



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

Foyer d'hébergement Argia (EANM) Biarritz

LesPEP64, une association engagée et responsable



PREAMBULE

Erreur ! Signet non défini.

PREMIERE PARTIE : Cadre d'action et missions de la structure

Erreur ! Signet non défini.

1.1 – Le cadre associatif Erreur ! Signet non défini.

1.1.1 - Les valeurs associatives..... 4

1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027 **Erreur ! Signet non défini.**

1.2 – Les missions légales et réglementaires de la structure Erreur ! Signet non défini.

1.3 – Cadre juridique de l'action Erreur ! Signet non défini.

DEUXIEME PARTIE : Le public accueilli, les prestations et moyens

2.1 – Le public accueilli..... Erreur ! Signet non défini.

2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques..... **Erreur ! Signet non défini.**

2.1.2 - Caractérisation des besoins **Erreur ! Signet non défini.**

2.1.3 - Évolutions observées du public accueilli **Erreur ! Signet non défini.**

2.2 – L'offre de service, les prestations directes proposées..... Erreur ! Signet non défini.

2.2.1 - Les prestations liées au soin **Erreur ! Signet non défini.**

2.2.2 - Les prestations liées à l'autonomie **Erreur ! Signet non défini.**

2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale..... **Erreur ! Signet non défini.**

2.2.4 - Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial..... **Erreur ! Signet non défini.**

2.2.5 - Référent vie affective et sexuelle **Erreur ! Signet non défini.**

2.2.6 - Référent Activité Physique et Sportive **Erreur ! Signet non défini.**

2.3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes Erreur ! Signet non défini.

2.3.1 - Les moyens humains **Erreur ! Signet non défini.**

2.3.2 - Les modalités d'animation de l'équipe 21

2.3.3 - Les moyens matériels 22

2.3.4 - Stratégie de sécurisation des données 22

2.3.5 - Sécurité des personnes accueillies 25

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

3.1 – Les principes d'accompagnement..... Erreur ! Signet non défini.

3.1.1 - Parcours de l'utilisateur et projet personnalisé..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.1.2 - Modalités d'accompagnement : **Erreur ! Signet non défini.**

3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes..... Erreur ! Signet non défini.

3.2.1 - Posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés.... **Erreur ! Signet non défini.**

3.2.2 - Développement de l'expression et de la participation..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.2.3 - Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.2.4 – La gestion des paradoxes **Erreur ! Signet non défini.**

3.3 – Stratégie de développement durable Erreur ! Signet non défini.

3.4 – Qualité et Evaluation Erreur ! Signet non défini.

3.4.1 - Gestion et pilotage de la qualité..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.4.2 - Evaluation..... 38

3.5 – Axes de développement 39

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer d'hébergement ARGIA 2025/2029

<u>3.5.1 - Axes relatifs à l'organisation.</u>	40
<u>3.5.2 - Axes relatifs au public accompagné.</u>	40
<u>3.5.3 - Axes relatifs aux prestations</u>	41
<u>3.6 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :</u>	
4Erreur ! Signet non défini.	

Préambule

Le projet d'établissement du Foyer d'hébergement Argia (EANM), situé à Biarritz 64200, établissement de l'association « Les PEP64 » s'inscrit dans un cadre réglementaire. Il définit les objectifs notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement (art L.311-8 de la loi du janvier 2002). Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale (art L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles) en date du 03/06/2025.

La finalité essentielle du projet est de garantir le droit des personnes accompagnées en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité de l'accompagnement et des soins, et qu'il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Il s'inscrit donc dans le processus d'amélioration continu emmené dans l'établissement en lien étroit avec les démarches d'évaluation et de qualité. Le projet est une dynamique tant par le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule les équipes. Il repose donc sur une démarche participative et co-constructive.

Méthode et Réalisation

Ce projet a été élaboré sur un mode participatif entre septembre 2024 et Mai 2025 par le Groupe Copil « projet d'établissement » qui représente un échantillon des professionnels de l'établissement. Le projet d'établissement a été coconstruit avec la collaboration des résidents, des familles, et celle de l'ensemble des équipes. Il prend également en compte le vécu de ces dernières années ainsi que l'expérience de l'équipe de direction, sans oublier la vie quotidienne de l'établissement, les difficultés rencontrées et les solutions envisagées. Ce recueil a été complété en prenant en considération, les enseignements des pratiques antérieurs et enrichi par le point de vue des usagers.

Le présent projet a été élaboré en s'appuyant et en tenant compte des différents documents références :

- Ancien projet d'établissement
- L'évaluation externe
- Le plan d'Amélioration de la Qualité
- Le recueil des résidents
- Le recueil des notes d'incidents
- Les différents rapports d'activités 2022-2023-2024
- De la participation des usagers dans l'élaboration du projet
- Des contributions fortes de l'ensemble des professionnels

PREMIERE PARTIE : Cadre d'action et missions de la structure

1.1 - le cadre associatif :

1.1.1 - Les valeurs associatives

Ce que nous sommes

Dépositaires d'une histoire : l'association « les PEP64 » Reconnue d'utilité publique est née du mouvement national des Pupilles de l'école Publique, en 1945, pour venir en aide aux 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.

Porteur de valeurs : Depuis plus de 100 ans, nos actions sont guidées par les valeurs et principes de laïcité, de liberté, d'égalité, de fraternité, de citoyenneté et de paix. 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, médico-sociaux. Nous intervenons dans le champ de la scolarité, du travail, de l'éducation, du soin, de la culture, du loisir, du sport, du logement, de l'autonomie dans nos centres comme dans tous les lieux d'hébergement de la personne.

Acteur du territoire : présent dans le département des Pyrénées Atlantiques et des landes à travers ses 35 établissements et services sociaux, médico-sociaux, centres de vacances, de loisirs ou de classes découvertes.

Acteur inscrit dans un réseau de partenaires : 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 sport mais aussi l'ensemble du réseau PEP et de l'Education Populaire.

Ce qui nous anime

Prévenir et Agir contre les inégalités sociales, les inégalités de destin : 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 la meilleure inclusion possible dans la société au plus près du droit commun des personnes en situation de handicap, de protection sociale et de leur famille afin qu'elles puissent exercer pleinement leur autonomie.

Emanciper, Enrichir, Epanouir la personne par l'accès à la culture, à l'éducation, aux vacances, aux loisirs et aux sports et aux facteurs d'hébergement sociale. Veiller au respect de l'égalité Femmes-Hommes et lutter contre tout type de discrimination.

Ce qui nous guide

Face au dérèglement climatique aux enjeux sociétaux et environnementaux présent et avenir : l'association Les PEP64 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. Cette démarche renforce notre objectif d'accompagnement solidaire des personnes en

situations de fragilité ou de vulnérabilité. L'association LesPEP64 est un acteur responsable porteur d'un projet humaniste.

1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027

Un objet commun l'accompagnement de la personne dans un cadre de référence RSO déployé en 7 AMBITIONS :



1.2- Mission de la structure (légales et réglementaires) :

FICHE D'IDENTIFICATION	
ETABLISSEMENT/SERVICE	EANM FOYER ARGIA
FINES Géographique	640790374
SIRET	77563866100493
Adresse du site	7 Route d'Arcangues 64200 Biarritz
Création	01/01/2010
Renouvellement	
Gestionnaire	Association LesPEP64
Organisme de tarification et de contrôle	Conseil départemental des Pyrénées Atlantiques
Département/Région	Pyrénées Atlantiques/Nouvelle Aquitaine
Catégorie FINESS	Etab d'Accueil Non Médicalisé pour personnes handicapées
Activité	Etab d'Accueil Non Médicalisé pour personnes handicapées
Nombre de place	31 places en hébergement (24 en résidence / 7 en appartement)
Nombre d'ETP	13.62 ETP

Le Foyer d'hébergement Argia accompagne 31 adultes hommes et femmes en situation de handicap. L'inscription sur un territoire urbain permet une facilité de déplacement des personnes.

L'association gestionnaire Les PEP64 est engagée, pour et avec ses établissements, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations, développée au bénéfice des personnes accompagnées.

Au Foyer Argia, l'engagement des équipes se traduit dans une co-construction de projets personnalisés d'accompagnement.

Les objectifs sont déclinés à la mesure de chaque personne accompagnée. Les situations sont diverses mais trois grands axes de travail se dégagent :

- L'accompagnement favorisant l'autodétermination et l'inclusion pour ceux dont les capacités et potentialités le permettent,
- La prévention de la perte d'autonomie et du risque d'isolement pour ceux qui sont confrontés aux problèmes de santé (mentale le plus souvent), ou aux difficultés physiques et cognitives.

- La personne accompagnée est encouragée à participer à la vie active dans son environnement, en prenant des décisions dans la gestion de son espace et son quotidien : son rythme de vie, ses activités et ses projets.

1.3 Cadre juridique de l'action (catégorie, schéma, 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 l'action sociale et des familles relatif au règlement de fonctionnement.
- Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article L. 312-8 du Code l'action sociale et des familles relatif à l'évaluation externe.
- Article L. 313-5 du Code 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, les moyens

2.1 – Le public accueilli

2.1.1 caractéristiques sociodémographiques :

. La moyenne d'âge des personnes accueillies est de 39 ans. Toutes les catégories d'âge sont représentées, le plus jeune a 20 ans et les personnes les plus âgées ont 57 ans. La répartition est la suivante :

- 10 personnes de 19 à 30 ans,
- 7 personnes de 31 à 40 ans,
- 7 personnes de 41 à 49 ans,
- 7 personnes de 50 ans et plus.

Il est constaté une augmentation de l'âge moyen.

Sexe

Nous dénombrons 21 hommes et 10 femmes.

Mesures de protection

15 % des résidents n'ont pas de mesure de protection, mais bénéficient d'un accompagnement de la part de leur famille. Un résident n'a aucun accompagnement et nécessite un suivi particulier par l'équipe éducative.

85 % des usagers sont sous curatelle ou tutelle avec pour moitié des protections judiciaires délivrées aux familles et pour l'autre moitié à la SEAPB (et un tuteur privé).

Lieux de travail

Les ESAT fréquentés sont divers : ESAT Récur, ESAT Caminante, ESAT Gure Nahia, ce qui permet de nombreux échanges.

Cependant 80 % des résidents fréquentent l'ESAT Recur.

2.1.2-Caractérisation des besoins :



2.1.3 Evolutions observées :

Le foyer d'hébergement Argia accompagne 31 adultes hommes et femmes en situation d'handicap. L'accompagnement est articulé par la co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement, les modalités d'accompagnement sont ainsi réinterrogées pour s'adapter aux besoins de chacun de nos usagers :

- En favorisant le respect de soi et des autres : Sans différenciation d'âge, d'origine d'handicap, d'orientation ethnique, d'orientation sexuelle chacun doit pouvoir être accepté, respecté et reconnu dans son environnement ;
- En favorisant les réponses individuelles à leurs besoins et leurs demandes ;
- En favorisant les relations sociales avec les autres personnes ;
- En impliquant chacun dans ses choix quotidiens, ses projets et l'aider à les réaliser ;

- En travaillant au maintien et au développement des acquis ;
- En favorisant la participation sociale à l'intérieur et sur le territoire en partenariat avec des associations ;
- En développant des atouts, en adaptant les apprentissages, les repères, les moyens de communication pour faciliter l'échange dans le quotidien ;
- En proposant un cadre d'hébergement sécurisant ;
- En adaptant le suivi en fonction des problématiques évolutives, des besoins sur le plan de la santé ;
- En favorisant la participation à la vie active et en prenant des décisions dans la gestion de leur quotidien, en participant aux réunions de leur PAP et des réunions des résidents ;
- En garantissant le respect des droits fondamentaux de chaque résident, le droit à la dignité, à la vie privée, à la non-discrimination, et à la liberté de choix.
- En prenant en compte l'émergence de nouvelles demandes et de nouveaux besoins : société de consommation, accès aux moyens de communication modernes... Un accompagnement autour de la régulation de l'utilisation de ses outils est aujourd'hui nécessaire.

Dans la dynamique du lien familial, nous avons aussi à prendre en compte le vieillissement des familles, qui préoccupe les résidents, avec une émergence d'angoisse en lien avec la maladie et/ou le deuil de leurs parents/proches. Cela engendre une modification des visites au domicile des familles/proches qui nécessite un aménagement de notre organisation.

Par ailleurs, nous constatons une émergence des pathologies associées sur le plan psychiatrique, des troubles du comportement, des troubles du spectre autistique, des psychoses et des troubles de l'humeur. L'accompagnement de la santé psychique et somatique nécessite la mise en place « d'une vigilance santé », d'une souplesse de l'organisation pour être à l'articulation avec les besoins, les attentes et le parcours d'hébergement de la personne accompagnée. Au-delà des accompagnements individualisés, ces évolutions nécessitent le développement de partenariats avec les acteurs du secteur sanitaire et des services spécialisés avec la mise en place d'activités autour des thématiques de santé globale (prévention, bien-être, activité physique).

Ces évolutions engendrent des changements dans l'accompagnement du quotidien, dans l'adaptation et l'aménagement des lieux, dans les postures professionnelles, dans les moyens de communications, dans l'exigence de la traçabilité, dans les réponses individualisées au besoin de la personne. Ces évolutions nécessitent un accompagnement des professionnels avec la mise en place d'un plan de développement des compétences diversifiés, et adaptés aux besoins. L'objectif est à la fois d'anticiper, d'adapter l'accompagnement en prenant en compte la singularité de chacun, de désamorcer et de savoir gérer une situation de crise.

Le foyer d'hébergement Argia favorise un environnement où le résident est valorisé, écouté, où sa parole est respectée. Nous adaptons la vie privée et collective afin que chacun puisse trouver sa place tout en respectant son pouvoir d'agir dans son quotidien.

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

A partir de la grille des prestations directes SERAFIN-PH, nous mettons en avant ce qui constitue la colonne vertébrale de l'accompagnement des résidents du Foyer Argia. Pour chaque prestation, il y a une réflexion commune entre professionnels et partenaires avec le souci d'une co-construction avec les résidents pour que nous répondions au mieux aux besoins et aux souhaits de ces derniers.

2.2.1- Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

Le Foyer d'hébergement Argia ne bénéficie pas de personnel médical ou paramédical.

Au vu de l'évolution de la population, les besoins en soin ont augmenté.

Les prestations de soins médicaux, cliniques, à visée préventive, à visée curative sont assurées sur le territoire par des cabinets libéraux et/ou, les médecins spécialistes, le centre hospitalier et les cliniques. Certaines prestations, notamment en soins infirmiers, peuvent être effectuées sur prescription médicale sur l'établissement.

Le suivi médical est assuré par les médecins généralistes des résidents. Ils peuvent intervenir sur l'établissement, les résidents vont également les consulter au cabinet médical.

Les prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie sont réalisées en externe par un pharmacien d'officine dont le coût des prestations et des produits est financé par l'assurance maladie individuelle de chaque résident. Une convention partenariale est établie avec une pharmacie en vue de fournir les traitements et les dispositifs médicaux.

La coordinatrice et l'équipe éducative sont chargées du suivi et coordonnent les rendez-vous et les relations avec les professionnels de santé afin de faciliter les démarches et le suivi des usagers.

Afin de faciliter les rendez-vous médicaux, la visio est utilisée pour certains rendez-vous. Les différentes offres de transport sont utilisées, dans la mesure où le rendez-vous ne nécessite pas un accompagnement éducatif.

Des prestations de kinésithérapeute, infirmier, psychologue, psychomotricien sont réalisées par des intervenants extérieurs en cabinet.

Une psychologue à temps partiel (0,10 ETP), salariée du Foyer, intervient dans le cadre de séances selon les besoins ponctuels des résidents. Elle peut être sollicitée par l'équipe ou le résident lui-même. Elle participe aux réunions d'équipe.

2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie

Les prestations sont assurées par l'équipe d'accompagnant du foyer :

- **L'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne** correspondent à des actes usuels de la vie quotidienne en Foyer d'Hébergement : aide à la mobilité et aux déplacements, aide à l'entretien de son logement, aide à la gestion de son linge, aide au maintien de l'autonomie à l'hygiène corporelle, aide au développement de l'accès aux loisirs, sports, aide à la gestion de l'argent, aide à la gestion des nouveaux outils de communication. Cet accompagnement est mis en œuvre au regard du respect de la vie privée et de l'intimité. Un accompagnement ou une guidance du résident plutôt que de faire à sa place. Chaque résident bénéficie d'un accompagnement qui varie en fonction de ses capacités, de ses besoins et de ses souhaits. En fonction de chaque individualité, l'accompagnement est modulé allant de la supervision à une aide effective pour certains. Pour tous, il s'agit d'une action éducative à apporter. Nous devons aussi assurer également une vigilance auprès de la personne permettant de détecter des signes ou des comportements inhabituels en vue de la soutenir.

L'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui, Il s'agit de co-construire des solutions d'aide à la personne en situation de handicap ou de fragilité à développer ses capacités d'expression, d'écoute et d'échange avec les autres. Nous devons proposer un soutien adapté aux besoins, aux attentes en tenant compte de sa personnalité, de son environnement et de sa situation. Pour certains d'entre eux, afin d'aider la personne dans ses relations du quotidien, des supports techniques à l'apprentissage et la mise en œuvre d'outils visuels adaptés sont créés et co-construits avec le résident et validés dans le cadre du PAP. Une évaluation et réajustement sont proposées si besoin.

Il s'agit aussi d'aide à la gestion d'incompréhension de situations, de conflits dans la vie quotidienne dans une posture d'écoute et de soutien.

- **L'accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité** : être une personne « autodéterminée » c'est être « reconnue et respectée en tant que personne à part entière en passant par la notion de capacité à agir, à gérer sa vie, à faire des choix et à prendre des décisions librement ». Il s'agit d'un ensemble d'actions réalisées pour permettre à la personne de prendre des décisions visant à garantir sa sécurité et/ou celles des autres. Cela suppose comme condition de disposer des capacités à mobiliser. La personne a besoin d'être accompagnée par une tierce personne, le professionnel facilitateur : pour exprimer leurs attentes, pour identifier leurs besoins, pour mobiliser l'ensemble de leurs habiletés et de leurs ressources, pour atteindre les objectifs constituant de leur projet personnalisé.

La compréhension des règles de la vie quotidienne, le respect des droits et libertés et de la vie privée d'autrui sont parfois rappelés pour une meilleure adaptation de chacun au vivre ensemble.

- **Les prestations hôtelières**

L'établissement met à disposition un logement individuel que le résident agence selon ses goûts. Les résidents sont responsables de l'entretien de leur espace privatif, entretien pour lequel ils sont sollicités. En cas de difficultés, ils peuvent faire appel à un prestataire extérieur.

Les personnes ont accès aux repas, adaptés si besoin, en salle à manger, en espace tisanerie ou en chambre.

L'établissement met à disposition une buanderie pour l'entretien de leur linge ou les personnes peuvent faire appel à une entreprise extérieure.

2.2.3– les prestations liées à la participation sociale

L'ensemble de ces prestations est réalisé en interne par du personnel d'accompagnement éducatif salariés du Foyer et financés par le budget du foyer.

- **Accompagnements pour exercer ses droits**, Il s'agit de l'aide (information ou formation) pour accéder aux droits et à la citoyenneté (en interne et en externe). La personne accompagnée est informée régulièrement de ses droits de façon claire et adaptée. Les professionnels favorisent l'exercice des droits fondamentaux et les libertés individuelles de la personne accompagnée. Sa compréhension est recherchée et favorisée. La personne accompagnée est actrice de la personnalisation de son projet d'accompagnement.
- **Accompagnements au logement** : Il s'agit de l'aide (information ou formation) pour vivre dans son logement au foyer d'hébergement. La personne est accompagnée pour entretenir, meubler, maintenir ou développer des habitudes de vie, comportements et compétences, lui permettant de vivre au Foyer Argia. Selon son projet personnalisé, la personne peut accéder ou se maintenir dans un logement externalisé. Il peut s'agir également d'aide à la sortie de l'établissement.

- **Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux,** La personne accompagnée est associée à la révision des règles d'hébergement collectifs ou des modalités de fonctionnement du service. Il s'agit de l'aide (information ou formation) à l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux. Les professionnels favorisent et facilitent la participation sociale de la personne accompagnée. La personne accompagnée est actrice de sa vie sociale, citoyenne : vers l'autonomie, au travers d'activités porteuses de sens, pour participer à des activités extérieures, pour s'investir dans une activité sportives, pour la parentalité, pour la vie affective et sexuelle et pour l'exercice de mandats électoraux
- **Accompagnement pour participer à la vie sociale,** La personne accompagnée est actrice des instances collectives ou de toutes autres formes de participation. Sa participation effective est favorisée. Il s'agit de l'aide (information ou formation) au lien et à la participation sociale et au développement de l'autonomie dans les déplacements. Un accompagnement est favorisé pour permettre à la personne de créer, maintenir, intensifier ou mettre fin au lien avec ses proches (hors vie familiale, affective et sexuelle) et le voisinage (autres résidents), pour participer aux activités sociales qui correspondent à son projet d'hébergement et pour permettre le maintien et le développement de l'autonomie dans les déplacements.
- **Accompagnement en matière d'autogestion,** Il s'agit de l'aide (information ou formation) dans l'accès à l'ensemble des droits sociaux et aides afférentes. de l'accompagnement pour l'ouverture des droits, pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources, des Informations, des conseils et mise en oeuvre des mesures de protection des adultes.

2-2-4 Vie affective et sexuelle

En déclinaison de la circulaire de 2021, l'Association a mis en place un réseau de référents vie affective et sexuelle dans nos structures.

Les établissements par typologie et /ou par territoire y sont représentés, soit par un personnel infirmier ou paramédical, soit par un personnel éducatif.

Piloté par un responsable d'établissement, le réseau a bénéficié d'une action longue de formation délivrée par le Centre International de Formation et de Recherche en Sexualité de Toulouse. Il se réunit 3 à 4 fois par an pour partager les pratiques des référents, échanger sur d'éventuels freins ou imaginer de nouvelles actions.

La dynamique impulsée dans les structures est notable : les référents de chaque établissement, en lien avec leurs collègues, ont mis en place des actions, informations...adaptées à leurs publics. Les évolutions en la matière sont impactantes, dans le sens du respect des droits des personnes que nous accompagnons.

A noter que la question a également donné lieu à un avis du Comité d'Ethique.

2-2-5 Activité physique et sportive en ESMS

Découlant immédiatement de la Loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 et du Décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023, le réseau associatif des référents Activités Physiques et Sportives en ESMS a vu le jour début 2024.

Il réunit les professionnels du sport de nos structures, prioritairement sollicités pour cette mission mais également des personnels d'encadrement, ME et ES principalement, ayant une appétence particulière pour ces pratiques.

La mission confiée au réseau, sous pilotage d'un Responsable d'Etablissement relève des 2 grands axes du décret : une partie obligatoire sur la communication/sensibilisation/information, une autre,

facultative liée aux Plans Personnalisés en la matière. Nous y avons rajouté le développement d'un réseau de partenaires et la vigilance sur les appels à projet et autres sources de financements.

2.2.6– le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial :

L'établissement est inscrit et travaille avec les ressources du territoire.

Les professionnels facilitent la fluidité du parcours de la personne accompagnée, en coordination avec les partenaires. La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant la continuité et la fluidité de son parcours.

Nature des reseaux mobiisés	
Réseaux	Fonctions et motifs
Réseau Santé Mental du Pays Basque	Permettre de participer à des rencontres et de bénéficier de formation sur la santé mentale
Réseau Rencontre Inter Etablissement	Permettre des rencontres et organiser une manifestation entre les différents établissements du Côté Basque Sud Landes
Centre PEVLC des Pep64	Permettre aux résidents sur ¾ jours de découvrir de nouvelles activités
Association Chrysalide	Permettre aux résidents de participer à des activités (lecture, danse, théâtre...)
MGEN	Permettre un échange intergénérationnel
CCAS Biarritz	Permettre aux résidents d'accéder à un tarif privilégié pour les transports en commun
Clinique Caradoc	Permettre à des résidents à des thérapies nouvelles.
Centre Bizia	Permettre de développer un partenariat lié à l'addictologie

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

2.3.1-Orientation et animation des ressources humaines

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

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél. : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer d'hébergement ARGIA 2025/2029

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.

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. Ces modalités permettent 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 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.

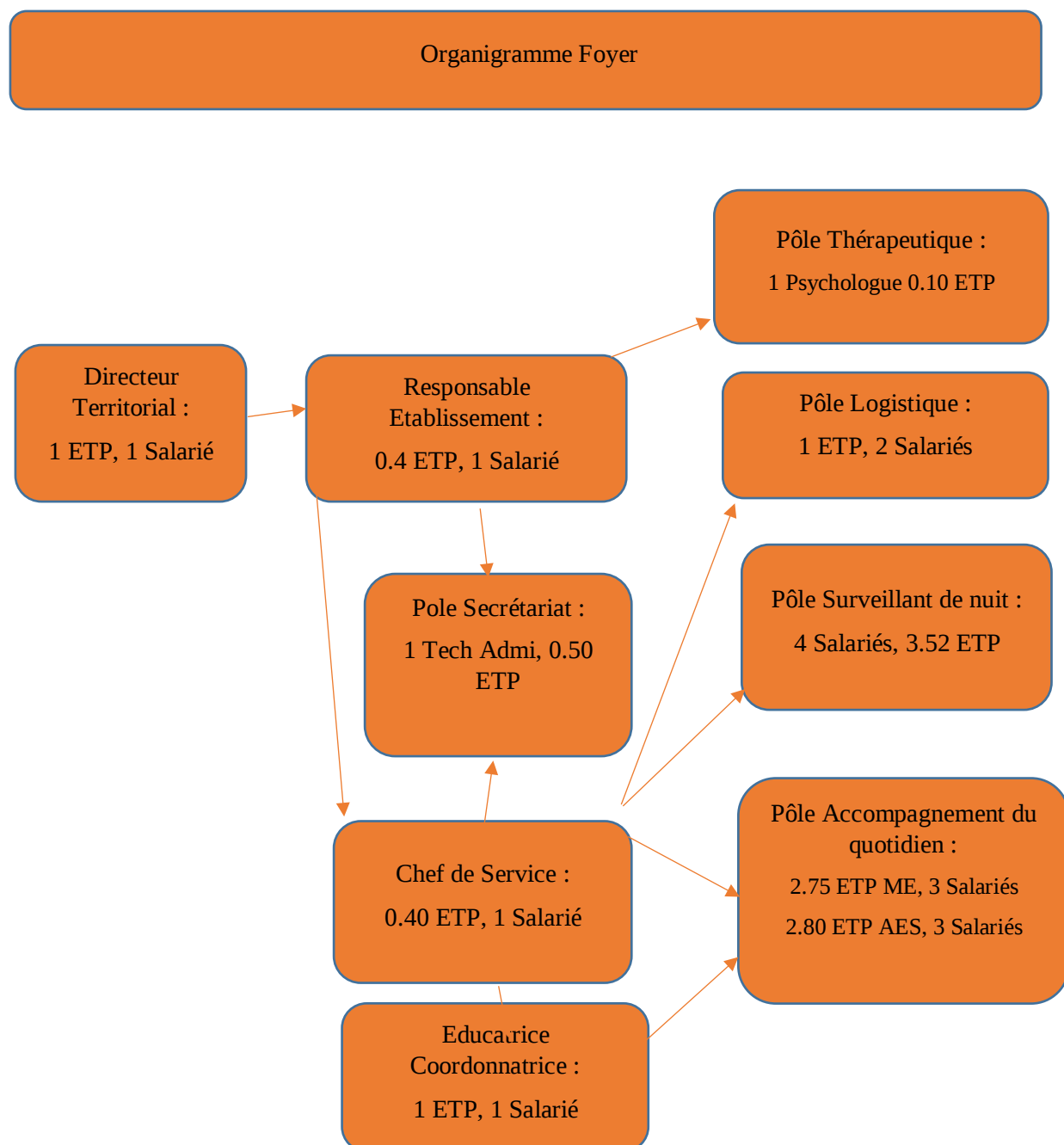
Le parcours d'intégration de tout nouveau salarié embauché en interne ou externe :

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, à l'occasion 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.

Compétences déployées dans l'établissement		
POSTE	EFFECTIF	ETP
Responsable d'établissement	1	0.40
Chef de service	1	0.40
Technicien administratif	1	0.50
Éducatrice spécialisée coordonnatrice de projet	1	1
Moniteur-éducateur	3	2.75
Accompagnant éducatif et social	3	2,80
Psychologue	1	0.10
Agents de service logistique	1	0.50
Ouvrier de service logistique	1	0.50
Surveillant de nuit	4	3.52
Totaux	17	13.62



Organisation des 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 est affiché et le document associatif (DUD) mis à disposition des salariés.

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.

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 terme 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 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

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél. : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer d'hébergement ARGIA 2025/2029

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 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)

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
- 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.

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 œuvres 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 modalités d'animation de l'équipe

Programmation des temps d'échanges :

Un planning de l'ensemble des réunions annuelles est affiché en début d'année en salle du personnel. Il est établi selon les données suivantes :

Support	Objectifs	Fréquence
Réunion d'équipe avec RE, chef de service et équipe éducative	Information sur les questions institutionnelles Coordonner les actions des professionnels Ajuster les modalités d'accompagnement des résidents. Développer la réflexion des professionnels	1 fois par quinzaine
Réunion Direction (DT, RE, CSE)	Partage d'informations. Gestion budgétaire, gestion RH Analyse des situations individuelles des usagers le cas échéant.	1 fois par mois
Réunion institutionnelle (DT, RE, CSE, tous les salariés)	Rappeler les orientations stratégiques de l'association et de l'établissement. Informations relatives à l'actualité du secteur.	2 fois par an
Rendez-vous avec l'équipe de direction, à la demande des salariés	Bilan et/ou problématiques particulières	A la demande

Les supports de communication :

Affichage en salle du personnel :

- Communication des affichages obligatoires.
- Communication des actualités associatives. CA, CSE, NAO
- Communication des mouvements internes
- Espace d'affichage réservé aux représentations syndicales.



Utilisation d'un serveur numérique : data

Le serveur numérique est accessible à partir des postes de travail du foyer.

Au sein du dossier « professionnels », chaque professionnel a la possibilité de créer son dossier pour stocker ses données professionnelles.

2.3.3 - Les moyens matériels

PARC IMMOBILIER	
Des logements Privatif : chambre individuelle	24 chambres dont 2 chambres de couple 1 chambre d'accueil temporaire 5 appartements sur le BAB
Un bâtiment principal avec un RDC 1 étage	Secrétariat Buanderie Cuisine de réchauffage Salle de restauration Salle de tisanerie Bureau éducatif Salle de réunion Tisanerie

2.3.4 - 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 loïcité, 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.

2.3.5 - Sécurité des personnes accueillies

Procédure ou protocole	Finalités du protocole ou de la procédure	Qui ?	Quand ?	Accessibilité
DUERP	Répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les professionnels, afin d'organiser la prévention au sein d'un programme annuel.	Direction, Représentant proximité, Préventeur	Au moins 1 x / an	Data ; Plateforme SIMETRA. Diffusion mail après mise à jour.
Préventeur sécurité	Un professionnel désigné pour aider à prévenir les risques professionnels au sein de son établissement et mettre en place des actions de prévention efficaces. 7h mensuelles dédiées.	Préventeur sécurité. ; Pilotage DGA / chargé de sécurité / RE	Réunion mensuelle : 1x / mois. Echanges avec RE	CR des réunions préventeurs = DATA Affichage en salle d'attente du préventeur de l'établissement.
Fiches sécurité	Identification des caractéristiques de tous les produits présents dans l'établissement.	Préventeur sécurité	Mise à jour à chaque fois que nécessaire.	Classeur en salle du personnel. ; DATA. Disponible en version synthétique pour OSL.
Plans de prévention	Prévoir la sécurisation des locaux et du public lors de travaux (intérieur / extérieur)	Préventeur sécurité ; RE	A chaque fois que nécessaire.	DATA. Archivage Classeur établissement.
Procédure de confinement	Informar et protéger les professionnels sur la posture vigipirate	Préventeur sécurité RE ; Chargé de sécurité	Au moins 1 fois / an.	Affichage de la procédure dans les locaux
Procédure d'évacuation incendie	Informar et protéger les personnes présentes des risques liés à l'incendie.	Préventeur sécurité RE ; Chargé de sécurité	Exercice d'évacuation 2 x / an	Affichage de la procédure dans les locaux
Formation SST	Sensibiliser et former l'équipe aux gestes de premiers secours. Former à l'utilisation du DSA installé sur site.	Chargé de sécurité. RE.	Formation Initiale Recyclage tous les 2 ans.	Liste des professionnels formés en salle du personnel.
CSSCT – Territoriale + Centrale	Aborde les risques professionnels, les conditions de travail.	Représentants CSE ; SIMETRA ; Direction	Réunion trimestrielles	Affichage des CR en salle du personnel
Vérifications APAVE	Vérifications Fluide / GAZ, électriques	Prestataire	1 x / an	CR diffusé préventeur + Direction + chargé sécurité
Registre sécurité	Cotation et suivi des travaux effectués dans l'établissement	Prestataire	A chaque fois que nécessaire	Bureau direction
COPIL Sécurité	Suivi des thématiques sécurité	RE, préventeurs, Chargé sécurité	1 x / an	CR sur DATA

Procédure ou Protocole	Finalité de la procédure ou du protocole
Gestion des passages à l'acte des usagers.	Prendre en compte objectivement les passages à l'acte
Plan bleu	Gérer et prévenir les cas d'épidémie et de pandémie
Procédure incendie	Conduites à tenir en cas d'incendie (une procédure pour les résidents et une procédure pour les professionnels)
Procédure Vigipirate associative	Conduite à tenir en cas d'attentat
Convention des partenariats avec la pharmacie	Identifier et sécuriser le circuit du médicament
Procédure traitement des situations d'urgences et de l'important	La présente procédure a pour but de positionner les événements imprévus et importants dans une chaîne de responsabilités et d'actions à mener afin de limiter les dommages possibles résultant d'une absence de réaction. Il s'agit aussi de donner les éléments de conduite à tenir aux personnels de nuit comme de jour en l'absence des cadres de l'établissement.
Procédure fugue et disparition	La présente procédure d'envisager l'ensemble des mesures à prendre dans les cas de fugue et de disparitions d'un résident
Procédure gestion de médicament et de la douleur	La présente procédure vient garantir les différentes étapes de prise du médicament. Prévenir et sécuriser les événements indésirables, évitables et susceptibles d'intervenir dans ce cadre. Garantir la prise en charge de la douleur en établissement
Procédure d'accompagnement d'un usager victime	La présente procédure a pour but d'envisager l'ensemble des mesures à prendre pour l'accompagnement d'un usager victime de violence dans l'établissement.

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

3.1 – Les principes d'accompagnement

3.1.1 – Parcours de l'usager

Etape	Modalités
Contact avec l'établissement	-Le résident, accompagné de la personne qu'il souhaite, prend contact avec l'établissement pour prendre un rendez-vous et pour organiser une visite de l'établissement. -À la suite d'une notification de la Maison départementale des personnes handicapées, l'inscription est faite sur VIA trajectoire ou papier
Rendez-vous et Visite d'établissement	-Accueil de la personne par la direction / coordinatrice -Présentation de l'établissement avec remise du livret d'accueil. -Visite du site avec la direction et un résident -Confirmation écrite d'inscription
Préparation de l'accueil et/ou de l'installation	-Confirmation à la personne et/ou mandataire judiciaire de la possibilité d'accueil et programmation d'une date d'accueil. -Proposition d'une période de stage (modalités à définir en fonction du PAP du résident). La période de stage, en général de 15 jours, est un support pour conforter le choix du résident de vivre au Foyer Argia. Il fait l'objet d'une arrivée et d'une installation préparée en amont. - L'accueil du résident (accompagné par la famille et/ou le mandataire judiciaire) est fait par la direction. Proposition des modalités d'accueil. -Constitution du dossier administratif et remise des documents obligatoires (contrat de séjour, livret d'accueil.) -Recueil d'informations (de santé, d'accompagnement social) par l'établissement auprès du résident, de la famille des partenaires extérieurs avec l'autorisation du résident et/ou du mandataire judiciaire. -Présentation aux équipes. -Élaboration des premiers axes d'accompagnement et définition des modalités d'accueil (qui seront inclus dans le contrat de séjour). -Informations aux résidents -Préparation de son « espace d'hébergement privé »

Intégration	-Installation dans son « espace d'hébergement privé » -Présentation aux résidents
Phase d'accompagnement	-Observation du mode de vie du résident (minimum 2 mois) pour la construction du pré-projet. -Adaptation des prestations aux besoins et aux souhaits du résident. -Mise en place d'un PAP une fois par an adapté et co-construit avec le résident
Préparation de la sortie Préparation de la fin d'accompagnement	-Cette notion est questionnée régulièrement lors du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA), lors du renouvellement des notifications d'orientation. -La préparation au départ est effectuée en lien avec l'orientation proposée (prise de contact avec des établissements médico-sociaux, stage, visite) avec l'accord du résident et du mandataire judiciaire/famille. -Si un départ vers une structure médico-sociale est prononcé : accompagnement de la personne, reconstitution de son parcours d'hébergement au foyer, rendre possible le lien avec le résident après son départ du foyer. -Si un départ est envisagé en appartement, aide au déménagement, repérage des acteurs sociaux et Medico du nouveau lieu de vie -Transmission d'information (habitude de vie, administratif, médical) avec l'accord du résident et du mandataire judiciaire - Si l'établissement d'accueil le souhaite, une aide au déménagement peut être proposée. -Lors d'une hospitalisation un lien est maintenu avec le résident et/ou sa famille (visite, prise d'information) un relais avec le mandataire judiciaire est effectué pour les démarches administratives.

3.1.2- Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (procédure et démarche d'accompagnement)

Chaque résident bénéficie d'un Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA). Il est co-construit et actualisé avec la personne accompagnée. La personne accompagnée est actrice de la personnalisation de son projet d'accompagnement. Le consentement de la personne est recherché systématiquement. Un certain nombre de documents (pictogrammes ou non) sont expliqués et signés par les résidents. Le désaccord du résident peut être notifié dans le projet avec une argumentation et une organisation (période de test) permettant la recherche d'un compromis. Les principales étapes de la construction et de l'actualisation du Projet Personnalisé d'Accompagnement sont renseignées et centralisées sur le logiciel AIRMES de la façon suivante :

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement PPA	
Préparation : J- 2 mois	-Ouverture PAP dans DUI par l'Educatrice Coordinatrice -Recueil des données (bilan, évaluation, transmissions écrites et orales) par le Référent -Rdv usager / référent, attentes et besoins à recueillir -Evaluation et ajustement du PPA après réunion plénière par la coordinatrice
	-Rdv pour écriture/lecture de toutes les parties du projet - Rdv de centralisation des données, fixation des objectifs, « <i>vérification des choix de l'usager</i> »
Réunion Projet	-Présentation du PAP par le résident, le référent et l'Educatrice Coordinatrice si besoin, à l'équipe pluridisciplinaire. -Formalisation des objectifs individuel pour l'année--Evaluation des objectifs du PPA et ajustement
Signature J + 1 à 2 mois max	-Rdv résident (avec personne de son choix) référent, CDS, pour présentation -Signature tripartite de l'avenant au contrat de séjour -Validation du DUIU

Le Coordinateur : rôle et fonction :

Il accomplit un travail d'accompagnement des équipes socioéducatives. Il coordonne l'ensemble des activités (vie en collectivité et activité socio-éducative) et des projets d'accompagnement individuel. Il est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des projets en interaction avec l'équipe pluridisciplinaire.

Le référent : rôle et fonction :

Dans le domaine socio-éducatif, le terme « référent » correspond à l'interlocuteur privilégié de l'usager. Au foyer d'hébergement, le référent éducatif est un AES ou un moniteur éducateur qui exerce le suivi des soins et l'accompagnement du résident en collaboration avec les autres membres de l'équipe (qui le remplacent si nécessaire) et les partenaires extérieurs (notamment les mandataires judiciaires ou les familles).

Champs d'action :

Le référent assure au quotidien une fonction de facilitateur dans l'accompagnement individualisé de la personne. Il se trouve placé comme un pivot/relai entre le résident, le foyer et sa famille autour de la dynamique du projet individuel. L'objectif du référent est de favoriser la continuité et la cohérence de l'accompagnement. Le référent assure en co-construction avec le résident le

suivi et l'accompagnement de la personne et ne se substitue pas au résident. Il n'est qu'un intermédiaire entre le résident, l'équipe, les proches et les partenaires, et doit le rester.

3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes

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

Posture Professionnelle

La posture professionnelle englobe l'ensemble des comportements, des attitudes et des compétences qui définissent notre présence et notre image dans le milieu du travail. Notre posture doit favoriser et encourager l'autodétermination et le pouvoir d'agir dans le quotidien. La posture se manifeste dans sa relation individuelle à l'autre. On parle de posture d'alliance, de posture d'accompagnement dans l'intervention sociale.

Posture Ethique

La posture éthique dans un foyer d'hébergement est essentielle pour assurer le respect, la dignité et le bien-être des résidents. Voici quelques principes clés qui guident cette posture éthique au sein du foyer Argia:

-Respect de la dignité et de l'autonomie : Chaque résident doit être traité avec respect et considération. Il est important de reconnaître et de respecter leurs choix et préférences, tout en favorisant leur autonomie autant que possible.

-Confidentialité : Les informations personnelles des résidents doivent être protégées et traitées de manière confidentielle. Cela inclut les informations médicales, financières et personnelles.

-Non-discrimination : Tous les résidents doivent être traités de manière égale, sans discrimination basée sur l'âge, le sexe, la race, la religion, l'orientation sexuelle, ou tout autre critère.

-Bienfaisance et non-malfaisance : Les actions des professionnels doivent viser à promouvoir le bien-être des résidents et à éviter tout préjudice. Cela inclut la fourniture de soins appropriés et la prévention de toute forme de maltraitance.

-Justice et équité : Les ressources et les soins doivent être distribués de manière juste et équitable parmi tous les résidents.

-Consentement éclairé : Les résidents doivent être informés de manière claire et compréhensible sur les soins et les services qui leur sont proposés, et leur consentement doit être obtenu avant toute intervention.

-Compétence professionnelle : Les membres du personnel doivent être qualifiés et compétents pour fournir les soins et les services nécessaires. Ils doivent également participer à des formations continues pour maintenir et améliorer leurs compétences.

-Communication ouverte et honnête : Une communication claire et honnête avec les résidents et leurs familles est cruciale pour établir une relation de confiance.

- Environnement sûr et sécurisé : Le foyer doit offrir un environnement physique et émotionnel sûr et sécurisé pour tous les résidents.

- Responsabilité : Les professionnels doivent être responsables de leurs actions et décisions, et être prêts à rendre des comptes en cas de manquement à l'éthique.

Ces principes aident à créer un environnement où les résidents se sentent respectés, valorisés et en sécurité.

La démarche éthique concerne l'application des principes de l'éthique dans une situation prédéfinie. Elle évolue en fonction des époques et des pays. Mais la démarche doit pouvoir proposer des références pour guider les comportements de tous les citoyens pour promouvoir une société intègre, équitable et responsable.

Les principes éthiques au foyer d'hébergement Argia vise :

- L'autonomie : Le respect de l'autonomie consiste à reconnaître la capacité d'une personne à faire des choix personnels.
- De justice et d'équité : principe d'équité et d'impartialité.
- De bienfaisance et de non-malfaisance : l'obligation morale de maximiser le bénéfice potentiel et de limiter au minimum le dommage potentiel.
- Principe d'humanité et dignité
- Principe d'autodétermination
- Principe de solidarité

Le groupe de réflexion éthique : Dans le cadre de la structuration de la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations et services proposés par les structures des PEP 64 ainsi que dans celui de la mise en œuvre des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS), l'Association LesPEP64 a considéré qu'il était important que les établissements et services disposent d'un espace permettant d'intégrer la réflexion éthique dans la pratique quotidienne des établissements et services, au bénéfice de la personne accompagnée, des parents et familles, et aussi des professionnels. Le conseil d'administration du 21.10.2020 a donc décidé de la création d'un comité d'éthique associatif. Une instance partagée, interdisciplinaire, consultative qui se réunit à intervalle régulier. Son rôle est de réfléchir aux questions qui portent sur le sens et les limites des pratiques professionnelles (accompagnements et soins des résidents) à partir de situations complexes. Le groupe de réflexion se constitue dans une situation complexe (contexte opérationnel), autour de 18 membres. Il a pour rôle de produire des avis éclairés de manière collégiale. De diffuser des réflexions et des recommandations. De promouvoir, d'animer ou d'organiser des actions de sensibilisation Il doit assurer une veille documentaire sur les questions éthiques.

Qui peut le saisir : la personne accompagnée, le représentant légal, toute personne impliquée dans le parcours de vie de la personne accompagnée. Les professionnels de l'Association LesPEP64, les administrateurs de l'Association LesPEP64, les partenaires, le comité d'éthique.

Mise en œuvre des droits et libertés :

La personne accompagnée au foyer d'hébergement Argia est informée de ses droits de façon claire et adaptée. Sa compréhension est recherchée et favorisée. Les professionnels favorisent l'exercice des droits fondamentaux et les libertés individuelles de la personne accompagnée.

Notre accompagnement est fondé sur des principes d'accompagnement qui doit prendre en compte toute la dimension de la personne accompagnée. 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.

Ces principes doivent et sont systématiquement questionnés lors du PAP lors de la co-construction avec le résident. En garantissant le respect des droits fondamentaux de chaque résident, les équipes du Foyer d'hébergement Argia veulent s'inscrire dans une démarche contribuant à la qualité de vie de chaque personne accompagnée, dans une définition toute personnelle.

Accompagnement adapté	L'établissement veille à définir les besoins de la personne, de prendre en compte ses souhaits de manière concertée et consensuelle. L'établissement met en œuvre un projet d'accompagnement personnalisé pour chaque résident. Ce dernier est programmé 1 fois par an. Le Foyer d'hébergement Argia favorise un environnement où le résident est valorisé, écouté, où sa parole est respectée. Vie privée et vie collective s'organisent afin que chacun puisse trouver sa place tout en respectant son pouvoir d'agir dans le quotidien.
Information	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 met en place un dossier unifié centralisé à partir du logiciel AIRMES, auquel le résident peut accéder sur simple demande et bénéficier d'un accompagnement adapté.
Libre choix, consentement éclairé	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 d'accompagnement personnalisé. 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.
Exercices des droits	L'établissement veille à permettre au résident de renoncer par écrit aux prestations ou en demander le changement de prestations.
Respect des 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 d'accompagnement personnalisé et du souhait du résident.

Protection	La majorité des personnes qui sont accueillies au foyer bénéficie d'une mesure de protection à la personne. 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. L'association a mis en place les données sécurisées dans le cadre du DMP.
Prévention et Soutien	L'établissement tient compte des conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter des accompagnements. L'établissement ajuste d'accompagnement et respecte les particularités et singularités de chaque PA dans l'accompagnement du quotidien.
Exercices 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. L'établissement respecte le secret de la correspondance. Sur les appartements, ils bénéficient d'un appartement individuel, d'une chambre privée au sein d'une colocation.

3.2.2- Développement de l'expression et de la participation :

La Place du résident

La personne accompagnée est actrice des instances collectives ou de toutes autres formes de participation. Sa participation effective est favorisée. L'expression de la personne est recueillie tout au long de son accompagnement, elle exprime son choix de manière éclairée, elle participe à la vie sociale, elle exerce sa citoyenneté et/ou bénéficie d'une éducation à la citoyenneté. Les professionnels favorisent et facilitent la participation sociale de la personne accompagnée. La participation du résident permet à la fois de reconnaître ses potentialités, de le reconnaître dans sa singularité, de satisfaire ses demandes, de planifier et rendre lisibles les actions et enfin de lui permettre d'être libre et acteur de son parcours. L'expression et la participation des résidents sont organisées autour des instances suivantes :

- **Conseil de la vie sociale CVS / Forme de participation au sens de L'Article D311-3 du CASF1 :**
Trois réunions sont organisées par an avec trois séances de préparation qui sont animées par le président du CVS et une salariée du foyer. Il s'agit de mettre autour de la table l'ensemble des acteurs impliqués dans la vie de l'établissement, en plaçant le résident au cœur du dispositif avec comme objectif l'amélioration de la qualité d'hébergement dans l'établissement. Le CVS est constitué des représentants des résidents du foyer (un président et un vice-président), 1 représentant du personnel, les familles qui sont au nombre de 2 et 2 représentants de la direction et de l'association gestionnaire qui sont invités ainsi qu'un représentant de la mairie.
- **Autres modes d'expression :**
- -Des temps d'expression collective sont organisés dans la structure (réunion des résidents) - Des temps privilégiés d'échange entre résidents et professionnel sont prévus. Les temps peuvent être informels

- - Des espaces préservant l'intimité, suscitant des échanges conviviaux sont aménagés (repas en petit groupe)
- -Un espace et lieux permettant aux résidents d'échanger plus facilement avec leurs proches est présent également sur le foyer.
- **Le recueil des plaintes et des réclamations** sous la forme d'un document type avec un traitement systématique par la direction associée à l'équipe ainsi qu'une présentation en CVS.

Place, travail avec les Familles et l'entourage :

Par « entourage », il faut entendre les familles et les représentants légaux mais aussi les amis. Ces catégories ont des attentes communes et des besoins spécifiques. Ainsi, nous les associons, le mieux possible, aux différentes étapes de l'accompagnement, du quotidien aux projets personnalisés d'accompagnement... Cette ambition se concrétise par :

- Des rendez-vous avec les familles ou les mandataires judiciaires pour traiter les aspects matériels, ou prendre des décisions qui engagent l'avenir,
- Des rencontres plus informelles pour tenir informées les familles et répondre à leurs questions,
- Des rencontres collectives pour fêter un événement ou informer de nouveaux projets.
- Le Conseil de la Vie Sociale est également le lieu d'expressions et d'échanges avec les représentants des familles.
- La Réunion avec les familles, instance d'échange et d'expression collectif avec les familles et professionnels.

Pour autant, nous voulons aussi préserver la part intime et particulière de chaque projet personnalisé d'accompagnement. Ainsi et à condition que cela n'entrave pas la mission du mandataire judiciaire, nous sollicitons toujours le résident pour communiquer tel ou tel aspect du projet individuel. La famille est informée, conseillée et soutenue tant dans les démarches administratives qu'éducatives. La parole de la famille est entendue dans l'intérêt de l'usager, et si nécessaire, en cherchant un compromis avec la famille. L'établissement facilite les liens des usagers avec leurs proches dans le respect de la réglementation et le respect du choix de la personne. L'établissement s'ouvre à l'entourage des résidents dans le respect de l'intimité, de la volonté des résidents et du fonctionnement de l'établissement.

3.2.3 - Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance

Les professionnels du foyer d'hébergement Argia sont sensibilisés à la prévention de la maltraitance et à la promotion de la bientraitance par l'organisation régulière de formations collectives.

Des sessions de « supervision » avec une psychologue permettent également aux professionnels de bénéficier d'un temps d'échange en équipe pluridisciplinaire. Ces sessions sont également un espace de réflexion autour de l'accompagnement de situations complexes.

Des espaces d'analyse de la pratique professionnelle sont également existants.

Le Foyer d'hébergement Argia est conscient des nombreuses difficultés qui se présentent aux professionnels dans le cadre des accompagnements et des soins des résidents. Ainsi, il est vigilant sur les dérives intentionnelles ou les limites de chaque professionnel. Il est surtout soucieux de valoriser et de partager les bonnes pratiques éducatives et soignantes. 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 HAS, l'association s'est dotée d'une procédure interne de gestion des faits de maltraitance, en référence à la procédure Agence régionale de santé Nouvelle-

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél. : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer d'hébergement ARGIA 2025/2029

Aquitaine et Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques ainsi qu'au cadre législatif et réglementaire. Cette procédure a été traduite en fiche réflexe pour en garantir la bonne application par les personnels. Elle rappelle la conduite à tenir dans la gestion de faits de maltraitance. Le document, dans sa version 4 est en place dans l'établissement, 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 du projet d'établissement. De plus les faits de maltraitements sont évoqués lors du CVS.

Quant à la promotion de **la bientraitance**, un travail conséquent a là-aussi été réalisé par le biais de formations auprès des professionnels et par la définition avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance.

À la suite de ce travail, la définition suivante a été arrêtée : « **Des usagers aux personnalités singulières à la recherche d'une autonomie grandissante entourés d'une équipe d'encadrants ouverte, déterminée, dynamique travaillant avec chacune des personnes accueillies au sein de la Résidence Argia dans une recherche constante d'un état, équilibrant les facteurs, permettant l'harmonie entre soi et les autres.**

Un cadre posé, des paradoxes repérés dans l'analyse du quotidien et, en conséquence, des pratiques réinterrogées, un projet affiné au fil des situations humaines rencontrées.

4 références de l'HAS pour la mise en œuvre sur l'établissement pour l'ensemble des professionnels :

L'utilisateur co-auteur de son parcours	-Donner une réalité à la liberté de choix -L'accompagnement à l'autonomie -La communication individuelle et collective -Un projet d'accueil et d'accompagnement défini et évalué
La qualité du lien entre professionnels et usagers	-Le respect de la singularité, fondement de l'intervention -La vigilance concernant la sécurité physique et le sentiment de sécurité des usagers -Un cadre institutionnel stable
L'enrichissement des structures et des accompagnements par toutes les contributions internes et externes pertinentes	-Travailler avec l'entourage et respecter les relations de l'utilisateur avec ses proches -L'articulation avec les ressources extérieures -La promotion de l'expression et de l'échange des perspectives -L'ouverture à l'évaluation et à la recherche
Le soutien aux professionnels dans leur démarche de bientraitance	-Une promotion de la parole de tous les professionnels -Une prise de recul encouragée et accompagnée -Un projet d'établissement construit, évalué et réactualisé avec le concours des professionnels et garant de la bientraitance

3.2.4 - La gestion des paradoxes :

Le paradoxe entre personnalisation de l'accompagnement et la vie collective

Les paradoxes sont inhérents au quotidien, à l'intervention auprès des personnes que nous accompagnons et peuvent nous imposer de trouver des réponses spécifiques « On gère les paradoxes avec éthique et bientraitance ».

Tout professionnel de l'accompagnement se pose la question : où placer le curseur entre la sécurité individuelle et collective et l'ambition d'autonomie que l'on a pour toute personne accueillie ou accompagnée ?

Le paradoxe fait partie de notre quotidien, il se gère et nous devons anticiper la question et expliciter par avance le concept institutionnel. L'HAS parle de "Préserver l'équilibre entre protection et autonomie des personnes accompagnées".

Les principaux paradoxes :

- ✓ Assurer la liberté d'aller et venir en garantissant la sécurité.
- ✓ Stimuler les capacités d'autonomie et protéger la personne.
- ✓ Respect de l'intimité et de la vie privée et partage d'information en équipe.
- ✓ Individualisation de l'accompagnement et vie en collectivité.
- ✓ Maintien du lien familial et affirmation du résident dans ses choix et ses droits.
- ✓ Favoriser le maintien des liens familiaux et assurer la sécurité physique, psychique et morale.
- ✓ Co-construction et pouvoir d'agir

La gestion des paradoxes se doit d'être traitée :

- ✓ **Au niveau institutionnel** : le cadre institutionnel se porte garant des principes éthiques
- ✓ **Au niveau des résidents** : par la co-construction, l'information transmise, par l'accompagnement singulier et adapté à ses besoins qui lui sont proposés.
- ✓ **Au niveau des équipes** : Par des formations, les réunions d'équipe, les réunions d'élaboration des projets personnalisés et le dispositif de supervision permettent de mettre en relation la situation paradoxale avec des valeurs ou des principes d'intervention singuliers, de mieux mesurer les enjeux et d'évaluer chacune des décisions possibles en apportant une méthode d'analyse et un mode de discussion collégial.

3.3 – Stratégie de développement durable

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, le foyer Argia s'inscrit pleinement dans la dynamique impulsée par le projet associatif des PEP 64. Cette démarche se traduit par la mise en œuvre concrète du décret tertiaire, avec notamment le calorifugeage du réseau d'eau chaude et l'isolation de combles. Le foyer poursuit également une politique de mobilité plus respectueuse de l'environnement à travers l'installation d'une borne de recharge pour véhicules électriques et l'acquisition d'un vélo électrique à usage professionnel. Les professionnels sont sensibilisés à la pratique du covoiturage ou à l'utilisation des transports en commun. La politique d'achat du foyer se veut la plus responsable possible en privilégiant des fournisseurs locaux, durables et engagés dans l'insertion pour les personnes en situation de handicap (ESAT). Par ailleurs, le foyer renforce ses actions en faveur du tri des déchets, dont les mégots contribuant ainsi à une gestion plus responsable des

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél. : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer d'hébergement ARGIA 2025/2029

ressources. Ces actions témoignent de la volonté du foyer de conjuguer mission médico-sociale et transition écologique.

3.4 – Qualité, Evaluation

3.4.1 – gestion et pilotage de la qualité

Depuis 2021, un Comité de Pilotage Associatif de Qualité se réunit régulièrement pour impulser, produire, étudier toute question se 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 agrémentée 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.

3.4.2- Evaluation

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 procède à l'évaluation de ses activités et de la qualité des prestations qu'il délivre, au regard notamment de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou élaborées. L'évaluation s'inscrit dans un processus global et cohérent de conduite de changement et d'amélioration continue de la qualité des prestations de l'établissement.

3.5 – Axes de développement

3.5.1- La personne (son accompagnement et son entourage : soin autonomie et participation sociale)

THEME	OBJECTIF GENEREUX
Bienveillance et éthique	-Continuer à Développer la culture de la bienveillance. -Questionnement sur les modalités de participation des personnes accompagnées au comité éthique.
Droits de la personne accompagnée	-Un rappel régulier aux résidents permettrait de soutenir l'information sur leur droit. -Améliorer le cadre d'hébergement dans le respect des projets individuels et de l'accessibilité. -Favoriser l'exercice de la citoyenneté. -Maintenir les liens avec l'entourage notamment en lien avec le vieillissement des familles. -Questionnement sur la possibilité / responsabilité de posséder un animal au sein du foyer
Expression et participation de la personne accompagnée	-Relance du dispositif autour de la satisfaction des PA et de leur entourage impliqué : établir un questionnaire de satisfaction
Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement	-Continuer à favoriser l'expression et la participation de la personne accompagnée. -Les professionnels informent, orientent et/ou accompagnent l'entourage vers les dispositifs de prévention, de soutien et de répit existants : organiser l'évaluation des besoins de soutien de l'entourage et l'information relative aux dispositifs d'aide aux aidants. Faire évoluer et diversifier l'offre d'hébergement -permettre l'essai en vie autonome en appartements -intégrer le choix du mode d'hébergement à tout projet personnalisé Diversification de l'offre de prestations en journées (partenariat en libéral)
Accompagnement à l'autonomie	-Modalités d'accompagnement vers le logement inclusif, selon des modalités graduées sur le territoire. -Mieux formaliser, évaluer et repérer de la perte d'autonomie et du risque d'isolement. -Améliorer l'accompagnement et le suivi du quotidien par une réflexion sur la réorganisation du service pour un meilleur suivi et une meilleure réponse. -Améliorer la communication par le biais d'outils adaptés : CAA, FALC
Accompagnement à la santé	-Développer une politique de prévention en addictologie : numérique, tabac, alcool

3.5.2- Les professionnels (management et ressources humaines)

THEME	OBJECTIFS GENEREAUX
Accompagnement à la personne	-Les professionnels savent identifier les situations de risque et de perte d'autonomie : Mieux formaliser, repérer la perte d'autonomie et du risque d'isolement. -les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la préservation de l'autonomie et la prévention du risque d'isolement des personnes accompagnées : Déploiement d'une formation sur le thème de la prévention de la perte d'autonomie. -création d'un dispositif d'accueil spécifique (avec IME et ESAT) pour le public jeunes adultes
Politique Ressources Humaines	-Améliorer la politique RH et la démarche de prévention des risques professionnels en lien avec le DUERP. -Evaluer la pertinence des organisations -Développer la communication avec les outils numériques : -Améliorer la traçabilité avec l'outil AIRMES, -Améliorer la communication et l'organisation avec l'outil CEGIALFA
Démarche qualité	-La démarche qualité doit encore être soutenue auprès des professionnels. -Développer et mieux formaliser par des partenariats le Plan de Continuité d'Activité

3.5.3- L'ESMS (cadre d'hébergement et environnement)

THEME	OBJECTIFS GENEREAUX
Bâtiments, services logistiques	-Optimiser le cadre d'hébergement des résidents (rénovation peinture/ demande faite en CVS) et l'environnement de travail des professionnels : création d'espace conviviaux sur le secteur hébergement et privé des résidents, -Renouveler le parc d'appartement
Politique RSE	-Continuer à développer une politique de développement durable : améliorer le tri, diminuer les déchets alimentaires. -Améliorer la qualité des repas -Améliorer la prestation linge - Adapter le parc automobile aux besoins

3.6-Modalité de suivi du Projet d'établissement :

La vie du Projet d'Établissement ne s'arrête pas à sa rédaction ! Le suivi des objectifs d'évolution indiqués dans ce document, à partir notamment des fiches actions et des tableaux de bord mis à jour, est sa suite logique.

Outil et suivi

L'ensemble des objectifs généraux et des actions est intégré à un document de synthèse Plan d'Amélioration de la Qualité sous forme de tableau. Une phase avec des fiches action est déclinée, au gré de l'avancement à 5 ans, et fera l'objet d'une mise en place et d'un suivi par le groupe CPAQ de l'établissement. Ce groupe de travail se réunit biannuellement, il fait un état d'avancement et rédige un rapport pour l'ensemble des salariés.

Ce projet a été coconstruit avec le CVS de l'établissement, en séance du 03/06/2025, les membres du CVS ont fait part des demandes suivantes

Demande des Résidents :

-Paradoxe droit et liberté : la liberté d'aller à venir chez soi est impactée par le RDAS (règlement département de l'aide sociale qui fixe un volume de jour d'absences autorisées.

-La liberté d'inviter des personnes chez soi est impactée par le règlement du SDIS qui n'autorise que 25 personnes sur le foyer la nuit

Demande des familles :

Les représentants des familles évoquent le fait de disposer de plus de communication sur la vie / activité du foyer (que ce soient les activités/ sorties mais aussi les incidents...). Un échange autour des supports possibles est lancé, la possibilité des réseaux sociaux est exclue.



Foyer d'hébergement Argia (EANM)
7 route ARCANGUES – 64200 Biarritz
Tél : 05 59 41 61 00
E-Mail : residence.argia@pep64.org

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

Consultation au Conseil de la Vie Sociale du 3 juin 2025
Approbation au Conseil d'Administration via le Bureau politique du 11 juillet 2025