



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque

LesPEP64, une association engagée et responsable





PROJET D'ETABLISSEMENT

Plateforme Inclusive

Sessad Pays Basque

2025 – 2029



PREAMBULE.....	3
PREMIERE PARTIE : Cadre d'action et missions de la structure	4
1.1 – Le cadre associatif.....	4
1.1.1 - Les valeurs associatives :	4
1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2022-2026 :.....	5
1.2 – Les missions légales et réglementaires de la structure	6
1.3 – Cadre juridique de l'action.....	6
DEUXIEME PARTIE : le public accueilli, les prestations et moyens	9
2.1 – Le public accueilli	9
2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques	9
2.1.2 - Caractérisation des besoins	13
2.1.3 - Evolutions observées	14
2.2 – L'offre de service, les prestations directes proposées	15
2.2.1 - Les prestations liées au soin	15
2.2.2 - Les prestations liées à l'autonomie.....	16
2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale	17
2.2.4 - Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial	20
2.2.5 - Référent vie affective et sexuelle.....	23
2.2.6 - Référent Activité Physique et Sportive.....	23
2-3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes.....	23
2.3.1 - Les moyens humains.....	23
2.3.2 - Les modalités d'animation de l'équipe	30
2.3.3 - Les moyens matériels.....	31
2.3.4 - Stratégie de sécurisation des données	32
2.3.5 - Sécurité des personnes accueillies.....	34
TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action.....	35
3.1 – Modalités d'accueil	35
3.1.1 - Horaires d'ouverture :	35
3.1.2 - Calendrier de fonctionnement annuel :	35
3.1.3 - Gestion des vacances scolaires :	35
3.2 – Les principes d'accompagnement.....	36
3.2.1 - Le parcours de l'usager :	36
3.2.2 - Le Projet Personnalisé :	37
3.3 – Postures éducatives et gestion des paradoxes.....	38
3.3.1 - Posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés	38
3.3.2 - Développement de l'expression et de la participation	39
3.3.3 - Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance	40
3.3.4 - La gestion des paradoxes.....	41
3.4 – Stratégie de développement durable	42
3.5 – Qualité et Evaluation	42
3.5.1 - Gestion et pilotage de la qualité	42
3.5.2 - Evaluation	43
3.6 – Axes de développement.....	44
3.6.1 - Axes relatifs à l'organisation	44
3.6.2 - Axes relatifs au public accompagné.....	44
3.6.3 - Axes relatifs aux prestations	45
3.7 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :	45

PREAMBULE

Le projet d'établissement de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque définit les objectifs, les valeurs et les moyens d'action de la structure pour les cinq années à venir. Conformément à l'article L. 311-8 de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, il vise à améliorer la qualité des services offerts aux enfants, aux adolescents et à leurs familles.

Élaboré entre septembre 2024 et mars 2025, ce projet a mobilisé l'ensemble des professionnels de la Plateforme Sessad Pays Basque à travers un comité de pilotage et des groupes de travail thématiques. Les familles volontaires ont également été associées à cette démarche collaborative, garantissant ainsi une approche centrée sur les besoins des personnes accompagnées.

La Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque a pour mission de favoriser l'inclusion scolaire, sociale et familiale de l'enfant ou du jeune, en lui permettant de rester dans son environnement ordinaire. Pour cela, son équipe intervient principalement dans les lieux de vie de l'enfant (école, domicile, centre de loisirs, etc.)

L'accompagnement des enfants, des jeunes et de leurs familles est défini dans un projet personnalisé, co-construit en concertation avec la famille et les partenaires. A chaque fois que nécessaire, une orientation vers d'autres structures est préconisée afin d'assurer la continuité du parcours de soins. La Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque s'appuie sur un réseau de professionnels du territoire.

L'éthique de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque repose sur l'inclusion et la lutte contre la stigmatisation des enfants en situation de handicap. Elle prend en compte l'ensemble des dimensions des troubles, y compris leur contexte familial, social et environnemental. L'établissement s'efforce de garantir un accès équitable aux soins tout en adaptant ses réponses aux ressources disponibles et aux contraintes territoriales. Dans un contexte marqué par des délais d'attente et un manque de moyens, la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque met tout en œuvre pour offrir un accueil bienveillant et un accompagnement adapté aux besoins de chacun.

Ce projet d'établissement formalise ainsi les orientations stratégiques et les engagements de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque pour les années à venir, dans un souci constant d'amélioration des parcours de soins et d'accompagnement des familles.

1.1 – Le cadre associatif

1.1.1 - Les valeurs associatives :

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

Ce que nous sommes :

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

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

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

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

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

Ce qui nous anime :

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

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

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

Ce qui nous guide :

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

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

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

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

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

Ambition 1 : Accompagner la personne dans son émancipation,

Ambition 2 : Affirmer notre action dans le champ de l'éducation populaire,

Ambition 3 : Affirmer notre rôle d'employeur Social

Ambition 4 : Réduire l'impact environnemental de nos actions

Ambition 5 : Penser, repenser notre mode de gouvernance

Ambition 6 : Développer un modèle social économique solidaire et viable au service de tous

Ambition 7 : Être un acteur de territoire.



1.2 – Les missions légales et réglementaires de la structure

La Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque a pour mission d'assurer un accompagnement individualisé, global et coordonné des enfants ou des adolescents en situation de handicap. Pour être admis en Sessad, le jeune doit bénéficier d'une notification d'orientation émise par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) et les responsables légaux doivent formuler une demande d'admission dans l'établissement. L'accompagnement défini dans le projet personnalisé mobilise une équipe pluridisciplinaire autour des besoins éducatifs, thérapeutiques, pédagogiques et sociaux de l'enfant, en lui permettant de rester dans son environnement ordinaire et ses lieux de vie de l'enfant (école, domicile, centre de loisirs, etc.). La Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque accompagne également les familles, en les soutenant dans leurs démarches et en les associant à toutes les étapes du projet. Enfin, elle assure, avec l'accord des responsables légaux, la coordination entre les différents acteurs (école, santé, social), afin de garantir une prise en charge la plus cohérente et continue possible.

La Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque est gérée par une association gestionnaire Les PEP 64, créée en 1915 et reconnue d'utilité publique. Son organisme de contrôle et de tarification est l'Agence régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine. Depuis l'arrêté du 30 mars 2023, la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque regroupe le Sessad Jeunes Sourds, le Sessad de St-Jean de Luz, le Sessad de Plan Cousut et une antenne du Sessad DV de Pau.

Etablissement :	Date	Nombre de places	FINESS	SIRET	ADRESSE	LOCAUX
Les PEP 64 - Association gestionnaire	1915		640790374	SIREN : 775638661	9 rue abbé Grégoire, 64141 Billère	
- <i>Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque</i>	30/03/2023	Agrément 59 places	640795738	775 638 661 00162	43 avenue Duvergier de Hauranne, 64100 Bayonne	Locataire ESAT RECUR
- <i>Sous agrément : Défiance Auditive</i>		26 places				
- <i>Sous agrément : Défiance Intellectuelle</i>		23 places				
- <i>Sous agrément : Défiance Visuelle</i>		10 places				

1.3 – Cadre juridique de l'action

Un ensemble de texte vient border l'action de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque et en définir les modalités de fonctionnement, soit parce qu'ils sont généralistes et concernent alors le SESSAD au même titre que d'autres ESMS, soit parce qu'ils sont spécifiquement destinés aux SESSAD. Les SESSAD fonctionnent dans un cadre législatif et réglementaire défini par plusieurs textes de loi et décrets visant à garantir un accompagnement adapté aux enfants et adolescents présentant des troubles psychiques, somatiques ou du comportement. Le personnel se voit appliquer le Code du travail, la convention collective nationale de 1951, le règlement intérieur des établissements gérés par les PEP64.

1. Lois Fondamentales :

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

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

- **Article L. 311-1** : Définition des missions des établissements sociaux et médico-sociaux.
- **Article L. 311-3** : Exercice des droits et libertés des usagers.
- **Article L. 312-1,1,2** : du Code de l'action sociale qui définit les établissements et services sociaux et médico-sociaux pour enfants ou adolescents handicapés, dont les SESSAD.
- **Article D. 312-55** : Détaille les missions principales des SESSAD (accompagnement précoce, soutien à la scolarisation et à l'autonomie).
- **Articles D.312-59-2 à D.312-59-6** : qui précisent l'organisation, le fonctionnement, les modalités de prise en charge, et les conditions de coordination des SESSAD
- **Article L. 312-99** : relatif aux missions des établissements et services prenant en charge des enfants ou adolescents atteints de déficience auditive grave.
- **Article L. 312-8** : relatif à l'évaluation externe.
- **Article L. 313-5** : Conditions de renouvellement de l'autorisation et évaluation externe.
- **Article L313 -12 et 313- 12-2** : relatif au CPOM et Cahier des charges.

3. Code de la santé publique : :

- **Article 1110-1.2.3** : qui portent sur les droits des patients, y compris la communication et l'information due aux familles

4. Code de l'éducation :

- **Articles L.112-1 à L.112-5** : qui garantissent le droit à l'éducation pour les élèves handicapés et organisent leur accompagnement via un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)

5. Décrets et Circulaires :

- **Décret n°2003-1135 du 26 novembre 2003** : Modalités de création et d'extension des établissements sociaux et médico-sociaux.
- **Décret n°2005-1752 du 30 décembre 2005** : Parcours de formation des élèves en situation de handicap.
- **Décret n°2007-975 du 15 mai 2007** : Cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des ESSMS.
- **Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009** relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des enfants adultes handicapés

- **Loi numéro 92-683 du 22/07/1992 et loi du 27/01/2016** : modernisation du système de santé.
- **Circulaire n°138 DGAS du 24 mars 2004** : Livret d'accueil des usagers.
- **JO du 24/11/2020** : rappel du principe de non-discrimination d'accueil des patients
- **Circulaire DGS/DH n° 70 du 11 décembre 1992** : Orientations de la politique de santé mentale en faveur des enfants et adolescents

6. Code de Santé Publique et Déontologie Médicale :

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

2.1 – Le public accueilli

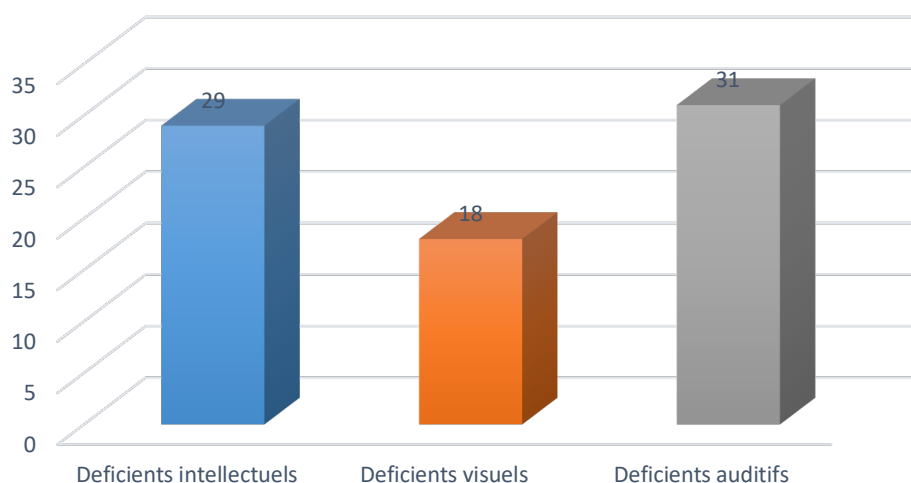
2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques

L'agrément de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque permet d'accueillir 59 enfants, adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans, ayant une déficience intellectuelle, auditive ou visuelle.

File active 2024 :

La file active représente le nombre d'enfants/jeunes accompagnés au cours de l'année 2024.

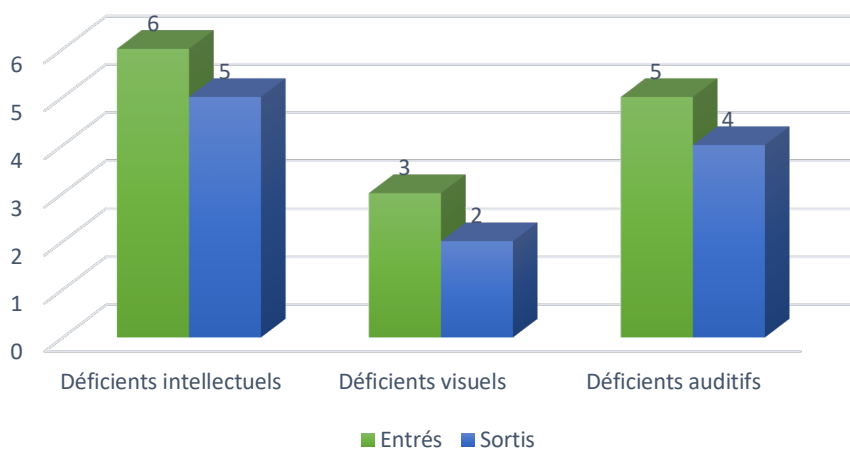
FILE ACTIVE 2024



Un total de 78 enfants, accompagnés sur au moins une partie de l'année 2024, soit un rapport de 130% de l'agrément actuel.

Nombres d'enfants/jeunes entrés et sortis en 2024

Enfants entrés et sortis en 2024

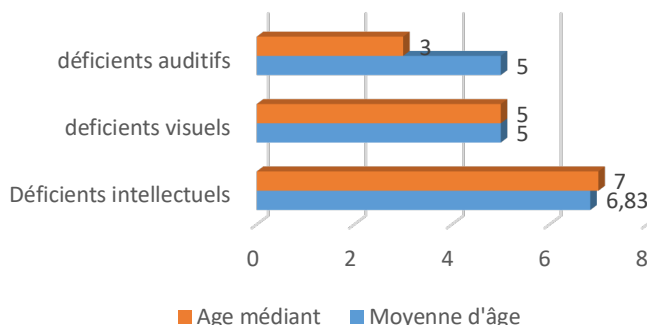


Comme attendu les rapports sont équilibrés. Lorsqu'une date de fin d'accompagnement se précise, nous anticipons l'admission du jeune suivant.

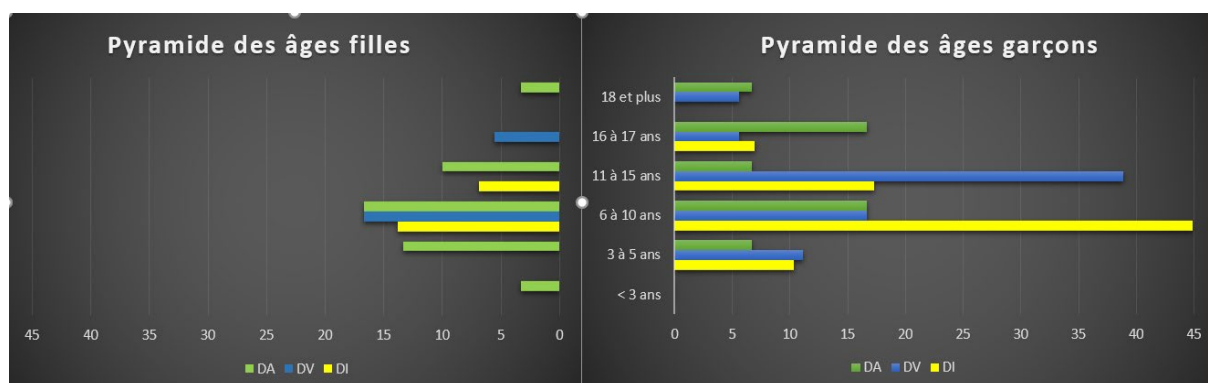
Age médian et moyenne d'âge des enfants/jeunes entrés dans l'année 2024

Cette analyse met en avant une démarche de diagnostic et d'admission plus précoce pour les DA et le DV. Les démarches d'orientations précoces pour les DI aboutissent peu souvent avant l'âge de 6 ans.

MOYENNE D'AGE DES ENFANTS ENTRES DANS L'ANNEE 2024



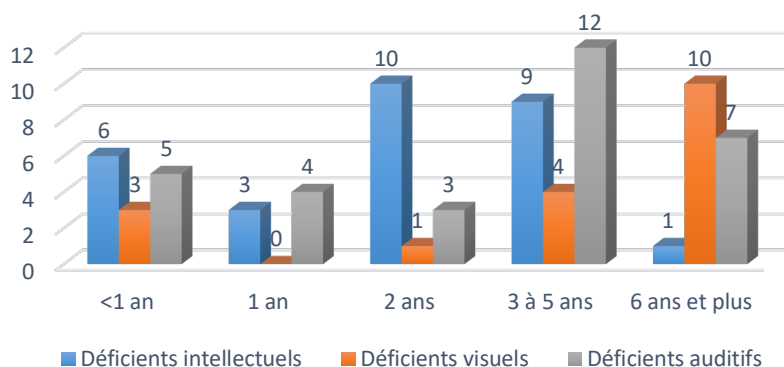
Pyramide des âges en % de la file active 2024



La majorité des enfants admis sont âgés de 6 à 15 ans. Cette analyse met en avant une majorité de garçons pour les DI pour toutes les tranches d'âges. Les rapports sont plus équilibrés pour les DA et les DV.

Durée d'accompagnement depuis l'admission jusqu'au 31/12/2024

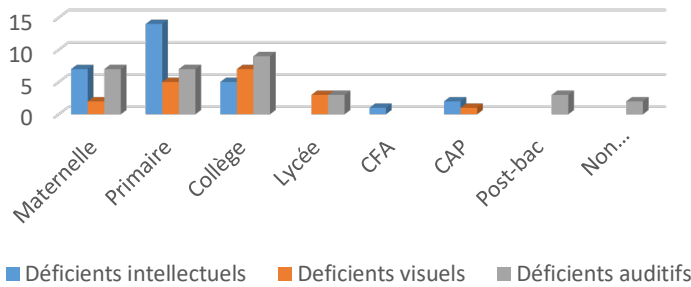
DUREE D'ACCOMPAGNEMENT DEPUIS L'ADMISSION JUSQU'AU 31/12/2024



Cette analyse met en avant :

- Que la grande majorité des accompagnements sont en cours depuis au moins 2 ans.
- Que la durée d'accompagnement semble plus importante pour les DV voire les DA que pour les DI.

Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque

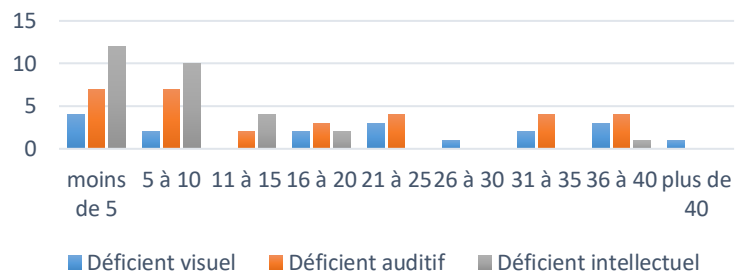


Cette analyse met en avant que la majorité des jeunes accompagnés en DI sont scolarisés en maternelle et primaire. Les accompagnements DA et DV s'étendent de la maternelle au post-bac.

Distance en kilomètres entre la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque (ou son antenne à Saint Jean de Luz) et le domicile des enfants/jeunes accompagnés

La moitié des accompagnements du Sessad semblent se situer entre 0 et 10 kms. L'identification du site du CMPP de St-Jean de Luz comme antenne permet de réduire ces distances et donc le temps passé sur la route.

DISTANCE (EN KMS) DOMICILE/PLATEFORME INCLUSIVE OU ANTENNE

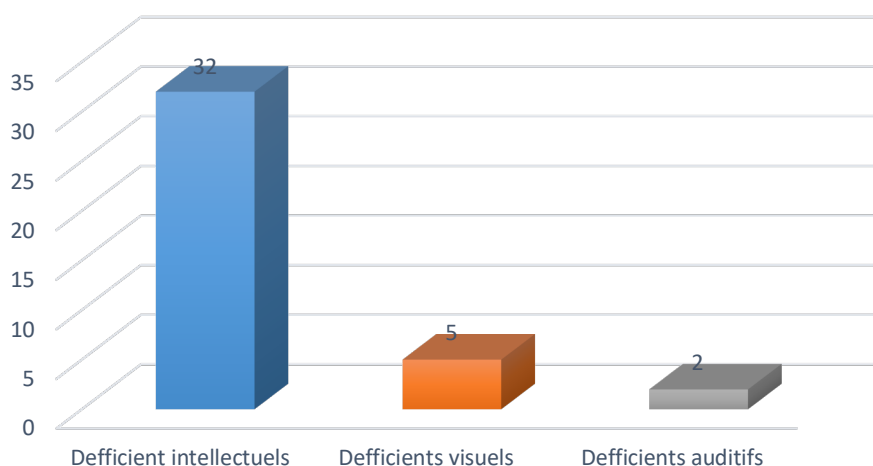


Localisation des établissements scolaires des enfants/jeunes



Les accompagnements des enfants admis couvrent un grand périmètre sur l'ensemble du territoire de la Côte Basque. Les temps de trajets peuvent être importants pour certains accompagnements.

LISTE D'ATTENTE au 31/12/2024



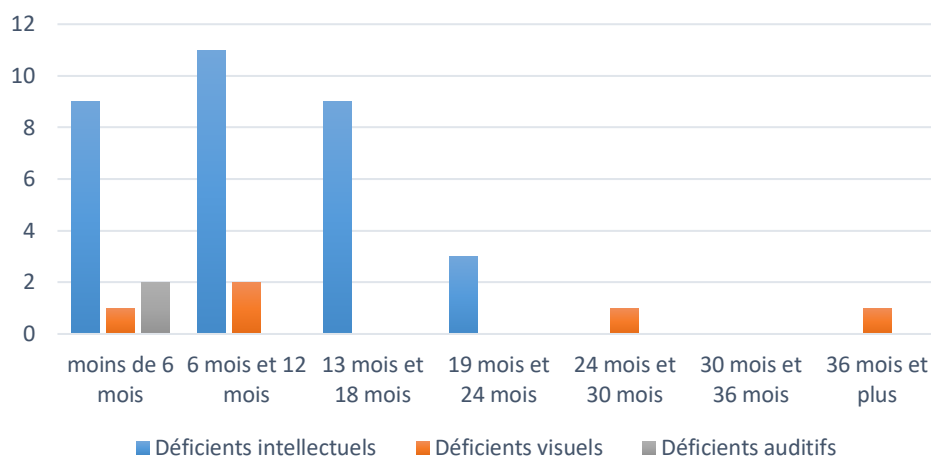
La liste d'attente pour le DI est importante, mais partiellement partagée avec d'autres SESSAD du territoire. Le délai d'attente reste long.

La liste d'attente DV est faible en nombre, mais les possibilités d'admission sont peu fréquentes, l'attente est longue.

La liste d'attente DA est faible et permet des admissions dans des délais raisonnables.

Durée d'attente en cours au 31/12 pour les enfants en liste d'attente

DUREE D'ATTENTE AU 31/12/2024



Cette analyse met en évidence la durée d'attente des situations DV qui peut atteindre les 3 ans. Les DI sont en attente depuis 6 à 24 mois. L'attente des DA est aujourd'hui plus courte, inférieure à 1 an.

2.1.2 - Caractérisation des besoins

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

- de mieux articuler les besoins identifiés avec les prestations proposées au sein de la Plateforme Inclusive Sessad Pays basque.
- d'améliorer la lisibilité de nos actions pour les familles, les partenaires et les autorités de tarification.

Besoins en matière de santé somatique ou psychique

- Besoins en matière de fonctions mentales, psychique, cognitives
- Besoins en matière de fonctions sensorielles
- Besoins en matière de prise en charge de la douleur
- Besoins relatifs à la voix, à la parole
- Besoins en matière de fonctions locomotrices
- Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé

Besoins en matière d'autonomie

- Besoins en lien avec l'entretien personnel
- Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui
- Besoins pour la mobilité
- Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

Besoins pour la participation sociale

- Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
- Besoin pour vivre dans un logement
- Besoins pour accomplir les activités domestiques
- Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante
- Besoins en lien avec le travail et l'emploi
- Besoins en matière d'apprentissages
- Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle
- Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport
- Besoins en matière de ressources

2.1.3 - Evolutions observées

L'accompagnement en SESSAD s'inscrit dans un contexte de complexité croissante : diversité des configurations familiales, fragilité des repères éducatifs, présence accrue de familles allophones ou issues de migrations récentes, évolution des pratiques de dépistage et de diagnostic et nouvelles attentes parentales. Dans un contexte d'inclusion scolaire renforcée, la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque adapte ainsi ses pratiques aux politiques publiques, aux attentes des familles et à la diversité des profils. Cela implique un travail renforcé de coordination avec les partenaires (établissements scolaires, professionnels libéraux, autres services spécialisés) et de réflexion sur l'équilibre entre attentes familiales et préservation des ressources langagières de l'enfant.

La majorité des jeunes admis sous l'agrément « déficience intellectuelle » présentent des troubles associés (comportements problèmes, anxiété, difficultés attentionnelle, trouble du langage...). Le service est aussi ciblé pour des enfants avec notifications TSA ou TSLA qui ne correspond pas à l'agrément. À cela s'ajoutent des vulnérabilités sociales marquées (précarité économique, accompagnement par l'aide sociale à l'enfant, carences éducatives), impactant le développement de l'enfant la stabilité des accompagnements. Le rôle du SESSAD s'élargit donc vers un soutien global, intégrant guidance parentale et travail en réseau.

Les profils des jeunes présentant une déficience visuelle se complexifient et sont souvent associés à des troubles cognitifs ou des difficultés sociales. Leur accompagnement nécessite des ajustements sur le plan de la scolarité (adaptation des supports ou de l'environnement, mise en place d'outils numériques, ...) en coordination étroite avec les équipes pédagogiques, coordination facilitée par la mise à disposition d'une enseignante spécialisée par l'éducation nationale. L'attention constante à l'autonomisation des jeunes dans les déplacements et dans la vie quotidienne reste un enjeu majeur, tout comme l'accompagnement des familles.

Enfin, le dépistage néonatal systématique de la déficience auditive permet un appareillage précoce, mais engendre des attentes renforcées des familles en matière de scolarisation et de développement du langage oral. Ces évolutions scientifiques et technologiques ainsi que les politiques inclusives semblent favoriser l'abandon progressif de la Langue des Signes Française (LSF) comme langue première au profit du français oral. Les profils sont désormais plus variés : oralistes, signants, ou approche mixte. Selon les besoins des enfants et les choix familiaux, le SESSAD développe des outils alternatifs et adaptés comme la Langue française Parlée Complétée (LPC), tout en maintenant une offre en LSF (inscrite dans un parcours renforcé) permettant de préserver cette langue ainsi que le lien identitaire avec la culture sourde. Là encore une augmentation significative de troubles associés (troubles des apprentissages, TDAH, ...) complexifie l'accompagnement.

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

2.2.1 - Les prestations liées au soin

Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative	Expertise, conseils, préconisations du médecin ophtalmologue
	Veille sur le parcours de soin
	Création de réseau avec des médecins partenaires adaptés à la population accueillie
	Coordination médicale avec les médecins partenaires
	Travail de prévention (contraception, suivi pédopsychiatrique)
	Préparation des enfants à la consultation (visite préalable des lieux, explication, démonstration)
	Accompagnement des enfants à la consultation en présence du parent
	Vigilance sur les protocoles médicamenteux lors des groupes thérapeutiques ou activités

Prestations de psychologues	Bilan psychologique
	Bilan neuropsychologique
	Suivi psychothérapeutique
	Remédiation cognitive
	Groupe thérapeutique
	Préconisations sur les aménagements à domicile ou en établissement scolaire
	Entretiens famille ou fratrie
	Thérapie familiale
	Guidance parentale
	Groupe d'échange parents
	Expertise / conseil auprès de l'équipe pluridisciplinaire

Rééducation et réadaptation fonctionnelle	Ergothérapie	Bilan ergothérapeutique
		Bilan dactylographique
	Orthophonie	Bilan orthophonique langage oral / langage écrit / cognition mathématiques / oro-myo-facial / oralité
		Bilan perceptif
		Optimisation des capacités auditives : rééducation post-implant, discrimination, travail dans le bruit
		Rééducation orthophonique langage oral (dont articulation et phonologie) / langage écrit / cognition mathématiques / oro-myo-facial / oralité
	Orthoptie	Bilan orthoptique basse vision avec champ visuel
		Bilan orthoptique neurovisuel
		Rééducation et réadaptation de la fonction visuelle : fixation, orientation du regard, exploration spatiale, discrimination visuelle, analyse de l'information visuelle
		Optimisation des capacités visuelles
		Conseil / expertise auprès de l'équipe pluridisciplinaire sur la vision fonctionnelle
	Psychomotricité	Bilan psychomoteur
		Bilan sensoriel
		Schéma corporel - somatognosies
		Relaxation - Travail psycho corporel
		Régulation tonique
		Latéralisation
		Travail des praxies
		Motricité globale : équilibres, coordinations dynamiques générales
		Repérage et déplacement dans l'espace
		Travail de pré braille (discrimination et stimulation tactile)
		Apprentissage du braille

2.2.2 - Les prestations liées à l'autonomie

Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne	Bilan ergothérapeutique
	Bilan neuropsychologique dont Vineland
	Bilan psychologique dont Vineland
	Bilan psychomoteur dont profil sensoriel
	Bilan orthoptique
	Préconisation d'outils visuels et séquentiels
	Préconisation d'outils de compensation, d'aides techniques
	Préconisation d'adaptations, d'aménagements
	Préconisation et aide à la mise en place d'aide humaine
	Suivi neuropsychologique
	Suivi orthoptique
	Suivi ergothérapeutique
	Suivi psychomoteur dont travail sensoriel
	Suivi psychothérapeutique : levée des freins à l'autonomie
	Thérapie cognitive et comportementale
	Accompagnement éducatif
	Mises en situations écologiques (hygiène, repas thérapeutiques, habillage, ...)
	Accompagnement à avoir une posture adaptée dans les actes de la vie quotidienne
	Accompagnement à l'habillage (lacets, boutons, ...)
	Accompagnement au repas : utilisation des outils
	Accompagnement au repas : rééducation de la déglutition
	Accompagnement au repas : travail de l'oralité
	Apprentissage du braille
	Accompagnement au port et à l'entretien des appareils auditifs
	Apprentissage de l'utilisation de l'outil informatique
	Education thérapeutique visant à la montée en compétence des parents
	Guidance parentale
	Thérapie familiale
	Travail partenarial
Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui	Bilan neuropsychologique
	Bilan orthophonique langage oral, pragmatique
	Bilan psychologique
	Bilan psychomoteur
	Préconisation d'outils CAA adaptés
	Suivi neuropsychologique
	Suivi orthophonique langage oral, pragmatique
	Suivi psychologique
	Suivi psychomoteur
	Accompagnement éducatif
	Cours de LSF personne accompagnée
	Cours de LSF famille/fratrie
	Cours de LSF camarades de classe
	Apprentissage de la LPC personne accompagnée
	Apprentissage de la LPC famille
	Education auditive
	Travail de la lecture labiale
	Apprentissage des outils de CAA
	Groupe communication (type Makaton)
	Travail des habiletés sociales
	Activités éducatives
	Sorties éducatives
	Groupes de paroles
	Guidance parentale
	Travail partenarial
	Evaluation des risques dans le recueil des attentes et des besoins

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	Prévention sur les conduites addictives dont écrans
	Préconisations en cas d'exposition au danger
	Entretien médical
	Bilan orthoptique
	Suivi orthophonique
	Suivi orthoptique
	Suivi psychologique
	Suivi psychomoteur
	Accompagnement éducatif
	Accompagnement par l'assistante de service social
	Travail de gestion des émotions
	Travail de la sensorialité
	Accompagnement à la prise en compte de l'environnement
	Groupe de parole
	Guidance parentale
	Thérapie familiale
	Travail partenarial
	Orientation vers les ressources de droit commun spécialisé

2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale

Accompagnement pour exercer ses droits	Accompagnements à l'expression du projet personnalisé	Entretien d'admission
		Recueil des attentes et des besoins
		Réunion d'élaboration du projet personnalisé
		Entretien de fin d'accompagnement
	Accompagnements à l'exercice des droits et liberté	Information sur l'accès aux droits
		Accompagnement aux démarches administratives
		Accompagnement à trouver les ressources dans le droit commun
		Informations sur l'évolution des droits avec le passage à l'âge adulte
Accompagnements au logement	Accompagner pour vivre dans un logement	Bilan ergothérapeutique
		Préconisation d'aménagements ergonomiques du logement
		Partenariat avec les ASS de secteur, les partenaires du droit au logement
	Accompagnement pour accomplir les activités domestiques	Bilan ergothérapeutique
		Préconisation d'aides techniques

Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux	Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti	Accompagnement au développement du statut d'élève, d'étudiant ou d'apprenti
		Transport vers les « classes ressources » (enfants/jeunes déficients auditifs vers le groupe scolaire des Arènes et le collège Marracq)
		Co-enseignement dont avec LSF
		Enseignement spécialisé dont avec LSF
		Appui pédagogique adapté
		Préparation et accompagnement aux épreuves d'examens
		Préconisation d'aménagements des situations pédagogiques (contenus et formes de supports) et évaluatives
		Préconisation d'aménagements des situations communicationnelles (positionnement, luminosité, bruit, espaces ressources, ...)
		Préconisation d'aides techniques et d'outil de compensation
		Accompagnement à la mise en œuvre des aides techniques et des outils de compensation
		Transcription braille
		Réunions de sensibilisation auprès des enseignants
		Réunions de sensibilisation auprès des élèves de la classe
		Bilan psychologique

		Bilan neuropsychologique
		Bilan ergothérapeutique
		Bilan orthophonique langage écrit
		Bilan orthoptique
		Bilan psychomoteur dont graphomoteur
		Accompagnement éducatif
		Suivi psychologique
		Suivi neuropsychologique
		Suivi ergothérapeutique
		Suivi orthophonique langage écrit
		Suivi psychomoteur dont graphomoteur
		Participation aux ESS ou réunions de suivis de formation
		Lien partenarial avec les enseignants ou les pôles handicap des universités
		Accompagnement à l'élaboration des PAP, PPRE, PAI
		Accompagnement à l'orientation
	Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	Accompagnement à l'orientation
		Accompagnement à la rédaction de CV et de lettres de motivation
		Accompagnement à la recherche de stage
		Entretien motivationnel
		Information sur l'accès aux droits
		Liens partenariaux avec des dispositifs spécialisés ou de droit commun
	Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	Entretien psychologique
		Guidance parentale
		Thérapie familiale
		Thérapie de fratrie
		Groupe multifamiliaux
		Groupe de parole/d'échanges parents
		Cours de LSF famille/fratrie
		Organisation de moments conviviaux
		Organisation de soirées thématiques
		Accompagnements éducatifs
		Evaluation des risques en lien avec la vie affective et sexuelle dans le RAB
		Enseignements spécialisés de SVT

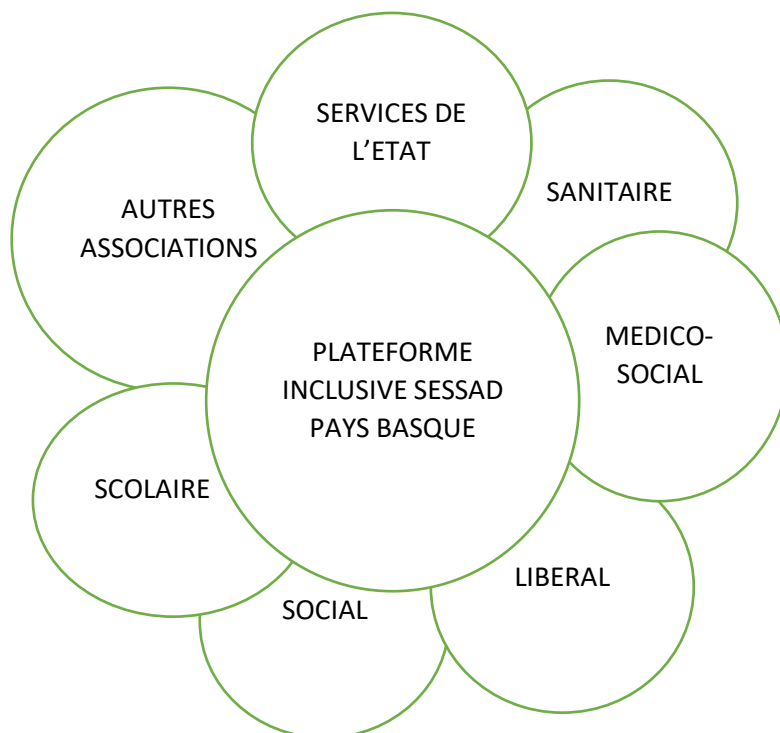
Accompagnements pour participer à la vie sociale	Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage	Sensibilisation des crèches, assistant(e)s maternel(le)s, ...
	Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	Proposition d'activités sportives et de loisirs
		Informations du Référent Activité Physique Sportive
		Orientation vers des activités sportives (sport adapté, handisport, sport pour tous, UFOLEP)
		Rendez-vous d'accompagnements aux démarches administratives (pass sport, colonies de vacances)
		Accompagnement à l'intégration d'un club sportif
		Sensibilisation des animateurs, entraîneurs, ...
		Transmission d'informations sur des activités culturelles et de loisirs

	Accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	Travail de l'affirmation de soi, image de soi
		Travail d'acceptation du handicap
		Accompagnement aux déplacements extérieurs à pied
		Accompagnement pour prendre seul un moyen de transport
		Informations pour le passage de permis
		Accompagnement à l'accès à des financements pour le passage de permis

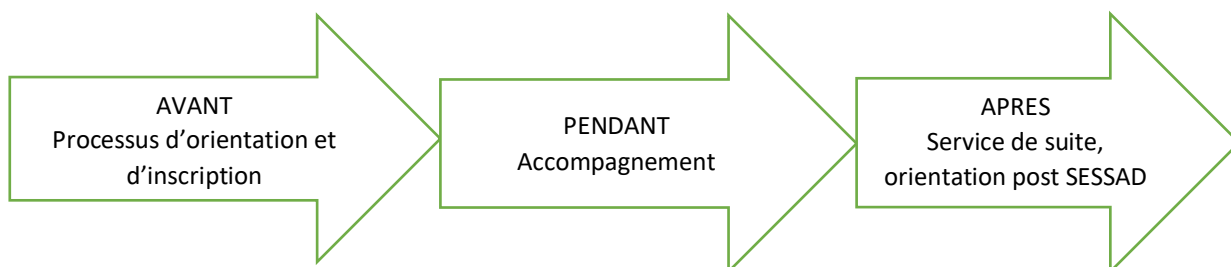
Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion	Accompagnements pour l'ouverture des droits	Rendez-vous d'information sur l'accès aux droits
		Accompagnement aux démarches d'accès aux droits première demande
	Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protections des adultes	Informations sur les mesures de protections

2.2.4 - Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial

La mise en œuvre d'un parcours d'accompagnement inclusif nécessite de rendre possible, pour chaque personne accompagnée, une participation pleine et entière à la vie économique, sociale, culturelle, civile du territoire d'appartenance.



A chacune des étapes du parcours de la personne accompagnée, l'ensemble des professionnels de la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque œuvre à la dynamique partenariale.



Nos principes d'actions partenariales sont toujours soumis à l'accord préalable des responsables légaux :

- A l'admission :
 - La prise de contact avec l'ensemble des partenaires accompagnant la personne au moment de l'admission est systématiquement effectuée.
 - Envoi d'un courrier informant les partenaires de l'admission.
- Pendant l'accompagnement :
 - Invitation systématique aux synthèses de préconisations
 - Envoi du projet personnalisé
 - Participation aux ESS, CTE, ou autres instances partenariales auxquelles nous sommes conviés
- En fin d'accompagnement :
 - Temps d'échanges avec les partenaires médico-sociaux, libéraux ou du droit commun qui prennent le relai de l'accompagnement

SERVICES DE L'ETAT

La MDA 64 et la MLPH 40 sont des partenaires privilégiés tout au long du parcours de la personne. Elles sont à l'origine de la notification qui en permettra la mise en œuvre.

Nos partenariats avec les autres services de l'état renforcent notre offre de prestations en vue d'améliorer les accompagnements :

- La CAF, avec l'accès CAF Pro donné à l' Assistante de Service Social
- La CPAM
- La Mission Locale, CAP'EMPLOI, DUODAY avec des conventions de stage tri partite

SANITAIRE

L'association LesPEP64 possède une convention cadre avec le Centre Hospitalier de la Côte Basque. La Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque a, en parallèle, développé des relations privilégiées avec :

Le CAMSP	- Oriente des personnes vers la Plateforme SESSAD (continuité des parcours, transition entre les deux services, ...)
Le service de neuropédiatrie (Dr LAZARO, Dr RIVERA, ...)	- Pose les diagnostics - Apporte une expertise
Le service de pédopsychiatrie - Hôpitaux de jours - CMPEA - Service ado	- Assure la coordination médicale - Coopération/complémentarité des accompagnements (médico-social/sanitaire)

MEDICO-SOCIAL

Les professionnels de la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque sollicitent également pour leur expertise :

- Les services spécialisés de l'hôpital : diabétologie, endocrinologie, ...
- Les Centres Ressources Autismes
- Les Centres Experts Handicap (Hôpital Bagatelle, ...)

Dans le cadre du parcours des personnes accompagnées, réorientations notamment, l'équipe de la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque est en lien régulier avec :

- Les IME (et SESSAD) de Plan Cousut, du Nid Basque et de Francessenia
- Les PCPE 64 et 40 (Association LesPEP64, Chrysalide, Autisme Landes, ADAPEI40)
 - Les IES, CAL, CESDA de Bordeaux et Toulouse, INJS
 - Centre Alfred Peyrelongue

LIBERAL

Les partenaires libéraux complètent notre offre d'accompagnement :

- Médecins généralistes
- Médecins spécialistes : pédiatres, neuropédiatres, ORL, ophtalmologues, ...
- Paramédicaux : orthophoniste, orthoptistes, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, audioprothésistes
- Educateurs spécialisés (Coup de main malin, AMMETS,)

Les professionnels de la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque sont en lien avec eux tout au long du parcours de la personne (avant, pendant, après).

SOCIAL

Chrysalide (service d'assistant de service social)	Intervient dans le processus d'orientation vers la Plateforme SESSAD et dans l'aide à l'inscription sur liste d'attente
Conseil Départemental - Polyvalence de secteur - ASE	Complémentarité des accompagnements médico-social/social
Service AEMO (SEAPB)	
MECS	

SCOLAIRES

Une convention cadre est établie entre l'association LesPEP64 et l'Education nationale (écoles primaires publiques). La Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque établit également des conventions avec :

- Les établissements scolaires privés
- Les établissements scolaires du secondaire (collèges, lycées)
- Les établissements de formation professionnelle (CFA) qui reçoivent les personnes accompagnées.

Dans le cadre des parcours LSF des personnes déficientes auditives, des conventions spécifiques existent avec :

- Le groupe scolaire des Arènes de Bayonne
- Le collège Marracq de Bayonne

Au quotidien, afin d'accompagner au mieux les parcours scolaires et professionnels des personnes, l'équipe de la Plateforme Inclusive SESSAD Pays Basque travaille et échange régulièrement avec :

- Les Enseignantes Référentes Handicap
- L'Association SEASKA
- Le CESENS
- L'IRSA

AUTRES ASSOCIATIONS

UNADEV	Convention en cours	Echanges d'informations
IBTCri (service de l'état espagnol)		Complémentarité des accompagnements
Association pour la Langue Française Parlée Complétée		Echanges d'informations à destination des familles
Des mains et des signes		Facilite les entrées en formation LSF
Réseau des référents en activité physique et sportive (escalade, savoir nager, ...)	Convention à venir avec les fédérations de sport adapté et handisport	Accompagnement à l'inclusion en milieu ordinaire
	Conventions ponctuelles en lien avec les projets personnalisés des personnes accompagnées	Compléter l'offre de prestation

2.2.5 - Référent 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 - Référent Activité Physique et Sportive

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 généralement 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

2.3.1 - Les moyens humains

Orientation et animation des ressources humaines

La politique des ressources humaines développée par l'association « Les PEP64 » est fondée sur les valeurs d'humanisme, de solidarité et de laïcité. L'association propose ainsi et entre autres : d'adapter les fonctions et d'actualiser les compétences face aux nouveaux besoins, d'accroître notre dispositif de gestion des parcours professionnels, d'assurer le développement professionnel notamment par la formation, d'encourager et accompagner la mobilité interne, de développer la qualité de vie au travail, de pérenniser la prévention des risques professionnels, de promouvoir l'égalité des chances en respectant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de promouvoir un dialogue social actif ainsi que l'emploi solidaire, de faciliter le recours aux services civiques ou encore de transférer les compétences acquises entre les générations de professionnels.

Recrutement et intégration des salariés

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

Modalités de recrutement :

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

Le livret d'accueil :

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

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

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

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

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

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

Les tutos qualité :

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

Postes	Effectif	ETP
Responsable d'établissement	1	0.25
Chef(fe) de service	1	0.75
Médecin spécialisé (e)	1	0.038
Technicien(ne) administratif(ve)	4	0.87
Coordonateur (trice) de Projet Individuels	1	0.60
Enseignant(e)s CAPEJS	3	3
Professeur de LSF	1	1
Formateur(trice) N1	1	1
Assistant(e) de service social	2	0.4135
Éducateur(trice) spécialisé(e)	3	2.2
Moniteur(trice)-éducateur(trice)	1	0.80
Psychologue	3	0.9885
Orthophoniste	6	2.6767
Psychomotricien	4	1.993
Orthoptiste	1	0.20
Ergothérapeute	2	0.70
Animateur(trice) socio-éducatif	1	1
Totaux	36	18.47

Nous bénéficions également de la mise à disposition par l'Education Nationale d'une enseignante spécialisée à temps plein.

Organisation des responsabilités

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

Définition des postes

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

Gestion des compétences, formation continue

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

Gestion des emplois et des compétences

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

La formation continue

Engagement de l'association en matière de formation

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

mooc, ...). Organiser la formation des salariés, c'est aussi valoriser leurs compétences et soutenir leur développement professionnel. Si la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014 a revisité les règles de financement de la formation professionnelle, et amené la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à réduire la contribution au développement de la formation professionnelle continue au taux global de 1 % de la masse salariale brute pour les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés, sans aucune contribution spécifique au titre du plan de formation, l'association lespep64 a souhaité maintenir son engagement en matière de développement des compétences à hauteur de 2,3% de la masse salariale brute. Dans un contexte de mutations importantes (évolution des attentes des personnes accueillies et des aidants, révolution numérique, CPOM...), la formation est l'un des moyens privilégiés permettant d'accompagner les évolutions (externes et/ou internes) impactant les activités de l'association lespep64 en adaptant ou développant les compétences des salariés aux besoins nouveaux de l'association.

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

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'association lespep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes. Toutefois, l'association dispose de ressources internes susceptibles de favoriser la transmission de leurs savoirs dans des conditions optimisées pour tous. En particulier, le formateur interne connaît parfaitement le fonctionnement de l'association et la manière dont les savoirs et compétences peuvent être transposés directement dans le quotidien de ses pairs. Il parle la même langue que les autres collaborateurs, connaît les process internes, la réalité du terrain, ce qui favorise des contenus très opérationnels et une appropriation rapide de la part des participants. Ces modalités particulières de formation, qui valorisent l'expérience métier, l'expertise et le savoir-faire de certains collaborateurs, visent également à développer les compétences transverses de transmission et d'accompagnement des transformations : favoriser le 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 QUALIOPi depuis 2021.



Le Plan de Développement des compétences

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

Les autres dispositifs

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

Prévention de la fatigue professionnelle

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

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

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

► Poursuite de la démarche de prévention des risques professionnels

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

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

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

► Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés en situation d'activité ou en congés maladies à travers des consultations spécialisées « souffrance et travail » grâce au partenariat avec le cabinet FORMETIS.

► **Mise en place d'un collège QVT « Qualité de Vie au Travail » par territoire** pour prendre en compte de manière pluridisciplinaire les situations de mal-être.

Relations sociales dans l'établissement

L'établissement dispose d'instances représentatives 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 oeuvres 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.

2.3.2 - Les modalités d'animation de l'équipe

Programmation des temps d'échanges :

Un planning de l'ensemble des réunions annuelles est affiché en début d'année en salle du personnel. Il est établi selon les données suivantes :

Modalité Réunion	Fréquence	Animation
Une réunion rentrée scolaire	Une par an	Direction Territoriale
Réunions institutionnelles	Deux par an	Direction Territoriale
Réunions d'équipe	Deux à trois par an DI , DA, DV	Responsable établissement et cheffe de service
Réunion pôle administratif	Trois fois par an	Responsable établissement et cheffe de service
COFIL Qualité	Quatre par an	Responsable établissement et cheffe de service
Les synthèses	Programmation annuelle	Cheffe de service
Réunions cliniques	Deux fois par an	Equipe
Echanges interprofessionnels	Trois fois par an	Par corps de métier
Réunions représentants de proximité	Six par an	Direction Territoriale
Réunion d'expression des salariés	Deux par an	Participation facultative. (Cf procédure associative).
Analyse des pratiques	Cinq fois par an	Participation obligatoire

Les supports de communication :

Affichage en salle du personnel :

- Communication des affichages obligatoires.
- Communication des actualités associatives. CA, CSE, NAO
- Communication des mouvements internes
- Espace d'affichage réservé aux représentations syndicales.



Utilisation d'un serveur numérique : data

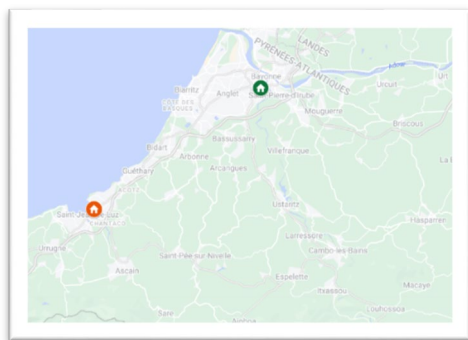
Le serveur numérique est accessible à partir des postes de travail de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque. Il est organisé avec 4 niveaux d'accès différents (direction, pôle administratif, professionnels, médecins) pour permettre le partage et l'échange d'information en fonction des besoins administratifs, RH, sécurité, logistique, démarche qualité, suivi des comptes rendus et veille documentaire.

Au sein du dossier « professionnels », chaque professionnel a la possibilité de créer son dossier nominatif pour stocker ses données professionnelles.

2.3.3 - Les moyens matériels

Parc immobilier :

Pour mener à bien la mission qui lui est confiée, la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque dispose de deux sites :



Bayonne :

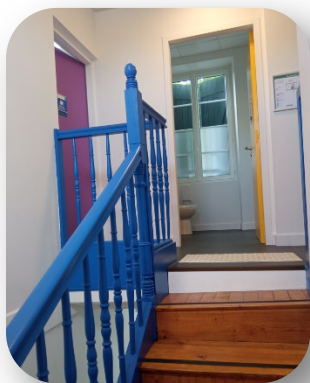
43 avenue Duvergier de Hauranne, 64100 Bayonne

St-Jean de Luz :

7 rue duconte, 64500 St-Jean de Luz

Parc mobilier :

Locaux	Les locaux se composent tous de : - Un espace d'attente - Un espace accueil / secrétariat - Des bureaux de consultations pluridisciplinaires. - Au moins une salle permettant du travail en psychomotricité ou en groupe. - Une salle de réunion. - Une salle pour le personnel - Un bureau de direction
Véhicules de service	2 véhicules de service, disponibles sur St-Jean de Luz. 10 véhicules de service, disponibles sur Bayonne. Dont 2 véhicules électriques
Parc informatique	Tous les bureaux sont équipés d'un PC fixe ou portable. Un système de PC portables disponibles pour tous les professionnels est en place.



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

3.1 – Modalités d'accueil

3.1.1 - Horaires d'ouverture :

Un accueil physique et téléphonique est ouvert le mardi, jeudi après-midi et vendredi.

Une permanence téléphonique avec système de transfert d'appel est programmée le reste de la semaine.

3.1.2 - Calendrier de fonctionnement annuel :

Le calendrier de fonctionnement de l'établissement est défini par la direction de l'établissement en année N-1. Il est affiché en salle du personnel et fait l'objet d'une consultation des RP avant diffusion. La base horaire de l'établissement est fixée à 37.5h hebdomadaire. Pour les professionnels qui travaillent sur différents établissements de l'association, la base horaire retenue est celle de l'établissement où le salarié exerce la plus grosse partie de son temps de travail. Il existe des calendriers de fonctionnement distincts : personnel éducatif, personnel non-éducatif, personnel enseignant, personnel médical et direction.

3.1.3 - Gestion des vacances scolaires :

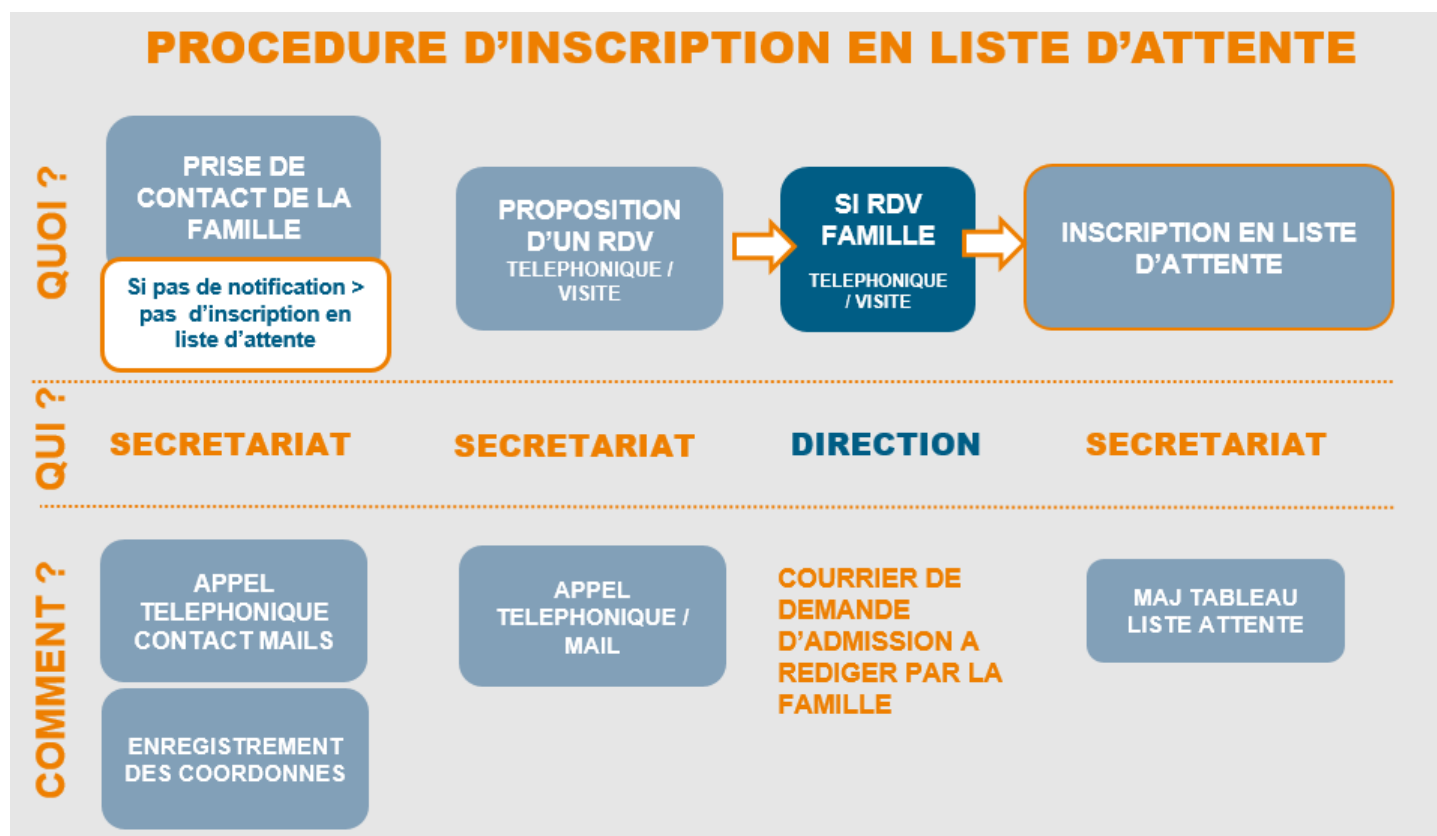
La Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque est habituellement ouverte sur les premières semaines des vacances scolaires de Toussaint, d'hiver et de Pâques. Durant ces périodes, les emplois du temps de tous les professionnels sont adaptés pour permettre la programmation de temps de travail institutionnels et le maintien des accompagnements.

Durant ces périodes, les emplois du temps de tous les professionnels sont adaptés pour permettre la programmation de temps de travail institutionnels et le maintien des accompagnements.

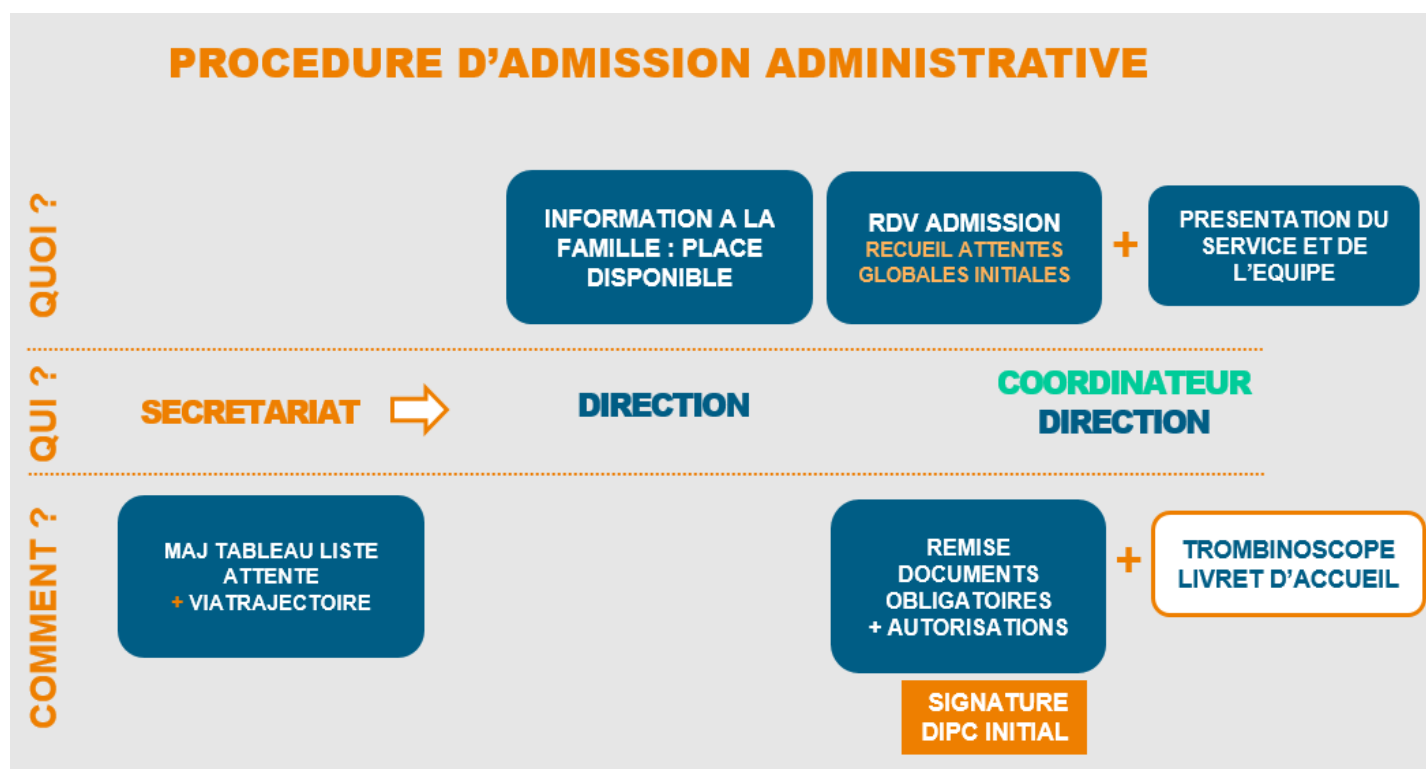
3.2 – Les principes d’accompagnement

3.2.1 - Le parcours de l’usager :

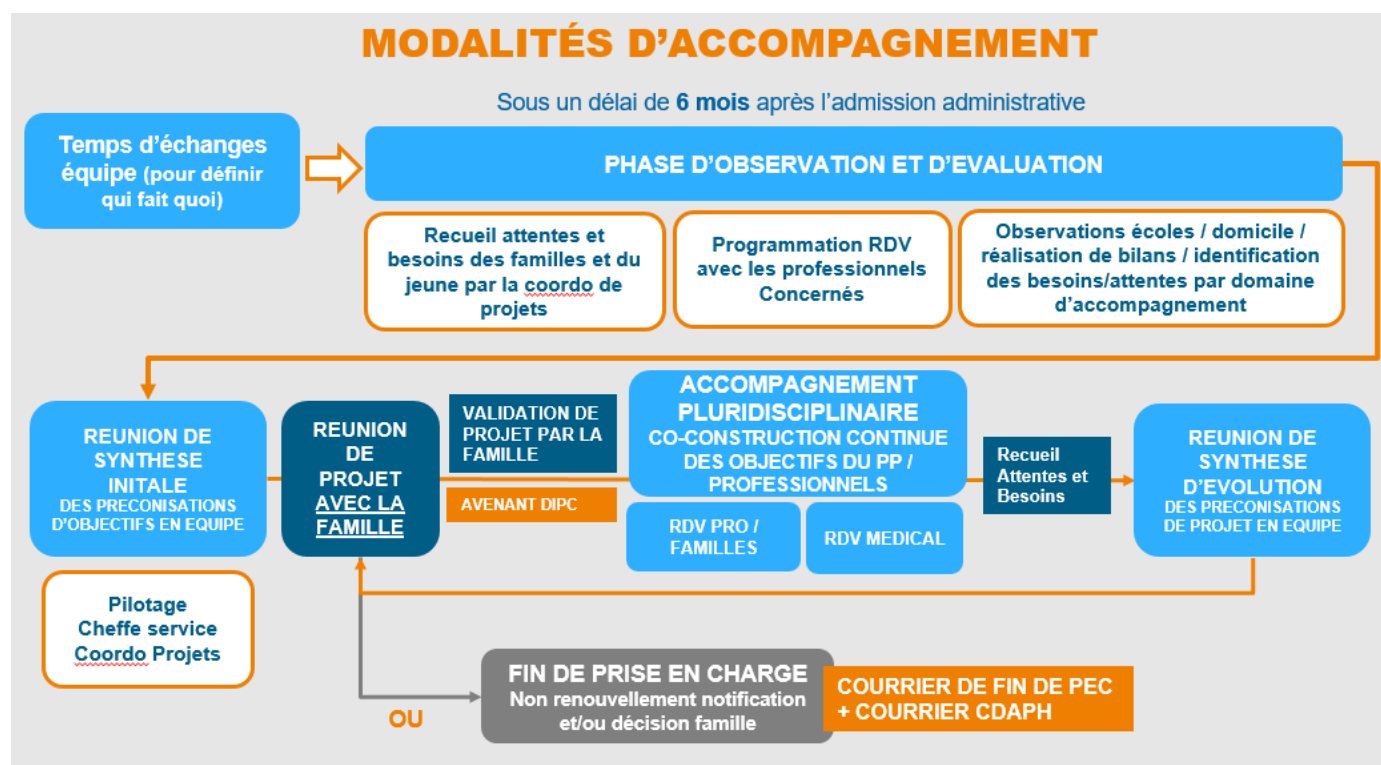
- Modalités d’inscription en liste d’attente :



-
- Modalités d’admission :



- Modalités d'accompagnement et de sortie



3.2.2 - Le Projet Personnalisé :

La démarche projet personnalisé se déroule en deux temps d'échange avec les représentants légaux en amont et en aval de la synthèse des préconisations entre les professionnels et les partenaires :

- Le recueil des attentes et des besoins
- La réunion d'élaboration du projet personnalisé

La personne accompagnée mineure est invitée à ces temps d'échange mais sa présence est soumise à l'appréciation de la famille.

En cas de désaccord des personnes accompagnées et de leurs représentants légaux concernant l'accompagnement, il est possible de solliciter l'équipe ou la direction. Les objectifs du Projet Personnalisé sont co-construits avec eux. Le document projet personnalisé et les objectifs sont revus autant que nécessaire afin d'être validés par les deux parties.

L'ensemble des documents (Document Individuel de Prise en Charge et ses avenants, document de synthèse des écrits du projet personnalisé, courriers relatifs à la fin d'accompagnement, ...) sont traduits pour les parents allophones ou adaptés pour les jeunes adultes déficients visuels accompagnés.

Un interprète (LSF ou langue orale étrangère) est sollicité pour les rendez-vous ou temps d'échanges avec les personnes accompagnées et/ou ses représentants légaux.

3.3 – Postures éducatives et gestion des paradoxes

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

L'accompagnement de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque repose sur des principes éthiques et déontologiques visant à garantir le respect des droits et des libertés des usagers, tout en assurant une prise en charge adaptée à leurs besoins spécifiques. Le travail pluridisciplinaire s'appuie sur des piliers fondamentaux :

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

- Informer sur le jeune et ses responsables légaux de leurs droits dès la phase d'admission.
- Co-construire le projet personnalisé
- Recueillir systématiquement les attentes et des besoins
- Garantir l'accès au dossier de l'utilisateur
- Permettre l'accès aux droits
- Proposer des outils de communication adaptés

Garantir les principes fondamentaux de l'intervention :

- Respecter la charte des droits et des libertés des personnes accueillies
- Promouvoir le partage de l'information (Secret partagé) et le principe de respect de la confidentialité.
 - o Demander systématiquement aux parents avant de transmettre des documents ou des informations, avant de contacter les partenaires.
 - o Réfléchir au quotidien sur les éléments nécessaires à partager.
- Particularité des interventions à domicile : exposition à l'intimité de la famille et de l'enfant/jeunes :
 - o Rester dans son champ de compétence
 - o Prendre le temps de poser le cadre de l'intervention : définir les objectifs des séances, les paramètres d'intervention
 - o Etre vigilant sur le degré d'intimité qui se crée
 - o S'autoriser à intervenir en binôme

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

- Rechercher et valoriser les avis des enfants et adolescents.
- Etre vigilant sur l'intensité des accompagnements proposés
- Prioriser les objectifs du projet personnalisé
- Accompagner dans les choix d'orientation (scolaire, pro ou médico-sociale)
- S'adapter aux changements de l'environnement et des apprentissages des jeunes
- Adapter les modalités d'intervention si nécessaire (lieux de vie)
- Rester ouvert et informé sur ce qui se passe à l'extérieur, sur les politiques publiques, avoir une veille professionnelle
- Etre souple et adaptable face aux demandes et aux besoins des personnes accompagnées
- Définir les lieux d'intervention adaptés aux besoins des enfants/jeunes ou des parents

Gérer les familles et les enfants en liste d'attente

- Accepter de ne pas pouvoir répondre à l'ensemble des besoins de l'enfant/du jeune et orienter les familles vers des professionnels susceptibles de répondre à leurs besoins
- Organiser si besoin des temps d'écoute et de travail d'orientation.
- Informer sur le fonctionnement et les missions de l'établissement.

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

3.3.2 - Développement de l'expression et de la participation

La démarche de co-construction du projet personnalisé s'organise sur des temps distincts avec la famille :

- Recueil des attentes et des besoins tout au long de l'accompagnement.
- Réunion d'élaboration et de co-construction du projet personnalisé à laquelle la personne accompagnée est systématiquement invitée. La présence de l'enfant ou du jeune est souhaitée, mais laissée à l'appréciation de la famille.

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

- Le recueil systématique des autorisations ou refus de contact avec les partenaires.
- La mise en place à venir de l'accès pour les personnes accompagnées à notre logiciel AIRMES.

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

- Les café familles :
 - Programmation de Cafés Familles
 - Co-animés par deux professionnels volontaires de la Plateforme Sessad
- L'enquête de satisfaction :
 - Diffusée 1 fois par an.
 - Via le courrier d'information de rentrée.
 - Par mail.

Supports de communication :

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

Exemples d'usages mettant en évidence la place des familles

Les familles ont été associées à la réflexion concernant l'enseignement de et en LSF et sur les modalités organisationnelles des parcours LSF.

Elles vont également être sollicitées sur des temps partenariaux (avec l'UNADEV notamment).

Il y a des contacts réguliers et multimodaux (présentiel, appels téléphoniques, mails, visio, messages) entre les familles et les professionnels.

Les professionnels font des propositions de groupes d'échanges et de partages d'expériences entre parents. Ils organisent également des temps d'échanges informels autour de repas ou de gouters partagés (moments conviviaux).

Les professionnels ont des échanges réguliers avec la personne accompagnée et ses représentants légaux mais aussi les partenaires afin d'ajuster leurs interventions au contexte, aux attentes, à la disponibilité. Ils accompagnent les jeunes/enfants et leurs familles vers l'autodétermination.

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

L'association s'est dotée d'une procédure interne de gestion des faits de maltraitance, en lien avec les obligations légales et réglementaires en la matière. Cette procédure a été traduite en fiche réflexe pour en garantir la bonne application par les personnels.

Le document, dans sa version 4 est en place et disponible sur le serveur de l'établissement. 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 de ce projet d'établissement. Les faits de maltraitance sont analysés régulièrement et font l'objet d'un regard annuel global au sein de l'institution. Un registre de ces faits est tenu par la direction dans le serveur de l'établissement. Quant à la promotion de la bientraitance, un travail conséquent a là-aussi été réalisé. Il a notamment conduit à diverses actions de sensibilisation mais aussi à la définition dans l'institution, avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance. Suite à ce travail, la définition suivante a été arrêtée :

« La bientraitance est une posture permettant l'accompagnement, individualisé et co-construit, de la personne et de son entourage (famille, partenaires), dans leurs lieux de vie, dans le respect de leurs attentes, de leurs besoins, de leur singularité et de leur temporalité. Cet accompagnement bienveillant en évolution permanente se veut dynamique, objectif, cohérent et inclusif. ».

Une procédure fixant la stratégie associative de promotion de la bientraitance a également été produite, accompagnée d'une fiche réflexe.

3.3.4 - La gestion des paradoxes

Quelques exemples de paradoxes identifiés par l'équipe :

La majorité des paradoxes implique des contradictions entre aspects « pratiques » (budgétaires, logistiques, organisationnel) et aspects « cliniques » (besoins des personnes accompagnées) :

- Accompagnement des fratries rendu difficile par des questions d'assurance.
- Interventions sur les lieux de vie, notamment dans les établissements scolaires, où les locaux ne sont pas toujours adaptés.
- Placer les besoins et les attentes des représentants légaux au centre du projet personnalisé même en cas de points de vue divergents.
- Nécessaire accompagnement des parents alors que la majorité des interventions se font dans les établissements scolaires où les parents ne sont pas présents.
- L'évolution des besoins des jeunes entraîne la majoration de créations d'outils ou d'adaptations mais le temps de préparation des professionnels n'est pas majoré.
- Evolution du public accueilli sans formation spécifique financée par le service.

Un autre paradoxe organisationnel repéré est la demande croissante du nombre d'écrits, de transmissions, de gestions des plannings informatiques alors que le temps de préparation n'augmente pas.

Sur un aspect plus sociétal, l'équipe se rend compte du décalage constaté entre la théorie de l'école inclusive et la réalité où l'enfant/le jeune doit en permanence s'adapter avec notamment des AESH et des enseignants non formés aux besoins particuliers.

Gestion des paradoxes :

La gestion de ces paradoxes semble se faire autour de trois grands axes :

La posture professionnelle :

- S'adapter aux différentes situations qui se présentent, aux locaux et au matériel disponibles.
- Accepter que la limitation des propositions liée à l'environnement des séances diminue la qualité de travail et ralentisse l'avancée des enfants/jeunes
- Innover en proposant de nouvelles modalités d'accompagnement.
- Echanger en équipe sur les paradoxes et leur gestion en analyse des pratiques professionnelles
- Améliorer en continue les connaissances sur le cadre légal d'intervention

Le travail avec les familles/les parents :

- Réaliser des séances à domicile pendant les vacances
- Rencontrer les parents sur le temps de séance de l'enfant/du jeune
- Organiser des rencontres pluri professionnelles (SESSAD, partenaires, familles)
- Renforcer les compétences de l'équipe en psychoéducation
- Poursuivre les accompagnements malgré les divergences ponctuelles

- Echanger le plus régulièrement possible avec les parents sur les besoins des enfants
- Aider les familles à comprendre les limites de l'intervention du SESSAD
- Respecter le rythme des familles
- Echanger régulièrement sur les interventions et leurs impacts au quotidien
- Aider les familles à repérer les besoins de leur enfant

Le partenariat :

- Renforcer le lien partenarial afin d'harmoniser les discours auprès des familles et favoriser le respect et la compréhension mutuelle
- Etre souple dans les postures face aux équipes enseignantes
- Renforcer les échanges avec les partenaires / Rechercher l'adhésion des partenaires
- Sensibiliser et informer les AESH et les enseignants
- Rechercher le mode de communication le plus adapté avec les partenaires
- Contribuer à définir les pratiques, le champ de compétence des professionnels (vigilance sur le fait que les enseignants ne deviennent pas prescripteurs)
- Transmettre le plus régulièrement possible des outils et des supports aux partenaires
- Organiser des rencontres pluri professionnelles (SESSAD, partenaires, familles).

3.4 – Stratégie de développement durable

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque s'inscrit pleinement dans la dynamique impulsée par le projet associatif des PEP 64. La Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque poursuit également une politique de mobilité plus respectueuse de l'environnement à travers l'installation d'une borne de recharge pour véhicules électriques, l'acquisition de véhicules électriques et l'achat d'un vélo électrique à usage professionnel. Les professionnels sont sensibilisés à la pratique du covoiturage ou à l'utilisation des transports en commun. La politique d'achat de la Plateforme Inclusive Sessad Pays Basque 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, l'établissement renforce ses actions en faveur du tri sélectif des déchets, contribuant ainsi à une gestion plus responsable des ressources.

Ces actions témoignent de la volonté de la Plateforme Inclusive Pays Basque de conjuguer mission médico-sociale et transition écologique.

3.5 – Qualité et Evaluation

3.5.1 - Gestion et pilotage de la qualité

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

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

Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, un accès à des tutoriels pour chaque document qualité a également été construit, une plateforme d'e-learning permettant à chacun de se connecter afin de suivre un programme de présentation agrémenté de quizz ludiques pour marteler le message qualité ciblé. L'ensemble vient alimenter, avec les évaluations qualité, la démarche associative d'amélioration continue de la qualité.

3.5.2 - Evaluation

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

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

3.6 – Axes de développement

3.6.1 - Axes relatifs à l'organisation

- Faire évoluer la procédure projet personnalisé :
 - Inviter en synthèse des professionnels qui ont effectué des bilans pendant l'année ou qui sont susceptibles d'intervenir
 - Moduler le temps de présence des partenaires en synthèses si besoin
- Poursuivre la dynamique transversale et la mutualisation des compétences.
- Questionner à chaque contexte budgétaire ou chaque départ la carte des postes :
 - Poste médecin
 - Ouvrier de service logistique
- Renforcer la communication externe auprès des partenaires
- Développer et renforcer le réseau partenarial : journées DV, DA, et DI, rencontre partenariale annuelle en co-construction avec le CMPP Côte Basque, partenariat départemental 64-40 en co-construction avec les autres Plateformes de l'Association PEP64
- Rechercher de nouvelles sources de financement : mécénat, réponse à un appel à projet spécifique par an, ...

3.6.2 - Axes relatifs au public accompagné

- Solliciter une extension de l'agrément Plateforme avec des places TSA et TSLA.
- Favoriser la participation des jeunes à leur projet : développer l'autodétermination
 - Recueil des attentes et des besoins à faire auprès des jeunes en complément de celui fait auprès des représentants légaux
 - Adapter les documents Projet Personnalisé + avenant DIPC (braille, agrandissement, FALC, pictogrammes, traduction dans la langue maternelle,
- Renforcer l'accompagnement parental / familial / fratrie
 - Lors du recueil des attentes et des besoins, questionner les représentants légaux sur leur souhait de fréquence et modalité de communication avec l'équipe pluridisciplinaire (notamment point d'étape projet personnalisé)
 - Formaliser une préconisation en synthèse et valider une organisation en réunion projet (objectif validé)
- Développer les modalités d'expression des personnes accompagnées.
- Développer l'accès à la culture, à l'information et à l'activité physique et sportive.
- Favoriser l'inclusion, œuvrer pour une société plus inclusive, soutenir l'inclusion.
- Ouvrir l'accès d'AIRMES aux familles et aux jeunes.

3.6.3 - Axes relatifs aux prestations

- Renforcer l'offre de prestation :
 - En Instruction en locomotion
 - En éducation à la santé et en prévention des risques (dont vie affective et sexuelle, harcèlement lié aux réseaux sociaux)
- Accompagnement à l'autonomie pour les jeunes adultes : recherche de ressources extérieures, gestion du budget, vie quotidienne en appartement
- Développer les interventions sur l'ensemble des lieux de vie des enfants/jeunes dont le domicile.
- Proposer des groupes / sorties éducatives / moments conviviaux transversaux pour les jeunes

3.7 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :

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

Outil et suivi

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



Plateforme inclusive SESSAD Pays Basque
43 avenue Duvergier de Hauranne, 64100 Bayonne
Tél : 05 24 33 09 00 - Email : plateforme.sessad.pb@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