

# INSTITUT VILLA BLANCHE PEYRON DITEP ET SESSAD TSA



## RAPPORT D'ACTIVITE 2022

**SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE**  
La Fondation de l'Armée du Salut



# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>PRESENTATION GENERALE DE LA FONDATION DE L'ARMEE DU SALUT .....</b>	<b>4</b>
Une organisation en mouvement	
I - L'Armée du Salut dans le monde .....	4
II - L'Armée du salut en France .....	4
III - Aujourd'hui en France : une fondation multi spécialiste .....	5
Le plan stratégique 2022 - 2026 .....	8
<b>PRESENTATION DE L'INSTITUT VILLA BLANCHE PEYRON .....</b>	<b>9</b>
De la Villa Jeanne à l'institut Villa Blanche Peyron .....	9
Implantation et présentation des locaux de l'institut .....	10
Les agréments et missions de l'institut .....	11
L'organigramme de l'institut Villa Blanche Peyron .....	14
Les 3 dimensions de l'interdisciplinarité .....	15
Les fonctions supports .....	23
<b>L'ACTIVITE EN CHIFFRE .....</b>	<b>23</b>
Caractéristiques de la population accompagnée .....	24
La tarification .....	30
Les conditions d'accueil et d'accompagnement .....	30
Les médiations comme support à l'accompagnement .....	31
L'information et la communication .....	32
L'animation et la vie sociale, ouverture sur l'environnement .....	33
Les bénévoles .....	34
L'accompagnement spirituel .....	34
Le partenariat .....	36
Le comité de pilotage Ethique & démarche Qualité .....	38
Les évènements indésirables .....	39
Les actions engagées dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité .....	41
Démarche RSE et développement durable .....	42
Les actions menées en 2022 .....	42
<b>LES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>45</b>
Les effectifs de l'institut .....	45
Les mouvements de personnel .....	47
L'absentéisme .....	48
La formation continue .....	48
L'information et la coordination .....	48
Les représentations du personnel et les œuvres sociales .....	51
Les entretiens annuels d'évaluation .....	52
Les entretiens professionnels .....	52
<b>LES RELATIONS ENTRE L'INSTITUT ET LE SIEGE DE LA FONDATION .....</b>	<b>54</b>
Le secteur « Jeunesse - Handicap - Dépendance - Soins » .....	54
La participation et la communication adaptées .....	55
Le référentiel d'évaluation .....	57

<b>LES RESULTATS FINANCIERS.....</b>	<b>58</b>
I – Le résultat .....	59
II – La section d’exploitation : charges – produits .....	59
III – La section d’investissement .....	59
IV – Le personnel.....	61
<b>EN CONCLUSION .....</b>	<b>62</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>64</b>



# Préambule



J'ai le plaisir de vous présenter le rapport d'activité 2022 qui met en lumière le travail des équipes, restitue et analyse les principales activités de l'Institut Villa Blanche Peyron au cours de cette année.

Comme chaque année, le rapport d'activité dresse le bilan de nos objectifs qui s'inscrivent dans les orientations stratégiques de la Fondation de l'Armée du Salut, notre organisme gestionnaire.

C'est aussi un outil indispensable d'appréhension des caractéristiques de la population accueillie, de son évolution au cours des dernières années et d'analyse de nos pratiques.

L'activité de l'institut doit être en cohérence avec les besoins des enfants et des adolescents que nous accueillons et les attentes de leurs parents ou responsables légaux.

Je salue ici la capacité d'adaptation des équipes qui ont su trouver les ressources et les moyens d'assurer leur accompagnement malgré un contexte encore difficile.

Cette année encore, mettre tout en œuvre pour éviter les ruptures de parcours du jeune et permettre un projet personnalisé d'accompagnement qui tient compte des besoins, en levant les obstacles administratifs, sont nos constantes préoccupations.

Notre rapport d'activité met aussi en perspective toutes les améliorations nécessaires à la poursuite de nos missions, et je peux affirmer que l'ensemble des équipes de professionnels de l'institut Villa Blanche Peyron est qualifié et engagé dans cette démarche d'amélioration continue de la prestation, et ce, malgré les difficultés.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce document.

Laurence LINDAUER,  
Directrice.

# Présentation générale

## La Fondation de l'Armée du Salut

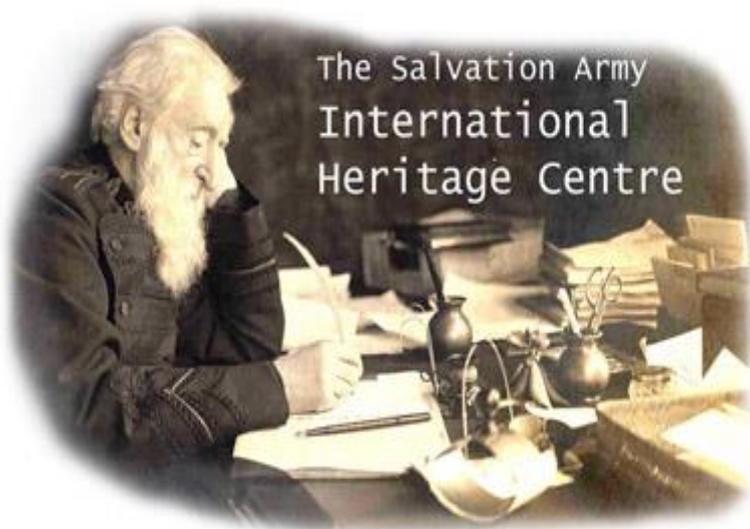
UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT



### I - L'Armée du Salut dans le monde

#### Origines et vocation

L'Armée du Salut a été fondée en 1865 par le pasteur William Booth, dans l'Angleterre industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle. Portée par une éthique chrétienne, sa vocation est de répondre aux besoins physiques, sociaux et spirituels des personnes en situation de détresse.



Elle est présente dans 132 pays à travers le monde. Elle accomplit une œuvre d'intérêt général dans les domaines de la santé (hôpitaux, dispensaires...), de l'enseignement, du social, du médico-social et du sanitaire et intervient à tous les âges de la vie, de la naissance à la fin de vie. L'Armée du Salut a pour vocation de restaurer la personne dans son corps, son humanité, ses droits fondamentaux et sa spiritualité.

### II - L'Armée du Salut en France

#### Une implantation progressive sur le territoire :

Implantée en France depuis 1881, l'Armée du Salut s'est impliquée auprès des personnes en difficulté, créant notamment les « foyers du soldat » au cours de la Première Guerre mondiale. Elle prend véritablement son essor entre les deux guerres avec la création des grandes institutions sociales à Paris et en province. Reconnue d'utilité publique par décret daté du 7 avril 1931, elle ne cesse d'accroître son rayonnement dans les domaines sanitaire, social et médico-social jusqu'en 1939.

A l'issue du deuxième conflit mondial, elle relance son activité en élargissant ses actions sur la jeunesse : elle développe des actions pédagogiques, met en place des maisons d'enfants et des centres d'apprentissage, crée des clubs de prévention et des établissements relevant de l'éducation spécialisée.

Parallèlement, l'Armée du Salut développe un partenariat avec les pouvoirs publics et avec les acteurs du champ sanitaire et médico-social. Membre fondateur d'organismes tels que l'Union Nationale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (UNIOPSS), la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS devenue FAS), le Syndicat patronal de la branche né de la fusion de la Fegapei et du Syneas (NEXEM), la Fédération d'Entraide Protestante (FEP), la Fédération française des Banques Alimentaires. Elle s'inscrit dans les dispositifs de lutte contre les formes d'exclusion, organise et gère des structures d'accueil en partenariat avec d'autres institutions ou services, à la demande des pouvoirs publics.



### **Adaptation aux évolutions et aux nécessités**

En 1994, désireuse d'articuler avec une plus grande pertinence action sociale et spiritualité, l'Armée du Salut adopte de nouveaux statuts.

- La gestion des établissements à caractère social et médico-social est assurée par l'Association des Œuvres Françaises de Bienfaisance de l'Armée du Salut (AOFBAS).
- Les officiers constituent une Congrégation reconnue par l'Etat, membre de la Fédération Protestante de France. Leur mission spirituelle s'exerce dans les postes d'évangélisation. La Congrégation de l'Armée du Salut porte l'éthique chrétienne, le développement spirituel et la mission d'évangélisation. Elle assure en partie avec l'Association, la mission d'urgence et de prévention en amont du champ social, dans le cadre d'actions d'intérêt général.

### **Du statut d'Association à celui de Fondation reconnue d'utilité publique**

Par décret daté du 11 avril 2000, la Fondation de l'Armée du Salut se substitue à l'AOFBAS et est reconnue d'utilité publique. Si les valeurs et les missions de la nouvelle Fondation sont identiques à celles de l'Association, les moyens d'action sont plus étendus. Par cette démarche, l'Armée du Salut affirme sa volonté d'ouverture à la société civile, aux différents environnements politiques, culturels, socio-culturels et humains. Elle considère que l'échange et le partenariat sont sources de vitalité et d'enrichissement.

## **III - Aujourd'hui en France : une Fondation multi spécialiste**

### **Quelques chiffres**

A la fin de l'année 2022, dans les 12 régions de France, 2 822 salariés et 5 724 bénévoles mettent en œuvre dans 242 établissements et services, un accueil et un suivi adaptés aux besoins de près de 25 000 personnes accompagnées chaque jour.

### **L'organisation**

La Fondation est organisée en 2 secteurs et 5 champs d'intervention (jeunesse, handicap, dépendance, inclusion sociale, soins), avec un Siège social qui travaille en lien étroit avec les établissements, leur apportant pilotage et soutien. Autour de la Direction Générale, 12 directions accompagnent les directeurs d'établissements sur les principaux champs d'intervention traversant leurs activités : programmes, ressources humaines, sécurité, finances, assurances, systèmes d'information, patrimoine et projets immobiliers, communication, partenariats et relations publiques, ressources, qualité, gestion des risques, responsabilité sociale et environnementale, gestion des achats, bénévolat, accompagnement spirituel.

La représentation des personnes accompagnées dans la Fondation est assurée par le Haut Comité des Personnes Accompagnées et Accueillies (HCPAA), le groupe des ambassadeurs de la Participation et Communication Adaptées (PCA) et les Conseils de la Vie sociale (CVS).

Chaque établissement est rattaché à une Direction de programmes de secteurs garante du respect des valeurs éthiques et professionnelles de la Fondation de l'Armée du Salut.

**SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE**

La Fondation de l'Armée du Salut

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



Chaque établissement intervient dans l'un des 5 champs d'intervention présentés ci-dessous, auprès d'une ou plusieurs catégories de publics :

	<b>Jeunesse / Famille</b>	<b>Handicap</b>	<b>Dépendance</b>	<b>Soins</b>	<b>Inclusion sociale</b>
<b>Publics</b>	Enfants de l'Aide sociale à l'enfance, Enfants du milieu judiciaire, migrants mineurs isolés, jeunes majeurs.	Adultes : polyhandicap, handicap mental et troubles associés, handicap psychique. Enfants : troubles du comportement et de la personnalité.	Personnes âgées en perte d'autonomie, personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés, personnes isolées, personnes à faibles ressources, personnes en soins de suite et convalescence, aidants.	Service de Soins de suite et de réadaptation (1 seul établissement sanitaire à la Fondation) Adultes orientés par hôpitaux ou cliniques Structure de moyen séjour.	Accueil mère/enfant, personnes isolées, familles monoparentales, familles de migrants, sans domicile fixe, travailleurs pauvres, femmes victimes de violence.
<b>Actions menées</b>	Placements administratifs et judiciaires, accueil mère/enfant, accompagnement éducatif, scolaire, insertion professionnelle, animation, protection, accueil de jour, placement à domicile, accompagnement à la parentalité, hébergement, accueil en crèche, accompagnement au logement autonome...	Éducatives, pédagogiques, thérapeutiques, insertion professionnelle, soins, nursing, animation, accompagnement à la parentalité, suivi en milieu ouvert, protection.	Accueil de jour, accueil temporaire, soins de suite, protection, hébergement, nursing, soins, animation, accompagnement, soutien des aidants, plateforme de répit pour les aidants, accompagnement jusqu'au bout de la vie et soins palliatifs et visites à domicile.	Projet thérapeutique et social avec objectifs de soins médicaux, de rééducation et de réadaptation.	Mise à l'abri, hébergement, accompagnement social, urgence sociale, orientation, soins, restauration, animation, accès au logement autonome, insertion, accompagnement à la parentalité...

Cette organisation permet à la Fondation de l'Armée du Salut de répondre aux sollicitations émanant de l'État et des collectivités territoriales. Elle assure également en lien direct avec la Congrégation des actions sociales de proximité (Activités d'Intérêt Général). Elle accompagne certaines structures associatives du secteur social ou médico-social, soutien prenant la forme d'une assistance de gestion, et pouvant aller jusqu'à une reprise. Enfin, elle se donne les moyens de répondre à des appels à projets pour la création de nouveaux dispositifs ou établissements.



## L'ACCOMPAGNEMENT SPIRITUEL

Spécificité du lien entre les 2 entités de l'Armée du Salut, la Congrégation accompagne la Fondation dans la coordination de l'accompagnement spirituel, ouvert à tous et sans prosélytisme, dans tous les établissements et services.

## LE BENEVOLAT

Depuis sa création en 1987, la direction du bénévolat renforce par son action les missions de l'Armée du Salut sur l'ensemble du territoire. Aux côtés des établissements et du siège de la Fondation, ses principales actions se déclinent en 5 axes : l'aide alimentaire (maraudes, distribution, colis alimentaires, collectes ...), la transmission de savoir (FLE, soutien scolaire, accompagnement individuel), l'accompagnement des personnes âgées (jardinage, sortie, jeux), les animations (sportives, culturelles, artistiques) et les métiers spécifiques (santé, bien-être, juristes ...).

## L'AMBITION DE LA FONDATION, POUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN...

En 2018, la Fondation de l'Armée du Salut modifie ses statuts, et ainsi se dote d'instances de gouvernance renforcées. Cette modification ouvre par ailleurs son champ d'intervention à l'international.

En janvier 2019, la Fondation de l'Armée du Salut obtient le label IDEAS, qui atteste de la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion financière et de suivi de l'efficacité de l'action.

En 2021, elle renouvelle son projet, porté par les 5 valeurs d'inconditionnalité, de fraternité, de participation, d'exigence et d'espérance.

Riche de son histoire, de son expérience et portée par des valeurs fortes, la Fondation de l'Armée du Salut s'inscrit dans la mise en œuvre des politiques sociales des secteurs du social, du médico-social et du sanitaire. Elle est particulièrement attentive aux évolutions des contextes politiques et sociaux et travaille à la mise en œuvre de réponses innovantes aux problématiques émergentes dans le champ de l'action sociale et médico-sociale. Ainsi, elle répond aux défis du vieillissement des populations et aux situations d'urgence, notamment celles liées aux flux migratoires, tout en consolidant ses actions auprès des jeunes, des situations de handicap et de tous ceux qui vivent dans la rue, exclus de notre société. Sur ces toutes dernières années, la Fondation a ainsi répondu aux besoins nouveaux d'accueil de migrants, multiplié les opérations de maraude, mis en place des dispositifs d'aide alimentaire pour de nouveaux publics issus de la crise sanitaire.

L'ambition de la Fondation de l'Armée du Salut, sous l'impulsion de son Conseil d'Administration et de sa Direction Générale, est d'inscrire les établissements dans une démarche d'amélioration continue du service rendu aux personnes accompagnées, y compris dans cette période de crise sanitaire si violente, pour être le plus réactif et le plus efficace, face aux drames de la vie de notre prochain.

## LES ACTIONS MENEES EN FAVEUR DES ENFANTS ET ADOLESCENTS

L'exclusion n'épargne pas les enfants et les adolescents. Trouver de nouvelles réponses aux problèmes rencontrés par ces jeunes en difficulté sociale est l'objectif poursuivi à Charleville-Mézières, à Lyon (Rhône), à Montpellier (Hérault), à Mulhouse (Haut-Rhin), à Nîmes (Gard), à Paris, à Saint-Malo (Ille-et-Vilaine), à Strasbourg (Bas-Rhin) : au travers de 9 établissements spécifiquement dédiés aux jeunes, les équipes éducatives et d'animation de la Fondation de l'Armée du Salut sont à l'écoute et aident les jeunes à construire un avenir plus serein.

Le centre de Chausse, situé au cœur des Cévennes, accueille aussi des enfants et des adolescents pour des séjours de vacances dans un très beau cadre naturel.

Une autre association, La Bienvenue, foyers éducatifs et accueil diversifié en Ile de France, dont le siège social est à Paris bénéficie d'une convention d'assistance de gestion de la Fondation de l'Armée du Salut.



## Le plan stratégique 2022 - 2026

Les institutions sociales et médico-sociales d'aujourd'hui doivent continuellement définir leurs orientations stratégiques. Pourquoi ? Parce que les conditions des secteurs changent de plus en plus rapidement et de nouvelles pratiques professionnelles ne cessent d'apparaître.

Mais on a intérêt à ce que la réflexion sur les orientations stratégiques soit faite de façon organisée et rigoureuse.

Quant au but de la réflexion, il ne doit pas consister uniquement à s'ajuster aux conditions des secteurs. On doit en effet être à l'affût des opportunités et penser à la possibilité de repousser les limites de son champ d'action, voire de réinventer son rôle dans les différents secteurs.



Après une analyse approfondie de son environnement externe et un diagnostic coconstruit des atouts et des fragilités de son organisation et de ses activités, la Fondation de l'Armée du Salut fixe une nouvelle orientation pour les cinq prochaines années (2022 – 2026). Elle souhaite consolider les fondamentaux de son organisation et ses atouts pour davantage d'impact auprès de chacune de ses parties prenantes. Toute la communauté d'acteurs (salariés, bénévoles, donateurs et partenaires) est pleinement engagée pour mettre en œuvre la devise « Secourir, Accompagner, Reconstruire ». Cet engagement est au cœur de la raison d'être de la Fondation de l'Armée du Salut. Déterminée pour servir au mieux les personnes vulnérables, la Fondation souhaite piloter ses actions et communiquer sur son activité avec l'impact social comme repère. Cette « boussole » stratégique se décline en trois axes structurants et complémentaires : consolidation des fondamentaux, valorisation des atouts, renforcement de l'impact.

**1. La consolidation des fondamentaux :** Pour répondre aux exigences des parties prenantes et pour garantir la pérennité et la solidité de la Fondation, plusieurs fondamentaux doivent être consolidés :

- Développer une politique RH attractive et valorisante.
- Investir pour des SI performants au service de la mission et du pilotage.
- Piloter rigoureusement le parc immobilier et s'adapter aux nouveaux enjeux.
- Sécuriser les équilibres financiers et développer les ressources pour financer les ambitions

**2. La valorisation des atouts :** Les nombreux atouts de la Fondation de l'Armée du Salut méritent d'être davantage valorisés :

- Faire vivre les liens Fondation – Congrégation et valoriser l'accompagnement spirituel
- Mobiliser, former et fidéliser les bénévoles
- Concrétiser davantage sur le terrain la dimension internationale de l'Armée du Salut

**3. Le renforcement de l'impact :** L'ambition de la Fondation de l'Armée du Salut est de renforcer l'impact de ses actions au service des personnes vulnérables :

- Animer et piloter l'exigence de qualité
- Poursuivre un développement sélectif et maîtrisé
- Renforcer l'impact de la communication et du plaidoyer
- Déployer une démarche ESG (environnement, sociale, gouvernance) ambitieuse

# PRESENTATION DE L'INSTITUT VILLA BLANCHE PEYRON

## De la Villa Jeanne à l'institut Villa Blanche Peyron

### HISTORIQUE

**En 1934, grâce à une souscription publique, l'Armée du Salut acquiert la « Villa Jeanne ».** L'établissement prend alors le nom de Villa Blanche Peyron, du nom de l'épouse du chef de l'Armée du Salut de l'époque, qui, avec son mari, s'était consacrée aux personnes en difficulté. L'établissement s'installe alors dans un parc de près d'un hectare, proche du centre-ville et de la gare. **La Villa devient maison de rééducation en 1941, puis, en 1958, institut médicopédagogique et accueille 43 pensionnaires en internat.**

**Dans les années 80, 13 jeunes filles sont accueillies par ordonnance du juge pour enfants et 30 autres sont confiées par mesure de protection par l'Aide Sociale à l'Enfance.** Les demandes émanant de la justice étaient de plus en plus nombreuses. Peu à peu, la Villa Blanche Peyron, jusque-là institut médico-pédagogique, fut sollicitée pour accueillir des jeunes filles dans le cadre de l'ordonnance 45 comme alternative à l'emprisonnement.

En 1989, une restructuration s'impose pour s'adapter au schéma départemental. L'établissement s'ouvre à une population aussi bien de garçons que de filles.

Un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile (SESSAD) est mis en place et **la Villa Blanche Peyron devient institut de rééducation puis en 2005 ITEP, Institut thérapeutique éducatif et pédagogique.**

Suite à l'article 91 de la loi de modernisation de notre système de santé en date du 26 janvier 2016 et de la signature de la convention-cadre avec l'ensemble des partenaires d'Occitanie, nous sommes autorisés à fonctionner en **dispositif ITEP depuis janvier 2020.**

**Depuis janvier 2021, l'institut s'est agrandi avec la création d'un SESSAD accueillant des jeunes présentant des troubles du spectre autistique.**



*Institut Villa Blanche Peyron – 08.2022*



## Implantation et présentation des locaux de l'institut

L'institut Villa Blanche Peyron est situé près du **centre-ville de Nîmes** derrière la gare ferroviaire et routière.

Après une **restructuration immobilière en 2007** garantissant la sécurité et le bien-être de l'ensemble des jeunes et du personnel, l'organisation actuelle permet d'envisager de manière optimale le parcours des jeunes.

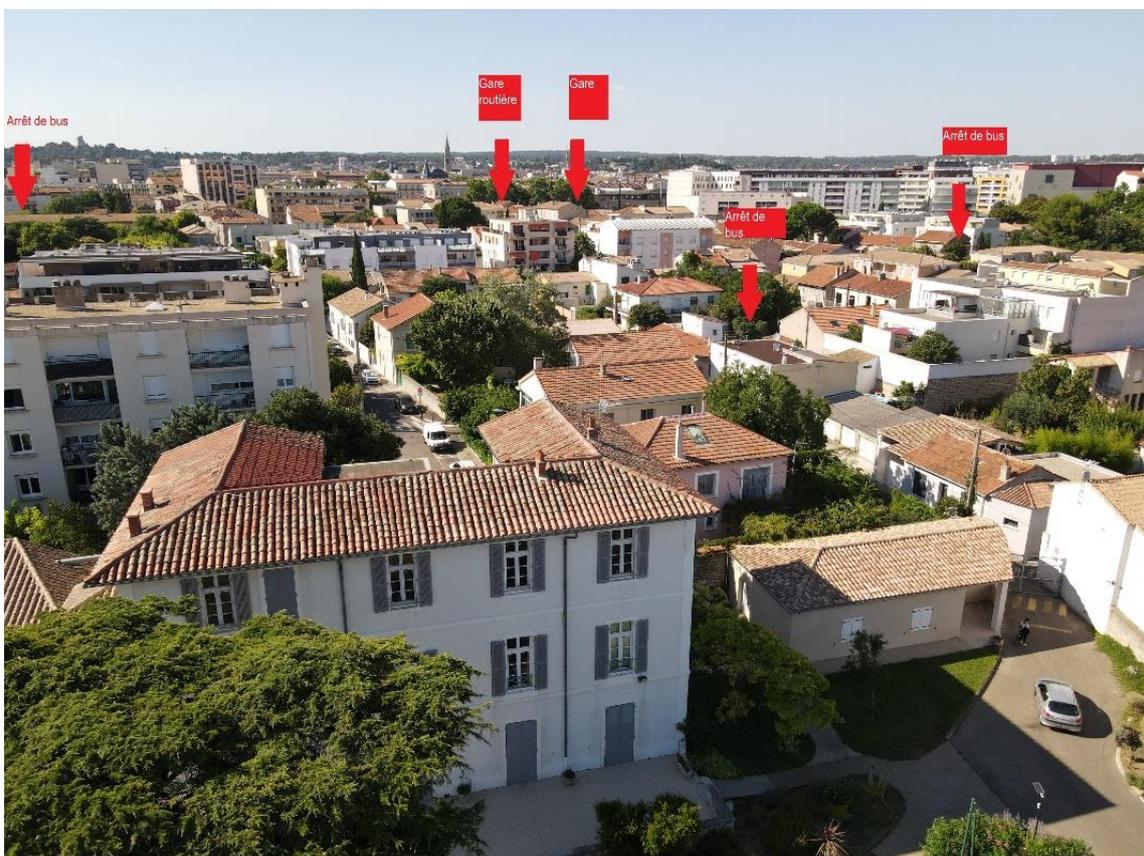
Cette restructuration vient en appui aux méthodes d'accompagnement proposé avec :

- ⇒ des lieux de prise en charge par pôles, recentrés sur les besoins spécifiques des jeunes
- ⇒ des espaces prévus pour les prestations individuelles ou de groupes.

L'accessibilité de l'institut, pour les personnes en situation de handicap, est en conformité avec la réglementation en vigueur, tout autant que les obligations de protection de la menace intrusion terroriste en lien avec les autorités de police, avec la mise en place d'une vidéo surveillance et des mesures de sécurisation périmétrique et bâtementaire. Une signalétique régulièrement mise à jour permet l'orientation des visiteurs.

L'ensemble des bureaux est équipé d'ordinateurs avec un service intranet et l'accès à l'internet facilitant la communication entre tous les pôles.

**En résonance avec la démarche de la Responsabilité Sociale et Environnementale, l'institut cherche à limiter sa consommation d'énergie et s'engage dans une réflexion de « reverdissement ».**



*Implantation des locaux de l'institut – 09.2022*

# Les agréments et missions de l'institut

L'institut Villa Blanche Peyron est constitué :

- ⇒ d'un **Dispositif ITEP** avec :
  - **31 places** agréées pour des jeunes entre 11 et 20 ans sur l'**internat et le ½ internat**,
  - **13 places** agréées pour des jeunes entre 5 et 20 ans sur le **SESSAD**
- ⇒ d'un **SESSAD TSA avec 8 places** pour des jeunes entre 12 et 20 ans.

**pour un total de 52 places.**

L'institut Villa Blanche Peyron fonde sa légitimité sur :

- ⇒ La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale.
- ⇒ La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- ⇒ Le décret n° 2005-11 du 6 janvier 2005, fixant les conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des ITEP.
- ⇒ Le décret n° 2017-620 du 24 avril 2017 relatif au fonctionnement des ESMS en dispositif intégré prévu à l'article 91 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé.

## Le dispositif ITEP

Il a pour mission d'accueillir des jeunes « d'intelligence normale » ou approchant la normale, qui présentent des **difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages.**

Ces jeunes se trouvent, malgré des potentialités intellectuelles préservées, engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées et à un accompagnement personnalisé tels que définis au II de l'article D. 312-59-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Les difficultés psychologiques constituent le premier élément d'orientation vers l'ITEP. Leur intensité et leur caractère durable en constituent des éléments essentiels. Les manifestations perturbant la scolarisation et la socialisation, qu'elles s'expriment sur un mode d'extériorisation ou de retrait, ne sont pas d'ordre passager, circonstanciel ou réactionnel. Il s'agit de **symptômes liés à des difficultés psychologiques qui perdurent et dont les conséquences constituent un handicap dans la vie et l'évolution du jeune.**

## Le SESSAD TSA

Il accueille des **adolescents et jeunes adultes présentant des troubles du spectre autistique** qui impactent leur socialisation et l'accès aux apprentissages.

Ces troubles se caractérisent plus spécifiquement par :

- ⇒ des perturbations dans l'interaction sociale,
- ⇒ une altération de la communication,
- ⇒ des comportements inadaptés avec des intérêts restreints,
- ⇒ des conduites répétitives, stéréotypées et ritualisées.

On peut rajouter à ces critères une **sensorialité singulière entraînant des répercussions importantes sur le quotidien de la personne.** Les jeunes adoptent de plus en plus le recours à « l'agir » comme mode d'expression des ressentis émotionnels par défaut de mentalisation et souffrent de pathologies nécessitant une présence de professionnels à leurs côtés et un cadre sécurisant.



À ce jour, **l'institut est organisé en « dispositif »**.

- ⇒ Un changement structurel et culturel.
- ⇒ Sortir de la logique de place.
- ⇒ Accompagner le jeune dans son parcours de soin personnalisé dans et hors les murs.
- ⇒ A partir du Projet Personnalisé d'Accompagnement :
  - une réponse clinique répondant à des besoins spécifiques,
  - la continuité du cadre d'accompagnement,
  - l'interdisciplinarité et la notion de transversalité.

La démonstration de la pertinence du dispositif n'est plus à soutenir, tant les **objectifs d'offre et de transversalité** énoncés initialement ont été atteints et optimisés.

L'institut poursuit sa logique de travail sur des modalités d'accueil à partir des besoins spécifiques des jeunes et non plus dans le cadre d'une logique de services.

A partir du P.P.A. du jeune, qui constitue la référence centrale et première, **une action coordonnée et coconstruite avec les responsables légaux**, est envisagée pour répondre au plus près des difficultés, comme des potentialités qui se manifestent.

**Éviter les ruptures dans le parcours du jeune accueilli** doit être le fil conducteur de tout projet institutionnel.

Cette population ne peut être prise en compte dans un institut qu'avec des **modalités très souples et aménagées dans le temps**.

**Les besoins spécifiques des jeunes accueillis requièrent des moyens thérapeutiques, éducatifs, pédagogiques conjugués** et le fonctionnement en dispositif qui sollicite un travail interdisciplinaire et transversal permettant d'y répondre.

Sous égide institutionnelle, un **accompagnement personnalisé** contribue à restaurer les compétences et potentialités des jeunes concernés et à rétablir leurs liens avec l'environnement.

Cette approche interdisciplinaire à visée soignante, avec personnalisation des propositions d'intervention, constitue une des principales spécificités des Dispositifs.

Le SESSAD TSA s'inscrit dans cette même logique.

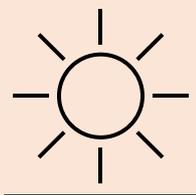
L'institut Villa Blanche Peyron a pour objectifs principaux :



## LES DIFFERENTES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

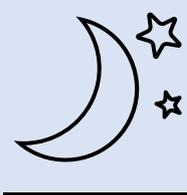
### POUR TOUTES LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

- ⇒ Un accompagnement global sur 210 jours en adéquation avec l'inclusion en milieu ordinaire par le biais de médiations et/ou d'accompagnements thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques spécifiques.
- ⇒ Un cadre adapté et propice au maintien dans le milieu « naturel » et/ou à son retour.
- ⇒ Une adaptation de l'emploi du temps selon les besoins des jeunes.
- ⇒ Un accompagnement qui permet l'intervention des professionnels dans les lieux de vie habituels (résidence, école, scolarité préprofessionnelle, etc.).



#### Spécificités de l'accueil de jour

- ⇒ En fonction du PPA de chaque jeune, un accueil du lundi au vendredi en journée, possibilité de soirée.
- ⇒ Une scolarité au sein de l'unité d'enseignement de la VBP combinée avec une inclusion scolaire dès que possible.
- ⇒ Une prise en charge du déjeuner.



#### Spécificités de l'accueil de nuit thérapeutique

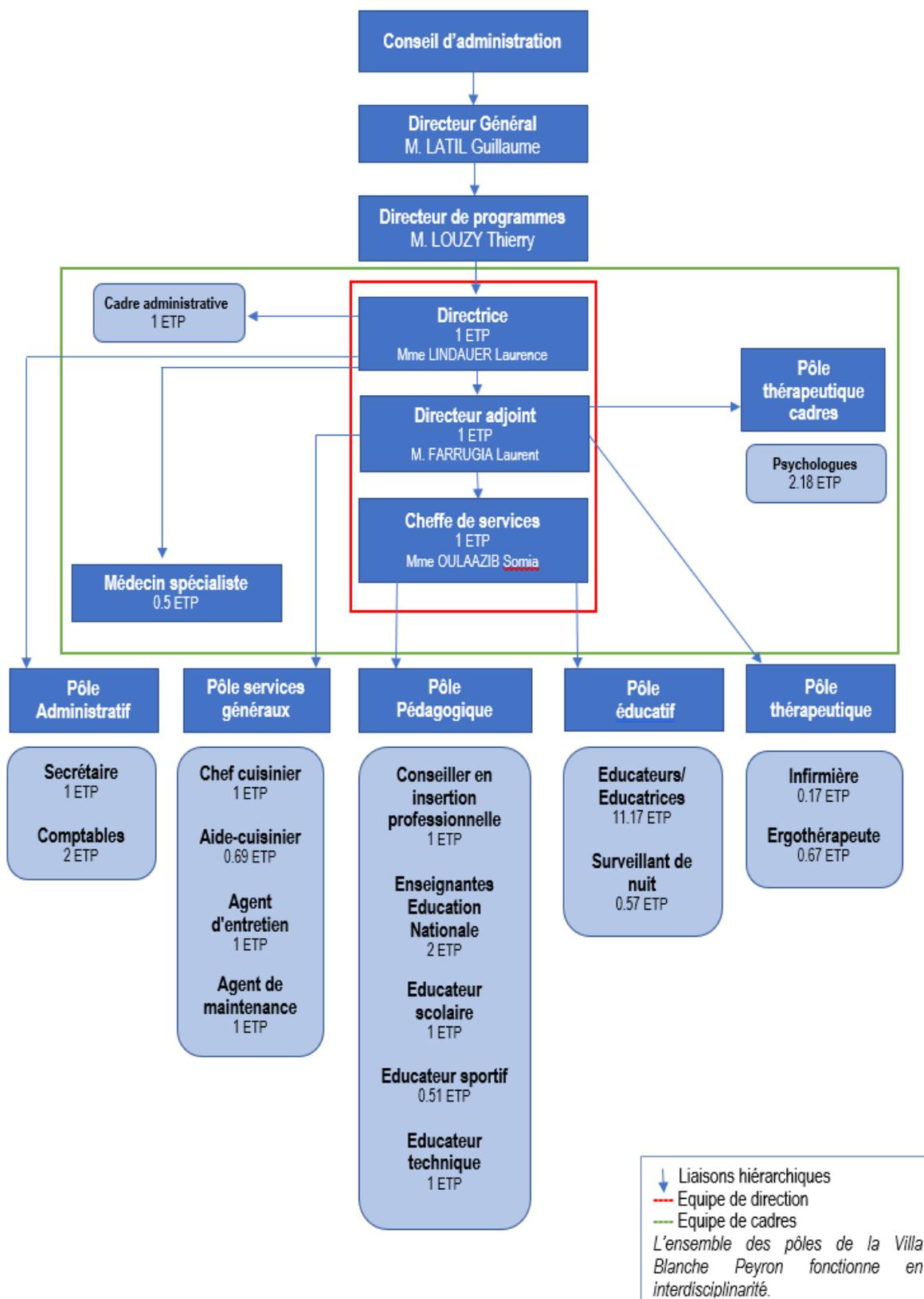
- ⇒ Un accompagnement pour une à quatre nuits par semaine et ce, en fonction du PPA de chaque jeune.



#### Spécificités de l'ambulatoire

- ⇒ L'accompagnement se fait à partir du projet scolaire ou préprofessionnel dans le milieu ordinaire.
- ⇒ L'accompagnement de 3 interventions directes en moyenne par semaine.

# Organigramme de l'institut Villa Blanche Peyron (au 01.02.2023)



## Un institut composé de 6 pôles :

- ⇒ Le pôle de direction
- ⇒ Le pôle thérapeutique
- ⇒ Le pôle éducatif
- ⇒ Le pôle pédagogique
- ⇒ Le pôle administratif
- ⇒ Le pôle des services généraux



## Les trois dimensions de l'interdisciplinarité

### LE POLE THERAPEUTIQUE

L'année 2022 a été marquée par de nombreux mouvements au sein du pôle thérapeutique.

En effet, en avril 2022, l'équipe s'est enrichie par **l'arrivée d'un médecin spécialiste à mi-temps** sur l'institut donc pour le DITEP et SESSAD TSA.

En juillet 2022, le CDD d'un psychologue s'est arrêté en faveur du retour à plein temps d'une autre psychologue.

De juin à décembre, nous avons eu l'absence de l'ergothérapeute, qui n'a pu être remplacée qu'à hauteur de 5h par semaine (contrairement aux 24h40 disponibles).

En septembre 2022, une psychologue a demandé la réduction de son temps de travail. Ce qui nous a permis de réfléchir pour proposer et recruter une nouvelle psychologue à mi-temps.

Nous avons pu passer de 1,87 à 2,18 ETP de psychologues.

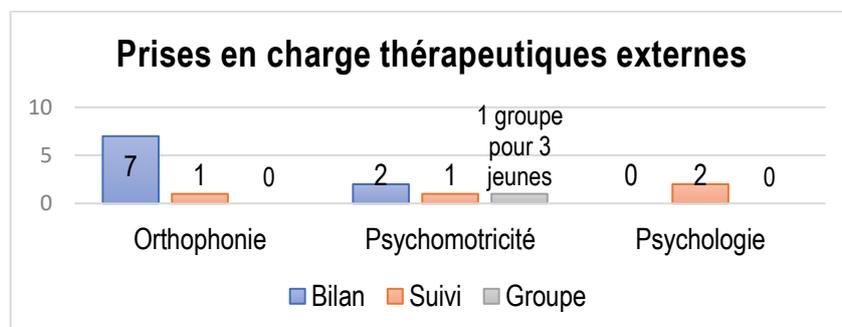
Nous avons souhaité **renforcer ce pôle afin d'enrichir d'avantage l'apport du travail clinique** au sein de notre institut.

Le but étant de contribuer à l'ouverture d'espaces internes qui permet de maintenir vivante la dynamique du travail clinique de l'institution qui permet l'élaboration à partir des regards et des observations croisés de chaque intervenant.

Cette clinique institutionnelle que nous mettons au centre de notre pratique s'inscrit dans un collectif pluridisciplinaire et implique pour chacun de maintenir sa posture professionnelle, tout en travaillant ensemble dans les espaces hors consultations et en soutenant des échanges cliniques réguliers.

Ainsi, la réunion thérapeutique hebdomadaire a été arrêtée durant l'année 2022, pour la remplacer par une réunion de coordination interdisciplinaire elle aussi hebdomadaire.

**Au niveau thérapeutique, nous avons fait appel à des intervenants en libérale afin de répondre au plus près aux besoins des jeunes.**



Malgré la richesse de l'apport des intervenants extérieurs, nous ne couvrons pas l'ensemble des besoins que nos jeunes présentent.

Nous observons que plusieurs de nos jeunes présentent des problématiques autour de l'enveloppe et la construction identitaire. C'est pour répondre à ce besoin qu'un groupe, coanimé par une psychomotricienne extérieure et par une de nos éducatrices spécialisées, a pu se mettre en place.

La **prévalence des troubles psychiques de type « Etat-Limite »**, nous a conduit à maintenir les propositions de soins originaux, sous forme de « **groupe à médiation thérapeutique** ».

**Ces groupes favorisent l'expression de contenus émotionnels au travers de médiateurs concrets, développent les capacités d'élaboration mentale, et permettent d'améliorer la relation à l'autre.**

A côté des prises en charge groupales, des **entretiens individuels** sont proposés aux jeunes, qui en ont les capacités, par les psychologues, leur offrant ainsi un espace de parole personnel, permettant une élaboration de leurs conflits intrapsychiques.

Des temps informels, et formels (points cliniques, réunions de coordinations interdisciplinaires) sont nécessaires pour articuler les différentes prises en charge des jeunes avec leur éducateur référent, et/ou leur enseignant.

**Ces temps d'échanges et de partage d'informations permettent un éclairage clinique indispensable à la mise en place du P.P.A.**

Pour de plus en plus de jeunes, dont les troubles psychiques rendent impossible leur socialisation, **le partenariat avec le sanitaire est devenu incontournable afin d'assurer une continuité de soins pédopsychiatriques**, entre l'institut et le service de pédopsychiatrie (UTADO/ Unité Farandole/ HDJ/CMPEA/CRA).

Le travail avec les familles, indispensable à l'évolution des jeunes, a pour but de diminuer les tensions intrafamiliales liées aux troubles, de changer la représentation qu'ils ont des troubles de leur enfant, et, de retrouver une certaine confiance en eux.

**Des entretiens en binôme ou en trinôme (éducateur référent / psychologue/médecin) peuvent être proposés.**

Les professionnelles du pôle thérapeutique sont amenées à participer aux réunions d'Equipe de Suivi de la Scolarisation (ESS), ainsi qu'à celles de l'ASE ou du réseau ARPEGE afin de contribuer et apporter des éléments de compréhension clinique des situations.

Au vu de l'évolution des troubles de la population accueillie et des soins spécifiques dont elle a besoin, une réflexion est à mener sur le nécessaire temps de préparation et de rédaction des comptes-rendus concernant la mise en place des groupes et leur réalisation entre les thérapeutes et les co-animateurs.

## LE POLE EDUCATIF

L'année 2022 est marquée par le retour à une forme de **stabilité**. En effet, le turn-over observé ces deux dernières années a laissé place à une équipe éducative qui se stabilise. Cette jeune équipe a besoin de mener un travail afin de comprendre le fonctionnement mis en place et ainsi harmoniser les pratiques.

L'équipe continue sa réflexion sur la référence éducative et la coordination du projet individuel du jeune, au sein d'une équipe interdisciplinaire. Mais cette réflexion reste à requestionner afin de l'affiner.

**En effet, l'institut a fait le choix de désigner, pour chaque jeune accompagné, un référent et un répondant.**

Le référent veille à la mise en place du projet, à son évolution et à sa cohérence en lien avec les autres intervenants. **Il instaure une relation éducative privilégiée, sécurisante et structurante, nécessaire à l'épanouissement du jeune. Il favorise un processus d'échange permanent avec la famille, les intervenants et les partenaires extérieurs, ainsi qu'avec l'équipe interdisciplinaire du dispositif.** Il recueille, informe, transcrit, relaie les informations, les observations nécessaires au suivi des situations qu'il a en référence.

Le répondant se tient informé de l'évolution des situations qui le concerne. Il peut également accompagner ou remplacer le référent si le besoin s'en fait ressentir. Tout comme le référent, il est un acteur repérant dans l'accompagnement du jeune.

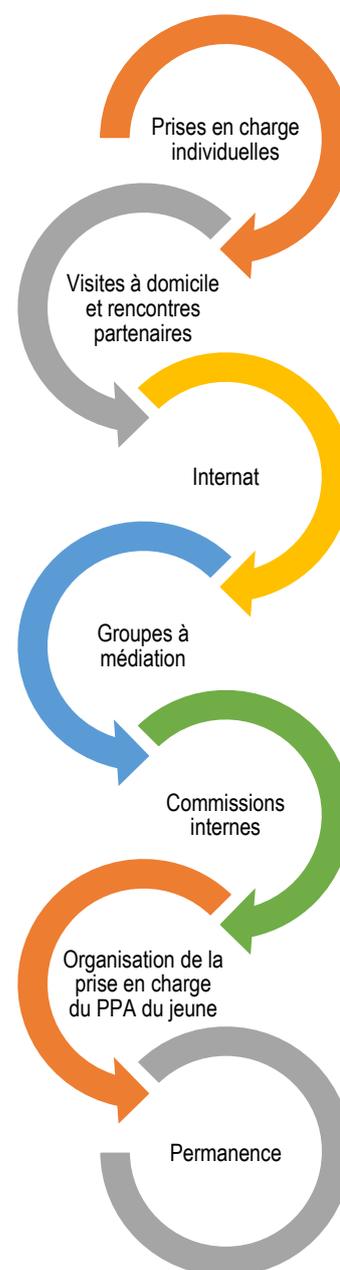
**Chaque membre du pôle éducatif assure les missions de référent et de répondant.**

L'année 2022 a été l'occasion de remettre au centre du débat la « clinique du quotidien », et donc l'importance de croiser les regards de chaque professionnel.

De cette pluralité d'apports, la clinique éducative vise entre autres points à considérer le jeune à partir de son environnement naturel de vie, sa famille, son quartier, son école et/ou ses lieux d'activité et l'institut. Tous ces ancrages sont envisagés nécessairement comme autant de **leviers d'intervention dans l'accompagnement vers la citoyenneté, les savoir-faire et les savoir-être de la vie en société.**

Cette année a été une transition pour les équipes éducatives, entre l'avant et l'après COVID. Il a encore fallu gérer : les cas contacts, les différentes attestations, les isolements lorsque les jeunes présentaient des symptômes ; toutes ces choses qui sont venues alourdir le travail du quotidien.

**Toutefois, l'assouplissement progressif des diverses mesures a permis de revenir aux modalités de travail conventionnelles.**



L'année a également été marquée par le changement de tarification (passage en CPOM), avec une demande accrue au niveau du pôle éducatif de **restreindre les sorties extérieures**. Challenge que l'équipe éducative a relevé en continuant à être force de proposition, toute en modifiant les habitudes.

C'est également en 2022 que nous sommes passés de 191 à 210 jours par an d'ouverture. Même si l'ensemble des professionnels a dû se réorganiser, la charge la plus importante a reposé sur l'équipe éducative. Que proposer à ces jeunes fatigables, qui réclament d'avoir des semaines de vacances, comme les jeunes de leur âge ?

Durant ces périodes, l'équipe a donc axé ses interventions autour de prises en charge individuelles plus conséquentes mais aussi autour d'entretiens familles qu'ils ont menés conjointement avec les professionnels du pôle thérapeutique.

C'est ainsi que nous avons pu requestionner le travail auprès des familles et leur implication dans le projet de leur enfant mais aussi leur implication dans l'organisation de la vie de l'institut (CVS – commissions).



*Médiation Plein Nature – 05.2022*

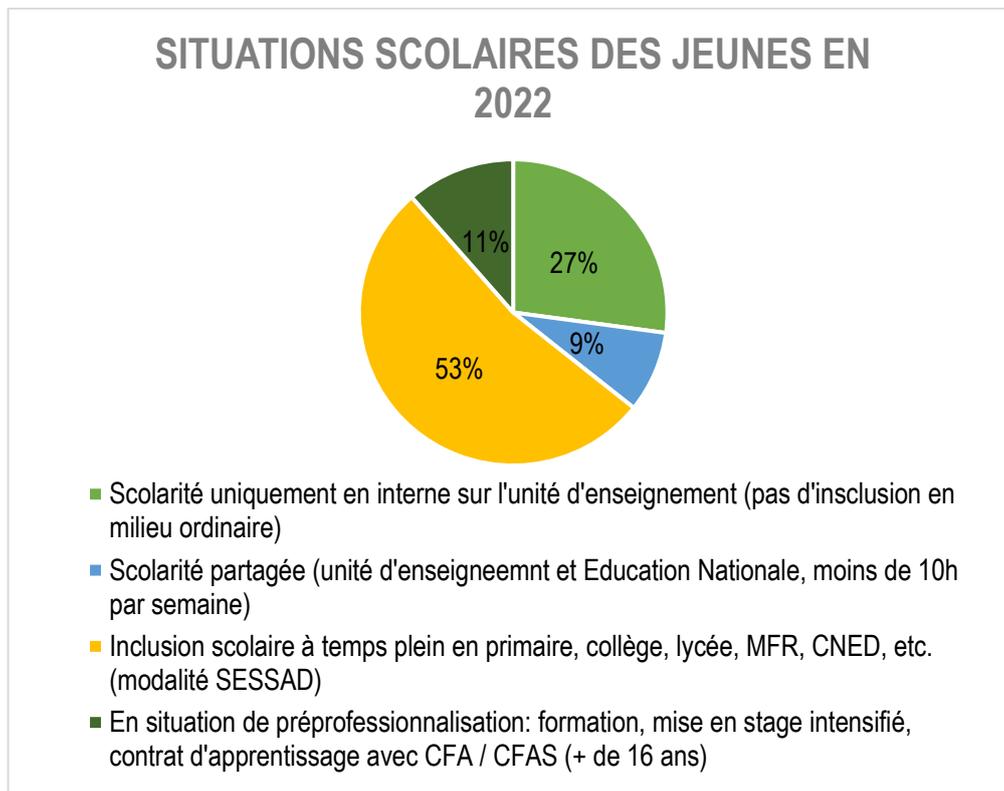


*Médiation jeux – 07.2022*

## LE POLE PEDAGOGIQUE

L'ensemble des jeunes de l'institut peut être soutenu et accompagné par tous les professionnels du pôle pédagogique. **L'unité d'enseignement constitue une partie des propositions pédagogiques.** Elle est organisée en 3 groupes classes dans lesquels les jeunes sont inscrits :

- ⇒ Classe 1 (11 à 13 ans) : 15 jeunes
- ⇒ Classe 2 (13 à 15 ans) : 18 jeunes
- ⇒ Classe 3 (15 ans et plus) : 21 jeunes



Une volonté s'affirme toutes les années : favoriser l'inclusion scolaire ou préprofessionnelle en tenant compte des possibilités du jeune, tant au niveau de ses capacités intellectuelles que psychiques.

Ce graphique témoigne d'une **volonté de proposer un parcours inclusif avec un partenaire indispensable l'Education Nationale** et principalement les collèges qui ont une SEGPA dans leurs murs. Reste parfois encore la difficulté pour certaines familles d'inscrire « inactivement » leur enfant sur leur établissement scolaire de secteur lorsqu'une scolarité en milieu ordinaire n'est pas envisageable du fait de troubles trop prégnants.

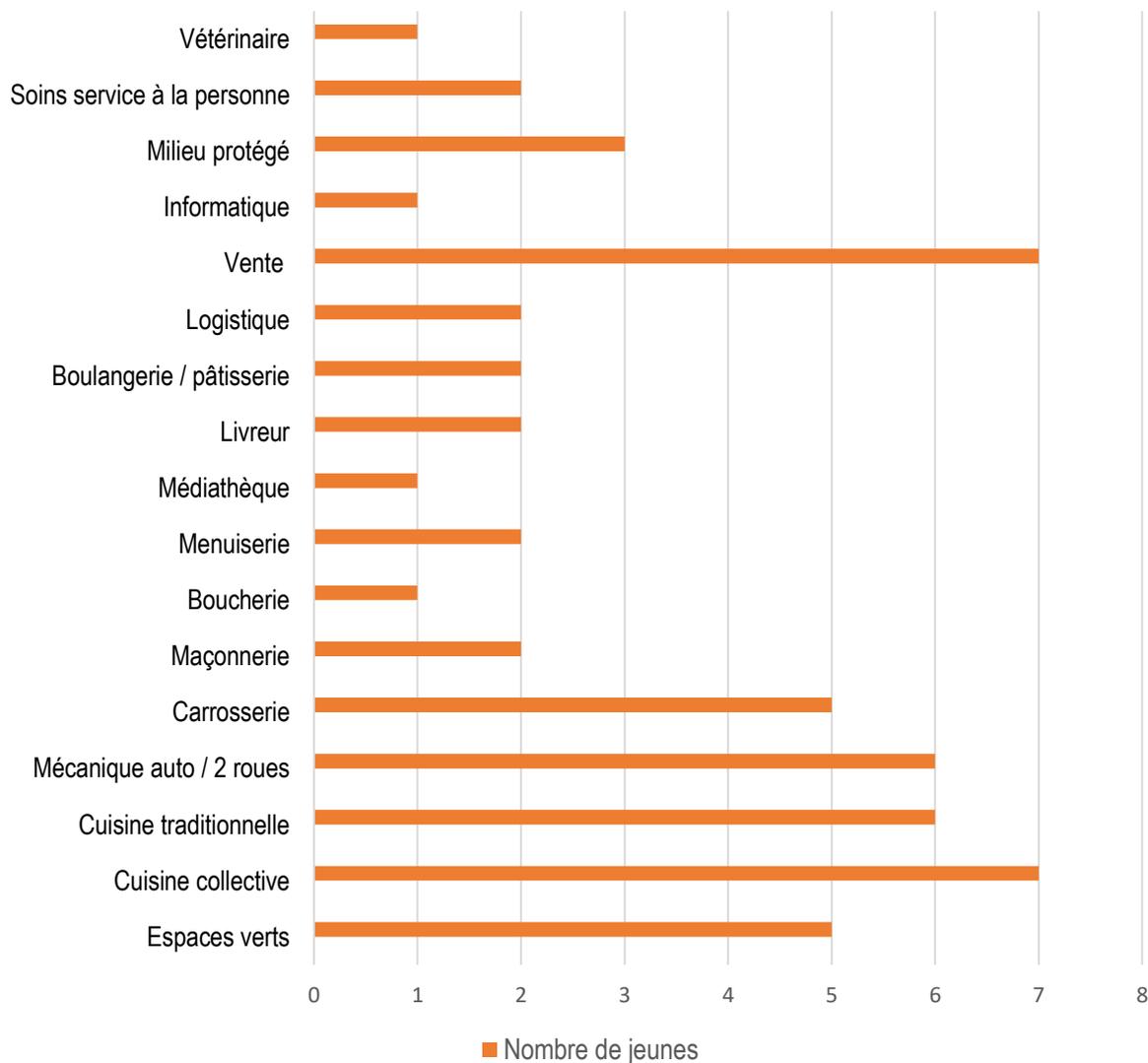
On observe depuis cette année que l'Education Nationale refuse dans un premier temps une orientation SEGPA si le jeune est ou a une orientation sur le DITEP.

Le travail en collaboration avec notre **Enseignante Référente** nous permet d'appuyer cette demande d'inclusion indispensable au projet du jeune.

Un accompagnement socioprofessionnel peut être proposé dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accompagnement grâce au travail interdisciplinaire (éducateur référent, thérapeutes, etc.) et avec la technicité et le réseau partenarial de notre conseiller en insertion professionnelle.

Cette année, **28 jeunes** ont pu bénéficier de ces mises en situations préprofessionnelles sous forme de stage ou formations dans différents domaines d'activités.

### REPARTITION DES STAGES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, DES JEUNES EN 2022

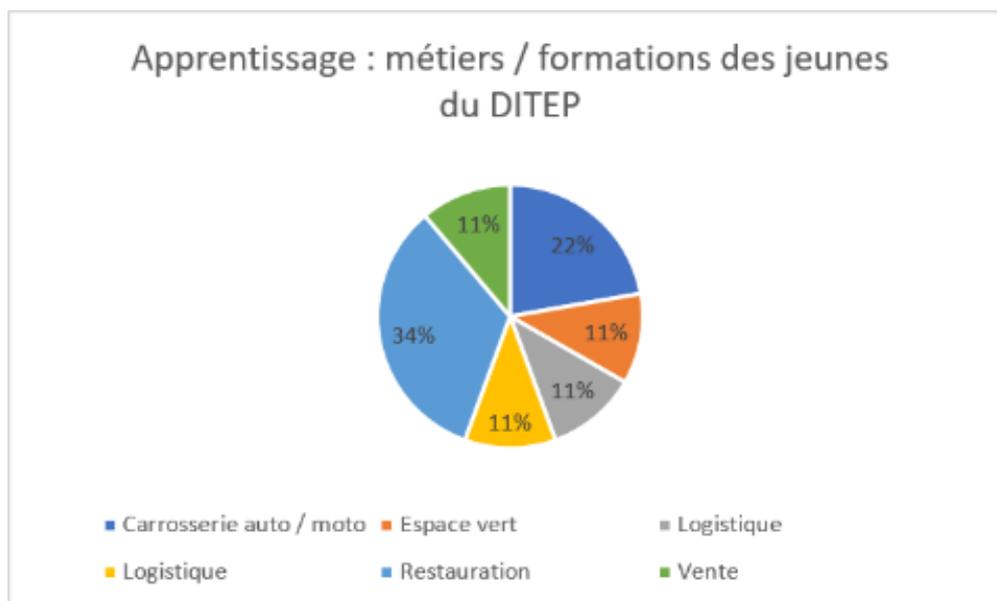


Stage espaces verts – 05.2022



Stage menuiserie – 09.2023

Il est à noter, qu'en 2022, **9 jeunes ont pu décrocher un contrat d'apprentissage et 1 jeune a signé un CDI.**



L'éducateur scolaire de la classe 3, le conseiller en insertion professionnelle et l'éducateur technique travaillent en collaboration étroite pour évaluer les compétences de savoir-être, de savoir-faire et proposer la découverte de différents métiers grâce aux stages et aux dispositifs de droits communs existants (Mission locale jeunes, chantier d'insertion, Salon du TAF).

**365 semaines de stages et de formations comptabilisées sur l'année**, qui correspondent à une moyenne de **13 semaines par jeunes**, à savoir que sur les mois de juillet et août 9 jeunes ont continué leur formation.

**L'éducateur technique a accompagné 28 jeunes sur l'atelier technique :**

- ⇒ Box : peinture et petite maçonnerie : 5 jeunes
- ⇒ Box réparation de mobilier en bois et petite menuiserie : 3 jeunes
- ⇒ Box : entretien des vélos et des machines utilisées : 6 jeunes
- ⇒ Box : espace vert : 7 jeunes
- ⇒ Box : initiation en électricité : 1 jeune
- ⇒ Box : initiation à la plomberie : 2 jeunes

L'atelier technique a pour but d'évaluer puis de préparer le jeune au savoir être et savoir-faire afin d'appréhender au mieux ses futurs stages.

Les box métiers que nous proposons permettent de proposer un panel de champ d'activités, qui oriente le jeune vers des choix de stages.

Dans cette dynamique, un travail étroit est réalisé avec les agents des services d'entretien et de maintenance de l'institut et du parc (entretien des espaces verts, réfection de salles ou d'objets pour l'institut, commande des équipes tableau d'affichage, boîte à idée, etc.).

**En activités physiques et sportives, 25 jeunes (dont 4 en prise en charge individuelle)** soutenus par l'éducateur sportif ont pratiqué sous forme d'ateliers collectifs : football, tchoukball, slackline, bowling, patinoire, foot, handball, rugby, course d'orientation et des parcours en roller, vélo (VTT) principalement à l'extérieur de l'institut (sorties à la journée avec pique-nique).



Dès les beaux jours, une **piscine extérieure dans notre parc** permet aux jeunes de pratiquer des activités nautiques en signant le parcours du baigneur.

Certains peuvent être accompagnés pour l'apprentissage de la natation (en interne et à la piscine Némausa de Nîmes).

Une salle de musculation et de cardio-training leur permet de travailler également leur « conditions et apparences » physiques (complexes devant les autres) toujours accompagnés par un personnel et en lien avec un programme individualisé adapté.

Une volonté du pôle pédagogique qui s'affirme chaque année : **favoriser autant que possible l'inclusion scolaire et professionnelle** en tenant compte des possibilités des jeunes accompagnés.

Des réunions hebdomadaires animées par le chef de services permettent l'organisation de tous les temps de prise en charge pédagogique avec l'échange d'informations sur les situations de chaque jeune ainsi que sur le parcours extérieur de préprofessionnalisation et ou de formation.

**En 2022 dans le cadre du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) l'institut a collaboré et participé à 46 Equipe de Suivi de Scolarisation (ESS).**



Photos : Corinne SIMON

## Les fonctions supports

**Le pôle des services généraux et le pôle administratif** permettent la coordination dans l'articulation logistique qu'entraîne l'ajustement permanent des projets de chacun des jeunes accompagnés.

**Les services techniques sont mobilisés pour l'aménagement et l'entretien des locaux.** Ils veillent au suivi des maintenances et contrôles obligatoires : sécurité incendie, sécurité anti-intrusion (PPMS), contrôles (eau, accessibilités, équipements, etc.).

Depuis 2018, suite au départ en retraite de l'agent de maintenance du CHRS Les Glycines, établissement géré par la FADS et se situant à 50m de l'institut secteur inclusion, une mutualisation de 3 professionnels des services généraux a été mis en place. Elle permet une meilleure organisation du travail car il y a toujours un salarié présent pour traiter les urgences, des compétences et des outils sont partagés.

3 rencontres par an ont lieu entre les pôles de direction et le responsable de la maintenance et un bilan annuel afin de réajuster le fonctionnement. C'est une mutualisation pérenne, qui pourra s'étendre à d'autres salariés des fonctions supports si le besoin le nécessite. Ils sont aussi indispensables pour garantir le bon état des locaux (travaux d'entretien et réparations quand dégradation).

L'entretien des bureaux est externalisé. Un ESAT local est sollicité pour l'entretien du parc.

**Le pôle administratif a la gestion des dossiers administratifs des jeunes et des salariés.**

En lien avec les cadres de direction, il organise la gestion documentaire de l'institut et saisit la comptabilité de l'institut en lien avec les services de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Financière de la Fondation.

**La restauration** est sous la responsabilité d'un chef cuisinier et d'un aide cuisinier qui apportent une grande vigilance à la qualité des produits et à l'équilibre alimentaire. Les repas sont **élaborés sur place à base de produits de saison où le frais et le local sont privilégiés**. L'équipe de restauration s'attèle à garantir la sécurité alimentaire (protocole de stockage des aliments, de préparation des denrées et de nettoyage) et l'hygiène des locaux (PMS, HACCP).



Accueil de la VBP – 02.2022



Préparation des repas du midi

**L'ensemble des professionnels participent pleinement à la dynamique institutionnelle. Ils sont attentifs, de leur place, au bien-être des jeunes accompagnés et chacun est membre d'au moins une commission de travail.**

# L'ACTIVITE EN CHIFFRE

## Caractéristique de la population accompagnée



Sur l'année 2022, l'institut Villa Blanche Peyron a accompagné **71 jeunes en file active**, dont **2 filles**, répartis selon **3 types de modalités d'accompagnement**.

### MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Modalité d'accompagnement		Nombre de jeunes bénéficiaires sur l'année 2022
Internat / accueil de nuit DITEP		9
½ internat / accueil de jour DITEP		33
Ambulatoire	DITEP	19
	TSA	10 (dont les 2 jeunes filles)

Dans le cadre d'un fonctionnement en dispositif, les modalités d'accompagnement sont adaptées aux besoins de chaque jeune et, par conséquent, peuvent varier au cours de l'année.

Il y a eu **11 changements internes de modalités d'accompagnement** en cours d'année ce qui représente **18.5 % de l'effectif**.

### CHANGEMENTS DE MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Nature du changement	Nombre de jeunes	Pourcentage
½ internat vers Internat	3	5 %
½ internat vers SESSAD	4	6.5 %
Internat vers ½ internat	1	1.5 %
Internat vers SESSAD	1	1.5 %
SESSAD vers ½ internat	1	1.5 %
SESSAD TSA vers ½ internat	1	1.5 %

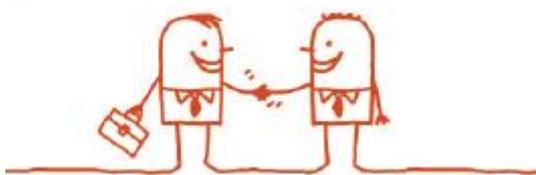
## JOURNÉES RÉALISÉES ET ÉVOLUTION DU TAUX D'OCCUPATION\* SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES

\* Journées prévisionnelles / Journées réalisées

	2020	2021	2022
<b>JOURNÉES PRÉVISIONNELLES</b>			
Internat	879	879	931
½ internat	4 569	4 569	4 796
SESSAD DITEP et SESSAD TSA	2 407	3 691	3 882
<b>JOURNÉES RÉALISÉES</b>			
Internat	1 118	1 131	1 046
½ internat	4 767	4 443	4 680
SESSAD DITEP et SESSAD TSA	2 680	3 598	3 910
<b>TAUX D'OCCUPATION (%)</b>			
Internat	127 %	128.67 %	<b>112 %</b>
½ internat	104 %	97.24 %	<b>97.5 %</b>
SESSAD DITEP et SESSAD TSA	111 %	97.5 %	<b>100.5 %</b>

Il convient de noter que :

- ⇒ le taux d'occupation est calculé sur le prévisionnel demandé par l'organisme de contrôle (l'ARS) et non pas sur les places installées.
- ⇒ le SESSAD TSA a ouvert au 01.01.2021.



### ADMISSIONS EN 2022

Admission en ½ internat	Admission en SESSAD DITEP	Admission en SESSAD TSA
6	2	1

Il y a eu **9 admissions en 2022**, dont 89 % sur le DITEP.

15 % de l'effectif du DITEP a été renouvelé contre 19 % en 2021 et 24.5 % en 2020.

L'équilibre entre anciens et nouveaux est préservé.



## PROFIL ET PARCOURS DE LA POPULATION ACCUEILLIE EN 2022

53 % des jeunes ont entre 11 et 15 ans 47 % ont plus de 16 ans. **La moyenne d'âge sur l'ensemble de l'institut est de presque 16 ans** ce qui conforte la Villa Blanche Peyron d'une part dans l'accueil d'une population de grands adolescents et d'autre part dans une préoccupation d'un parcours de préprofessionnalisation.

Moyenne d'âge jeunes en ½ internat	Moyenne d'âge jeunes en SESSAD DITEP	Moyenne d'âge jeunes en SESSAD TSA
14 ans et demi	16 ans et demi	18 ans

### REPARTITION EN FONCTION DU TYPE DE TROUBLE

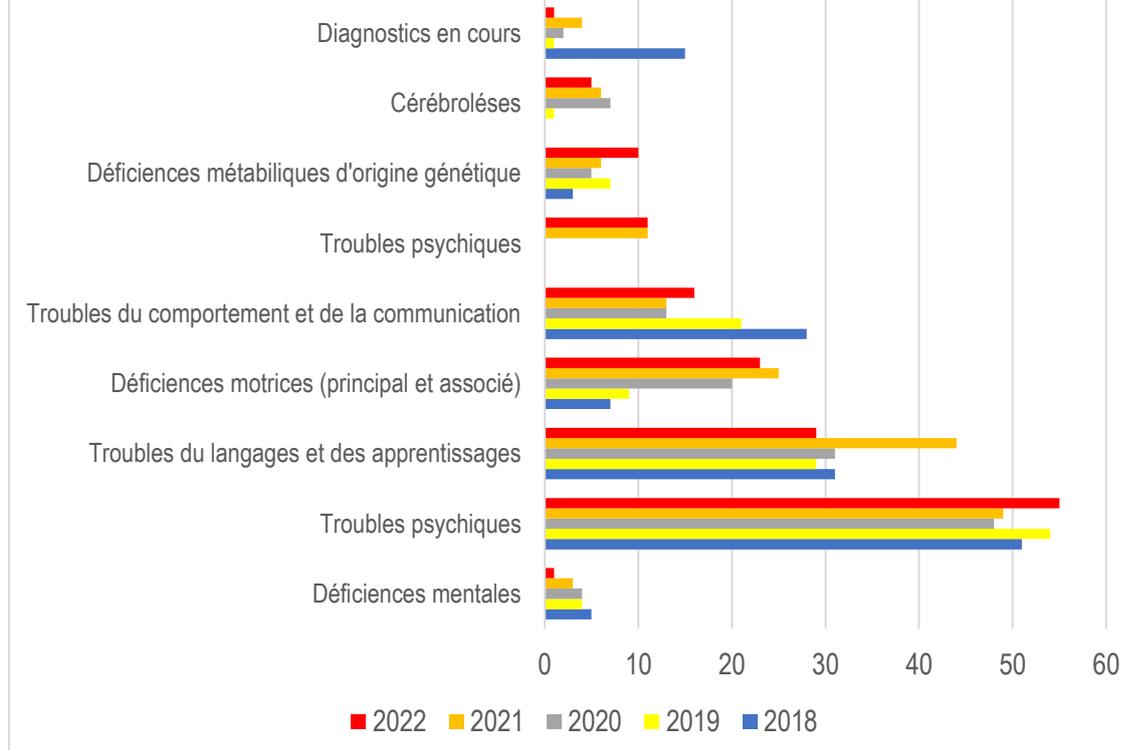
TROUBLE	NOMBRE	%
Nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle à titre principal	1	1.4 %
Nombre de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre principal (TSA)	9	12.5 %
Nombre de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre associé (TSA)	1	1.4 %
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques à titre principal	10	14 %
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques à titre associé	45	63 %
Nombre de personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre associé	29	41 %
Nombre de personnes présentant des déficiences auditives à titre associé	1	1.4 %
Nombre de personnes présentant des déficiences motrices à titre associé (dyspraxies)	23	32 %
Nombre de personnes présentant des déficiences métaboliques à titre associé	10	14 %
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre principal	6	8.5 %
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre associé	10	14 %
Nombre de personnes en cours de diagnostic	1	1.4 %
Nombre de personnes présentant d'autres types des déficiences à titre principal	41	58 %
Nombre de personnes présentant d'autres types des déficiences à titre associé	4	5.5 %

Depuis 2016, la classification utilisée est celle de l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance)



## ÉVOLUTION DES TROUBLES SUR 5 ANS

La typologie utilisée pour établir un profil clinique de la population accueillie au sein de l'institut Villa Blanche Peyron est celle de la classification de l'ANAP



### Nous pouvons faire plusieurs remarques :

- **La prévalence des troubles psychiques, du comportement, des troubles du langage et des apprentissages** : elle correspond aux « troubles psychologiques durables, entravant scolarisation, socialisation et constituant handicap », tels que décrits dans le décret des ITEP.
- La stabilité du nombre important de jeunes présentant le type « autre déficience » avec **TDA/TDAH**, à titre souvent associé aux troubles du comportement ou des apprentissages et aux troubles psychiques.
- L'importance du nombre de jeunes présentant des **déficiences motrices à titre associé** est dû au fait de l'inscription des dyspraxies dans la rubrique « Trouble déficience motrice ».
- La passation de bilans orthophoniques nous a permis d'objectiver les troubles du langage, car ils apparaissaient très élevés en 2021.
- La forte vigilance lors des entretiens d'admission nous a permis de ne plus accueillir de jeunes présentant une déficience intellectuelle (le seul présent sur l'institution étant admis bien avant l'année 2022).
- Les troubles du comportement associés aux troubles psychiques, dans le cadre d'une **addiction** et leur impossibilité d'orientation : en effet, leur prise en charge nécessite un accompagnement spécifique et très souvent individuel, ce qui n'est pas adapté au fonctionnement de notre institut.
- **La constance des jeunes présentant des troubles psychiatriques** depuis 2011. Ces jeunes nécessitent bien souvent des accompagnements individuels, il nous est donc difficile d'en accueillir davantage.

A noter que **5 d'entre eux ont nécessité au moins une hospitalisation en psychiatrie** durant l'année 2022. Le travail de relais pour ces jeunes s'avère extrêmement difficile, d'autant plus pour les 15/18 ans.

## LES MESURES DE PROTECTION SOCIALE OU JUDICIAIRE

Afin d'être au plus proche de la réalité institutionnelle, nous avons fait le choix de décliner les prochaines données, en distinguant le DITEP du SESSAD TSA.

MESURES	JEUNES DITEP		JEUNES TSA
	Nombre	%	%
Jeunes bénéficiant d'une mesure de protection en 2022	24	46 %	0 %
* dont mesures multiples (judiciaires et administratives)	4	7 %	
* dont hébergés en établissements et services de protection de l'enfance	11	21 %	
Jeunes ne bénéficiant <b>pas d'une mesure de protection</b>	<b>28</b>	<b>54 %</b>	<b>100 %</b>

En 2022, au DITEP, 46 % des jeunes ont bénéficié d'une mesure sociale, ce qui implique un travail significatif de relais et de partenariat. D'autant que **11 jeunes sur 25 sont placés (en MECS, au Foyer de l'Enfance, en familles d'accueil et sur des lieux de vie)**, ce qui représente 11 lieux différents.

En 2022, nous constatons une augmentation du nombre d'adolescents placés (8 en 2021).

### ÉVOLUTION DES MESURES DE PROTECTION SOCIALE OU JUDICIAIRE SUR LES 4 DERNIERES ANNEES

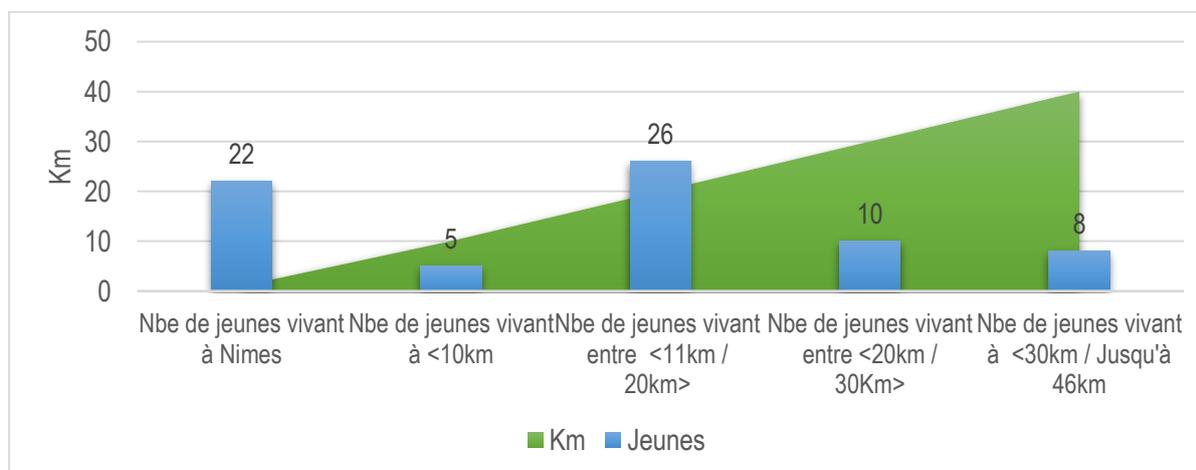
2019	2020	2021	2022	
53.5 %	40 %	29.5 % *	Jeunes DITEP	<b>46 %</b>
			Jeunes TSA	<b>0 %</b>

\* Le nombre de 29.5 % en 2021 s'explique du fait qu'aucun des 9 jeunes du SESSAD TSA a eu de mesure de protection.

### La moitié de l'effectif bénéficie d'une mesure de protection.

Il est important de souligner que d'autres jeunes auraient également besoin d'un tel accompagnement.

### RÉPARTITION KILOMÉTRIQUE DES JEUNES ACCOMPAGNÉS



Nous observons que **nous intervenons sur un territoire vaste**. Le jeune vivant le plus loin étant à 48km de l'institut. Ainsi, 27% de jeunes vivent à plus de 21 km de l'institut.



Plus qu'une notion de kilomètre, nous notons que **67 % des jeunes vivent en dehors de Nîmes**. Ce qui entraîne une répercussion directe sur l'organisation des prises en charge. En effet, nous pensons les médiations en fonction des besoins de jeunes. La mise en place s'avère souvent délicate lorsque l'on doit les organiser avec des jeunes venants de lieux totalement opposés sur le territoire.

La distance, entre leur lieu de vie et l'institut, peut compliquer la prise en charge pour les jeunes qui ne sont pas présents sur la journée. En effet, comment mettre en place une médiation indispensable pour un jeune, sur un créneau horaire qui ne correspond pas à son temps de scolarité externe ou à son organisation personnelle, lorsque le jeune vit à plus de 20km ?

**C'est un des défis que l'équipe éducative doit relever lorsqu'elle organise la mise en place du projet individuel des jeunes.**

## LES SORTIES

Données et motifs de sortie	Nombre de jeunes	%
Nombre de jeunes sortis dans l'année	11 (5 en 2021)	16.5 %
Durée moyenne de séjour des jeunes sortis	1 062 jours soit 2 ans et 11 mois, presque <b>3 ans</b>	
Somme des durées d'accompagnement	11 682 jours	
Retour en milieu ordinaire sans prise en charge spécifique	6	54.5 %
A la demande unilatérale des parents ou des représentants légaux	3	27.5 %
Nombre de sorties vers un autre établissement médico-social	2	18 %

Chaque jeune sortant part avec son « **Kit de sortie** » reprenant son parcours au sein de l'institut et lui donnant les relais et adresses utiles pour la suite.

**Il est remis par la directrice et son éducateur référent, formalisant ainsi l'arrêt de son accompagnement.**

## DEVENIR DES SORTANTS

Conformément au cadre légal, nous envoyons un courrier à toutes les familles, représentants légaux ou jeunes majeurs dont la date de sortie est inférieure ou égale à trois ans afin de prendre de leurs nouvelles. Nous sommes confrontés au fait que bien souvent l'adresse est erronée et surtout que nous n'avons aucune réponse en retour de notre courrier.

Les seules nouvelles à ce jour que nous avons c'est lorsque le jeune nous rend visite spontanément.

**En 2022, 8 jeunes nous ont rendu visite.**

Sorti(e) depuis	Nombre	Nouvelles
> 2 ans	2	– Sont demandeurs d'emplois.
> 3 ans	4	– 1 travaille dans la sureté nucléaire. – 1 est mécanicien. – 1 est compagnon du devoir. – 1 travaille dans un snack.



Nous avons noté que les jeunes qui viennent nous saluer de façon spontanée sont ceux pour qui la situation est relativement stabilisée. Ils sont même fiers de nous montrer qu'ils vont bien. Certains reviennent également car ils ont besoin de documents administratifs archivés dans leur dossier.

Nous regrettons comme chaque année le peu de retours à nos courriers de demandes de nouvelles. En effet, sur 20 courriers envoyés, seuls 2 jeunes nous ont répondu et 8 courriers nous sont revenus pour « destinataire inconnu à l'adresse ».

Nombre de courriers envoyés	2 réponses	% de réponse
20	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 est en scolarité au collège.</li><li>- 1 est demandeur d'emploi.</li></ul>	10 %

## La tarification

### LES SOURCES DE FINANCEMENT

Comme pour l'ensemble des structures médico-sociales, le financement de l'institut Villa Blanche Peyron est assurée par la Caisse de la Sécurité Sociale financée par l'Assurance Maladie.

L'organisme de contrôle et de tarification est l'Agence Régionale de Santé d'Occitanie, avec qui l'institut a, depuis janvier 2022, signé un C.P.O.M. (Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) s'étalant sur 5 ans.

De ce fait, il ne perçoit plus de prix de journée mais reçoit une dotation globale annualisée.

L'institut gère 2 budgets différents :

- celui de l'internat et du demi-internat
- celui des SESSAD (ITEP et TSA).

L'institut dispose de plusieurs numéros F.I.N.E.S.S (Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociales).

Ce fonctionnement avec séparation de budget complique fortement notre fonctionnement en Dispositif (cf. page 12).

Un travail de réflexion est mené sous l'égide de l'AIRe (Association des Itep et de leurs réseaux) afin d'obtenir un numéro de F.I.N.E.S.S. unique pour simplifier le passage d'une modalité d'accompagnement à une autre.

## Les conditions d'accueil et d'accompagnement

L'orientation sur l'institut pour le DITEP ou le SESSAD TSA se fait à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Une notification MDPH gérée par Viatrajectoire est obligatoire pour prendre en compte les demandes des familles. Pour rappel les jeunes accueillis ne sont pas placés, c'est une volonté de leurs représentants légaux de pouvoir être accompagnés par l'institut.

Une procédure d'admission amène à la signature du Contrat de séjour avec la directrice et les parents ou le jeune majeur, puis l'élaboration du PPA se met en place.



## Les médiations comme support à l'accompagnement

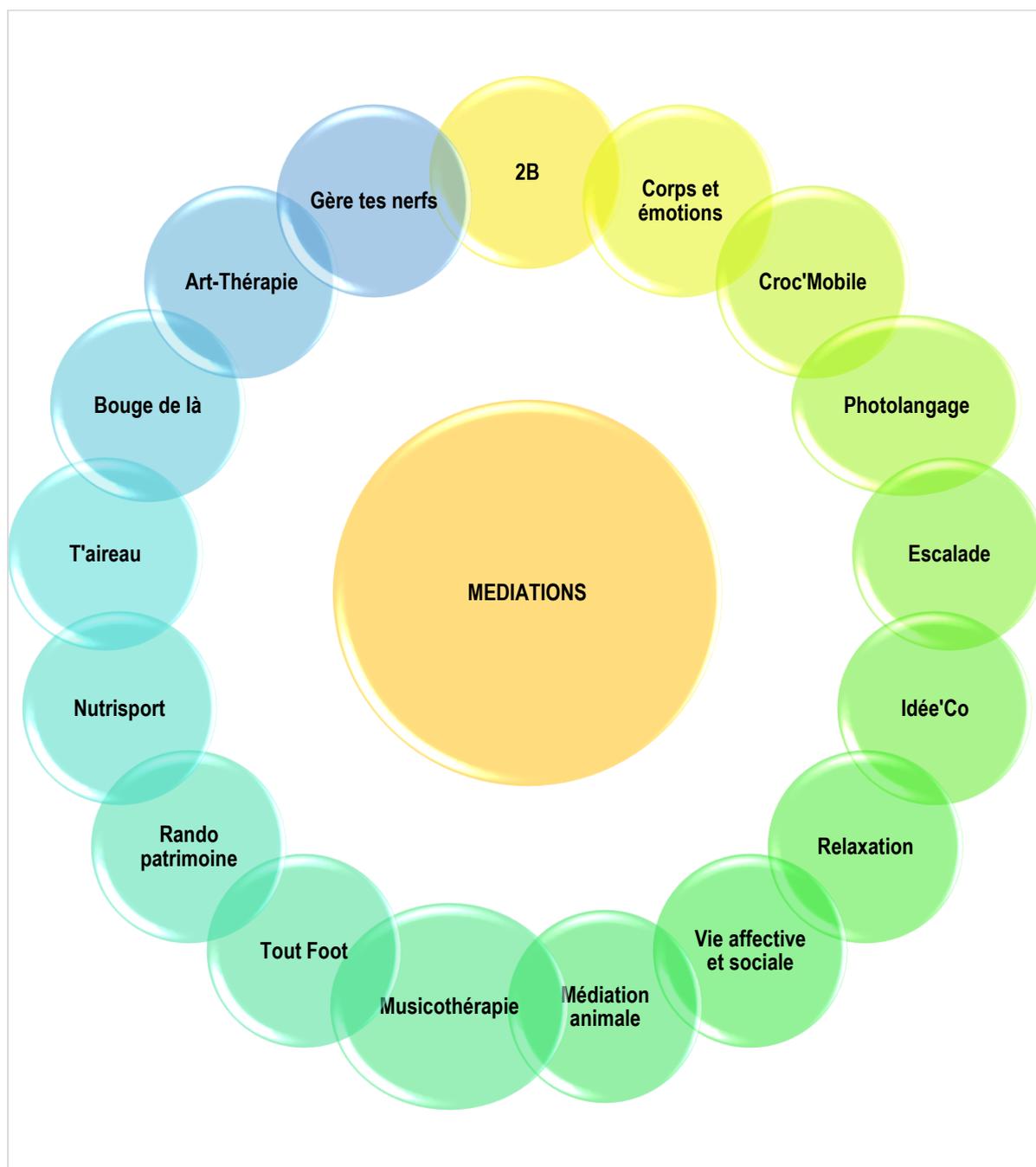
Dans la mise en œuvre des accompagnements personnalisés, les « **médiations** » se présentent comme des **supports techniques incontournables** du fonctionnement de l'institut.

Elles sont **proposées à tous les jeunes**, quelle que soit la modalité à laquelle ils sont rattachés, uniquement **en fonction de leurs besoins**.

Une médiation peut être mise en place à un moment, mais si les besoins ne sont plus d'actualité, elle peut être remplacée par une autre.

Les médiations sont à l'image de l'institut, toujours en mouvement, toujours en recherche d'amélioration et d'innovation.

En **2022**, **30 médiations transversales et coanimées par des personnels du TEP** : psychologues, pédopsychiatre, ergothérapeute, musicothérapeute, psychomotricien, art thérapeute et par des éducateurs et pédagogues : enseignants E.N, éducateur scolaire, sont proposées aux jeunes.



# L'information et la communication

## LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE (CVS)

**Le Conseil de la Vie Sociale** est maintenant bien repéré et la représentativité n'est plus à chercher mais à optimiser (élue responsable du handicap à la mairie de Nîmes, M. COPPENS, représentant FADS).

En 2022, les élections pour de nouveaux représentants jeunes ont été organisées.

Le président du CVS est un jeune accompagné.

**3 réunions** ont eu lieu avec la participation de plus d'une dizaine de personnes dont 4 représentants des jeunes.

## LE CONSEIL DE VIGILANCE POUR LA BIENTRAITANCE JEUNES (CVBJ)

Ce conseil s'inscrit comme une modalité de prise en compte de l'ensemble des événements indésirables et des phénomènes de violence concernant l'accompagnement institutionnel des jeunes.

Il a pour vocation à favoriser la bientraitance au sein de l'établissement et de multiples objectifs :

- ⇒ Informer et accompagner les jeunes dans la compréhension des notions de violence et de bientraitance.
- ⇒ Avoir un regard porté par les jeunes sur les événements indésirables qui ont lieu dans l'institution.
- ⇒ Recenser les incidents.
- ⇒ Evaluer la qualité du climat institutionnel du point de vue des jeunes.
- ⇒ Faire des propositions d'amélioration du fonctionnement lié à des événements indésirables de l'institut.
- ⇒ Développer une dynamique relationnelle entre jeunes avec une prise en compte de la parole de chacun.
- ⇒ Rechercher l'adhésion des jeunes dans la dimension citoyenne d'une démocratie participative.

Il y a à minima 3 réunions par an et autant de réunions que de saisines du CVBJ.

**En 2022, 3 réunions du CVBJ ont eu lieu.**

## L'ENQUETE DE SATISFACTION

Elle est remise systématiquement à la fin de l'accompagnement du jeune à tous les parents ou représentants légaux ou aux jeunes majeurs.

## LE REGISTRE DE RECLAMATION ET DE SATISFACTION

Comme le prévoit la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, il existe à la Villa Blanche Peyron un dispositif favorisant l'expression des responsables légaux, des partenaires et des jeunes accompagnés dans le fonctionnement de l'institut : le registre de réclamation et de satisfaction. Cet outil permettant d'entendre la parole des acteurs du projet des jeunes et des jeunes eux-mêmes s'inscrit dans la politique de bientraitance et de qualité de vie engagée à la Villa Blanche Peyron.

**Il n'y a eu aucune saisine en 2022.**



# L'animation et la vie sociale, ouverture sur l'environnement

## LA PRERENTREE : UN MOMENT FORT DE RENCONTRES ET D'ECHANGES AVEC LES PROFESSIONNELS

Le 1<sup>er</sup> septembre 2022, comme chaque année, une pré-rentrée a été organisée au sein de l'institut en présence des familles, des jeunes et de l'ensemble des salariés. Nous avons pu offrir le traditionnel buffet qui suit la visite et le discours de bienvenue de la directrice. Ce fut un beau moment d'échanges avec plus de 78 personnes présentes représentant plus de 64 % des familles d'enfants inscrits à l'institut.

## AUTRES EVENEMENTS INSTITUTIONNELS AYANT EU LIEU COURANT 2022

Ces évènements sont devenus des temps forts et incontournables de la vie de l'institut :

- ⇒ Carnaval
- ⇒ Journée de la Terre
- ⇒ Fête des voisins
- ⇒ Fête de la Musique
- ⇒ Journée de la laïcité
- ⇒ Loto.



Loto VBP – 10.12.2022



Repas de fin d'année – 16.12.2022

## Les bénévoles

3 missions de bénévolat ont été réalisées en 2022 sur des temps courts :

- ⇒ pour des conseils cliniques et médicaux,
- ⇒ pour des travaux de jardinage,
- ⇒ des travaux administratifs.



**Compte tenu de la spécificité de la population accompagnée, il est extrêmement difficile d'avoir des bénévoles sur l'institut.**

## L'accompagnement spirituel

Le projet institutionnel de la Villa Blanche Peyron 2022-2026, en cohérence avec le projet de la Fondation de l'Armée du Salut, fait de l'accompagnement spirituel un des axes de l'accompagnement des jeunes.

On ne peut négliger cette dimension spirituelle dans le processus de restauration de la personne.

Les personnes en situation de handicap sont aussi sensibles que d'autres, sinon plus, aux questions existentielles : les blessures de la vie, les ruptures, les échecs, l'absence de perspectives, la faiblesse.

L'accompagnant spirituel assure un service d'accompagnement spirituel tel que prévu dans les projets de la Fondation et de l'établissement.

Son attitude est faite de respect de la différence de l'autre et d'écoute et n'est pas empreinte de prosélytisme. L'accompagnant spirituel veille à ne pas privilégier les activités de sa propre confession religieuse ou milieu spirituel.

L'accompagnant spirituel a un rôle de conseil face aux risques de dérives sectaires ou intégristes.

L'accompagnant spirituel ne se substitue pas aux professionnels et transmet éventuellement les confidences dont il serait le dépositaire. Si elles sont d'ordre spirituel, elles resteront strictement confidentielles.

- Si, par contre, elles sont en rapport avec les missions de l'institut, il tentera de convaincre la personne d'en parler aux professionnels.
- S'il y a danger pour le jeune ou pour une tierce personne, l'accompagnant spirituel devra rompre le secret auprès d'un membre la direction, après en avoir informé le jeune.

L'accompagnant spirituel est une personne ressource qui est à la disposition de l'ensemble des membres de l'équipe interdisciplinaire pour accompagner toutes les questions et réflexions d'ordre spirituel, existentiel ou religieux, émanant des jeunes.

L'action menée et l'impact sur la population accueillie fait l'objet d'une évaluation annuelle, à la fin de chaque année scolaire par le groupe de réflexion composé d'un membre de chaque pôle d'intervention.

L'accompagnant spirituel de l'institut est le Major Daniel ALEGRE, de l'Armée Du Salut. Il est habituellement **présent sur l'établissement au moment des repas** (1 à 2 par mois) et peut rencontrer l'ensemble des jeunes et plus particulièrement 2 ou 3 par repas.

**Cette année encore, des rencontres et des temps communs ont eu lieu avec les 2 nouvelles personnes affectées au Poste de l'Armée du Salut depuis juin 2022.**

“

Faire un bilan c'est porter un regard lucide sur le passé plus ou moins proche.

Après deux ans d'impossibilité de rencontres avec les jeunes et les membres du personnel en raison de la pandémie, c'est un sentiment de reconnaissance que j'exprime pour ce lien rétabli autour d'un repas mensuel.

C'est parce que je crois que toutes rencontres humaines portent en soi une parole possible d'encouragement et d'enrichissement mutuel que ces moments d'échanges sont précieux, d'abord pour moi, afin de rester en lien avec toutes les personnes rencontrées au fil des années passées.

Faire un bilan social et spirituel, c'est aussi écouter, questionner, interroger et ainsi entrer en communication pour établir une relation qui va au-delà de l'instant présent et découvrir la place de l'autre dans ce qui se construit dans l'échange.

Pour que mon sentiment personnel de reconnaissance se manifeste d'une manière visible dans nos rencontres, je laisse à la méditation de tous cette exhortation positive de la vie par Marguerite BAUR :

« Sachons sourire à la vie, sourions gaiement aux beaux jours et ne perdons rien des petites joies qui sont les rayons de soleil de l'existence. »

”

*Major Daniel ALEGRE.*



*Guirlande envoyée par l'Armée du Salut*



*Major Daniel ALEGRE*



## Le partenariat

Pour l'institut Villa Blanche Peyron, le partenariat est un travail de complémentarité et d'ouverture dynamique mettant en commun des ressources et des moyens au service de la population accueillie.

Cette mise en commun permet de répondre au plus près à la complexité et à la singularité des troubles exprimés par ces adolescents.

Partenariat interne à la Fondation de l'Armée du Salut		Partenariat institutionnel	Partenariat au niveau de la prise en charge	Partenariat local	Travail en réseaux
Participation à différents groupes de travail pilotés par le Siège	Liens avec d'autres Etablissements de la Fondation	Partenariat extérieur	Participation directe dans la prise en charge	Utilisation des équipements	Collaboration technique et clinique
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Réunion de secteur : Jeunesse/Handicap /Dépendance/soins</li> <li>⇒ Comité de liaison Congrégation/Fondation</li> <li>⇒ Participation des usagers</li> <li>⇒ Réunion de nouveaux salariés</li> <li>⇒ Réunion Ambassadeurs</li> <li>⇒ Réunions et séminaires des directeurs</li> <li>⇒ Réunions Référents Qualité et Gestion des Risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Groupe de veille des ITEP</li> <li>⇒ Comité Social et Economique</li> <li>⇒ Réunions de travail inter-établissements</li> <li>⇒ Mutualisation des plans de formations et des moyens matériels</li> <li>⇒ Rencontres sportives ou autres inter-établissements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ ARS (Agence Régionale de Santé)</li> <li>⇒ MDPH (Maison Départementale Des Personnes Handicapées)</li> <li>⇒ Éducation Nationale</li> <li>⇒ ARPEGE (Réseau de Santé Départemental Adolescents en difficultés)</li> <li>⇒ AIRe (Association des ITEP et de leurs Réseaux)</li> <li>⇒ M.A.T.E.O (Mission d'Appui Technique Equipe Occitanie)</li> <li>⇒ IFME, IRTS, IFOCAS</li> <li>⇒ URIOPSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Conseil Général</li> <li>⇒ A.S.E (Aide Sociale à l'Enfance).</li> <li>⇒ P.J.J. (Protection Judiciaire de la jeunesse).</li> <li>⇒ E.S.A.T. (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).</li> <li>⇒ C.F.A. (Centre de Formation des Apprentis) et C.F.A.S. (Centre de Formation des apprentis spécialisé).</li> <li>⇒ Cap Emploi. Pôle Emploi, M.L.I. (Mission Locale Insertion).</li> <li>⇒ Enseignants référents.</li> <li>⇒ Etablissements scolaires.</li> <li>⇒ Services de psychiatrie infanto-juvénile ou de psychiatrie adulte, hôpital de jour.</li> <li>⇒ Intervenants médicaux et paramédicaux extérieurs.</li> <li>⇒ Associations intervenantes dans le cadre des médiations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Équipements socioculturels et sportifs</li> <li>⇒ Comité de quartier</li> <li>⇒ Mairie d'Aigues-Mortes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Autres DITEP</li> <li>⇒ I.M.E. (Instituts Médico-Educatif)</li> <li>⇒ I.M.Pro (Institut Médico-Professionnel)</li> <li>⇒ S.A.V.A. (Service d'accompagnement à la Vie Autonome)</li> <li>⇒ Travail avec un réseau d'entreprises pouvant accueillir les jeunes pour des stages.</li> </ul>



Le partenariat s'inscrit autour du projet de l'enfant ou de l'adolescent.

Il est consolidé par l'**usage de chartes et de conventions** : avec l'Education Nationale, des entreprises pour les stages, le Réseau ARPEGE (réseau pour adolescents en grande difficulté) et bien d'autres (cf. tableau ci-dessus).

Depuis octobre 2019, une convention entre l'ensemble des DITEP et des MECS gardois a été signée. Elle formalise et institue le travail de partenariat indispensable à la cohérence du parcours interinstitutionnel du jeune accompagné.

4 réunions du COPIL avec des directeurs/trices et 2 réunions

Le partenariat est complété par un **travail de réseau**.

La notion de réseau dans le travail social et médico-social traduit une aspiration et une volonté à traiter des questions ou des thématiques sur des bases qui ne concernent pas uniquement les personnes accueillies et qui ouvre aussi de nouvelles relations sociales ou interinstitutionnelles.

**Le travail en réseau permet de s'interroger sur ses pratiques.**

Il permet également un **échange constructif sur l'évolution conjoncturelle des missions, des attentes de l'organisme de contrôle.**

C'est dans cet esprit que l'institut est adhérent depuis de nombreuses années à l'AIRe, (Association des ITEP et de leurs réseaux) et que la directrice est membre du Conseil d'Administration et fait partie de l'équipe d'animation régionale Occitanie.

L'Agence Régionale de Santé Occitanie s'est engagée à accompagner le déploiement des Dispositifs pour les Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques.

**La Mission d'Appui Technique aux Equipes d'Occitanie** a débuté en juin 2021, elle est soutenue et financée par l'ARS Occitanie.

Sous l'impulsion des représentants régionaux de l'AIRe et portée par des associations dont l'Armée du Salut, M.A.T.E.O a pour objectifs de soutenir une dynamique de réseau en coordonnant un collectif opérationnel de professionnels engagés dans ce déploiement.



Logo République Française, ARS Occitanie, M.A.T.E.O (Mission d'Appui Technique aux Equipes d'Occitanie), AIRe (Association des ITEP et de leurs réseaux).

Appui technique pour le déploiement des Dispositifs Intégrés Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques (D-I-T-E-P) En Occitanie.

L'Agence Régionale de Santé (A.R.S.) Occitanie s'engage et accompagne le déploiement des « Dispositifs » pour les Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques (I.T.E.P.).

Les I.T.E.P. signataires de la convention cadre régionale font évoluer leurs organisations pour fonctionner en "Dispositif Intégré".

Cette transformation des établissements et services permet aux enfants et aux jeunes accompagnés par les D.I.T.E.P. de pouvoir adapter les modalités mises en place pour soutenir leur parcours de manière fluide et réactive selon les besoins et au plus proche des bassins de vie.

La Mission d'Appui Technique aux Equipes d'Occitanie (M.A.T.E.O.) a débuté sa construction en juin 2021, elle est soutenue et financée par l'A.R.S. Occitanie.

Sous l'impulsion des représentants régionaux de l'AIRe et portée par les associations ASEI, ARSEAA, RES-O, AMER et l'ARMÉE DU SALUT, M.A.T.E.O a pour objectif de soutenir une dynamique de réseau en coordonnant un collectif opérationnel de professionnels engagés dans le déploiement des Dispositif ITEP, et ce quelque soit le statut des organismes gestionnaires.

Il s'agit d'un signe de reconnaissance fort des travaux déjà réalisés et de l'expertise portée par les acteurs du réseau.

**Les missions**

- Conseiller et assurer un appui technique auprès des DITEP et leurs équipes
- Coordonner l'intervention des personnes ou organismes ressources susceptibles d'intervenir
- Favoriser un partage des pratiques et une mise en commun des compétences
- Proposer des formations transversales aux DITEP de la région
- Assurer une communication de la démarche et du fonctionnement en dispositif

Pour en savoir plus ou nous contacter :  
Rendez-vous sur le site [mission-mateo.fr](http://mission-mateo.fr)

Logos : Armée du Salut, arseaa (action solidaire), Asei (Agissons pour l'éducation), RésO.

Plaque de présentation M.A.T.E.O – 2022



## Le développement de la qualité et de la sécurité est une préoccupation majeure de l'institut Villa Blanche Peyron

*“La qualité, c'est vouloir bien faire pour assurer la sécurité et le confort des jeunes accompagnés en respectant leurs droits et libertés.*

*Elle implique, au quotidien, tous les professionnels, qui évaluent en permanence leur travail.”*

**La Haute Autorité de Santé (HAS) a finalisé, en 2022, un nouveau dispositif d'évaluation des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).**

Ce nouveau référentiel d'évaluation est construit autour de **4 valeurs prioritaires chères à l'institut et à la Fondation :**

- ⇒ Le pouvoir d'agir de la personne
- ⇒ Le respect des droits fondamentaux
- ⇒ L'approche inclusive des accompagnements
- ⇒ La réflexion éthique des professionnels.

Quant à l'institut, sa démarche d'amélioration continue est bien ancrée et va rapidement s'adapter au nouveau modèle proposé par la HAS.

Le comité de pilotage de la démarche qualité, constitué en 2006 s'est développé et s'est enrichi au cours des années et des évaluations continues pour former aujourd'hui le Comité de pilotage Ethique et Démarche Qualité.

## Le Comité de pilotage Ethique & Démarche Qualité

Ce comité de pilotage est animé par la Référente Qualité de l'institut, sous la responsabilité de la directrice, est constitué d'un professionnel des chaque pôles et se réunit plusieurs fois par an.

**Ses missions se déclinent en 3 axes :**

**1**

Elaborer annuellement un cahier des charges des axes d'amélioration à partir de plusieurs supports

- ⇒ Le référentiel de l'évaluation
- ⇒ Les fiches actions du CPOM 2022-2026
- ⇒ Le projet institutionnel et son plan d'action
- ⇒ Les enquêtes de satisfaction renseignées par les jeunes et leurs parents à la sortie de l'institut
- ⇒ Les enjeux stratégiques 2022-2026 fixées par la Fondation de l'Armée du Salut
- ⇒ Les objectifs annuels fixés par l'institut découlant des orientations stratégiques de l'organisme gestionnaire
- ⇒ Les résultats des questionnaires de satisfaction élaborés dans le cadre de l'actualisation du projet institutionnel renseignés par les parents, par les jeunes et par les partenaires institutionnels

**2**

Assurer le suivi de la mise en œuvre des axes d'amélioration

- ⇒ A partir des réflexions et propositions de commissions de travail répartis par thèmes ou axes, chaque salarié participant à au moins un groupe
- ⇒ En rendant compte biennuellement de l'avancée des travaux et de la réalisation des axes d'amélioration à l'ensemble du personnel.

**3**

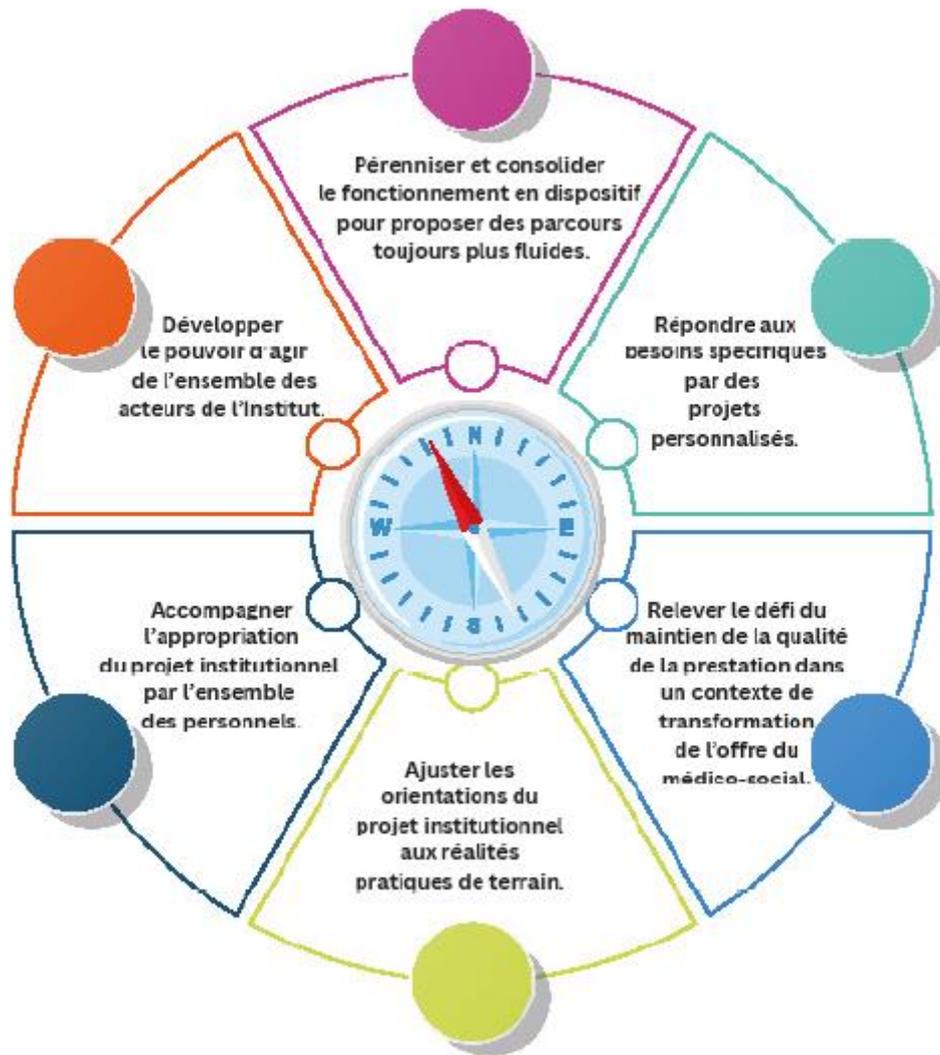
Actualiser les différents documents institutionnels

- ⇒ Le règlement de fonctionnement
- ⇒ Le livret d'accueil jeune
- ⇒ Le livret d'accueil nouveaux salariés et stagiaires
- ⇒ Le livret des procédures



En 2022, le **COFIL Ethique & démarche Qualité** s'est réuni **4 fois**. Il a concentré son travail sur l'actualisation du livret des procédures afin qu'il soit en adéquation aux pratiques « du terrain ».

L'année 2022 a également été celle de l'actualisation du **projet institutionnel 2022-2026**, suite à cela, le COFIL anciennement « COFIL Démarche Qualité » a été renommé « COFIL Ethique & Démarche Qualité ».



## Les évènements indésirables

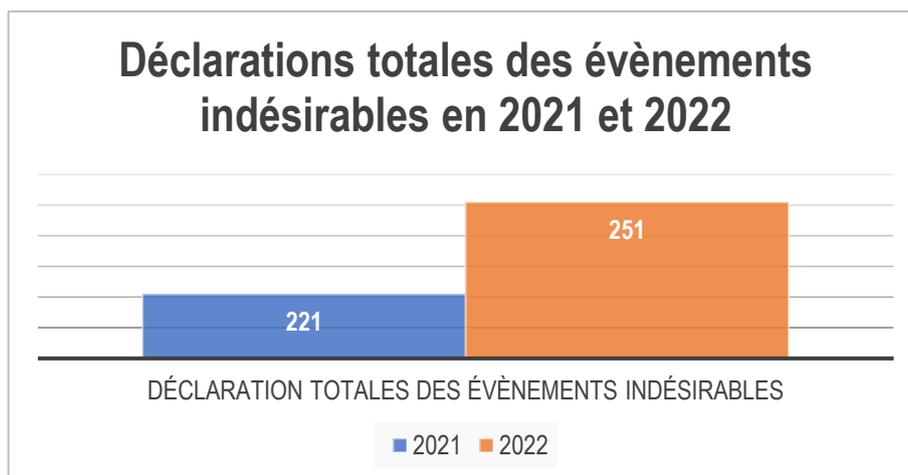
La définition « évènement indésirable » pour l'institut Villa Blanche Peyron : **tout évènement qui vient perturber le projet d'accompagnement du jeune et/ou son bien-être et/ou sa sécurité. Tout évènement qui vient impacter le fonctionnement et l'organisation institutionnelle.**

Cette définition très large peut expliquer le nombre important de saisines.

L'ensemble des évènements indésirables, quelle que soit leur nature, est déclaré via le logiciel de qualité et gestion des risques « **AGEVAL** » mis en place par la Fondation de l'Armée du Salut.

L'ensemble des salariés a pris l'habitude d'utiliser ce logiciel.

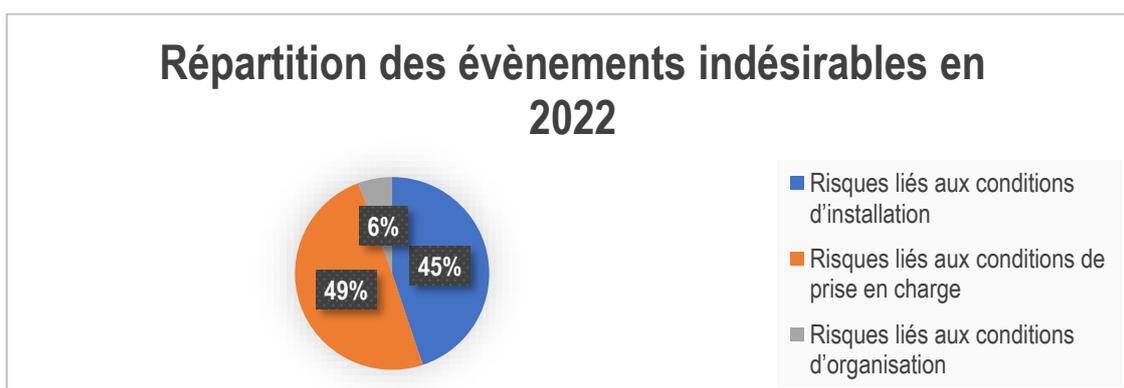
En 2021, 221 événements indésirables étaient déclarés sur l'ensemble de l'institut, pour **251 en 2022** :



Courant 2022, la saisie de ces événements indésirables a été modifiée. **3 catégories sont apparues** :

- ⇒ Risques liés aux conditions d'installation
- ⇒ Risques liés aux conditions de prise en charge
- ⇒ Risques liés aux conditions d'organisation

Nous avons pu les distinguer de la façon suivante :



Nous observons qu'en 2021, 70 % des déclarations concernaient des biens matériels, contre 45 % en 2022. Nous observons une augmentation des déclarations concernant les risques liés aux conditions de prise en charge (49 %).

**La direction continue à solliciter les salariés afin que chaque événement concernant les jeunes soit déclaré.** En effet, nous observons encore que même si les salariés ont pris l'habitude d'utiliser le logiciel dédié, la déclaration des « risques » était encore souvent liée aux représentations et au seuil de tolérance de chacun.

Ainsi, en 2022, les risques liés aux passages à l'acte des jeunes que nous accompagnons ont fait l'objet d'avantage de déclarations.

Ceci va nous permettre de les traiter différemment des autres déclarations en analysant les éventuelles répétitions. Le but étant **de comprendre les causes profondes des événements qui sont survenus afin de pouvoir y apporter des réponses adaptées** et éviter, ou du moins réduire, leur récurrence.

# Les actions engagées dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité

## LES COMMISSIONS DE TRAVAIL

Au sein de l'institut, un nombre important de commissions de travail existent, permettant d'interroger le fonctionnement et la cohérence de l'établissement ainsi qu'améliorer la qualité de sa prestation.

NATURE ET NOMBRE EN 2022	OBJECTIFS / ATTENDUS
Conseil de la Vie Sociale (CVS) <b>3 réunions en 2022</b>	Favorise l'expression et la participation des jeunes et des familles à la vie de l'institut. Conformément à la loi : est consulté, est informé, des questions diverses de la vie institutionnelle.
Comité de pilotage Ethique & démarche Qualité (COPIL E&Q) <b>4 réunions en 2022</b>	Participe au développement de la culture qualité au sein de l'institut. Assure le suivi de l'ensemble des objectifs et des axes d'amélioration. Veille à l'actualisation du projet institutionnel. Prépare les différentes évaluations internes et externes conformément à la loi. Assure le lien avec l'ensemble des travaux des autres groupes ou comités
Commission de Vigilance contre les Violences et pour la Bienveillance (CVVB) <b>4 réunions en 2022</b>	Prévient les phénomènes pouvant susciter de la violence. Propose à la direction des axes d'amélioration afin de mieux gérer ces situations de violence et/ou de maltraitance. Promeut la bienveillance.
Commission espaces institutionnels <b>3 réunions en 2022</b>	Réfléchit à la distribution pérenne des espaces institutionnels ainsi qu'à leur symbolique afin de garantir la cohérence du projet d'établissement.
Réflexion sur l'accompagnement spirituel <b>1 réunion avec les nouveaux coordinateurs du Poste en 2022</b>	Bilan de l'action entreprise sur l'année scolaire et propositions d'amélioration. Création groupe de travail spécifique sur le thème de la laïcité et des faits religieux.
Commission Repas <b>10 réunions en 2022</b>	Echange autour des propositions des menus (midi, soir, pique-nique) pour le mois à venir. Consultation d'un médecin nutritionniste.
Commission Evènements Institutionnelle (CEVI) <b>8 réunions en 2022</b>	Propose annuellement des événements institutionnels qui inscrivent la VBP dans son environnement.
Commission Vigilance Intrusion (CoVI) <b>1 réunion en 2022</b>	Adapte le plan VIGIPIRATE au sein de l'établissement. Organise les exercices qui s'y confèrent pour la sécurité de tous.
Commission Réflexion vie institutionnelle <b>1 réunion en 2022</b>	Participe à améliorer la communication entre l'équipe de cadres et les salariés par des échanges autour de thématiques diverses sur la vie institutionnelle
Commission RSE <b>3 réunions en 2022</b>	Met en œuvre le cahier des charges de l'audit RSE du chargé de mission de la FADS. Réfléchit à ce qui peut être mis en œuvre. Suit les indicateurs des fiches actions CPOM.
Commission d'Actualisation du Projet d'Etablissement <b>10 réunions en 2022</b>	Réactualisation du projet d'établissement 2022/2026.



# Démarche RSE (Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises) et Développement Durable

En 2022, l'institut a créé une **nouvelle commission dénommée « Commission RSE »**. Elle s'appuie sur le plan stratégique à 5 ans de la Fondation de l'Armée du Salut, mais aussi sur les objectifs de l'institut et les 3 fiches actions de notre CPOM : **réduction des consommations, gestion des déchets et la systématisation de la démarche d'achats responsables**. L'ensemble des membres de cette commission a été formé sur 2 journées afin d'être sensibilisé.



Par ailleurs, la Fondation entend s'inscrire dans une démarche de réduction de ses impacts (notamment environnementaux). Pour cela, le **bilan carbone** constituait le premier objectif à atteindre. C'est dans ce cadre que le cabinet BAKERTILLY a été sélectionné pour accompagner la réalisation d'un Bilan de Gaz à Effet de Serre, à l'aide du GHG Protocol, permettant :

- ⇒ un décompte de la quantité de gaz à effet de serre émise en lien avec l'activité de la fondation pendant une année,
- ⇒ la mise en évidence des postes à l'origine de la plus grande quantité d'émissions pour aider à construire un plan d'action efficace
- ⇒ l'évaluation d'une vulnérabilité aux contraintes énergétiques et climatiques, par le biais de la dépendance d'une activité aux émissions de gaz à effet de serre.

Cette étude couvrait plusieurs périmètres :

- ⇒ périmètre 1 : le volume des émissions issues de la combustion de sources d'énergie fossiles (par exemple le fuel et le carburant des véhicules de service) ;
- ⇒ périmètre 2 : le volume des émissions issues des autres énergies non primaires (par exemple l'électricité et le gaz) ;
- ⇒ périmètre 3 : le volume des émissions issues d'autres sources (achats, déchets, immobilisations, déplacements, etc.).

Les 2 premiers étaient obligatoires pour l'ensemble des établissements de la Fondation, le 3<sup>ème</sup> seulement pour les établissements souhaitant s'engager. C'est tout naturellement et dans la continuité de son inscription dans la démarche RSE que l'institut **Villa Blanche Peyron s'est positionné afin d'être établissement-pilote**. La référente qualité a donc été missionnée pour collecter et saisir des données précises via le logiciel GOODWILL sur toute l'année 2022. Les résultats et le plan d'action à mettre en place seront vus en 2023.

## Les actions menées en 2022

En lien avec les fiches actions CPOM, plusieurs actions ont été menées sur l'institut :

- ⇒ généralisation des capteurs de mouvement pour les lumières dans les lieux communs ;
- ⇒ utilisation exclusive d'écocup ;
- ⇒ achat de gourdes isothermes pour éviter l'utilisation de bouteilles en plastique ;



- ⇒ achat des poubelles de recyclage pour la cuisine ;
- ⇒ attention portée aux choix des fournisseurs (locaux avec peu de transport, provenance de la marchandise, etc.).

**Dans le cadre des médiations, des actions renforcées d'éco-citoyenneté pour nos jeunes accompagnés souvent éloignés de ces notions, ont été mis en place pour travailler le respect de l'environnement (nature, les autres) qui nous entoure et renforcer leur rôle social (« je sers à quelque chose et je sais faire plein de choses ») :**

- ⇒ randonnées à thématiques spécifiques (plantes médicinales/plantes comestibles),
- ⇒ visite d'une bergerie,
- ⇒ participation à « Plage propre » ,
- ⇒ nettoyage des rives et construction de postes de pêche avec abris,
- ⇒ convention passée avec la Recyclerie de Nîmes (dons, tris, ateliers de transformation).



*Atelier Land-Art à l'occasion de  
la Journée de la Terre – 22.04.2022*



*Réfection de murets en pierre sèche en garrigue – convention avec l'Association « Menhirs » 04.2022*

De plus, en octobre 2022, la thématique retenue pour la journée de formation et d'échanges inter-ITEP avec l'Institut Nazareth (l'autre DITEP de la FADS à Montpellier) était « Energie-climat : enjeux et perspectives », et s'est décomposée en 2 parties :

- ⇒ Le matin = réalisation de « **Fresque du Climat** » outil pédagogique permettant la diffusion rapide d'une compréhension partagée du défi que représente le changement climatique.
- ⇒ L'après-midi : conférence de François KORNMANN, Président de l'Institut de Formation Carbone sur « les notions clés relatives à l'énergie et au climat » pour permettre une meilleure compréhension des enjeux qui les caractérisent aujourd'hui et à moyen et long terme avec une mise en perspective des enjeux pour le secteur médico-social.

L'ensemble des professions de l'institut y a participé.

Par ailleurs, un **rappel des petites actions écoresponsables du quotidien** (éteindre les lumières, les ordinateurs et le chauffage/climatisation en sortant d'une pièce, etc.) est fait à **chaque réunion institutionnelle**.



*Journée inter-instituts FADS à Montpellier – 20.10.2022*



*Fresque du climat réalisée par un groupe lors de la journée inter-instituts FADS du 20.10.2022*

# LES RESSOURCES HUMAINES

## Les effectifs de l'institut

L'institut Villa Blanche Peyron disposait au **31 décembre 2022** de **53 salariés** pour **35.49 équivalents temps plein**.

Les besoins croissants des jeunes, l'évolution de leurs pathologies, associés à des contraintes budgétaires sont autant de paramètres qui influencent aujourd'hui le **management des ressources humaines**.

### EVOLUTION DES EFFECTIFS (EN ETP) SUR LES 3 DERNIERES ANNEES

	2020	2021	2022
<b>DIRECTION</b>	3,00	3,40	3,58
Directeur	1,00	1,00	1,17
Directeur adjoint	1,00	1,40	1,41
Chef de service	1,00	1,00	1,00
<b>ADMINISTRATION</b>	4,40	4,58	4,73
Agent administratif de bureau	1,40	1,40	0,91
Autre personnel de direction/gestion/administration	3,00	3,18	3,82
<b>SERVICE GENERAUX</b>	4,55	5,79	5,92
Agent de service	0,69	1,50	1,25
Ouvrier professionnel	3,86	4,29	4,67
<b>SOCIO-EDUCATIF</b>	16,34	18,39	18,13
Educateur scolaire spécialisé	1,00	1,00	1,00
Educateur technique	0,99	1,00	1,00
Enseignante Education Nationale	2,00	2,00	2,00
Educateur spécialisé	9,70	10,04	12,14
Moniteur éducateur	1,33	2,72	1,22
Animateur social	0,02	0,00	0,00
Autre personnel éducatif	0,75	0,75	0,38
Apprenti moniteur éducateur	0,55	0,88	0,39
<b>SOINS</b>	2,51	2,98	3,13
Médecin psychiatre	0,51	0,15	0
Médecin spécialiste	0,00	0,00	0,38
Psychologue	1,16	1,99	2,01
Infirmière	0,17	0,17	0,17
Ergothérapeute	0,67	0,67	0,52
Orthophoniste	0,00	0,00	0,05
<b>TOTAL</b>	<b>30,80</b>	<b>35,14</b>	<b>35,49</b>



## EVOLUTION DE L'ENCADREMENT SUR LES 3 DERNIERES ANNEES

	2020	2021	2022
<b>NOMBRES DE SALARIES (en agent)</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>53</b>
Femmes	29	26	<b>27</b>
Hommes	27	35	<b>26</b>
Temps plein	12	13	16
Temps partiel	44	48	36
CAE/CUI	4	3	3
<b>ETP (alloués et financés)</b>	<b>29,78</b>	<b>33,08</b>	<b>34,43</b>
<b>NOMBRE DE JEUNES ACCOMPAGNES</b>	<b>53</b>	<b>58</b>	<b>60</b>
RATIO D'ENCADREMENT (ETP)	0,67	0,52	<b>0,51</b>



**Notre ratio d'encadrement pour un jeune accompagné** (*nombre de salariés exprimé en ETP / nombre de jeunes*) passe à 0.51.

# Les mouvements de personnel

## EVOLUTION DES ENTREES ET SORTIES SUR LES 5 DERNIERES ANNEES

ENTREES	2018	2019	2020	2021	2022
<b>DIRECTION</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Directeur					
Directeur adjoint					
Chef de service				1	
<b>ADMINISTRATION</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Agent administratif de bureau	1	1			
Autre personnel de direction/gestion/administration					
<b>SERVICE GENERAUX</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Agent de service		1			
Ouvrier professionnel	1				1
<b>SOCIO-EDUCATIF</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Educateur scolaire spécialisé					
Educateur technique					
Instituteur					
Educateur spécialisé	1	1	7	3	
Moniteur éducateur					
Animateur social					
Autre personnel éducatif					
Att form moniteur éducateur					
<b>SOINS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Médecin psychiatre	1			1	
Médecin spécialiste					1
Psychologue					1
Infirmière					
Ergothérapeute					
Orthophoniste					
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

SORTIES	2018	2019	2020	2021	2022
Licenciements	1				
Démissions			5	2	
Retraite	1	1	1	1	2
AUTRES (rupture conventionnelle et transferts)	1		1		1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



## L'absentéisme

**1 330 jours d'absence en 2022 soit 10.88 % de taux d'absentéisme**

### EVOLUTION DU NOMBRE D'ARRETS DE TRAVAIL SUR LES 5 DERNIERES ANNEES

	Jour d'absence 2018	Jour d'absence 2019	Jour d'absence 2020	Jour d'absence 2021	Jour d'absence 2022
<b>Pour maladie</b>	486	223	490	1 213	809
<b>Pour accident du travail</b>	54	31	176	513	466
<b>Pour maternité/paternité</b>	22	106	120	139	0
<b>Pour autres absences</b>	272	30	22	120	55
<b>TOTAL</b>	<b>834</b>	<b>390</b>	<b>808</b>	<b>1 985</b>	<b>1 330</b>

## La formation continue

L'engagement fort de l'institut dans la démarche de formation continue se poursuit.

TYPE DE FORMATION	VOLUME HEURES	NOMBRE DE SALARIES
Formation OCTIME	14h	1 cadre administrative
Maitre d'apprentissage	21h	1 coordinateur de la maintenance
Actualisation du projet institutionnel	7h	3 cadres de direction et 1 cadre administrative
Formation OCTIME	7h	2 cadres de de direction
Enfant agités TDH et trouble des fonctions exécutives	21h	1 médecin
HACCP	7h	1 chef cuisinier, 1 aide-cuisinier et 1 ouvrier polyvalent
HACCP spécificité foodtruck	7h	3 éducateurs et 1 chef cuisinier
Journée AIRe « Parcours de l'enfant »	7h	1 cadre de direction
Conception de l'accompagnement au projet institutionnel	147h	1 chargée de mission
Journée de rentrée URIOPSS	7h	2 cadres de direction
Journée inter-ITEP « RSE »	7h	L'ensemble du personnel
Formation EERD	7h	2 comptables
Adolescence et prévention du mal-être	21h	5 éducateurs, 1 enseignante et 1 assistante d'éducation
E.P.I / incendie	7h	1 ouvrier polyvalent, 1 aide-cuisinier, 1 éducatrice, 1 éducateur technique, 1 conseiller en insertion professionnelle et 1 comptable



Journées Nationales AIRe	21h	2 cadres de direction, 1 conseiller en insertion professionnelle et 1 éducatrice
Aliments et nutrition diététique	30h	1 éducateur sportif
E.M.D.R	32h	1 psychologue
Les techniques de relaxation	21h	1 éducatrice
Autisme et TSA	35h	1 éducatrice
<b>TOTAL</b>	<b>429 heures</b>	<b>L'ensemble du personnel</b>

DEPENSE TOTALE : 35 330 €

- ⇒ Formations financées OPCO SANTE dans et hors plan de formation : 11 156 €
- ⇒ Formations financées totalement par le budget de fonctionnement de l'institut : 24 174 €

L'engagement fort de l'institut dans la démarche de formation continue se poursuit.

## L'information et la coordination

### Les principales réunions de travail et leur organisation

La vie institutionnelle met en œuvre différentes réunions qui ont pour objet l'amélioration continue de la prestation et l'adaptation du projet et des pratiques en fonction de l'évolution des problématiques de la population accompagnée.

#### Ces réunions se déclinent en 4 catégories.

##### > Accompagnement de la personne accueillie

Ces réunions sont internes à l'établissement. Elles ont pour objet d'articuler les interventions des différents professionnels au sein d'un même pôle ou entre différents pôles.

INTITULE	FREQUENCE	POLES ET PERSONNEL CONCERNE	OBJET
Réunions des pôles thérapeutique, éducatif et pédagogique	Hebdomadaire	Chaque équipe avec l'animation de la directrice adjointe et du chef de services pour l'éducatif et le pédagogique.	Interroger les pratiques, élaborer les modalités d'action et penser l'organisation.
Réunions interdisciplinaires (1 pour le DITEP et 1 pour le SESSAD TSA)	Hebdomadaire	Tous les intervenants référents des situations traitées. Animées par le chef de services.	Ajustement de l'accompagnement et suivi des P.P.A.
Réunions de coordination	Hebdomadaire	L'ensemble des professionnels du T.E.P, animée par le chef de services.	Coordination sur les événements de l'institut (séjours, accueil partiel, médiations)
Analyse des pratiques professionnelles	Mensuelle	Groupes de salariés interdisciplinaires (T.E.P). Animés par un intervenant extérieur.	Réflexion sur les pratiques, aide à la posture professionnelle.

### > Direction, coordination, et fonctionnement

Ces réunions ont pour objet les questions relatives au management au sein de l'établissement. Elles traitent également de différentes thématiques qui concernent la vie de l'établissement.

INTITULE	FREQUENCE	POLES ET PERSONNEL CONCERNE	OBJET
Réunion du pôle de direction	Hebdomadaire	Directrice, directrice adjointe et chef de services.	Fonctionnement et orientations de l'institution, conduite des projets.
Réunions du conseil de direction	Hebdomadaire	Directrice, directrice adjointe et chef de services et médecin.	Ajustement des P.P.A. Traitement des situations critiques. Aide à la décision.
Réunion des cadres	Mensuelle	Directrice, directrice adjointe et chef de services, médecin, psychologues et cadre administrative.	Réflexion sur les pratiques, aide à la posture professionnelle.
Réunion du personnel des services généraux	Bimensuelle	Directrice adjointe, les membres des services généraux	Organisation du travail. Point sur les tâches à effectuer.
Réunion des Instances Représentatives du Personnel : C.S.E et C.S.S.C.T	Mensuelle	Elus du personnel, délégués syndicaux, représentant de l'employeur	Conformément à la loi : consulter, informer et traiter diverses questions relatives à l'institution et au droit du travail.
Réunion institutionnelle d'information et de réflexion	Chaque retour de congés (5 fois par an)	L'ensemble du personnel	Actualités de la Fondation, de l'institut, (in)formation sur diverses thématiques. Echanges avec l'ensemble du personnel.

### > Dynamique et coordination au niveau de la Fondation

Le Siège de la Fondation, au niveau national, est à l'initiative de réunions relatives à la cohérence des actions des différents secteurs d'activité ou pour certaines, plus spécifiques, en fonction du type de population accueillie. **En 2022 certaines de ces réunions ont encore eu lieu en visioconférence.**

INTITULE	FREQUENCE	POLES ET PERSONNEL CONCERNE	OBJET
Réunion de secteur de la Fondation : Jeunesse Handicap Dépendance Soins	3 fois par an	Directeurs.trices, directeurs.trices adjoint.es et/ou chef.fe de service du secteur	Suivre l'actualité du secteur, les travaux engagés par la Fondation. Être force de proposition.
Réunions des directeurs et des directeurs adjoints de la Fondation	Au moins 3 fois par an dont un séminaire de 4 jours	Directeurs et directeurs adjoints de la Fondation	Suivre les actualités législatives, travail sur différentes thématiques et sur la vie de la Fondation. Information et formation.
Groupes de réflexion et de travail : orientations stratégiques, ressources humaines, etc.	Variable selon calendrier	Salariés désignés au sein de la Fondation	Renforcer l'identité associative. Améliorer les outils de la prestation.

## > Réunions d'échanges de pratiques, d'informations

**Ces réunions contribuent à l'enrichissement de la pratique de terrain et améliore la qualité de notre accompagnement auprès des jeunes.**

Elles sont organisées par :

- ⇒ **L'AIRe** (Association des Itep et de leurs Réseaux). Il est à noter que la directrice fait partie du Conseil d'Administration ;
- ⇒ **L'URIOPSS** (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et organismes Privés Sanitaires et Sociaux) et l'UNIOPS.
- ⇒ **L'ADSMI** (Association Départementale de Santé Mentale Infantile) ;
- ⇒ **La MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ;
- ⇒ Des réunions mensuelles entre les **6 directrices/teurs des DITEP du Gard** ;
- ⇒ Des réunions trimestrielles avec les **6 directrices/teurs des DITEP du Gard, l'ARS Gard, l'Education Nationale (l'inspectrice de l'ASH) et la M.D.P.H** ;
- ⇒ Des réunions avec les **directeurs des MECS du Gard** et des chef.fes de services ;
- ⇒ Des réunions avec **MATEO**



## Les représentations du personnel et les œuvres sociales

Conformément au protocole d'accord préélectoral du 25 janvier 2019 et à l'accord relatif à la durée du mandat et aux moyens des délégations du personnel aux CSE du 25 janvier 2019 signés par la Fondation de l'Armée du Salut, des élections ont eu lieu en mai 2019 pour élire les nouveaux membres du Comité Social et Economique (CSE).

**Le CSE remplace les représentants élus du personnel en fusionnant les délégués du personnel (DP), le comité d'établissements (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).**

Le Comité Social et Economique a des attributions en matière sociale (conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, mutuelle, salaires, application des conventions et accords collectifs, etc.), économiques (étude des budgets prévisionnels, etc.) et est compétent pour les questions qui concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.



Une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est mise en place au sein de chaque CSE. Elle est composée de minimum 3 salariés désignés parmi les membres du CSE (titulaires et/ou suppléants).

Le mandat de chaque membre du CSE dure 4 ans.

Une réunion par mois est organisée et 4 réunions par an traitent des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

**Concernant l'institut, 3 établissements de la FADS sont regroupés sous un seul CSE n° 22 : le CHRS Les Glycines à Nîmes dont le directeur assure la Présidence, le Centre de Chaussée à Chamborigaud et l'institut Villa blanche Peyron.**

Au cours de l'année 2022, le CSE a eu 12 réunions.



## Les entretiens annuels d'évaluation



L'entretien annuel vise à échanger sur le travail au quotidien et fixer ensemble les modalités de réalisation des objectifs au service du projet d'établissement. Cet entretien est centré sur la réalité de l'activité du professionnel au sein de la structure.

C'est un outil de management et de gestion des ressources humaines.

**Pour l'année 2022, l'ensemble des professionnels ont effectué leur entretien individuel, mené par leur supérieur hiérarchique.**

## Les entretiens professionnels

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la « Formation Professionnelle, l'Emploi et la Démocratie Sociale » inscrit l'entretien professionnel comme obligation légale. La Loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05/09/2018 réaffirme cette obligation légale.

Il a pour objectif de permettre au salarié de s'interroger et d'être accompagné dans l'élaboration de son projet professionnel, à partir de l'analyse de ses connaissances et compétences, de ses souhaits d'évolution.

Il permet également de réfléchir et d'échanger sur les souhaits d'orientation et éventuellement sur le dispositif le mieux adapté à sa réalisation (formation, mobilité, évolution, etc.). C'est une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Avant la date anniversaire de ces deux ans d'ancienneté et ensuite tous les 2 ans, le salarié bénéficie pendant son temps de travail d'un entretien permettant de faire un bilan et une projection individuelle de carrière.

Ces entretiens sont menés exclusivement par la directrice.

**En 2022, elle a mené 15 entretiens professionnels.**



# LES RELATIONS ENTRE L'INSTITUT ET LE SIEGE DE LA FONDATION DE L'ARMEE DU SALUT

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE  
La Fondation de l'Armée du Salut  
RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



## Le secteur « Jeunesse - Handicap – Dépendance - Soins »

### LES REUNIONS ET ECHANGES

L'action de l'ensemble des établissements est coordonnée par une direction nationale. Elle anime des réunions et des espaces de réflexion et de dynamique collective.

Le secteur « Jeunesse-Handicap-Dépendance-Soins » est dirigé par un directeur de programmes, accompagné par deux directeurs-adjoints, assisté par deux conseillers techniques et d'une assistante de direction.

En 2022, deux réunions réunissant l'ensemble des directeurs et directrices du secteur, ainsi que leurs adjoints ont été organisées en visioconférence. Ces réunions permettant un échange sur les informations du Siège, sur les politiques publiques, sont un véritable lieu de partage d'informations entre pairs.

L'année 2022 a également vu le lancement d'un espace d'échange baptisé « Caméra café », organisé tous les deuxièmes vendredis du mois en visioconférence. Il permet d'évoquer les différentes actualités de chacun lors d'un temps informel, à l'heure du petit déjeuner et autour d'un café à distance.

Par ailleurs, deux groupes de veille, l'un centré sur la jeunesse, l'autre sur la dépendance, le handicap et le soin, se sont tenus en 2022. Cet espace a permis de travailler des thèmes variés comme la sexualité des séniors, la charte éthique d'accompagnement du grand âge, ou encore la nouvelle loi relative à la protection des enfants.

Le recours à la visioconférence a donné la possibilité de fluidifier l'organisation de moments de discussions réguliers entre la Direction de programmes et les Directeurs d'établissements de manière régulière, autour de temps institutionnels encadrés, ou lors d'instantanés informels.

Un voyage d'études de 5 jours à Londres a été organisé avec les Directeurs et les Directeurs adjoints du secteur.

Il a permis, pour la majorité de découvrir le Quartier Général International de l'Armée du Salut et pour certains de se familiariser avec le QGI, mais également de visiter des établissements sociaux et médico-sociaux anglais proposant une approche d'accompagnement différente et souvent novatrice.



# La participation et la communication adaptées

## BILAN 2022 PARTICIPATION ET COMMUNICATION ADAPTEES

### Une démarche portée sur le long terme



Depuis le début des années 2000, la participation des personnes accueillies dans les établissements médico-sociaux a été largement définie et promue par différentes lois (2002, 2005...) ; elle est l'un des supports de la bienveillance dans les établissements et fait désormais l'objet, en outre, de leur évaluation externe. La promotion de la démarche participative est par ailleurs un objectif majeur de la Fondation de l'Armée du Salut depuis sa création – la participation est inscrite comme l'une de ses cinq valeurs dans son projet.

Depuis 2010 a été mis en place un groupe de travail, représentant tous les établissements accueillant des personnes dépendantes et en situation de handicap, et, depuis 2018, également les établissements accueillant des enfants et adolescents. Animé par la coordination nationale - Direction de programmes Jeunesse-Handicap-Dépendance-Soin (JHDS), ce groupe de travail a permis en particulier, au fil des années,

- ⇒ de **tisser** des liens et des échanges de savoirs/outils/pratiques entre professionnels participants, « **ambassadeurs/ambassadrices** » de la démarche au sein de leur établissement,
- ⇒ d'**élaborer et de produire** des outils partagés utiles/valorisant la démarche (en particulier, au fil des années, plusieurs supports de présentation et de déploiement de la démarche au sein des établissements et à destination de toutes les parties prenantes, et en 2019, un moyen-métrage intitulé « Je suis et je reste citoyen »),
- ⇒ de **proposer et d'organiser** des temps de formation collectifs.

Enfin, à la fin/en début de chaque année, il est prévu que ce groupe national se réunisse pour partager le bilan d'activité annuel, et discuter des objectifs à proposer pour l'année suivante.

### Une démarche encore plus nécessaire dans le contexte sanitaire et socio-professionnel actuel

Après deux années 2020-2021 marquées par les urgences de la crise sanitaire Covid, de la forte et durable fragilisation des conditions de l'accompagnement des personnes accueillies, toutes les démarches collectives, comme celle de la participation et de la communication adaptées et du réseau ambassadeurs, se sont avérées, en 2022, toujours aussi précieuses (peut-être encore plus !) pour que le « vivre ensemble » soit effectif à tous les niveaux, dans chaque établissement au sein de son territoire, comme à l'échelle de la Fondation et, au-delà, de la société dans son ensemble.

Pour la première fois depuis 2019, une journée a rassemblé, en juin 2022, le groupe des ambassadrices et ambassadeurs « en présentiel ». Organisée par la Direction de programmes JHDS, cette journée a été l'occasion de (re)tisser des liens au sein du groupe. Elle a également permis aux participants de rencontrer et d'échanger avec des professionnels et des personnes accueillies à la Halte Humanitaire de la Fondation. Ce centre d'accueil de jour est implanté dans le centre de Paris et est ouvert aux personnes en parcours d'exil.

Malgré les fortes contraintes du quotidien, et bien conscients de l'utilité sociale de leurs métiers, les professionnels et les ambassadeurs ont réussi à porter des projets collectifs favorisant la qualité de vie collective et individuelle, comme :

### **Café du bonheur**

Faire en sorte que les personnes accompagnées par les services du Château d'Auvilliers soient intégrées dans la cité : tel est l'objectif de cette réalisation à Auvilliers, où sont accompagnées et vivent des personnes en situation de handicap. Ce « Café du bonheur », ouvert en 2022 dans le bourg d'Artenay, non loin du Château, permet de faire changer le regard des habitants sur le handicap et de construire/renforcer des liens, tout en évitant l'isolement.



### **CVS au Foyer Marie Pascale Péan de Mulhouse**

En 2021, année marquée par un changement de gouvernance, aucun CVS n'a pu se tenir au sein de l'établissement. L'année 2022 a permis de relancer la démarche, d'organiser des élections et de structurer un CVS qui tient compte de la récente réforme. Cette nouvelle dynamique est venue renforcer la participation des jeunes accompagnés tout en facilitant la communication et les échanges.

### **Jolis vêtements astucieux**

Ce projet vise à répondre de manière adaptée aux besoins de centaines de personnes accueillies, et permettant de conjuguer adaptation aux besoins, image de soi grâce à la « griffe » d'une styliste, et écoresponsabilité. Six EHPAD et la Maison d'accueil spécialisée de la Fondation participent à ce projet, lancé en 2021 et qui doit voir le jour en 2023.



### **Main dans la main**

Depuis 2019, la Résidence Heimelig, dans le Sundgau – Haut-Rhin, propose, dans le cadre de « Main dans la main », à des personnes âgées vivant à leur domicile dans le territoire, de participer à des séances collectives de remise en forme favorisant les temps d'échanges et de partage.

Tout au long de l'année 2022, les ambassadeurs ont par ailleurs pu continuer à échanger à distance, en particulier grâce au réseau Teams de la Fondation. Ils ont ainsi pu partager leurs expériences, outils et idées. Enfin, plusieurs témoignages ont été relayés dans les supports de communication de la Fondation. Exemples : autour de l'action « Main dans la main », autour des actions réalisées par l'EPHAD Le Soleil d'Automne, établissement implanté en territoire rural du Lot-et-Garonne, pour rompre l'isolement des personnes âgées vivant à domicile.



Rappelons que le site [armeetusalut.fr](http://armeetusalut.fr), les chaînes YouTube et Vimeo de la Fondation ainsi que ses réseaux sociaux communiquent en continu sur l'action réalisée au service des personnes accueillies, en particulier dans les établissements de la Direction de programmes JHDS, sans compter les échos et prises de parole fréquentes dans les médias, locaux ou nationaux.

Quant aux objectifs pour 2023, il s'agira de lancer une dynamique collective autour des enjeux de démocratie au sein des établissements. L'objectif sera, à la fois de s'approprier la récente réforme des CVS, mais également de favoriser les expérimentations et de développer de nouvelles formes de participation.

Enfin, l'un des axes de travail du groupe des ambassadeurs pour 2023 sera de préparer le « Donut Day » dans les établissements le premier week-end de juin. Cet événement est inscrit au calendrier civil américain, à la mémoire des membres de l'Armée du Salut venus reconforter les troupes américaines pendant la Première Guerre mondiale, et ayant importé avec eux ce drôle de beignet, le Donut. Cela sera l'occasion d'organiser une journée « portes ouvertes » dans chaque établissement et d'offrir le célèbre Donut.

## Le référentiel d'évaluation

### L'évaluation au service du bien-être des personnes accompagnées

Le bien-être des personnes accompagnées reste l'objectif principal du travail réalisé à leur service, et la qualité de ce travail repose sur la capacité à réinterroger régulièrement les modes d'organisation et la vie collective de chaque établissement.

Travailler la qualité, c'est travailler contre l'habitude et l'usure en remettant en question les modes de fonctionnement existants, et s'interroger sur des points concrets, des « petites choses » du quotidien sans lesquelles, pourtant, la qualité du travail ne peut se développer. La démarche d'évaluation est, de ce point de vue, un atout précieux, favorisant un « cercle vertueux » d'amélioration pour favoriser le bien-être des personnes accompagnées

### L'institut a réalisé sa deuxième et dernière évaluation interne en 2015.

La 3<sup>ème</sup> évaluation interne aurait dû avoir lieu en 2020. Par courrier adressé à l'ensemble des acteurs du médico-social, le Ministère des Solidarités et de la Santé prenait en compte les perturbations subies par les établissements liées à la crise sanitaire et leur a donc accordé un délai dans la réalisation de l'évaluation interne. Par ailleurs, l'HAS travaillait cette même année sur la refonte de l'évaluation des ESMS et les travaux ont également été retardés par l'épidémie du COVID-19.

### Notre délégation ARS nous a autorisé à attendre le nouveau décret sur les évaluations avant d'entamer de nouvelles démarches.

Le décret relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux modifiant le précédent est paru le 26/04/2022, par suite de cela, l'ARS a publié l'arrêté portant **programmation de notre évaluation en 2027.**

D'ici là, l'institut continue son auto-évaluation annuelle en suivant le cahier des charges fixé par son projet institutionnel et par les objectifs annuels.



# LES RESULTATS FINANCIERS

## **Les ressources financières sont au service de la mission.**

Les suivis administratifs rigoureux, la responsabilisation et la sensibilisation des différentes équipes au respect des enveloppes financières allouées, les contrats-cadres signés par la Fondation pour tous ses établissements sont d'autant de moyens et de dynamique mis en place pour maîtriser les dépenses, avec comme **soucis principal celui d'offrir une prestation de qualité aux jeunes accompagnés.**



**2022 est une année de grand changement comptable** car depuis janvier nous sommes en **CPOM** ce qui signifie **une première élaboration de l'EPRD et de l'ERRD.**

L'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) se substitue aux budgets prévisionnels et se caractérise par une inversion de la logique antérieure : la prévision des produits détermine dorénavant celle des charges.

Chaque année, les établissements et services médico-sociaux transmettent à leurs autorités de tarification (ARS) leur état réalisé des recettes et des dépenses (ERRD).

Pour rappel donc l'institut Villa Blanche Peyron a **4 numéros F.I.N.E.S.S :**

- 1 pour le ½ internat et l'internat
- 1 pour le SESSAD ITEP
- 1 pour le SESSAD "Antenne d'Aigues-Mortes"
- 1 pour le SESSAD TSA

Et a à gérer **2 budgets différents :**

- Celui pour le ½ internat et l'internat
- Celui des SESSAD

**Ce fonctionnement avec séparations de budgets nous oblige**, afin de répondre rapidement et avec pertinence aux besoins des jeunes, à **jongler avec les différentes possibilités budgétaires et les nombres de places agréées.**

Les financements étant attribués de façon annuelle, les montants des années à venir pourront présenter des variations, avec un taux de reconduction fixé par l'organisme de Tutelle, très souvent inférieur au taux d'inflation que nous constatons tous les jours.

Pour indicateur **le budget alloué pour 2022 était de 1 445 344,66 € pour la section internat / ½ internat et de 535 207,13 € pour le SESSAD.**

Au regard de la nécessité de proposer des réponses personnalisées aux besoins des jeunes (décret 2009-378 du 2 avril 2009), ces montants revus régulièrement à la baisse, présentent une réelle contradiction entre les intentions ministérielles et les possibilités effective d'agir.

**Les baisse de moyens financiers deviennent "limitantes" et l'inquiétude est grande sur les possibilités d'assurer, pour les prochaines années, la même qualité de soins que celle offerte actuellement.**

## I – LA SECTION D'EXPLOITATION : CHARGES – PRODUITS

	Réalisé 2021	Alloué 2022 (a)	Réalisé 2022 (b)	Ecart (a-b)
<b>CHARGES</b>				
GR I	209 512.24	193 828.00	179 497.22	-14 330.78
GR II	1 633 184.76	1 681 455.90	1 859 129.92	177 674.02
GR III	453 830.96	366 883.00	368 424.34	1 541.34
<i>TOTAL CHARGES</i>	2 296 527.96	2 242 166.90	2 407 051.48	164 884.58
<b>PRODUITS</b>				
GR I	2 030 716.55	1 980 551.79	1 980 551.79	0
GR II	77 387.83	37 740.00	83 572.67	45 832.67
GR III	153 811.43	28 968.00	29 217.78	249.78
<i>TOTAL PRODUITS</i>	2 261 915.81	2 047 259.79	2 093 342.24	46 082.45
<b>ECART</b>	<b>- 34 612.15</b>	<b>- 194 907.11</b>	<b>- 313 709.24</b>	<b>118 802.13</b>

Détails des résultats comptables par section :

- ⇒ Internat demi-internat : Déficit de 321 449.39€ dont 225 763.71€ de reprise d'excédent 2020,
- ⇒ SESSAD : Excédent de 7 740.15€ dont 30 856.60€ de reprise de déficit 2020.

## II – LA SECTION D'INVESTISSEMENT

### Concernant l'internat et le ½ internat

#### **Les immobilisations 2022 :**

L'enveloppe financière 2022 des investissements, notifiée dans le PPF 2021-2026 pour la section internat – ½ internat, est de **44 600 €**. Les investissements réalisés au 31/12/2022 se chiffrent à **30 493,51 €** dont 60 € de caution.

Les investissements 2022 sont les suivants :

- Remplacement d'un véhicule pour 15 000€,
- Remplacement de 3 PC (dont 1 portable) pour 2 968.32 €. La refonte informatique de 2018 nécessite des outils performants,
- Achat abandonné de la pergola prévu pour 7000€ et piano repoussé ultérieurement pour 5 800 € afin de financer le four défaillant en cuisine pour 9 412.14 €
- Standard en attente de négociation d'un contrat cadre au niveau du siège. Son budget de 10 000 € est repoussé sur 2023,
- La vidéo surveillance extérieure est venue renforcer la sécurité de l'établissement équipé déjà d'alarme incendie et d'alarme intrusion pour 2 132.06 €
- Installation de la vidéo conférence en salle de réunion pour 920.99 €,

**Toujours soucieux d'offrir aux jeunes, aux parents ou responsables légaux et au personnel des conditions d'accueil et de prise en charge de qualité en toute sécurité, nous faisons en sorte de maintenir dans l'élaboration de notre programme d'investissements un taux de vétusté des immobilisations satisfaisant.**



Voici le suivi de notre PPI 2021-2026 par année pour internat et le ½ internat :

SUIVI PPI 2021-2026 IMMOBILISATIONS							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
PPI accepté le 22/12/2021	101 710	44 600	31 766	33 150	25 800	31 850	268 876
Réalisé	* 101 710 € dont 81 169.98 € / fonds dédiés et 7 055.78 € / taxe d'apprentissage	30 494 € (piano et standard repoussés ultérieurement)					132 204
Ecart entre PPI et Réel	0	14 106					14 106

#### La dotation aux amortissements 2022

Notre PPF fixe une dotation budgétaire aux amortissements 2022 à **141 951 €**. La dotation aux amortissements budgétaires 2022 réelle se chiffre à **141 508 €** soit un différentiel de **443 €** lié au décalage dans l'acquisition des investissements et aux priorités inhérentes au bon fonctionnement du service. Par conséquent, les dotations aux amortissements accordées sont respectées.

SUIVI PPI 2021-2026 DOTATIONS BUDGETAIRES/ AMORTISSEMENTS							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
PPI accepté le 22/12/2021	137 811	141 951	140 065	140 058	139 585	139 952	839 422
Réalisé 68-78-1161	137 827	141 508					279 335
Ecart entre PPI et Réel	16	- 443					-427

A noter que la dotation budgétaire réellement financée n'est pas de **141 508 €** mais seulement de **119 864 €** après déduction des reprises d'amortissements comptabilisées en compte 7770000 (14 576 €), en compte 10687600 (3 010 €) et en compte 78920001 (4 058 €).

#### Concernant les SESSAD

##### **Les immobilisations 2022**

L'enveloppe financière 2022 des investissements, notifiée dans le PPF 2021-2026 pour la section internat – ½ internat, est de **0 €**. Par conséquent aucun investissement n'a été réalisé.



Voici le suivi de notre PPI 2021-2026 par année pour les SESSAD :

	SUIVI PPI 2021-2026 IMMOBILISATIONS						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
PPI accepté le 22/12/2021	2 458	0	15 400	2 850	12 000	15 550	48 258
Réalisé	2 458	0					2 458
Ecart entre PPI et Réel	0	0					0

### La dotation aux amortissements 2022

Notre PPF fixait une dotation budgétaire aux amortissements 2022 à **8 436 €**. La dotation aux amortissements budgétaires 2022 réelle se chiffre à **8 430 €**.

Par conséquent, les dotations aux amortissements accordées sont respectées comme l'indique le tableau ci-après.

	SUIVI PPI 2021-2026 DOTATIONS BUDGETAIRES/ AMORTISSEMENTS						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
PPI accepté le 22/12/2021	8 408	8 436	8 404	8 350	8 454	7 595	49 647
Réalisé	8 408	8430					16 838
Ecart entre PPI et Réel	0	-6					-6

### III – LE PERSONNEL

	ETP		
	Alloué	Réalisé	Ecart
<b>DIRECTION/ ENCADREMENT</b>	<b>3,00</b>	<b>3,58</b>	<b>0,58</b>
Directeur, Directeur adjoint, Chef de service			
<b>ADMINISTRATION/GESTION</b>	<b>5,41</b>	<b>4,73</b>	<b>- 0,68</b>
Agent administratif, secrétaire, comptable, autre cadre administratif			
<b>SERVICE GENERAUX</b>	<b>5,69</b>	<b>5,92</b>	<b>0,23</b>
Cuisinier, ASI, ouvrier qualifié, technicien qualifié, surveillant de nuit			
<b>SOCIO-EDUCATIF</b>	<b>16,84</b>	<b>16,13</b>	<b>- 0,71</b>
Educateur spécialisé, éducateur scolaire, éducateur technique, éducateur sportif, CIP, assistant d'éducation,			
<b>SOINS</b>	<b>2,81</b>	<b>2,75</b>	<b>- 0,06</b>
Psychologue, ergothérapeute, infirmière, orthophoniste			
<b>MEDICAL</b>	<b>0,68</b>	<b>0,38</b>	<b>- 0,30</b>
Médecin spécialiste			
<b>TOTAL</b>	<b>34,43</b>	<b>33,49</b>	<b>- 0,64</b>



## En conclusion

2022 a été une année de changements importants pour l'institut Villa Blanche Peyron.

Le départ d'une directrice présente depuis 28 ans sur l'établissement, l'installation d'une nouvelle direction en fin d'année, la validation de notre nouveau projet institutionnel 2022-2026, un CPOM qui modifie une organisation comptable et gestionnaire.

Ces mouvements institutionnels ont besoin de temps à l'inverse de la population accueillie dont les pathologies nécessitent une attention particulière, constante et immédiate par l'ensemble des professionnels.

Cette année encore, nous avons pu vérifier tous les avantages d'un fonctionnement en dispositif. Car c'est bien le projet du jeune qui nous préoccupe avant tout, la notion d'appartenance à un service a, de fait complètement disparu, même si pour des raisons de cohérence une exception est faite pour les jeunes accueillis en SESSAD TSA.

La convention sous égide de l'ARS signée en 2020 avec plus de 200 signataires d'Occitanie est venue légitimer ce type de fonctionnement, renforcé par la mission M.A.T.E.O.

Cette organisation en dispositif permet les mouvements en interne d'une modalité d'accompagnement à une autre de façon réactive en fonction des besoins repérés.

Ces mouvements s'opèrent en concertation et en accord avec les représentants légaux et bien évidemment sous couvert de la M.D.P.H. qui est systématiquement informée des changements du projet avec une fiche navette.

Ce recentrage autour du projet permet d'accroître la transversalité des interventions pour le plus grand bénéfice de l'accompagnement des jeunes.

Les référents, qu'ils soient éducatifs ou thérapeutiques restent les mêmes tout au long du parcours institutionnel, évitant ainsi les ruptures, source d'angoisse chez les jeunes et leurs familles.

Le virage inclusif est de plus en plus opérant, l'institut est ouvert sur son environnement.

Les nombreuses commissions de travail participent à l'analyse du fonctionnement de l'institut et permettent les réajustements indispensables à l'amélioration de la qualité des prestations proposées.

Ce fonctionnement par projets permet une souplesse d'intervention institutionnelle entre le « dedans » et le « dehors ».

Les derniers rapports d'activité faisaient le constat d'une aggravation des troubles des jeunes accueillis. Cette constatation perdure et repose sur des éléments observables.

En effet de plus en plus de jeunes à multiples vulnérabilités nécessitent la mise en œuvre indispensable de partenariats avec d'autres établissements médicosociaux, de soins et d'hébergements.

Ces aspects nous confrontent à des jeunes en souffrance psychopathologique, sociale ou judiciaire qui nous obligent à reconsidérer nos pratiques et nos accompagnements.

Nous abordons 2023 dans un contexte sociétal très anxiogène.

La crise sanitaire semble s'atténuer (la Covid encore bien présente sur le premier semestre 2022), à l'inverse l'augmentation du coût de la vie et les restrictions budgétaires annoncées risquent fortement de détériorer la qualité de notre offre de services.



Malgré tout, nous souhaitons poursuivre le travail engagé depuis longtemps à la Villa Blanche Peyron : l'amélioration continue des prestations à l'égard de la population accueillie, rapprocher l'offre des besoins afin d'éviter les ruptures de parcours.

Je fais confiance au professionnalisme et à la capacité d'adaptation des équipes pour atteindre ces objectifs conformes à nos missions et nos valeurs.

L'appropriation de notre nouveau projet institutionnel, un nouveau dossier de l'usager, des équipes et un pôle de direction au complet vont contribuer à favoriser ces actions au service des jeunes.

Laurence LINDAUER,  
Directrice

*« Depuis plus de 20 ans, l'établissement a bénéficié d'une continuité managériale dont les valeurs sont unanimement mises à l'honneur par le collectif de travail. Un relationnel professionnel fondé sur l'humain, la participation et la communication, la capacité d'anticipation des transformations et d'innovation, une gestion rigoureuse et une organisation optimisée « dans la dentelle » ont fait de la Villa Blanche Peyron une forme de modèle d'exemplarité tant au sein de la Fondation que dans les divers réseaux externes nationaux, tout particulièrement en matière de qualité du collectif et des conditions de travail. »*

**Extrait du rapport d'expertise SECAFI - Mars 2022**



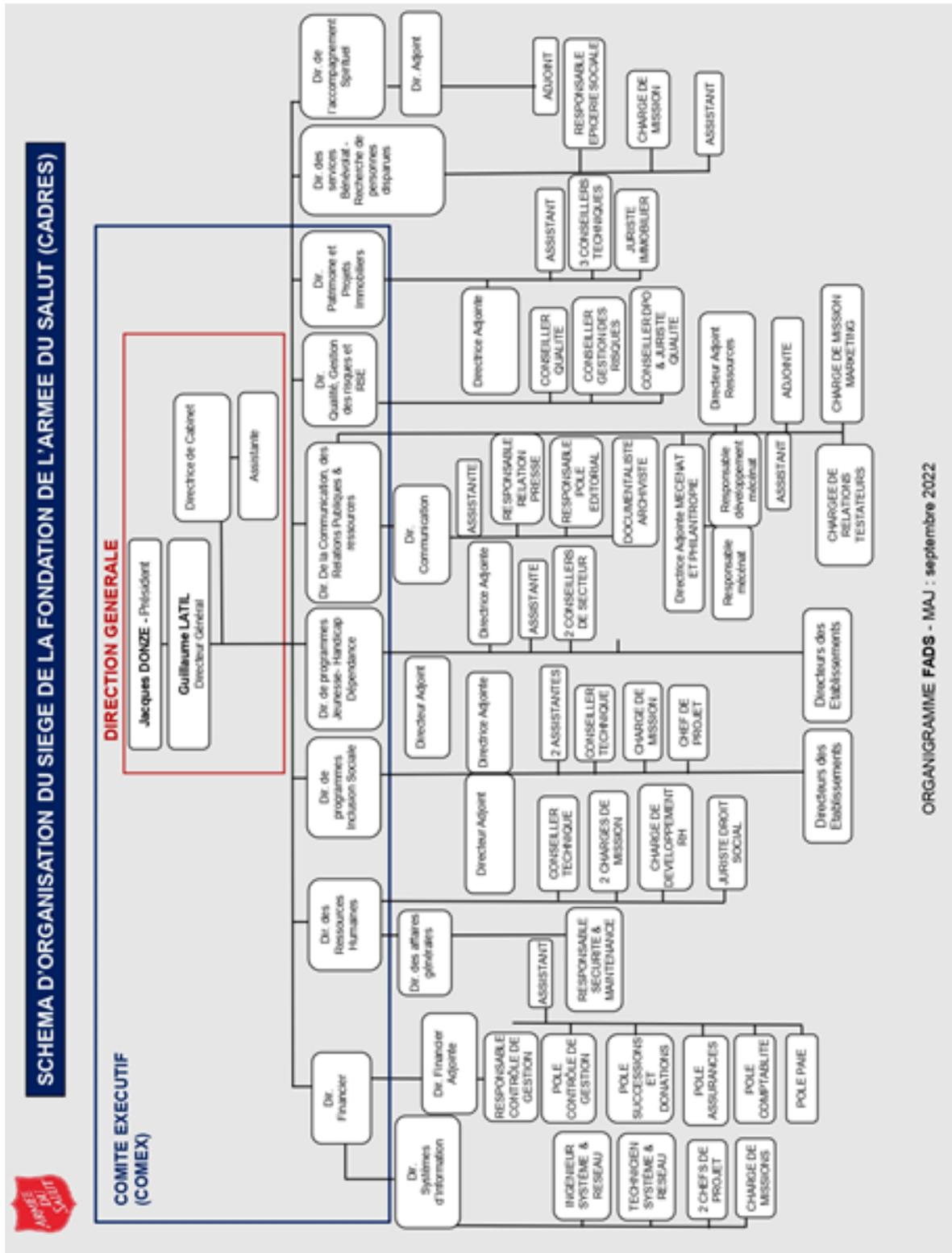
Journée de cohésion institutionnelle – 31.08.2022

## Annexes

- ⇒ **Annexe 1 : organigramme de la Fondation de l'Armée du Salut**
- ⇒ **Annexe 2 : bilan des objectifs 2022 de l'institut**
- ⇒ **Annexe 3 : présentation des objectifs 2023 de l'institut**



# Organigramme de la Fondation de l'Armée du Salut



## Bilan des objectifs de l'année 2022

Plan Stratégique de la FADS 2022/2026		Engagements FADS	Objectifs opérationnels de l'établissement	Situation actuelle	Responsable	Opérateur	Date de réalisation	Analyse et commentaires
<b>La consolidation des fondamentaux</b>	Développer une politique RH attractive et valorisante.	Promouvoir la qualité de vie au travail et prévenir les risques professionnels.	Poursuite des commissions de travail : CVVB, CEsl, CEvl, repas, accompagnement spirituel, CoVI, etc.	En cours.	La directrice.	Le COPIL Ethique & Démarche Qualité.	Sur l'année.	Les comptes-rendus écrits de toutes les réunions des différentes commissions de travail sont accessibles sur la GED. Un point d'étape est fait à chaque réunion institutionnelle.
	Investir pour des SI performants au service de la mission et du pilotage.	Poursuivre le déploiement des logiciels métiers et amplifier les actions de formation.	Poursuite de l'utilisation de la GED.	En cours.	La directrice.	Etablissement pilote, lien avec le service DSI du siège.	Sur l'année.	GED active et utilisé par l'ensemble des professionnels. Plus de documents sur le serveur.



<p><b>La consolidation des fondamentaux</b></p>	<p>Investir pour des SI performants au service de la mission et du pilotage.</p>	<p>Poursuivre le déploiement des logiciels métiers et amplifier les actions de formation.</p>	<p>Mise en place de Nemoweb. Mise en place d'Octime.</p>	<p>En cours.</p>	<p>La directrice.</p>	<p>La référente informatique de l'institut, en lien avec le service DSI du siège.</p>	<p>Sur l'année.</p>	<p>Nemoweb : les paramétrages ont été faits dernier trimestre 2022. Les formations ont lieu en 2023. Octime : les paramétrages sont en cours. Les formations ont lieu en 2023.</p>
<p><b>La consolidation des fondamentaux</b></p>	<p>Piloter rigoureusement le parc immobilier et s'adapter aux nouveaux enjeux.</p>	<p>Mettre en place, pour chaque projet, le montage immobilier le plus pertinent.</p>	<p>Développer l'institut dans le sud du département en trouvant des locaux adaptés.</p>	<p>A partir de l'annexe à Aigues-Mortes, augmenter l'offre des prestations.</p>	<p>La directrice.</p>	<p>L'équipe de direction, un groupe de travail dédié.</p>	<p>Sur l'année.</p>	<p>Cet objectif a été repris dans les fiches actions du projet institutionnel et sera travaillé sur les années à venir.</p>
<p><b>La consolidation des fondamentaux</b></p>	<p>Piloter rigoureusement le parc immobilier et s'adapter aux nouveaux enjeux.</p>	<p>Intégrer la démarche ESG dans les projets immobiliers.</p>	<p>Profiter de l'acquisition de la maison TSA par la FADS pour intégrer la démarche de développement durable lors des travaux de réhabilitation.</p>		<p>La directrice.</p>	<p>L'équipe de direction, le service immobilier et RSE du siège.</p>	<p>Sur l'année.</p>	<p>Plus d'actualité. Le SESSAD TSA a déménagé dans le pavillon G.</p>



<b>La consolidation des fondamentaux</b>	Sécuriser les équilibres financiers et développer les ressources pour financer les ambitions.	Amplifier la recherche de ressources diversifiées.	Inclure une clause dans les différents contrats avec les entreprises où celles-ci s'engagent à nous verser la taxe d'apprentissage. Rechercher et être attentif aux appels à projets pour les dons (Fondation de France, etc.)	Reversement de la taxe d'apprentissage.	La directrice.	Personne-ressource du siège et les entreprises.	Sur l'année.	La taxe d'apprentissage 2022 a permis de récolter 4 255.28 €.
		Maîtriser davantage les équilibres financiers.	Signature du CPOM.	PGFP en cours de validation par l'ARS.	La directrice.	L'ARS, en lien avec le siège.	Sur l'année.	CPOM officiellement signé par les différentes parties en octobre 2022.
<b>Le renforcement de l'impact</b>	Animer et piloter l'exigence de qualité.	Animer et piloter l'engagement qualité aux différents niveaux de la Fondation.	Animer et piloter l'engagement qualité aux différents niveaux de la Fondation.	Poursuivre l'amélioration continue de la prestation en définissant le cahier des charges 2023 des axes à travailler selon notre projet institutionnel et les objectifs FADS.	La directrice.	Le COPIL Démarche Qualité.	Sur l'année.	Suite à la validation du projet institutionnel, le COPIL a été renommé « COPIL Ethique et Démarche Qualité ». Il sera réactivé en 2023.



Le renforcement de l'impact	Poursuivre un développement sélectif et maîtrisé.	Poursuivre le développement qualitatif de la Fondation.	Organiser un échange entre les jeunes sortis et les jeunes accueillis actuellement, accompagnés de leurs responsables légaux.	Des anciens jeunes accueillis viennent régulièrement nous saluer et nous faire part de leur parcours de vie et leur reconnaissance de ce que l'accompagnement de l'ITEP leur a apporté.	La directrice.	Le groupe de travail créé en 2020 et les anciens jeunes.	Lors de la journée de pré-rentrée du 01/09/2023.	2 jeunes sur les 5 prévus sont intervenus. La famille n'a pas pu venir.
		Engager des partenariats stratégiques dans chaque secteur.	Poursuivre le travail DITEP-MECS autour du projet d'accompagnement commun des jeunes.	A partir de la convention signée 2019, l'annexe est rédigée pour certains jeunes accompagnés sur l'institut et sur un autre établissement social. Cependant, il faut poursuivre le travail de mobilisation des responsables légaux.	La directrice.	Les équipes des 2 structures, les représentants légaux des jeunes concernés.	Sur l'année.	2 réunions du COFIL ont eu lieu pour redéfinir la convention et 2 rencontres chefs de services MECS/DITEP.

Le renforcement de l'impact	Poursuivre un développement sélectif et maîtrisé.		Organiser une journée de formation commune entre les 2 instituts d'Occitanie appartenant à la FADS.	Une journée de formation a lieu tous les ans depuis 2011.	La directrice.	Le groupe de travail inter-instituts FADS.	21/10/2022.	La formation a eu lieu sur la thématique de la RSE. Le bilan de la journée sera fait en février afin de définir la thématique de 2023.
	Renforcer l'impact de la communication et du plaidoyer.	Développer une communication plus participative, moins institutionnelle.	Organiser la Fête des Voisins.	A été fait en 2022. Belle action pour faire découvrir l'institut dans un autre contexte.	La directrice.	La CEVI (Commission Evènements Institutionnels) le CVS, le Comité de Quartier auquel l'institut est adhérent.	20/05/2022.	La fête des voisins a eu lieu en même temps que les 90 ans du comité de quartier. Participation du CVS, des salariés, jeunes et familles. Plus d'une centaine de participants.



<b>Le renforcement de l'impact</b>	Déployer une démarche ESG (environnement sociale, gouvernance) ambitieuse.	Accompagner chaque établissement dans leurs engagements ESG.	Engager l'institut dans une action de développement durable.	Formation de l'équipe de direction réalisée. Volonté d'engager l'établissement dans la démarche RSE. Le référent RSE est nommé. Une des orientations stratégiques 2021-2026 de la FADS est consacrée à la RSE.	La directrice.	Les salariés souhaitant participer à la commission RSE, le référent RSE du siège.	Sur l'année.	Le chargé de mission RSE n'a pas pu se libérer cette année pour l'audit, à reporter en 2023. La commission RSE a été mise en place et formée. Le suivi des actions CPOM commence en 2023.
------------------------------------	--	--	--	--	----------------	---	--------------	---

Enjeux du secteur JHDS	Engagements JHDS	Objectifs opérationnels de l'établissement	Situation actuelle	Responsable	Opérateur	Date de réalisation	Analyse et commentaires
<b>Personnes confrontées au handicap</b>	Mettre en place dans chaque établissement l'ensemble des dispositifs d'aide aux aidants	Renouveler l'expérience des séjours de répit à Chausse.	Déjà fait en 2020.	La directrice.	L'équipe éducative, les responsables légaux, les jeunes.	Sur l'année.	Pas de séjours de répit à Chausse en 2022 suite à la prise de poste du nouveau directeur. Etablissement en ré-ménagement. A relancer 2023.

## Objectifs fixés pour l'année 2023

Plan Stratégique de la FADS - 2022/2026		Engagements FADS	Objectifs opérationnels de l'établissement	Situation actuelle	Responsable	Opérateur	Indicateur d'évaluation
<b>La consolidation des fondamentaux</b>	Développer une politique RH attractive et valorisante.	Promouvoir la qualité de vie au travail et prévenir les risques professionnels.	Poursuite des commissions de travail : CVVB, CEsl, CEvl, repas, accompagnement spirituel, CoVI, etc.	En cours.	La directrice.	L'ensemble du personnel.	Comptes rendus aux personnels après chaque réunion et mis dans la GED Bilan de l'année en réunion institutionnelle de novembre.
	Piloter rigoureusement le parc immobilier et s'adapter aux nouveaux enjeux.	Mettre en place, pour chaque projet, le montage immobilier le plus pertinent.	Développer l'institut dans le sud du département en trouvant des locaux adaptés.	A partir de l'annexe à Aigues-Mortes, augmenter l'offre des prestations.	La directrice.	L'équipe de direction, un groupe de travail dédié.	
	Sécuriser les équilibres financiers et développer les ressources pour financer les ambitions.	Amplifier la recherche de ressources diversifiées	Rechercher et être attentif aux appels à projets pour les dons (Fondation de France, Rotary, etc.). Réfléchir à la création d'une commission mécénat.	Travail élargis autour du versement de la taxe d'apprentissage. Organisation d'un loto pour récolter des fonds pour un projet spécifique.	La directrice.	L'équipe de direction, la référente qualité, le conseiller en insertion professionnelle.	Montant global de la taxe d'apprentissage reçu. Nombre de réponse aux appels à projet.



<p><b>La valorisation des atouts</b></p>	<p>Faire vivre les liens Fondation – Congrégation et valoriser l'accompagnement spirituel.</p>	<p>Valoriser davantage l'accompagnement spirituel.</p>	<p>Relancer la commission de réflexion autour de l'accompagnement spirituel.</p>	<p>Arrivée de nouveaux coordinateurs du Poste de Nîmes avec des projets à nous soumettre et à travailler ensemble.</p>	<p>La directrice.</p>	<p>La commission réflexion accompagnement spirituel, les coordinateurs du Poste, le directeur de l'accompagnement spirituel de la FADS.</p>	<p>Nombre de réunions de la commission.</p>
<p><b>Le renforcement de l'impact</b></p>	<p>Animer et piloter l'exigence de qualité.</p>	<p>Animer et piloter l'engagement qualité aux différents niveaux de la Fondation.</p>	<p>Poursuivre l'amélioration continue de la prestation en définissant le cahier des charges 2023 des axes à travailler selon notre projet institutionnel et les objectifs FADS.</p>	<p>Première réunion de travail le 14/03.</p>	<p>La directrice.</p>	<p>Le COPIL Ethique &amp; Démarche Qualité.</p>	<p>Nombre de réunions du COPIL et suivi des indicateurs du cahier des charges.</p>
	<p>Poursuivre un développement sélectif et maîtrisé.</p>	<p>Poursuivre le développement qualitatif de la Fondation.</p>	<p>Organiser un échange entre les jeunes sortis et les jeunes accueillis actuellement, accompagnés de leurs responsables légaux.</p>	<p>Des anciens jeunes accueillis viennent nous saluer et nous faire part de leur parcours de vie et leur reconnaissance de ce que l'accompagnement de l'ITEP leur a apporté.</p>	<p>La directrice.</p>	<p>Le groupe de travail créé en 2020 et les anciens jeunes.</p>	<p>Effectivité du moment d'échange.</p>



<b>Le renforcement de l'impact</b>	Poursuivre un développement sélectif et maîtrisé.		Organiser une journée de formation commune entre les 2 instituts d'Occitanie appartenant à la FADS.	Une journée de formation a lieu tous les ans depuis 2011.	La directrice.	Le groupe de travail inter-instituts FADS.	Effectivité de la formation.
<b>Le renforcement de l'impact</b>	Poursuivre un développement sélectif et maîtrisé.	Engager des partenariats stratégiques dans chaque secteur.	Organiser un échange entre directeurs des DITEP du Gard afin de mener un projet de partage de pratiques entre salariés.	Demande des professionnels du terrain d'avoir des rencontres avec d'autres sur les pratiques professionnelles.	La directrice.	Les directeurs des DITEP du Gard.	Projet finalisé et mené.
			Poursuivre le travail DITEP-MECS autour du projet d'accompagnement commun des jeunes.	A partir de la convention signée 2019, l'annexe est rédigée pour certains jeunes accompagnés sur l'institut et sur un autre établissement social. Cependant, il faut poursuivre le travail de mobilisation des responsables légaux.	La directrice.	Les équipes des 2 structures, les représentants légaux des jeunes concernés	Nombre d'annexes à la convention signé.

<b>Le renforcement de l'impact</b>	Renforcer l'impact de la communication et du plaidoyer.	Développer une communication plus participative, moins institutionnelle.	Organiser la Fête des Voisins.	A été fait en 2022. Belle action pour faire découvrir l'institut dans un autre contexte.	La directrice.	La CEVI (Commission Evènements Institutionnels), le CVS, le Comité de Quartier auquel l'institut est adhérent.	Effectivité de l'évènement.
	Déployer une démarche ESG (environnement, sociale, gouvernance) ambitieuse.	Accompagner chaque établissement dans leurs engagements ESG.	Demander un audit ESG au chargé de mission de la FADS.	Formation des membres de la commission RSE réalisée. Volonté d'engager l'établissement dans la démarche RSE. Le référent RSE est nommé.	La directrice.	La commission RSE.	Effectivité de l'audit et suivi des indicateurs CPOM.

Enjeux du secteur JHDS	Engagements JHDS	Objectifs opérationnels de l'établissement	Situation actuelle	Responsable	Opérateur	Indicateur d'évaluation
<b>Personnes confrontées au handicap</b>	Investir dans les nouveaux outils numériques et domotiques.	Mise en place des logiciels OCTIME et NEMOWEB.	Pas de DUI au sein de l'institut, ni de logiciel de gestion de plannings.	La directrice.	L'équipe de direction, le siège.	Effectivité des formations aux salariés. Utilisation exclusifs de ces logiciels.
	Mettre en place dans chaque établissement l'ensemble des dispositifs d'aide aux aidants.	Renouveler l'expérience des séjours de répit à Chausse.	Déjà fait en 2020.	La directrice.	L'équipe éducative, les responsables légaux, les jeunes.	Effectivité des séjours.



