



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

Foyer de vie LOU REY

Sévignacq-Meyracq

LesPEP64, une association engagée et responsable



SOMMAIRE

PREMBULE	p4
<u>PREMIERE PARTIE</u> : cadre d'action et missions de la structure	p5
1.1 le cadre associatif	p5
1.2.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027	p6
1.2 - les missions de la structure (légal et réglementaires)	p7
1.3 – cadre juridique de l'action (catégorie, schémas, arrêtés)	p8
<u>DEUXIEME PARTIE</u> : le public accueilli, les prestations et moyens	p10
2.1 – le public accueilli	p10
2.1.1 – caractéristiques sociodémographiques	p10
2.1.2 – caractérisation des besoins	p11
2.1.3 – évolutions observées	p11
2.2 – Nature de l'offre de service, les prestations directes proposée	p13
2.2.1 – Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités Fonctionnelles	p13
2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie	p14
2.2.3 – les prestations liées à la participation sociale	p15
2.2.4 – le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial	p16
2-3 – les moyens, fonctions support et de management, prestations Indirectes	p17
2.3.1 – Orientation et animation des ressources humaines	p17
2.3.2-Recrutement et intégration des salariés	p17
2.3.2.1 –Modalités de recrutement	p18
2.3.2.2-Livret d'accueil	p19
2.3.2.3-Les tutos qualité	p19
2.3.3-Compétences déployées dans l'établissement	p20
2.3.3.1-Organigramme du foyer de vie Lou Rey	p21
2.3.4-Organisation des responsabilités	p21
2.3.5-Définition des postes	p21
2.3.6-Gestion des compétences, formation continue	p21
2.3.6.1-Gestion des emplois et des compétences	p22
2.3.6.2-La formation continue	p22
2.3.6.3- Développer la formation interne grâce au centre de formation propre à l'association	p23
2.3.6.4- Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels	p24
2.3.6.4.1- Le Plan de Développement des compétences	p24

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer de vie LOU REY 2024/2029

2.3.6.4.2- Les autres dispositifs	p24
2.3.7- Prévention de la fatigue professionnelle	p24
2.3.8- Relations sociales dans l'établissement	p25
2.3.9- les moyens matériels	p26
2.3.9.1- Parc immobilier	p26
2.3.9.2- Sécurité des personnes accueillies	p27
2.3.10 Stratégie de sécurisation des données	p28
2.3.11-Les modalités d'animation de l'équipe	p28
2.3.11.1-Communication interprofessionnelle	p30
2.3.11.2- Supports écrits de communication	p31
<u>TROISIEME PARTIE : organisation et principe d'action</u>	p30
3.1 – les principes d'accompagnement	p30
3.1.1 – parcours de l'usager	p30
3.1.2- Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (procédure et démarche d'accompagnement)	p34
3.1.3 -Le Coordonnateur : rôle et fonction	p35
3.1.4-Le référent : rôle et fonction	p35
3.1.5- Développement de l'expression et de la participation :	p36
3.1.5.1-Place du résident	p36
3.1.5.2- Place, travail avec les Familles et l'entourage	p36
3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes	p37
3.2.1 – Posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés	p37
3.2.1.1 : Posture Professionnelle	p37
3.2.1.2 : Posture Ethique	p37
3.2.1.3 : Mise en œuvre des droits et libertés	p38
3.2.2 – prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance	p40
3.2.3 – la gestion des paradoxes	p42
3.3 – qualité, évaluation	p43
3.3.1 – gestion et pilotage de la qualité	p43
3.3.2 – évaluation	p44
3.4 – axes de développement	p44
3.4.1 – domaine 1 -la personne-	p44
3.4.2 – -les professionnels-	p45
3.4.3 – -l'ESMS-	p42
3.5 – Modalité de suivi du Projet Etablissement	p46
Annexes	p46
Prestation accompagnement du quotidien : Projet OVES	p47
Expression des résidents : Projet ARCENCIEL	p60
Qualité Retour Evaluation Externes	p62

Préambule

Le projet d'établissement du EANM Foyer de Vie Lou Rey, situé à Sévignacq Meyracq 64260, 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).

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 Avril et Mars 2025 par le Groupe Copil « projet d'établissement » qui représente l'ensemble des professionnels de l'établissement. Le projet d'établissement a été co-construit 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
- 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 :

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 de vie 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 de vie 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	EANM FOYER DE VIE LOU REY
FINES Géographique	640014858
SIRET	7756386610045
Adresse du site	210 route de ST Colome, 64260 Sévignacq Meyracq
Création	24 mars 1994
Renouvellement	3 janvier 2017 autorisation
Gestionnaire	Association LesPEP64
Organisme de tarification et de contrôle	Conseil départemental des Pyrénées Atlantiques
Département/Région	Pyrénées Atlantiques/Nouvelle Aquitaine
Catégorie FINESS	Etab d'Accueil Non Médicalisé pour personnes handicapées
Activité	Etab d'Accueil Non Médicalisé pour personnes handicapées
Nombre de place	31 places en nuitée et 4 places en accueil de jour
Nombre d'ETP	29 ETP

Le Foyer de vie Lou Rey accompagne 36 adultes hommes et femmes en situation de handicap. L'inscription sur un territoire rural a conduit l'établissement à prendre en compte les besoins des personnes accompagnées dans une dynamique particulière.

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

Au Foyer de vie Lou Rey, 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.

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.

Association LesPEP64

9, rue de l'Abbé Grégoire — 64140 Billère

Tél : 05 59 83 83 04 - www.pep64.org

Projet établissement Foyer de vie LOU REY 2024/2029

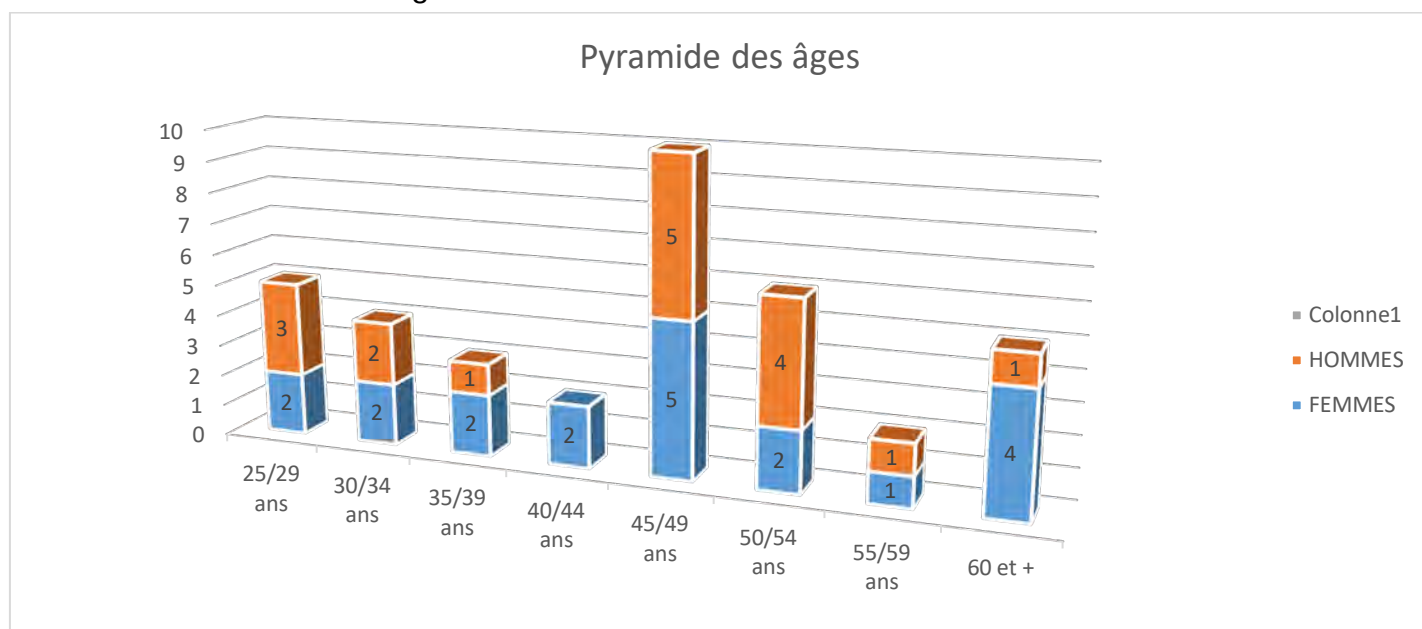
- Arrêté du 8 septembre 2003 précisant le contenu de la charte des droits et libertés des personnes accueillies.

DEUXIEME PARTIE : Le public accueilli, les prestations, les moyens

2.1 – Le public accueilli

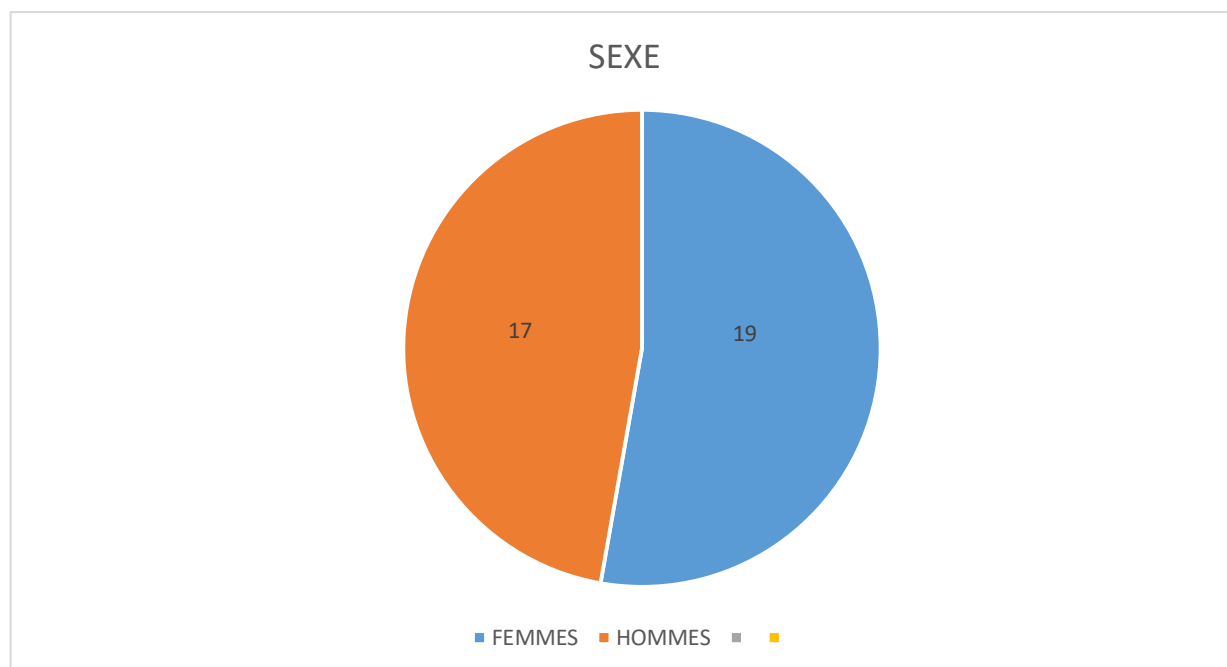
2.1.1 caractéristiques sociodémographiques :

➤ Age :



La moyenne d'âge des personnes accueillies est de 45 ans. Toutes les catégories d'âges sont représentées, le plus jeune admis est âgé de 25 ans et la personne la plus âgée à 69 ans.

➤ Sexe :



2.1.2-Caractérisation des besoins :



2.1.3 Evolutions observées :

L'inscription sur un territoire rural a obligé l'établissement à regarder l'avancé de nos politiques sociales afin de prendre en compte les besoins des personnes accompagnées en situation d'handicap afin qu'elles puissent être dans une dynamique inclusive en prenant en compte leur particularité et leur singularité. Le foyer de vie Lou Rey accompagne 36 adultes hommes et femmes en situation d'handicap. L'accompagnement est articulé par la co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement, les modalités d'accompagnement sont ainsi réinterrogés pour s'adapter aux besoins de chacun de nos usagers :

- En favorisant le respect de soi et des autres : Sans différenciation d'âge, d'origine d'handicap, d'orientation ethnique, d'orientation sexuelle chacun doit pouvoir être accepté, respecté et reconnu dans son environnement ;
- En favorisant les réponses individuelles à leurs besoins et leurs demandes ;
- En favorisant les relations sociales avec les autres personnes ;
- En impliquant chacun dans ses choix quotidiens, ses projets et l'aider à les réaliser ;
- En travaillant au maintien et au développements des acquis ;
- En favorisant la participation sociale à l'intérieur et sur le territoire en partenariat avec des associations ;
- En développant des atouts, en adaptant les apprentissages, les repères, les moyens de communication pour faciliter l'échange dans le quotidien ;
- En proposant un cadre de vie sécurisant ;
- En adaptant le suivi en fonction des problématiques évolutives, des besoins sur le plan de la santé ;
- En favorisant la participation à la vie active de leur quotidien et en prenant des décisions dans la gestion de leur quotidien, en participant aux réunions de leur PAP et des réunions des résidents ;
- En garantissant le respect des droits fondamentaux de chaque résident, le droit à la dignité, à la vie privée, à la non-discrimination, et à la liberté de choix.
- De l'émergence de nouvelles demandes et de nouveaux besoins : société de consommation, accès aux moyens de communication modernes... Un accompagnement autour de la régulation de l'utilisation de ses outils est aujourd'hui nécessaire.
- À côté du public « jeune », nous constatons également un effet de vieillissement important de certains usagers. La moyenne d'âge des résidents est de 45 ans, 23 résidents ont plus de 45 ans, dont 5 personnes de plus de 60 ans. Cela nécessite une adaptation du rythme de vie, des activités à la fatigabilité, la mise en place de temps de repos et d'activités physiquement moins contraignantes.
- Dans la dynamique du lien familial nous avons aussi à prendre en compte le vieillissement des familles, qui préoccupe les résidents, avec une émergence d'angoisse en lien avec la maladie et/ou le deuil de leurs parents/proches. Cela engendre une modification des visites au domicile des familles/proches qui nécessite un aménagement de notre organisation.
- Par ailleurs, nous constatons une émergence des pathologies associées sur le plan psychiatrique, des troubles du comportement, des troubles du spectre autistique, des psychoses et des troubles de l'humeur. L'accompagnement de la santé psychique et somatique nécessite la mise en place « d'une vigilance santé », d'une souplesse

de l'organisation pour être à l'articulation avec les besoins, les attentes et le parcours de vie de la personne accompagnée. Au-delà des accompagnements individualisés, ces évolutions nécessitent le développement de partenariats avec les acteurs du secteur sanitaire et des services spécialisés avec la mise en place d'activités autour des thématiques de santé globale (prévention, bien-être, activité physique).

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

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

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

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

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

Le Foyer de vie Lou Rey ne bénéficie pas de personnel médical ou paramédical. Les prestations de soin médicaux, clinique, à visée préventive, à visée curative sont assurées sur le territoire par des cabinets libéraux et/ou le centre hospitalier et les cliniques. Certaines prestations, notamment soin infirmier, peuvent être effectuées sur prescription médicale sur l'établissement. La prestation est financée par le résident.

Le suivi médical est assuré par un médecin généraliste de la maison de la santé du territoire. Il peut intervenir sur l'établissement, les résidents vont le consulter au cabinet médical.

Les prestations des pharmaciens et préparateur en pharmacie sont réalisées en externe par un pharmacien d'officine dont le coût des prestations et des produits est financé par l'assurance maladie individuelle de chaque résident.

Une convention partenariale est établie avec l'officine de pharmacien en vue de fournir les traitements et les dispositifs médicaux.

Deux membres de l'équipe éducative sont chargés du suivi et coordonne les rendez-vous et des relations avec les professionnels de santé afin de faciliter les démarches et le suivi des usagers.

les prestations de la psychologue et de la psychomotricienne sont réalisées en interne par les salariés du foyer de vie Lou Rey et financés par le budget propre du foyer de vie (aide sociale départementale). En fonction du PAP certaines prestations peuvent être assurées par des professionnels en libéral sur le territoire.

Le psychologue et la psychomotricienne qui intervient à temps partiel assure des séances individuelles et collectives (entretien, médiations et ateliers) et participe aux réunions d'équipe.

Certaines prestations de rééducation et réadaptation fonctionnelle sont réalisés en interne ou en externe par des professionnels de santé extérieurs (libéraux ou service de soins) dont le coût des consultations ou des prestations est financé par l'assurance maladie individuelle de chaque résident.

2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie

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

- **L'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne**, correspondent à des actes essentiels de la vie quotidienne en établissement : aide à la mobilité et aux déplacements, à la toilette, à l'habillage, à l'alimentation et à l'élimination. Cet accompagnement est mis en œuvre au regard du respect de la vie privée et de l'intimité. Un accompagnement ou une guidance du résident plutôt que de faire à sa place. Chaque résident bénéficie d'un accompagnement qui varie en fonction de ses capacités, de ses besoins et de ses souhaits. En fonction de chaque individualité, L'accompagnement est modulé allant de la supervision à une aide effective pour certains. Pour tous, il s'agit d'une action éducative à apporter. Nous devons aussi assurer également une vigilance auprès de la personne permettant de détecter des signes ou des comportements inhabituels en vue de la soutenir.
- **L'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui**, Il s'agit de co-construire des solutions d'aide à la personne en situation de handicap ou de fragilité à développer ses capacités d'expression, d'écoute et d'échange avec les autres. Nous devons proposer un soutien adapté aux besoins, aux attentes en tenant compte de sa personnalité, de son environnement et de sa situation. Afin d'aider la personne dans ses relations du quotidien, des supports techniques à la construction, l'apprentissage et à la mise en œuvre d'outils visuels adaptés sont

créés et con-construit avec le résident et validé décidés dans le cadre du PAP. Une évaluation et réajustement sont proposée si besoin.

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

2.2.3– les prestations liées à la participation sociale

L'ensemble de ces prestations est réalisé en interne par du personnel d'accompagnement éducatif (diplômés) salariés du Foyer de vie et financés par le budget propre du foyer de vie (aide sociale départementale) :

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

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

2.2.4– 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.

Nature des reseaux mobiisés	
Réseaux	Fonctions et motifs
Centre Hospitalier de Pau et OLORON	Suivi médical des résidents. Permanence des soins
Centre hospitalier des Pyrénées : convention avec le CMP du territoire	Suivi psychiatrique des résidents. Séjours de répit.
Conventions de partenariats avec les organismes locaux (Vallée d'Ossau) :transport à la demande, mairie du territoire, association culturelle et sportive	Inclusion en milieu ordinaire.
Pharmacies de la Vallée d'Ossau	Dispensation des médicaments.
Partenariat avec l'EHPAD	Continuité du parcours de vie
Convention avec le service HAD D'OLORON	Permet la continuité du soin pour les longues maladies
Cinéma d'ARUDY	Possibilité pour ne résidente de travailler bénévolement
Partenariat avec les cabinets médicaux et paramédicaux du territoire	Dispensation de soin

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

2.3.1-Orientation et animation des ressources humaines

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

L'association propose ainsi et entre autres : d'adapter les fonctions et d'actualiser les compétences face aux nouveaux besoins, d'accroître notre dispositif de gestion des parcours professionnels, d'assurer le développement professionnel notamment par la formation, d'encourager et accompagner la mobilité interne, de développer la qualité de vie au travail, de pérenniser la prévention des risques professionnels, de promouvoir l'égalité des chances en respectant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de promouvoir un dialogue social actif ainsi que l'emploi solidaire, de faciliter le recours aux services civiques ou encore de transférer les compétences acquises entre les générations de professionnels.

2.3.2-Recrutement et intégration des salariés

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

2.3.2.1-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.

2.3.2.2-Le livret d'accueil

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

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

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

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

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

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

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

Afin de faciliter cette intégration, lors de chaque nouvelle embauche en CDI, un « référent d'intégration » est nommé sur volontariat dans chaque établissement. Sa mission sera de s'assurer du bon déroulement de l'intégration du nouvel embauché et de l'accompagner durant son premier

mois d'intégration afin de lui présenter la structure et les modalités de vie au travail.

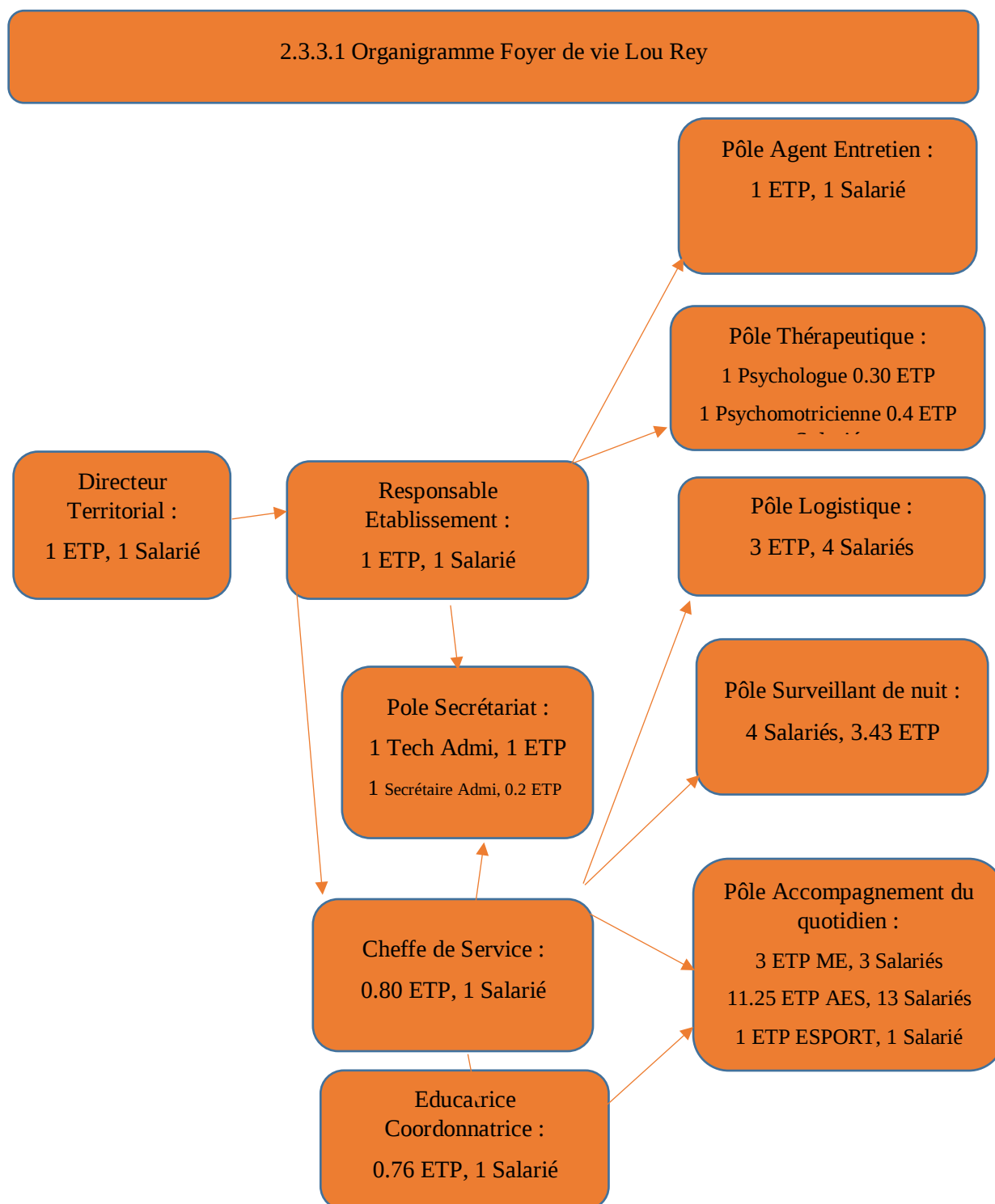
2.3.2.3-Les tutos qualité

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.

2.3.3-Compétences déployées dans l'établissement

2.3.3.Compétences déployées dans l'établissement		
POSTE	EFFECTIF	ETP
Responsable d'établissement	1	1
Chef de service	1	0.80
Technicien administratif	1	1
Secrétaire administrative	1	0.2
Éducatrice spécialisée coordonnatrice de projet	1	0.76
Moniteur-éducateur	3	3
Accompagnant éducatif et social	13	11.25
Educateur Sportif	1	1
Psychologue	1	0.3
Psychomotricien	1	0.4
Agents de service logistique	4	3
Ouvrier de service logistique	1	1
Surveillant de nuit	4	3.43
Totaux	33	27.14

2.3.3.1 Organigramme du foyer de vie Lou Rey



2.3.4 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.

2.3.5 Définition des postes

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

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

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

2.3.6 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.

2.3.6.1 Gestion des emplois et des compétences

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

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

2.3.6.2 La formation continue

Engagement de l'association en matière de formation

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

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

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

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

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

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'association lesep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes.

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

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

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

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

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

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



2.3.6.4 Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels

2.3.6.4.1 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.

2.3.6.4.2 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)

2.3.7 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 :
 - o « Prévention des situations de violences dans les établissements PEP64 » et
 - o « Prévention des risques psychosociaux et bien-être au travail ».
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation d'activité ou en congés maladies à travers des consultations spécialisées « souffrance et travail » grâce au partenariat avec le cabinet FORMETIS.
- Mise en place d'un collège QVT « Qualité de Vie au Travail » par territoire pour prendre en compte de manière pluridisciplinaire les situations de mal-être.

2.3.8 Relations sociales dans l'établissement

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

2.3.8 INSTANCES REPRESENTATIVES	
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

2.3.9– les moyens matériels

2.3.9.1 PARC IMMOBILIER	
Des logements Privatif : chambre individuelle	31 chambres dont 1 chambre de couple 1 chambre d'accueil temporaire
Un bâtiment principal avec un RDC et 1 étage organisé	1 hall d'accueil 1 buanderie 3 salles de restaurations 2 bureaux du pole Accompagnement du quotidien Le pôle administratif et direction 1 salle de sport et de psychomotricité 1 salle du personnel 1 cuisine 1 salle réception famille
Un bâtiment annexe	1 atelier 1 salle à manger 1 salle de réunion 1 bureau 1 salle d'apaisement

Des travaux de réaffectation et d'optimisation des locaux existants sont également en cours de réflexion pour une meilleure répartition des locaux et un meilleur accompagnement, cela comprend :

- L'aménagement du pôle administratif est à l'étude. Le déplacement dans le bâtiment annexe actuellement sous-utilisé est une possibilité, il devrait permettre d'avoir un secrétariat en position centrale, permettant une identification rapide.
- La création d'une salle de réunion sur le bâtiment principal, avec un espace de rangement
- La création d'un hébergement de transition dans le bâtiment annexe (studio) dans l'objectif de favoriser et d'accompagner le passage vers un mode d'habitat inclusif (accompagnement à l'autonomie).
- La création d'un espace rangement ou atelier sous le porche, à ce jour cet espace est sous utilisé.

2.3.9.2 Sécurité des personnes accueillies

2.3.9.2 Sécurité des personnes accueillies	
Procédure ou Protocole	Finalité de la procédure ou du protocole
Gestion des passages à l'acte des usagers.	Prendre en compte objectivement les passages à l'acte
Plan bleu	Gérer et prévenir les cas d'épidémie et de pandémie
Procédure incendie	Conduites à tenir en cas d'incendie (une procédure pour les résidents et une procédure pour les professionnels)
Procédure Vigipirate associative	Conduite à tenir en cas d'attentat
Convention des partenariats avec les pharmacies	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 résidents
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.
Convention partenariale avec le CMP du territoire	Cette convention vient identifier les résidents en difficultés afin d'anticiper, d'améliorer, d'adapter l'offre et la réponse médicale.

2.3.10 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.

2.3.11-Les modalités d'animation de l'équipe

2.3.11.1-Communication interprofessionnelle

Support	Objectifs	Fréquence
Réunion d'Equipe d'Accompagnement Social avec la cheffe de service	Coordonner les actions des professionnels. Ajuster les modalités d'accompagnement des résidents. Développer la réflexion des professionnels	1 fois semaine
Réunion d'équipe pluridisciplinaire (AES, SN, ASL, SEC, RE, CSE)	Coordonner les actions des professionnels. Ajuster les modalités d'accompagnement des résidents. Développer la réflexion des professionnels	2 fois par mois
Réunion Coordination des rendez-vous médicaux (RE, CSE, professionnels chargés de l'accompagnement soins)	Coordination des rendez-vous médicaux.	1 fois par semaine
Réunion équipe paramédicale (RE, psychologue, psychomotricien)	Bilan des prises en charge thérapeutique Coordination des interventions.	1 fois par mois
Réunion équipe logistique	Coordonner les actions des professionnels. Organiser le service.	1 fois par mois
Réunion Direction (DPO, RE, CSE)	Partage d'informations. Gestion budgétaire, gestion RH Analyse des situations individuelles des usagers, le cas échéant.	2 fois par mois
Réunion institutionnelle (DPO, RE, CSE, tous les salariés)	Rappeler les orientations stratégiques de l'association et de l'établissement. Informations relatives à l'actualité du secteur.	3 par an
Rendez-vous avec l'équipe de direction, à la demande des salariés	Bilan et/ou problématiques particulières	A la demande

2.3.11.2-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

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

3.1 – Les principes d'accompagnement

3.1.1 – Parcours de l'usager

3.1.1 Parcours du Résident	
Etape	Modalités
Contact avec l'établissement	-Le mandataire judiciaire et le résident prennent contact avec l'établissement pour prendre un rendez-vous et pour organiser une visite de l'établissement. -Suite à une notification de la Maison départementale des personnes handicapées l'inscription est faite sur VIA trajectoire
Rendez-vous et Visite d'établissement	-Accueil de la personne par la direction et un résident du Foyer qui participe à une partie de l'entretien si la personne le souhaite. -Présentation de l'établissement avec remise du livret d'accueil. -Visite du site avec la direction et un résident pour une présentation du fonctionnement. -Confirmation écrite d'inscription par le mandataire judiciaire et le résident.
Préparation de l'accueil et/ou de l'installation	-Confirmation au résident et/ou mandataire judiciaire de la possibilité d'accueil du résident et programmation d'une date d'accueil. -Proposition d'une période de stage (modalités à définir en fonction du PAP du résident). - L'accueil du résident (accompagné par la famille et/ou le mandataire judiciaire) est fait par la direction. Proposition des modalités d'accueil. -Constitution du dossier administratif et remise des documents obligatoires (contrat de séjour, livret d'accueil.) -Recueil d'informations (de santé, d'accompagnement social) par l'établissement auprès du résident, de la famille des partenaires extérieurs avec l'autorisation du résident et/ou du mandataire judiciaire. -Mise en place d'une commission d'admission avec une présence d'un résident du foyer de vie.

	-Présentation aux équipes. -Élaboration des premiers axes d'accompagnement et définition des modalités d'accueil (qui seront inclus dans le contrat de séjour). -Informations aux résidents -Préparation de son « espace de vie privé »
Intégration	-Installation dans son « espace de vie privée » -Nomination d'un « résident facilitateur » pour une période de 15 jours. -Pot d'accueil.....et présentation aux résidents
Phase d'accompagnement	-Observation du mode de vie du résident (minimum 2 mois) pour la construction du pré-projet. -Adapter les prestations aux besoins et aux souhaits du résident. -Mise en place d'un PAP 1 fois par an adapté et Co-construit avec le résident
Préparation de la sortie Préparation de la fin d'accompagnement	-Cette notion est questionnée régulièrement lors du Projet Personnalisé d'accompagnement (PPA), lors du renouvellement des notifications d'orientations. -La préparation au départ est effectuée en lien avec l'orientation proposée (prise de contact avec des établissements médico-sociaux, stage, visite) avec l'accord du résident et du mandataire judiciaire/famille. -Si un départ vers une structure médico-sociale est prononcé : accompagnement de la personne, reconstitution de son parcours de vie au foyer (photos), rendre possible le lien avec le résident après son départ du foyer. -Transmission d'information (habitude de vie, administratif, médical) avec l'accord du résident et du mandataire judiciaire - Si l'établissement d'accueil le souhaite une aide au déménagement peut être proposée. -Lors d'une hospitalisation un lien est maintenu avec le résident et/ou sa famille (visite, prise d'information) un relais avec le mandataire judiciaire est effectué pour les démarches administratives.

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

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

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement PAP	
Préparation : J- 3mois	-Ouverture PAP dans DUI par l'Educatrice Coordonnatrice -Recueil des données (bilan, évaluation, transmissions écrites et orales) par le Référent -Evaluation et ajustement du PPA par le REF/Coord -Document (habitude de vie) à envoyer à l'entourage de la personne par la CDS/Sec -Rdv usager / référent, attentes et besoins à recueillir : USAGER/REFEREN
Rédaction : entre le 1 ^{er} jour accueil et J- 3mois	-Rdv pour écriture/lecture de toutes les parties du projet USAGER/REFERENT - Rdv de centralisation des données, fixation des objectifs, « <i>vérification des choix de l'usager</i> » COOR/RESIDENT/REF
Réunion Projet	-Présentation du PAP par l'usager, le référent et l'Educatrice Coordonnatrice si besoin, à l'équipe pluridisciplinaire. RESIDENT/REF/COOR/CDS-RE/EQUIPE -<i>Formalisation des objectifs individuel pour l'année</i> -Evaluation des objectifs du PPA et ajustement
Signature J + 1 à 2 mois max	-Rdv Usager, mandataire, référent, CDS, pour présentation -Signature tripartite de l'avenant au contrat -Validation du DUI

3.1.3-Le Coordonnateur : rôle et fonction :

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

3.1.3-Le Coordonnateur : Rôle et fonction	
Responsable Hiérarchique	Sous l'autorité du cheffe de service, il anime et coordonne l'équipe de l'unité à laquelle il est affecté, autour des projets individualisés des personnes accueillies, ainsi que sur la vie quotidienne et les activités.
Activités du poste	- Coordination de la vie de l'unité au quotidien - Coordination, suivi et mise en œuvre des P.P.A - Développe des actions partenariales et en réseau en lien avec le PPA

3.1.4-Le référent : rôle et fonction :

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

Champs d'action :

Le référent assure au quotidien une fonction de facilitateur dans l'accompagnement individualisé de la personne. Il se trouve placé comme un pivot/relai entre le résident, le foyer et sa famille autour de la dynamique du projet individuel. L'objectif du référent est de favoriser la continuité et la cohérence de l'accompagnement. Le référent assure en co-construction avec le résident le suivi et l'accompagnement de la personne et ne se substitue pas au résident. Il n'est qu'un intermédiaire entre l'usager, l'équipe, les proches et les partenaires, et doit le rester.

3.1.4-Le référent : rôle et fonction	
Nomination et contrôle	Par la cheffe de service
Suivi et Appui	Coordonnatrice éducatrice (éducatrice spécialisée)
Durée	Minimum 1 an / Maximum 3 ans
Rôle et fonction du référent	-Construction du projet personnalisé du référé -Aide à la gestion du porte-monnaie et des achats, -Organisation des séjours, -Maintien du lien familial, -Facilitateur au quotidien (questionnements, difficultés, projets...) – Evaluations des besoins et recueil des attentes (au quotidien et lors de la préparation du PAP)

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

3.1.5.1.1 : Place du résident

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

- **Conseil de la vie sociale CVS / Forme de participation au sens de L'Article D311-3 du CASF1** : Trois réunions sont organisées par an avec trois séances de préparation qui sont animées par le président du CVS. 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 de vie dans l'établissement. Le CVS est constitué des représentants des résidents du foyer de vie (un président et un vice-président), 1 représentant du personnel, les familles qui sont au nombre de 2 et 2 représentants de la direction et de l'association gestionnaire qui sont invités ainsi qu'un représentant de la mairie.
- **Autres modes d'expression** : Des temps d'expression collective sont organisés dans la structure (groupe de parole, Conseil de la Vie Sociale, le groupe Arc en Ciel) - Des temps privilégiés d'échange entre usager et professionnel sont prévus. Les temps peuvent être informels - Des espaces préservant l'intimité, suscitant des échanges conviviaux sont aménagés (repas en petit groupe) - Un espace et lieux permettant aux usagers d'échanger plus facilement avec leurs proches a été créé dans la structure (Espace cuisine et salle à manger).
- **Le recueil des plaintes et des réclamations** sous la forme d'un registre avec un traitement systématique par le groupe COPIL fiche incident/réclamation.

3.1.5.2 : Place, travail avec les Familles et l'entourage :

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

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

- La Réunion avec les familles, instance d'échange et d'expression collectif avec les familles et professionnels.

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

3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes

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

3.2.1.1 : 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. « La posture relève davantage d'une attitude, d'une conduite à tenir guidée par des valeurs, que d'une position à occuper ou d'une prise de décision dans une situation donnée. Elle renverrait davantage au « soi professionnel » et même au « soi personnel » (Chamla, 2010, p. 64)

3.2.1.2 : Posture Ethique : « une recherche de sens » Brigitte BOUQUET

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

Les principes éthiques au foyer de vie Lou Rey 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

L'éthique doit être une réflexion un guide dans notre quotidien :
« Mais qu'on ne s'imagine pas que l'éthique une fois posée et construite soit définitivement acquise, la question éthique est récurrente, permanente : chaque situation nouvelle, chaque outil, chaque public la relance incessamment, elle est une exigence difficile jamais conquise » G. IGNASSE et H. LENOIR, Ethique et formation, Paris, l'Harmatan, 1998.

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.

3.2.1.3 : Mise en œuvre des droits et libertés :

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

Notre accompagnement est fondé sur des principes d'accompagnement qui doit prendre en compte toute la dimension de la personne accompagnée. L'établissement veille à ne pas discriminer les résidents à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses

caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses.

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

3.2.1.3 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 résident. Ce dernier est programmé 1 fois par an. Le Foyer de vie Lou Rey favorise un environnement où le résident est valorisé, écouté, où sa parole est respectée. Vie privée et vie collective s'organisent afin que chacun puisse trouver sa place tout en respectant son pouvoir d'agir dans le quotidien.
Information	L'établissement veille à informer le résident de façon claire, compréhensible et adaptée sur ses droits et libertés. L'établissement veille à informer le résident de façon claire, compréhensible et adaptée sur le fonctionnement de l'établissement. L'établissement met en place un dossier unifié centralisé à partir du logiciel AIRMES, auquel le résident peut accéder sur simple demande et bénéficier d'un accompagnement adapté.
Libre choix, consentement éclairé	Autant que possible, l'établissement offre au résident le choix entre les prestations adaptées. L'établissement veille à s'assurer de l'obtention du consentement éclairé du résident en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension. L'établissement garantit une participation directe du résident, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception du son projet d'accompagnement personnalisé. L'établissement veille à ce que le résident puisse se faire accompagner de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par l'accompagnement.
Exercices des droits	L'établissement veille à permettre au résident de renoncer par écrit aux prestations ou en demander le changement de prestations.

Respect des liens familiaux	L'établissement favorise le maintien des liens familiaux, notamment en permettant les visites. L'établissement permet la participation de la famille à la vie quotidienne dans le respect du projet d'accompagnement personnalisé et du souhait du résident.
Protection	L'ensemble des personnes qui sont accueillies au foyer bénéficie d'une mesure de protection à la personne. L'établissement garantit le respect de la confidentialité des informations concernant le résident. L'établissement s'assure de l'accord formel du résident pour transmettre des informations à ses partenaires. L'association a mis en place les données sécurisées dans le cadre du DMP
Prévention et Soutien	L'établissement tient compte des conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter des accompagnements. L'établissement ajuste l'accompagnement et respecte les particularités et singularités de chaque PA dans l'accompagnement du quotidien.
Exercices des droits civiques	L'établissement permet et soutient l'exercice des droits civiques du résident. Les professionnels se gardent d'exprimer des opinions politiques.
Pratiques religieuses	Les professionnels respectent les croyances, convictions, opinions et pratiques religieuses du résident.
Dignité et intimité	L'établissement veille au respect de la dignité et de l'intimité du résident et de sa famille. Chaque résident dispose d'une chambre privative fermant à clé, avec salle de bain. L'établissement respecte le secret de la correspondance. L'établissement a travaillé en co-construction avec les résidents sur la charte du « vivre ensemble » au foyer de vie.

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

Les professionnels du foyer de vie LOU REY sont sensibilisés à la prévention de la maltraitance et à la promotion de la bientraitance par l'organisation régulière de formations collectives.

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

Le Foyer de Vie LOU REY est conscient des nombreuses difficultés qui se présentent aux professionnels dans le cadre des accompagnements et des soins des résidents. Ainsi, il est vigilant sur les dérives intentionnelles ou les limites de chaque professionnel. Il est surtout soucieux de valoriser et de partager les bonnes pratiques éducatives et soignantes. La prévention des actes de maltraitance fait partie des points de vigilance permanents de l'ensemble du personnel de l'établissement.

En s'appuyant sur les recommandations HAS, L'association s'est dotée d'une procédure interne de gestion des faits de maltraitance, en référence à la procédure Agence régionale de santé Nouvelle-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.

Un registre de ces faits est tenu dans l'établissement. Ils sont analysés en groupe COPIL fiche Incident/Plainte et Réclamation. Ce groupe est constitué de professionnel de l'établissement et des membres représentants des familles au CVS. 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 co-construction avec les résidents de la charte du « Vivre ensemble » qui annexe au règlement de fonctionnement. Il a conduit à diverses actions de sensibilisation mais aussi à la définition dans l'institution, avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance.

Suite à ce travail, la définition suivante a été arrêtée « C'est une démarche globale dans l'accompagnement du résident visant à promouvoir le respect des droits et libertés du résident, de son écoute et ses besoins, tout en prévenant la maltraitance ».

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

La bientraitance : 4 repères pour tous	
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

3.2.3 - La gestion des paradoxes :

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

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

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

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

Les principaux paradoxes :

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

La gestion des paradoxes se doit d'être traitée :

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

3.3 – Qualité, Evaluation

3.3.1 – gestion et pilotage de la qualité

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

3.3.2- 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.

3.4 – Axes de développement

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

THEME	OBJECTIF GENEREAX
Bientraitance et éthique	-Continuer à Développer la culture de la bientraitance. -Questionnement sur les modalités de participation des personnes accompagnées au comité éthique.
Droits de la personne accompagnée	-Un rappel régulier aux résidents permettrait de soutenir l'information sur leur droit. -Améliorer le cadre de vie dans le respect des projets individuels et de l'accessibilité. -Favoriser l'exercice de la citoyenneté. -Maintenir les liens avec l'entourage notamment en lien avec le vieillissement des familles.
Expression et participation de la personne accompagnée	-Relance du dispositif autour de la satisfaction des PA et de leur entourage impliqué : établir questionnaire de satisfaction -Mise en place du GroupeCopil Fiche incident Plainte et Réclamation (membre du CVS, famille et professionnel)

Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement	-Continuer à favoriser l'expression et la participation de la personne accompagnée. -Les professionnels informent, orientent et/ou accompagnent l'entourage vers les dispositifs de prévention, de soutien et de répit existants : organiser l'évaluation des besoins de soutien de l'entourage et l'information relative aux dispositifs d'aide aux aidants.
Accompagnement à l'autonomie	-Modalités d'accompagnement vers le logement inclusif, selon des modalités graduées sur le territoire. -Mieux formaliser, évaluer et repérer de la perte d'autonomie et du risque d'isolement. -Améliorer l'accompagnement et le suivi du quotidien par une réflexion sur la réorganisation du service pour un meilleur suivi et une meilleure réponse. -Prise en compte des besoins pour une réponse singulière -Améliorer la communication par le biais d'outil adapté : tablette numérique, atelier OVS
Accompagnement à la santé	-Evaluation du recours à un IDE, en interne, en regard des besoins des personnes accompagnées (typologies des publics en évolution) -Développer une politique de prévention en addictologie : numérique, tabac, alcool sollicitation du COREADD aquitaine

3.4.2- Les professionnels (management et ressources humaines)

THEME	OBJECTIFS GENEREAUX
Accompagnement à la personne	-Les professionnels savent identifier les situations de risque et de perte d'autonomie : Mieux formaliser, repérer la perte d'autonomie et du risque d'isolement. -les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la préservation de l'autonomie et la prévention du risque d'isolement des personnes accompagnées : Déploiement d'une formation sur le thème de la prévention de la perte d'autonomie.
Politique Ressources Humaines	-Améliorer la politique RH et la démarche de prévention des risques professionnels en lien avec le DUERP. -Evaluer la pertinence des organisations et optimiser les ressources : changement d'organisation dès le mois de septembre 2025 : améliorer la QVT -Développer la communication avec les outils numériques : Améliorer la traçabilité avec l'outil AIRMES, améliorer la communication et l'organisation avec l'outil CEGIALFA -Travail sur la communication et la coordination pour améliorer l'organisation
Démarche qualité	-La démarche qualité doit encore être soutenu auprès des professionnels. -Développer et mieux formaliser le Plan de Continuité d'Activité

3.4.3- L'ESMS (cadre de vie et environnement)

THEME	OBJECTIFS GENEREAUX
Bâtiments, services logistiques	-Optimiser le cadre de vie des résidents et l'environnement de travail des professionnels : création d'espace conviviaux sur le secteur hébergement et privée des résidents, création d'appartement de transition, réaménagement du pôle administratif .
Politique RSE	-Continuer à développer une politique de développement durable : améliorer le tri sélectif, diminuer les déchets alimentaires. -Améliorer la qualité des repas sur les vacances et fin de semaine -Améliorer de la prestation linge - Adapter le parc automobile aux besoins

3.5-Modalité de suivi du Projet d'établissement :

La vie du Projet d'Établissement ne s'arrête pas à sa rédaction ! Le suivi des objectifs d'évolutions 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 (annexe page) sous forme de tableau. Une phase avec des fiches action est déclinée, au gré de l'avancement à 5 ans, et fera l'objet d'une mise en place et d'un suivi par le groupe CPAQ de l'établissement. Ce groupe de travail se réunit biennuellement il fait un état d'avancement et rédige un rapport pour l'ensemble des salariés.

ANNEXES

➤ **Prestation accompagnement du quotidien :**

PROJET : O.V.E.S
Création d'outils visuels type éducation structurée

FOYER DE VIE LOU REY
Créé par : KARINE LAGOUARRE
Co rédacteurs : Jean Marie, Florence et Jessica
usage interne

L'objectif

- Assurer un support technique à la construction (en collaboration avec le résident) et à la mise en œuvre d'outils visuels adaptés décidés collégialement dans le cadre des PPI.
- Assurer l'apprentissage et l'utilisation de l'outil visuel créé
- Evaluation et réajustement si besoin

L'évaluation du niveau de compréhension des images

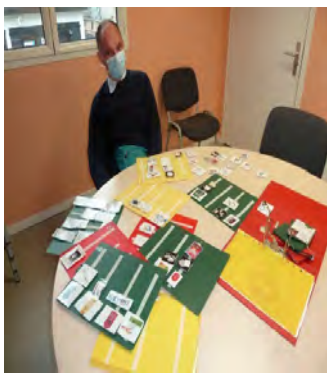
Pour certaines personnes il a été nécessaire de mieux évaluer leur degré de compréhension des images afin de construire un outil pertinent.

Pour cela une série de tests en relation duelle a été effectué allant du niveau objet, puis photo, puis pictogramme (simple ou plus complexe).

Il s'agit aussi d'adapter le support à l'état émotionnel de la personne.



Le cahier de communication portable



LE CLASSEUR DE COMMUNICATION



LA FABRICATION

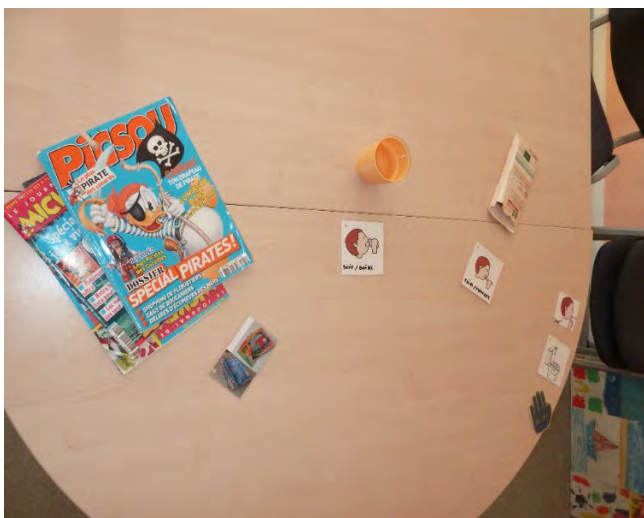


LES CATEGORIES

L'APPRENTISSAGE : « Ranger les images par catégorie »



APPRENTISSAGE : « je donne la carte qui correspond à ma demande »





« Les emplois du temps »





« Emploi du temps semaine »





« Les déroulées journées »

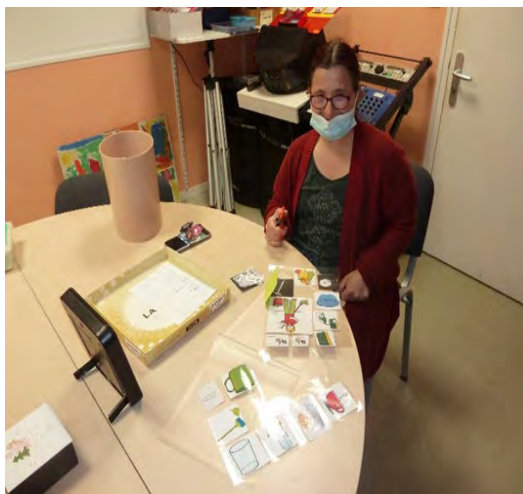


« UNE SOIREE »

« AIDE VISUELLE AU RANGEMENT ET ORGANISATION DE L'ESPACE »



« CONSTRUCTION »



« MISE EN PLACE »



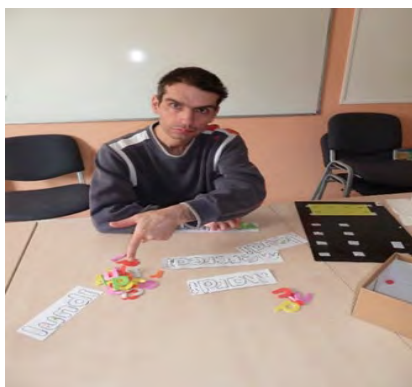
« RANGEMENT D'ARMOIRE »



« CREATION D'ACTIVITES LOISIRS »



« CONSTRUCTION ACTIVITE »



TRAVAIL SUR LES HABILETES SOCIALES ET LES EMOTIONS

« le cercle des connaissances »

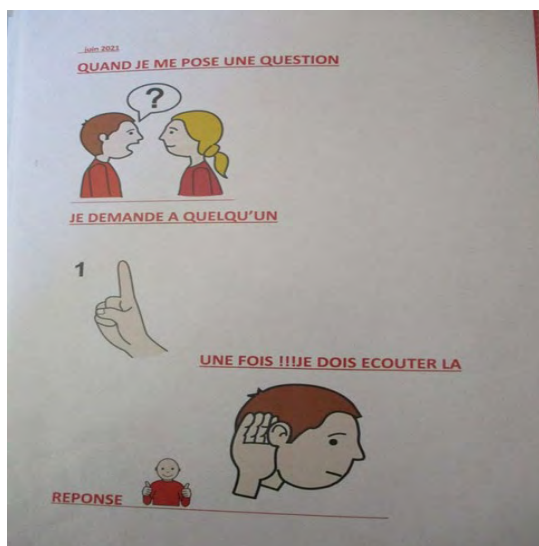


« Les cartes des situations sociales »

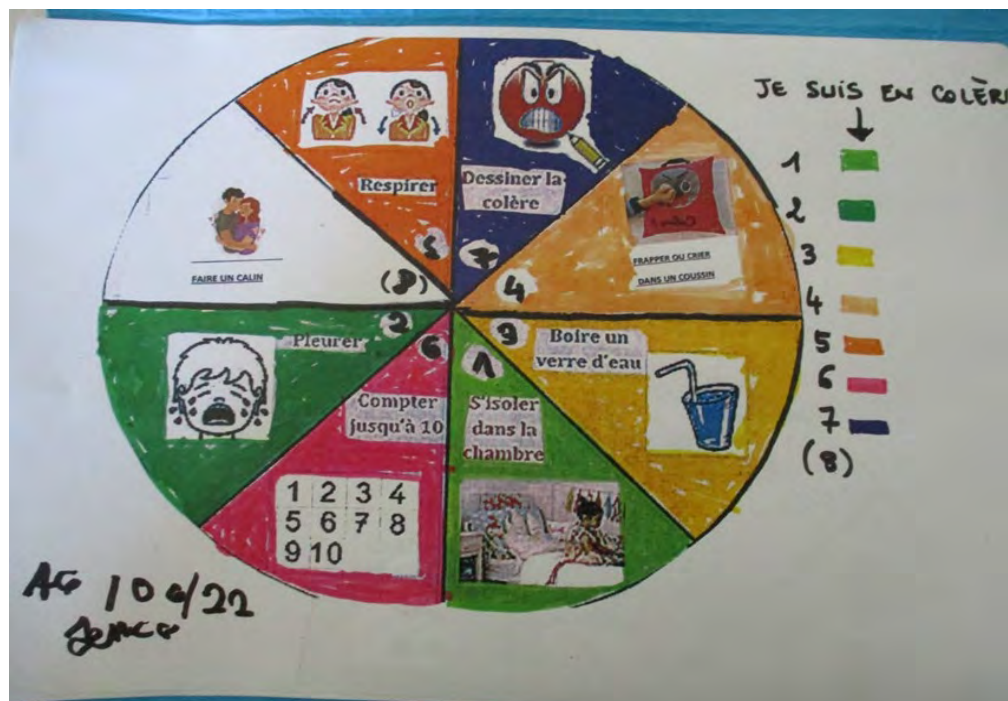


« Les différentes émotions »

LES SCENARIOS SOCIAUX



LA GESTION DES EMOTIONS



AIDE AUX ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE



« Gestion du linge »



« Un petit déjeuner »

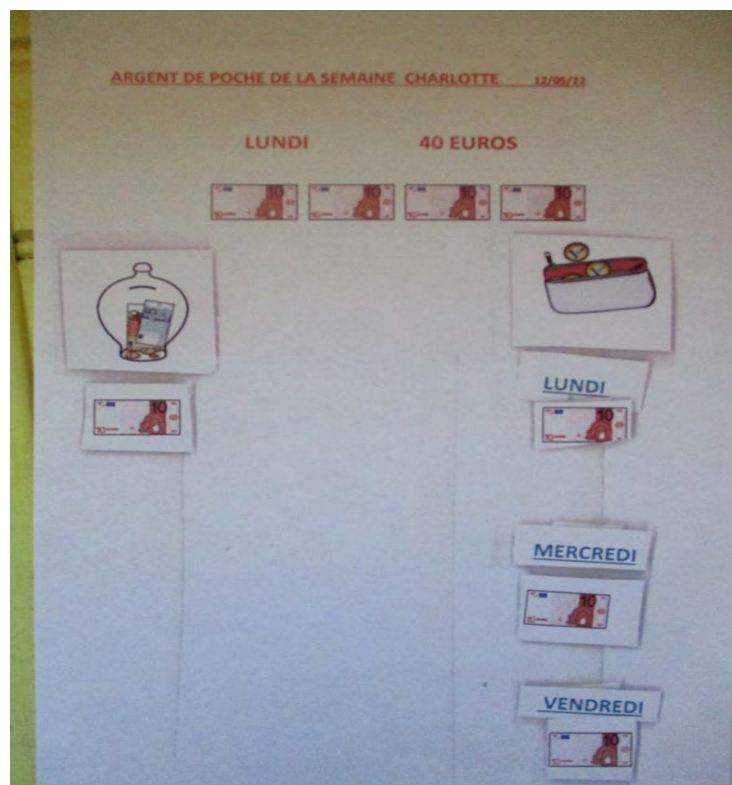
Adaptation visuelle d'un document pour une meilleure compréhension



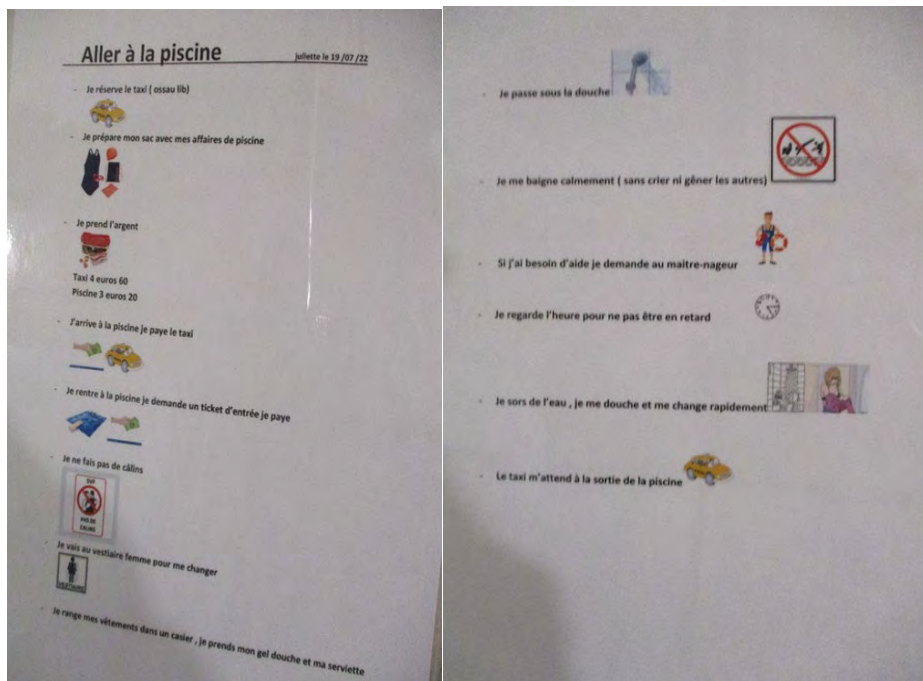
« Scénario ponctuel pour une sortie au restaurant »



« je gère mon argent de poche »



« je vais seule à la piscine »



➤ Expression et participation de la personne accompagnée :

ACTIVITE « ARC EN CIEL »

Objectif principal: Apprentissage et/ou maintien des code sociaux et habiletés sociales en intérieur et extérieur du foyer.

Mise en place en mars 2023

Activité CO-construite avec les Résidents : le fonctionnement, les thèmes, comment ils souhaitaient le travailler, le déroulé.

Choix du nom de l'activité fait par les résidents : Arc en ciel (car ils vont en voir de toutes les couleurs) car les codes sociaux « ne leur parlaient pas ».

Effectif : activité de groupe, participation au choix pour tous, groupe aléatoire.

Outils et moyens pour pratiquer à l'activité (idée des résidents) :

Travailler à partir de : photos, d'images, de mots, jeu de rôle, groupe de parole, mise en situation, avec la parole.

Les différents thèmes choisis par les résidents à ce jour : (d'autres pourront émerger au fur et à mesure et au besoin

En interne :

- Couper la parole,
- Rentrer dans les chambres,
- Etre nu ou en petite tenue dans les couloirs,
- Politesse,
- Se parler quand l'autre n'a pas envie,
- Vol/ Racket,
- Se mêler des autres,
- Travailler la Pair-Aidance,
- Le consentement quand on dit non,
- Roté et Péter en public,
- Violence et que faire dans ces cas-là,
- Droit et devoirs des personnes.

A l'extérieur :

- Politesse,
- Vol/Racket,
- Parler fort dans les magasins,
- Parler de sa vie privée aux inconnus aux caissiers ou aux clients,
- Comportement sur la route,
- Droit et devoirs des personnes.

Déroulé d'une séance :

- Chaque séance est unique, nous avons les thèmes de base de travail mais si un résident a un thème précis en arrivant nous le travaillons. Ils choisissent le thème de travail du jour.
- Il y a toujours une partie au départ avec groupe de parole ou chacun peut s'exprimer sur ce qu'il souhaite.
- Les résidents choisissent comment le thème est travaillé si c'est sketch, mise en situation et au fur et à mesure on change la façon de travailler au besoin et à la demande.
- Les résidents sont totalement acteur de l'activité, nous sommes un groupe de travail, un groupe d'entraide, et de conseils.
- Une règle dans le groupe est établie on ne donne pas de nom précis sur une situation et ce n'est « le procès de personne ».

Mission d'évaluation Foyer de vie Lou Rey – Les PEP 64 – 64260 Sévignacq

Critères impératifs et Appréciation générale au 14/11/2023

1 - Fiches formulaires « Critères impératifs » - Foyer de vie Lou Rey / Association « Les PEP64 »

Aucun critère impératif (CI) n'est repéré non-satisfaisant sur cette mission

2 - Appréciation générale

Le Foyer de vie Lou Rey accompagne 36 adultes homme et femme en situation de handicap. L'inscription sur un territoire rural a conduit l'établissement à prendre en compte les besoins des personnes accompagnées dans une dynamique particulière.

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

Au Foyer de vie Lou Rey, 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 deux 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.

Les professionnels sont régulièrement confrontés aux problématiques de santé des résidents. Bien que l'établissement ne soit pas médicalisé, il a mis en place un système de soutien et vigilance vis-à-vis des situations complexes en installant un Pôle soins. Le soutien médical et paramédical externe paraît insuffisant vis-à-vis d'actions de prévention et d'accompagnement en santé. Les consultations externes demandent beaucoup de temps et de capacité à gérer les troubles du comportement des personnes accompagnées à l'extérieur. Les axes d'éducation santé paraissent moins investis.

Le travail d'appropriation des outils du système qualité par les professionnels doit encore être soutenu. Les outils de sensibilisation sont repérés au niveau associatif. Il s'agit d'améliorer le repérage de la perte d'autonomie et du risque d'isolement à l'appui d'outils validés, et de rendre plus lisible le contenu des

actions engagées pour ainsi pouvoir évaluer leur inscription dans les objectifs de chaque projet personnalisé.

Le Foyer de vie Lou Rey 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.

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.

La vie collective s'appuie sur de véritables *groupes de travail* où l'implication est nécessaire. L'expression est facilitée par la mise en œuvre d'outils de communication alternative personnalisés.

Les groupes thématiques favorisent le « vivre ensemble » ; la contribution citoyenne et associative, vers l'inclusion, est organisée à la mesure du potentiel de chacun.

La grande diversité des actions favorise le bien-être, la mise en action adaptée, l'autonomie et l'autodétermination de la personne accompagnée.

En garantissant le respect des droits fondamentaux de chaque résident, les équipes du Foyer de vie Lou Rey veulent s'inscrire dans une démarche contribuant à la qualité de vie de chaque personne accompagnée, dans une définition toute personnelle.

BIENTRAITANCE ET ÉTHIQUE

- La personne accompagnée s'exprime sur la bientraitance
- Les professionnels contribuent aux questionnements éthiques
- L'ESSMS définit et déploie sa stratégie en matière de bientraitance

POINTS FORTS

Comité éthique associatif

Démarche globale et culture de la bientraitance

Respect des personnes dans la réflexion et l'action des professionnels au bénéfice de la personne accompagnée

POINTS À AMÉLIORER

- Questionnement sur les modalités de participation des personnes accompagnées au Comité éthique

DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE *

La personne accompagnée est informée de ses droits de façon claire et adaptée, sa compréhension est recherchée et favorisée. La personne accompagnée est associée à la révision des règles de vie collective ou des modalités de fonctionnement du service. **Les professionnels favorisent l'exercice des droits fondamentaux et les libertés individuelles de la personne accompagnée *** L'ESSMS veille à ce que la personne accompagnée dispose d'un cadre de vie adapté et respectueux de ses droits fondamentaux

POINTS FORTS

Documents institutionnels formalisés et affichés

Pratiques professionnelles respectant les droits et libertés de la personne

Charte du vivre ensemble travaillée avec les personnes accompagnées (PA)

Respect des particularités et singularités de chaque PA dans l'accompagnement du quotidien

Distinction entre sphère privée et vie collective

POINTS À AMÉLIORER

EXPRESSION ET PARTICIPATION DE LA PERSONNE

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.

La personne accompagnée exprime son choix de manière éclairée.

La personne accompagnée participe à la vie sociale

La personne accompagnée exerce sa citoyenneté et/ou bénéficie d'une éducation à la citoyenneté.

Les professionnels favorisent la participation sociale de la personne accompagnée.

L'ESSMS facilite la participation sociale des personnes accompagnées.

POINTS FORTS

Conseil de la Vie Sociale (CVS) impliqué et concerné

Prise en considération des choix des personnes accompagnées (PA)

Promotion de la PA, actrice de sa vie sociale, citoyenne : vers l'autonomie, au travers d'activités porteuses de sens

Notion de *Groupe de travail* des résidents

POINTS À AMÉLIORER

- Relance du dispositif autour de la satisfaction des PA et de leur entourage impliqué

O-CONSTRUCTION ET PERSONNALISATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

La personne accompagnée est actrice de la personnalisation de son projet d'accompagnement

L'entourage est associé dans l'accompagnement de la personne

Les professionnels adaptent avec la personne son projet d'accompagnement au regard des risques auxquels elle est confrontée.

L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive.

POINTS FORTS

Structure du Projet d'Accompagnement Personnalisé - Lisibilité des objectifs PAP

Besoins et attentes identifiées, dans une co-construction du PAP

Souplesse de l'organisation pour être à l'articulation avec les besoins, les attentes et le parcours de vie de la PA

Dynamique de l'accompagnement centré sur le pouvoir d'agir de la PA

Personnalisation de l'accompagnement dans une approche inclusive sur le territoire

POINTS À AMÉLIORER

ACCOMPAGNEMENT A L'AUTONOMIE

La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant son autonomie.

La personne est accompagnée pour accéder ou se maintenir dans son logement ou son hébergement.

Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement pour favoriser l'autonomie de la personne.

L'ESSMS définit et déploie sa stratégie de préservation de l'autonomie et de prévention du risque d'isolement de la personne accompagnée.

POINTS FORTS

Libre choix pour la réalisation de certains actes de la vie quotidienne

Travail autour des outils de communication pour :

- faciliter la compréhension
- soutenir des résidents acteurs
- développer des relations sociales

Equilibre vie personnelle/ vie collective

POINTS À AMÉLIORER

- Modalités d'accompagnement vers l'hébergement inclusif, selon des modalités graduées sur le territoire

ACCOMPAGNEMENT À LA SANTÉ *

La personne bénéficie d'un accompagnement en matière de prévention et d'éducation à la santé.

La personne est actrice de ses choix sur son accompagnement en santé, la stratégie thérapeutique et les soins lui sont proposés.

La personne accompagnée bénéficie d'une prise en charge de ses douleurs.

Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement en santé mentale de la personne.

Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement de fin de vie et du deuil de la personne.

L'ESSMS définit et déploie sa stratégie de gestion du risque médicamenteux. *

L'ESSMS définit et déploie sa stratégie de prévention et de maîtrise du risque infectieux.

POINTS FORTS

Mise en place d'une organisation en faveur d'une vigilance santé

Partenariat avec les professionnels de santé du territoire

Activités autour des thématiques de santé globale : prévention, bien-être, activité physique...

POINTS À AMÉLIORER

- Evaluation du recours à un IDE, en interne, en regard des besoins des personnes accompagnées (typologies des publics en évolution)

CONTINUITÉ ET FLUIDITÉ DES PARCOURS

La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant la continuité et la fluidité de son parcours.
Les professionnels favorisent la continuité de l'accompagnement dans l'ESSMS.
Les professionnels facilitent la fluidité du parcours de la personne accompagnée, en coordination avec les partenaires.
Les professionnels partagent entre eux les informations nécessaires à la continuité de l'accompagnement de la personne.

POINTS FORTS

Processus d'intégration des PA
Accompagnement en lien avec la temporalité des PA
Travail avec les ressources dans l'environnement, à tous niveaux
Objectifs centrés sur la continuité, la fluidité, et la sécurisation des parcours
Dossier de Liaison d'Urgence (DLU)

POINTS À AMÉLIORER

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

L'ESSMS définit et déploie une politique ressources humaines au service de sa stratégie et de la qualité de l'accompagnement.
L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail.

POINTS FORTS

Politique Ressources humaines (RH) construite, association et établissement
Politique de développement des compétences diversifiée et adaptée aux besoins : de l'établissement, des professionnels et des personnes accompagnées
Climat social positif / Qualité de Vie au Travail valorisée (QVT)
Disponibilité, écoute et soutien de l'encadrement

POINTS À AMÉLIORER

DÉMARCHE QUALITÉ GESTION DES RISQUES *

L'ESSMS définit et déploie sa démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques.

L'ESSMS définit et déploie son plan de prévention des risques de maltraitance et de violence. *

L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations. *

L'ESSMS assure le recueil et le traitement des événements indésirables. *

L'ESSMS est doté d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité. *

L'ESSMS s'inscrit dans une dynamique d'innovation et d'évolution sociétale.

POINTS FORTS

Démarche Qualité opérante :

- Politique globale - Méthode
- Outils - Communication

Gestion des risques opérationnelle et suivie

DUERP construit par typologie de risque et actualisé

Démarche d'évaluation de l'accompagnement et des activités initiée

Implication RSE

POINTS À AMÉLIORER

- Poursuite du travail d'adhésion de professionnels, au-delà de l'implication dans l'acte éducatif



Foyer de Vie LOU REY
Route de Sainte Colome - 64260 SEVIGNACQ MEYRACQ
Tél : 05 59 05 82 88

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 20 juin 2025 Approbation au Conseil d'Administration via le Bureau politique du 1^{er} janvier 2025
