

Projet d'établissement 2021-2026

MECS UPAES
PAU

ATTESTATION

Je soussigné, Christian ESPIL Président, en qualité de représentant légal de l'association LesPEP64, et mon Conseil d'Administration ont approuvé le projet d'établissement 2021-2026 de la MECS UPAES, dans sa séance du 13 avril 2022.

Par un vote :

Pour : approbation majorité

Contre : 0

Abstention : 1

Pour servir et faire valoir ce que de droit.

Fait à Billère,
Le 20 avril 2022

Christian ESPIL
Président



SOMMAIRE

PREAMBULE	Page 4
1. Le cadre associatif et règlementaire	Page 5
1.1 Les valeurs et missions fondamentales des PEP64	Page 5
1.2 Le cadre législatif règlementaire	Page 7
1.2.1 Cadre commun	Page 7
1.2.2 Cadre spécifique au type d'établissement ou de service	Page 8
2. Les missions de l'établissement	Page 9
2.1 Les orientations générales de l'établissement : missions confiées par les autorités	Page 9
2.2 Le cadre éthique et déontologique décliné dans l'établissement et les principes d'accompagnement	Page 10
2.2.1 Le cadre éthique et déontologique	page 10
2.2.2 Les principes d'accompagnement	Page 11
2.2.3 Prise en compte des RBPP	Page 13
2.2.4 Gestion des paradoxes	Page 13
2.2.5 Promotion de la bientraitance	Page 14
2.2.6 Lutter contre toute forme de maltraitance institutionnelle	Page 14
3. Les personnes accompagnées et les prestations proposées	Page 15
3.1 Description des publics accompagnés	Page 15
3.2 Attentes et besoins repérés des personnes et de leur entourage	page 18
3.2.1 Les besoins actuels	Page 18
3.2.2 Attentes et satisfaction des personnes accueillies	Page 19
3.2.3 Attentes et satisfaction des familles	page 19
3.3 L'offre de service	Page 20
3.4 Cadre de vie : équipements et infrastructures	page 27
3.5 Perspectives liées à l'évolution des caractéristiques des personnes accompagnées et leur impact sur les prestations à proposer	Page 29

4. Le management de l'amélioration continue des pratiques favorisant la bientraitance en institution et les ressources mobilisées	Page 31
4.1 Présentation du dispositif d'amélioration continue des pratiques	Page 31
4.1.1 Les axes de la politique d'amélioration continue	Page 31
4.1.2 Un travail associatif et d'établissement	Page 31
4.1.3 Dispositifs d'évaluation de l'établissement	Page 32
4.1.4 Dispositif d'évaluation de la satisfaction	Page 33
4.2 Les ressources mobilisées et leur management	Page 34
4.2.1 L'organisation transversale des ressources humaines	Page 34
4.2.2 Le management des ressources humaines	Page 34
4.2.3 L'organisation du travail et la dynamique d'équipe	Page 35
4.2.4 Les modalités de travail en équipe pluridisciplinaire	Page 37
4.3 La gestion des ressources financières et matérielles	Page 38
4.3.1 La gestion des ressources financières	Page 38
4.3.2 La gestion des moyens matériels et cadre de travail	Page 39
4.3.3 La gestion des risques	Page 39
5. L'établissement dans son environnement	Page 41
5.1 L'ouverture de l'établissement sur l'extérieur	Page 41
5.2 Les partenariats	Page 41
5.3 La communication externe et les moyens associés	Page 42
5.4 Evolution de l'environnement et opportunités d'adaptation	Page 42
6. Les objectifs d'évolution et de progression pour les 5 ans à venir	Page 44
6.1 Axe 1 : Renforcer et développer des partenariats	Page 44
6.2 Axe 2 : Inscrire le projet d'établissement dans la démarche CPOM	Page 47
6.3 Axe 3 : Favoriser la personnalisation de l'accompagnement	Page 49
6.4 Axe 4 : Penser la place de la famille	Page 52
6.5 Axe 5 : Mettre en place des instances et modalités de partage et de formation	Page 54
6.6 Axe 6 : Structurer un dispositif d'évaluation	Page 57
7. Modalités de pilotage et d'évaluation du Projet d'Etablissement	Page 59
8. Conclusion et perspectives	Page 60

Préambule

La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ainsi que le code de l'action sociale et des familles (article L. 311-8 du CASF) précise que :

"Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation".

Au-delà et en conformité de ce cadre légal, ce projet est pour nous l'élément central permettant de conserver le SENS donné à notre action. Source de cohérence et de bonne santé institutionnelle, il nous permet de nous projeter pour un meilleur accompagnement des jeunes accueillis, en réponse à leurs besoins repérés.

Après une période de changement tel qu'un déménagement, une fusion/absorption et à l'orée d'un passage en CPOM, il était nécessaire de prendre du temps pour réécrire le projet d'établissement de la MECS UPAES.

Cette production est le résultat d'un travail collectif d'une équipe pluri professionnelle qui s'est déroulé de la façon suivante :

➤ Première phase de travail : un état des lieux

- Janvier 2021 : formation à l'attention de toute l'équipe de la MECS. Intervention du cabinet EURIS venant nous aider à revisiter les textes fondant la protection de l'enfance et le dispositif des MECS et nous permettant de nous projeter sur les besoins des publics impactant nos pratiques quotidiennes.
- Février 2021 : premier temps de travail dédié au projet d'établissement toujours accompagné par le cabinet Euris, en repartant du précédent Projet d'Établissement et des différents travaux produits ces dernières années. A l'issue de ce travail, nous avons fait le choix d'items et d'un sommaire.
- Mise en place d'un Comité d'écriture, composé de représentants des différents services de la MECS, garant de l'avancée de la production.

➤ Deuxième phase de travail : l'élaboration

- De février 2021 à juin 2021 : réflexion en groupes de travail au sein de chaque service et de manière transversale, poursuivie en septembre 2021 pour finalisation des fiches-action.
- De février 2021 à septembre 2021 : écriture du projet par l'intermédiaire du Comité d'Écriture.
- En mars 2022 : lecture du projet au Conseil de la Vie Sociale.
- En avril 2022 : lecture puis adoption par le Conseil d'Administration des PEP64.

1. Le cadre associatif et réglementaire

1.1. Les valeurs et missions fondamentales des PEP64

Historique de l' UPAES : du foyer d'Idron aux PEP64

L'Unité Polyvalente d'Action Educative Spécialisée (UPAES) trouve son origine en 1953 lors de la création du Foyer Familial d'Idron à l'initiative de Martial Canet et de son épouse.

Autour d'eux, s'étaient regroupées des personnes se référant à la philosophie humaniste inspirée par le personnalisme communautaire d'Emmanuel Mounier. Lors de sa création, ce Foyer familial installé dans le château d'Idron était destiné à des mineurs délinquants. Une première évolution eut lieu vers 1964 avec l'accueil et l'hébergement de mineurs en danger. Cette réalisation, comme beaucoup d'autres en France, était donc une initiative portée par un groupe de personnes motivées par certaines valeurs telles que la citoyenneté active et responsable et le développement de la personne humaine. Elle a également contribué à la prise en compte des réponses sociales à apporter à des personnes en difficulté, anticipant souvent les réponses des pouvoirs publics.

A la suite de l'arrivée d'un nouveau directeur général, le début des années 1980 marque un tournant important dans les objectifs et l'organisation du Foyer familial d'Idron. C'est d'abord le changement d'appellation de la structure qui devient l'Association Béarnaise de Sauvegarde (ABS) et quitte Idron pour s'installer à Pau (Rue Pierre Brossolette). La composition de son conseil d'administration se diversifie. La prise en charge des jeunes et leur accompagnement personnalisé se diversifient sous différentes formes au sein de l'Unité Polyvalente d'Action Educative Spécialisée (UPAES) qui est l'héritière de la dynamique lancée au Foyer d'Idron et qui regroupe une structure d'hébergement (le foyer), des placements en famille d'accueil, des chambres en ville mais aussi une école sous contrat d'association.

Prolongeant les actions éducatives en direction des jeunes, l'ABS élargit son champ d'action par la création de plusieurs structures d'insertion par l'activité économique dans le domaine des travaux de second œuvre du bâtiment (ACAP), puis des travaux paysagers et forestiers (Hélios Environnement), du tissage (ABS Tissage) et de l'intérim d'insertion (B2I). Il s'y adjoint également une structure de conseil en ingénierie sociale (ABS Conseil) et un Centre de Formation et de Préparation à l'Insertion (CFPI).

Vers 1995, toutes les structures, en dehors de l'UPAES, se trouvent en difficultés financières et sont alors soit fermées (ACAP), soit cédées à des repreneurs associatifs. En accord avec le Conseil Général, l'ABS se recentre alors sur sa seule fonction éducative en direction des jeunes, tout en poursuivant la diversification de ses modes d'accompagnement par la création du service d'insertion, incluant l'école sous contrat d'association, puis une auto-école sociale, de l'action éducative à domicile et en s'adaptant à l'accueil de nombreux mineurs migrants non accompagnés.

La place accordée aux familles se retrouve dans le développement de l'accompagnement systémique et l'insertion de la famille dans le processus d'accompagnement qui deviennent une des caractéristiques de l'association.

C'est dans cette configuration que l'UPAES continuera son action jusqu'à la fusion de l'ABS avec les PEP64 le 30 juin 2019, les PEP64 regroupant des établissements sociaux et médico-sociaux.

Par valeurs, il faut entendre les choix éthiques mais aussi les principes soutenant la définition et la mise en œuvre des politiques et stratégies des PEP64 et de chacun de ses établissements au service des usagers.

Parmi elles, la solidarité : conçue par l'Association comme *« un principe de fondation du contrat social et non pas un mécanisme de compensation assurantielle qui flirte parfois avec la condescendance. Au contraire, la solidarité est le principe qui assure l'autonomie de chacun et la valeur de l'individu. La solidarité participe du sentiment d'appartenance de chacun à une même communauté de destins et suppose aussi une obligation morale de l'individu envers la société. Notre conception de la solidarité s'oppose à la fatalité et s'efforce de ne pas figer la relation entre celui qui donne et celui qui reçoit, en s'inscrivant dans une logique de transformation sociale »*.

La laïcité est également au cœur des valeurs portées par les PEP : elle *« fonde notre conviction sur le fait que les Hommes doivent être maîtres de leur destin en assurant pleinement leurs devoirs et en jouissant pleinement de leurs libertés, notamment de leur liberté de conscience. La laïcité défendue par Les PEP64 s'adresse à ce qu'il y a de commun à tous par delà les différences : la raison et l'intelligence. Dans le travail quotidien, la laïcité suppose l'échange entre tous et, à travers la discussion ou le débat, elle est le principe qui permet à l'intelligence de chacun de s'exercer »*.

L'Association porte les axes de développement stratégiques suivants dans lesquels s'inscrit la MECS U.P.A.E.S :

- Permettre le maintien ou l'accès au milieu ordinaire et l'inclusion sociale,
- Raisonner en termes de besoins de l'utilisateur, au cœur des préoccupations et des choix d'organisation. Veiller à une approche globale de ses besoins,
- Définir les prestations dans une logique de parcours (articulation des prestations) en vue de réduire les risques de rupture,
- Répondre aux besoins spécifiques émergents,
- Développer des approches préventives.

L'association PEP64 prône in fine une transversalité des différents établissements qu'elle gère, au sein d'un ancrage territorial fort. L'objectif est ainsi de diminuer les risques de rupture de parcours.

1.2. Le cadre législatif réglementaire

1.2.1 Cadre commun

L'établissement s'inscrit dans le respect des contraintes et exigences réglementaires ; cependant, il cherchera en permanence à les dépasser et à leur donner du sens.

➤ **Article 375 du Code Civil pose le cadre des actions conduites en Protection de l'Enfance**

« Si la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger, ou si les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises, des mesures d'assistance éducative peuvent être ordonnées par justice à la requête des père et mère conjointement, ou de l'un d'eux, de la personne ou du service à qui l'enfant a été confié ou du tuteur, du mineur lui-même ou du ministère public. »

➤ **Socle de référence « Loi du 02/01/2002 »**

Cette loi pose l'usager au centre des accueils et accompagnements proposés : ce sont les offres qui doivent s'adapter aux usagers et non l'inverse.

2 principes-phares de cette Loi sont retenus ici comme fil rouge de notre Projet d'Établissement : **accompagnement personnalisé et parcours** (coordination entre acteurs pour favoriser et sécuriser le parcours de la personne).

Par ailleurs, au travers de cette loi, la relation avec l'usager devient contractuelle, ce qui implique la co-construction des projets avec enfant et famille.

Des documents de référence sont à créer en vue de garantir le droit des usagers tels que :

- Projet établissement (art. 311-8)
- Projet personnalisé (art.311-3 §7)
- DIPC (art.311-4)
- CVS (art.311-6)
- Charte des droits et liberté de la personne accueillie (art.311-4)
- Règlement de fonctionnement (art.311-7)
- Livret d'accueil (art.311-4)
- Évaluation interne-externe (art.311-8)

Cette même loi indique que les établissements sociaux et médico-sociaux garantissent à l'usager *« l'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires »*. La loi impose la constitution d'un seul dossier par usager et le fait que la totalité du dossier doit lui être accessible.

➤ **La « Loi du 07/03/2007 » portant « réforme de la protection de l'enfance ».**

L'intérêt de l'enfant est la finalité de l'autorité parentale et guide systématiquement les objectifs de prévention et protection de l'enfance. L'accompagnement proposé par les services de protection de l'enfance doit s'appuyer sur les compétences parentales et respecter les droits liés à l'autorité parentale.

Cette loi définit la notion d'Autorité Parentale » : « *un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux parents jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant pour le protéger dans sa sécurité, sa santé et sa moralité, pour assurer son éducation et permettre son développement, dans le respect dû à sa personne. Les parents associent l'enfant aux décisions qui le concernent, selon son âge et son degré de maturité.* (Article 371-1 du Code Civil) ».

Cette loi définit les missions de la protection de l'enfance : prévenir, signaler, protéger, accompagner l'enfant et le(s) parent(s) en tenant compte et adaptant les pratiques au regard des besoins de l'enfant.

➤ **La loi du 16/03/2016 relative à la « Protection de l'Enfant » :**

Cette loi rappelle les missions fondamentales de la protection de l'enfance : garantir les besoins fondamentaux de l'enfant, soutenir son développement intellectuel et social, préserver sa santé, sa sécurité, son éducation, dans le respect de ses droits ; prévenir les ruptures, repérer les situations de danger ou la dégradation des situations, protéger en s'adaptant à chaque situation et en veillant à une stabilité dans le parcours de l'enfant, accompagner l'enfant vers l'autonomie.

➤ **L'ordonnance du 2 janvier 1945 (abrogée à la faveur du nouveau Code de la Justice Pénale des Mineurs –CJPM- depuis le 30.09.2021) qui vise à :**

- Affirmer le caractère exceptionnel de l'incarcération des mineurs
- Apporter une réponse systématique à chaque acte de délinquance
- Disposer d'éléments suffisants sur la situation et la personnalité des mineurs avant toute prise de décision.

➤ **Le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) qui pose les bases de toutes actions sociales envers les familles en France.**

1.2.2 Cadre spécifique au type d'établissement ou de service

La MECS UPAES bénéficie d'une **double habilitation** :

- ASE délivrée par le Conseil Départemental des Pyrénées-Atlantiques
- Justice délivrée par la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

Elle s'appuie aussi sur les orientations du **Schéma Départemental de la Protection de l'Enfance** :

- Agir en prévention des troubles sociaux et médico-sociaux
- Favoriser la prise en charge santé des enfants
- Prévenir les situations d'épuisement parental
- Favoriser l'accès à la culture et aux sports des publics vulnérables
- Favoriser l'accès des + de 16 ans à l'autonomie et l'insertion
- Revisiter l'offre d'accueils des jeunes bénéficiant de mesures de protection
- Adapter l'accueil des MNA en fonction de leurs besoins et de l'offre des territoires.

Un contrat simple a été conclu le 15 janvier 1990 entre l'État et l'UPAES et a permis le recrutement d'un professeur des écoles.

Le projet pédagogique de l'Unité d'Enseignement de l'UPAES s'oriente selon les éléments inscrits dans la Loi du 26 Juillet 2019 pour une École de la Confiance.

2. Les missions de l'établissement

2.1. Les orientations générales de l'établissement : missions confiées par les autorités

La MECS « UPAES » est gérée par l'association PEP64 ; elle est financée par le Conseil Départemental pour accueillir des adolescents et jeunes adultes relevant de la Protection Judiciaire de la Jeunesse pour des mineurs placés sous ordonnance 45 ou relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Ses missions principales :

- Accueillir des enfants et jeunes majeurs dont les familles se trouvent en difficulté momentanée ou durable et ne peuvent, seules ou avec le recours de proches, assumer la charge et l'éducation de leurs enfants.
- Assurer l'éducation et la surveillance au quotidien de l'enfant.
- Veiller à maintenir des liens avec la famille qui continue à prendre part à la vie de l'enfant.
- Contribuer à préparer l'enfant au retour en famille et/ou à l'autonomie.

L'UPAES accueille des adolescents et jeunes adultes de 13 à 21 ans en priorité du département des Pyrénées-Atlantiques et des départements limitrophes à la demande :

- Des Juges pour Enfants dans le cadre d'un placement direct en assistance éducative (Art. 375 à 375-8 du CC) ou délinquance des mineurs (Ordonnance n° 45-174).
- De l'Aide Sociale à l'Enfance dans le cadre d'un Accueil Provisoire (Art.L223-1 du CASF), d'une garde ASE justice (Art. L223-3-1 du CASF) ou d'un Contrat Jeune Majeur (Art. L222-5 du CASF),
- D'un juge ou du Président du Conseil Général pour un accueil immédiat (Art. 1184 du code de procédure civil et de l'Article L223-2).

Notre structure est ouverte 365 jours par an et a une capacité d'accueil de 72 jeunes répartis comme suit :

- Agrément de 10 places sur l'hébergement collectif, dont une place réservée pour la solution de repli dans la cadre du Placement à Domicile (ex-DAED), couplé de 8 places sur les logements en semi-autonomie (4 studios et 2 appartements de type T3 sur la structure collective).
- Agrément de 21 places au sein de l'hébergement diversifié (appartements autonomes au sein de la ville de PAU et son agglomération).
- Agrément de 25 places à temps plein pour le Service Insertion.
- Agrément de 8 places pour le Dispositif d'Accompagnement Éducatif à Domicile renommé service de Placement à Domicile (PàD) depuis Janvier 2022.

2.2. Le cadre éthique et déontologique décliné dans l'établissement et les principes d'accompagnement

2.2.1 Le cadre éthique et déontologique décliné dans l'établissement

Le travail en équipe vise la construction d'une éthique de responsabilité partagée entendue comme « un questionnement sur les pratiques qui s'appuie sur des principes et des valeurs qui orientent les actions. C'est une réflexion sur le sens des actes professionnels réalisés auprès des personnes accompagnées » (source : formation « *Projet d'Établissement*, janvier 2021).

L'équipe partage la vision suivante du service rendu aux jeunes accueillis et leurs familles :

- Il se pratique en même temps qu'il se construit ;
- Coproduit, coréalisé par l'utilisateur lui-même : le service est la rencontre entre l'utilisateur et le professionnel, il participe à sa finalité. La dimension « relationnelle » est fondamentale. Grand nombre de nos interventions se situent dans le conseil, l'accompagnement, l'aide à la réflexion, le soutien...
Le service rendu est donc le résultat d'un ensemble de relations réciproques entre les acteurs ;
- Enfin, le service ne se reproduit jamais totalement à l'identique, d'un moment à l'autre.

La qualité de la réalisation de la prestation de service réside donc à la fois dans l'application de normes prédéfinies, de références ou de procédures, et dans l'appropriation, l'implication, l'éthique du professionnel dans la relation duelle qu'il construit avec l'utilisateur.

Une Qualité et une Ethique professionnelle partagée guident concrètement l'action des professionnels et permettent de répondre à la question : « *Au nom de quoi puis-je affirmer que telle ou telle pratique est meilleure que telle autre ?* ».

Cette recherche de l'éthique de responsabilité passe par 2 conditions :

- Que les professionnels prennent conscience de leur éthique personnelle (leurs propres systèmes de valeurs) et participent à la construction d'une éthique de responsabilité partagée au sein de l'Établissement, qui fasse référence dans les pratiques et les organisations.
- Qu'une posture réflexive collective soit pratiquée en continu dans l'établissement : réunions de service, analyses des pratiques, synthèses...

Nous nous appuyons sur les concepts de référence du développement de l'enfant, de la théorie de l'attachement, du développement du pouvoir d'agir, à partir d'une psychologie intégrative (prenant en compte les versants, cliniques, psychanalytiques, systémiques, interculturalité...etc.).

La priorité est de permettre à chaque jeune, quel que soit son histoire et parcours de vie, de s'épanouir et se réaliser en tant qu'Homme et citoyen.

Loin d'établir une liste exhaustive, il nous paraît important de rappeler ici quelques-unes des valeurs portées par les professionnels de l'établissement qui sont :

- l'écoute bienveillante,
- l'empathie,
- la bientraitance,
- la solidarité professionnelle,
- la tolérance,
- la cohérence & cohésion institutionnelle,
- l'humanisme et le respect,
- la citoyenneté...

2.2.2 Les principes d'accompagnement

⇒ Le prendre soin

Le « prendre soin » passe d'abord par la posture d'accueil, partagé par tous les intervenants au sein de la MECS.

Le fait d'être accueillant vis-à-vis de « l'autre » quel qu'il soit / et être à son écoute, c'est donner le temps / se donner le temps de l'accueil. L'accueil est aussi fait de toutes les petites attentions du quotidien faites aux jeunes, à leur famille... Le temps est à prendre en compte au niveau du « jeune » aussi, son temps n'étant pas forcément le nôtre.

Prendre soin, c'est aussi savoir faire preuve d'efficacité dans les réponses apportées (appels téléphoniques) : savoir faire preuve de réactivité dans l'urgence pour gérer au mieux les inquiétudes.

Être à l'écoute des jeunes renvoie aux nécessaires conditions d'accueil et d'hébergement qui doivent être adaptées aux besoins. Pour cela, être attentif auprès de chaque jeune, quels que soient sa fonction ou son rôle, passe par la contenance institutionnelle : le cadre est celui porté par l'institution, les règles de vie, par chacun des professionnels, quel que soit leur métier.

Prendre soin, c'est aussi être attentif aux relations amicales et sociales, c'est prendre soin des autres. Pour l'IDE, c'est prendre soin de la santé de chacun et rester attentif aux maux du quotidien. C'est aussi accueillir l'autre dans sa différence et dans le respect de son monde. C'est proposer un espace de paroles et une qualité du lien pour permettre au jeune de revenir dans un monde qui lui fait moins peur et dans lequel il peut avoir confiance.

⇒ Personnalisation et individualisation de l'accompagnement

Il s'agit d'accompagner chaque jeune dans l'exploration et la pleine exploitation de ses ressources et potentiels propres et de lui garantir un accueil et un accompagnement qui correspondent à la réalité de ses besoins et leurs évolutions.

Les professionnels accueillent et démarrent le travail d'accompagnement du jeune à partir de sa situation au moment où il entre dans la MECS, sans jugement.

Les professionnels l'accompagnent dans et vers l'autonomie, (définie comme suit : « *se dit d'une personne qui a une certaine indépendance, qui est capable d'agir sans avoir recours à autrui* » - dictionnaire LAROUSSE), dans la mesure de ses possibilités et de sa maturité, dans tous les aspects de sa vie : professionnelle, citoyenneté, famille, responsabilité, vie quotidienne, vie affective.

L'inscription de nos actions dans un maillage territorial de droit commun est indispensable pour travailler à cette autonomie d'une part, et préparer la sortie des jeunes d'autre part.

Défendre ces principes dans l'accompagnement du jeune c'est lui permettre d'être : acteur, auteur, citoyen et non pas un « bénéficiaire de prestations ».

Pour reprendre le sens du cadre déontologique dans lequel nous intervenons, il s'agit que l'usager soit au « *centre de nos pratiques et non au centre de nos discours* ».

⇒ La place de la famille

L'association des familles dans l'accompagnement est incontournable et peut s'inscrire sur le temps de la construction du projet de leur enfant.

Dans le cadre déontologique qui est celui des professionnels de l'UPAES, la place de la famille doit être considérée et respectée même lorsque celle-ci est « à distance » (ex. MNA). L'équité de traitement dans l'accompagnement doit être valable pour tous. Le cadre légal dans lequel s'inscrit nos missions, nous le rappelle sans cesse.

Pour favoriser ce travail avec la famille, la communication « vers » ne doit pas se faire uniquement quand cela va mal, elle doit se réaliser dans un esprit collaboratif et être considérée comme un élément du système dont fait partie l'enfant, le sujet.

La place des familles et l'entourage des jeunes font donc partie intégrante de l'accompagnement proposé aux jeunes accueillis au sein de la MECS. C'est pourquoi, au fur et à mesure des années, nous avons mis en place de nombreux outils pour leur permettre d'occuper cette place auprès des jeunes.

Parmi eux, nous pouvons retenir :

- Le recueil des attentes des parents ou proches dès le moment de l'admission,
- La famille, l'entourage sont associés à la co-construction du projet personnalisé du jeune,
- Un espace dédié à l'accueil des familles appelé « Salle d'accueil »,
- La possibilité d'engager un travail en systémie nécessaire comme une base du soutien apporté au jeune, à sa famille, à ses proches,
- La mise en œuvre du Conseil de la Vie Sociale, permettant l'expression des familles et le partage d'informations.

Pour aller plus loin et permettre la pleine exploitation de nos ressources en faveur du travail avec les familles, une réflexion est à conduire quant aux sujets et modalités d'associations des familles : de l'information à la prise de décision, en appui au cadre légal (actes usuels et non usuels) et dans l'intérêt permanent des enfants (Axe 4 – Fiche action n° 1).

⇒ Pluridisciplinarité et travail transversal

Pour accompagner les jeunes au sein de nos différents services, nous travaillons en équipe pluridisciplinaire. L'intérêt de cette pluridisciplinarité est de croiser/partager/enrichir... nos regards, compétences et outils mis en œuvre dans le cadre des accompagnements.

Pour cela, chaque professionnel s'appuie sur sa formation théorique de base, qui elle-même s'appuie sur un cadre déontologique, qui (même s'il peut retranscrire quelques spécificités, différences) reste partagé dans l'approche globale du jeune au quotidien.

2.2.3 Prise en compte des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP)

Cette prise en compte des RBPP est à impulser dans le travail auprès des équipes dans le cadre des réunions d'équipes, de supervision et réunions thématiques.

Représentant un vrai soutien dans le travail réflexif d'équipe, l'exploration des RBPP et leur application au contexte de la MECS seront investis à l'occasion de la mise en œuvre du Projet d'Etablissement.

2.2.4 Gestion des paradoxes

La gestion des paradoxes est inhérente à l'accompagnement social et éducatif.

Parmi les thèmes que la MECS UPAES souhaite mettre au travail, nous citerons prioritairement ceux-ci :

- Comment apporter une nécessaire contenance institutionnelle tout en maintenant notre institution ouverte ?
- Comment faire de l'individuel dans du collectif ?
- Comment concilier recherche d'autonomie et protection ?
- Comment accompagner l'expression de la souffrance psychique alors que nous ne sommes pas des spécialistes et que nous faisons face à une injonction d'accueil mais potentiellement porteuse de danger pour le jeune lui-même ou le collectif ?
- Comment faire face à notre sentiment d'impuissance ?
- Comment gérer la notion de « risque », inhérente à notre travail ?

2.2.5 Promotion de la bientraitance

La bientraitance est une culture de travail inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un service. Il s'agit d'une « démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'utilisateur dans le respect de ses choix et l'adaptation la plus juste à ses besoins » (source : HAS). Elle situe les intentions et les actes professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques.

La bientraitance est un mouvement d'individualisation et de personnalisation permanente de l'accompagnement. C'est donc la recherche d'un équilibre entre la nécessité de répondre aux besoins fondamentaux de l'utilisateur de la manière la plus individualisée possible et l'interprétation concrète et momentanée d'une série d'exigences.

Il s'agit donc :

- D'une culture du respect de la personne, de son histoire, de sa dignité, de sa singularité.
- D'une manière d'être des professionnels au-delà d'une série d'actes.
- D'une démarche réflexive sur les actes posés.
- D'une démarche continue d'adaptation à une situation donnée.

Afin de promouvoir la bientraitance dans notre établissement, plusieurs outils sont proposés pour favoriser l'expression de la parole de chacun, jeunes accueillis et professionnels.

Nous nommerons ici :

- Les « réunions jeunes » du foyer
- Le CVS
- Les rencontres régulières des jeunes avec leur référent éducatif
- La possibilité d'investir un espace de paroles avec les psychologues de l'UPAES
- Les réunions de chaque service
- Les temps de supervision et les temps de régulation à venir
- Les temps de formation dédiés aux salariés
- La Charte de bientraitance instaurée par l'Association PEP64.

Bien sûr, là encore, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive mais cela traduit la nécessité portée par l'UPAES de garantir une posture bienveillante envers tous, dénuée de jugement, à l'égard de chacun des jeunes accueillis comme des professionnels.

2.2.6 Lutter contre toute forme de maltraitance institutionnelle

L'équipe de l'UPAES souhaite prévenir tout risque de banalisation de fait de maltraitance institutionnelle en investissant et développant des temps collectifs de réflexion et d'analyse au quotidien ([Axe 5 – Fiche Action n° 1](#)).

3. Les personnes accompagnées et les prestations proposées

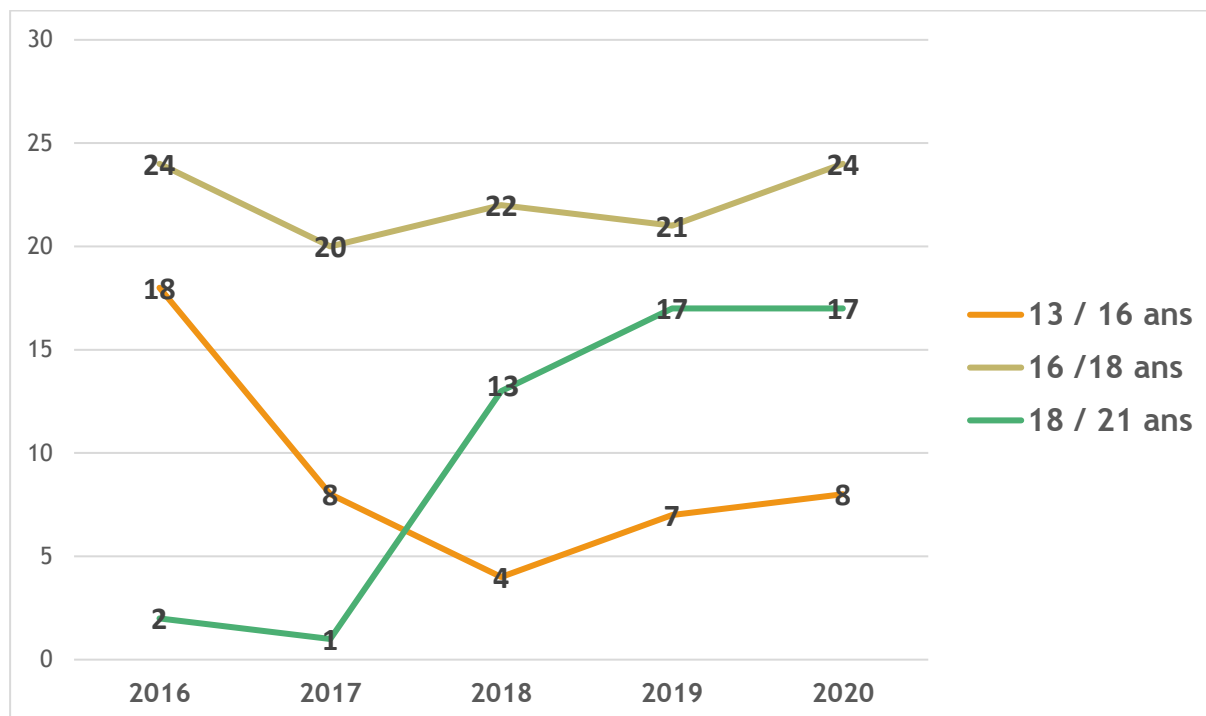
3.1. Description des publics accompagnés

Les données recueillies l'ont été à partir des rapports d'activité de 2016 à 2020.

Depuis au moins 2016 et ce jusqu'à l'année 2020, les données chiffrées concernant l'âge des jeunes étaient réparties comme suit : 13-16 ans / 16-18 ans / 18-21 ans.

Aussi, il est prévu de reprendre les données collectées pour pouvoir définir les classes d'âges suivantes : 13-15 ans / 16-18 ans / 19-21 ans. Il s'agira de comptabiliser l'âge du jeune lors de l'année en cours.

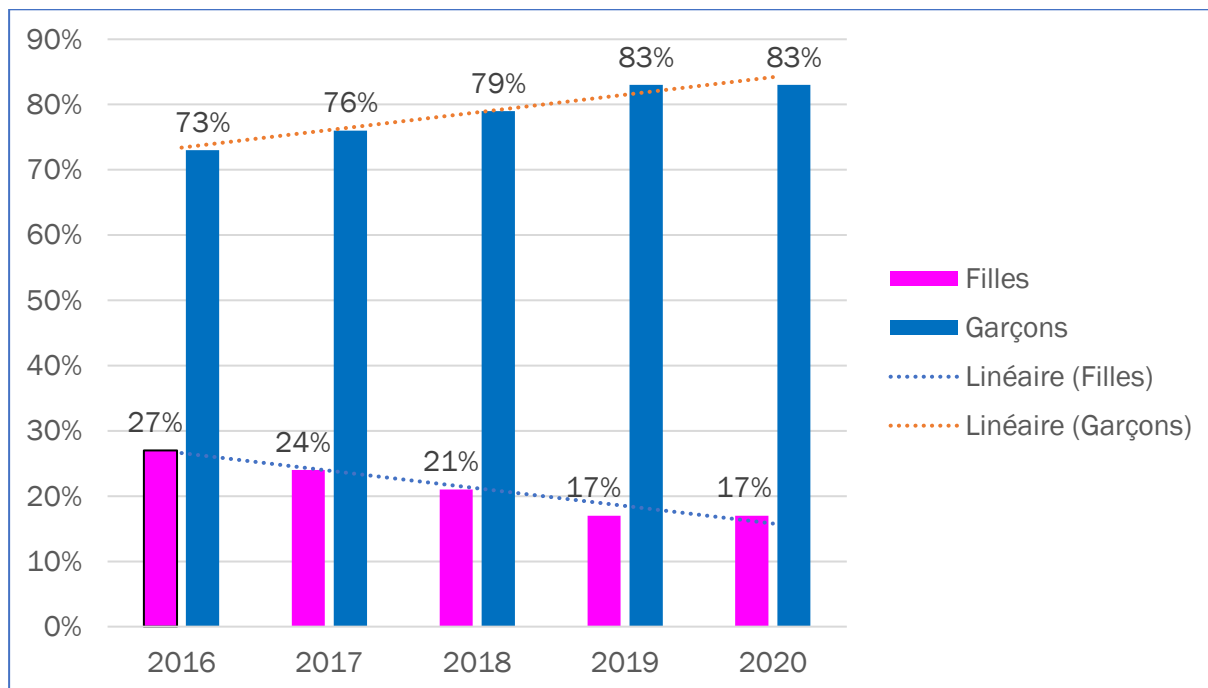
Pyramide des âges



A la faveur des données reprises depuis 2016, nous constatons que les jeunes de 16-18 ans restent majoritaires. Depuis 2018, nous constatons une augmentation des jeunes majeurs au sein de l'UPAES.

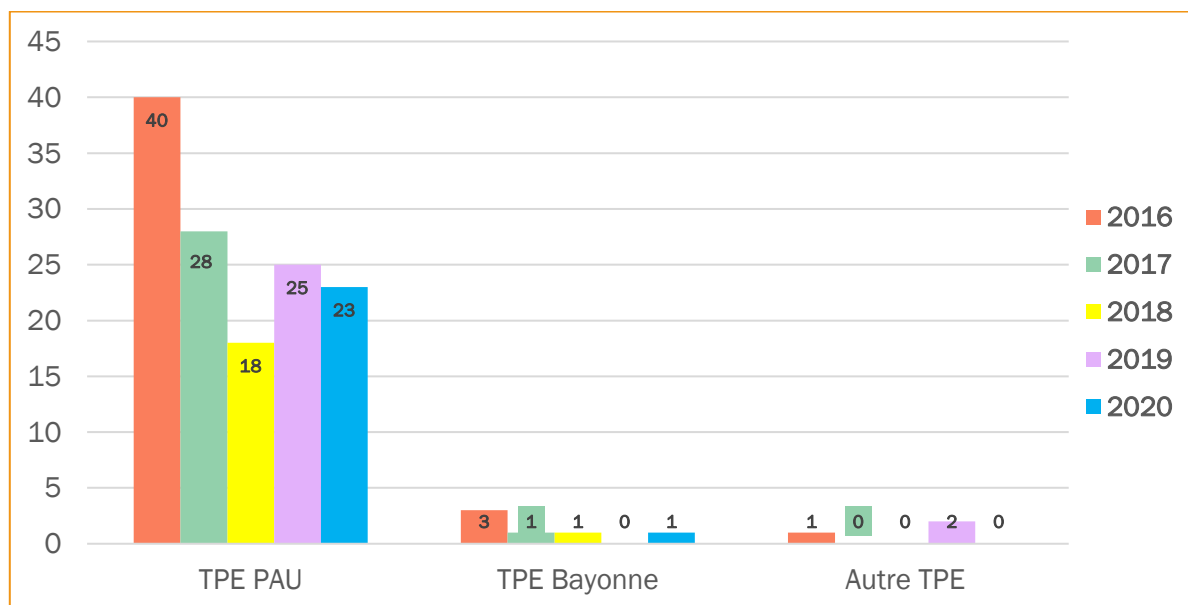
Pour mieux appréhender la lecture de ce tableau, il faut savoir que la tranche 13/16 concerne les jeunes ayant fêté leur 16 ans l'année en cours et pour la tranche 16/18 ans il s'agit de ceux qui avait 16 ans au moment du recueil de données mais qui allaient avoir 17 ans l'année en cours.

Répartition par genre en % (féminin/masculin)



La MECS « UPAES » garde la spécificité d'accueillir une majorité de garçons ; cette proportion représente plus des 2/3 des jeunes accueillis. Toutefois, nous faisons le constat que cette proportion reste aléatoire au fil des années. En effet, elle peut tout à fait s'inverser à la faveur des demandes d'admissions. Ce qui reste important à signifier c'est, qu'aujourd'hui, l'UPAES est un établissement mixte.

TPE originaire du placement



Les décisions de justice prises dans le cadre des mesures de garde le sont essentiellement à partir du TPE de PAU. Ceci s'explique, notamment, par un partenariat plus étroit avec les services prescripteurs situés dans le Béarn, et un maillage géographique souvent nécessaire à proximité du domicile familial.

Typologie des mesures de placement faisant l'objet d'un accompagnement

		2016		2017		2018		2019		2020	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
MESURES JUDICIAIRES	Ord 45	1	1.49%	2	3.28%	1	1.96%	1	1.92%	1	1.96%
	Pl.Direct (Art 375)	32	47.76%	20	32.79%	12	23.53%	11	21.15%	11	21.57%
	Garde ASE	34	50.75%	39	63.93%	38	74.51%	40	76.92%	39	76.47%
Total Mes. Judiciaires		67	75.28%	61	76.25%	51	76.12%	52	78.79%	51	73.91%
MESURES ADMINISTRATIVES	Acc. Provisoire	5	22.73%	6	31.58%	5	31.25%	4	28.57%	2	11.11%
	CJM	17	77.27%	13	68.42%	11	68.75%	10	71.43%	16	88.89%
Total Mesures Administratives		22	24.72%	19	23.75%	16	23.88%	14	21.21%	18	26.09%
TOTAUX		89		80		67		66		69	

En conclusion, quelques spécificités ressortent. A l'UPAES, les jeunes accueillis sont majoritairement :

- Des garçons,
- Âgés de 16 à 18 ans,
- Déscolarisés à leur arrivée,
- Et admis sous décision judiciaire.
- Ils dépendent pour la plus grande partie du TPE de PAU.

Le retour en famille est faible, voire a été inexistant en 2016. Contre toute attente, le nombre de jeunes bénéficiant d'une notification MDPH ou pour lesquels un dossier a été instruit, est faible : il ne représente, en moyenne, que 1/10^{ème} du nombre de jeunes accueillis.

Les données sur les MNA sont peu identifiables. Ce que nous pouvons en dire c'est qu'entre 2016 & 2020, 39 MNA ont été accueillis à l'UPAES. 18 en sont sortis, 21 restent encore accueillis.

D'un point de vue méthodologique, il est à noter que les recueils de données sont complexes à renseigner. En effet, de 2016 à 2018, les rapports d'activité ne renseignent pas toujours les mêmes critères et certains retenus sont peu exploitables (exemple : typologie des absences).

Depuis 2018, le rapport d'activité est homogénéisé au sein des PEP64, mais n'a pas pour autant été « personnalisé » en fonction des éléments que nous souhaiterions pouvoir exploiter, analyser.

Aussi, afin de pouvoir observer et analyser au plus près les besoins des jeunes accueillis, nous avons fait le choix de créer un tableau de recueil de données (**Fiche Action n°6**) qui reprend un certain nombre de données autour des items du parcours, de la santé, de la famille, et de l'insertion. Cet outil sera exploité dans le cadre du bilan d'activité annuel.

L'intention est de le renseigner à partir des données recueillies par la secrétaire chargée des dossiers des usagers, avec le soutien de l'un des professionnels en charge des orientations professionnelles au sein du service Insertion, l'infirmière de l'établissement et le chef de service éducatif.

L'objectif est de pouvoir le mettre à jour 2 fois par an (juin/décembre) et d'en faire une analyse en équipe de Direction et équipes transversales. Cette analyse devra porter sur « l'instant T » et sur les comparatifs d'une année à l'autre.

3.2 Attentes et besoins repérés des personnes et de leur entourage

3.2.1 Les besoins actuels

Dans le travail élaboré, en 2021, avec les équipes de la MECS « UPAES », il ressort que les besoins repérés chez les adolescents et jeunes adultes sont centrés sur les domaines suivants :

➤ **L'accueil et la mise à distance du milieu familial, pour permettre :**

- D'assurer les besoins primaires
- De faire émerger un désir et/ou des attentes chez le jeune
- La sécurité affective, éducative, administrative, matérielle....
- De « se poser » pour faciliter l'ancrage et la prise de nouveaux repères
- De (re)trouver une place d'enfant
- Et, pour protéger le jeune de situations complexes, voire violentes.

➤ **L'importance de l'accompagnement pour et vers l'insertion sociale, scolaire et professionnelle.**

➤ **Le nécessaire travail avec les familles en rendant possible l'émergence :**

- D'une « juste » place de la famille dans le travail d'accompagnement du jeune
- D'un travail de lien entre l'institution, le jeune et sa famille
- Du respect de la place de chacun

➤ **La prise en compte des besoins de santé au travers des bilans de santé et de la mise en place de soins.**

Ces besoins ne peuvent être assurés que dans la création du lien du jeune avec « l'adulte-référent », au travers d'un accompagnement individualisé et personnalisé.

Pour cela, les modalités de communication à l'égard des jeunes, des familles, des partenaires doivent tendre vers de la fluidité, opérationnalité et simplicité.

3.2.2 Attentes et satisfaction des personnes accueillies

Lors du rendez-vous d'admission des jeunes accueillis au sein de l'UPAES, nous recueillons auprès du jeune ses attentes.

Pour rendre compte de leur teneur, nous avons extrait les informations de 63 dossiers de jeunes accueillis en 2019. 7 jeunes accueillis durant cette période n'avaient pas d'attente ou n'ont pas souhaité en exprimer.

Il ressort des attentes exprimées les sujets suivants :

- Accompagner mon projet professionnel / continuer le Lycée / aller à l'école / trouver un métier
- Accompagner ma situation administrative / rester en France / obtenir des papiers / obtenir un titre de séjour
- Etre aidé pour l'avenir
- M'accompagner sur la santé
- Etre hébergé / avoir un appartement à mes 18 ans
- Me mettre dans le droit chemin en m'aidant à trouver quelque chose à faire
- Réussir pour retourner dans ma famille
- Retourner à la maison
- Montrer que je suis capable de réussir et ne plus faire de bêtises
- Que ça change, retourner en cours, avoir un diplôme
- Réapprendre les règles de vie
- Faire tous les ateliers et les choisir
- Présenter le permis de conduire
- Faire du foot
- Faire des stages
- Etre autonome
- Ouvrir un compte bancaire
- Etre aidé à la maison / être sur la même ligne que ma mère
- Réaliser mes rêves
- Que ma relation avec ma mère aille mieux
- M'aider
- M'adapter à cet établissement

3.2.3 Attentes et satisfaction des familles

Les attentes des familles ne sont pas homogènes : certaines sont parties prenantes, d'autres non. Elles peuvent dire ne pas avoir besoin de nous, et avoir peu de demandes. Quand elles les expriment, voici les sujets de leurs attentes :

- Le maintien du lien, leur redonner ou leur garder une place auprès de leur enfant.
- Les impliquer dans certains actes ; être informées du quotidien de leur enfant
- La scolarité, l'accompagnement du projet professionnel ou l'obtention d'un apprentissage ou diplôme pour leur enfant.

- La reprise d'un rythme (sous-entendu plus adapté), un gain d'autonomie
- Le bien-être, pour que leur enfant « *se réalise le mieux possible* » et soit accompagné « *à trouver quelque chose* », faire des activités autres « *que les jeux vidéo* ».
- Le respect : des règles de vie, du cadre proposé, des autres
- Le souhait que le placement puisse permettre de tendre vers une vie familiale sans conflit, de bénéficier de soutien dans leur rôle éducatif, et d'être associées au projet de leur enfant.
- Pouvoir rester en France
- Réussir à trouver un équilibre, « travail - vie de famille »

3.3 L'offre de service

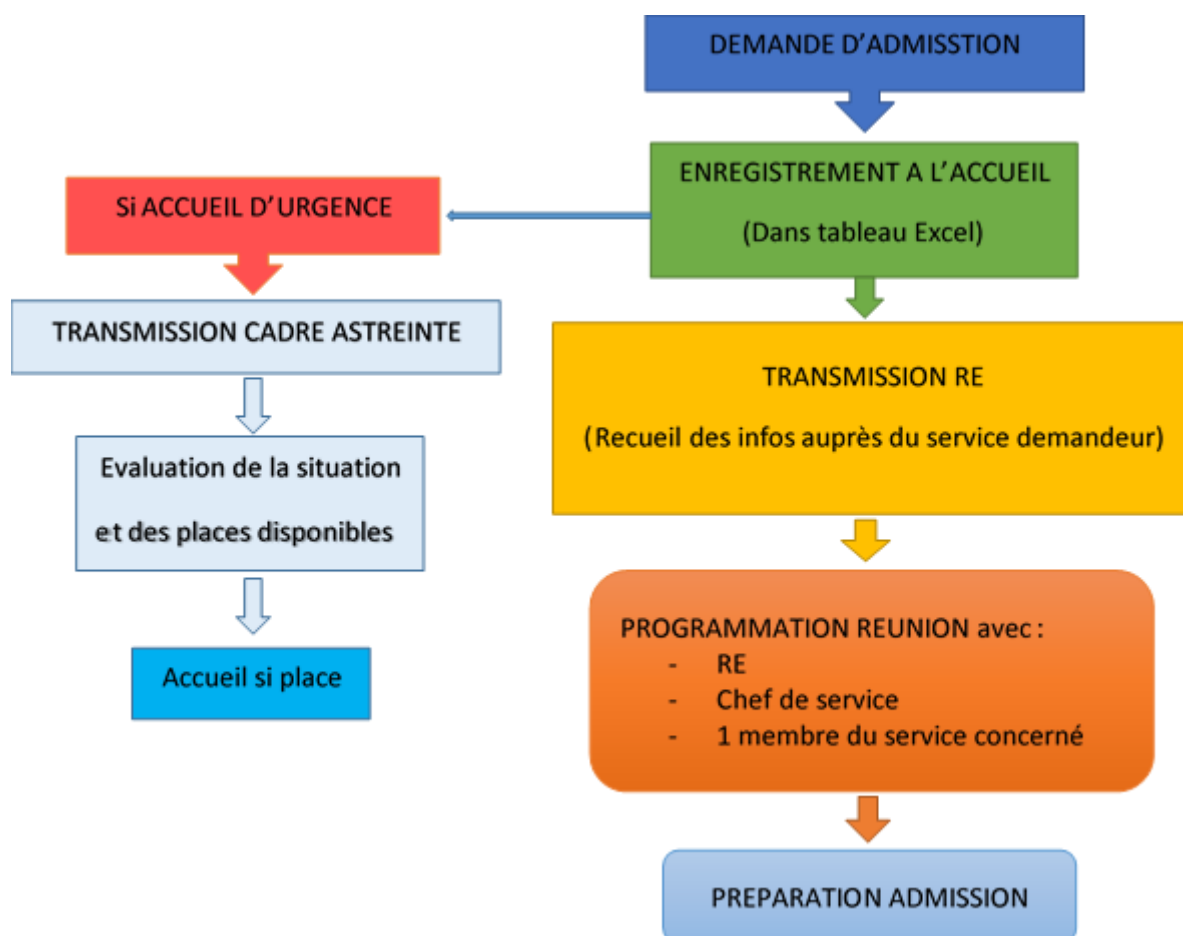
L'offre de service de la MECS UPAES est construite en regard et en déclinaison du cadre légal, de ses missions et des besoins et attentes des publics accueillis. Il s'agit dans ce paragraphe de décrire le SENS qui explique et soutient l'offre de service telle qu'elle est aujourd'hui proposée à la MECS ainsi que les évolutions projetées.

L'ensemble des pratiques et organisations mises en place concourent fondamentalement à la mission de protection et d'éducation des jeunes accueillis, en proposant un projet personnalisé qui soit adapté à la situation du jeune à son arrivée (partir de là où en est le jeune) et adaptable en fonction de l'évolution de la situation du jeune en cours d'accompagnement.

Pour rappel, quatre axes/objectifs structurent de manière transversale les choix d'organisations et de pratiques déclinés dans chaque service :

- Prendre soin : accompagner le jeune dans sa santé globale (au sens de l'OMS).
- Favoriser l'individuation et l'auto-détermination : accompagner chaque jeune dans l'exploration et la pleine exploitation de ses ressources et potentiels. Ce qui implique d'accompagner une prise de risque pour/par les professionnels.
- Travailler avec les familles : considérer et prendre en compte la famille et l'entourage du jeune dans son accompagnement.
- Promouvoir un maillage autour du jeune : partir de son réseau existant et construire les partenariats nécessaires dans l'intérêt de son projet.

Les différentes phases de l'accompagnement



Lorsque la MECS est sollicitée pour un accueil, le secrétariat prend les premiers renseignements (nom, âge, type d'accueil souhaité).

Hors urgence, un rendez-vous de préparation à l'admission est ensuite organisé avec le service à l'origine de la demande, la Responsable de l'Établissement et un référent de l'hébergement collectif ou de l'hébergement diversifié et/ou service insertion. L'objectif de ce rendez-vous est de prendre connaissance de la situation du jeune, des attentes du professionnel et du juge. Il s'agit alors de vérifier que la MECS UPAES est le « bon outil », adapté à la situation du jeune et son projet ainsi que d'évaluer l'adéquation de ce nouvel accueil sur le collectif.

Si tel est le cas, en amont de l'accueil, il y a désignation d'un référent en interne, présent le jour de l'accueil. Il est l'interlocuteur privilégié de la situation du jeune auprès du jeune, des parents et des partenaires. Il est en charge de faire le lien avec l'ensemble des personnes de l'environnement du jeune. C'est lui qui est présent aux synthèses et réalise/coordonne les écrits.

Lors de l'accueil effectif, un rendez-vous d'admission avec le jeune, le service demandeur et les parents est organisé. Si les parents ne sont pas présents, ils seront vus dans un second temps. Livret d'accueil, DIPC, Charte des droits et libertés, liste des personnes-ressources sont remis à la famille. Le contrat de séjour est renseigné en y incluant des informations sur les attentes liées au placement, tant pour le jeune que pour sa famille.

Après une période d'observation (de 1 à 3 mois), une première synthèse d'analyse de la situation est organisée avec le jeune, sa famille, le référent, les partenaires et un cadre de la MECS.

Dans les semaines qui suivent, le projet est co-construit lors d'échanges individuels avec le jeune et sa famille. Une fois écrit, le projet est toujours relu par le jeune et sa famille : soit sur l'instant T, soit lors d'un nouveau rendez-vous. Le référent et les professionnels de la MECS accompagnent ensuite le jeune dans l'atteinte des objectifs fixés dans le projet, qui est évalué au bout de 6 mois puis 1 an.

Lors de la sortie du jeune de l'établissement (avant la majorité et à l'échéance d'un contrat jeune majeur), le départ est formalisé et symbolisé par un temps convivial entre le jeune, ses pairs et les accompagnants.

• L'HEBERGEMENT COLLECTIF : L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA VIE QUOTIDIENNE

L'hébergement collectif dispose d'une capacité d'accueil de 18 adolescents mixtes de 13 à 21 ans.

Dans l'organisation interne et en fonction des projets individuels des adolescents accueillis, peu de jeunes majeurs sont pris en charge au sein de l'hébergement collectif mais cela reste possible.

L'hébergement collectif est pourvu d'une équipe pluridisciplinaire pour accompagner et prendre en charge au quotidien les adolescents accueillis : sous l'autorité du Chef de service, une équipe éducative accompagne les jeunes.

Elle est composée :

- D'éducateurs spécialisés,
- De moniteurs éducateurs,
- D'une monitrice d'atelier,
- De Conseillers en Economie Sociale et Familiale,

Une équipe soignante est également mobilisée, composée de psychologues et d'une infirmière. Maîtresse de maison et veilleurs de nuit complètent cette équipe présente dans le quotidien des jeunes, de jour et de nuit.

Dans cet accompagnement, l'objectif est de répondre aux besoins fondamentaux du jeune : être nourri, logé, avoir accès à une scolarité et aux soins, acquérir l'hygiène nécessaire à préserver son bien-être, être protégé et rassuré.

L'équipe veille à comprendre le parcours du jeune et démarrer son accompagnement à l'instant où en il en est de son histoire : adaptabilité, écoute, patience, cadrage sont autant de postures professionnelles mobilisées pour favoriser la construction du lien de confiance, l'adhésion du jeune à son placement et l'apaisement de sa situation en vue de se projeter dans un projet qui lui corresponde.

Pour répondre à cet axe impératif, l'équipe du service veille à accompagner le jeune dans ses expériences, à individualiser au maximum son accompagnement en s'assurant de son adhésion au projet qu'il co-construit. Ce support nous permet de mieux orienter notre accompagnement en fonction des besoins et désirs du jeune accueilli. Les familles sont systématiquement invitées à la construction et au suivi du projet du jeune. Elles sont régulièrement informées de la vie de leur enfant (téléphone, rencontres) et sont associées aux décisions concernant leur enfant.

Trois « modes d'hébergement » différents sont proposés afin de pouvoir le plus possible s'adapter aux besoins du public accueilli :

- 10 places en hébergement en chambres individuelles disposant d'un sanitaire privatif
- 4 hébergements en studios en semi-autonomie
- 2 hébergements en collocation dans des T3 en semi-autonomie, également.

Les pièces collectives (salle de télévision, une zone d'activité / détente, une cuisine ainsi qu'une salle à manger) sont des lieux de sociabilité et de construction, de savoir-être et savoir-faire quotidiens en collectif.

Cela permet aux jeunes de pouvoir expérimenter les actes de la vie quotidienne afin de pouvoir évoluer, construire leur projet de vie de façon sereine et durable. Tous les adolescents accueillis sont donc accompagnés dans un but premier de protection (mise en sécurité) afin de répondre à des missions de prévention, éducation et socialisation tout en prenant en compte la santé physiologique et psycho-affective de chacun.

Au sein de l'hébergement collectif, la vie en collectivité est omniprésente, les règles de savoir vivre et savoir être sont donc primordiales. L'équipe éducative propose plusieurs supports (d'expression, de médiatisation) afin de permettre à chacun de trouver sa place en tant qu'individu tout en favorisant une cohésion de groupe (référence au règlement de fonctionnement).

L'un des buts est de pouvoir transmettre certaines valeurs comme l'entraide, le respect ou le partage.

• L'HEBERGEMENT DIVERSIFIE

Ce service peut accueillir 21 jeunes sur des modalités d'accueil en logement individuel.

Pour cela, l'Association loue des logements de type Studio / T1 / T2 dans le parc privé au sein de la ville de PAU.

Les missions d'accompagnement et de prise en charge des publics au sein de ce service sont celles de protection, prévention, éducation et socialisation. Le service s'adresse plus particulièrement à des pré-majeurs et des majeurs.

Le jeune est accompagné sur différents champs :

- Hygiène et équilibre alimentaire
- Entretien du logement
- Santé
- Insertion sociale et professionnelle
- Administratif & budgétaire

Dans cette configuration, les logements des jeunes sont visités régulièrement par les professionnels et les observations sur l'entretien des locaux sont enregistrées sur un outil matérialisé et transmises au chef de service, à l'agent d'entretien et au service administratif.

Le travail avec les familles se fait avec l'accord du jeune majeur.

L'équipe est constituée :

- D'éducateurs spécialisés
- D'une monitrice d'atelier qui assure les apprentissages de vie quotidienne
- D'un ouvrier de service logistique qui assure la maintenance des logements
- De surveillants de nuit
- D'un psychologue

Les logements se situant à PAU, cela facilite l'accès aux transports en commun et aux dispositifs de droit commun. Le service permet aux bénéficiaires d'expérimenter un quotidien dans un contexte de vie le plus proche de la vie ordinaire.

L'accès au dispositif suppose un certain niveau d'autonomie fonctionnelle : gérer un budget, utiliser les transports en commun, entretenir le logement, gérer ses rythmes de vie.

Les référents éducatifs assurent la continuité d'accompagnement personnalisé en prenant en compte les jeunes dans leur globalité. Pour garantir la réussite du projet, les référents éducatifs créent les conditions de la relation de confiance. Ainsi, les jeunes s'inscrivent en acteurs de leurs prises en charge. Pour ce faire, des rencontres régulières sont organisées à partir du Local de bureaux éducatifs ou sur leurs lieux d'hébergement.

- **LE SERVICE INSERTION : FAVORISER LA SOCIALISATION DES JEUNES**

Le service insertion dispose d'une capacité d'accueil de 25 places à temps plein, ainsi la file active peut être de 30, 40 voire 50 bénéficiaires.

Il est constitué d'une Unité d'Enseignement au sein de laquelle se trouve un enseignant spécialisé détaché de l'Éducation Nationale ainsi que d'une Auto-école Sociale encadrée par un Educateur Technique, agréé moniteur d'auto-école.

L'équipe de ce service est constituée :

- De monitrices éducatrices,
- D'un conseiller économique sociale et familial
- D'un éducateur sportif
- D'un psychologue qui intervient auprès des jeunes.
- Sans oublier, l'éducateur technique et l'enseignant, cités plus haut.

Ce service a pour objectif de favoriser la remobilisation et la concrétisation du projet scolaire et préprofessionnel. Les jeunes orientés sur ce service sont en difficultés dans leur projet scolaire et/ou professionnelle (décrochage...). Le service insertion est donc à appréhender comme une passerelle, un tremplin, vers une réinsertion scolaire et/ou professionnelle.

L'équipe de ce service s'appuie sur la connaissance du niveau scolaire des jeunes mais aussi l'exploration et le recueil de leurs appétences et envies. Elle les accompagne dans la réalisation de leurs projets en fonction de leur niveau scolaire, leurs aptitudes et leurs souhaits.

Elle favorise la prise de confiance en soi via des activités à vocation citoyenne, des activités de sensibilisation au corps et à l'hygiène, le sport ou l'acquisition de l'autonomie dans les déplacements (média auto-école).

Les familles sont sollicitées dans l'inscription à des activités, la signature de conventions de stages ou contrats d'apprentissage et sont informées via des contacts réguliers. Une réflexion est, là aussi, à conduire pour structurer et renforcer ce travail avec les familles autour des accompagnements dans l'insertion des jeunes ([Axe 4 – Fiche action n° 1](#)).

Les acteurs sportifs et socio-culturels sont régulièrement sollicités pour le déploiement d'activités extra-scolaires ou extra-professionnelles ([Cf. 5.2 Partenariats](#)).

- **LE SERVICE DE PLACEMENT A DOMICILE (PAD)**

Le service de placement à domicile est le nom donné depuis Janvier 2022, au service initialement créé sous l'appellation DAED (Dispositif d'Accompagnement Educatif à Domicile).

Il a été renommé à la demande des prescripteurs, notamment, pour permettre un meilleur repérage de ce type de service au sein de l'ensemble des MECS du Département.

Ce service dispose d'un agrément de 8 places actuellement (capacité qui sera amenée à évoluer dans le cadre des négociations CPOM du début de l'année 2022).

Il a pour objectifs principaux :

- Permettre à chacun de (re)trouver sa place au sein de la famille
- Valoriser les compétences parentales
- Favoriser le maintien à domicile et éviter un placement

Les professionnels chargés de l'accompagnement à domicile conduisent une action éducative concernant les actes usuels de l'éducation du mineur (santé, scolarité, loisirs).

Pour cela, une équipe éducative est constituée :

- D'une éducatrice spécialisée,
- D'une conseillère économique sociale et familiale,
- D'une monitrice éducatrice,
- D'un psychologue.

Cette équipe intervient au domicile des parents et jeunes selon les principes suivants :

- Une intervention aidante et non intrusive.
- Une intervention intensive.
- Une intervention chez les familles.
- Positionnée dans de la guidance parentale.
- Accompagnement illimité : présence au moment où la famille en a besoin.

De manière ponctuelle, un repli sous la forme d'un accueil au sein de l'hébergement collectif, peut être proposé lorsqu'une dégradation de la situation familiale est avérée, ou de manière plus pérenne si le travail de partenariat avec les parents n'a pu être effectif ou opérant.

L'accompagnement à partir du service de placement à domicile se veut temporaire, environ 6 mois. Prolonger la durée du placement ne pourrait être justifié que par des objectifs précis du travail avec la famille, aucunement sur la non-réussite du projet d'insertion du jeune, ou de l'échec du dispositif (impossibilité à mobiliser le jeune et/ou la famille). La condition essentielle à la mise en place de cet accompagnement est donc l'adhésion pleine et entière des parents à ce travail de partenariat institution/famille.

Il est à noter que, durant l'année 2022, l'actualisation du projet de service du Placement à Domicile sera primordiale, et ce pour plusieurs raisons :

- Celle des négociations dans le cadre du CPOM ;
- Celle du changement de l'agrément et de la composition de l'équipe à la faveur des attentes des prescripteurs et financeurs ;
- D'un projet initial écrit en 2017 et non évalué ni actualisé depuis.

Articulation des différentes offres de service : transversalité et coopération entre services

Le travail de coopération interservices s'articule autour du projet du jeune (réunions de synthèse...). Tous les jours, il est effectif dans les relais, la transition d'un service vers l'autre, dans la prise en charge au quotidien comme dans l'accompagnement administratif ou la constitution du dossier et la réalisation de démarches concrètes.

La solidarité d'équipes s'opère également dans l'urgence auprès des jeunes et/ou auprès des professionnels, dans le partage autour des situations délicates voire difficiles.

Le travail de coopération se traduit également dans l'entretien du lieu et du cadre de vie : les fonctions support (secrétaires, OSL...) veillent à coordonner et réaliser les réparations, aménagements nécessaires.

Notre ambition

Aller vers plus de souplesse dans la prise en charge proposée et garantir un accompagnement sur-mesure.

Notre objectif est de passer d'une logique de service juxtaposés à une logique de fonctionnement en dispositifs, souples et adaptables aux besoins des jeunes ([Axe 3 – Fiche Action n° 3](#)).

3.4 Cadre de vie : équipements et infrastructures

La MECS « UPAES » est déployée sur 2 sites distincts :

- Un local de bureaux situé 5 rue CARRERE à PAU (en centre-ville) dédié au service Hébergement Diversifié.
- Un bâtiment regroupant tous les autres services, situé 37 avenue Léon BLUM à PAU (Administratif, Insertion, Hébergement Collectif, DAED) dont la construction s'est achevée en Janvier 2020.

L'emménagement des jeunes et des salariés dans ces nouveaux locaux s'est fait courant du mois de Février 2020.

Le projet architectural a été amorcé par l'équipe de Direction en lien avec le Conseil d'Administration, de l'époque, en 2014.

Les locaux se situent sur un terrain choisi pour son emplacement géographique, proche du centre-ville de PAU, et stratégique, face au CFA, et à proximité de divers centres de formations, et entreprises.

Concernant les bureaux « rue Carrère » le bail commercial est engagé depuis 2013 et arrive à son échéance en novembre 2022.

Le choix est fait de ne pas renouveler ce bail, car aujourd'hui, force est de constater que ces locaux ne sont plus adaptés. En effet, en plus d'être sombres et mal agencés, ils ne disposent pas de véritable lieu d'accueil et de travail dévolus aux jeunes accompagnés, ni d'espaces de stockage pour les différentes affaires inhérentes à la location des appartements en ville (mobilier, outillage de réparation, stockage de linge de maison, produits d'entretien...).

Nous devons préciser que ces bureaux sont l'espace de travail de l'équipe de l'hébergement diversifié, qui a pour mission d'accompagner les jeunes hébergés sur le parc locatif palois et accompagner, pour la plupart, dans le cadre de Contrats Jeunes Majeurs (CJM).

PROJET D'ETABLISSEMENT

MECS UP AES

Situation de la MECS par rapport au centre ville La MECS "UPAES" se trouve au sein de la zone industrielle Nord de la ville de PAU. Les locaux se trouvent à 6 kms du Centre-ville Accès bus direct pour le centre ville ligne de bus n° T-1	
Situation de la MECS par rapport à l'environnement EN APPRENTISSAGE CFA BTP et CHAMBRE DES METIERS DE L'ARTISANAT (boulangerie, pâtisserie, boucherie, coiffure, esthétique, mécanique automobile) 64 face à la MECS CFA HOTELIER DE MORLAAS (cuisine, service) à 7 kms - accès par 2 bus ou voiture ou scooter CFA SAINT CRICQ DE PAU (vente) : 5 kms - bus direct	
COLLEGES Jeanne d'Albret, marguerite de Navarre, Clermont, Apprentis d'auteuil, Saint-Maur, Ste Ursule, St Dominique, Immac	périmètre 6 kms environs - accès bus
LYCEES Saint-John Perse, Saint-Cricq, Louis Barthou, Saint-Dominique, Ste Ursule, Immac	périmètre 6 kms environs - accès bus
LYCEES PROFESSIONNELS : Gelos, Jurançon, Morlaas,	périmètre 7 kms environ - accès bus
Employeurs : essentiellement sur Pau et Agglo avec accès bus en priorité	

SITE : 37 AVENUE LEON BLUM A PAU		
UNITE	SITUATION GEOGRAPHIQUE	DETAIL DES PRESTATIONS
HEBERGEMENT COLLECTIF	RDC bâtiment	10 chambres individuelles avec salle d'eau privative dont 1 chambre accès PMR 1 salle TV 1 espace jeux- détente foyer 1 salle à manger commune foyer 1 buanderie pour les résidents du foyer 1 cuisine semi-professionnelle (professionnel) 1 espace-cuisine (dédié usagers) 1 local technique foyer 1 bureau éducatif 1 bureau de veille 2 sanitaires PMR (1 salarié / 1 usager)
	T3-Studios : logements semi-autonomes 1er étage bâtiment Tous les studios et T3 bénéficient d'un balcon.	2 appartements T3 avec cuisine et SdD collective 4 studios équipés avec coin cuisine et S d'eau individuelle 1 espace détente TV collectif pour les T3 & studios 1 buanderie T3-Studios 1 local technique 1 soufflerie 1 coursive côté Nord qui longe le bâtiment
PARTIE INSERTION	RDC bâtiment	Salle activités sportives + 2 douches 1 infirmerie 1 cuisine pédagogique
	1er étage	1 bureau éducatif Salle auto école Salle activités manuelles Salle de scolarité Salle d'Orientation Professionnelle 2 sanitaires PMR
PARTIE ADMINISTRATIVE	RDC bâtiment	1 bureau accueil salle accueil des familles salle de réunion salle archives 2 bureaux (secrétariat) 1 sanitaire PMR (accueil) 1 sanitaire (salarié)
	1er étage bâtiment	Espace détente pour le personnel (Tisanerie) avec terrasse aménagée 2 bureaux psychologues (pour 3 psychologues) 1 bureau DAED (2 professionnels) 1 bureau coordonateur 1 bureau R.E. 1 bureau CDS 1 bureau RP 1 sanitaire (salarié)

SITE 5 RUE CARRERE A PAU		
UNITE	SITUATION GEOGRAPHIQUE	DETAIL DES PRESTATIONS
HEBERGEMENT DIVERSIFIE	Logements en centre ville proches des commodités dans un rayon de moins de 7 kms accessibles en bus Nombre de logements : 21 (dont 2 résiliations cette année - 19) Essentiellement situés à PAU (proche centre-ville)	1 local de bureaux (locatif) en centre ville 1 espace d'accueil 1 bureau éducatif 1 bureau monitrice atelier 1 bureau orientation professionnelle 1 espace d'accueil jeunes 1 sanitaire 1 espace salle à manger -salle de réunion 1 cuisine 1 bureau psychologue 1 bureau CDS 1 local technique 2 places de parking
AMENAGEMENTS EXTERIEURS LEON BLUM	Parking visiteurs et salariés dont 3 places PMR Local "vélos" (pour tous les 2 roues) couverts Local poubelle à l'entrée à gauche Local technique pour agent d'entretien Espaces verts	
ACCESSIBILITE HANDICAPES	Léon Blum totalement accessible avec couloirs et portes adaptées. Dispose d'un ascenseur. Rue Carrère : tout est sur 1 seul niveau mais les entrées de bureaux ne sont pas réglementaires	
CHAUFFAGE	Dispositif climatisation au sein du bâtiment administratif & insertion rdc & 1er étage sud Rdc et 1er étage nord administratif & insertion : chauffage central au gaz de ville Même chose pour la partie hébergement collectif (foyer et studios-T3)	

3.5 Perspectives liées à l'évolution des caractéristiques des personnes accompagnées et leur impact sur les prestations à proposer

Quelques tendances dans les besoins d'accompagnement sont d'ores et déjà repérées et se sont accentuées dans les dernières années :

- Augmentation des prises en charge somatiques, impliquant une formation adaptée des professionnels de la MECS et un réseau partenarial idoine.
- Accueil de jeunes à difficultés multiples (éducative, sociale, psychologique...), qui implique d'être en capacité de parfois extraire le jeune en crise, l'apaiser puis le réintroduire dans le groupe (prise en charge 1 pour 1).
- Dans la même veine, aux vues des difficultés sociales rencontrées par les jeunes, des accueils en petits collectifs sont à favoriser aux grands collectifs.
- Dans la cadre des interventions à domicile, nous constatons que les familles ont besoin de répit, sans pour autant qu'il y ait rupture avec leur enfant à leur lieu de vie. Cela nous oblige à penser des modalités d'accueil souples entre le domicile et le lieu collectif d'accueil.
- En faveur d'un travail sur l'autonomie et l'exploration de leurs propres capacités, le développement de logements autonomes pour les jeunes, est à maintenir, voire à développer.
- Certains jeunes passent beaucoup de temps « hors les murs » de l'institution, ceci doit nous inviter à réfléchir nos modalités d'accompagnement (« aller vers ») en extérieur.

D'un point de vue méthodologique, il est à noter que ces tendances sont à objectiver et quantifier pour prendre du recul et adapter les organisations et pratiques à bon escient. Le travail qui sera conduit sur la description des profils des publics ([Cf. 3.1 Description des publics accueillis](#)) aidera à cet objectif.

Enfin, il nous faut rester vigilants autour de la description de ces tendances.

Les besoins des publics évoluent régulièrement. C'est pourquoi il est essentiel de réfléchir à des organisations flexibles, adaptables, en appui des pratiques et réflexions professionnelles.

Ces évolutions permanentes nous invitent à de la créativité constante, qui trouvera son opérationnalité au sein de la MECS et dans le projet territorial et associatif.

4. Le management de l'amélioration continue des pratiques favorisant la bientraitance en institution et les ressources mobilisées

4.1 Présentation du dispositif d'amélioration continue des pratiques

4.1.1 Les axes de la politique d'amélioration continue

L'organisation des structures de l'association PEP64, se fait par un découpage territorial, qui implique que le Directeur Territorial encadre un certain nombre d'établissements, dont la MECS « UPAES », qui fait partie du territoire Béarn.

Ainsi, la politique d'amélioration continue des établissements est impulsée par le siège associatif et travaillée et déclinée sur l'établissement, portée par la Responsable d'Etablissement qui est garante de ces déclinaisons.

En référence au projet associatif, les axes à partir desquels se définit la politique d'amélioration continue sont :

↳ Au niveau de la Cohérence et continuité de service :

- Homogénéiser les procédures et outils utilisés par les Etablissements et services
- Organiser le parcours de l'utilisateur

↳ Au niveau du pilotage et du management :

- Homogénéiser les pratiques managériales
- Renforcer les fonctions supports

↳ Au niveau des R.H.

- Adapter les fonctions aux nouveaux besoins
- Assurer le développement professionnel
- Développer la Qualité de Vie au Travail

4.1.2 Un travail associatif et d'établissement

La fusion associative de 2018 est venue bouger les lignes de ces organisations en termes d'actions d'amélioration. En effet, jusque-là un certain nombre de Comités de Pilotage ont été créés et animés par la Direction.

Ces CoPil s'appuyaient sur les thématiques suivantes, ressorties du précédent projet d'établissement :

- Logistique / Partenariat
- Environnement social et insertion
- Santé
- Administratif / Familles.

Ces thématiques ont permis de mettre au travail des items en lien avec le parcours des jeunes, le travail avec les familles. Il s'agit de pouvoir en tenir compte pour le travail amorcé dans le cadre de la réécriture du Projet d'Etablissement.

La base de ce travail émane des évaluations internes et externes et doit pouvoir s'inscrire dans le suivi des axes du projet, ici actualisé.

De plus, ce suivi des actions doit s'inscrire dans une transparence et guidance associative, afin d'harmoniser cette démarche.

Le rôle d'animateur de cette démarche était incarné par la R.E. jusque-là. Ce travail animé en Copil (par la constitution de différents groupes de professionnels) était ensuite partagé auprès du reste des équipes lors des réunions de service.

Ces points sont, au moment de l'écriture du P.E., à questionner afin de savoir comment procéder en favorisant la réflexion transversale.

Le Système d'Information

La MECS « UPAES » s'appuie sur le service informatique du siège PEP64, auprès duquel elle traite et coordonne les actions nécessaires au bon fonctionnement du système d'information de l'établissement.

Pour cela, nous bénéficions au sein de la structure d'équipements informatiques dédiés à l'utilisation professionnelle des salariés et usagers.

Nous sommes équipés, sur site, d'un serveur informatique, dont les données sont sauvegardées quotidiennement en semaine du lundi au vendredi.

Un NAS est également installé dans un bureau fermé à clé à l'opposé de la salle serveur.

Chaque salarié possède une adresse mail professionnelle « PEP64 » individualisée.

Pour la gestion et le suivi des dossiers des jeunes, nous utilisons un progiciel nommé AIRMES.

Nous utilisons un serveur commun dit « serveur UPAES », et la R.E. et secrétaire R.H. possèdent un accès au serveur du siège PEP64.

Portail

Il existe un site internet PEP64, pas de site spécifique dédié à la MECS UPAES.

4.1.3 Dispositifs d'évaluation de l'établissement

Evaluation interne, évaluation externe

Les dernières évaluations ont été réalisées en 2014 (interne) & 2015 (externe).

A ce jour, ces évaluations n'ont pas été reconduites puisque l'association est en attente des décisions de la Haute Autorité de Santé sur cette question.

Ces actions seront pilotées par déclinaison à partir de la Direction des PEP64.

Audit Qualité

La démarche qualité est inscrite au sein de l'Association et pilotée par le D.G.A.

La MECS bénéficiera d'un audit établissement interne en Mai 2022.

4.1.4 Dispositifs d'évaluation de la satisfaction

Les 2 dernières années, il a été proposé, lors des rendez-vous de fin de prise en charge, un questionnaire oral auprès du jeune, afin de recueillir son avis sur ses points de satisfactions et d'insatisfactions. Ce travail amorcé est à formaliser et à poursuivre pour les années à venir.

Enquête auprès des personnes accompagnées et familles

Des tentatives d'enquêtes des personnes accompagnées ont été faites auprès des publics accueillis au sein du Service Insertion, mais constat est fait de peu de retours des questionnaires. D'autres expérimentations ont été tentées, telles que les journées portes ouvertes, sans succès pour autant (peu de familles, peu de jeunes).

Enquête auprès des professionnels

Aucune enquête existante.

Toutefois est à noter que durant l'entretien professionnel et/ou annuel, le salarié peut exprimer ses points de satisfaction et d'insatisfaction.

Recueil des plaintes et réclamations

Dans le cadre de la démarche qualité pilotée par le DGA, une action est en cours depuis la fin du 1^{er} semestre 2020 pour permettre à chaque salarié de s'approprier les outils mis en place dans le cadre de cette démarche. Le recueil des plaintes et réclamations en fait partie même si aujourd'hui, il n'est pas mis en œuvre sur la structure. Des réunions de service seront dédiées à expliquer comment utiliser ces outils afin de se les approprier pour les faire vivre et permettre une lisibilité pour l'ensemble des professionnels.

Autres moyens d'expression

☞ Les groupes d'expression pour les professionnels : doivent être organisés par le responsable d'établissement deux fois par an. Présence sur la base du volontariat.

Le droit d'expression est un droit direct et collectif : il permet ainsi à chacun des salariés composant la communauté de travail de faire connaître son opinion, ses observations ou demandes concernant l'exercice de son travail au sein de l'établissement.

L'objet de ce droit est de permettre aux salariés de s'exprimer sur le contenu, l'organisation et les conditions de leur travail et sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les questions concernant leur contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail, n'entrent pas dans le cadre du droit d'expression et relèvent d'autres modes de communication.

☞ Les Représentants de Proximité

2 élus présents sur site actuellement.

Les salariés peuvent rencontrer les représentants de proximité lors des permanences mais aussi en les sollicitant directement pour des questions d'ordre collectif ou individuel.

☞ Les Réunions Représentants de Proximité tous les deux mois

C'est l'endroit où sont abordées toutes les questions d'ordre collectif. Les sujets font l'objet d'un ordre du jour qui sera transmis à la hiérarchie 72 h ouvrées avant la réunion. A l'issue de la réunion, un compte rendu sera rédigé et devra être validé par les différentes parties 72 h ouvrées après la réunion. Il sera communiqué à l'ensemble des salariés.

☞ Conseil de la Vie sociale et groupes d'expression pour les jeunes

Un certain nombre d'outils découlant de la loi de 2002 permettent l'expression des jeunes et de leur famille.

Le CVS en est un des éléments fondateurs. Il correspond au cadre légal par sa mise en place, et même si les problématiques des jeunes et de leur famille ne facilitent pas la temporalité de leur mise en place, l'équipe de direction s'efforce de le faire vivre.

En complémentarité de cette instance, sont mises en œuvre des « réunions des jeunes » du foyer chaque lundi en fin de journée.

Une réunion similaire avait pu être mise en place auprès des jeunes de l'hébergement diversifié, mais elle reste à repenser pour mieux répondre aux besoins repérés.

4.2 Les ressources mobilisées et leur management

4.2.1 L'organisation transversale des ressources humaines

La gestion des ressources humaines se fait en lien avec le service R.H. et Paie de l'association PEP64. Les fonctions supports du siège jouent là un rôle important.

Ensuite, cette gestion se fait par la R.E. de façon complémentaire avec le chef de service & la secrétaire de direction « R.H ».

De façon plus précise, l'équipe de direction s'efforce de communiquer au mieux sur ces organisations et la Responsable d'Établissement ne travaille jamais seule sur ces questions. L'organisation se gère avec le directeur territorial et/ou le chef de service et la secrétaire de direction RH.

4.2.2 Le management des ressources humaines

Le recrutement des salariés en CDI se fait dans le cadre d'une procédure interne aux PEP64 par diffusion de l'offre en intra-PEP pour favoriser la mobilité interne des salariés.

Ensuite, le recrutement se fait par le biais d'annonces sur le site des PEP64 et sites spécialisés.

Les entretiens d'embauche se font en binôme Responsable Etablissement – Chef de service.

Le recrutement des salariés en CDD se passe de la même façon, à l'exception que le Chef de service peut être seul à organiser l'entretien de recrutement.

Les formations collectives sont suivies par le biais du Plan de Développement des Compétences, en lien avec le service RH du siège, et abondé par les demandes des salariés de l'UPAES, de façon annuelle.

Les formations individuelles sont encouragées via l'utilisation du Compte Personnel de Formation de chaque salarié.

Le suivi des projets d'évolution professionnelle des salariés se fait une fois tous les 2 ans dans le cadre des entretiens professionnels.

L'accueil des nouveaux salariés :

Ce qui se fait actuellement :

- ⇒ Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée
 - Remise du livret d'accueil associatif et du règlement intérieur PEP
 - Remise du projet d'établissement en cours
 - Remise du planning, contrat, clés

- ⇒ Salariés embauchés en contrat à durée déterminée
 - Remise du règlement intérieur PEP
 - Remise du projet d'établissement en cours
 - Remise du planning, contrat

Pistes d'amélioration :

- Création d'un livret d'accueil propre à la MECS
- Nomination d'un référent d'intégration à chaque embauche en CDI

L'accueil des stagiaires :

Nous accueillons régulièrement des stagiaires des domaines éducatif, psychologique ou administratif ; chaque stagiaire à un tuteur nommé qui le suivra tout au long de son stage et se voit remettre un emploi du temps.

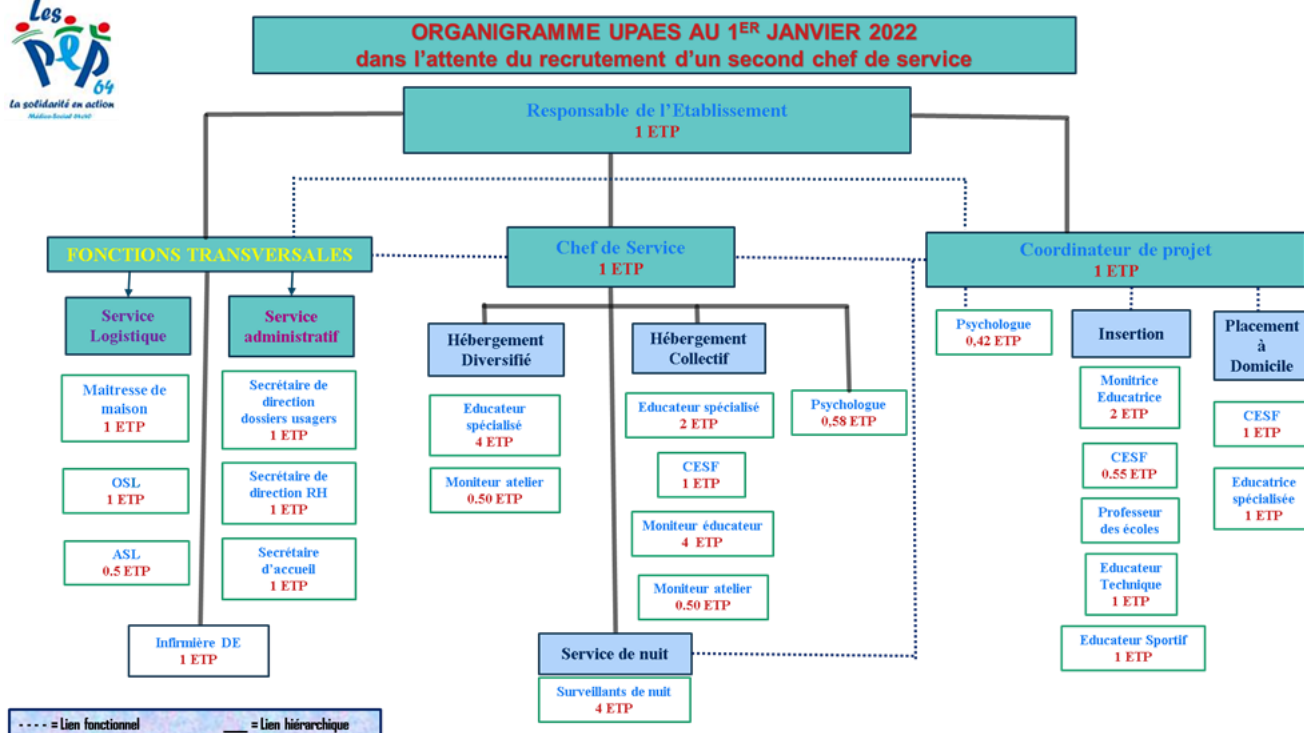
4.2.3 L'organisation du travail et la dynamique d'équipe

L'organisation du temps de travail s'inscrit dans le respect des réglementations légales et conventionnelles (CC51 + code du travail + note interne PEP...). Le temps de travail est élaboré sur la base horaire de 35h /semaine ou 70h/ quinzaine.

Nous faisons le choix au moment de l'écriture du Projet d'Etablissement de ne pas préciser les horaires d'ouvertures des différents services. En effet, un travail de fond est en cours d'élaboration sur cette question car il s'avère que les ouvertures des services ne correspondent que partiellement aux besoins repérés.

Ce travail, amorcé au cours du 1^{er} semestre 2021, sera finalisé vers la rentrée de septembre 2021. Il nous sera alors possible de proposer un tableau récapitulatif des horaires d'ouvertures des différents services.

De même, en prévision de l'entrée en CPOM pour l'année 2022, la carte des postes est à l'étude afin que nous puissions attribuer les moyens nécessaires aux besoins des jeunes et des services. Cette carte pourra être mise en annexe du Projet d'Etablissement au cours de l'année 2022.



4.2.4 Les modalités de travail en équipe pluridisciplinaire

Le travail pluridisciplinaire est une des conditions d'un accueil et d'un accompagnement de qualité. Il répond à un certain nombre de principes.

★ La discrétion professionnelle et le devoir de réserve

Le partage d'informations est rattaché aux notions de secret et de discrétion professionnelle. En effet, seules des professions spécifiques sont tenues au secret professionnel (ex : médecin, ASS, avocats...).

En travail social, le secret revêt un « caractère partagé » car induit des principes de précaution pour le partage de ces informations » (cf. P. VERDIER et J.P. ROSENCZVEIG – secret professionnel en travail social), à savoir :

- Le partage dans un cadre légal (exercice d'une mission de protection par ex.),
- Doit se limiter aux informations strictement nécessaires et dans l'intérêt de la personne
- Doit être limité aux personnes « qui y ont quelque chose à y faire »
- Avec l'accord et/ou à minima l'information de la personne

Les psychologues sont tenus par leur code de déontologie au droit de réserve.

Toutefois, pour rappel, la levée du secret professionnel est obligatoire pour assurer (cf. service public.fr) :

- La protection des personnes (révélation de maltraitances, par exemple),
- La préservation de la santé publique (révélation de maladies nécessitant une surveillance, par exemple),
- La préservation de l'ordre public (dénonciation de crimes ou de délits) et le bon déroulement des procédures de justice (témoignages en justice, par exemple).

★ Les informations concernant la vie de l'établissement

Les professionnels ne doivent pas divulguer les informations relatives à l'activité, aux missions et au fonctionnement de la structure. Cette obligation de discrétion concerne les faits, informations ou documents non communicables aux usagers dont le professionnel a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

★ Les réunions d'équipes

Là aussi, nous sommes en train de modifier les organisations. Celles retenues pour la rentrée de septembre 2021, sont les suivantes :

- Pour le PàD : réunion d'équipe un lundi sur deux, de 10h à 12h.
- Pour l'HC et l'HD par alternance : réunion de service le lundi de 14h à 16h
- Pour le SI : réunion d'équipe tous les mercredis de 8h30 à 10h
- Réunions de synthèses : les jeudis de 14h jusqu'à 19h maximum en fonction des programmations.
- Réunions de coordinations (RECOOR) en équipe de direction : tous les vendredis de 10h à 12h.

Ces nouvelles organisations devraient démarrer à la rentrée scolaire de ce mois de septembre 2021, et seront évaluées après un an, au maximum, d'expérimentation.

★ **Accompagnement : analyse de la pratique professionnelle (APP)**

La mise en place de l'APP sur des modalités de supervision existe depuis plusieurs années.

Durant l'année 2021, elle aura été reconduite selon les modalités convenues en 2020, par l'ancienne direction, à savoir :

- Un temps pour l'équipe de l'HC
- Un temps pour l'équipe HD et PàD
- Un temps pour l'équipe SI et fonctions supports

A la fin de l'année 2021, un bilan devra être fait de cette organisation et ces temps seront ajustés en fonction des axes retenus lors du bilan de fin d'année 2021.

L'APP vient en complément des temps d'échanges et d'analyse qui ont lieu lors des temps de réunions de service et de synthèses.

★ **Le système d'information et de communication auprès des équipes**

Plusieurs outils sont mis à disposition des salariés afin de fluidifier au mieux la communication en intra et à l'extérieur de l'établissement.

Nous disposons pour cela des outils suivants :

- Progiciel appelé AIRMES
- Un tableau Excel de suivis des appartements qu'occupent les jeunes à l'HD
- Boite mails Outlook individualisée
- Mailing groupes (équipes)

Nous utilisons aussi :

- Des Agendas pour le « foyer » et l'HD
- Et des bannettes pour diverses correspondances, pour les services et salariés.

De plus, nous tenons à jour les affichages obligatoires en salle de réunion et devons mettre en place l'affichage des outils de loi de 2002 (DIPC, contrat de séjour, liste des personnes qualifiées, charte des droits et libertés...).

4.3 La gestion des ressources financières et matérielles

4.3.1 La gestion des ressources financières

La gestion financière est en premier lieu, dans les organisations de l'association PEP64, de la compétence et responsabilité du Directeur Territorial. En lien avec le service comptable et le Directeur Territorial, la Responsable d'Établissement interagit de façon concertée et autonome sur un certain nombre d'aspects, comme les dépenses liées aux besoins des jeunes (argents de poche, allocations repas, frais liés au quotidien : vêtue, coiffeur, hygiène...) ainsi que les dépenses en lien avec la mise en œuvre des projets éducatifs et pédagogiques.

4.3.2 La gestion des moyens matériels et cadre de travail

Concernant les véhicules, nous sommes en train progressivement de passer du locatif à l'achat (il s'agit là d'une volonté associative). Ensuite, chacun reste attentif à l'utilisation et à l'entretien au quotidien des véhicules. Un OSL (ouvrier de service logistique) et la secrétaire d'accueil sont en charge du suivi de l'entretien des véhicules.

Actuellement, nous manquons d'un OSL pour l'entretien ménager de l'établissement, du local de bureaux rue Carrère et des appartements du service HD. Dans l'attente d'un recrutement, nous faisons appel à l'ESAT Jean Genève pour entretenir les locaux administratifs et du SI.

Pour la partie de l'hébergement sur site ce sont les jeunes avec l'équipe éducative qui entretiennent leur hébergement ; les parties collectives sont entretenues, en partie, par la maîtresse de maison.

Les espaces extérieurs sont entretenus par l'ESAT mais il est question que ce point soit dévolu aux missions de l'OSL.

La gestion du parc informatique se fait avec le service informatique du siège.

4.3.3 La gestion des risques

❖ Gestion des risques professionnels, en référence au DUERP

Le DUERP a été mis à jour durant le 1^{er} semestre 2021. Il reste à le suivre de façon régulière. Pour cela, un COPIL doit se mettre en place avec les personnes ayant été associées à la construction du DUERP : secrétaire de direction RH et représentants du personnel. Doivent y être maintenant associés le Chef de service et au moins un membre de chaque équipe. De plus, il est revu en CSSCT au moins une fois par an.

❖ En matière d'hygiène et de sécurité

La mise en œuvre des prescriptions des commissions de sécurité

La MECS « UPAES » est un Bâtiment ERP de 5^{ème} catégorie de construction de 2020 et est aux normes en vigueur. Une Commission sécurité a pour mission de visiter les établissements de façon régulière.

Au sein de l'établissement, la secrétaire de direction RH a aussi une mission de préventeur sécurité et fait ainsi l'interface entre le responsable sécurité du siège et la Responsable d'Etablissement.

La tenue du registre de sécurité

Se trouve à l'accueil et sa tenue est assurée par la secrétaire d'accueil.

Le suivi des contrôles périodiques obligatoires

Les entreprises sous contrat-groupe pour le bâtiment BLUM, le local rue Carrère ou les logements en ville déclenchent les contrôles elles-mêmes selon leur planning de périodicité.

La formation du personnel dans ce domaine :

- Formation Sauveteur Secouriste du travail : environ 10 salariés formés par an soit la quasi-totalité de l'effectif à ce jour
- CLACT
- Remise à niveau Code de la route et conduite organisée en interne et animée par le Moniteur Auto-école de l'UPAES à raison d'une heure.
- Formation centrale sécurité incendie régulière
- Exercices évacuation incendie (3 par an)
- Exercices de simulation évacuation Vigipirate.

Le respect des règles HACCP

Maîtresse de maison, monitrice d'atelier et CESF « cuisine pédagogique » sont des professionnels formés à ces normes.

La mise en place d'un Plan de gestion des situations de crises (Plan Bleu, Plan Blanc...)

Un plan bleu est mis en œuvre au sein de l'établissement. Ce document doit permettre la mise en œuvre rapide et cohérente des moyens indispensables à la MECS UPAES pour faire face efficacement à la gestion d'une crise quelle que soit sa nature.

Le plan de gestion de crise est mis en œuvre par le responsable de l'établissement.

Ce plan peut concerner :

- La gestion d'une crise interne à l'établissement.
- La gestion d'une crise externe dans laquelle l'établissement peut être impliqué comme par exemple un épisode de canicule ou une pandémie grippale...

De plus, depuis le 1^{er} confinement, une cellule dite de « crise covid-19 » s'est mise en place en fin de 2nd semestre 2020 afin de faire un point d'étape de suivi et état des lieux des consignes ministérielles, et des financeurs, ordonnateurs sur la question de gestion des risques liés à la pandémie. Cette cellule se réunit par temps de crise/confinement, 1 fois par semaine et se déroule en visio. Les RE et DT y sont associés.

5. L'établissement dans son environnement

5.1 L'ouverture de l'établissement sur l'extérieur

L'UPAES est une structure qui, de par son existence de plus 30 ans, a créé des partenariats de longue date.

Toutefois, au moment de l'écriture du projet d'établissement, nous faisons le constat que certains partenariats ont pu s'interrompre. Nous pouvons mettre cela en lien avec la crise sanitaire de l'année 2020 venue mettre un point d'arrêt forcé à toute forme de collaboration, et qui a favorisé une forme de « repli sur soi » généralisé.

Cette même année 2020, une nouvelle direction territoriale et d'établissement viennent réviser un certain nombre de projets. Aussi, cela va dans le sens de la remise en action de collaborations passées réactivées mais aussi, de nouvelles perspectives de partenariats en lien avec les besoins repérés auprès du public accueilli.

L'ouverture de l'établissement sur l'extérieur s'inscrit en adéquation avec les politiques publiques dites inclusives et avec la conviction que les outils d'une MECS ne peuvent se trouver uniquement « en intra » sans s'inscrire dans des actions extérieures à la structure.

De ce fait, l'essence même des accompagnements et de la préparation à la sortie de la MECS, fait que l'UPAES se préoccupe de pouvoir mener des partenariats évolutifs auprès d'un certain nombre d'acteurs sur le territoire.

C'est en ce sens, que l'on retrouve comme Axe N°1 de ce projet d'établissement le renforcement et développement des partenariats.

5.2 Les partenariats

L'UPAES est un établissement ancré dans son territoire. Elle tisse au fil des années une relation de confiance avec les membres de son réseau partenarial.

Institutionnel : les autorités de contrôle et de tarification (Aide Sociale à l'Enfance et Protection Judiciaire de la Jeunesse). Dans le champ des projets personnalisés des bénéficiaires que nous accueillons, nous participons aux Commissions Techniques d'Évaluation organisées par nos partenaires des SDSel afin d'affiner les accompagnements au plus près des besoins des personnes accueillies. Nous invitons également les partenaires, dans le cadre des synthèses que nous organisons à intervalle régulier, dans l'intérêt du projet de la personne accueillie.

Droit commun : l'UPAES engage systématiquement en première intention les bénéficiaires du service vers les dispositifs de droit commun. L'intérêt est de ne pas créer des liens de dépendance et de favoriser l'insertion socio-professionnelle du jeune. Ayant en tête tout au long de son accueil, le départ de la MECS, il est primordial de ne pas créer de lien de dépendance en opposition avec une idée de l'émancipation du sujet.

Réseau d'entreprise : l'UPAES a tissé au fil des années une relation de confiance et de mutuelle reconnaissance avec des acteurs économiques locaux. Il s'agit de PME locales dans lesquelles des apprentis se forment à leurs futurs métiers, dans lesquelles des bénéficiaires en phase de remobilisation socio-professionnelle s'essayent au monde de l'entreprise dans le cadre de périodes de stage.

Soin : l'UPAES travaille dans un territoire doté de structures de soins adaptées à la période de l'adolescence. Maison de l'adolescent, ANPAA, Clinique Nouvelle-Aquitaine, S.A.A.U., C.H.P., sont autant d'établissements de soin avec lesquels nous travaillons en étroite collaboration, tant sur le volet des addictions que sur celui des troubles.

5.3 La communication externe et les moyens associés

La communication externe est un point à développer.

La communication dans notre secteur est encadrée par des contraintes légales relevant de la discrétion professionnelle, du respect de la vie privée et du droit à l'image des personnes mineures. Elle passe aujourd'hui principalement par le site internet des PEP64.

Des « Journées Portes-Ouvertes » du Service Insertion Ont pu être organisées à l'UPAES sur le modèle proposé par l'Éducation Nationale. A chaque occasion qui se présente, une visite complète de l'établissement est proposée aux partenaires (institutionnels, autres établissements sociaux et médico-sociaux). Une information orale est effectuée lors de nos déplacements dans des instances et espaces professionnels auprès de l'ASE ou de l'Education Nationale notamment.

L'utilisation et le déploiement du Progiciel Airmes permet une communication interne plus efficace (liaisons sur les situations notamment) qui, à terme, permettra une communication externe aux partenaires choisis et en premier lieu les familles des bénéficiaires.

5.4 Évolution de l'environnement et opportunités d'adaptation

L'évolution de l'environnement est un facteur pris en compte par l'UPAES. Pour preuve, la fusion/absorption de l'Association Béarnaise de Sauvegarde et LesPEP64 en 2018/2019 est l'exemple ultime de la capacité de l'établissement à anticiper les changements pour perdurer et à s'unir pour être plus fort.

Une autre évolution marquante est le passage au C.P.O.M. ; l'établissement se prépare pour le début d'année 2022, à un changement de mode de financement en phase avec les politiques publiques actuelles, lui permettant de projeter plus durablement et sereinement son action sur le territoire.



PROJET D'ETABLISSEMENT

MECS UPAES

Le secteur privé pourrait être un secteur possédant l'agilité et l'habilité nécessaire à la culture, aux loisirs et à l'accomplissement des besoins et des désirs d'une jeunesse éprouvant un fort besoin de repères. Il semble indispensable de penser la MECS, lors de la prochaine décennie, comme faisant partie intégrante d'un territoire de vie de ces adolescents.

6. Les objectifs d'évolution et de progression pour les 5 ans à venir

6.1 Axe 1 : Renforcer et développer des partenariats

Fiche-action n° 1 : Diffuser et favoriser la connaissance des partenaires actuels et leurs champs de compétences auprès des professionnels	
Contexte / analyse globale	- Les outils de la MECS ne peuvent suffire à eux-mêmes pour répondre à l'ensemble des besoins des jeunes accueillis. - Nécessité de mieux appréhender l'environnement des partenaires existants sur le territoire. - Besoin de développer des accompagnements pluri partenariaux.
Objectifs	- Elaborer un annuaire des coordonnées des partenaires avec les noms des « personnes ressources ». - Développer les partenariats en prenant des contacts avec eux et envisager des conventionnements.
Groupe Projet	Professionnels des différents services HD / HC / SI / Infirmière / Placement à Domicile .
Sous la responsabilité de	RE, en collaboration avec les CDS.
Personnes services/organismes concernés	En interne : envisager la sollicitation par service / par métiers spécifiques comme : IDE, éducateur sportif, enseignant....
Modalités à mettre en œuvre	- Pour créer un annuaire : créer l'armature avec les thématiques dédiées / la renseigner à partir de l'existant / noter les partenariats à envisager à court, moyen voire long terme / finaliser le nouvel annuaire et le diffuser auprès des équipes. - Pour conventionner avec les partenaires : repérer les partenaires « prioritaires », prendre contact, caler des rendez-vous pour aller à la rencontre, et conventionner.
Échéance	- Création / finalisation de l'annuaire (listing) : décembre 2022 - Conventions : dès l'année 2022, au fur et à mesure des priorités.
Indicateurs / modalités d'évaluation	- Création de l'annuaire / présentation aux équipes - Nombre de sollicitations & rdv à comparer avec les résultats obtenus (conventions, actions, projets...etc.) - Mise à jour, à effectuer chaque fin d'année.

Fiche-action n°2 : Construire des passerelles avec les acteurs du sanitaire (ITEP, IME, CMPP...)	
Contexte / analyse globale	- Le public accueilli présente souvent des difficultés multiples, pour certains jeunes : parcours ITEP, IME, effectif ou absent. - Multiplicité des problématiques psychiques des jeunes accueillis en MECS. - Difficultés d'être en lien avec les équipes de professionnels issues du secteur sanitaire.
Objectifs	- Favoriser la compréhension des situations complexes - Adapter le dispositif d'accompagnement en prenant en compte l'ensemble des besoins. - Tenter de répondre aux besoins de manière globale et pluri partenariale. - Favoriser la connaissance réciproque des différents dispositifs & professionnels. - Tenter de favoriser leurs prises en charge spécifiques.
Groupe Projet	Un représentant de chaque service HD/HC/SI/Infirmière/ Placement à Domicile /Psychologue
Sous la responsabilité de	RE, CDS en collaboration avec les partenaires.
Personnes services/organismes concernés	- En interne : le référent éducatif du jeune / l'équipe du service / l'équipe élargie UPAES selon besoins. - En externe : les structures identifiées comme potentiellement « impliquées » (CHP, hôpital de jour, clinique Nouvelle Aquitaine, CMPP, CMPEA...)
Modalités à mettre en œuvre	- Réunions de présentation / rencontres. - Prise de contact pour exposer les besoins. - Organiser les modalités de partenariats (conventions/ organisation de la prise en charge du jeune)
Échéance	- Tout au long de l'accompagnement du jeune et de l'ajustement de son projet. - Fin 2023 et au-delà (Réunions de présentation / rencontres / conventions)
Indicateurs / modalités d'évaluation	- Axes du projet du jeune en lien avec les prises en charge spécialisées / le plan d'action / le suivi et les CR -avenants au projet (datés). - Nombre de prise en charge spécialisée sur le plan sanitaire - Nombre de conventions signées

Fiche-action n° 3 : Inscrire les jeunes accueillis dans des réseaux de bénévolat au cours de leur placement	
Contexte / analyse globale	- Nécessité d'inscrire les jeunes dans des actions citoyennes / développer leur civilité. - Accompagner la prise de conscience, voire la transmission, de valeurs telles que le bénévolat et la solidarité.
Objectifs	- Permettre aux jeunes accompagnés par nos services de découvrir et favoriser des ressources à l'extérieur de l'UPAES (associations de bénévoles). - Pouvoir lister les actions bénévoles possibles en fonction des différents domaines (social, sportif, animalier...etc.). <i>CF. fiche 1 à voir.</i> - Développer des actions collectives « citoyennes » auprès des jeunes.
Groupe Projet	CDS avec un référent nommé pour cette action du SI & de l'Hébergement.
Sous la responsabilité de	CDS
Personnes services/organismes concernés	- En interne : chaque professionnel étant dans l'accompagnement du jeune. - En externe : toutes structures et associations faisant appel à des bénévoles.
Modalités à mettre en œuvre	- Faire de l'information auprès des jeunes : qu'est-ce que le bénévolat ? où peut-on être bénévole ?... - Accompagner et soutenir ce type d'engagement auprès des jeunes.
Échéance	- Dès 2022, envisager une sensibilisation dès l'accueil. - Tout au long du placement de chaque jeune accueilli.
Indicateurs / modalités d'évaluation	Comptabiliser le nombre de jeunes qui s'inscrit dans une action bénévole/ citoyenne, en précisant le type d'actions.

6.2 Axe 2 : Inscrire le Projet d'Etablissement dans la démarche CPOM

Fiche-action n°1 : Mettre en œuvre les fiches-actions du CPOM qui concernent l'UPAES	
Contexte / analyse globale	Les négociations devant aboutir à la mise en place d'un CPOM pour le début d'année 2022, cela nous amène à rendre concomitantes les actions à mettre en œuvre dans le cadre du suivi des axes du P.E. et de celui des axes CPOM.
Objectifs	- Apporter de la cohérence dans le suivi des actions communes aux 2 projets. - Rendre lisible nos actions auprès de nos financeurs/prescripteurs.
Groupe Projet	DT / RE / CDS
Sous la responsabilité de	Le DT avec la RE
Personnes services/organismes concernés	- En interne : le DG / DGA / CA - En externe : le CD64, la PJJ, les Juges des Enfants...
Modalités à mettre en œuvre	- Temps de travail & réunions avec le CD64 et la Direction associative - Mise en place d'un COPIL, pour le suivi du CPOM.
Échéance	2021 / 2026
Indicateurs / modalités d'évaluation	A définir en COPIL / CPOM (début 2022)

Fiche-action n° 2 : Co-construire certaines pratiques/procédures entre les 2 MECS en vue d'optimiser les actions en direction des jeunes et des familles	
Contexte / analyse globale	Le CPOM étant conjoint aux 2 MECS « Clair Matin » et « UPAES », il nous paraît essentiel d'imaginer des passerelles et procédures communes, pour favoriser la lisibilité de nos accompagnements auprès du public accueilli.
Objectifs	- Apporter de la cohérence dans le fonctionnement de nos structures. - Rendre lisible nos actions auprès de nos financeurs / prescripteurs. - Favoriser un fonctionnement en mode « qualité ».
Groupe Projet	DGA / DT / RE des 2 MECS / CDS des 2 MECS.
Sous la responsabilité de	La Direction Générale avec le DT.
Personnes services/organismes concernés	- En interne : le DG / DGA / CA / RE / CDS. - En externe : à imaginer en CVS avec concertation auprès des représentants des jeunes et des familles.
Modalités à mettre en œuvre	- Mise en place d'instances de travail communes à raison de 2 fois par an à minima. - Mise en place d'un COPIL ?
Échéance	2021 / 2026
Indicateurs / modalités d'évaluation	A définir en COPIL / CPOM (début 2022)

6.3 Axe 3 : Favoriser la personnalisation de l'accompagnement par la coopération interservices

Fiche-action n° 1 : Clarifier la procédure d'élaboration du P.P. et l'opérationnalisation du Plan d'actions associé	
Contexte / analyse globale	- Des outils existent et se sont développés au sein de la MECS mais il est nécessaire de les associer et de les mettre à jour avec l'utilisation du progiciel associatif (AIRMES). - Le suivi des axes d'accompagnement nommés dans les P.A. (plan d'action) sont perfectibles, car pas toujours mis à jour d'une réunion de synthèse à l'autre (cf. création d'avenants).
Objectifs	- Permettre l'expression des attentes et besoins du jeune et des familles. - Favoriser le suivi de l'accompagnement du jeune et les outils mis en œuvre pour cela.
Groupe Projet	CDS / un représentant de chaque service : HC + HD + SI + Placement à domicile / Secrétaire en charge des dossiers jeunes.
Sous la responsabilité de	RE / CDS
Personnes services/organismes concernés	- En interne : actuellement la coordonnatrice de projets / les professionnels en charge de la mise en œuvre d'outils d'accompagnement spécifiques (ex. enseignant, éducateur sportif, psychologues...etc.). - En externe : ASE, partenaires dans l'accompagnement, et les familles.
Modalités à mettre en œuvre	- S'approprier l'utilisation du progiciel AIRMES dans le cadre du PP - S'appuyer sur la grille du PP AIRMES pour le P.A. - Proposer un rdv avec les familles et le jeune en amont de la réunion de projet pour faire un bilan des actions menées. - Travailler les axes du PP lors des réunions de service
Échéance	Fin 2022
Indicateurs/ modalités d'évaluation	Bilan à prévoir pour évaluer l'avancée des suivis des PP et de leurs PA / A effectuer par service avec CDS et secrétaire dossier « jeunes ».

Fiche-action n° 2 : Actualiser les documents de références internes : projets de services, règlements de fonctionnement, fiches de poste	
Contexte / analyse globale	• Absence de mise à jour et actualisation des différents documents cités. • Nécessité de mettre à jour des cadres d'intervention de certains professionnels pour répondre à l'évolution des besoins des jeunes et être en adéquation avec les attentes des financeurs, prescripteurs.
Objectifs	• Mettre à jour des documents cités pour meilleure appropriation par les équipes et les jeunes. • Mettre en adéquation les fonctions des professionnels avec les missions de la MECS.
Groupe Projet	• RE / CDS / secrétaire RH / un membre par équipe (HC/HD/SI/Placement à Domicile)
Sous la responsabilité de	• RE & DT
Personnes services/organismes concernés	• En interne : - Membres concernés par l'écriture des documents - Membres concernés par l'évolution de leur cadre d'intervention. • En externe : ASE, PJJ.
Modalités à mettre en œuvre	• Groupe de travail sur les projets de service • Accompagnement des professionnels concernés lors de réunions de service et réunion de concertation.
Échéance	• Mise en œuvre progressive à compter de Janvier 2022 • A finaliser fin du 1^{er} semestre 2022 (pour les projets de service) • Et début 2023 pour le reste des documents (dont fiches de poste)
Indicateurs / modalités d'évaluation	• Bilan annuel des P.S. à partir des indicateurs nommés dans chaque P.S. • Quantifier le nombre de documents mis à jour (cf. fiches de poste).

Fiche-action n° 3 : Développer le partage interservices	
Contexte / analyse globale	• Constat d'un manque de visibilité, lisibilité dans les actions, missions de chaque service. • Nécessité de décloisonner les services.
Objectifs	• Rendre plus efficient l'accompagnement des jeunes • Avoir une meilleure connaissance du périmètre d'intervention de chacun. • Développer des projets communs interservices.
Groupe Projet	• RE / CDS / un membre par équipe (HC/HD/Sl/Placement à Domicile)
Sous la responsabilité de	• RE & CDS
Personnes services/organismes concernés	• En interne : membres des différents services.
Modalités à mettre en œuvre	• Réunions institutionnelles. • Partage de projets d'activités communes. • Création des projets interservices. • Présence des membres des équipes dans les réunions des autres équipes.
Échéance	• A partir de Janvier 2022 (projets) • A partir de septembre 2022 : réunions...etc.
Indicateurs / modalités d'évaluation	• Questionnaire auprès de chaque salarié : ce qui fonctionne, ce qui est perfectible, pistes d'amélioration et d'évolution. • Réunion bilan des projets, au moins une fois par an.

-

6.4 Axe 4 : Penser la place de la famille

Fiche-action n° 1 : Comment favoriser l'implication des familles dans le placement de leur enfant ?	
Contexte / analyse globale	• Obligations légales (cf. loi de 2002, loi de 2016). • Obligations de respecter l'autorité parentale • Constat de manques de personnalisation des outils • Manque de communication notamment dans certaines situations (Ex : retour du jeune à l'issue de DVH) • Travail à développer avec la famille élargie
Objectifs	• Application des recommandations des politiques sociales actuelles et RBPP. • Favoriser la participation et communication des familles des jeunes accueillis ; éventuellement en développant des actions collectives • Fluidifier les échanges avec les parents en vue d'obtenir une meilleure collaboration et coopération
Groupe Projet	• Un membre de chaque service HD + HC + Pàd + SI
Sous la responsabilité de	• RE & CDSE
Personnes services/organismes concernés	• En interne : les jeunes et leur référent • En externe : Prescripteurs / Référents extérieurs / Parents / Familles
Modalités à mettre en œuvre	• Organiser des entretiens famille + jeune + référent à hauteur d'une fois par trimestre. • Systématiser les temps d'échanges lors des retours de DVH. • DIPC et contrat de séjour : outils à reconstruire et revoir : distinguer selon le mode de prise en charge. • Organiser les nouvelles modalités de PP (écrit envoyé aux parents ou DAP). • Créer un questionnaire / bilan qui serait annuel. • Proposer des actions collectives en interne voire avec des partenaires Ex : réunion à thème, groupe de parole, temps conviviaux...

Échéance	• A mettre en œuvre progressivement à partir de 2022 et tout au long des accueils des jeunes.
Indicateurs / modalités d'évaluation	• Nombre de rencontres organisées et présence effective ou non. • Le bilan annuel permettra d'avoir une sorte de grille d'évaluation qui nous permettra d'ajuster nos pratiques et de s'appuyer sur les propositions des parents.

6.5 Axe 5 : Mettre en place des instances et modalités de partage et de formation en vue de garantir une éthique partagée entre les professionnels de l'établissement

Fiche-action n° 1 : Promouvoir la bientraitance au sein de l'institution	
Contexte / analyse globale	- Vigilance donnée par la Direction à la promotion de la bientraitance. - Manque de connaissance du paysage de l'autre. - Manque de formation en interne et perte d'une certaine identité systémique.
Objectifs	- Développer une culture de travail institutionnelle commune. - Promouvoir la bientraitance dans l'accueil du public accueilli.
Groupe Projet	Un professionnel de chaque équipe éducative, thérapeutique et logistique.
Sous la responsabilité de	RE & CDS
Personnes services/organismes concernés	- En interne : chaque salarié de la MECS. - En externe : Organisme de formation et intervenants extérieurs.
Modalités à mettre en œuvre	- Mise en place de Réunions institutionnelles. - Maintien des réunions de supervision avec un intervenant extérieur.
Échéance	Tous les ans minimum
Indicateurs / modalités d'évaluation	- Nombre de réunions institutionnelles et contenus - Nombre de réunions de supervision & d'analyse de la pratique professionnelle.

Fiche-action n°2 : Développer la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance à la MECS UPAES	
Contexte / analyse globale	• Constat d'une scission interservices. • Manque de communication voire parfois d'entraide. • Méconnaissance du paysage de l'autre et de sa réalité de travail.
Objectifs	• Développer une meilleure connaissance du travail de l'autre et développer un lien de qualité sans jugement et avec bienveillance.
Groupe Projet	• Un membre de chaque équipe.
Sous la responsabilité de	• RE & CDS
Personnes services/organismes concernés	• En interne : chaque salarié de la MECS. • En externe : La MECS « Clair Matin » dans le cadre du projet CPOM et du projet de services réunis (Pàd).
Modalités à mettre en œuvre	• Participation d'un membre d'une équipe X sur le temps de réunion d'une autre équipe. • Proposition de partager des moments conviviaux dans les murs mais aussi hors les murs.
Échéance	• A partir de 2022, annuellement.
Indicateurs / modalités d'évaluation	• Nombre de salariés participant à ces instances. • Nombre de réunions partagées. • Evaluation annuelle par les salariés par le biais d'un questionnaire.

Fiche-action n°3 : Optimiser l'usage des outils d'observations des faits posés par les jeunes dans la MECS en vue d'analyse institutionnelle	
Contexte / analyse globale	- Disparités en termes d'appropriation et d'utilisation des outils d'observations et d'auto-analyse comme l'APP, les liaisons AIRMES - L'implication lors des temps d'APP n'est pas le même pour tous car l'adhésion diffère selon chacun.
Objectifs	- Mettre en place des postures réflexives collectives et d'accompagnement au changement (sur les pratiques et les organisations), celles de son équipe et plus largement les pratiques institutionnelles. - Encourager et fluidifier l'utilisation systématique du Progiciel AIRMES
Groupe Projet	1 binôme par équipe
Sous la responsabilité de	RE & CDS
Personnes services/organismes concernés	Organismes de formation et intervenants extérieurs
Modalités à mettre en œuvre	- Maintenir l'APP. - Faire des rappels en réunion d'équipe pour utiliser AIRMES. - Envisager des remises à niveau sur AIRMES.
Échéance	- A compter de 2022 et tout au long de l'année. - Sur la période 2022 / 2026.
Indicateurs / modalités d'évaluation	- Nombre de participants à l'APP. - Nombre de liaisons AIRMES liées à la vie d'un jeune, d'un groupe, d'un service tous les 2 mois et par jeune.

6.6 Axe 6 : Structurer un dispositif d'évaluation

Fiche-action n° 1 : Mettre en place des outils d'évaluation de la situation des jeunes pendant et après le passage en MECS	
Contexte / analyse globale	Absence d'un document unique afin de pouvoir élaborer une représentation globale des situations des jeunes accueillis.
Objectifs	- Créer un seul et unique outil d'évaluation. - Pour permettre une évaluation annuelle des situations des jeunes pendant et après leur accueil. - Réajuster nos pratiques professionnelles en fonction des évaluations observées.
Groupe Projet	RE / un représentant de chaque service.
Sous la responsabilité de	RE / CDS / secrétaire en charge des dossiers « jeunes ».
Personnes services/organismes concernés	Tous les salariés en charge de l'accompagnement des jeunes ASE / PJJ.
Modalités à mettre en œuvre	- S'appuyer sur l'outil de la DREES afin de créer notre outil de référence. - Mettre en place des modalités de renseignement de l'outil et son mode d'évaluation.
Échéance	Création tableau de suivi : 1^{er} semestre 2022
Indicateurs / modalités d'évaluation	Création tableau de suivi : 1^{er} semestre 2022

Fiche-action n°2 : Communiquer sur l'activité et l'impact du travail réalisé en mobilisant les données d'observations et d'évaluation	
Contexte / analyse globale	• Un rapport d'activité existe déjà au sein des PEP64. • Il n'est pas suffisamment adapté à la configuration de la MECS.
Objectifs	• Avoir une vision plus précise des fonctionnements et de l'activité des services au sein de l'UPAES. • Pouvoir faire évoluer nos organisations.
Groupe Projet	• Un membre de chaque service
Sous la responsabilité de	• RE / CDS / secrétaires de direction
Personnes services/organismes concernés	• En interne : les services HC / HD / SI / PàD
Modalités à mettre en œuvre	• Définir les données que nous voulons recueillir • Création d'un outil des recueils de ses données • Faire l'analyse de ces données une fois par an.
Échéance	• Mise en œuvre pour le Second semestre 2022 • A évaluer 1 fois / an.
Indicateurs / modalités d'évaluation	• Grille de lecture à renseigner et à analyser au moins une fois par an.

7. Modalités de pilotage et d'évaluation du Projet d'Établissement

A l'issue de ce travail, il est décidé de mettre en place un comité de pilotage.

Son rôle

- S'assurer de la mise en œuvre du Projet d'Établissement, et en particulier de la réalisation des fiches-actions (collecte et compilation des points d'avancement avec chaque pilote d'actions).
- De décider de mises à jour ou d'actions complémentaires à intégrer au Projet d'Établissement si les éléments de contextes légaux, institutionnels ou d'évolutions des publics venaient l'impacter directement.
- Réaliser un bilan écrit (plan d'actions complété, détail des actions...) une fois par an pour tenir informés les salariés et la gouvernance des PEP64 de l'avancée des travaux.

Sa composition

- Piloté par la Responsable d'Établissement
- Composé du chef de service et d'un représentant de chaque service et de chaque fonction exerçant dans l'établissement.

Sa fréquence

- A minima 2 fois par an.

8. Conclusion et perspectives

L'année 2021 aura été marquée par l'écriture du Projet d'Etablissement.

Même si celui-ci doit « vivre 5 ans », il faut prendre en compte le fait qu'il aura fallu une année complète pour accompagner les équipes dans ce projet participatif et finaliser ce 1^{er} travail.

Notre volonté aura été d'associer la totalité des salariés de la MECS, en permettant à chacun de bénéficier d'un espace de formation avant de travailler sur la construction de ce document.

Une fois ce travail achevé, une autre aventure commence : celle de faire vivre ce projet d'établissement, NOTRE PROJET.

Pour cela, diverses étapes vont être encore nécessaires :

- ① La constitution du COPIL et la programmation des temps de travail associés ;
- ② La mise en action de l'écriture des projets de services qui vont découler de cette amorce du P.E. ;
- ③ Suivre, faire vivre et œuvrer dans le sens de ces écrits et de ces réflexions communes.

Cette année a également été source :

- De changements organisationnels tant au niveau des services que dans la composition des équipes,
- De réajustements réguliers de nos pratiques pour l'accueil des jeunes, qui auront été autant d'éléments nous permettant de mesurer que, malgré nos intentions de suivre un programme millimétré, nous restons à la merci des aléas du quotidien d'une MECS.

Même si aujourd'hui, la finalisation de ce travail est le commencement de la mise en place du COPIL et du suivi de ce projet, qui s'étalera sur les 4 prochaines années, l'engagement de tous les salariés de l'UPAES sera nécessaire.

Pour cela, il faut remercier tout d'abord Claire BILLARD du Cabinet EURIS, qui nous a accompagnés dans ce beau projet, puis les membres du Comité d'Ecriture qui se sont pris au jeu puisqu'ils seront aussi présents au sein du COPIL, et pour finir tous les salariés de l'UPAES qui ont chacun participé à la faveur de leur engagement et leurs disponibilités.

Merci à tous pour ce travail qui n'aurait pu exister sans votre participation et qui continuera de s'écrire avec vous.

Merci pour cette équipe que vous formez chacun avec vos spécificités et particularités.



MECS UPAES

37 avenue Léon Blum-64000, PAU
Tél : 05 59 14 04 90 - E-Mail : upaes@pep64.org