



PROJET
D'ETABLISSEMENT
2025 - 2029

IEMFP – SESSAD – SAJ Le Hameau Bellevue Salies-de-Béarn

LesPEP64, une association engagée et responsable



La solidarité en action
Médico-Social 64e40



PREMIERE PARTIE : Cadre d'action et missions de la structure 5

1.1 – Le cadre associatif.....	5
1.1.1 - Les valeurs associatives	5
1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027	6
1.2 – Les missions légales et réglementaires de la structure.....	7
1. <i>Missions légales et réglementaires d'un Institut d'Éducation Motrice et de Formation Professionnelle (IEMFP)</i>	7
2. <i>Missions légales et réglementaires d'un Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile (SESSAD)</i>	7
3. <i>Missions légales et réglementaires d'un service d'accueil de jour polyhandicap - ARLEQUIN....</i>	7
4. <i>Missions légales et réglementaires d'un IME ouvert 365 jours par an (à partir de janvier 2026) .</i>	7
5. <i>Missions légales et réglementaires d'un service d'accueil d'urgence (2 places à partir de janvier 2026).....</i>	8
6. <i>Missions légales et réglementaires d'une Maison d'Enfants à Caractère Sanitaire (MECSa) - Déménagement prévu en début 2026</i>	8
1.3 – Cadre juridique de l'action	9

DEUXIEME PARTIE : Le public accueilli, les prestations et moyens.....11

2.1 – Le public accueilli	11
2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques	11
2.1.2 - Caractérisation des besoins.....	13
2.1.3 - Évolutions observées du public accueilli à l'IEMFP et au SESSAD	13
2.2 – L'offre de service, les prestations directes proposées.....	14
2.2.1 - Les prestations liées au soin	14
2.2.2 - Les prestations liées à l'autonomie	15
2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale.....	16
2.2.4 - Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial.....	18
2.3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes	19
2.3.1 - Les moyens humains.....	19
2.3.3 - Les moyens matériels.....	27
2.3.4 - Stratégie de sécurisation des données	28
2.3.5 - Sécurité des personnes accueillies	30

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action.....32

3.1 – Les principes d'accompagnement.....	32
3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes.....	36
3.2.1 - Posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés	36
3.2.2 - Développement de l'expression et de la participation	37
3.2.3 - Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance.....	38

3.2.4 – La gestion des paradoxes.....	39
3.3 – Qualité et Evaluation	40
3.3.1 - Gestion et pilotage de la qualité.....	40
3.3.2 - Evaluation.....	40
3.4 – Axes de développement.....	40
3.4.1.....	- Axes relatifs à l'organisation.....
	40
3.4.2 - Axes relatifs au public accompagné.....	41
3.4.3 - Axes relatifs aux prestations.....	41
3.5 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :.....	41

PREAMBULE

Le présent projet d'établissement de l'IEMFP Hameau Bellevue, situé à Salies-de-Béarn, s'inscrit dans une démarche évolutive et participative, visant à structurer les orientations et les actions pour la période 2025-2029. Ce projet a été élaboré dans une approche collaborative, avec la participation des professionnels, des familles et des jeunes accueillis. Il a été construit en deux phases du fait d'un changement de direction : la première, de janvier à mai 2024, et la seconde, de juillet à septembre 2025, permettant une réflexion approfondie et une consolidation des éléments recueillis.

Quatre groupes de travail thématiques ont été organisés, réunissant les équipes professionnelles pour échanger et co-construire les priorités de ce projet. Parallèlement, un questionnaire a été envoyé aux familles afin de recueillir leurs avis, leurs attentes et leurs suggestions. Les jeunes, eux, ont également pris part à cette démarche par le biais de questionnaires, de commissions thématiques (restauration, maintenance...) et des échanges au sein du Conseil de la Vie Sociale, dont certains membres ont été rencontrés en entretien individuel.

Les évaluations externes menées ont permis de mettre en lumière les axes de développement nécessaires à l'amélioration continue de nos pratiques et de nos services. Celles-ci ont nourri notre réflexion et orienté les priorités du projet pour les cinq prochaines années.

Le projet d'établissement 2025-2029 prend en compte la transformation de l'offre prévue sur l'établissement du Hameau Bellevue, où chaque acteur, qu'il soit professionnel, famille ou jeune, a contribué activement à la construction des valeurs, des objectifs et des actions à mener. Il témoigne de notre volonté de répondre aux besoins spécifiques de chaque enfant, adolescent et jeune adulte tout en garantissant une qualité d'accompagnement durable et bienveillante.

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

1.1 – Le cadre associatif

1.1.1 - Les valeurs associatives

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

Ce que nous sommes :

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

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

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

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

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

Ce qui nous anime :

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

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

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

Ce qui nous guide :

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

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

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

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

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

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



1.2 – Les missions légales et réglementaires de la structure

Le projet d'établissement de l'IEMFP Hameau Bellevue repose sur des missions légales et réglementaires précises, qui s'articulent autour de la diversité des dispositifs et services proposés par la structure.

1. Missions légales et réglementaires d'un Institut d'Éducation Motrice et de Formation Professionnelle (IEMFP)

L'Istitut d'Éducation Motrice et de Formation Professionnelle (IEMFP) a pour mission de favoriser l'autonomie des jeunes en situation de handicap moteur, en leur offrant un parcours éducatif et thérapeutique personnalisé. Conformément à l'article L. 146-8 du Code de l'action sociale et des familles, l'IEMFP met en œuvre une prise en charge globale des jeunes, qui inclut des activités éducatives, des soins, des actions de rééducation, ainsi que des formations professionnelles adaptées.

Les missions de l'IEMFP comprennent également le développement des compétences socio-éducatives et professionnelles des jeunes, en les accompagnant vers une insertion sociale et professionnelle en adéquation avec leurs capacités et aspirations. L'objectif est de permettre aux jeunes de se préparer à une vie aussi autonome que possible, tout en les soutenant dans la construction de leur projet de vie.

2. Missions légales et réglementaires d'un Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile (SESSAD)

Le SESSAD est un dispositif alternatif à l'accueil en établissement, permettant d'accompagner les jeunes en situation de handicap moteur ou ayant des troubles des apprentissages dans leur environnement de vie. Conformément à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles, le SESSAD vise à soutenir les jeunes et leur famille par des interventions éducatives, pédagogiques, et thérapeutiques, directement au domicile de l'enfant, ou dans des établissements scolaires ou de loisirs.

Les missions principales du SESSAD sont l'accompagnement éducatif, la coordination des soins et des actions de rééducation, ainsi que le soutien à l'intégration scolaire ou sociale. Le SESSAD assure également un suivi individualisé des jeunes, en lien avec leurs familles, afin de favoriser leur développement personnel, social et scolaire, tout en répondant aux besoins spécifiques de chaque enfant.

3. Missions légales et réglementaires d'un service d'accueil de jour polyhandicap - ARLEQUIN

Le service d'accueil de jour pour enfants et adolescents polyhandicapés répond aux besoins spécifiques des jeunes présentant plusieurs handicaps sévères. En vertu de l'article L. 246-1 du Code de l'action sociale et des familles, ces structures ont pour mission de proposer une prise en charge globale, qui allie soins, éducation spécialisée et activités thérapeutiques.

L'objectif est de permettre aux jeunes accueillis de bénéficier d'une prise en charge adaptée à leurs besoins multiples, en fonction de leurs capacités physiques, cognitives et émotionnelles. Ce service vise à soutenir le développement de l'autonomie, en offrant des interventions personnalisées dans un cadre sécurisé, tout en favorisant l'intégration sociale et en préservant le bien-être des jeunes.

4. Missions légales et réglementaires d'un IME ouvert 365 jours par an (à partir de janvier 2026)

Dans le cadre de l'ouverture de 8 nouvelles places d'IME en janvier 2026 (4 places en janvier 2026 et 4 places en septembre 2026), l'établissement s'engage à répondre aux exigences d'un Institut Médico-

Éducatif (IME) qui sera ouvert 365 jours par an. Conformément à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles, l'IME devra assurer un accompagnement continu, permettant aux jeunes déficients intellectuels de bénéficier d'une prise en charge éducative, thérapeutique et pédagogique tout au long de l'année.

Cette ouverture vise à offrir aux jeunes et à leurs familles une continuité de soins et d'accompagnement, en particulier dans des périodes où les autres structures pourraient être fermées, comme durant les vacances scolaires. L'établissement se doit d'organiser des activités et des suivis réguliers tout au long de l'année, permettant aux jeunes d'avoir un environnement stable et sécurisé pour leur développement.

5. Missions légales et réglementaires d'un service d'accueil d'urgence (2 places à partir de janvier 2026)

L'ouverture de 2 places d'accueil d'urgence pour des enfants déficients intellectuels ou moteurs à partir de janvier 2026 (1 place en janvier 2026 et 1 place en septembre 2026) constitue une réponse à des besoins immédiats et urgents dans l'accompagnement des jeunes en situation de crise ou d'isolement temporaire. Conformément à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles, ce dispositif d'urgence vise à offrir une prise en charge rapide, adaptée et temporaire, permettant aux jeunes de bénéficier d'un soutien immédiat dans un cadre sécurisé, tout en préparant leur orientation vers un établissement ou un service pérenne.

L'objectif est de garantir une réponse réactive et bienveillante, en assurant une continuité de l'accompagnement éducatif, thérapeutique et social pour les jeunes, dans le respect de leurs besoins spécifiques.

6. Missions légales et réglementaires d'une Maison d'Enfants à Caractère Sanitaire (MECSa) - Déménagement prévu en début 2026

Une demande est en cours d'étude à l'Agence Régionale de Santé pour déménager les locaux de la Maison d'Enfants à Caractère Sanitaire (MECSa) des locaux du Centre de Vacances d'Arette au site du Hameau Bellevue à partir de début 2026. Cette MECSa aura pour mission spécifique l'accompagnement de jeunes, de 6 à 18 ans, en situation de surpoids ou d'obésité, et proposera un programme d'accompagnement sur 12 semaines par an. L'objectif est d'apporter une réponse éducative et médicale à cette problématique croissante, tout en travaillant de manière préventive.

La MECSa a pour mission de protéger et d'accompagner des enfants présentant des besoins de soins spécifiques. Dans ce contexte, l'accompagnement proposé sera adapté aux jeunes souffrant de troubles liés au poids et à la santé, en mettant l'accent sur la prévention, l'éducation à la santé et l'élaboration de projets personnalisés.

Le déménagement de cette MECSa vers le site du Hameau Bellevue permettra de regrouper dans un environnement adapté les différentes équipes médicales, éducatives et thérapeutiques, et de créer un cadre propice au suivi de santé et à la prévention des jeunes en situation de surpoids ou d'obésité. Ce déménagement vise à renforcer l'efficacité de l'accompagnement tout en garantissant un cadre sécurisé et bienveillant pour les enfants et leurs familles.

Le respect de ces missions légales et réglementaires permet à l'IEMFP Hameau Bellevue de garantir un accompagnement complet, répondant aux besoins des jeunes et de leurs familles tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques.

1.3 – Cadre juridique de l'action

Un ensemble de texte vient border l'action des établissements médico-sociaux et en définir les modalités de fonctionnement, soit parce qu'ils sont généralistes et concernent alors notre établissement et ses différents services au même titre que d'autres ESMS, soit parce qu'ils sont spécifiquement destinés à nos services (comme les recommandations de bonnes pratiques professionnelles).

Le personnel se voit appliquer le Code du travail, la convention collective nationale de 1951, le règlement intérieur des établissements gérés par les PEP64.

Lois et Réglementations Applicables

1. Lois Fondamentales :

- **Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002** : Rénovation de l'action sociale et médico-sociale, garantissant l'exercice du droit des usagers.
- **La loi d'orientation du 29 juillet 1998** : Relative à la lutte contre les exclusions.
- **Loi n°2005-102 du 11 février 2005** : Égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées.
- **Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009** : Réforme de l'hôpital et organisation territoriale de la santé.
- **Loi n°2002-303 du 4 mars 2002** : relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, au droit de la personne et aux conditions d'accès du dossier médical.

2. Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) :

- **Article L. 311-1** : Définition des missions des établissements sociaux et médico-sociaux.
- **Article L. 311-3** : Exercice des droits et libertés des usagers.
- **Article L. 312-1,1,2** : du Code de l'action sociale qui définit les établissements et services sociaux et médico-sociaux pour enfants ou adolescents handicapés.
- **Article L. 312-8** : relatif à l'évaluation externe.
- **Article L. 313-5** : Conditions de renouvellement de l'autorisation et évaluation externe.
- **Article L313 -12 et 313- 12-2** : relatif au CPOM et Cahier des charges.
- **Article 1110-1.2.3** : Communication avec les familles

3. Décrets et Circulaires :

- **Décret n°2003-1135 du 26 novembre 2003** : Modalités de création et d'extension des établissements sociaux et médico-sociaux.
- **Décret n°2005-1752 du 30 décembre 2005** : Parcours de formation des élèves en situation de handicap.
- **Décret n°2007-975 du 15 mai 2007** : Cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des ESSMS.
- **Loi numéro 92-683 du 22/07/1992 et loi du 27/01/2016** : modernisation du système de santé.
- **Décret n°56-284 du 9 mars 1956 / décret n°63-146 du 18 février 1963 = Annexe XXXII**
- **Circulaire n°138 DGAS du 24 mars 2004** : Livret d'accueil des usagers.
- **JO du 24/11/2020 : rappel du principe de non-discrimination d'accueil des patients**

- **Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009** relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre les établissements mentionnés à l'article L. 351-1 du code de l'éducation et les établissements et services médico-sociaux mentionnés aux 2° et 3° de l'article L.312- 1 du code de l'action sociale et des familles.
- **Arrêté du 2 avril 2009** précisant les modalités de création et d'organisation d'unités d'enseignement dans les établissements et services médico-sociaux ou de santé prises pour l'application des articles D. 351-17 à D. 351-20 du code de l'éducation.

4. **Code de Santé Publique et Déontologie Médicale :**

- **Article R.4127-5** : Indépendance professionnelle du médecin.
- **Article R.4127-95** : Secret professionnel et obligations déontologiques

5. **Recommandations de bonnes pratiques professionnelles**

- Accompagnement des jeunes dans les SESSAD
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre
- Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses
- Les « comportements-problèmes » : prévention et réponses au sein des établissements et services intervenant auprès des enfants et adultes handicapés – Volets 1 & 2
- Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service
- Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux
- Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap

DEUXIEME PARTIE : Le public accueilli, les prestations et moyens

2.1 – Le public accueilli

2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques

Le Hameau Bellevue

L'agrément du Hameau Bellevue permet d'accueillir des enfants, adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans sur l'ensemble des services. L'IEMFP accueille des jeunes en situation de handicap moteur avec ou sans trouble associé, le Service d'Accueil de Jour accueille des jeunes en situation de polyhandicap, et le SESSAD des jeunes présentant un handicap moteur avec ou sans trouble associé ou des jeunes présentant des troubles des apprentissages.

L'agrément des places d'IME ouvrant en 2026 ainsi que les places d'accueil d'urgence seront également destinées aux jeunes de 0 à 20 ans.

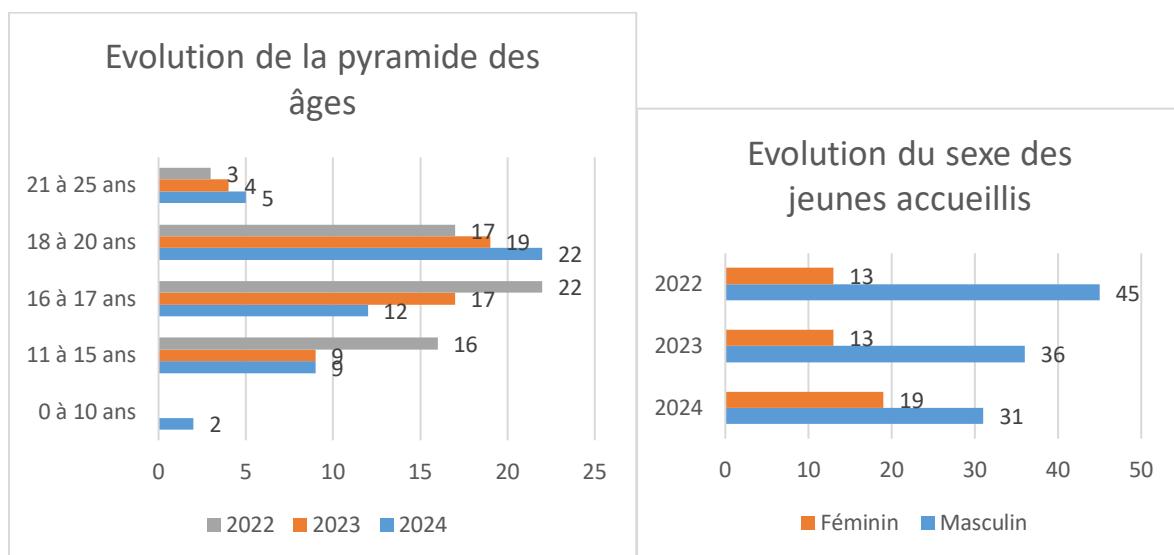
Une petite spécificité concerne la MECSa qui accueillera des jeunes entre 6 et 18 ans.

L'IEMFP accueille des enfants issus des Pyrénées-Atlantiques, des Landes et des Hautes-Pyrénées.

Les chiffres présentés dans ce document sont issus du rapport d'activité clôturé le 31/12/2024.

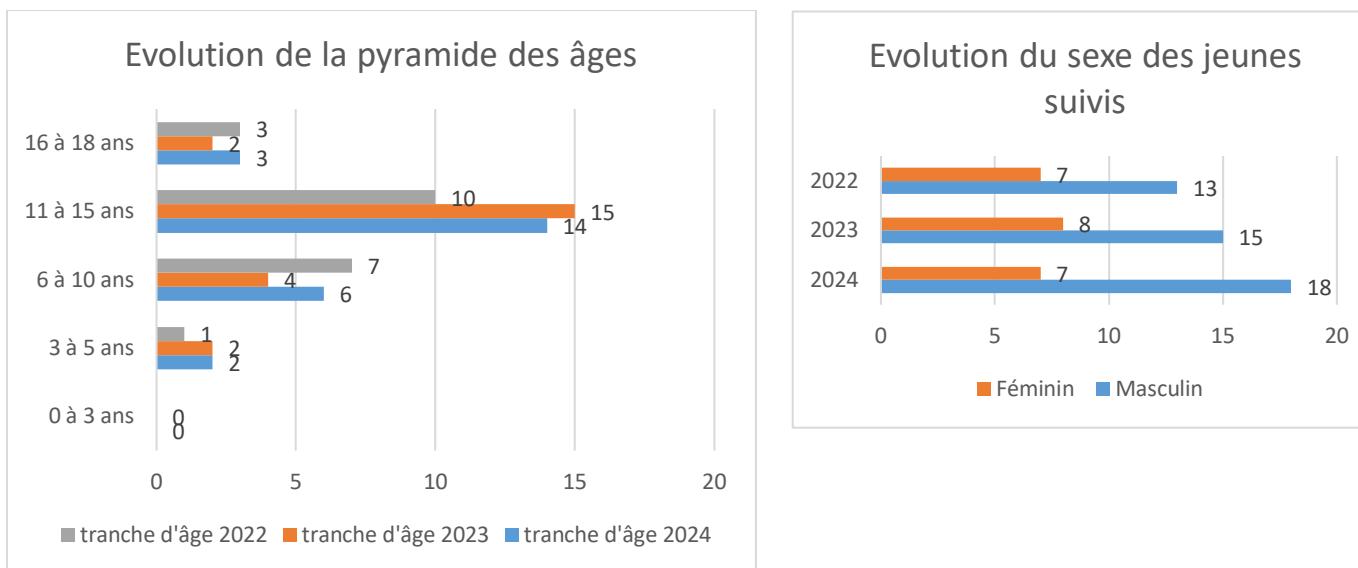
Pyramide des âges :

IEMFP



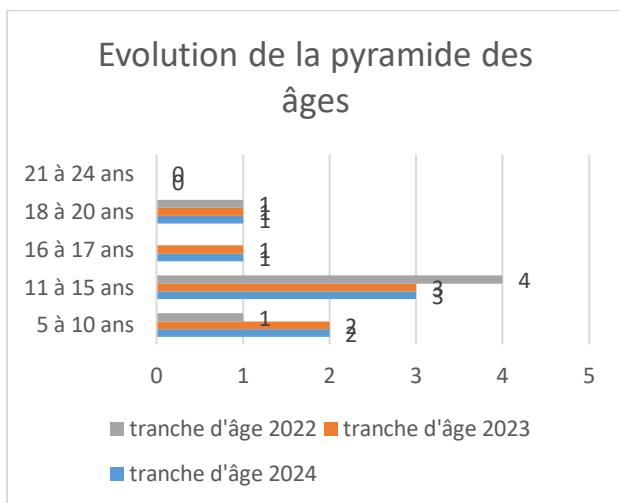
On peut observer une grande majorité de jeunes accueillis de sexe masculin (même si la proportion a tendance à baisser ces dernières années), mais aussi une plus grande proportion de jeunes âgés de 18 à 20 ans, et une stagnation de l'effectif des jeunes âgés de 11 à 15 ans.

SESSAD



L'accueil des enfants en âge de scolarité (école – collège) est le plus représenté. Ce qui correspond aux missions d'accueil en SESSAD. Comme sur l'IEMFP, les suivis sont effectués pour une majorité pour des jeunes de sexe masculin ce qui a tendance à s'accentuer ces dernières années.

SAJ Arlequin



Sur le SAJ Arlequin les répartitions par tranches d'âge évoluent peu entre 2023 et 2024. En 2024, il n'y a pas de jeunes accueillis dans le cadre de l'amendement creton sur ce service.

Taux d'occupation

Depuis quelques années, l'établissement constate une baisse des demandes d'admission, en lien avec l'évolution des politiques publiques en faveur de l'inclusion et du maintien à domicile des personnes en situation de handicap. Cette tendance se traduit par une réorientation des parcours, privilégiant les accompagnements en milieu ordinaire. En parallèle, notre service SESSAD connaît une forte augmentation des sollicitations, avec une liste d'attente en constante progression. Cette évolution nous invite à repenser notre offre pour mieux répondre aux besoins actuels des jeunes et de leurs familles.

2.1.2 - Caractérisation des besoins

Les besoins identifiés ci-dessous sont issus du guide descriptif des nomenclatures détaillées des besoins de SERAFIN PH (Services et Etablissements Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées). Ce référentiel national permet de catégoriser les besoins des enfants, adolescents et jeunes adultes dans une approche globale et pluridimensionnelle. L'utilisation de cette nomenclature dans notre réflexion institutionnelle permet :

- de mieux articuler les besoins identifiés avec les prestations proposées au sein de nos différents services ;
- d'améliorer la lisibilité de nos actions pour les familles, les partenaires et les autorités de tarification.

L'établissement mobilise ses ressources et compétences pour répondre à ces besoins de manière adaptée et personnalisée. Par exemple :

- **Besoins de soins et de santé** : l'équipe pluridisciplinaire intègre des professionnels médicaux et paramédicaux (infirmiers, psychologues, orthophonistes, psychomotriciens) assurant un suivi régulier et adapté à chaque jeune.
- **Besoins d'autonomie dans la vie quotidienne** : des ateliers éducatifs et des accompagnements individualisés permettent aux jeunes de développer leurs compétences dans les actes de la vie quotidienne (hygiène, alimentation, gestion de l'emploi du temps, etc.).
- **Besoins de participation sociale (exemple : besoins pour vivre dans un logement, accès aux droits et à la citoyenneté...)** : l'établissement favorise l'inclusion dans la ville à travers des projets culturels, sportifs et partenariaux, en lien avec les acteurs du territoire. Il met également en œuvre des ateliers éducatifs sur les droits et devoirs, sur les habiletés sociales ou d'autres thèmes en lien avec la participation sociale.

Ainsi, les services de l'établissement s'inscrivent pleinement dans une logique de réponse coordonnée et individualisée aux besoins des jeunes, telle que portée par la réforme SERAFIN-PH, en plaçant la personne au centre du dispositif.

2.1.3 - Évolutions observées du public accueilli à l'IEMFP et au SESSAD

L'accueil en IEMFP et au SESSAD reflète les transformations sociétales et les nouveaux enjeux liés à la santé et au développement de l'enfant. Ces dernières années, plusieurs tendances marquantes ont été observées.

Un « après-COVID » impactant la clinique et la parentalité, illustré par l'évolution des demandes d'admission :

- L'après-pandémie a complexifié les tableaux cliniques avec une diversification des troubles rencontrés.
- Une perte de repères éducatifs chez les parents avec parfois des difficultés autour de l'autorité parentale.
- L'anxiété sociale des enfants et des adolescents semble être exacerbée par les réseaux sociaux.
- L'augmentation des troubles du sommeil, des difficultés attentionnelles et de la gestion de la frustration.

Comme évoqué en première partie, l'IEMFP connaît actuellement une baisse des demandes d'admission, accompagnée d'une évolution significative des profils des jeunes accueillis. Les situations de handicap moteur isolé tendent à diminuer, au profit de profils plus complexes, présentant des troubles associés, notamment des troubles du comportement. Nous observons une augmentation marquée des manifestations d'anxiété, d'agressivité, voire de violence physique ou verbale. De nouvelles problématiques émergent également, comme l'addiction aux écrans, qui vient s'ajouter aux troubles moteurs et complique l'accompagnement global.

Le SESSAD est impacté par ces constats également avec une augmentation notable des demandes liées aux troubles des apprentissages.

Ces évolutions appellent une adaptation continue de nos pratiques, de nos ressources et de notre organisation, afin de répondre de manière pertinente et personnalisée aux besoins des jeunes.

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

2.2.1 - Les prestations liées au soin

Au sein des différents services de l'établissement, nous proposons les prestations suivantes :

- Les soins médicaux et les soins techniques: il s'agit notamment de visites médicales annuelles, et davantage si besoin, des actions de prévention et d'éducation thérapeutiques sur différentes thématiques (bien manger, gestion des traitements, etc.) par le biais d'entretiens individuels ou d'actions collectives avec supports visuels et vidéos, du suivi de l'état de santé, de soins sous prescription médicale et sous rôle propre, d'aide à l'expression d'un problème de santé et de la douleur. Ces prestations sont principalement assurées par l'équipe thérapeutique de l'Etablissement (notamment les infirmières) en collaboration avec les médecins de médecine physique et de réadaptation et la chef de service thérapeutique, en partenariat également avec les médecins traitants des jeunes ;
- Les prestations des psychologues : elles concernent du soutien psychologique en individuel, la rédaction de bilans pour l'aide à l'élaboration de la synthèse et du projet de chaque jeune ou lors des orientations, d'entretiens ponctuels à la demande ou de temps identifiés comme lors de l'admission, de séances de psychoéducation (habiletés sociales par exemple). Sont également proposés des entretiens avec les familles dans l'Etablissement ou lors de visites à domicile.
- Des séances adaptées pour la rééducation ou réadaptation fonctionnelle : des prestations spécifiques sont mises en œuvre par l'orthophoniste, les psychomotriciennes, l'orthoptiste, les ergothérapeutes, les kinésithérapeutes... pour des accompagnements à la rééducation du langage, du corps, et aux moyens de communication. Une salle Snoezelen pour l'exploration sensorielle existe au sein de l'établissement et est utilisée régulièrement pour travailler avec les jeunes sur plusieurs axes comme les sens, les émotions, la relaxation...

Il est important de souligner que, dans le cadre des ouvertures de places en IME et en hébergement d'urgence, l'ensemble des prestations de soin déjà mises en œuvre au sein des services du Hameau Bellevue sera maintenu et proposé à ces nouveaux dispositifs. Une déclinaison plus détaillée de ces prestations sera présentée dans la partie consacrée aux axes de travail des cinq prochaines années, afin d'identifier celles qui pourront être spécifiquement développées ou renforcées pour répondre aux besoins de ces publics. Par ailleurs, en ce qui concerne la MECSa, certaines prestations déjà expérimentées et éprouvées sur notre centre de vacances d'Arette pourront être reconduites, notamment les actions d'éducation thérapeutique du patient.

2.2.2 - Les prestations liées à l'autonomie

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

De plus, être autonome ce n'est pas tout faire tout seul, c'est aussi savoir vers qui se tourner et savoir demander de l'aide à bon escient et à la bonne personne.

Accompagnement pour les actes essentiels de la vie quotidienne

Ces prestations concernent l'accompagnement :

- Aux lever, couchers, déplacements et respect des horaires ;
- À l'hygiène (corporelle, bucco-dentaire, vestimentaire) et à la prise des traitements ;
- À l'alimentation et hydratation (assurer une alimentation régulière et sécurisée, application des recommandations médicales si nécessaire, etc.) ;
- Aux temps de transition entre les différents moments de la journée ou pendant des temps libérés avec un catalogue de choix d'activités proposées (gestion des temps libres).

Elles sont assurées par l'équipe éducative. L'équipe paramédicale participe également à certaines de ces prestations.

Ces accompagnements pour les actes essentiels de la vie quotidienne concernent principalement les services de l'IEMFP et du SAJ Arlequin. Un travail sur l'autonomie dans les actes essentiels de la vie quotidienne peut également être inscrit dans les projets individualisés des jeunes suivis par le SESSAD mais nous notons que celui-ci est moins représenté au SESSAD que dans les autres services.

Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui

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

Les accompagnements suivants sont mis en œuvre :

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

Ces accompagnements sont réalisés par l'équipe paramédicale (psychomotriciennes, ergothérapeutes, psychologue...), en interaction avec le travail mené par l'équipe éducative.

Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

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

Ces prestations se traduisent par :

- Des actions concrètes de participation à des exercices d'évacuation incendie ou de prévention routière ;
- La mise en place d'outils de repérage et d'organisation du temps et de l'espace (création de routines quotidiennes, supports visuels, ateliers repérage transports, etc.) ;

- L'aide à la gestion des situations inconnues ou imprévues.

Référents Vie Affective et Sexuelle et Activités Physiques et Sportives:

- Dans le cadre de ces prestations et en déclinaison de la circulaire de 2021, l'Association a mis en place un réseau de **référents vie affective et sexuelle** dans nos structures. Les établissements par typologie et/ou par territoire y sont représentés, soit par un personnel infirmier ou paramédical, soit par un personnel éducatif.

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

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

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

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

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

La mission confiée au réseau, sous pilotage d'un Responsable d'Etablissement relève des 2 grands axes du décret : une partie obligatoire sur la communication/sensibilisation/information, une autre, facultative liée aux Plans Personnalisés en la matière. Nous y avons rajouté le développement d'un réseau de partenaires et la vigilance sur les appels à projet et autres sources de financements.

2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale

Accompagnement pour exercer ses droits

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

- L'accompagnement à l'expression du projet personnalisé : il comprend les actions mises en œuvre par les professionnels pour favoriser l'expression du jeune et/ou de sa famille à propos de son projet personnalisé d'accompagnement et de son évolution.

→ AUTODETERMINATION :

L'autodétermination est au cœur de notre accompagnement, car elle constitue un levier essentiel pour le développement de l'autonomie et de la confiance en soi des jeunes. Dans notre établissement, elle se travaille au quotidien à travers l'élaboration participative des projets personnalisés, le choix d'activités adaptées à leurs envies et capacités, et l'implication dans les parcours de formation. Les jeunes sont encouragés à exprimer leurs préférences, à prendre des décisions les concernant et à développer leurs compétences à s'auto-évaluer, dans un cadre sécurisant et bienveillant.

- L'accompagnement à l'exercice des droits et des libertés : cette prestation est mise en œuvre dès l'admission avec la remise des documents prévus par la loi de 2002 (charte des droits et libertés, livret d'accueil, règlement de fonctionnement), puis s'exerce tout au long de l'accompagnement sous différentes

formes. Il s'agit notamment de la mise en œuvre du Conseil de la Vie Sociale. C'est également travaillé très en amont de la majorité, en lien avec les familles.

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

Des actions seront prévues sur les cinq prochaines années en lien avec les droits et libertés et seront détaillées dans la partie 3 du projet d'établissement.

Accompagnement au logement

L'IEMFP dispose de possibilité d'internat mais également d'appartements individuels (dans un premier temps au troisième étage du bâtiment puis dans un bâtiment dédié et en dernier lieu dans un appartement situé au centre-ville de Salies-de-Béarn). L'objectif est d'acquérir progressivement l'autonomie nécessaire à la vie en appartement, en ayant conscience de ses propres besoins d'accompagnement quotidien.

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

Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion

Cette prestation comprend :

- L'accompagnement et le soutien à la vie adulte, notamment pour les démarches administratives (CAF, CPAM, MDPH, AAH, mesures de protection, etc.).
- L'accompagnement à la gestion de l'argent de poche ou d'un budget collectif.

Ces accompagnements sont réalisés par l'équipe éducative et sociale de l'établissement mais restent encore peu développés au sein de l'établissement.

Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux

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

- Les accompagnements pour mener sa vie d'élève ou apprenti : l'IEMFP propose des ateliers techniques encadrés sur site (informatique, bureautique, sous-traitance, cannage-paillage) avec le développement depuis quelques années de la reconnaissance des acquis de l'expérience, menée par l'équipe de moniteurs d'ateliers en collaboration avec le dispositif Différent et Compétent.

→ La reconnaissance des acquis de l'expérience :

Notre établissement s'inscrit dans le dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience dans le Handicap (RAEH), porté par l'organisme *Différent et Compétent*. Ce dispositif permet aux jeunes en situation de handicap de valoriser les compétences acquises dans le cadre de leurs activités éducatives, professionnelles ou de formation, à l'aide de référentiels spécifiquement adaptés à leurs capacités et aux contextes d'apprentissage. L'équipe pluridisciplinaire accompagne chaque jeune tout au long de cette démarche : repérage des compétences, mise en mots de leur expérience, préparation à l'entretien de reconnaissance. Ce processus contribue à renforcer l'estime de soi, l'autodétermination et l'insertion dans les parcours de formation ou de vie active.

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

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

- Les accompagnements pour préparer et mener sa vie professionnelle : l'Etablissement propose la mise en lien avec des partenaires extérieurs et la découverte de milieux professionnels divers, par le biais de stages et immersions permettant ainsi à chaque jeune d'expérimenter différents types de possibilités en fonction de ses besoins/attentes. Un moment d'inclusion au FabLab de Sauveterre de Béarn a été mis en place il y a quelques années afin de travailler l'inclusion professionnelle de nos jeunes.

Par ailleurs, un suivi à 3 ans après la sortie de l'Etablissement est réalisé par les professionnels de l'IEMFP (éducateurs coordinateurs).

- Les accompagnements pour la vie familiale, affective et sexuelle : cette prestation est assurée en interne par le biais d'ateliers collectifs ou individuels, menés par l'équipe éducative et parfois équipe paramédicale.

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

Accompagnement pour participer à la vie sociale

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

- Les accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs : l'équipe éducative en lien avec l'équipe paramédicale propose des activités au sein de l'établissement ou à l'extérieur en lien avec les activités de loisirs. L'éducateur sportif propose également des activités permettant la participation sociale, que ce soit au sein de l'établissement ou par le biais des rencontres Handisport sur toute la nouvelle-aquitaine. Les séjours de répit proposés aux jeunes pendant les vacances scolaires permettent également de proposer plus d'activités et de sortir de la routine quotidienne de la scolarité/rééducation/ateliers éducatifs.

- Les accompagnements pour le développement de l'autonomie dans les déplacements : une activité repérage transport est mise en place par les ergothérapeutes, orthoptiste et équipe éducative ce qui permet un apprentissage de la prise des transports en commun et du code de la route. Des sorties régulières sont également effectuées avec un groupe de jeunes identifié en lien avec leur projet personnalisé.

2.2.4 - Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial

Le Hameau Bellevue, implanté à Salies-de-Béarn, s'inscrit activement dans le maillage territorial local, à la croisée du Béarn et du Pays basque.

L'établissement entretient une collaboration étroite et régulière avec la mairie de Salies-de-Béarn ainsi qu'avec la Communauté de Communes du Béarn des Gaves (CCBG), notamment à travers des rencontres périodiques avec les acteurs du pôle enfance et l'organisation d'événements communs. Cette dynamique partenariale locale se renforce également par des projets concrets, comme le partenariat avec l'association La Jurade du Sel, pour laquelle les jeunes de l'IEMFP réalisent chaque année, via les ateliers professionnels, environ 8 000 sachets de sel.

Sur le plan médico-social, l'établissement développe progressivement des liens avec les structures sanitaires et médico-sociales du territoire, dont le Centre de Réadaptation Fonctionnelle de Salies-de-Béarn et les EHPAD locaux (AI Cartero, Lastrilles), dans une logique de coopération intergénérationnelle et de mutualisation des compétences.

Il est également intégré dans un réseau départemental d'établissements pour enfants en situation de handicap moteur (IEM Aintzina, CEM Arimoc, Nid Béarnais), avec lesquels des rencontres partenariales ont lieu plusieurs fois par an. Par ailleurs, des échanges se construisent avec des structures pour adultes, comme le foyer de vie de Soustons ou le Foyer Majouraou, dans une perspective de continuité des parcours.

Enfin, une convention avec une équipe mobile d'hygiène permet de bénéficier de plusieurs interventions spécialisées par an, apportant un appui technique et une expertise externe. Cette ouverture sur le territoire

constitue un pilier du projet d'établissement, au service de l'inclusion, du travail en réseau et de la co-construction de réponses adaptées aux besoins des jeunes accompagnés.

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

2.3.1 - Les moyens humains

Orientation et animation des ressources humaines

La politique des ressources humaines développée par l'association « Les PEP64 » est fondée sur les valeurs d'humanisme, de solidarité et de laïcité. L'association propose ainsi et entre autres : d'adapter les fonctions et d'actualiser les compétences face aux nouveaux besoins, d'accroître notre dispositif de gestion des parcours professionnels, d'assurer le développement professionnel notamment par la formation, d'encourager et accompagner la mobilité interne, de développer la qualité 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.

Recrutement et intégration des salariés

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

Modalités de recrutement :

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

Le livret d'accueil :

S'il ne peut en aucun cas remplacer l'accompagnement personnalisé qui doit s'organiser et se réaliser dans les premiers mois de son intégration, le livret d'accueil constitue dans ce contexte un outil d'accompagnement RH précieux. Transmis au salarié au premier jour de sa prise de poste, il a pour but de favoriser son intégration et son autonomie, qui peut grâce à ce document :

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

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

- Aux collaborateurs de devenir rapidement opérationnels,
- De renforcer la motivation et le sentiment d'appartenance des salariés,
- De faciliter l'adhésion des équipes au projet associatif,
- De renforcer l'image de marque de l'association lespep64 en tant qu'employeur à travers une

gestion RH mieux maîtrisée pour fidéliser les nouveaux talents et réduire le turnover.

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

La qualité d'accueil et d'intégration d'un nouveau collaborateur (issu d'un recrutement externe ou d'un autre établissement de l'association) constitue une étape clé et stratégique pour l'association. Une intégration réussie permet de réussir à « travailler ensemble » et permet au nouveau salarié d'appréhender certes les aspects techniques de son poste, mais aussi de comprendre et d'intégrer l'environnement culturel et social de l'organisation. Afin de faciliter cette intégration, à l'occasion de chaque nouvelle embauche en CDI, un « référent d'intégration » est nommé sur volontariat dans chaque établissement. Sa mission sera de s'assurer du bon déroulement de l'intégration du nouvel embauché et de l'accompagner durant son premier mois d'intégration afin de lui présenter la structure et les modalités de vie au travail.

Les tutos qualité :

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

Compétences déployées dans l'établissement

SALARIE	ETP	Emploi occupé	IEM		SESSAD		ARLEQUIN	
			%	ETP	%	ETP	%	ETP
1	1	RESPONSABLE D'ETABLISSEMENT	82%	0,82	10%	0,10	8%	0,08
3	2,5	CHEF DE SERVICE	182%	1,82	50%	0,50	18%	0,18
1	1	CADRE TECHNIQUE LOGISTIQUE	87%	0,87	5%	0,05	8%	0,08
	4,50			3,51		0,65		0,34
1	0,8	REDACTEUR	92%	0,74		0,00	8%	0,06
1	0,5	TECHNICIENNE ADMINISTRATIVE	68%	0,34	24%	0,12	8%	0,04
1	0,5	EMPLOYEE ADMINISTRATIVE	60%	0,30	32%	0,16	8%	0,04
1	0,5	TECHNICIENNE ADMINISTRATIVE	68%	0,34	24%	0,12	8%	0,04
	2,30			1,72		0,40		0,18
10	9,6	ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL	865%	8,37	23%	0,23	112%	1,00
1	0,75	ASSISTANTE SOCIALE	60%	0,45	20%	0,15	20%	0,15
5	5	EDUCATEUR SPECIALISE	400%	4,00				
1	0,6231	EDUCATEUR SPORTIF	100%	0,62	70%	0,70	30%	0,30
3	2,5	MONITEUR ATELIER	300%	2,50				
1	1	EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE	100%	1,00				
8	7,8	MONITEURS EDUCATEURS	750%	7,30	50%	0,50		
				24,24		1,58		1,45
1	0,51	MEDECIN CHEF DE SERVICE	51%	0,13	15%	0,03	6%	0,01
				0,13		0,03	6,00	0,01
1	1	AGENT SERV.LOGISTIQUES N2	92%	0,92			8%	0,08
2	2	CUISINIER	184%	1,84			16%	0,16
1	1	CHEF DE CUISINE	92%	0,92			8%	0,08
				3,68		0,00		0,32
8	1	AGENT DES SERVICES LOG N2	728%	6,52	39%	0,39	33%	0,33
5	1	OUVRIER SERV. LOGIST.N2	500%	4,70				
				11,22		0,39		0,33
2	2	AIDE SOIGNANTE DE NUIT	200%	2,00				
1	1	AIDE-SOIGNANTE	50%	0,50			50%	0,50
1	0,2	DIETETICIENNE	100%	0,20				
3	2,35	ERGOTHERAPEUTE	125%	1,05	139%	1,10	36%	0,20
3	2,1305	INFIRMIERE D.E	200%	2,13				
4	3,45	MASSEUR KINESITHERAPEUTE	248%	2,03	102%	1,00	25%	0,23
1	1	ORTHOPTISTE	46%	0,46	50%	0,50	4%	0,04
3	1,6	PSYCHOLOGUE	140%	1,00	71%	0,50	29%	0,20
5	3,05	PSYCHOMOTRICIEN	160%	0,75	240%	1,10		0,20
1	1	ORTHOPHONISTE	75%	0,75			25%	0,25
				10,87		4,20		1,62
		TOTAUX		66,87	55,37		7,25	
80		EFFECTIF TOTAL						4,25

Organisation des responsabilités

Un Document Unique de Délégation (DUD associatif) détermine les délégations et les fonctions du directeur Général, directeur général Adjoint, des directeurs territoriaux, des responsables d'établissement, du Directeur Administratif et financier, du Directeur des Ressources Humaines, du directeur des Systèmes d'Information, du directeur médical associatif et des cadres. Les liens hiérarchiques et fonctionnels des salariés sont précisés dans leur fiche de poste. Un organigramme est affiché et le document associatif (DUD) mis à disposition des salariés.

Définition des postes

L'association a mis en place en 2009, un référentiel emploi présentant la cartographie de l'ensemble des emplois et métiers rattachés, et des compétences associées existant au sein des établissements. À partir de ce référentiel, un groupe de travail défini dans notre accord GEPP établit des diagnostics et des analyses sur l'évolution des emplois et des compétences ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés. Il se charge entre autres missions : d'identifier les métiers sensibles, de définir les mesures spécifiques pour les personnes occupant des métiers sensibles, d'anticiper la suppression d'emplois, ... Par ailleurs, l'association met en œuvre des fiches de poste, mises à jour lors des entretiens professionnels et décrivant : l'identité du salarié, le lieu d'affectation, la date d'embauche, la durée hebdomadaire de travail, l'intitulé du poste avec le regroupement de métiers, les objectifs du poste (la mission principale), la place du poste dans l'organigramme, les activités du poste, les compétences nécessaires, les formations initiales et continues, les conditions de travail, horaires, localisation, déplacements, les risques liés aux activités, les coordinations avec d'autres postes, ... Les actualisations éventuelles sont effectuées annuellement en lien avec le titulaire.

Gestion des compétences, formation continue

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

Gestion des emplois et des compétences

Un accord d'entreprise sur la GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) vise à accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'association et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation, et l'ensemble des outils mis en place au sein de l'association pour accompagner le salarié à chaque étape de sa vie professionnelle. Par ailleurs, afin de pouvoir échanger sur les souhaits d'évolution et de formation des salariés, l'association met en œuvre les entretiens professionnels, conformément aux textes en vigueur ainsi que le bilan de compétence.

La formation continue

Engagement de l'association en matière de formation

La formation est un outil stratégique au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Elle s'entend au sens large de toute démarche permettant l'apprentissage sous toutes ses formes, y compris les nouveaux modes d'apprentissage tels que les formations-actions, les expérimentations ou les formations ouvertes à distance (FOAD), en s'appuyant sur les nouvelles technologies (tutoriel, webinaire, mooc, ...). Organiser la formation des salariés, c'est aussi valoriser leurs compétences et soutenir leur développement professionnel. Si la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014 a revisité les règles de financement de la formation professionnelle, et amené la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à réduire la contribution au développement de la formation professionnelle continue au taux global de 1 % de la masse salariale brute pour les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés, sans aucune contribution spécifique au titre du plan de formation, l'association lespep64 a souhaité maintenir son engagement en matière de développement des compétences à hauteur de 2,3% de la masse salariale brute. Dans un contexte de mutations importantes (évolution des attentes des personnes accueillies et des aidants, révolution numérique, CPOM...), la formation est l'un des moyens privilégiés permettant d'accompagner les évolutions (externes et/ou internes) impactant les activités de l'association lespep64 en adaptant ou développant les

compétences des salariés aux besoins nouveaux de l'association.

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

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'association lespep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes. Toutefois, l'association dispose de ressources internes susceptibles de favoriser la transmission de leurs savoirs dans des conditions optimisées pour tous. En particulier, le formateur interne connaît parfaitement le fonctionnement de l'association et la manière dont les savoirs et compétences peuvent être transposés directement dans le quotidien de ses pairs. Il parle la même langue que les autres collaborateurs, connaît les process internes, la réalité du terrain, ce qui favorise des contenus très opérationnels et une appropriation rapide de la part des participants. Ces modalités particulières de formation, qui valorisent l'expérience métier, l'expertise et le savoir-faire de certains collaborateurs, visent également à développer les compétences transverses de transmission et d'accompagnement des transformations : favoriser le décloisonnement, l'ouverture et la transversalité au sein de l'association, contribuer à la capitalisation des connaissances et des savoir-faire, participer à l'accompagnement du changement, porter et véhiculer la culture de l'association ... Aussi nous avons décidé de valoriser l'expertise des compétences internes en confiant à nos professionnels des missions de formateurs occasionnels. Concomitamment, nous favorisons la mise en place de formations transversales inter-établissements afin de favoriser l'accès au plus grand nombre d'une part et la mutualisation des expériences et expertises. Ainsi, notre organisme de formation propre à l'association est une véritable opportunité pour :

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

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

sur le



Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels

Le Plan de Développement des compétences

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

Les autres dispositifs

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

Prévention de la fatigue professionnelle

La prévention de la fatigue professionnelle est un des axes prioritaires de la politique RH de l'association. Nous proposons entre autres : des séances d'analyse des pratiques professionnelles, des propositions de mutation dans le cadre de la procédure de mouvement interne, des aménagements de poste, des participations à des colloques, séminaires, des actions visant à contribuer à la Qualité de Vie au Travail... L'association LesPEP64 souhaite confirmer ses engagements en matière de prévention des risques professionnels

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

Face aux enjeux de santé et d'employabilité des salariés, il est nécessaire d'agir sur l'absentéisme au travail. Cette formation a permis à nos équipes de direction d'apporter des solutions préventives et correctives tout en mobilisant chaque acteur sur le sujet. Elle s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue.

► Poursuite de la démarche de prévention des risques professionnels

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

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

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

► **Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés** en situation d'activité ou en congés malades 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.

Relations sociales dans l'établissement

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

Instances	Attributions
Comité social et économique (CSE)	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 (CSSCT)	Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans chaque territoire. Réalisation d'enquêtes en matière d'AT ou de maladie professionnelle.
Représentants de proximité	Dialogue social de proximité. Questions individuelles de salariés relatives aux conditions de travail ou d'exécution du contrat de travail.

2.3.2 - Les modalités d'animation de l'équipe

Programmation des temps d'échanges :

Un planning de l'ensemble des réunions annuelles est communiqué en début d'année scolaire (en septembre) à l'équipe pluridisciplinaire. Il est établi selon les données suivantes :

Transmissions orales	Transmissions orales doublées par une information notée dans AIRMES	Quotidienne.
Réunion institutionnelle	Réunion d'information, Réunion de programmation.	2 par an.
Réunion de direction (REDIR)	Réunion de coordination. Détermination d'un cahier de route et fixation d'échéances. Point sur l'avancé des dossiers en cours.	Hebdomadaire.
Réunion de coordination (RECOOR)	Réunion de réflexion sur différents éléments d'organisation de l'établissement ou du service Orientations stratégiques. Questions de management. Travaux et investissements	Hebdomadaire.
Réunion pluridisciplinaire (RSEP)	Réunion axée sur l'accompagnement de 2 usagers	Hebdomadaire
Réunion de l'équipe thérapeutique + staff médical	Réunion d'information. Réunion de réflexion sur la mise en œuvre de l'accompagnement thérapeutique.	Hebdomadaire
Réunion de l'équipe pédagogique	Réunion de coordination et d'organisation. Élaboration et mise en œuvre du projet pédagogique.	Bimestrielle.
Réunion d'équipes (OSL, Cuisine, Administrative, éducatives, formation professionnelle...)	Réunions d'équipe : fonctionnement de l'équipe, projets, travaux en cours et à prévoir	Hebdomadaire
Réunions techniques / Réunions de projet	Concerne le jeune accompagné, suivi de la mise en œuvre de son projet (RT) et travail sur les objectifs de son projet (RP)	Annuelle

Les supports de communication :

➤ Supports	Objectifs	Destinataires
Progiciel AIRMES	<p>Dossier unique de l'usager.</p> <p>Outil de transmission et de coordination (intranet).</p> <p>Information des entrées/sorties des usagers, de leurs absences.</p> <p>Information des absences des professionnels.</p> <p>Outil de gestion des agendas des usagers.</p> <p>Outil de gestion d'occupation des salles et d'utilisation des véhicules.</p> <p>Outil d'élaboration du projet individuel, caractérisation des besoins des personnes accueillies.</p> <p>Outil d'évaluation des prestations.</p> <p>Outil qui permet de mieux repérer les causes des troubles et des crises des usagers.</p> <p>Outil de coordination médicale.</p> <p>Outil d'échange d'informations à destination des familles.</p>	<p>Tous les salariés concernés.</p> <p>Représentants légaux des usagers.</p> <p>Usagers.</p>
Transmissions effectuées via AIRMES	<p>Délivrance d'informations.</p> <p>Peu de transmissions écrites en dehors de l'outil AIRMES.</p>	Professionnels concernés.
Notes de service	Affichage sur panneaux ad hoc et mise en ligne des notes de service par le biais de AIRMES.	Professionnels concernés.
Casiers des personnels	Courriers personnels. Documentation.	Salariés.
Adresses courriel pour messagerie interne	Communication interne.	Tous les salariés
Adresses courriels pour messagerie extérieure	Communication avec l'extérieur.	Cadres, médecins, psychologues, coordonnateur, assistant social.
Affichages	Comptes rendus CE, CHSCT, CA. Mouvement interne associatif.	
Mise à disposition de documents	Accords d'entreprise. Emploi du temps des personnels.	Tous salariés.

2.3.3 - Les moyens matériels

Parc immobilier :

Pour mener à bien la mission qui lui est confiée, le Hameau Bellevue est situé à Salies-de-Béarn et possède 9 bâtiments (dont 5 pour l'internat, 1 pôle scolaire, 1 pour les ateliers professionnels, 2 pour les bureaux et service Arlequin) + un gymnase + un local Snoezelen + un bâtiment pour la cuisine.

L'ensemble des bâtiments est situé sur un parc arboré de cinq hectares.



Parc mobilier :

Parc automobile	14 véhicules de service thermiques 1 véhicule électrique (AMI) 1 véhicule hybride en cours d'acquisition
Parc informatique	PC : 1 par professionnel Clients légers Serveurs siège Logiciel de gestion administrative (SAGE, AIRMES)
Sécurité incendie	Centrales incendie sur les différents lieux d'hébergement. Un report des centrales s'effectue dans le bureau des veilleurs de nuit. Elles sont connectées avec le téléphone d'astreinte et prochainement avec plusieurs téléphones portables prédéfinis.

2.3.4 - Stratégie de sécurisation des données

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

Confidentialité des données

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

Intégrité des données

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

Disponibilité des données

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

Conformité réglementaire

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

Déploiement des services numériques

L'intégration de l'Identifiant National de Santé (INS), du Dossier Médical Partagé (DMP), et de la Messagerie Sécurisée en Santé (MSS) est en cours de déploiement (fin juin 2025) au sein de notre organisation et offre plusieurs avantages. L'INS permet une identification unique et sécurisée des usagers, tandis que la MSS assure des échanges sécurisés et cryptés entre les professionnels et partenaires de santé et de l'accompagnement (médicosocial). Le DMP centralise toutes les informations médicales de l'usager, 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'usager lui-même via un portail sécurisé, offrant une transparence accrue et un contrôle sur ses données de santé.

Conformité au RGPD

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

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

Gestion des violations de données

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

2.3.5 - Sécurité des personnes accueillies

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

Vérifications APAVE	Vérifications Fluide / GAZ, électriques	Prestataire	1 x / an	CR diffusé préventeur + Direction + chargé sécurité
Registre sécurité	Cotation et suivi des travaux effectués dans l'établissement	Prestataire	A chaque fois que nécessaire	Bureau direction
COPIL Sécurité	Suivi des thématiques sécurité	RE, préveneurs, Chargé sécurité	1 x / an	CR sur DATA

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

3.1 – Les principes d'accompagnement

3.1.1 – Parcours de l'usager

Le parcours décrit l'accompagnement de l'usager depuis son admission jusqu'au moment de sa sortie. Il repose sur une approche personnalisée, adaptée aux besoins de chaque usager et s'appuie sur une collaboration étroite entre les professionnels du Hameau Bellevue, les représentants légaux et l'ensemble des partenaires (ESSMS, services de santé, Aide sociale à l'Enfance, entreprises ou centres de formation...).

Modalités d'admission / Modalités de sortie

Étapes	Modalités
Orientation par la MDPH	L'usager est orienté vers un IEMFP, un SESSAD ou un SAJ par une décision de la MDPH, après une évaluation des besoins et du projet de vie.
Premier contact	Les familles prennent contact avec l'établissement. L'assistante sociale ou, si celle-ci est absente, la secrétaire complète une fiche premier contact qui recense divers renseignements concernant l'usager et recueille les premières demandes de la famille.
Participation à une journée de présentation	L'assistante sociale propose à l'usager et à ses représentants légaux d'effectuer une visite de l'établissement. Cette visite donne l'occasion à l'usager et à ses représentants légaux de comprendre le fonctionnement de l'établissement mais aussi de rencontrer le responsable de l'établissement, les cadres et l'assistante sociale. L'assistante sociale présente le dossier d'admission et propose son soutien à la famille en cas de besoin pour le compléter.
Demande d'admission	À la suite de la visite, la famille formule une demande d'admission par courrier ou par mail. Le dossier lui est adressé à réception de la demande.
Réception du dossier d'admission	Si leur choix se porte sur l'établissement, les représentants légaux adressent à l'établissement le dossier d'inscription de l'usager. Le responsable de l'établissement adresse une réponse au représentant légal et propose un rendez-vous avec le médecin. Le courrier précise les documents qui sont demandés pour le rendez-vous (carnet de santé, prescriptions et courriers médicaux, carte de SS, dernier projet individuel et GEVASCO le cas échéant).
Rendez-vous avec le médecin	L'usager est reçu en consultation par le médecin du service qui détermine les prestations médicales et paramédicales qui devront lui être délivrées.
Recueil d'éléments pour organiser l'accompagnement	Le cadre et le coordonnateur de projet rencontrent la famille et/ou les différentes structures qui accompagnent l'usager pour recueillir des informations pour organiser l'accompagnement au quotidien.

Accueil de l'usager : premier jour dans l'établissement	<p>La famille est sollicitée pour l'accompagnement le premier jour. L'équipe de direction accueille l'ensemble des familles dans un moment convivial. Un point est réalisé concernant les modalités de transport des usagers externes.</p> <p>Pour les internes, l'usager est accueilli par un membre de l'équipe éducative qui l'accompagne vers son unité d'hébergement et lui fait découvrir les locaux, sa chambre et les autres jeunes. Pour les externes, ils découvrent le pavillon sur lequel ils seront suivis, le fonctionnement des emplois du temps et rencontrent les autres jeunes.</p>
Signature du contrat de séjour	<p>Le contrat de séjour est rédigé et proposé à la signature au cours de la première semaine d'admission de l'usager.</p> <p>Il est signé par l'usager, les responsables légaux et le responsable d'établissement en présence du coordonnateur ou du cadre éducatif.</p>
Période d'évaluation	<p>Au cours des cinq premiers mois d'accompagnement, les professionnels des différents secteurs complètent des grilles d'évaluation dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • évaluation éducative ; • évaluation médicale ; • évaluation paramédicale ; • évaluation pédagogique ; • évaluation professionnelle pour les usagers de plus de 14 ans. <p>Le coordonnateur recueille les besoins et les attentes de l'usager et de sa famille.</p>
Préparation à l'orientation	<p>L'usager bénéficie de stages à l'extérieur dans des structures susceptibles de répondre à ses besoins d'adulte.</p> <p>Les évaluations opérées durant ces périodes permettent de décider de la meilleure orientation qui sera proposée à la CDAPH.</p>
Préparation de la sortie	<p>L'éducateur coordinateur ainsi que l'équipe éducative accompagne le jeune dans la préparation de sa sortie.</p>
Suivi postérieur à la sortie de l'établissement	<p>L'établissement assure un suivi des usagers après leur sortie sur une période de trois années par un contact direct ou en sollicitant les structures éventuelles qui l'ont accueilli.</p>
Période d'évaluation	<p>Au cours des cinq premiers mois d'accompagnement, les professionnels des différents secteurs complètent des grilles d'évaluation dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • évaluation éducative ; • évaluation médicale ; • évaluation paramédicale ; • évaluation pédagogique ; • évaluation professionnelle pour les usagers de plus de 14 ans. <p>Le coordonnateur recueille les besoins et les attentes de l'usager et de sa famille.</p>

3.1.2 – Le projet personnalisé, le référent

Le projet personnalisé constitue le fil conducteur de l'accompagnement proposé à chaque jeune accueilli au sein de l'établissement, qu'il soit à l'IEMFP, au SESSAD ou à l'accueil de jour polyhandicap. Il est élaboré de manière pluridisciplinaire à partir des besoins, des attentes, des capacités et des souhaits exprimés par le jeune et sa famille. Ce projet vise à favoriser le développement global de la personne, son autonomie, son inclusion sociale et scolaire, tout en tenant compte de son parcours de vie. Le référent du projet personnalisé, désigné au sein de l'équipe, joue un rôle central : il assure la coordination de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation du projet, tout en étant l'interlocuteur privilégié du jeune, de sa famille et des professionnels. Le projet est co-construit lors d'un temps dédié, la réunion de projet, puis régulièrement réévalué pour s'adapter à l'évolution de la situation du jeune. Il permet de garantir une cohérence et une continuité dans les actions menées, tout en plaçant la personne accompagnée au cœur du dispositif.

La procédure d'élaboration du projet personnalisé au Hameau Bellevue est la suivante :

Étapes	Modalités
Recueil des attentes des usagers	Le coordinateur de projet de l'usager recueille ses attentes à l'aide d'une grille <i>ad hoc</i> . Différents champs d'intervention sont prospectés. Le coordinateur est attentif aux modalités de recueil des attentes : il instaure un climat de confiance propice à l'expression de l'usager. Les attentes de l'usager sont exprimées en besoins de compensation et au regard de ce que l'établissement est en capacité d'apporter comme réponses à la satisfaction de ces besoins.
Réunion technique	Une réunion technique animée par un cadre intermédiaire rassemble les professionnels pour prévoir, à partir des évaluations opérées, les prestations qui seront proposées à l'usager et présentées à ses représentants légaux dans le cadre de son projet personnalisé.
Réunion de projet en présence de	Au cours de la réunion de projet en présence du coordinateur de projet, du cadre, de l'usager et de ses représentants légaux, les axes

l'usager et des représentants légaux	d'accompagnement de l'usager leur sont présentés pour validation. Ces éléments permettent la rédaction du premier avenant au contrat de séjour.
Mise en œuvre des prestations	Les professionnels mettent en œuvre les prestations qui ont été décidées dans le cadre du projet personnalisé.
Modifications éventuelles du projet et avenants au contrat de séjour	Au cours de l'accompagnement, lors d'une réunion clinique qui rassemble les professionnels intervenant auprès de l'usager, une évaluation du projet peut être opérée et les objectifs de travail amendés. Cet ajustement donne lieu à l'établissement d'un nouvel avenant au contrat de séjour.
Évaluation du projet et rédaction d'un nouveau projet	Le projet individualisé de l'usager est évalué à un rythme annuel. La procédure de rédaction du projet est identique à celle mise en œuvre pour la rédaction du premier projet : évaluations opérées par les professionnels grâce au logiciel AIRMES, réunion technique et réunion de projet en présence de l'usager et de ses représentants légaux.

3.1.3 – Développement de l'expression et de la participation

- **La place centrale de l'usager et de sa famille**

L'accompagnement offert par le Hameau Bellevue est centré sur le jeune et sa famille. Leur **autodétermination** est au cœur de notre approche : nous les soutenons afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées et autonomes concernant leur projet. Les professionnels sont formés obligatoirement à l'autodétermination lorsqu'ils intègrent l'association.

Au SESSAD, l'objectif principal est de favoriser l'inclusion du jeune dans son environnement. Pour cela, les interventions ont lieu prioritairement sur ses **lieux de vie** (domicile, école, lieu de stage), et ce, toujours avec son accord et en respectant ses disponibilités.

A l'IEMFP ou au Service d'Accueil de Jour Polyhandicap, la communication avec le jeune et avec sa famille est également au cœur du projet. Un travail sur la communication avec les familles pour les jeunes en internat doit toutefois être développé pour répondre au mieux à leurs attentes.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est une instance essentielle de participation au sein de l'établissement. Il permet aux jeunes accueillis, ainsi qu'à leurs familles et aux représentants du personnel, de s'exprimer sur le fonctionnement de la structure, les conditions d'accueil et la qualité de l'accompagnement. À travers le CVS, les jeunes disposent d'un espace reconnu pour faire entendre leur voix, formuler des propositions et participer activement à la vie institutionnelle. Cette instance favorise l'exercice de la citoyenneté, le respect des droits et le développement de l'autonomie des personnes accompagnées.

Le CVS incarne ainsi la volonté de l'établissement de placer les jeunes au cœur du projet institutionnel, en reconnaissant pleinement leur droit à l'expression, à la participation et à la co-construction des réponses qui les concernent.

- **Implication des familles dans les projets institutionnels**

La participation des familles est encouragée pour enrichir le projet de service. Des **temps d'expression** spécifiques sont organisés, comme les comités de pilotage ouverts aux familles.

Le processus d'élaboration du **Projet Personnalisé (PP)** est également un moment clé de collaboration. Un temps dédié permet au jeune et à sa famille de s'exprimer pour construire les objectifs et les moyens nécessaires à leur réussite, en partenariat avec tous les professionnels.

3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes

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

L'accompagnement du Hameau Bellevue repose sur des principes éthiques et déontologiques visant à garantir le respect des droits et des libertés des usagers, tout en assurant une prise en charge adaptée à leurs besoins spécifiques. Le travail pluridisciplinaire s'appuie sur des piliers fondamentaux :

1. Ecouter et prendre en compte les besoins et les avis des usagers :

- Rechercher et valoriser les avis des enfants et adolescents.
- Être vigilant sur l'intensité des accompagnements proposés en priorisant les objectifs
- Accompagner dans les choix d'orientation (scolaire, pro ou médico-sociale)
- S'adapter aux changements de l'environnement et des apprentissages des jeunes
- Proposer des outils de communication adaptés
- Adapter les modalités d'intervention si nécessaire (lieux de vie – pour le SESSAD notamment)

2. Garantir les droits et libertés:

- Respecter la charte des droits et des libertés des personnes accueillies
- Promouvoir le partage de l'information et le principe de respect de la confidentialité.

3. Renforcer la place de la famille dans le parcours de soins :

- Informer sur l'usager et ses responsables légaux de leurs droits dès la phase d'admission.
- Co-construire le projet personnalisé
- Recueillir systématiquement les attentes et des besoins des usagers.

Dans une démarche éthique et inclusive, notre établissement veille au respect des droits et libertés de chaque jeune accueilli, en tenant compte de ses capacités et de ses besoins spécifiques. Cela se traduit notamment par l'utilisation de modes de communication adaptés, tels que la Communication Alternative et Améliorée (CAA), afin de permettre à chacun d'exprimer ses choix, ses besoins et ses ressentis. Nous adaptons également nos outils, nos supports et nos pratiques professionnelles pour favoriser l'autonomie, la participation active à la vie de l'établissement et l'accès à l'information. Dans cette optique, nous nous efforçons de proposer des documents en version FALC (Facile à Lire et à Comprendre), afin de rendre les contenus plus accessibles. Cette approche contribue à garantir la pleine participation de la personne accompagnée et à affirmer sa place de citoyen à part entière.

L'association Les PEP 64, s'est dotée d'un **Comité d'Éthique** qui a pour rôle d'accompagner les usagers, leurs familles et les professionnels face à des questionnements éthiques complexes, pour lesquels il n'existe pas de réponse immédiate ou préétablie. Composé de professionnels, administrateurs, usagers, familles et experts internes ou externes, il fournit des avis éclairés sur des problématiques relatives aux droits et devoirs des personnes, aux valeurs associatives et à la déontologie des professionnels.

3.2.2 - Développement de l'expression et de la participation

La démarche de co-construction du projet personnalisé s'organise avec la famille à l'occasion du :

- Recueil des attentes et des besoins tout au long de l'accompagnement.
- Réunion d'élaboration et de co-construction du projet personnalisé à laquelle la personne accompagnée est systématiquement invitée. La présence de l'enfant ou du jeune est souhaitée, mais laissée à l'appréciation de la famille (la quasi-totalité des projets est élaborée en présence du jeune, y compris lorsque la communication est plus complexe comme sur le service d'accueil de jour polyhandicap).

Le respect de la procédure relative au partage de l'information :

- Le recueil systématique des autorisations ou refus de contact avec les partenaires ;
- L'accès pour les usagers à notre logiciel AIRMES ;
- Utilisation du DMP si l'autorisation est donnée par le jeune (si majeur) ou ses représentants légaux.

Les démarches pour recueillir l'expression des jeunes et des familles :

- Le conseil de la vie sociale avec des représentants des usagers et des familles.

A développer :

L'enquête de satisfaction :

- Diffusée 1 fois par an.
- Via une tablette accessible en salle du personnel.
- Via le courrier d'information de rentrée.
- Par mail.

Supports de communication :

Supports de communication	Modalités
Projet d'établissement	Accessible à la demande au secrétariat. Accessible sur le site Internet.
Livret accueil	Distribué à l'admission. Disponible à la demande au secrétariat
Affichage en salle du personnel	Personnes qualifiées Organigramme Actions prévention du territoire

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

Des sessions d'analyse de pratique sont mises en œuvre dans l'établissement tous les deux mois pour chaque groupe. Ces sessions permettent d'avoir un espace de réflexion commun autour de l'accompagnement de situations complexes.

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

En s'appuyant sur les recommandations HAS, l'association s'est dotée d'une procédure interne de gestion des faits de maltraitance, en référence à la procédure Agence régionale de santé Nouvelle-Aquitaine et Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques ainsi qu'au cadre législatif et réglementaire. Cette procédure a été traduite en fiche réflexe pour en garantir la bonne application par les personnels. Elle rappelle la conduite à tenir dans la gestion de faits de négligence ou de maltraitance. Le document, dans sa version 4 est en place dans l'établissement (disponible dans le serveur informatique), 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.

Quant à la promotion de la bientraitance, un travail conséquent a là-aussi été réalisé depuis plusieurs années par le biais de formation et de travail sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

3.2.4 – La gestion des paradoxes

La gestion des paradoxes dans un établissement médico-social accueillant des jeunes en situation de handicap moteur constitue un enjeu quotidien. L'accompagnement oscille en permanence entre la volonté d'offrir une sécurité et un cadre protecteur, et le besoin de favoriser l'autonomie et la prise de risque nécessaire au développement personnel. Les professionnels sont également confrontés à la tension entre la nécessaire individualisation des parcours et l'organisation collective de la vie en établissement. Ces paradoxes invitent à une réflexion éthique et pratique constante : il s'agit de trouver des équilibres ajustés, en s'appuyant sur le dialogue avec les jeunes, leurs familles et les équipes pluridisciplinaires, pour transformer ces tensions en leviers d'innovation et d'amélioration de l'accompagnement.

Voici ci-dessous quelques exemples de paradoxes que nous retrouvons au quotidien au Hameau Bellevue.

Exemples de paradoxes	Gestion des paradoxes
Sous-effectif sur l'IEMFP et liste d'attente	<ul style="list-style-type: none"> - Rappel systématique des familles des jeunes dès la réception de la notification - RDV de préadmission rapide et accueil en cours d'année possible
Autodétermination et notre rôle éducatif auprès d'enfants Ex : refus d'aller en rééducation avec connaissance des conséquences, mais rôle éducatif sur l'intérêt de continuer	<ul style="list-style-type: none"> - Ne pas oublier notre « rôle » éducatif auprès des enfants et adolescents, avec éducation thérapeutique, ateliers éducatifs... et ne pas se cantonner à la décision du jeune
Evolution des pratiques et de l'accueil de jeunes à pathologies complexes, impliquant l'intensification des accompagnements : ⇒ A moyens humains et matériels constants	<ul style="list-style-type: none"> - Travail sur les organisations pour avoir des organisations de travail « optimales » - Formations dédiées
Carence de corps de métiers avec besoins croissants ⇒ Pénurie psychiatre, orthophonistes	<ul style="list-style-type: none"> - Approche organisationnelle, avec des procédures alternatives et concertées en équipe.
Droit à la scolarisation en milieu ordinaire pour tous les jeunes et les freins rencontrés pour cette scolarisation inclusive	<ul style="list-style-type: none"> - Travail avec les Unités d'Enseignement Externalisées et Internalisées dans les situations les plus complexes - Développement des partenariats avec les écoles

3.3 – Qualité et 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 de rapportant à la qualité et devant donner lieu potentiellement à la création d'un support spécifique. Représentatif des 3 territoires de l'association, regroupant les Directeurs Territoriaux et des Responsables d'Etablissement autour du Directeur Général Adjoint, son animateur, le CPAQ a produit une 20aine de documents qualité dans le cadre d'une mise en conformité de nos actions, dans le cadre de la légalité de nos interventions. Ceux-ci ont été intégrés à un portfolio qualité, portefeuille plastifié regroupant les fiches réflexes déduites des supports qualité complets : chaque salarié peut ainsi faire référence en permanence à ces documents et aller récupérer, autant que de besoin, la version complète dans la base documentaire qualité de l'association ou de sa structure. Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, un accès à des tutoriels pour chaque document qualité a également été construit, une plateforme d'e-learning permettant à chacun de se connecter afin de suivre un programme de présentation agrémenté de quizz ludiques pour marteler le message qualité ciblé. L'ensemble vient alimenter, avec les évaluations qualité, la démarche associative d'amélioration continue de la qualité.

3.3.2 - 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.

3.4 – Axes de développement

Dans une perspective de projection à cinq ans, l'établissement s'engage dans une démarche de développement structurée et concertée. Les grandes orientations retenues visent à diversifier le public accueilli, à répondre aux enjeux du territoire, à favoriser l'autonomie et l'inclusion des jeunes accueillis, et à adapter en permanence les pratiques professionnelles aux évolutions du secteur médico-social. Ces axes de travail sont présentés à travers des fiches actions thématiques, qui traduisent de manière opérationnelle les priorités stratégiques de l'établissement et constituent un support de mobilisation pour l'ensemble des acteurs concernés.

3.4.1 - Axes relatifs à l'organisation.

- Modifier la carte des postes en fonction des nouvelles orientations à venir (mise en œuvre janvier 2026) ;
- Développer la démarche RSO initiée par l'association ;

- Améliorer la communication interne et externe du Hameau Bellevue : travail sur les réseaux sociaux, communication interprofessionnelle et gestion des conflits (formation), développer les partenariats locaux (création d'un réseau de structures sanitaires et médico sociales de la commune) ;
- Faire évoluer l'organisation des cadres du Hameau Bellevue : création d'un pôle autonomie et d'un pôle soins avec gestion d'équipes pluridisciplinaires (échéance septembre 2026) par pavillon (objectif stratégique décloisonner les équipes thérapeutiques et éducatives) ;
- Attirer de nouveaux professionnels : psychiatre, orthophoniste (CDD) : envoi de courriers personnalisés, réseaux sociaux professionnels (linkedin).

3.4.2 - Axes relatifs au public accompagné

- Formation du personnel sur la violence/agressivité/troubles du comportement (contenance et contention) ;
- Accueil des jeunes enfants : écrire un projet spécifique sur l'accueil des enfants de 4 à 12 ans ;
- Accueil des déficients intellectuels sur 365 jours : trouver une organisation efficiente pour l'accueil de jeunes en 365 jours, écrire un projet spécifique pour l'accueil de jeunes déficients intellectuels, développer de la formation pour l'accompagnement de ce type de public ;
- Développer l'accompagnement de la famille : Travailler sur la communication avec les familles des jeunes par le biais d'outils adaptés, préparer les familles au passage à la majorité de leurs enfants.

3.4.3 - Axes relatifs aux prestations

- Continuer à développer les services du Hameau Bellevue et les organiser
 - MECSA
 - IME
 - Augmentation jours ouverture Arlequin
 - Hébergement d'urgence et répit
- Développer l'éducation thérapeutique du patient à travers des nouveaux ateliers mis en place par les IDE.

3.5 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :

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

Outil et suivi

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



IEMFP – SESSAD – SAJ Le Hameau Bellevue
Avenue de la Gare BP10 – 64270 Salies-de-Béarn
Tél : 05 59 38 05 97
Mail : hameau.bellevue@pep64.org

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

Consultation au Conseil de la Vie Sociale du 5 novembre 2025
Approbation au Conseil d'Administration via le Bureau politique du 17 septembre 2025