



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

Foyer de vie Maison CORDEYA Orthez

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 Cordeya de Orthez.

Il a approuvé à l'unanimité le projet présenté 2025-2029 dans sa séance du 1^{er} 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 de la Maison Cordeya, foyer de vie, 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 février 2024 à février 2025 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 jusqu'à la formalisation du projet.

Présentation de l'établissement

Nom	Maison Cordeya, foyer de vie
Coordonnées	22 rue du Goundet – 64300 ORTHEZ Tél. : 05 59 67 03 65
SIRET	388 945 362 00027
FINESS	640797023
Type	Foyer de vie
Création	1 ^{er} mai 2005
Renouvellement d'autorisation	1 ^{er} mai 2020
Gestionnaire	Les « PEP64 »
Organisme de contrôle et de tarification	Conseil départemental des Pyrénées-Atlantiques
Agrément	19 places dont 2 en accueil de jour.
Effectifs salariés	13.77 ETP.
Attractivité	Pyrénées-Atlantiques

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 (légales et réglementaires)

AXES	TRANSPOSITION SUR L'ÉTABLISSEMENT
AXE 1 : Prévenir la perte d'autonomie et maintenir le lien social	
Orientation — 1 Concevoir l'approche inclusive comme un enjeu collectif	
Agir pour faire évoluer les représentations sociétales de la vieillesse et du handicap	Accompagner les personnes dans les démarches quotidiennes y compris administratives afin qu'elles puissent être reconnues comme des citoyens à part entière hors toute considération de handicap.
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 Valorisation du Rôle Social (VRS) 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 de transition par le développement de l'autonomie et le décroisement institutionnel (appartement en hébergement partagé accolé à l'établissement). Permettre à des résidents qui le souhaitent d'expérimenter un habitat détaché de l'établissement par un logement en ville, hors établissement.
Faciliter le développement de l'habitat alternatif	Permettre des allers-retours vers le milieu ordinaire par l'expérimentation en habitat inclusif, soit dans l'appartement de transition, soit en appartement en milieu ordinaire (notion de dedans-dehors et de « refuge ») jusqu'à l'appropriation d'une vie plus inclusive.
AXE 2 : Faciliter le parcours des usagers, le quotidien des aidants et le travail des professionnels	

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 tendant à l'individualisation des accompagnements, à l'accompagnement au domicile, à la valorisation de l'autodétermination des usagers, L'idée centrale étant de passer d'une logique collective à une logique individuelle, en somme dépasser le concept de groupe imposé pour aller vers celui du sujet autodéterminé.
Favoriser les mutualisations et coopérations entre ESMS	Développer les formations communes entre foyers de vie, et les autres ESMS du territoire
AXE 3 : Adapter l'offre d'accompagnement aux besoins des publics et des territoires	
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	Développer les partenariats et les savoir-faire vers de nouveaux publics nécessitant d'un accompagnement de transition. Il s'agit de promouvoir les accompagnements vers le milieu ordinaire et l'autodétermination liés aux aspirations nouvelles des personnes porteuses de handicap.
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 en maintenant un lien transitif. Améliorer la fonction coordination des soins à moyen constant. Répondre aux appels à projet SAMSAH ou FAM.
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. S'inscrire dans des partenariats plus appropriés, en faisant appels aux SSIAD, HAD, etc. en vue d'externaliser les prestations de soins que l'établissement ne peut assurer.
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	Participer aux dispositifs MDPH en regard des accompagnements de type réponse accompagnée pour tous «aux groupes opérationnels de synthèse dès saisine et convocation.

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'usager
- 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

SEXE	Age	origine département	date arrivée	mesure de protection
F	52	hors département	03/11/2021	tutelle
M	53	06	01/10/1992	curatelle renforcée
M	50	40	01/01/2005	curatelle renforcée
F	39	40	01/09/2005	Aucune
M	57	40	22/05/2017	Tutelle
M	45	64	2004	curatelle renforcée
M	62	64	05/02/2007	curatelle renforcée
M	36	64	09/09/2008	curatelle renforcée
M	34	64	01/09/2010	Tutelle
F	28	64	11/04/2016	Tutelle
F	57	64	01/08/2016	Tutelle
F	27	64	01/08/2017	Tutelle
M	27	64	11/01/2018	Tutelle
F	33	64	06/01/2020	curatelle renforcée
F	29	64	02/11/2020	habilitation familiale représentation générale
M	34	64	22/04/2021	Tutelle
F	25	64	29/06/2022	curatelle renforcée
M	20	64	13/06/2024	Tutelle
F	25	64	01/09/2024	Tutelle
F	44	65	07/07/2002	Tutelle

La moyenne d'âge des personnes accompagnées est de 38,85 ans, le plus âgé a 62 ans et le plus jeune 20 ans.

Ils sont tous sous une mesure de tutelle, excepté l'un d'entre eux.

6 sont hors département du 64.

La moyenne de temps de présence au foyer de vie est de presque 12 ans. Le plus ancien au foyer est là depuis 33 ans, les deux derniers sont arrivés il y a un an (un en hébergement permanent, l'autre en accueil de jour).

2.1.2 – caractérisation des besoins



2.1.3 – évolutions observées

Le foyer de vie d'Orthez accueille et héberge des adultes présentant une déficience mentale, psychique ou des altérations de la personnalité et de la communication, auxquels s'ajoutent, pour près d'un quart d'entre eux, des atteintes motrices et sensorielles limitant en partie les possibilités de déplacement.

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'Orthez fait face à plusieurs phénomènes. Le vieillissement de la population accueillie provoque les premières altérations liées à la perte d'autonomie et aux facultés de socialisation. De même, les problématiques psychiques émergentes dans les différents profils qui y

sont hébergés se mêlent aux aspirations de publics plus autonomes visant une quête existentielle orientée vers l'extérieur, plus « hors les murs », notamment chez les plus jeunes.

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 certains résidents historiques accroît des modalités organisationnelles tournées vers la compensation des pertes d'autonomie ; les aides au quotidien pour ceux-là 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, d'autant plus des handicaps physiques déjà lourds pour certains ;
- la dégradation de l'état de santé de certains résidents souffrant de troubles de la motricité ont induit il y a quelque temps des besoins médicaux croissants qui ont dépassé les compétences et les prérogatives de l'établissement ; cette situation, pour certains d'entre eux est probablement le scénario prévisible dans les années à venir.
- les troubles psychiques, au même titre que des troubles comportementaux pour quelques-uns, 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 ; néanmoins, le travail réalisé lors du dernier projet d'établissement a amélioré ces conditions de vie privilégiant l'individualisation des accompagnements.
- 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. Cette expérimentation a été menée avec réussite lors du du travail mené dans le dernier projet d'établissement. Il est à renforcer.

L'ensemble de ces contraintes nouvelles est en train de modifier le paysage de ce foyer de vie qui, bien que déjà bien orienté dans un processus inclusif dans son histoire, amène 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 faut maintenant plus encore 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, avec un accès au milieu ordinaire facilité, du fait de l'implantation géographique de l'établissement. Les habitudes de vie qu'ils ont acquises leur ont appris à discerner l'intime, le privé, du collectif, et l'entre-soi n'est pas la règle première de vie dans ce foyer. 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, d'autres 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 de longue date existe déjà, dans une forme de guidance « hors les murs » et les personnes concernées n'y voient que 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.

Enfin, les troubles psychiques émergents génèrent des comportements problèmes plus fréquents, de l'ordre des relations sociales, 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 va être 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 :

- maintenir et développer l'accès au milieu ordinaire, avec la possibilité d'un habitat inclusif, in et hors les murs, avec retour à une vie plus autonome, distanciée 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 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 va inévitablement conduire à un renforcement de l'approche inclusive, par des pratiques et des postures professionnelles orientées vers le concept du « bien chez soi », mais également sur l'accompagnement transitionnel de la dépendance. 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. Il est avant tout un travail de mise en conformité avec les droits et devoirs des usagers en vue de leur pleine reconnaissance de citoyen.

Ces démarches sont précisées dans les annexes N° 2

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



2.2.1 – les prestations liées au soin

- Développer l'accès en autonomie aux prestations médicales extérieures à l'établissement pour les résidents (soins médicaux et paramédicaux, activités de loisirs et sorties, déplacements...)
- Aider le résident à prendre en charge la gestion de sa santé, et à s'inscrire dans une démarche de prévention en fonction de son degré d'autonomie
- Accompagner les résidents en vue du plein accès à leur droits ;

2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie

- Développer l'accès à Internet et à la téléphonie dans les parties privatives de l'établissement (logements) et travailler à l'indépendance par l'acquisition et la maîtrise des téléphones portables personnels.

- Fourniture de prestations adaptées à l'entretien des appartements en fonction de l'autonomie des personnes
- Développer l'accès en autonomie aux prestations de loisirs extérieures à l'établissement
- Développer l'accès en autonomie à tous les déplacements extérieurs en vue d'une vie plus centrée sur le milieu ordinaire.
- Développer l'accès, le maintien, ou le retour en milieu ordinaire pour les résidents autonomes et semi-autonomes, en positionnant l'équipe comme un soutien que les usagers peuvent solliciter ci-besoin pour « aller vers », et non comme un « faisant avec ».
- Développer l'accès de plus en plus autonome à l'extérieur de l'établissement pour les résidents qui le peuvent.

2.2.3 – les prestations liées à la participation sociale

- Développer les capacités de pair-aidance et valoriser le rôle social des résidents.
- Permettre aux résidents de retrouver, et/ou de maintenir des savoir-faire perdus ou oubliés en ce qui concerne les actes de la vie quotidienne.
- Permettre aux résidents de développer les capacités à pouvoir s'éloigner de la vie collective du foyer pour ouvrir de nouvelles relations à l'extérieur.
- Aider les usagers à développer leur pouvoir d'agir, et renforcer leur autodétermination.

2.2.4 – le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial

Réseaux	Fonctions ou motifs
Centre hospitalier d'ORTHEZ	Suivi médical des résidents, permanence des soins en urgence
Centre hospitalier d'ORTHEZ HAD	Accompagnement des défaillances graves de santé
Centre hospitalier de jour ORTHEZ	Suivi psychiatrique des usagers
FACE PEP	Organisme de formation interne à la fédération PEP

Structure	Nature du partenariat	Objectifs du partenariat
Médecins généralistes, libéraux paramédicaux, infirmières libérales de secteur	Accès à des soins	Assurer une permanence des soins ne relevant pas des prérogatives de l'établissement. Assurer un suivi médical des usagers
Officine de pharmacie d'ORTHEZ	Mise à disposition et préparations des doses de médicaments administrés	Assurer la dispensation médicamenteuse
Transport social de résidents, et taxis	Inclusion en milieu ordinaire	Permettre aux usagers de se déplacer en fonction de leurs besoins
Association « Quatre'Astroph »	Médiation animale	Permettre par le biais de la médiation animale une activité sociale visant l'apaisement des tensions.

Boxe et ateliers sportifs Association « Siel bleu »	Sport et exercice physique	Permettre aux usagers de maintenir un état physique de qualité et assurer la prévention de la santé
Coiffeur à domicile	Esthétique	Assurer auprès des usagers un travail sur l'image et l'estime de soi

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 d'établissement	1	0.2
Chef de service	1	0.5
Technicien administratif	1	0.8
Ergothérapeute	1	1
Moniteur-éducateur	1	1
Accompagnant éducatif et social	5	4.8
Auxiliaire de vie	1	1
Psychologue	1	0.17
Agent des services éducatif et social	2	2
Surveillants de nuit	2	2
Ouvrier de service logistique	1	0.3
Totaux	31	13.77

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 lesep64 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 lesep64 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 décroisement, 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 collège 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 renouvelées 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 d'un bâtiment et d'un studio annexe, située sur la partie rez-de-jardin, détachée de la bâtisse principale.

Le hall d'entrée est constitué de l'accueil et du secrétariat, ainsi que du bureau du chef de service et de la direction.

Le bâtiment s'élève sur trois niveaux :

- *Le rez-de-chaussée* : un studio équipé pour une vie en autonomie, une lingerie, une salle de réunion, une salle de stockage de matériel, deux logements, un studio ;
- *Le 1^{er} étage* (rez-de-jardin) : composé d'un grand salon, d'un petit salon, d'une salle d'activités, du bureau de l'équipe d'accompagnement, du bureau de l'ergothérapeute et de la psychologue, d'une cuisine aménagée pour la mise en température des plateaux-repas, de 4 logements et d'un studio ;
- *Le 2^e étage* : sept logements et un studio.

Deux parkings : l'un au rez-de-chaussée, l'autre au rez-de-jardin

Parc automobile	Un véhicule 9 place, aménagé et un véhicule 5 places, rehaussé
Parc informatique	Des PC en postes fixes sont installés dans les bureaux du secrétariat, de la direction, de l'ergothérapeute, et de l'équipe d'accompagnement. Des PC portables sont attribués à la direction, au chef de service.
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. La cuisine est équipée du matériel nécessaire à la remise en température des plateaux-repas, ainsi qu'à la conservation et au stockage de l'alimentation. Un service de lingerie permet de traiter le petit linge qui ne peut être pris en charge à l'extérieur.

Sécurité des personnes accueillies

Procédure ou protocole	Finalités du protocole ou de la procédure
Classeur des procédures	Informar sur les modalités d'action dans l'établissement
Procédures RH	Informar sur le service minimum et les absences des salariés, sur les accidents du travail
Procédures accompagnement des résidents	Informar 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	Informar 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 hygiènes sécurité	Informar sur les réflexes liés aux attentats Vigipirate, aux intrusions, à la gestion des DASRI, incendie

Procédures évènements, 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

Supports	Objectifs	Fréquence
Réunions d'équipe	Mettre en cohérence l'accompagnement des résidents, développer la réflexion professionnelle	1 fois/semaine
Réunions de transmission inter-équipe	Partager des éléments d'information sur l'accompagnement quotidien des résidents	1 fois/jour
Réunions des projets d'accueils personnalisés	Élaborer, évaluer et suivre les projets individuels des résidents	3 réunions par résidents/an
Réunions de direction	Partager des éléments d'information, gérer le budget, les ressources humaines, analyser les situations individuelles, prospectives...	1 fois/semaine
Réunions d'expression des salariés	Mettre en commun et questionner de problématiques liées au fonctionnement et à la prise en compte des usagers	2 fois/an
Réunion du comité de pilotage du projet d'établissement	Valider les grands axes de travail du projet d'établissement, suivre et évaluer le plan d'action du projet d'établissement	1 fois/trimestre en début de plan, puis deux fois/an
Réunions institutionnelles	Rappeler les orientations stratégiques de l'association et de l'établissement Partager les informations relatives à l'actualité du secteur	2 fois/ans

Les supports

Supports	Objectifs	Destinataires
AIRMES	Logiciel de transmission pour suivre et organiser l'accompagnement des usagers	Tous les salariés
Comptes rendus de réunion	Informar sur l'avancée des accompagnements et des process d'accompagnement des résidents	Tous les salariés concernés
Notes de service	Informar sur les décisions et les mesures prises	Tous les salariés

Tableaux d'affichages	Informersur les éléments de fonctionnement du service et les notes associatives	Tous les salariés
Plannings	Informersur les présences absences du personnel et les horaires de travail	Tous les salariés
Classeur des procédures	Informersur 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

Étapes	Modalités (le résident peut bénéficier de...)
Installation ou emménagement	Accueil. Présentation des co-référents et de leur rôle. Constitution du dossier administratif et remise des documents obligatoires. Aide à la personnalisation de la chambre. Présentation des différents espaces de vie. Présentation du fonctionnement de l'établissement. Présentation des droits et libertés de l'utilisateur. Signature du contrat de séjour.
Intégration	Accompagnement et adaptation au nouveau milieu de vie Explications et accompagnement sur les relations avec les personnels et les autres résidents. 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. Mise en situation en logement semi-autonome et de transition inclusive. Aide à l'accès à l'emploi.
Hospitalisation	Préparation à l'hospitalisation. Maintien du lien en fonction des contraintes médicales.

Modalités d'admission

Après une prise de rendez-vous, visite de l'établissement. Présentation du fonctionnement de l'établissement avec remise du livret d'accueil.

Séjours de découverte (stages, ou hébergement temporaire). Confirmation à l'usager et au tuteur de la possibilité d'accueil et programmation des dates.

Recueil d'informations administratives

Définition 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.

Définition des besoins médicaux et paramédicaux.

Élaboration des premiers axes de l'accompagnement personnalisé, et des modalités d'accueil qui seront inscrites dans le contrat de séjour.

Modalités de sortie

Aide à la réorientation (FAM, MAS, EHPAD...).

Accompagnement lors de la fin du parcours avec l'établissement si réorientation

Accompagnement fin de vie lors d'accidents et/ou de maladies graves et subites ne pouvant être prises en charge sur un établissement adapté, en lien avec les structures HAD et SSIAD,

3.1.2 – le PP, le référent

Au foyer de vie Cordeya, le projet d'accompagnement personnalisé valorise l'autodétermination des résidents et met l'accent sur l'individualisation de l'accompagnement. C'est la charte des droits et libertés des personnes accueillies qui est appliquée au plus près. À ce titre, le résident choisit la personne qui peut l'accompagner tout le long du processus, et c'est aussi lui qui, dans la mesure de ses possibilités, en est l'acteur principal. De fait, il invite la personne de son choix à la réunion d'élaboration de son projet. De même, c'est lui aussi qui est l'animateur principal de cette réunion. Il s'agit aussi de dépasser le collectif comme l'élément central de l'organisation de la vie de l'établissement pour faire émerger le sujet de droit qu'est le résident.

Un comité de pilotage associatif de la qualité (CPAQ) a travaillé des procédures relatives à l'animation et au suivi du projet individualisé de la personne. L'établissement s'y réfère régulièrement, associant pleinement les résidents à la démarche. Une fiche relative à la fonction de référent a été réalisée lors du dernier projet d'établissement. Elle est mise en œuvre dans l'établissement.

La notion de projet individuel est introduite par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 de rénovation de l'action sociale et médico-sociale, et notamment plus en détail à l'article L.311-3 du Code de l'action et des familles 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 ».

Le projet personnalisé vise à structurer les aides et accompagnements apportés aux besoins définis de manière concertée et consensuelle avec le résident. Il a vocation à garantir que les attentes et besoins de l'usager puissent trouver des réponses adaptées en matière d'accompagnement. Ainsi, l'ensemble des accompagnements et des prestations hôtelières proposées vise à organiser la cohérence et la continuité des prestations. Co-construit avec lui (depuis le recueil des attentes, l'identification des besoins, la recherche de solutions adaptées, l'accompagnement à l'accès à ces dernières, jusqu'à l'écriture de l'avenant au contrat de séjour), il doit constituer un équilibre entre d'éventuelles différences d'attendus, par exemple un équilibre entre :

- les résidents ou personnes accueillies et leur entourage, qui peuvent avoir des attentes contradictoires ou des analyses différentes des besoins ;
- les résidents ou personnes accueillies et leur entourage et les professionnels, qui ne partagent pas automatiquement la même analyse de la situation ou les mêmes objectifs ;
- les professionnels de l'établissement en lien avec le partenariat d'autres services médico-sociaux- différents qui ne poursuivent pas nécessairement les mêmes objectifs et qu'il convient de clarifier.

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 les besoins de l'usager.

Un contrat de séjour est signé dès les premières semaines de l'accueil de la personne. Une évaluation à six mois des besoins est réalisée avec elle. Un avenant au contrat de séjour est signé, à la suite d'une réunion pluridisciplinaire, incluant le résident comme acteur principal et continu dans le projet. Autant que nécessaire et à minima une fois par an, 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'usager ou 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'usager est directement concerné puisqu'il est systématiquement consulté et associé tout au long de la démarche dans le respect de la charte des droits et libertés de la personne accueillie. Ses demandes priorisent le travail d'accompagnement en place, avec, si nécessaire et souhaité par le résident, l'appui du tuteur légal, ou de toute autre personne de son choix.

Les éléments recueillis aux fins d'établissement des synthèses préparatoires aux avenants sont consignés et utilisés par le biais du progiciel AIRMES. Cet outil permet, par l'utilisation des nomenclatures articulées avec celles de SERAFIN-PH d'identifier et noter d'une part les besoins de la personne, et d'inscrire les prestations adaptées travaillées avec elle. Il permet surtout un suivi et une évaluation par le recueil de données ayant trait à la vie de la personne et à ses souhaits, ainsi qu'une traçabilité des prestations des précédents projets, permettant de fait de les évaluer.

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

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

- conseil de la vie sociale,
- réunions d'expression des résidents,

- commissions « menus », commissions « activité et vie sociale »,
- enquêtes de satisfaction,
- recueils de doléances à divers niveaux (équipe d'accompagnement, co-référents, direction),
- activité « groupe de parole » et d'échanges 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.

3.2 – postures éducatives et gestion des paradoxes

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

Une réflexion éthique a été instaurée au sein de l'établissement. Elle est animée par les cadres lors des réunions d'équipe, à travers lesquelles se questionnent les représentants des différents métiers qui œuvrent autour des résidents.

Elle a pour but de questionner le sens des pratiques, et de travailler sur la gestion des paradoxes qui découlent de la mise en œuvre des droits et libertés de l'usager. Pour traiter des plus connues, on peut citer 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'usager avec les obligations légales de l'établissement.

Des comptes rendus sont réalisés et portés à la connaissance des équipes. L'enjeu est d'élargir ce travail à d'autres partenariats, voire à l'associer à des personnes extérieures expertes dans un domaine en fonction des problématiques.

Ce travail est en lien avec le comité éthique associatif dont le responsable d'établissement et un salarié de la structure

Les modalités de mise en œuvre des droits et libertés reposent sur les principes suivants :

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

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 :

- ✓ « « Pouvoir être aidé quand on en a besoin pour faire sa toilette »
- ✓ « Etre attentif aux besoins de la personne »
- Les personnes sont respectées :
 - ✓ « Respecter la personne en toutes circonstances »
 - ✓ « Se respecter entre les résidents et les personnels »
- Les personnes sont écoutées :
 - ✓ « Etre à l'écoute de tous les besoins »
 - ✓ « Faire l'effort de comprendre les personnes »
- Les personnes ont la liberté du choix :
 - ✓ « Etre aidé pour prendre des décisions »
 - ✓ « Etre soutenu dans tous leurs choix »
 - ✓ « Etre respecté dans sa volonté propre »
- Le bien-être est toujours recherché :
 - ✓ « Favoriser les conditions du bien-être »
 - ✓ « Individualiser les prestations »
 - ✓ « Diminuer les contraintes de la vie collective »
- L'accès aux droits et aux libertés est une règle principale :
 - ✓ « Donner accès aux droits des personnes »
 - ✓ « Informer les personnes sur leurs droits »
 - ✓ « Aider à avoir le plus d'autonomie possible »
- L'intimité est toujours respectée :
 - ✓ « Respecter l'intimité des personnes »
 - ✓ « Que les logements soient considérés comme chez nous »

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

La prévention des actes de maltraitance fait partie des points de vigilance permanents de l'ensemble du personnel de l'établissement. En s'appuyant sur les recommandations de l'ANESM, l'association « Les PEP 64 » a décidé de se doter d'une politique de prévention des risques de maltraitements et d'une procédure de signalement des risques et situations de maltraitance observées au sein de l'établissement.

Des procédures associatives, répondant aux exigences légales, et en référence à la procédure de l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle-Aquitaine et du Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques, sont en place aux fins de signalement et de suivi.

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 au résident d'exprimer librement leurs souhaits et la prise en compte formelle de leur parole.	Possibilités pour les résidents d'être reçu par un personnel de direction. Réunions mensuelles des résidents. Individualisation des relations.
Modalités permettant le développement de relations entre les résidents	Lieux de vie ouverts, salle de vie sociale. Incitations 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 favorisant toutes les possibilités du résident d'autonomie dans les actes usuels de la vie.	Possibilité de préparer ses repas, de manger dans son appartement. Possibilité d'assurer l'entretien de son appartement ou de sa chambre seul. Possibilité d'un accompagnement au besoin par un service de transport à la demande. Mise en œuvre du concept de « vivre chez soi » par le fait de pouvoir choisir ses propres rythmes de vie (heures de lever et de coucher, des repas, des loisirs), de pouvoir jouir du logement comme un espace privatif respectant en totalité son intimité, et d'avoir une ouverture à la vie sociale environnante autre que l'établissement
Modalités permettant d'informer les résidents sur leurs droits, des possibilités qui leur sont offertes dans le cadre de son accompagnement.	Explication aux résidents de la charte des droits et libertés de la personne accueillie. Espaces de discussions sur les droits et libertés avec les résidents.
Modalités permettant la prise en compte formelle et le respect des rythmes (sommeil, lever, toilette, repas...) du résident.	Possibilité de préparer ses repas, de manger dans l'appartement en autonomie, d'adapter les horaires en fonction ses besoins et des moyens de l'établissement.
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).	Réunions d'équipe avec un questionnaire éthique permanent chargé de questionner la gestion des paradoxes (concilier intimité et sécurité, concilier vie privée, liberté d'aller et venir et impact de la vie collective...) Analyse des pratiques. Comité de pilotage de la qualité de l'établissement CPQE.

Modalités d'agencement et d'organisation de l'environnement permettant une communication individuelle et collective (entre tous les acteurs de l'établissement).	Travaux d'amélioration de l'environnement du résident : aménagement de la lingerie, appartement inclusif, salle de réunion pour les professionnels, réaménagement des bureaux des personnels et de l'accueil)
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. Séances d'analyse de la pratique professionnelle.
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. Réunions d'équipe sur la gestion des paradoxes découlant de la mise en œuvre des droits et libertés des personnes accueillies, sur l'accompagnement au respect des droits des autres usagers découlant de la vie en établissement (respect des locaux, de l'intégrité physique et psychique des personnes, des règles de sécurité, etc.) des devoirs . Procédures de soin liées à la mise en œuvre des prescriptions des médicaments et au suivi médical.
Modalités d'information des proches du résident sur les risques identifiés dans l'établissement	Réunions des familles.
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. Possibilité de rendez-vous avec un cadre de la direction.
Modalités permettant une intervention immédiate en cas de violence	Procédures de signalement d'évènement indésirable. Procédure d'accompagnement et de protection 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.	Réunion d'équipe. Procédures de signalement de faits violents ou indésirables. Formations spécifiques et notamment par le Contrat d'Amélioration Local des Conditions de Travail (CLACT) portant sur la prévention des risques psychosociaux et le bien-être au travail, ainsi que sur l'appréhension des situations de violence dans les établissements.
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 ». Échange de séjours de résidents entre établissements de ce même territoire.

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

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 septembre 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 20 et 21 septembre 2023**
- **Déroulement de l'évaluation :**
- ✓ **Visite de l'établissement**
- ✓ **Trois résidents interviewés**
- ✓ **Conseil de la vie sociale interviewé (résidents et familles)**

- ✓ **Trois 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 :

Bientraitance et éthique : 4/4,

Droits de la personne accompagnée : 4/4, obtention de 1 étoile

Expression et participation de la personne : 3.95/4

Coconstruction et personnalisation du projet personnalisé : 3.92/4

Accompagnement et autonomie : 3.67/4

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 : 3,95/4, 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

- Développer le projet d'habitat inclusif de transition par 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'usager

- 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 :

- 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 :

- ✓ Maintenir le projet de logement inclusif de transition d'une place à l'année, désormais actée.
- ✓ La nouvelle offre se traduit ainsi :
 - 16 places en internat contre 16 actuellement
 - 2 places en accueil de jour contre 2 actuellement
 - 1 place en hébergement inclusif de transition (mesure nouvelle) contre 0

Le projet global est d'orienter la vie des personnes en milieu ordinaire et de travailler en mode SAVS, en « services de soutien », de diminuer les effets du collectif privant les personnes de leur liberté, et de favoriser l'autodétermination des personnes.

OUTILS DE MISE EN PLACE DES PRATIQUES FAVORISANT LES DROITS et LIBERTES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

- Foyer CORDEYA -

A intégrer au PE et au RF

CASF Article L311-3		Définitions	Bonnes pratiques (les professionnelles font...)	Mauvaises pratiques (les professionnels s'abstiennent de...)
1	Le respect de sa dignité	Respect que mérite quelqu'un ou quelque chose. La dignité est le respect, la considération ou les égards que mérite quelqu'un ou quelque chose. La dignité de la personne humaine est le principe selon lequel une personne ne doit jamais être traitée comme un objet ou comme un moyen, mais comme une entité intrinsèque.	vouvoient les personnes accompagnées à priori, nomment par le prénom, respectent les choix des personnes accompagnées, respectent le rythme des personnes accompagnées, respectent les choix de vie, le habitudes de vie des personnes accompagnées, respectent les refus des personnes accompagnées, tracent par écrit les refus et les consentements des personnes accompagnées, s'assurent du consentement des personnes accompagnées avant chaque intervention, donnent aux personnes accompagnées les informations nécessaires à la compréhension de l'accompagnement restent neutres et professionnels en toutes situations, expliquent à la personne accompagnée et à son entourage le sens de l'accompagnement, utilisent un langage et des outils de communication adaptés à la compréhension de la personne accompagnée,	donner des surnoms, couper la parole, se moquer, humilier, utiliser un vocabulaire grossier, agressif, rabaissant, infantiliser, dénigrer, juger la personne sur son apparence, sur ses choix de vie, tenir des propos humiliants, faire de l'humour noir et désobligeant, réduire la personne à ses incapacités, ne pas considérer la personne comme une citoyenne, ne pas reconnaître la personne dans son autodétermination et son pouvoir d'agir,

	Le respect de son intégrité	Le droit à l'intégrité physique est, en droit français, un droit en vertu duquel chacun a droit au respect de son corps.	couvrent les parties intimes lors des actes de nursing, accompagnent verbalement les gestes exercés envers les personnes accompagnées, respectent les choix vestimentaires, maquillage... des personnes aident à prendre soin du corps si la personne le souhaite demandent le consentement et l'autorisation de la personne accompagnée avant d'entrer en contact le cas échéant, accompagnent verbalement les gestes, respectent les choix vestimentaires, maquillage... des personnes accompagnées, aident les personnes accompagnées à prendre soin du corps si la personne le souhaite, évitent les contacts non nécessaires à l'accompagnement,	violenter les usagers, faire à la place de la personne si elle est en capacité, toucher les personnes accompagnées sans raison, toucher les personnes accompagnées sans leur consentement, donner des traitements à l'insu de la personne accompagnée,
	Le respect de sa vie privée et de l'intimité	La vie privée est la sphère d'intimité de la personne. Elle se définit par opposition à la vie publique. Cette sphère a vocation à rester à l'abri des regards d'autrui. Le droit au respect de la vie privée est protégé au titre des droits de la personnalité. Caractère intime et profond ; ce qui est intérieur et secret.	informent les résidents sur les notions de vie privée et d'intimité, demandent l'autorisation pour pénétrer et intervenir au domicile ou le lieu de vie des personnes accompagnées, posent seulement les questions qui ont du sens et ont un lien avec la problématique et l'accompagnement, s'adaptent à l'organisation de vie des personnes accompagnées, consultent les éléments du dossier uniquement nécessaire à l'exercice de leur mission, protègent les informations personnelles de la personnes accompagnées et de leur entourage, sensibilisent l'entourage et les partenaires à l'importance de la confidentialité, promeuvent et organisent une éducation affective et sexuelle adaptée,	poser des questions sur l'intime ou la vie privée si la personne n'en parle pas d'elle-même, juger les relations affectives, regarder le téléphone portable des personnes si elles n'y consentent pas, révéler des informations à caractère secret, interdire de fumer, interdire l'accès au téléphone portable, fouiller dans le logement à l'insu de la personne, consulter le téléphone portable, l'ordinateur de la personne à son insu, évoquer des informations ou une situation dans les espaces communs devant d'autres résidents,

	Le respect son droit à aller et venir librement	La liberté de circulation ou liberté d'aller et venir est aujourd'hui considérée comme un droit : tous les citoyens peuvent, en théorie, circuler en France et dans l'ensemble des pays membres de l'espace Schengen ; certaines exceptions persistent néanmoins : le droit de circulation ne concerne que les espaces publics et comprend des limites pour les étrangers, les prisonniers et en cas de "crise exceptionnelle et temporaire" (comme un état d'urgence).	rappellent autant de fois que nécessaire aux personnes accompagnées leur droit d'aller et venir, encouragent et accompagnent les personnes dans l'exercice de leur droit d'aller et venir, obtiennent le consentement avant une sortie ou une activité proposée par l'établissement, demandent les choix sur les activités, acceptent et tracent à l'écrit le refus d'une intervention ou d'une activité, ne pratiquent pas la contention ni la contenance à priori, sans réflexion éthique, accompagnent si besoin les personnes dans des environnements sécurisés et adaptés, assurent un nombre d'accompagnant adapté, permettent l'accès à des communications adaptés, favorisent le développement d'un environnement et d'un accompagnement sécurisés afin de permettre l'aller et venir de la personne accompagnée,	d'enfermer à clé les personnes dans le foyer ou dans leur logement, empêcher la mobilité et les allers et venues, susciter une crainte de l'extérieur, entraver l'autonomie, susciter un sentiment de peur et de crainte de l'extérieur,
	Le respect de la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle	La liberté d'opinion est un principe de liberté fondamentale permettant la communication d'opinion personnelle sans entrave de l'État. La liberté d'opinion fait l'objet de l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.	accompagnent les personnes accompagnées en fonction de leurs besoins et leurs demandes dans l'exercice de leur croyances et vie spirituelle. Favoriser l'accès aux lieux de culte, favorisent un climat de confiance et de respect concourant à la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle, respectent et encouragent l'expression individuelle relative aux opinions, croyances, et à la vie spirituelle, proposent une sensibilisation ou un accès à l'informations si la personne le souhaite, Prônent la laïcité et la liberté individuelle,	juger les opinions des personnes accompagnées, juger les croyances, juger la vie spirituelle, entraver la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle, entrer en débat avec les personnes accompagnées sur les opinions, les croyances et la vie spirituelle, dénigrer les croyances et opinions des personnes accompagnées, désinformer et chercher à convaincre les personnes accompagnées, orienter les personnes

				accompagnées dans leur opinions et croyances,
	Le respect de sa sécurité (A définir ce que c'est)	Sécurité corporelle, psychique, alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté	recueillent les besoins des personnes en termes de sécurité corporelle, psychique, alimentaire etc. répondent ou cherchent à répondre aux besoins des personnes en termes de sécurité corporelle, psychique, alimentaire etc. s'assurent de la fiabilité et la stabilité de l'environnement de vie, s'assurent que les besoins fondamentaux sont comblés, actionnent les partenaires concourant à la sécurité des personnes accompagnées, connaître les habitudes de vie des personnes accompagnées, repèrent et tracent les changements d'habitudes et de comportements pouvant traduire un sentiment d'insécurité, proposent des espaces d'échanges aux personnes accompagnées favorisant leur expression, sont attentifs aux personnes accompagnées et aux signaux (mimiques, crispations, troubles du comportements ...) pouvant exprimer de l'insécurité.	maintenir une situation d'instabilité, nier le vécu des personnes accompagnées, laisser seules les personnes accompagnées face à leur vécu, ne pas être attentif aux aspects médicaux, alimentaires, psychiques des personnes accompagnées, punir les personnes accompagnées, exercer une pression psychologique et une autorité sur les personnes accompagnées, intimider les personnes accompagnées, adopter des attitudes et comportements imprévisibles, stressants, incohérents, non en lien avec l'accompagnement,

2	Assurer le libre choix entre les prestations adaptées (sous réserve de,,)	Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation : 1° La personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre de son admission dans un établissement ou service, soit dans le cadre de tout mode d'accompagnement ou de prise en charge ; 2° Le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension. 3° Le droit à la participation directe, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.	présentent et expliquent régulièrement les prestations de l'établissement pour permettre un choix éclairé, recueillent le choix des personnes accompagnées concernant les prestations offertes, les professionnels sollicités en interne et en externe (en fonction des possibilités de l'établissement), recherchent et s'assurent du consentement de la personne et le tracent dans son dossier. utilisent un langage adapté au niveau de compréhension de la personne et recourent à des outils spécifiques si besoins et en accord avec la personne. s'assurent de la compréhension de la personne sur les accompagnements proposés. sollicitent autant que nécessaire la personne et son entourage pour la co-construction de son projet personnalisé, accompagnent les refus et les demandes d'arrêt d'accompagnement en proposant des alternatives adaptées et consenties, réinterrogent régulièrement le consentement de la personne	imposer des prestations, proposer des prestations en inadéquation avec les souhaits et demandes de la personne, proposer toujours les mêmes activités, utiliser un langage compliqué, inaccessible et trop technique, faire fi de l'avis de la personne, de son consentement ou de son refus, faire fi de l'avis de son entourage, construire le projet personnalisé sans la personne accompagnée, considérer la personne comme passive et inapte à faire des choix, imposer leurs propres choix et leur propres convictions à la personne, juger les choix de la personne, d'outrepasser les choix de la personne, notamment lorsque ceux-ci ne sont pas en adéquation avec les valeurs des professionnels,
---	---	--	---	---

3	Assurer une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité	Sortir d'une logique collective et institutionnelle pour valoriser une approche individuelle et adaptable à la personne accompagnée,	individualisent le projet personnalisé de la personne, en prenant en compte ses ressources propres, son environnement propre, sa problématique et ses attentes, individualisent les actions à mettre en œuvre, en prenant en compte les ressources propres de la personne, son environnement propre, sa problématique et ses attentes, Analysent en réunion les situations dans leur singularité, dans une logique individuelle et non collective, Adaptent autant que possible le fonctionnement de l'établissement aux besoins de la personnes (notamment les horaires de fonctionnement, horaires des interventions, des repas, des soins...), mobilisent les moyens et ressources nécessaires et spécifiques à l'accompagnement de la personne, s'assurent régulièrement de la pertinence, de l'effectivité de l'accompagnement, évaluent la qualité de l'accompagnement, s'assurent avec des questionnaires la satisfaction des personnes accompagnées,	privilégier uniquement les activités collectives, promouvoir le collectif au détriment de l'individuel, établir des projets non personnalisés, sans intégrer les ressources propres, l'environnement, la problématique propre, de remettre en question, analyser uniquement les phénomènes collectifs, de modeler l'accompagnement de la personne au fonctionnement de l'établissement, mobiliser des moyens et ressources communs à toutes les personnes accompagnées, considérer leur pratique comme non évaluable et non ajustable,
---	---	--	--	---

4	Assurer La confidentialité des informations la concernant	La personne et sa famille ont droit au respect de la confidentialité des informations qui les concernent.	connaissent et se réfèrent aux textes règlementaires en vigueur et à la procédure associative "partage d'informations", Evoquent la question du partage d'information lors de l'admission et des droits de la personne en la matière (signature document dédié), Informent les personnes accompagnées des échanges d'informations personnelles entre professionnels, partagent les informations avec l'accord des personnes concernées, s'assurent régulièrement du consentement de la personne concernant le partage d'information, échangent les informations strictement nécessaire à l'exercice de leur mission, travaillent en respectant le droit à l'oubli si nécessaire,	se référer à leurs propres convictions personnels dans le traitement des informations et de leur confidentialité, dévoiler des informations non utiles à l'accompagnement, dévoiler des informations sans réflexions préalables sur la nécessité d'échanger,
5	Assurer l'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires		connaissent et se réfèrent aux textes règlementaires en vigueur et à la procédure associative "accès au dossier", informent la personne et son entourage des modalités d'accès au dossier, accompagnent la personne dans ses démarches d'accès au dossier,	nier les droits de la personne concernant les informations le concernant, cacher délibérément, sans motif sérieux et sans réflexion éthique, des informations relatives à la personne accompagnée, entraver ou décourager la personne dans l'accès aux informations la concernant, négliger la tenue du dossier et de la traçabilité des informations concernant la personne,

6	Assurer une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition		connaissent les droits de la personne accompagnée, connaissent les personnes qualifiées, informent lors de l'admission et autant que possible durant l'accompagnement la personne sur ses droits et leur exercice, développent une documentation FALC sur les droits et libertés disponibles pour les personnes accompagnées, informent les personnes et son entourage sur les dispositifs d'aide, de protection, de répit, Orientent et accompagnent la personne et son entourage vers ces dispositifs d'aide, de protection, de répit, transmettent à l'admission le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, la liste des personnes qualifiées, la charte des droits et des libertés, la procédure d'accès au dossier, expliquent et s'assurent de la bonne compréhension des droits par la personne accompagnée et son entourage,	nier les droits de la personne accompagnée, ne pas informer la personne sur ses droits et sur l'existence des personnes qualifiées, négliger l'échange autour des droits lors de l'admission et tout au long de l'accompagnement, travailler en silo, sans connaître les dispositifs et partenaires pouvant intervenir en soutien de la personne et de son entourage, transmettre aucun document et aucune information lors de l'admission, de transmettre de l'information sur les droits de la personne sans s'assurer de la bonne compréhension de la personne,
---	---	--	---	---

7	Assurer la participation directe de la personne prise en charge à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement		individualisent le projet personnalisé de la personne, en prenant en compte ses ressources propres, son environnement propre, sa problématique et ses attentes, impliquent la personne dans la construction de son projet personnalisé. rendent la personne actrice et décisionnaire de son projet personnalisé et de son accompagnement. font signer l'avenant au contrat par la personne accompagnée, encouragent et mettent du sens sur la nécessité de la personne de participer activement et directement à la conception et la mise en œuvre de son projet, réactualisent avec la personne le projet personnalisé autant de fois que nécessaire, questionnent régulièrement la personne sur ses demandes et attentes, proposent à la personne de participer aux instances de participation collectives (CVS) et des temps d'échange sur le fonctionnement de l'établissement, affichent et échangent avec les personnes accompagnées sur les comptes rendus des instances participatives (CVS).	établir des projets personnalisés non personnalisés, sans intégrer les ressources propres, l'environnement, la problématique propre, de remettre en question, établir le projet personnalisé sans la personne, sans recueillir ses attentes et besoins, imposer des objectifs et des prestations à la personne, ne pas présenter le projet personnalisé à la personne, ne pas impliquer la personne dans la vie de l'établissement et dans son fonctionnement,
---	---	--	---	--



Foyer de Vie CORDEYA
22 RUE DU GOUNDET-64300 ORTHEZ
Tél : 05 59 67 03 65

Association LesPEP64
9, rue de l'Abbé Grégoire – 64 140 BILLERE
Tél : 05.59.83.83.04
E-Mail : association@pep64.org
www.pep64.org