

**PROJET**  
**DE SERVICE**  
**2025 - 2029**

SESSAD LSO

LesPEP64, une association engagée et responsable



**La solidarité en action**  
Médico-Social 6440

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREMIERE PARTIE : LE CADRE D’ACTION ET LES MISSIONS DE LA STRUCTURE</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>1.1 Le cadre associatif</b>                                                                   | <b>4</b>  |
| 1.1.1 les valeurs associatives                                                                   | 4         |
| 1.1.2 les axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027                       | 5         |
| 1.1.3 les axes de déclinaison dans le Projet de Service du SESSAD LSO                            | 5         |
| <b>1.2 Le cadre juridique de l’action</b>                                                        | <b>6</b>  |
| <b>1.3 Les missions de la structure</b>                                                          | <b>9</b>  |
| <b>DEUXIEME PARTIE : LE PUBLIC ACCUEILLI, LES PRESTATIONS ET LES MOYENS</b>                      | <b>12</b> |
| <b>2.1 Le public accueilli</b>                                                                   | <b>12</b> |
| 2.1.1 les caractéristiques sociodémographiques                                                   | 12        |
| 2.1.2 la caractérisation des besoins                                                             | 16        |
| <b>2.2 L’offre de service, les prestations directes proposées</b>                                | <b>17</b> |
| 2.2.1 le schéma des prestations directes                                                         | 18        |
| 2.2.2 le partenariat et le positionnement du Service dans le dispositif territorial              | 27        |
| <b>2.3 Les évolutions observées</b>                                                              | <b>29</b> |
| <b>2.4 Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirecte</b>                 | <b>29</b> |
| 2.4.1 les moyens humains                                                                         | 29        |
| 2.4.2 les moyens matériels                                                                       | 37        |
| 2.4.3 les modalités d’animation de l’équipe                                                      | 38        |
| <b>TROISIEME PARTIE : L’ORGANISATION ET LE PRINCIPE D’ACTIONS</b>                                | <b>42</b> |
| <b>3.1 Les principes d’accompagnement</b>                                                        | <b>42</b> |
| 3.1.1 le parcours de l’usager – modalités d’admission – modalités de sortie                      | 42        |
| 3.1.2 le PIA : Projet Individualisé d’Accompagnement                                             | 44        |
| 3.1.3 le développement de l’expression et de la participation, place de l’usager et des familles | 46        |
| <b>3.2 Les postures des professionnels</b>                                                       | <b>49</b> |

|                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2.1 la posture et l'éthique de l'intervention                                        | 49        |
| 3.2.2 la prévention et la gestion de la maltraitance, la promotion de la bientraitance | 49        |
| 3.2.3 la gestion des paradoxes                                                         | 51        |
| <b>3.3 La qualité, l'évaluation</b>                                                    | <b>52</b> |
| 3.3.1 la gestion et le pilotage de la qualité                                          | 52        |
| 3.3.2 l'évaluation                                                                     | 54        |
| <b>3.4 Les axes de développement</b>                                                   | <b>54</b> |
| 3.4.1 les axes relatifs à l'organisation                                               | 54        |
| 3.4.2 les axes relatifs au public accompagné                                           | 55        |
| 3.4.3 les axes relatifs aux prestations                                                | 55        |
| <b>ANNEXES</b>                                                                         | <b>56</b> |

# PREMIERE PARTIE : Le cadre d'action et les missions de la structure

## 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. Les PEP y donnent une dimension d'émancipation avec leur appartenance à l'Education populaire dont l'objectif premier est la transformation sociale. Il s'agit de la transformation à l'autre dans l'action collective.

**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

**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 – les 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.

### 1.1.3 – les axes de déclinaison dans le Projet de Service du SESSAD LSO

#### ➤ De manière individuelle,

- S'individualiser et s'autoréguler pour pouvoir être inclus.
- Exprimer et développer une réflexion, une pensée et des échanges dans une démarche humaniste, à visée d'autodétermination.

#### ➤ De manière collective,

- Exprimer, développer et participer à l'intérêt et au soin accordé aux autres : « le care ».
- Entrer dans la meilleure inclusion sociale possible au regard de ses propres besoins, et des besoins des autres.

## 1.2 Le cadre juridique de l'action

Le projet de service est un outil qui conforte les droits des usagers.

**L'article L311-8 du CASF** stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement [...]. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de Vie Sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation ».

Le projet de service est un outil qui garantit les droits des usagers, en ce sens qu'il définit les objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

- **Le décret du 16 décembre 1970** modifiant les annexes XXIV du 9 mars 1956 définit pour la première fois l'existence des SESSAD.
- **Le décret du 27 octobre 1989** et la circulaire du 30 octobre 1989, relatifs aux annexes XXIV, précisent et renforcent « cette forme particulière de soutien à l'intégration scolaire que sont les Services d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile ». Les SESSAD peuvent être rattachés à un établissement médico-social ou être autonomes.

Leur action est orientée vers :

- La prise en charge précoce de l'enfant.
- Le soutien à la scolarisation.
- Le maintien de l'enfant dans ses milieux de vie (famille, crèche, école, centre de loisirs, club,...).

- **La loi du 2 janvier 2002** rénovant l'action sociale et médico-sociale a fixé de nouvelles règles relatives aux droits des personnes.

Elle s'articule autour de quatre grands axes :

- Renforcer le droit des usagers.
- Élargir les missions de l'action sociale et le soutien à la scolarisation.
- Mieux organiser et coordonner les différents acteurs du domaine médico-social et social.
- Améliorer la planification.

Cette loi du 2 janvier 2002 a établi des documents :

- Le livret d'accueil.
- La charte des droits et libertés.
- Le règlement de fonctionnement.
- Le contrat de séjour ou document individuel de prise en charge (DIPC).
- Le projet d'établissement ou de service.

Elle prévoit deux instances : un médiateur/conciliateur et le Conseil de la Vie Sociale.

Enfin, elle introduit l'évaluation interne transmise tous les cinq ans ainsi que l'évaluation externe transmise sept ans après la date d'autorisation et au plus tard deux ans avant la date de renouvellement.

- **La loi du 11 février 2005** rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne une définition du handicap :  
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette loi apporte de nombreuses avancées sur :

- L'accueil des personnes handicapées.
- Le droit à compensation.
- Les ressources.
- La scolarité et l'emploi.
- L'accessibilité.
- La citoyenneté et la participation à la vie sociale.

- **La loi du 5 mars 2007** réformant la protection de l'enfance, dégage 7 enjeux :

- Un effort de clarification des missions.
- Une volonté de développer la prévention.
- L'organisation du signalement et des interventions.
- L'impulsion du partenariat.
- L'enfant au cœur du dispositif.
- Une prise en charge adaptée et diversifiée.
- Un renforcement des obligations de formation des personnels.

- **La loi n°2013 – 595 du 8 juillet 2013** d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République consacre pour la première fois le principe d'inclusion scolaire et comporte des dispositions concernant la coopération entre l'Éducation nationale et les établissements et services médico-sociaux, et la formation aux outils numériques des élèves accueillis au sein des établissements et services médico-sociaux.

- **L'article L111-1 du Code de l'éducation** rappelle les principes et missions de l'éducation : « le service public de l'éducation reconnaît que tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser. Il veille à la scolarisation inclusive de tous les enfants, sans aucune distinction. Il veille également à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement. Pour garantir la réussite de tous, l'école se construit avec la participation des parents, quelle que soit leur origine sociale. Elle s'enrichit et se conforte par le dialogue et la coopération entre tous les acteurs de la communauté éducative » (extrait).

- **La loi du 24 juillet 2019** relative à l'organisation et à la transformation du système de santé énonce de nouvelles règles concernant les projets, les appels à projet et les demandes d'autorisation.
- La loi pour une école de la confiance du 26 juillet 2019 et la circulaire du 6 juin 2019 précisent les actions et les moyens à mettre en œuvre pour une école plus inclusive :
  - Instituer un service départemental Ecole inclusive
  - Organiser les PIAL
  - Mieux accueillir les parents et mieux scolariser les élèves
  - Mieux suivre les parcours inclusifs et évaluer la qualité des actions.
- **Le décret n°2009 – 378 du 2 avril 2009** est relatif à la scolarisation des enfants, adolescents et jeunes adultes handicapés, et à la coopération entre les établissements mentionnés à l'article L351-1 du Code de l'éducation et les établissements et services médico-sociaux mentionnés à l'article L312-1 du Code de l'action sociale et des familles. Il définit les modalités de mise en œuvre des missions à composante thérapeutique, éducative, pédagogique et sociale ainsi que les conditions d'intervention des membres de l'équipe interdisciplinaire.  
 Il établit le projet pédagogique de l'Unité d'Enseignement.  
 Il détaille les caractéristiques des accompagnements et prestations mis en œuvre par le service qui constituent le cadre de référence des PIA.  
 Il précise le contenu de la collaboration du service avec d'autres partenaires.
- **L'arrêté du 2 avril 2009** du ministère de l'Education nationale prévoit la création et l'organisation d'Unités d'Enseignement dans les établissements et services médico-sociaux.  
 Cet arrêté définit la convention précisant le projet pédagogique de l'Unité d'Enseignement qui constitue un volet du projet de service.
- **La circulaire n°2016 – 117 du 8 août 2016** concernant les parcours de formation des élèves en situation de handicap dans les établissements scolaires, décline les réponses différenciées et les réponses à mettre en place concernant les difficultés repérées d'un élève. Les actions mises en place sont formalisées entre les établissements scolaires et les ESMS.



**Le SESSAD Landes Sud Océan s'inscrit dans le Projet Régional de Santé de la Nouvelle Aquitaine 2018 – 2028 qui repose sur trois actions :**

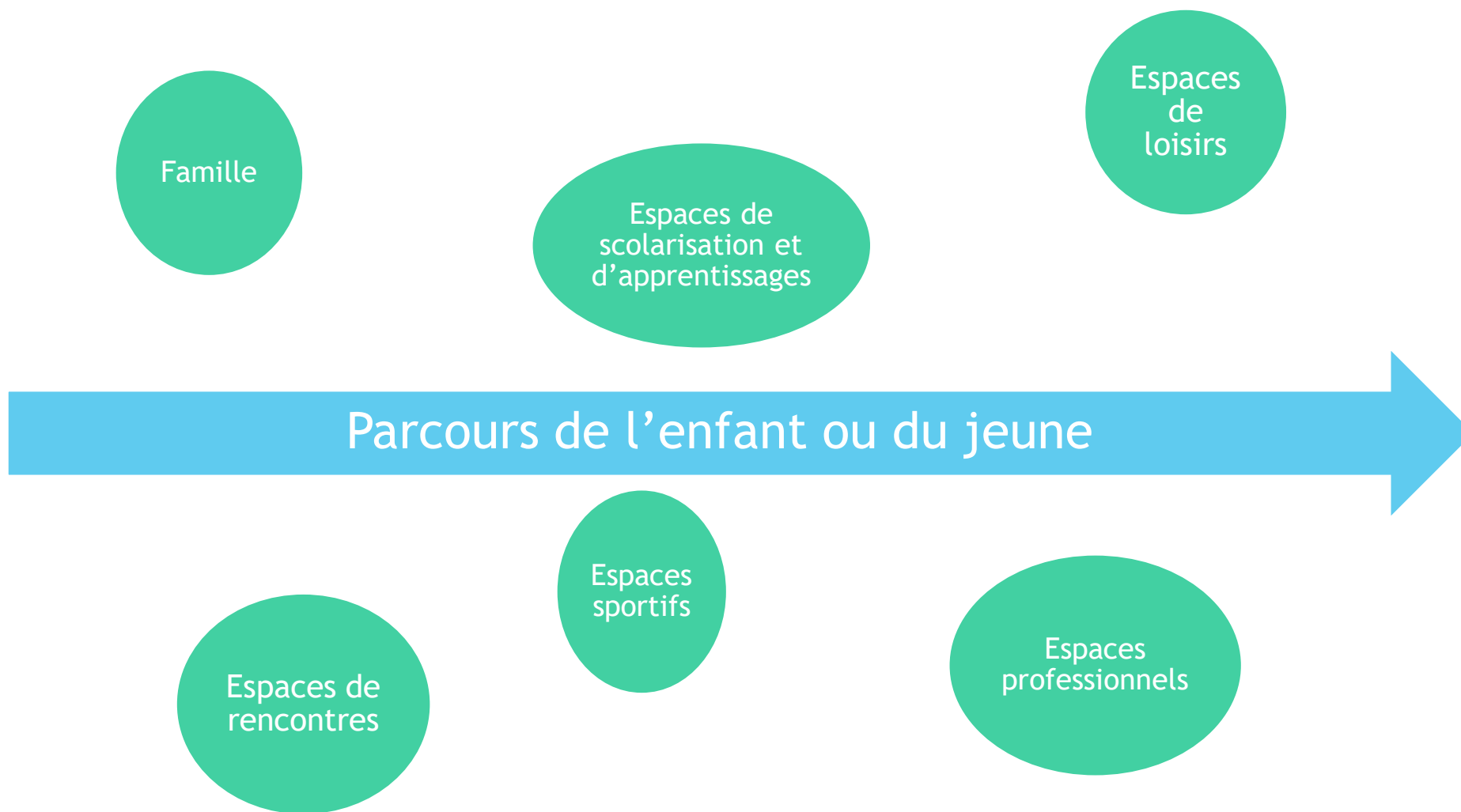
- L'universalité proportionnée et les démarches « d'aller vers ».
- La promotion de la santé dans toutes les politiques.
- La territorialisation des politiques de santé.

**Dans les Landes, des priorités d'actions pour améliorer la santé des Landais :**

- Davantage de prévention
- Davantage d'accompagnements à domicile et de projets à caractère inclusif
- Davantage d'offre de soins personnalisée et coordonnée.

### **1.3 Les missions de la structure**

La mission principale de chaque professionnel du SESSAD LSO, et **dans toutes les équipes** est celle de **l'accompagnement**.



L'accompagnement est centré sur le parcours de l'enfant ou du jeune, qu'il s'agit d'accompagner, le plus précocement possible, dans les différents lieux de socialisation, dans sa trajectoire d'enfant, d'adolescent ou de jeune adulte, dans son statut d'élève, de stagiaire ou d'apprenti, vers son inclusion et/ou son insertion socio-professionnelle, et vers l'acquisition de l'autonomie.

Au cœur de l'**accompagnement**, deux démarches :



La démarche prospective de bilans, d'observations, et de recueils d'informations pour :

- Prendre en compte les attentes de l'enfant ou du jeune et de la famille
- Mettre en évidence les compétences et potentiels de progression de l'enfant ou du jeune sans se focaliser uniquement sur les difficultés ou incapacités.



La démarche de projet pour :

- Entrer dans l'accompagnement de la famille et du jeune.
- Co-construire avec eux et les acteurs autour de l'enfant des objectifs communs. Dans les unités d'enseignement UEMA, UEEA et AUTOREGULATION, les professionnels mettent en place et participent à l'évaluation quotidienne des cibles pédagogiques et des protocoles d'intervention en accompagnant les enfants dans leurs acquisitions (autonomie, socialisation) et dans la gestion des émotions et des comportements.
- Participer à une cohérence d'approche autour de l'enfant ou du jeune.

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

### 2.1 Le public accueilli

#### 2.1.1 les caractéristiques sociodémographiques

Le SESSAD LSO bénéficie de deux agréments :

- Enfants et adolescents de 6 à 20 ans atteints de déficiences intellectuelles légères ou moyennes : équipe du SESSAD
- Enfants et adolescents de 3 à 20 ans porteurs de TSA : équipe du SESSAD et les unités d'enseignement

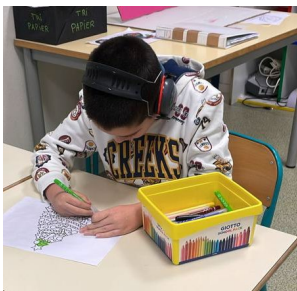


Les unités d'enseignement :

- **UEMA** : 7 enfants de 3 à 6 ans à l'école Jules Barrouillet de Saint Paul Lès Dax



- **UEEA** : 10 enfants de 7 à 12 ans à l'école Marie Curie de Saint Paul Lès Dax



- **AUTORÉGULATION** : 10 enfants de 7 à 12 ans à l'école Jean Moulin (quartier du Beillet) de Mont de Marsan



**Répartition par âge en moyenne :**

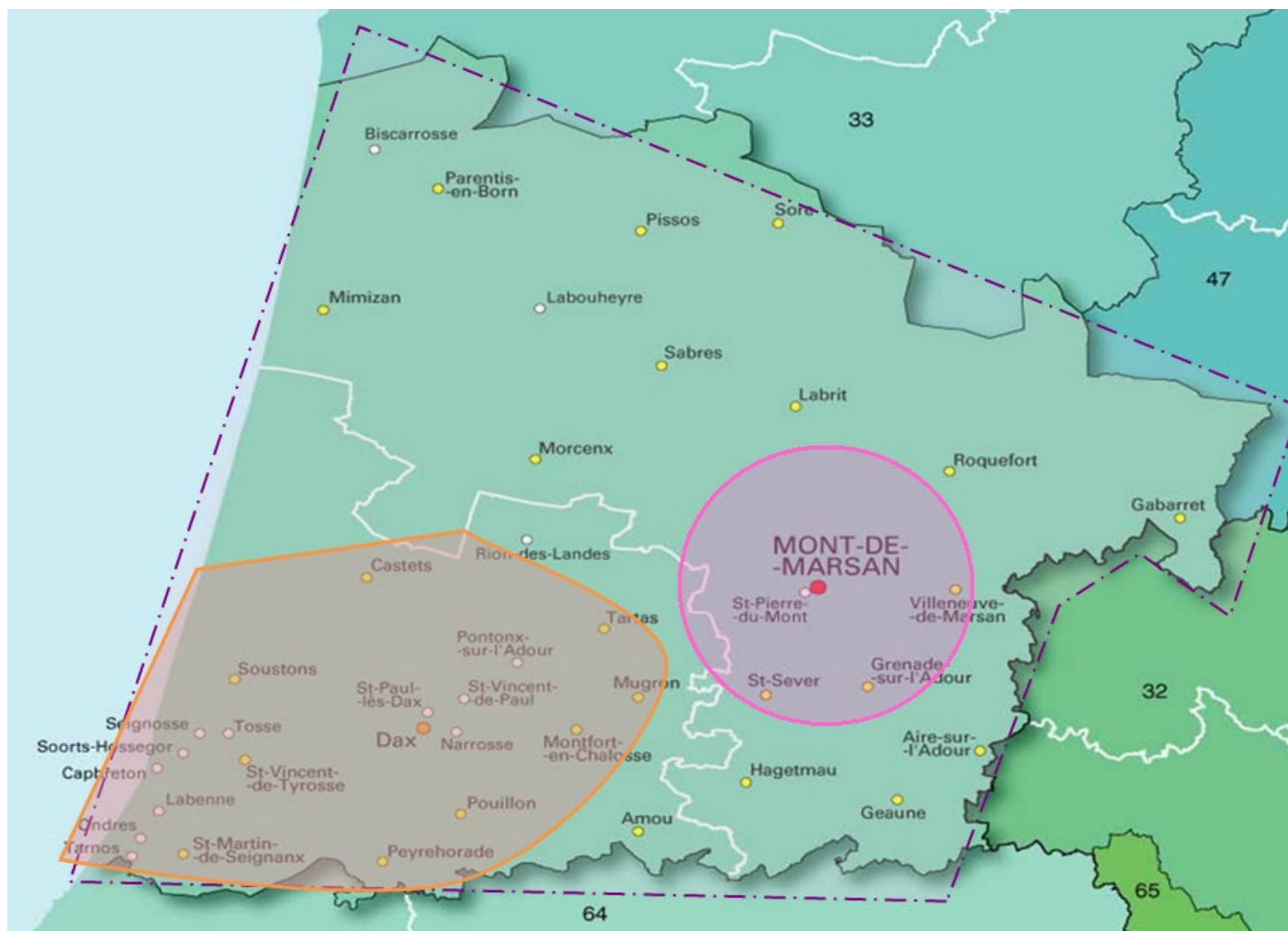
| Age d'Admission | Filles |     | Garçons |     | Total |     |
|-----------------|--------|-----|---------|-----|-------|-----|
| - 10 ans        | 5      | 33% | 28      | 53% | 33    | 49% |
| 11/15 ans       | 7      | 47% | 21      | 40% | 28    | 41% |
| + 16 ans        | 3      | 20% | 4       | 7%  | 7     | 10% |

**Répartition par sexe en moyenne :**

| SESSAD+UEMA<br>+Autorégulation+UEEA | Nombre | %   |
|-------------------------------------|--------|-----|
| Filles                              | 24     | 36% |
| Garçons                             | 42     | 64% |



## Répartition géographique :



Zone SESSAD ●  
Zone UEMA + UEEA ●  
Zone AUTOREGULATION ●

### Durée d'accompagnement en moyenne :

Pour l'équipe du SESSAD : La durée moyenne d'accompagnement est de 4 ans.

Pour l'UEMA : Elle est de 3 ans.

Pour l'UEEA et l'AUTORÉGULATION : Elle est de 5 ans.

### Mesures de protection en moyenne :

#### Situations SESSAD 2023

| Situations judiciaires                  | Situations sociales              |
|-----------------------------------------|----------------------------------|
| 9 Aides Educatives en Milieu Ouvert     | 6 interventions services sociaux |
| 3 placements Famille d'accueil ou Foyer | 1 Aide Educative à Domicile      |

#### Situations SESSAD 2024

| Situations judiciaires                     | Situations sociales              |
|--------------------------------------------|----------------------------------|
| 3 Aides Educatives en Milieu Ouvert        | 8 interventions services sociaux |
| 5 placements en Famille d'accueil ou Foyer | 5 Aides Educatives à Domicile    |

### 2.1.2 la caractérisation des besoins

Concernant la **déficiência intellectuelle**, les besoins se portent sur :

- *Les aspects cognitifs* : aide au fonctionnement intellectuel et aux comportements adaptatifs.
- *Les aspects psychodynamiques* : aide dans le fonctionnement psychologique et affectif.
- *Les considérations physiques* : surveillance de l'état de santé et des complications médicales.
- *L'impact environnemental*

Concernant les **troubles du spectre de l'autisme**, les besoins se portent sur :

- *La cognition* : aide aux apprentissages.
- *Les aspects psychomoteurs, émotionnels et sensoriels* : aide aux ajustements, adaptations et variations de sensibilité.
- *Les aspects communicationnels et de langage* : aide par rapport à ces déficits dans plusieurs contextes.
- *Les comportements et interactions sociales* : aide dans les régulations.
- *L'autonomie quotidienne* : aide dans l'acquisition.
- *La santé* : surveillance de l'état de santé et des comorbidités.



Ces besoins identifiés peuvent se définir selon trois critères en terme d'accompagnement :

Besoins en matière de santé somatique et psychique :

- Accompagnement individuel psychologique ou avec le médecin psychiatre
- Accompagnement individuel en psychomotricité
- Accompagnement individuel en orthophonie
- Accompagnement en groupe à visée thérapeutique

Besoins en autonomie :

- Accompagnement individuel éducatif
- Projets partenariaux

Besoins pour la participation sociale et citoyenne :

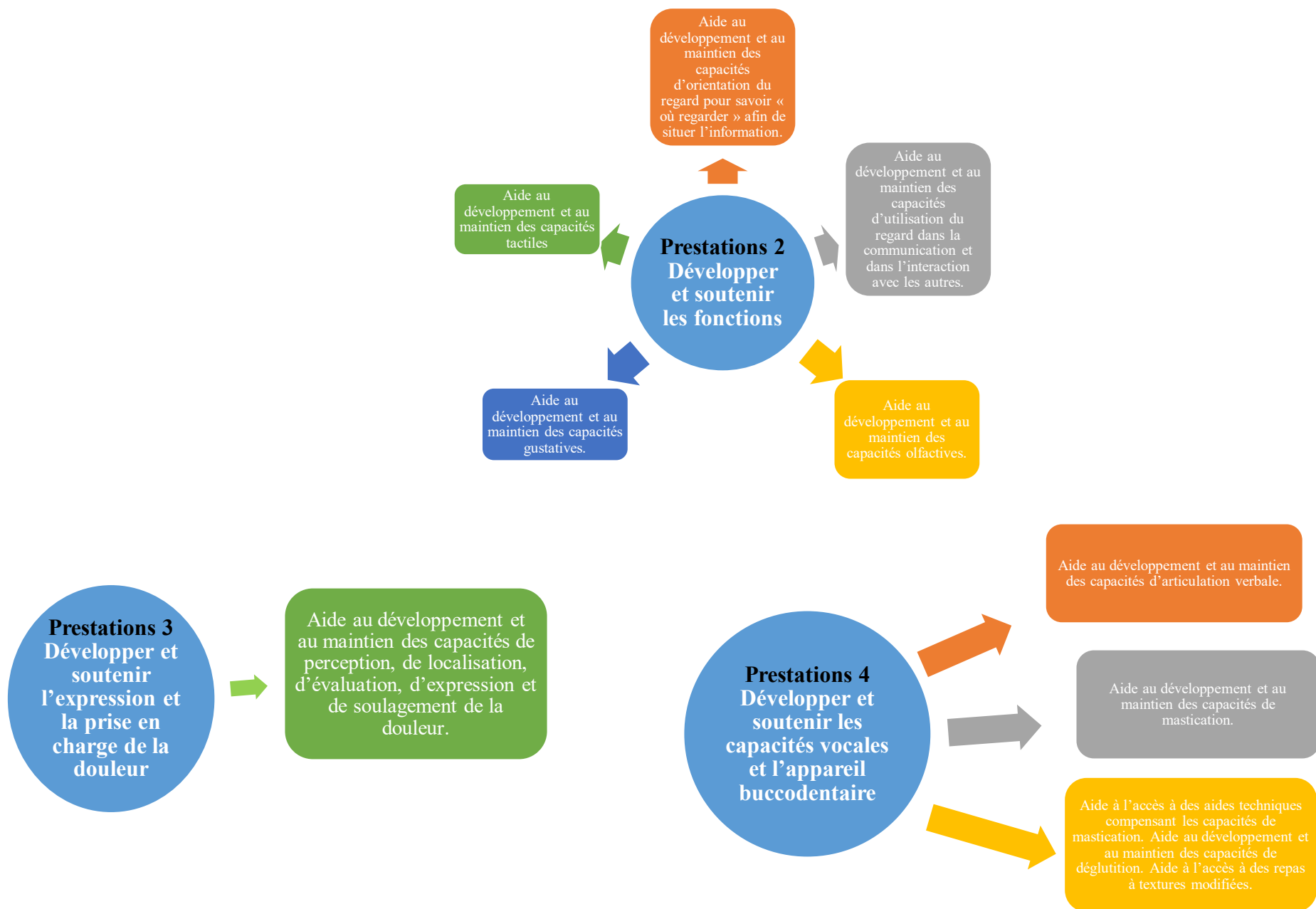
- Accompagnement individuel éducatif
- Accompagnement en groupe à visée éducatif
- Projets partenariaux
- Travail d'alliance de guidance et de soutien à la parentalité

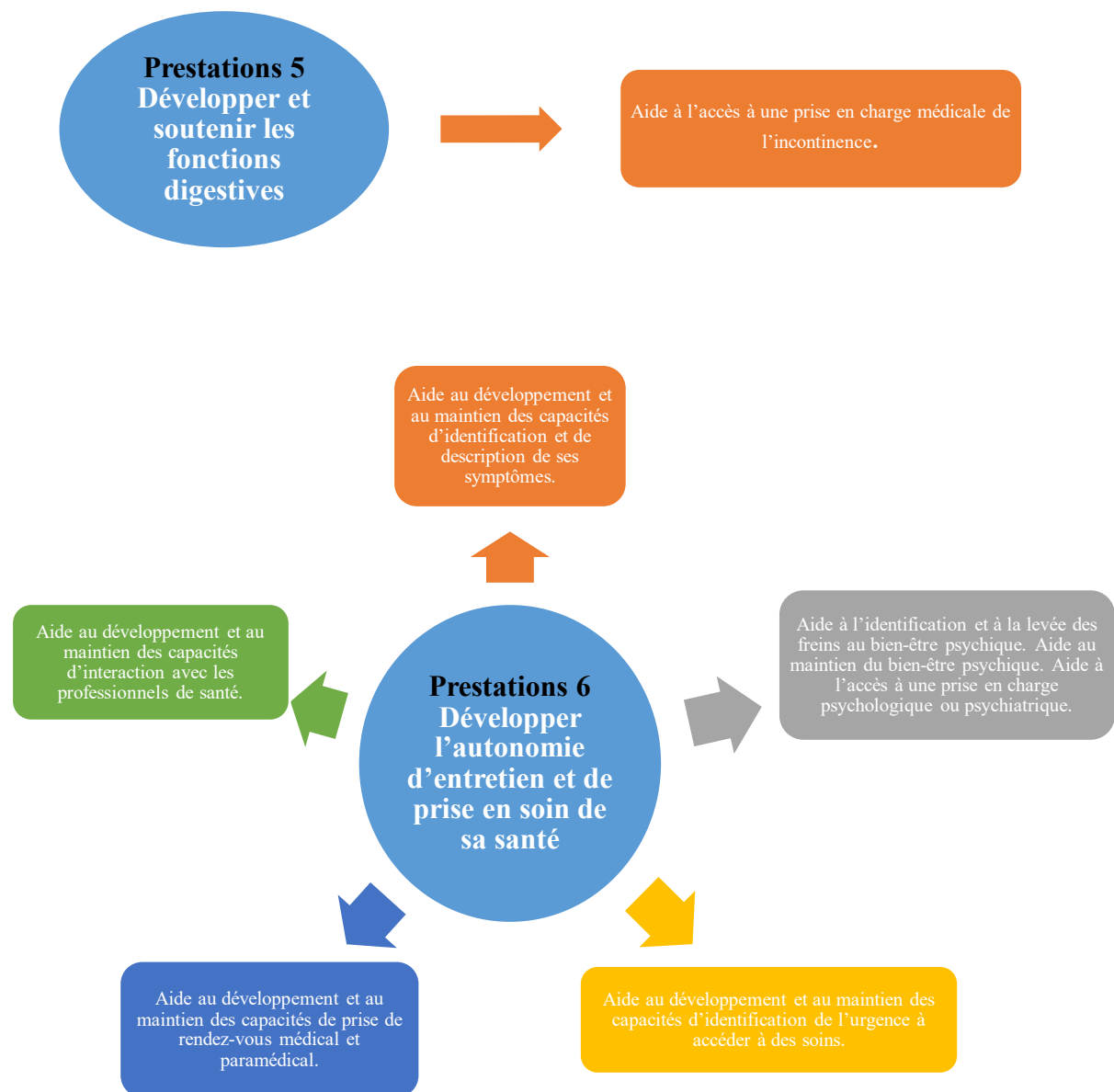
## **2.2 L'offre de service, les prestations directes proposées**

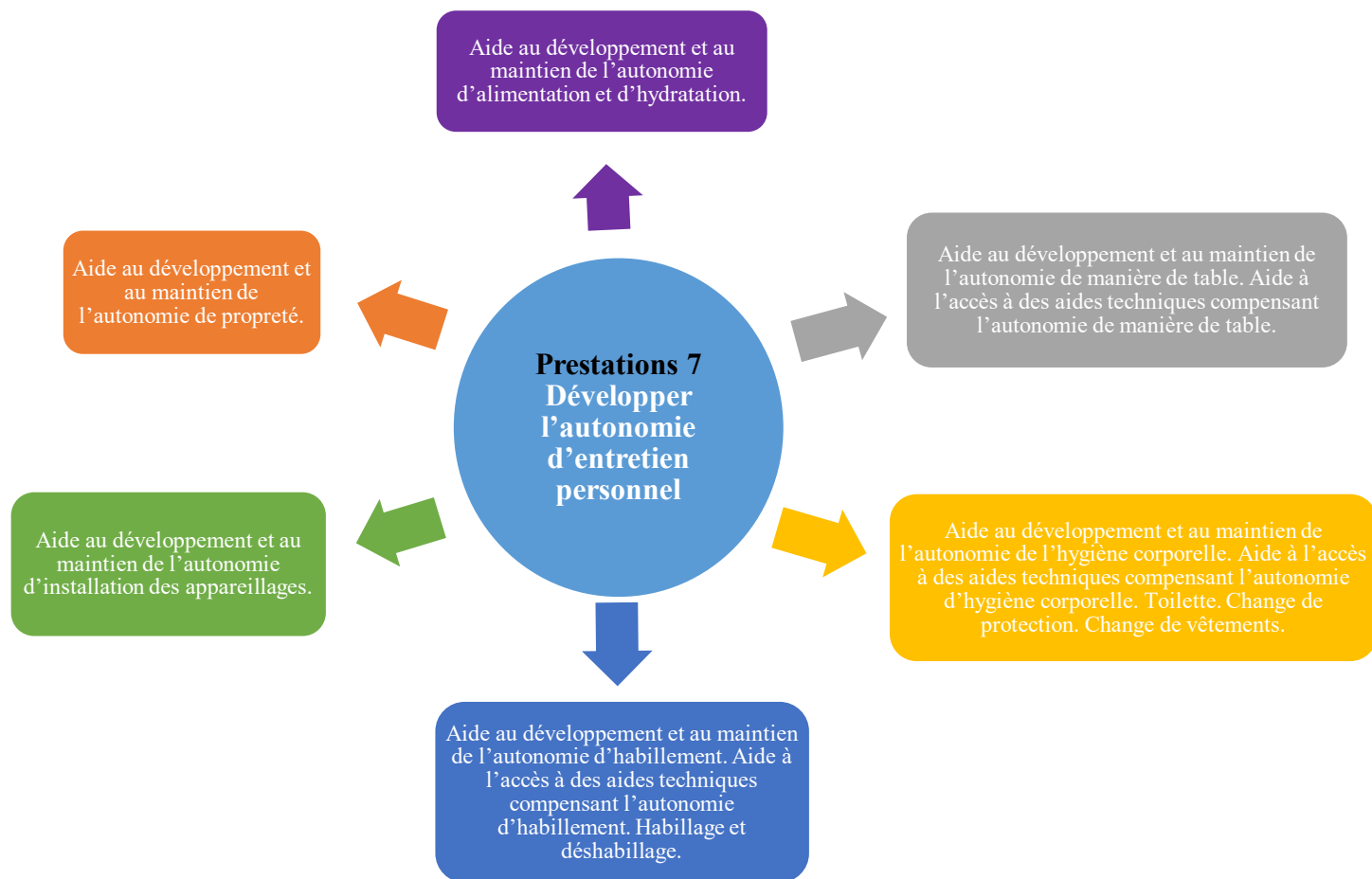
Elles s'appuient dans la nomenclature SERAPHIN PH sur celles qui répondent aux besoins et aux attentes des enfants et des jeunes accompagnés par le SESSAD LSO.

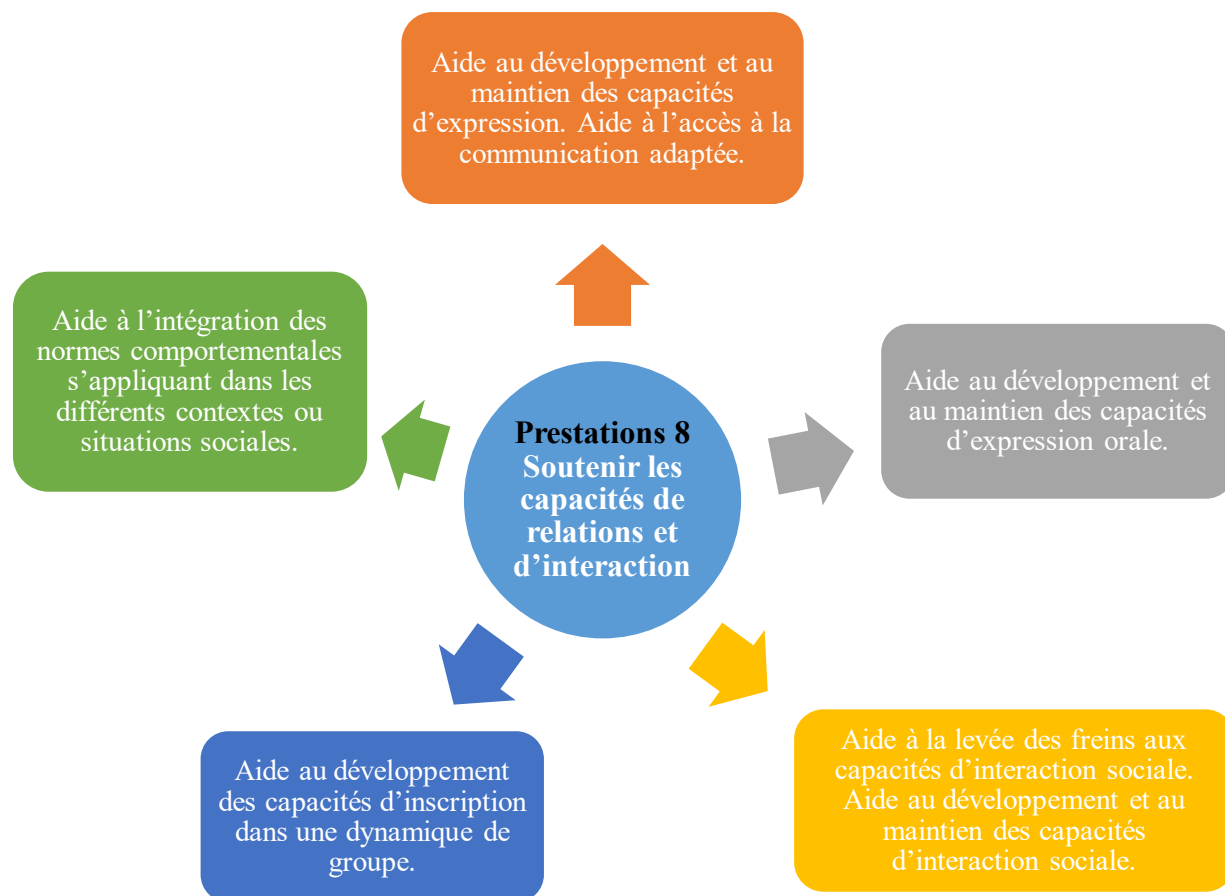
## 2.2.1 le schéma des prestations directes

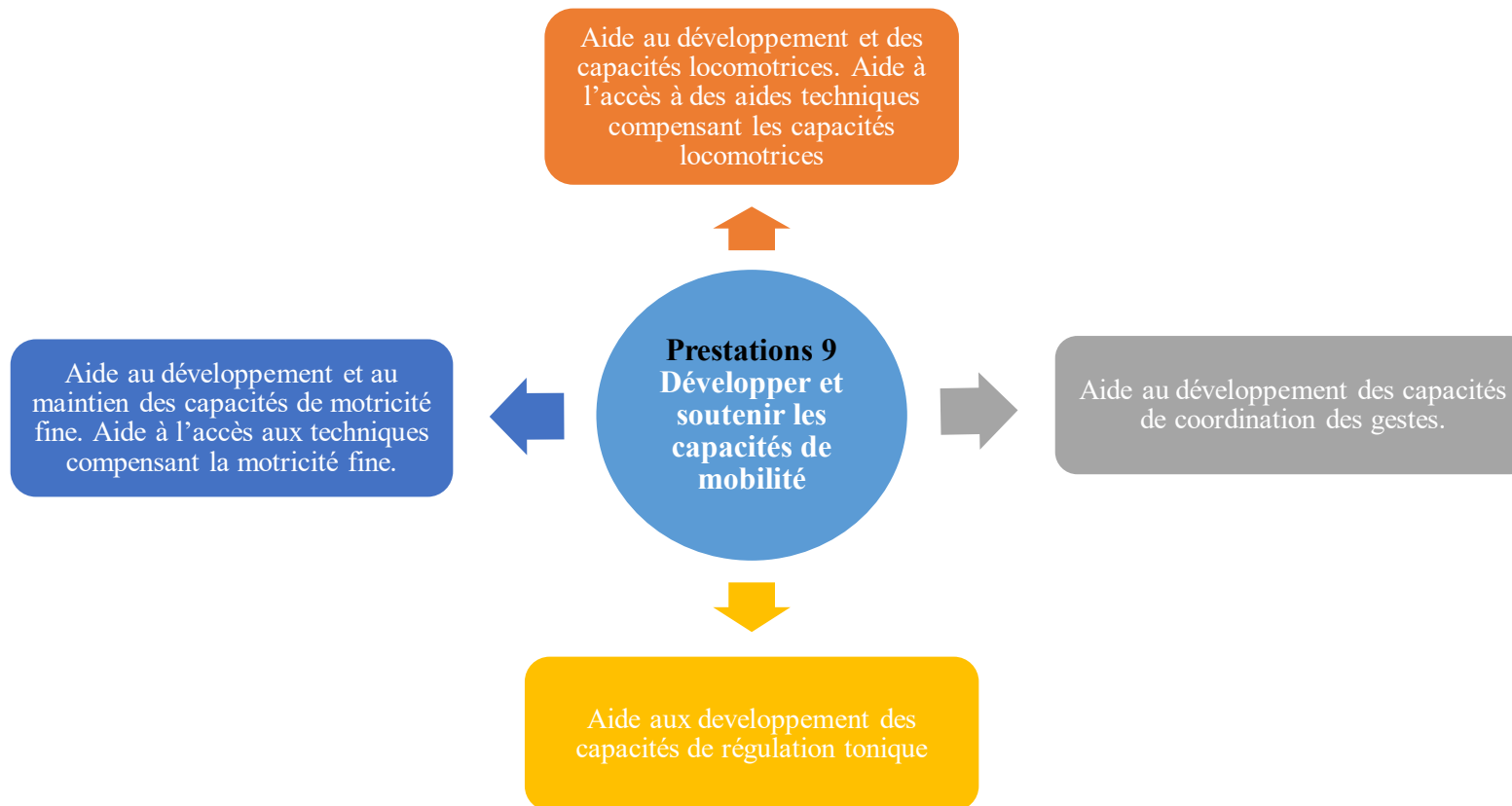


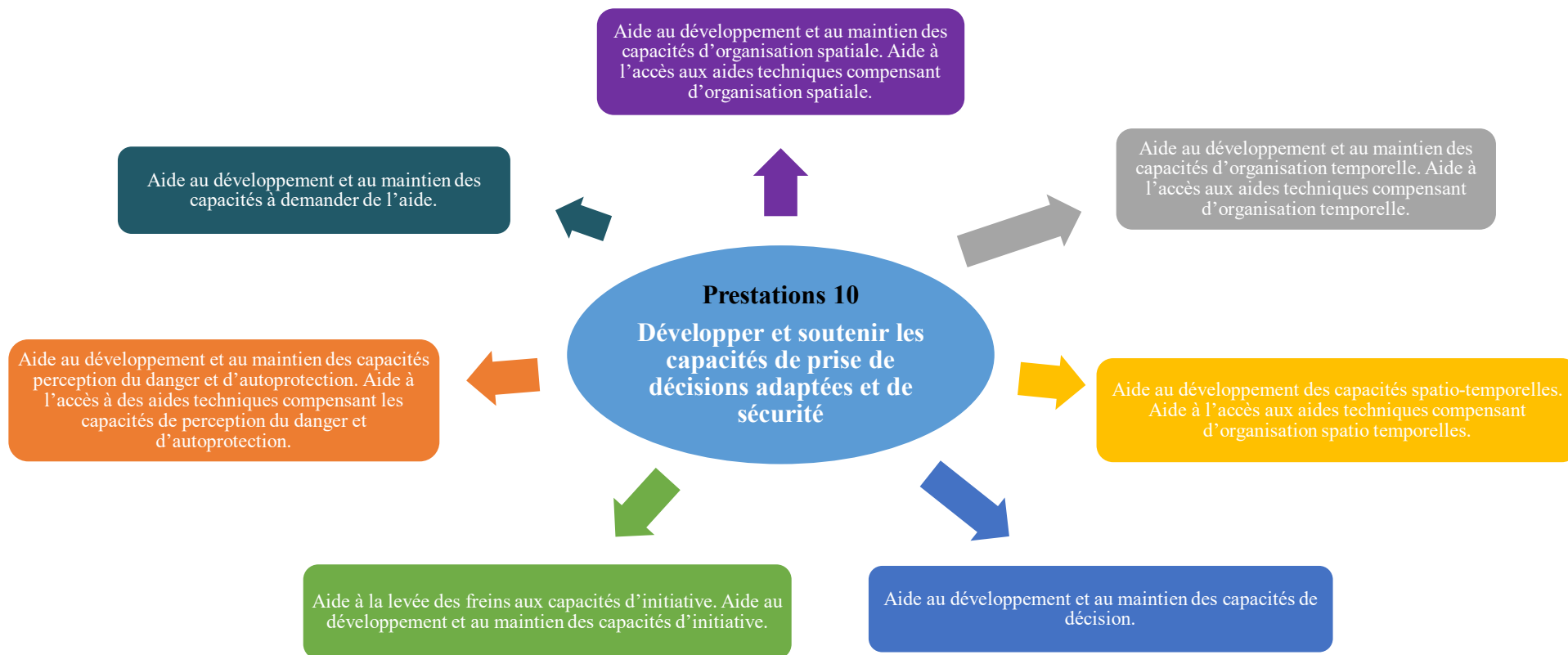




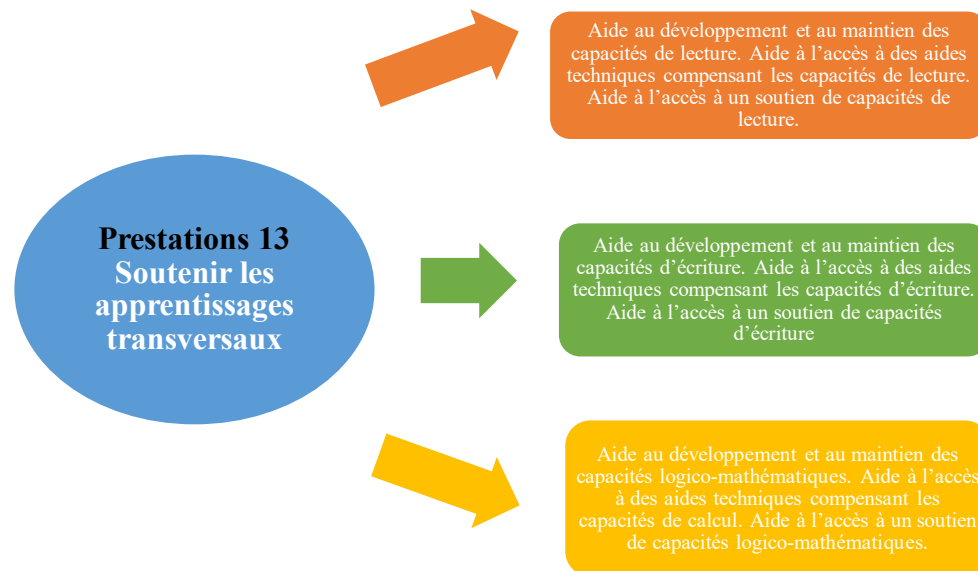
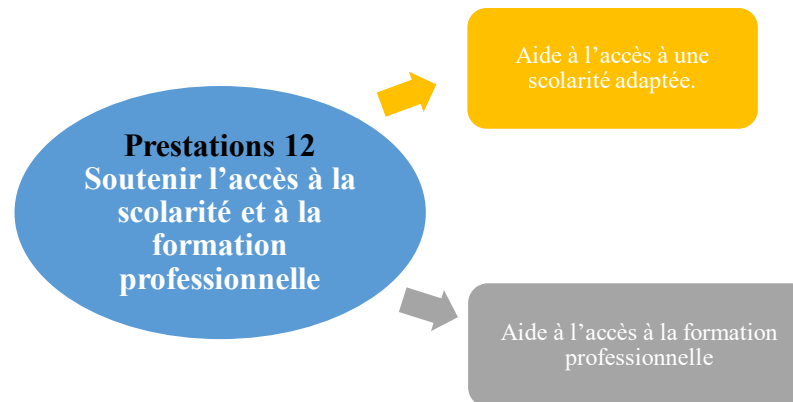
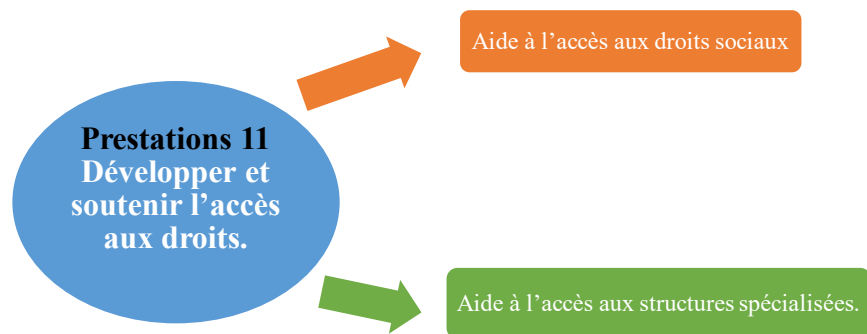


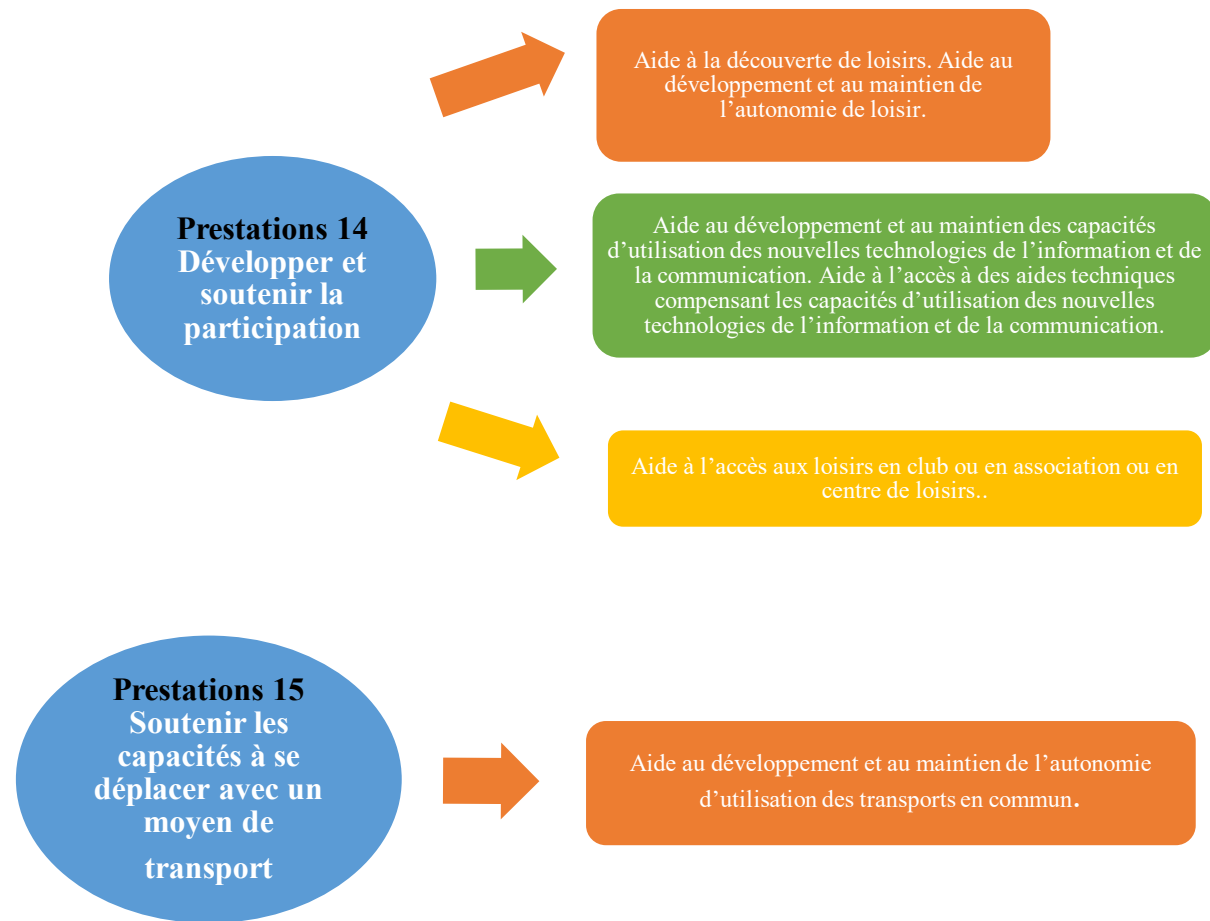












### 2.2.2 le partenariat et le positionnement du Service dans le dispositif territorial

#### Les enjeux du partenariat :

- Intervenir pour faciliter les parcours des enfants et des jeunes et leur continuité à travers le PIA et coordonner les professionnels amenés à le faire.
- Tenir compte des éléments de santé, scolaire, d'orientation, d'insertion professionnelle, de guidance, d'aide financière, matérielle ou psychologique à prévoir.
- Aider l'enfant ou le jeune dans tous ses moments de vie, en identifiant ses ressources et celles de sa famille.
- Garantir la complémentarité, la cohérence des interventions et les ajustements nécessaires : partir des besoins des enfants et des jeunes.
- Positionner le service comme une ressource du territoire.



## Les prestations dans le partenariat :

Les prestations proposées impliquant une dynamique partenariale en :



Soins médicaux à visée préventive et curative : mise en lien avec les services

Prestation des psychologues et des rééducateurs (psychomotricien et orthophoniste) :

mise en lien avec des partenaires institutionnels ou libéraux.



Prestation d'accompagnement pour la participation aux actions sociales et de loisirs :

Contact avec les centres de loisirs, les centres, associations sportives et de loisirs, maisons de quartier.

Participation à des séjours de répit



Prestations accompagnement à l'exercice des droits et libertés et pour l'ouverture des droits

Aide à la connaissance des acteurs : MLPH, CAF, communes, transports...

Communication

Orientation.

Prestations d'accompagnement du logement :

Lien avec les acteurs de ce domaine

Prestations d'accompagnement pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources:

Lien avec l'insertion sociale, l'UDAF...

## 2.3 Les évolutions observées

Les évolutions concernent :

- L'âge des enfants admis dans le service de plus en plus avancé dû à l'attente pour entrer dans le service.
- L'augmentation croissante de la liste d'attente, avec 2 agréments, une tranche d'âge courant de 3 à 20 ans, et un secteur géographique très vaste.
- Les mesures de protection en augmentation.
- Une difficulté grandissante de la part des familles pour investir une collaboration dans un projet.
- Le passage d'un fonctionnement en places installées :
  - 36 pour le SESSAD
  - 7 pour l'UEMA
  - 10 pour l'UEEA
  - 10 pour l'AUTORÉGULATION

en file active, sans moyens supplémentaires

- La catégorisation du public accueilli sous une même appellation : les TND (Troubles Neuro Développementaux)

## 2.4 Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirecte

### 2.4.1 les moyens humains

#### 2.4.1.1 l'orientation et l'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.

Le recrutement et l'intégration des salariés

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

## **Modalités de recrutement**

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

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

### **Le livret d'accueil**

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

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

- S'imprégner des valeurs associatives,
- S'approprier le fonctionnement de l'association lesep64 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 lesep64 en tant qu'employeur à travers une gestion RH mieux maîtrisée pour fidéliser les nouveaux talents et réduire le turnover.

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

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

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

### 2.4.1.2 les compétences déployées dans le service

| Postes                          | Effectif  | ETP          |
|---------------------------------|-----------|--------------|
| Responsable d'établissement     | 1         | 1            |
| Chef de service                 | 1         | 0,5          |
| Adjoint service économique      |           |              |
| Technicien administratif        | 2         | 1            |
| Assistant de service social     | 1         | 0,7          |
| Éducateur spécialisé            | 10        | 8.8          |
| Éducateur technique spécialisé  |           |              |
| Moniteur d'atelier              |           |              |
| Moniteur-éducateur              | 2         | 1,2          |
| Accompagnant éducatif et social | 4         | 3,4          |
| Médecin psychiatre              | 1         | 0,15         |
| Médecin généraliste             |           |              |
| Orthophoniste                   | 1         | 0,70         |
| Psychologue                     | 5         | 2,8          |
| Psychomotricien                 | 2         | 1,6          |
| Infirmier                       |           |              |
| Agents de service logistique    |           |              |
| Ouvrier de service logistique   |           |              |
| <b>Totaux</b>                   | <b>30</b> | <b>21,85</b> |

### 2.4.1.3 l'organisation des responsabilités

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

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

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

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.

### 2.4.1.4 la gestion des compétences, la 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 termes de l'association et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation, et l'ensemble des outils mis en place au sein de l'association pour accompagner le salarié à chaque étape de sa vie professionnelle.

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



## **La formation continue**

### **Engagement de l'association en matière de formation**

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

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

Si la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014 a revisité les règles de financement de la formation professionnelle, et amené la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à réduire la contribution au développement de la formation professionnelle continue au taux global de 1 % de la masse salariale brute pour les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés, sans aucune contribution spécifique au titre du plan de formation, l'association lesep64 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 lesep64 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 lesep64 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 décloisonnement, l'ouverture et la transversalité au sein de l'association, contribuer à la capitalisation des connaissances et des savoir-faire, participer à l'accompagnement du changement, porter et véhiculer la culture de l'association ...

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

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

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

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

## **Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels**

### **Le Plan de Développement des compétences**

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

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

### **Les autres dispositifs**

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

### **Prévention de la fatigue professionnelle**

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

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

« Prévention des risques psychosociaux et bien-être au travail ».

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

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

## Les relations sociales dans l'établissement

L'établissement dispose d'instances représentatives rénovées depuis les ordonnances dites « Macron ».

| Instances                                          | Attributions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comité social et économique                        | Avis et information sur l'ensemble des évolutions associatives.<br>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.<br>Gestion des oeuvres sociales. |
| Commission santé sécurité et conditions de travail | Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans chaque territoire.<br>Réalisation d'enquêtes en matière d'AT ou de maladie professionnelle.                                                                                                                                                                       |
| Représentants de proximité                         | Dialogue social de proximité.<br>Questions individuelles de salariés relatives aux conditions de travail ou d'exécution du contrat de travail.                                                                                                                                                                                            |

## 2.4.2 les moyens matériels

### 2.4.2.1 les moyens mobiliers et immobiliers

Le SESSAD est un service en milieu « ouvert » qui ne délivre pas de prestation de type lingerie ou restauration sur place.

Les locaux sont constitués d'un bâtiment construit en 2022.

Ce bâtiment et le mobilier qui s'y trouve soutient et permet :

- Les conditions d'accueil, de co-construction et d'accompagnement des parcours avec les familles
- La dynamique de travail d'équipe et d'organisation de l'interdisciplinarité
- La continuité des partenariats
- Un management « adhocratique »

L'entretien des locaux est assuré par une prestation externe toutes les semaines.

L'ensemble des installations bénéficie des contrôles réglementaires.

L'UEMA, l'UEEA et l'autorégulation bénéficient de conventions de partenariat avec les collectivités territoriales en ce qui concerne les locaux.

L'UEEA et l'autorégulation sont des dispositifs de scolarisations ; le mobilier appartient aux collectivités territoriales.

13 véhicules de service sont utilisés :

8 pour le SESSAD et la direction

4 pour l'UEMA

1 pour l'autorégulation

Les professionnels du service ont à leur disposition des outils de téléphonie mobile et des ordinateurs professionnels.

### 2.4.2.2 la sécurité des personnes accueillies

Au sein du SESSAD, les locaux sont soumis à des contrôles annuels ou biannuels par des prestataires extérieurs afin de vérifier les installations électriques et les systèmes de sécurité incendie.

Deux exercices d'évacuation sont mis en place tous les six mois pour permettre à l'équipe de professionnels d'être le plus efficace possible lors d'un incendie. Cela permet que les gestes à accomplir au moment de l'évacuation deviennent de véritables réflexes. Cette mise en pratique permet d'en réajuster l'organisation et de tenir à jour les connaissances de chacun.

80% de l'équipe du SESSAD est formée sauveteur secouriste du travail et peut donc contribuer à la prévention des risques professionnels dans le service et intervenir efficacement face à une situation d'accident du travail, sans prérequis particulier.

Les emplois du temps des jeunes accompagnés sont inscrits sur AIRMES. Ainsi chaque professionnel peut savoir où se situe le jeune, quels sont les changements ou les modifications intervenus dans son projet. Cela contribue à la sécurisation des usagers.

Un classeur listant les protocoles de sécurité est disponible dans l'établissement. Il regroupe les procédures ou protocoles,

- Procédure d'évacuation en cas d'incendie avec les conduites à tenir.
- Procédure d'évacuation en cas d'accident ou malaise dans l'association d'un salarié avec les conduites à tenir
- Liste des secouristes du travail Personnes à contacter en cas de nécessité
- Protocole d'actions à mettre en œuvre dans le cadre du plan bleu
- Protocole de signalement aux autorités administratives

### 2.4.3 les modalités d'animation de l'équipe

#### 2.4.3.1 le travail d'équipe

Les enjeux des temps institutionnels :

Dans les RBPP,

|                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Construire des complémentarités avec les autres professionnels intervenant en milieu ordinaire.</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- 1<sup>er</sup> enjeu : « la cohérence du travail **multidisciplinaire**, et son évolution vers un travail **interdisciplinaire** et **interinstitutionnel**, relativement à une vision globale et transversale de l'enfant et du jeune, de sa situation et des environnements dans lesquels il évolue.
- 2<sup>ème</sup> enjeu : mettre en place des pratiques professionnelles qui assurent concrètement **l'inclusion** dans les relations au quotidien en prenant en compte les éléments de complexité que sont le travail dans le cadre scolaire ou au domicile familial, et dans les autres lieux de vie et d'activité de l'enfant et du jeune.

Le projet de service 2019 – 2024 parlait « d'une démarche d'évaluation permanente de l'accompagnement ».

Le projet de service 2024 -2029 soutient :

- L'entrée dans une vision collective des caractéristiques des populations accueillies, posséder ou acquérir les connaissances médico-sociales permettant de bien accompagner les usagers.
- L'entrée dans une démarche éducative ou rééducative, pédagogique, sociale, médicale et paramédicale, rendue par le PIA de chaque enfant ou jeune.

- La réflexion, la co-construction et la mise en place des objectifs généraux de l'accompagnement en équipe, et avec les familles et avec les partenaires.

Les temps de réunions :

- **Une réunion institutionnelle** : est prévue deux fois par an concernant tous les personnels du SESSAD (SESSAD – UEMA – UEEA - Autorégulation) à propos des projets et évolutions communes aux équipes. Elle est menée par la direction du SESSAD. Un membre de la direction générale pourra être présent suivant l'ordre du jour. Sa durée sera de 1h30. L'ordre du jour sera prévu par la direction. Il sera communiqué aux équipes qui pourront amener des questions supplémentaires.
- **Des réunions de fonctionnement** du service sont prévues. Elles sont dédiées à la mise en place du projet de service et du fonctionnement qui en découle. Elles pourront concerner les deux équipes (SESSAD – UEMA – UEEA - Autorégulation). Elles auront lieu selon un calendrier prédéfini, d'une durée d'1h30. L'ordre du jour sera prévu par la direction. Il sera communiqué aux équipes qui pourront amener des questions supplémentaires.
- **Une réunion de synthèse** est prévue hebdomadairement. Elle est menée par la direction. C'est un temps de travail d'équipe. Il sert à mettre en place le PIA.

Pour le SESSAD : 3h30 par semaine

Pour l'UEMA : 2h00 par semaine

Pour l'UEEA : 1h00 par semaine – perspective de 1h30

Pour l'autorégulation : 1h30 par semaine.

- **Une réunion de coordination** de 1h est prévue hebdomadairement à l'UEMA et à l'UEEA. Elle est menée par l'enseignante du dispositif, coordinatrice. C'est un temps de travail qui permet de lier l'UEMA et l'UEEA à la vie de l'école et d'organiser le fonctionnement interne des dispositifs (emplois du temps des enfants, ateliers,...).
- **Une réunion de coordination psychoéducative pour l'UEMA, l'UEEA et l'autorégulation** menée par la neuropsychologue. Elle est de 1h30 par semaine pour l'UEMA d'une heure pour l'UEEA et de 30 minutes pour l'autorégulation. Les objectifs sont :
  - Réévaluation et réajustement des programmes des enfants et des protocoles au niveau des comportements des enfants
  - Régulation du travail
- Une réunion :
  - **De coopération UEMA/école** prévues une fois par trimestre soit 3 fois par an. Elle est de 2h00, menée par l'enseignante coordinatrice de l'UEMA. C'est un temps de travail entre l'équipe de l'UEMA, l'équipe enseignante de l'école et l'ATSEM référente. Il permet la mise en place des inclusions des enfants de l'UEMA dans les classes de l'école maternelle et la réflexion autour de projets communs (participation citoyenne).
  - **De coopération UEEA/école**

- **Des temps de préparation pour les référents** des enfants à raison d'1h30 par semaine pour l'UEMA et 1h00 pour l'UEEA.
- **Des temps de dialogue et d'échange d'informations**, enseignante de l'école : référente de l'enfant, ou personnel médico-sociaux régulièrement.
- **Des temps de transversalité entre les différents unités d'enseignements** sur les temps de vacances scolaires.
- **Des Conseils des maitres** spécifiques équipe médico-sociale et équipe pédagogique d'une durée de 1h00 une fois par mois pour l'autorégulation.
- Une **concertation** directrice d'école/directrice du SESSAD pour l'UEMA, l'UEEA et l'autorégulation : une fois par mois.
- Un conseil d'école par trimestre auquel peut participer la directrice du SESSAD et la coordonnatrice de l'unité d'enseignement.
- Les ESS

Les supervisions :

| UEEA                                                       | UEMA                                                              | Autorégulation                                                        |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Travail d'équipe et situations cliniques une fois par mois | Travail d'équipe et situations cliniques 12 journées dans l'année | Travail d'équipe et situations cliniques 2 jours par période scolaire |

- Analyse des pratiques pour le SESSAD et l'UEMA : 1h30 tous les deux mois pour l'UEMA et tous les mois pour le SESSAD.



### 2.4.3.2 la communication et les supports

La communication dans le travail d'équipe et vis-à-vis des usagers et des familles est un axe important de la réussite des missions du service. Elle se travaille via le logiciel AIRMES et les cahiers de liaison et de vie, les livrets de réussite dans les unités d'enseignement.

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.

## **TROISIEME PARTIE : L'organisation et le principe d'actions**

### **3.1 Les principes d'accompagnement**

#### **3.1.1 le parcours de l'utilisateur – modalités d'admission – modalités de sortie**

##### **Admission :**

- ✓ Une première rencontre : la direction du SESSAD avec le pôle thérapeutique (médecin psychiatre ou un(e) psychologue) ou pédagogique.

L'objectif de cette première rencontre est de contextualiser la demande de la famille, connaître les premières demandes de l'enfant et de la famille et présenter le service.

- ✓ Une deuxième rencontre: le pôle thérapeutique (un(e) psychologue ou neuropsychologue ou psychomotricien(ne)) et le pôle éducatif (un(e) éducateur(trice))

L'objectif de cette deuxième rencontre est de recueillir l'anamnèse et de faire émerger avec l'enfant et sa famille les premiers objectifs d'accompagnement.

- ✓ Une troisième rencontre a lieu au domicile avec l'assistante de service social et un(e) éducateur(trice))

L'objectif de cette rencontre est d'entrer dans un dialogue concernant la dimension sociale et éducative à proximité de la famille

- ✓ La dimension de prestations dans le service pourra être identifiée au moment de l'admission, à la signature du DIPC (prévoir un outil de contractualisation du travail avec la famille pour l'UEEA et le DAR).
- ✓ Prévoir un questionnaire à propos des attentes des familles en amont

**Sortie :**

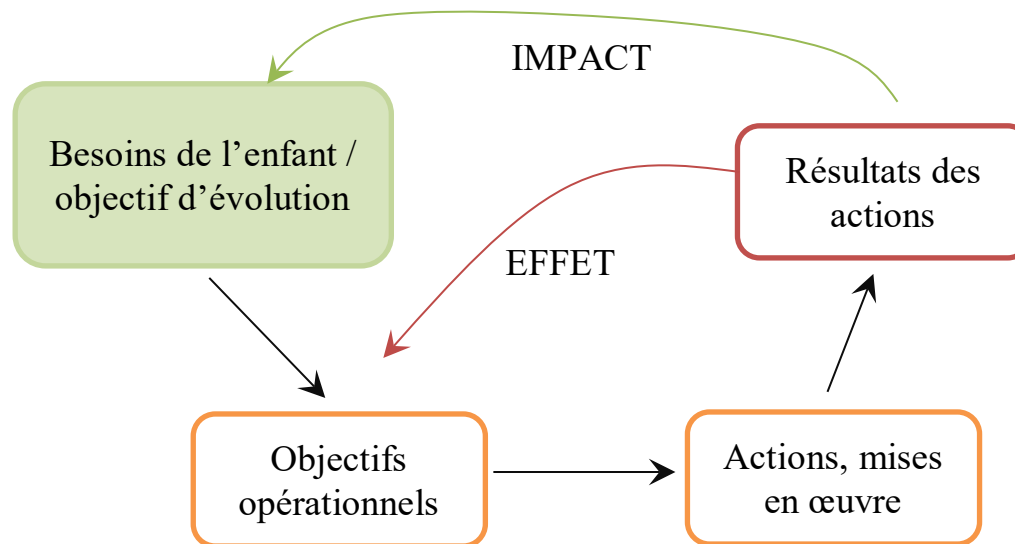
- ✓ Reprendre et évaluer les objectifs établis lors du DIPC
- ✓ Réfléchir et organiser une continuité de parcours.

### 3.1.2 le PIA : Projet Individualisé d'Accompagnement

La démarche du PIA : une nécessaire articulation entre les besoins de l'enfant, les moyens et les résultats

La démarche du PIA guide en continu le travail de chaque professionnel dans le travail avec l'enfant et sa famille, et également dans le travail interdisciplinaire de l'équipe.

Elle est aussi intégrée dans les relations partenariales et de coopération engagées autour de l'enfant, notamment quand il est impératif de faire des points d'étape du suivi ou de situation (équipe de suivi de scolarisation, mesure d'aide sociale ou de protection, rencontre assistants familiaux...) ou de rencontrer les familles.



## **La démarche :**

1. Recueillir en amont les attentes et demande du jeune et de la famille de manière séparée avec un support (questionnaire).

Le recueil se fait avec un référent éducatif et au besoin un référent thérapeutique ou social.

Possibilité d'une double référence éducative et thérapeutique, en fonction des besoins.

2. Objectifs à déterminer avec:

- Direction
- Famille / enfant
- Educateur + thérapeute (ceux qui ont recueilli les attentes)

3. Travail en équipe pour les moyens

4. Retour à la famille et au jeune pour validation et mise en place du projet

Points de vigilance et d'amélioration :

- Définir les objectifs lorsqu'on rencontre les familles
- Différencier les attentes de jeune, et celles de la famille
- Améliorer le recueil des attentes :
  - Réfléchir
  - Recueillir avec une grille (Vineland par exemple)
  - Voir qui participe au dialogue suivant les situations
  - Utiliser un questionnaire avec QCM
- Utiliser des documents lisibles et en FALC.

### 3.1.3 le développement de l'expression et de la participation, place de l'utilisateur et des familles

Les droits des usagers sont mis en place dans le service grâce aux outils de la loi 2002.

#### **Droit des usagers** (article L. 311-3 du CASF)

Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité, le libre choix entre les prestations adaptées, une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité, la confidentialité des informations, droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles.

#### **Document Individuel de Prise en Charge**

Objectifs de l'accompagnement, engagement de coopération, organisation générale du service, droits et recours.

#### **Charte des droits et des libertés**

Droits fondamentaux, Remise à l'admission.

#### **Règlement de fonctionnement**

Modalités de prises en charge (admission, orientation, PIA..) et d'organisation (transport, repas, assurances), rappel des droits. Remis à l'admission

#### **Personne qualifiée**

Défense des droits

#### **Livret d'accueil**

Présentation de l'association, du service, démarche du PIA, composition et coordonnées du service. Remis à l'admission.

#### **Projet de service**

Modalités d'organisation et de fonctionnement, objectifs en matière de coopération, de coordination et évaluation

#### **Conseil de Vie Sociale**

Participation au fonctionnement du service

Le CVS n'est pas obligatoire.

Il existe une instance qui a été mise en place au SESSAD LSO entre 2019 et 2024 : la « **Participation Citoyenne** ».

Elle existe pour les usagers du SESSAD et de ceux de l'UEMA.

Il faut la développer pour l'UEEA et l'autorégulation.

L'objectif général est de co-construire avec les parents et les familles.

Les objectifs opérationnels sont :

- Faire émerger les demandes et questionnements collectifs ou individuels
- Améliorer la compréhension, le contenu des accompagnements
- Rendre les parents acteurs du projet de leur enfant
- Partager un projet de service par une participation citoyenne

Au-delà des droits des usagers, avoir une place dans un service c'est :

- Etre informé
- Avoir des clarifications
- Prévoir et discuter des améliorations
- Etre satisfait

Pour comprendre la réalité de l'accompagnement, faire émerger des compromis, et des solutions dans une citoyenneté, le SESSAD LSO pourra :

- ✓ Développer la « participation citoyenne » dans toutes les équipes : SESSAD – UEMA – UEEA – autorégulation
- ✓ Créer des groupes de parole de parents dans les équipes
- ✓ Faire émerger des ateliers ou des temps de partage

**Ces ateliers et temps de partage peuvent se faire en collaboration partenariale :**

- Exemple du projet de parentalité : UEMA / crèche de Labenne
- Exemple de dialogues ouverts sur les questions de parentalité au sein des écoles de l'UEMA, l'UEEA et l'autorégulation
- Exemple d'atelier concernant la vie affective et relationnelle au sein du SESSAD.

La démarche de la « Participation Citoyenne » au sein du SESSAD LSO :

1. Mise en place d'un questionnaire (y compris pour les enfants et les jeunes). *Cf. questionnaire en annexe.*
2. Etude du questionnaire et ciblage de 4 moments avec des thématiques
3. Co-construire les suites à donner dans chaque instance de « Participation Citoyenne »

**La dynamique de « Participation Citoyenne » accompagne et alimente l'instance créée par l'association : « Comité Associatif de la Participation et de la Citoyenneté ».**

Dans la dynamique d'implication des jeunes et de leurs familles, deux domaines trouvent une place particulière :

➤ **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.

➤ **Activité physique et sportive en ESMS**

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



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

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

## 3.2 Les postures des professionnels

### 3.2.1 la posture et l'éthique de l'intervention

Extrait des *RBPP* l'accompagnement des jeunes en situation de handicap en SESSAD

#### **« la construction de la transdisciplinarité enjeux »**

Les Sessad associent des professionnels de différentes disciplines qui interviennent dans un environnement lui-même investi par des intervenants divers.

**Le travail d'équipe** n'est pas la simple coexistence d'intervenants d'horizons divers.

Cette construction, dont le tronc commun doit être le projet qui s'appuie sur des valeurs et un projet collectif, la définition de priorités, une curiosité pour d'autres disciplines et le dépassement d'enjeux de pouvoir.

Chaque intervenant est, à son niveau, dépositaire d'éléments de la situation de la famille. Le risque est, au sein même du Sessad, de conduire plusieurs projets en parallèle sans convergence d'objectifs. L'enjeu consiste donc à faire interagir cette équipe de spécialistes avec leurs compétences, leurs qualifications et leurs savoir-faire pour construire les complémentarités. C'est ce regard croisé qui amène une plus-value dans l'analyse que fera l'équipe. Les situations complexes invitent, en effet, à dépasser les spécialisations. Chacun, tout en conservant l'apport théorique fondamental lié à sa spécialisation, est en capacité de la dépasser.

**La posture consiste à partager une éthique quant à l'accompagnement des usagers dans le respect et la bienveillance.**

### 3.2.2 la prévention et la gestion de la maltraitance, la 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.

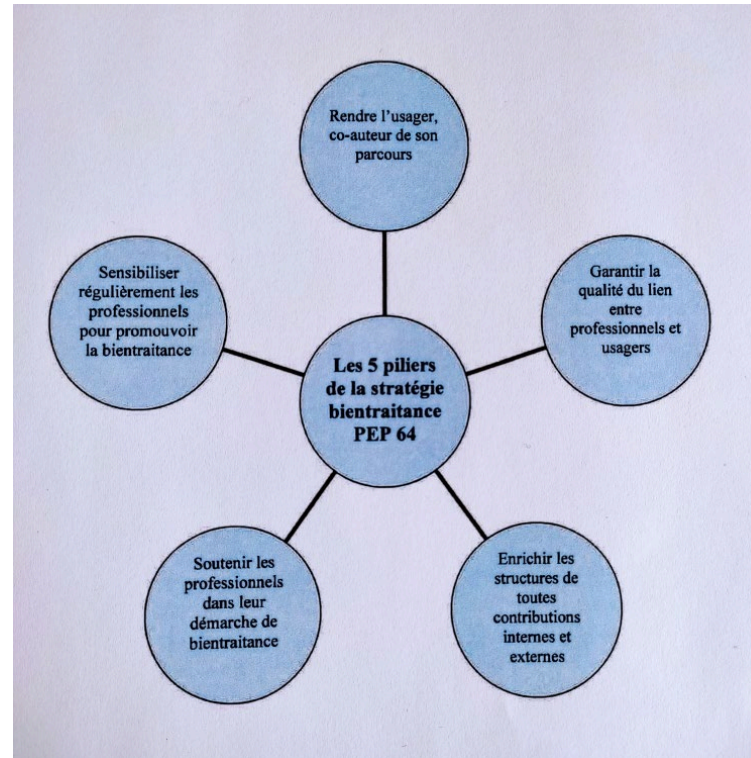
Le document est en place au sein du SESSAD LSO.

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 de 2025 à 2029.

Quant à la promotion de la bientraitance, un travail a conduit à diverses actions de sensibilisation mais aussi à la définition dans Le SESSAD LSO avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance.

Une procédure fixant la stratégie associative de promotion de la bientraitance a également été produite.



### 3.2.3 la gestion des paradoxes

Le SESSAD LSO dans l'association des PEP 64 participe à la transformation sociale via son implication dans l'Education Populaire.

Le premier des paradoxes est celui qui lie ses valeurs sociales dans les équipes, aux impératifs de performance économique via la réforme Seraphin PH.

#### **Plusieurs tensions paradoxales en découlent :**

- Le fait d'axer les missions du service dans une logique sociale bénéficiant de moyens suffisants qui se heurtent à une logique économique libérale, qui prône le moindre coût et qui peut amener à dégrader la qualité du service.
- Le fait de tenir compte de l'histoire du service et de préserver une certaine stabilité et d'aller vers une organisation du travail plus souple, plus adaptée, mais pouvant être déstabilisante.
- Le fait d'accéder pour les managers, pour les équipes, mais aussi pour les usagers à des choix, une autonomie, voire une autodétermination, et le fait de dépendre de l'activité, et des performances pour accéder à cette autonomie.
- Le fait de définir des stratégies et des fonctionnements par anticipation et planification pour assurer une cohérence globale des actions et des activités, et devoir sans arrêt faire face à des imprévus.

## 3.3 La qualité, l'évaluation

### 3.3.1 la gestion et le pilotage de la qualité

Il s'agit d'un processus qui décrit l'organisation adoptée par l'association pour mettre en œuvre **la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations rendues aux personnes accueillies.**

**Planifier**/préparer/définir les objectifs et tâches  
⇒ Notre pack qualité (procédures, processus et protocoles)

Sources :

- Obligations légales et réglementaires,
- RBPP de la HAS,
- Obligations liées à la nature de l'établissement,
- Items issus du référentiel d'évaluation,
- Fiches de postes

**Développer**/réaliser les tâches et process prescrits

⇒ Nos moyens de diffusion qualité

- Tutos qualité,
- Portfolios,
- Base e.learning

**Ajuster**/corriger/adapter/redéfinir

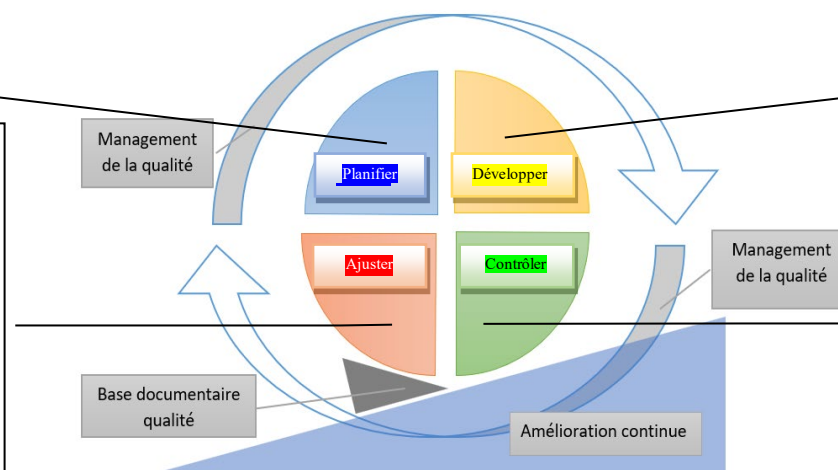
⇒ Notre système de veille et de pilotage qualité

- CPAQ
- Veille juridique et réglementaire secteur
- Adaptation de la base qualité
- Remontées qualité des structures
- Abonnements juridiques

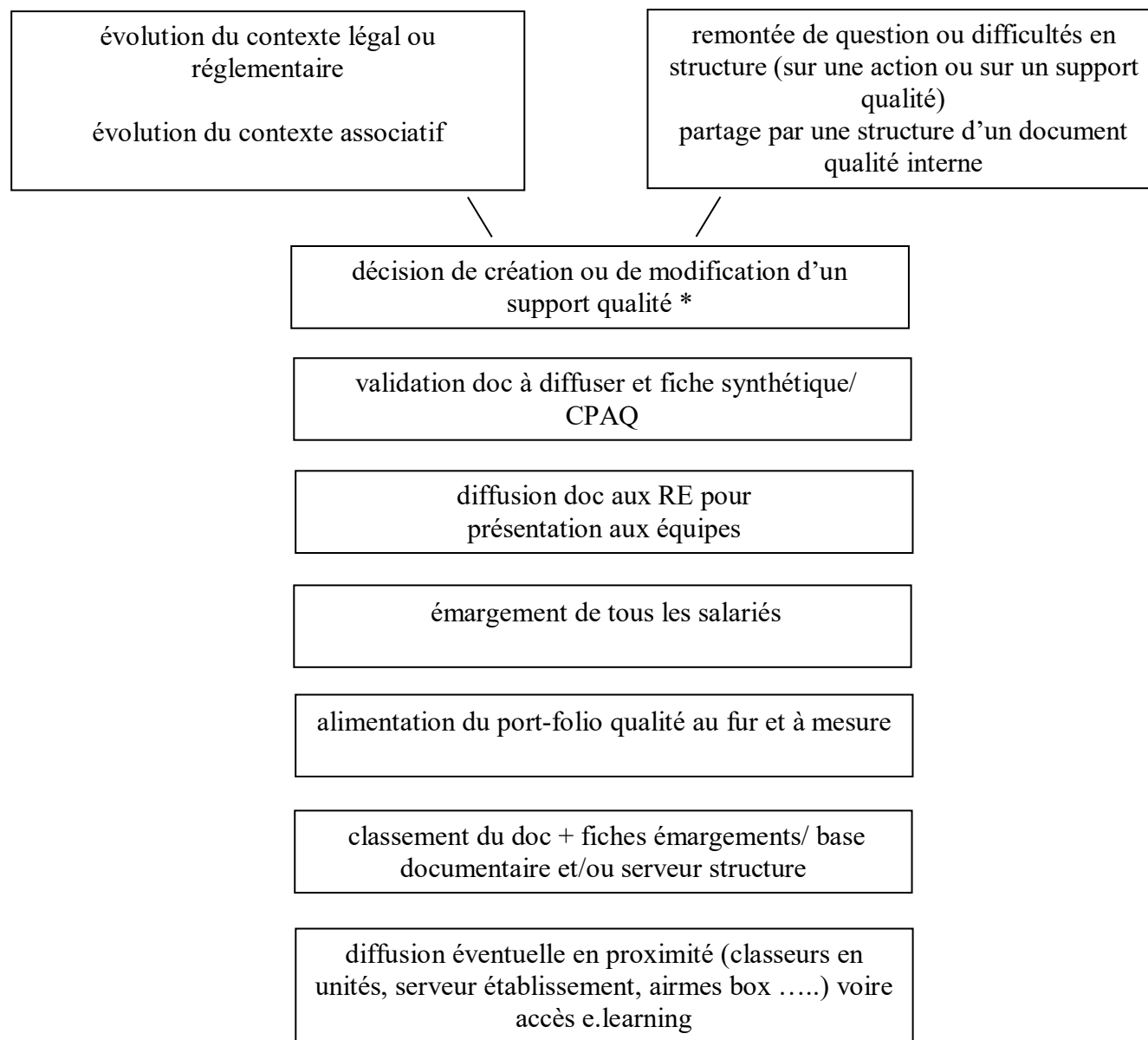
**Contrôler**/mesurer/comparer/évaluer

⇒ Notre système d'évaluation et de contrôle

- Auto-évaluations Synae
- Evaluations de la qualité
- Evaluation de notre système qualité tous les ans,
- PAQ
- Audits structures
- Certifications
- Indicateurs



Un second schéma précise le circuit de création, de validation et de diffusion d'un document qualité dans l'association :



### 3.3.2 l'évaluation

Après avoir :

- Planifié et établi les objectifs
- Réalisé et exécuté les tâches prévues

Il reste à :

- Vérifier les résultats. Mesurer et comparer les prévisions. Il s'agit d'évaluer les actions, définir des points de contrôle, des indicateurs de mise en œuvre.
- Agir, corriger, prendre les décisions qui s'imposent. Identifier les nouveaux points d'intersection, redéfinir les processus si nécessaire. Aborder les actions correctives, adapter les supports qualités initiaux.

## 3.4 Les axes de développement

### 3.4.1 les axes relatifs à l'organisation

- Le mouvement inclusif dans lequel le SESSAD LSO peut s'inscrire constitue une dimension institutionnelle qui pourra être tournée vers une transformation de l'offre : dispositifs, plateformes...

Cet avenir pour être performant, devra être ancré dans un accompagnement de qualité avec des professionnels suffisamment nombreux et formés.

- Sur le plan managérial, poursuivre un projet politique, au sens de la politique d'établissement, déclinaison locale et ciblée du projet associatif, et pratiquer une approche adhocratique reste une démarche stratégique à valoriser.
- Sur le plan d'un travail d'équipe et d'une cohésion entre projet de service, projet de vie, projet individualisé, préserver les temps de concertation, de dialogues et de réflexions communes. **Utiliser les Intelligences Naturelles à des fins de pensées collectives est un axe majeur.**

### 3.4.2 les axes relatifs au public accompagné

- La question du partage des compétences entre les acteurs du médico-social, du social et de l'Education Nationale, et de leurs complémentarités apparaît comme une condition de la mise en place, et de la réussite du projet de la personne accompagnée. C'est un point de vigilance à assurer pour une pérennité harmonieuse.
- Nous sommes dans une impérative nécessité de perpétuer une amélioration qualitative des leviers par rapport au mouvement inclusif. **Améliorer l'inclusivité des milieux est notre défi et notre responsabilité individuelle et collective.**
- La participation est un processus et la citoyenneté renvoie à la socialisation et l'émancipation. Le pouvoir d'agir c'est l'interaction entre l'autonomie, les compétences de chacun, et la proximité sociale, la fabrique des liens entre individus.
- Travailler la dimension des désirs et des souhaits de la personne : les faire émerger
- Travailler la complémentarité et le partage des savoirs dans une co-construction conduit à une motivation intrinsèque synonyme d'autodétermination et à agir sur ce qui fait sens.

### 3.4.3 les axes relatifs aux prestations

- Garder comme axe impérieux dans le projet de service le lien entre les prestations directes et prestations indirectes est une piste d'homogénéité pour le projet individualisé.
- La démarche d'un projet associatif d'éducation populaire est une démarche de transformation sociale et écologique. Elle ne peut pas se résumer à de la prestation de service, parcellisée, morcelée, conçue comme une réponse momentanée à un besoin déterminé.

**Il nous faudra continuer de réfléchir entre 2025 et 2029 à une alternative crédible qui pourra élaborer une organisation institutionnelle innovante, au service de l'émancipation des sujets en devenir que nous accompagnons.**

## ANNEXES

Questionnaire participation satisfaction des familles.



## QUESTIONNAIRE : Participation satisfaction des familles

Date du questionnaire :

1. Qui répond au questionnaire :

☐ Père      ☐ Mère      ☐ Enfant/ado

2. Date d'admission dans le service : .....

3. Equipe dans le Service :

☐ Sessad      ☐ UEMA      ☐ UEEA      ☐ Autorégulation

4. Souhaitez-vous garder l'anonymat ?

☐ Oui      ☐ Non

Nom :

Prénom :

5. Comment avez-vous eu connaissance du Service ?

6. Avez-vous eu une présentation du fonctionnement du Service ?

☐ Oui      ☐ Non

7. Si oui, cette présentation a-t-elle été assez détaillée ?

Non satisfait    ☐ 1    ☐ 2    ☐ 3    ☐ 4    ☐ 5    Très satisfait

**8. Avez-vous des suggestions d'améliorations concernant la connaissance du Service ?**

**9. Avez-vous connaissance des professionnels qui interviennent auprès de votre enfant ?**

☐ Oui      ☐ Non

**10. Si oui, les objectifs, les modalités d'accompagnement (ateliers, accompagnements individuels avec l'éducatrice, la psychologue, la psychomotricienne, l'orthophoniste...) sont-ils clairs ?**

**11. Si non, pour quelles raisons d'après vous ?**

**12. Etes-vous satisfait de l'accompagnement ?**

Non satisfait    ☐ 1    ☐ 2    ☐ 3    ☐ 4    ☐ 5    Très satisfait

**13. Avez-vous des suggestions d'améliorations concernant les modalités d'accompagnement, les interventions des professionnels ?**

**14. Avez-vous déjà participé au projet de votre enfant ?**

Oui ☐ Non ☐

**à votre projet ?**

Oui ☐ Non ☐

**15. Est-ce que votre participation, au moment du projet, est difficile ?**  
**Pouvez-vous expliquer ?**

**16. Etes-vous satisfait ?**

**De la préparation du projet : le recueil des attentes**

Non satisfait    1   ☐   2   ☐   3   ☐   4   ☐   5   ☐    Très satisfait

**De la construction du projet avec vous : le moment d'échange**

Non satisfait    1   ☐   2   ☐   3   ☐   4   ☐   5   ☐    Très satisfait

**Du contenu du projet : observations – objectifs – moyens mis en place**

Non satisfait    1   ☐   2   ☐   3   ☐   4   ☐   5   ☐    Très satisfait

**17. Avez-vous des suggestions d'améliorations concernant la collaboration avec vous au travers du projet ?**

**18. De manière générale, vous sentez-vous suffisamment associé dans l'accompagnement de votre enfant, ou**

**pour votre propre accompagnement, au sein du Service ?**



***La solidarité en action***

*Médico-Social 6440*

SESSAD LSO  
184 rue des cerfs  
40990 Saint Paul Lès Dax  
05 58 77 17 20

---

Association LesPEP64  
9, rue de l'Abbé Grégoire – 64 140 BILLERE  
Tél : 05.59.83.83.04  
E-Mail : [association@pep64.org](mailto:association@pep64.org)  
[www.pep64.org](http://www.pep64.org)

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