour recevoir une capacité de 8 jeunes répartis en 2 unités.

En septembre 2006, la capacité de cette structure est passée à 12 places.

Afin de répondre, tant aux exigences des normes d'accessibilité, qu'au projet de rénovation et de création d'ateliers, la première pierre des travaux de restructuration du bâtiment « les pommiers » a été posée le 17 Juin 2011. Le vendredi 15 novembre 2013 s'est tenue la cérémonie d'inauguration de l'extension et de la rénovation de ce Foyer de vie, lequel accueille 52 adultes en atelier de jour, 23 en hébergement. Depuis le début de l'année 2014, une place d'accueil temporaire a été créée.

Le 19 Octobre 2012, l'A.M.E.R. a fait l'acquisition d'un terrain édifié d'un bâtiment à rénover, attenant à l'ensemble « les Rosiers », accueillant la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle, en vue de procéder à une restructuration nécessaire des ateliers, et du bâtiment en lui-même.

Depuis le mois de septembre 2013, 10 places d'hébergement du foyer de vie « Les Lauriers » situé à BOSC LE HARD, ont été transformées en places de foyer d'accueil médicalisé. De sorte, la capacité d'accueil de ce foyer de vie est ainsi répartie : 10 places d'accueil de jour, 20 places d'hébergement et 10 places de foyer d'accueil médicalisé.

L'A.M.E.R. figure parmi les cinq associations fondatrices du « réseau Autisme TED 276 », officiellement créé le 4 Juillet 2013, après plus de quatre années de travail en commun.

Le « réseau AUTISME-TED 276 » a pour ambition de permettre la poursuite, et le développement, de la coopération inter-associative, déjà installée, et de l'étendre à des partenaires associatifs nouveaux, pour œuvrer de façon encore plus efficace à des avancées constructives dans l'accompagnement des personnes avec autisme ou troubles envahissants du développement.

Dans la continuité de cette volonté de travail en partenariat, l'A.M.E.R et l'association dénommée « AUTISME 76 » (Union d'Associations LES 2 Rives) ont créé et géré conjointement depuis 2014, un service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD), d'une capacité de 21 places, ainsi qu'un service d'offres alternatives, et de répit, et pour des enfants avec TSA.

En 2017, L'Union d'Associations Les 2 Rives crée une Plateforme Répit.

En 2018, le Foyer Les Pommiers bénéficie d'une extension de capacité de 3 places en ATJ et en hébergement ainsi que d'une seconde place en accueil temporaire.

En janvier 2019, l'AMER conclue et signe un Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen (CPOM) avec l'ARS et le Département de Seine-Maritime.

Dans le cadre de ce CPOM, deux places d'accueil temporaire ont été créées sur le site « Les Lauriers », l'un en foyer de vie et l'autre en FAM.

En janvier 2019, le Foyer d'accueil de jour des Lierres est transféré dans de nouveaux locaux. Toujours basé sur Sotteville, ce nouveau lieu d'accueil entièrement neuf permet d'obtenir 5 places complémentaires, portant ainsi à 30 adultes sa capacité d'accueil. L'inauguration des nouveaux bâtiments s'est déroulée le 26 Avril 2019.

Cette même année, les travaux d'extension de l'établissement des Lauriers prend fin permettant d'ouvrir les deux place d'accueil temporaire prévues dans le CPOM. L'inauguration est organisée le 24 Mai 2019.

L'ensemble des évolutions du nombre de place des différents établissements a été négocié par l'association avec l'ARS et le Département de Seine-Maritime dans le cadre de la signature du premier CPOM.

Le 20 septembre 2019, l'association fête les 60 ans de sa création, en réunissant, sur le site de Mont-Cauvaire, les résidents de tous les établissements, leurs parents, mais également l'ensemble du personnel, ainsi que des associations amies et nos financeurs.

En 2020, suite à la demande de l'ARS, L'AMER et Sésame Autisme décident conjointement de mettre un terme à leur collaboration dans le cadre de l'Union Les 2 Rives, avec partage du portage des autorisations. SAN récupère le SESSAD et l'AMER récupère le service Répit qui bénéficie d'une autorisation d'ouverture aux autres handicaps et du doublement de sa dotation budgétaire.

Début 2020, l'AMER obtient l'autorisation pour l'ouverture d'une plateforme de services pour adultes avec une ouverture au premier mars de la même année.

## II - Le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'action de l'association

- Déclaration des Droits de l'Homme : Art 26 de la déclaration de 1948  
« *L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales* ».
- Déclaration des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
- Loi du 30 juin 1975 d'Orientation en faveur des personnes handicapées et relative aux Institutions Sociales et Médico-sociales.
- Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi HPST (2009)
- Décret n° 2010-356 du 1er avril 2010 portant publication de la convention relative aux droits des personnes handicapées, signée à New York le 30 mars 2007.

## III - Nos valeurs

L'Association Médico-Éducative Rouennaise est une association de parents d'enfants, d'adolescents, ou d'adultes déficients intellectuels, avec troubles associés, ou avec autisme.

La personne handicapée est une personne à part entière ; elle n'est pas déterminée par sa situation de handicap, mais c'est un être en devenir, qui a ses valeurs et ses droits. Valoriser cette personne, c'est l'aider à se construire.

**Répondre aux besoins des personnes en situation de handicap est l'élément fondateur de l'association et reste la priorité absolue de ses membres. La personne handicapée est donc, en permanence, au cœur des préoccupations de l'Association.**

Plus précisément, l'Association prône des valeurs qui ne peuvent être remises en question. Tous les membres de l'Association se retrouvent dans les valeurs suivantes :

### ❖ Le respect

L'Association est porteuse d'un système de valeurs qui place le respect comme valeur première :

- Le respect de toute personne, quel que soit son origine, sa culture, son histoire ou sa religion. Ce respect s'entend aussi bien :
  - Des professionnels envers les personnes accueillies,
  - Des personnes accueillies envers les professionnels,
  - Des professionnels entre eux,
  - Des personnes accueillies entre elles.
- Le respect de tous les droits fondamentaux de la personne handicapée tels qu'ils sont énoncés dans les différents textes visés ci-dessus, et ceux qui en seront la suite ou la conséquence.
- Et enfin, le respect des moyens mis à disposition de l'association pour son action, qu'ils soient matériels ou financiers ; une gestion en « bon père de famille » sera toujours recherchée afin d'assurer la pérennité de l'association.
- 

❖ La solidarité au sein et en dehors de l'Association entendue comme une écoute et un soutien moral apportée aux personnes accueillies et à leur famille.



- ❖ **La tolérance** et la non discrimination dans l'accueil des personnes accueillies et de leurs familles dans le sens où toute personne en situation de handicap a le droit de formuler une demande d'accueil dans les établissements gérés par l'association. Toute demande d'accueil doit être traitée et obtenir une réponse argumentée.
- ❖ **L'implication et le dynamisme** de chacun des acteurs de l'Association, bénévoles ou salariés, dans les tâches qui lui sont confiées,
- ❖ **L'intégrité** morale et intellectuelle des différents acteurs de l'Association, qui doivent agir au service de l'Association et pour le bien collectif et non à des fins personnelles.
- ❖ **L'innovation** doit être recherchée par tous ; elle est, en effet, indispensable pour favoriser l'évolution positive des personnes accueillies et la constante adaptation des actions de l'Association à leurs besoins.
- ❖ **L'autonomie**, c'est aider la personne handicapée, à se poser, comme citoyen à part entière, et lui donner les moyens d'accéder à une liberté d'action et à une autonomie de penser.
- ❖ **La professionnalité** doit guider le sens des actions entreprises ; à ce titre le projet d'intervention éducative doit être réfléchi, construit et concerté.
- ❖ **L'engagement** : l'AMER est une association de parents d'enfants en situation de handicap. A ce titre, sa présence et sa participation active aux instances de décisions de la politique sociale et médico-sociale en faveur des personnes en situation de handicap et aux orientations prises est essentielle. Cette implication lui permet ainsi d'agir, tant pour la défense des intérêts généraux, matériels et moraux des personnes handicapées et de leurs familles, que dans la continuité de l'accompagnement, et d'être force de proposition sur toute question ou toute action relative au secteur du handicap.
- ❖ **La citoyenneté** : Il s'agit de permettre à toute personne accueillie de vivre sa citoyenneté, c'est-à-dire l'aider et l'accompagner dans l'affirmation de soi, au travers des principes de droits et devoirs qui régissent l'organisation de la collectivité. Chacun doit pouvoir s'approprier les lois, règles et règlements afin de se situer en tant que sujet connaissant les limites et les possibilités autorisées.

## **IV – Nos engagements**

La relation *association/ professionnels/ parents* constitue le socle sur lequel doit reposer le bon fonctionnement des établissements et services. Les professionnels, par leurs compétences, leur attention, et leurs observations jouent un rôle déterminant : ils doivent expliquer, préciser la prise en charge qu'ils assurent, et établir un véritable partenariat avec l'association et les familles, de façon à travailler dans un climat de confiance et de compréhension.

La participation des parents est nécessaire. Elle est attendue au sein des organes de l'Association (Assemblée Générale, Conseil d'Administration, Bureau, Commissions) et à travers les actions menées par l'association.

### a. **Les engagements de l'association vis-à-vis des personnes handicapées**

L'association AMER s'engage, dans le respect des recommandations de bonnes pratiques, préconisées par la Haute Autorité de Santé (H.A.S), à :

- accueillir toute personne déficiente intellectuellement, ainsi que toute personne avec autisme et autre trouble envahissant du développement, dans le cadre des agréments respectifs de chacun des établissements ou services créés par elle-même,

- agir, au sein des établissements gérés et à l'extérieur, pour la protection, le soutien, le bien-être, l'épanouissement et l'accompagnement des personnes handicapées jusqu'à la fin de leur vie,
- offrir un accompagnement personnalisé et adapté à chaque situation de handicap,
- répondre toujours mieux aux besoins d'accueil, et de prise en charge, des personnes handicapées, en créant, notamment les services et/ou les établissements les mieux adaptés,
- veiller, en permanence, à améliorer les conditions de vie et d'épanouissement des personnes handicapées,
- faire en sorte que les personnes handicapées aient les mêmes droits que les autres, qu'elles soient écoutées et respectées au même titre que tout un chacun, y compris dans leur intimité,
- contribuer à l'exercice des droits et des devoirs de la personne handicapée,
- pourvoir aux besoins des personnes handicapées accueillies quels que soient la situation familiale ou les événements familiaux rencontrés.
- assurer à l'égard des personnes accueillies au sein de ses établissements, une éducation ainsi qu'un accompagnement de la vie affective et sexuelle, telle que définie dans la charte éthique.

b. Les engagements de l'Association vis-à-vis des familles

L'Association s'engage à être, pour les parents, un lieu de soutien, d'aide, d'écoute et d'action au service de la personne handicapée et de sa famille. À ce titre, le fait d'aider les parents à vivre le handicap de leur enfant doit toujours guider l'action de l'Association.

Elle affirme également sa volonté de faire participer un maximum de familles à la vie associative et de mobiliser, parmi elles, des compétences complémentaires afin d'assurer la gestion la plus optimale possible de l'Association et de ses établissements.

c. Les engagements de l'Association vis-à-vis des professionnels

L'association s'engage à :

- rechercher l'adhésion de chaque professionnel aux valeurs associatives,
- faciliter un climat de confiance et de respect mutuel,
- favoriser leur participation aux projets de l'association.

d. Les engagements de l'association vis-à-vis des partenaires extérieurs

L'Association s'engage à faire reconnaître sa place spécifique dans l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées.

À cet effet, elle mènera toute action visant à faire connaître ses activités et entreprendra ou provoquera toute initiative utile pour la reconnaissance des personnes déficientes intellectuelles, ainsi que des personnes avec autisme et autres troubles envahissants du développement.

Enfin, elle poursuivra le développement de tout partenariat nécessaire à la réalisation de ses projets, tout en préservant son indépendance et sa liberté de choix.

## V - Notre Gouvernance

### a. Le Conseil d'Administration

L'A.M.E.R est administrée par un conseil d'administration de 14 membres. Les membres de droit sont représentés par :

- La CPAM
- L'Education Nationale

Le Conseil d'Administration se réunit au moins 4 fois dans l'année. Il décide des orientations générales de l'association. Le Bureau, composé de quatre membres élus pour une durée de 3 ans également, peut se réunir autant de fois que ses membres le souhaitent. Il est chargé de veiller à la mise en œuvre des décisions prises par le conseil d'administration. Il organise et contrôle le fonctionnement des commissions pouvant être constituées.

Le conseil élit en son sein un bureau composé :

- Du ou de la Président(e)
- Du ou de la Vice-Président (e)
- Du ou de la Trésorier (ière)
- Du ou de la Secrétaire

Il s'adjoit les compétences techniques des personnes qualifiées :

- Du Directeur Général
- D'un Notaire

Plusieurs commissions ont été instituées. Elles peuvent être temporaires ou permanentes.

A ce jour on compte :

- **Le comité des fêtes :**  
Composé de bénévoles, le comité des fêtes organise, anime et gère l'ensemble des manifestations associatives. Ayant pour but de récolter des fonds destinés à financer des projets en faveur des enfants, jeunes et adultes accompagnés au sein des établissements de l'AMER.
- **La commission « Travaux » :**  
Elle suit les différents chantiers ouverts au sein de l'Association. Elle fait le point sur les travaux en cours et les projets à venir. Elle développe une réflexion autour de certaines problématiques en relation avec les dossiers relatifs à des projets ou des travaux d'évolution/adaptation des locaux, Elle peut identifier et analyser les besoins en matière d'équipements au sein des bâtiments de l'AMER.
- **La commission « Finances » :**  
Comme toutes les commissions, la commission financière n'a pas de rôle décisionnaire. Suivre, veiller, et évaluer sont donc les maîtres mots qui décrivent ses missions.
  - > **Suivre** : les différents engagements financiers, de manière détaillée grâce à de tableaux de bord et/ou de contrôle budgétaire
  - > **Veiller** : au respect des budgets et à la correction des engagements par rapport aux principes de l'Association et à son projet associatif.
  - > **Evaluer** : les différents aspects économiques et financiers des programmes en cours, des projets ou des orientations de l'Association comme les nouvelles réalisations, les opérations immobilières, les dossiers importants de gestion courante (par ex. les charges de personnels)

- **La commission de suivi et d'évaluation du projet associatif :**  
Composée d'Administrateurs et de professionnels de direction, cette commission a pour rôle de suivre et évaluer le projet sur toute la période de sa mise en œuvre. Le suivi-évaluation consiste à recueillir des données sur l'état d'avancement du projet, puis les analyser régulièrement afin d'en tirer des conclusions en termes de pilotage du projet : Quels indicateurs mettre en place pour mesurer l'atteinte des objectifs ? Dans quelle mesure est-on en capacité d'atteindre les objectifs fixés ? Y a-t-il lieu de modifier certaines activités ? Éventuellement, faut-il réorienter certains aspects du projet ?

- **La commission « Communication »**

**Son but :**

La communication est indispensable, jamais suffisante. Savoir-faire, oui, mais aussi faire-savoir, organiser le partage des informations, favoriser les échanges entre professionnels, créer un réseau puissant et reconnu, partager les savoirs, informer...

La commission Communication a pour vocation de développer la communication interne et externe de l'association avec les outils à sa disposition. Elle se charge de promouvoir le développement de l'AMER et de ses structures.

**Ses objectifs :**

Il s'agit de mettre en place un système garantissant une communication honnête, impartiale et opportune, en favorisant la libre circulation des renseignements essentiels à l'intérêt des publics visés tout en garantissant également que les informations et images diffusées ne pourront porter atteinte à la vie privée et, plus généralement, ne seront pas de nature à nuire ou à causer un quelconque préjudice à quiconque.

Cette communication a pour objectif de : mobiliser (sympathisants, adhérents, bénévoles, salariés) ; informer ; promouvoir l'association et de ses missions.

**Saisine de la commission :**

En interne à l'AMER : chaque salarié pourra déposer un article répondant aux objectifs de communication de l'AMER par le biais de leur responsable de service qui le transmettra à la commission pour étude.

En externe : tout à chacun pourra déposer un article qu'il aura créé ou qu'il aura trouvé dans la presse (avec les références de la publication) et annoté. Il pourra être transmis à la commission pour être intégré au journal CONT@CT ou sur le site internet [www.amer-76.fr](http://www.amer-76.fr)

- ♦ Ses missions : contrôler, corriger et valider chaque parution devant être mise en ligne ainsi que leur classification
- ♦ La Commission Communication juge la pertinence des supports de communication existant ou à instaurer. Elle veille à leur mise à jour et à leur pérennité.
- ♦ Les supports de communication papier sont complétés par un site internet. Celui-ci est mis à jour par les membres de la commission dès que l'actualité l'exige, une nécessité pour fidéliser les visiteurs, enclin à revenir dès lors que de nouvelles informations sont régulièrement ajoutées. Pour qui cherche à mieux nous connaître, le site donne un panorama complet de l'Association, complété par une mise à disposition de nombreux documents en téléchargement.  
Pour fonctionner correctement, la Commission doit être informée en amont des événements, manifestations et autres faits qui rythment la vie des établissements et de l'Association.
- ♦ Elle se réunit régulièrement (au moins 6 fois par an)

#### b. La Direction Générale

La direction générale est assurée par Monsieur Arnaud ANOUJ qui bénéficie des délégations de la Présidente conformément aux dispositions prévues par le décret de 2007.

- Assure une responsabilité d'ensemble. Il est garant de la bonne exécution des décisions du Conseil d'Administration,
- Assure la permanence de l'administration de l'association.
- Met en œuvre la politique générale de l'Association, ce qui lui confère une position hiérarchique sur tous les salariés
- Anime l'ensemble des structures techniques et assure l'interface avec les instances statutaires.
- Assure la représentation, auprès des tiers, dans les différents domaines dans lesquels il a été investi (politique, juridique, technique, administratif, financier).

Le Directeur Général assure une fonction de décision lui conférant les pouvoirs nécessaires dans quatre domaines essentiels, qui sont :

1. La mise en œuvre des orientations et actions associatives,
2. Les ressources humaines,
3. L'administration et la finance,
4. La gestion et le management.

#### c. Le Comité de de Direction

Le Directeur Général réunit autour de lui, dans le cadre du comité de direction, 5 compétences représentant les fonctions supports et transversales du siège de l'Association :

- Le ou La Directeur (trice) Administratif (ve) et Financier (ière)
- Le ou La Directeur (trice)des Ressources Humaines
- Le ou La Directeur (trice) du secteur « Enfance »
- Le ou La Directeur (trice) du secteur « Adultes »
- Le ou La Responsable Qualité, Sécurité, Environnement.

Le ou la Président(e) ou son représentant assistent à la réunion hebdomadaire du CODIR.

## **VI - Notre organisation et nos moyens d'action**

L'Association met en place une organisation souple, adaptable et apprenante qui s'appuie sur une répartition claire des rôles entre dirigeants élus, professionnels. Une telle organisation permet de prévenir les risques et assure la pérennité de l'Association et de ses missions.

Les articulations entre secteur associatif et secteur professionnel sont assurées par les liens réguliers entre le président et le directeur général et par le travail :

- En bureau, le directeur général étant associé aux travaux
- En comité de direction composé du directeur général, des directrices des secteurs des directrices des services transversaux du siège administratif ; la présidente et le Vice Président étant associés aux travaux.

Les statuts, le règlement intérieur de l'Association, le document unique des délégations viennent préciser les mandats et responsabilités des dirigeants.

a. Une répartition en deux secteurs :

Actuellement, l'association assure la gestion de six établissements, agréés, et habilités, par les autorités publiques. Les établissements sont ainsi répartis en deux secteurs.

➤ Le secteur Enfants

***L'IME Dominique LEFORT***

Cet établissement accueille, en externat, 110 enfants et jeunes, garçons et filles, de 5 à 20 ans, porteurs d'une déficience intellectuelle légère, moyenne ou profonde, avec ou sans troubles associés (du comportement, de la personnalité), rendant difficile leur insertion sociale et scolaire en milieu ordinaire.

Parallèlement à ce handicap, les personnes accueillies sont parfois confrontées à des difficultés sociales importantes (environnement familial non structurant, pauvreté culturelle, violence, etc.) qui obèrent encore davantage leur capacité d'autonomie et d'intégration.

Au sein de l'IME, une section autiste accueille 12 enfants de 3 à 20 ans.

L'IME comporte différentes sections ou unités :

- La section d'éducation et d'enseignement spécialisés
  - Pour les plus petits : La prise en charge s'articule autour d'une éducation et d'une pédagogie à dominante acquisitionnelle. Les notions d'accueil et d'observation y sont particulièrement développées. Les objectifs travaillés sont : La Socialisation, L'Éducation motrice, La Communication et le langage, L'Éveil sensori-moteur et sensoriel, Le Développement des acquisitions préscolaires, Le développement de l'Autonomie de vie quotidienne
  - Pour les pré-ados : Le projet éducatif repose sur la dimension acquisitionnelle et l'accompagnement de l'enfant dans la période pré pubertaire ou pubertaire source d'interrogation, de remaniement ou de modification de l'organisation psychoaffective. Les objectifs de la prise en charge permettent de développer : Les relations aux autres, l'éducation gestuelle, L'éveil et les connaissances de son environnement, la gestion de l'adolescence, Les apprentissages cognitifs, Le développement personnel.
- La section d'initiation et de première formation professionnelle :

Elle est découpée en 3 entités : les groupes « Découverte », les Ateliers Techniques, et les Groupes éducatifs.

- Les Groupes « Découverte » accueillent les jeunes de 13 à 16 ans. Le projet éducatif de ces groupes s'articule autour des objectifs suivants : assurer une transition entre la SEES et les ateliers techniques, apprendre et connaître les règles de sécurité liées au travail, gérer la notion d'effort et de travail, découvrir les activités préprofessionnelles, gérer son quotidien.
- Les ateliers techniques : ils proposent une préformation professionnelle pour les jeunes de 16 à 20 ans, ainsi qu'un axe autour des compétences sociales nécessaires pour intégrer le monde du travail, qu'il soit protégé ou en milieu ordinaire.

La formation propose une approche transversale des aspects pré professionnels au sein de différents ateliers :

- Préparation Espaces Verts
- Entretien des Espaces Verts
- Restauration

- Maintenance et Hygiène des locaux / Blanchisserie
- Atelier polyvalent (productivité réduite)

Un atelier autour de la Citoyenneté et de l'autonomie de déplacement est proposé à tous les + de 18 ans. Cette formation s'inscrit dans un livret d'apprentissage personnalisé qui recense l'ensemble des compétences acquises durant le cursus.

- Les Groupes éducatifs accueillent des jeunes de 13 à 20 ans, sans orientation professionnelle. L'accompagnement proposé recherchera à mobiliser les compétences des personnes, les faire participer à des activités adaptées, développer leur autonomie de vie quotidienne, les amener à participer à la vie collective, s'inscrire dans des actions de partenariat avec les structures adultes.

#### - La section spécifique pour enfants autistes :

La section est intégrée au fonctionnement général de l'IME. Elle accueille 12 enfants et adolescents de 6 à 20 ans et se compose de trois groupes d'enfants.

Des professionnels formés à l'autisme mettent en œuvre : Des méthodes adaptées à la prise en charge des enfants autistes, Une pédagogie des apprentissages axée sur l'éveil, la communication, la sociabilité, l'autonomie de vie quotidienne et la motricité globale, Une prise en charge scolaire adaptée sur des groupes intégrés.

Le principe de fonctionnement de la section repose sur des temps de groupe et des activités à visée intégratives sur les autres unités.

#### - Le pôle thérapeutique

Sous la responsabilité du Médecin Psychiatre, il veille à la mise en œuvre et à l'adaptation du projet thérapeutique et rééducatif des enfants et adolescents. Il assure la surveillance de la santé des enfants ou adolescents en coordination avec la famille et le médecin généraliste.

Le pôle thérapeutique, en coordination avec le Directeur, est garant de la surveillance générale de l'établissement (hygiène, alimentation, hygiène des locaux...)

#### - L'unité d'enseignement

3 enseignantes appliquent les programmes de l'éducation nationale, en apportant les aménagements nécessaires et en adaptant la pédagogie à chaque enfant en fonction de son niveau, de son efficience et de son âge.

Cette Unité permet de susciter les motivations afin que l'enfant se situe dans une dynamique d'apprentissage et d'évolution.

Depuis septembre 2018, l'Unité d'Enseignement a été externalisée partiellement, puisque 8 élèves sont accueillis tous les après-midi à l'Ecole Elémentaire du BOCASSE, et 11 élèves sont accueillis tous les matins au Collège de CLERES ; dans le cadre d'un projet d'inclusion scolaire.

En septembre 2019, une extension de l'Unité d'Enseignement Externalisée a été faite sur l'Ecole Elémentaire du BOCASSE, accueillant 5 élèves autistes tous les matins »

Par délégation du Directeur Général, un ou une Directeur (trice) du secteur Enfants assure la gestion des différentes sections de l'IME.

### ➤ Le secteur « Adultes »

#### **Foyer Les Pommiers**

L'établissement accueille, en atelier de jour 52 adultes (de 20 à 35 ans), des deux sexes, porteurs d'une déficience intellectuelle profonde avec troubles associés (moteurs et/ou sensoriels), rendant difficile leur insertion sociale et ne permettant pas l'accès à l'insertion professionnelle.

Parmi ces adultes, 23 bénéficient d'un hébergement en internat, et depuis le début de l'année 2014, une place d'accueil temporaire a été créée.

### ***Accueil de jour Les Pommiers***

Depuis 2016, le Foyer les Pommiers dispose de 55 places en externat, 26 places en internat et 2 places d'accueil temporaire. Il accueille des adultes à partir de 20 ans.

**L'accueil de jour** est un bâtiment de plain-pied comprenant un rez-de-jardin. On y trouve un espace d'accueil et un espace de repos, des vestiaires et des sanitaires, 7 salles d'activités dont une salle de relaxation «Snoezelen » et un bureau éducatif.

L'accueil de jour est ouvert 210 jours par an du lundi au vendredi de 9 heures à 16 heures, sauf le mercredi de 9 heures à 13 heures.

Sur la base du projet d'accompagnement personnalisé (PAP), le référent de l'accueil de jour définit avec le résident son emploi du temps et les activités retenues dans le cadre du PAP. Celui-ci doit tout autant prendre en compte les besoins identifiés par les professionnels que les attentes et les choix du résident.

Le Foyer propose des activités ayant pour but de développer l'autonomie des résidents ou, tout au moins, de prévenir toute forme de régression par la réalisation d'activités quotidiennes diversifiées. Les activités proposées sont diverses et adaptées aux capacités des résidents. Il peut s'agir d'activités manuelles (peinture, sculpture...), d'activités de gymnastique, de danse, d'expression corporelle, d'activités d'ergothérapie, d'activités de loisirs internes ou externes...

### ***Accueil de jour Les Lierres***

Les personnes en situation de handicap accueillies au sein de l'établissement sont des adultes déficients intellectuels moyens et profonds avec troubles associés. A ce jour 30 adultes sont accueillis.

Les personnes accueillies présentent une inaptitude pour le travail ordinaire ou protégé du fait de leur handicap mais ont bénéficié, dans leur passé, d'apprentissages scolaires et/ou professionnels au sein de structures d'éducation spécialisée.

### ***Foyer De Vie Les Lauriers***

L'établissement s'adresse à des adultes déficients intellectuels (moyen ou profond) et/ou moteurs avec ou sans troubles associés (sensoriels, IMC, troubles du comportement). La structure accueille, en internat et en externat, 40 adultes âgés de plus de 30 ans, des deux sexes.

L'établissement dispose également d'une place d'accueil temporaire

Depuis septembre 2013, 10 places d'hébergement ont été transformées en places de foyer d'accueil médicalisé, pour une meilleure prise en charge des résidents en perte d'autonomie. De sorte, la capacité d'accueil est ainsi répartie au sein de cet établissement : 10 places d'accueil de jour, 20 places d'hébergement et 10 places de foyer d'accueil médicalisé.

### ***Foyer d'Accueil Médical Les Lauriers***



La médicalisation partielle du Foyer les Lauriers grâce à l'ouverture du FAM, a pour vocation de donner une réponse aux adultes présentant un handicap mental avec ou sans troubles associés évolutifs, dont le vieillissement se traduit par une diminution des facultés physiques et psychiques et pour lesquels l'accueil en foyer de vie avec hébergement n'est plus adapté.

Cette médicalisation partielle, intervenue entre 2013 et 2014, permet la surveillance médicale, le suivi et l'organisation de l'accompagnement médical et psychologique des personnes accueillies, grâce à une coordination des soins personnalisés et adaptés au handicap de chaque personne accueillie. »

### ***Le pôle service :***

Le pôle est composé de deux services dédiés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs aidants, afin d'éviter les ruptures de parcours et d'accompagnement.

#### **- La Plate-forme de répit**

Suite à une demande de l'ARS, l'AMER a récupéré depuis janvier 2020 la gestion de la plateforme Répit pour Aidants TSA. Celle-ci a bénéficié d'une extension lui permettant d'intervenir auprès d'Aidants quel que soit le type de handicap. Située à Bois-Guillaume cette plateforme s'adresse aux parents, proches ou aux professionnels non spécialisés, confrontés à d'importantes difficultés dans leur rôle d'aidants aux enfants et adultes avec TSA. Etre « Aidant » auprès de ces personnes en situation de handicap est une lourde tâche avec des conséquences et des répercussions sur sa propre vie.

Les aidants, qu'ils soient parents ou membres de la famille, souffrent, également, du handicap de leur enfant ou de leur proche. Ils doivent être disponibles en permanence, ce qui peut avoir des répercussions sur leur vie, sur leurs activités et même sur leur équilibre familial et social.

Ces aidants ont besoin de temps de répit afin de souffler, se reposer, avoir du temps pour d'autres activités, pouvoir s'occuper, pour des parents, de leurs autres enfants.

#### **- La Plate-forme de Services**

Créée à la suite d'un appel à projet conjoint du Département et de l'ARS. Cette plateforme est destinée aux Adultes en situation de handicap

Elle a plusieurs objectifs :

- Avoir un interlocuteur privilégié qui met en réseau des partenaires et coordonne l'offre
  - Assurer une fonction de ressources et d'expertise, en complémentarité avec les dispositifs existants, auprès des établissements et services médico-sociaux généralistes et les professionnels de droit commun ;
  - Assurer des prestations à domicile pour des actions de prévention de la perte d'autonomie, des actions d'insertion sociale et professionnelle, des démarches administratives, un accompagnement aux soins... :
    - Développement d'une offre permettant l'accès à l'habitat inclusif et l'accompagnement des personnes vers l'insertion professionnelle (en complémentarité avec le dispositif emploi accompagné) ;
    - Mobilisation des activités des établissements médico-sociaux et des structures externes comme les associations ou organismes publics : nutrition, sport, culture, animations...
    - Accompagnement lors de la transition vers l'EHPAD ;

- En coordination avec les plateformes de répit existantes sur chaque territoire de parcours, le renforcement de l'offre de répit pour les personnes en situation de handicap et de leurs aidants : accueil de jour, accueil de nuit, hébergement temporaire.
- Faciliter l'accès au droit commun pour éviter la détérioration des situations et la rupture des parcours,
- Favoriser le lien avec les ESMS et avec les autres acteurs du territoire,
- Prévenir les situations complexes de rupture de parcours notamment sur les publics moins de 25 ans et les PHV,

Cette plateforme permet d'améliorer la proximité et l'accessibilité des services d'intérêt général. Il s'agit d'une approche qui vise à simplifier les démarches des usagers grâce à la polyvalence et les compétences de ces acteurs.

Les établissements des Pommiers, des Lauriers, des Lierres ainsi que les plateformes de répit et de service sont gérés par le ou la Directeur (trice) du secteur adulte par délégation du Directeur Général.

#### b. Pratiques professionnelles :

Les projets personnalisés d'accompagnement et de parcours sont fondés sur une évaluation rigoureuse des besoins et les attentes et demandes des personnes et sur des pratiques d'accompagnement respectueuses des recommandations de bonnes pratiques.

L'organisation garantit la bonne application des lois et règles en vigueur ainsi que la transparence sur l'utilisation efficiente des moyens alloués.

L'Association s'engage dans le tissu économique local en tant qu'acteur de l'économie sociale, solidaire, sensible aux équilibres sociaux et environnementaux.

#### c. Dynamisation des ressources humaines :

Dans un souci de prévention de tout type de maltraitance, l'Association promeut un management rigoureux stimulant la motivation, l'initiative et la responsabilisation. En retour, elle attend de chaque salarié loyauté et implication dans le cadre imparti.

Elle instaure un dialogue social respectueux et constructif avec les instances représentatives du personnel.

Le Comité de Direction rend compte régulièrement de son activité aux membres du conseil d'administration, composé de parents d'enfants handicapés. Ces derniers conservent un droit de regard sur l'activité des établissements.

Le Directeur Général, le Comité de Direction ainsi que l'ensemble des cadres et des collaborateurs de l'association, sont force de proposition, et ont un rôle d'assistance technique, vis-à-vis des instances associatives (conseil d'administration, bureau).

## VII - Les moyens financiers

Exerçant sa mission dans le cadre de la loi 1901, l'association agit à des fins non lucratives, et ses dirigeants sont garants du caractère désintéressé de l'association.

Les ressources de l'association sont constituées :

- Des **cotisations annuelles** versées par ses membres.
- Des **subventions** qui peuvent lui être accordées par l'État, les collectivités publiques et établissements publics.
- Des **dons manuels et aides privées** que l'association peut recevoir.
- De **toute autre ressource**, notamment de **toute somme provenant de ses activités et de ses services** telles que les manifestations organisées par les bénévoles (loto – opération brioches – loterie – journée champêtre – couscous).
- Des financements accordés par l'ARS et le Département pour les activités médicosociales.

Compte tenu du contexte économique actuel, il convient de faire appel à toute source complémentaire de financement, subventions et dons, et d'entreprendre de nouvelles démarches :

- En développant les partenariats avec les entreprises, et :
  - S'inscrire dans le dispositif des Certificats d'Économie d'Énergie (CEE), créé par les articles 14 à 17 de la loi numéro 2005-781 du 13 Juillet 2005 de programme fixant les orientations de la politique énergétique (loi POPE). Ce dispositif repose sur une obligation de réalisation d'économies d'énergie imposée par les pouvoirs publics aux vendeurs d'énergie. Les certificats sont obtenus à la suite d'actions entreprises personnellement par les opérateurs, ou par l'achat à d'autres acteurs (ménages, collectivités publiques, professionnels, etc ...) ayant mené des opérations d'économie d'énergie.
  - Se positionner dans les réponses à appel à projets des grandes fondations.
- En faisant appel au **Fonds social européen (FSE)** qui est un des instruments financiers de l'Union européenne. Il vise à soutenir l'emploi dans les Etats membres, mais aussi à promouvoir la cohésion économique et sociale.
- En envisageant la création d'un **Fonds de dotation**, très clairement conçu, pour le mécénat, par la loi 2008-776 du 4 Août 2008 de modernisation de l'économie dite loi « LME », afin de collecter des fonds privés.

Au niveau des établissements, une gestion équilibrée des fonds publics confiés est systématiquement recherchée.

## VIII - L'ambition de l'Association

L'ambition de l'Association est double :

- Répondre à l'évolution des besoins des personnes, en situation de handicap, en leur offrant, de l'enfance à la fin de vie, des lieux d'accueil et de vie adaptés, ainsi que tout service d'accompagnement spécialisé à la personne, y compris dans le cadre d'une inclusion en milieu ordinaire.
- Être acteur de la mise en œuvre des politiques sociales et médico-sociales en faveur de ces personnes, en s'impliquant dans les instances de décision, et en développant la coopération inter-associative.

Dans un contexte évolutif de ces politiques et notamment, la stratégie nationale favorisant l'inclusion, l'AMER s'inscrit dans une démarche inclusive et construit sa stratégie de développement sur cette base. D'ailleurs dès janvier 2019, avec la conclusion du CPOM, l'AMER s'est engagée avec des objectifs allant dans ce sens.

## **IX - Bilan de la réalisation des projets de développement sur la période 2014-2019**

Issues d'une réflexion sur le fonctionnement interne de l'Association (réflexion menée par les administrateurs), les orientations pour les années 2014 à 2019, se regroupaient autour de 7 grands thèmes.

Le tableau synoptique ci-dessous reprend, thème par thème les axes de travail, ainsi qu'un bilan de leur réalisation ou non :

Thèmes	Axes de travail
<p><b>Les règles statutaires, la désignation et le renouvellement des administrateurs,</b></p>	<p><b>Poursuivre l'anticipation du renouvellement des membres du conseil d'administration</b></p> <p><i>Sur la période de nouveaux administrateurs ont été intégrés.</i></p> <p><i>Les changements statutaires validés en 2019 permettent d'éviter le problème de carence de la gouvernance.</i></p> <p><i>Un quota d'administrateurs "amis" a été maintenu, ces derniers ne peuvent être membre du bureau de l'association.</i></p> <p><b>Maintenir la mise en place, une fois l'admission définitive prononcée, d'une rencontre de l'Association avec les nouveaux parents,</b></p> <p><i>A l'IME depuis 2014 chaque année une réunion est organisée avec les nouveaux parents. A cette occasion le rôle et les missions de l'association sont présentés par un ou des membres du conseil d'administration. Il a toutefois été remarqué que le jour de la rentrée les parents sont focalisés, à juste titre, sur l'entrée de leur enfant dans un nouvel établissement et peuvent ne pas être réceptifs à la présentation de la gouvernance associative.</i></p> <p><i>Sur les établissements du secteur adulte, la rencontre ne se fait pas au moment de l'admission mais à l'occasion des réunions de parents organisées deux fois par an sur chaque établissement.</i></p> <p><b>Pour les personnes candidates à un poste d'administrateur, maintenir l'institution d'une période probatoire</b></p> <p><i>La période probatoire d'un an a été systématiquement respectée pour chacun d'entre eux. La personne référente durant cette période est le plus souvent la Présidente ou le Vice-Président de l'association</i></p>

	<p><b>Maintenir systématiquement le principe des comptes - rendus pour chaque réunion, leur diffusion dans un délai raisonnable et veiller à conserver la qualité de leur rédaction</b></p> <p><i>En début de chaque réunion un rédacteur est identifié, il a en charge la prise de note et la rédaction des comptes rendus. Ainsi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Un compte rendu est systématiquement rédigé pour les réunions de CA.</i></li> <li>- <i>Un compte rendu est systématiquement rédigé pour les réunions du Comité de Direction.</i></li> </ul> <p><i>Toutefois, l'ensemble des commissions ne font pas l'objet systématique d'un compte-rendu.</i></p> <p><b>Rédiger le règlement intérieur de l'association.</b></p> <p><i>Le règlement intérieur de l'association a été rédigé et sa dernière version a été validée lors de l'Assemblée Générale du 28 juin 2019.</i></p> <p><b>Procéder à une relecture des statuts, afin de les actualiser, le cas échéant.</b></p> <p><i>La dernière version des statuts de l'association a été validée lors de l'Assemblée Générale du 28 juin 2019.</i></p>
<p><b>L'Assemblée Générale,</b></p>	<p><b>Maintenir une réflexion sur la forme et le déroulement de l'Assemblée Générale afin d'obtenir une plus grande participation des adhérents.</b></p> <p><i>Plusieurs modifications des horaires et jours de tenue de l'Assemblée Générale ont été réalisées au cours de la période 2014-2019. Cependant malgré ces dernières, la participation des nouveaux parents reste moindre. Il pourrait être intéressant de "coupler" l'Assemblée Générale systématiquement avec un évènement festif comme c'est le cas au moment de la Fête de la Musique tous les deux ans. Cela permettrait également de mettre en avant les enfants et résidents.</i></p>
<p><b>Le fonctionnement des instances associatives et leur efficacité</b></p>	<p><b>Revoir la rédaction de la charte du bénévolat, quitte à la supprimer et intégrer les valeurs fondamentales dans le règlement intérieur.</b></p> <p><i>Cette action n'a pu être menée, elle sera reprise dans le plan d'action 2020-2025 du Projet Associatif.</i></p>
<p><b>Les compétences des membres du CA</b></p>	<p><b>Développer et renforcer les formations à destination des administrateurs.</b></p> <p><i>Cette action n'a pu être menée, elle sera reprise dans le plan d'action 2020-2025 du Projet Associatif.</i></p>

<p><b>La fonction employeur</b></p>	<p><b>Mener une réflexion sur la création d'un poste de responsable assurance qualité qui aurait en charge le suivi des projets d'établissement, et la mise en œuvre des procédures de prise en charge à partir d'outils qualité, et la formation des personnels aux évaluations des pratiques professionnelles.</b></p> <p><i>Une réflexion a été menée afin de pouvoir nommer un responsable assurance qualité. Il a été décidé de modifier le poste de « Responsable Technique et Moyens Généraux » laissé vacant pour y intégrer la mission de responsable qualité. Ainsi en 2018 le poste de Responsable Qualité Sécurité Environnement a été créé et un salarié a été embauché au 07 janvier 2019.</i></p> <p><b>Envisager de regrouper certaines fonctions supports (comptabilité, gestion des salaires, etc ...) sur un même lieu.</b></p> <p><i>La mise en place d'une entité de centralisation des missions administratives et comptables est efficiente depuis septembre 2015. Ainsi ont été mis en place :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Une organisation de type "siège" administratif et financier.</i></li> <li>- <i>Des directions spécifiques pour les activités financières, RH, les secteurs adultes et enfants.</i></li> <li>- <i>Une centralisation des services supports afin de permettre une cohérence, une harmonisation et une uniformisation des pratiques au sein de l'association ainsi qu'un système de suppléance pour la réalisation des missions en cas d'absence des titulaires.</i></li> </ul>
<p><b>Les relations avec l'extérieur</b></p>	<p><b>Mieux se faire connaître et reconnaître à l'extérieur :</b></p> <p>⇒ <i>Élaborer une plaquette d'information sur l'Association.</i></p> <p><i>La plaquette a été finalisée en 2018. Depuis cette date elle est régulièrement actualisée.</i></p> <p>⇒ <i>Veiller à la mise à jour du site internet, et le dynamiser par la publication d'articles.</i></p> <p><i>Une commission communication a été mise en place et se réunit régulièrement afin d'établir le contenu du journal Cont@ct qui est publié à raison de trois fois par an. Ce dernier est mis en ligne et à cette occasion le contenu du site est actualisé.</i></p> <p>⇒ <i>Établir un organigramme associatif et le diffuser,</i></p> <p><i>L'organigramme a été établi. Il est mis à jour si nécessaire lors de chaque mouvement de personnel. Il a notamment été intégré au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens signé en 2019 avec l'ARS et le Département de Seine-Maritime.</i></p> <p>⇒ <i>Accroître la communication externe auprès du grand public.</i></p> <p><i>Comme évoqué ci-dessus, le journal Cont@ct est diffusé trois fois par an sur le site internet un tirage papier est également effectué. A l'occasion des 60 ans de l'association une édition spéciale a été réalisée afin de faire connaître l'histoire de cette dernière, de ses établissements et de mettre à l'honneur les usagers.</i></p> <p>⇒ <i>s'impliquer dans la formation, et obtenir la reconnaissance d'organisme de formation soit au sein même de l'association, soit par le biais d'un réseau d'associations.</i></p>

*L'étude faite sur ce point a montré qu'il n'était pas réellement nécessaire pour l'association de devenir organisme de formation compte tenu de ses besoins. En effet, la reconnaissance de l'AMER en tant qu'acteur de la formation passe notamment par l'accueil des stagiaires et par l'intervention de son personnel au sein d'organismes existants. A titre d'exemple, le Directeur Général intervient dans le cadre de la formation des Directeurs (CAFDES).*

### **Développer le partenariat, ainsi que l'accueil des partenaires au niveau associatif et au sein des établissements**

⇒ Renforcer les échanges au sein du réseau « Autisme TED 276 » et entre les membres dudit réseau, poursuivant les mêmes buts, et partageant les mêmes valeurs que l'A.M.E.R..

*L'AMER participe aux différentes rencontres du réseau. Toutefois, il est nécessaire de se poser la question de la pérennité de ce dernier et de sa plus-value dans le domaine de la prise en charge de l'autisme.*

*Le réseau a été initialement créé pour être force de proposition à une époque où les financeurs n'abordaient pas ou peu la question de la prise en charge de l'autisme. Aujourd'hui, les orientations sur la question de la prise en charge des personnes souffrant de TSA sont définies par les financeurs.*

⇒ Développer les partenariats avec des associations et acteurs du secteur social et médico-social, et avec les entreprises.

*A ce jour, il est possible de considérer que l'action a été partiellement réalisée. Cependant, l'AMER est peu présentée dans des instances tel que la CDAPH où des décisions sont prises pour le secteur. En cas de départ de la commission d'une association actuellement membre, l'AMER souhaite vivement se positionner. Une veille est donc assurée en ce sens.*

⇒ Poursuivre l'ouverture des portes de l'Association et des établissements aux partenaires, à l'occasion d'événements particuliers (ex : portes ouvertes, manifestations, etc.).

*L'association veille à ce que des événements soient organisés chaque année avec des partenaires extérieurs au secteur médico-social. Ainsi à titre d'exemple peuvent être cités :*

- *La journée motricité organisée chaque année avec le Kiwanis.*
- *L'ouverture du site de Mont Cauvaire en 2019 pour le départ du Club Alpine de Dieppe.*
- *La journée de Baptême de Jet Ski avec l'Association Manche Jet Club.*

<p><b>Le fonctionnement des établissements</b></p>	<p><b>Mettre à jour les projets d'établissement, et les outils associés à la loi du 2 janvier 2002 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de séjour ...)</b></p> <p><i>Les projets d'établissement ont été actualisés et finalisés en 2015 (2019 pour le FAM des Lauriers).</i></p> <p><i>Les contrats de séjour ont été actualisés sur l'ensemble des établissements, ils sont modifiés dès que nécessaire afin de répondre aux évolutions réglementaires et au contexte changeant des établissements.</i></p> <p><i>Les livrets d'accueils ont été créés et doivent faire l'objet d'une relecture annuelle à mettre en place sur certains établissements.</i></p> <p><b>Entreprendre des travaux de transformation et d'amélioration du Foyer de vie des Lauriers</b></p> <p><i>Après trois années de travaux, l'inauguration de la partie foyer médicalisé et de l'extension (cuisine et accueil) a eu lieu le 24 mai 2019.</i></p> <p><b>Programmer la restructuration des ateliers, et du bâtiment « Les Rosiers », accueillant la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle.</b></p> <p><i>Les travaux ont été engagés fin 2018. La finalisation des travaux de l'extension initialement prévue en novembre 2019 a dû être reportée en mars 2020 du fait de la défection de certaines entreprises. La rénovation des anciens locaux des Rosiers devrait commencer durant le second trimestre 2020 après le déménagement des différents groupes éducatifs.</i></p> <p><b>Déplacer la structure d'accueil de jour « les Lierres », à Sotteville les Rouen sur un autre site, mieux adapté.</b></p> <p><i>L'inauguration, des nouveaux locaux situés 17 rue Emile Zola à Sotteville, s'est déroulée le 26 Avril 2019. Le bâtiment de plain-pied répond à l'ensemble des normes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.</i></p> <p><b>Réaliser quelques travaux dans la petite maison, située à proximité de l'écurie, afin de permettre la prise en charge d'enfants en accueil temporaire, dans le cadre d'une offre alternative et de répit.</b></p> <p><i>Après étude des différentes possibilités, dépôt d'un permis de construire non accordé et compte-tenu des orientations du CPOM, les travaux qui seront réalisés, intégreront la démarche de préparation des résidents à l'habitat inclusif.</i></p>
<p><b>Les projets de développement</b></p>	<p><b>Maintenir le projet d'extension pour adultes vieillissants du Foyer Les Lauriers à Bosc-Le-Hard</b></p> <p><i>Comme indiqué ci-dessus, après trois années de travaux, l'inauguration de la partie foyer médicalisé et de l'extension (cuisine et accueil) a eu lieu le 24 mai 2019.</i></p>



*Après étude, il est apparu que la mise en œuvre de travaux pour la création de nouvelles places ne pourrait se faire que s'il y a création de plus de trois places au sein du FAM. Or, à ce jour les orientations de l'ARS ne permettent pas d'envisager un maintien de cet axe de travail.*

*La recherche de partenariats avec d'autres associations est essentielle pour pouvoir envisager des solutions d'accueil notamment pour les personnes handicapées vieillissantes.*

### **Anticiper les besoins en terrains et/ou locaux supplémentaires pour de nouveaux projets**

*La création d'une Société Civile Immobilière dont l'association est plus que majoritaire a permis l'acquisition d'un terrain sur Sotteville les Rouen. Il est aujourd'hui difficile de se projeter dans la continuation de cette action compte tenu des nouvelles orientations des financeurs pour l'inclusion en milieu ordinaire (scolaire, habitat).*

### **Assurer, en fonction des projets, la rénovation des bâtiments dont l'association est propriétaire.**

*Le site des Lauriers a fait l'objet de rénovation lors de la création des différentes extensions. Pour le site des Lierres, l'association étant locataire le choix d'une construction neuve a été fait.*

*Sur le bâtiment des Tilleuls certaines pièces ont été rénovées et d'autre feront l'objet d'une rénovation lorsque les travaux engagés sur le bâtiment des Rosiers auront pris fin.*

### **Pérenniser un dispositif d'accueil temporaire pour des adultes et des enfants :**

⇒ Avoir un réseau d'entraide.

*Des échanges fréquents sont effectués avec d'autres établissements sociaux et médico-sociaux pour une mise en réseau permettant d'organiser l'accueil temporaire.*

⇒ Augmenter les places d'accueil temporaire, et créer une structure d'accueil temporaire, dans une démarche concertée avec d'autres associations.

*Sur la période du projet de service 2014-2019, trois places d'accueil temporaire ont été créées*

- 1 place au Foyer de vie les Pommiers à Mont Cauvaire
- 2 place au foyer de vie des Lauriers à Bosc Le Hard

### **Créer un SESSAD (sur la zone géographique couverte par l'Association) caractérisé à la fois par une prise en charge précoce du handicap et un accompagnement de jeunes en insertion professionnelle.**

*Aucun appel d'offre n'a permis à l'association de se positionner en ce sens.*

	<p><b>Mener une réflexion sur :</b></p> <p>⇒ l'ouverture d'un internat pour jeunes enfants,  <i>L'étude a montré que les changements contextuels en lien avec les politiques publiques ont rendu hors de propos cette orientation.</i></p> <p>⇒ sur la création d'une structure pour adultes autistes,  <i>L'association a mené cette réflexion dans le cadre des travaux réalisés notamment lors des réponses à appels à projet.</i></p> <p>⇒ les possibilités d'accompagnement en milieu ordinaire  <i>Lors de la constitution du CPOM la question de l'inclusion a été centrale. Plusieurs objectifs ont été définis en ce sens :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Développer les parcours scolaires inclusifs.</i></li> <li>- <i>Développer des réponses permettant l'accès au logement et l'habitat inclusif.</i></li> <li>- <i>Développer les parcours inclusifs vers et dans l'emploi.</i></li> </ul> <p><i>La réflexion sur les possibilités d'accompagnement en milieu ordinaire est donc bien engagée.</i></p> <p><b>Innover / développer de nouvelles structures d'accueil et/ou services d'accompagnement spécialisés pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.</b></p> <p><i>A niveau de l'IME des UEE ont été mises en place au sein de l'école du Bocasse et du collège de Clères.</i></p> <p><i>Pour ce qui concerne l'habitat, des contacts ont été établis avec des bailleurs pour permettre l'installation en milieu ordinaire de personnes prise en charge à l'accueil de jour des Pommiers.</i></p> <p><b>L'association se doit de rester attentive à l'évolution des besoins des personnes accueillies et étudier les possibilités d'y répondre par une collaboration étroite entre les administrateurs et les salariés</b></p>
--	--

## **X - Les axes de travail et les projets de développement pour la période 2020-2025**

Cinq objectifs stratégiques ont été définis pour les cinq années à venir :

- Poursuivre le développement de la vie associative
- S'ouvrir vers l'extérieur

- Promouvoir la qualité de l'accompagnement
- Adapter l'offre de service
- S'engager dans une démarche de responsabilité sociétale et de développement durable

Dans une recherche de cohérence globale, ils ont été définis sur la base des réflexions menées par le Conseil d'Administration et le CODIR, en lien avec les objectifs fixés dans le cadre du COPM 2019-2023

Chacun des objectifs se décline en actions qui sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Objectifs stratégiques	Actions
<p><b>Poursuivre le développement la vie associative</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maintenir la mise en place, une fois l'admission définitive prononcée, d'une rencontre de l'Association avec les nouveaux parents</b> <i>Le dispositif existe déjà pour le secteur enfants et sera développé pour le secteur adultes.</i></li> <li>• <b>Développer de nouveaux axes de communication à destination des parents.</b> <i>Mettre en place un système de communication par SMS pour informer les familles des différents évènements associatifs.</i></li> <li>• <b>Améliorer le fonctionnement des instances de l'association.</b> <i>Etablissement d'un ordre du jour et d'un compte rendu systématiques transmis aux participants. Transmission des documents de travail deux à trois jour minimum avant les réunions.</i></li> <li>• <b>Définir les projets à financer en dehors des actions déjà prise en charge par les financeurs.</b> <i>Chaque années l'association s'attachera à définir quels seront les projets à destination des usagers mais non pris en charge dans le cadre du CPOM.</i></li> <li>• <b>Maintenir une réflexion sur la forme et le déroulement de l'Assemblée Générale afin d'obtenir une plus grande participation des adhérents.</b> <i>Choisir une date plus attractive pour l'Assemblée Générale en l'associant à un autre évènement (portes ouvertes, fête de la musique...)</i></li> <li>• <b>Rédiger une charte du bénévolat pour tous les types de bénévoles quel que soit leur mode d'investissement.</b> <i>Etablir une charte du bénévolat pour l'ensemble des bénévoles participant aux différentes commissions.</i></li> <li>• <b>Développer et renforcer les formations ou les actions de sensibilisation à destination des administrateurs.</b> <i>Mettre en place un plan annuel de formation et de sensibilisation des bénévoles.</i></li> <li>• <b>Renforcer le lien Bénévoles-Professionnels</b> en encourageant les activités communes et les rencontres festives (Exemple : Journée de solidarité)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Créer une instance mixte pour une mission de contrôle interne</b> <i>Développer la mise en place d'audits internes, suivant un plan défini par le Bureau de l'association ou le CODIR.</i></li> </ul>
<p><b>S'ouvrir sur l'extérieur</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accroître la communication externe auprès du grand public.</b> <i>En complément de la plaquette existante présentant les établissements, réaliser une plaquette de présentation du rôle de l'association et des actions menées.</i></li> <li>• <b>Développer le partenariat et élargir le réseau de l'association.</b> <i>Développer les rapprochements avec d'autres associations pour mettre en place les coopérations.</i></li> <li>• <b>Poursuivre l'ouverture des portes de l'Association et des établissements aux partenaires à l'occasion d'évènements particuliers.</b> <i>Associer les différents partenaires du secteur médico-social et hors secteur médico-social aux actions menées par l'association et les établissements (Fête de la musique, parcours sensori moteur....)</i></li> </ul>
<p><b>Promouvoir la qualité de l'accompagnement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mettre à jour les projets d'établissement et les outils associés à la loi du 2 janvier 2002 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de séjour...)</b> <i>Mettre en place une programmation pluriannuelle de relecture et d'actualisation des différents outils de la loi du 2 Janvier 2002.</i></li> <li>• <b>Mettre en place un comité d'éthique</b> <i>Mettre en place un groupe de travail pour la structuration et l'organisation du comité. Rédiger une procédure concernant les modalités d'organisation et de tenue du comité.</i></li> <li>• <b>Impliquer les parents dans l'approche de la thématique Vie intime, Vie affective et Sexuelle (VIAS)</b> <i>Au de là des actions déjà mises en place avec les usagers, développer des actions qui associent les familles (ex : pièce de théâtre ouverte aux familles...)</i></li> <li>• <b>Conduire et évaluer les objectifs du CPOM</b> <i>Définir en interne l'organisation de l'évaluation des objectifs. Développer la communication interne sur l'effectivité des actions menées.</i></li> </ul>
<p><b>Adapter l'offre médico-sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pérenniser et développer les dispositifs d'accueil temporaire pour des adultes et des enfants.</b> <i>Augmenter les places d'accueil temporaire. Créer une structure d'accueil temporaire dans une démarche concertée avec d'autres associations.</i></li> <li>• <b>Développer et renforcer les solutions de répit pour apporter un appui aux aidants.</b> <i>Développer au sein de l'ensemble des établissements l'accueil séquentiel. Répondre aux appels à projet permettant à l'association :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de développer ses actions en matière de répit</li> <li>- de mettre en place un dispositif d'accompagnement des personnes handicapées et de leurs aidants visant à améliorer la proximité et</li> </ul> </li> </ul>

*l'accessibilité des services d'intérêt général. Et ainsi, grâce à la polyvalence et les compétences des professionnels, simplifier les démarches des usagers.*

- **Développer l'accompagnement des personnes en situation de handicap en mode parcours**

*Partir des besoins des personnes afin de définir la meilleure réponse à y apporter et en déduire les prestations correspondantes à ces besoins dans une logique de parcours.*

*Continuer à répondre aux appels à projet visant la création de nouvelles places voir de nouvelles structures d'accueil, et proposer de nouvelles structures innovantes pour développer les réponses aux besoins non satisfaits.*

*Mettre en place des solutions alternatives en encourageant l'accompagnement à domicile ou d'autres dispositifs plus souples et évolutifs en adéquation avec les besoins de l'utilisateur à toutes les étapes de sa vie.*

*Renforcer l'accompagnement en établissements pour les personnes dont les capacités ne permettent pas de vivre ou d'être accompagnées en milieu ordinaire.*

- **Développer de nouveaux modes d'accompagnement intermédiaires aux dispositifs déjà existants.**

*Mettre en place de nouveaux dispositifs au sein de l'association pour répondre à des besoins qui ne sont pas encore satisfaits par les solutions existantes. Travailler avec les parents pour développer des prises en charges alternatives et complémentaires à celles déjà opérationnelles.*

- **Repenser l'accompagnement des personnes vieillissantes sur les établissements gérés par l'association.**

*Travailler sur les modalités d'accueil en transformant si besoin les activités des établissements existants. Engager les échanges avec les financeurs en ce sens afin d'envisager des modifications de nos autorisations d'exercice.*

- **Prendre le virage inclusif et désenclaver les structures.**

*Les actions seront menées tant sur le plan de la scolarité que de l'habitat ou encore de l'emploi, il s'agira ainsi de :*

- *Développer les UEE.*
- *Créer un appartement de transition sur le site de Mont-Cauvaire.*
- *Développer l'offre en milieu ordinaire en terme d'habitat en créant un réseau de bailleurs ou en passant par le biais d'appartements en milieu ordinaire.*
- *Développer un réseau d'employeurs pour favoriser les immersions professionnelles.*

- **Développer une politique d'achat responsable**

*Intégrer dans les critères d'achat la question du développement durable et de la responsabilité sociale (étudier la possibilité d'acheter des véhicules hybrides, limiter les produits à usages uniques...). Veiller au respect des exigences de l'appel d'offre de la restauration en matière de circuit court et de produits BIO...*

<p><b>S'engager dans une démarche de responsabilité sociale et de développement durable</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développer la démarche de tri et de réduction des déchets sur les établissements</b> <i>Maintenir et/ou mettre en place le tri sélectif en lien avec la Métropole Rouen Normandie ou l'Inter Caux Vexin. Travailler sur l'axe de la valorisation des déchets carton...</i></li> <li>• <b>Développer la démarche Qualité de Vie au Travail</b> <i>Assurer le suivi et le développement de la commission QVT. Mettre en place des expérimentations d'amélioration suivant la méthodologie proposée par l'ARACT (Actions QVT).</i></li> </ul>
---	--

## XI - L'évaluation du projet associatif

Afin d'assurer le suivi du projet associatif, notamment de son volet prospectif, et de réinterroger régulièrement son contenu, il sera procédé, tous les ans, à une relecture du document par une commission de suivi et d'évaluation.

La Présidente



F.TAUPIN

# ANNEXE 1

\* \* \*

## La charte de l'administrateur

*Tout administrateur accueilli et intégré au sein de l'Association Médico-Educative Rouennaise se voit remettre la présente charte.*

*La charte du bénévolat est un contrat à travers lequel l'Association comme l'administrateur s'engage à respecter, dans toute action menée, les principes listés ci-dessous. Le respect de cette charte et de son contenu est nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'activité de l'Association. En effet, elle définit le cadre des relations et les règles qui doivent s'imposer à tous.*

*Cette charte est signée par l'administrateur et le président de l'Association au moment de l'engagement de l'administrateur dans l'Association.*

*Les deux parties peuvent s'y référer à tout moment, si la situation le nécessite.*

### **L'association s'engage :**

- à accueillir et reconnaître chaque administrateur à part entière, s'assurer que ce soit également le cas des salariés et des partenaires institutionnels de l'association,
- à informer, avec clarté, l'administrateur sur l'ensemble de son action ainsi que de celles des établissements,
- à lui donner toute l'information nécessaire à la bonne compréhension des questions sur lesquelles il aura à s'exprimer,
- à fournir les moyens et la formation nécessaires à l'exercice de son activité d'administrateur,
- à assurer, pendant sa période d'essai, son accompagnement par un administrateur compétent,
- à favoriser le dialogue et l'écoute entre les bénévoles, en particulier au sein des instances associatives,
- à garantir son droit d'expression sur tout sujet intéressant la vie associative,
- à respecter la présente charte et à s'y référer, si nécessaire.

### **Le bénévole s'engage :**

- à effectuer une période d'essai définie avec l'association,
- à respecter les valeurs et les statuts de l'association ainsi que la présente charte,
- à ne pas se servir de sa position à des fins personnelles, ou pour favoriser des intérêts extérieurs à l'association,
- à agir en toute sincérité et intégrité pour le bien de l'association,
- à s'y investir, en apportant son temps, son expérience et ses compétences, sans espoir d'en tirer quelque profit ni satisfaire la moindre ambition personnelle,
- à séparer sa vie privée de ses interventions au sein de l'association, offrir un service désintéressé,
- à s'abstenir de toute attitude partisane ou discriminatoire au sein de l'association,
- à s'informer des évolutions dans le domaine social et médico-social, en particulier sur le champ de la personne en situation de handicap,
- à agir avec régularité dans son engagement, participer régulièrement aux réunions des instances associatives (conseil d'administration et bureau) et aux manifestations organisées par l'association,
- au devoir de réserve,
- à informer, sans délai, le responsable de l'association en cas de cessation provisoire ou définitive de son activité d'administrateur,

- à agir en fonction de l'intérêt des personnes en situation de handicap accueillies au sein des établissements,
- à agir en employeur exigeant, sans pour autant refuser d'entendre les demandes des professionnels salariés dans les établissements,
- à mener son action sans empiéter sur les responsabilités du directeur,
- à accomplir son action, sous la responsabilité du Président et en collaboration avec les autres administrateurs.

Je soussigné(e),  
Demeurant  
Téléphone :

Reconnais avoir reçu un exemplaire de la Charte de l'administrateur de l'Association Médico-Éducative Rouennaise, en avoir pris parfaitement connaissance par la lecture et déclare en accepter tous les termes.

À

Le

Signature de l'administrateur

Signature du président de l'Association



## ANNEXE 2

### La charte du bénévolat

*Tout bénévole accueilli au sein de l'Association Médico-Éducative Rouennaise se voit, dès son arrivée, remettre la présente charte. Elle définit les droits et les devoirs respectifs de l'association envers les bénévoles et des bénévoles envers l'association.*

*Un bénévole est entendu comme une personne qui fait quelque chose à titre gracieux sans y être tenu.*

*La charte du bénévolat est un contrat à travers lequel l'Association comme le bénévole s'engage à respecter, dans toute action menée, les principes listés ci-dessous.*

*Le respect de cette charte et de son contenu est nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'activité bénévole. En effet, elle définit le cadre des relations et les règles qui doivent s'imposer à tous.*

*Cette charte est signée par le bénévole et le président de l'Association au moment de l'engagement du bénévole dans l'association.*

*Les deux parties peuvent s'y référer à tout moment, si la situation le nécessite.*

L'association s'engage :

- à accueillir et reconnaître le bénévole à part entière, s'assurer que ce soit également le cas des salariés et des partenaires institutionnels de l'Association,
- à lui donner toute l'information nécessaire à la bonne compréhension de son rôle,
- à favoriser le dialogue et l'écoute entre les bénévoles, en particulier au sein des instances associatives,
- à garantir son droit d'expression sur tout sujet intéressant la vie associative,
- à respecter la présente charte et à s'y référer, si nécessaire.

Le bénévole s'engage :

- à respecter les valeurs et les statuts de l'Association ainsi que la présente charte,
- à ne pas se servir de sa position à des fins personnelles, ou pour favoriser des intérêts extérieurs à l'association,
- à agir en toute sincérité et intégrité pour le bien de l'Association,
- à offrir un service désintéressé,
- à s'abstenir de toute attitude partisane ou discriminatoire au sein de l'Association,
- à agir avec discrétion,
- à informer, sans délai, le responsable de l'Association en cas de cessation provisoire ou définitive de son activité bénévole,
- à agir en fonction de l'intérêt des personnes en situation de handicap accueillis au sein des établissements,
- à mener son action sans empiéter sur les responsabilités du directeur,
- à accomplir son action, sous la responsabilité du Président et en collaboration avec les autres bénévoles.

Je soussigné(e),

Demeurant

Téléphone :

Reconnais avoir reçu un exemplaire de la Charte du bénévolat de l'Association Médico- Éducative Rouennaise, en avoir pris parfaitement connaissance par la lecture et déclare en accepter tous les termes.

À

Le

Signature du bénévole

Signature du président de l'Association

# La stratégie de l'AMER en matière de lutte contre la maltraitance et la promotion de la bientraitance

### Préambule :

La maltraitance est un concept complexe et multidimensionnel. La définition de ce concept a évolué au fur et à mesure de l'évolution du secteur médico-social. Cette évolution a accompagné l'évolution même de la prise de conscience des autorités comme celle des acteurs du secteur des risques inhérents au collectivisme institutionnel pouvant engendrer des situations d'atteinte à la dignité voire à l'intégrité physique et psychique des personnes accueillies.

L'ANESM avait retenu comme définition, celle issue d'un rapport du Conseil de l'Europe de 1987 qui parlait de la maltraitance comme « Une violence se caractérisant « par tout acte ou omission commis par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière ».

Ce même Conseil, dans un rapport publié en 2002 sur « La protection des adultes et enfants handicapés contre les abus », présente cette maltraitance comme « Tout acte ou omission, qui a pour effet de porter gravement atteinte, que ce soit de manière volontaire ou involontaire, aux droits fondamentaux, aux libertés civiles, à l'intégrité corporelle, à la dignité ou au bien-être général d'une personne vulnérable, y compris les relations sexuelles ou les opérations financières auxquelles elle ne consent ou ne peut consentir valablement, ou qui visent délibérément à l'exploiter ».

Dans ce rapport on définit six types d'exercice de la maltraitance :

- La violence physique
- Les abus et l'exploitation sexuels
- Les menaces et préjudices psychologiques
- Les atteintes à l'intégrité de la personne
- Les abus financiers, fraudes et vols
- Les négligences, abandons et privations d'ordre matériels ou affectifs

C'est une loi récente de février 2022, *relative à la protection des enfants qui a permis d'apporter une nouvelle définition. Et donc, une clarification. Cette loi est, certes, réservée à la protection des enfants, mais plusieurs de ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Cette loi a même permis d'inscrire cette définition de la maltraitance dans le CASF (Art L.119-1).*

Elle considère que la maltraitance est :

- tout geste, parole, action ou défaut d'action ;
- visant toute personne en situation de vulnérabilité ;
- qui compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé ;

- et qui intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement.

Elle précise que les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Elles peuvent avoir une origine individuelle, collective ou institutionnelle ; les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations.

Ainsi, l'organisation institutionnelle, de par son collectivisme peut générer de la maltraitance physique ou psychologique. Les situations de maltraitance peuvent être liées au fonctionnement des établissements eux-mêmes, lorsque ces derniers ne disposent pas d'un projet de qualité, d'un bon management interne, de professionnels qualifiés et s'ils ne sont pas ouverts sur leur environnement.

Ces situations de maltraitance peuvent être évitées par la prévention mais aussi par la promotion de la bientraitance qui se définit comme une culture commune qui consiste à :

- s'assurer d'une vigilance constante sur la qualité de vie et de prise en charge des personnes accueillies,
- veiller à la qualité du projet d'établissement et sa mise en œuvre
- développer une politique de ressources humaines fondée sur une véritable GPEC,
- sensibiliser les professionnels, les former constamment et leur permettre de s'approprier les recommandations de bonnes pratiques...,
- enfin, adopter une démarche d'amélioration continue de la qualité d'accueil et d'accompagnement.

## I- La lutte contre la maltraitance

### 1° Les fondements de l'engagement de l'AMER dans cette stratégie

- A- Permettre aux professionnels de poser un regard dynamique sur leurs pratiques professionnelles et de réfléchir en permanence sur des cas pratiques.

En effet, la primauté est donnée aux formations en relation avec ces questions de maltraitance/bienveillance dans le cadre du plan de formation annuel. Toutes les structures bénéficient chaque année de sessions d'APP.

L'AMER s'est doté en 2022 d'un comité éthique. Il est constitué de membres permanents, mais reste ouvert pour des interventions ponctuelles à l'ensemble des acteurs : professionnels, personnes accueillies, parents et proches, personnes extérieures.

- B- Encourager et prendre en compte la parole de la personne accueillie et des professionnels

La loi 2002-2 place la personne accueillie **dispositif d'accueil**, celle-ci ayant droit à participer activement à son projet de vie et à l'évaluation de l'établissement qui l'accueille. Elle a droit de s'exprimer sur ses souhaits, ses envies mais aussi, sur ce qui ne va pas et surtout sur tout acte lui manquant de respect et/ou mettant sa dignité voire son intégrité en question.

- C- Adopter un fonctionnement transparent et rester ouvert sur son environnement

*« L'ouverture des établissements sur leur environnement est devenue indispensable pour permettre aux personnes accueillies de maintenir ou de restaurer leurs liens familiaux et sociaux, et d'exercer leur citoyenneté. Pratiquer l'ouverture, c'est aussi contribuer au décloisonnement du secteur social et médico-social, questionner l'organisation interne, faciliter l'accès des personnes aux ressources du territoire. Et offrir une transparence qui participe de la prévention des risques de maltraitance ». (ANESM)*

### 2° Les mesures en matière de management et en matière d'accompagnement institutionnel

- A- En matière de management

Avec une qualité d'information et une sensibilisation permanente aux risques de maltraitance, les professionnels développent des attitudes qui leur permettent de mieux comprendre leurs obligations en terme de prévention mais aussi en terme de signalement.

Nous devons, régulièrement, vérifier et évaluer ces attitudes tout en adaptant les outils d'information utilisés. Chaque professionnel doit savoir que :

- **Le fonctionnement de nos établissements est régi par :**

- Une législation (lois...)
- Le droit du travail
- La morale sociétale
- Le règlement intérieur
- Le règlement de fonctionnement
- L'éthique
- La déontologie

➤ **Nos établissements n'adoptent pas la loi de silence**

Au sein de nos établissements, nous devons signaler toutes les situations qui nous paraissent maltraitantes envers les personnes accueillies. Ce signalement est une obligation (Cf procédure N°...°. De même, la direction de l'établissement a l'obligation de signaler aux autorités administratives et traiter tous les faits qui lui sont rapportés.

➤ **Nos établissements restent perméables à l'extérieur**

➤ **Les informations personnelles des professionnels et des personnes accueillies sont protégées (RGPD)**

➤ **La loi et l'Association protègent tout professionnel ayant signalé un acte de maltraitance**

➤ **Nos établissements doivent favoriser la remontée d'informations** en systématisant les fiches d'incidents et les fiches d'évènements indésirables graves et veiller à leur traitement dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité

➤ **Nous devons rester à l'écoute de nos professionnels**

B- En matière d'accompagnement

➤ **Nous devons défendre l'effectivité des droits de la personne accueillie**

Les personnes accueillies au sein de nos établissements sont au centre de nos préoccupations, le respect de leurs droits, de leur intégrité, de leur sécurité et de dignité s'impose à tous. Elles doivent être « co-auteurs » de leur parcours

➤ **Nous devons donner une réalité à la liberté de ses choix dans la limite de la sécurité et des contraintes collectives**

- Faciliter son intégration lors de l'admission et promouvoir sa participation
- L'écouter et légitimer sa parole
- Favoriser les relations entre les personnes accueillies et une moindre dépendance aux professionnels
- Prendre en compte son refus ou sa non adhésion

Pour cela, nous devons faire du CVS un véritable outil de son expression et sa participation au fonctionnement de l'établissement. Nous devons, également, rechercher d'autres modes modes d'expression et de parole tout en adaptant les outils de communication. Dès son arrivée dans

l'établissement et tout au long de son séjour, la personne accueillie doit bénéficier d'une information de qualité et d'une variété d'activités.

➤ **Accompagner la personne accueillie à l'autonomie**

- L'Informer sur ses droits et ses devoirs
- Analyser et évaluer dans une recherche d'équilibre les bénéfices et les risques des activités proposées
- Prendre en compte ses rythmes
- Accompagner par la parole sa réflexion : proposer des temps d'échanges et des outils de communication favorisant l'expression de la personne accueillie / réfléchir en équipe à ces outils,

➤ **Faciliter la communication de la personne accueillie**

- Proposer des situations d'expression
- Créer des lieux, des temps et des outils, un environnement propice à sa prise de parole

Il faut lui proposer des méthodes d'expression adaptées, la possibilité d'exprimer ses vœux et la solliciter au sein des groupes de parole.

➤ **Elaborer un projet d'accueil évaluable**

Le projet personnalisé doit être construit avec la personne accueillie et son représentant légal. Cette construction doit être conforme au schéma prévu par la procédure prévue à cet effet :

- Recueillir des vœux et de l'information fiables auprès de la famille
- Les objectifs fixés doivent être clairs et précis,
- Les actions mises en place doivent faire l'objet d'une observation permanente, d'une analyse et d'une adaptation périodiques,
- Un bilan doit être réalisé pour chaque activité et transmis
- Tenir compte, pour chaque personne de ses ambitions, ses souhaits, ses illusions, ses compétences sociales, son histoire ... etc.
- Evaluer périodiquement ce projet

➤ **Garantir le respect de l'individualité de chaque personne accueillie**

- Respecter son individualité et sa singularité
- Rechercher la réponse la plus élaborée possible par rapport à ses besoins
- Porter attention et prévenir la question des relations affectives

➤ **Garantir la sécurité de la personne accueillie**

- Assurer sa protection
- Veiller à la circulation de l'information et à l'élaboration de compte-rendu plus facilement lisible par tous
- L'Informer quant aux changements de l'organisation institutionnelle ou aux changements des professionnels

➤ **Rechercher la qualité dans l'accompagnement de la personne accueillie**

- Travailler avec l'entourage et respecter les relations de la personne accueillie avec ses proches

- Utiliser l'expertise de la famille en matière de connaissance de son enfant, au-delà des problèmes relationnels ou juridico-administratifs qui peuvent exister.
- Ne pas émettre de jugement de valeurs sur les relations personnes accueillies / familles
- Apprendre à la personne accueillie à formaliser ses demandes
- Installer des lieux d'échanges personnes accueillie / professionnels et les identifier comme tels

### **3° La gestion des risques inhérents à l'institution**

Prévenir La maltraitance c'est adopter une gestion des risques auxquels la personne accueillie est susceptible d'être confrontée. Ces risques mettent en danger la personne et peuvent nuire à sa sécurité, à sa santé ou encore à son intégrité physique et/ou psychique et la priver de ses droits.

Au sein des établissements, ces risques doivent être répertoriés, et analysés. Des actions correctives doivent être mises en place et évaluées périodiquement.

## **II- Risques liés aux conditions d'installation**

Types de risques	Facteurs de risques
<p><b>Risque lié à l'inadéquation des locaux par rapport à la population accueillie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non-respect des dispositions de l'autorisation               <ul style="list-style-type: none"> <li>- âge</li> <li>- Caractéristiques de la population</li> </ul> </li> <li>➤ Espaces de vie insuffisants ou inadaptés               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Espaces privés ne permettant pas le respect de l'intimité</li> </ul> </li> <li>➤ Equipement insuffisant ou inexistant               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de sanitaire et douche / ou en nombre insuffisant</li> <li>- Espace insuffisant pour une accessibilité et une installation confortable (salle à manger, salon...)</li> <li>- Entraves aux circulations</li> <li>- Espaces rafraîchis</li> </ul> </li> <li>➤ Équipement inadapté               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Espaces de circulation non sécurisé (escaliers, rebords)</li> <li>- Signalétique inadaptée (braille, contrastes)</li> <li>- Eclairage, difficulté à accéder à l'interrupteur</li> <li>- Hauteur largeur des équipements</li> <li>- Mobilier mis à disposition</li> <li>- Chauffage inadapté à la température extérieure</li> </ul> </li> </ul>



<p><b>Risque de chute</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Matériel insuffisant ou inexistant</li> <li>- Dispositif d'appel en cas de chute</li> <li>- Barres d'appui : obstacles</li> <li>- Protection des escaliers, rampe extérieure, bande de vigilance...</li> <li>- Exiguïté des locaux</li> <li>➤ Matériel inadapté</li> <li>- Sols extérieurs et intérieurs</li> <li>- Équipement et mobilier</li> </ul>
<p><b>Risque lié au manque de sécurité et d'entretien des équipements</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence de dispositif ou de protocole de surveillance des accès</li> <li>➤ Défaut d'entretien et d'hygiène</li> <li>- Absence de maintenance des équipements froids et chauds</li> <li>- Rupture de la chaîne du froid <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organisation non formalisée</li> </ul> </li> <li>- Personnel non formé (notamment aux modes de communication non verbales avec les usagers)</li> <li>- Locaux inadaptés ou insuffisants</li> <li>- Élimination des déchets : circuits linge propre linge sale</li> <li>- Absence règles HACCP : marche en avant</li> </ul>

### III- Risques liés aux conditions d'organisation

<p><b>Des risques liés au pilotage de l'établissement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pas de projet d'établissement ou contenu non conforme à la réglementation et aux recommandations</li> <li>➤ Pas de règlement intérieur des salariés</li> <li>➤ Pas de règlement de fonctionnement</li> <li>➤ Pas de procédure, pas de conduite à tenir, fonctionnement basé sur l'habitude</li> <li>➤ Directeur non formé et/ou inexpérimenté</li> <li>➤ Turn-over important au poste de direction</li> <li>➤ Vacance du poste de direction</li> <li>➤ Pas de délégation claire, pas de contrôle de gestion</li> <li>➤ Circuit de décision opaque ou non connu</li> <li>➤ Pas de médecin coordonnateur ou absence de formation adaptée au public accueilli</li> <li>➤ Pas de coordination des interventions médicales</li> <li>➤ Insuffisance de coordination entre personnel médical et personnel para- médical</li> <li>➤ Pas de gestion des événements indésirables</li> <li>➤ Pas de politique de gestion des ressources humaines</li> </ul>
<p><b>Des risques liés à l'accompagnement individuel des personnels dans l'accomplissement de leur mission</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pas ou pas assez d'accompagnement aux prises de fonctions</li> <li>- Pas d'information systématique sur les objectifs de prise en charge</li> <li>- Pas de fiches de poste ou fiches incohérentes</li> <li>- Personnel peu ou pas formé</li> <li>- Pas de vérification de la capacité d'exercice</li> <li>- Pas d'entretien d'évaluation formalisé (objectifs individuels et suivi)</li> <li>➤ Pas de repérage des situations à risques</li> <li>- Pas de traitement et suivi des événements indésirables</li> <li>- Repli sur soi, isolement de certains personnels</li> <li>- Absentéisme élevé</li> <li>- Turn over important</li> </ul>

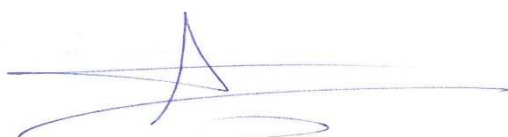
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles</li> </ul>
<b>Risque lié à l'animation et la coordination des équipes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence ou insuffisance de coordination des équipes pluridisciplinaires</li> <li>- Temps, méthode, outils de transmission et de concertation</li> <li>- Définition des conduites à tenir en cas de maltraitance insuffisante ou absente</li> <li>- Glissement de fonctions, dévalorisation de certaines fonctions</li> <li>➤ Absence ou insuffisance d'animation des équipes et de coordination des interventions</li> <li>➤ Pas de politique de mobilité et d'évolution professionnelle</li> <li>➤ Pas de formation continue</li> </ul>
<b>Risque lié à l'absence de prise en compte de la parole des usagers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence de participation individuelle et/ou collective des usagers</li> <li>➤ Pas de support et de traçabilité des requêtes des usagers (conseil de la vie sociale, groupes d'expression, enquêtes de satisfaction...)</li> </ul>
<b>Risque lié à l'organisation du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestion du temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amplitude de travail trop importante</li> <li>- Pas de visibilité sur les plannings</li> <li>- Taux d'encadrement insuffisant le jour et/ou la nuit</li> <li>- Vacances de poste ou poste non pourvus</li> </ul> </li> <li>➤ Défaillance des circuits d'information : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas d'outils de communication</li> <li>- Pas de support de transmission ou multiplication des supports</li> <li>- Pas d'exploitation des données contenues dans les transmissions</li> <li>- Défaut d'organisation de l'accès au dossier des usagers (et notamment social et médico-social)</li> <li>- Pas de diffusion des consignes et protocoles</li> <li>- Pas de consignes écrites</li> </ul> </li> <li>➤ Fonctionnement par habitude</li> </ul>
<b>Risque lié à l'organisation du travail</b>	
<b>Risque lié à l'isolement de la structure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence de convention précisant les modalités de concertation entre établissement et les autres lieux de prise en charge ou d'intégration : <ul style="list-style-type: none"> <li>- école</li> <li>- service de soin</li> <li>- autre</li> </ul> </li> </ul>

#### IV- Risques liés aux conditions de prise en charge

<b>Risque d'atteinte à la liberté</b>  <b>Non-respect des habitudes et des libertés de la personne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Procédure d'accueil inadaptée, insuffisante ou inexistante : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clauses abusives de contrat</li> <li>- Admission non consentie et non préparée</li> <li>- Défaut d'information</li> </ul> </li> <li>➤ Défaut d'équipement ou mauvais usage des équipements : (locaux non sécurisés, barrières aux lits, contention sans prescriptions digicodes, ...)</li> </ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non prise en compte des attentes et des choix : horaires, croyances, dernières volontés</li> <li>➤ Non-respect de la liberté d'aller et venir</li> </ul>
<b>Risque d'atteinte à la dignité et à l'intimité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Excès de familiarité : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infantilisation</li> <li>- Tutoiement systématique</li> </ul> </li> <li>➤ Non-respect de la vie privée <ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect de la chambre en tant que domicile privé</li> <li>- Non-respect des effets personnels</li> <li>- Pas d'espace de vie personnel</li> </ul> </li> <li>➤ Non-respect de l'intimité : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du secret de la correspondance ou des courriers</li> <li>- Atteinte à la pudeur - Composition des groupes de vie inadaptée</li> <li>- Non-respect de la confidentialité des informations médicales</li> </ul> </li> </ul>
<b>Risque lié à un défaut ou excès d'aide et de soins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence, insuffisance des aides à la vie quotidienne ou excès d'assistance : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toilettes</li> <li>- Alimentation</li> <li>- Habillage</li> <li>- Eliminations</li> </ul> </li> <li>➤ Défaut de plans de soins individualisés ou de réactualisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prévention des escarres, des fausses routes ou des accidents respiratoires</li> <li>- Détection de la douleur et de la souffrance psychique</li> <li>- Mauvaise gestion des médicaments (poly médication, ...)</li> <li>- Absence ou insuffisance des aides techniques individuelles</li> </ul> </li> <li>➤ Non prise en compte des décisions des usagers relatives à leur santé</li> </ul>
<b>Risque de limitation de vie sociale pour la personne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence de projet d'animation et/ou d'activité au sein de l'établissement</li> <li>➤ Isolement de l'institution</li> <li>➤ Pratiques et motifs sécuritaires de l'institution et de l'entourage</li> <li>➤ Déni d'une vie sociale extérieure à l'établissement</li> <li>➤ Non-respect des familles</li> <li>➤ Censure des relations personnelles/intrusions dans les relations sociales, affectives et sexuelles</li> <li>➤ Absence de respect du droit à la vie familiale</li> </ul>
<b>Risque lié à l'absence d'individualisation de l'accompagnement des usagers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Absence de projet de vie individuel ou non réactualisé</li> <li>➤ Pas de prise en compte des cas complexes</li> <li>➤ Absence de projet de sortie, accès à la formation, aux savoirs et préparation à la vie sociale selon l'âge et les souhaits des usagers</li> <li>➤ Absence de liens et de transmission entre institutions de prise en charge (hospitalisations, accueil temporaire, séjours de vacances...</li> </ul>

Le Directeur général



A.ANOUJ

La Présidente



F.TAUPIN