



La solidarité en action

SOLIDARITÉ

CITOYENNETÉ



ÉGALITÉ

LAÏCITÉ

PROJET ASSOCIATIF

2023-2028



# ÉDITO



## **Bernard BOCHARD**

Président de l'association  
Les PEP du Rhône  
et de la Métropole de Lyon

### **Un projet à 5 ans pour une société inclusive et solidaire.**

Après une phase de développement significative, dense et riche de nouvelles pratiques, notre association départementale des PEP du Rhône et de la Métropole de Lyon, a décidé la réécriture de son projet, pour se donner une boussole collective, orientée vers l'émancipation sociale. Dans un contexte où les inégalités et les clivages sociétaux progressent, nous réaffirmons avec force nos valeurs : laïcité, égalité, solidarité et citoyenneté.

Ce projet renforce nos capacités pour conduire des transformations sociales en prenant appui sur des axes stratégiques tels que le pouvoir d'agir des personnes, la participation des familles et l'innovation sociale, visant une évolution de nos modes d'intervention, au bénéfice d'une démarche inclusive.

Construit pour une durée de cinq ans (2023-2028), ce projet restera vivant et évolutif, évalué et réinterrogé régulièrement. Il est complété par un plan d'action comprenant des objectifs opérationnels, pour qu'il demeure un outil pertinent au service de toutes et tous, facilitant la mobilisation et apportant du sens à l'engagement de chacune et chacun, dans un cadre professionnel éthique et de respect.

Sa transversalité permet, pour tous nos établissements et services, de rechercher les complémentarités, d'agir en dispositif et ainsi d'être en capacité de mieux répondre aux besoins et aux attentes des personnes, et aux enjeux des territoires par l'inscription dans une logique partenariale.

Engagée dans des espaces repérés, liés par la fluidité du dialogue, dans le respect des responsabilités et de la différence de chacun, notre organisation innove et construit des outils nouveaux, affirme et assume les débats et le dialogue social.

“ Une boussole collective, orientée vers l'émancipation sociale

# SOMMAIRE

<b>1. D’OÙ VIENT CE PROJET ?</b>	<b>5</b>
<b>2. QUE REPRÉSENTENT LES PEP 69/ML ?</b>	<b>6</b>
Une diversité d’agréments	8
Une diversité de professionnels	8
Une diversité de pratiques	9
<b>3. LES VALEURS</b>	<b>10</b>
Citoyenneté	10
Égalité	10
Laïcité	10
Solidarité	11
<b>4. NOTRE RAISON D’ÊTRE</b>	<b>11</b>
<b>5. LES ANCRAGES / LES RÉFÉRENCES</b>	<b>12</b>
Un cadre international qui conforte notre approche par les droits	12
Les textes nationaux de référence	13
Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles	14
Le projet fédéral	15
<b>6. LES PRINCIPES D’ACTION</b>	<b>16</b>
<b>7. LES 3 THÈMES STRUCTURANTS DE NOTRE PROJET ASSOCIATIF</b>	<b>17</b>
Développement du pouvoir d’agir, participation des familles et des personnes	17
Démarches inclusives, société inclusive	19
Innovation sociale, ingénierie sociale	22
<b>8. LE PARTENARIAT</b>	<b>24</b>
<b>9. NOS RESSOURCES ET NOTRE ORGANISATION</b>	<b>26</b>
Nos équipes : première ressource de l’association	26
Notre ambition managériale	27
Notre gouvernance	28
Le conseil scientifique	28
L’administrateur référent	29
Le réseau fédéral	30
<b>10. NOTRE VISION DES TRANSFORMATIONS / ÉVOLUTIONS À L’ŒUVRE</b>	<b>30</b>
<b>11. NOTRE PLACE SUR LE TERRITOIRE ET DANS LES RÉSEAUX</b>	<b>32</b>
<b>12. NOTRE APPROCHE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISATIONS (RSO)</b>	<b>33</b>
<b>13. NOTRE MILITANCE</b>	<b>34</b>
<b>14. TRANSFORMER NOTRE ORGANISATION</b>	<b>35</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>36</b>
Plan d’actions	36
Nos références législatives et réglementaires	48
Glossaire	50

# 1. D’OÙ VIENT CE PROJET ?

Ce document est l’aboutissement d’une démarche d’élaboration participative et contributive d’une diversité de professionnels, fondée sur la confrontation des idées, l’enrichissement mutuel, la convergence et les interrogations pour co-construire une vision partagée de nos missions au cœur des territoires, en articulation avec les politiques publiques et l’ensemble de nos partenaires dont ceux de l’éducation et de la santé. Il ne s’agit pas d’une présentation de notre fonctionnement actuel, mais plutôt d’une projection future avec des partis pris pour guider les évolutions de ce que nous souhaitons mettre en œuvre à 5 ans.

Suite à un appel à volontariat proposé à l’ensemble de l’association, trois groupes thématiques se sont constitués, regroupant chacun de 7 à 15 participants (administrateurs et professionnels issus des établissements et services de notre association départementale), animés par trois binômes, composés d’administrateurs et de cadres associatifs. Après un temps d’appropriation du projet fédéral et des documents associatifs, ces groupes ont travaillé sur les trois axes identifiés :

- Développement du pouvoir d’agir, participation des familles
- Une démarche inclusive pour une société inclusive
- De l’innovation sociale à l’ingénierie sociale

Tous ces temps de travail ont abouti à un atelier de convergence avec pour objectif de concevoir une dernière étape de réflexion : la journée associative d’octobre 2022. Point d’orgue de la démarche, celle-ci a rassemblé près de quatre cents salariés et administrateurs, rassemblés autour de 40 tables, reprenant les 3 thèmes centraux du projet et invitant les participants de chacune des tables à un travail réflexif.

Une partie de nos travaux s’est centrée sur le pouvoir d’agir et la participation des familles avec pour perspectives, le renforcement de la co-construction de nos actions avec les familles et les personnes accompagnées. Nous avons associé les familles à ce processus participatif, avec deux “cafés des familles” pendant lesquels les échanges ont été riches.

Crèche Inclusive Pépilou - Célébrer Nos Différences



## 2. QUE REPRÉSENTENT LES PEP 69/ML ?



### **D'où venons-nous ? Les PEP 69/ML : association née de la mobilisation des enseignants**

L'Œuvre des Pupilles de l'Enseignement Public (aujourd'hui appelée Fédération Générale des PEP) a été créée en 1915, sous l'impulsion du philosophe Xavier Léon. Il s'agissait alors de créer, dans chaque département, une association d'instituteurs pour venir en aide aux orphelins et victimes de guerre, puis aux enfants de mutilés et réformés. Avec l'appui de Louis Liard, puis de Léon Bourgeois (premier président des « Pupilles »), cette initiative passera d'une « œuvre de guerre » à une « œuvre de paix », au service des victimes de « l'iniquité sociale ». L'association modifiera progressivement ses statuts pour accompagner les enfants en difficulté, les enfants malades ou de santé fragile, en affirmant l'attachement de ses militants à l'École publique, à la laïcité et à la promotion de la solidarité.

Dans le territoire du Rhône, l'association Les PEP 69 est créée le 26 mars 1924. Elle est organisée en comités cantonaux, regroupant les écoles par secteurs. Tous les enseignants sont mobilisés pour récolter des dons via « le Sou des Pupilles ». Au fur et à mesure de son développement, des instituteurs publics détachés de service sont chargés d'animer l'association. L'association est directement attachée à l'Éducation nationale et placée de fait sous le contrôle de l'inspecteur d'académie qui est à la fois président de l'association et chef hiérarchique de ses adhérents. La situation a duré dans le Rhône jusqu'en 2005.

En 1951, L'Œuvre Laïque de Perfectionnement Professionnel du Rhône est créée par Maria Dubost, directrice d'école, et sénatrice du Rhône, avec l'appui d'Édouard Herriot alors Maire de Lyon, mais aussi président de l'Œuvre des Pupilles de l'Enseignement Public.

Après la seconde guerre mondiale, Les PEP, comme toutes les associations membres de la Ligue de l'Enseignement, sont investies d'une mission auprès des enfants et adolescents victimes de la guerre, qu'ils soient orphelins, malades, psychologiquement fragilisés, victimes de dénutrition, sans logis ou déscolarisés. De nombreux enseignants prendront le train et, sac au dos, emmèneront leur classe à la campagne, à la montagne, au bord de la mer, où ils seront hébergés dans des propriétés réquisitionnées ou confisquées à des collaborateurs.

Alors que le plan de Paul Langevin et d'Henri Wallon, issu du Conseil National de la Résistance, avait pour ambition d'instaurer un service unifié de l'éducation, avec l'accueil de tous les enfants à l'école, les associations laïques, partenaires de l'Éducation nationale, ainsi que les associations confessionnelles ou gérées par des familles vont progressivement s'investir dans la gestion de structures sociales et médico-sociales.



## 2. QUE REPRÉSENTENT LES PEP 69/ML ?



FIL ROUGE

Le rôle prédominant donné à l'enseignement public a justifié l'engagement des associations laïques, composées presque exclusivement d'enseignants dans tous les domaines de l'enfance. L'enseignant est alors membre de l'association, il peut occuper les fonctions de directeur de l'établissement, d'économiste, d'éducateur et bien sûr de maître dans sa classe. C'est pour qu'ils puissent effectuer leur mission d'animation des structures associatives complémentaires de l'École publique que l'État instituera la mise à disposition d'enseignants volontaires.

Le décret du 9 mars 1956, qui fixe les conditions d'autorisation et de financement par l'assurance maladie des activités des établissements médico-sociaux, réduit la portée de la tutelle Éducation nationale, la limitant aux écoles ou classes ouvertes dans les établissements. Alors que les associations laïques pensaient que tous leurs établissements médico-sociaux seraient un jour complètement intégrés dans un service unique (comme le prévoyait le plan Langevin-Wallon), elles se retrouvent placées sous la tutelle du ministère de la santé et assimilées aux établissements privés remplissant des fonctions similaires.

Ce texte consacre de fait l'existence de deux catégories de personnels dans les établissements, d'une part des personnels de statut privé rémunérés par les associations avec les budgets accordés par le Préfet, et d'autre part les personnels des écoles ou classes intégrées rémunérés par l'Éducation nationale.

La réduction de l'influence de l'Éducation nationale va se poursuivre inexorablement.

Sous le ministère Monory en 1986, les menaces de suppression des postes mis à disposition vont se faire plus pressantes, puis s'accroître suite à la loi du 2 février 2007 dite de modernisation de la fonction publique qui modifie le cadre juridique de la mise à disposition. On veut désormais des enseignants uniquement devant des élèves. Les postes mis à disposition par l'Éducation nationale disparaissent. Les Inspecteurs d'Académie et cadres ne peuvent plus adhérer à l'association qu'à titre personnel et ne peuvent plus exercer de fonction de responsabilité en raison de conflits d'intérêts possibles.

Au sein de notre association tous les postes qui pouvaient être mis à disposition pour assurer des fonctions d'encadrement (direction d'établissements et services, voire même direction générale) ont disparu. Aujourd'hui, les coordinateurs pédagogiques et les professeurs des écoles intervenant dans les unités d'enseignement ou au sein du S3AS sont nommés par l'Éducation nationale et restent placés sous l'autorité hiérarchique de leur Inspecteur ASH.

**En 2023, les activités de l'association sont réparties en 3 secteurs d'activité, comportant plusieurs dispositifs :**

→ Troubles sensoriels, Troubles Neuro-développementaux (TND), Protection de l'enfance

→ Dispositifs ITEP

→ Secteur régional - développement et Politiques Éducatives et sociales de Proximité

## 2. QUE REPRÉSENTENT LES PEP 69/ML ?



### Une diversité d'agrément

Début 2023 : 16 arrêtés d'autorisation de structures sociales et médico-sociales concernant 25 unités fonctionnelles ; complétés par un établissement d'accueil du jeune enfant, une communauté 360, un centre de formation, une participation à un GCSMS et des activités complémentaires (mentorat, mobilités internationales).

#### Dans le domaine médico-social :

- 3 DITEP intégrant 3 SESSAD avec 3 PCPE et 1 EMAS
- 1 IME et un 1 SESSAD
- 1 CAMSP DS avec un PCPE
- 1 S3AS
- 1 IFMK DV
- 1 CTRDV et 1 ERHR
- 1 CMPP et 1 SESSAD

#### Dans le domaine protection de l'enfance :

- 2 internats sociaux scolaires
- 1 SAMNA avec 1 MNA PASS et 1 MNA SAS

#### et dans d'autres domaines d'activité :

- 1 EAJE
- 1 Communauté 360
- 1 Centre de formation
- Une participation au GCSMS ARRPAC (Accompagnement Réadaptation Répît Post AVC et cérébro-lésés)
- Une action de développement des pratiques de mentorat au sein de l'association
- Un projet Mobilités Internationales ouvert à nos partenaires



### Une diversité de professionnels

Cadres de direction (adjointes et adjoints de direction, directrices et directeurs de dispositif, directrice, directrice adjointe, directrice des ressources humaines, directeur administratif et financier, responsable comptable/gestion, responsable développement des emplois et compétences, directeurs et directrices de secteur, directeur général, responsable SI, responsable services généraux, pilote ERHR, coordinatrice C360), autres cadres (assistante de direction, chargée et chargé de mission, documentaliste webmaster, ingénieur de recherche, chefs de service pédagogique), personnels administratifs (comptables, technicienne et technicien paie, secrétaires, secrétaires de direction, secrétaires d'accueil, informaticien, bibliothécaire, agent de bureau), services généraux (surveillante et surveillant de nuit, agent de service, ouvrière et ouvrier qualifié(e), agent technique, agent



## 2. QUE REPRÉSENTENT LES PEP 69/ML ?

technique supérieur, cheffe cuisinière et chef cuisinier, agent de cuisine, chauffeur, maître et maîtresse de maison), professionnels socio-éducatifs (éducatrice et éducateur spécialisé, éducatrice et éducateur technique, éducatrice et éducateur technique spécialisé, moniteur éducateur, monitrice et moniteur adjoint, éducatrice de jeunes enfants, assistante de service social, conseiller en économie sociale et familiale, Aide médico psychologique, Accompagnante et accompagnant éducatif et social, éducatrice et éducateur scolaire spécialisé, animatrice petite enfance, animateur sportif, coordinateur et coordinatrice de parcours, éducateurs sportifs), professionnels paramédicaux (orthophoniste, orthoptiste, infirmière DE et infirmière puéricultrice, ergothérapeute, psychomotricienne, auxiliaire de puériculture, art-thérapeute), psychologues, techniciennes et techniciens en compensation sensorielle (transcriptrice et transcripteur, instructrice de locomotion), médecins et enseignants (enseignante CAEGADV, enseignante EPS, professeure et professeur des écoles mis à disposition par l'Éducation nationale).

### Une diversité de pratiques

Une capacité de 956 places autorisées et financées d'accueil en internat, semi-internat et en ambulatoire pour une file active de plus de 2 000 personnes accompagnées pour l'ensemble des ESMS, sans compter l'impact du CTRDV qui intervient auprès de plus de 650 jeunes, la Communauté 360 auprès de 215 personnes et le MNA Pass pour 100 jeunes.



**430**  
**SALARIÉS**  
**POUR**  
**340 ETP**

**25** €  
**MILLIONS**  
**D'EUROS**  
**DE BUDGET**



L'équipe de l'IME de Montluel

---

## 3. LES VALEURS

“

Les ambitions des PEP prennent appui sur des valeurs et des principes qui constituent nos références. Il importe de les rappeler : Laïcité, Solidarité, Égalité, Citoyenneté. Fondamentalement républicaines, ces quatre valeurs sont indissociablement liées entre elles. Aucune ne saurait prétendre à elle seule définir la société que nous souhaitons. – Projet fédéral 2018-2022

**Pour les PEP du Rhône et de la Métropole de Lyon : Citoyenneté, Égalité, Laïcité et Solidarité sont les quatre piliers indissociables d'une Société inclusive.**

### Citoyenneté

« Pour les PEP, la citoyenneté, si elle se définit souvent au premier abord comme une notion juridique, dépasse de loin cette première approche. Elle est, plus fondamentalement, la source et le lieu d'exercice du lien social en tant que tel. » - Projet fédéral 2018-2022

La Citoyenneté c'est le fait, pour un individu, d'être reconnu comme membre à part entière de la « cité » et, à ce titre, de lui permettre d'avoir une participation pleine et effective dans une société inclusive.

### Égalité

« Valeur pivot et centrale de la devise républicaine, [...] c'est une notion à la fois juridique, politique et sociale, condition effective d'une société plus juste. » - Projet fédéral 2018-2022

Dans une société inclusive, les citoyens sont à la fois tous différents par leur histoire, leurs aptitudes physiques et intellectuelles, mais aussi tous égaux devant la loi, l'accès aux services de la Nation, ...

### Laïcité

« Il s'agit d'une valeur fondamentale à laquelle les PEP sont depuis toujours attachées, et d'un principe de notre République qui affirme à la fois la liberté de conscience de chaque citoyen, et l'indépendance nécessaire de l'État par rapport à toutes les organisations tendant à combattre certaines évolutions sociales au nom de convictions particulières. » - Projet fédéral 2018-2022

La laïcité est l'affirmation de la « liberté de conscience », notamment des croyances ou non-croyances religieuses<sup>1</sup> ainsi que le respect des rites religieux ou autres compatibles avec les lois de la République. Associée au principe de non-discrimination elle permet à tout individu de trouver sa place dans une société inclusive.

## Solidarité

« Les PEP l'affirment haut et fort : la solidarité est un droit, égal pour tous à trouver sa place au sein de la société. Mais elle est surtout un devoir. » - Projet fédéral 2018-2022

Dans un groupe, la solidarité permet la cohésion sociale nécessaire à sa survie par « la prise en compte de tous » dans le respect des différences. La dimension collective de nos accompagnements, permettant ensuite des parcours individualisés, est une composante de la solidarité que nous souhaitons défendre.

## 4. NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous affirmons que les PEP sont des opérateurs de la transformation sociale et du décloisonnement des politiques publiques au cœur des territoires. Toutes leurs actions ont pour finalité de faire reculer les injustices sociales. Dans cette optique, les meilleurs atouts des PEP sont leurs valeurs fondatrices : solidarité, laïcité, citoyenneté et égalité. Ces valeurs sont une boussole pour mettre en évidence les insuffisances voire les impasses de l'organisation néolibérale et d'en contrer les effets les plus dévastateurs.



### NOTIONS CLÉS



#### Équité

Il s'agit d'un principe de justice distributive qui a pour objectif de réduire in fine les inégalités.

#### Éthique

La démarche éthique est « une sagesse pratique qui consiste à inventer les conduites qui satisferont le plus à l'exception que demande la sollicitude, en trahissant le moins possible la règle » (définition de Paul Ricœur).

Il s'agit d'une démarche continue de questionnements et d'interrogations permanentes des actions possibles pour permettre la prise de décision, qu'elle soit individuelle ou collégiale, mais qui ne peut être que singulière en référence à une situation donnée. Elle met le projet de la personne concernée par l'action au centre des préoccupations et a pour objectif de construire, pour elle et avec elle, les réponses les plus justes et les plus adaptées possibles en prenant appui sur les valeurs du travail social. La démarche éthique est une composante majeure de la notion d'autodétermination.

#### Organisation néolibérale

Le néolibéralisme désigne une vision du monde (portée en particulier par John Williamson dans le « consensus de Washington »). Il repose sur une limitation du rôle de l'État en matière économique, sociale et juridique ; une mise en concurrence dans la plupart des domaines d'activité et l'incitation à plus d'individualisme entrepreneurial.

<sup>1</sup> "Comprendre la laïcité" - Décembre 2022 : [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2022/12/comprendre\\_la\\_laicitev10.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2022/12/comprendre_la_laicitev10.pdf)

## 5. LES ANCRAGES / LES RÉFÉRENCES<sup>2</sup>

### Un cadre international qui conforte notre approche par les droits

L'association inscrit son intervention dans le cadre des politiques publiques<sup>3</sup>. En France, après la seconde guerre mondiale, les politiques publiques, dans le domaine de la protection de l'enfance et du secteur médico-social, se sont construites initialement sur un objectif de protection des personnes concernées. Cette approche a renforcé paradoxalement la logique de séparation, voire de ségrégation, qui a produit des effets de filières souvent déconnectées du droit commun.

De multiples facteurs de mutation poussent aujourd'hui à un regard différent, prenant appui sur l'approche par les droits, commencée dans les années 70 par les mouvements de défense des minorités aux États-Unis d'Amérique, et portée aujourd'hui par les personnes concernées, leurs familles et leurs représentants. Toute personne accompagnée est d'abord une personne à part entière, unique, singulière, et autrement capable.

En 2006, après une mobilisation et une participation aux travaux d'élaboration de multiples organisations représentatives de près de 5 ans, la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) est adoptée par l'Organisation des Nations Unies (ONU). Elle est ratifiée par la France en 2010, avec son protocole additionnel, ce qui l'engage à transformer profondément sa politique publique en direction des personnes en situation de handicap, en s'engageant dans un virage « inclusif ».

L'approche par les droits permet de développer une posture éthique et philosophique, en prenant appui sur un cadre juridique et des textes de référence conséquents. Nous retenons en particulier les textes suivants :

- La déclaration de Salamanque (UNESCO – 1994) qui proclame que les personnes ayant des besoins éducatifs spéciaux doivent pouvoir accéder aux écoles ordinaires. Elle formule des orientations pour passer de l'éducation dite « spéciale », destinée aux élèves déficients, à une « éducation inclusive » pour des enfants ayant des « besoins éducatifs particuliers »,
- La définition de l'approche inclusive, reprise dans les principes directeurs de l'UNESCO en 2005 : « [...] Elle suppose la transformation et la modification des contenus, des approches, des structures et des stratégies, avec une vision commune qui englobe tous

<sup>2</sup> Retrouvez l'ensemble de nos références législatives et réglementaires à la fin de ce document.

<sup>3</sup> Une politique publique est un phénomène social et politique spécifique, empiriquement fondé et analytiquement construit. C'est le produit d'une histoire spécifique.

## 5. LES ANCRAGES / LES RÉFÉRENCES

les enfants de la tranche d'âge concernée, et la conviction qu'il est de la responsabilité du système éducatif général d'éduquer tous les enfants »,

- La Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989 qui consacre pour la première fois des droits fondamentaux, obligatoires et non négociables pour tous les enfants, prenant appui en particulier sur quatre principes : la non-discrimination, l'intérêt supérieur de l'enfant, le droit de vivre, survivre et se développer ainsi que le respect des opinions de l'enfant,
- La Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées de 2006 qui vise à réaffirmer le caractère universel, indivisible, interdépendant et indissociable de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales et la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination. Elle implique un égal accès des personnes handicapées à tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et autres et décrit les mesures que les États sont tenus de prendre pour garantir aux personnes handicapées le plein exercice de ces droits sur la base de l'égalité avec les autres. En particulier, elle engage, dans son article 7, les États à garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits et libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les autres enfants. L'article 24 engage aussi les États à reconnaître le droit des personnes handicapées à l'éducation.



### Les textes nationaux de référence

Intervenant dans plusieurs domaines d'activité, notre association prend appui sur un vaste corpus de textes législatifs et réglementaires. Pour orienter nos activités, nous retenons en particulier :

- Les lois "droits des usagers" de 2002, puis celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui rénovent les deux lois de 1975.
- Les lois "protection de l'enfance" du 5 mars 2007, du 14 mars 2016 et du 7 février 2022 qui organisent le service public de protection de l'enfance et ont fait évoluer le cadre légal de la protection de l'enfance en renforçant les axes prévention, signalement et organisation des accompagnements.
- Le décret d'avril 2009 qui pose les premiers jalons de la coopération entre l'Éducation nationale et le secteur médico-social.
- La circulaire DGCS du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées qui s'inscrit dans le cadre de la démarche « une Réponse Accompagnée Pour Tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du Comité Interministériel au Handicap du 2 décembre 2016.
- La loi de juillet 2019 pour une école de la confiance qui propose la création du service public de l'école inclusive. Elle structure et renforce la coopération entre l'Éducation nationale et le secteur médico-social et nécessite encore des décrets à venir.
- Les décrets "Petite enfance" d'août 2000, de février 2007, de juin 2010, d'août 2021 et de décembre 2022 (ces deux derniers décrets étant publiés à la suite de l'ordonnance du 19 mai 2021).

### NOTION CLÉ



## Soins et Santé

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans le préambule de sa constitution adoptée en avril 1948, la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Le soin doit être compris comme l'ensemble des accompagnements de santé mis en œuvre qui ont pour objectif d'assurer un développement sain de l'enfant et de l'adolescent. L'aptitude à vivre en harmonie avec un milieu en pleine transformation est essentielle à ce développement.

### Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles

L'association prend prioritairement appui sur l'ensemble des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) disponibles dans ses différents domaines d'activité. Les RBPP sont des propositions élaborées selon une méthodologie spécifique ayant pour objectif de permettre à l'ensemble des professionnels de faire évoluer leurs pratiques et d'améliorer la qualité des interventions et des accompagnements proposés. Associées à une approche éthique et juridique, elles fixent notre cadre déontologique.

À partir d'une triple expertise scientifique, professionnelle et expérientielle, prenant appui sur une synthèse rigoureuse des données de la littérature, de l'état des pratiques et des attentes et des savoirs expérientiels des personnes, les RBPP reflètent le consensus autour de l'état des connaissances à un moment donné. Elles ne dispensent toutefois pas les professionnels d'exercer leur discernement dans l'élaboration des pratiques d'accompagnement mises en œuvre, en particulier en prenant appui sur des espaces de régulations internes et externes<sup>4</sup>.

Les RBPP ont pour objectif de mettre à disposition des repères, des orientations, des outils permettant :

- Pour les professionnels, de faire évoluer leurs pratiques,
- De développer les organisations, les actions, et les postures pour proposer les accompagnements les plus appropriés à tout moment,
- De mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue de la qualité.

L'association diffuse auprès des professionnels l'ensemble des RBPP publiées par la Haute Autorité de Santé (HAS) et précédemment par l'ANESM. Elle a une attention particulière à leur mise en application par l'ensemble des équipes.



<sup>4</sup> Par exemple en faisant appel au Comité National des Avis Déontologiques et Éthiques pour les pratiques sociales (CNADE) : voir le site du Centre National Ressource Déontologie Éthique (CNRDE) : <http://www.cnrde.org>

## 5. LES ANCRAGES / LES RÉFÉRENCES

### Le projet fédéral

Notre projet politique départemental est conçu comme le prolongement du projet associatif fédéral, qui a été co-construit avec l'ensemble du réseau pour sa 5<sup>ème</sup> version (2018-2022), et qui sera aussi élaboré de façon participative pour sa prochaine édition.

Le projet fédéral confirme l'identité des associations du réseau PEP, qui s'exprime par un ancrage territorial et une diversité d'actions menées au service des personnes touchées par les inégalités et avec elles. Dans un contexte national et mondial préoccupant, marqué par la montée en puissance des idéologies prônant le repli sur soi ainsi qu'un égoïsme excluant et discriminatoire, les PEP y énoncent leurs ambitions et leur combat au service d'une société plus solidaire et plus inclusive. Dans une éthique de bienveillance à l'égard de tous, les PEP s'affirment comme un mouvement de transformation sociale. Nous nous reconnaissons pleinement dans les ambitions de ce 5<sup>ème</sup> projet fédéral :

- Promouvoir et mettre en œuvre un projet de société inclusive,
- Œuvrer pour une école de la République,
- Contribuer à renforcer les liens sociaux,
- Développer une approche participative citoyenne.



### NOTION CLÉ



#### Notre conception de la société inclusive (issue de notre projet fédéral)

Au-delà de la lutte nécessaire contre toutes les formes d'inégalité et d'injustice, une société inclusive vise, dans un égal respect et une égale attention à tous les citoyens, à ce que les attentes et les projets de vie des personnes soient toujours au cœur des décisions qui peuvent être prises les concernant. Dans une société inclusive, ce sont les structures et les systèmes qui doivent évoluer pour permettre aux personnes d'accéder aux droits communs, au cours d'un parcours individualisé, sous-tendu par la préoccupation d'émancipation.

Bien au-delà des personnes en situation de handicap ou des personnes dépendantes, les problématiques inclusives concernent la société tout entière, appelée à évoluer vers une société plus ouverte, démocratique et fraternelle.

---

# 6. LES PRINCIPES D'ACTION

## CE QUI GUIDE NOTRE FAÇON DE FAIRE

Notre méthode d'action se décline en 8 axes :

**1** Questionner sans cesse nos valeurs et nos principes par nos pratiques.

**2** Garantir l'égalité de considération et d'écoute de tous les acteurs de l'association : élus, militants, salariés, bénévoles, parents, familles, personnes accompagnées, partenaires. Nos actions prennent appui sur l'ensemble des acteurs, dans leurs domaines d'actions et responsabilités respectives.

**3** Construire ensemble. La co-construction doit être au cœur de notre fonctionnement interne, mais aussi dans nos pratiques de travail collaboratives avec nos partenaires, et particulièrement au sein du réseau fédéral PEP. Il s'agit de promouvoir au quotidien une approche collective et un fonctionnement démocratique.

**4** Affirmer sans cesse notre préoccupation transversale majeure, condition indispensable à la pleine réussite d'une société inclusive : à savoir celle du développement social local.

**5** Mettre en cohérence toutes les composantes de nos actions avec différents registres : registre stratégique, registre éthique, registre organisationnel, registre économique, en prenant appui sur nos valeurs, avec le souci permanent de l'articulation avec le territoire.

**6** Réinterroger et adapter notre organisation interne aux enjeux de nos actions, sur le principe d'une organisation apprenante.

**7** Acteur impliqué dans la mise en œuvre des politiques publiques, avec un financement majoritairement issu de fonds publics, notre association s'engage à capitaliser, diffuser et partager nos actions et nos productions sans contraintes pour les personnes concernées, les familles et les professionnels.

**8** Structurer une communication interne et externe accessible à tous les publics, avec une éthique de transparence et de rendu compte fidèle.



# 7. LES 3 THÈMES STRUCTURANTS DE NOTRE PROJET ASSOCIATIF

1

## Développement du pouvoir d'agir, participation des familles et des personnes

Yann Le Bossé définit le développement du pouvoir d'agir comme « un processus par lequel des personnes accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles-mêmes, leurs proches ou le collectif auquel elles s'identifient »<sup>5</sup>. Notre association retient 3 principes comme définition du « pouvoir d'agir » : « choisir », « décider » et « être acteur ».

### NOTIONS CLÉS



#### Autodétermination

C'est la capacité d'une personne à prendre des décisions en toute autonomie et en responsabilité dans son environnement. Nous sommes convaincus que le développement de l'autodétermination des personnes (quel que soit le champ d'activité) repose au préalable sur l'autodétermination des professionnels qui les accompagnent.

#### Considération de la personne

Il s'agit d'un principe selon lequel une personne ne doit jamais être traitée comme un objet ou un moyen, et qui affirme un ensemble de droits (protection de la vie, protection et inviolabilité du corps humain, liberté d'action, droit au respect de sa vie privée, ...). Un des textes piliers est la déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU du 10 décembre 1948.

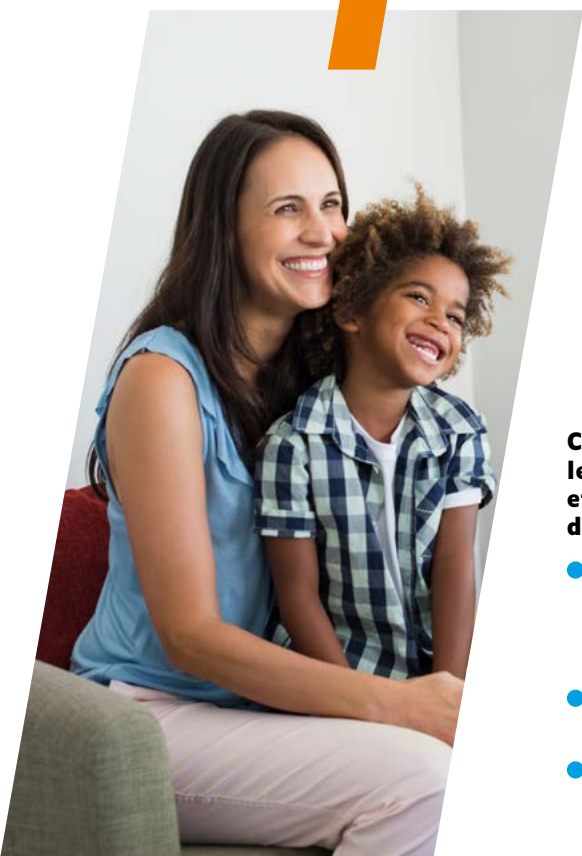


<sup>5</sup> Le Bossé, Yann (2016). Soutenir sans prescrire. Aperçu synoptique de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités. Québec : Éditions Ardis.

## 7. LES 3 THÈMES STRUCTURANTS DE NOTRE PROJET ASSOCIATIF

**À l'occasion de l'écriture du présent projet, l'état des lieux des actions qui favorisent le « pouvoir d'agir » des personnes accompagnées par les différentes structures des PEP 69/ML a mis en exergue :**

- La co-construction systématique des Projets Individuels d'Accompagnement avec les jeunes et les familles. Les équipes s'appuient sur la capacité d'autodétermination<sup>6</sup> des jeunes. L'enjeu partagé est de permettre au jeune accompagné d'être acteur de sa vie.
- Le développement des « cafés parents » dans quelques établissements et services pour favoriser l'écoute et la pair-aidance et l'organisation des « Portes Ouvertes aux familles » qui favorisent les rencontres et les échanges.
- La mise en place de partenariats avec des acteurs de vie locale dans l'organisation d'événements festifs et inclusifs comme le Festi' PEP !



**Ces actions permettent d'atteindre partiellement les objectifs de l'association. Pour que la prise en compte et l'étayage du pouvoir d'agir s'inscrivent au cœur de l'ensemble de nos pratiques, nous nous engageons à :**

- Développer la participation des familles et des personnes accompagnées dans la vie de l'association, notamment en envisageant une représentation/participation des usagers aux instances décisionnelles,
- Renforcer les propositions de formations communes entre professionnels, familles et usagers,
- Favoriser davantage les projets de partenariats co-construits avec les familles sur un territoire afin de développer la pair-aidance et le savoir expérientiel,
- Rendre visible et accessible le Projet de l'association aux jeunes accompagnés, à leurs familles et à l'ensemble des usagers,
- Faire de ces pratiques une véritable « culture » de l'accompagnement social qui s'inscrit dans une démarche inclusive.

<sup>6</sup> L'autodétermination a été définie par Wehmeyer et Sands en 1996 comme la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées.

### “CE QUE NOUS ATTENDONS DU PROJET ASSOCIATIF DES PEP”



Pendant le processus d'écriture du projet associatif, plusieurs parents ont participé à deux cafés des parents, pour échanger ensemble sur son contenu et leurs attentes. Ils ont souhaité contribuer au projet par cet encart :

Pour nous, ce qu'il importe de souligner, voire de compléter, dans le projet associatif des PEP 69/ML, c'est :

- La question des perspectives : comment accompagner les parents et les jeunes à se construire des perspectives (moyen et long termes).
- L'engagement affiché à agir sur l'environnement pour soutenir les démarches inclusives : cela peut passer par des apports techniques (trucs et astuces), des apports méthodologiques et par une contribution à la déstigmatisation à l'échelle d'une classe ou d'un établissement scolaire. Il faut expliquer ce que cela transforme et fait advenir. L'attention portée à un élève bénéficie à tout le monde.
- C'est la compréhension qui permet le choix : il faut pouvoir proposer des contenus et des informations adaptées, en utilisant l'ensemble des pratiques de communication (dont le FALC, la CAA, ...) qui permettent cette compréhension.
- L'autodétermination, qu'est-ce que cela veut dire ? C'est un concept qu'il faut pouvoir expliquer simplement pour que les jeunes et les familles se l'approprient.
- La connaissance qu'ont les parents des enfants et des situations - leur "expertise de vie" - leur donne, de fait, une place essentielle dans la construction des parcours.
- Ce que nous comprenons de ce projet : « Les familles, vous avez une vraie place dans ce projet. Les PEP s'engagent à ce que les parents aient une vraie place et nous ne construirons pas sans vous. »

## 2

### Démarches inclusives, société inclusive

Nous faisons nôtre cette définition d'une société inclusive comme : « une société sans privilèges, exclusivités et exclusions »<sup>7</sup>.

Ainsi notre approche de la société inclusive repose sur les termes : « Citoyenneté exercée et approche par les droits », « accessibilité réelle » et « non-discrimination ».

L'association entend soutenir et contribuer à la hauteur de ses moyens, à renforcer toutes les actions visant à transformer la société actuelle en une société réellement inclusive. Nous entendons ainsi accompagner la mise en accessibilité universelle des dispositifs de droit commun par le développement de fonctions ressources portées par nos établissements et services, au service des acteurs de droit commun de nos territoires.

<sup>7</sup> Charles Gardou, anthropologue spécialisé dans la question du handicap, La société inclusive, parlons-en !, 2012, éditions Erès.



Institut de formation  
en masso-kinésithérapie pour  
personnes déficientes visuelles

Cela implique notamment, l'inscription des pratiques professionnelles dans une démarche qui rend effectifs les parcours inclusifs des jeunes accompagnés. Cette conception d'une démarche inclusive articule trois composantes : « processus volontariste », « volonté de mouvement » et « adaptations ».

Des exemples concrets d'accompagnement<sup>8</sup> nous prouvent que les PEP 69/ML sont déjà engagées dans des démarches inclusives dont la portée sera renforcée par des partages d'expériences, de réseaux et de pratiques professionnelles. Ce développement de démarches inclusives implique :

- une mise en action du principe de co-construction des projets dans le cadre des valeurs défendues par l'association,
- une reconnaissance de la valeur du partage des savoir-faire et des connaissances de tous les acteurs des PEP 69/ML : professionnels, bénévoles, familles et des partenaires.

La co-construction telle que nous la concevons repose sur l'égalité de considération de tous les acteurs des PEP 69/ML : élus, militants, salariés, bénévoles, parents de familles et personnes accompagnées et représentants légaux.



Dans certains établissements ou services, conformément aux textes réglementaires, les conseils de vie sociale réunissent des représentants de tous les acteurs de la vie institutionnelle. Ces « espaces de co-construction » inscrivent la participation des jeunes et des familles dans la vie de la structure. Ils restent à déployer dans tous nos dispositifs et, dans l'ensemble, à soutenir, pour être des lieux vivants d'échanges, de réflexions partagées et de concertation. D'autres formes d'espaces sont aussi proposées telles que la mise en place de cafés des parents dans les murs ou/et à l'extérieur des établissements, de rencontres Portes ouvertes à destination des familles et partenaires, etc. Ces pratiques sont à développer et à favoriser, autant sur le plan des accompagnements de parcours de vie que pour le développement de nos actions dans nos territoires (développement local) et ainsi faciliter la participation de tous les acteurs à la vie associative.

La construction d'une société inclusive doit prendre appui sur une école inclusive qui reste et demeure le lieu du vivre ensemble et du faire société. L'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarité (EMAS), qui agit sur l'environnement scolaire pour faciliter les parcours en milieu ordinaire des élèves à besoins particuliers, est à ce titre, un dispositif qui concourt pleinement à cette construction et qui pourra inspirer le développement de nos fonctions ressources à partir des pratiques des équipes.

<sup>8</sup> Nous pouvons citer de multiples exemples dont celui de l'accompagnement d'une jeune fille non-voyante qui a obtenu un CAP Petite Enfance grâce à la coopération entre le médico-social et l'Éducation nationale.

## 7. LES 3 THÈMES STRUCTURANTS DE NOTRE PROJET ASSOCIATIF

Si l'approche inclusive est la valeur phare de notre projet, elle exige une adhésion des personnes accompagnées comme des équipes et des institutions d'accueil et d'accompagnement, sur la base d'une écoute bienveillante et du respect de chacun.

Elle nécessite de rendre possible les conditions optimums des parcours personnalisés dans le contexte du droit commun, et dans le plus grand respect des familles et personnes accompagnées. Nos actions en ce domaine relèvent d'une démarche militante bienveillante et ne peuvent ni ne doivent générer de la souffrance pour les familles et les personnes accompagnées.



### Notre conception de l'école inclusive

L'école inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves, les élèves allophones, les élèves ayant des troubles invalidants de santé, les élèves de familles itinérantes et de voyageurs, les élèves avec des troubles des apprentissages, les élèves en situation de handicap. Elle s'appuie sur un certain nombre de déclarations et traités internationaux, insuffisamment connus des acteurs français de l'école, et en particulier sur la déclaration de Salamanque (UNESCO – 1994) et la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées.

L'école inclusive repose sur une conviction forte : tous les enfants peuvent apprendre, tous sont « éducatibles » par le système éducatif général. Ce concept d'éducabilité est philosophiquement et éthiquement ce qui doit nous guider aujourd'hui.

Le droit à l'éducation est un droit imprescriptible fondé sur les valeurs de notre République. Le droit de tout enfant à être inscrit dans l'école de son quartier a été introduit dans la loi de 2005, affirmé dans la loi de refondation de l'école et légalisé dans le code de l'éducation en 2019 par la loi pour une école de la confiance. Le postulat de base est que tous les élèves sont scolarisés à l'école ordinaire.

Cette école doit recevoir les moyens de s'adapter à chacun en se basant sur l'analyse des besoins, en s'appuyant sur les compétences pour les valoriser et non en se centrant sur les déficits : c'est ainsi que nous comprenons le modèle inclusif. Des modes d'organisations, des aménagements, des adaptations pédagogiques, didactiques, sociales, matérielles, physiques... sont à imaginer. Il s'agit aussi pour atteindre une accessibilité universelle de déployer les compensations complémentaires si nécessaire, et nous nous devons, là, de prendre toute notre part et de mobiliser tous nos moyens.

La prise en compte des besoins éducatifs particuliers des élèves (concept intrinsèquement pédagogique) relève de la compétence et de la responsabilité des enseignants et de l'école. Il ne s'agit pas de faire disparaître la différence, mais de chercher à comprendre comment l'enfant fonctionne seul et dans le groupe, moyennant quels ajustements, quelles aides, au bénéfice des apprentissages, des progrès, des savoir-faire et des savoir-être.

**FIL ROUGE**



Atelier singulier TactiLab



**L'école inclusive repose sur plusieurs leviers à activer en même temps :**

- Repenser le mécanisme d'aide humaine à l'école : il ne doit pas rester le premier ni le seul levier activé. L'école inclusive, ce n'est pas plus d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).
- Mettre en œuvre une nouvelle organisation structurelle de l'école et de l'enseignement agricole. Les dispositifs d'appui et de scolarisation (ULIS, UEE) doivent se diversifier et expérimenter des approches complémentaires pour des parcours de scolarisation fluides.
- Revoir les programmes et les méthodologies d'évaluations scolaires. Des « formations croisées » en groupe interprofessionnel doivent être proposées pour faire culture commune.
- Amplifier le recours aux « plans inclinés » pédagogiques assurant une accessibilité des apprentissages.
- Accompagner l'appropriation collective des outils et matériels numériques.
- Affirmer les principes de coopération avec les partenaires extérieurs, structures médico-sociales et libérales, qui doivent permettre d'apporter appui et conseils auprès de l'école. C'est dans le cadre de ce dernier levier que l'ensemble des actions portées par l'association Les PEP 69/ML doivent être pensées et mises en œuvre pour étayer les parcours de scolarisation de tous les élèves que nous accompagnons.
- Développer des actions de prévention avec pour objectifs d'éviter le « décrochage » scolaire, l'apparition ou l'aggravation de troubles, et l'exclusion grâce à l'intervention de dispositifs médico-sociaux tels que les CMPP, les Cellules CAP (PCPE), les EMAS, ...

**FIL ROUGE**

# 3

## Innovation sociale, ingénierie sociale

Les PEP 69/ML ambitionnent de s'inscrire volontairement, sur leurs territoires, dans des démarches collectives d'action visant à inclure les personnes accompagnées elles-mêmes. Face à la complexité des situations (complexité souvent consécutive au manque de réponses ad hoc), les PEP 69/ML mobilisent leurs savoir-faire d'ingénierie sociale. Celle-ci passe par le diagnostic local, la conduite d'actions ou de projets complexes, l'animation de partenariats et de réseaux d'acteurs, dans une perspective de développement territorial. Cette capacité d'ingénierie repose sur la mobilisation, l'accompagnement et l'enrichissement des ressources humaines associatives.



L'innovation sociale consiste à élaborer des réponses nouvelles à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits dans les conditions actuelles [...] des politiques sociales, en impliquant la participation et la coopération des acteurs concernés, notamment des utilisateurs et usagers.<sup>9</sup>

Pour Les PEP 69/ML la volonté et la capacité d'innovation s'inscrivent dans l'interrogation des pratiques, l'ouverture à de nouvelles postures propices à répondre aux besoins et attentes des personnes concernées.

<sup>9</sup> Selon la définition de l'AVISE

## 7. LES 3 THÈMES STRUCTURANTS DE NOTRE PROJET ASSOCIATIF

### Cette dynamique est à l'œuvre :

- Pour une meilleure qualité de service auprès des établissements, par le développement de nos compétences au niveau du siège (par exemple : démarche qualité, évaluation, patrimoine, RSO, Système d'information...),
- Avec le souci constant de diversifier nos métiers, dans des actions de partenariats,
- Avec le souci constant d'améliorer les synergies entre les acteurs du territoire. La mise en place de la Communauté 360 en est un exemple,
- Avec le développement de nouvelles approches et pratiques, telles que l'appropriation des principes du mentorat au sein de nos différents dispositifs.



### Innover implique que la mise en œuvre de notre projet associatif passe par :

- Le renforcement de nos capacités d'innovation grâce à la mise en œuvre de plus d'horizontalité dans les modalités managériales, au plus proche des personnes à même d'initier et porter les innovations nécessaires.
- L'appropriation des outils et l'organisation des espaces qui permettent la participation des usagers et des familles dans l'élaboration des projets.<sup>10</sup>
- Un ancrage territorial fort, construit sur une écoute constante des réalités rencontrées, dans la volonté d'être un acteur des transformations sociales basé sur des politiques publiques de mixité sociale.
- Des initiatives et innovations portées auprès des acteurs des politiques publiques et concourant à leurs évolutions.
- L'intensification des partenariats, la création de réseaux - y compris pour renouveler notre gouvernance et développer le bénévolat sur certaines activités bien définies, avec les formations nécessaires.
- Le développement des approches « d'aller vers », « de va et vient », « au côté et à côté » des personnes accompagnées à l'intérieur et à l'extérieur (au domicile, dans des espaces collectifs de type cafés parents) permettant de renforcer des relations porteuses de sens.

<sup>10</sup> Par exemple le Référentiel d'Observation des Compétences Sociales (ROCS), les outils développés par le Centre de communication concrète («Mieux ensemble») de CS Schiltmans et Peter Vermeulen et les rapports d'expertise parentale), le MIC (Mon inventaire de compétences) développé par la FISAF, etc.

# 8. LE PARTENARIAT

## COMMENT NOUS AGISSONS



Éprouvé lors de la mise en œuvre initiale de l'ERHR AuRA, de la Communauté 360, et de certains PCPE, la coopération prenant appui le plus précocement possible sur des collectifs, et une gouvernance partagée, est la méthode que nous souhaitons utiliser pour développer des projets adaptés aux besoins des personnes et aux territoires.

### **Nos pratiques de partenariat reposent sur des principes essentiels :**

- Respect des autres acteurs, dans leurs histoires, missions et spécificités,
- Principes de coresponsabilité et de subsidiarité,
- Étayage des autres acteurs - pour ne pas faire « à la place de », mais contribuer au renforcement des capacités d'actions,
- Limitation des logiques de mise en concurrence en recherchant, avant tout, les possibilités et leviers de coopération,
- Partage de responsabilité sur le territoire, dans l'intérêt du territoire, des organisations et personnes concernées,
- Reconnaissance de la complémentarité des savoir-faire entre la pluralité des acteurs,
- Valorisation de la pluralité des acteurs (dont des acteurs de droit commun) comme facteur de réussite pour construire des réponses pertinentes,
- Appui et contribution active aux maillages territoriaux,
- Renforcement des pratiques de coopération et essaimage du modèle,
- Partage sincère et ouvert de ce que nous avons produit<sup>11</sup>,
- Démocratie dans la gouvernance et le portage des projets collectifs.

Ces principes et leur mise en œuvre contribuent à transformer la façon dont les actions se mènent sur les territoires et engagent les acteurs dans des approches collaboratives et coopératives adaptées à la complexité du réel.

Nos actions prennent appui sur notre participation à différents réseaux (AIRE, FISAF, FAF, GNCHR, Collectif Handicap 69, Collectif EMAS, La Courte Echelle...) qui enrichissent nos pratiques, mais aussi sur des réponses à des appels à projets nationaux ou européens (projets ERASMUS...) qui sont autant de nouvelles ressources mobilisables concrètement au plus près du terrain.

<sup>11</sup> Par exemple l'ensemble de notre documentation, y compris de nos réponses à des appels à projets, utilisation de licences ouvertes pour la mise à disposition de ressources spécifiques comme la police de caractères Luciole.





### Association partenaire de l'Éducation nationale

La Fédération Générale des Pupilles de l'Enseignement Public est une des 8 associations complémentaires de l'Éducation nationale, aux côtés des CEMEA, des Éclaireurs et Éclaireuses de France, de l'AROÉVEN, des FRANCAS, de la JPA, de la Ligue de l'Enseignement, et de l'OCCE. La fédération bénéficie d'une convention pluriannuelle d'objectifs permettant d'apporter un soutien financier ponctuel aux actions innovantes portées par les associations départementales. Pour les PEP 69/ML, plusieurs projets ont ainsi pu bénéficier de financements issus du ministère de l'Éducation nationale ces dernières années.

Aujourd'hui l'association, à travers l'ensemble de ses dispositifs médico-sociaux et de protection de l'enfance, met en œuvre des actions d'appui et d'accompagnement aux parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap, en complémentarité avec l'Éducation nationale. Elle propose aussi des actions de formation et d'appui technique à destination des équipes éducatives des établissements scolaires.

### Participation aux réseaux des associations partenaires de l'Éducation nationale et des associations laïques

La Fédération Générale des Pupilles de l'Enseignement Public est membre du Collectif des Associations Partenaires de l'École publique (Collectif CAPE) qui rassemble 26 associations pour une refondation des politiques publiques d'éducation. Dans la Métropole de Lyon et le département du Rhône, l'association Les PEP 69/ML participe aux actions commencées localement par le Collectif CAPE. Elle travaille en étroite collaboration avec plusieurs associations laïques dont les JPA, la FOL ...

FIL ROUGE



## 9. NOS RESSOURCES ET NOTRE ORGANISATION



### Nos équipes : première ressource de l'association

Notre force prend appui sur la qualité des équipes et l'ensemble de leurs compétences professionnelles. Il s'agit de notre ressource principale pour déployer nos activités et proposer de nouvelles solutions adaptées au service des parcours de tous, au cœur des projets et du projet associatif.

#### L'association a une responsabilité forte dans l'accompagnement de ses professionnels :

- par des plans de formation adaptés et une recherche permanente de références inspirantes<sup>12</sup>,
- par un souci constant d'une meilleure qualité de vie au travail (QVT)<sup>13</sup>,
- par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prenant appui sur des entretiens individuels réguliers.

Dans le cadre de ce nouveau projet associatif, elle souhaite développer leur autonomie d'action et leur engagement militant.

L'élaboration du présent projet a permis d'éprouver une méthodologie de concertation et de co-construction, sur la base du volontariat et de l'engagement des professionnels. Un des enjeux sera de déployer cette méthodologie sur d'autres aspects organisationnels de l'association.

La participation est l'affaire de tous, de tous les personnels et cadres jusqu'aux administrateurs. C'est notre ADN, celui qui nous permettra d'être une organisation, apprenante, démocratique, engagée favorable au développement du bien-être au travail. Notre association reconnaît l'expertise et le savoir expérientiel de chacun pour des dialogues et des échanges transversaux.

La communication de l'association évolue pour s'adapter aux enjeux à venir. Par la diversité des supports (Blog RH, Newsletter Brèves, revue Solidaires...), elle est un élément de renforcement des équipes.



<sup>12</sup> L'association s'est engagée en 2022 dans la mise en place de différents projets Erasmus, pour prendre appui sur d'autres pratiques européennes.

<sup>13</sup> Un comité de pilotage représentatif de l'ensemble de l'organisation anime la démarche QVT.

## 9. NOS RESSOURCES ET NOTRE ORGANISATION

### Notre ambition managériale



Choisir un métier du travail social, c'est se donner le pouvoir d'agir, avec les personnes que l'on accompagne, pour faire advenir une société inclusive – Denis Piveteau

Dans son rapport de février 2022<sup>14</sup> sur les métiers de l'accompagnement social et médico-social, Denis Piveteau propose **quatre agendas à mettre en œuvre** :

→ Transformation inclusive du cadre de vie collectif

→ Renforcement des habiletés professionnelles

→ Transformation des organisations de travail

→ Nouvelles règles d'allocation des ressources.

Le comité de direction a souhaité identifier et s'engager collectivement sur des valeurs communes de management d'abord au sein du comité de direction, puis adopter progressivement des principes de collaboration au sein de l'association selon les concepts d'une organisation libérée. Notre ambition est de développer un management participatif, c'est-à-dire de prendre appui sur l'intelligence collective. Pour cela, il s'agit de développer l'approche projet à tous les niveaux de l'association et de favoriser une organisation apprenante et en mouvement. Cet engagement se résume dans une ambition managériale :



Notre ambition managériale est de proposer une organisation favorisant la transversalité permettant l'expression et l'enrichissement des compétences, et la responsabilité de tous les professionnels. Il s'agit de permettre à chacun d'acquérir la capacité de faire émerger sa créativité, de porter un projet et de le partager collectivement. C'est de développer les coopérations internes et externes. Nous proposons une organisation agile au service des publics accompagnés, tenant compte des transformations de l'écosystème et des orientations associatives.

Parce que l'association s'engage pour le développement du pouvoir d'agir des personnes, cela demande à l'ensemble des professionnels d'ajuster leur posture et de s'ouvrir pleinement aux richesses de l'interdisciplinarité.

Favoriser l'autonomie et l'autodétermination des personnes accompagnées nous amène à transformer nos représentations personnelles et nos pratiques professionnelles dans une logique collective. Il s'agit de prendre appui sur deux notions complémentaires et indissociables : l'autonomie et la responsabilité. Il s'agit de reconnaître ici que tout acteur de l'association est le garant de ses actions (directes ou indirectes) et de leurs conséquences. Être responsable, c'est tout mettre en œuvre pour mener à bien ses actions, se donner les moyens pour y parvenir et accepter les conséquences et les éventuelles sanctions, quand elles sont justifiées.

<sup>14</sup> Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change. Denis Piveteau. 15 février 2022 : [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2022/02/experts\\_acteurs\\_ensemble\\_rapport\\_final\\_modif.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2022/02/experts_acteurs_ensemble_rapport_final_modif.pdf)

### Notre gouvernance

Prenant appui sur de nouveaux statuts<sup>15</sup> et une adaptation de notre règlement intérieur aux enjeux à venir, notre gouvernance doit évoluer sur les points suivants :

- Affirmation des compétences et des responsabilités de l'assemblée générale, et recrutement de nouveaux adhérents,
- Renforcement de la parité et de la mixité au sein du conseil d'administration et du bureau,
- Représentation renforcée des familles et des personnes accompagnées au sein de la gouvernance y compris au sein du conseil d'administration,
- Consolidation de la visibilité et de l'agilité de la gouvernance par la redéfinition des périmètres de travail et de décision.

**Dans le cadre de ces évolutions, un référentiel de la fonction des administrateurs référents a été adopté en juin 2022.**

### Le conseil scientifique

L'association s'est dotée d'un conseil scientifique dont les modalités de fonctionnement ont été précisées en 2018. Impacté par la crise sanitaire, ce dispositif sera relancé dans le cadre du présent projet associatif. Le conseil scientifique des PEP 69/ML organise et met en œuvre la stratégie de recherche portée par l'association et en particulier :

- Organise lui-même des appels à projet de recherche,
- Répond aux éventuels appels à projet de recherche,
- Accompagne des financements de thésards qui mènent des recherches dans le champ de la déficience visuelle (ou sensorielle),
- Approuve les projets de recherche-action menés dans l'ensemble des établissements et services des PEP 69/ML,
- Signe des conventions avec des laboratoires de recherche,
- Recherche tous les modes de financement possible,
- Suit l'ensemble des recherches menées au sein de l'association,
- Publie régulièrement (trimestriel, semestriel, annuel) un document sur l'état des travaux en cours et projets. Le réseau fédéral

---

<sup>15</sup> Statuts adoptés en janvier 2022.

### L'ADMINISTRATEUR RÉFÉRENT

La fonction essentielle de l'administrateur référent est de représenter l'association Les PEP 69/ML au sein de ses différents établissements et services, ainsi que dans des collectifs et territoires.

1

**Il représente et incarne l'association dans les temps forts de la vie du dispositif**

- Il représente l'association dans les instances d'expression des usagers et les manifestations conviviales organisées avec les familles,
- Il est informé des dates de réunions institutionnelles, et y participe le cas échéant,
- Il est le garant de la mise en œuvre du projet associatif et du respect des valeurs associatives au sein du dispositif,
- Il participe à l'élaboration du projet de dispositif et contribue à son évaluation.

2

**Il est une passerelle entre le conseil d'administration et les instances de direction des établissements et services**

- Il participe à des temps d'échanges structurés, institués, organisés avec le directeur du dispositif, le cas échéant, en présence des cadres de direction,
- Il donne son avis sur le contenu du rapport d'activité,
- En accord avec la direction, il informe le conseil d'administration sur les points d'évolution de la structure,
- Il peut exercer un droit d'alerte, dans le respect des principes régissant les relations entre les membres du bureau / conseil d'administration / comité de direction.

3

**Il peut participer au dialogue de gestion**

- Sur sollicitation du comité de direction et en lien avec la présidence,
- Accompagné par la direction de dispositif ou de secteur,
- En particulier en présence d'un représentant élu de l'autorité rencontrée,
- Il a un mandat de 3 ans, renouvelable, validé par le conseil d'administration, sur proposition de la présidence. La mise en application de ce référentiel fera l'objet d'une évaluation annuelle.





## Le réseau fédéral

Le réseau fédéral des PEP rassemble plus de 100 associations territoriales. Ce mouvement national porte une vision plus égalitaire et inclusive de la société française, autour d'une école de la République inclusive, luttant contre les déterminismes sociaux et attachée à la pleine participation de ses acteurs. Il agit de manière déterminée, dans et pour le droit, des personnes, avec des accompagnements émancipateurs en dehors de toute pression idéologique, quelles que soient leurs origines, et luttant contre les dérives sectaires.

Notre association souhaite pleinement participer au sein du réseau fédéral aux dynamiques régionales au sein d'Auvergne Rhône-Alpes pour faciliter les actions conjointes, les représentations collectives, les soutiens réciproques et les complémentarités. Elle entend ainsi contribuer au renforcement du réseau PEP en AuRA.

Enfin, en relation avec notre fédération, elle portera des plaidoyers à l'attention des autorités de contrôle et dans les espaces de concertation, pour proposer des réponses aux besoins ou des adaptations réglementaires, toujours en direction d'une accessibilité universelle.

# 10. NOTRE VISION DES TRANSFORMATIONS /ÉVOLUTIONS À L'ŒUVRE

Depuis une dizaine d'années, les transformations à l'œuvre, en particulier en ce qui concerne les politiques publiques du handicap, s'accroissent. Les concepts de société inclusive, ainsi que d'école inclusive, ont émergé dans le débat public, portés par des universitaires mais aussi et surtout par des acteurs de la société civile.

La publication du rapport « Zéro sans solution »<sup>16</sup> de Denis Piveteau en 2014, a engagé une profonde réflexion sur l'organisation mise en place et sa transformation nécessaire. Cette transformation fait écho aux attentes et aux revendications parentales qui demandent un déplacement du centre de gravité de l'action institutionnelle médico-sociale vers les dispositifs de droit commun.

<sup>16</sup> "Zéro sans solution". Denis Piveteau. 10 juin 2014. Ce rapport fait suite à l'affaire Amélie Loquet (une jeune femme avec un trouble du neurodéveloppement sans solution d'accueil après avoir été renvoyée de son établissement pour des problèmes de comportement). [https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_Zero\\_sans\\_solution\\_.pdf](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Zero_sans_solution_.pdf)

## 10. NOTRE VISION DES TRANSFORMATIONS/ÉVOLUTIONS À L'ŒUVRE

En réponse à l'ensemble des injonctions (mise en application imparfaite de la CIDPH et de la CIDE en France, attentes des personnes...), un changement de modèle est engagé, matérialisé par la circulaire de 2017 « Transformation de l'offre médico-sociale »<sup>17</sup>, sorte de feuille de route principale des différents acteurs.

Il s'agit maintenant de concilier la notion émergente de parcours, prenant appui sur des attentes individuelles, une évaluation des besoins, et des aspirations, avec des pratiques de désinstitutionnalisation adaptant les organisations à la pleine réussite des parcours individuels. Il n'est ici pas question d'engager une fermeture des institutions, mais bien de proposer de nouvelles formes d'accompagnement agiles, prioritairement au bénéfice des parcours et donc des personnes, mais aussi auprès de l'environnement et des acteurs pour améliorer l'accessibilité au sein de la société. Cette transformation doit s'inscrire dans une temporalité permettant l'assimilation et la compréhension de ces nouveaux mécanismes par tous : personnes accompagnées et professionnels engagés dans ces accompagnements.

L'association s'engage pour un « idéal »<sup>18</sup> qui prend appui sur la contraction de « idéal » et de « réel », que nous faisons nôtre pour montrer combien le fait d'essayer d'atteindre l'objectif d'une école (ou d'une société) inclusive produit des effets concrets, immédiats, positifs pour tous.



### NOTION CLÉ



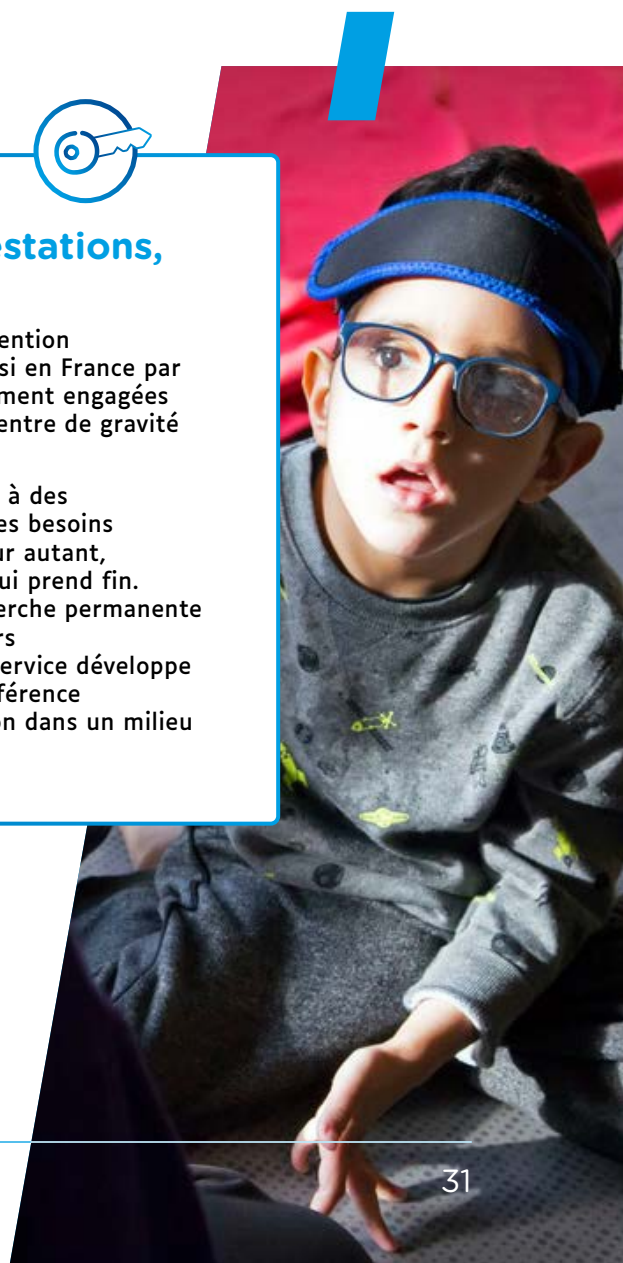
#### Établissements, services, “places”, prestations, solutions, parcours...

Les logiques de transformation de l'offre, inspirées par la Convention Internationale des droits des personnes handicapées, mais aussi en France par le rapport « zéro sans solution » de Denis Piveteau, sont réellement engagées depuis la circulaire du 2 mai 2017. Elles incitent à déplacer le centre de gravité de la « place » au « parcours ».

Dans un contexte de désinstitutionnalisation donnant la priorité à des trajectoires personnelles et inclusives qui prennent appui sur les besoins et les attentes des personnes, l'institution ne disparaît pas pour autant, c'est l'institutionnalisation du parcours et de sa construction qui prend fin. L'établissement ou le service deviennent les garants de la recherche permanente de « la bonne solution au bon moment » pour étayer le parcours individuel de la personne accompagnée. L'établissement ou le service développe et propose des prestations (souples et modulaires, avec de préférence un ancrage de « droit commun ») qui privilégient la participation dans un milieu de vie ordinaire.

<sup>17</sup> Voir [https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire\\_du\\_2\\_mai\\_2017\\_transformation\\_de\\_l\\_offre.pdf](https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire_du_2_mai_2017_transformation_de_l_offre.pdf)

<sup>18</sup> Voir Brigitte Albéro <https://edutice.archives-ouvertes.fr/edutice-00578668/document> "Le dispositif idéal fonctionne comme une utopie au sens philosophique, il fournit l'horizon à la fois idéal et conceptuel vers lequel tend le projet, souvent de manière implicite."





## 11. NOTRE PLACE SUR LE TERRITOIRE ET DANS LES RÉSEAUX

Nous sommes convaincus que le développement d'une société inclusive et d'un véritable « vivre ensemble » repose sur notre implication au plus près des territoires. Notre action prend ainsi appui sur les principes du développement social local, « processus de mobilisation des ressources, des individus, des groupes et des territoires, dans un objectif de cohésion sociale, de solidarité de proximité, de diversification des services à la population et de créations d'activités et d'emplois »<sup>19</sup>.

### **Il s'agit de s'engager pour :**

- La connaissance et l'appropriation des politiques nationales et locales dans le cadre des différentes politiques publiques en lien avec nos compétences opérationnelles,
- L'identification des dispositifs (qu'ils soient de droit commun ou de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> ligne) et des partenaires qui les portent sur les territoires,
- La définition de stratégies d'alliance et de coopération sur les territoires.

Pour cela, l'association est présente et active dans les espaces de concertation et de coopération au cœur de son territoire d'intervention. Elle contribue aux dynamiques collectives par une stratégie de partage des connaissances et des compétences.

Autrement dit, l'action déployée par l'association n'est pas « hors sol » mais, au contraire, tient compte des particularités et complémentarités des acteurs présents et des territoires.

<sup>19</sup> Selon la définition retenue dans le rapport du Groupe de travail "Gouvernance des politiques de solidarité" sous la responsabilité de Michel Dinet & Michel Thierry, voir [https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_gouvernance\\_final.pdf](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_gouvernance_final.pdf)



## 12. NOTRE APPROCHE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISATIONS (RSO)

Dans le contexte national de manque d'attractivité et de reconnaissance des métiers de l'humain, de la santé, du social et du médico-social, pourtant essentiels pour « faire société », la permanence et la continuité de nos actions sont fragilisées. Nous ne pouvons accepter cette situation au regard de nos engagements en direction des personnes fragiles dont les situations sont de plus en plus complexes.

Les mutations sociétales s'accroissent, les contraintes économiques se renforcent. Nous devons prendre en compte les changements multiples de notre écosystème. Les enjeux climatiques et environnementaux ne peuvent être ignorés par les associations.

**Nous souhaitons développer dans les 5 ans à venir un fonctionnement collectif, intégrant la dimension de la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)<sup>20</sup>, autour de thématiques fondamentales :**

- D'abord une RSO attachée à la qualité de service, en référence à la réglementation, aux bonnes pratiques professionnelles, inspirées notamment de la convention internationale des droits de l'enfant et de la convention internationale des personnes en situation de handicap, recherchant le juste équilibre entre gestion économique qualitative et réaliste,
- Une protection des salariés en référence aux droits internationaux et notamment la charte des droits de l'homme et lutte contre toute forme de harcèlement ou de discrimination,
- Une politique affirmée de prévention et de traitement contre les risques psychosociaux, quelle que soit leur nature : stress, violences, etc...
- Une reconnaissance des droits des salariés, juste et conforme à nos engagements éthiques, dans un souci d'exemplarité,
- Une gestion socialement responsable des personnels et une amélioration des parcours des professionnels à l'échelle associative, dans le cadre d'une GPEC négociée,
- Une démarche concertée d'évaluation et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail,
- Le développement durable, la protection des consommateurs et les achats responsables, privilégiant la qualité des produits et des denrées, la sensibilisation de chacun, le développement de l'économie locale.



<sup>20</sup> Définition proposée par la norme ISO 26000 : « Responsabilité d'une organisation, vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :  
• contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société,  
• prend en compte les attentes des parties prenantes,  
• respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement,  
• est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

## 13. NOTRE MILITANCE



Engagés depuis plus de 100 ans, Les PEP poursuivent leurs actions dans un contexte actuel marqué par la fragmentation de notre société française<sup>21</sup> et la présence inquiétante des populismes dans l'espace politique. La place des associations est essentielle. Elles offrent une capacité de rassemblement, d'engagement collectif, d'émancipation des personnes en vue de participer à la vie publique et démocratique. Au plus près des préoccupations des Français, les associations constituent un levier puissant pour construire ensemble. Aux côtés de l'État et des collectivités territoriales, le mouvement des PEP est engagé pour relever les défis de la cohésion sociale au sein de la République.

S'appuyant sur ses établissements et services, notre association, dans chaque territoire d'implantation, trouve une place singulière, non hégémonique, dans la complémentarité des politiques publiques et de l'action des partenaires. Au-delà des accompagnements déployés, notre association encourage la mobilisation du pouvoir d'agir et la participation des familles dans le développement du projet de leurs enfants, elle promeut l'accès aux droits et les parcours inclusifs, dans le domaine scolaire mais aussi dans les champs de la vie sociale et culturelle des personnes et elle veille à mettre en adéquation les offres et les besoins des personnes accompagnées.

Elle se donne pour ambition d'inscrire ses actions dans une perspective de développement territorial social local, en portant ses analyses auprès des partenaires et des décideurs, et en s'impliquant dans les dispositifs locaux de participation. Notre militance prend appui sur notre connaissance des territoires. Sur les territoires, nous souhaitons faciliter la participation des personnes accompagnées, et favoriser leur engagement citoyen, pour lutter contre les dérives sectaires et communautaristes en incitant à une forte adhésion aux valeurs de la République. Ces valeurs - laïcité, solidarité, égalité, citoyenneté - marquent notre ambition sociétale, en restant liées dans nos pratiques.

### NOTION CLÉ

#### Bénévolat

Le bénévolat est un don de soi librement consenti et gratuit. Le bénévolat fait aujourd'hui l'objet de reconnaissance et de valorisation par la société. Au sein des PEP 69/ML, l'ensemble de la gouvernance associative, issue de l'assemblée générale, prend appui sur l'engagement bénévole d'adhérents élus administrateurs. La fonction spécifique d'administrateur référent permet d'incarner l'association dans les temps forts des dispositifs et assure une passerelle entre le conseil d'administration et les instances de direction des structures.

Certains projets spécifiques, comme le mentorat par exemple, intègrent le recours au bénévolat dans leur mise en œuvre. Il n'est pas nécessaire d'être adhérent pour être bénévole, mais le bénévolat prend appui sur l'ensemble des valeurs et ancrages développés dans le présent projet associatif. L'association reconnaît l'importance de l'engagement bénévole pour l'ensemble de ses actions et s'engage à proposer des parcours valorisants et des capacités d'initiatives des bénévoles.



<sup>21</sup> Cf Fourquet : « L'archipel français »

# 14. TRANSFORMER NOTRE ORGANISATION

L'organisation actuelle, que l'on peut qualifier de verticale, mise en place en 2019 lors du regroupement des PEP 69/ML et de l'OLPPR, a montré toute son efficacité dans le processus de fusion, puis dans le contexte de la crise sanitaire Covid 19. Elle a permis immédiatement le développement de synergies et l'approche d'une culture commune que vient renforcer notre projet associatif. Inévitablement, et à la suite de l'évaluation conduite fin 2022, cette organisation doit évoluer pour prendre en considération la mise en œuvre de ce nouveau projet associatif et la nouvelle ambition managériale.

Si les fonctions supports de la direction générale ont été renforcées depuis 2020, elle doit continuer à développer ses compétences expertes dans d'autres domaines, notamment en matière de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO), de démarche qualité, de gestion du patrimoine immobilier, et s'approprier le nouveau processus d'évaluation.

## **En outre, la participation engagée lors de l'élaboration de ce projet a fait apparaître des besoins nouveaux tels que :**

- une connaissance plus fine par l'ensemble des professionnels de l'offre opérationnelle de notre association départementale,
- une nécessaire gestion transversale pour rendre complémentaires nos dispositifs,
- une participation possible de militants bénévoles à certaines actions de l'association, en articulation avec l'organisation professionnelle.

Notre volonté de participer à l'émergence d'une société inclusive prend appui sur un engagement à déployer des dispositifs et services de droit commun, en particulier dans le cadre des politiques éducatives et sociales de proximité.

Nous aurons pour cela à mettre en œuvre une gouvernance et une organisation opérationnelle agiles pour permettre la fluidité des relations, sur la base de la confiance, entre tous les acteurs, pour dynamiser des synergies en interne et avec les partenaires.

Le processus de rédaction du présent projet associatif et l'engagement pour une nouvelle ambition managériale participent au décloisonnement. Les transformations sont à l'œuvre et doivent maintenant se matérialiser dans une organisation révisée.



Nicolas EGLIN

Directeur général - Les PEP 69/ML

# ANNEXES

## Plan d'actions



N° D'ACTION	PROGRAMMATION ANNUELLE	PILOTAGE	OBJECTIF POLITIQUE
<b>AXE 1 • VALEURS ET POLITIQUES (DONT GOUVERNANCE)</b>			
1.1	2023-2028	Bureau • comité de direction	Le projet associatif est connu et compris de l'ensemble des salariés de l'association. C'est le socle de la stratégie de communication de l'association.
1.2	2023-2028	Conseil d'administration • comité de direction	Un cadre commun définissant la laïcité est construit et s'incarne dans les établissements.
1.3	2024-2028	Direction générale • comité de direction • siège	Le cadre légal international, autant que le cadre national se vit par l'ensemble de l'organisation comme une boussole partagée guidant les évolutions collectives



## PISTES D' ACTIONS POSSIBLES & RÉSULTATS ATTENDUS

- Un kit d'appropriation du projet associatif est mis à disposition pour permettre des interventions en réunions institutionnelles, lors des journées d'intégration, etc....
- Un réseau d'ambassadeurs composé de volontaires issus des groupes de travail et d'administrateurs intervient dans les actions d'appropriation du projet associatif, prenant appui sur le kit.
- Des outils de communication externes participent au rayonnement du projet.
- Un document de référence pratique est élaboré et validé par le CA et un groupe de travail représentatif de l'association.
- Une charte d'engagement laïcité PEP 69 est signée lors de chaque recrutement.
- Des formations de présentation de la CIDPH et de la CIDE et de leurs impacts possibles sur les activités de l'association sont proposées aux salariés.
- Un espace documentaire régulièrement mis à jour recense l'ensemble des textes internationaux et nationaux, ainsi que des supports d'aide à la mise en œuvre de ces textes et les met à disposition des acteurs de l'association.
- Une veille documentaire présente les évolutions des politiques publiques à l'ensemble des acteurs de l'association.

## PISTES D'INDICATEURS

- Existence du kit d'intervention.
- Réalisation des interventions dans les réunions institutionnelles de tous les établissements et services au moins une fois par an.
- Existence d'un document de référence pratique.
- Existence d'un document signé par les nouveaux salariés lors des recrutements qui présente la valeur laïcité pour les PEP et sa mise en application.
- Nombre d'établissements et services ayant mis en place au moins une formation sur la durée du projet
- Nombre de salariés ayant participé à un module de formation.
- Existence des espaces de réflexion sur les impacts de ces textes.
- Développement et mise à jour de l'espace documentaire associatif.

N° D'ACTION	PROGRAMMATION ANNUELLE	PILOTAGE	OBJECTIF POLITIQUE
1.4	2024-2028	Conseil d'administration • bureau • comité de direction • directions de dispositif	L'association participe activement au fonctionnement du réseau PEP et en particulier aux travaux de l'association régionale des PEP en Auvergne-Rhône-Alpes (ARPEP Auvergne-Rhône-Alpes) et des groupes thématiques de la Fédération.
1.5	2024-2028	Comité de direction • direction de dispositif	Les professionnels développent des modalités d'actions alignées avec les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP).
1.6	2024-2028	Comité de direction • direction de dispositif	Dans la logique de la transformation de l'offre, l'association développe des propositions d'accompagnement en fonction du parcours de vie des personnes.
<b>AXE 2 • DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR, PARTICIPATION DES FAMILLES</b>			
2.1	2024-2028	Comité de direction • siège • directions de dispositifs	Le renforcement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir des personnes accompagnées et de leurs familles guident l'ensemble des modalités de travail des équipes.
2.2	2025-2028	Comité de direction • siège • directions de dispositifs • comité de pilotage transformation de l'organisation	Les équipes maîtrisent les outils de recueil des attentes des personnes et des familles. Elles prennent appui sur les potentialités et sur l'expérience d'usage des familles.

### PISTES D' ACTIONS POSSIBLES & RÉSULTATS ATTENDUS

- Des représentants (administrateurs et salariés) de l'association participent aux travaux des groupes techniques fédéraux.
- L'association relaie activement les actions fédérales de plaidoyer sur son territoire.
- Les différents acteurs de l'association s'engagent dans le développement de l'ARPEP Auvergne-Rhône-Alpes en mettant en disposition l'ensemble des outils et ressources produites au bénéfice du collectif.

- Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) sont diffusées activement dans les établissements et services (mises à disposition documentaire, présentation en réunion institutionnelle, intégration dans les projets de service des RBPP de référence, intégration dans la démarche Qualité).
- Des formations transversales prennent appui sur les principales RBPP.

- Les modalités de fonctionnement en dispositifs au sein de l'association sont généralisées, en tenant compte des évolutions réglementaires et en privilégiant les logiques de partenariat sur les différents territoires.
- Les prestations nécessaires pour les parcours de vie accompagnés peuvent être délivrées par des unités fonctionnelles différentes au sein de l'association.

### PISTES D'INDICATEURS

- L'association est représentée dans tous les groupes de travail thématiques de la fédération.
- Nombre de campagnes nationales relayées par an par l'association.
- Nombre de projets ARPEP dans lesquels l'association est engagée, en pilotage, ou en participation.

- Existence d'un espace documentaire centralisé et mis à jour qui rassemble les RBPP.
- Nombre d'établissements et services ayant mis en place au moins une formation sur la durée du projet
- Nombre de salariés ayant participé à un module de formation

- Une nomenclature de prestations délivrables existe au sein de l'association.
- Chaque structure de l'association est impliquée dans un fonctionnement en dispositif.

Des modules de formation sur l'autodétermination sont intégrés dans le plan annuel de formation. Ils sont coanimés par des personnes concernées et/ou leurs proches aidants, et peuvent accueillir dans les groupes de participants des personnes accompagnées et leurs proches aidants.

- Des modules de formation sur le repérage des potentialités des personnes et des familles, sur la maîtrise des outils d'aide à l'expression des familles et sur l'expérience d'usage sont intégrés dans le plan annuel de formation.
- Une banque de données des outils utilisés au sein de l'association est proposée

- Nombre d'établissements et services ayant mis en place au moins une formation sur la durée du projet
- Nombre de salariés ayant participé à un module de formation

- Nombre d'établissements et services ayant mis en place au moins une formation sur la durée du projet
- Nombre de salariés concernés par le recueil des attentes qui ont participé à un module de formation

N° D'ACTION	PROGRAMMATION ANNUELLE	PILOTAGE	OBJECTIF POLITIQUE
2.3	2024-2028	Directions de dispositifs • comité de direction • siège	Des conditions d'expression favorables à la participation des personnes accompagnées et des familles sont recherchées dans toutes les structures de l'association.
2.4	2023-2028	Directions de dispositifs	Les modalités d'accompagnement proposées par chaque établissement et service sont co-construites avec les familles.

### AXE 3 • DÉMARCHE INCLUSIVE, SOCIÉTÉ INCLUSIVE

3.1	2024-2028	Comité de pilotage transformation de l'organisation	Les fonctions ressources et les projets facilitant les dynamiques inclusives, existants au sein de l'association, sont connus et mobilisés par l'ensemble des nos dispositifs. Ils sont aussi présentés à l'ensemble de nos partenaires.
3.2	2023-2028	Bureau • comité de direction	L'association participe aux travaux de l'ensemble des instances locales où se construit une société inclusive (CDMCA, CDSEI, CRSA, Collectif Handicap 69, Association La Courte Échelle, Groupes de travail du PTSM, DAC...)



### PISTES D' ACTIONS POSSIBLES & RÉSULTATS ATTENDUS

- Des Conseils à la Vie Sociale (CVS) et/ou des groupes d'expression sont organisés dans toutes les structures.
- L'accessibilité des supports des CVS et des groupes d'expression (ordres du jour, comptes-rendus, documents de travail) est adaptée à la composition de ces instances (utilisation du FALC, enregistrements audio ou vidéo ...).
- Les groupes de travail internes aux structures ou à l'association peuvent intégrer des représentants des familles.
- Les sessions de formation continue peuvent proposer des places à des représentants de familles.

L'élaboration des projets de service des établissements et services prennent appui sur la participation des personnes accompagnées et des familles.

### PISTES D'INDICATEURS

- Nombre de structures organisant des CVS et/ou des groupes d'expression.
- Nombre de représentants de familles participant à des groupes de travail ou à des sessions de formation.

Nombre de projets mobilisant les personnes accompagnées et des représentants de familles.

- Les documents projets inclusifs sont intégrés dans la banque de projets de l'association accessible à l'ensemble des acteurs.
- Les ressources transversales (mobilité internationale, mentorat, répit & relais, PESP) concernent toutes les structures de l'association.

- Les représentations dans les différentes instances locales sont portées conjointement par des administrateurs et des permanents de l'association.
- Les ODJ et les comptes rendus des instances sont partagés dans une base documentaire commune.

- Existence de la banque de projets de l'association.
- Nombre de projets développés prenant appui sur les fonctions ressources transversales.

Existence d'une base documentaire partagée.

N° D'ACTION	PROGRAMMATION ANNUELLE	PILOTAGE	OBJECTIF POLITIQUE
3.3	2024-2028	Comité de direction • directions de dispositif	Le développement de réponses de droit commun, prenant appui sur les ressources du territoire, et en particulier dans le cadre des politiques éducatives et sociales de proximité (PESP), est privilégié par l'ensemble des acteurs de l'association, soit en gestion directe, soit en soutien d'opérateurs partenaires.
3.4	2023-2028	Comité de direction • directions de dispositifs	L'association développe la fonction ressources de ses établissements et services à destination des équipes pédagogiques et éducatives des établissements scolaires.

#### AXE 4 • INNOVATION SOCIALE, INGÉNIERIE SOCIALE

4.1	2024-2028	Comité de pilotage transformation de l'organisation • comité de direction	<p>Les démarches innovantes mises en œuvre au sein de l'association sont connues de tous les professionnels et peuvent être adaptées au fonctionnement des différentes structures. Les porteurs de projets peuvent accompagner les appropriations transversales.</p> <p>L'association favorise la diffusion interne et externe de nos savoirs faire et de nos expérimentations.</p>
4.2	2024-2028	Conseil scientifique • comité de direction • siège	La recherche scientifique est une composante importante de nos actions.

### PISTES D' ACTIONS POSSIBLES & RÉSULTATS ATTENDUS

- Le dispositif petite enfance est renforcé.
- Des activités périscolaires dans le cadre des Projets Éducatifs Territoriaux (PEDT) peuvent être gérées par l'association.
- Les dispositifs médico-sociaux privilégient les actions de partenariat avec les dispositifs de droit de commun de leurs territoires d'intervention et peuvent être à l'initiative de la création de nouvelles structures de droit commun.
- L'association appuie des initiatives remarquables dans différents secteurs d'activité (espaces de vie sociale : exemple de La Miete / espaces d'accompagnement des personnes âgées : exemple de l'Espace Séniors Duchère Ensemble / activités d'accès au sport, à la culture, au répit...)

Les pratiques d'accompagnement en direction des structures de l'Éducation nationale portées par l'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS) et les Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées – Cellules d'Accompagnement Pluridisciplinaire (PCPE CAP) sont généralisées dans l'ensemble des structures de l'association.

### PISTES D'INDICATEURS

- De nouvelles structures petite enfance sont créées.
- De nouvelles structures de droit commun sont créées ou accompagnées par l'association.

Nombre de conventions avec des établissements scolaires.

- Les pratiques innovantes et les projets remarquables sont présentés dans les outils de communication internes de l'association.
- Les présentations des nouveaux projets de services au conseil d'administration sont ouvertes à tous les cadres de l'association.
- Des documents de capitalisation des pratiques engagées sont produits. Ils font l'objet de présentation en interne et en externe, et sont téléchargeables directement sur le site internet de l'association.
- Une banque de projets est mise à disposition des équipes et du conseil d'administration.

- Le conseil scientifique de l'association supervise les actions de recherche impliquant l'association.
- Un appel à projets annuel de recherche incite les équipes à s'engager dans des projets de recherche.
- L'association accompagne des engagements individuels dans des doctorats.

- Nombre de présentations des projets de services réalisés.
- Nombre de documents de capitalisation produits.
- Existence effective de la banque de projets.

- Nombre de projets de recherche supervisés.
- Nombre de réponses aux appels à projets du conseil scientifique.
- Nombre de professionnels engagés dans des doctorats.

N° D'ACTION	PROGRAMMATION ANNUELLE	PILOTAGE	OBJECTIF POLITIQUE
4.3	2025-2028	Conseil scientifique • comité de direction • direction du développement • directions de dispositif	Prenant appui sur les travaux de la Communauté 360, du dispositif intégré Handicaps Rares, mais aussi du Projet Territorial de Santé Mentale (PTSM), l'association initie et participe à des communautés apprenantes, en interne et en externe.
4.4	2023-2028	Comité de direction • directions de dispositif	L'association s'engage pour des transformations sociales adaptées aux besoins exprimés sur les territoires. Elle participe aux diagnostics de territoire, en concertation avec l'ensemble des acteurs.
4.5	2023-2028	Comité de direction • direction de dispositif • conseil d'administration	En réponse aux besoins identifiés (avec ou sans appels à projets), l'association privilégie le développement de projets co-portés et co-construits.
<b>AXE 5 • ADAPTER L'ORGANISATION À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET ASSOCIATIF</b>			
5.1	2025-2028	Comité de pilotage transformation de l'organisation	L'engagement de tous est mobilisé dans un cadre éthique et respectueux de la dignité des personnes.

### PISTES D' ACTIONS POSSIBLES & RÉSULTATS ATTENDUS

- Les structures de l'association identifient et participent aux communautés apprenantes externes en lien avec leurs centres d'intérêt.
- La direction du développement accompagne la création et le fonctionnement de communautés internes.

- Les équipes maîtrisent les outils et techniques permettant la participation des acteurs, dont les personnes accompagnées et leurs familles à l'identification des besoins et à l'élaboration des projets.
- L'association s'engage activement dans les dynamiques de réseaux avec les différents acteurs.

- L'association initie ou participe aux groupes de travail internes au réseau régional PEP en réponse aux appels à projets ou à manifestation d'intérêt des autorités de contrôle et de financement.
- Elle prend appui sur les espaces collectifs qu'elle anime ou auxquels elle participe (C360, ERHR AuRA, Collectif EMAS, ...) pour co-construire des réponses collectives aux besoins identifiés.
- Elle investit de nouvelles thématiques (Accompagnement, réadaptation et répit post AVC et Cérébrolésés / Habitat adapté, partagé et inclusif / Articulation entre protection de l'enfance et médico-social...) en lien étroit avec d'autres opérateurs/partenaires (dont l'association ARRPAc via le GCSMS éponyme, Espace Séniors Duchère Ensemble...).

### PISTES D'INDICATEURS

- Nombre de professionnels engagés dans des communautés apprenantes.
- Nombre de communautés apprenantes internes.

- Nombre d'établissements et services ayant proposé des formations autour des outils et techniques favorisant la participation.
- Nombre de participants à ces formations.
- Nombre de participations de représentants de l'association au sein de réseaux et de groupes de travail transversaux.

- Nombre de groupes de travail internes à l'ARPEP auxquels l'association participe.
- Nombre de réponses à des appels à projets ou appels à manifestation d'intérêt mobilisant au moins un autre partenaire dans sa construction.

L'association adhère au Centre National Ressource Déontologie Éthique pour les pratiques sociales (CNRDE), et propose des formations autour de l'éthique du travail social. Elle développe un espace interne de réflexion éthique.

- Adhésion effective au CNRDE
- Réalisation des formations
- Nombre de professionnels participant aux travaux de l'espace de réflexion éthique.

N° D'ACTION	PROGRAMMATION ANNUELLE	PILOTAGE	OBJECTIF POLITIQUE
5.2	2024-2028	Bureau • conseil d'administration • comité de direction	L'association adapte la composition de ses instances décisionnelles pour renforcer la place des personnes accompagnées et des familles dans les processus de décision.
5.3	2023-2028	Comité de pilotage transformation de l'organisation • siège • comité de direction	L'association concrétise la démarche engagée sur l'organisation libérée
5.4	2025-2028	Conseil d'administration • comité de direction • conseil social et économique • siège • comité de pilotage transformation de l'organisation • comité de pilotage Qualité de Vie au Travail	L'association définit et engage sa responsabilité sociale dans un plan d'action « Responsabilité Sociétale des Organisations » (RSO).
5.5	2024-2028	Comité de direction • siège	L'association encourage les mobilités dans les parcours professionnels.
5.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dès 2023 pour les journées d'intégration.</li> <li>● Dès 2024 pour les livrets d'accueil.</li> <li>● 2025 pour les outils à l'accueil de salariés.</li> <li>● 2026 - 2028 pour les périodes de tutorat.</li> </ul>	Comité de direction • Siège • comité de pilotage transformation de l'organisation	Les pratiques de recrutement puis d'accueil des nouveaux salariés au sein des équipes sont bienveillantes et progressives, et prennent appui sur la présentation du projet associatif et de l'ensemble des outils internes.

### PISTES D' ACTIONS POSSIBLES & RÉSULTATS ATTENDUS

- Les personnes accompagnées et les familles sont invitées à adhérer aux PEP 69/ML et à participer au fonctionnement des instances de gouvernance.
- Un lien formel entre les Conseils de Vie Sociale, les groupes d'expression, et le conseil d'administration de l'association est mis en place.

- L'association déploie un plan de formation autour des thématiques suivantes : autodétermination, management coopératif, travail coopératif, gestion de projet.
- Elle lance des appels à participation auprès de l'ensemble des professionnels pour les différents chantiers transversaux.
- Elle favorise l'initiative individuelle pour la gestion de projets en lien avec ses valeurs et ses objectifs.

- En étroite collaboration avec le Comité Social et Économique (CSE), un document de référence est rédigé. Il précise les engagements collectifs attendus en matière de qualité de service, de Qualité de Vie au Travail (QVT), de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), et de développement durable.
- Des actions concrètes sont mises en œuvre et portées par des groupes de travail transversaux.

Un plan de développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est développé. Il rend possible les périodes de découverte de nouveaux lieux d'exercice.

- Des journées d'intégration sont proposées aux nouveaux arrivants. Des livrets d'accueil spécifiques à chaque établissement et service sont à la disposition des salariés.
- Des outils d'aide à l'accueil des nouveaux salariés sont disponibles pour les managers.
- Des périodes de tutorat sont proposées.

### PISTES D'INDICATEURS

- Nombre de personnes accompagnées ou de proches aidants adhérents à l'association.
- Nombre de personnes accompagnées ou de proches aidants membres des instances de gouvernance de l'association.
- Nombre de questions issues des CVS et des groupes d'expression abordées en conseil d'administration.

- Nombre d'établissements et services ayant mis en place au moins une formation sur la durée du projet
- Nombre de salariés ayant participé à un module de formation
- Participation de professionnels dans les différents groupes de travail transversaux.
- Nombre de projets engagés et initiés directement par des professionnels de l'association.

- Existence du plan d'action RSO
- Nombre d'actions concrètes en lien avec la QVT mises en œuvre.
- Nombre de structures ayant un groupe interne développement durable.
- Existence d'un plan de développement de la GPEC.

- Existence d'un plan de développement de la GPEC
- Nombre de professionnels sollicitant des périodes de découverte de nouveaux lieux d'exercice.

- Réalisation de 2 journées d'intégration ou plus par an.
- Personnalisation des livrets d'accueil et actualisation annuelle des documents.
- Existence des outils d'aide à l'accueil.
- Nombre de professionnels ayant bénéficié d'une période de tutorat lors de leur arrivée dans l'association.

## Nos références législatives et réglementaires

**Déclaration de Salamanque et cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux - UNESCO 7-10 juin 1994**

→ [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_fre)

**Principes directeurs pour l'inclusion: Assurer l'accès à « l'Éducation Pour Tous » - UNESCO - 2005**

→ [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224_fre)

**Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) – ONU – 1989**

→ <https://www.unicef.fr/wp-content/uploads/2022/07/convention-des-droits-de-lenfant.pdf>

**Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) – 2006**

→ <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la-convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees-13.html>

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

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000215460/>

**Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647>

**Loi 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000823100/>

**Loi 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032205234/>

**Loi du 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045133771>

**Le décret 2009-378 du 2 avril 2009 relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre [l'EN et le secteur médico-social]**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000020480797>



**La circulaire DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées [...]**

→ [https://sante.gouv.fr/fichiers/bo/2017/17-06/ste\\_20170006\\_0000\\_0089.pdf](https://sante.gouv.fr/fichiers/bo/2017/17-06/ste_20170006_0000_0089.pdf)

**La loi 2019-791 de 26 juillet 2019 pour une école de la confiance**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038829065/>

**Décret 2000-762 du 1er août 2000 relatif aux établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans [...]**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000218271/>

**Décret 2007-230 du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000794679>

**Décret 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000022318092>

**Ordonnance 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043511942>

**Décret 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistantes maternelles et aux établissements d'accueil de jeunes enfants**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043990581>

**Décret 202-1772 du 30 décembre 2022 relatif aux expérimentations dans le domaine des services aux familles, aux établissements d'accueil de jeunes enfants et aux comités départementaux des services aux familles**

→ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046849764>

**Handicaps Rares : Schéma national d'organisation sociale et médico-sociale 2021 – 2025 :**

→ [https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa\\_21-01\\_handicaps\\_accessible.pdf](https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_21-01_handicaps_accessible.pdf)

## Glossaire

<b>AESH :</b>	Accompagnant d'élève en situation de handicap
<b>AIRE :</b>	Association des ITEP et de leurs Réseaux
<b>ANESM :</b>	Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux
<b>ARRPAC :</b>	Association Accompagnement, Réadaptation, Répit Post AVC et Cérébrolésés
<b>ARS :</b>	Agence Régionale de Santé
<b>ASH :</b>	Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés
<b>AVISE :</b>	Agence d'ingénierie pour entreprendre autrement
<b>C360 :</b>	Communauté 360
<b>CAMSP :</b>	Centres d'action médico-sociale précoce
<b>CDMCA :</b>	Conseil Départemental et Métropolitain Consultatif à l'Autonomie
<b>CDSEI :</b>	Comité Départemental de Suivi de l'École Inclusive
<b>CIDE :</b>	Convention internationale des droits de l'enfant
<b>CIDPH :</b>	Convention internationale des droits des personnes handicapées
<b>CMPP :</b>	Centre médico-psycho-pédagogique
<b>CNRDE :</b>	Centre National Ressource Déontologie Éthique pour les pratiques sociales
<b>CODIR :</b>	Comité de Direction
<b>CPOM :</b>	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
<b>CRSA :</b>	Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie
<b>CSE :</b>	Comité Social et Économique
<b>CTRDV :</b>	Centre Technique Régional Déficience Visuelle
<b>CVS :</b>	Conseil à la Vie Sociale
<b>DAC :</b>	Dispositif d'Appui à la Coordination
<b>DGCS :</b>	Direction Générale de la Cohésion Sociale
<b>DITEP :</b>	Dispositif Institutionnel Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
<b>EAJE :</b>	Établissement d'Accueil du Jeune Enfant
<b>EMAS :</b>	Équipe mobile d'appui à la scolarisation
<b>ERASMUS :</b>	European Action Scheme for the Mobility of University Students
<b>ERHR :</b>	Équipes relais handicaps rares
<b>ESMS :</b>	Établissements et Services médico-sociaux
<b>FAF :</b>	Fédération des Aveugles de France
<b>FALC :</b>	Facile à lire et à comprendre
<b>FISAF :</b>	Fédération nationale pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sensoriel et dys en France
<b>GCSMS :</b>	Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale
<b>GPEC :</b>	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
<b>GNCHR :</b>	Groupement National de Coopération Handicaps Rares
<b>HAS :</b>	Haute Autorité de la Santé
<b>IFMKDV :</b>	Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie pour Déficiants Visuels
<b>IME :</b>	Instituts Médicoéducatifs
<b>ONU :</b>	Organisation des Nations-Unies
<b>OLPPR :</b>	Œuvre Laïque de Perfectionnement Professionnel du Rhône
<b>PCPE :</b>	Pôles de compétences et de prestations externalisées
<b>PEDT :</b>	Projets Éducatifs Territoriaux
<b>PESP :</b>	Politiques Éducatives et Sociales de Proximité
<b>PTSM :</b>	Projet Territorial de Santé Mentale
<b>QVT :</b>	Qualité de Vie au Travail
<b>RBPP :</b>	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
<b>RSO :</b>	Responsabilité Sociétale des Organisations
<b>S3AS :</b>	Service d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à la scolarisation
<b>SAMNA :</b>	Service d'Accueil de Mineurs Non Accompagnés
<b>SESSAD :</b>	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
<b>SI :</b>	Système d'information
<b>TND :</b>	Troubles du Neurodéveloppement
<b>ULIS :</b>	Unités localisées d'inclusion scolaire
<b>UEE :</b>	Unité d'enseignement externalisée



Conception :  Résonance Publique

Rédaction collective Association Les PEP 69/ML  
Accompagnement par Stéphanie Lucien-Brun - La fabrique à liens

Crédits photo : Laurence Danière, Adobe Stock, Shutterstock,  
TactiLab, Patrick Zachmann, Richard Kalvar, Magnum Photos

Projet associatif adopté en assemblée générale le 23 mai 2023

LAÏCITÉ



CITOYENNETÉ



ÉGALITÉ



SOLIDARITÉ

