



PROJET  
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

# Foyer de vie Domaine de Mesplès Urt

LesPEP64, une association engagée et responsable



## ATTESTATION

Je soussigné, Christian ESPIL Président, en qualité de représentant légal de l'association LesPEP64, et mon Bureau Politique, émanation du Conseil d'Administration, a examiné le Projet d'Etablissement du Foyer de Vie « Domaine de Mesplès » de Urt.

Il a approuvé à l'unanimité le projet présenté 2025-2029 dans sa séance du 1<sup>er</sup> avril 2025

Pour servir et faire valoir ce que de droit.

Fait à Billère,  
Le 15 avril 2025

Christian ESPIL  
Président



## INTRODUCTION

L'actualisation du projet d'établissement du foyer de vie d'Urt, établissement de l'association « Les PEP 64 », a été réalisée dans le respect de l'article L. 311-8 de la loi du n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Elle a été conduite de juillet 2024 à janvier 2015 et a fait l'objet de l'implication des professionnels de l'établissement, notamment à travers la mise en place d'un comité de pilotage et de groupes de réflexion thématique.

L'ensemble de la démarche a été organisé et dynamisé par la direction de l'association et de l'établissement qui a réalisé un travail de communication interne et assuré les interfaces techniques et fonctionnelles entre les professionnels.

# Présentation de l'établissement

Nom	Foyer de vie d'Urt
Coordonnées	433, Chemin de Chéhour — 64240 URT Tél. : 05 59 56 28 44 — Email : foyerurt@pep64.org
SIRET	77563866100345
FINESS	775638661
Type	Foyer de vie
Création	1 <sup>er</sup> septembre 1996
Renouvellement d'autorisation	1 <sup>er</sup> septembre 2026
Gestionnaire	Les « PEP64 »
Organisme de contrôle et de tarification	Conseil départemental des Pyrénées-Atlantiques
Agrément	38 places (31 en internat, deux places d'accueil temporaire et 6 places en externat et 1 place d'accueil temporaire).
Effectifs salariés	28,5 ETP
Attractivité	Pyrénées-Atlantiques, Landes

## **PREMIERE PARTIE : cadre d'action et missions de la structure**

### **1.1 - le cadre associatif**

#### **1.2.1 - Les valeurs associatives**

Les valeurs associatives fondamentales ont été travaillées dans le dernier Projet Associatif et sont ici rappelées :

#### **Ce que nous sommes :**

**Dépositaires d'une histoire** : L'association « LesPEP64 » **reconnue d'Utilité Publique** est née du mouvement national des Pupilles de l'Enseignement Public, en 1915, pour venir en aide aux 300 000 orphelins de la grande guerre et accompagner les jeunes délaissés, oubliés et exclus. Nous poursuivons ce même objectif avec « les nouveaux orphelins » de la société.

**Porteurs de valeurs** : Depuis plus de 100 ans, nos actions sont guidées par les valeurs républicaines de laïcité, d'égalité, de fraternité et de citoyenneté. Nous participons ainsi à la construction d'une société humaniste plus juste et plus inclusive dans laquelle chacun doit trouver sa place.

**Acteur important de l'Economie Sociale et Solidaire** : Un acteur qui s'adresse aussi bien à l'enfant qu'à l'adulte pour des accompagnements prenant en compte des besoins éducatifs, sociaux, culturels, médicaux ou médico-sociaux ; nous intervenons dans les champs de la scolarité, du travail, de l'Education, du soin, de la culture, du loisir, du logement, de l'autonomie, dans nos centres comme dans tous les lieux de vie de la personne.

**Acteur de territoire** présent dans les départements des Pyrénées Atlantiques et des Landes à travers ses 36 établissements et services sociaux, médico sociaux, centres de vacances, de loisirs ou de classes découvertes.

**Acteur partenaire** qui travaille en étroites relations avec les institutions que sont les départements, les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, de la justice, de l'Agence Régionale de Santé, de l'Education Nationale, de La jeunesse et sports mais aussi la Fédération Générale des PEP, l'Association Régionale PEP, les PEP40, et les associations amies de l'Education Populaire.

#### **Ce qui nous anime**

**Prévenir et agir contre les inégalités sociales, les inégalités de destin** par la solidarité, par l'éducation, afin de créer une société plus juste dans laquelle chacun trouve sa place de citoyen à part entière.

**Favoriser et accompagner l'inclusion dans la société, au plus près du droit commun**, des personnes en situation de handicap, de dépendance ou relevant de mesures de protection sociale et leur famille afin qu'elles puissent exercer pleinement leur autonomie.

**Permettre l'accès à la culture, à l'éducation, aux vacances, aux loisirs, et au sport pour tous**. L'émancipation, l'enrichissement et l'épanouissement de la personne passent par le développement d'offres culturelles, sportives et de loisir favorisant la mixité sociale.

#### **Ce qui nous guide**

De l'agrément ESUS à la RSO

**Face au dérèglement climatique, aux enjeux sociétaux et environnementaux présents et à venir, l'association LesPEP64 fait le choix à travers ce projet associatif d'inscrire son action dans le cadre du développement durable, par un engagement dans la Responsabilité Sociétale des Organisations ou RSO.**

Cet engagement est la suite de notre inscription dans l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) validée en 2017 par l'agrément ESUS, Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale. La RSO complète cet engagement, nous donne un cadre général d'action, nous permet d'aller plus loin notamment en matière d'impact environnemental.

Les objectifs de cette démarche RSO ne se substituent pas à ceux qui sont toujours les nôtres, à savoir l'accompagnement des personnes dans la solidarité, avec une attention particulière aux situations de fragilité, de vulnérabilité.

### 1.2.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027

La déclinaison des axes de développement a été réalisée sous forme d'ambitions, que nous rappelons ici :

- **Ambition 1** : Accompagner la personne dans son émancipation,
- **Ambition 2** : Affirmer notre action dans le champ de l'éducation populaire,
- **Ambition 3** : Affirmer notre rôle d'employeur Social
- **Ambition 4** : Réduire l'impact environnemental de nos actions
- **Ambition 5** : Penser, repenser notre mode de gouvernance
- **Ambition 6** : Développer un modèle social économique solidaire et viable au service de tous
- **Ambition 7** : Être un acteur de territoire.

#### 1.2 - les missions de la structure (légalles et réglementaires)

AXES	TRANSPOSITION SUR L'ÉTABLISSEMENT
<b>AXE 1 : Prévenir la perte d'autonomie et maintenir le lien social</b>	
Orientation – 1 Concevoir l'approche inclusive comme un enjeu collectif	
Agir pour faire évoluer les représentations sociétales de la vieillesse et du handicap	S'appuyer sur le comité éthique associatif et saisir cette instance de réflexion sur les droits des personnes handicapées et leur accompagnement dans la dignité et la citoyenneté
Favoriser la structuration d'un réseau solidaire d'entraide et de partage	Acter les concepts de pair-aidance entre les résidents et inscrire le concept de VRS (Valorisation du Rôle Social) comme un vecteur d'ouverture et de reconnaissance vers le monde extérieur.
Contribuer à des conceptions urbaines et architecturales plus inclusives pour les personnes en perte d'autonomie	Expérimenter l'habitat inclusif in et hors les murs par le développement de l'autonomie et le décroisement institutionnel (appartement en hébergement partagé accolé à l'établissement)
Faciliter le développement de l'habitat alternatif	Permettre des allers-retours vers le milieu ordinaire par l'expérimentation en habitat inclusif hors les murs (notion de dedans-dehors et de « refuge ») jusqu'à l'appropriation d'une vie plus inclusive.
<b>AXE 2 : Faciliter le parcours des usagers, le quotidien des aidants et le travail des professionnels</b>	

Orientation 6- Soutenir les professionnels dans l'exercice de leurs missions	
Promouvoir et valoriser les métiers de l'accompagnement médico-social	Former les personnels à l'accompagnement inclusif, à l'autodétermination, au pouvoir d'agir des personnes, développer des savoir-faire et savoir-être pour le détachement et l'autonomie des résidents
Favoriser les mutualisations et coopérations entre ESMS	Inscrire l'établissement dans un réseau des foyers de vie sur le Pays Basque et développer les formations communes entre foyers de vie, et les autres ESMS
Promouvoir la démarche qualité dans les ESMS	Promouvoir les recommandations des bonnes pratiques ANESM et HAS
<b>AXE 3 : Adapter l'offre d'accompagnement aux besoins des publics et des territoires</b>	
Orientation 7 – Diversifier l'offre pour favoriser les choix de vie des usagers et de leurs aidants	
Développer l'offre non médicalisée à destination des personnes handicapées en ESMS	Travailler à développer les partenariats et les savoir-faire vers de nouveaux publics nécessitant d'un accompagnement de transition (personnes vieillissantes dans les foyers de vie)
Défendre un objectif de développement de l'offre médicalisée à destination des personnes handicapées	Installer le concept de prévention et d'acteur de sa santé pour le plus grand nombre de résidents possible. Travailler à la réorientation des résidents lorsque les besoins médicalisés ne peuvent plus être accompagnés par l'établissement. Maintien et valorisation de la petite unité de transition créée lors du dernier projet.
Accompagner le vieillissement des personnes handicapées	Travailler à l'accompagnement et la réorientation des résidents lorsque les moyens de l'établissement sont insuffisants. Accompagner les résidents vieillissants vers de nouveaux modes de vie adaptés à leurs choix de vie, dans la mesure des moyens attribués.
Orientation 8 – Accompagner les établissements et services dans la gestion des parcours et des situations complexes	
Optimiser la mobilisation des places disponibles en ESMS sur le territoire	Travailler à la mutualisation des agréments de l'association PEP64 au sein du CPOM
Accompagner les ESMS du handicap adulte dans la gestion des situations complexes	Participation au RAPT, et au dispositif « 0 sans solution », et aux GOS adultes.

### **1.3 – cadre juridique de l'action (catégorie, schémas, arrêtés)**

- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Article R. 311-35 du Code de l'action sociale et des familles relatif au règlement de fonctionnement.
- Article L. 311-3 du Code de l'action sociale et des familles relatif aux droits et libertés de l'utilisateur
- Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article L. 312-8 du Code de l'action sociale et des familles relatif à l'évaluation externe.
- Article L. 313-5 du Code de l'action sociale et des familles relatif au renouvellement de l'autorisation et résultats de l'évaluation externe.
- Article L. 344-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article L. 344-7 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article R. 344-29 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article R. 344-33 du Code de l'action sociale et des familles.
- Articles D. 344-35 à D. 344-39 du Code de l'action sociale et des familles.
- Décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux formes de participation.
- Décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004, relatif au contenu du contrat de séjour.
- Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et modifiant le Code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).
- Décret n° 2006 du 23 décembre 2006, modèle de contrat d'accueil type.
- Décret n° 2007-159 du 6 février 2007 relatif au recueil par la Maison départementale des personnes handicapées de données sur les suites réservées par les établissements et services aux orientations prononcées par la Commission des droits et de l'autonomie modifiant le Code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).
- Décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Arrêté du 29 décembre 2006 relatif aux modèles de formulaires de demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées.
- Arrêté du 8 septembre 2003 précisant le contenu de la charte des droits et libertés des personnes accueillies.

## **DEUXIEME PARTIE : le public accueilli, les prestations et moyens**

### **2.1 – le public accueilli**

#### **2.1.1 – caractéristiques sociodémographiques**

37 personnes sont accueillies à l'année au Foyer de vie d'URT. En internat, 31 places sont installées en hébergement permanent, et deux places en hébergement temporaire. En externat, accueil de jour, 6 places sont installées et une autre en accueil temporaire de jour.

Sur l'ensemble des personnes accueillies, 15 sont des femmes, 22 sont des hommes. La moyenne l'accueil de jour, la moyenne d'âge des femmes (3) est de 49 ans, celle des hommes (3) est de 41 ans.

27 personnes accueillies viennent du département du 64, dont 3 fréquentent l'accueil de jour. 4 personnes viennent du département 75, 3 personnes du département 40, dont 1 en accueil de jour, une personne vient du département 92, elle en en accueil de jour, 1 autre vient du département 69, et une autre du département 65.

#### **2.1.2 – caractérisation des besoins**

(En dessous du diagramme écrire les lignes suivantes :

En terme de nomenclature des besoins, voici ce qui a été identifié concernant les personnes accueillies au foyer de vie d'URT :

- Besoins en matière de santé somatique ou psychique :
  - ✓ Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux : 35
  - ✓ Besoins en matière de douleur : 33
  - ✓ Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé : 33
  - ✓ Besoins en matière de fonction génito-urinaires : 28
  - ✓ Besoins relatifs à la voix et à la parole, à l'appareil buccodentaire : 27
  - ✓ Besoins en matière de fonctions sensorielles : 25
  - ✓ Besoins en matière de fonctions digestive, métabolique, endocrinienne : 23
  - ✓ Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaires, immunitaire et respiratoire : 21
  - ✓ Besoins en matières de fonctions locomotrices : 16
  - ✓ Besoins relatifs à la peau et aux structures associées : 16

En matière de soins prédominant donc les accompagnements liés aux fonctions mentales, à la douleur, ainsi qu'à la prévention.

- Besoins en matière d'autonomie :
  - ✓ Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui : 32
  - ✓ Besoins en lien avec l'entretien personnel : 28
  - ✓ Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité : 27
  - ✓ Besoins pour la mobilité : 16

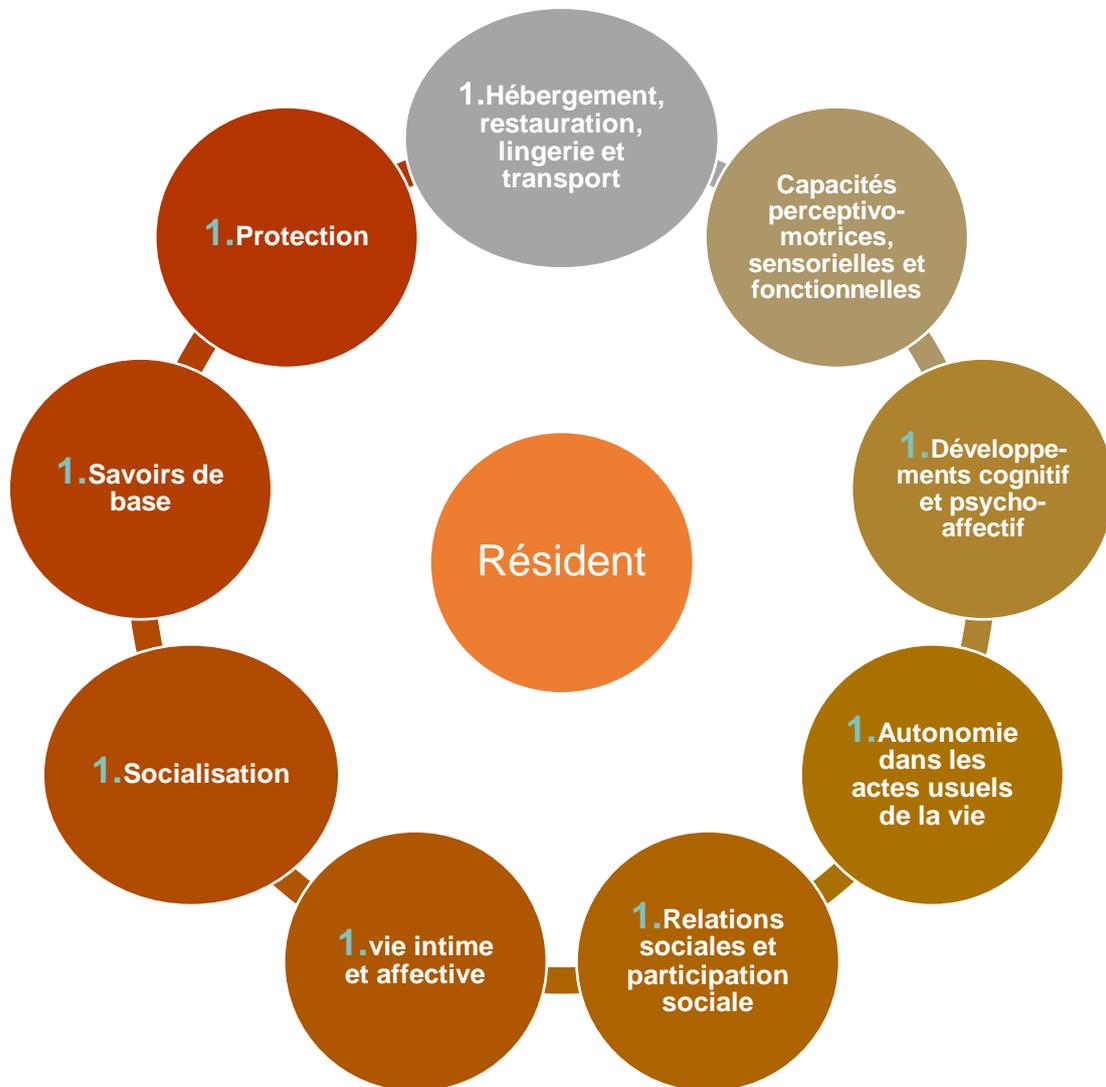
Dans ce domaine, c'est les besoins directement liés à l'autodétermination qui prévalent.

- Besoins pour la participation sociale :
  - ✓ Moyen de transport, participation à la vie sociale : 34
  - ✓ Besoins d'accès au droit et à la citoyenneté : 33
  - ✓ Besoins pour exercer les rôles sociaux, vie familiale, pair-aidance : 33
  - ✓ Besoins en matière de ressources d'autosuffisance économique : 33

✓ Besoins pour vivre dans un logement, accomplir les activités domestiques : 29  
Ici, ces sont les accompagnements permettant l'ouverture vers le monde extérieur qui sont le plus importants.

Ainsi, au sein du foyer sont nécessaires les accompagnements liés à l'autodétermination, la prévention de la santé, et les liens avec autrui

### 2.1.2 – caractérisation des besoins



### 2.1.3 – évolutions observées

Le foyer de vie d'Urt accueille et héberge des adultes présentant une déficience mentale, psychique et/ou des altérations de la personnalité et de la communication, ou des troubles de la sphère autistique, auxquels peuvent s'ajouter des atteintes motrices et sensorielles ne limitant pas les possibilités de déplacement et de socialisation.

Il est destiné à des personnes, disposant d'une certaine autonomie mais ne pouvant exercer un travail productif, et ne nécessitant pas une surveillance médicale et des soins constants.

Pour autant, le profil du foyer de vie d'URT fait face à plusieurs phénomènes liés d'une part au vieillissement de la population accueillie, avec de nombreuses altérations liées à l'autonomie et aux facultés de socialisation, d'autre part aux problématiques psychiques émergentes dans les différents

profils qui y sont hébergés, et enfin aux aspirations de publics plus autonomes, et plus jeunes, visant une quête existentielle orientée vers l'extérieur, plus « hors les murs ».

L'établissement est amené de fait à se questionner à ces différents niveaux de besoins nouveaux, complexifiant l'accompagnement, en amenant une stratégie plus adaptée à ces nouvelles demandes :

- Le vieillissement de bon nombre de résidents accroît des modalités organisationnelles tournées vers la compensation des pertes d'autonomie. Les aides au quotidien vont croissantes, depuis les aides à la toilette, l'aide à l'habillage, aux repas, ainsi qu'aux gestes de la vie quotidienne qui ne peuvent être opérés seuls comme par le passé.

- Les troubles psychiques, liés à des pertes mnésiques chez certains, au même titre que des troubles comportementaux pour quelques-uns, des troubles du spectre autistique pour d'autres, ajoutent de la difficulté pour poursuivre un habitat majoritairement tourné vers le collectif, nuisant ainsi à la quiétude et à l'équilibre du plus grand nombre.

- Les désirs de vie tournés vers l'extérieur, avec la mise en place d'une approche inclusive renforçant les aptitudes et les capacités d'autres enfin, amènent une individualisation nécessaire à la prise en compte de ce regain de liberté et d'aspirations qu'il convient de renforcer dans le virage inclusif.

L'ensemble de ces contraintes nouvelles a modifié le paysage de ce foyer de vie depuis le dernier projet d'établissement et a amené l'ensemble des professionnels à s'orienter vers d'autres pratiques et postures d'accompagnements.

Tout en maintenant une activité propre au maintien des capacités des usagers valides, il a fallu déployer des savoir-faire issus des milieux professionnels de l'accompagnement de la dépendance. En effet, les demandes de réorientation prennent du temps, et la recherche d'établissement plus adaptés encore plus. Qu'il s'agisse d'EHPAD, de FAM ou de MAS, les résidents désormais concernés restent encore dans la structure et nous devons les accompagner dans une logique de parcours qui se dessine lentement, dans l'attente de dispositifs plus appropriés.

D'autres résidents conservant une partie de leur potentiel continuent d'être stimulés et vivent pleinement dans le cadre d'un collectif qui leur convient, car l'extérieur est encore complexe pour eux, et les habitudes de vie qu'ils ont acquises leur ont appris à rester dans l'entre-soi du foyer. Néanmoins, ils apprécient les moments à l'extérieur et l'invitation à d'autres expériences inclusives accompagnées leur sont bénéfiques. C'est toute une approche de prévention qu'il convient de mettre en place pour les acheminer vers plus d'autonomie et un vieillissement en bonne santé.

Dans le même temps, des résidents possèdent grandement des capacités aptes à l'accessibilité au milieu ordinaire et aux modes de vie inclusifs. Pour répondre aux injonctions du virage inclusif, un travail a été mis en œuvre, dans une forme de guidance « hors les murs » depuis le dernier projet d'établissement et les quelques personnes concernées y voient des avantages.

Des perspectives nouvelles apparaissent dans les besoins et les désirs d'un « ailleurs » qu'il faut aussi accompagner par l'individualisation et la mise en place d'un éloignement de l'institution sans rompre le lien. Il s'agit bien là d'une forme de désinstitutionalisation qui prend la forme d'un travail hors les murs.

Enfin, les pathologies psychiques émergentes génèrent des comportements problèmes plus fréquents, contraignant les professionnels à d'autres approches, devant mettre à distance la pression du collectif tout en apaisant au mieux les crises de ces personnes. La médicalisation croissante liée d'une part aux pertes d'autonomie et au vieillissement, d'autre part aux problématiques psychiques, de plus en plus prégnantes chez les sujets arrivants et apparaissant pour ceux déjà hébergés posent une complexité supplémentaire dans cet accompagnement.

La conséquence majeure a été d'établir des axes de développement rattachés aux trois profils de résidents de la structure, avec des objectifs différents que l'on peut décliner en trois approches, qui doivent être désormais renforcés :

- Permettre le retour progressif en milieu ordinaire, avec la possibilité d'un habitat inclusif, in et hors les murs, avec retour à une vie plus autonome, distancée du collectif, avec un accompagnement de proximité de « si besoin », en mode apparenté SAVS.

- Maintenir les capacités et les aptitudes en mettant en œuvre un accompagnement progressif vers le milieu ordinaire tout en conservant sa place dans les murs, y compris en appartement en mode inclusif, tout en apportant une philosophie de prévention du vieillissement et des pertes d'autonomie, et en diminuant pour ces personnes les contraintes du collectif.

- Engager un travail de réorientation vers des établissements plus adaptés, tout en continuant, dans la mesure des moyens octroyés, de compenser les pertes profondes d'autonomie et les problématiques psychiques importantes pour éviter au plus les syndromes de glissement, et le tout en amplifiant le partenariat médical et paramédical.

**Cette démarche est précisée dans l'annexe N° 1**

L'ensemble de ce nouveau visage a inévitablement conduit à une modélisation des représentations, mais aussi des pratiques et des postures professionnelles, mais également du regard que l'on porte à la personne handicapée, et y compris en établissement. L'ouvrage va désormais consister à se former sur les portées de vie inclusives, sur la mise en acte des frontières de l'espace intime et public au sein même du foyer. C'est aussi une mise en perspective de services nouveaux d'accompagnement destinés à rendre les résidents plus autonomes tout en continuant d'accompagner les autres dans une logique de parcours. C'est une pensée nouvelle sur le mode de vie collectif et individuel que ce projet d'établissement se doit d'aborder.

**Cette démarche est précisée dans l'annexe N°2.**

## **2.2 – l'offre de service, les prestations directes proposées**

### **2.2.1 – les prestations liées au soin**

- Adapter l'accompagnement en fonction des capacités des résidents en favorisant l'accès autonome aux prestations extérieures à l'établissement (soins médicaux et paramédicaux, activités de loisirs, déplacements...)
- Accompagner la réorientation des usagers ayant des besoins plus importants en soins vers des établissements médicalisés plus adaptés à leurs capacités restantes
- Développer le partenariat médical et paramédical pour faciliter la transition d'établissement, accentuer pour ceux dont le besoin se fait sentir les prestations médicales et paramédicales
- Développer le fonctionnement de la petite unité de transition créée lors du dernier projet d'établissement.

### **2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie**

- Permettre aux résidents de prendre des repas en fonction de leurs besoins et au plus près de leurs choix et de leur mode de vie, dans la mesure des moyens de l'établissement (possibilité de choix du lieu, possibilité de cuisiner, possibilité d'adaptation de l'horaire)

- Maintenir l'accès libre et autonome à la lingerie de l'établissement
- Développer l'accès à Internet et à la téléphonie privée dans les parties privatives de l'établissement (appartements)
- Fourniture de prestations adaptées à l'entretien des appartements en fonction de l'autonomie des personnes, en mode inclusif
- Développer dans la mesure du possible une communication adaptée pour ceux qui sont dans l'incapacité de communiquer de manière fluide
- Affirmer les frontières de l'intimité et aider les résidents à les protéger en permettant au résident de retrouver les capacités d'autonomie et de gestion de son lieu privatif

### 2.2.3 – les prestations liées à la participation sociale

- Procéder à un accompagnement en fonction des capacités des résidents en favorisant l'accès, le maintien, ou le retour en milieu ordinaire pour les résidents autonomes et semi-autonomes
- Créer les conditions pour que les résidents expérimentent leur curiosité d'ouverture vers le monde extérieur et d'apprentissage dans la mesure de leurs moyens, par le concept « d'aller vers ».
- Favoriser l'inclusion en milieu ordinaire pour le plus grand nombre des résidents en développant un accès autonome facilité à la vie de la cité
- Développer le concept de la pair-aidance et celui de valorisation du rôle social (VRS) entre les résidents en capacité d'accéder au milieu ordinaire
- Créer des fonctions d'accompagnement à la vie sociale pour faciliter le retour au milieu ordinaire et les fonctions d'accompagnement à la vie inclusive pour retrouver des savoirs faire perdus ou oubliés en ce qui concerne les actes de la vie quotidienne
- Inciter les résidents à faire des choix éclairés par eux-mêmes dans la mesure de leurs moyens et les accompagner pour la mise en acte de ces choix à l'extérieur de l'établissement en fonction de leurs désirs, développer l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- Installer une approche centrée sur les droits et les devoirs des résidents qui n'occulte pas le statut du citoyen vers lequel ils doivent tendre
- Créer les conditions d'exercice de la citoyenneté en informant sur les droits et devoirs et en accompagnant les résidents dans une culture du risque mesurée

## 2.2.4 – le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial

Réseaux	Fonctions ou motifs
Centre hospitalier de Bayonne	Suivi médical des résidents, permanence des soins
H.A.D. Santé Sécurité	Accompagnement des pertes de dépenses et des défaillances graves de santé des résidents
Centre hospitalier CAP BAYONNE	Suivi psychiatrique des résidents
Pharmacie d'URCUIT	Préparation et dispensation des médicaments

Structure	Nature du partenariat	Objectifs du partenariat
Partenariats avec les médecins généralistes, infirmières sur le territoire	Accès aux soins	Permanence des soins Suivi médical
Convention avec une officine de pharmacie à URCUIT	Mise à disposition et préparation des médicaments	Suivi et dispensation médicamenteuse
Convention signée avec la S.P.A. locale	Inclusion en milieu ordinaire	Permettre aux résidents d'acter le concept de VRS
Stages à l'année chez un restaurateur local pour un résident	Inclusion en milieu ordinaire	Permettre à un résident d'expérimenter une situation de travail deux fois par semaine toute l'année
Convention de mise à disposition de salle de sport	Inclusion en milieu ordinaire	Mise à disposition d'une salle en vue d'activités sportives des résidents
Convention d'enlèvement des DASRI	Hygiène sécurité	Enlèvement et traitement des déchets d'activité des soins à risque infectieux
Convention avec un centre équestre	Inclusion en milieu ordinaire	Mise en relation avec le support « cheval » en dehors du foyer de vie

## 2-3 – les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes

### 2.3.1 – les moyens humains, les orientations RH

#### 1. Orientation et animation des ressources humaines

La politique des ressources humaines développée par l'association « Les PEP64 » est fondée sur les valeurs d'humanisme, de solidarité et de laïcité.

L'association propose ainsi et entre autres : d'adapter les fonctions et d'actualiser les compétences face aux nouveaux besoins, d'accroître notre dispositif de gestion des parcours professionnels, d'assurer le développement professionnel notamment par la formation, d'encourager et accompagner la mobilité interne, de développer la qualité de vie au travail, de pérenniser la prévention des risques professionnels, de promouvoir l'égalité

des chances en respectant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de promouvoir un dialogue social actif ainsi que l'emploi solidaire, de faciliter le recours aux services civiques ou encore de transférer les compétences acquises entre les générations de professionnels.

## 2. Recrutement et intégration des salariés

Le recrutement des nouveaux salariés fait l'objet de modalités précises visant à garantir les compétences mobilisées, à faciliter la prise de poste et l'intégration des nouveaux salariés et à assurer la continuité de la qualité des prestations.

### **Modalités de recrutement**

La mobilité interne au sein de l'association reste le moyen le plus important de recrutement sur des postes ouverts. Elle est gérée jusqu'à ce jour par une règle associative dite règle du « mouvement interne ». Celle-ci vise notamment à favoriser dans un premier temps un examen prioritaire des candidatures en CDI (salariés devenus inapte à leur emploi, travailleurs de nuit souhaitant accéder à un travail de jour, salarié souhaitant changer d'ETP, candidats en CDI) puis dans un second temps un examen des candidatures des personnels en CDD.

### **Modalités permettant l'intégration des nouveaux salariés et l'adaptation au poste de travail.**

### **Le livret d'accueil**

S'il ne peut en aucun cas remplacer l'accompagnement personnalisé qui doit s'organiser et se réaliser dans les premiers mois de son intégration, le livret d'accueil constitue dans ce contexte un outil d'accompagnement RH précieux.

Transmis au salarié au premier jour de sa prise de poste, il a pour but de favoriser son intégration et son autonomie, qui peut grâce à ce document :

- S'imprégner des valeurs associatives,
- S'approprier le fonctionnement de l'association lespep64 de manière générale, et de la structure qui l'emploie en particulier,
- S'adapter à un nouvel espace de travail, trouver des repères et des automatismes.

Pour l'association, le livret d'accueil présente également de nombreux atouts : il permet :

- Aux collaborateurs de devenir rapidement opérationnels,
- De renforcer la motivation et le sentiment d'appartenance des salariés,
- De faciliter l'adhésion des équipes au projet associatif,
- De renforcer l'image de marque de l'association lespep64 en tant qu'employeur à travers une gestion RH mieux maîtrisée pour fidéliser les nouveaux talents et réduire le turnover.

## Le parcours d'intégration de tout nouveau salarié embauché en interne ou externe

La qualité d'accueil et d'intégration d'un nouveau collaborateur (issu d'un recrutement externe ou d'un autre établissement de l'association) constitue une étape clé et stratégique pour l'association. Une intégration réussie permet de réussir à « travailler ensemble » et permet au nouveau salarié d'appréhender certes les aspects techniques de son poste, mais aussi de comprendre et d'intégrer l'environnement culturel et social de l'organisation.

Afin de faciliter cette intégration, lors de chaque nouvelle embauche en CDI, un « référent d'intégration » est nommé sur volontariat dans chaque établissement. Sa mission sera de s'assurer du bon déroulement de l'intégration du nouvel embauché et de l'accompagner durant son premier mois d'intégration afin de lui présenter la structure et les modalités de vie au travail.

## Les tutos qualité

Toujours dans l'optique de favoriser l'intégration du salarié, l'association a créé une plateforme E-learning « qualité » avec un tuto qui facilite la prise de fonction du salarié.

## La cartographie de l'équipe/les postes

Postes	Effectif	ETP
Responsable <b>d'établissement</b>	1	0.8
Chef de service	1	1
Technicien administrative	1	1
Éducateur spécialisé	2	2
Moniteur-éducateur	1	1
Accompagnant éducatif et social	9	8.55
Psychologue	1	0.2
Educateur sportif	1	0.95
Infirmier	1	0.5
Agents de service logistique	3	3
Aide-soignant	2	2
Surveillants de nuit	5	4.8
Ouvrier de service logistique	3	2.66
<b>Totaux</b>	<b>31</b>	<b>28.46</b>

## Les responsabilités

Un Document Unique de Délégation (DUD associatif) détermine les délégations et les fonctions du directeur Général, directeur général Adjoint, des directeurs territoriaux, des responsables d'établissement, du Directeur Administratif et financier, du Directeur des Ressources Humaines, du directeur des Systèmes d'Information, du directeur médical associatif et des cadres.

Les liens hiérarchiques et fonctionnels des salariés sont précisés dans leur fiche de poste.

Un organigramme doit être affiché et le document associatif (DUD) mis à disposition des salariés.

### 1. Définition des postes

L'association a mis en place en 2009, un référentiel emploi présentant la cartographie de l'ensemble des emplois et métiers rattachés, et des compétences associées existant au sein des établissements.

À partir de ce référentiel, un groupe de travail défini dans notre accord GEPP établit des diagnostics et des analyses sur l'évolution des emplois et des compétences ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés. Il se charge entre autres missions : d'identifier les métiers sensibles, de définir les mesures spécifiques pour les personnes occupant des métiers sensibles, d'anticiper la suppression d'emplois, ...

Par ailleurs, l'association met en œuvre des fiches de poste, mises à jour lors des entretiens professionnels et décrivant : l'identité du salarié, le lieu d'affectation, la date d'embauche, la durée hebdomadaire de travail, l'intitulé du poste avec le regroupement de métiers, les objectifs du poste (la mission principale), la place du poste dans l'organigramme, les activités du poste, les compétences nécessaires, les formations initiales et continues, les conditions de travail, horaires, localisation, déplacements, les risques liés aux activités, les coordinations avec d'autres postes, ...

Les actualisations éventuelles sont effectuées annuellement en lien avec le titulaire.

### 2. Gestion des compétences, formation continue

Chaque salarié bénéficie d'un parcours professionnel et y progresse en lien avec l'évolution des besoins des jeunes et de leurs parents et l'amélioration continue des prestations offertes.

## **Gestion des emplois et des compétences**

Un accord d'entreprise sur la GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) vise à accompagner la vision stratégique à moyen et long termes de l'association et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation, et l'ensemble des outils mis en place au sein de l'association pour accompagner le salarié à chaque étape de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, afin de pouvoir échanger sur les souhaits d'évolution et de formation

des salariés, l'association met en œuvre les entretiens professionnels, conformément aux textes en vigueur ainsi que le bilan de compétence.

## **La formation continue**

### **Engagement de l'association en matière de formation**

La formation est un outil stratégique au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des

parcours professionnels. Elle s'entend au sens large de toute démarche permettant l'apprentissage sous toutes ses formes, y compris les nouveaux modes d'apprentissage tels que les formations-actions, Les expérimentations ou les formations ouvertes à distance (FOAD), en s'appuyant sur les nouvelles technologies (tutoriel, webinaire, mooc, ...).

Organiser la formation des salariés, c'est aussi valoriser leurs compétences et soutenir leur développement professionnel.

Si la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014 a revisité les règles de financement de la formation professionnelle, et amené la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à réduire la contribution au développement de la formation professionnelle continue au taux global de 1 % de la masse salariale brute pour les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés, sans aucune contribution spécifique au titre du plan de formation, l'association lespep64 a souhaité maintenir son engagement en matière de développement des compétences à hauteur de 2,3% de la masse salariale brute.

Dans un contexte de mutations importantes (évolution des attentes des personnes accueillies et des aidants, révolution numérique, CPOM...), la formation est l'un des moyens privilégiés permettant d'accompagner les évolutions (externes et/ou internes) impactant les activités de l'association lespep64 en adaptant ou développant les compétences des salariés aux besoins nouveaux de l'association.

### **Développer la formation interne grâce au centre de formation propre à l'association**

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'association lespep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes.

Toutefois, l'association dispose de ressources internes susceptibles de favoriser la transmission de leurs savoirs dans des conditions optimisées pour tous. En particulier, le formateur interne connaît parfaitement le fonctionnement de l'association et la manière dont les savoirs et compétences peuvent être transposés directement dans le quotidien de ses pairs. Il parle la même langue que les autres collaborateurs, connaît les process internes, la réalité du terrain, ce qui favorise des contenus très opérationnels et une appropriation rapide de la part des participants. Ces modalités particulières de formation, qui valorisent l'expérience métier, l'expertise et le savoir-faire de certains collaborateurs, visent également à développer les compétences transverses de transmission et d'accompagnement

des transformations : favoriser le décloisonnement, l'ouverture et la transversalité au sein de l'association, contribuer à la capitalisation des connaissances et des savoir-faire, participer à l'accompagnement du changement, porter et véhiculer la culture de l'association ...

Aussi nous avons décidé de valoriser l'expertise des compétences internes en confiant à nos professionnels des missions de formateurs occasionnels. Concomitamment, nous favorisons la mise en place de formations transversales inter-établissements afin de favoriser l'accès au plus grand nombre d'une part et la mutualisation des expériences et expertises.

Ainsi, notre organisme de formation propre à l'association est une véritable opportunité pour :

- Proposer un outil au service des professionnels
- Fédérer autour de la montée en compétences
- Ancrer la formation dans la stratégie de l'association
- Créer un levier de synergie de contenu et de réflexion au service et en appui sur le développement d'une intelligence collective

Dans cette perspective, notre catalogue continue à s'enrichir régulièrement de nouvelles formations et nous sommes certifiés certification QUALIOPi depuis 2021.



## **Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels**

### **Le Plan de Développement des compétences**

La formation professionnelle joue assurément un rôle déterminant dans la capacité d'une entreprise à concevoir et mener à bien sa stratégie de développement. Construire un plan de formation permet de prévoir et d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications, de favoriser l'acquisition de savoir-faire et l'adaptation des salariés en fonction des objectifs déclinés dans les projets d'établissement, en lien avec le projet associatif dont les enjeux sont d'améliorer la qualité des accompagnements et des soins, de développer les pratiques d'évaluation interne et externe, de la culture de la bientraitance, d'adapter l'offre aux besoins et de développer les actions de prévention.

Des orientations stratégiques de formation prioritaires en découlant sont définis tous les trois ans.

### **Les autres dispositifs**

D'autres dispositifs de formation professionnelle permettent de faciliter les parcours professionnels des salariés comme le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé pour projet de transition professionnelle, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), Le Bilan de Compétences (BC), la Validation des Acquis

de l'Expérience (VAE), la Reconversion ou promotion par alternance (PRO A), le Développement Professionnel Continu (DPC)

### 3. Prévention de la fatigue professionnelle

La prévention de la fatigue professionnelle est un des axes prioritaires de la politique RH de l'association.

Nous proposons entre autres : des séances d'analyse des pratiques professionnelles, des propositions de mutation dans le cadre de la procédure de mouvement interne, des aménagements de poste, des participations à des colloques, séminaires, des actions visant à contribuer à la Qualité de Vie au Travail...

**L'association LesPEP64 souhaite confirmer ses engagements en matière de prévention des risques professionnels**

**►Formation de toutes nos directions pour mieux appréhender et prévenir l'absentéisme au travail**

Face aux enjeux de santé et d'employabilité des salariés, il est nécessaire d'agir sur l'absentéisme au travail.

Cette formation a permis à nos équipes de direction d'apporter des solutions préventives et correctives tout en mobilisant chaque acteur sur le sujet. Elle s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue.

**►Poursuite de la démarche de prévention des risques professionnels**

Déploiement de la démarche de formation en matière d'analyse des accidents de travail : 1er groupe intra formé avec ANTEIS en 2022 puis déclinaison de la formation animée en interne auprès des cadres et des représentants du personnel de chaque structure

**►Poursuite du déploiement des formations CLACT animées par des animateurs PEP64 auprès de l'ensemble des professionnels autour des thématiques suivantes :**

- « Prévention des situations de violences dans les établissements PEP64 » et
- « Prévention des risques psychosociaux et bien-être au travail ».

**►Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés**

en situation d'activité ou en congés maladies à travers des consultations spécialisées « souffrance et travail » grâce au partenariat avec le cabinet FORMETIS.

**►Mise en place d'un collègue QVT « Qualité de Vie au Travail » par territoire** pour prendre en compte de manière pluridisciplinaire les situations de mal-être.

#### 4. Relations sociales dans l'établissement

L'établissement dispose d'instances représentatives renouvées depuis les ordonnances dites « Macron ».

Instances	Attributions
Comité social et économique	Avis et information sur l'ensemble des évolutions associatives. Réclamations individuelles et collectives sur les salaires, l'application du code du travail et des autres dispositions légales relatives à la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Gestion des oeuvres sociales.
Commission santé sécurité et conditions de travail	Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans chaque territoire. Réalisation d'enquêtes en matière d'AT ou de maladie professionnelle.
Représentants de proximité	Dialogue social de proximité. Questions individuelles de salariés relatives aux conditions de travail ou d'exécution du contrat de travail.

#### 2.3.2 - Les moyens matériels, mobiliers/immobiliers

Le foyer est composé de deux bâtiments reliés par le hall d'entrée :

- **Le hall d'entrée** est constitué de l'accueil et du secrétariat, bureau de la psychologue.
- **Le bâtiment hébergement** s'élève sur quatre niveaux :
  - *Le sous-sol* est dédié aux différents stockages, et au service logistique d'entretien : cuisine, entretien et lingerie.
  - *Le rez-de-chaussée* : cuisine, grande salle à manger, salon de massage, manucure, esthétique et relaxation, terrasse, salle de vie sociale, salon, salle d'activités et bibliothèque, salle informatique, salle du personnel, bureau de l'équipe d'accompagnement
  - *Le 1<sup>er</sup> étage* : composé de la petite unité de transition sur l'aile où se situe la salle de balnéothérapie, 15 chambres, infirmerie, bureau de l'équipe d'accompagnement, salle à manger et salon d'étage.
  - *Le 2<sup>ème</sup> étage* : 17 chambres, infirmerie, bureau de l'infirmière, bureau de l'équipe d'accompagnement, salle à manger et salon.
- **Le bâtiment administratif** se compose :
  - *Le rez-de-chaussée* : bureau de la coordinatrice, salle du personnel, bureau logistique entretien, salle d'activités artistiques, salle d'activités physiques, local de stockage matériel sportif.

- *Le 1<sup>er</sup> étage* : bureaux administratifs (direction, chef de service éducatif), salle de réunion, archives,
- **Le parc** boisé du foyer s'organise autour d'un sentier sur lequel les résidents peuvent se promener. Du mobilier d'extérieur est installé sur une partie du parcours.
- **Un appartement** de 100 mètres carrés, destiné à se transformer en habitat inclusif, ou en habitat partagé en vue de l'autonomisation des résidents et d'un retour au milieu ordinaire.
- **Deux parkings** : l'un extérieur face à l'entrée nord du bâtiment, l'autre dans la cours intérieure face à l'entrée sud du bâtiment

## Parc mobilier

Parc automobile	2 véhicules 9 places pour les transports collectifs, 1 véhicule 5 places, transformable en 7 places pour les transports collectifs, 1 véhicule 5 places pour les transports collectifs, 1 véhicule léger 5 places pour les transports individuels 1 véhicule léger destiné à la direction de l'établissement
Parc informatique	Des PC en postes fixes sont installés dans les bureaux du secrétariat, de la coordinatrice, des bureaux de l'équipe d'accompagnement, de la salle du personnel, au service logistique entretien. Des PC portables sont attribués à la direction, à la chef de service, à la coordinatrice, à la psychologue, au service cuisine.
Autres à préciser	Du matériel d'entretien des locaux et des espaces extérieurs est en place pour répondre aux besoins de réparation et de maintien en état de fonctionnement.  Le service cuisine est équipé du matériel nécessaire à la production, à la conservation, au stockage de l'alimentation.  Un service lingerie permet de traiter le petit linge qui ne peut être traité à l'extérieur.

## Sécurité des personnes accueillies

Procédure ou protocole	Finalités du protocole ou de la procédure
Classeur des procédures	Informers sur les modalités d'action dans l'établissement
Procédures RH	Informers sur le service minimum et les absences des salariés, sur les accidents du travail
Procédures accompagnement des résidents	Informers sur le déroulement des projets personnalisés et l'accompagnement des résidents, la gestion de l'argent de poche et des biens des résidents
Procédures soins	Informers sur les droits et prérogatives des salariés en regard de leurs fonctions sur l'accompagnement paramédical et médical des résidents, sur la gestion des médicaments, du DLU...

Procédures hygiène sécurité	Informar sur les réflexes liés aux attentats Vigipirate, aux intrusions, à la gestion des DASRI, incendie
Procédures événements, urgences	Informar sur l'appel au cadre d'astreinte, sur le protocole décès d'un résident
Procédures HACCP	Informar sur les modalités de sécurité liées à l'alimentation en service cuisine
Procédures comptables	Gestion des sommes d'argent transitant entre les comptes résidents et caisse de l'établissement
Plan bleu, plan canicule	Informar le personnel sur les conduites à tenir
DUERP	Plan d'action sur les risques liés au travail et à la prévention

### 2.3.3 – les modalités d'animation de l'équipe, la communication, stratégie de sécurisation des données

Supports	Objectifs	Fréquence
Réunions d'unités	Mettre en cohérence l'accompagnement des résidents, développer la réflexion professionnelle	Une fois/semaine
Réunions d'équipes pluridisciplinaires	Coordonner les actions des professionnels Ajuster les modalités d'accompagnement des résidents	Une fois/trimestre
Réunions des projets d'accueils personnalisés	Elaboration, évaluation et suivi des projets individuels des résidents	3 réunions par résidents/an
Réunion de coordination	Coordination des unités, suivi des projets de vie des unités	Six réunions/an
Réunion de coordination soin	Coordination et suivi des RDV médicaux et des actes médicaux des résidents	Six réunions/an
Réunion des maitresses de maison et des services logistiques	Coordonner les actions des professionnels en lien avec la vie dans les unités et en vue du maintien en l'état du parc mobilier et immobilier	Quatre réunions/an
Réunions de direction	Partage d'information, gestion budgétaire, RH, analyses des situations individuelles, prospectives...	Une fois/semaine
Réunions d'expression des salariés	Mise en commun et en questionnement de problématiques liées au fonctionnement et à la prise en compte des usagers	2 fois/an
Réunions du CPQE	Elaboration, validation, mise en œuvre des procédures, élaboration et suivi du plan qualité	2 fois/an
Réunion du comité de pilotage du projet d'établissement	Validation des grands axes de travail du projet d'établissement, suivi et évaluation du plan d'action du projet d'établissement	1 fois/trimestre en début de plan, puis deux fois/an
Réunions institutionnelles	Rappel des orientations stratégiques de l'association et de l'établissement Information relatives à l'actualité du secteur	2 fois/ans

Réunions liées au dialogue social (IRP)	Echanges avec les IRP sur les droits des salariés, l'organisation du travail et les conditions de travail	6 fois/an
---	---	-----------

## Les supports

Supports	Objectifs	Destinataires
AIRMES	Logiciel de transmission pour suivre et organiser l'accompagnement des usagers	Tous les salariés
Comptes rendus de réunion	Informers sur l'avancée des accompagnements et des process d'accompagnement des résidents	Tous les salariés concernés
Notes de service	Informers sur les décisions et les mesures prises	Tous les salariés
Tableaux d'affichages	Informers sur les éléments de fonctionnement du service et les notes associatives	Tous les salariés
Plannings	Informers sur les présences absences du personnel et les horaires de travail	Tous les salariés
Classeur des procédures	Informers sur les procédures en fonctions des thématiques et sur les modalités d'actions	Tous les salariés
Livret d'accueil des personnels embauchés	Informations sur le droit conventionnel du salarié, sur le fonctionnement associatif et de l'établissement	Tous les salariés

### **Stratégie de sécurisation des données**

Le logiciel AIRMES, utilisé pour gérer le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI), met en œuvre un ensemble de mesures techniques et organisationnelles visant à assurer la sécurité des données personnelles des usagers. La sécurisation de ces données repose sur trois axes principaux : la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité.

#### **Confidentialité des données**

Le logiciel AIRMES garantit la confidentialité des données en utilisant des techniques de chiffrement robustes. Ainsi, les données sont chiffrées à la fois lors de leur stockage dans les bases de données et lors de leur transmission, via le protocole SSL/TLS. L'accès aux informations est restreint grâce à des mécanismes d'authentification et de gestion des droits d'accès, avec des profils d'utilisateurs spécifiques à notre organisation, définis en fonction du rôle professionnel. De plus, les environnements de développement, de test et de production sont séparés pour éviter toute fuite accidentelle de données.

#### **Intégrité des données**

AIRMES met en place des mesures pour garantir l'intégrité des données. Chaque modification des données est tracée dans des journaux d'audit, permettant de suivre les actions réalisées par les utilisateurs. Cette vigilance permet de maintenir une qualité de données optimale, essentielle pour la prise en charge des usagers.

#### **Disponibilité des données**

Pour assurer la disponibilité des données, des sauvegardes automatiques régulières sont effectuées et stockées dans des lieux sécurisés et séparés. L'infrastructure d'AIRMES est conçue pour être résiliente, avec des mécanismes de redondance qui permettent de minimiser les interruptions de service. Les serveurs sont hébergés en France, dans des zones géographiques distinctes, et l'hébergeur est agréé

pour gérer des données de santé (HDS), ce qui garantit la sécurité et la conformité des données de santé.

### **Conformité réglementaire**

Le logiciel AIRMES respecte les exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), garantissant une gestion responsable des données personnelles. Il est également conforme aux normes de sécurité reconnues, telles que l'ISO 27001 et le NIST, assurant ainsi une protection des données conforme aux standards internationaux.

### **Déploiement des services numériques**

L'intégration de l'Identifiant National de Santé (INS), du Dossier Médical Partagé (DMP), et de la Messagerie Sécurisée en Santé (MSS) est en cours de déploiement (fin juin 2025) au sein de notre organisation et offre plusieurs avantages. L'INS permet une identification unique et sécurisée des usagers, tandis que la MSS assure des échanges sécurisés et cryptés entre les professionnels et partenaires de santé et de l'accompagnement (médicosocial). Le DMP centralise toutes les informations médicales de l'utilisateur, facilitant ainsi la coordination des soins et l'accès aux données pour les différents professionnels. Ces outils permettent également de réduire les erreurs administratives et d'améliorer la qualité d'accompagnement.

Le déploiement de ces services permet aussi de se conformer aux réglementations de santé, telles que le RGPD et la Loi Informatique et Libertés. Le DMP est accessible par l'utilisateur lui-même via un portail sécurisé, offrant une transparence accrue et un contrôle sur ses données de santé.

### **Conformité au RGPD**

L'association LesPEP64 est en cours de mise en conformité avec le RGPD. Elle applique les principes de licéité, loyauté et transparence dans la collecte et le traitement des données personnelles. Ces données sont collectées uniquement dans des objectifs légitimes et ne sont conservées que pour la durée nécessaire. Un registre des traitements a été mis en place, et un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé pour accompagner cette démarche de conformité.

En ce qui concerne les droits des usagers, l'association facilite l'exercice de leurs droits (accès, rectification, effacement, opposition, portabilité) grâce à une procédure claire et transparente. De plus, des mesures techniques sont mises en œuvre pour sécuriser les données, notamment par un stockage sécurisé et des mots de passe robustes. Une sensibilisation des salariés et bénévoles aux bonnes pratiques de protection des données est également en cours.

### **Gestion des violations de données**

L'association dispose également d'une procédure de gestion des violations de données, permettant de réagir rapidement et efficacement en cas d'incident. Cette procédure est régie par une charte informatique, qui clarifie les principes du RGPD au sein de l'organisation.

## **TROISIEME PARTIE : organisation et principe d'action**

### **3.1 – les principes d'accompagnement**

#### **3.1.1 – parcours de l'utilisateur, modalités d'admission, modalités de sortie**

Étapes	Modalités (le résident peut bénéficier de...)
Découverte de l'établissement	Envoi du dossier de demande d'admission à la personne et/ou son tuteur. Après une prise de rendez-vous, visite de l'établissement.

	Présentation du fonctionnement de l'établissement avec remise du livret d'accueil si projection d'un futur accueil. Séjours de découverte, ou en hébergement temporaire
Préparation de l'installation	Confirmation au résident et/ou tuteur de la possibilité d'accueil et programmation des dates. Recueil d'informations administratives par l'établissement (dossiers administratif, orientation MDPH...) Identification des besoins liés à l'installation (mobilier, aménagements et aides techniques...) Recueil des habitudes de vie, des goûts et dégoûts et des centres d'intérêt. Identification des besoins médicaux et paramédicaux. Elaboration des premiers axes d'accompagnement et définition des modalités d'accueil qui seront incluses dans le contrat de séjour.
Accueil et/ou installation	Accueil du résident Présentation des co-référents et de leur rôle Constitution du dossier administratif et remise des documents obligatoires Présentation des droits et libertés de l'usager. Signature du contrat de séjour.
Intégration	Présentation aux autres résidents et à l'équipe interdisciplinaire Présentation des différents espaces de vie. Présentation du fonctionnement de l'établissement. Vérification de l'identification des prestations et de la compréhension du fonctionnement de l'établissement
Phase d'accompagnement	Recueil des attentes sur les besoins de compensation. Personnalisation des prestations dans le cadre d'un projet d'accompagnement. Signature d'un avenant au contrat de séjour. Participation de la personne à la définition du mode d'accueil et de ses choix de vie. Participation active de la personne à l'actualisation de son projet et à l'élaboration des avenants au contrat de séjour
Préparation de la fin de l'accompagnement Préparation de la sortie de l'établissement	Cette notion est régulièrement questionnée lors du projet d'accompagnement personnalisé d'accompagnement (PAP), notamment lors du renouvellement des notifications d'orientation La préparation au départ est assurée en lien avec l'orientation proposée et la transition est accompagnée avec le nouveau lieu ou mode de vie. Aide à la réorientation (FAM, MAS, EHPAD...) Lors d'une hospitalisation le relais et le lien sont maintenus en fonction des contraintes médicales, notamment en ce qui concerne les aspects médicaux et administratifs

### 3.1.2 – le PP, le référent

Une procédure a été établie pour prendre en compte les besoins, demandes des résidents et acter leur mise en œuvre.

La notion de projet individuel est introduite par la loi 2002.2, qui précise que chaque usager a droit à une « *prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son*

*développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision ».*

Nous voulons le projet personnalisé comme une démarche dynamique, une co-construction qui tente de trouver un équilibre entre d'éventuelles différences d'attendus, par exemple entre :

- Les personnes accueillies et leur entourage, qui peuvent avoir des attentes contradictoires ou des analyses différentes ;
- Les personnes/leur entourage et les professionnels, qui ne partagent pas automatiquement la même analyse de la situation ou les mêmes objectifs ;
- Les professionnels d'établissements/services différents.

Cette procédure prévoit des temps de construction, de contractualisation et des temps de réalisation. L'ensemble est donc concerté et prioritairement axé sur les demandes et besoins de l'utilisateur.

Un contrat de séjour est signé dès les premières semaines de l'accueil de la personne. Une évaluation à six mois des objectifs est réalisée avec la personne. Un avenant au contrat de séjour est signé au bout de un an, à la suite d'une réunion pluridisciplinaire, incluant l'acteur résident dans le projet. Cet avenant est réévalué de manière intermédiaire à six mois avec le résident, avec un éventuel nouvel avenant. Tous les ans, une nouvelle révision du projet d'accompagnement personnalisé est réalisée avec un nouvel avenant au contrat de séjour.

En cas de refus de signature de l'avenant au contrat de séjour par l'utilisateur ou/et son tuteur, et conformément à la loi, un document individuel de prise en charge est formalisé par l'établissement.

Tout au long de ce processus, l'utilisateur est directement concerné puisqu'il est systématiquement consulté et associé. Ses demandes priorisent le travail d'accompagnement en place, avec, si nécessaire, l'appui du tuteur.

Les éléments recueillis aux fins d'établissement des synthèses préparatoires aux avenants sont consignés et utilisés par le biais du progiciel AIRMES.

### 3.1.3 – développement de l'expression et de la participation, place de l'utilisateur, place des familles,

L'expression et la participation des résidents sont organisées autour des instances suivantes :

- Conseil de la vie sociale,
- Réunions d'unités des résidents,
- Commissions menus, commissions activité et citoyenneté,
- Enquêtes de satisfaction
- Recueils de doléances à divers niveaux (équipe d'accompagnement, co-référents, direction)
- Activité « vivre et exister ensemble » au travers de laquelle les résidents sont invités à réfléchir aux modalités de la vie collective dans le respect de la vie intime et privée de chacun.

Le Conseil de la Vie Sociale est de par ailleurs une instance en place qui se réunit au moins trois fois par an. Un bilan d'activité est réalisé après la fin de l'année, avec des axes de travail définis.

## 3.2 – postures éducatives et gestion des paradoxes

### 3.2.1 – posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés

Un comité éthique a été constitué au sein de l'association. Il est composé de représentants des personnes accompagnées, de professionnels, de représentants de familles, et de personnes qualifiées le cas échéant.

Il a pour but de questionner le sens des pratiques, et de travailler les paradoxes de l'accompagnement des résidents que l'on rencontre habituellement dans les structures de type foyer. Pour traiter des plus connues, l'on peut y loger la contrainte du collectif confrontée au renforcement de l'individualisme, ou encore la notion de sécurité à celle de liberté de choix des prestations et de la liberté d'aller et venir, ou aussi celle du respect des droits et des libertés de l'utilisateur avec les obligations légales de l'établissement.

Un membre du personnel de l'établissement est membre du comité éthique. Le responsable d'établissement en a été un des membres fondateurs.

Des avis sont écrits par un comité de rédaction issu de ce même comité éthique associatif et diffusé à tous les professionnels ainsi que sur le site de l'association, accessible à toute personne qui le souhaite.

#### **Modalités de mise en œuvre des droits et libertés :**

##### **Non-discrimination**

L'établissement veille à ne pas discriminer les demandeurs à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses.

Lors d'un accompagnement, l'établissement veille à ne pas discriminer les résidents à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses.

##### **Accompagnement adapté**

L'établissement veille à définir les besoins du résident de manière concertée et consensuelle.

L'établissement met en œuvre des projets individualisés pour chaque résident.

##### **Information**

L'établissement veille à informer le résident de façon claire, compréhensible et adaptée sur les accompagnements dont il bénéficie.

L'établissement veille à informer le résident de façon claire, compréhensible et adaptée sur ses droits et libertés.

L'établissement veille à informer le résident de façon claire, compréhensible et adaptée sur le fonctionnement de l'établissement.

L'établissement informe le résident au sujet des associations d'utilisateurs.

L'établissement met en place un dossier unifié auquel le résident peut accéder sur simple demande et bénéficier d'un accompagnement adapté de nature psychologique et/ou socio-éducative.

<b>Libre choix, consentement éclairé et participation</b>	<p>Autant que possible, l'établissement offre au résident le choix entre les prestations adaptées.</p> <p>L'établissement veille à s'assurer de l'obtention du consentement éclairé du résident en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.</p> <p>L'établissement garantit une participation directe du résident, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception du son projet individualisé.</p> <p>L'établissement veille à ce que le résident puisse se faire accompagner de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par l'accompagnement.</p>
<b>Exercice des droits</b>	<p>L'établissement veille à permettre au résident de renoncer par écrit aux prestations ou en demander le changement de prestations.</p>
<b>Respect de liens familiaux</b>	<p>L'établissement favorise le maintien des liens familiaux, notamment en permettant les visites.</p> <p>L'établissement permet la participation de la famille à la vie quotidienne dans le respect du projet individualisé et du souhait du résident.</p>
<b>Protection</b>	<p>L'établissement garantit le respect de la confidentialité des informations concernant le résident.</p> <p>L'établissement s'assure de l'accord formel du résident pour transmettre des informations à ses partenaires.</p>
<b>Autonomie</b>	<p>L'établissement garantit au résident la possibilité de circuler librement, dans et hors de ses locaux.</p> <p>L'établissement est ouvert à et sur son environnement.</p> <p>L'établissement permet les visites de personnes extérieures, à la convenance des résidents.</p>
<b>Prévention et soutien</b>	<p>L'établissement tient compte des conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter des accompagnements.</p> <p>L'établissement ajuste les modalités d'accompagnement en fonction des conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter de ces accompagnements.</p>
<b>Exercice des droits civiques</b>	<p>L'établissement permet et soutient l'exercice des droits civiques du résident.</p> <p>Les professionnels se gardent d'exprimer des opinions politiques.</p>
<b>Pratiques religieuses</b>	<p>Les professionnels respectent les croyances, convictions, opinions et pratiques religieuses du résident.</p>
<b>Dignité et intimité</b>	<p>L'établissement veille au respect de la dignité et de l'intimité du résident et de sa famille.</p> <p>Chaque résident dispose d'une chambre privative fermant à clé, avec salle de bain et wc.</p> <p>L'établissement respecte le secret de la correspondance.</p>

### 3.2.2 – prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance

L'association s'est dotée d'une procédure interne de gestion des faits de maltraitance, en lien avec les obligations légales et réglementaires en la matière. Cette procédure a été traduite en fiche réflexe pour en garantir la bonne application par les personnels.

Le document, dans sa version 4 est en place dans le foyer de vie.

Lui sont annexés des fiches type de signalement.

Parallèlement, un travail d'analyse et de cotation sur l'ensemble des faits potentiels de maltraitance a été réalisé, cette cartographie ayant débouché sur un plan de prévention dont les actions seront déclinées tout au long de la durée de ce projet.

Les faits de maltraitance sont analysés régulièrement au sein des CVS et font l'objet d'un regard annuel global au sein de l'institution.

Quant à la promotion de la bientraitance, un travail conséquent a là-aussi été réalisé. Il a notamment conduit à diverses actions de sensibilisation mais aussi à la définition dans l'institution, avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance.

Suite à ce travail, la définition suivante a été arrêtée :

« Bien s'entendre avec les accompagnants. Bien manger et que ce soit bon, être bien soigné, discuter ensemble, faire de l'humour, rigoler, être aidé si besoin, être aidé dans son projet, choisir l'activité que l'on souhaite faire, avoir du choix, avoir le droit de dire 'non', avoir le droit d'être compris, être respecté dans son choix, pouvoir se déplacer en autonomie, recueillir un consentement éclairé, devenir autonome, montrer, faire avec, refaire, répéter, activités personnelles, confiance en soi, savoir être avec les autres, faire avec de moins en moins d'assistance, me donner l'envie de faire, trouver des solutions avec mes compétences. »

Une procédure fixant la stratégie associative de promotion de la bientraitance a également été produite, accompagnée d'une fiche réflexe.

Les personnels suivent régulièrement des formations, ainsi que des séances d'analyse de la pratique visant une expression des difficultés afin de prévenir toutes les maltraitances possibles.

Une procédure en place porte à la fois sur les notions de maltraitance et ses définitions juridiques, et rappelle les fondements légaux de la notion de signalement et les éléments d'action préconisés si des cas étaient avérés et connus.

#### Actions mises en œuvre dans le cadre de la promotion de la bientraitance :

Modalités	Formalisées par
Modalités permettant aux résidents d'exprimer librement leurs souhaits et la prise en compte formelle de leur parole.	CVS Entretiens sur les PAP (procédure) Réunions résidents mensuelles
Modalités permettant le développement de relations entre les résidents (travail sur l'estime de soi, accompagnements dans l'élaboration d'une image d'eux-mêmes valorisante).	Lieux de vie ouverts (salon d'esthétique, salle de vie sociale) Incitation à vivre en milieu ordinaire et concept de <u>pair-aidance</u> <u>Valorisation du rôle social</u> par l'implication dans la vie de la cité
Modalités permettant d'informer les résidents sur leurs droits, des possibilités qui leur sont offertes dans le cadre de son accompagnement.	Affichage de la charte des droits et libertés de la personne accueillie, Accompagnement à la vie sociale (mode SAVS)

	Réunions d'unités
Modalités permettant la prise en compte formelle et le respect des rythmes (sommeil, lever, toilette, repas...) du résident.	Mise en œuvre du concept « d'abord chez soi » avec possibilité de choix des modes et des moments de vie Aménagement des espaces de vie favorisant l'individualisation des relations et les respects de soi et de son rythme propre Accompagnement à la vie inclusive
Modalités de réflexion sur les bénéfices/risques des actions envisagées pour garantir la sécurité du résident (réflexion pluridisciplinaire, association des proches du résident aux décisions).	Comité éthique Rapport PIVETEAU du 19/01/2019 Analyse des pratiques
Modalités d'agencement et d'organisation de l'environnement (sonore, visuel, olfactif, confort, aménagement de petites unités, espaces préservant l'intimité, lieux d'échanges avec les proches et les professionnels, instances de participation à la vie de la structure) permettant une communication individuelle et collective (entre tous les acteurs de l'établissement).	Travaux réalisés pour amélioration de l'environnement du résident entre 2015 et 2018 (aménagement des salons d'unité, aménagement de cuisines et salles à manger d'étage, salles d'activités diverses) Création d'une salle de vie sociale ouverte aux résidents en tout temps avec une présence de professionnel animant l'espace de vie Création d'une salle informatique
Modalités de sensibilisation et de formation des professionnels pour le soutien et l'accompagnement du résident dans ses moments de doutes, d'angoisse, voire de détresse.	Plan de formation annuel Réunions d'unités Analyse de la pratique
Modalités permettant de rappeler aux professionnels et aux résidents les lois de référence dans le secteur social et médico-social et leur appropriation.	Formations collectives Comité éthique Procédures
Modalités d'information des proches du résident sur les risques identifiés dans l'établissement	CVS Réunions des familles Comité éthique Lien avec les co-référents Lien avec la direction
Modalités permettant aux résidents de contester une décision par des voies de recours formalisées.	Affichage de la liste des personnes qualifiées et des modalités de recours
Modalités permettant une intervention immédiate en cas de violence (physique, verbale, psychologique, active ou passive, etc.) qu'elle émane des professionnels ou des résidents.	Procédures signalement d'évènement indésirable, Procédure d'accompagnement de personnes victimes d'agression
Modalités permettant la formalisation et l'analyse collective distanciée des actes violents, le repérage collectif des causes et la recherche des mesures correctrices (compréhension et prévention).	Réunion d'équipes et d'unité Analyse des pratiques Procédures de signalement de faits violents et/ou indésirables
Modalités permettant de formaliser les articulations entre professionnels et proches.	Rendez-vous avec cadres de l'établissement Réunions de projets personnalisés Rôle et fonction des référents

Modalités permettant la mutualisation des expériences entre établissements.	Formations communes entre les établissements du pôle adulte Echange de séjours de résidents entre établissements de ce même pôle
---	---

### 3.2.3 – la gestion des paradoxes

Le foyer de vie doit être un lieu de vie, en mouvement, garantissant la sécurité et le bien-être des personnes accueillies. Il doit être suffisamment ouvert et intégré dans la société et proposer des accompagnements personnalisés visant une autonomie croissante. L'équipe veille à ce qu'il y ait un climat relationnel suffisamment sécurisant et apaisant dans un collectif important.

Un des paradoxes vécus dans le quotidien est l'établissement de règles collectives afin de contribuer à l'amélioration du « vivre ensemble », et de respecter le rythme ou les besoins de chacun. Ces règles sont décrites dans le règlement de fonctionnement. Ainsi, l'équipe essaie de composer au quotidien un juste équilibre entre individualisation de l'accompagnement et vie en collectivité.

L'établissement apporte de la souplesse à ce fonctionnement pour faire en sorte d'atténuer les effets du collectif sur les personnes. Les personnes accueillies peuvent ainsi faire des choix quant aux lieux et moments des repas, afin d'adapter leur mode de vie et leurs activités, sorties, indépendamment de la vie du foyer.

La vie en collectivité génère forcément des contraintes qui peuvent être vécues difficilement. En effet, certains estiment que cela peut être une entrave à leur liberté. Ceci crée régulièrement des tensions ou conflits, qui peuvent être évoqués et des solutions peuvent être envisagées de manière collective.

Le foyer de vie est le lieu de vie des personnes accueillies et à ce titre, l'accès aux locaux est réglementé (cf. règlement de fonctionnement) mais reste de l'ordre du collectif. En revanche, le logement est l'espace privé des usagers, ils y sont « chez eux ». Cette dimension est primordiale et doit guider les pratiques professionnelles à travers le droit au respect de la vie privée et de l'intimité entre-autre.

Un autre des paradoxes vécus dans le quotidien du foyer est la juste distance à trouver entre autonomie et protection, prise de risque et sécurité. Ainsi, il s'agit de protéger sans contraindre, d'accompagner sans systématiquement faire à la place de, de permettre parfois aux usagers d'expérimenter de nouvelles situations au risque de l'échec. Ces décisions doivent se prendre équipe afin d'avoir une évaluation la plus complète et précise possible et écarter au maximum le danger même s'il ne peut jamais complètement être éliminé.

Des groupes de travail sont constitués à partir de salariés volontaires pour approfondir un thème ou une question particulière liée à l'accompagnement du résident, la qualité de vie, les droits et libertés des usagers. Les questions qui sont travaillées dans le cadre de la politique inclusive portent sur les paradoxes de l'accompagnement :

- comment concilier la liberté d'aller et venir du résident, en assurant sa sécurité ?
- comment accompagner les choix du résident quand ceux-ci sont entravés ou freinés par le poids des contraintes liées à la vie collective ? ?
- comment faire respecter les droits et libertés des personnes quand des conflits de valeurs avec les tuteurs familiaux empêchent ceux-ci d'être effectifs ?

- comment favoriser l'individualisation des relations au sein d'un mode vie historiquement centré sur la vie collective ?
- comment favoriser l'autonomie des personnes déficientes lorsque leur sécurité est mise en question ?
- comment transformer le bâtiment en habitat inclusif pour que chaque usager puisse vivre selon ses propres désirs dans un habitat tourné vers l'extérieur avec un respect profond de son intimité ?

Un travail visant à mettre en œuvre les modalités de préservation de l'intimité du résident a été réalisé lors du dernier projet d'établissement. Il définit la notion la « juste proximité » laquelle doit être entendue comme la mesure qui tend à définir d'une part la place que prend une personne à côté d'une autre sans aller au-delà de l'intimité acceptée ou voulue par celle-ci, mais aussi, pour le professionnel vis-à-vis de la personne accompagnée comme la maîtrise des affects liés à la relation d'accompagnement. Dans les deux cas, elle permet de conserver un espace à soi de liberté qui ne soit pas entravé par l'intrusion de l'autre, ou qui ne vienne pas mettre en difficulté l'équilibre psychique de chacun. Par ailleurs, ce travail est alimenté par les travaux du comité éthique associatif au sein duquel siège un personnel de l'établissement.

### **3.3 – qualité, évaluation**

#### 3.3.1 – gestion et pilotage de la qualité

##### 3.3.1 – gestion et pilotage de la qualité

Depuis 2021, un Comité de Pilotage Associatif de Qualité se réunit régulièrement pour impulser, produire, étudier toute question de rapportant à la qualité et devant donner lieu potentiellement à la création d'un support spécifique.

Représentatif des 3 territoires de l'association, regroupant les Directeurs Territoriaux et des Responsables d'Etablissement autour du Directeur Général Adjoint, son animateur, le CPAQ a produit une 20aine de documents qualité dans le cadre d'une mise en conformité de nos actions, dans le cadre de la légalité de nos interventions. Ceux-ci ont été intégrés à un portfolio qualité, portefeuille plastifié regroupant les fiches réflexes déduites des supports qualité complets : chaque salarié peut ainsi faire référence en permanence à ces documents et aller récupérer, autant que de besoin, la version complète dans la base documentaire qualité de l'association ou de sa structure.

Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, un accès à des tutoriels pour chaque document qualité a également été construit, une plateforme d'e-learning permettant à chacun de se connecter afin de suivre un programme de présentation agrémenté de quizz ludiques pour marteler le message qualité ciblé.

L'ensemble vient alimenter, avec les évaluations qualité, la démarche associative d'amélioration continue de la qualité.

#### 3.3.2 – évaluation

Toutes les structures de l'Association ont été évaluées par un cabinet extérieur entre fin 2023 et début 2024, en lien avec l'échéance de nos CPOM. S'en suivent des plans

d'action par structure, intégrés aux rapports annuels d'activité, alimentant la dynamique d'amélioration continue.

Par ailleurs, des points réguliers à visée évaluative sont organisés en structure, mais aussi des sensibilisations en lien avec les thématiques du référentiel HAS, pour lesquelles un programme complet a été construit et diffusé à tous.

L'établissement a été évalué en octobre 2023, le cabinet Réalités et Projets a procédé à la démarche. Il s'est déroulé de la manière suivante :

- **Cabinet Réalités et projets, avec les évaluatrices Mmes :**
- ✓ **DUSSARAT Béatrice, coordinatrice d'évaluation**
- ✓ **CORMIER Sandrine, deuxième évaluatrice**
- **Dates de l'évaluation : les 25, 26 et 27 octobre 2023**
- **Déroulement de l'évaluation :**
- ✓ **Visite de l'établissement**
- ✓ **Quatre résidents interviewés**
- ✓ **Conseil de la vie sociale interviewé (résidents et familles)**
- ✓ **Quatre groupes de salariés interviewés**
- ✓ **Direction interviewée**
- ✓ **Consultation documentaire**
- ✓ **Restitution à chaud à chaque journée**
- ✓ **Production du pré-rapport et discussion**

Il a donné lieu aux résultats suivants :

Bienveillance et éthique : 4/4, obtention de 3 étoiles

Droits de la personne accompagnée : 4/4, obtention de 4 étoiles

Expression et participation de la personne : 4/4

Coconstruction et personnalisation du projet personnalisé : 4/4, obtention de 2 étoiles

Accompagnement et autonomie : 4/4

Accompagnement à la santé : 3,94/4

Continuité et suivi des parcours : 4/4

Politique des ressources humaines : 4/4

Démarche et qualité des risques des risques : 3,89/4, obtention de 2 étoiles.

Les critères impératifs ont tous été satisfaits.

Pour préparer cette évaluation, les processus suivants ont été mis en œuvre :

- la désignation d'un comité de pilotage,
- la constitution des groupes de travail par domaines en charge de réaliser les cotations avec dans chacun des groupes des pilotes en charge de rédiger des résumés reprenant les points forts et les points faibles,
- la participation de la présidente du conseil de la vie sociale à certains groupes de travail.

### 3.4 – axes de développement

#### 3.4.1 – axes relatifs à l'organisation

##### Domaine 1 - Organisation des moyens matériels

- Procéder aux aménagements des chambres des résidents afin de les transformer en appartement inclusif pour les plus autonomes

##### Domaine 2 - Organisation du travail en équipe

- Ré-organisation du travail en deux services et écrire un projet de service pour la partie inclusive :
  - ✓ Unités de vie inclusive avec une permanence de deux accompagnants incluant les fonctions d'accompagnement à la vie sociale, et celle d'accompagnement à la vie inclusive
- Acter la nouvelle posture d'accompagnement qui repose sur le ETRE AVEC
- Inscrire dans les axes de travail les méthodes d'accompagnement inspirées de l'approche SAVS pour les résidents les plus autonomes
- Réinterroger la pratique au fur et à mesure de la transformation de l'établissement en milieu inclusif
- Requestionner la carte des postes en terme de compétences afin d'adapter la transformation de l'établissement aux exigences du virage inclusif

##### Domaine 3 - Formation continue

- Former les personnels au concept de l'inclusion en milieu ordinaire
- Favoriser les échanges inter-établissement
- Rechercher de nouvelles sources de financement de formation

##### Domaine 4 - Prévention des risques et de la fatigue professionnelle

- Créer une procédure sur le signalement des E.I. et des maltraitances
- Maintenir le partenariat avec la médecine du travail
- Pérenniser les réunions d'analyse de la pratique avec un intervenant extérieur.

##### Politiques sociales et de gestion des ressources humaines

- Adapter les fonctions aux nouveaux besoins.
- Assurer le développement professionnel.
- Développer la qualité de vie au travail.

## Gestion budgétaire

- Maintenir les équilibres budgétaires globaux.
- Rationaliser la gestion du patrimoine.
- Rechercher de nouvelles sources de financement et développer une politique d'achats centralisés.

### 3.4.2 – axes relatifs au public accompagné

## Domaine 5 - Bâtiment et équipements

- Réfection des chambres non actées dans l'agrément aujourd'hui en fonction du nouvel agrément pour acter l'hébergement inclusif au profit des résidents autonomes
- Aménager et faire les travaux d'adaptation de l'appartement extérieur en vue d'un habitat partagé ou habitat inclusif pour deux à trois personnes

## Domaine 6 - Suivi du résident

- Redonner le pouvoir au résident en ce qui concerne sa santé et l'accompagner en fonction de son degré d'autonomie
- Actualiser la procédure d'accompagnement et du projet d'accompagnement personnalisé du résident

## Domaine 7 - Droits et libertés de l'utilisateur

- Installer l'approche inclusive comme un ensemble d'espaces privés et publics repérants

### 3.4.3 – axes relatifs aux prestations

## Pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux

- Permettre le maintien ou l'accès au milieu ordinaire et l'inclusion sociale.
- Définir les prestations dans une logique de parcours (articulation des prestations, « zéro sans solution »).
- Répondre aux besoins spécifiques émergeant.
- Développer des approches préventives.

## Qualité

- Développer des espaces et des lieux de vie plus adaptés.
- Soutenir les démarches d'amélioration continue et évaluer l'efficacité des prestations.

## **PERPECTIVES :**

## UN CONSTAT QUI CROISE UN CONTEXTE PARTICULIER :

Depuis quelques années, nous voyons des transformations s'opérer à la fois dans les profils, mais aussi les besoins et les demandes des personnes accompagnées :

- ✓ Le vieillissement des populations hébergées en établissement de type foyers de vie s'accélère
  - ✓ Une modification des profils traditionnellement accueillis dans ces mêmes établissements (des jeunes aux problématiques psychosociales sont plus nombreux)
  - ✓ Un cloisonnement de l'offre toujours figé sur les orientations MDPH
  - ✓ Des besoins qui diffèrent du seul hébergement occupationnel jusqu'alors proposé
- La commande institutionnelle et les attentes des pouvoirs publics axent aussi les approches nouvelles :
- ✓ Une demande forte des pouvoirs publics sur le virage inclusif
  - ✓ Un renforcement évident des droits et libertés des usagers
  - ✓ Une optimisation croissante des moyens alloués
  - ✓ Une invitation constante à l'innovation

## DES CONCEPTS DEJA CONNUS QUI SONT MAINTENANT INSTALLES MAIS QU'IL FAUT RENFORCER :

- Du virage inclusif comme un nouveau mode de fonctionnement, avec un travail hors les murs
- De l'autodétermination des personnes comme un nouveau dogme
- De la pair-aidance comme levier d'implication des personnes
- De la VRS (valorisation du rôle social) comme source de reconnaissance des capacités
- De la citoyenneté comme seul mode d'accompagnement des personnes

## DES MODES DE MANAGEMENT EN TRANSFORMATION :

- Du pyramidal à l'horizontal
- De l'autonomie à la responsabilité
- De la solidarité à l'autodétermination
- Du contrôle au compte-rendu
- De l'obéissance à la compréhension
- De l'engagement à la créativité
- De la posture de « sachant » à celle « d'accompagnant ignorant »
- Du personnel autodéterminé

## DES FOYERS DE VIE QUI SE TRANSFORMENT :

- Une baisse croissante des demandes en accueils de jour (externat)
- Des demandes de stage et d'accueil temporaires de plus en plus nombreuses
- Des usagers qui veulent diminuer les effets contraignants de la collectivité
- Des personnes accompagnées qui aspirent à plus d'autonomie
- Du « être comme tout le monde » qui devient la norme
- Mais l'arrivée de jeunes d'IME non préparés à la vie d'adulte
- Mais encore des parents de jeunes personnes accueillies trop inscrits dans le maternage

## NECESSITE DE TRANSFORMER L'OFFRE :

- Sur le foyer de vie d'URT :
  - ✓ Passer de 7 à 4 le nombre d'accueils de jours en externat :
  - ✓ Ouvrir le logement inclusif de transition de deux places à l'année en augmentant l'agrément de l'internat de deux places :
  - ✓ Passer de 2 à 3 places d'hébergement temporaire :  
La pièce existe déjà pour pouvoir le faire.

- ✓ La nouvelle offre se traduirait ainsi :
  - 37 places en internat contre 37 actuellement
  - 3 places en hébergement temporaire contre 2 actuellement
  - 4 places en accueil de jour contre 7 actuellement
  - 2 places en hébergement inclusif de transition (mesure nouvelle) contre 0

L'ensemble de ces mesures se ferait à moyen constant.

## ANNEXE N° 1 : TABLEAU SUR TYPLOGIE DES ACCOMPAGNEMENTS

	RESIDENTS AUTONOMES	RESIDENTS SEMI-AUTONOMES	RESIDENTS NON AUTONOMES
CAPACITES	Possibilités de choix éclairée et autonome, possibilité de vie inclusive en appartement partagé ou inclusif, et y compris au sein de l'établissement, externalisation des activités possible, désir affiché de le vouloir aussi	Externalisation des activités en mode accompagnement possible, possibilités de choix éclairés en étant accompagnés et guidés, possibilité de vie en appartement inclusif avec proximité de l'accompagnement, maintien des capacités et aptitudes à une autonomie construite et étayée. Maintien de la vie en collectivité en établissement tendant vers l'individuation.	Incapacité à opérer un choix de manière éclairée, impossibilité de vivre en autonomie, incapacité à se prendre en charge au quotidien, besoins pour compenser la dépendance physique et psychique importants, impossibilité de vie en mode inclusif et nécessité d'une proximité d'accompagnement.
OBJECTIFS	Retour progressif à l'accès au milieu ordinaire, possibilité d'habitat inclusif in ou hors les murs, retour à une vie semi-autonome, avec un accompagnement de proximité de "si besoin"	Maintien des aptitudes et capacités, accompagnement vers l'extérieur pour les activités, apprendre la vie en semi-autonome en appartement inclusif dans les murs, accompagner pour les vieillissants vers une anticipation des réorientations en fonction de leurs pertes de capacités avérées, travail important de prévention.	Travail de réorientation vers un établissement plus adapté, compensation des pertes d'autonomie dans la mesure des moyens de l'établissement, travail en lien avec les partenariats médicaux et paramédicaux pour maintenir le restant des capacités et éviter les syndrômes de glissement autant que faire ce peut

<p>MOYENS</p>	<p>Repenser l'accompagnement vers l'extérieur, installer un accompagnement inclusif redonnant la citoyenneté au résident, repenser l'habitat de ces personnes, travailler en "mode SAVS", avec une relation installée "dedans-dehors".</p> <p>Conforter l'individualisation des relations, hors le poids et la pression du collectif.</p>	<p>Installer les postes "d'accompagnement inclusif" en interne et à moyen constant pour permettre l'acquisition des savoirs visant l'autonomie dans le quotidien. Redonner le goût du choix et de la liberté de choisir. Travailler en "mode présence" et "alternance", diminuer le poids du collectif et travailler au détachement. Mettre en oeuvre un projet de prévention porté par les aides-soignants.</p>	<p>Procéder aux réorientations, accompagnement des tuteurs et familles, élargir les partenariats de soin. Travailler en "mode administratif" (élaboration et suivi des dossiers) et en "mode suppléance" (compenser la perte d'autonomie sans déposséder les familles du lien de dépendance). Travailler en mode "besoins primaires" axé sur la présence aux moments forts (levers, repas, couchers et soins paramédicaux).</p>
<p>ENJEUX</p>	<p>Acter un accompagnement vers une citoyenneté retrouvée et accompagnée au besoin. Développer le concept de pair-aidance. S'ouvrir plus vers l'extérieur. Changer de paradigme dans l'accompagnement. Renforcer la pensée vers la notion de "bénéfice/risque". Répondre aux besoins émergents avec de nouveaux publics "inclusifs".</p>	<p>Acter un accompagnement bi-directionnel vers, d'une part le retour à l'extérieur, d'autre part l'accompagnement du déclin des capacités pour ceux qui vieillissent. Développer le concept du "vivre ensemble" pour mieux accepter le poids du collectif en préservant l'individu. On doit ici raisonner prestations de logiques de parcours et développer des approches préventives.</p>	<p>Acter un accompagnement de transition et de passerelle dans une logique de parcours renforcée, en renforçant les coordinations et les coopérations. Raisonner en termes de besoins de l'utilisateur. Modifier les représentations installées de l'établissement jusqu'à la fin. Entrer dans une approche de "passage".</p>

CAPACITES DE CHOIX ET DE DECISIONS	RESIDENTS AUTONOMES	RESIDENTS SEMI-AUTONOMES	RESIDENTS NON AUTONOMES
<p>La personne est en capacité de <b>désirer</b> et de <b>vouloir</b> quelque chose. Elle est en capacité de <b>se renseigner</b> et/ou de <b>chercher</b> comment atteindre son désir et son choix</p>	<p>La personne est capable d'exprimer un désir et un choix (on recueille cette parole). La personne ne sait pas toujours où trouver les informations pour réaliser ce choix (on met à disposition les éléments pour qu'elle cherche les informations elle-même). La personne ne sait pas toujours comment on fait pour chercher les informations à partir des éléments communiqués (on l'aide et au besoin on l'assiste à faire les recherches elle-même).</p>	<p>La personne ne sait pas toujours exprimer un désir, un choix (on l'aide à reformuler ce qu'elle veut). La personne ne sait pas trop comment se renseigner et chercher, et où chercher (on l'accompagne dans la recherche et on est à ses côtés pour l'aider à trouver les éléments dont elle a besoin). La personne ne sait pas comment atteindre son désir (on l'accompagne sur le chemin en lui permettant de faire par elle-même, ou en la stimulant pour qu'elle parvienne à faire seule).</p>	<p>La personne ne peut pas exprimer son désir et est parfois incapable de clarifier ce qu'elle désire (on sécurise son environnement en protégeant son intimité et on lui permet de vivre dans sa zone de confort comme elle l'entend). La personne est en incapacité de se renseigner ou de chercher comment atteindre son désir (on cherche avec elle et pour elle ce qui serait bon pour elle en fonction de qu'elle aurait fait si elle en avait la capacité).</p>
<p>La personne est en capacité de <b>trouver de l'aide</b> par elle-même ou de <b>se faire aider</b> pour <b>trouver</b>. La personne est en capacité de <b>faire par elle-même</b> ou de se faire aider pour <b>réaliser son objectif</b>.</p>	<p>La personne ne sait pas toujours comment trouver de l'aide pour réaliser ses objectifs à partir des éléments qu'elle a obtenu (on l'aide à aller vers les bonnes personnes, les bonnes adresses, au besoin en l'accompagnant dans les premiers temps). La personne n'est pas toujours en capacité de faire par elle-même ou de se faire aider pour réaliser son objectif (on passe le relais à une personne de compétence en lien avec l'objectif recherché et on accompagne la prise de responsabilité pour soi et le passage de lien).</p>	<p>La personne ne sait pas comment trouver de l'aide pour réaliser ses objectifs à partir des éléments qu'on lui a permis de trouver (on l'accompagne vers les bonnes personnes et entre en contact avec ses personnes en sa compagnie si elle ne sait pas seule). La personne ne sait pas faire par elle-même ou ne sait pas se faire aider pour réaliser son objectif (on reste dans une posture de sécurisation à ses côtés les premiers temps pour qu'elle puisse y parvenir seule avec une aide extérieure, et on passe ensuite le relais).</p>	<p>La personne est incapable de trouver par elle-même l'aide dont elle a besoin ou de se faire aider pour trouver l'aide dont elle a besoin (on cherche pour elle l'aide dont elle a besoin, et on l'informe au fur et à mesure de ce que l'on fait pour elle, dans la mesure des moyens de compréhension). La personne est incapable de faire par elle-même ou de se faire aider (on fait avec elle tout en lui permettant de vivre l'expérimentation de ce faire AVEC afin qu'elle s'approprie les repères et sensations).</p>

<p>La personne est capable de vérifier que <b>son choix est conforme à ses désirs</b> et/ou à ses besoins.</p> <p>La personne est capable d'<b>ajuster sa démarche en persévérant</b> ou en <b>renonçant</b> en conformité avec son choix.</p>	<p>La personne n'est pas toujours capable de vérifier que son choix est bon pour elle et conforme à ses désirs (on l'accompagne dans la compréhension de ce qu'elle a voulu et de ce qu'elle a fait).</p> <p>La personne n'est pas toujours capable d'ajuster sa démarche ou de renoncer (on l'accompagne dans la structuration de ses choix et désirs).</p>	<p>La personne ne sait pas si son choix est bon pour elle ou conforme à ses désirs (on lui apprend à savoir par elle-même si ça lui fait du bien ou pas, si l'objectif réalisé lui est profitable ou pas, et en quoi).</p> <p>La personne ne sait pas ajuster sa démarche ou renoncer (on l'accompagne jusqu'à ce qu'elle soit capable de choisir par elle-même en toute sécurité).</p>	<p>La personne est incapable de vérifier que ce qu'elle a vécu est bon pour elle ou à défaut conforme à ses désirs (on essaie de comprendre en quoi cela lui a procuré du plaisir ou du bien être).</p> <p>La personne est incapable d'ajuster sa démarche ou de renoncer (on conforte l'expérience en fonction de la certitude du plaisir ou apaisement réellement reconnus comme tels).</p>
<p>AVEC QUELS REPERES ON ACCOMPAGNE LA PERSONNE</p>	<p>En lui apprenant ses droits et ses devoirs. En actant ses choix et en les resituant sur une chaîne de désirs de vie.</p> <p>En lui apprenant à repérer sa propre réalité. En lui apprenant à repérer ses propres capacités.</p> <p>En lui apprenant à décider pour elle-même et à demander de l'aide pour ce qui lui est nécessaire et qu'elle ne peut obtenir seule.</p>	<p>En vérifiant avec elle l'accès à ses droits et devoirs, et ses possibilités de les comprendre.</p> <p>En lui permettant de choisir d'abord des petites choses du quotidien pour élargir son horizon peu à peu.</p> <p>En lui apprenant à être en sécurité dans un milieu semi-protégé, et en tout cas dans son espace intime.</p>	<p>En l'accompagnement progressivement vers un milieu plus adapté.</p> <p>En respectant sa dignité et sa quiétude en fonction de son état.</p> <p>En faisant pour elle ce qu'il lui est impossible de faire en lien avec ses besoins premiers.</p> <p>En lui permettant de vivre ses expériences de vie comme des espaces de plaisir et/ou d'apaisement.</p>
<p>AVEC QUELLE LIMITE</p>	<p>On laisse la personne dire et choisir, et on lui permet de faire son expérience en l'accompagnant dans sa prise d'autonomie</p>	<p>On permet à la personne de se détacher du besoin d'être perpétuellement accompagnée et on l'autorise à dire ses choix de vie.</p>	<p>On ne fait rien à la place de la personne qui soit non conforme à ce qu'elle aurait aimé faire ou vivre.</p>



Foyer de Vie LOU REY  
433, Chemin de Chéhour-64240 URT  
Tél : 05 59 56 28 44

---

Association LesPEP64  
9, rue de l'Abbé Grégoire – 64 140 BILLERE  
Tél : 05.59.83.83.04  
E-Mail : [association@pep64.org](mailto:association@pep64.org)  
[www.pep64.org](http://www.pep64.org)