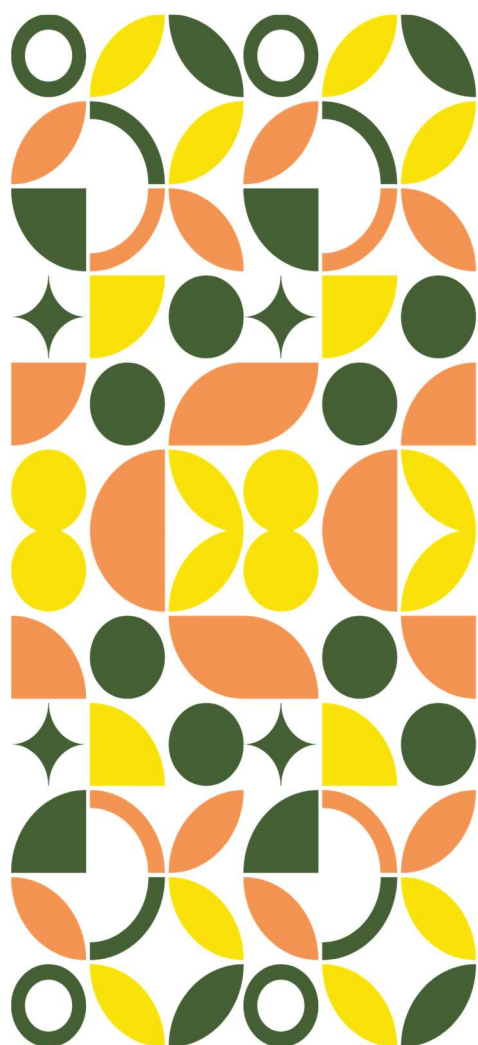




PROJET D'ETABLISSEMENT



**Dispositif Intégré
Institut
Thérapeutique
Educatif et
Pédagogique**

Pôle Dys les Lavandes

2025-2030

SOMMAIRE

A.	LES ENJEUX DU PROJET D'ETABLISSEMENT	4
B.	HISTOIRE ET VALEURS	6
1.	PROJET ASSOCIATIF DE L'APAJH 04	6
1.1.	Les valeurs :	6
1.2.	Les missions :	6
1.3.	Les engagements et principes d'action :	6
1.4.	Gouvernance et organisation	6
1.5.	Perspectives et orientations de l'APAJH04	7
2.	IDENTITE ET HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT	7
2.1.	Historique	8
2.2.	Les missions de l'établissement au regard des autorisations du cadre juridique et institutionnel	8
2.	LES DIFFERENTS SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DU POLE DYS LES LAVANDES	10
2.1.	Le centre de bilans spécialisés sur les Hautes-Alpes et les Alpes de Haute-Provence :	10
2.2.	L'activité internat et accueil de jour	10
2.3.	L'activité d'accompagnement de proximité sur les Hautes-Alpes et les Alpes de Haute-Provence	10
2.4.	La coordination de parcours :	10
2.5.	L'appui-ressource :	11
2.6.	Positionnement géographique de l'établissement sur le territoire	11
3.	LES EVOLUTIONS MAJEURES AUXQUELLES L'ETABLISSEMENT DOIT FAIRE FACE	11
C.	BESOIN, OBJECTIFS ET PRESTATIONS DIRECTES	13
1.	LES BESOINS DES PERSONNES ACCUEILLIES	13
1.1.	Caractéristiques de la population	13
1.2.	Les besoins des enfants accueillis au sein du Pôle Dys les Lavandes sur le fondement de la nomenclature SERAFIN PH :	15
2.	LES OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT	16
2.1.	Les prestations en matière de soins et de développement des capacités fonctionnelles	16
2.2.	Les prestations en matière d'autonomie	18
2.3.	Les prestations pour la participation sociale	19
2.4.	La prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	22
3.	LES PARTENARIATS ET L'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT SUR SON ENVIRONNEMENT	24
3.1.	Coopérer avec les acteurs du territoire	24
3.2.	Etre une ressource pour l'environnement	24
D.	PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORT	26
1.	STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	26
1.2.	Organigramme de l'établissement	26
1.2.	Modalités de fonctionnement	27
1.3.	Gestion des Ressources humaines	28
2.	MOYENS MATERIELS ET FONCTIONS LOGISTIQUES	30
2.1.	Moyens matériels	30



2.2.	Fonctions logistiques	32
E.	LA DEMARCHE QUALITE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES.....	33
1.	ANIMATION D'UNE DEMARCHE QUALITE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT	33
1.1.	Répondre aux enjeux du nouveau cadre évaluatif dans une dynamique collective.....	33
1.2.	Principes généraux animant la démarche qualité à l'APAJH 04	34
2.	VERS UNE REFLEXION ETHIQUE DYNAMIQUE AU SERVICE DES ENFANTS ET DE LEURS FAMILLES.....	35
2.1.	Une exigence transversale et partagée	35
2.2.	Une boussole au service du sens et de la qualité.....	36
2.3.	Une organisation choisie pour faire vivre la réflexion éthique	36
3.	NOTRE ENGAGEMENT CONCRET EN FAVEUR DE LA BIENTRAITANCE	37
3.1.	Une culture de bientraitance co-construite et partagée	37
3.2.	Une organisation structurée pour prévenir et signaler les situations à risques de maltraitance.....	37
3.3.	Des référentes bientraitance pour soutenir les équipes au quotidien	37
3.4.	Une promotion active des droits et libertés des personnes	37
4.	GARANTIR LES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	38
4.1.	Assurer la protection des données personnelles	39
4.2.	Faciliter l'accès aux informations	41
4.3.	Favoriser et soutenir la participation des personnes accompagnées	41
5.	PREVENTION ET GESTION DES RISQUES.....	43
5.1.	La gestion des plaintes et réclamations	43
5.2.	Le traitement et l'analyse des évènements indésirables	43
5.3.	Le Plan de Continuité d'Activité et la gestion de crises.....	44
5.4.	La cartographie des risques de maltraitance	44
5.5.	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et Programme Annuel de Prévention (PAPRI Pact).....	44
5.6.	Références mise en place	45
6.	DEMARCHE RSE, TRANSITION ECOLOGIQUE ET NUMERIQUE RESPONSABLE.....	45
6.1.	RSE et écoresponsabilité	45
6.2.	Transition numérique et cybersécurité	46
F.	PERSPECTIVES.....	47
1.	LE DEFI D'UN DIAGNOSTIC PRECOCE ET DIVERSIFIE.....	47
2.	DES ACCOMPAGNEMENTS DE PROXIMITE A DEVELOPPER	47
3.	DEVELOPPER L'ECOLE INCLUSIVE POUR LES ENFANTS ACCUEILLIS EN INTERNAT OU EN ACCUEIL DE JOUR	48
4.	DISPOSITIF BI DEPARTEMENTAL PLUS INTEGRE	48
5.	RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES	48
6.	ADAPTER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES.....	49
7.	L'ENJEU DE LA DEMARCHE QUALITE	49



A. LES ENJEUX DU PROJET D'ETABLISSEMENT

Le projet d'établissement s'inscrit dans le cadre législatif défini par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui impose à chaque Établissement ou Service Social ou Médico-Social (ESSMS) l'élaboration d'un document structurant les orientations, les objectifs et les modalités de fonctionnement de la structure. Conformément à l'article L. 311-8 du Code de l'action sociale et des familles, il vise à formaliser les priorités de l'établissement en matière de qualité des accompagnements, d'organisation interne, de coordination des interventions, de coopération partenariale et de dynamique d'évaluation.

Ce projet constitue un outil stratégique au service de la mission de l'établissement. Il permet d'affirmer les valeurs qui fondent les pratiques professionnelles, de donner un cap commun aux équipes, et de répondre aux attentes des personnes accompagnées, de leurs proches et des partenaires institutionnels. Il traduit ainsi la volonté de l'établissement de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue des pratiques et des prestations.

Le projet d'établissement engage la structure pour les cinq années à venir. Il doit permettre d'anticiper les évolutions du secteur médico-social, de s'adapter aux besoins des publics accompagnés, de renforcer la cohérence des actions menées, et de structurer les évaluations. Il sert également de support à la mobilisation des équipes autour d'objectifs partagés, favorisant la dynamique collective et la professionnalisation.

En résumé, les enjeux du projet d'établissement sont à la fois stratégiques, organisationnels et éthiques :

- ✳️ Stratégiques, car il fixe les grandes orientations à moyen terme ;
- ✳️ Organisationnels, car il structure les modalités de fonctionnement et de coordination ;
- ✳️ Éthiques, car il réaffirme le sens de l'action auprès des personnes accompagnées, dans le respect de leurs droits, de leur autonomie et de leur singularité.

La démarche d'élaboration du projet d'établissement

L'élaboration du présent projet d'établissement s'inscrit dans une démarche participative, structurée et conforme aux exigences du secteur médico-social. Elle s'appuie sur les résultats des autoévaluations menées avec l'ensemble des professionnels des établissements et services concernés, dans le cadre d'un accompagnement méthodologique assuré par le cabinet TLC en 2024 et en 2025.

Ces autoévaluations ont été réalisées selon le référentiel national d'évaluation publié par la Haute Autorité de Santé (HAS), en mobilisant les professionnels au sein de groupes de travail thématiques (commission qualité associative, comité de suivi de la qualité interne à l'établissement, référents bientraitance, référents RGPD, professionnels de l'établissement etc.). Cette mobilisation collective a permis de faire émerger les forces, les axes de progrès et les attentes exprimées par les équipes, dans une logique de co-construction et d'amélioration continue.

Le projet d'établissement s'inscrit également dans la continuité du plan d'action défini dans le cadre du CPOM APAJH04 2023/2028 (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), dont il reprend et décline certaines priorités stratégiques. Il prend en compte les préconisations issues des inspections ARS (la dernière datant d'octobre 2023) ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par la HAS.

Les personnes accompagnées ont été associées à la réflexion à travers les résultats des enquêtes de satisfaction et les échanges menés lors des Conseils de la Vie Sociale (CVS). Ces contributions ont été prises en compte pour nourrir l'analyse des pratiques et orienter les axes de développement retenus dans le projet d'établissement.

Enfin, les acteurs associatifs et transversaux de l'APAJH04 ont été impliqués à travers les instances internes (commission qualité et référents associatifs), permettant de garantir une cohérence globale avec le projet associatif et les orientations stratégiques en cours.

Ainsi, ce projet s'est appuyé sur 4 principes méthodologiques actant une démarche participative, cohérente et coordonnée, planifiée et transparente.

Ce projet a été élaboré entre février 2025 et novembre 2025 avec l'ensemble des professionnels dans le cadre d'une démarche participative. Un comité de pilotage, composé de 7 salariés de l'établissement, a assuré la synthèse des travaux conduits en groupes thématiques, ainsi que l'écriture du projet. Deux sessions



de travail collectives réunissant l'ensemble des salariés du Pôle Dys les Lavandes ont permis de travailler les parties relatives aux prestations mises en œuvre et aux perspectives d'évolution en juillet et en août 2025. Les membres du Conseil de la vie sociale (CVS) ont également été associés à cette démarche lors de 2 réunions dédiées. Ce travail a été mené en s'appuyant sur la nomenclature des besoins et des prestations élaborées dans le cadre de la réforme SERAFIN-PH.

Enfin, le projet d'établissement a été soumis pour approbation auprès du Conseil d'Administration de l'APAJH04 le 27 novembre 2025. Le Comité Social et Économique a également rendu un avis le 25 novembre 2025. Il a été présenté au CVS en date du 12 novembre 2025 qui a rendu un avis favorable. Les observations formulées par ces différentes instances ont été intégrées dans le document.

« Le Projet de Service n'est qu'un outil, mais il est l'outil principal qui permet de donner sens aux pratiques, d'en identifier le cadre organisationnel, et d'en rappeler la finalité : répondre aux besoins et aux attentes des personnes accompagnées ».

Extrait des recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM



B. HISTOIRE ET VALEURS

1. PROJET ASSOCIATIF DE L'APA JH 04

L'APA JH 04 (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés des Alpes-de-Haute-Provence) est une association laïque, à but non lucratif, régie par la loi de 1901, agréée en qualité d'entreprise solidaire et d'utilité sociale, d'intérêt général et qualifiée « assistance et bienfaisance » depuis 2019. Créée en 1964 par des enseignants, soignants et militants engagés, l'association avait pour objectif initial de proposer des réponses adaptées aux enfants en situation de handicap, tout en contribuant à faire évoluer le regard de la société sur le handicap. En 1974, l'adhésion à la Fédération des APA JH qui développe des actions dans la société française et auprès du législateur, nomme officiellement le comité en tant que APA JH04.

L'APA JH 04 est aujourd'hui une association militante et citoyenne, portée par une collectivité de bénévoles engagés, qui œuvre dans l'intérêt des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité ainsi que de leurs familles. Elle accompagne des personnes de tous âges, de toutes situations et types de handicap, avec la volonté d'affirmer leur autodétermination et leur inclusion sociale, scolaire et professionnelle.

L'association fonde son action sur le respect absolu de la personne humaine et le principe du vivre-ensemble. Elle agit pour la promotion de la dignité, de la citoyenneté et du droit au travail, en favorisant l'épanouissement individuel et la participation à la vie sociale. La garantie d'un projet de vie individualisé, assorti d'un accompagnement adapté, est au cœur de l'action, assurant ainsi la prévention de toute forme d'exclusion.

1.1. Les valeurs :

Active depuis 60 ans auprès des pouvoirs publics, des acteurs sociaux et médico-sociaux, l'APA JH 04 promeut les valeurs républicaines de laïcité, de citoyenneté, de solidarité, de primauté et de respect de la personne, d'égalité des droits et de préservation de l'environnement. Ces valeurs sont au cœur des actions que nous développons dans un environnement économique et social en profonde mutation. Elles se déclinent principalement par une gestion désintéressée valorisant le respect de l'autre, la reconnaissance des différences dans un environnement attaché aux principes de laïcité.

1.2. Les missions :

- ✱ Accompagner des personnes en situation de handicap et/ou sous protection juridique ;
- ✱ Assurer la promotion des droits des personnes ;
- ✱ Déployer des actions militantes ;
- ✱ Assurer une représentation auprès des pouvoirs publics ;
- ✱ Gérer des établissements et services dans le respect des agréments confiés.

1.3. Les engagements et principes d'action :

- ✱ Promouvoir un parcours inclusif adapté pour tous ;
- ✱ Respecter les besoins et les attentes des personnes accompagnées dans leur autodétermination ;
- ✱ Garantir la qualité de l'accompagnement en développant des offres individuelles adaptées ;
- ✱ Assurer une efficacité de nos services et établissements ;
- ✱ Soutenir la dynamique associative et le bénévolat ;
- ✱ Favoriser une action associative écoresponsable.

1.4. Gouvernance et organisation

L'APA JH 04 est une entité juridique autonome, dotée d'une gouvernance démocratique assurée par des administrateurs bénévoles, qui définissent les orientations stratégiques en concertation avec les équipes professionnelles. Cette organisation garantit la transparence, la participation de tous les acteurs, ainsi que la cohérence des actions menées au bénéfice des personnes accompagnées.

Établissements et services

L'APA JH 04 est gestionnaire de plusieurs établissements et services médico-sociaux dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes, qui proposent des accompagnements pluridisciplinaires adaptés aux



besoins spécifiques des personnes en situation de handicap :

- ✱ Dispositif d'Accompagnement Médico-Éducatif « La Durance »
- ✱ Entreprise Adaptée « Lou Jas »
- ✱ Service Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
- ✱ Service Délégué aux Prestations Familiales
- ✱ Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile pour handicap moteur et déficience visuelle (SESSAD HMDV)
- ✱ Établissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés (EEAP)
- ✱ Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (ITEP)
- ✱ Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique Pôle Dys « Les Lavandes »
- ✱ Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE)
- ✱ Plateforme de Coordination et d'orientation (PCO) 7/12 ans TND
- ✱ Equipes mobiles (EMASCO, Handicap ASE)

Ces structures permettent de garantir un parcours inclusif, cohérent et respectueux de la singularité de chacun.

Par ailleurs, le siège administratif de l'APA JH 04 pilote la mise en œuvre du projet associatif, en lien étroit avec les instances dirigeantes. Il soutient l'ensemble des établissements et services dans leur fonctionnement, leurs projets et leur développement.

Il agit comme une interface entre les orientations politiques et les réalités de terrain, garantissant cohérence, qualité et innovation dans l'accompagnement des personnes.

Ce projet d'établissement s'inscrit pleinement dans la continuité des engagements associatifs, visant à promouvoir la qualité, la bientraitance, l'autonomie et la participation sociale des personnes accompagnées, conformément aux exigences réglementaires et aux orientations stratégiques définies par l'association.

1.5. Perspectives et orientations de l'APA JH04

L'APA JH 04, en tant qu'association gestionnaire oeuvrant dans le champ du handicap, s'est donnée 5 orientations principales dans son projet associatif 2024-2028 :

- ✱ Participer à l'évolution du secteur médico-social,
- ✱ Promouvoir le collectif et le rôle de chaque acteur au sein de l'association,
- ✱ Prendre en compte l'évolution des publics et leurs attentes,
- ✱ Améliorer les conditions d'accueil, de vie et de travail,
- ✱ Développer le numérique.

2. IDENTITE ET HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement	Pôle Dys Les Lavandes
Adresse	65, route des Baronnie Provençales 05700 ORPIERRE
Téléphone	04 92 66 21 35
Adresse électronique	poledysleslavandes@apajh04.fr
Type d'établissement	DITEP (Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique)
Capacité d'accueil	24 places en internat sur le site d'Orpierre 2 places d'accueil de jour sur le site d'Orpierre 60 places de prestations en milieu ordinaire sur les départements des Alpes de Haute-Provence et les Hautes-Alpes 80 bilans annuels sur les départements des Alpes de Haute-Provence et des Hautes-Alpes
Numéro FINESS	050007962



Date de dernière autorisation	8 avril 2022
Organisme gestionnaire	APAJH 04

1.1. Historique

Créé au début des années 1970 à Orpierre, l'établissement Les Lavandes (géré par l'association Les Lavandes et relevant alors du secteur sanitaire) accueille initialement des enfants asthmatiques. Dans le courant des années 80', il se spécialise progressivement dans l'accompagnement des troubles spécifiques du langage et des apprentissages (TSLA), adossant sa prise en charge sur les apports de la neuropsychologie et, plus largement, des neurosciences.

En 2002, est créée une unité de diagnostic qui deviendra la structure de référence dans le diagnostic des TSLA pour les Hautes-Alpes et pour le nord des Alpes de Haute-Provence, dans le cadre d'un conventionnement avec le Centre de référence des troubles des apprentissages (CERTA) de la Timone à Marseille.

Suite à la loi de 2005 reconnaissant les TSLA comme relevant du champ du handicap, l'établissement engage en 2011 son rattachement au secteur médico-social, démarche qui se double d'une importante restructuration avec, notamment, la création d'un SESSAD et l'installation de 2 antennes sur Gap et Manosque pour la réalisation de bilans spécialisés. Parallèlement, un rapprochement se fait avec l'APAJH 04, qui se voit confier la gestion des Lavandes en janvier 2012.

Après 6 années de fonctionnement sous statut expérimental, le Pôle Dys Les Lavandes se voit attribuer une autorisation de fonctionnement de 15 ans à compter du 1er septembre 2017. Afin de pouvoir s'inscrire dans une logique de parcours, c'est le choix d'un fonctionnement en dispositif intégré (ITEP Dys) qui est porté par l'établissement et retenu par l'ARS.

Au 1^{er} décembre 2021, l'ARS PACA attribue une autorisation d'extension de 10 places de SESSAD pour le Pôle Dys les Lavandes.

Au 1^{er} janvier 2022, l'ARS PACA attribue 24 places de SESSAD au Pôle Dys les Lavandes dans le cadre d'un transfert du SESSAD de la Durance. Ces extensions de places sont venues répondre, en partie, à un nombre de notifications croissantes créant une liste d'attente et des délais d'admission important pouvant être supérieure à une année.

1.2. Les missions de l'établissement au regard des autorisations du cadre juridique et institutionnel

Les règles qui régissent la mission des dispositifs intégrés instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques accueillant des enfants en situation de handicap sont définies par les lois, les décrets, les arrêtés et circulaires, complétés par les documents issus de l'association gestionnaire.

Ces établissements élaborent leur action en s'appuyant sur ces différents cadres juridiques et associatifs définis par les besoins et le développement de l'enfant. Ces textes déterminent également un ensemble d'objectifs et de moyens à mettre en œuvre.

Cadre légal et réglementaire

Le contexte social et législatif a beaucoup évolué au cours des 20 dernières années, témoignant d'une évolution considérable des mentalités et de la volonté de donner aux personnes porteuses d'un handicap toute leur place dans la société en facilitant leur parcours de vie. Plusieurs textes et démarches officiels en sont l'illustration :

✿ Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

Cette loi réaffirme la place et les droits des usagers et de leurs familles et instaure des outils qui garantissent leur exercice.



Elle garantit la prise en compte des besoins de la personne accueillie, l'accès à l'information la concernant, le libre choix des prestations, la participation à l'élaboration de son projet d'accompagnement.

La loi développe la culture de l'évaluation et de la qualité du service rendu à l'utilisateur qui se manifeste par une attitude positive de bientraitance à son égard.

- ✱ Loi du 11 février 2005
- ✱ Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Le handicap est défini comme « une limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération d'une ou plusieurs fonctions... ». Trois grands principes en découlent : principe de solidarité, de compensation et d'accessibilité. Les MDPH sont créées pour offrir un guichet unique aux personnes handicapées.
- ✱ Décret du 30 décembre 2005 - Scolarisation des élèves en situation de handicap
- ✱ Décret portant sur les modalités de scolarisation des élèves en situation de handicap et création des unités d'enseignement.
- ✱ Loi HPST du 21 juillet 2009 : la loi Hôpital, Patient, Santé, Territoire a pour objectif de décloisonner le secteur sanitaire et le médico-social en mettant en place une gestion transversale par un acteur unique l'Agence Régionale de Santé (ARS) qui met en œuvre au niveau régional la politique de santé publique nationale. Elle instaure une procédure d'autorisation des établissements.
- ✱ Rapport « Zéro sans solution » de juin 2014 et démarche « Réponse accompagnée pour tous » de décembre 2014. Ces 2 initiatives rappellent le devoir collectif de ne pas laisser d'utilisateur sans solution, incitant fortement les ESMS à modifier leur organisation pour développer des solutions innovantes à destination des personnes en liste d'attente.
- ✱ Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques. Le texte établit une nomenclature simplifiée des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées. Il vise à faciliter l'individualisation des parcours, la programmation de la réponse aux besoins collectifs, et le développement des coopérations entre établissements et services.
- ✱ Décret n° 2017-620 du 24 avril 2017 relatif au fonctionnement des établissements et services médico-sociaux en dispositif intégré prévu à l'article 91 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé. Décret fixant le cahier des charges du fonctionnement en « dispositif intégré » des ITEP et SESSAD afin de faciliter les parcours des enfants entre les différentes modalités d'accompagnement pour une meilleure adaptation à leurs besoins, tout en limitant les recours à la CDAPH.
- ✱ Instruction DGCS/3B/2017/241 du 2 juin 2017 relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD. Faisant suite au décret n° 2017-620, elle précise la mise en œuvre du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD afin de faciliter leur déploiement.
- ✱ « Comment améliorer le parcours de santé d'un enfant avec troubles spécifiques du langage et des apprentissages ? - Guide parcours de santé, HAS, décembre 2017 Guide visant à harmoniser, sur tout le territoire national, le parcours diagnostique et de soins des enfants TSA.
- ✱ Décret du 5 juillet 2024 relatif aux modalités de fonctionnement en dispositif intégré des établissements et services médico-sociaux Un décret qui vient donner une vue d'ensemble sur la façon dont s'organisent les ESMS en dispositif intégré, ce processus qui vise à éviter les ruptures scolaires en améliorant la collaboration des structures, notamment du médico-social et de l'Education nationale. Publié au Journal officiel du 6 juillet 2024. Il détaille aussi le rôle des différents acteurs, ainsi que les prestations proposées.

Selon le code de l'action sociale et des familles, les missions du DITEP sont les suivantes :

- ✱ D'accompagner le développement des enfants qu'ils accueillent au moyen d'une intervention pluridisciplinaire,
- ✱ De dispenser des soins et des rééducations,
- ✱ De favoriser le maintien du lien des intéressés avec leur milieu familial et social,
- ✱ De promouvoir leur intégration dans les différents domaines de la vie notamment en matière de formation générale et professionnelle,
- ✱ D'assurer, à l'issue de l'accompagnement, un suivi de ces personnes,
- ✱ De participer, en liaison avec les autres intervenants compétents, à des actions de prévention, de repérage des troubles du comportement et de recherche de solutions adaptées.



Les trois dimensions contenues dans l'intitulé des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques constituent les principes de base de leur intervention.

- ✿ La dimension thérapeutique comprend la mise en œuvre de prestations de soins adaptées à la problématique de l'enfant. Il peut s'agir de soins spécifiques, de rééducations, de prescriptions médicamenteuses visant à apaiser certains symptômes envahissants ou invalidants ou de soins somatiques,
- ✿ La dimension éducative permet à chaque enfant de travailler notamment sa subjectivité, ses représentations personnelles, son rapport au monde, sa manière d'aborder les savoirs et les connaissances, grâce à une mise en situation d'expériences nouvelles. Les actions éducatives comportent le soutien à la scolarité, la socialisation et les relations avec autrui, l'apprentissage et la prise en charge de soi-même ou encore l'ouverture au monde par le biais d'activités sportives et culturelles,
- ✿ La dimension pédagogique : favorise le maintien ou prépare le retour des enfants dans les établissements scolaires. L'équipe pédagogique, constituée d'une unité d'enseignement, met en œuvre des actions pédagogiques adaptées, en fonction des modalités de scolarisation et des objectifs prévus dans le projet personnalisé de scolarisation de chaque enfant.

2. LES DIFFERENTS SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DU POLE DYS LES LAVANDES

Le principe d'intervention du Pôle Dys les Lavandes réside dans des accompagnements mis en œuvre par une équipe pluridisciplinaire éducative, thérapeutique et pédagogique auprès des enfants. Ces interventions sont réalisées de façon coordonnée, réalisée sur une même temporalité en association la famille et l'enfant dans la construction des objectifs d'accompagnement.

2.1. Le centre de bilans spécialisés sur les Hautes-Alpes et les Alpes de Haute-Provence :

Sur orientation MDPH, les enfants sont bilantés pour établir des diagnostics du neurodéveloppement et peuvent être réorientés vers des centres de ressources de 3ème ligne (CERTA, CRA). Le centre de bilans est spécialisé dans le repérage des troubles de la communication, du développement de la coordination, du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité et les troubles spécifiques du langage et des apprentissages. Les neuropsychologues, les orthophonistes et le pédopsychiatre réalisent ses bilans avec l'enfant et leurs familles.

2.2. L'activité internat et accueil de jour

Organisée sur le site d'Orpierre, 24 places d'internat et 2 places d'accueil de jour, accueillent des enfants de 7 à 12 ans (11 ans étant l'âge maximum à l'entrée) pour une durée d'un séjour d'un à deux ans sur un rythme quasi scolaire, comprenant une unité d'enseignement interne à l'établissement. L'internat propose une prise en charge pluridisciplinaire, intensive et coordonnée en milieu institutionnel ainsi qu'une scolarité adaptée.

2.3. L'activité d'accompagnement de proximité sur les Hautes-Alpes et les Alpes de Haute-Provence

D'une capacité de 60 places, cette modalité propose un accompagnement des enfants dans leur environnement notamment scolaire. Cet accompagnement global (par une équipe pluridisciplinaire) et individualisé est ajusté suivant l'évolution de l'enfant et de sa famille afin de favoriser au mieux sa scolarisation. Les accompagnements sont déployés dans le milieu scolaire, familial et social.

2.4. La coordination de parcours :

Un accompagnement en amont de l'admission dès la notification de la MDPH est proposé. Il permet de présenter aux familles les modalités de prise en charge du dispositif, de créer du lien avec les professionnels qui interviennent auprès de l'enfant et sa famille (professionnels du soin et de l'éducatif notamment) et de réactualiser les besoins, les attentes et les ressources de l'enfant et de sa famille. Un dispositif de veille, en sortie de dispositif est proposé aux familles qui le souhaitent pendant trois années. Ce travail contribue à inscrire les accompagnements dans le parcours de l'enfant et prévenir les ruptures.



2.5. L'appui-ressource :

Les professionnels du Pôle Dys les Lavandes interviennent auprès des familles à la demande ou sur proposition auprès de professionnels de l'Education Nationale (professeurs, AESH, directeurs d'établissement scolaire), du secteur médico-social, du secteur social pour présenter les troubles du neurodéveloppement (à l'exception de la déficience intellectuelle et des troubles du spectre autistique) ainsi que les modalités d'intervention de l'établissement. Cette mission permet de mieux faire connaître l'établissement et de mener des actions de sensibilisation aux troubles du neurodéveloppement.

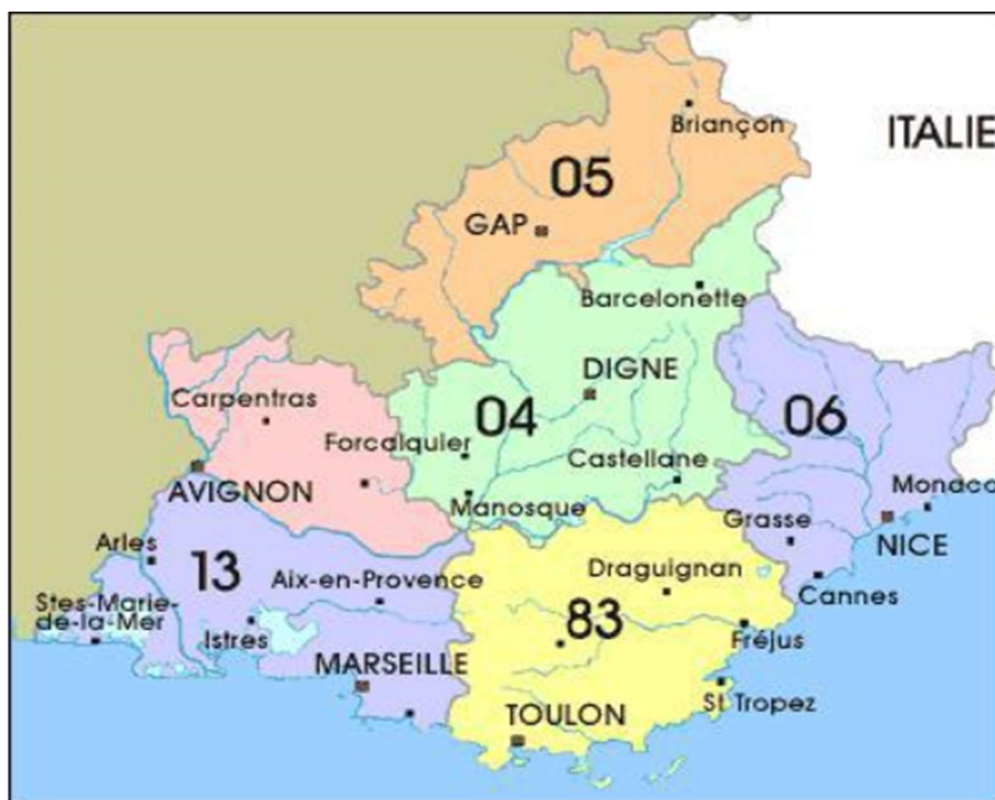
2.6. Positionnement géographique de l'établissement sur le territoire

Le Pôle Dys les Lavandes intervient sur les départements des Hautes-Alpes et des Alpes de Haute-Provence pour les centres de bilans spécialisés et l'accompagnement de proximité.

Sur le département des Hautes-Alpes, les équipes rayonnent sur le département à partir de deux antennes situées à Gap et à Briançon.

Sur le département des Alpes de Haute-Provence, les équipes rayonnent sur le département à partir de 4 antennes : Digne les Bains, l'Escale, Manosque et Barcelonnette.

L'internat et l'accueil de jour situés à Orpierre dans les Hautes-Alpes accueille des enfants dans un rayon géographique de 2 heures de transport avec un rayonnement sur les départements des Hautes-Alpes, des Alpes de Haute-Provence, des Bouches du Rhône, du Vaucluse, du Var et de la Drôme.



3. LES EVOLUTIONS MAJEURES AUXQUELLES L'ETABLISSEMENT DOIT FAIRE FACE

Les orientations retenues au CPOM

L'APA JH04 et l'ARS PACA ont signé un CPOM pour la période 2023-2028 pour les établissements du DAME la Durance, EEAP Tony Lainé, SESSAD la Durance, DITEP du Parc, DITEP Dys les Lavandes.

Le CPOM fixe les objectifs concertés entre les différentes parties au contrat. Ces objectifs sont formulés avec précision en fonction d'une situation initiale décrite dans le diagnostic partagé. Le nombre et la nature des objectifs sont conformes à une évaluation réaliste de la capacité du gestionnaire à mettre en œuvre



l'ensemble des actions nécessaires à leur atteinte et en rapport avec les moyens dédiés à la réalisation du CPOM.

Les orientations stratégiques retenues au titre du CPOM sont conformes aux :

- * Priorités de mise en œuvre fixées dans le cadre du Programme régional de santé (PRS),
- * Objectifs quantitatifs et qualitatifs de recomposition de l'offre médico-sociale dont :
 - Principe d'un fonctionnement en file active pour tous les services médico-sociaux ;
 - Taux d'activité des hébergements temporaires à 90% ;
 - Amplitude d'ouverture des ESMS ne devra pas être inférieure à 210 jours.

Le présent CPOM s'attachera à développer les objectifs généraux suivants :

- * Améliorer la qualité de vie des personnes handicapées dans les ESMS,
- * Améliorer les parcours de santé et la qualité de la prise en charge des besoins des personnes handicapées,
- * Lutter contre la maltraitance et promouvoir la bientraitance,
- * Mettre en œuvre une politique de gestion des risques,
- * Rechercher l'efficacité et la performance dans la gestion administrative et financière des ESMS.

En déclinaison de ces objectifs généraux et en lien avec les résultats du diagnostic partagé, il a été défini les objectifs opérationnels suivants. Parmi ces objectifs, certains concernent spécifiquement le Pôle Dys les Lavandes :

- * Participer à la mise en œuvre de la démarche « RAPT » (Réponse Accompagnée Pour Tous),
- * Résorber les listes d'attente des ESMS,
- * Développer davantage de réponses inclusives autour de la scolarisation et des apprentissages,
- * Garantir l'accès aux soins au sein des établissements médico-sociaux avec l'effectif attendu,
- * Renforcer la démarche qualité,
- * Renforcer la sécurité, la prévention des risques et l'accessibilité dans les ESMS,
- * Renforcer la démarche QVT pour réduire l'absentéisme,
- * Participer et s'engager dans la transformation de l'offre.



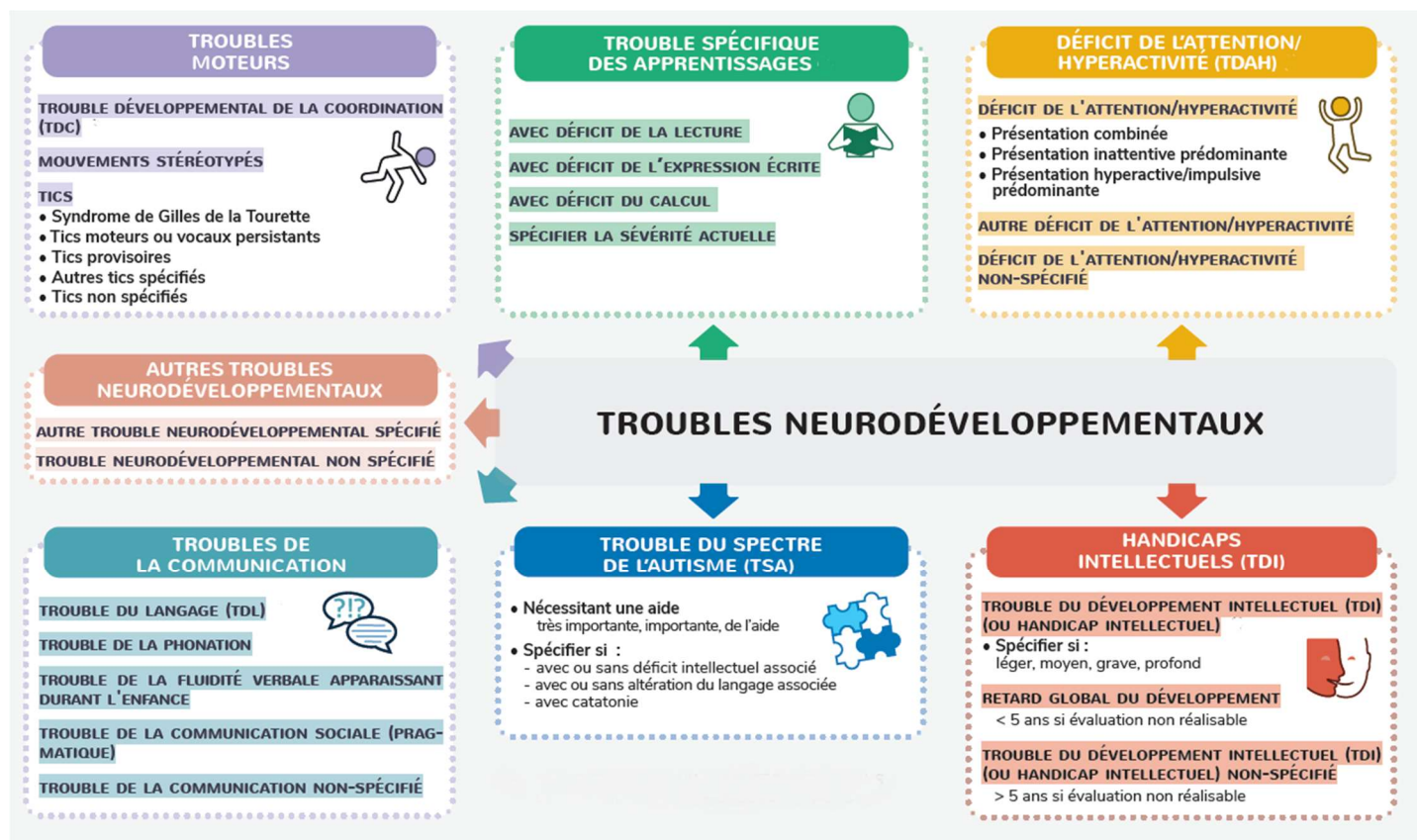
C. BESOIN, OBJECTIFS ET PRESTATIONS DIRECTES

1. LES BESOINS DES PERSONNES ACCUEILLIES

1.1. Caractéristiques de la population

Comme indiqué dans son autorisation de fonctionnement, l'établissement accompagne des enfants et adolescents porteurs de troubles spécifiques relevant du champ des troubles neurodéveloppementaux selon la nomenclature DSM V¹.

Les troubles du neurodéveloppementaux couvrent 7 catégories de troubles :



Le Pôle Dys les Lavandes accueille des enfants porteurs des troubles du neurodéveloppement suivants :

Des troubles des apprentissages :

- ✱ Trouble développemental des acquisitions du langage écrit correspondent à des difficultés d'apprentissage de la lecture ;
- ✱ Trouble spécifique des apprentissages avec déficit de l'expression écrite qui correspond à des difficultés d'apprentissage de l'écriture, de l'orthographe et des règles grammaticales ;
- ✱ Trouble spécifique des apprentissages en mathématique qui correspond à des difficultés d'apprentissage du raisonnement logico-mathématique et du calcul ;

¹ DSM V : Le DSM-5 est la cinquième et plus récente édition, publiée en 2013, du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, et des troubles psychiatriques (en anglais : Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) de l'Association américaine de psychiatrie (APA, en anglais : American Psychiatric Association). Publié aux États-Unis, il remplace l'édition précédente, datant de 2003, après consultation, révision et préparation^{1,2,3}. La version française est parue en 2015



Des troubles de la communication :

- ✱ Trouble développemental du langage,
- ✱ Trouble de la phonation,
- ✱ Trouble de la communication sociale,

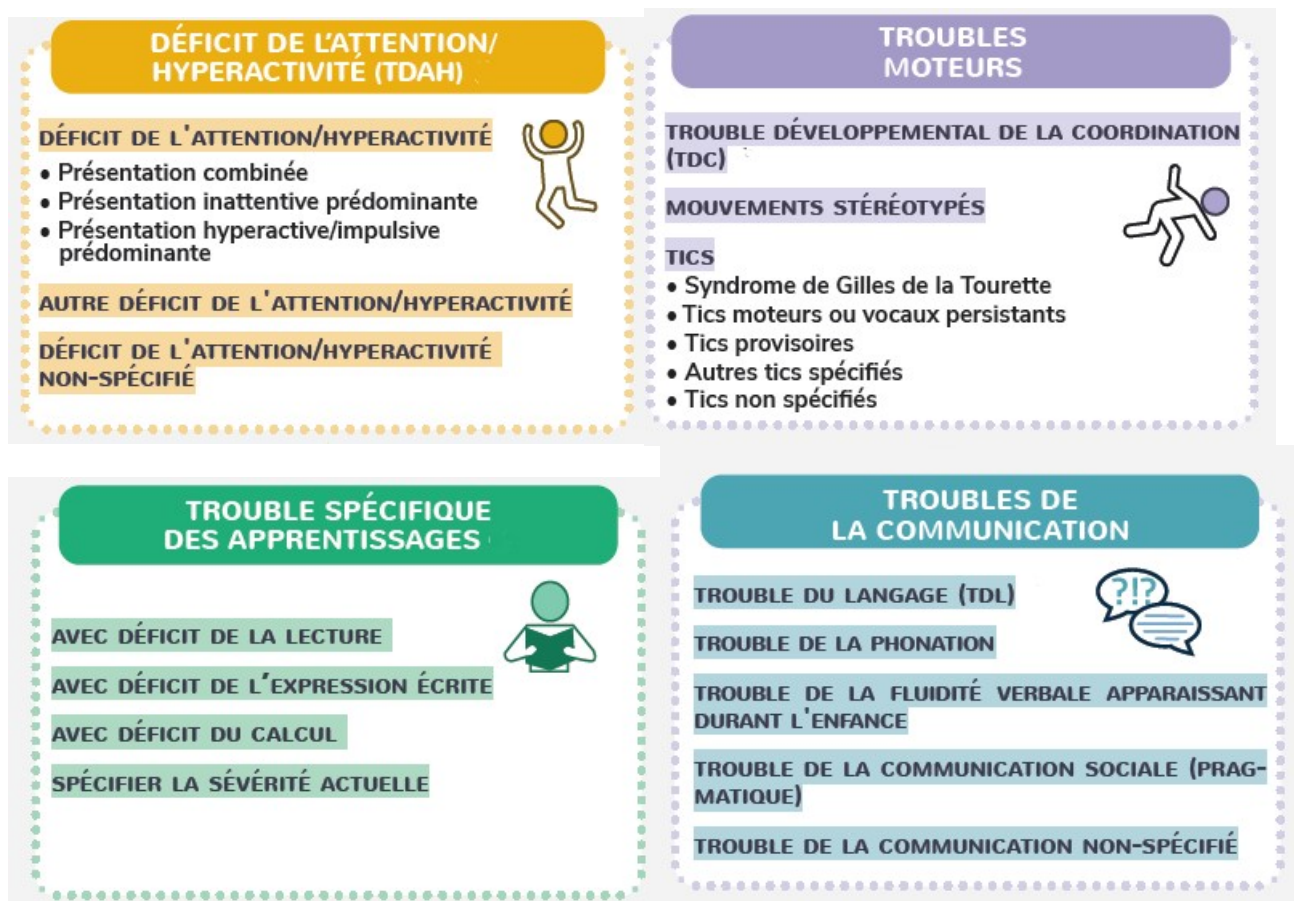
Des troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité :

- ✱ Trouble du déficit de l'attention sans hyperactivité,
- ✱ Trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité,
- ✱ Syndrome du désengagement cognitif,

Des troubles moteurs :

- ✱ Trouble du développement de la coordination,

Des troubles du développement des fonctions exécutives :



Ces troubles affectent, en effet, une ou plusieurs fonctions cognitives². Ce sont des troubles neurodéveloppementaux qui traduisent une déviation, une perturbation ou une atypie du développement

² Les fonctions cognitives sont les capacités de notre cerveau qui nous permettent notamment de communiquer, de percevoir notre environnement, de se concentrer, de se souvenir d'un évènement ou d'accumuler des connaissances. Les troubles des fonctions cognitives peuvent être globaux (on parle alors de déficience intellectuelle) ou spécifiques à une fonction cognitive particulière (on parle alors de troubles spécifiques du langage et des apprentissages).



du cerveau. Ils apparaissent au cours du développement de l'enfant, avant ou au cours des premiers apprentissages scolaires. Ces troubles correspondent à une anomalie développementale (sans lésion cérébrale détectée) d'un fonctionnement cérébral spécifique, entraînant des difficultés dans un domaine précis. Les autres fonctions cognitives sont préservées. Ainsi, pour pouvoir établir un diagnostic, il faut préalablement vérifier que les critères suivants soient réunis :

- ✱ Les difficultés identifiées sont de l'ordre d'une pathologie (retard de 18 mois à 2 ans au moins par rapport aux compétences attendues par un enfant du même âge) ;
- ✱ L'intelligence générale est préservée (pas de déficit intellectuel) ;
- ✱ Il n'y a pas de troubles psychologiques ou psychiatriques graves ou de troubles du comportement ;
- ✱ Il n'y a pas de déficit sensoriel auditif ou visuel qui explique le trouble ;
- ✱ La fréquentation scolaire est suffisante pour permettre des apprentissages.

D'après la littérature scientifique, 5 à 8% d'une classe d'âge sont concernées, dont 1% sous des formes sévères. Ce sont ces situations que notre établissement a pour mission de diagnostiquer et/ou d'accompagner.

De manière générale, ces troubles durables interfèrent de façon significative avec la réussite scolaire, les activités de la vie quotidienne et, à terme, les relations sociales, le devenir professionnel et personnel de ces enfants. Handicaps non-visibles, leurs répercussions sont, par ailleurs, souvent sous-estimées par l'entourage.

Il est essentiel de souligner qu'il existe de fortes différences interindividuelles d'un enfant à l'autre, notamment en ce qui concerne l'association de plusieurs troubles chez un même enfant. De façon schématique, ces troubles peuvent occasionner :

- ✱ Une difficulté, voire une incapacité à automatiser une procédure ou à s'organiser,
- ✱ Des difficultés attentionnelles et de mémoire,
- ✱ Une lenteur marquée,
- ✱ Une fatigabilité notoire,
- ✱ Des difficultés en motricité,
- ✱ Une difficulté à communiquer efficacement,
- ✱ Une difficulté à établir ou maintenir des relations sociales adaptées,
- ✱ Des attitudes réactives diverses allant du repli sur soi à des conduites agressives,
- ✱ Une difficulté à gérer sa sécurité et celles des autres,
- ✱ Une fragilité de l'estime de soi,

La prise en charge précoce et adaptée d'un enfant atteint de ces troubles vise à prévenir ou à atténuer ces conséquences fonctionnelles et parfois psychologiques. Elle nécessite une démarche diagnostique et thérapeutique pluridisciplinaire. Enfin, elle impose une coordination des actions éducatives, pédagogiques, paramédicales, psychologiques, médicales, sociales, et familiales, sous la forme d'un parcours cohérent.

En parallèle de l'accompagnement de l'enfant, il est aussi indispensable d'apporter écoute et étayage à l'entourage, tout particulièrement aux parents, aux personnels enseignants et aux accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

En se référant à la nomenclature des besoins SERAFIN-PH, nous retenons un certain nombre de composantes caractérisant les domaines dans lesquels nous constatons, chez ces enfants, un écart pour réaliser une activité donnée dans un environnement ordinaire. Certaines composantes se retrouvent chez la quasi-totalité des enfants.

1.2. Les besoins des enfants accueillis au sein du Pôle Dys les Lavandes sur le fondement de la nomenclature SERAFIN-PH :

1.1.1. Besoins en matière de santé somatique ou psychique

1.1.1.1 Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux

1.1.1.4 Besoins relatifs à la voix, à la parole

1.1.1.10. Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé

1.2. Besoins en matière d'autonomie

1.2.1. Besoins en matière d'autonomie



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

- 1.3. Besoins pour la participation sociale
 - 1.3.1. Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
- 1.3.3 Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle pour exercer ses rôles sociaux
 - 1.3.3.1. Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante
 - 1.3.3.3. Besoins transversaux en matière d'apprentissages
 - 1.3.3.4. Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle

2. LES OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'établissement a déterminé des objectifs généraux qui guident la construction de ses activités et de ses prestations auprès des enfants accueillis :

- ✱ Evaluer ses besoins en santé cognitive, psychique et somatique et organiser son parcours de soin adapté,
- ✱ Proposer des soins médicaux à visée préventive et curative,
- ✱ Proposer des soins et des actions de développement des capacités fonctionnelles,

Autonomie :

- ✱ Favoriser le développement de ses capacités d'autonomie en fonction de son âge (travail scolaire, repas, déplacements, hygiène),
- ✱ Favoriser le développement de ses capacités de communication en fonction de son âge (comprendre, se faire comprendre),
- ✱ Favoriser la prise de décisions adaptées (pour l'enfant et sa famille) et pour sa sécurité,

Vie sociale :

- ✱ Favoriser l'inclusion sociale de l'enfant
- ✱ Favoriser l'accès aux droits,
- ✱ Favoriser l'accès aux loisirs et à la participation aux activités sociales,
- ✱ Favoriser l'accès à la culture,
- ✱ Favoriser l'accès aux liens avec l'entourage,
- ✱ Favoriser l'inclusion scolaire et l'accès aux apprentissages,

Coordination du parcours :

- ✱ Favoriser la coordination renforcée du parcours et prévenir les ruptures de parcours et de soins.

Ces objectifs généraux sont déclinés selon les besoins et les attentes propres à chaque usager dans le projet personnalisé coconstruit avec l'enfant et ses représentants légaux. Les différentes prestations sont proposées par les professionnels de l'établissement et, en complément, par des paramédicaux ou médicaux libéraux par conventionnement. Ces prestations sont décrites ci-dessous, sur la base de celles retenues dans la nomenclature SERAFIN-PH.

L'ensemble des prestations sont déclinées en se fondant sur la nomenclature Serafin-PH.

2.1. Les prestations en matière de soins et de développement des capacités fonctionnelles

Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative (2.1.1.1)

L'établissement propose une prestation de soins médicaux réalisés par les médecins salariés de la structure. Elle consiste en :

- ✱ Une consultation généraliste, pour les enfants accompagnés en internat et accueil de jour, sur les jours d'ouverture de l'établissement ; elle permet un suivi de la santé de l'enfant dans sa globalité (habitudes, hygiène de vie, antécédents) et une intervention pour les soins courants et les plaintes somatiques ;
- ✱ Une consultation spécialisée si besoin principalement pour les enfants en phase d'évaluation diagnostique, afin d'en assurer la synthèse ; elle peut également être proposée aux enfants bénéficiant d'un



accompagnement en internat ou en milieu ordinaire si la situation le nécessite

Un dossier médical est tenu à jour, qui consigne les informations collectées auprès des parents, médecins, pharmaciens, radiologues, ...

Les médecins sont également amenés à assurer la coordination avec les autres professionnels et institutions de santé impliqués dans le projet de l'enfant, notamment le médecin traitant.

Soins infirmiers à visée préventive, curative et palliative (2.1.1.2)

Pour les enfants accueillis en internat et accueil de jour, l'établissement réalise une prestation de soins infirmiers visant à maintenir ou améliorer l'état de santé de la personne dans ses dimensions physiologiques, physiques et psychiques et à prévenir de potentielles atteintes à celles-ci. En lien avec les familles, le médecin généraliste de l'établissement et les personnels éducatifs du service, l'infirmier assure notamment :

- ✱ Un suivi infirmier sur l'ensemble du séjour donnant lieu à un suivi de santé régulier évalué avec l'enfant et sa famille ;
- ✱ La préparation et la mise en œuvre des soins prescrits par des médecins (médecins traitants, médecins de la structure, spécialistes) ;
- ✱ Une éducation à la santé, en collaboration avec les éducateurs et les enseignants, pour faire prendre conscience aux enfants de la nécessité de prendre soin de soi ; cela se traduit par des actions de prévention et d'éducation à la santé collectives ou individuelles sur différents sujets tels que l'alimentation, l'hygiène, la vie intime et affective...

L'infirmier consigne les informations recueillies et les observations cliniques dans le dossier médical de chaque enfant.

Prestations des psychologues (2.1.1.3)

Ces prestations sont mises en place afin de contribuer au bon développement psychologique sur le plan cognitif et affectif, au renforcement des capacités d'apprentissage, de communication, du bien être psychique et d'adaptations à la vie en collectivité et à la participation à la vie sociale.

- ✱ Assurer des séances individuelles, et éventuellement collectives, auprès des enfants ;
- ✱ Réaliser des évaluations des aspects psycho-affectifs des enfants accompagnés et contribuer à établir un diagnostic différentiel (au travers de tests projectifs) entre les troubles du neurodéveloppement et troubles psycho-pathologiques ;
- ✱ Participer aux réunions d'équipe comme aux réunions concourant au projet de l'enfant ;
- ✱ Participer, ponctuellement, à des séquences de sensibilisation/information sur les troubles du neurodéveloppement auprès de différents acteurs (enseignants, paramédicaux, parents, AESH, ...).
- ✱ Développer une dynamique de réseau avec les partenaires libéraux ou institutionnels intervenant dans le champ des difficultés psychologiques chez l'enfant (inter-secteur de pédopsychiatrie, CAMPS, CMPP).

Les prises en charge individuelles et collectives sont proposées par les psychologues en lien avec d'autres professionnels (éducateurs, psychomotriciens) notamment sur les habiletés sociales.

L'établissement propose des accompagnements réalisés par des psychologues cliniciens, à orientation cognitive et des neuropsychologues. Il existe également des conventionnements avec des prestataires externes.

Les neuropsychologues réalisent des évaluations qui participent de façon coordonnée au diagnostic et à l'élaboration du projet de soin de l'enfant. Ils réalisent des bilans neuropsychologiques d'une part, pour affiner le diagnostic et d'autre part, pour évaluer au cours de la prise en charge les évolutions de l'enfant. Ils réalisent des interventions thérapeutiques : séances de remédiations individuelles et éventuellement collectives, approche écologique (observation en classe), approche émotionnelle et comportementale, psychoéducation, accompagnement des familles. Ces derniers élaborent la synthèse du profil cognitif global de l'enfant.

Prestations des auxiliaires médicaux (2.1.1.4)

L'établissement propose aux enfants des remédiations pluridisciplinaires afin de pallier les difficultés d'apprentissage qu'ils rencontrent.



Orthophonistes :

- ✿ Prévenir, évaluer et traiter les déficiences et les troubles de la voix, de l'articulation, de la parole, ainsi que ceux associés à la compréhension du langage oral et écrit, à sa réalisation et à son expression,
- ✿ Réaliser des bilans orthophoniques ;
- ✿ Rédiger les bilans et les comptes-rendus annuels ;
- ✿ Assurer les remédiations : des troubles de la voix, du langage oral, du langage écrit, des troubles des apprentissages,
- ✿ Elaborer et mettre en œuvre le projet de remédiation ;

Psychomotriciens :

- ✿ Evaluer les fonctions sensori-motrices, perceptivo-motrices, tonico-émotionnelles et psychomotrices
- ✿ Réaliser des séances de remédiation sur les troubles du développement psychomoteur de l'enfant en utilisant des médiations, des techniques psychomotrices (relaxation, expression corporelle, médiations sensorielle, parcours moteurs...) et des techniques de métacognition ;
- ✿ Exercer une action sur le corps pour rétablir fonctions physiques, mentales et affectives perturbées et retrouver un équilibre psychocorporel ;
- ✿ Effectuer des séances individuelles et/ou collectives dans les différents lieux de vie de l'enfant (école, collège, domicile ...) ;

Ergothérapeutes :

- ✿ Evaluer les spécificités praxiques, sensorielles et psychomotrices des jeunes ;
- ✿ Proposer et mettre en œuvre des adaptations en milieu scolaire ;
- ✿ Mise en œuvre de séances individuelles ou collectives pour l'utilisation du matériel pédagogique adapté.

Le partage et le croisement des évaluations pluriprofessionnelles permettent de mettre en évidence les troubles de l'enfant (langage, coordination praxie, mémoire). Ces évaluations permettent de définir un profil de troubles. L'ensemble de ces évaluations permettent une synthèse de diagnostic.

Ces remédiations relèvent de la sphère corporelle, psychocorporelle et langagière.

Orthophonistes, psychomotriciens et ergothérapeutes œuvrent dans les champs de compétences qui sont les leurs, définis par le code de la santé publique.

Ils interviennent au niveau individuel ou à la marge en petit groupes de deux ou trois enfants, ainsi qu'en ateliers scolaires, en partenariat avec les enseignants et/ou les éducateurs et les familles.

Leurs interventions menées avec les familles concourent à l'élaboration du diagnostic, au projet individualisé d'accompagnement proposé à chaque enfant, ainsi qu'aux préconisations en sortie du dispositif.

2.2. Les prestations en matière d'autonomie***Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne (2.1.1.5)***

En réponse à des besoins spécifiques repérés (difficultés praxiques, gestion de l'organisation quotidienne, impulsivité, difficulté de repérage, soin de soi, ...), l'établissement propose une prestation visant à assurer l'apprentissage des soins quotidiens (s'habiller, se coiffer, se laver, ...), l'hygiène alimentaire, l'autonomie dans les déplacements quotidiens ...

Cette prestation est mise en œuvre par les moniteurs-éducateurs et éducateurs spécialisés, en lien avec les familles, au sein de l'internat, que ce soit au cours des temps de vie quotidiens ou lors d'ateliers individuels ou collectifs. Les familles sont fortement associées à cette démarche, notamment via des outils pratiques (ex : fiche de routines, pictogrammes ...) communiqués par les professionnels.

Ces accompagnements sont développés différemment selon les prises en charge. L'hébergement renforce les accompagnements pour les actes de la vie quotidienne.

Accompagnement pour la communication et la relation avec autrui (2.1.1.6)

Compte-tenu des répercussions sur le plan de la communication (expression et compréhension) et de la relation avec autrui observées chez nombre d'enfants souffrant de troubles spécifiques du langage et des



apprentissages, l'établissement s'attache à soutenir ces mêmes aspects en visant, in fine, une meilleure intégration sociale de l'enfant.

Cette prestation est élaborée et mise en œuvre au quotidien par les moniteurs-éducateurs, éducateurs spécialisés dans le cadre d'un travail de concertation pluridisciplinaire. Elle s'attache à :

- ✱ Favoriser leur capacité à communiquer avec autrui (recevoir, produire des messages, y compris non-verbaux et écrits) ;
- ✱ Développer les habiletés sociales, analyser et comprendre les situations, prendre des décisions, déterminer ses limites, faire des choix, faire valoir ses choix dans les différents contextes rencontrés (relations extra-familiales, sociales formelles et informelles) ;
- ✱ Accompagner l'utilisation des appareils et techniques de communication dans le cadre du matériel pédagogique adapté ;
- ✱ Prévention des usages des réseaux sociaux, des écrans et de leurs répercussions ;
- ✱ Information, sensibilisation des troubles pour l'enfant, sa famille et son entourage dans les différents milieux scolaires et sociaux afin de favoriser la communication.

Elle se décline de façon diverse en semaine sous forme d'accompagnement individuel ou collectif (ex : atelier sur les habiletés sociales, atelier théâtre), aussi bien en famille, dans le cadre du milieu ordinaire (ex : lieux de scolarisation, lieux de loisirs, lieux de stage, ...) qu'au sein de l'établissement (principalement dans les temps de vie quotidienne).

Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité (2.2.1.3.)

Du fait de comportements spécifiques repérés (impulsivité, difficultés de compréhension de la situation ...), l'établissement accompagne certains enfants dans l'élaboration et l'appropriation de stratégies visant à prévenir les risques pour soi et pour les autres, savoir mieux reconnaître et gérer les situations de danger éventuels.

Ce travail peut être réalisé par les personnels éducatifs, rééducatifs, pédagogiques mais aussi par l'infirmier. Il se décline sous forme d'entretien individuel, d'ateliers collectifs ou de mises en situation.

2.3. Les prestations pour la participation sociale

Accompagnement à l'expression du projet personnalisé (2.3.1.1.)

La préparation du projet personnalisé avec l'enfant et sa famille est travaillée en amont de sa rédaction. La finalité du projet personnalisé est présentée au moment de l'admission pour informer les familles et les enfants. Des outils sous la forme de questionnaire permettent de favoriser cette expression et de rendre l'écriture du projet personnalisé beaucoup plus participative. La compréhension des enjeux et des objectifs du projet personnalisé est mieux appréhendée par les familles et les enfants. Les objectifs du projet personnalisé sont coconstruits avec la famille, l'enfant et les professionnels. Des avenants au projet personnalisé peuvent être rédigés au cours de la prise en charge.

La préparation du projet personnalisé fait l'objet d'un travail en équipe pluridisciplinaire avec la famille dans les six mois qui suivent l'admission au sein du Pôle Dys les Lavandes. Une évaluation partagée des besoins, des ressources et des attentes est construite par la famille et les professionnels.

Accompagnement à l'exercice des droits et libertés (2.3.1.1.)

Plusieurs instances d'expression des droits et des libertés sont développées : à la fois un conseil de la vie sociale au sein de l'internat avec une représentation des familles et des enfants et des réunions d'expression des familles regroupant enfants et familles pour l'accompagnement de proximité. Ces temps d'échange sont organisés à raison de 3 à 4 fois par an. Les rencontres avec les familles sont également l'occasion de promouvoir et recueillir l'expression des droits et libertés. Au-delà de ces temps d'échange, le travail d'accompagnement éducatif sous-tend cette volonté d'expression des droits et des libertés pour les enfants accompagnés.

Chaque réunion du CVS sein de l'internat est travaillée en amont par les représentants des usagers avec leurs pairs grâce à un soutien éducatif. Ces temps d'échange sont suscités dans le cadre de la prise en charge éducative. Un travail d'accompagnement à la formulation de propositions et à la prise de parole constitue



un fil rouge de la prise en charge au sein du Pôle Dys les Lavandes.

Accompagnements pour accomplir les activités domestiques (2.3.2.2)

Pour les enfants accueillis en internat, les professionnels éducatifs et les agents de service intérieur sont mobilisés pour le développement de l'acquisition de l'autonomie dans la réalisation des activités domestiques. Les enfants sont amenés à être responsables de leur chambre, du rangement et de l'organisation de leur linge ; ils participent à tour de rôle au service du repas du soir et au rangement du réfectoire. Cette participation des enfants aux activités domestiques vise à renforcer leur autonomie et leur capacité à s'organiser et prendre des décisions. Les temps de repas ont été repensés afin que les enfants acquièrent de l'autonomie dans ces tâches quotidiennes.

Accompagnements pour mener sa vie d'élève ou d'étudiant (2.3.3.1)

Le but de cette prestation est de permettre le développement des compétences scolaires, avec pour objectif de favoriser l'inclusion scolaire en milieu ordinaire (à court ou moyen terme). Cet accompagnement est mené par les enseignants spécialisés, les moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés, les neuropsychologues, les ergothérapeutes, les psychologues et les psychomotriciens.

Elle se déroule sur le temps scolaire et hors temps scolaire, à domicile, dans le lieu d'enseignement ou dans les locaux du service :

Toutes les actions sont menées en lien avec le projet personnalisé de l'enfant :

- ✱ Aider l'enfant à acquérir une posture d'élève apprenant :
 - Renforcer l'estime de soi et renforcer la confiance en l'institution scolaire ;
 - Proposition d'ateliers pluridisciplinaires (sur l'attention, la lecture...) ;
 - Régulation avec l'éducateur sur des aspects sociaux et comportementaux ;
- ✱ Compenser la situation de handicap en favorisant l'autonomie :
 - Proposer des outils (ordinateurs avec logiciels adaptés aux troubles des apprentissages, souris-scanner, support de lecture, dictée vocale...) ;
 - Entraîner l'enfant à utiliser ces outils dans des situations réelles de classe afin de le rendre autonome ;
- ✱ Etablir et renforcer les liens avec les équipes pédagogiques (enseignants, AESH, animateurs d'aide aux devoirs...) :
 - Explication des troubles aux équipes (animation de réunions, formations) ;
 - Rencontres avec les équipes pédagogiques, (réunions des équipes de suivis de la scolarisation) ;
 - Proposition d'adaptations selon le trouble de l'enfant : contenu, rythme, allègement des devoirs ; construction du référentiel pédagogique ;
 - Réévaluation des adaptations avec les équipes en fonction de l'évolution de l'élève. Sur ce point, les rééducateurs peuvent contribuer à construire et à transmettre les outils et méthodes favorables à l'accompagnement de l'enfant dans les apprentissages ;
- ✱ Réfléchir avec les familles (parents et élève) à des propositions d'orientation scolaire (visites des établissements, organisation de stage d'observation) ;
- ✱ Accompagnement méthodologique aux devoirs ;
- ✱ Accompagnement par un éducateur, un enseignant spécialisé ou un psychologue cognitif qui assure l'interface entre l'enseignant et la remédiation cognitive notamment pour la mise en œuvre d'une pédagogie adaptée.

Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées (2.3.3.4)

Cette prestation correspond à des activités réalisées auprès des enfants accueillis dans le cadre de l'internat, accueil de jour, accompagnement de proximité par des éducateurs et moniteurs-éducateurs, psychomotriciens, neuropsychologues et psychologues à orientation clinique avec pour objectifs de :

- ✱ Développer leurs habiletés sociales ;
- ✱ Favoriser l'épanouissement personnel ;
- ✱ Contribuer à la découverte de leurs centres d'intérêts et talents ;
- ✱ Transposer et utiliser dans un cadre ludique les compétences travaillées en remédiation et en classe ;
- ✱ Développer des relations de confiance avec l'adulte ;



✻ S'inscrire dans une dynamique de projet.

Elle s'organise de manière collective et viennent compléter les prises en charge individuelles éducatives ou de remédiations. Les activités menées, récréatives ou de loisirs (ex : sport, bricolage, art, jardinage, ...), sont choisies en lien avec le projet personnalisé de l'enfant comme soutien au développement du travail éducatif dans le cadre d'une inclusion en milieu ordinaire.

Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, la vie affective et sexuelle (2.3.3.5)

Cette prestation est assurée par les personnels en lien régulier avec les parents, personnels éducatifs, chefs de service, psychologues, psychomotriciens et neuropsychologues pour amener la famille si nécessaire à acquérir une connaissance et compréhension du ou des troubles de leurs enfants. Cela permet une utilisation des outils proposés à l'enfant et à sa famille dans le cadre de sa scolarité, sa motricité et ses interactions sociales. Ces accompagnements visent à améliorer la vie familiale et proposer un soutien à la parentalité.

L'équipe éducative et pédagogique ainsi que les psychologues participent à l'accompagnement du développement de la vie affective et sexuelle accompagnée par l'équipe médicale et paramédicale pour des interventions individuelles ou collectives sur cette thématique.

Accompagnement du lien avec les proches et leur voisinage (2.3.4.1)

L'équipe pluriprofessionnelle contribue à accompagner les relations avec les proches, le voisinage, les pairs notamment à l'école mais également lors des activités de loisirs ou dans les interactions sociales de la vie quotidienne. Ces accompagnements sont réalisés de façon individuelle ou collective.

Accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs (2.3.4.2)

Dans une perspective inclusive, l'établissement concourt au maintien et au développement de la participation des enfants et adolescents accompagnés aux activités sociales correspondant à leurs besoins. Le renforcement de l'autonomie de la personne sous-tend cet accompagnement.

Cette prestation est principalement assurée par les personnels éducatifs. Elle consiste en un accompagnement individuel ou collectif, au sein de structures de droit commun pour réaliser des activités de loisirs. Dans les accompagnements de proximité et l'accueil en hébergement, des démarches d'inclusion dans des lieux de droit commun sportifs ou culturels sont réalisées. Des activités de loisirs préexistantes à l'admission au Pôle Dys les Lavandes sont maintenues dans la mesure du possible et leur mise en œuvre est accompagnée par le personnel éducatif.

Le Pôle Dys les Lavandes accorde également une importance à l'accès à la culture pour les enfants accueillis notamment à l'internat et en accueil de jour. Des partenariats avec des acteurs culturels du territoire existent (Théâtre la Passerelle, Parc Naturel Régional des Baronnies Provençales, Ville de Gap). Des accompagnements au cinéma, au théâtre, au musée, à la médiathèque sont proposés dans un cadre collectif. Cette politique culturelle est mise en œuvre essentiellement par les éducateurs et les enseignants spécialisés. Cependant, des projets peuvent également voir le jour dans le cadre d'appels à projets handicap et culture autour de la musique associant des auxiliaires médicaux notamment psychomotriciens en lien avec des acteurs culturels professionnels.

Par ailleurs, le Pôle Dys développe au sein de l'internat et de l'accueil de jour une politique sportive avec la présence d'un référent des APS au sein de la structure. La politique sportive est portée d'une part, lors des temps d'inclusion et d'autre part, en collectif en lien avec un partenaire spécialisé dans le sport adapté. L'objectif est à la fois de faire découvrir des sports de pleine nature aux enfants accueillis (vélo, escalade, ski de fond, spéléologie) et de travailler les interactions sociales, l'estime de soi, la coordination, l'intégration d'un fonctionnement cadré et ritualisé.

Accompagnements pour l'ouverture des droits (2.3.5.1)

Cette prestation consiste à informer, conseiller et guider les parents des enfants accueillis pour leur



permettre une meilleure connaissance des droits auxquels ils peuvent prétendre en matière de compensations et d'aides.

Cette prestation est assurée par les personnels en lien régulier avec les parents : personnels éducatifs, coordinateur de parcours, chefs de service, infirmier. Elle se déroule généralement dans le cadre d'échanges individuels ou de rencontres collectives sur un thème choisi (ex : orientation scolaire, démarches auprès de la MDPH). Les professionnels tentent de susciter les échanges entre les familles. Si une aide concrète peut être proposée, la philosophie première est d'orienter les parents pour qu'ils s'approprient les démarches à réaliser.

2.4. La prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

La coordination renforcée

Cette prestation est assurée par les personnels en lien régulier avec les parents : personnels éducatifs, chefs de service, infirmier et en lien avec les partenaires du soins (en libéral ou en hospitalier), de l'Education Nationale, de la MDPH. Elle se déroule généralement dans le cadre d'échanges individuels ou de rencontres collectives pour des situations complexes. Ces suivis recouvrent soit des prises en charge multiples déployées par une diversité d'acteurs nécessitant cette mise en commun et cette réflexion collégiale, soit des orientations requérant des prises en charge croisées.

Le Pôle Dys Les Lavandes peut également être sollicité pour des situations complexes et urgentes afin de coordonner l'intervention de professionnels ou services issus d'autres champs d'intervention. L'établissement coordonnera alors, dans la mesure de ses ressources, l'analyse de la situation, l'élaboration du plan d'accompagnement global, la réalisation des objectifs de ce dernier, et enfin l'évaluation collective de ce plan.

En lien avec la démarche de la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT³), le Pôle Dys conseille les familles des enfants dans l'élaboration de la réponse « la plus adaptée possible » à leur situation auprès des acteurs soignants, des enseignants, des associations, etc. Ceci permet de pallier en partie aux difficultés en proposant des prestations d'accompagnement aux enfants orientés vers la structure.

La coordination de parcours

Le Pôle Dys les Lavandes compte deux postes de coordonnateurs de parcours qui assurent le suivi et l'accompagnement des familles qui ont une notification MDPH Pôle Dys les Lavandes d'une part, et la veille des enfants qui sont sortis du dispositif pendant une durée de trois ans, d'autre part.

Les coordonnateurs de parcours déployés sur les départements des Alpes de Haute-Provence et des Hautes-Alpes permettent aux familles d'avoir un interlocuteur de proximité en amont de l'admission et à la sortie du dispositif.

Les coordonnateurs de parcours assurent une mission de coordination avec l'équipe pédagogique à la demande des familles ou des établissements scolaires, les établissements médico-sociaux, les services de soins, les partenaires institutionnels avec l'accord des familles.

Le travail effectué en amont vise à informer et accompagner au mieux les familles qui vont intégrer le dispositif :

-  Rencontres avec la famille et les partenaires,
-  Assister aux ESS (Equipe de Suivi de la Scolarisation),
-  Coordonner les soins des libéraux,
-  La fonction de veille à la sortie du dispositif assure un fil rouge pour l'inclusion en milieu ordinaire ou l'orientation vers d'autres établissements du sanitaire ou du médico-social. L'objectif est d'apporter aux partenaires ainsi qu'à la famille des éléments concernant le dossier de l'enfant/adulte et son mode de fonctionnement (comportements, outils, relations sociales). La nature des interventions dans le cadre de la

³ 4 La démarche « Une réponse accompagnée pour tous » est le nom du dispositif d'accompagnement des personnes handicapées, afin d'éviter toute rupture dans leurs parcours de vie. Il s'appuie sur le rapport Piveteau commandé par le Gouvernement en décembre 2013, et sur la mission confiée à Marie-Sophie DESAULLE. Cette mission a fait l'objet d'une feuille de route présentée lors de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) de décembre 2014.



veille éducative se décline de la manière suivante :

- ✿ Participation à certaines ESS à la demande des familles,
- ✿ Présentation de l'enfant/adulte lorsqu'il arrive dans un nouvel environnement,
- ✿ Accompagnement quant à l'orientation scolaire,

Cette fonction de coordination de parcours permet de préparer les admissions avec beaucoup d'anticipation et de s'assurer de l'adhésion des familles et de leur bonne compréhension des accompagnements proposés.

2.5. La personnalisation de l'accompagnement

Pour prendre en compte la singularité de chaque enfant et famille, l'établissement engage un processus en plusieurs étapes visant à assurer la personnalisation de leur accompagnement.

Des échanges préliminaires à l'accompagnement sont organisés avec l'enfant et sa famille pour décrire la structure et ses modes d'accompagnement, leur permettre de présenter la situation de l'enfant (anamnèse), recueillir leurs attentes respectives et évaluer les besoins. Les documents d'information règlementaires sont alors communiqués à la famille (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, ...). Au-delà d'un premier contact, cette première étape doit permettre aux différentes parties de s'assurer de l'adéquation entre les attentes de la famille et les prestations proposées par l'établissement. Les objectifs globaux et engagements réciproques sont formalisés dans le Contrat de séjour ou Document individuel de prise en charge.

S'ensuit une phase d'analyse de la situation de l'enfant et de son entourage, il s'agit alors de recueillir le plus d'informations utiles via :

- ✿ Des échanges avec les parents ;
- ✿ L'étude des pièces du dossier de l'enfant (bilans antérieurs, bulletins scolaires, ...) ;
- ✿ Une évaluation initiale ou complémentaire ;
- ✿ Des avis de professionnels extérieurs ayant suivis ou suivant l'enfant (ex : enseignant, paramédicaux libéraux, ...).

Il s'agit ici de réaliser une observation fine des points d'appui de l'enfant et des ressources de son entourage, de sonder ses difficultés et leurs répercussions.

Une fois ces éléments réunis, l'équipe pluriprofessionnelle se réunit pour échanger autour des besoins de l'enfant et des attentes de son entourage. Sont aussi envisagés des axes de travail dans un souci de cohérence et de complémentarité des interventions. Une rencontre avec la famille est alors organisée pour coconstruire, sur la base des propositions de l'équipe et en s'appuyant sur l'expertise des parents, un projet individuel d'accompagnement de l'enfant. Une fois validé par la famille, ce projet constitue l'avenant du contrat de séjour ou du Document Individuel de Prise en Charge (DIPC). Le document final est communiqué à la famille et explicité à l'enfant.

L'équipe assure ensuite la mise en œuvre du projet personnalisé, en concertation avec l'enfant et sa famille. Des contacts fréquents avec cette dernière et des réunions d'équipe régulières permettent de procéder aux ajustements nécessaires au fil de la prise en charge.

La prise en charge est d'une durée d'une à deux années avec la possibilité d'une année supplémentaire en fonction des attentes de la famille, de la situation de l'enfant et de l'avis des professionnels.

Enfin, une évaluation partagée formelle du projet se fait à l'issue de chaque d'année d'accompagnement lors d'une rencontre avec l'enfant et sa famille pour mesurer l'atteinte des objectifs posés dans le projet et réactualiser les axes de travail.

A la sortie, une synthèse des prestations réalisées sont remis à la famille, outils destinés à favoriser la continuité du parcours de l'enfant auprès des professionnels et/ou institutions l'accompagnant après sa sortie. Un outil d'aide à l'inclusion est établi et remis à l'enfant et sa famille afin de favoriser la poursuite de son parcours.

Des outils d'aide à la compréhension des enjeux du projet personnalisé sont élaborés pour les familles et les enfants afin de renforcer leur participation lors de la discussion du projet.

Les parents sont informés de la possibilité, pendant les 3 ans qui suivent la sortie du jeune, de bénéficier du soutien de l'établissement pour prévenir le risque de rupture des parcours et favoriser la continuité et la cohérence de l'accompagnement social et scolaire notamment par la mobilisation des partenaires et du réseau de l'établissement.

L'individualisation de la prise en charge nécessite de travailler la complémentarité entre les différentes modalités d'accueil. Il existe une grande souplesse dans la modulation des prises en charge internat et



accueil de jour. Au cours de la prise en charge, il peut exister des glissements entre ces deux types d'accueil ainsi que des combinaisons modulables et révisables. Cette souplesse a pour objectif d'individualiser la prise en charge au plus près des évolutions de l'enfant et de sa famille.

3. LES PARTENARIATS ET L'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT SUR SON ENVIRONNEMENT

3.1. Coopérer avec les acteurs du territoire

La construction de parcours et de projet personnalisé évolutif nécessite de s'appuyer sur un réseau de partenaires dense et diversifié, relevant aussi bien du droit commun que du champ du handicap. La liste ci-dessous illustre la multiplicité des acteurs avec lesquels nous sommes amenés à collaborer :

Partenaires hospitaliers :

CERTA, CRA, Intersecteur de pédopsychiatrie 05 : Les Iscles (Laragne), Corto Maltese (Gap), le Petit Nice (Embrun),

Centre hospitalier Buëch-Durance : intersecteur de pédopsychiatre (CMP, CATTP, Accueil de jour, hospitalisation), Centre hospitalier de la Timone (IRM, département de génétique), Hôpital Salvator-Psychiatrie infanto-juvénile, Centre hospitalier intercommunal des Alpes de Sud (Gap), Centre hospitalier Louis Raffaelli (Manosque), Centre hospitalier de Digne les Bains

Associations :

Avenir Dysphasie, Dyspraxie France Dys, FCPE, HyperSupers, Coridys, La voix des Dys, Neurodys PACA, FFDYS, La Maison des Dys pour tous, Atout Dys, Codes 04, 05, Planning familial 13, La ligue de l'enseignement, Maison des adolescents 04 et 05, Union Départementale des Associations Familiales (05), Mission locale 04, 05, Comité départemental du Sport Adapté (05), CREA PACA Corse, URIOPSS Paca, Les Fruits anciens d'Orpierre, UCPA Orpierre, Théâtre la Passerelle

Partenaires institutionnels :

ARS PACA, MDPH 04, 05 13, 26, 38, 83, 84

Conseils départementaux des Alpes de Haute-Provence et des Hautes-Alpes

Gendarmerie Nationale, SDIS 05

Mairie Orpierre, Communauté de communes des Baronnie, Communauté de communes Sisteronais-Buëch

Parc Régional des Baronnie Provençales

Université Aix-Marseille

Scolarité et orientation :

DSDEN 05 et 04 : IEN, Ash, conseillers ASH, conseillers de réinscriptions, enseignants référents, conseillers numériques,

Etablissements scolaires publiques : EEP 04/05, collèges 04/05, lycées agricoles 04/05 (dont ULIS et SEGPA), lycées professionnels 04/05, lycées agricoles 04/05

Etablissements scolaires privés : collège Saint-Joseph, école Jeanne d'Arc

Psychologues scolaires 04/05

AESH, ESPE, Maison Familiale et Rurale (04/05)

Centre Départemental de Documentation Pédagogique (05)

Centre d'Information et d'Orientation (04/05)

Partenaires sociaux et médico-sociaux :

Fondation Edith Seltzer, ADSEA 04, 05, Unapei Alpes Provence, PEP Alpes du Sud Vaucluse, ARI 04

Partenaires conventionnés :

Orthophonistes (04/05), Ergothérapeutes (04/05), Neuropsychologues (04/05), Psychologues (04/05), Psychomotriciens (04/05)

3.2. Être une ressource pour l'environnement

Au vu de la forte prévalence des troubles parmi la population et des sollicitations qui lui remonte, le Pôle Dys



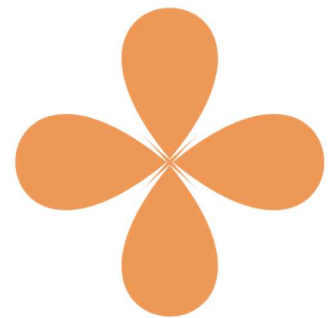
se donne pour mission de proposer des actions d'appui-ressources : des sensibilisations spécifiques soit de présentation des troubles, soit de présentation des missions et des accompagnements proposés.

Cette mission s'inscrit dans les activités du dispositif intégré ITEP du Pôle Dys les Lavandes au titre de l'appui-ressource. Ces interventions des professionnels s'adressent principalement aux :

-  Personnels de l'Education Nationale
-  Familles ou association de familles
-  Professionnels soignants, médico-sociaux, sociaux,

L'établissement est également sollicité pour contribuer à évaluer les besoins spécifiques d'enfants dans le cadre de participation aux équipes pluridisciplinaires d'évaluation des MDPH 04 et 05 et aux CDAPH.

L'accueil de stagiaires dans les différents secteurs se pratique régulièrement au sein du Pôle Dys les Lavandes. Dans ce cadre, des conventions avec différents organismes de formation sont signés. Ils favorisent la création de liens avec les écoles et les centres de formation. Ceci contribue également à développer la connaissance des futurs professionnels médico-sociaux des troubles du neurodéveloppement.

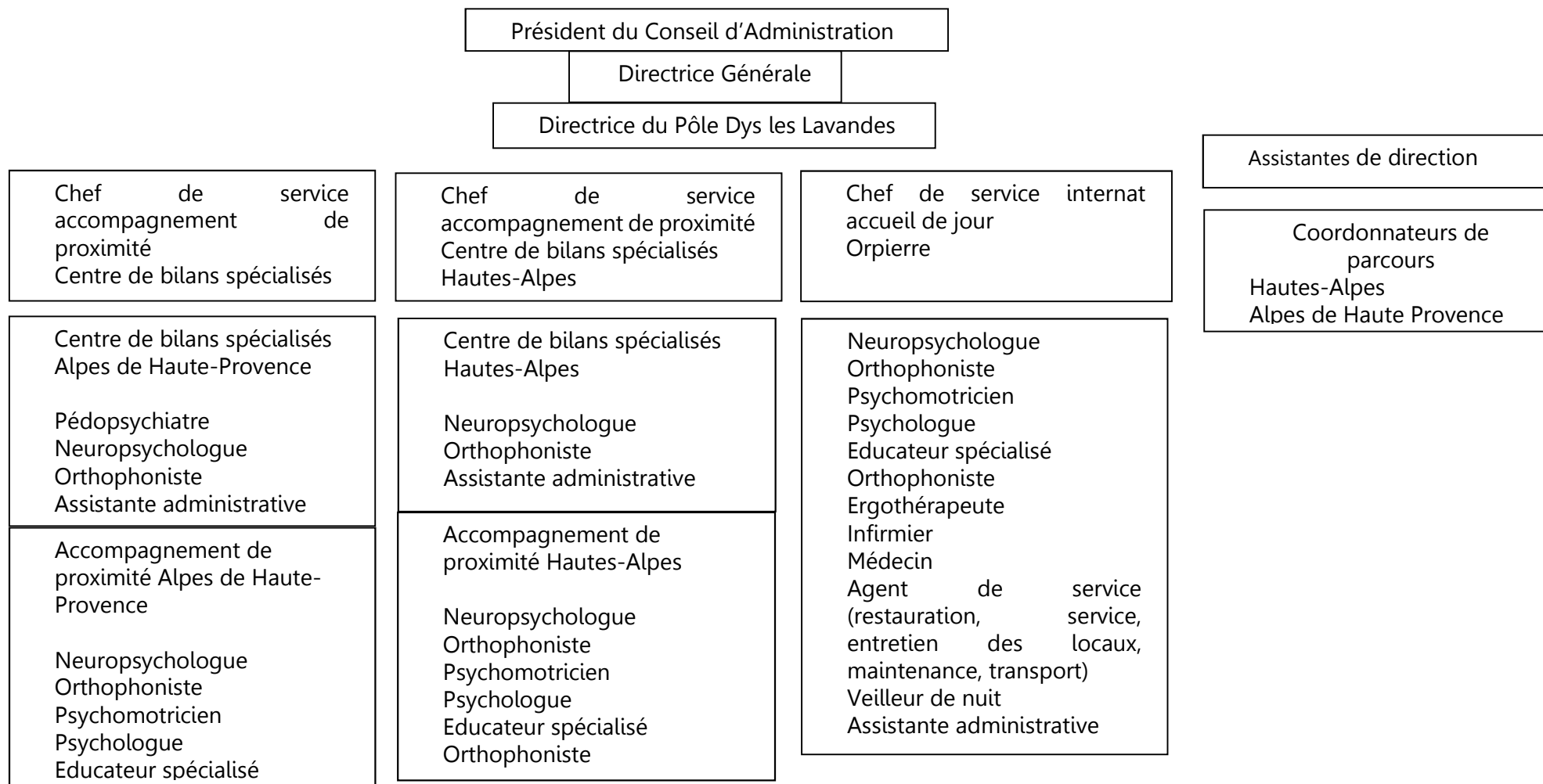


D. PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORT

1. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

1.2. Organigramme de l'établissement

Pour remplir ses missions, l'établissement s'appuie sur des professionnels aux compétences diverses et complémentaires, tous recrutés selon des qualifications (diplômes, formations) spécifiques. L'organigramme du Pôle Dys Les Lavandes se présente comme suit :



1.2. Modalités de fonctionnement

L'information nécessaire à la continuité et à la cohérence des accompagnements est mise à la disposition des professionnels, selon leur niveau d'intervention, à l'aide du dossier de l'utilisateur informatisé. Le traitement des informations médicales est organisé par l'équipe médicale.

Pour assurer le bon fonctionnement du travail des équipes et l'élaboration ou le suivi des projets d'accompagnement des usagers, des réunions au format et à la fréquence variées se déroulent tout au long de l'année. Le tableau ci-après les décrit sommairement :

Réunions	Participants	Contenu	Fréquence
Réunion de direction	Directeur Chefs de service	Réflexion sur l'organisation des services, la qualité du service rendu et l'évolution de l'établissement Point sur les listes d'attente	Bi-mensuelle
Réunion de direction en présence de la direction générale	Direction Générale Direction Chefs de services	Point sur les évolutions au sein de l'association et de l'établissement	4 fois par an
Réunion éducative Internat	Chef de service, Equipe éducative Internat	Organisation des temps d'internat Echanges sur les situations individuelles/collectives	Hebdomadaire
Réunion équipe Internat	Chef de service Equipe pluridisciplinaire Internat	Transmission d'information pour toute l'équipe Partage sur les points d'organisation et les situations complexes	Bi-Mensuelle
Réunion Accompagnement de proximité	Chef de service Equipe pluridisciplinaire concernée	Transmission d'information pour l'équipe Echanges sur les enfants suivis Point sur les entrées et sorties	Hebdomadaire ou bi-mensuelle
Réunion direction coordinateurs de parcours	Directrice Coordonnateurs de parcours	Réflexion sur les missions, Point sur les listes d'attente	Mensuelle
Réunion direction, chefs de service, coordinateurs de parcours	Direction Coordonnateurs de parcours Chefs de service	Réflexion sur les admissions, les listes d'attente, les modalités d'accompagnement et d'information des familles	5 fois par an
Réunion direction, chefs de service, neuropsychologues, orthophonistes et secrétariat du centre de bilans.	Direction Chef de service Secrétariat Neuropsychologue et orthophonistes et coordonnateurs de parcours du CBS	Point sur les bilans, les listes d'attente, les modalités d'organisation et d'orientation	2 fois par an
Réunion générale	Tous les professionnels	Informations et échanges sur les grandes orientations et l'actualité de l'établissement	5 fois par an
Réunion métiers	Educateurs, psychomotriciens, ergothérapeute, psychologues-neuropsychologues,	Réflexion sur des cas cliniques, les modalités de prises en charge, les techniques d'intervention et les projets	3 fois par an



Point clinique	Chef de service Professionnels concernés	Point de situation sur un enfant	A la demande
Réunion Service hôtelier	Professionnels du service hôtelier	Point sur l'organisation	4 fois par an
Réunion de projet personnalisé	Le jeune et ses représentants Chef de service L'équipe pluridisciplinaire concernée	Elaborer ou évaluer les objectifs du projet personnalisé	Dans les 6 mois qui suivent l'admission puis 1 fois par an
Réunion d'analyse des pratiques professionnelles	Personnels volontaires	Mettre en question le fonctionnement institutionnel et les problématiques du travail collectif	4 à 5 fois par an
Commission d'admission Internat, accompagnement de proximité 04 et 05	Directeur, chef de service, coordonnateurs de parcours, psychologue, neuropsychologue, éducateur, psychomotricienne	Examen des dossiers reçus	1 fois par an
Commission DUERP	Directeur Quelques membres de l'équipe	Actualisation du DUERP	1 fois par an
Réunion expression des salariés	Personnels volontaires (à l'exception des chefs de service et de la direction)	Questions et problématiques remontées à la direction	1 heure 4 fois par an
Réunion référents qualité	Direction Référents qualité	Point sur les actions à mener Répartition des tâches	1 fois par mois
Comité de pilotage qualité	Direction Chefs de service 5 salariés	Réflexion sur la qualité Elaboration de documents, de procédures.	5-6 fois par an
Comité de pilotage qualité associatif	Direction Référents qualité	Réflexion sur les axes de travail relatifs à l'amélioration de la qualité	5-6 fois par an
Commission parcours associative	Direction Chefs de service Coordonnateurs parcours	Echange sur les appui-ressources à mutualiser Analyse situations individuelles pour éviter les ruptures de parcours	2-3 fois par an
Comité de pilotage logiciel métier	Référents logiciel métier	Echange sur les évolutions Amélioration de l'utilisation du logiciel métier	4 à 5 fois par an
Réunion Codir Direction Générale	Direction	Point sur les actualités des ESMS Organisation des ESMS	Bi mensuelle

1.3. Gestion des Ressources humaines

La politique des ressources humaines a pour ambition de soutenir la qualité de l'accompagnement des usagers en veillant au développement et à l'épanouissement professionnel de chaque collaborateur. Cette politique repose sur six axes majeurs qui s'articulent autour d'une approche globale et intégrée de la gestion



des ressources humaines.

Politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail constitue un axe stratégique majeur de notre projet associatif et de notre projet d'établissement. Conformément à l'accord de méthode conclu au sein de l'association, nous affirmons notre volonté de promouvoir un environnement de travail sain, sûr et porteur de sens, en lien direct avec la prévention des risques professionnels et la sécurité au travail.

Notre démarche s'appuie sur une gouvernance partagée, associant les représentants des salariés et la direction dans un comité de pilotage dédié, garantissant une approche participative et progressive.

Elle vise à :

- ✱ Améliorer les conditions d'exercice des professionnels en leur donnant la possibilité d'exprimer et d'agir sur leur travail ;
- ✱ Renforcer la coopération et la qualité des relations de travail ;
- ✱ Accompagner l'évolution des métiers et des organisations ;
- ✱ Contribuer à la santé, au bien-être et à la fidélisation des équipes tout en soutenant la performance globale de l'établissement.

Engagée dans la durée, la QVCT constitue ainsi un levier essentiel pour conjuguer bien-être au travail, qualité de l'accompagnement des personnes accueillies et responsabilité sociale de notre association.

Gestion des compétences

L'établissement met en œuvre une politique de gestion des compétences visant à identifier, développer et valoriser les savoir-faire individuels et collectifs, en cohérence avec les besoins et attentes des usagers.

Dans ce cadre, l'établissement :

- ✱ Cartographie les compétences à partir de l'organigramme, des fiches de poste et des missions associées, afin de mettre en adéquation les ressources humaines avec les besoins identifiés.
- ✱ Réalise des entretiens professionnels réguliers pour évaluer les compétences, identifier les besoins en formation et accompagner les projets professionnels.
- ✱ Assure une veille sur les évolutions des métiers du secteur médico-social, afin d'anticiper les besoins en compétences.

Politique de recrutement

Le recrutement est le premier maillon de l'intégration au sein de nos établissements. Il doit permettre d'attirer et de fidéliser des professionnels qualifiés et engagés, en adéquation avec les valeurs de l'établissement. Nos actions prioritaires sont :

- ✱ la diversification des canaux pour toucher des profils variés,
- ✱ la structuration d'un processus de recrutement transparent et équitable (diffusion des offres – entretiens),
- ✱ le parcours d'intégration de qualité pour les nouveaux arrivants (journée d'accueil, Kit RH dans logiciel dédié...).

Les nouveaux professionnels sont accompagnés dans leur intégration. Un dossier d'accueil présentant l'association, l'établissement, les chartes en vigueur, ... leur est remis lors de leur prise de poste. Une période de travail en doublure est organisée autant que faire se peut pour permettre au nouveau salarié la compréhension du fonctionnement et du projet de l'établissement. Durant cette période, l'équipe et l'encadrement veillent à rester disponibles pour soutenir et accompagner le nouveau salarié.

Politique de formation

La formation est un levier essentiel de l'amélioration continue de nos pratiques. Notre objectif est de garantir à chaque collaborateur l'accès aux formations nécessaires.

Nous veillons à ce que chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans. Tous les six ans, un bilan est réalisé afin de vérifier que le salarié a bien eu ses entretiens, a suivi au moins une formation, et a connu une progression professionnelle ou salariale et/ou acquis une certification. »

Cela se traduit par :



- ✱ Une note de d'orientation annuelle qui vise à donner les principales orientations de la formation professionnelle au sein de l'APA JH 04 pour l'année à venir et qui motive la déclinaison du plan de développement des compétences proposé,
- ✱ Un plan de développement des compétences annuel en adéquation avec les objectifs stratégiques déclinés dans la note,
- ✱ Priorisation des formations en lien avec les objectifs stratégiques,
- ✱ Accompagnement des initiatives individuelles de formation.

Politique de gestion des temps

Une gestion des temps de travail efficiente et respectueuse des besoins des équipes est primordiale pour garantir la continuité du service et le bien-être des salariés.

Nous nous engageons à :

- ✱ Veiller à la bonne application de l'accord d'annualisation et optimiser la planification et le suivi des emplois du temps pour assurer une couverture adéquate des services (OCTIME),
- ✱ Garantir la transparence et l'équité dans la gestion des plannings et des congés.

L'importance du dialogue social

Le dialogue social est un principe essentiel de notre politique RH. Il reflète notre volonté d'une gouvernance participative et transparente.

Une culture de la concertation : échanges réguliers à travers les instances représentatives (CSE, NAO, droit d'expression).

Un outil d'amélioration : il permet d'identifier les besoins, de construire des solutions et d'améliorer les conditions de travail.

Un atout pour la qualité de l'accompagnement : le bien-être des professionnels favorise directement la qualité de l'accompagnement des usagers.

Mises en œuvre concrètes récentes :

- ✱ Mise à jour du règlement intérieur (01/2024) incluant la protection des lanceurs d'alerte, la levée du secret professionnel et les nouvelles définitions du harcèlement.
- ✱ Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec des accords récents sur la mise en place du télétravail, le droit d'expression des salariés, le congé proche aidant, l'extension de droit à CT, la Qualité de Vie au Travail, l'aménagement du temps de travail (2022-2023-2024-2025)
- ✱ Mise à jour de la charte "droit à la déconnexion".
- ✱ Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) pour l'ensemble des salariés (2023 et 2024)
- ✱ Régularisation et versement du Ségur en juillet 2024.
- ✱ Création d'une charte "lanceur d'alerte" et d'une boîte dédiée.
- ✱ Nomination d'un référent lanceur d'alerte.
- ✱ Mise à jour du document unique de délégation de Direction générale et création d'une nouvelle délégation de pouvoirs.

2. MOYENS MATERIELS ET FONCTIONS LOGISTIQUES

2.1. Moyens matériels

Locaux

Le Pôle Dys Les Lavandes dispose de 5 implantations géographiques destinés à accueillir les professionnels, les enfants et leurs familles ainsi que les partenaires (3.2.1. Locaux et autres ressources pour accueillir) :

- ✱ Un bâtiment de 2000 m², situé dans le sud des Hautes-Alpes (Orpierre), permettant l'accueil dans des conditions d'hébergement moderne de 24 places en hébergement type interne et 2 places en accueil de jour (chambres, réfectoire, salles de classe, bureaux pour les rééducateurs, salles d'activité, ...) ; s'y trouvent également les bureaux des personnels de direction et administratifs ;
- ✱ Une antenne de 120 m² (6 bureaux + 1 salle de réunion) à Gap, utilisée pour la réalisation des bilans spécialisés à destination des enfants du département de Hautes-Alpes, et du secteur Nord du département des Alpes de Haute-Provence et également comme lieu de travail et d'accueil des familles pour l'équipe intervenant en milieu ordinaire dans les Hautes-Alpes ;



- ✱ Une antenne sur Briançon (1 bureau) utilisé par les professionnels positionnés sur ce secteur (neuropsychologue, enseignant spécialisé, éducateur, chef de service) et pour l'accueil des familles. Les locaux de l'antenne de CAMSP CMPP PCO sont également utilisés par les équipes pour des temps de réunions ;
- ✱ Une antenne sur l'Escale utilisée pour la réalisation des bilans spécialisés à destination des enfants du département des Alpes de Haute-Provence et également comme lieu de travail et d'accueil des familles pour l'équipe intervenant en milieu ordinaire dans les Alpes de Haute-Provence. Cette antenne est partagée avec le SESSAD HM/DV de l'APA JH 04 ;
- ✱ Une antenne sur Manosque utilisée pour la réalisation des bilans spécialisés à destination des enfants du département des Alpes de Haute-Provence et également comme lieu de travail et d'accueil des familles pour l'équipe intervenant en milieu ordinaire sur le 04. Cette antenne est partagée avec le SESSAD HM/DV, le DAME, et le DITEP de l'APA JH 04 ;
- ✱ Une antenne sur Digne-les-Bains utilisée comme lieu de travail et d'accueil des familles pour l'équipe intervenant en milieu ordinaire sur le 04. Cette antenne est partagée avec le SESSAD HM/DV, le DITEP et le DAME ;
- ✱ Une antenne sur Barcelonnette utilisée comme lieu de travail d'accueil des familles pour l'équipe intervenant en milieu ordinaire dans les Alpes de Haute-Provence. Cette antenne est située dans les locaux de la médiathèque de Barcelonnette dans le cadre d'une mise à disposition.

Des conventionnements sont mis en place avec des partenaires divers (ex : municipalités, conseils départementaux des Hautes-Alpes et des Alpes de Haute-Provence, ...) quand nous avons besoin d'un lieu pour rencontrer, ponctuellement ou plus régulièrement, un enfant ou sa famille dans les différents secteurs du 05 ou du 04.

L'entretien des locaux est assuré à la fois en interne par un salarié et avec le soutien de prestataires extérieurs.

La sécurité des biens et des personnes (personnes accueillies et personnes travaillant dans l'établissement) est de la responsabilité de l'ensemble des professionnels, et plus particulièrement du chef d'établissement. Des contrôles règlementaires des installations et équipements (installations électriques, gaz, chaudières, système de sécurité incendie, extincteurs, ascenseur) sont réalisés périodiquement par des organismes habilités afin de prévenir tout dysfonctionnement majeur. De même, des exercices incendie sont réalisés deux fois par an dans nos locaux à sommeil, permettant ainsi de vérifier la bonne connaissance des procédures d'évacuation par le personnel. L'ensemble de ces interventions, exercices et contrôles sont consignés dans le registre de sécurité.

Enfin, l'établissement révisé annuellement son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui recense et classe l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel, et permet de planifier des actions visant à prévenir les risques ou dangers repérés. Ce document est tenu à la disposition des salariés et des acteurs de la sécurité au travail (médecin du travail, inspection du travail).

Un protocole des soins et de gestions de crise a été rédigé afin d'harmoniser les pratiques et d'outiller les professionnels avec un document de référence commun.

Véhicules

Pour le transport des professionnels et des enfants accompagnés sur l'internat, le Pôle Dys Les Lavandes est équipé d'une flotte de 32 véhicules 5 places et de 3 véhicules 9 places. Les véhicules sont équipés de gilet de sécurité et triangle de signalisation ainsi que de trousse de secours. Les véhicules de 9 places sont également équipés d'un extincteur.

Equipements numériques

Le Pôle Dys Les Lavandes est équipé d'un parc informatique conséquent (une cinquantaine de PC et tablettes) pour répondre aux besoins des professionnels mais également à ceux d'un nombre croissant d'enfants accueillis en matière d'outils informatiques de compensation (ex : apprentissage de la frappe, dictée vocale, synthèse vocale, logiciel de géométrie).

L'ensemble de ces matériels est intégré au sein d'un réseau sécurisé. Les données sont sauvegardées sur un



serveur local. La maintenance est assurée par une société prestataire joignable toute l'année. Par ailleurs, les classes de notre site d'Orpierre sont équipées de vidéoprojecteurs pour permettre aux enseignants d'utiliser des supports dématérialisés et de diversifier les séquences pédagogiques.

2.2. Fonctions logistiques

Prestation de restauration

Pour l'accueil des enfants en accueil de jour et internat de semaine, le Pôle Dys Les Lavandes assure une prestation de restauration (3.2.2.1 Fournir des repas dans la nomenclature SERAFIN-PH des prestations indirectes) livré par un prestataire externe. La livraison est effectuée quotidiennement les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi. Les repas sont livrés en liaison chaude pour le midi et en liaison froide pour le soir.

Les petits déjeuners et les goûters sont commandés et servis par l'établissement.

Prestation d'entretien du linge

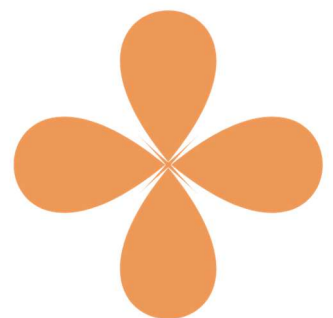
Cette prestation (3.2.3.1. Entretien du linge) concerne le fonctionnement de l'internat. La blanchisserie est assurée par un prestataire qui assure également la livraison et la collecte du linge de façon hebdomadaire. Dans un souci de personnalisation des chambres des enfants, ces derniers apportent chaque semaine les draps de leur domicile ainsi que leur trousseau pour la semaine.

Prestation de transport

L'établissement propose une prestation de transport (3.2.4.1 Transports liés à accueillir) pour les enfants accueillis en internat de semaine ou en accueil de jour. Elle est assurée par des navettes réalisées par des personnels salariés (avec des points de ralliement) puis, en complément, par des sociétés de taxi et du covoiturage assuré par des parents.

Plus rarement, pour des enfants accompagnés en milieu ordinaire, peut être mis en place une prestation de transport entre l'école/le domicile et un personnel soignant (ex : orthophoniste libérale) afin de permettre la réalisation de la prestation directe de soin (3.2.4.2 Transports liés aux prestations de soins).

L'établissement assure également les transports des enfants plus particulièrement à l'internat mais également dans le cadre de l'accompagnement de proximité pour le développement de l'autonomie et de la participation sociale (3.2.4.3. Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale). Ces transports interviennent souvent en individuel pour l'accompagnement de proximité et à la fois individuellement et collectivement pour l'internat. Les activités du mercredi, les inclusions en milieu ordinaire pour les activités extra-scolaires sont autant de déplacements effectués par les équipes éducatives.



E. LA DEMARCHE QUALITE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES

1. ANIMATION D'UNE DEMARCHE QUALITE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

La démarche qualité dans le secteur médico-social est essentielle pour satisfaire les besoins des personnes accompagnées. L'objectif principal est d'améliorer la satisfaction des personnes accompagnées grâce à une progression continue. Dans ce contexte, la démarche qualité est considérée comme un axe stratégique transversal et une culture commune.

La démarche qualité est composée de deux éléments clés :

✱ L'évaluation interne : C'est une évaluation réalisée par l'établissement ou le service lui-même. Elle repose sur une analyse de ses activités, prestations et procédures ;

✱ L'évaluation externe : C'est une évaluation réalisée par un organisme extérieur habilité. Elle permet de vérifier la qualité des prestations et activités de l'établissement ou du service.

Les enjeux de la démarche évaluative sont majeurs pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). Ils doivent s'efforcer de créer une dynamique qualité qui soit intégrée à leurs projets et dispositifs existants. Pour cela, ils doivent maîtriser les éléments suivants :

- ✱ • Les projets et dispositifs existants,
- ✱ • Les indicateurs et recommandations de bonnes pratiques,
- ✱ • Les procédures et procédures qualité,
- ✱ • Les résultats de l'évaluation externe.

La maîtrise de ces éléments est indispensable pour répondre aux exigences légales et impulser une véritable culture de la qualité.

1.1. Répondre aux enjeux du nouveau cadre évaluatif dans une dynamique collective

Dans le cadre du CPOM 2023-2028 signé avec l'ARS PACA, l'APA JH 04 souhaite inscrire l'ensemble de ses établissements et services dans une dynamique d'harmonisation et de consolidation de sa démarche qualité. Celle-ci est présente et vivante au sein des établissements et nécessite une plus grande cohérence des outils de la qualité et des procédures mises en œuvre. Cette mise en cohérence a pour objectif d'assurer une réponse optimale notamment aux 18 critères impératifs du nouveau cadre évaluatif entré en vigueur (Décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 et décret modificatif du 26 avril 2022 – article D312-204 CASF).

La dynamique évaluative contribue également à la mise en œuvre effective du droit de la personne accompagnée, à une prise en charge et à un accompagnement de qualité, adaptés à ses besoins. L'évaluation doit par ailleurs permettre d'apprécier la capacité de l'établissement ou du service concerné à réaliser les missions qui lui sont confiées ainsi que la qualité de ses activités au regard de son autorisation. Les articulations entre évaluation interne (ou autoévaluation) et évaluation externe se renouvellent dans ce cadre, redéfinissant les temporalités, les acteurs et les méthodes mobilisées.

Les outils mobilisés pour suivre cette démarche qualité comprennent notamment :

- ✱ Une veille documentaire et réglementaire continue ;
- ✱ La participation des personnes accompagnées par les ESSMS selon des modalités adaptées à leur souhait et leur capacité (enquêtes de satisfaction, échanges recueillis au sein des CVS, analyse des plaintes et réclamations etc.) ;
- ✱ Des audits internes
- ✱ L'analyse de situations à risques (DUERP, cartographie des risques de maltraitance etc.);
- ✱ L'analyse et le traitement des événements indésirables ;

La qualité étant également liée à la responsabilité sociale et environnementale, l'APA JH 04 inscrit sa démarche qualité dans une approche écoresponsable avec le déploiement d'un plan d'action RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) prenant en compte notamment la réduction des impacts environnementaux, la qualité de vie au travail, etc.).

Enfin, la gestion des risques est un volet structurant de cette démarche : un dispositif de prévention, d'évaluation et de traitement des risques est en place, articulé autour d'une démarche d'amélioration continue.

La qualité s'incarne aussi dans les pratiques quotidiennes, à travers des postures professionnelles bienveillantes, éthiques et respectueuses des droits des personnes. Des temps de partage et d'analyse



collective, comme les retours d'expériences, les réunions de service ou les analyses de pratiques, sont régulièrement organisés pour soutenir cette dynamique de qualité.

AGEVAL, logiciel de la qualité choisi par l'APA JH 04, est un outil de pilotage partagé à tous les professionnels de l'association et accessible (GED, Déclaration des événements indésirables et des plaintes et réclamations) facilitant l'appropriation et le suivi des engagements qualité dans chaque établissement.

1.2. Principes généraux animant la démarche qualité à l'APA JH 04

Ainsi et dans cette optique préparatoire, la démarche d'amélioration continue de l'APA JH 04 répond à cinq grands principes généraux :

- ✱ La progression : s'appuyer sur les évaluations internes et externes déjà réalisées dans les établissements.
- ✱ Le croisement des regards : intégrer le fait que l'évaluation a vocation à interroger non seulement les professionnels, mais aussi les personnes accompagnées, les aidants familiaux, et, le cas échéant, les partenaires et les administrateurs concernés, comme le précise la recommandation de l'ANESM sur l'évaluation interne.
- ✱ La globalité : prendre en compte toutes les recommandations de bonnes pratiques publiées, dans leur diversité.
- ✱ Une démarche intégrée pluriannuelle : avoir une démarche économe en moyens, facile d'utilisation par les équipes de direction, tout en permettant l'intégration des différents plans d'actions (CPOM, projet associatif, projet d'établissement, gestion des risques, etc.).
- ✱ La transversalité et l'intégrité : en intégrant des références communes des établissements à travers une Commission Qualité

L'instauration d'une Commission Qualité dédiée au volet évaluatif des ESSMS participe à cette dynamique collective et permet d'apporter une synergie dans les différentes actions menées pour et au profit de la qualité des ESSMS. Un règlement de fonctionnement définit les règles permanentes d'organisation et de fonctionnement de la Commission Qualité.

La Commission Qualité est chargée de piloter la démarche qualité dans sa globalité. Ses missions incluent l'élaboration et la validation des outils et méthodes d'évaluation, le suivi des échéances, la veille juridique, la gestion des appels d'offres pour l'évaluation externe, la gestion des procédures contradictoires, l'examen des difficultés, la proposition et la diffusion des rapports d'évaluation, ainsi que la validation du suivi des plans d'amélioration continue. Cette commission rassemble notamment les membres du bureau, la direction générale et le chargé qualité au niveau associatif, les directeurs de pôles et les référents qualité de chaque ESSMS.

Par ailleurs, des comités de suivi de la qualité sont définis dans chaque ESSMS. Ils élaborent les outils d'évaluation spécifiques, pilotent les évaluations et les plans d'amélioration continue, assurent leur suivi annuel, et rendent compte de leurs travaux à la commission qualité. Ces comités sont animés par les directeurs de pôles et composés de cadres, référents qualité, salariés volontaires aux fonctions pluridisciplinaires. Le chargé qualité rattachée à la direction générale peut, sur demande des directions d'ESSMS, participer aux réunions des comités opérationnels pour apporter son appui. Le comité de suivi de la qualité du Pôle Dys est composé de 7 personnes avec une représentation de plusieurs métiers respectant également une représentativité territoriale et de la pluralité des modalités d'intervention. Le comité de suivi de la qualité se réunit environ 5 à 7 fois par an.

Les référents qualité, volontaires et nommés par la direction de pôle pour deux ans renouvelables, jouent un rôle clé dans l'animation, le suivi et la mise à jour des plans qualité, la veille réglementaire et la diffusion des informations relatives à la démarche. Les référents qualité (au nombre de 2 au sein du Pôle Dys) et la direction se réunissent à minima une fois par mois.

L'enjeu pour la structure est donc de poursuivre la mise en oeuvre de la démarche qualité. Le pilotage de cette démarche est réalisé par le biais de deux référents qualité, la direction et les chefs de service ainsi qu'un comité de suivi à l'échelle du Pôle Dys.

Un renforcement de la communication et de la sensibilisation des professionnels sont également des objectifs au long cours qui permettront de pérenniser la démarche.

Les professionnels du Pôle Dys disposent de temps d'échange à raison de 5 fois par an pour travailler des



thématiques cliniques, partager et réfléchir collectivement aux situations individuelles. L'animation d'une dynamique collective autour de la prise en charge des enfants en y incluant les partenaires du soin, les autres établissements médico-sociaux et les institutions participe de la démarche qualité.

Actualisation du projet d'établissement

Le projet d'établissement est partie intégrante de la démarche d'amélioration continue.

Conformément aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP), le projet d'Établissement est actualisé autant que nécessaire. L'actualisation consiste à intégrer les éléments décrivant les évolutions constatées et à revoir les projections et les objectifs d'amélioration.

Le comité de suivi s'est fixé comme objectif de dresser un état des lieux du projet d'établissement deux années après son adoption pour réfléchir à la nécessité d'une réactualisation.

Evaluation interne et démarche d'amélioration continue

Comme tous les établissements médico-sociaux, nous sommes soumis, au cours des 15 années de notre autorisation de fonctionnement, à la réalisation d'évaluations internes et externes régulières pour questionner et faire évoluer notre fonctionnement. Concernant l'évaluation interne, les établissements de l'APA JH 04 utilisent le référentiel élaboré par la Fédération des APA JH, outil validé au niveau national.

Ces évaluations viendront nourrir notre démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations réalisées par notre établissement. Cette démarche sera également alimentée par :

- ✱ une veille régulière sur les recommandations des bonnes pratiques professionnelles (HAS) et les propositions d'autres instances (ex : ANAP), dans le souci d'une réelle appropriation en interne,
- ✱ la promotion de la bientraitance,
- ✱ des outils/procédures de gestion de risques (cf. DUERP) et des crises.

Les modalités de prise en compte des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

Les professionnels de l'établissement, et en particulier l'équipe d'encadrement, assurent une veille régulière quant aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles élaborées par la Haute Autorité de Santé. Cette veille élargie se réalise au travers :

- ✱ Des réunions régulières entre cadres de l'association ;
- ✱ Une participation à des colloques ou congrès au niveau local (Département, MDPH) régional (ARS, URIOPSS, CREAL) ou national (ex : Congrès des SESSAD) ;
- ✱ Des actions de formation thématiques organisées par l'APA JH 04 ;
- ✱ La lecture de magazines spécialisés sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou sur le management de structures médico-sociales ;
- ✱ Une veille scientifique (incluant des contacts avec des professionnels externes) : des activités de recherche-action en interne et de diffusion des données recueillies (participation à des colloques et publications) sont réalisées ;
- ✱ Les outils de la fédération APA JH.

L'information est diffusée aux membres de l'équipe par mail ou par voie d'affichage, accompagnée de temps de réflexion et d'appropriation menés par les cadres de l'établissement lors des réunions de service.

De plus, une réflexion guidée sur l'analyse des pratiques professionnelles est proposée régulièrement par l'institution. Ces recommandations sont un fil rouge du travail engagé avec les équipes.

2. VERS UNE REFLEXION ETHIQUE DYNAMIQUE AU SERVICE DES ENFANTS ET DE LEURS FAMILLES

2.1. Une exigence transversale et partagée

Dans un contexte d'accompagnement de personnes en situation de handicap, l'éthique est plus qu'une obligation morale : elle constitue un repère structurant de l'action médico-sociale.

La démarche éthique portée par le Pôle Dys les Lavandes est pleinement alignée avec les valeurs fondatrices de l'APA JH 04 :

- ✱ Citoyenneté et laïcité : respect de chacun dans ses croyances, opinions, et son engagement dans la société,



- * Solidarité : construire une société inclusive et accessible à tous,
- * Autodétermination : reconnaître le droit à chacun de décider pour lui-même, même en situation de vulnérabilité,
- * Responsabilité : encourager la transparence, le respect des cadres et des engagements collectifs,
- * Engagement écologique et social : inscrire les pratiques dans une logique de durabilité, d'égalité et de cohésion sociale.

Ces valeurs guident nos arbitrages et nos pratiques, notamment dans les situations complexes. Dans un souci de cohérence, l'éthique est une valeur qui doit être partagée entre tous les acteurs de l'accompagnement – professionnels, bénévoles, partenaires, enfants et famille.

Notre engagement éthique s'inscrit dans le prolongement direct de la Charte des droits et libertés de la personne accompagnée, qui garantit :

- * la non-discrimination ;
- * le libre choix et le consentement éclairé ;
- * le respect de la vie privée et de l'intimité ;
- * la confidentialité des données personnelles ;
- * la protection, la sécurité et l'autonomie ;
- * la participation active au projet d'accompagnement.

Chaque professionnel s'engage à faire vivre ces droits à travers une posture respectueuse et adaptée à la singularité de chaque situation.

2.2. Une boussole au service du sens et de la qualité

L'éthique s'inscrit dans la démarche qualité prévue par la loi du 2 janvier 2002, renforcée par le référentiel de la qualité HAS 2022, qui impose aux ESSMS :

- * d'associer les professionnels à la réflexion éthique (critères 2.1.1 à 2.1.4),
- * d'impliquer les personnes accompagnées dans les dilemmes les concernant (2.1.2),
- * de formaliser une stratégie éthique institutionnelle (3.1.1),
- * d'articuler bientraitance, consentement et respect des choix (1.1.1).

La réflexion éthique contribue à recentrer les pratiques sur le sens de l'accompagnement, à renforcer la cohésion des équipes, à éviter les automatismes ou les dérives, et à préserver la motivation et la vigilance dans les métiers du lien. Elle agit comme une boussole partagée, qui aligne les valeurs, les pratiques, et les décisions au service de ce qui compte vraiment : le bien-être, l'autonomie, la sécurité, et le respect des personnes accompagnées.

2.3. Une organisation choisie pour faire vivre la réflexion éthique

L'éthique permet de poser les bonnes questions et offre un cadre collectif de réflexions, un espace de parole et d'écoute bienveillante :

- * chaque point de vue est légitime,
- * chacun peut changer d'avis,
- * la décision est construite ensemble, dans le respect des personnes concernées.

Pour que l'éthique se concrétise en une organisation mobilisable, à tous les niveaux, Le Pôle Dys les Lavandes a mis en place :

- * Des espaces de réflexion : l'ensemble des salariés du Pôle Dys réfléchissent ensemble aux modalités d'organisation et d'accompagnement des familles et de leurs enfants à raison de 5 journées par an. Ces temps d'échange et de réflexivité permettent de travailler dans la transversalité en englobant l'ensemble des modalités d'accueil,
- * Des temps dédiés : lors de réunions d'équipe, d'analyses de pratiques ou de synthèses pluridisciplinaires,
- * L'implication des enfants et de leurs proches : chaque fois que possible, ils sont associés aux questionnements qui les concernent, dans une posture de co-construction, via les PIA, CVS ou groupes d'expression.



3. NOTRE ENGAGEMENT CONCRET EN FAVEUR DE LA BIENTRAITANCE

Au sein de l'APA JH 04, la bientraitance constitue un socle éthique, juridique et professionnel de notre action auprès des personnes en situation de handicap. Elle s'inscrit dans notre responsabilité collective, conformément au Code de l'Action Sociale et des Familles, au Code pénal et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS (Haute Autorité de Santé).

Le Pôle Dys les Lavandes accueille des publics reconnus comme particulièrement vulnérables. Cela confère à chaque professionnel une responsabilité forte : garantir la sécurité physique et psychique des personnes accompagnées, préserver leur santé, et assurer le respect inconditionnel de leur dignité et de leurs droits. Au-delà de cette exigence légale, nous faisons le choix affirmé d'inscrire la bientraitance comme un axe stratégique majeur de notre projet d'établissement. Notre approche repose sur plusieurs piliers indissociables :

3.1. Une culture de bientraitance co-construite et partagée

La charte de bientraitance du Pôle Dys les Lavandes coconstruit en équipe pluridisciplinaire, est à la fois une référence commune et un outil d'appropriation pour les professionnels. Cette charte traduit notre volonté de favoriser une culture professionnelle bientraitante, au quotidien et dans toutes les dimensions de l'accompagnement. Elle est annexée au livret d'accueil, affichée dans les locaux et accessible sur le site internet de l'APA JH04, témoignant de notre transparence et de notre engagement.

3.2. Une organisation structurée pour prévenir et signaler les situations à risques de maltraitance

Depuis novembre 2024, l'APA JH 04 a mis en place une procédure associative de « signalement des actes de maltraitance ». Elle garantit un traitement réactif, rigoureux et confidentiel de toute situation préoccupante. Cette organisation marque notre volonté d'agir sans délai en cas de situations à risques de maltraitance. La mobilisation rapide des équipes autour de la situation, l'analyse collective et l'orientation vers les autorités compétentes font partie de notre démarche de gestion des risques et de protection des personnes accompagnées.

3.3. Des référentes bientraitance pour soutenir les équipes au quotidien

Deux référentes bientraitance au sein de l'association, formées et identifiées, assurent un rôle transversal au sein des établissements et services. Elles ont pour mission de :

- ✱ Favoriser l'appropriation des principes de bientraitance dans les pratiques professionnelles,
- ✱ Accompagner les équipes dans l'analyse des situations complexes,
- ✱ Promouvoir une posture réflexive et éthique dans l'accompagnement,
- ✱ Participer aux actions de sensibilisation et de formation continue.

Elles constituent un soutien de proximité pour prévenir les risques de maltraitance.

3.4. Une promotion active des droits et libertés des personnes

Le Pôle Dys les Lavandes adopte une approche globale et individualisée du parcours d'accompagnement. Cette démarche vise à garantir le respect des droits, des choix et des libertés de chaque personne, en incluant également l'accueil et l'implication de son entourage.

La bientraitance peut être associée à une culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité, et de sa singularité ; une manière d'être des professionnels valorisant l'expression des personnes accompagnées ; une démarche d'adaptation à une situation donnée ; et des allers-retours entre penser et agir.

Chaque personne accompagnée est reconnue comme acteur de son projet de vie. À ce titre, il bénéficie d'une information accessible, personnalisée et loyale, et voit sa liberté de choix et de décision respectée à chaque étape de son accompagnement, afin de garantir une réponse adaptée à ses besoins et aspirations.

La bientraitance au cœur d'une dynamique d'amélioration continue

La bientraitance est l'affaire de tous. Elle se construit dans le temps, par l'évolution des pratiques, la réflexion collective et le retour d'expérience. C'est pourquoi Pôle Dys les Lavandes s'engage à :

- ✱ Évaluer régulièrement les actions mises en œuvre en faveur de la promotion de la bientraitance,



- ✱ Actualiser les procédures et les supports pédagogiques,
- ✱ Associer les personnes accompagnées, les familles et les professionnels aux réflexions sur les sujets liés à la bientraitance avec la mise en place d'outils spécifiques et l'intégration de cette thématique notamment dans les Projets d'Accompagnement Personnalisé, les enquêtes de satisfaction, les instances favorisant la participation des enfants et de leurs familles.

4. GARANTIR LES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Garantir les droits des personnes accompagnées constitue un engagement fondamental du Pôle Dys les Lavandes et un socle structurant du projet d'établissement. Cela signifie non seulement respecter les textes législatifs et réglementaires – notamment la loi du 2 janvier 2002, la Charte des droits et libertés de la personne accompagnée, le Règlement Général à la Protection des Données et le référentiel qualité HAS – mais aussi mettre en œuvre de manière concrète et adaptée les conditions qui permettent à chaque personne d'être reconnue, entendue, informée, protégée et actrice de son parcours.

Dans le cadre de cet engagement, l'APA JH 04 développe une approche fondée sur :

- ✱ la reconnaissance de la personne accompagnée comme sujet de droits et de choix ;
- ✱ l'adaptation des pratiques professionnelles pour rendre ces droits effectifs au quotidien ;
- ✱ la création de conditions concrètes d'accès, d'expression et de participation ;
- ✱ l'implication des personnes concernées dans la vie de l'établissement et l'évolution de ses pratiques.

Conformément aux dispositions du Code de l'action sociale et des familles (CASF), et en cohérence avec les valeurs portées par l'APA JH 04, le Pôle Dys les Lavandes garantit à chaque personne accompagnée la reconnaissance et le respect des sept droits fondamentaux, définis par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :

1. Le droit à la dignité, à l'intégrité, à la vie privée, à l'intimité et à la sécurité ;

Chaque personne doit être protégée contre toute forme de maltraitance ou d'atteinte à sa personne.

Parce qu'elle est avant tout un citoyen comme les autres, la personne en situation de handicap a droit au respect de sa dignité et de son intimité. Les professionnels s'engagent donc à garantir ces droits fondamentaux à tout moment de son accompagnement par l'établissement. Cela se retrouve par exemple dans :

- ✱ Le souci constant d'un accueil bienveillant, dès les premiers échanges par téléphone comme lors des soins, des temps de vie quotidienne, des consultations médicales, ... ;
- ✱ Le devoir collectif d'assurer la confidentialité des données de l'enfant et de sa famille selon la réglementation en vigueur ;
- ✱ Une réflexion continue autour des règles et principes de l'intervention à domicile ;
- ✱ Les conditions d'hébergement proposées, le cas échéant ;

2. Le droit au libre choix entre des prestations adaptées ;

La personne peut faire des choix en lien avec son projet de vie, en fonction des offres disponibles et de ses besoins.

3. Le droit à un accompagnement individualisé et de qualité ;

L'accompagnement tient compte des attentes, des capacités et du rythme de la personne, dans le respect de son projet personnalisé.

4. Le droit à la confidentialité des informations la concernant ;

Toute information personnelle est protégée par le secret professionnel et traitée avec discrétion.

5. Le droit à l'accès à l'information ;

La personne reçoit une information claire, accessible et loyale sur ses droits, son accompagnement et le fonctionnement de l'établissement.

6. Le droit à la participation ;

La personne peut prendre part aux décisions qui la concernent, individuellement et collectivement, avec ou sans l'aide d'un représentant.

7. Le droit à l'exercice des droits civiques et à la citoyenneté ;

La personne conserve l'ensemble de ses droits civiques et sociaux et doit pouvoir participer à la vie en société comme tout citoyen. Pour concrétiser cette ambition, trois axes prioritaires font l'objet d'un engagement spécifique dans le présent projet :

- ✱ Assurer la protection des données personnelles : garantir la confidentialité, la sécurité et le respect du



droit à la vie privée dans le traitement des informations.

- ✿ Faciliter l'accès aux informations utiles et compréhensibles : permettre à chacun de connaître ses droits, de comprendre son accompagnement, et de faire des choix éclairés.

- ✿ Favoriser et soutenir la participation des personnes accompagnées : reconnaître leur place, valoriser leur parole et les impliquer dans les décisions qui les concernent.

Ces trois piliers traduisent notre volonté de construire un accompagnement respectueux, équitable, émancipateur – à l'image des valeurs portées par l'APA JH 04 : citoyenneté, solidarité, autonomie, inclusion. La loi prévoit également sept outils réglementaires obligatoires, mis à disposition des personnes accompagnées afin de leur permettre de connaître, exercer et défendre leurs droits :

1. *Le livret d'accueil ;*

Document général d'information remis à chaque personne lors de son admission.

2. *La charte des droits et libertés de la personne accueillie ;*

Document de référence annexé au livret d'accueil, affiché dans les établissements, qui pose les droits fondamentaux applicables.

3. *Le contrat de séjour ou le document individuel de prise en charge ;*

Engagement réciproque entre l'établissement et la personne accompagnée, formalisant les modalités d'accompagnement.

4. *Le règlement de fonctionnement ;*

Document précisant les règles de vie collective, les droits et obligations de chacun.

5. *Le projet personnalisé ;*

Élaboré avec la personne, il définit ses objectifs, ses besoins, ses attentes, et les modalités de son accompagnement.

6. *L'information sur la personne qualifiée ;*

Interlocuteur externe pouvant être saisi pour aider à faire valoir les droits de la personne accompagnée en cas de litige ou de difficulté.

7. *Le conseil de la vie sociale (CVS) ou autres formes de participation ;*

Instance de représentation collective permettant aux usagers, familles et représentants de participer à la vie de l'établissement.

Ces outils ne sont pas de simples documents administratifs : ils sont pensés comme des leviers de respect, d'expression, d'information et de participation et sont régulièrement réévalués pour en garantir l'accessibilité et l'utilité réelle. Le Pôle Dys les Lavandes veille à ce que chacun de ces documents soit présenté, expliqué, actualisé et utilisé de manière adaptée par les professionnels.

L'ensemble des personnels, salariés comme stagiaires, contribue de façon dynamique à faire vivre ces droits. Au-delà de l'obligation réglementaire, cette préoccupation quotidienne s'inscrit dans une éthique professionnelle rappelée dans la charte de l'APA JH mais également dans le règlement intérieur de l'APA JH04 et le livret d'accueil du personnel.

4.1. Assurer la protection des données personnelles

La protection des données personnelles constitue à la fois une exigence juridique, une condition du respect de la personne, et un engagement de qualité porté par l'ensemble de ESSMS de l'APA JH04.

La politique RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) de l'APA JH 04 est placée sous la responsabilité du DPO externe, en lien avec deux référents internes. Un suivi régulier est assuré pour garantir l'adaptation continue aux exigences réglementaires et aux besoins des publics accompagnés.

Par cette politique, l'APA JH 04 réaffirme sa volonté de garantir aux personnes accompagnées un accompagnement fondé sur la transparence, la responsabilité et le respect de leurs droits fondamentaux.

Cette politique a pour objectifs de :

- ✿ Garantir la conformité juridique des pratiques de collecte, de traitement et de conservation des données ;

- ✿ Renforcer la transparence et la confiance avec les personnes accompagnées et leurs représentants ;

- ✿ Intégrer les droits liés aux données personnelles dans une logique globale de respect des droits des personnes accompagnées ;

- ✿ Promouvoir une culture interne de la confidentialité et de la protection des données, au sein des équipes professionnelles.



Dans le cadre de ses missions, le Pôle Dys les Lavandes affirme son engagement en faveur de la protection des données personnelles des personnes accompagnées, conformément au (RGPD), applicable depuis le 25 mai 2018, et aux principes éthiques qui fondent l'action du secteur social et médico-social.

La protection des données personnelles s'inscrit dans une démarche de respect de la dignité, de la vie privée et des libertés individuelles, constituant un levier essentiel de la qualité de l'accompagnement.

L'APA JH 04 et plus précisément le Pôle Dys les Lavandes traitent un ensemble de données à caractère personnel et sensible des personnes accompagnées et des salariés, incluant notamment :

- ✱ Identité et coordonnées personnelles ;
- ✱ Numéro d'identifiant, numéro de sécurité sociale, informations administratives ;
- ✱ Données relatives à l'état de santé (médicales, paramédicales, psychologiques) ;
- ✱ Éléments du Projet Personnalisé d'Accompagnement ;
- ✱ Échanges et notes des professionnels consignés dans le dossier de la personne.

Ces données sont saisies et conservées de manière sécurisée via des logiciels spécialisés conformes aux exigences en matière de protection des données. L'ensemble des traitements mis en œuvre respecte les principes fondamentaux du RGPD :

- ✱ Finalité déterminée : les données sont collectées uniquement pour des besoins précis liés à l'accompagnement ;
- ✱ Pertinence et minimisation : seules les données strictement nécessaires sont collectées ;
- ✱ Transparence : les personnes accompagnées sont informées de leurs droits de manière claire et adaptée ;
- ✱ Confidentialité et sécurité : des mesures organisationnelles et techniques protègent les données contre tout accès non autorisé ;
- ✱ Durée limitée : les données sont conservées pendant la durée strictement nécessaire à la mission, puis archivées ou supprimées selon les obligations légales.

Dans le prolongement du droit à l'information et à la participation, chaque personne accompagnée dispose :

- ✱ Du droit d'accès à ses données ;
- ✱ Du droit de les faire rectifier ou compléter ;
- ✱ Du droit de s'opposer, dans certains cas, à leur traitement ;
- ✱ Du droit de demander leur effacement ou leur portabilité (dans les limites prévues par la loi) ;
- ✱ Du droit d'être informée en cas de violation de ses données personnelles.

L'information sur ces droits est systématiquement communiquée dans les livrets d'accueil, remis à chaque personne accompagnée à son entrée. Ces livrets comportent également les coordonnées de la CNIL ainsi que celles du Délégué à la Protection des Données (DPO) de l'association.

Pour garantir la mise en œuvre concrète du RGPD, l'APA JH 04 a structuré et relayé, dans toutes ses structures, son action autour de plusieurs actions :

- ✱ Un Délégué à la Protection des Données (DPO) externe accompagne l'association pour assurer la conformité globale ;
- ✱ Deux référents RGPD internes assurent le relais opérationnel au sein des établissements et services ;
- ✱ Une procédure relative au droit à l'image est en place, avec des formulaires de consentement spécifiques adaptés aux publics accompagnés ;
- ✱ Une procédure d'exercice du droit d'accès aux données personnelles est diffusée et mise en œuvre ;
- ✱ Une procédure de gestion des violations de données (fuite, perte, accès illicite) est définie, assurant une réponse rapide, une notification aux autorités compétentes et l'information des personnes concernées.
- ✱ Une procédure relative au partage d'informations à caractère personnel et sensible est diffusée, afin d'encadrer les échanges entre professionnels dans le respect du secret partagé, de la législation en vigueur, et des droits des personnes accompagnées.

Par ailleurs, un registre des traitements par structures est en cours de réalisation et sera mis à jour régulièrement, afin de garantir la traçabilité des traitements de données à caractère personnel.

Tous les professionnels de l'APA JH 04 sont tenus à une obligation stricte de confidentialité. L'accès aux données est limité aux seuls professionnels autorisés, dans le cadre de leurs missions et de manière strictement proportionnée.



Des actions de sensibilisation internes sont prévues, afin de renforcer la culture de la confidentialité, de sécuriser les pratiques professionnelles, et de permettre à chacun d'adopter une posture conforme et responsable au regard du RGPD.

4.2. Faciliter l'accès aux informations

L'accès à une information claire, adaptée et accessible constitue un droit fondamental de la personne accompagnée, conformément à la loi du 2 janvier 2002, à la Charte des droits et libertés, ainsi qu'au référentiel d'évaluation de la HAS. Le Pôle Dys les Lavandes inscrit pleinement ce droit dans ses pratiques quotidiennes, afin de permettre à chaque enfant et à sa famille, de comprendre son accompagnement, d'agir en connaissance de cause, et d'exercer ses droits de manière éclairée.

Lors de l'admission, un livret d'accueil complet est remis à l'enfant et sa famille. Elle présente notamment :

- ✻ les modalités de l'accompagnement,
- ✻ les prescriptions et les objectifs de l'accompagnement,
- ✻ le rôle des professionnels,
- ✻ le cadre de fonctionnement,
- ✻ les droits et devoirs de chacun.

A cette occasion, les professionnels rencontrés sont clairement identifiés et présentés nominativement. Cette transparence vise à instaurer une relation de confiance et de clarté dès le début de l'accompagnement. Les professionnels veillent à adapter l'information au rythme, aux capacités de compréhension et à la situation de la personne accompagnée. Ils prennent le temps de :

- ✻ relire les documents avec la personne accompagnée et sa famille,
- ✻ revenir régulièrement sur les points essentiels,
- ✻ relier les informations aux situations concrètes vécues,
- ✻ utiliser des supports accessibles (documents FALC, schémas explicatifs, reformulation orale, pictogrammes si besoin).

La reformulation active est systématiquement sollicitée afin de s'assurer de la bonne compréhension. Ce principe garantit le respect du droit à l'information compréhensible et loyale, tel que défini dans les recommandations de la HAS.

En complément du livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et des libertés, la charte de bientraitance, la synthèse du projet du Pôle Dys les Lavandes, la liste des personnes qualifiées, l'organigramme interne sont remis. Ces documents sont également affichés dans les locaux et sur le site internet de l'APA JH04.

Une information sur les modalités de participation aux instances de représentation des personnes accompagnées (CVS, rencontres familles, réunions d'expression) est présente dans le livret d'accueil et expliquée à l'oral.

Lorsqu'une situation le justifie, une attention particulière est portée à l'accessibilité linguistique et culturelle de l'information. Le recours à des interprètes, à des documents traduits ou à des relais familiaux peut être mobilisé pour garantir la bonne compréhension du cadre d'intervention.

Conformément à la législation en vigueur, la personne accompagnée (ou son représentant légal) peut demander à consulter ou obtenir copie de son dossier individuel. Les modalités de cette demande ainsi que les informations relatives à la gestion des données personnelles de la personne sont expliquées dans le livret d'accueil, et peuvent être précisées à tout moment par l'équipe. Les coordonnées du DPO et de la CNIL sont notifiées dans ce même document.

Les personnes accompagnées sont également informées des voies de recours à leur disposition en cas de désaccord ou de difficulté. Ces dispositifs sont détaillés dans le livret d'accueil et repris oralement si nécessaire.

Le Pôle Dys les Lavandes s'engage à une amélioration continue des supports d'information utilisés. Les retours des personnes accompagnées, recueillis via les enquêtes de satisfaction ou lors des échanges informels, permettent d'ajuster les contenus, le format et les modalités de présentation des documents d'information.

4.3. Favoriser et soutenir la participation des personnes accompagnées

Le Pôle Dys les Lavandes reconnaît que chaque personne accompagnée doit pouvoir s'exprimer, être



entendue, participer aux décisions qui la concernent, tant individuellement que collectivement, selon ses souhaits et ses capacités.

L'autodétermination et le projet individualisé d'accompagnement (PIA)

Le Pôle Dys les Lavandes promeut une culture du respect de l'autodétermination, en considérant chaque personne comme sujet de droits et d'aspirations, acteur de son parcours. Le projet individualisé d'accompagnement (PIA) est co-construit avec l'enfant et sa famille, à partir de ses besoins et de ses attentes. Il donne lieu à un dialogue régulier.

Les professionnels s'engagent à :

- ✱ écouter les souhaits de la personne accompagnée, même s'ils ne peuvent pas toujours être satisfaits immédiatement,
- ✱ proposer des alternatives explicites lorsque les demandes ne sont pas réalisables,
- ✱ soutenir l'expression des personnes accompagnées peu communicantes, avec des outils adaptés (visuels adaptés, médiation...),
- ✱ mobiliser les proches ou personnes de confiance dans le respect des volontés de la personne accompagnée.

Ce travail favorise la reconnaissance des ressources de la personne, et l'adaptation permanente des modalités d'accompagnement.

Implication des personnes accompagnées dans l'élaboration des documents structurants

La participation des personnes accompagnées ne se limite pas à l'expression de leur vécu quotidien ou à la formulation de demandes individuelles. Les enfants et leurs familles contribuent également aux réflexions collectives, notamment à travers leur avis sur les documents structurants.

Dans cet esprit, le Pôle Dys les Lavandes veille à solliciter et prendre en compte l'avis des personnes accompagnées lors des phases d'élaboration et d'évolution du règlement de fonctionnement, du projet d'établissement, du livret d'accueil, de la charte de bientraitance et des documents d'informations.

Expression et participation individuelle

Pour chaque enfant, un référent est identifié. Ce dernier est l'interlocuteur privilégié des familles et facilite la continuité des échanges autour du projet personnalisé.

L'expression des attentes et points de vue de l'enfant et de sa famille est encouragée par le référent qui les sollicite régulièrement lors d'échanges directs (entretien, échange téléphonique...). Ce professionnel relaie à l'équipe pluridisciplinaire les éléments ainsi recueillis.

Le référent veille à faciliter l'expression de toute divergence ou désaccord relatif au projet et sa mise en œuvre. Le cas échéant une réunion collective ou avec l'encadrement est organisée.

Expression et participation collective

L'établissement organise le droit à l'expression et à la participation collective au travers de différents dispositifs :

- ✱ Le conseil de la vie sociale (CVS) : les membres du CVS sont des représentants des bénéficiaires (enfants et parents), de l'association (salariés et administrateurs), et invités (ex : association de parents) ; ils se réunissent au moins trois fois par an pour échanger sur le fonctionnement et l'organisation de l'établissement. Les parents peuvent prendre facilement contact avec leurs représentants dont les coordonnées sont mises à disposition, avec leur accord, sur le site Internet de l'établissement ;
- ✱ Les réunions d'unité : les enfants internes sont réunis par un éducateur environ une fois par semaine pour aborder la vie collective et les événements particuliers (préparation du CVS par exemple) ;
- ✱ Des réunions d'expression des familles sont organisées par les équipes qui réalisent les accompagnements de proximité soit pour échanger sur les différents troubles, soit sur des thématiques spécifiques ;
- ✱ Des réunions parents pour les familles de l'internat et de l'accueil de jour sont organisées par les équipes pour présenter les prises en charges, les différents troubles ainsi que les outils à destination des familles pour venir soutenir le travail engagé par l'équipe pluriprofessionnelle,
- ✱ Un recueil des points de vue, remarques et propositions des bénéficiaires est aussi effectué par les professionnels en contact direct avec les enfants et leurs familles. Ces éléments sont rapportés dans les



espaces et instances de réflexion (réunion institutionnelle, démarche qualité, etc.)

✿ Les enquêtes de satisfaction

Des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées auprès des personnes accompagnées et, lorsque pertinent, de leur entourage. Ces enquêtes permettent de recueillir des retours d'expérience sur l'accompagnement, d'identifier des pistes d'amélioration concrètes, et suivre l'évolution des attentes et du vécu des enfants et de leurs familles. Les résultats de ces enquêtes sont présentés aux CVS et aux équipes de professionnels.

5. PREVENTION ET GESTION DES RISQUES

La démarche adoptée repose sur une approche visant :

- ✿ à identifier et prévenir les risques professionnels, organisationnels et médico-sociaux,
- ✿ à analyser et traiter les alertes, des plaintes ou événements indésirables,
- ✿ à prévoir continuité d'activité en cas de crise

Cette gestion rigoureuse des risques s'appuie sur une méthodologie structurée diffusée et accessible à l'ensemble des professionnels de l'établissement, notamment par le logiciel de qualité AGEVAL.

5.1. La gestion des plaintes et réclamations

Le Pôle Dys les Lavandes reconnaît aux enfants et à leurs familles le droit d'exprimer une plainte ou une réclamation. Conformément à la procédure interne « *gestion des plaintes et réclamations* », toute plainte, écrite ou verbale, est :

- ✿ Recueillie et enregistrée par un professionnel ou la direction
- ✿ Saisie dans le module "Déclarations" du logiciel AGEVAL, garantissant traçabilité, confidentialité et suivi,
- ✿ Analysée avec rigueur par la direction avec appui de la cellule de crise spécifique,
- ✿ Traitée dans un délai maximal d'un mois, avec réponse écrite, argumentée, claire et respectueuse,
- ✿ Archivée dans le dossier de la personne avec l'ensemble des éléments (courriers, entretiens, synthèses...).

Un accusé de réception est systématiquement transmis au plaignant, sauf si une réponse immédiate est apportée.

Les plaintes ou réclamations sont analysées collectivement et alimentent les bilans annuels, présentés au Conseil de la Vie Sociale (CVS). Elles permettent d'identifier des points de vigilance, de corriger des dysfonctionnements, ou de faire évoluer les pratiques et documents de référence.

5.2. Le traitement et l'analyse des événements indésirables

La déclaration et l'analyse des événements indésirables sont essentielles à la sécurisation des parcours et à la qualité des accompagnements.

Conformément à la procédure interne « *Signalement des événements indésirables* », toute situation à risque, doit être signalée sans délai via le module « Déclarations » du logiciel AGEVAL, par un professionnel ou par la direction.

Cette déclaration est ensuite :

- ✿ Analysée par la direction, avec l'appui de la cellule de crise spécifique,
- ✿ Suivie d'une enquête interne ou d'une réunion d'équipe, si nécessaire, afin de comprendre les causes, les circonstances et d'identifier les points d'amélioration,
- ✿ Associée à un plan d'actions correctives ou préventives, précisant le responsable de mise en œuvre et le délai de réalisation.

Les événements indésirables font l'objet d'une transmission aux institutions :

- ✿ ARS (Agence Régionale de Santé) pour les événements indésirables graves
- ✿ Procureur de la République en cas de suspicion ou de faits avérés de nature pénale (maltraitance, violences, infractions...)
- ✿ Autres autorités ou organismes compétents selon la nature de l'événement et les textes en vigueur

Ces signalements sont réalisés dans les délais prescrits (immédiat ou sous 24 heures pour les situations urgentes), et tracés dans AGEVAL pour assurer un suivi.



Chaque professionnel est encouragé à déclarer toute situation à risque ou événement indésirable, afin de contribuer activement à la prévention et à la réduction des risques.

En 2024, l'APA JH04 a élaboré et adopté une charte interne de recueil des signalements des lanceurs d'alerte, destinée à protéger et accompagner les personnes souhaitant signaler des situations à risques ou des dysfonctionnements. Le référent nommé est chargé d'accompagner et traiter ces signalements en toute confidentialité conformément à la loi.

5.3. Le Plan de Continuité d'Activité et la gestion de crises

Le Pôle Dys les Lavandes dispose d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) qui identifie les activités critiques à maintenir ainsi que les modalités de fonctionnement adaptées en cas de crise (pandémie, rupture technique, catastrophe naturelle, cyberattaque, etc.). Ce PCA définit les organisations de remplacement (telles que télétravail, astreinte, mutualisation) et les circuits de décision.

Des exercices et simulations, notamment des exercices d'évacuation incendie, sont régulièrement organisés afin de distiller une culture de la gestion des crises. Les actions de contrôle et de maintenance retracées dans le registre de sécurité et formation relatives à la sécurité incendie, électrique, sanitaire et environnementale participent à la préparation à la gestion des crises.

Après chaque activation du PCA, un questionnaire d'évaluation est renseigné par les professionnels afin d'alimenter une démarche d'amélioration continue. Le PCA fera l'objet d'une mise à jour annuelle.

Dans le cadre de sa démarche globale de gestion des risques, l'APA JH04 s'appuie également sur plusieurs dispositifs réglementaires et opérationnels essentiels, notamment le Plan Bleu et le Plan de Secours d'Urgence (PSE), qui encadrent la gestion des crises, la mobilisation des moyens et la protection des personnes dans les établissements médico-sociaux.

Le PCA est complété par divers documents spécifiques visant à identifier, analyser et prévenir les risques, notamment :

- ✱ Le Document d'Analyse des Risques Électriques (DARECS), qui vise à prévenir les incidents liés à l'électricité.
- ✱ Le Document d'Analyse des Risques Divers Établis (DARDE), qui recense d'autres risques techniques ou environnementaux propres à chaque établissement.
- ✱ Le Document d'Analyse des Risques liés aux Maladies et Risques Infectieux (DAMRI), qui évalue les risques infectieux et définit les mesures de prévention et de contrôle sanitaire.

Ces outils et dispositifs sont conçus pour assurer une réponse adaptée et coordonnée face à toute situation d'urgence, en lien étroit avec les autorités sanitaires, préfectorales et les services de secours.

5.4. La cartographie des risques de maltraitance

Le Pôle Dys les Lavandes dispose d'une cartographie des risques de maltraitance qui recense, analyse et hiérarchise les situations potentiellement à risque pour les personnes accompagnées. Cette cartographie a été coconstruite en réunions d'équipe pluridisciplinaire. Elle a été élaborée à partir des retours d'expérience, de l'analyse des événements indésirables et des plaintes et réclamations. Elle permet d'identifier les points de vigilance et de définir des actions de prévention ciblées. Elle est intégrée à la démarche qualité et à la politique de prévention de la maltraitance, et fait l'objet d'une présentation périodique aux instances internes telle que la commission qualité.

La cartographie des risques de maltraitance a conduit à l'élaboration d'un plan d'action spécifique, qui sera déployé en parallèle du plan d'action issu des auto-évaluations et des futures évaluations externes.

5.5. Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et Programme Annuel de Prévention (PAPRI Pact)

Conformément aux obligations réglementaires, le Pôle Dys les Lavandes élabore et met à jour chaque année le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document recense l'ensemble des risques auxquels les professionnels peuvent être exposés dans le cadre de leurs missions, évalue leur gravité et leur probabilité, et propose des mesures de prévention adaptées.

L'élaboration et la mise à jour du DUERP s'appuient sur l'analyse des situations de travail, les retours des équipes, les données issues des déclarations d'événements indésirables, ainsi que sur les observations réalisées lors des visites et audits internes.



Le DUERP est un outil de pilotage central dans la politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail. Il est présenté et discuté chaque année en instance représentative du personnel, et ses actions de prévention sont suivies par la direction en lien avec le Comité Social et Économique (CSE) et, le cas échéant, le référent santé-sécurité.

Le DUERP sert de fondement à l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact). Ce programme, obligatoire, définit les actions de prévention qui seront mises en œuvre au cours de l'année.

Le PAPRI Pact est la feuille de route stratégique qui détaille les mesures de prévention identifiées dans le DUERP, en y associant :

- ✱ Les objectifs à atteindre
- ✱ Les ressources allouées (financières, matérielles, humaines)
- ✱ Un calendrier de mise en œuvre
- ✱ Les indicateurs de suivi pour mesurer l'efficacité des actions

Ce programme est une expression de l'engagement de Pôle Dys les Lavandes en faveur de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs. Il est présenté et fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Économique (CSE). Les actions qui y figurent sont régulièrement évaluées.

5.6. Références mise en place

Dans le cadre de sa politique de gestion des risques, l'association a mis en place les référents suivants formés et nommés :

- ✱ 1 Référent harcèlement et agissements sexistes
- ✱ 1 Référente harcèlement moral
- ✱ 2 Référents qualité de vie et conditions de travail
- ✱ 1 Référent santé et sécurité au travail
- ✱ 1 Référente pour les signalements émis par les lanceurs d'alerte
- ✱ 1 Référente Handicap
- ✱ 2 Référentes « Bientraitance »

6. DEMARCHE RSE, TRANSITION ECOLOGIQUE ET NUMERIQUE RESPONSABLE

6.1. RSE et écoresponsabilité

En 2024, l'APA JH04 a réécrit son projet associatif avec l'ambition forte de favoriser une action associative écoresponsable. Dans cette dynamique, l'association a bénéficié d'un accompagnement de l'ANAP (Agence Nationale de la Performance sanitaire et médico-sociale) afin de définir une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) adaptée aux enjeux de ses ESSMS.

La RSE s'articule autour de cinq piliers essentiels, qui guident nos actions :

- ✱ Le développement économique, incluant l'équilibre financier et les achats responsables ;
- ✱ La préservation de l'environnement, avec la réduction des consommations d'énergie et la limitation des pollutions ;
- ✱ Le progrès social, notamment à travers le dialogue social et le bien-être au travail ;
- ✱ L'accompagnement sociétal, qui met l'accent sur l'offre de santé territoriale, les droits humains et la bientraitance ;
- ✱ Une gouvernance éthique, centrée sur la coopération avec les parties prenantes et la transformation des organisations ;
- ✱ La mise en place de cette démarche RSE profite à la fois aux professionnels et aux personnes accompagnées, en permettant :
 - Une meilleure cohérence entre le fonctionnement de nos établissements et leur mission d'intérêt général ;
 - Une différenciation vis-à-vis des autres acteurs du secteur ;
 - Une amélioration constante de la qualité du service rendu ;
 - Une redynamisation des projets et une meilleure motivation des équipes ;
 - L'attractivité de nouveaux partenaires et professionnels ;
 - Une réduction significative de l'empreinte environnementale ;
 - Une consommation durable et responsable.



- ✱ Piloté par le siège administratif, un plan d'action RSE a été défini avec les objectifs prioritaires suivants :
 - Réduire l'impact environnemental en optimisant les consommations d'énergie et l'efficacité énergétique de notre parc immobilier ;
 - Sensibiliser les personnes accompagnées à la santé environnementale ;
 - Développer une culture interne RSE par la formation et la sensibilisation des professionnels ;
 - Mettre en place une filière de tri et de traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E) ;
 - Promouvoir une mobilité durable via un renouvellement écoresponsable du parc de véhicules.

Ces objectifs seront réalisés avec le déploiement d'actions transverses aux ESSMS de l'APAJH04 dont bénéficiera le Pôle Dys les Lavandes avec une participation active.

6.2. Transition numérique et cybersécurité

Parallèlement à cette dynamique environnementale et sociale, l'APAJH04 s'engage aussi dans une démarche numérique responsable et sécurisée.

Le système informatique de l'association est sécurisé grâce à l'utilisation de mots de passe robustes et à une politique de sécurité et de sauvegarde numérique rigoureuse et réfléchie, garantissant la protection et la pérennité des données. Par ailleurs, la charte informatique de l'association, annexée au règlement intérieur et au livret d'accueil des salariés, a récemment été actualisée afin de prendre en compte les évolutions rapides du numérique et les enjeux actuels liés à la sécurité, à l'éthique et à l'usage responsable des outils numériques par tous les professionnels.

La crise sanitaire du Covid-19 a accéléré l'adoption d'alternatives opérationnelles telles que le télétravail ou la visioconférence permettant de garantir la continuité de service dans et hors des établissements.

L'APAJH04 s'inscrit également pleinement dans le programme ESSMS numérique porté par la CNSA, qui vise à généraliser l'usage du numérique dans les établissements et services médico-sociaux. Ce programme met l'accent sur le partage et l'échange d'informations entre professionnels, y compris ceux intervenant à domicile, ainsi qu'avec les personnes accompagnées en tant qu'actrices de leur parcours.

Le virage numérique a été amorcé avec la mise en place d'une solution de dossier usager informatisé (DUI) déployée sur l'ensemble des ESSMS de l'association. Cette transformation s'accompagne d'une politique volontariste de formation afin de garantir la bonne appropriation des outils par les salariés. Le système d'information est fiabilisé, assurant un pilotage sécurisé des données informatiques, notamment via le logiciel OGYRIS, logiciel conformes au RGPD.

Dans ce cadre, l'association souhaite renforcer sa culture numérique et intégrer, au cours des cinq prochaines années, des fonctionnalités nouvelles et interopérables en phase avec la feuille de route nationale du numérique en santé, telles que :

- ✱ L'implémentation de l'Identité Nationale de Santé (INS) dans nos progiciels ;
- ✱ Le déploiement d'une messagerie de santé sécurisée agréée ;
- ✱ La capacité à communiquer avec le Dossier Médical Partagé (DMP) ;
- ✱ La mise en place d'un module de e-prescription ;
- ✱ L'intégration d'une passerelle avec la plateforme Via Trajectoire.

Par ailleurs, la sécurité des données numériques et la cybersécurité constituent un axe prioritaire. L'APAJH04 a mis en place une procédure spécifique dédiée à la cybersécurité et développe actuellement des outils de sensibilisation destinés aux professionnels, afin de renforcer leur vigilance face aux risques numériques.

Avec cette double ambition, RSE et numérique responsable, l'APAJH04 engage un véritable projet global, conscient que la transition écologique et numérique sont des leviers essentiels pour améliorer durablement la qualité de l'accompagnement, le bien-être des équipes et la pérennité de ses missions.



F. PERSPECTIVES

Au travers de son Projet Régional de Santé 2023-2028, l'ARS PACA se fixe 7 orientations :

- 2.3.3.4.1.1 protéger la santé de la population,
- 2.3.3.4.1.2 garantir l'accessibilité au système de santé pour tous,
- 2.3.3.4.1.3 offrir une prise en charge digne et fluide aux personnes âgées,
- 2.3.3.4.1.4 accompagner les personnes en situation de handicap,
- 2.3.3.4.1.5 relever les défis de la santé mentale,
- 2.3.3.4.1.6 incarner et développer la coopération en santé,
- 2.3.3.4.1.7 garantir la qualité des prises en charge,

L'ARS PACA fait le constat que l'offre existante actuellement dans la région PACA ne permet pas de garantir la fluidité du parcours de santé des personnes en situation de handicap. L'ambition est donc d'apporter des réponses concrètes à leurs besoins en accompagnant davantage les professionnels de santé et en restructurant l'offre sur l'ensemble de la région.

Ces orientations nous serviront, au cours des années à venir, de repères. Elles nous amèneront inévitablement à interroger notre fonctionnement actuel dans la perspective d'une offre médico-sociale plus en adéquation les évolutions sociétales ; les besoins des enfants et familles et les politiques publiques. Divers objectifs ou actions en cours illustrent cette volonté.

1. LE DEFI D'UN DIAGNOSTIC PRECOCE ET DIVERSIFIE

Comme le rappelle la publication de l'HAS de février 2020 intitulé « Troubles du neurodéveloppement, repérage et orientation des enfants à risque », un diagnostic pluridisciplinaire précoce est la garantie première d'un parcours de soin efficient et, à terme, d'une vie familiale, sociale et scolaire paisible.

Un de nos objectifs sera donc de pouvoir réduire les délais d'attente pour une évaluation diagnostique, puis de proposer, dans un laps de temps raisonnable, une réponse réactive en termes de soins et d'accompagnement.

Un accroissement de temps de travail sur le centre de bilans à raison de 0.4 ETP supplémentaire, à compter de la rentrée 2025-2026, réparti sur les deux départements alpins devraient permettre de proposer 19 bilans supplémentaires dans chaque département. Ce renforcement de personnel répond à un double objectif : la réduction de l'attente d'une part et l'abaissement de l'âge d'autre part.

Le Pôle Dys couvre un champ important des troubles du neurodéveloppement et procède au diagnostic de d'une grande partie des troubles du neurodéveloppement en tant qu'acteur de 2^{ème} ligne à l'exception du trouble du spectre autistique.

Les acteurs du territoire notamment des Alpes de Haute-Provence font le constat d'une ressource insuffisante au niveau départemental pour l'établissement de diagnostic pour les enfants porteurs du trouble du spectre autistique. Le Pôle Dys a une expérience des bilans depuis une trentaine d'années, l'ouverture à des bilans TSA permettrait aux familles de deux départements alpins de ne pas recourir aux CRA en première intention.

Il convient d'engager une réflexion et un dialogue avec l'ARS PACA sur le développement d'une offre de bilans pour les enfants porteurs de TSA en modélisant les ressources nécessaires à ce projet.

2. DES ACCOMPAGNEMENTS DE PROXIMITE A DEVELOPPER

La forte prévalence des troubles du neurodéveloppement (et plus particulièrement les troubles de la communication, troubles spécifiques des apprentissages, troubles du développement de la coordination et TDA/H) rapportée à une classe d'âge et une plus grande reconnaissance de ces handicaps invisibles dans la population induit un flux régulier de notifications. Cela s'observe de façon similaire sur les 2 départements alpins. Or, les demandes des familles se portent de façon massive en faveur d'un accompagnement de proximité. Cette tendance, qui se confirme d'année en année, s'inscrit en totale cohérence avec le projet d'une société inclusive dans laquelle les personnes en situation de handicap doivent pouvoir continuer à vivre dans leur milieu de vie ordinaire.

Il est nécessaire de préciser que cette liste d'attente pléthorique a comme conséquence logique directe un allongement du délai de prise en charge et un nombre important de situations qui resteront sans réponse



(soit que les familles se lassent, soit que nous devions privilégier certains profils au détriment d'autres). Ce constat est une problématique majeure dans une perspective de non-évolution des moyens accordés.

Au vu des évolutions sociétales et du constat précédent, il deviendra incontournable, dans les années à venir, d'engager une réflexion avec l'ARS PACA sur le capacitaire dédié à cette prise en charge. Un travail a été engagé, il y a de nombreuses années, pour augmenter le nombre de suivis en essayant de rationaliser notamment les temps de déplacements et les aires géographiques d'intervention des professionnels. Cet accroissement demeure marginal au vu du nombre de familles d'enfants en attente d'une admission au Pôle Dys les Lavandes.

3. DEVELOPPER L'ECOLE INCLUSIVE POUR LES ENFANTS ACCUEILLIS EN INTERNAT OU EN ACCUEIL DE JOUR

Les enfants accueillis en internat ou en accueil de jour bénéficient d'une unité de scolarisation intégrée composée de 3 classes sur le site d'Orpierre. Depuis de nombreuses années, la grande majorité des enfants, à la sortie de l'internat/accueil de jour, intègre une 6^{ème} ordinaire, ULIS ou SEGPA. Le passage de la fin du primaire en unité de scolarisation intégrée à la 6^{ème} représente une transition importante. Afin de mieux préparer les élèves au retour en milieu ordinaire en classe de 6^{ème}, il semble intéressant de réfléchir au projet d'une unité d'enseignement externalisée pour les enfants de CM1-CM2 afin de les préparer au fonctionnement et à l'environnement du collège. Une réflexion doit être menée sur les modalités de fonctionnement d'une unité d'enseignement externalisée et les effets escomptés.

4. DISPOSITIF BI DEPARTEMENTAL PLUS INTEGRE

Le Pôle Dys Les Lavandes peut se prévaloir d'une meilleure cohérence organisationnelle à l'échelle des 2 départements alpins. Celle-ci doit dorénavant se prolonger d'une cohérence administrative et financière, via un agrément unique, pour une gestion simplifiée et une plus grande souplesse de fonctionnement, notamment en matière de fluidité de parcours pour l'usager. Le fonctionnement en dispositif intégré implique une fluidité du parcours entre les différentes modalités de prises en charge et le développement de l'appui-ressource auprès des partenaires des territoires.

La fluidité des parcours entre l'accompagnement de proximité et la prise en charge en accueil de jour ou en internat existe au sein du Pôle Dys. Le passage entre accueil de jour et internat se fait de façon très fluide pour les enfants accueillis au sein du site d'Orpierre dès lors que la proximité géographique avec le lieu de domicile de l'enfant le permet. Cependant, ce changement de modalité n'est pas envisageable lorsque le domicile de l'enfant est trop éloigné. De même, le passage de l'internat vers l'accompagnement de proximité existe pour certains enfants, encore à la marge. Une réflexion doit être menée sur les modulations des prises en charge entre accompagnement de proximité et internat/accueil de jour.

L'appui-ressource auprès des partenaires des territoires est développé par les équipes du Pôle Dys. La définition de publics prioritaires et d'un nombre de séances d'appui-ressources semblent nécessaire afin de gagner en lisibilité auprès des partenaires. L'appui-ressource pourrait également être développé auprès du grand public afin de participer à la visibilité et à la sensibilisation des troubles du neurodéveloppement sous la forme d'un colloque annuel.

De manière générale, afin de structurer les partenariats déjà existants et de les consolider, un travail de conventionnement devrait être engagé afin de mieux définir les collaborations et contribuer à leur pérennisation.

5. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES

Comme le rappelle la publication de l'HAS de février 2020 intitulé « Troubles du neurodéveloppement, repérage et orientation des enfants à risque » : « Il est essentiel de valoriser les parents dans leurs sentiments de compétence et de les placer au coeur de la prise en charge et de l'éducation de leur enfant. Il est recommandé d'intégrer très précocement des stratégies d'accompagnement et de soutien au développement de ces compétences de régulation émotionnelle aux programmes d'intervention et de formation habituellement proposés aux parents d'enfants vulnérables et « à risque ».

Il semble pertinent de renforcer les temps de sensibilisation aux troubles du neurodéveloppement et de diffuser des outils mobilisables par les familles dans leur quotidien. Le développement de l'accompagnement collectif des familles en complément des accompagnements individuels déjà proposés pourraient venir renforcer leur connaissance des troubles et les modalités d'intervention adaptées afin de



soutenir les prises en charge proposées.

Des propositions de sensibilisation et d'utilisation d'outils en collectif pourraient venir compléter les accompagnements individuels proposés déjà actuellement. Une réflexion sur le renforcement de l'accompagnement des familles du Pôle Dys pourrait contribuer à l'étalement des prises en charge proposées.

6. ADAPTER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'accueil des enfants porteurs du trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité amènent à réfléchir à la prise en charge éducative et pédagogique notamment sur l'internat et l'accueil de jour. De même, une réflexion relative aux modalités d'intervention en accompagnement de proximité ou en internat/accueil de jour et leur déclinaison en prise en charge individuelle et/ou en collective vient interroger les pratiques professionnelles.

L'échange avec d'autres établissements fonctionnant en dispositif notamment DITEP pourrait contribuer à nourrir la réflexion sur les pratiques professionnelles et leur éventuelle évolution. Cette question nourrira également une réflexion sur l'adaptation des moyens aux pratiques professionnelles développées.

7. L'ENJEU DE LA DEMARCHE QUALITE

L'animation de la démarche qualité est un enjeu pour l'établissement, les professionnels, les enfants accueillis et leurs familles. La familiarisation avec le sens de la démarche qualité, ses orientations, les outils et les procédures est un travail de moyen terme qui doit s'inscrire sur toute la durée du projet d'établissement. La réflexion autour de la qualité des accompagnements n'est pas une nouveauté, cependant la traçabilité des actions, la formalisation des procédures apparaît comme un nouveau chantier. L'objectif est de consacrer des temps de réflexion communs à la démarche qualité, de continuer à faire vivre les instances du comité de suivi et l'engagement des référents qualité afin de développer une culture commune.

Directrice du Pôle Dys les Lavandes
Sabrina EGGER

APA JH 04
Pôle Dys Les Lavandes
05700 BRÉTERRE
Tél : 04 92 66 21 35
Siret 342 771 677 00127

