



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

CMPP Côte Basque

CMPP Bayonne
CMPP St-Jean de Luz
CMPP Hendaye

LesPEP64, une association engagée et responsable





PROJET D'ETABLISSEMENT CMPP Côte 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 2023-2027	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	8
2.1 – Le public accueilli	8
2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques	8
2.1.2 - Caractérisation des besoins	13
2.1.3 - Évolutions observées du public accueilli en CMPP	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	15
2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale	17
2.2.4 - Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial	18
2.2.5 - Référent vie affective et sexuelle	21
2.2.6 - Référent Activité Physique et Sportive	21
2.3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes	21
2.3.1 - Les moyens humains	21
2.3.2 - Les modalités d'animation de l'équipe	28
2.3.3 - Les moyens matériels	29
2.3.4 - Stratégie de sécurisation des données	30
2.3.5 - Sécurité des personnes accueillies	32
TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action	33
3.1 – Modalités d'accueil	33
3.1.1 - Horaires d'ouverture	33
3.1.2 - Calendrier de fonctionnement annuel	33
3.1.3 - Gestion des vacances scolaires	33
3.1.4 - Dispositif estival	33
3.2 – Les principes d'accompagnement	34
3.2.1 - Parcours de l'usager et projet personnalisé	34
3.2.2 - Modalités d'accompagnement	36
3.3 – Postures éducatives et gestion des paradoxes	39
3.3.1 - Posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés	39
3.3.2 - Développement de l'expression et de la participation	40
3.3.3 - Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance	41
3.3.4 – La gestion des paradoxes	42
3.4 – Stratégie de développement durable	43
3.5 – Qualité et Evaluation	43
3.5.1 - Gestion et pilotage de la qualité	43
3.5.2 - Evaluation	44
3.6 – Axes de développement	44
3.6.1 - Axes relatifs à l'organisation	44
3.6.2 - Axes relatifs au public accompagné	45
3.6.3 - Axes relatifs aux prestations	46
3.7 – Modalité de suivi du Projet d'établissement	46

Le projet d'établissement du Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP) de la Côte 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 mars 2024 et mars 2025, ce projet a mobilisé l'ensemble des professionnels du CMPP 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 usagers.

Depuis leur création en 1956, les CMPP ont pour mission le diagnostic et le traitement des troubles psychiques, cognitifs, des apprentissages et du comportement chez les enfants et adolescents de 0 à 20 ans. Ces soins sont dispensés en consultation ambulatoire par une équipe pluridisciplinaire sous la responsabilité d'un médecin qualifié. L'accueil y est libre, sans sectorisation, et les prises en charge sont remboursées par les caisses d'assurance maladie.

Le CMPP joue un rôle essentiel dans la dynamique territoriale des soins de l'enfance et de l'adolescence. Il s'appuie sur un réseau de professionnels de première ligne (médecins, enseignants, travailleurs sociaux) et adapte son organisation aux besoins du territoire. La prise en charge, centrée sur une évaluation diagnostique approfondie, débouche sur un projet de soins individualisé, construit en concertation avec la famille. Lorsque nécessaire, une orientation vers d'autres structures est proposée afin d'assurer la continuité du parcours de soins.

L'éthique du CMPP repose sur l'inclusion et la lutte contre la stigmatisation des enfants en difficulté. Il 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 rapide et 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, le CMPP de la Côte Basque met tout en œuvre pour offrir un accueil bienveillant et une prise en charge adaptée aux besoins de chaque enfant.

Ce projet d'établissement formalise ainsi les orientations stratégiques et les engagements du CMPP 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

Le CMPP est un dispositif de première intention (il n'y a pas besoin pour s'y présenter de prescription préalable ou de notification particulière). Il a pour mission de réaliser des actions de prévention, de diagnostic et d'évaluation des besoins, de proposer des interventions ambulatoires et/ou des orientations (si nécessaire) pour des enfants et adolescents présentant des manifestations somatiques et psychiques, signes de difficultés pour eux et leurs parents.

Le CMPP Côte Basque est géré 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 le 1^{er} janvier 2024, suite à l'arrêté du 15 novembre 2023, il se compose de 3 établissements situés à Bayonne, St-Jean de Luz et Hendaye.

L'EDAP (Equipe de Diagnostic de l'Autisme de Proximité) est un service du CMPP, basé sur le site de St-Jean de Luz. Elle a un fonctionnement indépendant et fonctionne sur la base d'une prescription médicale.

Etablissement :	Date	FINESS	SIRET	ADRESSE	LOCAUX
Les PEP 64 - Association gestionnaire	1915	640790374	SIREN : 775638661	9 rue abbé Grégoire, 64141 Billère	
CMPP Bayonne - Etablissement principal	01/04/1966	640780359	77563866100162	55 bis avenue du Dr Léon Moynac, 64100 Bayonne.	Propriétaire
CMPP St-Jean de Luz - Etablissement secondaire	19/03/1970	640784146	77563866100097	7 rue du conte, 64500 St-Jean de Luz.	Bail emphytéotique, Mairie de St-Jean de Luz, depuis septembre 2019.
CMPP Hendaye - Etablissement secondaire	21/06/1968	640018529	77563866100709	Antzokia 1 rue du Théâtre 64700 Hendaye	Location Mairie Hendaye, depuis 2016.

1.3 – Cadre juridique de l'action

Un ensemble de texte vient border l'action des CMPP et en définir les modalités de fonctionnement, soit parce qu'ils sont généralistes et concernent alors les CMPP au même titre que d'autres ESMS, soit parce qu'ils sont spécifiquement destinés aux CMPP. Les CMPP 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 :

- o **Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002** : Rénovation de l'action sociale et médico-sociale, garantissant l'exercice du droit des usagers.
- o **La loi d'orientation du 29 juillet 1998** : Relative à la lutte contre les exclusions.
- o **Loi n°2005-102 du 11 février 2005** : Égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées.
- o **Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009** : Réforme de l'hôpital et organisation territoriale de la santé.
- o **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) :

- o **Article L. 311-1** : Définition des missions des établissements sociaux et médico-sociaux.
- o **Article L. 311-3** : Exercice des droits et libertés des usagers.
- o **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.
- o **Article L. 312-8** : relatif à l'évaluation externe.
- o **Article L. 313-5** : Conditions de renouvellement de l'autorisation et évaluation externe.
- o **Article L313 -12 et 313- 12-2** : relatif au CPOM et Cahier des charges.
- o **Article 1110-1.2.3** : Communication avec les familles

3. Décrets et Circulaires :

- o **Décret n°2003-1135 du 26 novembre 2003** : Modalités de création et d'extension des établissements sociaux et médico-sociaux.
- o **Décret n°2005-1752 du 30 décembre 2005** : Parcours de formation des élèves en situation de handicap.
- o **Décret n°2007-975 du 15 mai 2007** : Cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des ESSMS.
- o **Les annexes XXXII du décret n°63-146 du 18 février 1963 complétant le décret 56-284 du 9 mars 1956** : définissant les conditions techniques d'exercice des CMPP
- o **Loi numéro 92-683 du 22/07/1992 et loi du 27/01/2016** : modernisation du système de santé.
- o **Décret n°56-284 du 9 mars 1956 / décret n°63-146 du 18 février 1963 = Annexe XXXII**
- o **Circulaire du 16 avril 1964** : Modalités de financement des CMPP.
- o **Circulaire n°138 DGAS du 24 mars 2004** : Livret d'accueil des usagers.
- o **JO du 24/11/2020** : rappel du principe de non-discrimination d'accueil des patients
- o **Circulaire DGS/DH n° 70 du 11 décembre 1992** : Orientations de la politique de santé mentale en faveur des enfants et adolescents

4. Code de Santé Publique et Déontologie Médicale :

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

2.1 – Le public accueilli

2.1.1 - Caractéristiques sociodémographiques

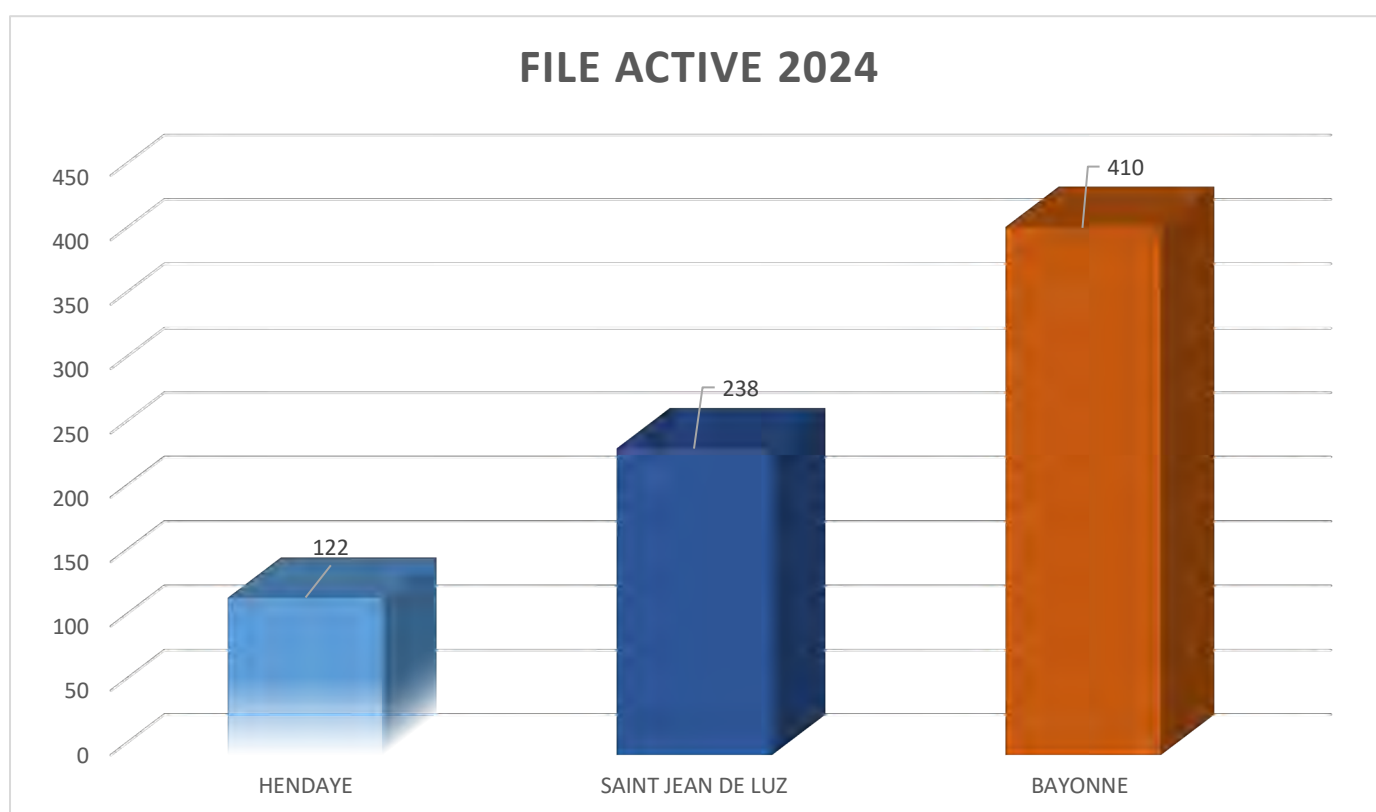
CMPP Côte Basque

L'agrément du CMPP permet d'accueillir des enfants, adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans, toutes problématiques confondues.

Le CMPP accueille sans distinction des enfants issus du bassin de population dénommé « Côte Basque », auquel s'ajoutent les communes les plus proches du Pays basque intérieur ainsi que les communes à proximité du département limitrophe, à savoir Les Landes (40).

Les chiffres présentés dans ce document sont issus du rapport d'activité clôturé le 31/12/2024.

File active : La file active correspond au nombre d'enfants ayant bénéficié d'au moins 1 rendez-vous sur l'année civile 2024.



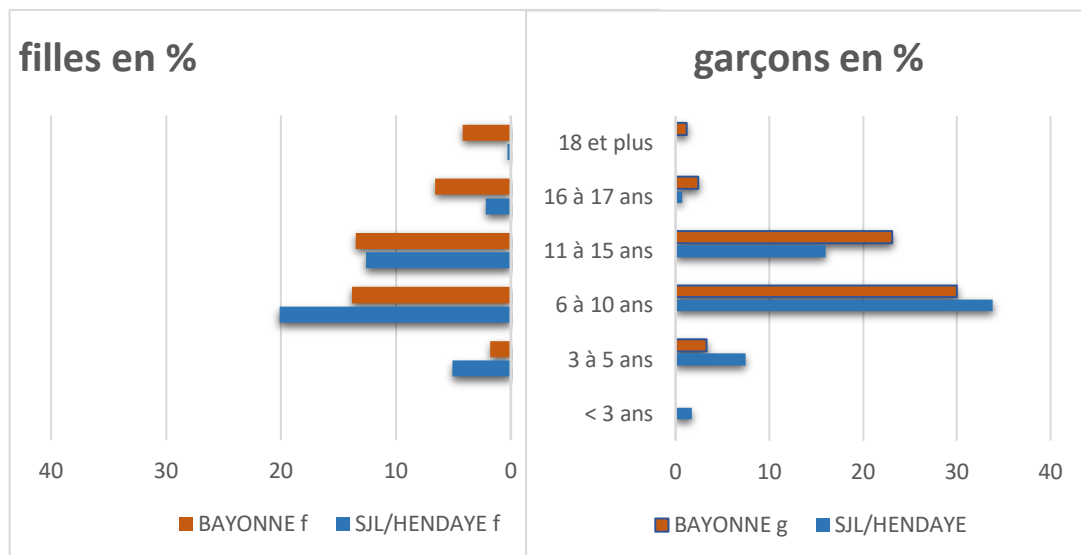
Commentaires :

Antenne de Bayonne : 53.2% de file active total du CMPP

Antenne de St-Jean de Luz : 30.9% de file active total du CMPP

Antenne Hendaye : 15.9% de file active total du CMPP

Pyramide des âges :

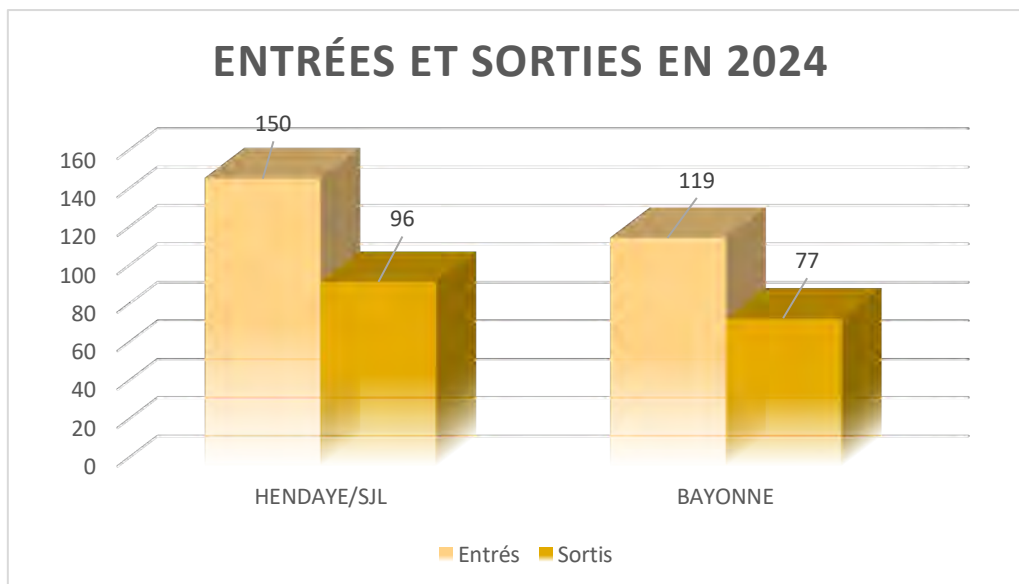


Commentaires :

Les répartitions par tranche d'âges sont homogènes sur les trois antennes. La grande majorité des enfants et jeunes accueillis est âgée entre 6 et 15 ans (avec plus de garçons). Nous notons deux particularités :

- Plus de jeunes filles de 15 ans et + sur l'antenne de Bayonne
=> Dispositif spécifique sur la prise en charge des troubles du comportement alimentaire.
- Plus de jeunes de – 6 ans et de – 3 ans sur les antennes de St-Jean de Luz et Hendaye
=> En lien avec la situation géographique et la répartition de l'offre de soins territoriales.
=> En lien avec l'existence d'un Projet Prévention Précoce existant jusqu'en 2021, repéré par les partenaires.

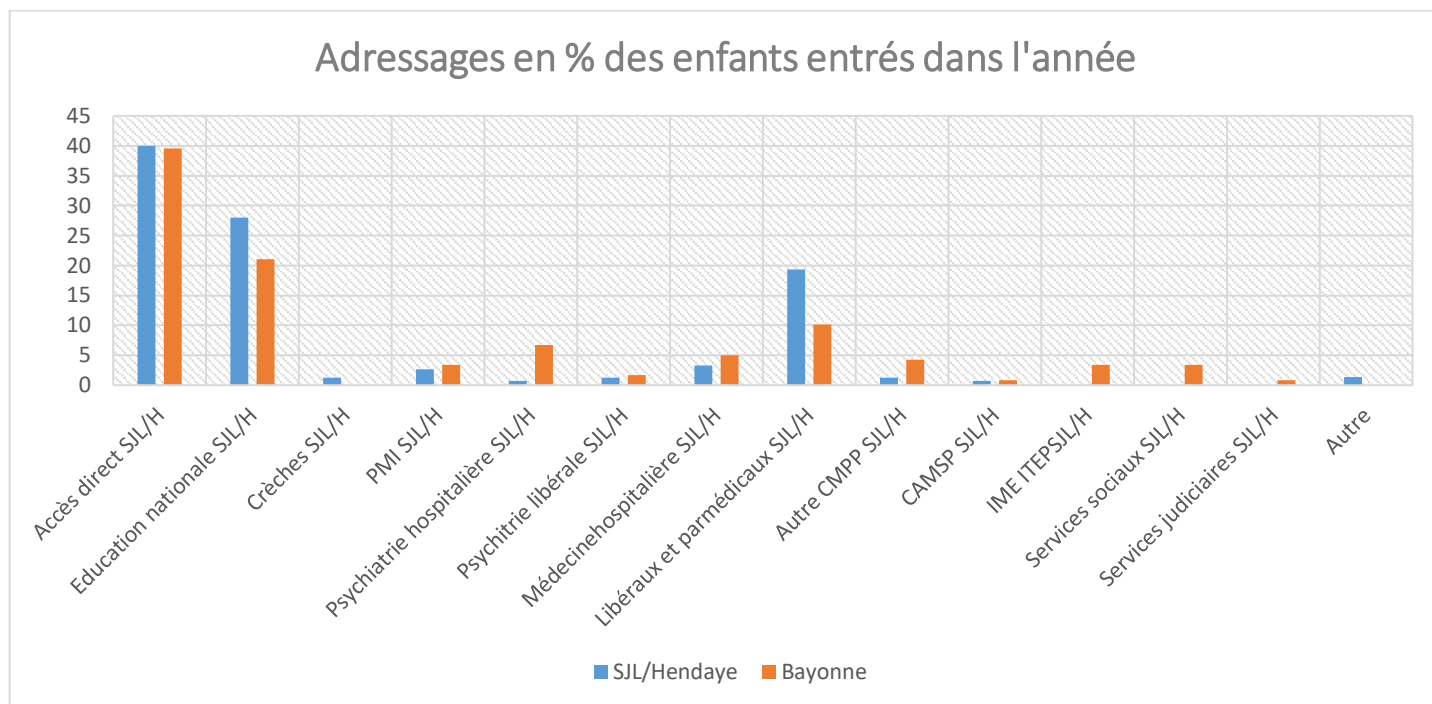
Enfants entrés / enfants sortis :



Commentaires :

La différence entre le nombre d'entrées et de sorties s'explique par le recrutement de deux médecins début 2024 qui ont permis d'admettre de nouveaux enfants. Les données attendues dans un fonctionnement optimal devraient être proportionnelles en fonctions des files actives des trois antennes.

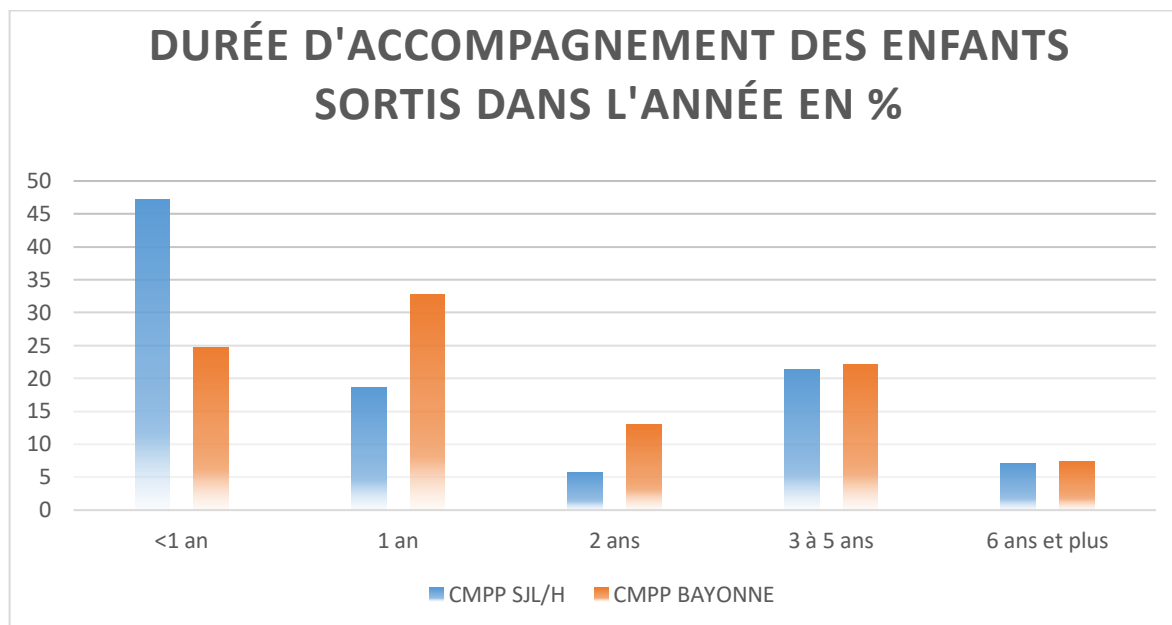
Motifs d'adressage des enfants admis au CMPP en 2024 :



Commentaires :

Ces statistiques mettent fortement en avant le lien entre le CMPP et les établissements scolaires.

Durée d'accompagnement des enfants sortis en 2024 :

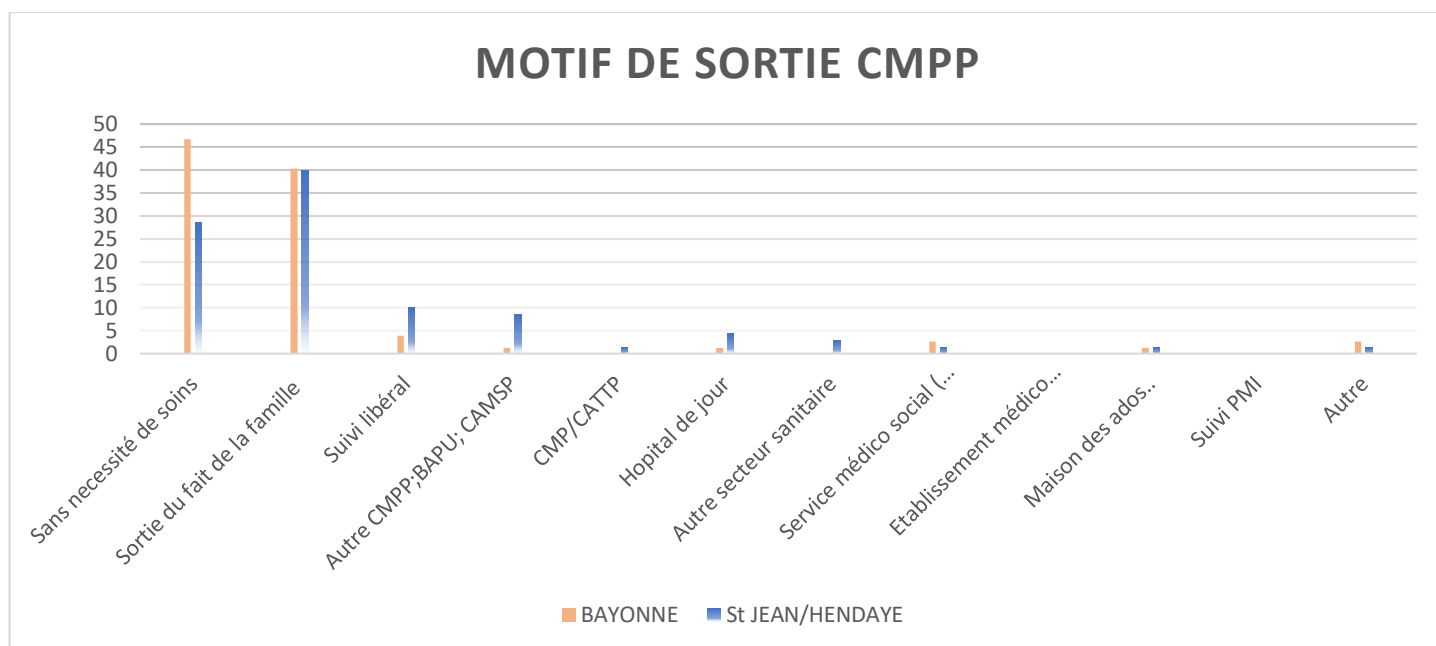


Commentaires :

Près de la moitié des enfants ont eu un suivi d'une durée comprise entre 2 et 5 ans.

Une particularité sur les antennes de St-Jean de Luz et Hendaye : beaucoup de réorientations. Il s'agit d'enfants admis après une longue période d'attente.

Motifs de sortie pour les enfants sortants en 2024 :



Commentaires :

Pour le motif « du fait de la famille », les causes nous semblent multifactorielles :

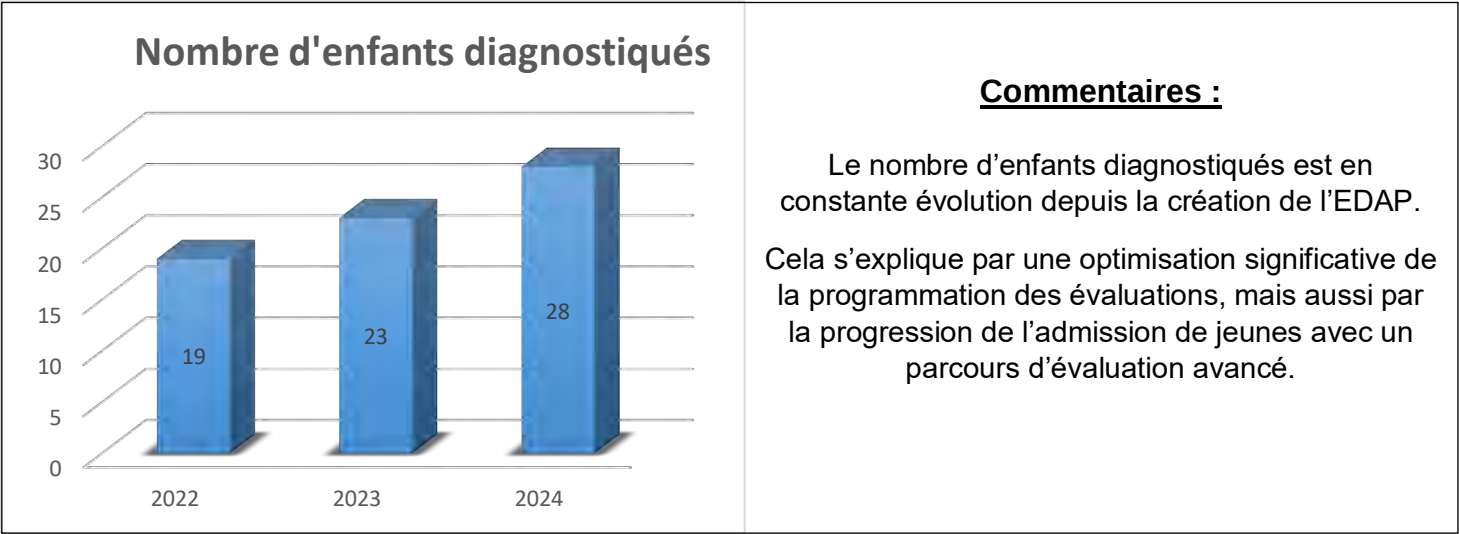
- Faible adhésion initiale aux propositions d'accompagnement
- Epuisement parental souvent en lien avec l'organisation familiale et professionnelle
- Difficultés en lien avec le transport des enfants

Pour le motif « sans nécessité de soins » : les indicateurs oscillent entre 38% et 60 % en fonction des sites.

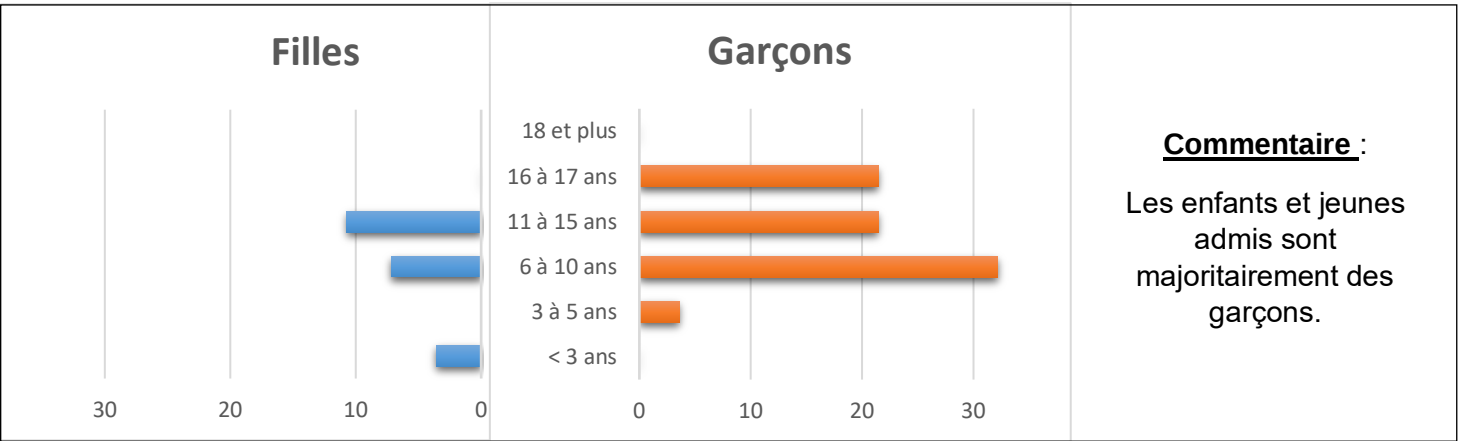
Autres particularités :

- Sorties avec orientation avec notification MDPH : 1 à 8%
- Sorties vers des établissements sanitaires : 5% des enfants sortis

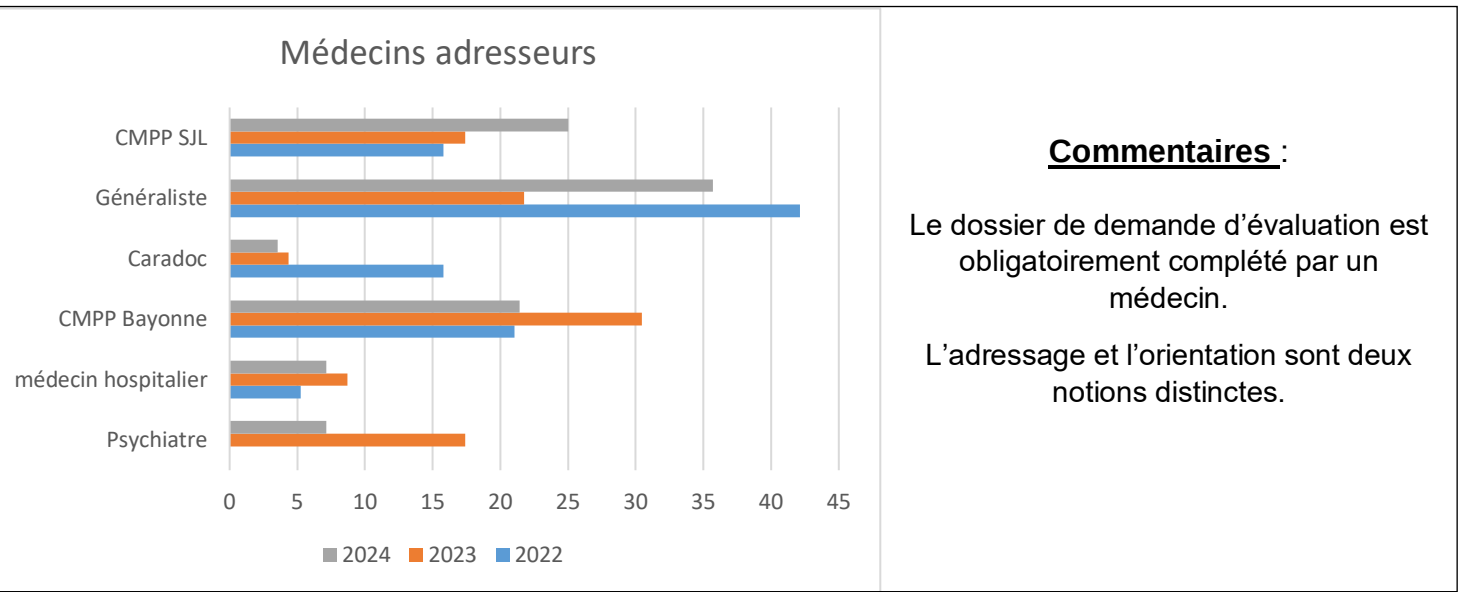
Nombre d'enfants diagnostiqués :



Pyramide des âges :



Adressage des enfants :



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 du CMPP.
- 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 - Évolutions observées du public accueilli en CMPP

L'accueil en CMPP reflète les transformations sociétales et les nouveaux enjeux liés à la santé psychique et au développement de l'enfant. Ces dernières années, plusieurs tendances marquantes ont été observées.

Un « après-COVID » impactant la clinique et la parentalité :

- L'après-pandémie a complexifié les tableaux cliniques avec une diversification des troubles rencontrés.
- Une perte de repères éducatifs chez les parents avec parfois des difficultés autour de l'autorité parentale.
- L'anxiété sociale des enfants et des adolescents semble être exacerbée par les réseaux sociaux.
- L'augmentation des troubles du sommeil, des difficultés attentionnelles et de la gestion de la frustration.

Une évolution des demandes d'admission :

- Les demandes concernant des troubles d'apprentissage « simples » sont en diminution, les familles s'orientant davantage vers le secteur libéral.
- Une augmentation des sollicitations pour la recherche ou la confirmation d'un diagnostic.
- Une augmentation des demandes pour des bilans diagnostics (TDAH, HPI, TDA) est constatée.
- Une augmentation des démarches réalisées avec les familles auprès de la MDPH

Des influences sociétales et familiales notables :

- Une diversité culturelle accrue avec un nombre croissant de familles non francophones.
- Une précarisation socio-économique qui impacte le public accueilli, rendant le soutien familial et social essentiel voire indispensable.
- La démocratisation de l'accès aux soins psychiques sensibilise davantage les familles aux troubles du développement.
- La prise en compte de nouvelles configurations familiales (recomposées, monoparentales).
- L'omniprésence des écrans et leur gestion difficile influence le développement langagier et les capacités d'attention des enfants.
- L'augmentation du niveau de sédentarité des familles semble avoir un impact significatif sur l'expérience motrice des enfants et leur santé de manière plus globale.

Un lien renforcé entre l'école, les partenaires et le soin :

- L'évolution des politiques d'inclusion scolaire modifie les attentes des familles et des partenaires.
- Une augmentation des demandes de scolarisation aménagée (temps partiel, adaptation pédagogique)
- Les situations de déscolarisation, souvent liées à des troubles du comportement ou à des phénomènes comme le harcèlement scolaire, sont en hausse.
- Une attente plus forte de collaboration entre les CMPP et les autres partenaires dont l'école.

En somme, l'évolution du public accueilli en CMPP illustre des mutations profondes à la croisée des transformations sociétales, des enjeux éducatifs et des nouvelles attentes en matière de soins. L'approche familiale et systémique devient centrale dans l'accompagnement proposé.

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	Entretien médical initial
	Prescription de bilans
	Diagnostic
	Restitution des bilans aux familles
	Co-construction des projets personnalisés avec les familles
	Prescription de prise en soin
	Coordination du parcours de soin interne
	Suivi médical
	Prévention addictions
	Prescription médicamenteuse
	Guidance parentale
	Elaboration de certificats médicaux
	Orientation vers des médecins spécialistes
	Coordination du parcours de soin externe en lien avec les partenaires

Prestations des psychologues et neuropsychologues	Bilan psychologique
	Bilan neuropsychologique
	Psychothérapie individuelle
	Remédiation cognitive
	Thérapie de groupe
	Thérapie familiale/fratrie
	Guidance parentale

Prestations des auxiliaires médicaux	Bilan diététique
	Bilan ergothérapeutique
	Bilan oralité
	Bilan orthophonique
	Bilan psychomoteur
	Bilan sensoriel
	Prise en soin diététique
	Prise en soin en ergothérapie
	Réadaptation ergothérapeutique
	Prise en soin orthophonique
	Prise en soin psychomotrice
	Approche d'intégration sensorielle
	Accompagnement aux techniques de relaxation
	Approche corporelle spécifique aux problématiques liés aux TCA
	Groupe motricité
	Groupe oralité
	Groupe motricité-langage

2.2.2 - Les prestations liées à l'autonomie

Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne	Entretien médical
	Prévention sur les conduites addictives envers les écrans
	Bilan ergothérapeutique
	Bilan de mise en situation écologique
	Bilan oralité
	Bilan psychomoteur dont profil sensoriel
	Bilan neuropsychologique dont Vineland
	Bilan psychologique dont Vineland

	Préconisation d'outils de compensation, d'aides techniques
	Préconisation et aide à la mise en place d'aide humaine
	Accompagnement au repas : travail de l'oralité
	Proposition de techniques de relaxation pour le coucher
	Mise en place d'outils visuels et séquentiels pour favoriser l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne
	Accompagnement à avoir une posture adaptée (positionnement) dans les actes de la vie quotidienne
	Accompagnement éducatif (dont pendant le temps de cantine)
	Accompagnement ergothérapeutique pour les soins d'hygiène
	Accompagnement ergothérapeutique pour les soins d'apparence
	Travail sensoriel en psychomotricité
	Groupe oralité
	Guidance parentale pour les actes de la vie quotidienne (repas, propreté, hygiène, ...)
	Thérapie familiale

Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui	Bilan orthophonique : langage oral, pragmatique
	Bilan psychomoteur
	Bilan psychologique
	Bilan neuropsychologique
	Bilans spécifiques (EDAP)
	Accompagnement psychologique
	Accompagnement neuropsychologique
	Séance d'orthophonie
	Séance de psychomotricité
	Accompagnement éducatif
	Atelier conte
	Groupe affirmation de soi
	Groupe habiletés sociales
	Groupe langage
	Groupe psychodrame
	Groupe de parole
	Groupe Activité Physique Adaptée (APA)
	Guidance parentale
	Thérapie familiale

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	Entretiens médicaux
	Travail du cadre au sein des séances individuelles et de groupes
	Suivi éducatif
	Psychothérapie
	Séances psychomotricité (notamment sur la conscience corporelle et la sensorialité)
	Séance diététicienne
	Accompagnement assistante de service social
	Groupe habiletés sociales
	Groupe de parole
	Groupe Activité Physique Adaptée
	Guidance parentale
	Thérapie familiale
	Echanges partenariaux
	Orientation vers des services spécialisés

2.2.3 - Les prestations liées à la participation sociale

Accompagnement pour exercer ses droits	Accompagnements à l'expression du projet personnalisé	Premier entretien
		Réunion projet (ancien compte rendu de synthèse)
		Coordination médicale
	Accompagnement à l'exercice des droits et libertés	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

Accompagnement au logement	Accompagner pour vivre dans un logement	Bilan ergothérapeutique
		Préconisation d'aménagements ergonomiques du logement
		Partenariat avec les Assistantes sociales de secteur, les partenaires du droit au logement

Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux	Accompagnement pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti	Bilan adaptation aux outils numériques
		Bilan cognition mathématique
		Bilan des fonctions cognitives (compétences attentionnelles, efficacité mnésique, habiletés sociales)
		Bilan langage écrit
		Bilan psychomoteur
		Bilan graphomoteur
		Bilan psychopédagogique
		Préconisation d'aménagements scolaires, d'outils de compensation
		Aménagement ergonomique
		Gestion du stress et de l'anxiété
		Travail de l'estime de soi
		Travail sur la posture d'élève
		Travail sur méthodologie
		Interventions directes sur les apprentissages scolaires
		Rééducation cognition mathématiques
		Rééducation graphomotrice
		Rééducation visuo constructif, visuo spatial
		Remédiation des fonctions exécutives (processus mnésiques, habiletés sociales)
		Thérapie Comportementale Cognitive
		Groupe écriture
		Groupe lecture
		Groupe médiation culturelle
		Groupe ordinateur
		Groupe Trouble du Déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité

		Guidance thérapeutique : expliciter les troubles aux parents
	Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	Accompagnement à l'orientation scolaire
		Accompagnement à la recherche de stage
		Accompagnement à la rédaction de CV et de lettre de motivation
	Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	Suivi médical
		Psychothérapie individuelle (prévention)
		Groupe psychodrame
		Guidance parentale
		Groupe entraînement aux habiletés parentales
		Thérapie familiale
Accompagnements pour participer à la vie sociale	Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	Travail sur l'estime de soi
		Accompagnement éducatif dans des activités extra scolaires
		Thérapie de groupe
		Groupe d'habiletés sociales
	Accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	Accompagnement éducatif pour développer l'autonomie dans les déplacements
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

Positionnement dans le dispositif territorial

- Le CMPP Côte Basque développe et participe à une dynamique de réseau partenariale avec les autres acteurs du médico-social (CAMSP, SESSAD, DITEP, IME, PCO, etc.), du sanitaire (CMP, CATTP, service hospitalisation) et de l'école inclusive. Il s'inscrit dans les synergies partenariales du territoire, dans une recherche de cohérence des projets de soins et d'orientation conformément aux objectifs spécifiques du Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale (SROMS) visant à :

- **Faciliter la continuité de parcours de soins et de vie cohérents :**

Il s'agit de soutenir et/ou de développer les parcours d'inclusion sociale et scolaire pour les enfants à besoins éducatifs particuliers ou avec handicap.

Objectif opérationnel du SROMS : Agir précocement pour préserver l'autonomie de la personne.

Un partenariat effectif entre le CMPP, le pôle femme-mère-enfant du Centre hospitalier de la Côte basque favorise le repérage et l'orientation pertinente, dès le plus jeune âge, des enfants présentant des troubles précoces.

Ainsi, le CMPP contribue à la création ou collabore à la mise en place de nouveaux dispositifs (PCO TND, PCPE, équipes mobiles, Cocon...). Pour un certain nombre d'enfants suivis, le CMPP participe à l'élaboration d'une orientation en amont ou rapide vers des partenaires extérieurs nécessitant une connaissance continue des ressources partenariales et de leurs modalités de mobilisation.

- **Garantir la qualité de vie et la sécurité dans le dispositif médico-social**

Il participe à la qualité du parcours de vie de l'enfant et de sa famille et cherche à éviter au maximum la multiplication des modes d'intervention, source de confusion et de contradictions potentielles. Il est partie prenante d'une dynamique territoriale, participe à la réflexion et à l'amélioration de l'ensemble des pratiques professionnelles.

Objectif opérationnel du SROMS : Favoriser la vie de la personne en milieu ordinaire.

Selon le texte fondateur des CMPP « Annexes 32 » : « les soins (...) ont pour but d'accompagner l'enfant en le maintenant dans son milieu familial, scolaire, professionnel ou social ». L'articulation des services du CMPP avec l'offre sociale de proximité se traduit par des partenariats rapprochés avec une grande variété de services relevant de la compétence du Conseil Départemental (ASE/PMI et Protection de l'enfance, MDPH) et de l'Education Nationale (médecine scolaire, RASED, professeurs...)

- **Mettre en place un système d'informations médico-sociales partagées.**

Objectif opérationnel : améliorer la performance des organisations médico-sociales.

Systématiser la gestion des dossiers médicaux informatisés et l'usage des transmissions sécurisées concernant les informations médicales.

Nature des réseaux mobilisés

Réseaux	Fonctions ou motifs
Réseau Petite Enfance	Participer à l'offre de services en matière de prévention, de soutien à la parentalité.
Réseau de Prévention et de Prise en charge de l'Obésité Pédiatrique (RéPPOP)	Participer à l'accompagnement des enfants en surpoids et aux politiques de santé publique en matière de lutte contre l'obésité.
Fédération des CMPP (FD CMPP)	Participer à l'élaboration des politiques de santé concernant les CMPP. Valoriser et mutualiser les expériences réussies, créer de la cohérence et de la compétence collective.
Fédération Générale des PEP (FGPEP)	Contribuer aux travaux de recherche, de développement, et de capitalisation des savoirs et des compétences au sein du réseau PEP.
Rencontres ASS CMPP Nouvelle Aquitaine.	Fréquence trimestrielle
CPTS	Participations occasionnelles
Conseil local de santé mentale	Représentativité associative

Modalités d'organisation du partenariat

Structure	Nature du partenariat	Objectifs du partenariat
Etablissements Scolaires (EN)	Convention cadre entre LesPEP64 et l'Education Nationale pour les écoles primaires publiques Coordination pédagogique avec les établissements de scolarisation des enfants et de formation des jeunes, porteurs ou pas de handicap.	Participer aux Equipes Educatives et aux ESS Aider par un conseil technique, à l'élaboration des PPI et des aménagements pédagogiques personnalisés. Collaboration avec l'EMAS. Système de coupe file pour des enfants identifiés par le Pôle Ressource des situations complexes. Interventions « hors les murs » de certains professionnels du CMPP
CAMSP	Réorientation à bon escient des familles (de CAMSP à CMPP et vice-versa). Orientation du CAMPS en fin de prise en charge vers le CMPP Convention : dispositif expérimental annuel	Mettre à disposition des plus jeunes enfants les compétences adaptées aux symptômes et problématiques analysées par le CAMSP ou le CMPP. Système de coupe file pour 5 à 10 enfants par an sur les 3 antennes du CMPP (définition des besoins en commission d'admission pluridisciplinaire commune).
CMPP SEABP	Convention cadre	Elle définit la répartition géographique de nos interventions. Elle prévoit la programmation de formations en commun.
CD64	Travail de proximité avec l'ASE, la PMI, les services de prévention et de protection de l'enfance (CDED), les services de placement familial, les MECS. Dispositif Santé Protégé	Intégrer le soin médico-psychologique aux projets d'accompagnement socio-éducatif des enfants, et vice-versa. Participation aux CTE
PCO TND 0- 6 ans	Convention	Travail autour de la phase de préadmission. Réorientation. Continuité du parcours PCO.
Trait d'Union	Convention	Travail autour de la phase de préadmission. Création d'un espace de transition CMPP/Trait D'union
Projet COCON	Convention	Préconisation de séances de psychomotricité Système de coupe file
Adoenia	Rencontre annuelle	Travail autour de la phase de préadmission
MDPH	Monter et transmettre des dossiers de demande d'orientation pour les enfants qui en ont besoin.	Orienter les enfants vers des dispositifs et prestations adaptés à leurs besoins. Compenser la perte de chances (cf. définition de la notion de handicap).
PCPE ; SESSAD AVA, SESSAD précoce (Chrysalide) ; Plateforme Sessad PB ; CRA	Coopération	Travail d'orientation ; Constitution de dossier MDPH
Programme « Réussite Educative » de la ville de Bayonne	Partenariat	Rencontres

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	0.75 ETP
Cheffe de service	1	0.25 ETP
Directeur medical	1	0.40 ETP
Médecin chef de service	4	1.9554 ETP
Technicienne administrative	5	4.82 ETP
Assistante de service social	1	0.9552 ETP
Éducateur spécialisé	1	0.60 ETP
Psychopédagogue	1	1 ETP
Psychologue	7	5.10 ETP
Neuropsychologue	3	0.90 ETP
Orthophoniste	6	3.55 ETP
Psychomotricien	5	3.78 ETP
Ergothérapeute	2	0.55 ETP
Diététicienne	1	0.20 ETP
Enseignante APA	1	0.1539 ETP
Agents de service logistique	2	1.1564 ETP
Totaux	42	26.12

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.



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 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 renouvées depuis les ordonnances dites « Macron ».

Instances	Attributions
Comité social et économique (CSE)	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 (CSSCT)	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 pour Bayonne et St-Jean de Luz / Hendaye	Responsable établissement et cheffe de service
Réunion pôle administratif	Trois fois par an	Responsable établissement et cheffe de service
COFIL Qualité	Six par an (répartis sur les 3 sites)	Responsable établissement et cheffe de service
COFIL Innovation	Cinq par an	Responsable établissement et cheffe de service
Commission de préadmission	1 x / mois, ou au besoin	Médecin chef de service
Les synthèses	Programmation hebdomadaire	Médecin chef de service
Réunions cliniques	Trois fois par an	Médecin chef de service
Travail groupes thérapeutiques	Deux fois par an	Cheffe de service et médecin chef de service
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 facultative.

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

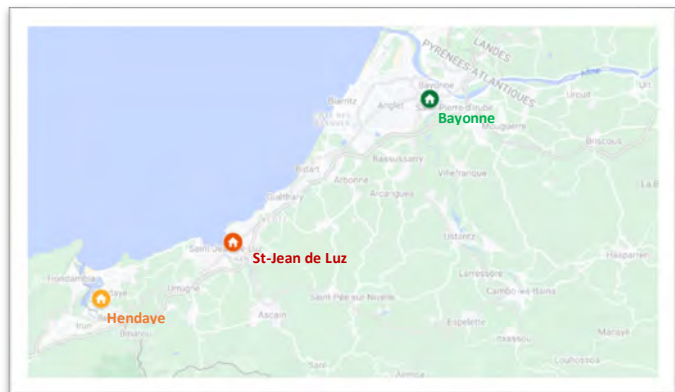
Le serveur numérique est accessible à partir des postes de travail des 3 sites du CMPP de la Côte Basque. Il est organisé avec 4 niveaux d'accès différents (direction, pôle administratif, professionnels, médecins) pour permettre le partage et l'échange d'information en fonction des besoins administratifs, 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, le CMPP de la Côte Basque dispose de trois sites :



Bayonne :

55 bis avenue du Dr Léon Moynac, 64100 Bayonne

St-Jean de Luz :

7 rue du conte, 64500 St-Jean de Luz

Hendaye :

1 rue du théâtre, 64700 Hendaye

Parc mobilier :

Locaux	Les locaux se composent tous de : - Une salle 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	1 véhicule de service, disponible sur Hendaye. 2 véhicules de service, disponibles sur St-Jean de Luz. 2 véhicules de service, disponibles sur Bayonne.
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	Répertoire 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	Informé 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	Informé 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 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	Défini 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

TROISIEME PARTIE : Organisation et principe d'action

3.1 – Modalités d'accueil

3.1.1 - Horaires d'ouverture :

Les sites de Bayonne et St-Jean de Luz sont ouverts du lundi au vendredi de 8h15 à 19h. Les Trois sites sont ouverts en alternance les samedis matins de 8h30 à 12h30.

A ces occasions, priorité est donnée à l'organisation :

De rendez-vous pour les parents.

De rendez-vous pour les situations complexes.

De bilans complémentaires ou d'évolution.

Les professionnels sont positionnés les samedis matins sur une programmation annuelle qui respecte la répartition suivante : 1 à 4 samedis matins par an pour chaque professionnel, au prorata de son ETP (hors filière administrative)

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 du CMPP est fixée à 39h 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 médical, concierge et direction.

3.1.3 - Gestion des vacances scolaires :

Le CMPP est habituellement ouvert 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.

3.1.4 - Dispositif estival :

Le CMPP est ouvert jusqu'à la fin du mois de juillet. Sur cette période, une équipe représentative des professionnels couvrent les besoins exprimés sur les trois sites du CMPP.

3.2 – Les principes d’accompagnement

3.2.1 - Parcours de l’usager et projet personnalisé

L’accueil initial

Il comprend le premier contact téléphonique ou physique avec la famille, la réalisation du dossier administratif, la présentation du fonctionnement du CMPP, incluant la remise à la famille des documents réglementaires, mais aussi les premiers échanges avec l’enfant et ses parents permettant de préciser la demande.

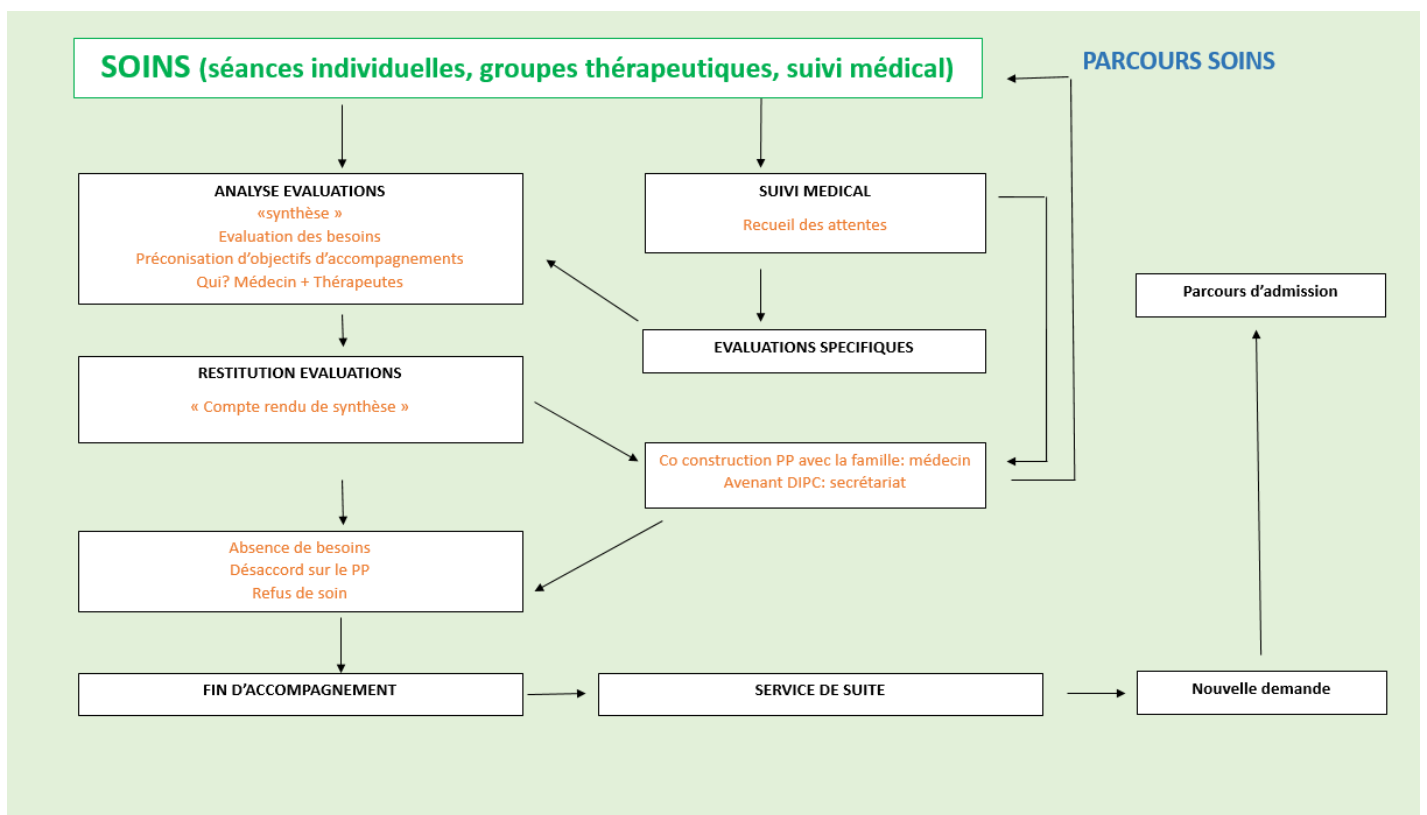
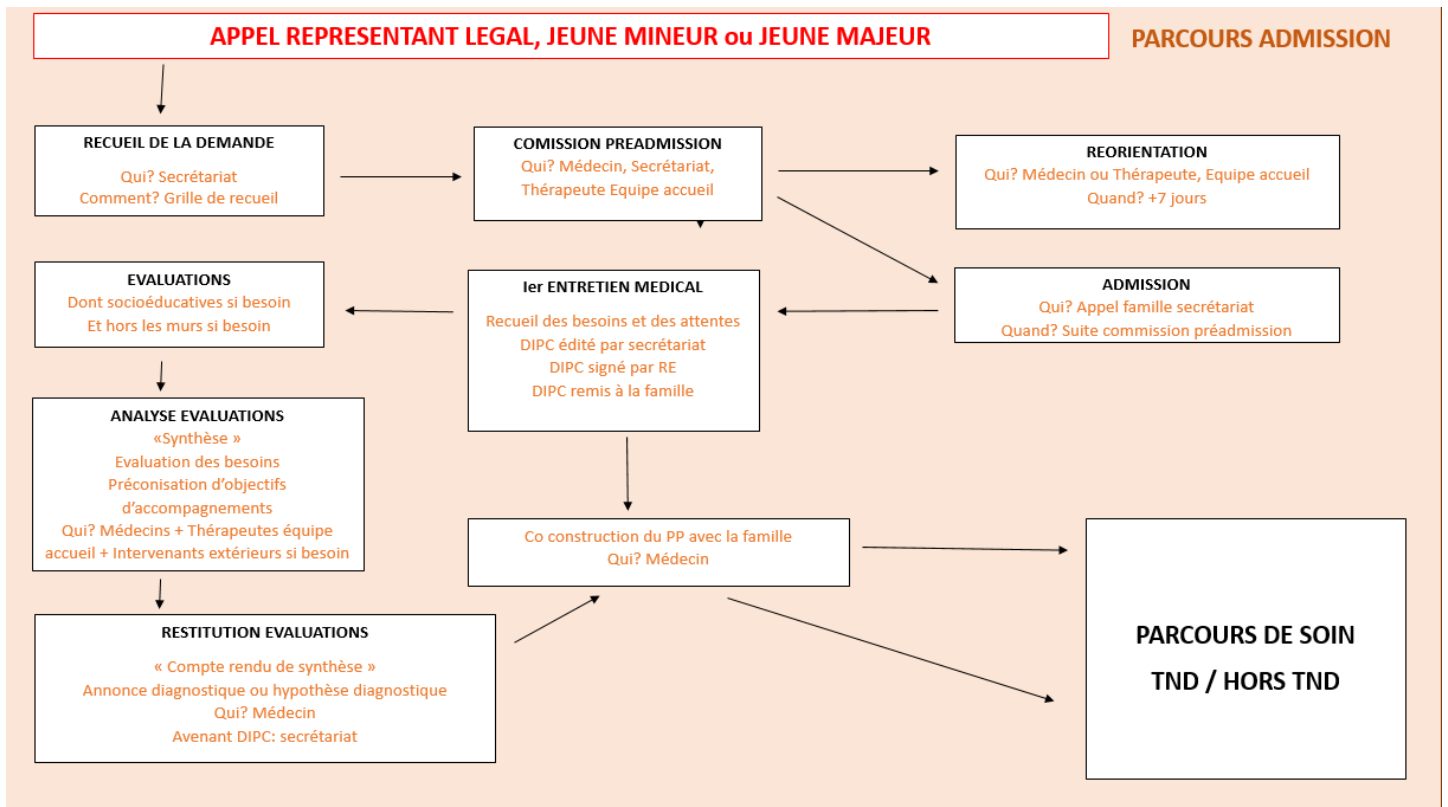
L’évaluation et le diagnostic

Les CMPP accueillent, diagnostiquent et soignent aussi bien les troubles psycho-affectifs que les troubles neuro-développementaux. Cette évaluation se fait au sein d’une équipe pluridisciplinaire coordonnée. Elle repose l’écoute clinique et sur des bilans formalisés dont ceux préconisés par les RBPP. Elle s’appuie également sur les compétences des parents dans leur connaissance de la situation de leur enfant et de ses besoins.

Des synthèses en équipe pluridisciplinaire intégrées à cette phase sont au fondement de l’équipe et s’inscrivent dans une recherche de qualité clinique, dans un respect des diversités des références théoriques et des savoir-faire. Les diagnostics, basés sur les classifications recommandées, sont attendus par les familles. Ils sont une condition de l’égalité et de l’équité dans leurs accès aux droits et au soin. Ils répondent à la fonction de prévention de l’apparition de troubles ultérieurs plus graves. A l’issue du diagnostic, il convient de respecter le choix des parents, d’accompagner leur parcours, de les conseiller, de les guider s’ils le souhaitent vers des associations, des relais ou d’autres formes de soutien.

Les soins et l’accompagnement

Le projet de soins, co-construits avec le jeune et ses parents est sous autorité médicale et vient en soutien du projet de vie de l’enfant et de sa famille. Le CMPP prend en compte les recommandations actuelles (HAS, IGAS, PRS, réponses parlementaires, RBPP) tout en conservant ses références éthiques, afin de rester au service des enfants et des familles dans leur choix et leur parcours de soin. Les soins sont orientés vers l’autonomisation de l’enfant et de l’adolescent, son affirmation personnelle, l’apaisement de son vécu lors des passages délicats des étapes de la vie et lors de crises diverses. La lutte contre les ruptures de parcours de soins permet à l’enfant et sa famille d’éviter d’accumuler des difficultés, de chroniciser des symptômes et des troubles invalidants, ou de déclencher voire d’aggraver des handicaps. Le projet de soin s’articule avec les partenaires. Il anticipe les passages de relais nécessaires et tente de répondre aux mieux à leurs questionnements.



3.2.2 - Modalités d'accompagnement :

La coordination médicale

Les soins en CMPP sont placés sous la responsabilité, d'un(e) pédopsychiatre, d'un(e) psychiatre, d'un(e) pédiatre ou d'un(e) médecin spécialiste. Cette responsabilité s'exerce à un double niveau, clinique et institutionnel :

Le travail clinique des médecins comporte :

- L'organisation et la réalisation des accueils et des bilans diagnostics,
- L'accompagnement des familles dans la restitution de ces bilans et dans l'énoncé des orientations thérapeutiques proposées après concertation de l'équipe,
- Les suivis thérapeutiques et psychothérapiques réguliers de certains enfants et de certaines familles.

Le travail institutionnel comprend deux faces :

- d'une part la coordination et l'animation de l'équipe pluridisciplinaire et des réunions de synthèse, et ce dans le souci des meilleures pratiques, de la cohérence des soins, et du respect des missions du CMPP dans son cadre réglementaire,
- d'autre part, la construction et le maintien des liens de réseau et de partenariats nécessaires pour que le CMPP s'inscrive dans l'offre locale de soins.

Psychothérapies

Elles sont mises en place devant le constat d'une souffrance psychique chez l'enfant. Elles requièrent au départ un consensus comportant l'avis du clinicien, l'accord des parents et l'adhésion de l'enfant ou de l'adolescent. L'indication d'une psychothérapie est essentiellement le résultat d'une démarche clinique ; sa réalisation met en jeu les connaissances et les formations diversifiées des thérapeutes, sa durée est variable en fonction de la gravité des troubles et de l'évolution constatée.

Prises en charge développementales et cognitives

En complément des approches rééducatives et psychopédagogiques, les neuropsychologues peuvent prendre en charge, individuellement ou en petit groupe, des troubles spécifiques du développement et des apprentissages, comme les habiletés sociales, ou pratiquer la remédiation cognitive.

Le travail orthophonique

L'orthophoniste intervient sur les troubles du langage oral et/ou écrit, du raisonnement logico-mathématique, et ceux, spécifiques, concernant la communication, y compris à un âge précoce. Dans tous les cas, un bilan est proposé permettant de préciser la nature voire la spécificité des différents

troubles présentés, ainsi que l'état du rapport de l'enfant ou de l'adolescent au langage et aux mots. L'orthophoniste peut travailler en individuel, en binôme ou en groupe et accompagne les parents dans le suivi de leur enfant.

Les rééducations et thérapies psychomotrices

L'agitation, l'instabilité psychomotrice ou l'inhibition sont des motifs fréquents de consultation en CMPP. Elles révèlent le plus souvent une fragilité de la représentation corporelle. Le(la) psychomotricien(ne) est sollicité dans le cadre de difficultés d'ordre tonique, sensori-moteur, spatio-temporel, attentionnel, relationnel. Il(elle) intervient, dès le plus jeune âge, par des techniques d'approche corporelle (relaxation, activités plastiques, jeux moteurs...). Il(elle) travaille sur la motricité globale et fine, l'image du corps pour une meilleure harmonisation des coordinations et du tonus corporel. Ce travail peut être un préalable nécessaire à l'émergence de l'expression verbale.

L'intervention en ergothérapie

L'ergothérapeute intervient auprès des enfants présentant des troubles du développement, des difficultés motrices, perceptives ou praxiques ayant un impact sur leur autonomie et leur participation aux activités quotidiennes. Son action vise à favoriser l'adaptation aux exigences scolaires, sociales et familiales à travers des aménagements et des stratégies compensatoires. Il(elle) travaille sur la motricité fine, l'intégration sensorielle, l'organisation des gestes et l'utilisation d'outils spécifiques (instruments d'écriture, aides techniques...). L'ergothérapie permet ainsi de renforcer l'indépendance et la confiance en soi de l'enfant dans son environnement.

La psychopédagogie

Les difficultés d'apprentissage sont souvent le motif de la rencontre entre un enfant et le (la) psychopédagogue. Elles ont un sens dans la structure psychique de l'enfant. La relation qu'entretient l'enfant avec le savoir est tout autant affective que cognitive. Il s'agit de l'aider à construire du sens à l'école pour qu'il puisse penser et apprendre à réfléchir. Il est difficile pour un enfant d'apprendre quand son esprit est envahi par des préoccupations qui parasitent les processus d'apprentissage. Le(la) psychopédagogue a un rôle d'interface entre l'équipe et l'école, respectant les missions propres à chacune des institutions.

L'accompagnement éducatif spécialisé

L'éducateur(trice) spécialisé(e) intervient auprès des enfants et adolescents présentant des troubles affectifs, relationnels ou comportementaux, susceptibles d'entraver leur développement et leur intégration sociale. Il(elle) assure un accompagnement global, en prenant en compte l'environnement familial et scolaire, et favorise l'émergence de nouvelles stratégies

d'adaptation. À travers des médiations éducatives et sociales (ateliers, jeux, activités de groupe...), il(elle) soutient l'enfant dans l'élaboration de repères et dans l'amélioration de ses compétences relationnelles. Son action contribue à la mise en place d'un cadre sécurisant, propice aux apprentissages et à l'épanouissement personnel.

L'assistante de service social

L'assistant(e) du service social est tenu(e) au secret professionnel et intervient dans une démarche éthique et déontologique, dans le respect de l'altérité et de la singularité de chaque situation. Elle accompagne les familles dans le cadre d'une approche globale pour leur accès aux droits communs et spécifiques du handicap. Avec l'accord des parents, elle(il) fait le lien et représente le CMPP, quand cela est nécessaire, auprès des diverses institutions partenaires (écoles, collèges, lycées ; institutions du champ sanitaire et du médico-social ; Aide Sociale à l'Enfance ; services judiciaires ; services de placement familial ; MDPH, CAF, CPAM ; associations...).

Les groupes thérapeutiques d'enfants et d'adolescents

Réalisés par deux professionnels au moins, de compétence complémentaire, ils constituent une des approches les plus spécifiques des CMPP, puisque de tels groupes sont rarement mis en place dans les pratiques libérales, qui sont réalisées le plus souvent en individuel, et encore plus rarement de manière pluridisciplinaire. Leur composition, leurs objectifs et les supports utilisés s'adaptent de manière diversifiée aux besoins repérés chez les enfants de la file active et en fonction des orientations des intervenants.

L'accompagnement des familles

Les entretiens parentaux : lors de l'accueil et du temps diagnostic, au cours du suivi, pour l'accès aux droits (loi de 2002, loi de 2005), accompagnement pour l'orientation vers d'autres structures,

La guidance familiale : abord de la communication, des liens affectifs et éducatifs dans le groupe familial ou entre un parent et son enfant ou adolescent. Harmonisation des liens, des places, au sein de la famille, de la fratrie,

Les thérapies familiales : amélioration de la communication intra familiale, recherche de résolution des traumatismes transgénérationnels, prise de conscience de l'importance des règles implicites de fonctionnement et des rôles tenus par chacun au sein de la famille

Les groupes de paroles parents : parallèlement au suivi en groupe thérapeutique de leurs enfants, ou autour de thèmes spécifiques les questionnant : place et expertise des parents d'enfants autistes ; l'instabilité et l'agitation de l'enfant ; l'impact des écrans selon l'âge de l'enfant.

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 du CMPP 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 :

1. Renforcer la place de la famille dans le parcours de soins :
 - Informer sur l'usager et ses responsables légaux de leurs droits dès la phase d'admission.
 - Co-construire le projet personnalisé
 - Recueillir systématiquement les attentes et des besoins des usagers.
 - Garantir l'accès au dossier de l'usager
 - Permettre l'accès aux droits
 - Proposer des outils de communication adaptés
2. Garantir les principes fondamentaux de l'intervention :
 - Respecter la charte des droits et des libertés des personnes accueillies
 - Promouvoir le partage de l'information et le principe de respect de la confidentialité.
3. Ecouter et prendre en compte les besoins et les avis des usagers :
 - Rechercher et valoriser les avis des enfants et adolescents.
 - Être vigilant sur l'intensité des accompagnements proposés en priorisant les objectifs
 - 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)
4. Gérer les familles et les enfants en liste d'attente
 - Maintenir une commission de préadmission régulière.
 - Orienter les familles et les usagers vers d'autres professionnels si besoin.
 - 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 avec la famille à l'occasion du :

- 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 usagers à notre logiciel AIRMES.

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

Les café familles :

- Programmation de 3 Cafés Familles par an.
- Co-animés par deux professionnels volontaires du CMPP.

L'enquête de satisfaction :

- Diffusée 1 fois par an.
- Via une tablette accessible en salle du personnel.
- 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

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 :

« Dans un contexte pluridisciplinaire bienveillant, en interaction avec la personne et son entourage, la bientraitance est une démarche collective et permanente. Elle est fondée sur le respect de la singularité de chacun. La prise en compte de l'environnement, de l'histoire et du parcours, l'écoute des attentes et des besoins, sont les prérequis d'un accompagnement qui veille au bien-être et à l'autonomie ».

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

Exemples de paradoxes	Gestion des paradoxes
Délais d'admission : liste d'attente	- Commission préadmission - Développement du réseau partenarial (ex : PCO ; libéral) - Accès prioritaires sur des situations à risques
La mission pluridisciplinaire du CMPP : ⇒ Des accompagnements par un seul professionnel.	- Limiter les accompagnements par un seul professionnel. - Travailler l'orientation.
Gestion d'un refus d'une préconisation	- Adaptabilité - Reconnaître l'expertise parentale
RBPP : Evolution des pratiques, impliquant l'intensification des accompagnements : ⇒ Réduction des files actives, malgré un besoin croissant.	- Acquisition d'outils spécifiques - Plan de formation dédié. - Renforcement de la modalité d'accompagnement en groupe.
Carence de corps de métiers : ⇒ Pénurie, psychiatre, orthophonistes	- Approche organisationnelle, avec des procédures alternatives et concertées en équipe.
Situations de plus en plus complexes : ⇒ Peu d'évolution possible de la carte des postes (dotation globale ; CPOM) ⇒ Plans de formation insuffisantes	- Questionnements de l'évolution de la carte des postes à chaque départ de professionnels. - Plan de développement des compétences qui favorise des formations collectives identifiées par les professionnels.
Multiplication des dispositifs sur le territoire : ⇒ Manque de lisibilité pour les familles et les partenaires. ⇒ Assurer la continuité d'une approche diagnostique « extérieure »	Développement du réseau partenarial : - Mise en œuvre de conventions. - Réflexions partenariales sur des dispositifs transversaux.
Mettre en œuvre des dispositifs « coupe fil » : ⇒ Exemples : Education Nationale et CAMSP	- Choix éthique pour favoriser la prise en charge précoce. - Limiter les ruptures de soins.
Dispositifs relais en aval saturés : ⇒ Listes d'attentes en IME, DITEP, SESSAD, etc.	- Adaptation des modalités d'accompagnement.
Une attente exprimée par l'ARS pour des accompagnements hors les murs : ⇒ Engendre du temps plus important ⇒ Réduction de la file active ⇒ Neutralité du lieu de soins remis en question	- Modalité d'intervention hors les murs, co-construites sur le PP, souvent limitées à des phases d'évaluation.

3.4 – Stratégie de développement durable

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, le CMPP Côte Basque 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 calorifugage du réseau d'eau chaude et la pose de fenêtres en double vitrage afin de réduire la consommation énergétique du bâtiment. Le CMPP 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 CMPP 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 CMPP 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 CMPP 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.

- Développer et renforcer l'approche partenariale :
 - o En interne : développement du lien entre l'EDAP et l'équipe CMPP
 - o En externe : Etablissements scolaires, PMI, Adoenia, PCO TND, Clinique Caradoc, CAMSP, CMPEA, SEAPB, Trait d'Union, professionnels libéraux, etc.
 - o Création d'une journée annuelle.
- Compléter le plan de développement des compétences via des formations gratuites et locales ou des colloques (sur les temps de vacances scolaires notamment).
- Renforcer les moyens RH
 - o En augmentant le temps de travail pour le poste d'assistante de service social sur les sites de Saint Jean de Luz et Hendaye
 - o En augmentant le temps de travail pour le poste d'éducateur spécialisée
 - Renforcer nos capacités de visites à domicile
 - L'accompagnement physique chez des médecins spécialistes ou des partenaires extérieurs
 - o En augmentant le temps de travail pour le poste d'ergothérapeute
 - o En développant le poste d'APA sur les antennes de Saint Jean de Luz et Hendaye
 - o Ouvrir un accès à une fonction logistique (petits travaux du quotidien)
- Améliorer les conditions d'accueil :
 - o Améliorer les conditions d'accueil des locaux de l'antenne d'Hendaye, en lien avec la Mairie (propriétaire).
 - o Parking St-Jean de Luz : renforcer la vigilance sur la gratuité du parking attenant.

3.6.2 - Axes relatifs au public accompagné

- Renforcer la démarche projet personnalisé.
- Améliorer la gestion des listes d'attente et des priorités d'accompagnement.
 - o Définir des indicateurs de priorité des commissions de préadmission.
 - o Harmoniser le recueil d'informations lors de l'entretien téléphonique initial par la création d'une trame commune.
- Renforcer la vigilance sur les orientations post-CMPP notamment la demande de notification MDPH (pour les suivis de plus de 5 ans par exemple) en l'évoquant de façon systématique lors des synthèses d'évolution et en ouvrant la réflexion sur la possibilité de période de pause thérapeutique.
- Renforcer la prise en compte des attentes et des besoins de l'enfant et de ses représentants légaux dans les différentes phases de l'accompagnement :
 - o Phase d'admission : écoute et aide à la formulation de la demande initiale
 - o Phase d'évaluation : évaluation et bilans ciblés sur le besoin exprimé
 - o Phase d'accompagnement :
 - Solliciter systématiquement l'accord de l'enfant avant de débiter les accompagnements
 - Centrer les objectifs de l'accompagnement sur la demande initiale
- Consolider l'approche précoce de l'accompagnement (les plus jeunes enfants)
 - o Commission préadmission
 - o Dispositif CAMSP
 - o Cocon
 - o Développer les parcours mixtes avec la PCO
 - o Liens avec les PMI à développer
- Approche sur les plus grands enfants en liste en attente :
 - o Priorisation sur liste d'attente, situations anorexiques urgentes, TS, idées noires
 - o Faciliter les hospitalisations en lien avec le CHCB.
- Questionner l'accompagnement des enfants en attente d'admission en IME / SESSAD :
 - o Envisager la formation des professionnels
 - o Renforcer le travail de présentation initiale des missions et des moyens du CMPP
 - o Poursuivre le travail de réorientation.
 - o Evaluer la pertinence de mixer des groupes thérapeutiques SESSAD / CMPP.

3.6.3 - Axes relatifs aux prestations

- Poursuivre le travail sur la thématique des bilans :
 - o Transmission, mise en page, espace synthétique pour faciliter leur transmission par les parents aux partenaires.
 - o Prise en compte des RBPP pour la prescription des bilans et de l'accompagnement (ex : TDAH)
- Renforcer l'alliance thérapeutique :
 - o Renforcer l'alliance avec les parents afin de favoriser leur mobilisation et diminuer l'absentéisme
 - o Etre vigilant sur la fréquence des accompagnements proposés et leurs conséquences sur la vie quotidienne de l'enfant et de sa famille : absence de l'école, difficulté de transport, fatigue
 - o Renforcer l'écoute des demandes des parents et solliciter systématiquement l'avis de l'enfant
 - o Travailler la demande des parents et des enfants : en début de prise en charge.
- Développer l'accompagnement de la famille :
 - o Développer et décliner les propositions d'accompagnements parentaux
 - o Proposer des groupes de parents (ex : Barkley)
 - o Développer de nouvelles modalités d'accompagnement : 3x enfant et 1x parent.
 - o Développer des propositions d'interventions extérieures sur des sujets thématiques (prévention, droits, etc.)
 - o Prévoir des temps d'écoute pour la fratrie dans le cadre du Projet Personnalisé.
- Participation aux instances EE, ESS, CTE :
 - o Redéfinir ces modalités de participation à ces instances.

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.



CMPP Bayonne

55 bis avenue du Dr Léon Moynac - 64100 Bayonne

Tél : 05 59 63 53 58

E-Mail : cmpp.bayonne@pep64.org

CMPP St-Jean de Luz

7 rue du conte - 64500 St-Jean de Luz

Tél : 05 59 26 26 02

E-Mail : cmppstjeandeluz@pep64.org

CMPP Hendaye

Antzokia 1 rue du Théâtre - 64700 Hendaye

Tél : 05 59 26 26 02

E-Mail : cmppstjeandeluz@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