



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)

LesPEP64, une association engagée et responsable



SOMMAIRE :

SOMMAIRE :	2
PREAMBULE	4
PREMIERE PARTIE : cadre d'action et missions de la structure	5
1.1 - Le cadre associatif	5
1.1.1 - Les valeurs associatives :	5
1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027 :	6
1.2 -Les missions de la structure (légalles et réglementaires)	7
1.3 – Cadre juridique de l'action	8
DEUXIEME PARTIE : le public accueilli, les prestations et moyens	10
2.1 – le public accueilli	10
2.1.1 – caractéristiques sociodémographiques	10
2.1.2 – caractérisation des besoins	14
2.1.3 – évolutions observées	15
2.2 – l'offre de service, les prestations directes proposées	17
2.2.1 - les prestations liées au soin	17
2.2.2 - les prestations liées à l'autonomie	18
2.2.3 - les prestations liées à la participation sociale	19
2.2.4 Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial	19
2.2.5 - Référent vie affective et sexuelle	25
2.2.6 - Référent Activité Physique et Sportive	25
2-3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes	25
2.3.1 – les moyens humains	25
2.3.2 – les modalités d'animation de l'équipe	32
2.3.3 - Les moyens matériels	33
2.3.4 Stratégie de sécurisation des données	34
2.3.5 Sécurité des personnes accueillies	36
TROISIEME PARTIE : organisation et principe d'action	37
3.1 – Les principes d'accompagnement	38
3.1.1 – Le parcours de l'usager :	38
3.1.2 – le projet personnalisé :	39

<u>3.2 – postures éducatives et gestion des paradoxes</u>	40
<u>3.2.1 – posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés</u>	40
<u>3.2.2 – Développement de l'expression et de la participation</u>	41
<u>3.2.3 – Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance</u>	42
<u>3.2.4 – La gestion des paradoxes</u>	43
<u>3.3 – Stratégie de développement durable</u>	45
<u>3.4 – Qualité et Evaluation</u>	45
<u>3.4.1 – Gestion et pilotage de la qualité</u>	45
<u>3.4.2 – évaluation</u>	46
<u>3.5 – Axes de développement</u>	46
<u>3.5.1 – axes relatifs à l'organisation</u>	46
<u>3.5.2 – axes relatifs au public accompagné</u>	46
<u>3.5.2 – axes relatifs aux prestations</u>	47
<u>3.6 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :</u>	47

Préambule

Le projet d'établissement du SAVS, situé à Bayonne, service de l'association « Les PEP64 » s'inscrit dans un cadre réglementaire. Il définit les objectifs notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement (art L.311-8 de la loi du janvier 2002). Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans ;

La finalité essentielle du projet est de garantir le droit des personnes accompagnées en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité de l'accompagnement et des soins, et qu'il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Il s'inscrit donc dans le processus d'amélioration continu emmené dans Le service en lien étroit avec les démarches d'évaluation et de qualité. Le projet est une dynamique tant par le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule les équipes. Il repose donc sur une démarche participative et co-constructive.

Méthode et Réalisation

Ce projet a été élaboré sur un mode participatif entre septembre 2024 et Mai 2025 par le Groupe Copil « projet d'établissement » qui représente un échantillon des professionnels du service. Le projet de service a été coconstruit avec la collaboration des personnes accompagnées dans le cadre du collectif d'expression. Il prend également en compte le vécu de ces dernières années ainsi que l'expérience de l'équipe de direction, sans oublier les difficultés rencontrées et les solutions envisagées. Ce recueil a été complété en prenant en considération, les enseignements des pratiques antérieurs et enrichi par le point de vue des usagers.

Le présent projet a été élaboré en s'appuyant et en tenant compte des différents documents références :

- Ancien projet de service
- L'évaluation externe
- Le plan d'Amélioration de la Qualité
- Les différents rapports d'activités 2022-2023-2024
- De la participation des personnes accompagnées dans l'élaboration du projet
- Des contributions fortes de l'ensemble des professionnels

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

1.1- le cadre associatif :

1.1.1 Les valeurs associatives

Ce que nous sommes

Dépositaires d'une histoire : l'association « lesPEP64 » Reconnue d'utilité publique est née du mouvement national des Pupilles de l'école Publique, en 1945, pour venir en aide aux orphelins de la grande guerre et accompagner les jeunes délaissés, oubliés et exclus. Nous poursuivons ce même objectif avec les « nouveaux orphelins de la société ».

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

Acteur important de l'Economie Sociale et Solidaire : Un acteur qui s'adresse aussi bien à l'enfant qu'à l'adulte pour des accompagnements prenant en compte des besoins éducatifs, sociaux, culturels, médico-sociaux. Nous intervenons dans le champ de la scolarité, du travail, de l'éducation, du soin, de la culture, du loisir, du sport, du logement, de l'autonomie dans nos centres comme dans tous les lieux d'hébergement de la personne.

Acteur du territoire : présent dans le département des Pyrénées Atlantiques et des landes à travers ses 35 établissements et services sociaux, médico-sociaux, centres de vacances, de loisirs ou de classes découvertes.

Acteur inscrit dans un réseau de partenaires : qui travaille en étroites relations avec les institutions que sont les départements, les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, de la justice, de l'Agence Régionale de Santé, de l'Education Nationale, de la jeunesse et sport mais aussi l'ensemble du réseau PEP et de l'Education Populaire.

Ce qui nous anime

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

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

Emanciper, Enrichir, Epanouir la personne par l'accès à la culture, à l'éducation, aux vacances, aux loisirs et aux sports et aux facteurs de vie sociale. Veiller au respect de l'égalité Femmes-Hommes et lutter contre tout type de discrimination.

Ce qui nous guide

Face au dérèglement climatique aux enjeux sociétaux et environnementaux présent et avenir : l'association Les PEP64 fait le choix à travers ce projet associatif d'inscrire son action dans le cadre du développement durable, par un engagement dans la Responsabilité Sociétale des Organisations ou RSO. Cette démarche renforce notre objectif d'accompagnement solidaire des personnes en situations de fragilité ou de vulnérabilité. L'association LesPEP64 est un acteur responsable porteur d'un projet humaniste.

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

Un objet commun l'accompagnement de la personne dans un cadre de référence RSO déployé en 7 AMBITIONS :



1.2- Mission de la structure (légales et réglementaires) :

FICHE D'IDENTIFICATION	
ETABLISSEMENT/SERVICE	SAVS
FINES Géographique	640018495
SIRET	77563866100
Adresse du site	43 Avenue Duvergier de Hauranne 64 100 Bayonne
Création	01/01/2016
Renouvellement	
Gestionnaire	Association LesPEP64
Organisme de tarification et de contrôle	Conseil départemental des Pyrénées Atlantiques
Département/Région	Pyrénées Atlantiques/Nouvelle Aquitaine
Catégorie FINESS	SAVS
Activité	SAVS
Nombre de place	20 places en file active
Nombre d'ETP	3.05 ETP

Le SAVS accompagne 51 adultes hommes et femmes en situation de handicap.

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

Au sein du SAVS, l'engagement des équipes se traduit dans une co-construction de projets personnalisés d'accompagnement.

Les objectifs sont déclinés à la mesure de chaque personne accompagnée. Les situations sont diverses mais trois grands axes de travail se dégagent :

- L'accompagnement favorisant l'autodétermination et l'inclusion pour ceux dont les capacités et potentialités le permettent,
- La prévention de la perte d'autonomie et du risque d'isolement pour ceux qui sont confrontés aux problèmes de santé (mentale le plus souvent), ou aux difficultés physiques et cognitives liées au vieillissement parfois prématuré.

- La personne accompagnée est encouragée à participer à la vie active dans son environnement, en prenant des décisions dans la gestion de son espace et son quotidien : son rythme de vie, ses activités et ses projets.

1.3 Cadre juridique de l'action (catégorie, schéma, arrêtés) :

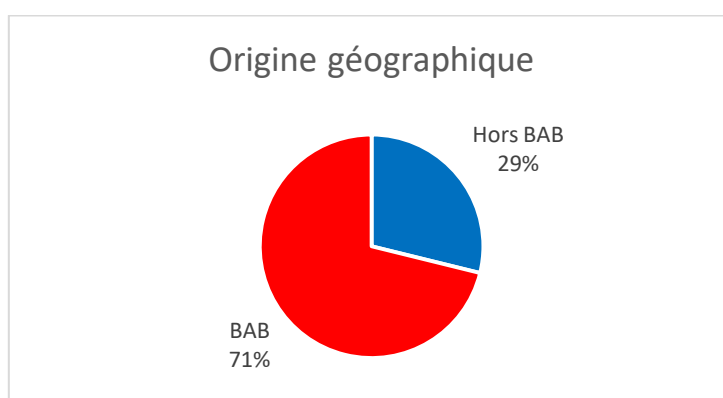
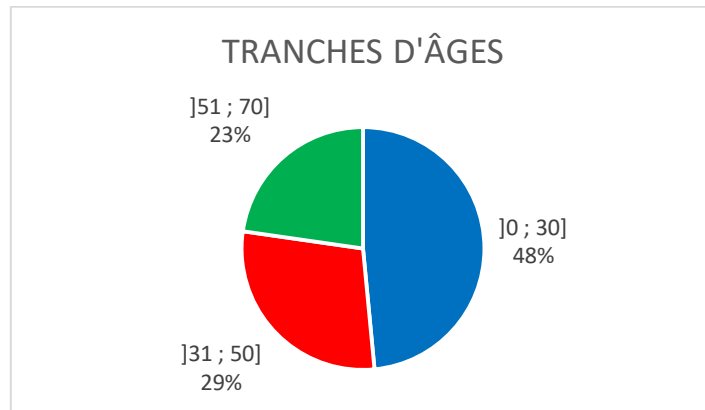
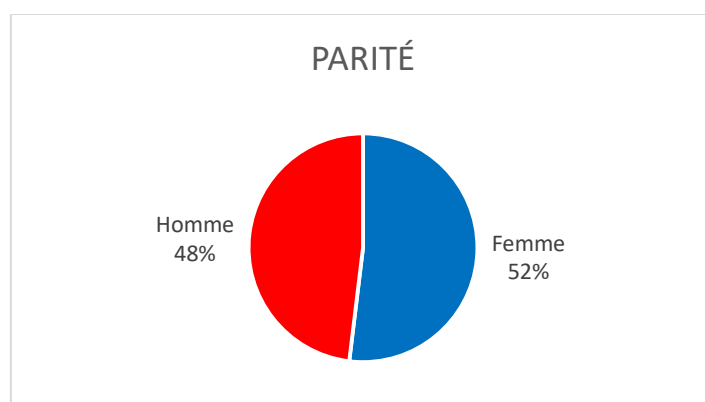
- Loi n ° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi n ° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Article R. 311-35 du Code l'action sociale et des familles relatif au règlement de fonctionnement.
- Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article L. 312-8 du Code l'action sociale et des familles relatif à l'évaluation externe.
- Article L. 313-5 du Code l'action sociale et des familles relatif au renouvellement de l'autorisation et résultats de l'évaluation externe.
- Article L. 344-1 du Code de l'action sociale et des familles.
Article L. 344-7 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article R. 344-29 du Code de l'action sociale et des familles.
- Article R. 344-33 du Code de l'action sociale et des familles.
- Articles D. 344-35 à D. 344-39 du Code de l'action sociale et des familles.
- Décret n ° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux formes de participation.
- Décret n ° 2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et modifiant le Code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).
- Décret n ° 2006 du 23 décembre 2006, modèle de contrat d'accueil type.
- Décret n ° 2007-159 du 6 février 2007 relatif au recueil par la Maison départementale des personnes handicapées de données sur les suites réservées par les établissements et services aux orientations prononcées par la Commission des droits et de l'autonomie modifiant le Code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).
- Décret n ° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Arrêté du 29 décembre 2006 relatif aux modèles de formulaires de demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées.
- Arrêté du 8 septembre 2003 précisant le contenu de la charte des droits et libertés des personnes accueillies.

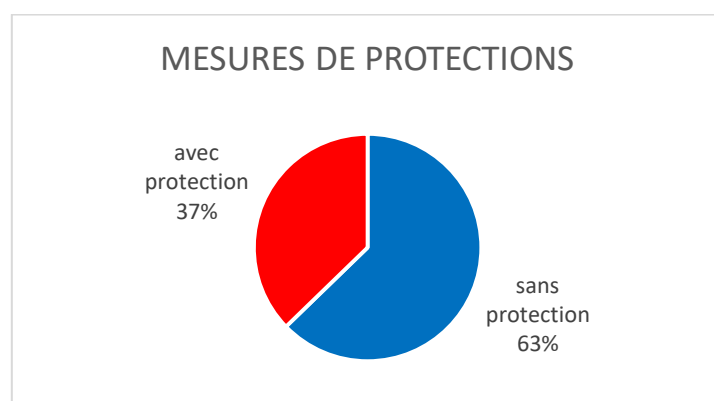
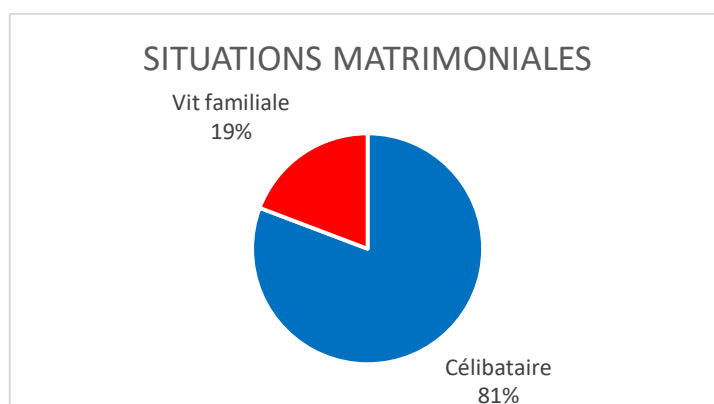
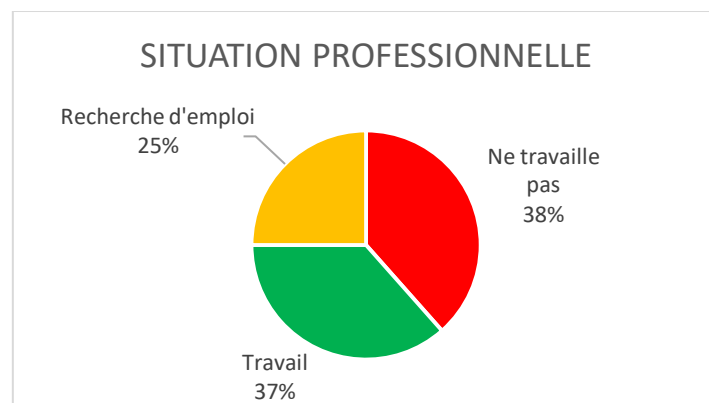
DEUXIEME PARTIE : Le public accueilli, les prestations, les moyens

2.1 – Le public accueilli

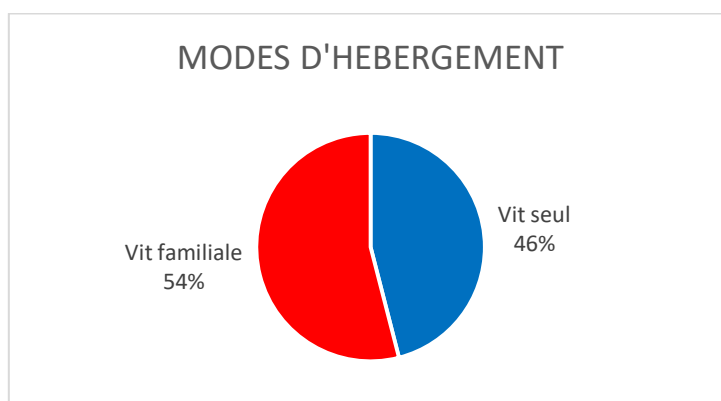
2.1.1 Les caractéristiques sociodémographiques :

Sur 2024, le SAVS a accompagné 66 personnes. Vous trouverez ci-dessous le profil des personnes accompagnées :

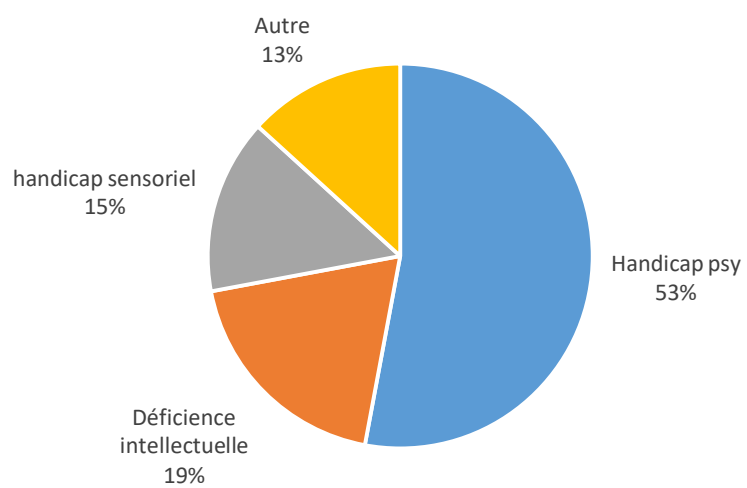




Pour information, seules 5 personnes accompagnées sur 2024 ont des notifications hors département 64.



Typologie de Handicap 2024



2.1.2-Caractérisation des besoins :



2.1.3 Evolutions observées :

La typologie de la population accompagnée, déjà fortement marquée par des problématiques de handicap psychique, s'est élargie à une population de jeunes adultes ayant dans leur parcours des passages par l'Aide Sociale à l'Enfance et en institution. Après avoir bénéficié d'un accompagnement tout au long de leur enfance, ces personnes doivent, à leur majorité, assumer une autonomie avec un soutien réduit par rapport à celui qui leur était auparavant accordé.

Face à la complexité de ces situations, le SAVS est rapidement confronté à des problématiques multiples (soin, éducatif, insertion, autonomie...) et les limites de son accompagnement apparaissent rapidement. En dépit d'une préparation en amont, les enjeux

de ce passage de l'enfance à l'âge adulte sont bien réels et les risques de rupture et de désinsertion sont à prendre en compte.

Les personnes accompagnées nous sollicitent de plus en plus sur des demandes ponctuelles qui appellent des réponses ciblées. L'accompagnement se réduit alors au seul moment de cette réponse et à un suivi au « coup par coup ».

Ceci va à l'encontre de la démarche que nous essayons de mettre en œuvre et qui veut inscrire l'accompagnement dans la durée et une rythmicité afin de permettre les apprentissages et de consolider l'autonomie.

Ce constat va de pair avec la présence d'une multiplicité de partenaires sur le secteur. Ceci offre des possibilités d'accompagnement multiples aux personnes accompagnées. En contrepartie cela contribue à augmenter le flou autour des missions de chacun et engendre des chevauchements dans les interventions. Ceci nécessite donc une vigilance sur nos actions d'accompagnement, une clarification de nos objectifs d'accompagnement auprès de la personne accompagnée et une coordination entre partenaires.

Parmi les objectifs d'accompagnement, l'administratif occupe une place prépondérante lors des rendez-vous.

L'accès au droit commun et les démarches dématérialisées constituent un frein dans l'accès à l'autonomie pour nos personnes accompagnées.

Le SAVS accompagne une cinquantaine de personnes. L'accompagnement est articulé par la co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement, les modalités d'accompagnement sont ainsi réinterrogées pour s'adapter aux besoins de chacun des adultes :

- En favorisant le respect de soi et des autres : Sans différenciation d'âge, d'origine d'handicap, d'orientation ethnique, d'orientation sexuelle chacun doit pouvoir être accepté, respecté et reconnu dans son environnement ;
- En favorisant les réponses individuelles à leurs besoins et leurs demandes ;
- En favorisant les relations sociales avec les autres personnes ;
- En impliquant chacun dans ses choix quotidiens, ses projets en l'aidant à les réaliser ;
- En travaillant au maintien et au développements des acquis ;
- En favorisant la participation sociale à l'intérieur et sur le territoire en partenariat avec des associations ;
- En développant des atouts, en adaptant les apprentissages, les repères, les moyens de communication pour faciliter l'échange dans le quotidien ;
- En adaptant le suivi en fonction des problématiques évolutives, des besoins sur le plan de la santé ;
- En favorisant la participation à la vie active de leur quotidien et en prenant des décisions dans la gestion de leur quotidien, en participant aux réunions de leur PAP (Projet personnalisé d'accompagnement) et des réunions d'expression ;
- En garantissant le respect des droits fondamentaux de chaque bénéficiaire, le droit à la dignité, à la vie privée, à la non-discrimination, et à la liberté de choix.
- De l'émergence de nouvelles demandes et de nouveaux besoins : société de consommation, accès aux moyens de communication modernes... Un accompagnement autour de la régulation de l'utilisation de ses outils est aujourd'hui nécessaire.

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

L'accompagnement effectué par le SAVS se définit comme l'ensemble des interventions et des prestations effectuées auprès des bénéficiaires. Il est structuré par la co-construction du projet personnalisé d'accompagnement et des objectifs révisables et évolutifs qu'il contient. Cet accompagnement consiste à cheminer avec et aux côtés de la personne afin qu'elle puisse réaliser ses projets et faire ses choix de vie. **Le SAVS n'a en réalité qu'un seul objectif, permettre à la personne de faire ses choix de façon éclairée pour réaliser ses projets.**

Le rôle du SAVS dans cet accompagnement est :

- d'accompagner le bénéficiaire à choisir et prendre ses propres décisions, à poser les actes permettant d'atteindre ses propres objectifs ;
- d'amener le bénéficiaire à développer son autonomie, de manière à, in fine, ne plus avoir besoin du service ;
- de respecter le bénéficiaire et de s'adapter à son mode de vie, sa communication et ses projets ;
- de respecter son libre choix, y compris celui de se confronter à l'échec ;
- de respecter la confidentialité des informations recueillies ;
- de travailler avec la personne et son environnement (entourage, partenaires) pour faire aboutir ses projets.
- de travailler en lien avec notre réseau et nos partenaires pour assurer aux bénéficiaires un projet personnalisé global, cohérent et de qualité.

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

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

Dans le cadre des missions du SAVS les personnes bénéficient d'un accompagnement personnalisé et adapté à leurs besoins. Pour ce faire différentes modalités sont proposées :

- Accompagnement physique aux rendez-vous (reformulation, aide à la compréhension)
 - planification des rendez-vous
 - coordination partenaires et coordination santé
 - Veille sanitaire : Repère des besoins de soins et orientation
 - Prévention CPAM / Planning familial / prévention santé mentale / Prévention suicide
 - Partenariat et collaboration (SISM, CMP, cliniques, hôpitaux, service de réhabilitation, etc)
- Service d'Astreinte : Le service d'astreinte fait partie des prestations du SAVS, il est mutualisé avec un autre établissement des PEP 64 le foyer d'hébergement Argia à Biarritz. Trois personnes se partagent l'astreinte téléphonique sur l'année. L'astreinte offre un cadre sécurisant essentiel pour des publics vulnérables en apportant une écoute et ou une intervention rapide.

Chaque appel concernant les personnes accompagnées du Savs est tracé et ensuite traité en équipe pluridisciplinaire afin de prévenir l'isolement, les décompensations ou les situations à risque.

Il contribue ainsi à préserver l'équilibre psychologique des personnes accompagnées et leur inclusion sociale. Nous constatons qu'elle revêt une importance toute particulière pour les personnes en situation de souffrance psychique. Le service d'astreinte s'adresse à l'ensemble des bénéficiaires du SAVS. Il est mobilisable en continu sur la totalité de l'année.

Il permet de répondre rapidement aux situations de crise ou de détresse émotionnelle qui peuvent survenir en dehors des horaires habituels, garantissant ainsi un soutien continu et adapté.

2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie

Le service propose des prestations visant le développement de l'autonomie des usagers. Dans le projet personnalisé d'accompagnement (PPA) seront définis les objectifs visant l'autonomie propre à chaque usager :

- Accompagnement pour la communication et les relations à autrui,
- Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité.

Les accompagnements pour les actes de la vie quotidienne ne relèvent pas des missions du service, le service assure la coordination avec des prestataires le cas échéant.

2.2.3– les prestations liées à la participation sociale

Le service met en œuvre des activités visant la participation sociale, en lien avec l'âge et le PPA des usagers :

- Formation, vie professionnelle
- Exercice des droits
- Logement
- Déplacement
- Vie sociale
- Gestion des ressources

Les prestations en matière de coordination

Coordination globale du projet d'accompagnement (liens partenaires relais, notamment lors de situations complexes liées à la protection des droits et de l'individu).

Rôle du coordinateur : Agissant comme le pivot entre les différentes parties prenantes, le Coordonnateur de Projet veille à ce que les projets soient exécutés sans accroc, dans les délais et dans le respect des besoins et des attentes de la personne accompagnée. Sa responsabilité couvre un large éventail de tâches, allant de la planification des réunions et de la gestion de la documentation à la facilitation de la communication entre les membres de l'équipe et au suivi de l'avancement du projet. Il évalue l'impact et l'efficacité des projets mis en place.

Les prestations d'activités collectives du SAVS des PEP 64

Enjeux et objectifs des activités collectives

Les activités collectives proposées par le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) des PEP 64 s'inscrivent dans une démarche globale visant à favoriser l'inclusion sociale, l'épanouissement personnel et de renforcement des liens sociaux. Elles constituent un levier essentiel pour répondre aux besoins et attentes des usagers, qui ont exprimé leur souhait d'avoir davantage d'opportunités de rencontres et de partage lors des réunions d'expression.

Ces activités ont plusieurs finalités :

- Rompre l'isolement et favoriser la socialisation
- Créer et renforcer les liens entre les usagers, en facilitant la construction de relations amicales et de réseaux de soutien,
- Développer les compétences sociales, telles que la communication, l'entraide et la coopération,
- Apprendre et respecter les règles collectives, en intégrant les notions de vivre-ensemble, de respect mutuel et de gestion des différences,
- Encourager l'engagement et la participation active, en impliquant les bénéficiaires dans la conception et l'organisation des activités,
- Offrir des expériences enrichissantes, permettant la découverte de nouveaux environnements, de nouvelles pratiques et l'acquisition de compétences transférables dans la vie quotidienne.

Dans une logique de co-construction et de personnalisation de l'accompagnement, ces prestations collectives s'inscrivent pleinement dans les orientations des politiques sociales favorisant l'autodétermination et la citoyenneté des personnes accompagnées.

L'offre d'activités collectives

- Transferts sur 2 jours

Les PEP64 bénéficient de structure d'accueil de loisir (Socoa, Aldudes...), ce qui permet d'organiser des sorties sur ces sites privilégiés.

Ces séjours offrent plusieurs bénéfices :

- Favoriser l'autonomie en apprenant à organiser son temps, gérer ses affaires personnelles et s'adapter à un nouvel environnement,
- Créer des relations durables entre les participants, en partageant des moments forts et en développant des liens de confiance,
- Acquérir des compétences sociales, notamment le respect des rythmes et des besoins de chacun, la prise de décisions collectives et la gestion des conflits éventuels,
- Appréhender des règles de vie en collectivité, en expérimentant le partage des espaces, des responsabilités et des tâches.

L'Accès aux manifestations culturelles et artistiques

L'accès à la culture est un droit fondamental et un vecteur d'inclusion sociale. Le SAVS favorise la participation des usagers aux événements culturels en organisant des sorties et des accompagnements adaptés tels que :

- La proposition de spectacles avec le partenariat avec la Scène Nationale Aquitain
- La visite guidée d'une exposition de peinture réalisée par l'un des usagers du SAVS
- Le témoignage d'une personne accompagnée du SAVS auprès d'étudiants de 1^{ère} année d'éducateurs spécialisés pour expliquer le fonctionnement d'un projet personnalisé au SAVS.
- La collaboration avec des associations locales comme avec Txirrind'ola (qui propose des ateliers vélo)

Ces actions contribuent à :

- Éveiller la curiosité et enrichir les connaissances, en découvrant différentes formes d'expression artistique,
- Développer la capacité à échanger et débattre, en partageant ses impressions et en confrontant ses points de vue avec ceux des autres,
- Renforcer l'estime de soi et la reconnaissance sociale,

Les activités collectives ponctuelles

Les activités ponctuelles (une fois par trimestre) sont construites en lien avec les envies des usagers et les opportunités locales. Elles ont pour vocation de diversifier les expériences et de favoriser l'apprentissage par l'action. Parmi ces activités, on retrouve :

- Des sorties de loisirs (cinéma, randonnées, visites touristiques) permettant de renforcer la cohésion de groupe et d'explorer des environnements nouveaux,
- Des moments de convivialité, tels que des repas partagés ou des événements festifs, qui facilitent les échanges informels et le développement de relations interpersonnelles,
- Des rencontres thématiques avec l'intervention de partenaire extérieure, abordant des sujets tels que la santé, la citoyenneté ou la gestion du quotidien, avec des temps d'échange favorisant la prise de parole et l'écoute active. (Ateliers d'information CPAM).

Ces activités sont aussi des espaces privilégiés pour expérimenter et renforcer des compétences sociales essentielles :

- S'affirmer et prendre la parole dans un groupe,
- Ecouter et respecter l'avis des autres,
- Coopérer et s'entraider dans la réalisation d'un projet collectif,
- Gérer ses émotions et les interactions sociales de manière constructive.

2.2.4– le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial :

Le service est inscrit et travaille avec les ressources du territoire.

Les professionnels facilitent la fluidité du parcours de la personne accompagnée, en coordination avec les partenaires. La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant la continuité et la fluidité de son parcours. Afin d'inscrire pleinement Le service dans son cadre législatif et réglementaire, nous mentionnons ici les objectifs et actions que Le service se fixe au regard du schéma régional d'organisation médico-sociale des personnes handicapées.

Nature des reseaux mobiisés	
Réseaux	Fonctions et motifs
Réseau SAVS Département 64	Echanger sur les pratiques
Réseau santé mentale Pays Basque	Appuyer et conseiller dans la prise en charge de personnes ayant des troubles d'origine psychiatrique.
MAIS	Réseau des SAVS
Fédération des PEP	Représentation nationale auprès des décideurs politiques
UNADEV	Accompagnement DV
VALENTIN HAUY	Accompagnement DV
CMP	Accompagnement Soins
Missions locales	Accompagnement vers l'emploi
SAMSAH	Réorientation
CENTRE HOSPITALIER COTE BASQUE	Echanger sur les pratiques / évaluation vers le SAVS de leur public

2.2.5 Un focus sur la prestation Vie affective et sexuelle

En déclinaison de la circulaire de 2021, l'Association a mis en place un réseau de référents vie affective et sexuelle dans nos structures.

Les établissements par typologie et /ou par territoire y sont représentés, soit par un personnel infirmier ou paramédical, soit par un personnel éducatif.

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

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

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

2.2.6 Un focus sur la prestation Activité physique et sportive en ESMS

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

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

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

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

Orientation et animation des ressources humaines

La politique des ressources humaines développée par l'association

Les PEP64 » est fondée sur les valeurs d'humanisme, de solidarité et de laïcité.

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

Recrutement et intégration des salariés

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

Modalités de recrutement

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

Modalités permettant l'intégration des nouveaux salariés et l'adaptation au poste de travail.

Le livret d'accueil

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

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

- S'imprégner des valeurs associatives,

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

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

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

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

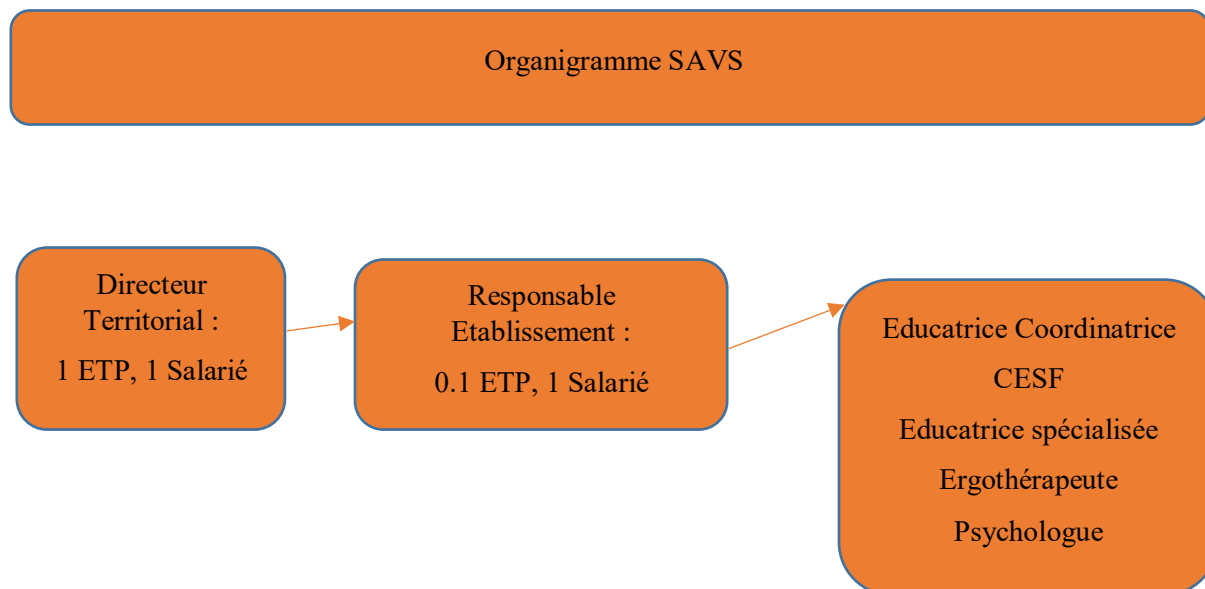
La qualité d'accueil et d'intégration d'un nouveau collaborateur (issu d'un recrutement externe ou d'un autre établissement de l'association) constitue une étape clé et stratégique pour l'association. Une intégration réussie permet de réussir à « travailler ensemble » et permet au nouveau salarié d'appréhender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

Afin de faciliter cette intégration, lors de chaque nouvelle embauche en CDI, un « référent d'intégration » est nommé sur volontariat dans chaque établissement. Sa mission sera de s'assurer du bon déroulement de l'intégration du nouvel embauché et de l'accompagner durant son premier mois d'intégration afin de lui présenter la structure et les modalités d'hébergement au travail.

Les tutos qualité

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

Compétences déployées dans Le service		
POSTE	EFFECTIF	ETP
Responsable d'établissement	1	0.10
Educatrice Coordinatrice	1	1
CESF	1	1
Educatrice spécialisée	1	0.45
Ergothérapeute	1	0.40
Psychologue	1	0.10
Totaux	6	3.05



Organisation des responsabilités

Un Document Unique de Délégation (DUD associatif) détermine les délégations et les fonctions du directeur Général, directeur général Adjoint, des directeurs territoriaux, des responsables d'établissement, du Directeur Administratif et financier, du Directeur des Ressources Humaines, du Directeur des Systèmes d'Information, du Directeur médical associatif et des cadres.

Les liens hiérarchiques et fonctionnels des salariés sont précisés dans leur fiche de poste.

Un organigramme doit être affiché et le document associatif (DUD) mis à disposition des salariés.

Définition des postes

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

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

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

Gestion des compétences, formation continue

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

Gestion des emplois et des compétences

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

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

La formation continue

Engagement de l'association en matière de formation

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

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

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

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

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

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'association lespep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes.

Toutefois, l'association dispose de ressources internes susceptibles de favoriser la transmission de leurs savoirs dans des conditions optimisées pour tous. En particulier, le

formateur interne connaît parfaitement le fonctionnement de l'association et la manière dont les savoirs et compétences peuvent être transposés directement dans le quotidien de ses pairs. Il parle la même langue que les autres collaborateurs, connaît les process internes, la réalité du terrain, ce qui favorise des contenus très opérationnels et une appropriation rapide de la part des participants.

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

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

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

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

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



Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels

Le Plan de Développement des compétences

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

Des orientations stratégiques de formation prioritaires en découlant sont définis tous les trois ans.

Les autres dispositifs

D'autres dispositifs de formation professionnelle permettent de faciliter les parcours professionnels des salariés comme le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé pour

projet de transition professionnelle, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), Le Bilan de Compétences (BC), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la Reconversion ou promotion par alternance (PRO A), le Développement Professionnel Continu (DPC)

Prévention de la fatigue professionnelle

La prévention de la fatigue professionnelle est un des axes prioritaires de la politique RH de l'association.

Nous proposons entre autres : des séances d'analyse des pratiques professionnelles, des propositions de mutation dans le cadre de la procédure de mouvement interne, des aménagements de poste, des participations à des colloques, séminaires, des actions visant à contribuer à la Qualité d'hébergement au Travail...

L'association LesPEP64 souhaite confirmer ses engagements en matière de prévention des risques professionnels :

- Formation de toutes nos directions pour mieux appréhender et prévenir l'absentéisme au travail
- Face aux enjeux de santé et d'employabilité des salariés, il est nécessaire d'agir sur l'absentéisme au travail.
- Cette formation a permis à nos équipes de direction d'apporter des solutions préventives et correctives tout en mobilisant chaque acteur sur le sujet. Elle s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue.
- Poursuite de la démarche de prévention des risques professionnels
- Déploiement de la démarche de formation en matière d'analyse des accidents de travail : 1er groupe intra formé avec ANTEIS en 2022 puis déclinaison de la formation animée en interne auprès des cadres et des représentants du personnel de chaque structure
- Poursuite du déploiement des formations CLACT animées par des animateurs PEP64 auprès de l'ensemble des professionnels autour des thématiques suivantes :
 - « Prévention des situations de violences dans les établissements PEP64 » et
 - « Prévention des risques psychosociaux et bien-être au travail ».
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation d'activité ou en congés maladies à travers des consultations spécialisées « souffrance et travail » grâce au partenariat avec le cabinet FORMETIS.
- Mise en place d'un collègue QVT « Qualité de vie au Travail » par territoire pour prendre en compte de manière pluridisciplinaire les situations de mal-être.

Relations sociales dans Le service

Le service dispose d'instances représentatives renouvelées depuis les ordonnances dites « Macron ».

INSTANCES	ATTRIBUTIONS
Comité social et économique	Avis et information sur l'ensemble des évolutions associatives. Réclamations individuelles et collectives sur les salaires, l'application du code du travail et des autres dispositions légales relatives à la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Gestion des œuvres sociales
Commission santé sécurité et conditions de travail	Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans chaque territoire. Réalisation d'enquêtes en matière d'AT ou de maladie professionnelle.
Représentants de proximité	Dialogue social de proximité. Questions individuelles de salariés relatives aux conditions de travail ou d'exécution du contrat de travail

Les modalités d'animation de l'équipe

Communication interprofessionnelle		
Support	Objectifs	Fréquence
Réunion d'Equipe	Coordonner les actions des professionnels. Ajuster les modalités d'accompagnement des bénéficiaires. Développer la réflexion des professionnels	1 fois semaine
Réunion Direction (DT, RE)	Partage d'informations. Gestion budgétaire, gestion RH Analyse des situations individuelles des usagers, le cas échéant.	1 fois par mois
Réunion institutionnelle (DT, RE, tous les salariés)	Rappeler les orientations stratégiques de l'association et de Le service. Informations relatives à l'actualité du secteur.	2 par an
Rendez-vous avec l'équipe de direction, à la demande des salariés	Bilan et/ou problématiques particulières	A la demande

Supports écrits de communication		
Support	Objectifs	Destinataires
Transmissions AIRMES	Suivre et organiser l'accompagnement des usagers.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Panneau d'affichage AIRMES	Informations collectives transmises par la direction.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item troubles/crises AIRMES	Signaler et analyser les comportements problèmes.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item pré-synthèse et synthèse AIRMES	Elaborer le projet individuel.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item alertes AIRMES	Attirer l'attention sur une information particulière.	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item agenda de service	Permet d'organiser le service et planning de bénéficiaire	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Item compte rendu	Permet la traçabilité de l'activité, du rendez-vous..	Tous les professionnels, selon leurs droits d'accès
Notes de service	Diffuser une directive.	Tous les professionnels
CR réunions	Diffuser les directives, organisation de service	Tous les professionnels concernés

2.3.3– les moyens matériels

2.3.9.1 PARC IMMOBILIER	
1 bureau	Situé dans le bâtiment de l'ESAT RECUR PEP64.
1 salle de réunion mutualisée	Mutualisation entre les structures PEP64 suivantes : l'ESAT RECUR, LE SESSAD et SAVS
1 flotte de véhicules légers	3 VL et 1 VL électrique mutualisé
1 vélo électrique	

2.3.4 Stratégie de sécurisation des données

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

Confidentialité des données

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

Intégrité des données

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

Disponibilité des données

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

Conformité réglementaire

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

Déploiement des services numériques

L'intégration de l'Identifiant National de Santé (INS), du Dossier Médical Partagé (DMP), et de la Messagerie Sécurisée en Santé (MSS) est en cours de déploiement (fin juin 2025) au sein de notre organisation et offre plusieurs avantages. L'INS permet une identification unique et sécurisée des usagers, tandis que la MSS assure des échanges sécurisés et cryptés entre les professionnels et partenaires de santé et de l'accompagnement (médicosocial). Le DMP centralise toutes les informations médicales de l'utilisateur, facilitant ainsi la coordination des soins et l'accès aux données pour les différents professionnels. Ces outils permettent également de réduire les erreurs administratives et d'améliorer la qualité d'accompagnement.

Le déploiement de ces services permet aussi de se conformer aux réglementations de santé, telles que le RGPD et la Loi Informatique et Libertés. Le DMP est accessible par l'utilisateur lui-même via un portail sécurisé, offrant une transparence accrue et un contrôle sur ses données de santé.

Conformité au RGPD

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

un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé pour accompagner cette démarche de conformité.

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

Gestion des violations de données

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

2.3.5 Sécurité des personnes accueillies

Procédure ou Protocole	Finalité de la procédure ou du protocole
Gestion des passages à l'acte des usagers.	Prendre en compte objectivement les passages à l'acte
Plan bleu	Gérer et prévenir les cas d'épidémie et de pandémie
Procédure incendie	Conduites à tenir en cas d'incendie (une procédure pour les bénéficiaires et une procédure pour les professionnels)
Procédure Vigipirate associative	Conduite à tenir en cas d'attentat
Procédure traitement des situations d'urgences et de l'important	La présente procédure a pour but de positionner les évènements imprévus et importants dans une chaîne de responsabilités et d'actions à mener afin de limiter les dommages possibles résultant d'une absence de réaction. Il s'agit aussi de donner les éléments de conduite à tenir aux personnels de nuit comme de jour en l'absence des cadres de Le service.
Procédure d'accompagnement d'un usager victime	La présente procédure a pour but d'envisager l'ensemble des mesures à prendre pour l'accompagnement d'un usager victime de violence dans Le service.

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

3.1 – Les principes d'accompagnement

3.1.1 – Parcours de l'utilisateur

3.1.1 Parcours du Bénéficiaire	
Etape	Modalités
Présentation du service SAVS	A la demande des bénéficiaires (avec ou sans notifications SAVS), est organisé un rdv de présentation du service. A ce rdv, la coordinatrice et le psychologue du SAVS présentent le service SAVS PEP64 et dialoguent avec le futur bénéficiaire pour connaître ses attentes. <i>Si la personne a une notification SAVS et souhaite bénéficier du service du SAVS PEP64 : il demande à s'inscrire sur la liste d'attente du service.</i> <i>Si la personne n'a pas encore de notification SAVS, la coordinatrice et le psychologue peuvent rédiger une évaluation pour qu'elle soit apportée à la demande d'orientation SAVS auprès de la MDPH. Si la MDPH délivre cette orientation par la suite, la personne pourra alors revenir vers le SAVS pour demander à s'inscrire sur la liste d'attente.</i>
La signature du DIPC lors du rdv d'admission	Si vous souhaitez rejoindre le service, un rendez-vous avec votre référent social et la responsable de service sera programmé afin de signer le DIPC « Document individuel de prise en charge » et la convention d'accompagnement. A ce moment-là, est également constitué votre dossier administratif SAVS.
Démarrage de l'accompagnement	Le professionnel du SAVS référent (ergothérapeute ou travailleur social) interviendra auprès du bénéficiaire lors de visites à domicile. La fréquence des rdvs est fixée avec le bénéficiaire en fonction de ses besoins. Il est travaillé avec le bénéficiaire en priorité les objectifs inscrits dans la convention d'accompagnement. Ces objectifs peuvent évoluer au cours de l'accompagnement.
Point à 6 mois	Au bout de 6 mois, un premier bilan de l'accompagnement a lieu entre la coordinatrice de projet, la référente et la personne accompagnée. L'objectif est alors de recueillir les souhaits du bénéficiaire, de faire un point sur les 6 mois écoulés (objectifs atteints, en cours, freins à la réalisation) et de définir ensemble les objectifs pour l'année à venir.

Projet Personnalisé d'Accompagnement	Un an après le bilan des 6 mois a lieu un nouveau bilan nommé projet personnalisé d'accompagnement. Un rdv a lieu entre la coordinatrice (ou la responsable de service), la référente et la personne accompagnée pour faire le point sur les besoins et souhaits de l'utilisateur. Le point est fait sur l'année écoulée et les objectifs qui étaient fixés. De nouveaux objectifs sont définis ensemble. A l'issue de la réunion, un avenant au DIPC listant les nouveaux objectifs prévus pour l'année à venir est signé de tous.
Fin de prise en charge	<i>La fin de prise en charge peut être à l'initiative du bénéficiaire :</i> 1) Cas où les objectifs sont atteints et où il n'y a plus de besoin d'accompagnement. 2) Cas où la personne ne souhaite plus être accompagnée par le service. 3) Cas de demande de réorientation ou de transfert vers un autre SAVS. Dans tous les cas, le bénéficiaire pour demander la fin de prise en charge écrit un courrier ou mail faisant état de sa demande. Un rdv avec la responsable du service est alors réalisé pour évoquer la demande et proposer le post accompagnement. <i>La fin de prise en charge peut être à l'initiative du service :</i> Cas de non-respect du règlement de fonctionnement ou d'absences répétées aux rdv fixés. Cas où les besoins de la personne accompagnée ne correspondent plus à ce que peut proposer le service (réorientation) Dans tous les cas de demande de fin prise en charge à l'initiative du service, un rdv est prévu avec le bénéficiaire et la direction du service pour évoquer les raisons. La direction sollicite ensuite la MDPH pour faire la demande de fin de prise en charge. Lorsque la décision de la CDAPH est reçue, elle est communiquée au bénéficiaire.
Le post accompagnement pendant 3 ans	Lors du rdv de fin de prise en charge, il est proposé à la personne accompagnée de bénéficier d'un post accompagnement pendant les 3ans après sa sortie du service.

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

L'accompagnement proposé au bénéficiaire repose sur un lien privilégié avec une travailleuse sociale, qui deviendra référente de parcours durant le temps de cet accompagnement. Cette notion de référente est importante pour assurer à la personne accompagnée un cadre sécurisant et stable. C'est donc avec sa référente qu'il exprimera ses besoins et attentes et qu'il co-construira son projet personnalisé d'accompagnement. Pour autant, et afin que cette relation ne soit ni exclusive, ni enfermante, et qu'elle puisse être régulée, le ou la référente de parcours s'appuie en permanence sur le soutien de l'équipe, et ce par de multiples canaux :

- L'intervention de la responsable du service auprès du bénéficiaire lors du démarrage de l'accompagnement, puis à échéances prévues ;

- L'intervention du psychologue aux réunions d'équipe pour parler des situations ;

- La réflexion collective autour des accompagnements lors des réunions hebdomadaires, permettant des éclairages, des recadrages, des réorientations ou des réassurances ;

- Les échanges informels entre collègues ;

- La permanence.

C'est cet aller-retour permanent entre l'accompagnement personnalisé et le portage collectif par l'équipe qui fait la spécificité du mode d'intervention du SAVS auprès des bénéficiaires.

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) au SAVS est un outil utilisé au quotidien.

Pour que son PPA soit efficient, le bénéficiaire prend part à tous les aspects de celui-ci : participation à l'évaluation des besoins, aux choix des objectifs qui en découlent, ordre de priorité, échéances, évaluation de l'atteinte des objectifs.

Lors de la réalisation de ce PPA, l'équipe incite le bénéficiaire à solliciter son entourage (familial, amical, professionnel, partenarial...) pour y participer et ainsi permettre à chacun de s'exprimer sur ses attentes, ses envies pour le bénéficiaire. Toutefois le bénéficiaire reste l'unique décideur de son projet personnalisé d'accompagnement.

La construction du 1er PPA est un travail long, demandant beaucoup de rencontres duelles pour créer un lien de confiance et permettre à la personne de s'approprier le document et son projet.

Ce travail de construction du PPA est l'étape la plus importante dans le parcours de vie des bénéficiaires au sein du SAVS. Celui-ci pose les fondements de l'accompagnement et reprend le principe du SAVS « accompagner à faire des choix éclairés pour mener ses projets de vie seul ». La notion de seul, ne veut pas dire que la personne est seule, cela indique qu'elle sait se saisir des outils, des personnes facilitatrices dont elle a besoin pour faire aboutir son projet.

A ce jour l'intégralité des PPA sont réalisés, cependant le respect du délai de 6 mois pour la signature de celui-ci n'est pas toujours compatible au rythme du bénéficiaire.

Le projet est revu à minima une fois par an. Cependant son évaluation se fait tout au long de l'année en fonction de chaque avancée. Celui-ci est aussi revu en fonction des projets de la personne dès que cela le nécessite. L'adaptation à la temporalité, aux besoins, aux capacités et à la disponibilité psychique du bénéficiaire reste notre priorité. L'évaluation est automatiquement réalisée par le bénéficiaire et la référente qui accompagne la personne à prendre en compte toutes les actions qu'elle a mené durant l'année pour qu'elle puisse se rendre compte de l'avancée ou non de son projet, de son rôle actif, des capacités et compétences qu'elle a mis en œuvre pour ces aboutissements.

-Le Coordonnateur : rôle et fonction :

Il accomplit un travail d'accompagnement des équipes socioéducatives. Il coordonne l'ensemble des activités collectives et des projets d'accompagnement individuel. Il est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des projets en interaction avec l'équipe pluridisciplinaire.

-Le référent : rôle et fonction :

Dans le domaine socio-éducatif, le terme « référent » correspond à l'interlocuteur privilégié de l'usager. Au SAVS, le référent de la personne accompagnée est un travailleur social (éducateur ou CESF) ou un ergothérapeute (dans le cas d'un bénéficiaire Déficient Visuel) qui exerce le suivi de l'accompagnement du bénéficiaire en collaboration avec les autres membres de l'équipe (qui le remplacent si nécessaire) et les partenaires extérieurs (notamment les mandataires judiciaires ou les familles).

Champs d'action :

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

3.2 – Postures éducatives et gestion des paradoxes

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

L'éthique dans le cadre du SAVS repose sur plusieurs principes fondamentaux :

-Respect de la dignité et des droits de la personne : Chaque individu doit être traité avec respect et considération, en reconnaissant ses droits fondamentaux et sa dignité.

-Autonomie et libre choix : Le SAVS doit encourager et respecter l'autonomie des personnes accompagnées, en les aidant à faire des choix éclairés concernant leur vie.

-Non-discrimination : Le service doit être accessible à tous sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la religion, ou tout autre critère.

-Confidentialité : Les informations concernant les personnes accompagnées doivent être traitées avec confidentialité, conformément aux lois en vigueur, comme le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

-Justice et équité : Les ressources et les services du SAVS doivent être distribués de manière juste et équitable, en tenant compte des besoins spécifiques de chacun.

-Professionnalisme : Les intervenants doivent faire preuve de professionnalisme dans leur approche, en maintenant des compétences à jour et en respectant un code de déontologie.

-Participation et inclusion sociale : Le SAVS doit travailler à l'inclusion sociale des personnes accompagnées, en favorisant leur participation active dans la société.

Ces principes éthiques guident les pratiques professionnelles au sein du SAVS et visent à assurer un accompagnement de qualité, centré sur la personne et respectueux de ses droits et de ses choix.

Posture Professionnelle

La posture professionnelle englobe l'ensemble des comportements, des attitudes et des compétences qui définissent notre présence et notre image dans le milieu du travail. Notre posture doit favoriser et encourager l'autodétermination et le pouvoir d'agir dans le quotidien. La posture se manifeste dans sa relation individuelle à l'autre. On parle de posture d'alliance, de posture d'accompagnement dans l'intervention sociale.

Posture Ethique

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

Le groupe de réflexion éthique : Dans le cadre de la structuration de la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations et services proposés par les structures des PEP 64 ainsi que dans celui de la mise en œuvre des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS), l'Association LesPEP64 a considéré qu'il était important que les établissements et services disposent d'un espace permettant d'intégrer la réflexion éthique dans la pratique quotidienne des établissements et services, au bénéfice de la personne accompagnée, des parents et familles, et aussi des professionnels. Le conseil d'administration du 21.10.2020 a donc décidé de la création d'un comité d'éthique associatif. Une instance partagée, interdisciplinaire, consultative qui se réunit à intervalle régulier. Son rôle est de réfléchir aux questions qui portent sur le sens et les limites des pratiques professionnelles (accompagnements et soins des bénéficiaires) à partir de situations complexes. Le groupe de réflexion se constitue dans une situation complexe (contexte opérationnel), autour de 18 membres. Il a pour rôle de produire des avis éclairés de manière collégiale. De diffuser des réflexions et des recommandations. De promouvoir, d'animer ou d'organiser des actions de sensibilisation Il doit assurer une veille documentaire sur les questions éthiques.

Qui peut le saisir : la personne accompagnée, le représentant légal, toute personne impliquée dans le parcours de vie de la personne accompagnée. Les professionnels de l'Association LesPEP64, les administrateurs de l'Association LesPEP64, les partenaires, le comité d'éthique.

Mise en œuvre des droits et libertés :

Le bénéficiaire du SAVS est informé de ses droits de façon claire et adaptée. Sa compréhension est recherchée et favorisée. Les professionnels favorisent l'exercice des droits fondamentaux et les libertés individuelles de la personne accompagnée.

Notre accompagnement est fondé sur des principes qui doivent prendre en compte toute la dimension de la personne accompagnée. Le service veille à ne pas discriminer les bénéficiaires en raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses.

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

Respect des liens familiaux	Le service favorise le maintien des liens familiaux.
Protection	Une partie des personnes qui sont accompagnées par le SAVS bénéficie d'une mesure de protection à la personne. Le service garantit le respect de la confidentialité des informations concernant le bénéficiaire. Le service s'assure de l'accord formel du bénéficiaire pour transmettre des informations à ses partenaires. L'association a mis en place les données sécurisées dans le cadre du DMP
Prévention et Soutien	Le service tient compte des conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter des accompagnements. Le service ajuste d'accompagnement et respecte les particularités et singularités de chaque personne dans l'accompagnement du quotidien.
Exercices des droits civiques	Le service permet et soutient l'exercice des droits civiques du bénéficiaire. Les professionnels se gardent d'exprimer des opinions politiques.
Pratiques religieuses	Les professionnels respectent les croyances, convictions, opinions et pratiques religieuses du bénéficiaire.

3.3.2 Développement de l'expression et de la participation :

Place du bénéficiaire

La personne accompagnée est actrice des instances collectives ou de toutes autres formes de participation. Au SAVS, elle peut participer aux groupes d'expressions (2 réunions par an). Sa participation effective est favorisée. L'expression de la personne est recueillie tout au long de son accompagnement, elle exprime son choix de manière éclairée, elle participe à la vie sociale, elle exerce sa citoyenneté et/ou bénéficie d'une éducation à la citoyenneté. Les professionnels favorisent et facilite la participation sociale de la personne accompagnée. La participation du bénéficiaire permet à la fois de reconnaître ses potentialités, de le reconnaître dans sa singularité, de satisfaire ses demandes, de planifier et rendre lisibles les actions et enfin de lui permettre d'être libre et acteur de son parcours.

- **Les réunions d'expression** : Pour favoriser l'expression des personnes accompagnées et évaluer la qualité de l'accompagnement, le cadre légal des SAVS prévoit des réunions d'expression deux fois par an. Celles-ci sont animées par le responsable de service et un professionnel de terrain. La participation des personnes accompagnées est libre, une enquête de satisfaction est proposée en amont afin de recueillir les ressentis et besoins des personnes accompagnées. Un compte rendu des échanges est ensuite diffusé à l'ensemble des participants. Par exemple, c'est pendant ce type de réunions que les bénéficiaires du SAVS ont défini ce qu'était pour eux la bientraitance ou qu'ils se sont exprimés sur ce qu'ils souhaitaient voir proposés comme accompagnement dans les années à venir (contribution à l'écriture du projet de service).
- **Le recueil des plaintes et des réclamations** sous la forme d'un registre avec un traitement systématique par la direction et l'équipe.

Place, travail avec les Familles et l'entourage

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

- Des rendez-vous avec les familles ou les mandataires judiciaires pour traiter les aspects matériels, ou prendre des décisions qui engagent l'avenir,
- Des rencontres plus informelles pour tenir informées les familles et répondre à leurs questions,
- La possibilité pour les bénéficiaires du SAVS de convier un proche lors de leur réunion Projet.

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

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

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

Des sessions d'Analyse de la pratique permettent également aux professionnels de bénéficier d'un temps d'échange en équipe pluridisciplinaire. Ces sessions sont également un espace de réflexion autour de l'accompagnement de situations complexes.

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

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

Parallèlement, un travail d'analyse et de cotation sur l'ensemble des faits potentiels de maltraitance a été réalisé, cette cartographie ayant débouché sur un plan de prévention dont les actions seront déclinées tout au long de la durée du projet de service.

Quant à la promotion de **la bientraitance**, un travail conséquent a là-aussi été réalisé par le biais de formations auprès des professionnels et par la définition avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance. En effet au cours d'une réunion d'expression, les personnes accompagnées du SAVS ont défini ce qu'était la bientraitance au sein du Service :

Pour eux, la bientraitance au SAVS : « *C'est être respectueux les uns envers les autres, être bienveillant et patient, à l'écoute des demandes du bénéficiaire. C'est aussi être dans le non jugement et faire preuve de savoir vivre. »*

La bientraitance : 4 repères pour tous	
Le bénéficiaire co-auteur de son parcours	-Donner une réalité à la liberté de choix -L'accompagnement à l'autonomie -La communication individuelle et collective -Un projet d'accueil et d'accompagnement défini et évalué
La qualité du lien entre professionnels et bénéficiaire	-Le respect de la singularité, fondement de l'intervention -La vigilance concernant la sécurité physique et le sentiment de sécurité des usagers -Un cadre institutionnel stable
L'enrichissement des structures et des accompagnements par toutes les contributions internes et externes pertinentes	-Travailler avec l'entourage et respecter les relations de l'usager avec ses proches -L'articulation avec les ressources extérieures -La promotion de l'expression et de l'échange des perspectives -L'ouverture à l'évaluation et à la recherche
Le soutien aux professionnels dans leur démarche de bientraitance	-Une promotion de la parole de tous les professionnels -Une prise de recul encouragée et accompagnée -Un projet de service construit, évalué et réactualisé avec le concours des professionnels et garant de la bientraitance

3.2.4 - La gestion des paradoxes :

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

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

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

Les principaux paradoxes :

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

La gestion des paradoxes se doit d'être traitée :

- ✓ **Au niveau institutionnel** : le cadre institutionnel se porte garant des principes éthiques
- ✓ **Au niveau des personnes accompagnées** : par la co-construction, l'information transmise, par l'accompagnement singulier et adapté à ses besoins qui lui sont proposés.
- ✓ **Au niveau des équipes** : Par des formations, les réunions d'équipe, les réunions d'élaboration des projets personnalisés et le dispositif d'Analyse de la pratique permettent de

mettre en relation la situation paradoxale avec des valeurs ou des principes d'intervention singuliers, de mieux mesurer les enjeux et d'évaluer chacune des décisions possibles en apportant une méthode d'analyse et un mode de discussion collégial.

3.3 – Stratégie de développement durable

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, le SAVS s'inscrit pleinement dans la dynamique impulsée par le projet associatif des PEP 64. Cette démarche se traduit par la mise en œuvre concrète du décret tertiaire, avec notamment le calorifugeage du réseau d'eau chaude et la pose de fenêtres en double vitrage afin de réduire la consommation énergétique du bâtiment. Le SAVS poursuit également une politique de mobilité plus respectueuse de l'environnement à travers l'installation d'une borne de recharge pour véhicules électriques et l'acquisition d'un vélo électrique à usage professionnel. L'achat d'un véhicule électrique est prévu. Les professionnels sont sensibilisés à la pratique du covoiturage ou à l'utilisation des transports en commun. La politique d'achat du SAVS se veut la plus responsable possible en privilégiant des fournisseurs locaux, durables et engagés dans l'insertion pour les personnes en situation de handicap (ESAT). Par ailleurs, le SAVS renforce ses actions en faveur du tri des déchets, contribuant ainsi à une gestion plus responsable des ressources. Ces actions témoignent de la volonté du SAVS de conjuguer mission médico-sociale et transition écologique.

3.4 – Qualité, Evaluation

3.4.1 – gestion et pilotage de la qualité

Depuis 2021, un Comité de Pilotage Associatif de Qualité se réunit régulièrement pour impulser, produire, étudier toute question se rapportant à la qualité et devant donner lieu potentiellement à la création d'un support spécifique.

Représentatif des 3 territoires de l'association, regroupant les Directeurs Territoriaux et des Responsables d'Etablissement autour du Directeur Général Adjoint, son animateur, le CPAQ a produit une 20aine de documents qualité dans le cadre d'une mise en conformité de nos actions, dans le cadre de la légalité de nos interventions. Ceux-ci ont été intégrés à un portfolio qualité, portefeuille plastifié regroupant les fiches réflexes déduites des supports qualité complets : chaque salarié peut ainsi faire référence en permanence à ces documents et aller récupérer, autant que de besoin, la version complète dans la base documentaire qualité de l'association ou de sa structure.

Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, un accès à des tutoriels pour chaque document qualité a également été construit, une plateforme d'e-learning permettant à chacun de se connecter afin de suivre un programme de présentation agrémenté de quizz ludiques pour marteler le message qualité ciblé.

L'ensemble vient alimenter, avec les évaluations qualité, la démarche associative d'amélioration continue de la qualité.

3.4.2- Evaluation

Toutes les structures de l'Association ont été évaluées par un cabinet extérieur entre fin 2023 et début 2024, en lien avec l'échéance de nos CPOM. S'en suivent des plans d'action par structure, intégrés aux rapports annuels d'activité, alimentant la dynamique d'amélioration continue.

Par ailleurs, des points réguliers à visée évaluative sont organisés en structure, mais aussi des sensibilisations en lien avec les thématiques du référentiel HAS, pour lesquelles un programme complet a été construit et diffusé à tous.

Le service procède à l'évaluation de ses activités et de la qualité des prestations qu'il délivre, au regard notamment de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou élaborées. L'évaluation s'inscrit dans un processus global et cohérent de conduite de changement et d'amélioration continue de la qualité des prestations du service.

3.5 – Axes de développement

Afin d'adapter son offre d'accompagnement aux besoins évolutifs des usagers et d'améliorer la qualité de ses interventions, le SAVS des PEP 64 envisage plusieurs axes de développement stratégiques. Ces orientations visent à renforcer l'efficacité des actions menées, optimiser les ressources du service et favoriser une prise en charge plus inclusive et personnalisée.

1. Extension des missions de l'ergothérapeute à d'autres types d'handicaps

Initialement dédié à l'accompagnement des personnes en situation de déficience visuelle, l'ergothérapeute du SAVS pourrait voir ses missions élargies à un public présentant d'autres types de handicaps.

Cette évolution permettrait de :

- Favoriser une approche plus globale de l'ergothérapie au sein du service, en tenant compte des besoins variés des usagers,
- Mutualiser et optimiser les compétences du professionnel pour proposer des solutions adaptées à une diversité de limitations fonctionnelles,
- Développer des actions spécifiques en matière d'accessibilité, d'adaptation des gestes du quotidien et d'autonomie,
- Apporter une expertise complémentaire aux autres professionnels du service.

2. Renforcement des compétences de l'ergothérapeute par une formation en instruction en locomotion et en instructrice en Activités de la Vie Journalière (AVJ).

Afin d'optimiser l'accompagnement des personnes en situation de déficience visuelle et de répondre au plus près des besoins des personnes accompagnées, il est envisagé que l'ergothérapeute suive une formation pour devenir instructeur en locomotion et AVJiste. Cette montée en compétences permettrait :

- Une meilleure prise en charge des besoins en orientation et mobilité des usagers,
- Une autonomie accrue des bénéficiaires dans leurs déplacements et dans leur vie au quotidien, facilitant ainsi leur inclusion sociale et professionnelle,
- Une complémentarité accrue avec les autres professionnels du service, évitant la nécessité d'externaliser cette compétence.

Cette évolution s'inscrit dans une logique de professionnalisation et d'optimisation des ressources humaines du service.

Elle permettrait de faire suite au partenariat avec l'UNADEV.

3. Réflexion sur la répartition de la charge administrative pour favoriser l'accompagnement de terrain

L'une des problématiques identifiées au sein du service concerne le volume de tâches administratives qui réduit le temps disponible pour l'accompagnement direct des bénéficiaires. Afin de remédier à cette situation, il serait adapté de :

- Dégager un temps administratif spécifique, attribué à un renfort ponctuel ou à une création de poste, pour traiter les tâches administratives,
- Optimiser les outils et process administratifs (procédure de présentation du SAVS et d'admission) afin de simplifier les procédures internes et limiter la surcharge des professionnels,

Ces mesures permettraient aux professionnels de se recentrer sur leur cœur de métier et d'accroître le temps d'accompagnement sur le terrain.

4. Amélioration des conditions d'accueil (espace plus adapté)

Le développement des activités du SAVS et l'augmentation des besoins des usagers nécessitent une adaptation des infrastructures. La mise à disposition d'espace en plus tel qu'un bureau supplémentaire accessible aux PMR et DV, une salle de réunion permettrait :

- Un accueil plus confidentiel et adapté aux entretiens individuels,
 - Un accès facilité à toutes les personnes accompagnées quel que soit leur handicap
- Une meilleure répartition des espaces de travail pour les professionnels,
- Une amélioration des conditions d'accompagnement et des conditions de travail des professionnels, en évitant les situations de saturation des locaux existants.

5. Amélioration de la compréhension et de la lisibilité de l'ensemble des documents institutionnels du service pour les personnes accompagnées (notamment DV et déficients) FALC /Braille....

Lors des réunions d'expression et dans les questionnaires de satisfaction sur l'accompagnement, les bénéficiaires du SAVS nous ont fait part des difficultés rencontrées à la compréhension ou lecture des documents partagés avec eux. Les documents sont jusqu'alors expliqués par les référents à chacun mais cela reste insuffisant.

Les bénéficiaires du SAVS rencontrent des difficultés en lien avec leur handicap (DV et déficients). Il est important que les documents et communications qui sont faites auprès d'eux puissent être compréhensibles.

Les documents et communications pour les DV seraient donc à adapter en termes de taille de police par exemple ou à traduire en braille si nécessaire.

Les documents et communications devraient être proposés en FALC (Facile à Lire et à Comprendre) à toutes les personnes qui le souhaitent.

6. Création d'une base de données de Fiches reflexes afin de faciliter et développer l'autonomie des personnes accompagnées

Lors de la dernière réunion d'expression réalisée avec les personnes accompagnées sur leurs besoins. Ces derniers nous ont fait part de leur souhait de pouvoir accéder à une base de données mise à disposition par le SAVS avec des tutos ou des explications claires sur les démarches d'autonomie les plus courantes. Par exemple : comment réaliser la déclaration trimestrielle CAF, comment entretenir son logement, comment décrypter une facture ou comprendre une fiche de paie.

7. Structurer le service de suite (aussi appelé « post accompagnement au SAVS »)

Le service de suite existe depuis peu. La démarche d'information sur son existence existe au SAVS, cependant, son fonctionnement et sa logistique restent flous. Il convient d'établir plus clairement la modalité de contact de l'ancien bénéficiaire ; sa fréquence et son suivi.

8. Fluidifier les admissions en améliorant la procédure d'entrée.

Jusqu'à présent, les personnes qui bénéficiaient d'une notification SAVS sur via trajectoire ou qui sollicitaient le SAVS (avec ou sans notification) étaient conviées à un entretien individuel de présentation du service avec la coordinatrice de projet et le psychologue.

La liste d'attente devenant de plus en plus longue pour entrer au SAVS : nous constatons un gros décalage entre l'évaluation des besoins faite à cet entretien de présentation et les besoins réels exprimés lors de l'admission effective plusieurs mois après. Une mise à jour de ces informations est donc nécessaire. Nous constatons également énormément de temps passé sur ces entretiens de présentation individuels avant même la prise en charge au SAVS et donc une perte de temps passé sur le terrain à accompagner les personnes suivies.

Nous souhaitons donc revoir cette procédure pour fluidifier les admissions et être plus présents dans l'accompagnement des personnes déjà suivies au SAVS.

Nous pensons, par exemple, proposer des réunions de présentation du SAVS qui soient collectives plutôt qu'individuelles.

9. Développer l'offre d'activités collectives

Lors des réunions d'expression et dans les questionnaires de satisfaction sur l'accompagnement SAVS, les personnes accompagnées nous ont fait part de leurs envies et besoins de plus d'activités collectives. Leur demande est qu'elles soient plus fréquentes et notamment plus présentes pendant la période estivale. Ces activités permettent de développer la socialisation. Elles permettent aussi le partage et la pair-aidance.

La demande est aussi bien pour participer à des activités culturelles, que sportives ou à des ateliers autonomie (atelier cuisine, CV, etc...).

Pour rappel, à ce jour, elles ont lieu une fois par trimestre.

10. Réfléchir à des modalités d'accompagnement renforcé

En fonction des difficultés rencontrées par le bénéficiaire, il faudrait pouvoir adapter la fréquence ou le type d'accompagnement.

3.6-Modalité de suivi du Projet d'établissement :

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

Outil et suivi

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



SAVS

43 avenue Duvergier de Hauranne – 64100 Bayonne
Tél : 05 59 59 43 39 - savs@pep64.org

Association LesPEP64

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

Approbation au Conseil d'Administration via le Bureau politique du 11 juin 2025