



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

IME Plan Cousut Biarritz

LesPEP64, une association engagée et responsable



PREAMBULE

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

<u>1.1 – Le cadre associatif</u>	5
1.1.1 - <i>Les valeurs associatives</i>	5
1.1.2 - <i>Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027</i>	6
<u>1.2 – Les missions légales et réglementaires de la structure</u>	7
<u>1.3 – Cadre juridique de l'action</u>	7

DEUXIEME PARTIE : Le public accueilli, les prestations et moyens

<u>2.1 – Le public accueilli</u>	9
2.1.1 - <i>Caractéristiques sociodémographiques</i>	9
2.1.2 - <i>Caractérisation des besoins</i>	14
2.1.3 - <i>Évolutions observées du public accueilli</i>	15
<u>2.2 – L'offre de service, les prestations directes proposées</u>	16
2.2.1 - <i>Les prestations liées au soin</i>	16
2.2.2 - <i>Les prestations liées à l'autonomie</i>	16
2.2.3 - <i>Les prestations liées à la participation sociale</i>	18
2.2.4 - <i>Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial</i>	19
2.2.5 - <i>Référent vie affective et sexuelle</i>	22
2.2.6 - <i>Référent Activité Physique et Sportive</i>	22
<u>2-3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes</u>	22
2.3.1 - <i>Les moyens humains</i>	22
2.3.2 - <i>Les modalités d'animation de l'équipe</i>	29
2.3.3 - <i>Les moyens matériels</i>	30
2.3.4 - <i>Stratégie de sécurisation des données</i>	31
2.3.5 - <i>Sécurité des personnes accueillies</i>	33

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

<u>3.1 – Les principes d'accompagnement</u>	35
3.1.1 - <i>Parcours de l'usager et projet personnalisé</i>	35
3.1.2 - <i>Modalités d'accompagnement :</i>	37
<u>3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes</u>	40
3.2.1 - <i>Posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés</i>	40
3.2.2 - <i>Développement de l'expression et de la participation</i>	41

<i>3.2.2 - Développement de l'expression et de la participation</i>	41
<i>3.2.3 - Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance</i>	42
<i>3.2.4 – La gestion des paradoxes</i>	43
<u>3.3 – Stratégie de développement durable</u>	44
<u>3.4 – Qualité et Evaluation</u>	44
<i>3.4.1 - Gestion et pilotage de la qualité</i>	44
<i>3.4.2 - Evaluation</i>	38
<u>3.5 – Axes de développement</u>	39
<i>3.5.1 - Axes relatifs à l'organisation</i>	40
<i>3.5.2 - Axes relatifs au public accompagné</i>	40
<i>3.5.3 - Axes relatifs aux prestations</i>	41
<u>3.6 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :</u>	41

Préambule

Le projet d'établissement de l'IME Plan Cousut, 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 (légal et réglementaire) :

FICHE D'IDENTIFICATION	
ETABLISSEMENT/SERVICE	IME PLAN COUSUT
FINES Géographique	640780516
SIRET	77563866100188
Adresse du site	5 Route d'Arcangues 64200 Biarritz
Création	03/11/1964
Renouvellement	
Gestionnaire	Association LesPEP64
Organisme de tarification et de contrôle	ARS Nouvelle Aquitaine
Département/Région	Pyrénées Atlantiques/Nouvelle Aquitaine
Catégorie FINESS	Institut Médico-Educatif (I.M.E.)
Activité	Accompagnement de jeunes déficients intellectuels et de jeunes TSA
Nombre de place	80 places
Nombre d'ETP	45.10 ETP

Pour l'IME, les personnels de l'établissement définissent, proposent et mettent en œuvre pour chaque enfant, adolescent ou jeune adulte, une éducation, un enseignement, une formation et des soins adaptés qui lui permettent de se préparer à occuper dans notre société la meilleure place qui puisse lui convenir, relativement à ses attentes, ses besoins et ses capacités.

Si un enfant a les capacités d'adaptation sociale pour bénéficier d'une scolarisation en milieu scolaire ordinaire, les conditions sont créées pour que cette intégration prenne forme.

Si un jeune a les capacités de vivre et trouver un travail en milieu ordinaire ou en milieu protégé, il est accompagné dans ce projet au travers de la formation professionnelle dispensée dans les ateliers et/ou par la mise en place de partenariats avec le milieu ordinaire.

Si un autre jeune, empêché par sa pathologie, est limité dans l'accès aux propositions scolaires et à l'apprentissage en ateliers, nous devons axer nos prises en charge éducatives vers l'accession à un bien-être durable, notamment en lui permettant de développer ses moyens de communication et ses habiletés sociales, de s'ouvrir à l'autre et au monde extérieur.

La mission de l'IME se trouve définie à l'article D 312-12 du code de l'action sociale et des familles modifié par le Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009.

« L'accompagnement mis en place au sein de l'établissement [...] tend à favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, l'autonomie maximale quotidienne et sociale des enfants ou des adolescents accueillis.

*Il a également pour objectif d'assurer leur insertion dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle. Les missions de l'établissement ou du service comprennent :
- l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent »*

L'établissement est ouvert pour des enfants, adolescents et jeunes adultes des deux sexes, ayant une orientation MDPH vers un IME.

L'accueil peut s'effectuer :

- En internat pour les jeunes de 12 à 20 ans (20 places) ;
- En semi-internat pour les jeunes de 6 à 20 ans (60 places).

La capacité globale de l'établissement est fixée à 80 places. Le file active peut aller un peu au-delà des 80 places.

L'établissement comporte deux sections distinctes :

- Une section d'éducation et d'enseignement spécialisés de 35 places pour jeunes de 6 à 20 ans ;
- Une section d'initiation et de première formation professionnelle de 45 places pour jeunes de 14 à 20 ans ;
- L'établissement a une spécialisation sur l'autisme. Un accueil spécifique est proposé à 20 jeunes à ce jour.

L'établissement est situé à proximité du centre-ville de Biarritz avec une accessibilité facilitée par les différents moyens de transport.

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 sein de l'IME, 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 liées au vieillissement parfois prématuré.
- 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.

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement IME PLAN COUSUT

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

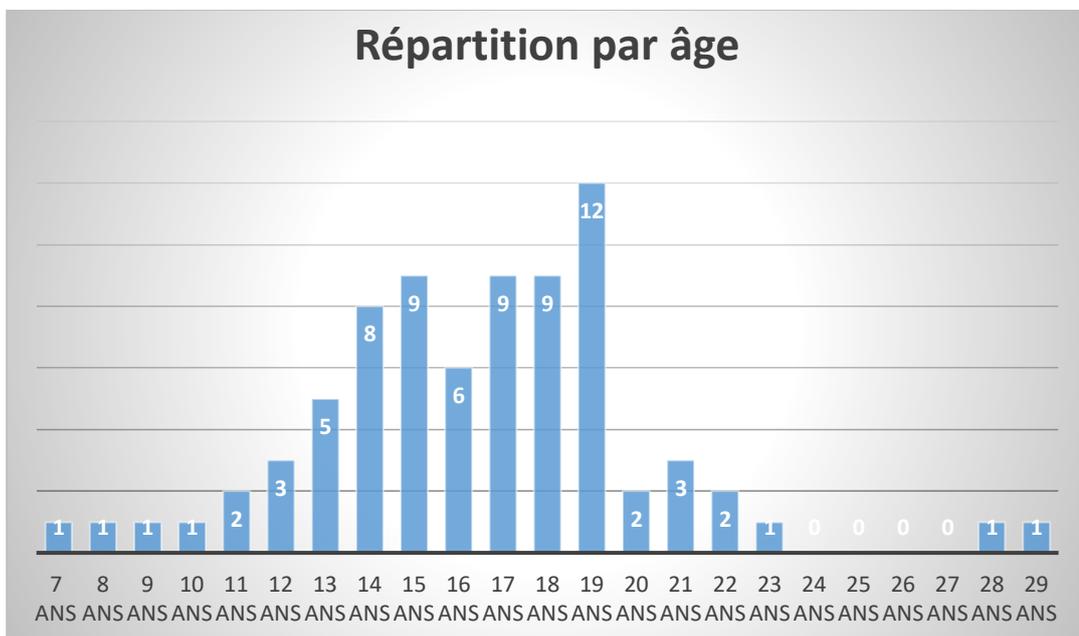
2.1.1 caractéristiques sociodémographiques :

A. Effectif des usagers.

88 usagers ont été accompagnés en 2024.

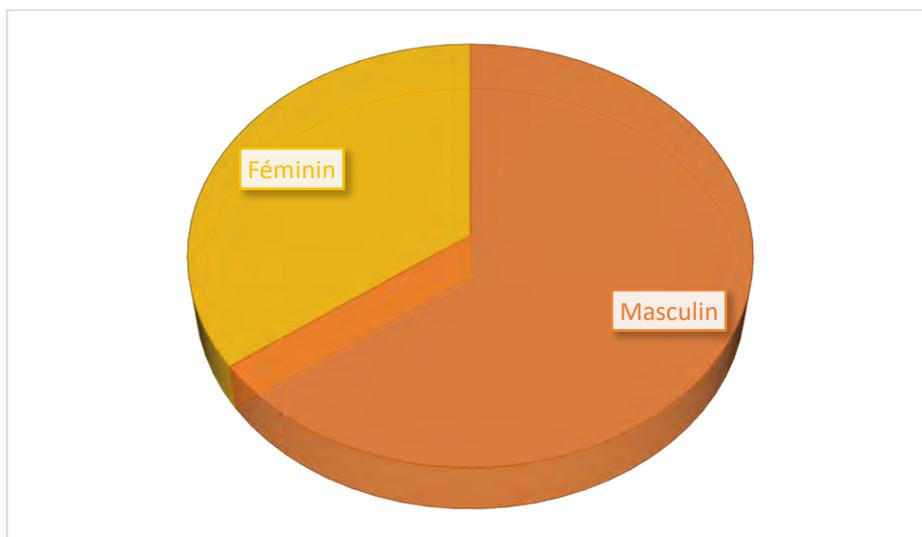
B. Caractéristiques des usagers.

Pyramide des âges :



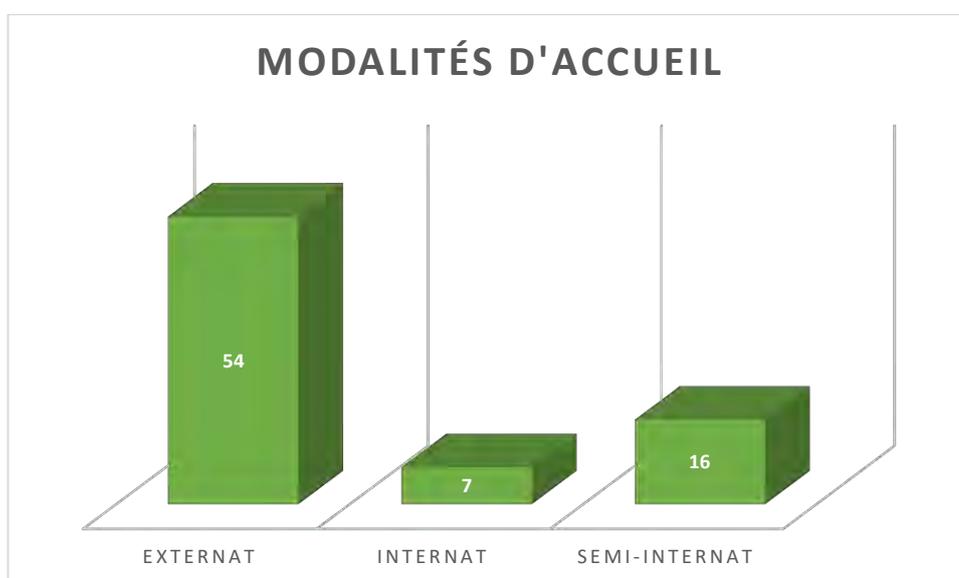
La tranche d'âge où il y a le plus grand nombre d'usagers se situe entre 14 et 19 ans avec un pic à 19 ans.

Répartition par sexe :



Il y a beaucoup plus de garçons que de filles.

Répartition par modalités d'accueil :



Déficiences et troubles associés : Déficience intellectuelle, TED, TSA

Effectifs des amendements CRETON : 10 jeunes au 31 décembre 2024.

Origine géographique : Les usagers résident (familles naturelles ou familles d'accueil) à l'ouest du département des Pyrénées-Atlantiques ou au sud des Landes.

Accueil et accompagnement par des partenaires : Certains jeunes relèvent de l'aise sociale de l'ASE dans le cadre de placement familial ou de lieux de vie (Ménautégia) ou encore de Mecs.

Quelques jeunes sont accueillis à temps partiel et ont des prises en charge partagées avec le Sessad ou encore l'Hôpital de jour de Bayonne.

Mesures de protection : Tutelles, tutelles familiales, curatelles simples et renforcées, habilitations familiales

2.1.2-Caractérisation des besoins :

Une définition des besoins

Les besoins d'une personne sont fondamentaux pour son bien-être et son développement. Les besoins englobent les aspects physiques, émotionnels, sociaux et psychologiques.

Les besoins des usagers sont définis par leurs attentes, celles de leur entourage, ainsi que par les observations des professionnels qui les accompagnent. Ils sont aussi façonnés par leur histoire personnelle et leur parcours de vie.

L'accompagnement pluridisciplinaire proposé à l'IME se réfère à une approche globale et coordonnée qui mobilise un ensemble de professionnels pour répondre aux besoins des enfants, adolescents et jeunes adultes. Cet accompagnement vise à favoriser leur développement, leur bien-être, leur autonomie et à faciliter leur participation sociale.

Domaine 1 - Autonomie dans les actes usuels de la vie

Le degré d'autonomie est apprécié en fonction de l'âge et des possibilités de chacun.

L'acquisition de compétences fonctionnelles et comportementales est essentielle pour favoriser l'autonomie dans la vie quotidienne.

Il s'agit de permettre à chaque enfants, adolescents et jeunes adultes de vivre de manière aussi indépendante que possible.

Domaine 2 - Socialisation

La socialisation vise à développer les habilités sociales et l'acquisition des codes sociaux et à favoriser autant que possible l'inclusion sociale, l'acquisition des règles de vie en société et l'exercice des responsabilités citoyennes. L'accès aux loisirs et à la culture, les activités physiques et sportives.

Aider l'enfant ou le jeune à se socialiser

- Centre de loisir
- Sport adapté
- Aller rendre visite et participer à des activités au sein d'une maison de retraite pour travailler autour du partage générationnel
- Activité théâtre
- Aller à la piscine en dehors des créneaux dédiés
- Organisation de manifestations sportives ou culturelles
- Sortie en musée ou médiathèque
- Participation à la foulée des festayres
- Transferts et séjours mer ou montagne
- Aller déjeuner au restaurant
- Groupe citoyenneté
- Unités d'enseignement pour permettre une intégration au sein des écoles parmi les autres élèves
L'objectif de tous ces projets est pour le jeune d'être en capacité de s'adapter aux différentes situations sociales et apprentissages des codes sociaux et de la loi.
Pour cela il y a une adaptation des activités aux compétences sociales et aux capacités d'apprentissage de l'utilisateur.
- Participations aux différentes instances et commissions qui ponctuent l'année (halloween, Noël, carnaval)
- Activité en lien avec Emmaüs
- Tri des déchets sur la plage
- Chantiers inclusifs
- Aide à la mise en place des mesures de protection
- Visite CPAM
- Projet de rencontrer les professionnels des mairies afin de comprendre les fonctions de chacun, et les sujets comme les élections
- Adapter les documents légaux en FALC

Domaine 3 – Sociabilité

La sociabilité est la capacité de vivre ensemble, elle est essentielle au bien-être et au développement personnel. Elle repose sur la création de liens, la reconnaissance, l'expression et l'appartenance à un groupe. Elle permet aux individus d'établir des relations réelles, choisies et réciproques.

Aider l'enfant ou le jeune au développement de la sociabilité

- Travailler autour de la question du choix et de l'autodétermination
- Sport adapté et rugby
- Partenariat avec les centres de loisirs
- Proposer au groupe citoyenneté de réaliser une définition sur la sociabilité et la socialisation en FALC
- Proposer des rencontres avec des centres sociaux et développer des partenariats pour permettre aux jeunes de faire des loisirs en autonomie en dehors du temps d'IME
- Communiquer davantage avec l'extérieur
- Désigner un interlocuteur privilégié qui pourrait être une personne ressource dans le domaine du loisir et de la culture. Faire du lien avec la mairie, se faire connaître

- Mutualiser des activités en faisant fusionner des groupes en fonction des besoins des jeunes et non des critères d'appartenance au groupe.
- Rattachement d'un professionnel à l'activité et non à un groupe
- Décloisonnement
Temps informel de socialisation pendant la pause méridienne, délimiter les espaces et mettre du contenu, des supports pour ceux qui errent et réorganiser ce temps-là / Séparer les groupes d'âges

Domaine 4 – Scolarité

L'obligation scolaire à l'IME s'applique aux enfants de 3 à 16 ans, avec possibilité de prolongation au-delà des 16 ans au regard des orientations et besoins repérés.

1. **Besoins d'adaptation pédagogique :**
 - **Soutien individualisé** : Nécessité de méthodes d'enseignement adaptées à aux besoins spécifiques
 - **Aménagements scolaires** : Mise en place d'aménagements spécifiques pour garantir l'accès à l'éducation dans des conditions optimales.
2. **Besoins d'inclusion scolaire :**
 - **Accès à la scolarisation en milieu ordinaire** : les UEE permettent aux élèves de poursuivre une partie de leur scolarisation dans des établissements scolaire ordinaire (école et collège) afin de développer la socialisation et l'inclusion.
 - **Participation à des activités éducatives** : Permettre la participation à des activités pédagogiques, sportives et culturelles favorisant l'inclusion et la socialisation.
3. **Besoins de formation continue :**
 - **Accompagnement dans les apprentissages** : En fonction des capacités et du rythme de chaque individu, il est important de proposer des formations adaptées, que ce soit pour l'acquisition de compétences de base (lecture, écriture, calcul) ou des compétences professionnelles.
 - **Développement de compétences transversales** : Les compétences sociales, de gestion du temps, de travail en groupe ou de résolution de problèmes sont essentielles pour le développement global de l'individu.
4. **Besoins d'accessibilité à des ressources pédagogiques :**
 - **Matériel adapté** : Mettre à disposition du matériel pédagogique accessible pour faciliter l'apprentissage.
 - **Technologies de soutien** : L'intégration des technologies éducatives adaptées (logiciels, outils numériques) est essentielle pour aider à surmonter les obstacles à l'apprentissage.
5. **Besoins de continuité éducative :**
 - **Suivi et coordination avec les établissements scolaires** : Il est crucial que l'IME collaborent avec les écoles ou autres structures éducatives pour garantir une continuité et une cohérence dans l'accompagnement scolaire.
 - **Projets d'insertion professionnelle** : Pour les adolescents ou jeunes adultes, un suivi spécifique vers l'insertion professionnelle peut être mis en place, avec des formations adaptées et des stages en entreprise.

En résumé, les besoins de la scolarité dans l'IME visent à garantir un accès équitable à l'éducation, à proposer un accompagnement adapté et personnalisé, et à soutenir le développement global de chaque individu, tant sur le plan scolaire que personnel.

Domaine 5 - Apprentissages professionnels

Les apprentissages professionnels sont personnalisés et adaptés et visent à développer les compétences liées à la réalisation de gestes professionnels et techniques, la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Les adolescents et adultes sont formés à utiliser des équipements spécifiques, à travailler en équipe, à respecter les consignes et à gérer leur temps et leur rythme.

Les apprentissages professionnels in situ sont complétés par des stages et immersion collectives et individuelles en ESAT et/ou entreprise pour mettre en pratique les compétences et prévoir l'orientation et la sortie de l'IME.

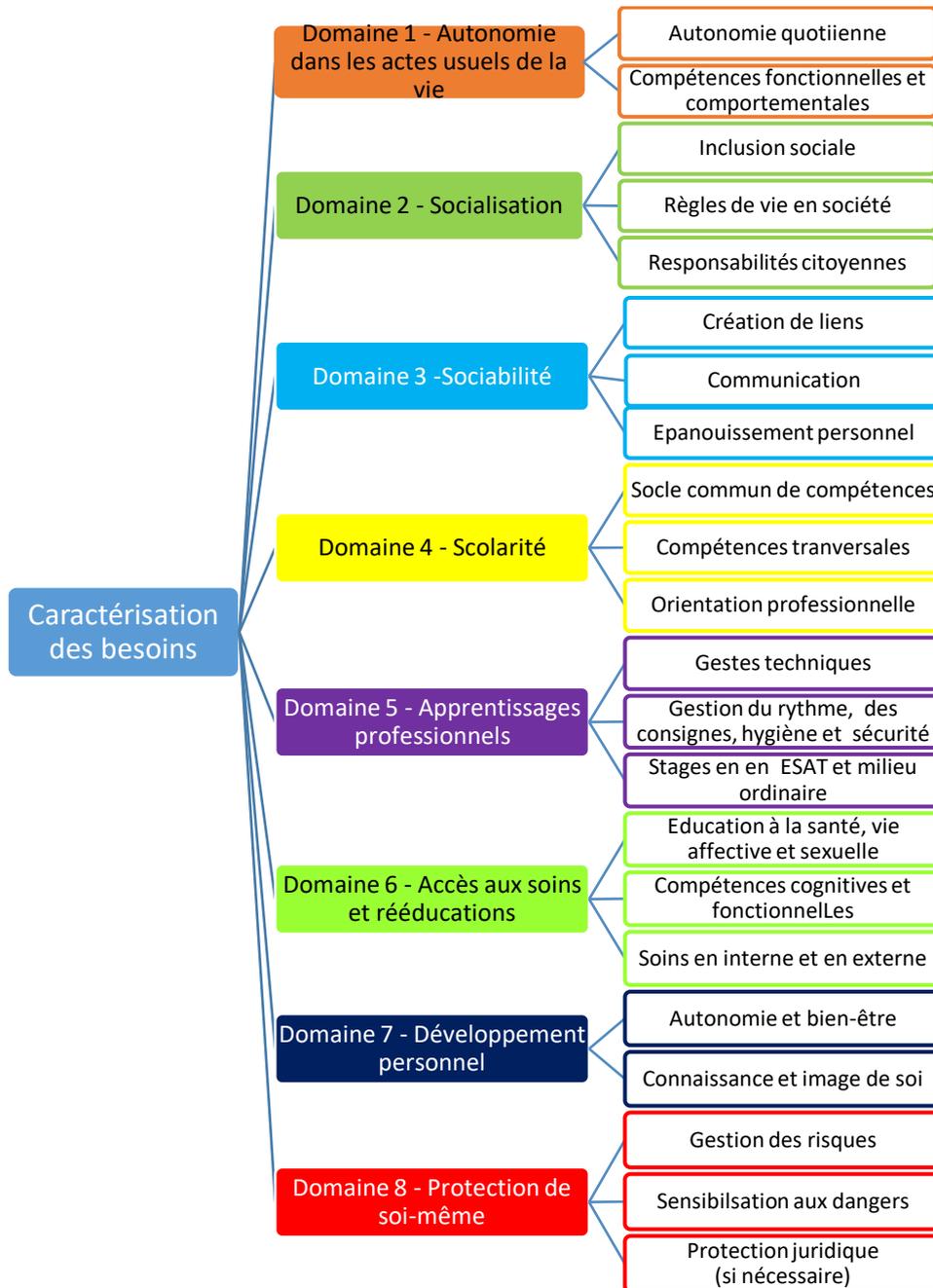
Domaine 6 – Développement personnel

Le développement personnel vise l'autonomie et le bien-être. Il englobe la motricité, l'image de soi, les capacités cognitives, la communication, l'équilibre psychologique et l'adaptation aux situations. Il met également l'accent sur la gestion des repères spatiaux et temporels, ainsi que la compréhension de la sexualité. L'objectif est d'atteindre une meilleure connaissance de soi, une plus grande autonomie et un équilibre personnel durable.

Domaine 7 – Protection de soi-même

La prise de décision adaptée vise à gérer les risques et les comportements en sensibilisant aux dangers, en identifiant les risques et en réagissant de manière appropriée. Elle inclut la gestion du stress et des émotions, la protection d'autrui, ainsi que l'identification et l'expression de la douleur, l'accès à une protection juridique si nécessaire.

SYNTHESE DE LA CARACTÉRISATION DES BESOINS



2.1.3 Evolutions observées :

Les dispositifs « inclusifs » de l'Education Nationale ont une influence sur les orientations vers l'IME prononcées par la MDPH.

Les enfants sont orientés en général, plus tard vers l'IME (10-12 ans). Quand ils sont orientés plus jeunes, ils présentent de nombreuses difficultés. Les enfants et adolescents ne présentant pas de troubles du comportement sont maintenus à l'école ordinaire. A contrario, les élèves très perturbés ne trouvent pas leur place à l'école ordinaire. Plus l'enfant grandit, plus l'écart se creuse avec la cohorte, moins le maintien est possible dans les dispositifs ordinaires ou spécialisés de l'EN. Le nombre de « réorientations » et de « demande d'admission en IME » s'accroît de manière très significative avec l'âge.

Une très grande hétérogénéité des enfants et adolescents accueillis est répertoriée :

- Des bénéficiaires qui cumulent les difficultés.
- Des particularités sociales et éducatives prégnantes.
- Une culture « Travail » très dégradée dans certaines familles.
- L'apparition d'une population « en grande précarité ».

En effet, il est à noter que le public accueilli au sein de l'IME a de plus en plus souvent des besoins plus marqués que par le passé (troubles psychiques, troubles du comportement, problématiques physiques, etc.). Afin d'adapter l'accompagnement proposé, ces situations plus complexes nécessitent de s'appuyer sur des ressources correspondantes : formation des professionnels, refonte des projets de service, partenaires extérieurs, etc. Ce projet d'établissement acte cette évolution. L'enjeu fort réside sur la nécessité d'apporter des réponses souples sans rupture de parcours, et pour lequel les équipes font preuve de créativité au quotidien.

Ces nouveaux publics orientés vers l'IME ainsi que l'évolution des demandes des parents combinée avec l'évolution de la Commande Publique entraînent obligatoirement une évolution du projet d'établissement.

L'établissement doit construire des parcours évolutifs pour chaque jeune, il est désormais nécessaire de développer des outils d'évaluation des compétences. Un travail est en cours sur l'expression des besoins des personnes accompagnées, pour les accompagner vers l'autodétermination,

L'établissement est également sollicité pour l'accueil des publics plus déficitaires. (ex de PAG et GOS pour les jeunes sans solution et ne pouvant être maintenus dans le réseau scolaire ordinaire /Principalement des jeunes avec autisme et/ou troubles importants de la conduite et du comportement).

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 jeunes. Pour chaque prestation, il y a une réflexion commune entre professionnels et partenaires avec le souci d'une co-construction avec les jeunes et leurs familles 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

Au sein de l'IME, nous proposons les prestations suivantes :

- Les soins médicaux et les soins techniques: il s'agit notamment de visites médicales annuelles, et davantage si besoin, des actions de prévention et d'éducation thérapeutiques sur différentes thématiques (vie affective et sexuelle, hygiène corporelle, tabac, etc.) par le biais d'entretiens individuels ou d'actions collectives avec supports visuels et vidéos, du suivi de l'état de santé, de soins sous prescription médicale et sous rôle propre, de préparation des piluliers, d'aide à l'expression d'un problème de santé et de la douleur. Ces prestations sont assurées par le chef de service thérapeutique et l'infirmière de l'Etablissement, en partenariat aussi avec les médecins de famille.

- Les prestations des psychologues : elles concernent du soutien psychologique en individuel, la rédaction de bilans pour l'aide à l'élaboration de la synthèse et du projet de chaque jeune ou lors des orientations, d'entretiens ponctuels à la demande ou de temps identifiés comme lors de l'admission, de séances de psychoéducation, de médiations en groupe, et des séances Snoezelen. Sont également proposés des entretiens avec les familles dans l'Etablissement ou lors de visites à domicile. D'autre part, la psychologue et la neuropsychologue accompagnent les équipes sur un plan clinique, afin d'étayer leurs accompagnements par des apports théoriques.

- Des séances adaptées pour la rééducation ou réadaptation fonctionnelle : des prestations spécifiques sont mises en œuvre par l'orthophoniste et/ou la psychomotricienne pour des accompagnements à la rééducation du langage, du corps, et aux moyens de communication. Il s'agit aussi d'un partenariat pour la mise à disposition d'une salle Snoezelen pour l'exploration sensorielle, et de façon plus générale d'un accompagnement à la gestion de particularités sensorielles, de séances de médiation animale, etc. Ces prestations sont assurées en interne par l'équipe éducative et/ou paramédicale ou des prestataires extérieurs.

- Des activités sportives adaptées comme le rugby, le football, la natation, etc. Ces prestations sont assurées par les éducateurs sportifs en lien avec les associations sportives de droit commun. Des partenariats étroits sont mis en œuvre pour des temps d'inclusion, c'est-à-dire des temps partagés entre des jeunes de l'Etablissement et des jeunes du milieu ordinaire, notamment lors d'entraînements ou de compétitions sportives.

2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie

Les prestations en matière « d'autonomie » s'inscrivent dans une logique de compensation privilégiant chaque fois que possible l'objectif d'acquisition et de maintien d'un maximum d'autonomie du jeune, mais qui peut aussi aller jusqu'à la suppléance lorsqu'il n'est pas en mesure d'assurer seul, même avec une sollicitation ou un accompagnement, certains des actes de la vie quotidienne. Ces prestations sont transversales à tous les domaines de la vie du jeune. Elles répondent aux besoins d'indépendance (la capacité à faire seul) et d'autonomie (capacité à prendre seul des décisions, selon ses choix et intérêts et à assumer les conséquences). De plus, être autonome ce n'est pas tout faire tout seul, c'est aussi savoir vers qui se tourner et savoir demander de l'aide à bon escient et à la bonne personne.

Accompagnement pour les actes essentiels de la vie quotidienne

Ces prestations concernent l'accompagnement :

- Aux levers, couchers, déplacements et respect des horaires ;
- À l'hygiène (corporelle, bucco-dentaire, vestimentaire) et à la prise des traitements ;

- À l'alimentation et hydratation (assurer une alimentation régulière et sécurisée, application des recommandations médicales si nécessaire, etc.) ;
 - Aux temps de transition entre les différents moments de la journée ou pendant des temps libérés avec un catalogue de choix d'activités proposées (gestion des temps libres).
- Elles sont assurées par l'équipe éducative. L'équipe paramédicale participe également à certaines de ces prestations.

Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui

L'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui comprend les actions visant à encourager, favoriser ou permettre les moyens de communication et les interactions des jeunes avec leurs pairs ou les adultes.

Les accompagnements suivants sont mis en œuvre :

- L'aide à la gestion des conflits, la gestion des émotions et des situations sociales rencontrées (notamment par des groupes de parole sur les émotions et les compétences sociales) ;
- L'apprentissage ou le maintien des usages de communication et des codes sociaux ;
- L'aide à l'expression avec l'élaboration et l'utilisation de supports de communication (pictogrammes, PECS, tablettes, Makaton, etc.) ;
- L'aide à la compréhension des consignes verbales et visuelles.

Ces accompagnements sont réalisés par l'équipe éducative, en interaction avec le travail mené par l'équipe paramédicale.

Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

Cela recouvre un ensemble d'actions réalisées par les professionnels permettant à la personne de prendre des décisions adaptées et par conséquent de garantir sa sécurité et/ou celle des autres. Il s'agit de l'accompagnement pour réaliser des tâches, dont la non-réalisation ou le mauvais choix de réalisation pourrait mettre le jeune en danger ou dans une situation de crise.

Ces prestations se traduisent par :

- Des actions concrètes de participation à des exercices d'évacuation incendie ou de prévention routière ;
- La mise en place d'outils de repérage et d'organisation du temps et de l'espace (création de routines quotidiennes, supports visuels, etc.) ;
- Des rappels et un travail sur les règles et la loi, des actions concernant la prévention citoyenne (en lien avec la Gendarmerie) ;
- L'aide à la gestion des situations inconnues ou imprévues ;
- La connaissance des numéros de téléphone d'urgence.

2.2.3– les prestations liées à la participation sociale

Accompagnement pour exercer ses droits

Cette prestation comprend les accompagnements qui permettent aux jeunes de connaître leurs droits fondamentaux, et aussi en tant que personne accompagnée par notre établissement :

- L'accompagnement à l'expression du projet personnalisé : il comprend les actions mises en œuvre par les professionnels pour favoriser l'expression du jeune et/ou de sa famille à propos de son projet personnalisé d'accompagnement et de son évolution. C'est entre autres dans ce cadre qu'est travaillée l'autodétermination des jeunes, que ce soit pour leur projet de vie ou pour les activités qui leur sont proposées dans le cadre des loisirs.
- L'accompagnement à l'exercice des droits et des libertés : cette prestation est mise en œuvre dès l'admission avec la remise des documents prévus par la loi de 2002 (charte des droits et libertés, livret d'accueil, règlement de fonctionnement), puis s'exerce tout au long de l'accompagnement sous différentes formes. Il s'agit notamment de la mise en œuvre du CVS et d'actions d'information et de sensibilisation spécifiques selon les circonstances (prévention citoyenne, harcèlement, rappel à la

loi, l'utilisation des réseaux sociaux, etc.). C'est également travaillé très en amont de la majorité, en lien avec les familles.

Ces prestations sont réalisées par l'équipe éducative, l'Assistante Sociale, l'équipe pédagogique, en lien avec les Chefs de service. Certaines actions sont réalisées avec des partenaires extérieurs.

Accompagnement au logement

L'IME dispose de possibilité d'internat, les apprentissages liés à la vie en collectivité (sensibilisation aux règles de vie avec le voisinage, etc.) ou à la vie quotidienne.

Au-delà de ces possibilités d'accueil, le travail éducatif réalisé autour d'activités telles que préparer les repas, mettre et débarrasser la table, faire les courses, etc. participent à un apprentissage pour accomplir les activités domestiques. Ces accompagnements sont réalisés notamment par des professionnels éducatifs.

Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion

Cette prestation comprend :

- L'accompagnement et le soutien à la vie adulte, notamment pour les démarches administratives (CAF, CPAM, MDPH, AAH, mesures de protection, etc.). Des réunions « découverte du secteur adultes » avec des partenaires et un atelier vie sociale sont proposés.

- L'accompagnement à la gestion de l'argent de poche ou d'un budget collectif.

Ces accompagnements sont réalisés par l'équipe éducative et sociale de l'établissement.

Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux

Plusieurs prestations sont mises en place par l'Etablissement pour accompagner les jeunes dans l'exercice de leurs rôles sociaux :

- Les accompagnements pour mener sa vie d'élève ou apprenti : l'IME propose des ateliers techniques encadrés sur site (espaces verts, peinture, sous-traitance, floriculture, restauration) avec l'utilisation de fiches techniques de progression, de fiches d'évaluation et d'attestation de compétences.

Des unités d'enseignement en internes et externalisées (primaire, et collège) permettent de scolariser des jeunes en individuel ou en petits groupes en fonction de leurs compétences scolaires. Les enseignants Education Nationale affectés à l'Etablissement travaillent en collaboration étroite avec les éducateurs.

Il est à noter que la scolarité des enfants et des jeunes reste fonction de leur projet. Il est parfois nécessaire de la mettre en pause lorsque d'autres besoins plus urgents sont exprimés.

- Les accompagnements pour préparer et mener sa vie professionnelle : l'Etablissement propose la mise en lien avec des partenaires extérieurs et la découverte de milieux professionnels divers, par le biais de stages et immersions permettant ainsi à chaque jeune d'expérimenter différents types de possibilités en fonction de ses besoins/attentes. Le CIP effectue ces prestations en lien avec des partenaires extérieurs. Par ailleurs, un suivi à 3 ans après la sortie de l'Etablissement est réalisé par les professionnels de l'IME.

- Les accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées : cette prestation rassemble tous les accompagnements effectués dans les murs de l'Etablissement pour que les jeunes réalisent des activités de jour adaptées à leurs besoins en matière d'apprentissages. Des activités collectives ou individuelles sont mises en place en fonction du projet de chaque jeune avec un emploi du temps individuel. Les objectifs sont des apprentissages cognitifs, techniques, du rythme de travail, de la gestion du temps libre, etc.

- Les accompagnements pour la vie familiale, affective et sexuelle : cette prestation recouvre de la guidance parentale ou familiale notamment par le biais de visites à domicile, des informations et des échanges sur la vie affective et sexuelle en groupe ou en individuel. Cette prestation est assurée en interne et avec des partenaires extérieurs (planning familial par exemple).

- Les accompagnements pour la représentation des pairs et la pair-aidance : des représentants des jeunes sont élus au Conseil de la vie sociale de l'IME, un accueil du nouvel arrivant par les jeunes au moment de l'admission est possible. C'est une piste de travail à développer.

Accompagnement pour participer à la vie sociale

Différentes prestations sont mises en place par l'IME pour accompagner les jeunes dans leur participation à la vie sociale :

- Les accompagnements du lien avec les proches et le voisinage : les professionnels sensibilisent aux incivilités et aux règles de vie en société notamment lors de rappels collectifs réguliers ou en cas d'incident. L'internat est aussi un contexte qui permet aux jeunes de vivre au sein d'un collectif de droit commun, et qui permet donc à l'équipe éducative de travailler avec eux les règles du vivre ensemble en milieu ordinaire.

- Les accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs : un accueil différencié est proposé sur une partie des congés scolaires, des activités de loisirs en partenariat avec le droit commun (des journées à thème, des camps, des activités éducatives, et des activités en soirée sur l'internat en partenariat notamment avec des clubs de sport, etc).

- Les accompagnements pour le développement de l'autonomie dans les déplacements : une activité vie sociale est mise en place en internat et externat ce qui permet un apprentissage de la prise des transports en commun et du code de la route. Des sorties régulières sont également effectuées avec des renforçateurs lorsque le travail est réalisé pour certains jeunes avec autisme.

2.2.4– 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. Afin d'inscrire pleinement l'établissement dans son cadre législatif et réglementaire, nous mentionnons ici les objectifs et actions que l'établissement se fixe au regard du schéma régional d'organisation médico-sociale des personnes handicapées.

De nombreux partenariats sont initiés dans le cadre de l'accompagnement des usagers de l'IME. Le souci est l'inclusion des usagers de l'IME dans leur environnement social, culturel et sportif. Ces diverses actions ont été déclinées dans les paragraphes précédents.

De manière globale, le partenariat avec le milieu ordinaire se fait :

- Avec des établissements scolaires : certains jeunes sont scolarisés à l'extérieur, en primaire, au collège ou au lycée.
- Avec des intervenants extérieurs : yoga, bien-être, équithérapie, cirque, surf, médiation animale, photographie, théâtre...
- Avec des structures à l'extérieur dans lesquelles les jeunes sont amenés à effectuer des activités culturelles et sportives (pelote, basket, théâtre, sortie médiathèque, vélo, hip-hop...)
- Avec les établissements scolaires, les lieux de stage en structure et en milieu ordinaire.
- Pour chaque groupe éducatif il y a des partenariats établis, de même que les stages, pour le sport, pour le scolaire, l'accompagnement médical.

2.2.5– Un focus sur la prestation 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.

2.2.6 Un focus sur la prestation 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.

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

2.3.1 Les moyens humains

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

Recrutement et intégration des salariés

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

Modalités de recrutement

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

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

Le livret d'accueil

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

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

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

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

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

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

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

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

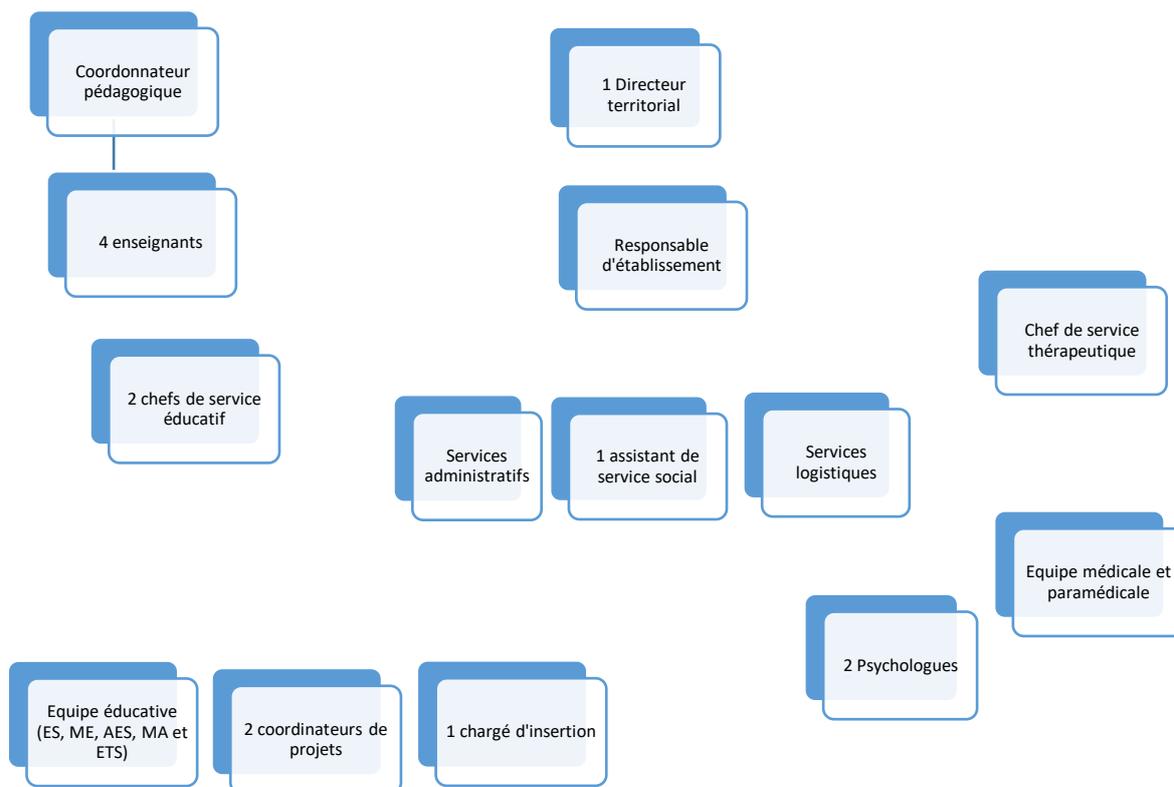
Les tutos qualité

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
Responsable d'établissement	1
AES	2
ASL 2	2
Assistante sociale	1
Cadre éducatif	2
Coordinatrice	2
Educateur spécialisé	7
Educateur sportif	2
Educateur technique spécialisé	3
Moniteur atelier	3
Moniteur éducateur	11
Orthophoniste	3
OSL 1	6
OSL 2	1
Psychologue	2
Psychomotricienne	2
Surveillant de nuit	2
Technicienne administrative	2
Cadre thérapeutique	1

Organigramme de l'IME Plan Cousut



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 doit être 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 personnes accompagnées 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 à long termes de l'association et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation, et l'ensemble des outils mis en place au sein de l'association pour accompagner le salarié à chaque étape de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, afin de pouvoir échanger sur les souhaits d'évolution et de formation des salariés, l'association met en œuvre les entretiens professionnels, conformément aux textes en vigueur ainsi que le bilan de compétence.

La formation continue

Engagement de l'association en matière de formation

La formation est un outil stratégique au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Elle s'entend au sens large de toute démarche permettant l'apprentissage sous toutes ses formes, y compris les nouveaux modes d'apprentissage tels que les formations-actions, Les expérimentations ou les formations ouvertes à distance (FOAD), en s'appuyant sur les nouvelles technologies (tutoriel, webinaire, mooc, ...).

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

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

Dans un contexte de mutations importantes (évolution des attentes des personnes accueillies et des aidants, révolution numérique, CPOM...), la formation est l'un des moyens privilégiés permettant d'accompagner les évolutions (externes et/ou internes) impactant les activités de l'association 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 les Pep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes.

Toutefois, l'association dispose de ressources internes susceptibles de favoriser la transmission de leurs savoirs dans des conditions optimisées pour tous. En particulier, le formateur interne connaît parfaitement le fonctionnement de l'association et la manière dont les savoirs et compétences peuvent être transposés directement dans le quotidien de ses pairs. Il parle la même langue que les autres collaborateurs, connaît les process internes, la réalité du terrain, ce qui favorise des contenus très opérationnels et une appropriation rapide de la part des participants.

Ces modalités particulières de formation, qui valorisent l'expérience métier, l'expertise et le savoir-faire de certains collaborateurs, visent également à développer les compétences transverses de transmission et d'accompagnement des transformations : favoriser le décloisonnement, l'ouverture et la transversalité au sein de l'association, contribuer à la capitalisation des connaissances et des savoir-faire, participer à l'accompagnement du changement, porter et véhiculer la culture de l'association ...

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

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

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

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



Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels

Le Plan de Développement des compétences

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

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

Les autres dispositifs

D'autres dispositifs de formation professionnelle permettent de faciliter les parcours professionnels des salariés comme le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé pour projet de transition professionnelle, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), Le Bilan de Compétences (BC), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la Reconversion ou promotion par alternance (PRO A), le Développement Professionnel Continu (DPC)

Prévention de la fatigue professionnelle

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

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

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

- Formation de toutes nos directions pour mieux appréhender et prévenir l'absentéisme au travail
- Face aux enjeux de santé et d'employabilité des salariés, il est nécessaire d'agir sur l'absentéisme au travail.
- Cette formation a permis à nos équipes de direction d'apporter des solutions préventives et correctives tout en mobilisant chaque acteur sur le sujet. Elle s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue.
- Poursuite de la démarche de prévention des risques professionnels
- Déploiement de la démarche de formation en matière d'analyse des accidents de travail : 1er groupe intra formé avec ANTEIS en 2022 puis déclinaison de la formation animée en interne auprès des cadres et des représentants du personnel de chaque structure
- Poursuite du déploiement des formations CLACT animées par des animateurs PEP64 auprès de l'ensemble des professionnels autour des thématiques suivantes :
 - « Prévention des situations de violences dans les établissements PEP64 » et
 - « Prévention des risques psychosociaux et bien-être au travail ».
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation d'activité ou en congés maladies à travers des consultations spécialisées « souffrance et travail » grâce au partenariat avec le cabinet FORMETIS.
- Mise en place d'un collègue QVT « Qualité de vie au Travail » par territoire pour prendre en compte de manière pluridisciplinaire les situations de mal-être.

Relations sociales dans l'établissement

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

INSTANCES	ATTRIBUTIONS
Comité social et économique	Avis et information sur l'ensemble des évolutions associatives. Réclamations individuelles et collectives sur les salaires, l'application du code du travail et des autres dispositions légales relatives à la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Gestion des 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

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 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
---	--	--------------

Supports écrits de communication		
Support	Objectifs	Destinataires
Transmissions AIRMES	Suivre et organiser l'accompagnement des usagers.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Panneau d'affichage AIRMES	Informations collectives transmises par la direction.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item troubles/crises AIRMES	Signaler et analyser les comportements problèmes.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item pré-synthèse et synthèse ARMES	Elaborer le projet individuel.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item alertes AIRMES	Attirer l'attention sur une information particulière.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item agenda de service	Permet d'organiser le service et planning de résident	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item compte rendu	Permet la traçabilité de l'activité, du rendez-vous..	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Notes de service	Diffuser une directive.	Tous les professionnels
CR réunions	Diffuser les directives, organisation de service	Tous les professionnels concernés

2.3.3– les moyens matériels

PARC IMMOBILIER	
	<p>Le château, construction la plus ancienne, regroupe l'accueil, les services administratifs, les bureaux des psychologues, du psychiatre, de l'assistante sociale, de l'éducatrice chargée d'insertion, du chef de service et du responsable d'établissement. Un cabinet médical est utilisé par le médecin et l'infirmière. Un groupe éducatif occupe également une salle à l'étage (groupe 7).</p> <p>Trois salles à manger et une terrasse situent au rez-de-chaussée.</p> <p>Une salle de réunion se trouve à l'étage.</p> <p>Le second étage est occupé par le logement de fonction du responsable d'établissement.</p> <p>Le patio a été édifié en contrebas de la propriété. Il s'ouvre sur une vaste cour goudronnée où ont été tracés un terrain de basket et un parking en périphérie. À proximité du préau, est érigé un fronton.</p> <p>Le bâtiment est constitué de deux parties.</p>

En premier lieu, l'unité d'enseignement regroupe 3 classes, chacune bénéficiant d'un sanitaire et d'un vestiaire dédié. On accède à chaque classe à partir du préau. Chaque salle a deux entrées distinctes et dispose d'un équipement adéquat.

Les autres salles du bâtiment sont distribuées en périphérie d'un patio. Trois accès extérieurs permettent de pénétrer au cœur du bâtiment. Distribués de façon symétrique, on trouve dans cet espace deux salles pour les rééducations en psychomotricité, deux bureaux pour les orthophonistes, 2 salles d'activité (dont une été destinée les années précédentes à l'Unité d'Enseignement) , petite salle sensorielle, un bureau du personnel et deux structures éducatives, Cet ensemble est complété par deux blocs sanitaires non mixtes, deux douches accessibles, un vestiaire pour le personnel de ménage et un local technique où sont stockés les produits d'entretien.

Des vestiaires avec sanitaires, un bureau et un local de stockage de matériel sont attenants au gymnase, à côté duquel le patio a été construit.

La villa abrite deux ateliers de formation professionnelle : la cuisine/restauration et la lingerie ainsi que deux salles éducatives.

Elle se situe sur deux niveaux. Au rez-de-chaussée, les deux ateliers, des sanitaires et deux salles éducatives qui désormais accueillent deux groupes distincts. À l'étage les six chambres, la salle d'eau et un WC ne sont plus utilisés. Ce bâtiment est très vétuste. Les travaux se sont tenus sur le premier trimestre 2024 avec une deuxième phase prévue quant à elle dans le courant de l'année 2025. Elle concerne la réhabilitation des ateliers.

L'atelier cuisine/restauration utilise une cuisine équipée de matériels de collectivité et deux salles pour le restaurant dont une a été aménagée sur une ancienne terrasse. La seconde est utilisée comme salle à manger pour l'équipe de cuisine.

Située à proximité de la villa, **la maisonnette** est constituée d'une terrasse fermée, d'une cuisine, d'une salle de préparation et d'une salle à manger pour le groupe. Un vestiaire, une salle d'eau et un WC complètent cet ensemble. Les travaux réalisés en 2020 ont permis d'accueillir un nouveau groupe éducatif (groupe 5). À l'étage, une pièce est utilisée pour différents ateliers éducatifs. Le local des représentants du personnel y a été aménagé et est utilisé.

Le pavillon reçoit un groupe éducatif (groupe 1). Il se constitue d'une vaste salle, ouverte par une baie vitrée, dans laquelle donnent une petite cuisine, un bureau, des sanitaires et une mezzanine en dessous de laquelle se trouve un lieu de repos. Une terrasse couverte a été aménagée devant le pavillon.

Les ateliers de petite mécanique, de peinture, de sellerie et de sous-traitance sont regroupés dans un bâtiment de plain-pied formant un angle droit. À l'extrémité, une salle dite « foyer » pour les usagers de l'IMPro a été aménagée.

Une autre construction abrite le bureau et la salle de technologie de **l'atelier horticulture**. A proximité, se trouvent une petite serre et un tunnel.

	<p>Un gymnase a également été construit et permet à de très nombreux jeunes de participer à des activités sportives.</p> <p>Un barbecue a été édifié au centre d'une salle octogonale qui permet à un groupe d'une quinzaine de personnes de manger à l'abri. Des tables et bancs en bois situés à proximité permettent de manger à l'extérieur.</p> <p>L'internat a été livré au printemps 2016. C'est un bâtiment de plain-pied accessible. Il est organisé en deux ailes, l'une accueille les jeunes filles, l'autre les garçons. Les douze chambres se répartissent en quatre chambres individuelles et huit chambres de 2 lits. Chaque chambre double dispose d'une salle d'eau avec une douche et un lavabo. Une salle d'eau est affectée à deux occupants de chambres individuelles. Dans chaque aile, trois WC sont proposés aux usagers.</p>
--	--

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 licéité, loyauté et transparence dans la collecte et le traitement des données personnelles. Ces données sont collectées uniquement dans des objectifs légitimes et ne sont conservées que pour la durée nécessaire. Un registre des traitements a été mis en place, et un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé pour accompagner cette démarche de conformité.

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

Gestion des violations de données

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

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	Informers 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	Informers 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

Plan Action Qualité Sécurité Soins	Défini les actions à mener	Direction	Réunions spécifiques	DATA. CR archivés
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

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
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'utilisateur

Le parcours décrit l'accompagnement de l'utilisateur depuis son admission jusqu'au moment de sa sortie. Il repose sur une approche personnalisée, adaptée aux besoins de chaque utilisateur et s'appuie sur une collaboration étroite entre les professionnels de l'IME, les représentants légaux et l'ensemble des partenaires (ESSMS, services de santé, entreprises, associations sportives et culturelles...).

Modalités d'admission / Admission et évaluation initiale

- **Orientation par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)** : L'utilisateur est orienté vers un IME par une décision de la MDPH, après une évaluation des besoins et du projet de vie.
- **Prise de contact des responsables légaux avec l'IME**
- **Envoi du dossier d'admission au représentants légaux et retour par la famille avant la première rencontre**
- **Proposition d'une première rencontre** avec l'Assistant de Service Social et la Responsable d'Etablissement
 - Avec l'ASS, échanges et actualisation de la situation de l'utilisateur, de ses attentes et de celles des responsables légaux
 - Information sur les modalités d'inscription sur la liste d'attente
 - Demande de l'autorisation de collecter des éléments de dossier portant sur l'utilisateur
 - En présence de la direction, présentation du fonctionnement de l'établissement/ Visite de l'établissement / Proposition d'inscription sur la liste d'attente
- **Proposition d'admission**
 - Vérification que la famille est toujours demandeuse d'un accueil dans l'établissement (notamment lorsque l'utilisateur est admis dans un autre établissement)
 - Contact des représentants légaux par l'ASS pour les informer d'une possibilité d'admission avec un point sur la situation
 - **Organisation d'une commission d'admission** avec l'équipe pluridisciplinaire (déterminer les participants) (désignation du référent, élaboration emploi du temps de l'utilisateur, organisation des transports, passage d'information à partir du dossier d'admission).
- Rencontre avec l'utilisateur, les représentants légaux et les partenaires éventuels, en présence du cadre éducatif, du cadre thérapeutique, le coordinateur de projet personnalisé, le coordinateur pédagogique, le professionnel référent, le psychologue et l'assistant de service social. La présence des différents professionnels peut varier selon les situations.
- Remise du livret d'accueil, du règlement de fonctionnement, de la charte des droits et libertés de la personne accueillie et de la liste des personnes qualifiées avec signature de l'attestation de remise des documents par les représentants légaux
- Remise des documents de rentrée (Fiche d'urgence, droit à l'image, autorisation de transport, PAP) préparés par le secrétariat et retournés le jour de l'accueil / accès droit Airmes / accès inspection contrôle
- Détermination de la date d'accueil de l'utilisateur

- Signature du contrat de séjour
- **Accueil de l'utilisateur**
 - Organisation de l'accueil de l'utilisateur en présence de ses représentants légaux.
 - Présentation de l'utilisateur à son groupe de référence
 - Attention particulière et accompagnements de proximité.

Début du parcours de l'utilisateur au sein de l'IME Cf Projet personnalisé

Modalités de sortie

Préparation à la sortie et à l'insertion (valable pour les majeurs et les ESSMS pour mineurs)

- **Préparation de la sortie**
 - Recueil auprès des responsables légaux des projets d'orientation pour leur enfant dans l'année de leurs 17 ans. Recueil des projets de l'enfant ou du jeune par le référent.
 - Mise en place de stages dans le milieu de travail ordinaire, protégé ou dans les ESSMS pour adultes.
 - Des stages de découverte peuvent être mis en place à partir de 15 ans (jeunes IMPRO, entreprise milieu ordinaire) et 17 ans pour les ESAT, 18 ans pour FH FDV FAM et MAS
 - À l'approche de la majorité :
 - Une rencontre individuelle formalisée est systématiquement organisée avec le référent et l'ASS
 - La remise d'un **document adapté** à chaque profil d'utilisateurs présenté aux jeunes accédant à la majorité leurs droits et devoirs, des conseils pratiques, des adresses utiles.
 - L'appropriation de ce document s'effectue au sein des groupes éducatifs « Jeunes adultes avec orientation FDV » et « Préparation à la vie sociale et professionnelle » pour les jeunes de l'IMPRO
 - Demander à l'utilisateur et aux responsables légaux l'autorisation de transmettre les éléments de son dossier (voir document adhoc avec signature) à l'ESSMS (opération simplifiée pour les établissements de l'association par le biais de l'application AIRMES).
 - L'utilisateur est averti à sa sortie des différents contacts que l'établissement prendra avec lui. (Service de suite)
- **Suivi ultérieur à la sortie de l'établissement / Service de suite**
 - Assuré par le chargé d'insertion et l'ASS
 - Réunions biennuelles avec RE, CDSE, CDST , CI et ASS
 - Contact systématique pour les jeunes sortis au bout de 3 mois au plus tard puis tous les ans jusqu'au troisième anniversaire de la sortie de l'établissement.
 - Une fiche contact ad hoc est complétée lors de chaque entretien et conservée dans le dossier (AIRMES service de suite)
 - Le contact s'effectue auprès de l'enfant ; le jeune adulte ; de ses représentants légaux et/ou de la structure médicosociale.

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

Le Projet Personnalisé s'inscrit dans une démarche d'accompagnement individualisé de qualité, respectueux des attentes et des besoins des usagers. Il contribue à l'exercice des droits et des libertés de la personne et à la promotion de la bientraitance.

Le projet personnalisé prend en compte les besoins et les souhaits des usagers et de ses représentants légaux. Il repose sur une démarche éthique et participative et constitue la feuille de route des professionnels pour en assurer sa mise en œuvre.

Élaboration du projet personnalisé

- **Évaluation des attentes et des besoins** : Les évaluations standardisées (évaluation de communication réceptive, VINELAND, profil sensoriel, grille évaluation IMPRO, grille observation...), observations et bilans réalisés par l'équipe pluridisciplinaire permettent de définir les objectifs et actions adaptées à chaque usager.
- Cette étape fait l'objet d'une **Réunion Préparatoire au Projet Personnalisé** en présence du coordinateur de projet personnalisé, du référent et des membres de l'équipe pluridisciplinaire par le biais des « présynthèses » (Logiciel AIRMES). Le recueil des attentes des représentant légaux est opéré par l'intermédiaire d'un document qui leur est envoyé préalablement à la Réunion de Projet Personnalisé
- **Pluridisciplinarité** : L'équipe pluridisciplinaire joue un rôle central en intégrant les dimensions médicales, sociales, éducatives, pédagogiques, psychologiques et de formation professionnelle.
- **Co-construction** : L'usager et son représentant légal sont systématiquement associés à l'élaboration du projet à l'occasion de la **Réunion de Projet Personnalisé** animée par le Coordinateur de Projet Personnalisé et en présence du référent de l'usager. + communication tout au long de l'année des équipes avec la famille + doc fiche référent
- **Temporalité** : le premier projet personnalisé est élaboré dans un délai de 6 mois après l'admission. Un nouveau projet personnalisé est élaboré chaque année à date anniversaire du dernier projet tout en tenant compte de l'échéance de la notification d'orientation de la MDPH

Contenu du projet personnalisé

- **Observations et évaluation** sur la période écoulée
- **Objectifs** : Les objectifs doivent être définis en termes d'activités à mettre en œuvre (nature, fréquence) et précise le rôle de chacun (professionnels, usagers, familles, partenaires).

Mise en œuvre et suivi

Coordination : Les actions sont mises en œuvre par les professionnels concernés, avec une coordination régulière pour assurer la cohérence de l'accompagnement.

Adaptabilité : Le projet peut être réévalué à la demande des usagers et des représentants légaux et/ou des professionnels.

Communication : Les informations relatives au projet sont partagées avec l'usager dans un langage clair et compréhensible.

Évaluation et révision du projet

- **Suivi**: Des points d'étape en réunion d'équipe pluridisciplinaire et en RECCOR permettent de vérifier l'adéquation des actions réalisées avec les objectifs initiaux.
- **Révision périodique** : Une évaluation périodique, tous les 6 mois, des objectifs et moyens est réalisée avec d'assurer la conformité du projet personnalisé à la situation de l'usager (besoins, attentes et souhaits)

- **Actualisation** : En cas de changement des modalités d'accueil, des situations personnelles ou familiales, le Projet Personnalisé peut être actualisé

LE COORDINATEUR DE PROJET PERSONNALISE : Le coordinateur est l'interlocuteur privilégié de l'utilisateur, des représentants légaux, des professionnels et des partenaires pour tout ce qui concerne le projet personnalisé.

« Il veille au déroulement des phases du projet, à la cohérence des interventions » (RBPP ANESM 2012) ainsi qu'à la mise en œuvre et au suivi des actions prévues dans le cadre du projet personnalisé.

Élaboration du projet personnalisé

- **Centralisation des informations et animation de la Réunion Préparatoire au Projet Personnalisé (RPPP)** : Il recueille les besoins et les attentes de l'utilisateur en collaboration avec le référent, ainsi que les données fournies par les différents professionnels impliqués. Il veille à la cohérence de la présynthèse et élabore la synthèse (AIRMES) et anime la RPPP en présence des professionnels
- **Animation de la Réunion de Projet Personnalisé (RPP)** : Il anime la réunion la RPP en présence du référent, de l'utilisateur et de ses représentants légaux dans laquelle sont fixés les objectifs et des activités à mettre en place
- **Formalisation du contrat de séjour** : A l'issue de la RPP, il formalise le projet personnalisé dans un avenant au contrat de séjour signé par les responsables légaux et la responsable de l'établissement

Coordination des intervenants

- **Planification des interventions** : Il veille à la répartition claire des rôles entre les différents acteurs (professionnels, usagers, représentants légaux).
- **Communication et échanges** : Il assure la communication entre les parties prenantes pour une cohérence dans les actions mises en place.

Suivi et évaluation du projet

- **Suivi des actions** : Il s'assure de la mise en œuvre des interventions pour s'assurer qu'elles respectent les objectifs définis.
- **Évaluation périodique** : Il organise des points d'étape et des révisions régulières du projet en fonction des évolutions de l'utilisateur et de son contexte.
- **Gestion des ajustements** : Il propose et met en œuvre des modifications si les objectifs initiaux ne répondent plus aux besoins ou attentes de l'utilisateur ou des représentants légaux.

Accompagnement de l'utilisateur

- **Interlocuteur privilégié** : Il est l'interlocuteur principal du jeune et des représentants légaux pour toute question ou demande concernant son projet.
- **Garant de la participation** : Il s'assure que l'utilisateur et les représentants légaux sont pleinement informés et impliqués dans les décisions qui le concernent.

LE REFERENT DE PROJET PERSONNALISE

La fonction de référent est assurée au sein de l'équipe éducative. Elle favorise pour chaque enfant, adolescent ou jeune adulte accueilli et sa famille la continuité et la cohérence de l'accompagnement (Art D 312-59 du CASF).

Le référent est désigné avant l'arrivée de l'utilisateur dans l'établissement et son identité est communiquée à l'utilisateur et à ses représentants légaux. Chaque usager a un référent, un co-référent peut être nommé.

Mise en œuvre et suivi : Le référent joue un rôle clé dans la mise en œuvre du projet. Il veille à la mise en œuvre concrète du PPA en lien avec le coordinateur de projet et il en suit la progression et s'assure de la cohérence globale des accompagnements proposés. Il est l'interlocuteur principal pour l'utilisateur et ses représentants légaux. Il suit quotidiennement les évolutions et besoins de l'utilisateur.

Travail en équipe pluridisciplinaire : Il partage les informations liées au projet personnalisé de l'utilisateur avec les professionnels concernés lors des réunions d'équipe pluridisciplinaire.

3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes

Place de la personne accompagnée

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. 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.
- **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.

Concernant les jeunes, un temps d'échange sur différents thèmes relatifs à la vie de l'Etablissement a été organisé, afin de recueillir leurs paroles. De manière générale, la majorité des jeunes participants apprécie l'accompagnement au sein de l'IME. Ils disent être écoutés et respectés par l'équipe dans leurs choix et avis. Ils connaissent leurs éducateurs référents et savent avec qui échanger en cas de difficultés. Il en est ressorti les attentes suivantes (sans ordre de priorité) :

- La possibilité de déjeuner parfois à l'extérieur le midi ;
- Redynamiser le CVS et mettre en place une communication plus compréhensible pour les jeunes sur l'utilité de cette instance ;
- La climatisation dans l'internat en période de chaleur ;
- Davantage de temps libre le matin avant d'aller dans les activités ;

- Davantage de sorties pour découvrir de nouveaux endroits ;
- Durant les périodes de scolarisation en UEE, la plupart des jeunes concernés souhaiteraient être plus en lien avec les autres collégiens et partager plus de temps avec eux, en récréation par exemple.

Place, travail avec les Familles et l'entourage :

Par « entourage », il faut entendre les familles et les représentants légaux. 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.

Concernant les familles, un temps d'échange a également été organisé et abordé en CVS. De manière générale, les familles ayant participé sont satisfaites de l'accompagnement proposé au sein de l'IME, notamment l'individualisation des réponses et l'adaptation aux besoins et aux attentes des jeunes. Elles prennent pour exemple l'élaboration du projet personnalisé où les professionnels partent de l'appétence du jeune mais aussi l'adaptation des moyens de communication. Pour les familles, l'ensemble de l'équipe est sensible au bien-être de chaque jeune au quotidien, à l'écoute. De leur côté, elles font confiance aux professionnels de l'Etablissement qu'elles trouvent disponibles, à l'écoute et réactifs. Il en est ressorti les attentes suivantes (sans priorisation) :

- Une meilleure connaissance des dispositifs existants au sein du milieu spécialisé, en amont de l'orientation ;
- Certaines familles souhaiteraient également une explication des différents dispositifs et sigles du secteur médico-social, elles reconnaissent être parfois perdues dans le vocabulaire employé. Elles évoquent le livret d'accueil ou le site internet comme support ;
- Davantage de liens entre les professionnels et les familles. Celles-ci souhaiteraient aussi être davantage informées sur le quotidien des jeunes dans l'Etablissement, et ce afin d'adapter les activités proposées au domicile. Pour ce faire, le logiciel AIRMES pourrait être plus investi
- Demande spécifique sur les contenus des écrits échangés entre l'établissement et les familles

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

La "visée" éthique selon Paul Ricœur : "Une vie bonne, avec et pour autrui, dans des institutions justes"

L'éthique est une réflexion qui vise à déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées » ANESM

L'éthique fait référence aux notions de morale, de droit, de déontologie ainsi qu'aux bonnes pratiques, à la responsabilité professionnelle, institutionnelle et personnelle

La démarche éthique est à la fois un engagement des professionnels pour un accompagnement de qualité et un questionnement constant sur leurs pratiques et leurs valeurs. Elle vise à déterminer la

décision la plus juste possible, elle donne du sens aux pratiques et à leurs évolutions ; Elle renforce les relations entre les différents acteurs.

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 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 sein de l'IME visent :

- 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. Il existe d'autres niveaux d'échanges collectifs au sein de l'IME dans lesquelles sont abordées les questions éthiques et de bien-être : Réunions institutionnelles /Réunion de coordination/Réunions d'équipe/Réunion cliniques

Mise en œuvre des Droits et Liberté	
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 jeune accompagné. Ce dernier est programmé 1 fois par an. L'IME 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 jeune de façon claire, compréhensible et adaptée sur ses droits et libertés. L'établissement veille à informer le jeune 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 jeune le choix entre les prestations adaptées. L'établissement veille à s'assurer de l'obtention du consentement éclairé du jeune 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 jeune, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception du son projet d'accompagnement personnalisé.
Exercices des droits	L'établissement veille à permettre au jeune et à son représentant légal 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.
Protection	L'établissement garantit le respect de la confidentialité des informations concernant le jeune. L'établissement s'assure de l'accord formel du jeune ou de ses représentants légaux 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 l'accompagnement et respecte les particularités et singularités de chaque jeune dans l'accompagnement du quotidien.

Exercices des droits civiques	L'établissement permet et soutient l'exercice des droits civiques du jeune. Les professionnels se gardent d'exprimer des opinions politiques.
Pratiques religieuses	Les professionnels respectent les croyances, convictions, opinions et pratiques religieuses du jeune.
Dignité et intimité	L'établissement veille au respect de la dignité et de l'intimité du jeune et de sa famille.

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

Les professionnels de l'IME Plan Cousut 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 » sont envisagées pour les professionnels. Ces sessions seront également un espace de réflexion autour de l'accompagnement de situations complexes.

L'IME Plan Cousut est conscient des nombreuses difficultés qui se présentent aux professionnels dans le cadre des accompagnements des jeunes accueillis. 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-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 : **Pouvoir dire, être écouté et entendu.**

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 ou de service construit, évalué et réactualisé avec le concours des professionnels et garant de la bientraitance

3.2.4 - La gestion des paradoxes à l'IME :

Conformément à l'article L.116-1 du CASF, l'action sociale et médico-sociale cherche à encourager l'autonomie, la protection, la solidarité, la citoyenneté, et à prévenir et combattre l'exclusion. Ces objectifs mettent en lumière les paradoxes auxquels l'IME est confronté. Pour gérer ces paradoxes, il est important de reconnaître les tensions opposées et de les harmoniser dans une logique de coexistence et de dépassement. Cela appelle à une réflexion constante et à une adaptation des pratiques d'accompagnement.

L'article L.116-1 du CASF stipule que « l'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir [...] l'autonomie et la protection ».

L'IME accompagne les usagers en favorisant leur socialisation, leur inclusion et leur intégration, tout en assurant leur sécurité. L'équilibre entre ces deux notions repose sur une évaluation de la capacité des usagers à ne pas se mettre en danger, et sur une coopération étroite avant la mise en œuvre de leur projet personnalisé d'accompagnement.

La gestion des paradoxes doit être traitée :

- Au niveau institutionnel : le cadre institutionnel se porte garant de principes éthiques

- Au niveau de l'utilisateur : par les informations qui lui sont transmises, par les apprentissages adaptés et individualisés qui lui sont proposés (notamment en ajustant la communication), ainsi qu'aux soins et à la rééducation qu'il peut recevoir (orthophonie, psychomotricité, soins psychologiques, etc.).
- Au niveau de l'équipe : par des temps des réunions spécifiques, des formations,

Les paradoxes auxquels l'équipe pluridisciplinaire se trouve confrontée ne se résolvent pas nécessairement par une réponse unique, chaque usager ou chaque situation demandant une réponse spécifique et adaptée.

La gestion de ces paradoxes et la dynamique de réflexion qu'elle suscite participe également à la démarche visant la bienveillance.

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

L'IME offre un accompagnement individualisé au sein d'un cadre collectif. Pour répondre aux besoins spécifiques des usagers dans le cadre de leur projet personnalisé, les activités sont organisées en petits groupes, cherchant constamment à équilibrer vie collective et prise en compte des individualités.

Le paradoxe entre autodétermination et accès limité aux dispositifs ordinaires et protégés

L'accompagnement à l'autodétermination repose sur un soutien approprié qui permet aux usagers d'exercer leurs choix selon leurs capacités et besoins. Cela nécessite le développement de partenariats solides avec les milieux ordinaires et protégés.

Le paradoxe entre protection et autonomie

Il s'agit d'un ajustement constant de l'intervention éducative pour équilibrer soutien et encouragement à l'autonomie. L'accompagnement éducatif consiste à encourager l'enfant à prendre des initiatives tout en veillant à lui offrir un environnement sécurisé et à respecter ses besoins.

Le paradoxe entre secret professionnel et le partage d'informations

Tous les professionnels de l'IME sont soumis au secret professionnel du fait de leur profession et/ou leur mission. Toutefois les équipes éducatives, thérapeutiques et pédagogiques peuvent échanger des informations essentielles pour coordonner ou assurer la continuité des soins, pour la prévention, ou pour le suivi médico-social et social de la personne.

Le paradoxe entre l'accueil d'un public aux besoins plus importants/complexes et les missions de l'IME : une nécessaire adaptation

En lien avec les nouvelles orientations et le virage inclusif, il existe un mouvement de fond à l'œuvre au sein des structures médico-sociales, avec une évolution des publics accueillis.

Le paradoxe entre un droit à la scolarisation en milieu ordinaire pour tous les jeunes et les freins rencontrés pour cette scolarisation inclusive :

En lien avec ce droit, les professionnels de l'IME ont fait évoluer leurs pratiques. Des partenariats de qualité sont des ingrédients importants dans les réponses à déployer pour permettre aux jeunes d'accéder à une scolarisation en milieu ordinaire. Les équipes font preuve de souplesse avec les acteurs du droit commun, notamment ceux de l'éducation nationale. Néanmoins, il est à noter un manque de repères partagés tant sur les pratiques, les métiers respectifs et l'adhésion à la mise en œuvre de cette politique inclusive. Le manque de connaissances des situations de handicap que peuvent générer les déficiences et/ou troubles des jeunes, et le manque de moyens pour répondre

à leurs besoins spécifiques, peuvent entraîner des ruptures dans leur parcours scolaire. Pour faire face à ces situations, l'IME propose des collaborations mettant en synergie les compétences de ses professionnels avec celles des enseignants, au travers d'accompagnements à la scolarité ordinaire.

3.3 Stratégie de développement durable

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, l'IME Plan Cousut 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 la pose de fenêtres en double vitrage afin de réduire la consommation énergétique du bâtiment.

L'IME poursuit également une politique de mobilité plus respectueuse de l'environnement à travers l'installation d'une borne de recharge pour véhicules électriques, l'acquisition de 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 de l'IME 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, l'IME renforce ses actions en faveur du tri des déchets, contribuant ainsi à une gestion plus responsable des ressources.

Ces actions témoignent de la volonté de l'IME 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 agrémenté de quizz ludiques pour marteler le message qualité ciblé. L'ensemble vient alimenter, avec les évaluations qualité, la démarche associative d'amélioration continue de la qualité.

3.4.2- 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

Les orientations stratégiques de l'IME Plan Cousut s'appuient sur la démarche de transformation de l'offre des Etablissements médico-sociaux fortement impulsée par les Pouvoirs Publics.

Cette démarche est encadrée par :

- Le rapport Piveteau « Zéro sans solution » de 2014,
- La circulaire de 2017 qui en a découlé, relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le cadre de la démarche « Une réponse accompagnée par tous »,
- Le Plan Régional de santé Nouvelle Aquitaine 2018/2028, qui met l'accent sur « le virage inclusif ou comment faire en sorte que personnes âgées et personnes en situation de handicap vivent dans le « milieu ordinaire » en repensant l'offre de services pour accompagner leur quotidien ».
- Le Plan 50 000 nouvelles solutions
- Le décret des dispositifs intégrés des ESMS du 5 juillet 2024
- RBPP 2025 TSA
- Stratégie nationale TND 2023 /2027

Les Pouvoirs Publics définissent la transformation de l'offre comme « toute action visant à la rendre plus inclusive, plus souple et plus adaptée à la prise en compte des situations individuelles ». Cette transformation de l'offre des ESMS conforte l'IME Plan Cousut dans ses stratégies déjà mises en place ces dernières années, et réaffirme la nécessité de continuer à développer les 3 objectifs stratégiques suivants :

- « Prévenir les ruptures de parcours, l'absence ou l'inadéquation des solutions aux besoins et attentes des personnes en situation de handicap, y compris pour les situations complexes ».
- « Développer les réponses inclusives, notamment par le développement des accompagnements hors les murs » ; l'objectif étant de permettre des accompagnements en milieu ordinaire et de proposer des réponses alternatives à l'Etablissement.
- « Consolider une organisation territoriale intégrée, au service de la fluidité des parcours des jeunes ». Il s'agit de développer des partenariats toujours plus importants avec les autres acteurs afin d'apporter une complémentarité dans les réponses apportées aux besoins et aux situations complexes. Qu'il s'agisse de développer les prestations déjà mises en œuvre au sein de nos services et dispositifs, ou d'initier des actions innovantes permettant de proposer des réponses adaptées aux nouveaux besoins, l'Etablissement bénéficie de l'expertise de ses professionnels qui est maintenant reconnue en interne et par les partenaires. Il bénéficie également du soutien de l'ARS, qui, dans le cadre du renouvellement du CPOM, a d'ores et déjà entamé le travail sur un fonctionnement en Dispositif intégré en validant l'évolution de son agrément en Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif courant 2027.

LES FICHES ACTION A 5 ANS

Les fiches action suivantes viennent formaliser les orientations stratégiques précisées ci-dessus. Elles sont en partie une déclinaison des fiches action CPOM négociées avec l'ARS début 2025. Elles seront donc évaluées dans le cadre de ce CPOM.

Fiche Actions 1 – transformation de l'offre de prestations en internat

- action 1 : évaluation des besoins et compétences /adaptation de l'offre studio autonomie /individualisation de l'hébergement
- action 2 : réponse aux besoins de répit

Fiche actions 2 – développement de l'inclusion scolaire en milieu ordinaire

- action 1 : développement des inclusions dans le cadre des UEE dont en lycée
- action 2 : développement des accompagnements pour la scolarité ou la formation individuelle en milieu ordinaire
- action 3 : mise en œuvre d'une dynamique de scolarité partagée

Fiche Actions 3 – accompagnement vers le secteur adulte

- action 1 : développement d'actions en direction du milieu ordinaire
- action 2 : Réflexion et évolution de l'offre d'atelier en Impro
- action 3 : augmentation et diversification des partenariats du secteur adulte protégé
- action 4 : Développement du partenariat avec les FAM /MAS et foyers de vie
- action 5 : Développement de la collaboration IME/ESAT pour l'insertion professionnelle des jeunes en grandes difficultés

Fiche Actions 4 – mobilisation en faveur des situations complexes

Fiche Actions 5- Développement de la communication vis-à-vis des familles

- action 1 : rendre accessible l'ensemble des outils de la loi 2002
- action 2 : renforcer l'échange et la communication avec les familles
- action 3 : Proposer des temps d'accompagnement Fratrie

Fiche Action 6 : Parcours de l'usager et son projet d'accompagnement

- action 1 : redéfinir les étapes de la personne au sein de l'établissement depuis son admission, en ayant en commun l'importance de l'évaluation et la réflexion sur la qualité des prestations proposées
- action 2 : mettre en place une évaluation du projet à mi année

3.6 – Modalités de suivi du Projet d'établissement

La vie du Projet de service 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.



IME Plan Cousut
5, route d'Arcangues - 64200 BIARRITZ
Tél : 05 59 23 15 74
E-Mail : imeplancousut@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 5 juin 2025
Approbation au Conseil d'Administration via le Bureau politique du 11 juin 2025