

LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE : UNE PRIORITÉ POUR L'ASEI.

» Politique associative de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance

Nous sommes engagés depuis de longues années dans une démarche volontariste d'amélioration continue de la qualité du service rendu aux personnes accueillies.

En ce sens, une attention particulière est accordée à la personnalisation de l'accompagnement, au respect des droits de chaque personne et à la qualité des pratiques professionnelles.

Dans le **projet associatif 2030**, nous affirmons **notre raison d'être** :

À l'ASEI, chaque personne est assurée que ses choix seront entendus et respectés, qu'elle pourra mener son projet en visant le plein épanouissement, le pouvoir d'agir, l'accomplissement personnel et la participation, et ce grâce à un accompagnement en transparence et en confiance.

Cette volonté conforte notre **mobilisation à tous les niveaux de l'association** en faveur de la **prévention et de la lutte contre la maltraitance**.

Pour ce faire, nous avons formalisé un cadre de référence afin de promouvoir une culture partagée et d'en favoriser la déclinaison dans l'ensemble des établissements et services de l'association.

Prenant appui sur la Stratégie nationale de lutte contre les maltraitances 2024-2027 portée par le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités,

nous nous sommes engagés pour faire de la lutte contre la maltraitance une priorité :

- 1. Définir un cadre de référence associatif commun**
- 2. Renforcer la vigilance et accompagner les professionnels**
- 3. Respecter au quotidien les droits de la personne accompagnée et promouvoir une culture de bientraitance**



01

DÉFINIR UN CADRE DE RÉFÉRENCE ASSOCIATIF COMMUN

Nous nous engageons à **prévenir, détecter et traiter toutes formes de violence, abus ou négligence** à l'encontre des personnes accompagnées.

Cet engagement est affirmé dans notre projet associatif, en favorisant l'effectivité des droits fondamentaux des personnes accompagnées, en soutenant leur autodétermination et en déployant un accompagnement bientraitant.

De manière opérationnelle et conformément au cadre légal et réglementaire, depuis plusieurs années, **des protocoles associatifs de repérage précoce et de**

signalement des situations - à risque ou avérées - de maltraitance ont été élaborés. Ils sont également en accord avec les politiques publiques et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Il s'agit des procédures ASEI de :

- Signalement Judiciaire,
- Déclaration d'Information Préoccupante
- Déclaration d'Événement Indésirable Grave.

Elles sont **applicables à l'ensemble des établissements et services de l'ASEI** et doivent être connues de tous les professionnels.

Pour favoriser leur appropriation elles sont :

- diffusées à l'ensemble des collaborateurs sur le portail intranet MonA
- présentées lors des journées d'accueil des nouveaux embauchés
- régulièrement abordées lors de réunions d'encadrement, de comités de direction... au sein des établissements, des bassins et au niveau de la direction générale.

Leur mise en œuvre est régulièrement évaluée.

Un bilan est réalisé annuellement : il recense les signalements judiciaires, les déclarations d'informations préoccupantes et les déclarations d'événements indésirables graves réalisés et les actions d'accompagnement qui en découlent.

LA MALTRAITANCE vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations.

Art. L. 119-1 du code de l'action sociale et des familles



À des fins de transparence et de dialogue, ce bilan est présenté aux instances de gouvernance de l'ASEI et diffusé aux autorités de tarification et de contrôle.

De plus, l'ASEI travaille en collaboration avec ses partenaires et les autorités compétentes pour protéger la personne accompagnée et – selon les cas - les tenir informés des actions mises en œuvre : des liens étroits sont ainsi tissés avec le Parquet des tribunaux géographiquement compétents, les Cellules départementales de recueil d'informations préoccupantes, les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, l'Education Nationale...

Dans le respect du cadre légal et réglementaire, le projet de chaque établissement de l'ASEI intègre désormais la démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance. Cette démarche décline la politique associative et décrit de manière opérationnelle :

- les moyens de repérage des risques de maltraitance,

- les modalités de signalement et de traitement des situations,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les événements survenus,
- les modalités de communication auprès des personnes accompagnées,
- les actions et orientations en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle.

Enfin l'ASEI met à disposition des ressources et outils pour guider cette démarche. Ils sont destinés à être travaillés avec les professionnels et les personnes accompagnées dans l'ensemble de ses établissements et services :

- Charte d'engagement pour un accompagnement bientraitant,
- Plan de prévention des risques de maltraitance et de violence,
- Boîte à outils Promotion de la bientraitance.

02

RENFORCER LA VIGILANCE ET ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS

Nous instaurons des **modes d'encadrement respectueux** des personnes et garants de la bientraitance en lien avec son **projet managérial** et nous incitons les professionnels à participer :

- à l'élaboration du **projet d'établissement** définissant le sens et le cadre de

leurs missions ;

- à toute action au bénéfice de l'**amélioration continue de l'accompagnement** : structure qualité, groupe de travail, groupe d'expression auprès des personnes accompagnées...



De plus, nous impulsions un **questionnement régulier sur les pratiques professionnelles** en mettant à disposition des repères et des ressources :

- une démarche de réflexion éthique portée au plan associatif par le Comité de Réflexion Ethique (CORETH) et déclinée auprès des collaborateurs
- des recommandations de bonnes pratiques professionnelles, des procédures associatives et supports méthodologiques...
- des dispositifs de coordination interdisciplinaire au bénéfice de la personne accompagnée et de son entourage : retours d'expériences, groupes d'analyse de pratiques...

Par ailleurs, **un plan de développement des compétences associatif** est déployé. Il intègre des axes prioritaires en faveur de l'adéquation des compétences aux spécificités des publics accueillis et de l'évolution du cadre d'intervention.

La prévention de la maltraitance fait partie intégrante des axes de **formation**. Sont ainsi proposées plusieurs actions de formation sur :

- la réglementation en matière de droits des personnes accompagnées,
- la posture professionnelle, l'écoute et le recueil de l'expression de la personne,
- le repérage des signes précoces et la détection des situations à risque de maltraitance,
- les obligations professionnelles de signalement et déclaration d'événement indésirable grave.

En outre, pour chaque nouveau collaborateur, un accueil structuré est proposé

pour **faciliter l'intégration** dans l'association et la prise de contact avec les personnes accompagnées : accueil spécifique au sein de l'établissement et du bassin, journée d'accueil des nouveaux embauchés au siège social de l'ASEI.

Lors de leur accueil et de manière régulière, les **principes de responsabilité** sont rappelés aux professionnels :

Toute personne est **responsable pénalement** du **signalement immédiat** de toute atteinte à l'intégrité physique ou psychique dont elle a eu connaissance sur une victime ; l'absence de signalement immédiat constituant un délit pénal, passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende (article 434-3 du code pénal).

En revanche, chaque professionnel est soutenu lors de la réalisation d'un signalement. Ce dernier ne saurait constituer, à quelque titre que ce soit, un motif de sanction disciplinaire.

Pour mieux protéger les personnes accompagnées, une **vérification des antécédents judiciaires de chaque professionnel** est effectuée préalablement à leur prise de fonction, mais aussi régulièrement au cours de leur exercice.

Enfin, **les équipes d'encadrement sont mobilisées** pour conforter les professionnels dans leurs pratiques, leur apporter un soutien dans la résolution de difficultés quotidiennes et renforcer la vigilance collective.

Cette vigilance accrue et notre positionnement de « tolérance zéro » peut conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire, voire au licenciement, dès la connaissance de faits fautifs avérés impliquant un professionnel.



03

RESPECTER AU QUOTIDIEN LES DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE ET PROMOUVOIR UNE CULTURE DE BIENTRAITANCE

Nous nous engageons pour le **respect et l'effectivité des droits fondamentaux** des personnes accompagnées.

Il s'agit notamment d'assurer une **information** claire, adaptée et accessible auprès de chaque personne, afin qu'elle connaisse ses droits ; qu'elle puisse s'exprimer librement et participer à la conception et à la mise en œuvre de son accompagnement.

Il s'agit aussi de développer un climat de **confiance** avec la personne accompagnée, ses proches et sa famille dans un environnement rassurant ; et de prendre en compte **la parole** de la personne accompagnée dans les choix qui la concernent à toutes les étapes de son parcours.

Cette **écoute** est complétée au plan collectif par :

- une évaluation de la satisfaction des personnes accompagnées et de leur entourage menée régulièrement au sein des établissements et services dans une volonté d'amélioration continue,
- un dispositif de recueil et de traitement des plaintes et réclamations.

LA BIENTRAITANCE est une culture qui implique tous les acteurs d'un établissement : personnes accompagnées et proches, représentants légaux et tuteurs, professionnels et équipes d'encadrement, personnel administratif, gouvernance de l'établissement. Elle se fonde sur le respect de la personne et de sa dignité et sur sa participation aux projets qui la concernent. La bientraitance ne se réduit pas à la lutte contre la maltraitance, mais elle ne peut se mettre en œuvre que quand une politique active de prévention et de lutte contre la maltraitance est organisée.

La bientraitance vise à promouvoir le bien-être de la personne en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance.

RBPP HAS / Anesm La Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre.



Pour mener à bien notre mission de prévention, nous veillons à la **sensibilisation des personnes accompagnées au risque de maltraitance**, à la description des situations de maltraitance, **visibles ou invisibles, volontaires ou involontaires**, de manière adaptée à la spécificité de chaque public, pour développer une conscience partagée.

Cette sensibilisation se traduit également par la communication auprès des personnes accueillies, de l'entourage et des familles sur **l'existence de plateformes nationales d'écoute et de lutte contre la maltraitance** :

119 Numéro national dédié à la prévention et à la protection des enfants en danger ou en risque de l'être

3977 Numéro national dédié à lutter contre les maltraitances envers les personnes âgées et les majeurs en situation de handicap.

Dès l'accueil de la personne, il est important de **présenter le positionnement et l'engagement de l'ASEI** dans la prévention de la maltraitance : à la fois pour la survenue de ce risque dans le cadre intrafamilial ou du proche entourage mais aussi au sein de nos structures en lien avec nos partenaires : Education Nationale, Aide Sociale à l'Enfance... Ce sujet est aussi abordé au sein des Conseils de la Vie Sociale pour informer et solliciter l'expression des représentants des personnes accompagnées.

Lors de la survenue d'une situation de maltraitance, les professionnels veillent à mettre en œuvre toutes **mesures de protection et de soutien** auprès de la personne victime : accompagnement au dépôt de plainte si elle le souhaite; suivi médical, psychiatrique ou psychologique ; aménagement de la prise en charge pour éviter tout contact avec l'agresseur lorsqu'il s'agit d'une personne accompagnée.

Enfin, nous **promouvons une culture de bientraitance** dans une approche respectueuse auprès des enfants et adultes en situation de handicap, et auprès des personnes âgées.

Nous nous engageons en faveur des principes de bientraitance : **dignité, respect, intimité, autonomie et sécurité**, assurant ainsi le bien-être des personnes accompagnées.

POUR + D'INFOS :
mona.asei.asso.fr

