

Institut Villa Blanche Peyron

Rapport d'activité 2024



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



SOMMAIRE

PREAMBULE	4
PRESENTATION DE LA FONDATION DE L'ARMEE DU SALUT	6
PRESENTATION DE L'INSTITUT VILLA BLANCHE PEYRON	10
⇒ De la Villa Jeanne à l'institut Villa Blanche Peyron	10
⇒ Les agréments et missions de l'institut	11
⇒ Le projet institutionnel et le CPOM 2022-2026	12
⇒ L'organigramme au 01.02.2024	13
⇒ Les 3 dimensions de l'interdisciplinarité	14
⇒ Les fonctions supports	17
⇒ Implantation et présentation des locaux de l'institut	18
⇒ Les systèmes d'information	19
L'ACTIVITE	21
⇒ Les journées réalisées et le taux d'occupation	21
⇒ Caractéristique de la population accompagnée	21
⇒ Profil et parcours de la population accompagnée	23
⇒ Les conditions et modalités d'accompagnement	26
⇒ L'animation et la vie sociale, ouverture sur l'environnement	30
⇒ Les partenariats	31
⇒ Les bénévoles	33
⇒ Démarche RSE et développement durable	33
⇒ L'accompagnement spirituel	34
LA QUALITE	36
⇒ La démarche d'amélioration continue de la qualité	36
⇒ La gestion des risques	38
⇒ Droits et expressions de la personne accompagnée	39
LES RESSOURCES HUMAINES	41
⇒ Les effectifs de l'établissement	41
⇒ Les mouvements du personnel	42
⇒ Les défis d'attractivité du recrutement	43
⇒ Formation et évolution professionnelle	44
⇒ Les entretiens professionnels	44
⇒ Les entretiens annuels d'évaluation	45
⇒ L'information et la coordination	45
⇒ Dialogue social et instances représentatives du personnel	47
LES RELATIONS ENTRE L'ETABLISSEMENT ET LE SIEGE SOCIAL	48
LES RESULTATS FINANCIERS.....	50
CONCLUSION	61
ANNEXES.....	62



Préambule

Etablissement : Institut Villa Blanche Peyron

Adresse géographique : 122, impasse du Docteur Calmette – 30000 NIMES

Téléphone : 04.66.04.99.40

Adresse mail générique : vbpeyron@armedusalut.fr

N° FINESS juridique : 750721300

N° FINESS géographiques des établissements et services :

- ITEP : 300780020
- SESSAD ITEP : 30000227
- SESSAD Aigues-Mortes : 300019221
- SESSAD TSA : 300019817

CCN appliquée : Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

Président du conseil d'administration : M. DONZE Jacques.

Personne ayant qualité pour représenter l'établissement : Mme LINDAUER Laurence

Adresse mail : llindauer@armedusalut.fr

CPOM signé pour l'ensemble de l'institut Villa Blanche Peyron pour la période du 01.01.2022 au 31.12.2026.





C'est avec plaisir que je vous présente le rapport d'activité 2024, qui reflète la dynamique de mise en œuvre de notre Projet Institutionnel 2022/2026.

Comme chaque année, ce rapport fait le bilan de nos objectifs, qui sont en parfaite adéquation avec les orientations stratégiques de la Fondation de l'Armée du Salut, notre organisme gestionnaire.

Il restitue et analyse les activités de l'Institut Villa Blanche Peyron, mettant en lumière le travail accompli par nos équipes tout au long de l'année.

Ce document constitue également un outil précieux pour comprendre les caractéristiques de la population accompagnée, son évolution, ainsi que pour analyser nos pratiques professionnelles.

Les activités de l'institut doivent être en phase avec les besoins des enfants et des adolescents que nous accompagnons, ainsi que les attentes de leurs familles ou responsables légaux. L'autodétermination des jeunes et la participation active des familles sont des éléments fondamentaux dans l'élaboration de projets d'accompagnement personnalisés.

Cette année encore, nous nous engageons pleinement pour éviter toute rupture de parcours et permettre aux projets de vie des jeunes de se réaliser dans un contexte sociétal difficile, tout en surmontant les obstacles administratifs.

Je tiens à saluer la capacité d'adaptation de nos équipes, qui ont su trouver les ressources et solutions pour assurer leur accompagnement, malgré des contraintes parfois contradictoires.

Enfin, ce rapport met en lumière les améliorations nécessaires pour la poursuite de nos missions. Je peux affirmer que l'ensemble des équipes de l'Institut Villa Blanche Peyron est compétent et engagé dans une démarche continue d'amélioration de nos services. Je vous souhaite une excellente lecture de ce rapport.

Laurence LINDAUER,
Directrice.

Présentation générale



La Fondation de l'Armée du Salut

L'Armée du Salut dans le monde répond aux besoins matériels, sociaux, psychologiques et spirituels des plus démunis, quels que soient leur origine, leur âge et les causes de leur détresse.

En 1865, en Angleterre, en pleine révolution industrielle, le pasteur William Booth, saisi par le drame de la classe ouvrière, fonde l'Armée du Salut.

En 1881 l'Armée du Salut s'implante en France. Reconnue d'utilité publique en 1931, elle accroît son action dans les domaines sanitaires social, médico-social, jusqu'en 1939.

A l'issue de la deuxième guerre mondiale, elle élargit ses actions en faveur de la jeunesse et développe des partenariats avec les pouvoirs publics, des acteurs du champ social et médico-social dont elle devient membre fondateur. Ce sont l'UNIOPSS, la FNARS devenue FAS, NEXEM né de la fusion de FEGAPEI et du SYNEAS, des organismes qui s'inscrivent dans la lutte contre l'exclusion dans toutes ses formes.

En 1994, l'Armée du Salut adopte de nouveaux statuts afin d'articuler avec pertinence action sociale et spiritualité. Les établissements à caractère social et médico-social sont gérés par l'Association des Œuvres Françaises de Bienfaisance de l'Armée du Salut (AOFBAS). Les officiers constituent la Congrégation de l'Armée du Salut, reconnue par l'Etat. Elle porte l'éthique chrétienne dans les postes, assure des missions d'urgence et d'intérêt général.

Par décret du 11 avril 2000, la Fondation de l'Armée du Salut est créée. Reconnue d'utilité publique, elle se substitue à l'AOFBAS.

Au 31 décembre 2022 la Fondation comptait plus de 2 800 salariés, 5 700 bénévoles, 242 établissements et services ; 25 000 personnes sont accompagnées chaque jour, dans 12 régions de France.

La Fondation est organisée en 5 champs d'activité :

	PUBLICS	ACTIONS MENEES
Jeunesse/famille	Enfants de l'Aide sociale à l'enfance, Enfants du milieu judiciaire, Migrants mineurs isolés, jeunes majeurs.	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...
Handicap	Adultes : polyhandicap, handicap mental et troubles associés, handicap psychique. Enfants : troubles du comportement et de la personnalité. Personnes handicapées vieillissantes.	Éducatives, pédagogiques, thérapeutiques, insertion professionnelle, soins, nursing, animation, accompagnement à la parentalité, suivi en milieu ouvert, protection.

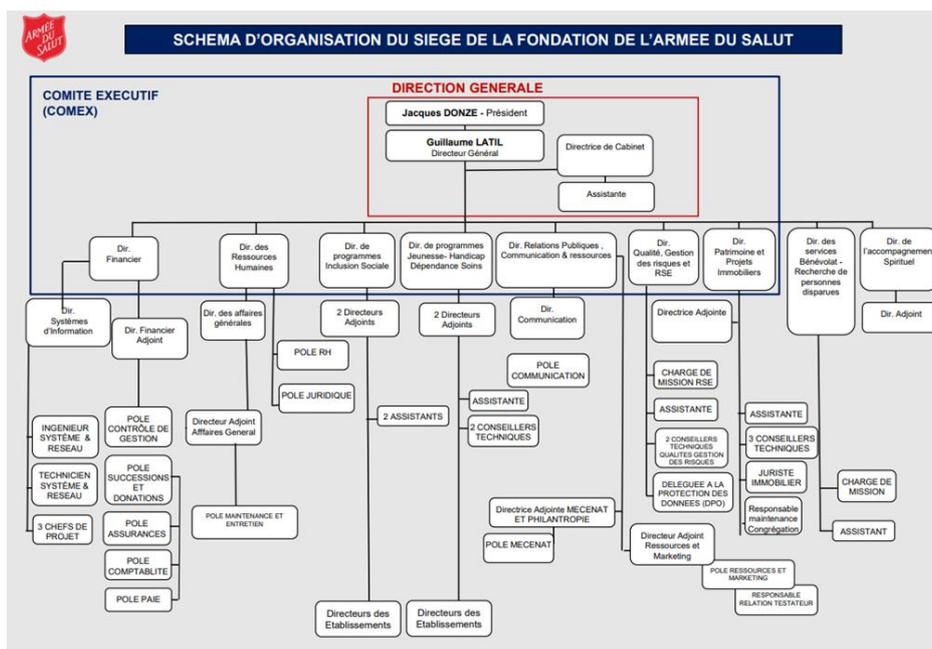


	PUBLICS	ACTIONS MENEES
Dépendance	Personnes âgées en perte d'autonomie, personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés, personnes isolées, personnes à faibles ressources, personnes en soins de suite et convalescence, aidants.	Accueil de jour, accueil temporaire, soins de 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.
Soins	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.	Projet thérapeutique et social avec objectifs de soins médicaux, de rééducation et de réadaptation.
Inclusion sociale	Accueil mère/enfant, personnes isolées, familles monoparentales, familles de migrants, personnes sans domicile fixe, travailleurs pauvres, femmes victimes de violence, personnes très éloignées du marché du travail, mineurs non accompagnés.	Mise à l'abri, hébergement, accompagnement social, urgence sociale, orientation, soins, restauration, animation, accès au logement autonome, insertion par l'activité économique, accompagnement à la parentalité...

Le siège social apporte pilotage et soutien à ses établissements.

La direction générale y est entourée de 11 directions : 2 directions de programmes, la direction des ressources humaines, la direction financière, la direction des systèmes d'information, la direction qualité gestion des risques et RSE, la direction de la communication des relations publiques et des ressources, la direction du patrimoine et des projets immobiliers, la direction de l'accompagnement spirituel, la direction du bénévolat, la direction des affaires générales.





Les instances du Haut Comité des Personnes Accompagnées et Accueillies (HCPAA), le groupe des ambassadeurs de la Participation et Communication Adaptées (PCA), les Conseils de la Vie sociale (CVS) et de multiples formes d'expression en établissements assurent la représentation des personnes accompagnées.

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 **bénévolat** renforce les missions de l'Armée du Salut sur l'ensemble du territoire, avec des actions dans l'aide alimentaire, la transmission du savoir, les animations

Avec le changement de ses statuts en 2018, la Fondation se dote d'instances de gouvernances renforcées, et ouvre son champ d'intervention à l'international. L'obtention en 2018 et le renouvellement en 2022 de la labellisation IDEAS attestent de la mise en œuvre de bonnes pratiques dans tous les domaines de son action.

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

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 nous avons 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. Nous devons 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 à 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 1933, 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.**

Pour donner 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.



Photo aérienne 1921 – Etablissement Villa Jeanne (flèche rouge)



Institut Villa Blanche Peyron – 2024

Les agréments et missions de l'institut

L'institut Villa Blanche Peyron est constitué :

d'un **Dispositif Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique** 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 **Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile 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 décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif aux modalités de fonctionnement en dispositif intégré des établissements et services médico-sociaux.

Ce décret du 5 juillet 2024 fixe les modalités de fonctionnement en dispositif intégré des ESMS accompagnant des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap.

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.



Le projet institutionnel et CPOM 2022/2026

Tout comme l'évolution des jeunes que nous accompagnons et la nécessité de réévaluer constamment nos pratiques, notre projet institutionnel a été validé en 2022 par le Siège de la FADS.

Ce projet représente un outil de référence obligatoire et incontournable pour cinq années, définissant les missions de l'ensemble de l'institut.

Il a été construit étape par étape, au cours des années 2021 et 2022, grâce à l'implication de la Commission d'Actualisation du Projet d'Établissement (CAPE), composée de professionnels provenant des six pôles de l'institut.

Des entretiens et des questionnaires ont été réalisés auprès des responsables légaux, des partenaires et bien sûr des jeunes accompagnés, constituant ainsi la base de ce travail. Les membres du Conseil de la Vie Sociale ont également contribué de manière précieuse par leur relecture pertinente.

Durant cette même période, notre premier CPOM a été signé en 2022, avec une durée allant jusqu'en 2026, tout comme notre projet institutionnel.

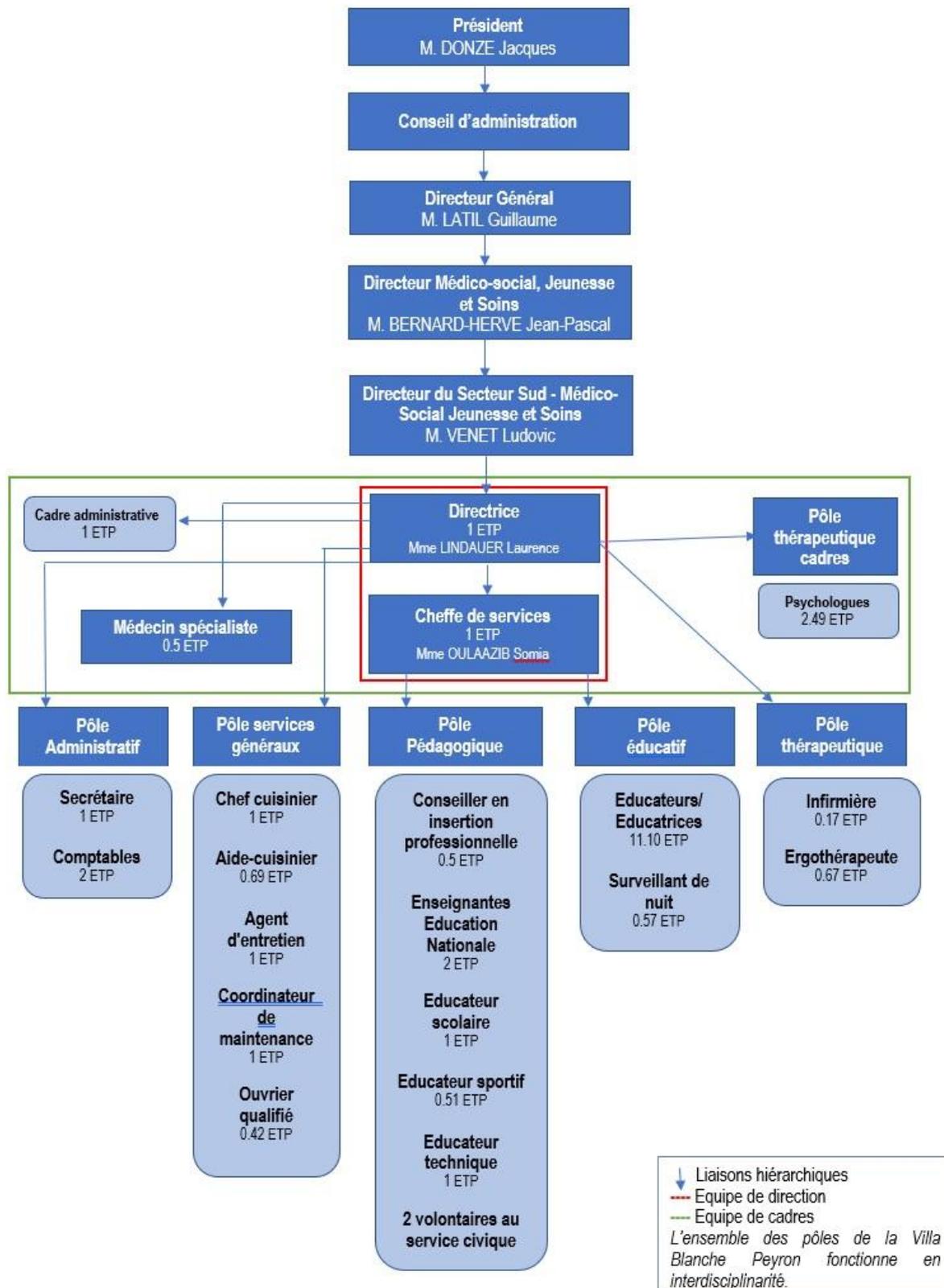
De nouveaux groupes de travail vont se mettre en place courant du 2ème semestre 2025 afin de travailler à la rédaction du nouveau projet.

Un QR code est également mis à disposition pour permettre aux familles et aux partenaires de consulter facilement le projet institutionnel.



*QR code projet institutionnel 2022-2026
Institut Villa Blanche Peyron*

Organigramme de l'institut Villa Blanche Peyron (au 01.02.2025)



Les trois dimensions de l'interdisciplinarité

LE POLE THERAPEUTIQUE

Le pôle thérapeutique est constitué d'une médecin spécialisée (pédiatre, ayant également travaillée en hôpital avec des jeunes relevant de pédopsychiatrie), de trois psychologues, d'une infirmière et d'un ergothérapeute.

L'offre de soins pour les médiations thérapeutiques et les prises en charge individuelles n'a pas pu être optimale en raison de l'absence de deux psychologues et du temps partiel thérapeutique de l'ergothérapeute. Cependant, notre modèle de fonctionnement en dispositif collectif nous a permis de trouver des solutions.

Cette clinique institutionnelle, qui constitue le cœur de notre approche, s'inscrit au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Chaque professionnel maintient sa posture, tout en collaborant à travers des échanges cliniques réguliers.

Dans ce cadre, nous avons réintroduit une réunion thérapeutique hebdomadaire d'une heure, à laquelle participent tous les membres du pôle.

Sur le plan thérapeutique, nous continuons à solliciter des intervenants en libéral pour répondre au plus près aux besoins des jeunes : psychomotricienne, orthophonie, art-thérapeute, équithérapie.

Les troubles psychiques de type « état-limite » nécessitent des approches thérapeutiques innovantes, telles que les groupes de médiation, qui favorisent l'expression émotionnelle et le développement des capacités cognitives. Des entretiens individuels sont également proposés par les psychologues pour une prise en charge personnalisée.

La collaboration interprofessionnelle, en particulier avec les services sanitaires et les familles, est essentielle pour assurer une continuité des soins et une meilleure compréhension des besoins des jeunes. Les professionnels du pôle thérapeutique participent activement à des réunions interdisciplinaires afin de contribuer à l'élaboration des interventions.

En 2024, nous avons constaté une stabilité dans les profils cliniques des jeunes accompagnés, ce qui signifie que leurs troubles psychologiques n'ont pas évolué de manière significative durant cette période. Nous observons ainsi la **persistance de troubles psychiques durables, qui entravent la scolarisation, la socialisation et constituent un handicap, tels que définis dans le décret des ITEP (troubles psychiques, TDA, TDAH, troubles du langage et des apprentissages, etc.).**

Nous estimons qu'en 2024, une vingtaine de jeunes présentent des troubles nécessitant un accompagnement psychiatrique, ce qui représente 26 % de notre effectif. Ces troubles ne sont pas inclus dans les propositions de l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance), mais leur prévalence augmente chaque année, ce qui nous oblige à adapter nos pratiques.

Nous avons initié un partenariat avec l'Hôpital de jour du Centre Hospitalier de Nîmes, avec des rencontres inter-équipes pour la prise en charge conjointe de cinq jeunes.

Face à l'augmentation des comportements suicidaires déjà détectés l'an passé, trois de nos professionnels ont été formés sur cette thématique.

De plus, une psychologue a été formée à la pratique de l'EMDR pour améliorer la prise en charge des jeunes présentant des psycho-traumatismes.

Cependant, malgré nos efforts, notre encadrement reste insuffisant pour accompagner ces jeunes, qui nécessitent souvent des suivis individuels que nous ne pouvons pas systématiser.



LE POLE EDUCATIF

Le pôle éducatif est constitué d'éducatrices/teurs spécialisé(e)s.

L'institut a fait le choix de désigner, pour chaque jeune accompagné, un référent et un répondant. Le référent coordonne et met en œuvre le projet personnalisé d'accompagnement, il veille 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.

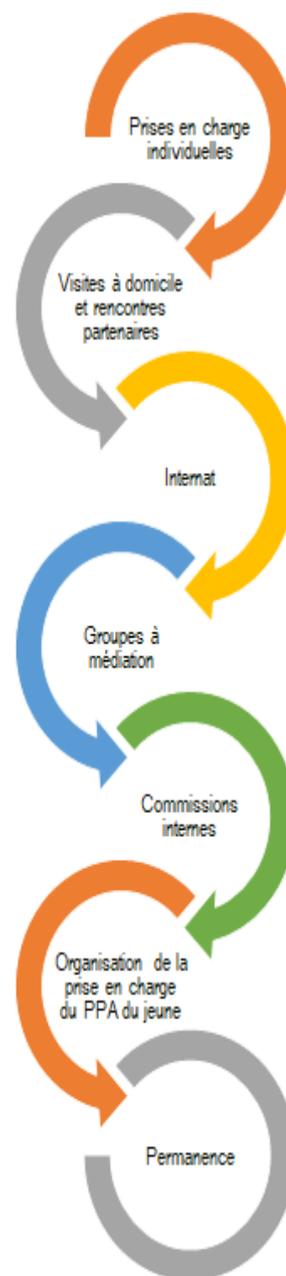
Chaque professionnel du pôle éducatif assure les missions de référent et de répondant.

La clinique partagée 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'interventions dans l'accompagnement vers la citoyenneté, les savoir-faire et les savoir-être de la vie en société.**

Dans la continuité du travail déjà engagé en 2022, les outils mis en place depuis maintenant une dizaine d'années ont été questionnés et retravaillés en équipe interdisciplinaire.

L'objectif étant de **sécuriser le cadre dans lequel évoluent les jeunes, au travers de pratiques partagées et d'une cohérence réaffirmée.**



Salle ressource, lieu d'accueil et d'accompagnement individuel ou collectif

LE POLE PEDAGOGIQUE

Le pôle pédagogique est constitué de deux enseignantes de l'Éducation Nationale, d'un éducateur scolaire, d'un conseiller en insertion professionnelle, d'un éducateur technique et d'un éducateur sportif.

Également **deux services civiques** arrivées en novembre ont pu soutenir certains jeunes lors de temps pédagogiques.

La majorité du pôle pédagogique est structurée autour de deux dimensions. D'une part, les deux enseignantes de l'Éducation Nationale mettent l'accent sur les **apports pédagogiques** sur l'unité d'enseignement en interne. D'autre part, le conseiller en insertion professionnelle, l'éducateur technique et l'éducateur scolaire assurent l'accompagnement préprofessionnel et professionnel des jeunes. S'ajoute à cette équipe un éducateur sportif. La cohérence du parcours pédagogique des jeunes dans l'institut se fait à la faveur d'un maillage étroit de tous et dans une continuité logique d'âge et de projet. 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.

Sur l'année 2024, l'effectif sur les modalités accueil de jour et internat s'est décliné sur les classes de la façon suivante :

- Classe 1 (11 à 13 ans) : 10 jeunes
- Classe 2 (13 à 15 ans) : 17 jeunes
- Classe 3 (15 ans et plus) : 19 jeunes

Un **accompagnement socioprofessionnel** peut être proposé dans le cadre du Projet Personnalisé d'Accompagnement grâce au travail interdisciplinaire.

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 droit communs existants (Mission Locale jeunes, chantier d'insertion, Salon TAF).

Cette année, **33 jeunes ont pu bénéficier de ces mises en situations préprofessionnelles sous forme de stage ou formations dans différents domaines d'activités. Il est à noter, qu'en 2024, 7 jeunes ont pu décrocher un contrat d'apprentissage** deux de plus qu'en 2023.

354 semaines de stages et de formations comptabilisées sur l'année, qui correspondent à une moyenne de 16 semaines par jeunes.

Un groupe de parole parent « prépro » a été proposé aux familles de l'établissement leur permettant d'expliquer les possibilités sur les formations, dispositifs existants. En 2024, 14 familles ont répondu présentes à ces soirées d'échanges.

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

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.



Les fonctions supports

Le pôle administratif est constitué d'une cadre administrative, de comptables, d'une secrétaire. Celui des services généraux d'un chef cuisinier, d'un aide cuisinier, d'un responsable de la maintenance, de deux ouvriers qualifiés et d'un agent d'entretien.

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.).

Une mutualisation pérenne de 3 professionnels des services généraux a été mis en place depuis 2018 avec le CHRS Les Glycines, établissement géré par la FADS et se situant à 50m de l'institut.

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.

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 également 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 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).

Il est à noter que l'augmentation des prix de l'alimentation depuis ces dernières années impacte le budget et donc le choix des propositions concernant les produits bios par exemple.



Accueil administratif de la VBP



Préparation des repas du midi

L'ensemble des professionnels participe 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.

Implantation et présentation des locaux de l'institut

L'Institut Villa Blanche Peyron se situe à proximité du centre-ville de Nîmes, derrière la gare ferroviaire et routière.

À la suite d'une restructuration immobilière en 2007, garantissant la sécurité et le bien-être des jeunes et du personnel, l'organisation actuelle permet d'optimiser le parcours des jeunes.

Cette réorganisation soutient les méthodes d'accompagnement proposées, avec :

- ⇒ Des espaces de prise en charge par pôles, adaptés aux besoins spécifiques des jeunes.
- ⇒ Des zones dédiées aux prestations individuelles ou de groupe.

L'institut est accessible aux personnes en situation de handicap, en conformité avec les normes en vigueur. Il respecte également les mesures de sécurité liées à la prévention des menaces terroristes, en collaboration avec les autorités policières, grâce à la mise en place de la vidéo-surveillance et de dispositifs de sécurisation périmétrique et bâtementaire.

Une signalétique mise à jour régulièrement facilite l'orientation des visiteurs.

Tous les bureaux sont équipés d'ordinateurs avec un service intranet et un accès à Internet, favorisant ainsi la communication entre les différents pôles.

En accord avec son engagement en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale, l'institut œuvre pour réduire sa consommation énergétique et participe activement à un processus de « reverdissement ».



Implantation des locaux de l'institut – 09.2022

Les systèmes d'information

Prendre le virage numérique est non seulement une nécessité dans le fonctionnement actuel d'un institut mais fait également partie d'une des orientations stratégiques gouvernementales.

Pour donner suite aux recommandations de l'Etat via le programme « ESMS numérique », la Fondation de l'Armée du Salut s'est engagée à développer le système d'information pour l'ensemble des établissements qu'elle gère. Cette transition numérique fait partie d'une des stratégies fortes à 5 ans.

Pour l'institut Villa Blanche Peyron, cela se décline en 3 actions développées dans ses fiches actions CPOM :

- ⇒ **La mise en place d'un système de Gestion Electronique des Données** correspondant aux nouveaux usages du numérique qui demandent de ne plus dépendre du serveur local ou du poste de travail, mais d'internet et des applications en ligne. La mise en place d'une **GED** nationale permet la transversalité (entre les établissements eux-mêmes et avec le siège), l'accessibilité partout et un stockage illimité, elle demande aussi d'avoir une bande passante suffisamment performante. Pour se faire, après un audit du réseau local en 2021 et 2022, un remplacement de câbles a été opéré pour un montant important.

La GED et le portail intranet de la Fondation de l'Armée du Salut sont liés puisqu'ils sont tous les deux hébergés sur la même plateforme : SharePoint. SharePoint est une des applications de la suite Office 365 de Microsoft, au même titre que Word, Excel, PowerPoint, ou encore Teams, OneDrive ou Outlook. Le fait d'utiliser les ressources d'un même environnement (ici les applications de la suite Office 365 de Microsoft) permet d'assurer une meilleure compatibilité des outils collaboratifs et permet aussi de créer des automatismes. Il a été nécessaire de mettre en place un abonnement annuel de licence Office 365 pour l'ensemble des salariés, générant un **surcoût annuel de près de 3 000 €**.

- ⇒ **La mise en place d'un Dossier Usager Informatisé** centralisant l'ensemble des informations qui concernent le jeune accompagné et son parcours de santé et de vie. Ce dossier unique comprend un volet administratif, un volet médical et un volet lié à l'accompagnement du jeune.

Il permet de mieux construire et de suivre le projet personnalisé d'accompagnement du jeune.

La numérisation du dossier usager s'inscrit dans une logique d'amélioration de la qualité des services et des soins rendus aux personnes accompagnées.

Elle améliore la traçabilité et la transmission des informations, dans le respect des normes de sécurité et fait gagner du temps aux professionnels concernés.

Le siège de la Fondation de l'Armée du Salut a choisi le prestataire TROIZAIRE et son logiciel **NEMOWEB** de gestion des dossiers usagers informatisés. Il est utilisé par l'ensemble des professionnels depuis septembre 2023.

- ⇒ **La mise en place d'un logiciel de gestion des ressources humaines** avec le déploiement du logiciel **Octime** dont la Fondation de l'Armée du Salut a opté pour l'ensemble de ses établissements. La mise en place et l'utilisation du logiciel Octime vont permettre :

- une meilleure gestion des plannings, des temps et le calcul des éléments variables de paie,
- une harmonisation des pratiques règlementaires et des méthodes de calcul des éléments variables de paie,
- un accès direct et plus simple aux informations de gestion du temps des salariés des établissements : plus besoin d'envoi de documents par mail,
- la possibilité pour les gestionnaires de paie d'extraire de Octime chaque jour les informations nécessaires pour l'établissement des soldes de tout compte et des bulletins de salaires des CDD courts (moins de 1 mois),



- la possibilité pour les gestionnaires de paie d'extraire de Octime chaque mois les informations nécessaires pour l'établissement des bulletins de salaires des CDI et CDD longs,
- un logiciel qui calcul les droits et décomptes de congés payés, RTT et CET.

L'utilisation du logiciel Octime implique annuellement :

- l'accès au logiciel = 1.55 € TTC par fiche salarié et par mois (soit environ 900 € TTC/an)
- la maintenance et SAV = 0.38 € TTC par mois et par fiche salarié (soit environ 205 € TTC/an)

Des paramétrages importants ont eu lieu en 2024, demandant un travail fastidieux pour que la mise en place soit efficiente en 2025.

Dans sa démarche de transition numérique, la Fondation de l'Armée du Salut s'est dotée de multiples applications-métiers :

⇒ **La PAB – Plateforme d'Action Bénévole**

En 2022, le service bénévolat a lancé sa Plateforme d'Action Bénévole (PAB).

La plateforme est un outil permettant de faciliter la gestion des missions et la restitution de l'activité bénévole des établissements. C'est également un moyen supplémentaire aux outils existants pour la recherche de bénévoles. L'institut s'en est saisi rapidement car l'appropriation était facile. C'est un outil plaisant et efficace.

⇒ **RENDO – Le Référentiel Numérique des Données de la Fondation**

RENDO est la plateforme interne en ligne servant de référentiel de données fiables et actualisées accessible en temps réel. Elle permet à la Fondation de l'Armée du Salut :

- de définir un vocabulaire commun à son organisation,
- de bien connaître le périmètre de ses activités,
- de synthétiser les données de son activité,
- de structurer ses systèmes d'information (SI).

⇒ **GeFF – Gestion des Financements à la Fondation**

GeFF est une application « fait maison » pour la gestion des financements de la Fondation. Elle a été développée dans l'objectif d'avoir un suivi plus strict et exhaustifs des financements des établissements à la suite d'une demande de la Cour des comptes. GeFF permet de mieux suivre les financements et les encaissements associés, accroître la transparence des données et améliorer leur exploitation.

⇒ **YOOZ – Dématérialisation du processus d'achat**

YOOZ est un logiciel de dématérialisation du processus d'achat allant de la réception de la facture du fournisseur et retraçant toutes les étapes de traitement jusqu'au classement. La mise en place de ce logiciel a permis à la Fondation de l'Armée du Salut de travailler sur une harmonisation des pratiques relative aux achats. Au niveau des établissements, cela a conduit à un gain de temps, une traçabilité et une sécurisation des opérations.

⇒ **TALEEZ – Gestion des candidatures et de diffusion d'offres d'emploi**

TALEEZ est un logiciel d'aide à la gestion des recrutements. Il permet à l'institut de piloter intégralement le processus de recrutement en fluidifiant le processus, en réduisant le temps de traitement des candidatures, en développant la marque employeur mais également en pouvant avoir des statistiques de recrutement.

L'institut a pu fusionner son accès Pôle-Emploi et ainsi avoir une plateforme unique de dépôt des offres d'emploi.



L'activité

Les journées réalisées et le taux d'occupation

JOURNEES REALISEES ET EVOLUTION DU TAUX D'OCCUPATION* SUR LES 3 DERNIERES ANNEES

* Journées prévisionnelles / Journées réalisées

	2022	2023	2024
JOURNÉES PRÉVISIONNELLES			
Internat	931	941	970
½ internat	4 796	4 901	4 990
SESSAD DITEP et SESSAD TSA	3 882	4 002	4 124
JOURNÉES RÉALISÉES			
Internat	1 046	1 380	1 328
½ internat	4 680	4 434	4 674
SESSAD DITEP et SESSAD TSA	3 910	4 069	4 151
TAUX D'OCCUPATION (%)			
Internat	112 %	146.65 %	136.90 %
½ internat	97.5 %	90.47 %	93.66 %
SESSAD DITEP et SESSAD TSA	100.5 %	101.67 %	99.93 %

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.

Pour rappel, les jeunes accueillis sur des soirées et nuit d'internat sont également présents en journée sur de l'accueil de jour ce qui explique le pourcentage important en internat. L'internat est un internat thérapeutique séquentiel qui tient compte des besoins des jeunes en fonction de leur PPA.

Caractéristique de la population accompagnée

Sur l'année 2024, l'institut Villa Blanche Peyron a accompagné 70 jeunes en file active (87 situations accompagnées), dont 8 filles, répartis selon 4 types de modalités d'accompagnement.

Modalité d'accompagnement		Nombre de jeunes bénéficiaires sur l'année 2024
Internat / accueil de nuit DITEP		13
½ internat / accueil de jour DITEP		38
Ambulatoire	DITEP	25
	TSA	11



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 16 **changements internes de modalités d'accompagnement** (contre 20 en 2023) en cours d'année ce qui représente **18.5 % de l'effectif**.

Nature du changement	Nombre de jeunes
½ internat vers Internat	4
½ internat vers SESSAD	1
Internat vers ½ internat	5
Internat vers SESSAD	1
SESSAD vers internat	2
SESSAD vers ½ internat	3

LA DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT AU 31.12.2024

Durée de l'accompagnement au 31.12.2024	Nombre de jeunes
Moins de 6 mois	9 jeunes (13 %)
6 mois à 1 an	15 jeunes (21.5 %)
De 1 à 2 ans	13 jeunes (18.5 %)
De 2 à 3 ans	10 jeunes (14 %)
≥ à 3 ans	23 jeunes (33 %)

33 % des jeunes au 31.12.2024 sont accompagnés depuis plus de 3 ans.

Ces parcours de plus en plus longs montrent la difficulté pour certains d'entre eux à pouvoir « trouver des relais et des soutiens compatibles à leur besoin ».

Profil et parcours de la population accompagnée

La répartition par tranches d'âge se décompte comme suit :

Tranches d'âge	Nombre de jeunes accompagnés	Pourcentages
De 11 à 15 ans	41	58.5 %
De 16 à 17 ans	19	27 %
De 18 à 19 ans	9	13 %
De 20 à 24 ans	1 jeune a eu 20 ans dans l'année	1.5 %

La moyenne d'âge sur l'ensemble de l'institut est de presque 15 ans ce qui conforte la Villa Blanche Peyron d'une part dans l'accompagnement d'une population de grands adolescents et d'autre part dans une préoccupation d'un parcours de préprofessionnalisation.

REPARTITION EN FONCTION DU TYPE DE TROUBLE

TROUBLE	NOMBRE	%
Nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle à titre associé	1	1.5 %
Nombre de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre principal (TSA)	11	16 %
Nombre de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre associé (TSA)	1	1.5 %
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques à titre principal	28	40 %
Nombre de personnes présentant des troubles psychiques à titre associé	29	41.5 %
Nombre de personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages à titre associé	11	16 %
Nombre de personnes présentant des déficiences motrices à titre associé (dyspraxies)	13	18.5 %
Nombre de personnes présentant des déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles à titre associé	9	13 %
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre principal	5	7 %
Nombre de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication (TTC) à titre associé	11	16 %
Nombre de personnes en cours de diagnostic	1	1.5 %
Nombre de personnes présentant d'autres types des déficiences à titre principal	25	36 %
Nombre de personnes présentant d'autres types des déficiences à titre associé	17	24 %

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



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 <i>Sur 60 jeunes accompagnés</i>		JEUNES TSA <i>Sur 11 jeunes accompagnés</i>	
	Nombre	%		%
Jeunes bénéficiant d'une mesure de protection judiciaire en 2024, hébergés en établissements et services de protection de l'enfance	20	33 %	1	9 %
Jeunes bénéficiant d'une mesure de protection administrative en 2024	7	12 %	0	

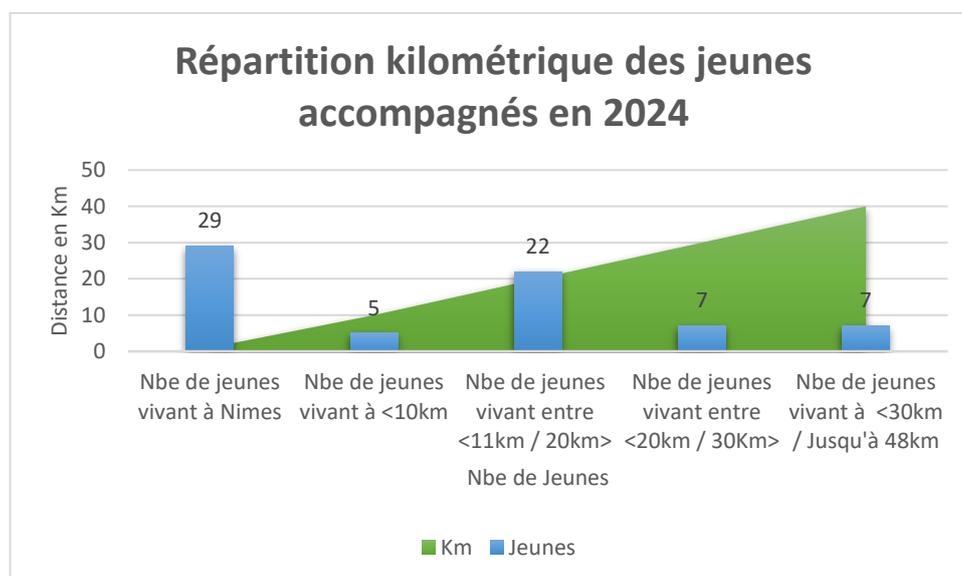
En 2024, 40 % des jeunes ont bénéficié d'une mesure de protection, ce qui implique un travail significatif de relais et de partenariat. D'autant que **20 sont placés (en MECS, au Foyer de l'Enfance, en familles d'accueil et sur des lieux de vie)**, ce qui représente **17 lieux différents**.

En 2024, nous constatons une baisse des mesures de protection chez les jeunes accompagnés mais toujours une augmentation du nombre d'enfants placés (11 en 2022, 15 en 2023).

ÉVOLUTION DES MESURES DE PROTECTION SOCIALE OU JUDICIAIRE SUR LES 3 DERNIERES ANNEES

	2022	2023	2024
Jeunes DITEP	46 %	42 %	40 %
Jeunes TSA	0 %	0 %	9 %

RÉPARTITION KILOMÉTRIQUE DES JEUNES ACCOMPAGNÉS



20 % des jeunes que nous desservons résident à plus de 21 km de notre établissement. De plus, 59 % des jeunes vivent en dehors de Nîmes, ce qui a **un impact direct sur notre organisation.**

La majorité de nos interventions se déroulent à travers des médiations avec des jeunes dispersés sur cette grande étendue territoriale. Malgré cette dispersion géographique, nous nous efforçons de répondre aux besoins de ces jeunes sans tenir compte de leur lieu de résidence.

Cependant, l'augmentation du prix du carburant a directement affecté nos budgets. Nous maintenons notre niveau d'intervention, mais **les coûts de déplacement sont devenus un défi financier croissant.** Malgré ces défis logistiques et financiers, notre priorité demeure d'apporter les réponses adéquates aux besoins des jeunes que nous accompagnons.



Les conditions et modalités d'accompagnement

L'ADMISSION

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 responsables légaux ou le jeune majeur, puis l'élaboration du PPA se met en place.

- ⇒ 1^{er} RV avec la directrice pour explications et informations sur l'institut Villa Blanche Peyron.
- ⇒ 2^{ème} RV avec l'équipe technique : échanges avec le médecin, le directeur adjoint et /ou la cheffe de services.
- ⇒ Retour avis de l'équipe technique pour validation d'accompagnement du jeune.
- ⇒ 3^{ème} RV pour signature du contrat de séjour.

A chaque RV, la présence du jeune est obligatoire.

LES DIFFERENTES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT : UNE FLUIDITE DES PARCOURS

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'accompagnement 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 accompagné 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 accompagnés requièrent des moyens thérapeutiques, éducatifs, et pédagogiques conjugués, et le fonctionnement en dispositif sollicitant un travail interdisciplinaire et transversal permet 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'interventions, constitue une des principales spécificités des Dispositifs.

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.



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.

L'ADN DE L'INSTITUT : LES MEDIATIONS

Les médiations sont proposées en fonction des besoins spécifiques des jeunes. Nous adoptons une approche centrée sur chaque individu, prenant en compte ses particularités. Cela signifie que chaque intervention est ajustée selon l'âge, le parcours et la situation de chaque jeune. **Cette approche sur-mesure permet de répondre de manière pertinente aux défis rencontrés par les jeunes, tout en tenant compte de leur singularité.**

L'intérêt thérapeutique des médiations réside dans leur capacité à offrir aux jeunes des moyens alternatifs pour exprimer leurs émotions, pensées et expériences. Grâce à divers supports techniques, elles permettent une communication non verbale, ce qui est particulièrement bénéfique pour ceux qui éprouvent des difficultés à mettre des mots sur leurs sentiments.

En outre, **les médiations créent un cadre à la fois sécurisant et stimulant, propice à l'exploration de nouvelles façons d'aborder leurs difficultés.** Chaque jeune bénéficie ainsi d'un suivi personnalisé, qui soutient son développement personnel, son bien-être émotionnel et son épanouissement global. En moyenne, **chaque jeune bénéficie de 2 à 3 médiations dans le cadre de son Projet Personnalisé d'Accompagnement.**

Les médiations proposées en 2024 :



LES SORTIES

Données et motifs de sortie	Nombre de jeunes	%
Nombre de jeunes sortis dans l'année	18 (18 en 2023)	26 %
Durée moyenne de séjour des jeunes sortis	1 007 jours soit 2 ans et 9 mois	
Somme des durées d'accompagnement	18 139 jours (22 877 jours en 2023)	
Retour en milieu ordinaire sans prise en charge spécifique	3	44.5 %
A la demande unilatérale des parents ou des représentants légaux	14	44.5 %
Nombre de sorties vers un autre établissement médico-social ou structure	1	11 %

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 tous les 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 2024, 2 jeunes nous ont rendu visite.

Sorti(e) depuis	Nombre	Nouvelles
> 2 ans	1	– est livreur.
> 3 ans	1	– est en formation.

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 34 courriers envoyés, seul 1 jeune nous a répondu et 5 courriers nous sont revenus pour « destinataire inconnu à l'adresse ».

Nombre de courriers envoyés	1 réponse	% de réponse
34	– est en scolarité au lycée.	3 %



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

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

Le 29 août 2024, 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 81 personnes présentes représentant plus de 68 % des familles d'enfants inscrits à l'institut.

AUTRES EVENEMENTS INSTITUTIONNELS AYANT EU LIEU COURANT 2024

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

- ⇒ **Mardi gras : le 13.02.2024**
- ⇒ **Fête des voisins : le 31.05.2024**
- ⇒ **Donut's day : le 07.06.2024**
- ⇒ **Fête de la Musique : le 21.06.2024**
- ⇒ **Loto : le 07.12.2024**
- ⇒ **Repas de fin d'année : le 19.12.2024.**

En 2024, de nouveaux événements ont eu lieu dont certains seront reconduits sur les années futures au vu des bénéfices tirés :

- ⇒ **Bal de fin d'année : le 26.06.2025.**

Cette fête a été l'occasion pour les jeunes de passer un moment de cohésion dans la bonne humeur, avec la présence d'un DJ, de décorations et un buffet typique des bals de promo américains. Les jeunes ont fait des retours très positifs et se sont émus de l'investissement des professionnels. Un sac contenant des petits cadeaux a été remis à chaque jeune grâce aux dons de la Fondation de l'Armée du Salut.

- ⇒ **Halloween : le 23.10.2024**

Une journée spéciale a été organisée sur la thématique d'Halloween avec une chasse au trésor ainsi qu'un repas.



Fête de la Musique – 21.06.2024



Bal de fin d'année – 26.06.2024



Loto – 07.12.2024

Les partenariats

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 institutionnel	Partenariat au niveau de la prise en charge	Partenariat local	Travail en réseaux
Partenariat extérieur	Participation directe dans la prise en charge	Utilisation des équipements	Collaboration technique et clinique
⇒ ARS (Agence Régionale de Santé) ⇒ MDPH (Maison Départementale Des Personnes Handicapées) ⇒ Éducation Nationale ⇒ ARPEGE (Réseau de Santé Départemental Adolescents en difficultés) ⇒ AIRe (Association des ITEP et de leurs Réseaux) ⇒ M.A.T.E.O (Mission d'Appui Technique Equipe Occitanie) ⇒ IFME, IRTS, IFOCAS ⇒ URIOPSS	⇒ Conseil Général ⇒ A.S.E (Aide Sociale à l'Enfance). ⇒ P.J.J. (Protection Judiciaire de la jeunesse). ⇒ E.S.A.T. (Etablissement et Service d'Aide par le Travail). ⇒ C.F.A. (Centre de Formation des Apprentis) et C.F.A.S. (Centre de Formation des apprentis spécialisé). ⇒ Cap Emploi. Pôle Emploi, M.L.I. (Mission Locale Insertion). ⇒ Enseignants référents. ⇒ Etablissements scolaires. ⇒ Services de psychiatrie infanto-juvénile ou de psychiatrie adulte, hôpital de jour. ⇒ Intervenants médicaux et paramédicaux extérieurs. ⇒ Associations intervenantes dans le cadre des médiations.	⇒ Équipements socioculturels et sportifs ⇒ Comité de quartier ⇒ Mairie d'Aigues-Mortes	⇒ Autres DITEP ⇒ I.M.E. (Instituts Médico-Educatif) ⇒ I.M.Pro (Institut Médico-Professionnel) ⇒ S.A.V.A. (Service d'accompagnement à la Vie Autonome) ⇒ Travail avec un réseau d'entreprises pouvant accueillir les jeunes pour des stages.

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.

5 réunions du Comité de Pilotage avec des directeurs/trices et **2 réunions de travail (demi-journées avec l'ensemble des cheffes de services.**

Le partenariat s'accompagne d'une dynamique de travail en réseau.



Dans le domaine du travail social et médico-social, la notion de réseau reflète une volonté de traiter des problématiques qui dépassent le cadre des personnes accueillies, tout en favorisant l'établissement de nouvelles relations sociales et interinstitutionnelles.

Le travail en réseau offre l'opportunité de réfléchir sur ses pratiques et de favoriser un échange constructif concernant l'évolution des missions et les attentes des organismes de contrôle.

Dans cette optique, **l'institut est membre de l'AIRe** (Association des ITEP et de leurs réseaux) depuis de nombreuses années.

L'Agence Régionale de Santé (ARS) Occitanie a pris l'engagement d'accompagner le déploiement des dispositifs pour les Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques.

La Mission d'Appui Technique aux Équipes d'Occitanie (M.A.T.E.O), lancée en juin 2021 et soutenue par l'ARS Occitanie, a pour but de promouvoir une dynamique de réseau. Elle coordonne un collectif opérationnel de professionnels impliqués dans ce processus, sous l'impulsion des représentants régionaux de l'AIRe et avec le soutien d'associations telles que La Fondation de l'Armée du Salut. La directrice participe activement aux réunions et aux comités opérationnels (COMOP) de M.A.T.E.O.

De plus, l'institut a pris part à l'expérimentation de la mesure de l'activité, lancée en 2023 et reconduite en 2025.



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

Appui technique pour le déploiement des Dispositifs Intégrés Thérapeutiques, Éducatifs 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 Institut Thérapeutiques Éducatifs 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 Équipes d'Occitanie (M.A.T.E.O.) a débutée 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, ANER 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

Logos : ARSEAA (action solidaire), ASEI (Agence pour l'Inclusion), RésO.

Plaquette présentation M.A.T.E.O – 2022



Les bénévoles



Une rencontre a eu lieu avec le directeur du service bénévolat de la Fondation pour réexpliquer les spécificités de la population accompagnée et voir comment il était possible d'avoir des bénévoles sur l'établissement. L'équipe de direction travaille sur des fiches missions de bénévolat en « indirect » car en **2024, aucun bénévole** ne nous a sollicité.

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

L'institut a créé en 2022 la « **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**.

Nous poursuivons en 2024 les travaux engagés depuis 2022 avec le suivi des indicateurs répondant aux différents axes d'amélioration :

- ⇒ généralisation des capteurs de mouvement pour les lumières dans les lieux communs et dans le bâtiment administratif ;
- ⇒ passage en LED automatique ;
- ⇒ achat d'une horloge de programmation d'allumage ;
- ⇒ isolation des bâtiments ;
- ⇒ passage de chaudière gaz à chaudière électrique ;
- ⇒
- ⇒ utilisation exclusive d'écocup ;
- ⇒ achat de gourdes isothermes pour éviter l'utilisation de bouteilles en plastique ;
- ⇒ achat des poubelles de recyclage pour les lieux communs ;
- ⇒ achat d'une balance pour la cuisine interne afin d'évaluer le gaspillage alimentaire ;
- ⇒ mise en place d'un composte en lien avec la mairie ;
- ⇒ utilisation de papier ecolabel ;
- ⇒ tonte partielle des pelouses pour développement et protection de la biodiversité ;
- ⇒ attention portée aux choix des fournisseurs (locaux avec peu de transport, provenance de la marchandise, etc.).
- ⇒ réduction significative de la consommation de gaz sur l'ensemble de l'institut.



De même, 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).

Par ailleurs, la Fondation entend s'inscrire dans une démarche de réduction de ses impacts (notamment environnementaux). Pour cela, elle a mis en place en 2022 un **bilan carbone** pour l'ensemble de ses établissements. Les résultats propres à l'établissement ont été transmis en 2024 et les actions à mettre en place seront intégrées au cahier des charges du COPIL Ethique & Démarche qualité de 2025.

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. En effet, 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.

A l'institut Villa Blanche Peyron, ce sont M. et Mme GRATAS qui sont nos accompagnants spirituels. Ils assurent un service d'accompagnement spirituel tel que prévu dans les projets de la Fondation et de l'établissement.

Les accompagnants spirituels ne se substituent pas aux professionnels et transmettent éventuellement les confidences dont ils seraient les dépositaires. Si elles sont d'ordre spirituel, elles resteront strictement confidentielles.

- Si, en revanche, elles sont en rapport avec les missions de l'institut, ils tenteront de convaincre la personne d'en parler aux professionnels.
- S'il y a danger pour le jeune ou pour une tierce personne, les accompagnants spirituels devront rompre le secret auprès d'un membre la direction, après en avoir informé le jeune.

Les accompagnants spirituels sont des personnes ressources qui sont 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. Ils peuvent également jouer un rôle de conseil face aux risques de dérives sectaires ou intégristes.

Plusieurs rencontres ont eu lieu avec l'équipe de direction et nos accompagnants spirituels pour échanger sur les caractéristiques de nos jeunes et sur **comment penser et mettre en place des actions qui pourraient prendre en compte ces notions de laïcité, d'ouverture, de respect de pensée, d'écoute et d'échange.**

Les accompagnants spirituels sont invités à tous nos événements institutionnels (journée de rentrée, repas de fête de fin d'année, Donut Day, etc.).



La commission Réflexion à l'accompagnement Spirituel constituée d'un membre de chaque pôle et des accompagnants spirituels a sollicité une rencontre avec le nouveau directeur de l'accompagnement spirituel Sergent P.J. SOLER du Siège de la FADS.

Nous sommes également en attente d'un projet écrit par nos accompagnants spirituels afin de partager avec les équipes les propositions qui pourraient se mettre en place sur l'institut.

Il existe déjà de nombreuses formes d'interventions en lien avec ce sujet sur l'établissement : l'Unité d'Enseignement en lien avec les programmes de l'Education Nationale propose d'aborder **l'histoire des religions, l'éducation à la citoyenneté et les valeurs républicaines.**

Tous les 9 décembre, **la journée de la laïcité en France devient une journée institutionnelle** où tous les professionnels intègrent cette thématique dans leurs interventions afin d'amener chaque jeune à réfléchir sur cette dimension.

« La reconnaissance et la prise en compte de la dimension spirituelle participent à la restauration de la personne dans ses besoins fondamentaux. C'est un élément essentiel de la reconstruction ou du cheminement de la personne accueillie. »



La qualité

La démarche d'amélioration continue de la qualité

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 COMITE DE PILOTAGE ETHIQUE & DEMARCHE QUALITE

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 | <ul style="list-style-type: none">⇒ 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 fixés 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 | <ul style="list-style-type: none">⇒ 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 | <ul style="list-style-type: none">⇒ Le règlement de fonctionnement⇒ Le livret d'accueil jeune⇒ Le livret d'accueil nouveaux salariés et stagiaires⇒ Le livret des procédures |



En 2024, le **COPIL Ethique & démarche Qualité s'est réuni 4 fois**.

Il a concentré son travail sur le suivi des axes d'amélioration de son cahier des charges et a pu intégrer les fiches action à la suite de **l'actualisation du projet institutionnel 2022-2026**.

Pour 2025, l'objectif est d'intégrer le plan d'action sur le logiciel AGEVAL afin d'en fluidifier la mise en œuvre, les suites données, l'état d'avancement, les échéances, etc.

Par ailleurs, l'ARS a programmé l'évaluation de l'HAS en 2027 pour l'institut, le COPIL Ethique & démarche Qualité va donc se saisir du nouveau référentiel d'évaluation pour amener l'ensemble des professionnels, des jeunes accompagnés et de leurs responsables légaux à se l'approprier.

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 2024	OBJECTIFS / ATTENDUS
Conseil de la Vie Sociale (CVS) 4 réunions en 2024	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) 4 réunions en 2024	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. 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) 4 réunions en 2024	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 3 réunions en 2024	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 1 réunion avec les coordinateurs du Poste en 2024	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 10 réunions en 2024	Echange autour des propositions des menus (midi, soir, pique-nique) pour le mois à venir. Consultation d'un médecin nutritionniste.
Commission Evénements Institutionnelle (CEVI) 7 réunions en 2024	Propose annuellement des événements institutionnels qui inscrivent la VBP dans son environnement.
Commission Vigilance Intrusion (CoVI) 2 réunions en 2024	Adapte le plan VIGIPIRATE au sein de l'établissement. Organise les exercices qui s'y confèrent pour la sécurité de tous.
Commission RSE 2 réunions en 2024	Met en œuvre le cahier des charges de l'audit RSE du chargé de mission de la FADS. Suit les indicateurs des fiches actions CPOM.



La gestion des risques

L'institut Villa Blanche Peyron est doté depuis de nombreuses années d'une politique qualité et gestion des risques, comme cela est relevé sur l'ensemble du chapitre ci-dessus, et continue d'améliorer sa prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des jeunes accompagnées au travers de la Commission de Vigilance contre les Violences et pour la Bientraitance ainsi que du Conseil de Vigilance pour la Bientraitance Jeunes dont les objectifs sont inscrits dans le chapitre « Droits et expressions de la personne accompagnée ».

SUIVI DES EVENEMENTS INDESIRABLES DONT LES GRAVES (MALTRAITANCE COMPRISE)

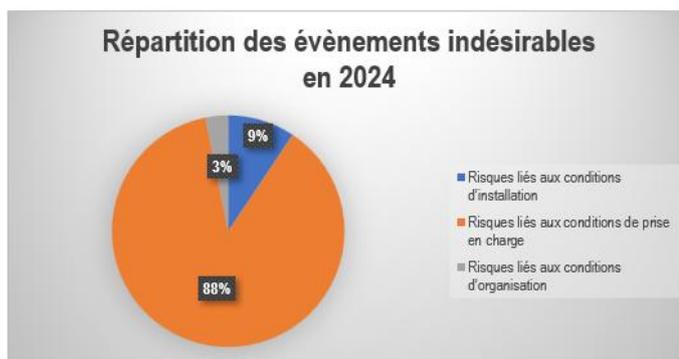
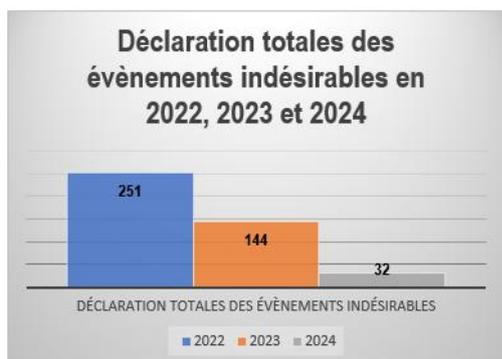
La définition « évènement indésirable » pour l'institut Villa Blanche Peyron : **tout évènement qui vient perturber le projet d'accompagnement du jeune et/ou son bien-être et/ou sa sécurité. Tout évènement qui vient impacter le fonctionnement et l'organisation institutionnelle.**

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 2024, il y a eu 112 déclarations d'évènements indésirables en moins par rapport à l'année précédente. Il y a eu une baisse significative des évènements indésirables liés aux conditions de prise en charge des jeunes et ceux liés aux conditions d'installation.



En 2024, il y a eu des investissements afin d'améliorer des conditions d'installation, comme la rénovation des locaux, l'achat de nouveaux équipements ou l'amélioration des normes de sécurité, ce qui a entraîné une baisse significative des risques liés à ces conditions.

La prévalence des évènements indésirables dans le domaine de la prise en charge des jeunes, en particulier les crises clastiques, durant cette année, met en lumière la complexité des défis auxquels sont confrontés les équipes.

Cela souligne l'importance de ressources supplémentaires, d'une formation spécialisée et de stratégies d'intervention ciblées pour soutenir efficacement ces jeunes vulnérables.

Droits et expressions de la personne accompagnée

LES OUTILS DE LA LOI 2002-2 AU SERVICE DU RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

Conformément à la loi du 2 janvier 2022, l'établissement a mis en place les différents outils favorisant le respect des droits et l'expression des jeunes accompagnés :

- ⇒ le livret d'accueil avec en annexe la liste des personnes qualifiées = pour une meilleure appropriation des jeunes accompagnés, ce livret a été refait en version FALC (Facile A Lire et à Comprendre) le 19.05.2022.
- ⇒ le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement = ces 2 documents ont été actualisés le 03.06.2022 avec le soutien d'un conseiller technique de l'URIOPSS (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et organismes Privés Sanitaires et Sociaux) afin de les rendre adéquats aux textes légaux.
- ⇒ la charte des droits et libertés de la personne accueillie = elle est remise aux représentants légaux et au jeune lors de la signature du contrat de séjour.
- ⇒ la procédure d'admission = intégrée au livret des procédures, elle a été revue en février 2022.
- ⇒ le projet institutionnel = validé pour la période 2022-2026.

FOCUS : 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, invitation faite à l'ARS du Gard). Le président du CVS est un jeune accompagné.

4 réunions du CVS ont eu lieu avec la participation de plus d'une dizaine de personnes.

C'est un espace très investi par les jeunes qui sont les porte-paroles des demandes de leurs paires.

A chaque CVS, un point est fait sur les projets et événements en cours. Leur avis est primordial et ils sont force de proposition concernant tous les sujets : aménagement des extérieurs, création de nouveaux espaces, séjours, etc. Un compte-rendu est ensuite envoyé à tous les participants (cf. dernier CR en annexe). Les représentantes des familles ont souhaité pouvoir échanger avec tous les représentants légaux des jeunes accompagnés par l'établissement en laissant leurs coordonnées mais elles n'ont pas eu de retour. Après un entretien avec la Directrice, la mise à disposition de la salle de réunion un soir ou le samedi matin a été convenue, sans intervention d'aucun professionnel mais simplement pour se rencontrer et échanger entre elles.

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.

En 2024, 2 réunions du CVBJ ont eu lieu.



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 2024.

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. Celle-ci est généralement remplie lors de « l'entretien de sortie » avec la directrice et permet d'échanger sur les améliorations.

Nombre d'enquêtes en 2024 : 6.

SECOURRIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE
La Fondation de l'Armée du Salut

ARMÉE DU SALUT

INSTITUT VILLA BLANCHE PEYRON
DISPOSITIF I.T.S.P. (Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique)
SESSAD T.S.A. (Troubles du Spectre Autistique)
122, Impasse du Docteur Calvès
30000 MILLAS
Tél : 04 66 34 66 42
Courriel : direction@armeedusalut.fr

Enquête de satisfaction renseignée par les parents
Année :
Nom, prénom du jeune :

Cette enquête est remise annuellement.
Elle est renseignée par les parents et retournée au secrétariat.
Cette enquête est anonyme.
L'avis des parents est important et permet d'améliorer l'accompagnement des jeunes accueillis.

ACCUEIL ET INFORMATION LORS DE LA 1 ^{ère} VISITE DE L'ETABLISSEMENT				
Etes-vous satisfait de :				Pourquoi
L'information reçue lors de votre première visite concernant l'établissement, ses missions, son fonctionnement				
Les explications concernant les documents qui vous ont été remis : contrat de séjour, projet de vie, projet personnalisé d'accompagnement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement, charte des droits et des libertés de la personne accueillie				
Le visite de l'établissement : rencontre des professionnels et visite des locaux				

La Fondation de l'Armée du Salut
Reconnue d'utilité publique par décret du 11 avril 2000
Siège social : 40, rue des Rémois Paris - 75016 Paris cedex 12

Tel : 01 43 82 55 08 - Fax : 01 43 82 55 06
Courriel : info@armeedusalut.fr
www.armeedusalut.fr

F229 - INSTITUT Villa Blanche Peyron

LES LOCAUX ET LEUR AMENAGEMENT				
Etes-vous satisfait de :				Pourquoi
Le propreté et la maintenance des locaux				
La convivialité des locaux (agencement, décoration, etc.)				
L'aménagement des chambres, si concerné				
Avez-vous des remarques ou des suggestions concernant les locaux et leur aménagement ?				

L'ACCOMPAGNEMENT				
Etes-vous satisfait de :				Pourquoi
L'accompagnement thérapeutique				
L'accompagnement de la scolarité de votre enfant				
L'accompagnement de son insertion préprofessionnelle, si concerné				

Enquête satisfaction au 31/01/2024

Page 3 sur 3



Les ressources humaines

Les effectifs de l'établissement

Evolution des effectifs (en ETP) sur les 3 dernières années

ENTREES	2022	2023	2024
DIRECTION	3,58	3,25	2,67
Directrice	1,17	1,50	1,00
Directeur adjoint	1,41	1,00	0,67
Chef de service	1,00	0,75	1,00
ADMINISTRATION	4,73	4,51	4,51
Agent administratif de bureau	0,91	0,00	0,00
Comptable	2,00	2,00	2,00
Autre personnel de direction/gestion/administration	1,82	2,51	2,51
SERVICE GENERAUX	3,98	2,97	4,10
Agent technique	1,00	1,00	1,00
Ouvrier qualifié	3,42	2,97	3,10
RESTAURATION	1,94	1,84	1,84
Chef cuisinier	1,25	1,15	1,15
Autre personnel de restauration	0,69	0,69	0,69
SOCIO-EDUCATIF	18,13	16,62	18,48
Educateur scolaire	1,00	1,00	1,00
Educateur technique	1,00	1,00	1,00
Enseignante	2,00	2,00	3,00
Educateur/trice spécialisé/e	12,14	11,74	11,82
Educateur sportif	0,60	0,60	0,87
Moniteur éducateur	1,22	0,75	0,79
Autre personnel éducatif	0,38	0	0
Att form moniteur éducateur	0,39	0,13	0
SOINS	3,13	3,47	3,80
Médecin spécialiste	0,38	0,47	0,51
Psychologue	2,01	2,16	2,50
Infirmière	0,17	0,17	0,17
Ergothérapeute	0,52	0,67	0,62
TOTAL	35,49	32,66	35,40

Evolution de l'encadrement sur les 3 dernières années

	2022	2023	2024
Nombres de salariés (personnes physiques)	54	47	46
Femmes	27	28	26
Hommes	27	19	20
Temps plein	16	19	26
Temps partiel	36	28	20
CAE/CUI	3	0	0
ETP (alloués et financés)	34,43	30,47	29,33
Nombre de places autorisées	52	52	52
Ratio d'encadrement (nombre de salariés exprimé en ETP / nombre de places autorisées)	0,67	0,59	0,56
Nombre de jeunes accompagnés	68	69	70
Ratio d'encadrement (nombre de salariés exprimé en ETP / nombre de jeunes accompagnés)	0,51	0,76	0,42

Les mouvements de personnel

Evolution des entrées et sorties sur les 5 dernières années

ENTREES	2020	2021	2022	2023	2024
DIRECTION	0	1	0	2	0
Directeur adjoint				1	
Chef de service		1		1	
ADMINISTRATION	0	0	0	0	0
Agent administratif de bureau					
SERVICE GENERAUX	0	0	1	0	0
Agent de service					
Ouvrier professionnel			1		
SOCIO-EDUCATIF	7	3	0	3	1
Educateur scolaire spécialisé					
Educateur spécialisé	7	3		3	1
SOINS	0	1	2	0	0
Médecin psychiatre		1			
Médecin spécialiste			1		
Psychologue			1		
TOTAL	7	5	3	5	1

SORTIES	2020	2021	2022	2023	2024
Licenciement	0	0	0	2	0
Démission	5	2	0	0	1
Retraite	1	1	2	1	0
Autres (rupture conventionnelle et transferts)	1	0	1	2	1
TOTAL	7	3	3	5	2



Les défis d'attractivité du recrutement

Répartition par âges en 2024

	20/29 ans	30/39 ans	40/49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans
Nombres de salariés CDI et CDD (personnes physiques)						
Femmes	7	6	5	4	1	3
Hommes	3	3	11	0	1	2
TOTAL	10	9	16	4	2	5

Une moyenne d'âge à 42 ans pour les professionnels, et quinzaine travaillant depuis plus de 10 ans sur l'établissement.

Evolution du nombre de jours d'absence sur les 5 dernières années

	2020	2021	2022	2023	2024
Maladie	490	1213	809	598	1393
Accident du travail	176	513	466	105	329
Maternité/Paternité	120	139	0	0	64
Autres absences	22	120	55	58	25
TOTAL	808	1985	1330	761	1811

En 2024, nous constatons plus de jours d'absence que les 2 années précédentes avec 5 longs arrêts de plus de 6 mois.

Actuellement, comme pour tous les établissements médico-sociaux, les recrutements pour les remplacements pour tous les postes (éducateur, psychologue, etc.) sont extrêmement compliqués en CDD comme sur des CDI. Malgré cela nous n'avons pas eu recours à de l'Intérim.

Des professionnels, principalement de l'équipe éducative se sont proposés pour effectuer des heures supplémentaires afin de pallier l'accompagnement et le soutien des jeunes qui ont du mal à faire confiance à de nouveaux professionnels surtout sur des remplacements courts.

Formation et évolution professionnelle

TYPE DE FORMATION	VOLUME D'HEURES	NOMBRE DE SALARIES
Titre professionnel « Conseiller en insertion professionnelle »	600	1
Journées Nationales AIRe	21	3
Formation initiale en EMDR	2	1
La relaxation une ressource pour soi et l'accompagnement	42	1
Evaluation des besoins et préconisation d'aides techniques informatiques pour la scolarisation	35	1
Animer des activités aquatiques	35	1
Responsable paie et administration des ressources humaines	350	1
Les groupes à médiations thérapeutiques	14	L'ensemble des professionnels du TEP
Recyclage EPI	7	6
Psychoboxe	56	2
Logiciel TALENTIA	14	2
Séminaires et réunions DE/DA	91	1
Formation plomberie	35	1
Formation Snoezelen	28	2
Université d'été AIRe	16	1
SST	14	5
Logiciel SIRH	14	1
HACCP	7	3
TOTAL	1 381 h	

DEPENSE TOTALE : **29 903.80 €**

- ⇒ Formations financées OPCO SANTE dans et hors plan de formation : 12 668 €
- ⇒ Formations financées totalement par le budget de fonctionnement de l'institut : 17 235.80 €

L'engagement fort de l'institut dans la démarche de formation continue se poursuit, cela a un coût mais devient indispensable du fait des pathologies.

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 2024, elle a mené 7 entretiens professionnels.

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 2024, l'ensemble des professionnels a effectué leur entretien individuel, mené par leur supérieur hiérarchique (directrice et cheffe de services).

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 de 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 entres différents pôles.

INTITULE	FREQUENCE	POLES ET PERSONNEL CONCERNE	OBJET
Réunions des pôles thérapeutique, éducatif et pédagogique	Hebdomadaire Lundi	Chaque équipe avec l'animation de la cheffe de services pour l'éducatif et le pédagogique et du médecin pour le thérapeutique.	Interroger les pratiques, élaborer les modalités d'action et penser l'organisation.
Réunions interdisciplinaires	Hebdomadaire Jeudi	Tous les intervenants référents des situations traitées. Animées par la cheffe de services	Ajustement de l'accompagnement et suivi des P.P.A.
Réunions de coordination	Hebdomadaire Lundi	L'ensemble des professionnels du T.E.P, animée par la cheffe de services	Coordination sur les événements de l'institut (médiations, séjours, et point situations jeunes)
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 et cheffe de services.	Fonctionnement et orientations de l'institution, conduite des projets.
Réunions du conseil de direction	Mensuelle	Directrice, cheffe de services et médecin.	Ajustement des P.P.A. Traitement des situations critiques. Aide à la décision, admission.
Réunion des cadres	Tous les mois et demi	Directrice, cheffe de services, médecin, psychologues et cadre administrative.	Réflexion sur les pratiques, aide à la posture professionnelle.
Réunion du personnel des services généraux	Mensuelle	Directrice et les membres des services généraux.	Organisation du travail. Point sur les tâches à effectuer.
Réunion du personnel administratif	Mensuelle	Directrice, cheffe de services, cadre administrative, secrétaire, comptables.	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, projet, dates. 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 2024, 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, DE Directeurs.trices adjoint.es DA /ou Chef.fe de service du secteur	Suivre l'actualité du secteur, les travaux engagés par la Fondation. Être force de proposition.
Réunions des D.E et des DA 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).
- ⇒ **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 bimestrielles 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 Lieux de vie, des MECS, de la PJJ et de l'ASE du Gard** et leurs chef.fes de services
- ⇒ Des réunions avec **MATEO**



Ouverture des Journées Nationales de l'AIRe – 12.2023

Dialogue social et instances représentatives du personnel

Pour rappel 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.**

Le CSE n° 22 regroupe plusieurs établissements de la Fondation : le CHRS Les Glycines à Nîmes, la Pension de Famille Samuel et Marthe MOLLET à Montpellier, le Centre de séjours de Chaussée à Chamborigaud et l'institut Villa Blanche Peyron à Nîmes.

La directrice de l'Institut Villa Blanche Peyron est la présidente du CSE multi établissements et anime les réunions au sein de l'établissement.

Au cours de l'année 2024, **le CSE a eu 11 réunions.**



Les relations entre l'établissement et le Siège de la Fondation de l'Armée du Salut

La Direction de l'activité Médico-Sociale, Jeunesse et Soins (MJS), précédemment appelée Direction de programme Jeunesse Handicap Dépendance Soins, s'est transformée en 2024 afin de permettre une meilleure organisation et optimisation des capacités. Elle est dorénavant placée sous la direction d'un directeur d'activité, épaulé par deux directeurs de secteur, hiérarchiques des établissements. Cette direction nationale joue un rôle central dans la coordination et l'animation des activités, dans le respect des valeurs de l'Armée du Salut et le respect d'un principe de subsidiarité.

Des fonctions transversales viennent désormais accompagner les établissements :

- conseillère technique en charge des projets,
- référente jeunesse : avec pour vocation d'accompagner l'ensemble des structures jeunesse dans leurs organisations et pratiques,
- médecin référent : avec pour vocation de structurer durablement la politique médicale de la Fondation,
- un assistant de direction,
- un poste de chargé de qualité hébergement et prestation domiciliaire sera créé en 2025.

Il est à noter que ces postes transversaux sont désormais organisés de façon à pouvoir accompagner l'ensemble des établissements de l'Armée du Salut dans une logique de décloisonnement et d'hybridation des activités des secteurs (Inclusion sociale et MJS).

Cette direction s'engage dans l'organisation de réunions régulières ainsi que dans la promotion d'espaces de réflexion et de dynamique collective. Ainsi, en 2024, trois réunions de secteur rassemblant l'ensemble des directeurs et directrices ainsi que leurs adjoints se sont tenus. Ces rencontres facilitent les échanges sur les informations du Siège, les politiques publiques et favorisent le partage d'expériences entre pairs (au même titre que des groupes de co-développement et d'analyse des pratiques organisés en territoire). L'année 2024 a également vu l'apparition d'un temps d'échange porté par la Direction de l'Activité et réunissant les directeurs/directrices et leurs adjoints/ajointes tous les 15 jours en visio-conférence afin de faire le point sur les actualités du secteur, les actualités de l'Armée du Salut, etc.

Un événement marquant de cette année a été la tenue du deuxième séminaire des « cadres intermédiaires », étalé sur une journée au Siège de la Fondation. Cette rencontre a offert l'opportunité à des professionnels issus de divers établissements de se retrouver. Lors de cette journée dont les thèmes étaient Bienveillance et Management, les cadres ont également eu l'occasion de prendre du recul et a offert des perspectives sur la manière dont la pensée créative peut être encouragée et exploitée dans un contexte professionnel.

En parallèle, un voyage d'études à Amsterdam a été organisé, réunissant les directeurs du secteur et leurs adjoints. Ce voyage avait pour objectif de découvrir l'approche novatrice de l'Armée du Salut aux Pays-Bas, des établissements sociaux et médico-sociaux hollandais et leurs pratiques.



La Direction de l'activité a mené plusieurs chantiers en 2024 (liste non exhaustive) :

- la participation à la définition d'une politique qualité, en particulier en constitution d'une future base documentaire pour la Fondation ;
- l'accompagnement des établissements dans les politiques de contractualisation CPOM ;
- le pilotage de plan d'accompagnement financier pour l'ensemble des EHPAD et les établissements le nécessitant ;
- la participation à la création de nouveaux outils financiers et statistiques permettant des revues d'indicateurs, en déploiement progressif en 2025 ;
- la mise en place du complexe brésilien (dispositif regroupant les structures EHPAD et MECS du territoire d'Ille et Vilaine).

Les résultats 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.**

De fait d'être en CPOM (2022/2026), 2024 est la 3^{ème} année où nous élaborons 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 2024 est de 1 788 230.47 € pour la section internat / ½ internat et de 537 383.89 € pour le SESSAD pour un total de 2 325 614.36 € avec une fraction forfaitaire mensuel de 193 801.20 €.**

Au regard de la nécessité de proposer des réponses de plus en plus personnalisées aux besoins des jeunes (décret 2009-378 du 2 avril 2009), ces montants revus régulièrement, peuvent parfois présenter des inquiétudes entre des intentions ministérielles et les possibilités effectives d'agir.

Nous nous efforçons d'assurer avec ces moyens financiers la même qualité d'accompagnement, de soutien que celle offerte actuellement.

Les résultats

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

TOTAL	CA N-3 2021	CA N-2 2022	CA N-1 2023	CA N 2024
CHARGES	2 296 528	2 407 051	2 349 501	2 349 441
PRODUITS	2 261 916	2 093 342	2 403 020	2 511 401
RESULTAT COMPTABLE	-34 612	-313 709	53 520	161 960
REPORT RESULTAT ET RETRAITEMENTS	63 837,82	200 193,53	-4979,72	
RESULTAT ADMINISTRATIF A AFFECTER	-34 612	-313 709	53 520	161 960

L'année 2024 se clôture par un résultat comptable excédentaire de 161 960 €.

⇒ Pour la section internat – ½ internat, cette année 2024 se clôture par un résultat comptable excédentaire de 131 173.88 € auxquels sont affectés :

- la reprise des amortissements liés aux travaux de mise aux normes de la piscine et la centrale incendie financés par le 10687600 pour 597.09 €,
- les amortissements comptables excédentaires différés pour – 9 151.65 €.

Soit pour finir un résultat administratif excédentaire de 122 619.32 €.

⇒ Pour la section SESSAD au 31.12.2024, le résultat comptable est également excédentaire de 30 786.32 €.

Au niveau des charges du groupe 1, les dépenses ont été bien maîtrisées dans leur ensemble.

Le groupe 2 est exceptionnellement excédentaire de 28 030 €, dû au non-remplacement du poste de comptable depuis fin avril 2024 et celui lié à un poste d'éducateur spécialisé pourvu de façon perlée et tardive.

Un groupe 3 équilibré avec 91 € d'écart budgétaire.

Ainsi, sur cette section SESSAD avec résultat administratif excédentaire de 30 786.32 €, nous proposons d'affecter 10 000 € au financement de mesures d'exploitation pour financer les départs à la retraite prévus d'ici 2027 et de noter le solde (soit 20 786.32 €) en réserve affectée à l'investissement afin de financer les futurs travaux de réhabilitation des locaux prévus d'ici 2035.

Evolution du taux de capacité d'autofinancement			
	N 2024	N-1 2023	N-2 2022
Résultat de l'exercice	161 960,07	53 519,55	-313 709,24
+ Flux internes (charges)	250 154,14	201 550,64	168 319,21
dont dotations aux amortissements	115 524,78	120 127,24	131 108,49
- Flux internes (produits)	39 610,90	49 665,96	27 721,60
CAF (en €)	372 503,31	205 404,23	-173 111,63
Taux de CAF (en %)	15,07%	8,73%	-8,38%

Le taux de CAF est d'un très bon niveau et largement supérieur aux préconisations de 5 à 10 %, cela s'explique par le résultat fortement excédentaire de l'exercice 2024.



L'analyse des grandes masses montre une structure financière solide.

Evolution des masses financières entre N et N-2			
(Données en K€)			
	N-2 2022	N-1 2023	N 2024
FRI	1 240 408,46	1 344 637,61	1 480 291,44
FRE	83 454,47	138 755,79	352 681,47
FRNG	1 323 862,93	1 483 393,40	1 832 972,91
BFR	155 210,62	-36 941,96	-99 143,13
TRESORERIE	1 479 073,55	1 446 451,44	1 733 829,78
En jours (en moyenne)	241,97	245,79	301,46

Le Fond de Roulement Net Global est également d'un très bon niveau et largement supérieur aux 60 jours d'exploitation préconisés.

Le Fonds de Roulement d'Investissement est largement supérieur au Fond de Roulement d'Exploitation signe d'une grande stabilité des ressources et d'une structure financière saine et de bonne qualité.

Le Besoin en Fond de Roulement est en forte diminution et l'exercice 2024 présente d'ailleurs un Effet de Levier de 99K €.

La trésorerie est également d'un niveau exceptionnel de 301 jours d'exploitation.

Le FRNG positif permet de financer les investissements à venir.

Les travaux de réhabilitation de l'établissement (2003-2005) commencent à vieillir.

Des projets futurs sont en réflexion et pourront ainsi être autofinancés (panneaux photovoltaïques, sécurisation de l'internat avec fermeture de la coursive, véhicules électriques, etc.).



La section d'exploitation : Charges – Produits

LES DEPENSES D'EXPLOITATION

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

TOTAL	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget alloué	Dépenses réalisées	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Groupe I	207 004,00	200 230,00	201 101,61	871,61	0,44 %	-2,85 %
Groupe II	1 729 316,42	1 780 783,36	1 678 964,51	-101 818,85	-5,72 %	-2,91 %
Groupe III	413 180,09	384 660,46	469 375,17	84 714,71	22,02 %	13,60 %
Total dépenses	2 349 500,51	2 365 673,82	2 349 441,29	-16 232,53	-0,69 %	0,00 %

Commentaires groupe I :

- ⇒ Pour la section internat – ½ internat, les dépenses du groupe I se chiffrent à 158 409 € pour un budget accordé de 156 393 € **soit un dépassement de 2 016 €**, la cause principale étant l'inflation sur le prix des matières premières.
- ⇒ Pour la section SESSAD, 42 693 € de dépenses réalisées pour 43 837 € de dépenses accordées **soit un léger excédent de 1 144 €**.

Commentaires groupe II : -101 818,85 €

- ⇒ Pour la section internat – ½ internat, le total du réalisé de ce groupe s'élève à 1 280 138 € ce qui donne **une économie de 73 788 €** compte tenu du budget alloué de 1 353 926 €.
- ⇒ **Les charges du G2 évolue à la baisse** ; cette situation est la résultante d'une part d'une maîtrise des charges correspondantes et d'une réorganisation en cours se traduisant par la vacance partielle sur 2024 d'1 ETP de directeur adjoint et 1 ETP comptable. Une réorganisation du pôle de direction et du pôle administratif est en cours pour 2025.
- ⇒ Pour la section SESSAD, le total des dépenses réalisées par ce groupe s'élève à 398 826 €, générant ainsi **une économie de 28 030 €** par rapport au budget initial de 426 857 €.

Commentaires groupe III :

- ⇒ Concernant la section internat – ½ internat, le groupe III se clôture par un dépassement budgétaire de 85 897 € auquel il faut rajouter 8 555 € d'amortissements différés et de réserve de compensation aux amortissements et déduire les recettes supplémentaires attenantes aux charges exceptionnelles, à savoir :
 - 4 700 € provenant de la provision pour neutraliser la plus-value de cession des éléments d'actifs immobilisés qui figure en compte 7750000,
 - 35 741 € provenant de la provision pour neutraliser la plus-value de cession des éléments d'actifs circulants qui figure en compte 76410000,
 - 9 744 € de fonds dédiés correspondant aux CNR octroyés en 2024 pour financer la gratification des stagiaires (cf. dotation compte 73121800),
 - 47 040 € de fonds dédiés correspondant aux fonds perçus par le biais de la taxe d'apprentissage, enregistrés en compte 74180000.

Soit un impact positif des charges du groupe III de l'ordre de 97K €.



Finalement, les charges afférentes à la structure sont maîtrisées et se chiffrent à 313 924 € (402 594 € + 8 555 € - 97 225 €) pour un alloué de 317 970 €.

⇒ Pour la section SESSAD, un groupe de dépenses bien maîtrisées dans son ensemble et qui clôture sur un écart budgétaire de 91 €.

GRUPE I : dépenses afférentes à l'exploitation courante.

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

Groupe I	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget alloué	Dépenses réalisées	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Achats	138 077,85	138 100,00	142 564,29	4 464,29	3,23 %	3,25 %
Services extérieurs	19 438,96	18 200,00	17 747,12	-452,88	-2,49 %	-8,70 %
Autres services extérieurs	49 487,19	43 930,00	40 790,20	-3 139,80	-7,15 %	-17,57 %
Total Groupe I	207 004,00	200 230,00	201 101,61	871,61	0,44 %	-2,85 %

Budget bien maîtrisé.

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

Libellé de compte	Budget alloué	Réalisé N 2024	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)
60611000 - Eau	2 000,00	2 740,22	740,22
60612000 - EDF-GDF	38 000,00	32 465,45	-5 534,55
60622000 - Produits d'entretien	5 500,00	5 462,55	-37,45
60624000 - Fournitures de bureau	3 000,00	3 193,10	193,10
60626000 - Matériel hôtelier	1 500,00	1 700,08	200,08
60660000 - Fournitures médicales	200,00	411,00	211,00
60680000 - Petit matériel	0,00	189,90	189,90
TOTAL COMPTE 606	50 200,00	46 162,30	-4 037,70



GROUPE II : dépenses afférentes au personnel.

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

Groupe II	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget alloué	Dépenses réalisées	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Personnel extérieur	12 287,00	15 000,00	15 150,00	150,00	1,00 %	23,30 %
Honoraires	16 840,49	28 363,00	17 490,82	-10 872,18	-38,33 %	3,86 %
Salaires	1 132 054,12	1 152 450,26	1 059 536,12	-92 914,14	-8,06 %	-6,41 %
Charges	551 851,19	573 871,35	573 408,31	-463,04	-0,08 %	3,91 %
Autres charges	16 283,62	11 098,75	13 379,26	2 280,51	20,55 %	-17,84 %
Sous-Total	1 712 475,93	1 752 420,36	1 661 473,69	-90 946,67	-5,19 %	-2,98 %
Total Groupe II	1 729 316,42	1 780 783,36	1 678 964,51	-101 818,85	-5,72 %	-2,91 %

GROUPE III : dépenses afférentes à la structure.

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

Groupe III	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget alloué	Dépenses réalisées	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Locations Immobilières	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 %	0,00 %
Quote-part frais de siège	93 948,00	102 715,00	101 417,00	-1 298,00	-1,26 %	7,95 %
Charges diverses de gestion courante (658)	0,20	0,00	63,83	63,83	0,00 %	31815,00 %
Dotations aux amortissements	120 127,24	118 170,46	115 524,78	-2 645,68	-2,24 %	-3,83 %
Autres charges du groupe III	199 104,65	163 775,00	252 369,56	88 594,56	54,10 %	26,75 %
Total Groupe III	413 180,09	384 660,46	469 375,17	84 714,71	22,02 %	13,60 %



Les produits d'exploitation

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

TOTAL	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget alloué	Produits réalisés	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Groupe I	2 246 693,40	2 325 614,36	2 325 614,36	0,00	0,00 %	3,51 %
Groupe II	74 322,01	21 881,00	109 230,54	87 349,54	399,20 %	46,97 %
Groupe III	82 004,65	26 668,00	76 556,46	49 888,46	187,07 %	-6,64 %
Total produits	2 403 020,06	2 374 163,36	2 511 401,36	137 238,00	5,78 %	4,51 %

GROUPE I : dotation globale de financement

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

Groupe I	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget alloué	Produits réalisés	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Dotation Globale de Financement	2 246 693,40	2 325 614,36	2 325 614,36	0,00	0,00 %	3,51 %
Total Groupe I	2 246 693,40	2 325 614,36	2 325 614,36	0,00	0,00 %	3,51 %

GROUPE II : autres produits relatifs à l'exploitation et GROUPE III : produits financiers et produits non encaissables

SECTIONS INTERNAT, ½ INTERNAT ET SESSAD

Groupe II et III	CA N-1	Exercice N 2024				
		Budget Exécutoire	Produits réalisés	Ecart en montant (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Ecart en % (dépenses réalisées v/s budget alloué)	Evolution en % (CA N / CA N-1)
Groupe II	74 322,01	21 881,00	109 230,54	87 349,54	399,20 %	46,97 %
Groupe III	82 004,65	26 668,00	76 556,46	49 888,46	187,07 %	-6,64 %
Total Groupe II et III	156 326,66	48 549,00	185 787,00	137 238,00	282,68 %	18,85 %



CONCLUSION PAR SECTION ET PRODUITS D'EXPLOITATION

⇒ **Section internat – ½ internat**

L'exercice 2024 présente un résultat comptable excédentaire.

Soit un **résultat administratif excédentaire de 122 619,32 € après retraitements suivants** :

- La reprise des amortissements des travaux de mise aux normes de la piscine et de la centrale incendie, financés par le 10687600, pour un montant de 597,09 €.
- Les amortissements comptables excédentaires différés, s'élevant à -9 151,65 €.
- La dotation 2024 a été déterminée en fonction du montant reconduit de l'année précédente (N-1), avec un taux d'actualisation de 2,33 %, bien inférieur à l'inflation de 2023. Un taux d'actualisation de 0,95 % a également été appliqué, mais cette dotation ne suffisait pas à couvrir l'inflation de 2024, qui s'est élevée autour de 2 %.

L'EPRD, déposé le 30 juin 2024, était conforme à l'arrêté du 1^{er} juillet 2024. Pour la période de 2025 à 2030, bien que chiffré en fonction des besoins de l'établissement, le budget présenté a montré des résultats déficitaires.

En novembre 2024, un arrêté du financeur a alloué 56 942,42 € de crédits supplémentaires pour financer le SEGUR, mis en place le 01/01/2024, destiné au personnel administratif, des services généraux et de l'encadrement. De plus, 9 744 € ont été attribués en CNR pour financer les gratifications des stagiaires.

L'efficience de la gestion financière de l'établissement permet une maîtrise des charges nécessaires au regard du contexte du secteur et reste en cohérence avec les produits de la tarification.

Pour le groupe II, malgré un budget initial insuffisant, un excédent a été dégagé principalement grâce au non-remplacement d'un poste de direction et de comptabilité. Les congés de longue durée pour maladie ont également contribué à cet excédent, de même que la refacturation de la mise à disposition de 2 salariés pour un montant de **52 096 €**.

Concernant la taxe d'habitation, réclamée ces 2 dernières années nous prendrons attaches auprès du financeur afin de lui indiquer le refus de demande d'exonération si celle-ci a été réalisée.

Ainsi, l'établissement présente un résultat administratif excédentaire de 122 619,32 €, qui provient exclusivement du groupe II.

Compte tenu des indemnités de retraite importantes à verser d'ici 2027, il est proposé d'affecter cet excédent comme suit : 50 000 € pour financer des mesures d'exploitation et 72 619,32 € pour constituer une réserve affectée à l'investissement en vue des travaux de réhabilitation des locaux d'ici 2035.

⇒ **Section SESSAD**

Au 31 décembre 2024, **le résultat comptable est excédentaire de 30 786,32 €**.

Les charges du groupe 1 ont été maîtrisées dans l'ensemble.

Le groupe II présente un excédent exceptionnel de 28 030 €, dû au non-remplacement du poste de comptable depuis fin avril 2024 et à l'occupation tardive et partielle du poste d'éducateur spécialisé.

Le groupe III est quasiment équilibré, avec un écart budgétaire de 91 €.

Ainsi, au 31 décembre 2024, l'établissement affiche un excédent administratif de 30 786,32 €. Il est proposé d'affecter 10 000 € pour financer des mesures d'exploitation liées aux départs à la retraite prévus d'ici 2027 (cf. compte 68150000) et de placer le solde de 20 786,32 € en réserve affectée à l'investissement pour financer les travaux de réhabilitation des locaux d'ici 2035.

Nous rappelons que notre CPOM en vigueur couvre la période de 2022 à 2026.



Le passage au CPOM au 1er janvier 2022 a eu des effets négatifs : la dotation globale fixée par arrêté s'est révélée insuffisante pour absorber l'augmentation des prix et les imprévus, notamment les départs à la retraite, ce qui a impacté davantage l'équilibre financier.

Concernant la dotation 2024, elle a été déterminée à partir du montant reconduit de l'année précédente (N-1), avec un taux d'actualisation de 2,33 %, bien inférieur à l'inflation de 2023. Le taux d'actualisation de 0,95 % était insuffisant face à l'inflation de 2024, estimée à 2 %.

L'EPRD 2024, déposé le 30 juin 2024, était conforme à l'arrêté du 1er juillet 2024. Toutefois, les prévisions financières pour la période 2025-2030 restent déficitaires.

En novembre 2024, un arrêté a attribué **7 071,14 €** pour **financer le SEGUR pour tous**.

Au cours de l'année, l'établissement a pris des mesures pour limiter les répercussions de l'inflation, notamment en maîtrisant les charges de fonctionnement des groupes I et III, tout en maintenant un accompagnement sécurisé de qualité.

Des actions telles que la négociation des contrats à terme et l'élaboration de bilans mensuels ont aussi été mises en place.



La section d'investissement

SECTION INTERNAT – ½ INTERNAT

- ⇒ **Les Immobilisations 2024 pour la section internat - ½ internat** (cf. tableau ci-dessous)
L'enveloppe financière de 2024 des investissements notifiés dans le PPF 2021-2026 pour la section internat-½ Internat est de **33 150 €**. Les investissements réalisés se chiffrent à **16 022.70 €**. L'écart provient d'un choix environnemental, celui de conserver le budget du remplacement du véhicule sorti en 2024 pour l'achat en 2025 d'un véhicule électrique.

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	30 493.51 € (piano et standard repoussés ultérieurement)	42 152.32 € (décalage du standard prévu en 2022 sur 2023)	16 022.70 € (budget de 16 000 € conservé pour l'achat d'un véhicule électrique)			
Ecart cumulé entre PPI et Réel au 31.12.2024	0	-14 106.49	+10 368.32	-17 127.30			

- ⇒ **Les Dotation aux amortissements 2024 pour la section Internat-½ Internat** (cf. tableau ci-dessous)
Notre PPF fixait une dotation budgétaire aux amortissements 2024 à **140 058 €**. La dotation aux amortissements budgétaires 2024 réelle se chiffre à **137 083 €** soit un différentiel de **2 975 €** lié au décalage dans l'acquisition des investissements et aux priorités induit par le fonctionnement du service. Nous avons fait le choix de repousser le remplacement du véhicule prévu en 2024 pour un véhicule électrique en 2025.

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	559 885
Réalisé 68-78-1161	137 827	141 508	138 563	137 082			
Ecart entre PPI et Réel	+ 16	- 443	- 1 502	- 2 976			

A noter que la dotation budgétaire réellement financée n'est pas de **137 083 €** mais **seulement de 117 736 €** après déduction des reprises d'amortissements comptabilisées en compte 7770000 (14 644 €), en compte 10687600 (597 €), en compte 78920001 (4 058 €) et en compte 78950001 (48 €).



SECTION SESSAD

⇒ **Les Immobilisations 2024 pour la section SESSAD** (cf. tableau ci-dessous)

L'enveloppe financière 2024 des investissements, notifiée dans notre PPI 2021-2026 pour la section SESSAD, est de **2 850 €**. Les investissements réalisés se chiffrent à **5 313,80 €**. A l'achat des ordinateurs pour **1837,80 €** c'est rajouté la nécessité, à la suite du dérèglement climatique et fortes de pluies, d'installer en prévention des batardeaux au niveau des ouvertures du pavillon TSA pour **3 476 €**.

	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	16 961	5 314			
Ecart entre PPI et Réel	0	0	1 561	2 464			

⇒ **Les Dotation aux amortissements 2024 pour la section SESSAD** (cf. tableau ci-dessous)

Notre PPF fixait une dotation budgétaire aux amortissements 2024 à **8 350 €**.

La dotation aux amortissements budgétaires 2024 réelle se chiffre à **8 340 €**. **Une dotation 2024 bien maitrisée.**

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	8 430	6 715	8 340			
Ecart cumulé entre PPI et Réel au 31.12.2024	0	-6	-1 695	-10			

Nous tenons à alerter le financeur sur la forte augmentation des prix des véhicules qui entraînera une répercussion directe sur les dotations à venir.



Conclusion

Ethique, responsabilité, autodétermination, bienveillance.

Cette année encore, nous avons une nouvelle fois constaté les nombreux avantages d'une organisation fonctionnant en dispositif intégré. Notre priorité demeure le projet individuel de chaque jeune, ce qui a conduit à l'effacement des notions d'appartenance à un service spécifique. Seule exception, motivée par des raisons de cohérence, concerne les jeunes suivis en ambulatoire au sein du SESSAD TSA.

La convention signée en 2020 sous l'égide de l'ARS, réunissant plus de 200 signataires en Occitanie, a légitimé ce mode de fonctionnement. De plus, la mission M.A.T.E.O. et l'expérimentation de la mesure de l'activité renforcent cette approche, à laquelle nous participons activement.

L'introduction d'un numéro FINESS unique simplifiera également la gestion budgétaire, éliminant le besoin de clés de répartition actuelles entre internat, 1/2 internat et SESSAD.

Cette organisation facilite les transitions internes entre les différentes modalités d'accompagnement, permettant une adaptation réactive aux besoins identifiés. Ces ajustements se font en concertation avec les représentants légaux et avec l'accord de la M.D.P.H., informée systématiquement des modifications via une fiche navette.

En recentrant toujours plus nos actions sur le projet individuel, nous favorisons la transversalité des interventions, améliorant ainsi l'accompagnement des jeunes. Les référents, qu'ils soient éducatifs ou thérapeutiques, demeurent constants tout au long du parcours institutionnel, évitant ainsi les ruptures susceptibles de générer angoisse et inquiétude chez les jeunes et leurs familles.

L'institut poursuit sa transition vers l'inclusivité, s'ouvrant davantage sur son environnement. Les multiples commissions de travail contribuent à l'analyse continue de notre fonctionnement, permettant les ajustements nécessaires pour améliorer la qualité des services proposés.

Ce mode de fonctionnement par projets offre une flexibilité institutionnelle, facilitant les interactions entre le dedans et "l'hors les murs".

Les rapports d'activité précédents ont mis en évidence une aggravation des troubles chez les jeunes accueillis, une tendance qui persiste et se manifeste par des signes observables. Un nombre croissant de jeunes présentant des vulnérabilités multiples nécessite la mise en place de nombreux partenariats avec d'autres établissements médicosociaux, de soins et d'hébergement. Nous sommes ainsi confrontés à des jeunes de plus en plus en souffrance psychopathologique, sociale ou judiciaire, ce qui nous pousse à réévaluer et adapter quotidiennement nos pratiques et nos modes d'accompagnement.

L'année 2025 s'ouvre sur un contexte sociétal anxiogène. Les tensions politiques, l'incertitude générale, l'augmentation du coût de la vie et les restrictions budgétaires annoncées risquent d'affecter la qualité de nos services.

Néanmoins, nous restons déterminés à poursuivre les projets engagés à la Villa Blanche Peyron, visant l'amélioration continue des prestations pour la population accueillie et l'ajustement de notre offre aux besoins identifiés, afin de prévenir les ruptures de parcours.

Je place ma confiance dans le professionnalisme et la capacité d'adaptation de nos équipes pour atteindre ces objectifs, en accord avec nos missions et nos valeurs.



Annexes

- Annexe 1 : bilan des 5 réalisations principales 2024 de l'institut Villa Blanche Peyron
- Annexe 2 : objectifs 2025 de l'institut Villa Blanche Peyron
- Annexe 3 : compte-rendu de la dernière réunion CVS du 19.12.2024



Annexe 1 : bilan des 5 réalisations principales 2024 de l'institut Villa Blanche Peyron

	Réalisation	Bilan 2024
1	Travail sur les outils institutionnels compatibles avec la nomenclature SERAFIN-PH.	Un nouveau modèle de Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) et la fiche de suivi PPA ont été travaillés selon la nomenclature SERAFIN-PH ainsi qu'une nouvelle procédure.
2	Augmentation de la contribution taxe d'apprentissage et des dons (mécénat).	La campagne pour la récolte de la taxe d'apprentissage 2024 a rapporté 25 268.65 €, soit 9 094.95 € de plus qu'en 2023. Nous avons obtenu 7 248 € de la Fondation Ablette et 5 711 € de la Fondation Konika Minolta pour la création d'une salle snoezelen. Le loto du 07/12 a rapporté 4 360 €, soit 2 500 € de plus qu'en 2023.
3	La mise en place et l'utilisation des nouveaux logiciels de la FADS.	GED : utilisation exclusive depuis 2020. AGEVAL : utilisation exclusive pour le traitement des EI depuis 2022. OCTIME : visio a eu lieu avec le siège 16.05 au lieu des 2 jours en présentiel initialement prévus. Les paramétrages demandés ont été effectués par OCTIME. Suite à l'année blanche 2024 avec double utilisation OCTIME et outils institutionnels, et la fin des paramétrages nécessaires, l'utilisation exclusive du logiciel se fera au 01.01.2025. LOGICIELS COMPTABLES (YOOZ, GEFF, RENDO, TALENCIA) : les logiciels financiers et comptables ont été mis en place et utilisés par la comptabilité. Des logiciels supplémentaires doivent être déployés en 2025. TALEEZ : logiciel utilisé et relié à notre compte France Travail.
4	Travail de partenariat avec les autres dispositifs (lieux de vie, MECS, ASE) permettant d'améliorer l'accompagnement global de nos jeunes.	A partir de la convention signée en 2019 par l'ensemble des MECS et DITEP du Gard, une annexe a été rédigée par le groupe de travail DITEP/MECS formalisant les missions et objectifs de chacun autour du projet d'accompagnement commun des jeunes. 7 conventions ont été rédigées, dont 5 ont été signées et 2 sont en attente de signature par les MECS.
5	Travail sur la démarche qualité	- implication de l'ensemble des professionnels dans les commissions de travail. - sollicitation des responsables légaux concernant l'accompagnement de leur enfant. Un questionnaire à l'attention des responsables légaux a été créé. Il en ressort que 95 % des responsables légaux ayant répondu pensent être suffisamment associés à l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement (P.P.A) de leur enfant. La traçabilité des souhaits du jeune pour son PPA et son auto-évaluation seront travaillées en 2025.



Annexe 2 : objectifs 2025 de l'institut Villa Blanche Peyron

	OBJECTIFS	CAUSES	QUI	ECHÉANCE	CADRE D'INTERVENTION
1	Suivre les indicateurs des fiches actions CPOM.	<ul style="list-style-type: none"> Répondre aux exigences du CPOM signé en 2022 et jusqu'en 2026. Préparer le prochain CPOM. 	<ul style="list-style-type: none"> La cadre administrative L'équipe de direction. 	12.2025	Suivi de la procédure déjà en place.
2	Poursuivre le travail sur les outils institutionnels (bilan d'entrée, traçabilité des souhaits des responsables légaux pour leurs enfants, traçabilité des souhaits du jeune pour son PPA et son auto-évaluation).	<ul style="list-style-type: none"> Répondre aux exigences de la transformation de l'offre médico-social à partir de l'appropriation de la nomenclature SERAFIN-PH. Formaliser la co-construction des PPA avec responsables légaux. Permettre aux jeunes de développer leur autodétermination. Préparer l'évaluation externe prévue en 2027. 	Groupe de travail spécifique composé de la cheffe de services, la référente qualité et des membres des pôles TEP.	12.2025	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser la trame du bilan d'entrée. Créer des documents permettant la traçabilité des souhaits des responsables légaux pour leurs enfants. Créer des documents permettant la traçabilité des souhaits du jeune pour son PPA et son auto-évaluation.
3	Actualiser le livret des procédures.	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter le fonctionnement institutionnel. Renforcer le sentiment d'appartenance, contribuer à l'identité professionnelle et permettre une posture commune. 	L'ensemble des professionnels.	12.2025	<ul style="list-style-type: none"> Créer des groupes de travail par thématique avec 1 représentant de chaque pôle et l'équipe de direction pour actualiser les procédures. Faire un retour aux professionnels lors d'une réunion institutionnelle.
4	Sécuriser les équilibres financiers et développer les ressources pour financer les ambitions, notamment au travers des contributions de la taxe d'apprentissage et le mécénat.	Trouver des solutions financières pour développer les projets émergents non prévus ou non financés dans le CPOM afin de poursuivre l'amélioration de la qualité des prestations proposées par l'institut.	<ul style="list-style-type: none"> La cadre administrative. Le CIP. L'équipe de direction. Le siège. 	12.2025	<ul style="list-style-type: none"> Être actif dans la campagne de versement de la TA auprès des entreprises. Se faire connaître sur le territoire gardois comme étant destinataire de la TA. Activer la commission Mécénat quand un projet émerge.
5	Développer le bénévolat.	Valoriser les atouts du bénévolat au sein de l'établissement.	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de direction. La cadre administrative. Le service bénévolat du siège. 	12.2025	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les besoins en bénévolat. Déposer les missions via la PAB et en faire la gestion.
6	Poursuivre le travail engagé auprès des acteurs du territoire (MECS, DITEP, lieux de vie, ASE, hôpital de jour).	Sécuriser le parcours des jeunes.	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe de direction. Le COPIIL de suivi de la convention DITEP/MECS. Les partenaires. 	12.2025	<ul style="list-style-type: none"> Systématiser la création d'un projet commun. Revoir le modèle d'annexe de la convention cadre DITEP/MECS pour faciliter sa formalisation. Poursuivre le travail engagé avec le service de l'Hôpital de Jour.



Annexe 3 : compte-rendu de la dernière réunion CVS du 19.12.2024 en FALC

COMPTE RENDU

Conseil de Vie Sociale du 19 décembre 2024

Personnes présentes

Représentants des jeunes

Jade A., Jade R. et Cosmo

Représentants familles

Madame M., Madame M. et Madame G.

Représentants des salariés

Mélina M., et Sabrina D.

Directrice de l'institut

Madame Laurence Lindauer

Personnes absentes excusées

Représentants des jeunes

Mourad

Représentants des salariés

Bérangère S., Sandrine L.

Représentant organisme gestionnaire

Monsieur Venet Ludovic

Représentante Mairie

Madame J. S.

Conseillère municipale déléguée au handicap.

Validation du compte-rendu du CVS du 4 octobre 2024

Validé par tous les membres du CVS.



Les représentants familles du CVS

Présentation d'une nouvelle représentante famille

Madame G.

Nouvelle trame du règlement de fonctionnement

Proposition de la trame à Madame G.

Nouvelle trame validée par tous les membres

Point sur les évènements institutionnels passés

- Halloween le 23 octobre 2024
Les jeunes ont beaucoup aimé
Très bonne ambiance
Piñata, stands divers ...
A continuer l'an prochain

- Le loto le 7 décembre 2024
267 personnes au total
Plus de familles de jeunes présentes
Et des familles d'anciens jeunes de l'ITEP
Beaucoup de personnes de l'extérieur
Des partenaires
Très bons retours des participants
De très beaux lots à gagner
Certains jeunes de l'ITEP étaient présents
Avec un éducateur



Madame Lindauer remercie

Tous les professionnels présents

Pour leur travail et l'organisation de cet évènement

Il est prévu d'impliquer d'avantage les jeunes

Pour les prochains lotos

La cagnotte s'élève à 4300€



Qui permettra de participer
Aux projets des jeunes de l'ITEP
C'est un grand succès !

- Soirée préprofessionnelle le 12 décembre 2024
A été annulée
Car peu de participants
Sera reproposée plus tard

Questions des jeunes

1. Demande de mettre en place

Un écran d'affichage

Dans le hall

Pour avoir accès à plus d'informations.

- Il existe déjà des panneaux d'affichage dans le patio



2. Demande de proposer

Un repas « sympa » à thème

Par semaine

- A voir en commission repas 1 fois par mois
En présence du cuisinier, des professionnels et des jeunes
Pour proposer des repas qui conviennent à tous
Enquête de satisfaction à faire



3. Demande d'un repas Hallal

- Proposition d'une viande et d'un poisson

Chaque jour au menu

Ce n'est pas possible

Car établissement laïque

4. A la fin de chaque repas

Pour éviter le gaspillage



Les jeunes proposent

De donner les restes à des animaux

Ou en faire du compost

- Achat d'une table de tri des déchets
- Installée dans le self
- Demander à l'intervenante de la médiation animale
- S'ils sont intéressés par nos déchets
- Car très réglementé et risque sanitaire

5. Lors des temps de récréation
- Proposer aux jeunes qui le souhaitent
- D'arroser les plantes du jardin



6. Demande de changer d'éducateurs
- Lors de l'internat
- Difficile par rapport à l'organisation
- Des emplois du temps des éducateurs
- Qui sont fait à l'année



Questions des familles

Madame G. :

1. Au sujet de l'emploi du temps des jeunes
- En cas d'absence de professionnels
- Est-ce qu'une prise en charge est prévue ?
- Possible parfois mais pas tout le temps
- Car les éducateurs ont d'autres jeunes
- En prise en charge
- Il y a 2 services civiques
- Qui peuvent aider selon les besoins

2. En cas de suspension

De la prise en charge d'un jeune

Demande d'un document officiel

Avec une date de reprise

Car compliqué pour l'organisation personnelle

➤ La date de reprise dépend

Du rendez-vous

Pris avec la directrice

Il est compliqué de donner un délai précis

Car dépend de la gravité et de la sanction/réparation

3. A qui s'adresser si on n'est pas d'accord

Avec l'emploi du temps proposé ?

➤ Echange avec l'éducateur référent et

si besoin demander un rendez-vous avec la cheffe de services

Si possibilité de le modifier

4. Madame M.

Emmène son fils pour ses séances de psychomotricité

A l'extérieur de l'établissement

Sur son temps personnel

Elle a eu un refus de la MDPH

Elle demande si l'ITEP peut assurer les trajets ?

La directrice va se renseigner pour mettre en place

Un remboursement des frais engagés

Questions des salariés

Pas de question.

Informations de la Directrice

Prochaines dates des CVS



Le 6 mars, le 22 mai, le 18 septembre
Et le 18 décembre 2025

**Le prochain CVS est prévu le jeudi 6 mars 2025
de 10h30 à 12h00 suivi du repas.**





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

