

# APF France handicap

Pôle Adultes de Loire-Atlantique



## Table des matières

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1. | Présentation du Pôle Adultes 44 APF France handicap .....  | 4  |
| a. | Fiche signalétique .....   | 4  |
| b. | Le mot de la Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap .....                                      | 7  |
| c. | Méthodologie d'élaboration du projet de Pôle.....  | 8  |
| 2. | Contexte du Pôle, contexte Régional et de l'Association APF France handicap ...                          | 10 |
| a. | L'association APF France handicap .....  | 10 |
| b. | La Direction Régionale Pays de la Loire.....   | 13 |
| c. | Le Pôle Adultes 44 et son histoire.....  | 14 |
| d. | Le Document Unique des Délégations .....   | 15 |
| e. | Les CPOM du Pôle Adultes 44 APF France handicap .....  | 17 |
| f. | Caractéristiques des populations accompagnées par les établissements et services du Pôle Adultes 44..... | 17 |
| 3. | Présentation du Pôle Adultes 44 APF France handicap .....  | 18 |
| a. | Autorisations.....   | 18 |
| b. | Territoires .....  | 19 |
| c. | Locaux .....   | 19 |
| 4. | Politique et stratégie du Pôle Adultes 44 APF France handicap.....                                       | 20 |
| a. | Diagnostic .....   | 20 |
| b. | Missions du Pôle Adultes 44 APF France handicap .....  | 22 |
| c. | Objectifs généraux .....   | 22 |
| d. | Finalité.....  | 22 |
| e. | Valeurs et principes d'action.....   | 23 |
| f. | Les références théoriques .....  | 23 |
| g. | L'offre de service du Pôle adultes 44 APF France handicap .....  | 24 |
| h. | Évolutions et perspectives.....  | 25 |
| 5. | Le pilotage.....   | 26 |
| a. | Objectifs.....   | 26 |

|    |  |    |
|----|--|----|
| b. | Démarche d'amélioration continue de la qualité .....                                     | 26 |
| c. | Veille règlementaire .....   | 27 |
| d. | Traitement des RBBP .....  | 28 |
| e. | Evaluations des établissements et services .....   | 28 |
| f. | Organisation des instances de pilotage .....   | 29 |
| 6. | Le Pôle Adultes 44 APF France handicap dans son environnement.....                       | 30 |
| a. | Le fil conducteur des accompagnements du Pôle Adultes .....                              | 30 |
| b. | Objectifs opérationnels .....  | 32 |
| c. | Politique de partenariat .....   | 33 |
| d. | Tableau des partenariats institutionnels .....   | 34 |
| e. | Modalités et suivis des interventions partenariales .....                                | 35 |
| f. | Communication avec l'environnement.....  | 35 |
| g. | Les contributions à l'évolution de l'environnement .....                                 | 36 |
| h. | Les évolutions programmées.....  | 37 |
| 7. | Les droits des usagers.....  | 37 |
| a. | Objectifs opérationnels .....  | 37 |
| b. | Bienveillance et réflexion éthique .....   | 37 |
| c. | Gestion des dossiers et des données des usagers .....                                    | 38 |
| d. | Outils de la loi 2002-2 jusqu'à ce jour .....  | 40 |
| e. | Partage des informations à caractère secret .....  | 40 |
| f. | L'expression et la participation des personnes accompagnées et de leur<br>entourage..... | 41 |
| g. | Les autres droits des personnes accompagnées .....                                       | 44 |
| h. | Les évolutions programmées.....  | 44 |
| 8. | La gestion des Ressources Humaines.....  | 45 |
| a. | Objectifs opérationnels .....  | 45 |
| b. | Politique RH .....   | 45 |
| c. | Modalités de Management.....   | 46 |
| d. | Tableau des effectifs, synthèse .....  | 48 |

|    |   |    |
|----|---|----|
| e. | Gestion des emplois et compétences .....      | 48 |
| f. | Développement des compétences .....           | 49 |
| g. | Le contexte de travail.....                   | 49 |
| h. | DUERP .....                                   | 50 |
| i. | Les évolutions programmées.....               | 50 |
| 9. | Les autres ressources .....                   | 51 |
| a. | La gestion administrative et financière ..... | 51 |
| b. | La gestion des locaux, des équipements .....  | 52 |
| c. | Les évolutions programmées.....               | 52 |

# 1. Présentation du Pôle Adultes 44 APF France handicap

## a. Fiche signalétique

### 1. Coordonnées de l'association

- **Raison sociale** : APF France handicap
- **Statut** : Association loi 1901 reconnue d'utilité publique
- **Date de création** : 26 avril 1933
- **Déclaration** : numéro 170.416, publication au Journal Officiel du 17 mai 1933
- **N° de SIREN de l'association** : 775688732
- **N de FINESS du siège gestionnaire** : 750719239
- **Adresse** : 17, boulevard Auguste Blanqui. 75013 Paris
- **Téléphone** : 01 40 78 69 00.
- **Site internet** : [www.apf-francehandicap.org](http://www.apf-francehandicap.org)
- **Président du conseil d'administration** : Pascales RIBES
- **Directeur Général APF France handicap** : Serge WIDAWSKI



### 2. Coordonnées de la Direction Régionale des Pays de la Loire

- **Adresse** : C/O IEM la Buissonnière, 28 rue Charles de Gaulle, 44240 la Chapelle-sur-Erdre
- **Site internet** : <https://paysdelaloire.apf-francehandicap.org/>
- **Directeur Régional** : Frédéric BANCEL



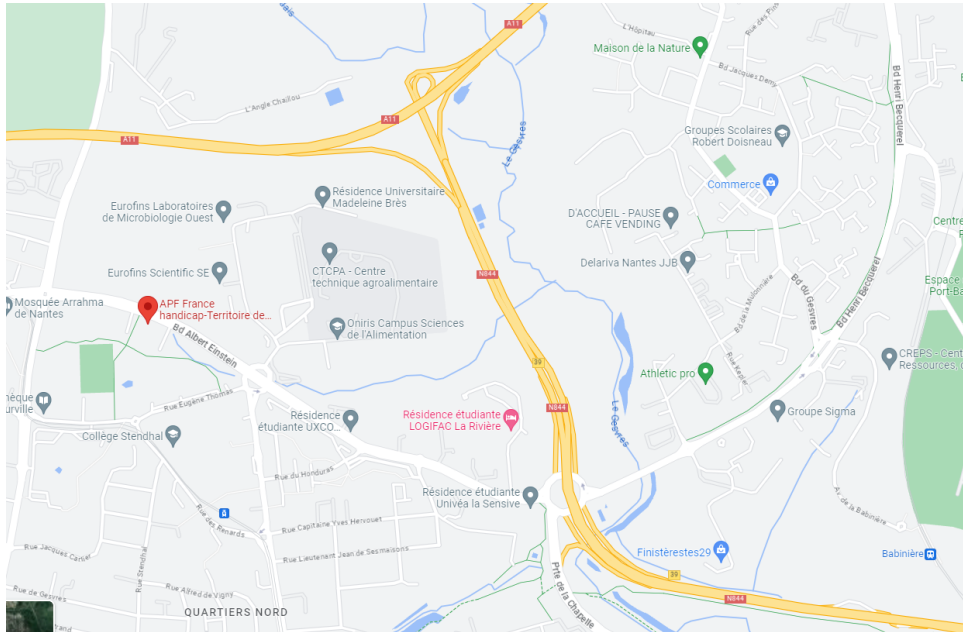
### 3. Coordonnées du Pôle Adultes 44

- **Date de création** : Juillet 2004
- **Adresse** : 31 bis Boulevard Einstein, BP 92306, 44323 NANTES Cedex 3
- **Téléphone** : 02.51.89.44.98
- **Site internet** : <https://pole-adultes44.apf-francehandicap-pdl.com/>
- **Directeur du Pôle Adultes 44** : Frédéric REBOUX



#### 4. Localisation et accès

- **Localisation** : 31 Bis Boulevard Albert Einstein, Nantes Nord- Est
- **Accès** : Sortie A11 Nantes Nord ou périphérique sortie Nantes Nord



#### 5. Cadre réglementaire

- Statuts de l'association APF France handicap
- Règlement Intérieur associatif
- Document Unique de des Délégations
- Projet associatif APF France handicap National
- Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signés avec l'ARS PDL et le Conseil Départemental 44
- Les préconisations des évaluations externes et des nouveaux référentiels issus du décret du 26 avril 2022
- Arrêtés relatifs aux différents établissements et services du Pôle Adultes 44
- Textes de référence :
  - Code l'Action Sociale et des Familles et Code de la Santé Publique
  - Loi du 2 janvier 2002, au sens du L.312-1 du CASF.
  - Décret n° 2005-11 du 6 janvier 2005

- Circulaire interministérielle du 14 mai 2007
- Décret n°2009-378 du 2 avril 2009
- Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.
- Décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation
- Décret n° 2022-695 du 26 avril 2022 modifiant le décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
- Les recommandations des bonnes pratiques de la HAS

#### 6. Ressources :

- **Ressources financières** : financement ARS, CD et facturation usagers
- **Établissements et services** :
  - **Foyer de Vie les Magnolias**, 6 Avenue St GOAZEC, 44300 NANTES
  - **Maison d'Accueil Temporaire**, 7 route de la Rouxière, 44370 LA CHAPELLE SAINT SAUVEUR- LOIREAUXENCE,
  - **AJIS**, 36 allée de la Civeillère, 44200 NANTES
  - **SAMSAH antenne de Nantes**, 31 Bis Boulevard Albert Einstein, 44300 NANTES
  - **SAMSAH antenne de Saint Nazaire**, 60 rue de Stalingrad, 44600 SAINT NAZAIRE
  - **SAVS 44**, 31 Bis Boulevard Albert Einstein, 44300 NANTES
  - **Équipe Ressource Pôle Adultes**, 31 Bis Boulevard Albert Einstein, 44300 NANTES
  - **SAAD Pôle Adultes 44**, 31 Bis Boulevard Albert Einstein, 44300 NANTES
  - **Mand'APF**, SAAD mandataire, 31 Bis Boulevard Albert Einstein, 44300 NANTES
  - **SSIAD Pôle adultes 44**, 31 Bis Boulevard Albert Einstein, 44300 NANTES

## b. Le mot de la Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap

Le projet du Pôle Adultes 44 APF France handicap est le résultat d'une année d'investissement d'une équipe de Direction totalement renouvelée, dans les derniers mois de 2022 et dans les premières heures de 2023.

Ce projet est le fruit du travail de diagnostic, d'analyse, de déconstruction, d'évaluation, de recueil des besoins des bénéficiaires, des partenaires, des professionnels et des élus représentants du personnel. Ce projet est également porté par nos actions quotidiennes de management de proximité, avec les cadres, sur les différents services. Les orientations de ce projet sont également soutenues par les échanges et une co-construction sur des temps « repères et fédérateur », comme l'ont été les journées institutionnelles organisées pour la première fois en juin 2023.

Ceci posé, le Projet de Pôle, soumis à validation de la Direction Régionale APF France handicap des Pays de la Loire le 13 décembre 2023, a vocation à servir de boussole pour les différents professionnels des établissements et services rattachés au Pôle.

Ce projet centralise les données essentielles des structures, afin de permettre à chacun de se repérer dans l'environnement des 10 établissements et services du Pôle.

Ce projet décline les valeurs défendues par l'équipe de Direction du Pôle et en décline les axes méthodologiques et opérationnels pour l'ensemble du Pôle sur les différentes thématiques : accompagnement, RH, administration, budgétaire, logistique.

Ces fondamentaux posés, ont vocation à favoriser et à soutenir la rédaction des projets des différents ESMS du Pôle, dans une articulation logique et cohérente. Il s'agit de donner du sens et une cohérence des pratiques, dans l'intérêt premier des personnes accompagnées et en adéquation à leurs logiques de parcours de vie.

Ce projet, à 5 ans, est le socle d'une action continue initiée par l'équipe de Direction, afin de permettre la continuité des prestations à destination des personnes accompagnées et dans un environnement professionnel favorisant l'épanouissement et la montée en compétence de chacun.

Que la dynamique engagée se poursuive pour les années à venir !



### c. Méthodologie d'élaboration du projet de Pôle

Le travail d'écriture de ce projet s'inscrit dans la dynamique impulsée par l'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap. La première étape de ce travail s'appuie sur un diagnostic présenté au Directeur Régional au mois d'octobre 2022, après une quinzaine de jours de prise de fonction, de la Direction. Cette rédaction, dans sa réflexion et ses apports, s'est poursuivie par les apports du quotidien, répertoriés et travaillés par l'Équipe de Direction et par les membres du CODIR. La notion de "Direction" employée dans l'intégralité de ce projet, fera référence à l'équipe de Direction composée du Directeur du Pôle et de la Directrice adjointe, actuellement en poste. La structuration actuelle du Pôle, à date, impose la présence d'un binôme de Direction complémentaire et cohérent.

La présence de la Direction sur les différentes instances d'expression des bénéficiaires des services et établissements (CVS ou réunions d'expression) mais aussi lors des différentes réunions d'équipe, ont permis d'échanger sur ce projet de Pôle, en vue de son élaboration et des axes à intégrer.

La Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap s'est également saisie de la mise en place de journées institutionnelles, en juin 2023, avec l'organisation de tables rondes traitant de sujets et de problématiques de terrain, permettant d'alimenter l'écriture du Projet.

Les rencontres avec la Direction Régionale APF France handicap, le Conseil Départemental de Loire Atlantique, l'ARS Pays de la Loire et différents partenaires, permettent également de nourrir et de soutenir, en continu, les orientations de ce projet.

Dans le cadre du déploiement de la démarche qualité au niveau du Pôle, la Direction a mis en place un Copil Qualité « QUALIPÔLE ». Cette organisation, avec un représentant par structure et les membres du CODIR, traduit la volonté d'un fonctionnement en logique de pôle.

Les différentes instances répertoriées dans le tableau ci-dessous retracent le processus d'élaboration de ce projet de Pôle.

| <b>Instances</b>   | <b>Date</b>  | <b>Thèmes abordés</b>  |
|--|--|--|
| Dialogue de gestion croisé CD et ARS, pour le Pôle adultes | 11 mai 2023  | Présentation des orientations de la nouvelle Direction et du plan d'action stratégique et opérationnel du Pôle adultes issues du diagnostic partagé  |
| Rencontre Direction MDPH - CODIR                           | 12 juin 2023   | Présentation du Pôle adultes (établissements, services, organisation et orientations) à la Direction de la MDPH  |
| Journées institutionnelles                                 | 15 et 16 juin 2023                                   | Présence de l'ensemble des professionnels du Pôle, 4 grandes thématiques croisées et transversales : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail d'équipe</li> <li>• Le Pôle Adultes, pour qui, pour quoi ?</li> <li>• Accompagner les personnes au domicile et dans leur intimité,</li> <li>• La vie affective et sexuelle des personnes en situation de handicap</li> </ul> |
| CODIR  | 20 juin 2023   | Recroisement des éléments de travail recueillis sur les tables rondes des journées institutionnelles   |
| CVS et Temps d'expression des bénéficiaires                | 2023   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation et fonctionnement des services et établissements</li> <li>• Enquêtes satisfaction et réclamations</li> <li>• Projet d'établissement et services</li> <li>• Règlements intérieurs</li> <li>• Projets exceptionnels</li> </ul>   |
| QualiPôles   | 06/03/2023<br>15/05/2023<br>03/07/2023<br>02/10/2023 | <p>EI-EIG et réclamations</p> <p>Outils de la loi 2002-2</p> <p>Référentiel qualité</p> <p>Objectifs opérationnels de la démarche qualité</p> <p>Documents de référence</p> <p>Préparation et attendus de l'évaluation</p> <p>Création du site internet PA 44</p> <p>Enquêtes satisfactions bénéficiaires</p>  |

## 2. Contexte du Pôle, contexte Régional et de l'Association

### APF France handicap

#### a. L'association APF France handicap

L'association APF France handicap se compose d'adhérents, personnes physiques, solidaires de ses buts.

Pour être membre, il faut être agréé par le conseil d'administration.

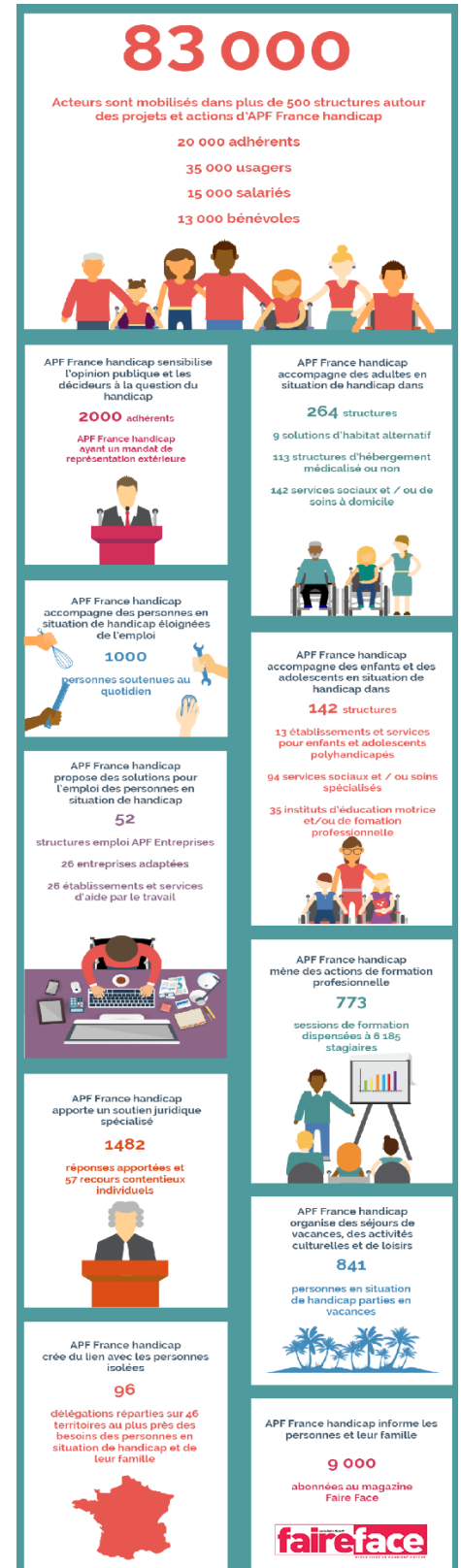
Celui-ci prend sa décision sans avoir à la justifier auprès de la personne candidate.

La qualité d'adhérent est soumise au respect de la Charte APF France handicap, des statuts, du règlement intérieur, du projet associatif ainsi qu'au paiement d'une cotisation annuelle fixée chaque année par l'assemblée générale de l'association sur proposition du conseil d'administration.

APF France handicap est la plus importante organisation française, reconnue d'utilité publique, de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Créée en 1933, connue et reconnue jusqu'en avril 2018 sous le nom d'Association des paralysés de France, APF France handicap rassemble aujourd'hui près de 100 000 acteurs : adhérents, élus, salariés, bénévoles et volontaires, usagers, sans compter ses dizaines de milliers de donateurs et sympathisants.

APF France handicap porte des valeurs humanistes, militantes et sociales et un projet d'intérêt général, celui d'une société inclusive et solidaire.



L'association agit pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille.

APF France handicap est dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) depuis 2021.



En 2023, APF France handicap (connue jusqu'en 2018 sous le nom d'Association des Paralysés de France), fête ses 90 ans de combats et d'actions pour l'inclusion. C'est en avril 1933 que quatre jeunes atteints de poliomyélite, révoltés par l'exclusion dont ils sont victimes et souhaitant rompre l'isolement des personnes en situation de handicap, décident de créer une association qui leur ressemble. APF France handicap est née.

Au fil des ans, l'association se développe : elle crée des établissements et services adaptés, elle s'engage pour faire évoluer les lois en matière de handicap et fédère de plus en plus de personnes concernées, mobilisées pour défendre leurs droits.

Réunissant des personnes en situation de handicap et valides, APF France handicap n'aura de cesse de faire bouger les lignes, en osant et en innovant pour que les personnes en situation de handicap et leurs familles, puissent enfin avoir une réelle place dans la société.

Aujourd'hui plus de 85 000 acteurs (adhérents, élus, salariés et bénévoles), sont mobilisés au quotidien pour faire vivre cet engagement et contribuer à la création d'une « société solidaire et ouverte à toutes et tous ».

**Dans ses statuts, APF France handicap définit ses buts et objectifs :**

- La représentation, la défense et le soutien à titre collectif et individuel des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations ;
- L'action de groupe contre toutes les formes de discriminations dont sont victimes les personnes en situation de handicap devant toute juridiction ;
- La pleine et effective participation à la société des personnes en situation de handicap sur la base de l'égalité avec les autres ;

- L'amélioration de la réponse aux besoins, de la situation sociale et matérielle, de l'état de santé, à tous les âges de la vie, des personnes en situation de handicap ainsi que de leur famille et de leurs proches aidants ;
- La participation de tous aux actions visant à atteindre ces buts.

### La charte APF France handicap

Dans la lignée de la Déclaration universelle des droits de l'homme, APF France handicap, dans sa charte, affirme la primauté de la personne :

*« L'être humain ne peut être réduit à son handicap ou sa maladie quels qu'ils soient. En tant que citoyenne, la personne handicapée exerce ses responsabilités dans la société : elle a le choix et la maîtrise de son existence. »*

APF France handicap affirme son indépendance de tout parti politique et de toute religion.

### Le projet associatif 2024-2027

Ce projet associatif intitulé « Droit devant, droits d'avenir » (2024 – 2028) porte résolument trois ambitions fortes :

- **Défendre et mettre en œuvre les libertés et droits fondamentaux**, parce que malgré des avancées majeures, 50 ans après la loi de 1975 et 20 ans après la loi de 2005, notre vie quotidienne et notre citoyenneté sont encore entravées par de trop nombreux obstacles.
- **Agir pour une société juste, solidaire et durable**, parce que nous partageons un destin commun face aux multiples défis de transformation de notre société. Nous avons tous, en fonction des capacités de chacun, un rôle à jouer dans le monde d'aujourd'hui et pour construire le monde de demain.
- **Réinventer APF France handicap** parce que nous nous devons d'incarner le changement que nous voulons voir advenir.

Pour chacune de ces ambitions, la gouvernance et dirigeance ont identifié des objectifs et des leviers d'actions qui constituent un cadre commun pour l'élaboration de feuilles de routes opérationnelles départementales, régionales et nationales. La mise en actions de ce projet suggère 3 axes :

- Son information et une large diffusion aux professionnels et partenaires de l'association APF France handicap,
- Sa mise en action, les feuilles de route n'étant en aucun cas la garantie d'une concrétisation réelle sur le terrain,
- Son évaluation, afin de mesurer les impacts et favoriser une amélioration continue.

## b. La Direction Régionale Pays de la Loire

Dans chaque région, le conseil APF France handicap de région met en œuvre les orientations politiques nationales de l'association et définit dans ce cadre les orientations régionales. Il coordonne et organise la représentation politique de l'association dans la région.

Ce conseil APF France handicap de région est composé de représentants des conseils APF de département et d'autres membres précisés par le règlement intérieur.

Le Directeur Régional apporte son concours à ce conseil.

Au niveau de la Région des Pays de la Loire, l'association APF France handicap est présente avec une Direction Régionale chargée de la cohérence du développement de l'offre de service et des délégations départementales.

L'ensemble des actions engagées sur le plan associatif et sur le pilotage des structures s'inscrivent pleinement dans les orientations des projets associatifs.

La Direction Régionale est composée d'une équipe régionale, avec un Directeur Régional et des responsables « cœur de métier », avec des fonctions de Responsable Administratif et Financier, Responsable Ressources Humaines, Responsable de l'Offre de Service. D'autres fonctions "support" sont également présentes à la Direction Régionale, avec des fonctions de communication, de Responsable des Systèmes d'Information, de Conseiller en Transition Énergétique en Santé et de chargé de mission Qualité.

Au niveau de la Région et sur un plan opérationnel, un Centre de Gestion Mutualisé (CGM) a été lancé au début de l'année 2023 regroupant les fonctions comptables et payes.

### c. Le Pôle Adultes 44 et son histoire

|      |  |
|------|--|
| 2023 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouverture du SSIAD de 10 places</li> <li>• Signature du CPOM SAAD à 42 000 heures</li> <li>• Ouverture opérationnelle et effective de l'AJIS</li> </ul>       |
| 2022 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de l'Équipe Ressource du Pôle Adultes 44</li> <li>• Lancement de l'Accueil de jour inclusif et Solidaire</li> </ul>                                  |
| 2021 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rattachement de la Maison d'Accueil Temporaire Les Amis de Raymond au Pôle Adultes</li> </ul>   |
| 2019 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CPOM SAAD 2019 - 2021 avec un objectif de 50 000 heures</li> </ul>  |
| 2018 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du dispositif Égerie</li> </ul>  |
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• SAAD à 28 000 heures avec perspectives d'évolution à 35 000 heures</li> </ul>   |
| 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du Foyer des Magnolias, par transfert de personnel du SAAD à la Résidence les Magnolias</li> <li>• Fin des activités SAAD à Saint Nazaire</li> </ul> |
| 2006 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformation SAV en SAAD. Transformation de l'ESVAD en SAVS et SAMSAH</li> </ul>  |
| 2004 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du Pôle Adultes - regroupement SAV - ESVAD - Résidence les Magnolias sous la même Direction</li> </ul>   |
| 2003 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de la résidence des Magnolias</li> <li>• Création MAND'APF</li> </ul>  |
| 2002 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ISID devient l'Équipe Spécialisée pour la Vie Autonome à Domicile</li> </ul>  |
| 1997 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du Service d'Intervention Sociale Individualisée à Domicile (ISID)</li> </ul>  |
| 1991 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du Service Emploi Familiaux (SEF) - Mandataire</li> </ul>  |
| 1981 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du service d'aide humaine (SAV)</li> </ul>   |

Au 31/12/2023, le Pôle Adultes est constitué de 10 établissements et services, tous situés sur le territoire de la Loire Atlantique.

## d. Le Document Unique des Délégations

Le Document Unique des Délégations en vigueur lors de l'écriture de ce projet de Pôle a été validé lors du Conseil d'Administration du 10 Décembre 2022. Il s'établit dans le prolongement du décret du Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 et précise la nature et l'étendue des délégations notamment en matière de définition et de mise en œuvre du projet d'établissement ou de service, de gestion et d'animation des ressources humaines, de gestion budgétaire, financière et comptable, de coordination avec les institutions et les intervenants extérieurs.

Le DUD APF France handicap se décline selon 5 axes :

|   |
|---|
| Gestion Globale                                       |
| Gestion du Patrimoine                                 |
| Gestion Budgétaire, Financière et Comptable Nationale |
| Politique RH Nationale                                |
| Structures  |

Avec des niveaux de délégations sur 5 strates :

|           |             |                 |                    |                         |
|-----------|-------------|-----------------|--------------------|-------------------------|
| Titulaire | Délégataire | Sub délégataire | sub subdélégataire | Sub sub sub délégataire |
|-----------|-------------|-----------------|--------------------|-------------------------|

Et établi le ou les garants par processus :

|   |   |
|---|---|
| AG : Assemblée générale<br>CA : Conseil d'administration<br>P : Président<br>T : Trésorier<br>DG : Directeur général<br>DR : Directeur régional (assimilés directeurs APF Evasion et APF Formation, DSI)<br>CDG : Comité de Direction Générale<br>DSI : Directeur système informatique<br>DS : Directeur de structure (assimilé directeur établissement Pessac) | PO : Délégué à La Protection des Données<br>DRH : Directeur des ressources humaines<br>RRH : Responsable ressources humaines siège<br>DDAPI : Directeur Développement associatif et politique de l'inclusion<br>DDOS : Directeur Développement de l'Offre de service<br>DO EA : Directeur des opérations APF Entreprises<br>DR EA : Directeur du réseau APF Entreprises<br>DF : Directeur Financier<br>DPI : Directeur Patrimoine et Immobilier |
|---|---|



### Les organes statutaires :

**L'Assemblée Générale**, constituée de tous les membres d'honneur et de tous les adhérents. Seuls les membres d'honneur et les membres adhérents inscrits depuis un an révolu à la date de l'assemblée générale et à jour de leur cotisation ont voix délibérative. L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le conseil d'administration ou sur la demande du quart au moins des adhérents qui la constituent.

Les bénévoles et salariés non adhérents peuvent y être invités sans voix délibérative.

**Le Conseil d'Administration**, composé de vingt-quatre membres, personnes physiques majeures dont dix-huit membres vivant avec un handicap moteur avec ou sans troubles associés et six membres parmi les autres membres personnes physiques de l'association, dont au moins deux membres des familles.

Les membres sont non-salariés de l'association, adhérents depuis au moins un an et à jour de leur cotisation à la date limite de dépôt des candidatures. Ils sont élus au scrutin secret, à la majorité relative, pour six ans, par les membres de l'assemblée générale. Le conseil se réunit au moins cinq fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par son président ou sur la demande du quart des membres du conseil d'administration ou également du quart des membres de l'association.

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association et prend seul toutes dispositions qui ne sont pas expressément réservées par les présents statuts à l'assemblée générale.

Il vote les budgets des établissements et services dans le respect des orientations fixées par l'assemblée générale.

**Le bureau** : Le conseil élit parmi ses membres un bureau au scrutin secret. Il est renouvelé à chaque élection d'une fraction du conseil d'administration.

Il comporte au moins 6 membres vivant avec un handicap moteur avec ou sans troubles associés. Le président est élu parmi ces derniers. Le bureau assiste le président. Il prépare les délibérations du conseil d'administration et veille au suivi de ses décisions.

Il est composé :

- du président ;

- de trois vice-présidents ;
- du secrétaire et d'un secrétaire adjoint ;
- du trésorier et d'un trésorier-adjoint.

#### e. Les CPOM du Pôle Adultes 44 APF France handicap

La pluralité des services du Pôle Adultes 44 APF France handicap ainsi que son rattachement à l'association APF France handicap Nationale et à la Région des Pays de la Loire, entraîne une articulation complexe :

- Une intégration au CPOM Régional ARS pays de la Loire. Dans ce CPOM, sont également intégrés les différents Conseils Départementaux concernés par des établissements et services financés par ses derniers. Le CPOM ARS PDL 2021-2025 est celui actuellement en vigueur.
- Un CPOM Conseil Départemental - SAAD 44 APF France handicap, pour le SAAD, 2023-2027 (signé le 08/12/2023).

L'inter-croisement des CPOM régionaux ARS et des CPOM départementaux par services, impose une articulation permanente entre les différents financeurs, la Direction Régionale APF France handicap des Pays de la Loire et la Direction du Pôle Adultes 44.

En ce sens, les objectifs fixés dans le CPOM régional, avec des objectifs départementaux ET les objectifs du CPOM SAAD doivent être pilotés avec une cohérence globale et transversale.

#### f. Caractéristiques des populations accompagnées par les établissements et services du Pôle Adultes 44

Le Pôle Adultes 44 APF France handicap accompagne des personnes âgées de 20 ans et plus et en situation de handicap. L'ADN de l'association APF France handicap suggère une spécialisation dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap moteur, avec ou sans troubles associés et ce, quelle que soit l'origine de l'apparition de ce handicap. L'évolution de l'APF vers APF France handicap, soutient l'ouverture vers tous types de handicaps, quels qu'en soient la nature.

A ce jour, les établissements et services du Pôle Adultes, ne disposent pas de structures dédiées à l'accompagnement de « Personnes âgées » et reconnues en tant que telles par les autorités. Cette absence de structure ne sous-entend pas, pour autant, une absence d'accompagnement de personnes en situation de handicap vieillissantes et âgées de plus de 60 ans.

### 3. Présentation du Pôle Adultes 44 APF France handicap

#### a. Autorisations

Le Pôle Adultes, par ses différents services, bénéficie des différentes autorisations suivantes :

| Structure                              | Autorisation |  | Autorité      |
|--|--------------|--|---------------|
|  | Date         | Agrément   |               |
| Foyer de Vie les Magnolias             | 07/08/2023   | 22 places dont 1 Accueil temporaire                              | CD 44         |
| Maison d'Accueil Temporaire            | 01/07/1993   | 10 places (2 jours ADJ par semaine et 2 séjours dans la semaine) | CD 44         |
| Accueil de Jour Inclusif et Solidaire  | 16/09/2022   | 3 places expérimentales FDV/amendement CRETON                    | CD 44         |
|  | 05/10/2022   | 4 places FAM   | ARS PDL       |
| SAAD Prestataire                       | 12/06/2006   | CPOM de 42 000 heures  | CD 44         |
| MAND'APF - SAAD Mandataire             | 2003         |  | Hors contrôle |
| SAMSAH Nantes et Saint Nazaire         | 27/09/2006   | 20 + 15 places - départemental                                   | CD 44         |
|  |              |  | ARS PDL       |
| SAVS                                   | 01/01/2002   | 30 places - départemental  | CD 44         |
| Équipe Ressource PA                    | 03/2022      |  | ARS PDL       |
| Service de Soins Infirmiers à Domicile | 01/12/2021   | 10 places PSH  | ARS PDL       |

## b. Territoires

Le territoire d'intervention du Pôle Adultes 44 APF France handicap s'étend sur tout le département de la Loire-Atlantique. Les services intervenant à domicile ont un agrément Départemental et un périmètre d'action au même niveau de rayonnement, selon les demandes des personnes.

Pour le SAAD prestataire, l'autorisation est départementale. Les interventions se limitent cependant à l'agglomération de Nantes, eu égard à l'organisation actuelle et la capacité d'intervention de d'accompagnement du service. Le SSIAD intervient sur ce même territoire.

Concernant le SAAD Mandataire (MAND'APF) les clients de ce service sont majoritairement en Loire-Atlantique avec quelques clients dans les départements du Maine et Loire et de Vendée.



Enfin, pour les établissements du Pôle Adultes, ils sont localisés sur la ville de Nantes, pour le Foyer de Vie les Magnolias et l'AJIS. La Maison d'accueil temporaire « Les Amis de Raymond » est, quant à elle, implantée sur la corne EST du département, sur la commune de Loireauxence.

## c. Locaux

Le Pôle Adultes occupe des locaux situés au 31 Bis Boulevard Albert Einstein à Nantes



Le Pôle Adultes occupe le Rez-de-chaussée en propriété depuis 2004 (via une articulation administrative et logistique avec la Délégation de Loire Atlantique) et une partie de l'étage via un bail locatif depuis 2019.

Le RDC, d'une surface de 350 m<sup>2</sup> est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), ce qui n'est aucunement le cas de l'étage.

Cette occupation des espaces a été revue à l'automne 2022, la Direction a fait le choix de concentrer l'occupation des locaux, uniquement au rez-de-chaussée, ce qui, de fait, a libéré l'étage.

Un nouveau réaménagement du RDC a été engagé au printemps 2023, dans une logique de renforcement du travail en proximité des équipes et de logique de Pôle. Les locaux au RDC se composent donc de bureaux, d'une salle de réunion, d'une salle de pause/repas et d'un espace reprographie. L'étage se compose de deux bureaux, du local CSE et d'une salle de réunion. Le RDC rassemble la Direction du Pôle Adultes, les professionnels transversaux (RH, Assistante de Direction) ainsi que les professionnels cadres et non cadres des services : SAVS de Nantes, SAMSAH antenne de Nantes, l'Équipe Ressource, ainsi que les professionnels d'encadrement et administratifs du SAAD mandataire et prestataire.

L'étage abrite, à date, uniquement le local du CSE. La question est à ce jour posée, à très court terme, de mettre un terme au bail tant pour des raisons pratiques que économiques, eu égard le taux d'occupation des bureaux et de la salle de l'étage.

## 4. Politique et stratégie du Pôle Adultes 44 APF France handicap

### a. Diagnostic

| Forces  | Points d'amélioration  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Structures et établissements de l'association APF France handicap</li> <li>Couverture et reconnaissance territoriale</li> <li>Diversité de l'offre de service du Pôle (domicile et établissement)</li> <li>Diversités et complémentarités des savoirs faire et des métiers</li> <li>Turnover des professionnels</li> <li>Problématiques et situations partagées par les ESMS du Pôle</li> <li>Savoir-faire métier/expertise handicap moteur</li> <li>Organisation soutenant les logiques de parcours domicile-établissement</li> <li>Fonctions support du Pôle en date d'écriture du projet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Santé administrative et financière de l'ensemble des services du Pôle Adultes</li> <li>Processus RH (Formations, circuits de fonctionnements, outils, QVCT)</li> <li>Outils de gestion dans leur ensemble</li> <li>Améliorer les logiques de parcours entre les secteurs, notamment enfance et adultes – adultes et gériatrie et inter associatifs</li> <li>Services support National et Régional</li> <li>Partage et mutualisation pour soutenir la dynamique de Pôle</li> <li>Locaux (au global)</li> </ul> |

| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohérence de l'équipe de Direction</li> <li>• Animation globale du Pôle</li> <li>• Approche globale, micro et macro, du fonctionnement des ESMS et des besoins des personnes accompagnées</li> <li>• Existence d'un projet de Pôle</li> <li>• Engagement des membres du CODIR dans les centres de formation cadres et non cadres</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohérence globale de l'encadrement et des pratiques managériales de proximité</li> <li>• Circuits de communication</li> </ul>  |
|--|---|
| Opportunités   | Menaces   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité du dialogue avec les autorités</li> <li>• Dynamique de l'équipe de Direction et du CODIR (renforcement complémentarité et cohérence)</li> <li>• Logiques de parcours pour les bénéficiaires</li> <li>• Démarche d'amélioration continue de la qualité QUALIPOLE</li> <li>• Place d'APF France handicap dans les instances nationales</li> <li>• Réécritures des différents projets de services</li> <li>• Montée en compétence de l'équipe de cadres</li> <li>• « France handicap », offrant la possibilité de développer l'offre de service</li> <li>• Fonctionnement en logique de Pôle et engagement des différents professionnels</li> <li>• Diversité des partenariats et réseaux</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délais de réactivité associative</li> <li>• Fonctionnement en silos avec d'autres organismes gestionnaires</li> <li>• Cloisonnement des secteurs sanitaires et médico-sociaux</li> <li>• Contexte de recrutement</li> <li>• Secteur en tension</li> <li>• Vétusté du bâtiment du Pôle</li> <li>• Faible capacité d'investissement</li> <li>• Situations financières des autorités et finances publiques</li> <li>• Situations financière et budgétaire de certains services du Pôle</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Développement de l'offre de service en adéquation avec les réalités du Pôle</li><li>• AAP, AAC, AMI</li><li>• Reprise de structures en mandat de gestion</li></ul> |  |
|--|--|

#### b. Missions du Pôle Adultes 44 APF France handicap

Le Pôle Adultes 44 APF France handicap, via les différents services et leurs autorisations, accompagne des personnes âgées de 20 ans et plus, en situation de handicap, principalement moteur, avec ou sans troubles associés. Les prestations d'accompagnement sont, selon les services, réalisées au domicile ou en établissement. Les personnes accompagnées par l'ensemble des établissements et services du pôle, à l'exception de l'Équipe Ressource, bénéficient d'une notification d'orientation décidée par la CDAPH, adressée par la MDPH. La MDPH demeure, en effet, l'unique institution en mesure de prononcer les orientations de personnes en situation de handicap vers une structure médico-sociale, service ou établissement.

#### c. Objectifs généraux

Par l'action des établissements et services de son périmètre, la Direction et l'ensemble des professionnels du Pôle Adultes 44 APF France handicap se fixent pour objectif d'être un interlocuteur privilégié sur le territoire pour toute problématique de handicap. Cet objectif vise à proposer aux personnes en situation de handicap un accompagnement médico-social ou des interventions d'aide à domicile. Les propositions sont élaborées au plus près des besoins, exprimées et évaluées, avec des réponses de proximité. **Tout salarié du Pôle Adultes a pour mission et objectif de soutenir le parcours de chaque personne en situation de handicap, en leur permettant d'accéder à leurs droits, en favorisant la proximité et en contribuant à une simplification des démarches.**

#### d. Finalité

Les objectifs sont pluriels et à articuler en fonction de l'évaluation et de la coordination, la plus globale possible, en tenant compte de la diversité des situations. **Ces objectifs ont pour finalité de soutenir l'inscription de toute personne, sur son territoire, au sein même de la société, dans le souci d'une dynamique inclusive, renforçant le pouvoir d'agir et la participation sociale de chaque personne.**

### e. Valeurs et principes d'action

Les valeurs, motivant les principes d'action des équipes du Pôle Adultes, s'inscrivent pleinement dans la continuité de celles défendues dans le projet associatif APF France handicap, en l'occurrence un mouvement inclusif perpétuel pour lutter contre toute exclusivité, quelle qu'elle soit.

Chaque action engagée par les professionnels du Pôle doit contribuer à rendre la société la plus facilitante, et non entravante, pour les personnes en situation de handicap, mais aussi pour tous. Comme défendues par l'association APF France handicap, les actions de notre secteur se doivent d'être « *inclusives*. »

Par ailleurs, les pratiques professionnelles ne doivent se réduire aux slogans, concepts et mots employés très largement. Nous avons tous la responsabilité d'enrichir les concepts en vogue, par les pratiques de terrain, retours d'expériences et vécus de chaque personne pour illustrer la diversité des situations et réponses à apporter. En ce sens, les actions viennent enrichir les concepts pour leur donner du sens.

### f. Les références théoriques

La Direction du Pôle Adultes s'appuie sur des références théoriques plurielles et diversifiées avec des apports en continu pour nourrir les réflexions et accompagner les professionnels à se distancier de leur vécu, en tant qu'accompagnant.

Nos références théoriques sont celles de la philosophie, la sociologie, l'anthropologie, la psychanalyse, ...

Une veille perpétuelle et non limitative assure une ouverture alimentant un nécessaire esprit critique. Cette veille offre également la capacité d'innovation dans un schéma non stéréotypé, qui soutient une réelle dynamique de projet.



## g. L'offre de service du Pôle Adultes 44 APF France handicap

|                                    | SAMSAH  | ERPA   | SAVS  | Dispositif EGERIE  | FOYER DE VIE LES MAGNOLIAS   |  | SAAD   | Mand'APF France handicap                             | MAT "Les Amis de Raymond"  | AIJS   | SSIAD   |
|------------------------------------|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|
|                                    |   |  |   |  | Accueil Temporaire   | Accueil Permanent  |  |  |  |  |   |
| <b>Quoi ?</b>                      | Service d'Accompagnement Médico Social pour Adultes Handicapés  | Soutien ponctuel pour personnes avec ou sans notification MDPH                 | Service d'Accompagnement à la Vie Sociale                             | 4 appartements de "droit commun" loués à APF France handicap   | 1 appartement pour 1 personne  | 13 appartements T2<br>4 colocations T3                     | Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile                           | Service d'accompagnement des particuliers employeurs | Maison d'Accueil Temporaire  | Accueil de Jour Inclusif et Solidaire  | Service de Soins Infirmiers A Domicile  |
| <b>Où ?</b>                        | A partir du domicile sur tout le département                    | A partir du domicile sur tout le département                                   | A partir du domicile sur tout le département                          | A partir du domicile (Tour d'Auvergne, Nantes)   | 6 Avenue Saint Goazec, Nantes  |  | Au domicile sur sur l'agglo nantaise                                     | Sur les départements 44 - 49 - 85                    | Loireauxence - La Chapelle Saint Sauveur   | Nantes   | Au domicile sur sur l'agglo nantaise  |
| <b>Les besoins du public ?</b>     | Coordination médicale, soutien dans la compensation du handicap | Accompagnement ponctuel pour la compensation du handicap et l'accès aux droits | Accompagnement pour la compensation du handicap et l'accès aux droits | Coordination médicale assurée par le CHU, vie sociale par le SAVS, accompagnement dans les actes de la vie quotidienne par le SAAD | Séjour de répit, Bilan autonomie/Bilan en vue d'un accueil permanent | Vie autonome avec soutien d'une équipe 24h/24 à "domicile" | Aide humaine dans les actes de la vie quotidienne, accompagnement social | Soutien dans leur rôle de particulier employeur      | Accueil Temporaire : Aide aux aidants et aide au répit                                   | Co-construction d'un parcours de vie inclusif pour des adultes en situation de handicap moteur | Soins à domicile. Faciliter le maintien à domicile en aidant le patient pour les soins infirmiers d'hygiène et de confort |
| <b>Nombre de places autorisées</b> | 35  | NC   | 30  | 4  | 1  | 21   | 42 000h à l'année pour le prestataire                                    | Gestion propre                                       | 10 places en ADJ (lundi et vendredi)<br>10 places en hébergement (séjours WE et semaine) | 7 places (3 FDV et 4 FAM)  | 10 places   |
| <b>Notification MDPH</b>           | Obligatoire pour inscription sur liste d'attente                | Pas obligatoire  | Obligatoire pour inscription sur liste d'attente                      | 2 Notifications : l'une pour la PCH aide humaine pour l'intervention du SAAD et l'autre pour l'intervention du SAVS.               | Plus obligatoire. Bilan à fournir à posteriori                       | Orientation foyer de vie en accueil permanent              | PCH aide humaine   | PCH aide Humaine                                     | Notification d'orientation en foyer de vie   | Orientation FAM et Orientation Foyer de vie et Creton  | Pas obligatoire   |

## h. Évolutions et perspectives

Les évolutions et perspectives s'inscrivent dans le prolongement du diagnostic élaboré par la Direction, en étroite proximité avec les acteurs de terrain et les orientations des politiques publiques. Aussi, une vigilance particulière est portée aux dispositifs et projets non pérennes tels que l'AJIS et l'ERPA. L'évaluation des besoins du territoire et l'adéquation des moyens attribués pour répondre à ces besoins étayent les éléments de travail engagés pour soutenir la pérennisation, voire la réévaluation des projets sus-cités.

Une vigilance particulière de la Direction est en effet, portée aux moyens qui ne seront aucunement la porte d'entrée des projets défendus mais bien les variables d'ajustement pour répondre avec sens et justesse aux besoins du territoire identifiés. Le projet d'extension de la MAT « Les amis de Raymond », déposé au dernier trimestre 2023, est l'illustration d'une nécessaire évolution d'un projet atypique, en étroite adéquation avec les besoins du territoire, et plus précisément dans le cadre de l'aide aux aidants et l'aide au répit. La Direction s'est engagée pleinement pour que ce projet soutienne aussi l'avenir de cet établissement, reconnu par les acteurs du territoire.

Aussi, la diversité des ESMS du Pôle permet de favoriser la transversalité et assure les supports nécessaires pour faire évoluer les réponses, compte tenu de la pluralité et du nombre différents d'agrément.

Toujours dans le cadre du diagnostic établi, les perspectives envisagées soutiennent les logiques de parcours inter-secteurs et celles de chaque transition de période de la vie des personnes, avec la volonté d'apporter des réponses simples et de proximité.

La problématique de la souffrance psychique ne doit pas être ignorée dans le cadre des accompagnements. Celle-ci, très largement évoquée par les personnes accompagnées, témoigne d'une difficulté majeure pour accéder à un soutien psychologique voire à des soins psychiatriques. De fait, cette problématique repérée fait pleinement partie des priorités définies dans le cadre des évolutions de l'offre de service, tout comme l'accessibilité aux services et dispositifs de soins de santé.

Enfin, une veille continue de la part de la Direction sur les Appels à Candidatures, Appels à Projets, Appels à Manifestation d'Intérêt, soutiendra cette dynamique de projet continu. Une attention toute particulière sera portée pour que chaque projet trouve sa juste place au sein du projet du Pôle Adultes.

## 5. Le pilotage

### a. Objectifs

La Direction a défini des orientations stratégiques, soutenant un plan d'action efficient :

- Promouvoir et développer la transversalité au niveau du fonctionnement du Pôle, dans l'intérêt premier du parcours des personnes
- Engager une dynamique de travail favorisant des prestations de qualité
- Structurer l'organisation des établissements et services, par la mise en œuvre d'outils et de repères managériaux
- Développer une approche humaine du management avec des interventions réactives, au plus proche et en cohérence avec les réalités de terrain
- Assurer une gestion raisonnée des ESMS du Pôle

### b. Démarche d'amélioration continue de la qualité

L'association APF France handicap, par l'impulsion de la Direction Générale et par délégation de la Direction Régionale, a décidé d'engager l'ensemble des établissements et services dans une démarche d'Amélioration Continue de la Qualité, ayant pour objectif de satisfaire les attentes :

- De ses bénéficiaires et de leurs familles
- Des personnels
- De ses fournisseurs et prestataires associés
- Des autorités de contrôle et de tarification de ses établissements
- Et d'une manière générale de la collectivité à laquelle elle s'adresse

Pour structurer et mettre en œuvre cette démarche au plus près de la réalité des établissements et services du Pôle Adultes 44 APF France handicap, nous avons défini une politique de pilotage, de formation et d'accompagnement des équipes visant à une réalisation opérationnelle, efficiente et porteuse de sens.

Cette démarche d'Amélioration Continue de la Qualité se traduit par un programme pluriannuel d'actions qui se déclinera à son tour en programme annuel ; le tout incluant des objectifs précis et mesurables pour évaluer objectivement les progrès accomplis.

La démarche d'amélioration de la qualité est inhérente et indissociable de l'exercice professionnel. Nous nous attachons à promouvoir, à mutualiser le travail et la réflexion des instances chargées de la qualité pour favoriser la sécurité de chaque établissement afin de renforcer une dynamique du Pôle.

La Direction, avec l'appui des Cheffes de services et de l'ensemble des personnels du Pôle Adultes 44, s'engage résolument dans cette voie de progrès afin que le Pôle soit reconnu pour la compétence et le dévouement de ses personnels, la qualité et la sécurité des prestations, des accompagnements ou des prises en charge qui sont réalisées.

Nous veillerons à ce que les résultats soient mesurés, analysés et connus de tous pour progresser ensemble dans cette dynamique d'amélioration continue de la qualité.

Les principes fondamentaux de la démarche qualité au sein du Pôle Adultes 44 APF France handicap :

- Une organisation centrée sur le bien-être et la promotion de l'utilisateur ; **principe de citoyenneté,**
- Une démarche commune à tous les établissements, permettant une mutualisation des expériences et des savoirs faire ; **principe d'efficience,**
- Une démarche pragmatique reposant sur la définition des priorités, d'objectifs et d'indicateurs de mesure au niveau de l'association et des établissements ; **principe d'objectivation et de consolidation des résultats,**
- Une démarche progressive, reposant sur des priorités qui peuvent être différentes d'un service à l'autre ; **principe de discernement.**

### c. Veille réglementaire

Elle s'établit par les canaux multiples au niveau des services supports nationaux et régionaux d'APF France handicap, de l'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 et plus largement de l'ensemble des acteurs du Pôle Adultes 44 et de ses partenaires. L'inscription durable de tous les professionnels du Pôle Adultes dans les instances et commissions de travail réalisées par tous les partenaires institutionnels, permet un renforcement des échanges et de l'appropriation des nouveaux textes réglementaires et de l'évolution de l'offre de service. Dans le cadre de ces différentes

participations, l'équipe de Direction encourage vivement et en continu les différents professionnels à mutualiser, partager et conserver les éléments recueillis lors de ces temps de travail.

#### d. Traitement des RBBP

Le traitement de ces RBPP est réalisé sous l'égide de la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité. L'ensemble des recommandations sont disponibles à la consultation des professionnels de l'établissement au format numérique via le site de la HAS. Chaque recommandation est accompagnée de sa synthèse, facilitant d'autant l'accès aux éléments recherchés. Les RBBP sont exploitées comme un centre de ressource documentaire permettant à chacune de vérifier le cadre de son intervention. Les RBBP servent de support de réflexion dans le cadre des journées institutionnelles.

#### e. Evaluations des établissements et services

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité fait partie intégrante de l'évaluation des ESMS du Pôle. Chaque procédure issue de cette démarche étant soumise à une évaluation systématique et programmée, l'équipe de Direction et les différents professionnels anticipent les démarches d'évaluations. Il ne s'agit plus d'une démarche obligatoire au coup par coup, mais une pratique partagée qui devient finalement commune et partagée. En ce sens le Qualipôle apparaît comme un outil de l'évaluation.

Au-delà de cette démarche, l'évaluation des pratiques demeure permanente. Elle oblige une posture d'esprit critique et une pratique réflexive, de chaque professionnel dans son environnement de travail : personnes accompagnées, entourage, partenaires internes et externes. A cette démarche d'évaluation, s'ajoute pour tous les professionnels du Pôle, l'analyse de la pratique.

Calendrier prévisionnel des évaluations pour les ESMS du Pôle Adultes 44 :

| ESMS          | Evaluation                | Autorité      |
|---------------|---------------------------|---------------|
| SAMSAH - ERPA | 4 <sup>ème</sup> tri 2024 | CD 44/ARS PdL |
| SAVS          | 2025                      | CD 44         |
| SAAD          | A compter de 2025         | CD 44         |
| AJIS          | 4 <sup>ème</sup> tri 2027 | CD 44/ARS PdL |
| MAT           | 2027                      | CD 44         |
| Foyer de Vie  | 2027                      | CD 44         |

#### f. Organisation des instances de pilotage

| Instances          | Fréquences          | Composition  | Objectifs  |
|--------------------|---------------------|--|--|
| CTSR               | Tous les 2 mois     | <i>Direction Régionale,<br/>Directions des ESMS de<br/>la Région</i>                       | Partager et débattre les orientations et actions transversales régionales  |
| CODIR              | Tous les 15 jours   | <i>CDS, Direction, présence<br/>RH occasionnelle</i>                                       | Organiser, coordonner, définir et décider des orientations et plan d'actions du PA 44  |
| QualiPôle          | Tous les trimestres | <i>Direction, CDS, référente<br/>Qualité, 1 professionnel<br/>de chaque ESMS du Pôle</i>   | Co-construire la démarche d'amélioration continue de la Qualité des ESMS du PA 44  |
| CSE                | Tous les mois       | <i>DS, élus, Direction</i>   | Informier et consulter sur l'organisation et le fonctionnement général du PA 44  |
| CSSCT              | Tous les trimestres | <i>DS, élus, médecine du<br/>travail, CARSAT,<br/>Inspection du travail,<br/>Direction</i> | Veiller à la sécurité, la santé des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail   |
| Réunions d'équipes | Hebdomadaire        | <i>CDS et/ou Direction,<br/>Equipe<br/>pluriprofessionnelle</i>                            | Animer et organiser le travail des équipes au quotidien.<br>Informier des actualités institutionnelles.<br>Décider des orientations et plans d'actions |
| Réunions RH        | Toutes les semaines | <i>Assistante RH, Direction</i>  | Assurer la gestion administrative, paies et le suivi des dossiers individuels des salariés du PA 44  |
| Réunions Compta    | Toutes les 15 jours | <i>Comptable, Direction</i>  | Gestion et analyse budgétaire des ESMS du PA 44  |

## 6. Le Pôle Adultes 44 APF France handicap dans son environnement

### a. Le fil conducteur des accompagnements du Pôle Adultes

- **Le soutien au parcours via le décloisonnement et la transversalité des accompagnements :**

La logique de pôle, telle que défendue par l'équipe de Direction, doit permettre aux établissements et services, par le biais des professionnels du Pôle, d'interagir, de partager et de mutualiser leurs ressources, dans l'intérêt premier des personnes accompagnées. En ce sens, sont favorisées des passerelles afin d'éviter toute rupture dans le parcours de vie des personnes accompagnées. En dehors du Pôle, cette volonté de décloisonnement et de passerelles facilitées est activement recherchée avec l'ensemble des partenaires du territoire. Tous les secteurs, sanitaire, social, administrations,...doivent être associés et acteurs de cette démarche.

- **L'accompagnement dans les transitions inhérentes aux parcours de vie :**

Les différentes transitions inhérentes à la vie et à son évolution peuvent créer des ruptures voire des séparations et/ou des pertes. Pour les personnes en situation de handicap, du fait de la complexité des parcours de vie, ces ruptures sont d'autant plus brutales et méritent que les politiques publiques, comme tout organisme gestionnaire accompagnant des personnes vulnérables s'en préoccupent.

Pour ces raisons, le Pôle Adultes 44 APF France handicap s'engage à s'ouvrir sur son environnement, en fonction des besoins de chaque personne accompagnée, pour permettre de créer des passerelles sécurisantes et coordonnées.

De l'enfance à l'âge adulte, de l'âge adulte au vieillissement, jusqu'à l'accompagnement en fin de vie, tous les acteurs de l'accompagnement doivent être mobilisés dans cette logique de soutien au parcours pour éviter des ruptures dans les accompagnements.

Ces passerelles peuvent encore être améliorées, en développant l'interconnaissance, la formation et la sensibilisation aux différentes étapes de la vie, et aux besoins qui en découlent.

- **Le soutien au domicile et les limites du maintien à domicile :**

Au niveau national, APF France handicap développe davantage des Pôles spécifiquement « domicile » ou Pôles « établissements » adultes. En Loire Atlantique, le Pôle Adultes dispose de cette opportunité non négligeable de gérer des services d'accompagnements à domicile et des établissements.

Les services médico-sociaux à domicile (SAVS – SAMSAH) sont bien souvent soutenus par le SAAD prestataire dans les accompagnements qu'ils proposent. Le SAAD met en place l'étayage humain, d'extrême proximité, indispensable au soutien, voire au maintien à domicile.

Si le soutien à domicile du Pôle Adultes a pour objectif de faciliter la vie des personnes en situation de handicap à leur domicile, le maintien à domicile devient parfois le derniers recours avant une entrée dans un établissement.

Le choix de vie des personnes, dans une démarche de soutien à l'autodétermination, est un préalable indispensable à tout accompagnement à domicile, en veillant à prendre en compte les besoins spécifiques de chacun.

Néanmoins, une vigilance est de mise pour les situations de personnes en grande vulnérabilité qui ne seraient plus en mesure de faire des choix assurant leur sécurité et celle des professionnels qui interviennent à leurs côtés.

Pour ces raisons, le travail d'évaluation, enrichi par l'expertise métiers des équipes pluriprofessionnelles, doit s'engager dans la protection des plus vulnérables pour veiller à maintenir un accompagnement de qualité.

Lorsque le maintien à domicile ne s'avère plus possible et que des mises en danger sont constatées, des prestations en établissements sont préconisées. Des accueils temporaires proposés par la MAT ou le Foyer de vie, peuvent représenter une alternative ou un soutien ponctuel à certaines situations de maintien à domicile. L'AJIS avec des places d'Accueil de jour pour des personnes disposant de notifications FAM peut aussi constituer une réponse complémentaire dans l'accompagnement au soutien à domicile.



- **L'aide aux aidants, au répit et la prise en compte de l'environnement de la personne accompagnée :**

Les différents accompagnements proposés par les services et établissements du Pôle mettent en exergue le constat partagé de l'épuisement des aidants. La personne en situation de handicap, quelle que soit son âge, est prise en compte avec ses environnements sociaux et familiaux, ressources incontournables du fait de sa situation de vulnérabilité. L'offre de service actuelle, au niveau du Pôle, permet des réponses d'aide au répit par le biais d'accueils temporaires, de soutien et d'information des relais et dispositifs existants. Au-delà de cette offre, il s'agit pour les professionnels de l'accompagnement, de veiller à prendre en compte toutes les dimensions de l'environnement de la personne.

Le Pôle veille, pour les aidants, à :

- Préserver leur santé physique et mentale
- Favoriser la conciliation des temps sociaux d'autant plus qu'un aidant sur deux est salarié
- Faciliter la relation du binôme aidant-aidé et prévenir les risques de maltraitance

Pour les professionnels, il s'agit pour le pôle d'en faire un enjeu d'amélioration de leurs pratiques, à travers ces actions :

- Repérer le besoin de répit des aidants
- Favoriser l'acceptation du répit par les aidants
- Contribuer à l'essor et au développement de solutions de répit pertinentes et efficaces
- Favoriser une approche écosystémique centrée davantage sur l'aidant qui permet d'individualiser la réponse à ses besoins
- Coordonner et articuler les acteurs et leurs compétences.

### **b. Objectifs opérationnels**

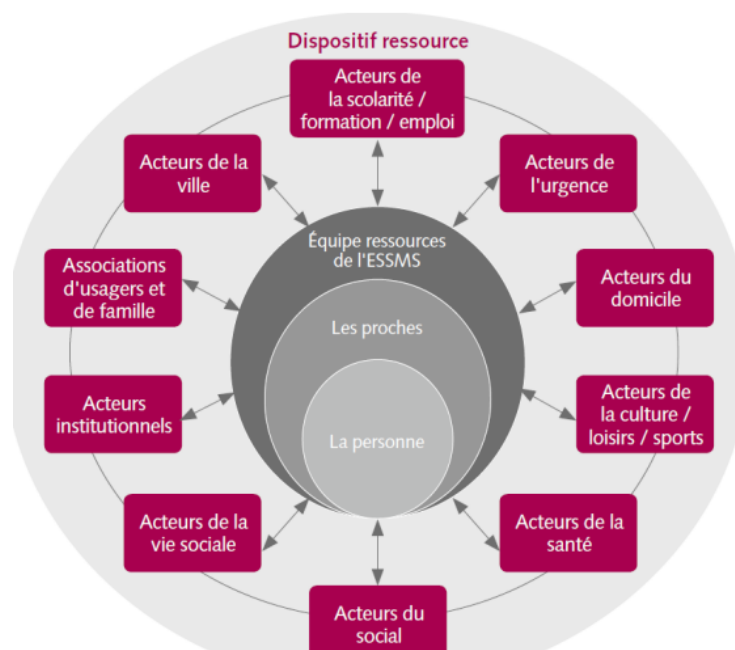
L'objectif prioritaire recherché sera de créer, pour citer Charles Gardou « *un plan incliné pour accéder à la maison commune* » que représente la société dans laquelle nous vivons. C'est en détruisant les cloisons des différents secteurs que nous parviendrons à une meilleure circulation dans la cité.

Chaque personne accompagnée doit être au centre des dynamiques partenariales. Pour ces raisons, l'équipe de Direction du Pôle Adultes est garante des décisions prises dans l'intérêt premier des personnes. L'environnement de chaque bénéficiaire est pris en compte dans l'élaboration et la co-construction de son projet personnalisé et c'est à travers celui-ci que les réponses seront ajustées et adaptées au parcours de chacun.

D'un point de vue plus global, les conventions de partenariat signées avec le Pôle exigent un suivi régulier avec une réactualisation, voire parfois, une remise en question, quand cela s'avère nécessaire.

### c. Politique de partenariat

La Haute Autorité de Santé adopte de façon globale un modèle « écologique » auquel la Direction du Pôle Adultes se réfère. Le modèle écologique permet de prendre en compte toutes les inter-relations complexes entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux. La HAS propose une représentation par ce schéma sur lequel nous nous appuyons pour défendre la conception de nos orientations en tant que Direction du Pôle :



Le Pôle Adultes 44, du fait de la pluralité des prestations proposées, dispose d'un large partenariat sur tout le département. Les prestations à domicile permettent de tisser un maillage riche et diversifié avec les structures et professionnels de soins (médicaux et paramédicaux), d'accès aux droits, tout comme les différentes administrations et les dispositifs qui relèvent de ces secteurs.

Concernant les prestations en établissements, les passerelles avec les autres établissements de l'association (du Pôle Enfance Jeunesse notamment) comme de

tous les autres organismes gestionnaires du Département doivent favoriser les logiques de parcours pour toutes les personnes accompagnées.

D'une manière plus globale, le Pôle Adultes développe des partenariats de qualité et de proximité avec le CD 44 et l'ARS Pays de la Loire, la MDPH, la communauté 360, le CHU, la fédération des SSIAD, les autres services et établissements, SAVS, SAMSAH, SAAD,... avec, toujours, cette même volonté de partages et de regards croisés sur les situations accompagnées comme sur les projets à développer.

Pour chaque établissement et service, des liens étroits sont soutenus avec les communautés de communes et les municipalités. La prise en compte de chaque identité territoriale et de ses acteurs, représente un élément indispensable dans le suivi des différents projets du Pôle Adultes.

#### d. Tableau des partenariats institutionnels

| Partenaires  | Nature du Partenariat  |
|--|--|
| Services supports nationaux et régionaux APF France handicap | Expertise fonctions supports                                     |
| ARS Pays de la Loire   | Autorité de contrôle et de tarification (CPOM)                   |
| CD 44  | Autorité de contrôle et de tarification (CPOM)                   |
| Délégation Départementale APF France handicap 44             | Projets communs  |
| CNSA   | Subvention et financements d'investissement et de fonctionnement |
| APAJH  | Convention de partenariat inter-associative                      |
| FEHAP  | Adhésion à la fédération   |
| CARSAT   | Cotisations et démarche TMS Pro                                  |
| MDPH 44  | Partenariat lié aux accompagnements                              |
| Centres de formation   | Développement des compétences et actions de formation            |
| SSTRN  | Suivi de la santé des professionnels                             |
| CGM  | Fonction paye et comptabilité                                    |
| CHU – Service MPR<br>Centres de soins                        | Convention dans le cadre d'accompagnements croisés               |
| Communauté 360   | Convention C360  |
| Bailleurs sociaux  | Projets et conventions en commun                                 |
| Cabinets libéraux  | Partenariats dans le cadre d'accompagnements et de relais        |
| CREAI  | Adhésion   |

|                        |                           |
|------------------------|---------------------------|
| Nantes Métropole       | Collectivité territoriale |
| CCAS de Nantes         | Collectivité territoriale |
| COMPA – Pays d'Ancenis | Collectivité territoriale |

Tous les partenariats des ESMS seront repris dans les projets de services et d'établissements.

#### e. Modalités et suivis des interventions partenariales

Un outil de suivi sur chaque ESMS doit être mis en place pour permettre l'évaluation des partenariats en cours et à développer. Chaque fin d'année, le tableau de partenariat à l'échelle du Pôle et un tableau de suivi des conventions ont été élaborés par l'assistante de Direction pour faciliter le travail de repérage et de suivi par l'équipe de Direction.

Pour mutualiser et partager la diversité des dispositifs existants, les assistantes de service social du Pôle (au total 4 professionnelles) se sont organisées pour se rencontrer une fois par trimestre. A travers ces réunions transversales, un travail a été engagé pour répertorier les partenariats existants sur le territoire de Loire Atlantique en les classant par thématique/problématique.

De façon identique, les ergothérapeutes du Pôle (au total 5 professionnelles) ont aussi mis en place des rencontres trimestrielles pour favoriser le partage des connaissances et expériences.

#### f. Communication avec l'environnement

Au 1<sup>er</sup> aout 2023, le site internet du Pôle Adultes 44 a été mis en ligne, avec une volonté de présenter les orientations fortes du Pôle qui représentent les bases du projet de Pôle, mais aussi les spécificités de chaque établissements et services du Pôle. L'objectif est de se faire connaître et reconnaître des partenaires pour participer à une meilleure lisibilité de l'offre de service sur le territoire à destination des personnes en situation de handicap.



A son niveau, l'équipe de Direction du Pôle Adultes participe aux instances stratégiques et politiques du territoire dès lors que des enjeux fonctionnels et organisationnels sont repérés. Du fait de la pluralité des structures, les interlocuteurs (CD, ARS, bailleurs sociaux, MDPH, FEHAP...) sont nombreux.

Les cadres de proximité, par délégation, animent et participent aux réunions de synthèses et concertations lorsqu'une prise de décision est attendue, dans l'intérêt du projet de service ou du projet d'établissement ou bien dans l'accompagnement de situations complexes. L'animation et le suivi des conventions de partenariat se doit d'être partagé au niveau de la Direction et au niveau des cadres de proximité.

Une connaissance fine des réseaux existants, selon les problématiques et les missions des structures est nécessaire pour la Direction afin d'appréhender au mieux les enjeux de chacun.

Chaque professionnel, en charge des accompagnements, est tenu d'animer et de suivre les projets de parcours personnalisés, en étroite collaboration avec les partenaires du territoire concernés.

Enfin, cette vision macro-micro de l'équipe de Direction est indispensable pour le développement du projet du Pôle Adultes sur son territoire.

#### g. Les contributions à l'évolution de l'environnement

Le Pôle Adultes est engagé dans une dynamique de prise en compte de l'ensemble de l'organisation du territoire, inscrit dans un écosystème et qui pourra, à l'aide de coopérations solides, concourir **à un réel impact social** afin de faire évoluer l'offre de service, au regard des besoins identifiés : *« L'impact social consiste en l'ensemble des conséquences (évolutions, inflexions, changements, ruptures) des activités d'une organisation tant sur ses parties prenantes externes (bénéficiaires, usagers, clients) directes ou indirectes de son territoire et internes (salariés, bénévoles, volontaires) que sur la société en général. (...) Il se traduit en termes de bien-être individuel, de comportements, de capacités, de pratiques sectorielles, d'innovations sociales ou de décisions politiques. »<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Définition issue du rapport de synthèse sur la mesure de l'impact social, (CDESS), 2011

## h. Les évolutions programmées

La Direction du Pôle a pour objectif de développer encore davantage la communication avec son environnement en améliorant la reconnaissance de son offre de service tout comme les projets et actions développés par les professionnels. La communication a pour objectif de favoriser un maillage territorial, bénéfique pour les personnes vulnérables. Pour ces raisons, la Direction s'implique et continuera à impliquer chaque professionnel, autant que cela est possible, dans les manifestations qui favoriseront les coopérations pour améliorer les conditions d'accompagnement, à partir de l'environnement de chaque personne. Dans ce cadre, le soutien de la Direction Régionale, par le biais de la chargée de communication, est et sera une ressource non négligeable.

## 7. Les droits des usagers

### a. Objectifs opérationnels

Il s'agit de faire respecter et de permettre l'exercice des droits fondamentaux et civiques des personnes accompagnées. La mise en place d'une communication adaptée est le point d'entrée du respect des droits. Il s'appuie sur différents outils issus de la loi 2002-2, repris dans le point « Les outils de la loi 2002-2, tableau ».

La parole de la personne accompagnée est prise en compte à tous les niveaux : entretiens individuels formels ou informels, instances d'expression collectives, réunion de synthèse et de concertation, accueil physique et téléphonique...

### b. Bientraitance et réflexion éthique

Axe incontournable de l'accompagnement, la bientraitance, accompagnée d'une réflexion éthique doit garantir la qualité de vie des personnes accompagnées dans toutes leurs dimensions : liberté, famille, besoins.... Les professionnels du Pôle construisent leurs pratiques sur ces fondamentaux et ont, si nécessaire, à leur disposition l'ensemble des RBPP concernant la bientraitance.

La haute Autorité de Santé, propose une illustration de la bientraitance schématique présentée ci-dessous :



La HAS définit la bientraitance comme une démarche volontariste qui situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable. La bientraitance est donc à la fois, démarche positive et mémoire du risque.

A la lumière de ces éléments, les prestations d'accompagnement, proposées aux personnes en situation de handicap, doivent poser le cadre prenant en compte les règles qui régissent le collectif, tout en permettant une nécessaire souplesse. Celle-ci se compose à partir de l'individualité des personnes, leurs ressources et leurs difficultés. L'accompagnement doit s'élaborer à partir du vécu de la personne et les professionnels se sentir autorisés à être surpris et s'interroger sur le pourquoi de la situation pour comprendre ce qui arrive. Il s'agit, tout au long de l'accompagnement de respecter la culture familiale et sociale de la personne, son parcours de vie ainsi que son vécu subjectif de la situation.

### c. Gestion des dossiers et des données des usagers

Pour permettre l'accueil / l'accompagnement qui est proposé, des informations personnelles des personnes accompagnées seront recueillies, conservées et échangées, afin d'assurer la coordination ou la continuité des soins, de la prévention

ou de votre suivi médico-social et de déterminer avec, la personne, les prestations d'accompagnement les plus adaptées à la situation.

Au sein des ESMS du Pôle Adultes, l'essentiel des échanges et de la conservation des données personnelles se fait au sein du DUUN : dossier unique de l'utilisateur numérique (informatisé), sur la base du progiciel « NETVIE » de la société Terranga, qui permet un hébergement (stockage, mise à disposition) sécurisé conforme à la réglementation sur les données de santé.

Les échanges professionnels peuvent se faire de différentes façons (orales, courriers, électroniques...) qui obéissent aux mêmes règles légales de sécurité (confidentialité, sauvegarde des données). Cela suppose en particulier :

- de limiter les échanges aux informations strictement nécessaires au but précisé ci-dessus (coordination, continuité de votre accueil / accompagnement),
- d'établir des règles (procédures) d'échanges selon qu'il existe ou non une « équipe de soins ».

#### Définitions :

- Des données à caractère personnel sont des informations qui concernent les personnes accompagnées et sont nominatives (elles sont reliées à l'identité : elles ne sont pas anonymes). Il peut s'agir de données dites « sensibles », concernant la santé (dont la situation de handicap), la vie privée, la situation familiale ou sociale, etc.
- Dans la note APF France handicap relative à la protection des données personnelles des personnes accompagnées, nous utilisons dans le même sens « données personnelles » et « données à caractère personnel » ; de même, les termes « communication » ou « échange » de données sont équivalents, et recouvrent selon les cas : leur recueil (auprès des personnes ou de tiers), l'accès à ces données (par la personne, par différents professionnels), le partage de ces informations (au sein du dossier de la personne, lors de réunions, etc.), leur transmission au sein de l'équipe médico-sociale ou vers / depuis des intervenants extérieurs.



#### d. Outils de la loi 2002-2 jusqu'à ce jour

|   | Transmission ou mise à disposition | Rythme d'évaluation – mise à jour minimum |
|---|------------------------------------|---|
| Le livret d'accueil                                     | Admission                          | 1 fois par an                             |
| Le projet d'établissement                               | Mise à disposition                 | Tous les 5 ans                            |
| CVS ou droit d'expression                               | CR transmis et affiché             | 3 fois par an                             |
| Charte des droits et libertés de la personne accueillie | Affichage et admission             | Mise à jour par les autorités             |
| Personne Qualifiée                                      | Affichage et Admission             | Mise à jour par les autorités             |
| DIPEC   | Admission                          | 1 fois par an                             |
| Règlement de fonctionnement                             | Admission                          | 1 fois par an                             |

#### e. Partage des informations à caractère secret

Le partage d'informations à caractère secret est autorisé par la loi dans des cas, relativement nombreux, dont elle précise les finalités, les circonstances et le périmètre. La notion de « secret partagé » n'existe pas dans la loi et relève finalement d'un abus de langage.

Aussi, la coopération entre acteurs et le partage d'informations à caractère secret doivent rester centrés sur les connaissances stratégiques utiles à l'accompagnement des personnes et au traitement de leur situation, c'est-à-dire au strict nécessaire pour l'action menée dans l'intérêt et le respect de « l'utilisateur ».

Le partage de l'information interpelle fréquemment les professionnels, pour lesquels nous leurs rappelons les éléments suivants, repris de la commission de d'Éthique et de Déontologie :

- *Déterminer l'objectif du partage (une information non nécessaire à la résolution du problème n'a pas à être partagée) et sa plus-value (l'information doit être utile pour la personne qui doit pouvoir en constater les effets).*
- *Vérifier le caractère confidentiel ou non des informations, le respect de la vie privée étant une règle éthique, déontologique et juridique qui s'impose à tous et toujours.*

- *Vérifier le caractère secret ou non des informations, l'autorisation de partager (ou l'obligation de révéler, dans quelques cas) étant précisée par la loi et les réglementations.*
- *Informier préalablement les personnes du partage d'informations les concernant, et obtenir (lorsqu'elles peuvent s'exprimer) leur autorisation pour le faire, leur consentement éclairé.*
- *Examiner les situations au regard du champ de compétences et de la légitimité de chaque acteur du partage en précisant leurs places respectives et à quel titre ils interviennent.*
- *Se soumettre aux règles (éthiques, déontologiques et juridiques) du secret professionnel auquel les acteurs peuvent être astreints, soit par le cadre réglementaire donné à certaines commissions, soit du fait de leur mission ou fonction propre, soit du fait de leur profession ou état, soit pour plusieurs de ces raisons.*
- *Se limiter au strict nécessaire et transmettre, sous réserve du consentement éclairé de la personne accompagnée, uniquement ce qui concerne le point abordé sur sa situation.*
- *Veiller à ce que la transmission des informations à d'autres institutions ne se fasse qu'avec l'accord de la personne concernée et sous la responsabilité des professionnels et de l'institution.*
- *Veiller à connaître le parcours et l'étendue de la diffusion des informations ainsi que leur conservation.*

## f. L'expression et la participation des personnes accompagnées et de leur entourage

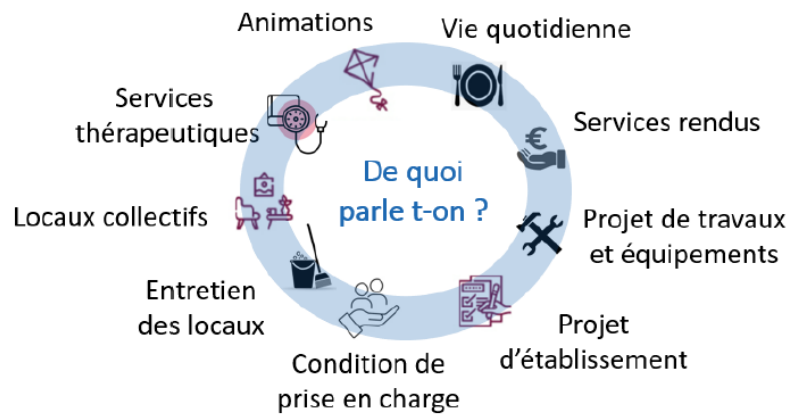
- **Le Conseil de la Vie Sociale**

La loi 2002-2 a instauré dans les établissements et services médico-sociaux, la mise en place d'instances permettant la libre expression des personnes accompagnées. Le conseil de la Vie Sociale (CVS) est l'instance qui a été privilégiée. La réforme du 25/04/2022 applicable au 01/01/2023, est venue confirmer le rôle de ces instances d'expression. Elles permettent aux personnes accompagnées de s'exprimer et d'être d'associées aux décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service. Un CVS est mis en place, suite à des élections, pour identifier des représentants et est régi par un règlement intérieur.

Le Conseil de la Vie Sociale est une instance consultative qui vise à associer les personnes accompagnées et leurs familles au fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux. Le CVS est outil de dialogue entre les personnes accompagnées, leurs proches, l'équipe de direction et la gouvernance (un représentant de l'association). Il repose sur le recueil et la prise en compte de la parole de chacun.

**Le CVS garantit :**

- Le respect des droits des personnes accompagnées
- La participation des usagers et de leurs familles dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie des résidents et de leur accompagnement



**Comment ça fonctionne ?**

- 1- Les représentants recueillent les demandes des familles et des résidents
- 2- Les questions sont discutées en réunion et la direction apporte des réponses
- 3- Les familles et les résidents reçoivent le compte rendu

**Qui participe ?**

Résidents      Familles

Direction      Organisme gestionnaire

**Représentants**

**Le Conseil de la Vie Sociale doit comporter à minima :**

- Deux représentants des résidents
- Un représentant des familles ou des représentants légaux
- Un représentant des professionnels
- Un représentant de l'organisme gestionnaire

Le nombre maximum de membres n'est pas fixé par la loi.

A partir du 1er janvier 2023, selon la nature de l'établissement et selon les besoins des personnes accompagnées pourront également constituer le CVS :

- Un représentant de groupement des personnes accompagnées
- Un représentant des familles ou des proches aidants des personnes accompagnées (une personne qui entretient des liens étroits et stables avec la personne accompagnée, au-delà de la seule famille)
- Un représentant des représentants légaux des personnes accompagnées
- Élargissement au représentant des mandataires judiciaires à la protection des majeurs
- Un représentant des bénévoles (accompagnant les personnes s'ils interviennent dans l'établissement ou le service)
- Le médecin coordinateur de l'établissement
- Un représentant des membres de l'équipe médico-sociale

Exemple de calendrier pour l'organisation des élections du CVS :

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Appel à candidature</b></p> <p>Joindre une présentation du rôle des CVS et des représentants</p>   | <p><b>6 semaines</b><br/>avant l'élection</p>        |
| <p><b>Réception des candidatures</b></p>   | <p><b>Un mois</b><br/>avant l'élection</p>           |
| <p><b>Diffusion des listes des candidats :</b><br/>Envoi par email aux familles, affichage dans l'établissement. Profiter d'un temps avec l'animatrice pour les résidents</p>            | <p><b>3 semaines</b><br/>avant l'élection</p>        |
| <p><b>Réception des bulletins de vote par correspondance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Envoi par courrier,</li> <li>➤ Dépôt à l'accueil de l'établissement</li> </ul> | <p><b>Jusqu'à 3 jours</b><br/>avant le vote</p>      |
| <p><b>ELECTION :</b><br/>Vote dans les établissements<br/>Dépouillement</p>  | <p><b>Jour J</b></p>                                 |
| <p><b>Diffusion de la nouvelle composition du CVS</b></p>  | <p><b>Dans la semaine</b><br/>suivant l'élection</p> |
| <p><b>Première réunion du nouveau CVS</b></p>  | <p><b>Dans le mois</b><br/>suivant l'élection</p>    |

- **Les groupes d'expressions**

Si ces modalités de recueil d'expression, au format d'un CVS est particulièrement adapté aux établissements, elles apparaissent moins adaptées aux services intervenants au domicile des personnes. Aussi, nous avons fait le choix de répondre à cette démarche d'expression des personnes accompagnées, par la mise en place d'un Groupe d'Expression. Cette instance invite toutes les personnes accompagnées à s'exprimer sur les sujets qui font sens pour elles et qu'elles souhaitent porter à l'attention de l'équipe de Direction, des professionnels du service et le cas échéant qu'elles souhaiteraient partager avec les autres personnes accompagnées par le service.

Le groupe d'expression se réunit 3 fois par an. Toutes les personnes accompagnées par les services du Pôle sont conviées et reçoivent, à l'issue de chaque réunion, le compte rendu de cette rencontre par voie postale ou numérique selon la préférence de chacun(e).

APF France handicap a, en outre, mis en place un Conseil National des Usagers (CNU), constitué des présidents ou de membres des CVS institués au sein des structures APF France handicap. Cette instance a vocation à porter la voix des personnes accompagnées au sein de ces structures auprès du Conseil d'administration et de la Direction Générale d'APF France handicap.

### **g. Les autres droits des personnes accompagnées**

Avant même de se lancer dans une démarche administrative et de la mener à son terme, les personnes en situation de handicap doivent avoir conscience et connaissance de leurs droits. De même, les personnels administratifs et tout professionnel en charge de l'accompagnement doivent systématiquement poser la question de la capacité ou non de ces personnes à entreprendre une démarche avec ou sans accompagnement. Dans les deux cas, les problématiques de la formation et de l'information demeurent des enjeux cruciaux pour affirmer la citoyenneté et la participation sociale effective des personnes en situation de handicap.

### **h. Les évolutions programmées**

Il s'agit de poursuivre et d'évaluer le fonctionnement des CVS et des groupes d'expression, en continu pour chacune des structures du Pôle Adultes. La question de

l'implication de chaque partie prenante et de la communication auprès des personnes accompagnées et de leur entourage, doit être développée pour améliorer la représentativité et le pouvoir d'agir de chacun.

## 8. La gestion des Ressources Humaines

### a. Objectifs opérationnels

La politique et la stratégie opérationnelle de la Gestion des Ressources humaines déclinée par l'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap vise en priorité à soutenir la qualité de prise en charges des personnes accompagnées par les établissements et services du Pôle Adultes 44. Cette stratégie a également vocation à soutenir le sens des actions des professionnels, avec des objectifs éclairés et partagés et expliqués par l'encadrement. L'équipe de Direction du Pôle Adultes confirme également toute l'importance du dialogue Social, que nous souhaitons de qualité et inscrit dans une dynamique de co-construction pour l'avenir des établissements et services du Pôle.

Ce repère établi, l'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap a procédé à plusieurs arbitrages.

En effet, nous avons fait le choix de favoriser le recrutement d'une personne chargée RH, avec un profil et une expérience lui permettant d'une part de soutenir l'équipe de Direction dans l'élaboration et la déclinaison de la GPEC et de la QVT et d'autre part, d'apporter des réponses et un accompagnement RH de qualité à destination de l'ensemble des professionnels.

Le pilotage RH du Pôle est également soutenu par la Direction Régionale, dont le CGM et le Pôle Paye et par l'expertise des services RH et juridiques du National.

### b. Politique RH

L'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap est attaché au bien-être des salariés, cadres ou non cadres. Cette recherche de conditions de travail permettant à chacun de s'épanouir dans ses missions, s'appuie notamment sur le savoir être et la richesse des parcours de chacun, un cadre d'action repérant pour

chaque professionnel et une disponibilité et réactivité des cadres permettant à chacun de trouver le soutien nécessaire en tant que professionnel.

Cela s'inscrit également au travers d'une réflexion systématique autour d'une organisation structurée, respectueuse autant que faire se peut, de la vie personnelle et des contraintes familiales de tout à chacun. Tout en respectant un accompagnement bienveillant, contenant et sécurisant des jeunes. La continuité, la qualité et l'efficacité de la prestation de service confiée par les autorités à l'établissement prévaut à une organisation de complaisance personnelle des salariés.

La formation continue des salariés est un incontournable de la politique RH associative et du Pôle. Le renforcement des compétences est un des éléments de garantie d'un accompagnement de qualité des bénéficiaires.

Le pilotage RH se fait, enfin, dans une recherche de fonctionnement pérenne avec une vision globale des établissements et des services, prise dans la dynamique du Pôle.

Enfin, la recherche d'un dialogue constructif et apaisé avec les instances représentatives du personnel demeure une réelle opportunité pour l'ensemble des acteurs du Pôle Adultes de soutenir une politique RH de qualité

### c. Modalités de Management

Face aux difficultés que rencontre notre secteur et parce que la qualité de vie et les conditions de travail de salariés ont aussi un impact sur la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies, l'Association APF France handicap fait de la QVCT un enjeu essentiel de sa politique RH, pour ses établissements, pour ses salariés et pour ses usagers.

Dans ce cadre, les démarches en vue de favoriser et garantir une qualité de vie au travail et des conditions d'exercice du travail satisfaisantes sont primordiales pour favoriser le sens donné au travail, l'épanouissement des salariés au travail et au sein de leur collectif de travail.

La QVCT est une démarche transverse qui doit être totalement intégrée aux processus existants et irriguer l'ensemble des projets de développement (projet de la structure, processus de fonctionnement, projets de développement tels que les projets d'évolution de l'offre de service, de transformation, d'extension, de reprise...).

### La Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap affirme sa volonté :

- De développer une politique managériale volontariste et participative sur le sujet
- D'être attentive aux conditions de travail notamment en améliorant la prise en compte des équilibres entre vie personnelle et vie professionnelle et en favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- De mobiliser au mieux les salariés et leurs compétences au sein de l'établissement
- De concilier leur bien-être individuel et collectif et le bien-être dans l'établissement
- D'accroître la performance individuelle et collective de l'Association

Pour ce faire, la Direction s'engage sur un certain nombre de principes fondateurs, à respecter le cadre méthodologique et les outils permettant de déployer concrètement des mesures en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de leurs salariés. En ce sens, une première enquête QVCT, à destination de tous les salariés du Pôle, a été élaborée en décembre 2023. Cette enquête, comme l'enquête de satisfaction des bénéficiaires, a vocation à être renouvelée chaque année, permettant d'étayer les rapports d'activités avec des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

### L'engagement dans la démarche TMS (Troubles Musculo Squelettiques) Pro de la CARSAT :

Dans le prolongement de la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité impulsée par l'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap et soutenue par la Direction Régionale, nous poursuivons nos actions en reprenant la démarche TMS pro engagée depuis quelques années maintenant sur le Pôle Adultes avec le concours de la CARSAT. Cette démarche de prévention des risques professionnels au sein des différents établissements et services du Pôle Adultes 44 APF France handicap, prend tout son sens compte tenu des interventions des salariés à destination des personnes en situation de handicap, prioritairement moteur.



#### d. Tableau des effectifs, synthèse

| Services et établissements   | Effectifs en ETP au 31/12/2023 | Effectifs en personnes physiques au 31/12/2023 | Projection 2024 en ETP | Projection 2024 en personnes physiques |
|------------------------------|--------------------------------|--|------------------------|--|
| FDV les Magnolias            | 18,35                          | 26   | 18,84                  | 29                                     |
| MAT ADR                      | 11,78                          | 13   | 11,42                  | 17                                     |
| AJIS                         | 4,59                           | 6  | 4,95                   | 13                                     |
| SAMSAH antenne de Nantes     | 6,4                            | 8  | 11,5                   | 24                                     |
| SAMSAH Antenne de St Nazaire | 3,6                            | 6  |                        |  |
| SAVS                         | 3,5                            | 4  | 3,95                   | 10                                     |
| ERPA                         | 2                              | 2  | 3,8                    | 8                                      |
| SAAD prestataire             | 29,05                          | 56   | 35                     | 58                                     |
| Saad Mandataires             | 1,1                            | 2  | 1,73                   | 8                                      |
| SSIAD                        | 1,9                            | 2  | 2,48                   | 7                                      |

#### e. Gestion des emplois et compétences

L'équipe de Direction du Pôle Adultes insiste sur l'importance de l'accompagnement des salariés dans une démarche d'accompagnement de proximité et de montée en compétences. Reprenant les éléments évoqués précédemment, nous accordons une importance particulière à la présence de professionnels dans leurs emplois, à une juste place, au juste niveau d'expertise et dans une juste temporalité.

En ce sens, chaque acteur avec l'appui de sa fiche de poste et de fonction, la direction d'établissement s'autorise à interroger les salariés sur le ressenti et leurs souhaits d'intervention afin de le confronter aux attendus de l'organisation, permettant ainsi la mise en œuvre de proposition d'orientation et d'évolution ou de fin de collaboration.

Dans cette dynamique, les entretiens professionnels demeurent un temps fort, pour les professionnels, soutenant la GPEC. Ces derniers sont réalisés par l'Équipe de Direction et par les cadres de proximité des différents services. A la fin de la période annuelle, une instance nommée « Commission évolution professionnelle » a été mise en place, début 2024 par le CODIR, pour analyser collectivement, les entretiens professionnels. Le Plan de Développement des Compétences (PDC) s'inscrit également et pleinement dans la démarche de GPEC.

## f. Développement des compétences

Le Plan de Développement des Compétences est établi chaque année, sur le second semestre. Après le recueil des souhaits de formations individuels de chacun des salariés, l'équipe de Direction avec la Chargée RH dans un premier temps, puis les membres du CODIR dans un second temps, projettent les premières orientations. Cette base, croisée avec les demandes de formations antérieures, les orientations nationales, les observations des cadres du Pôle, les entretiens professionnels permettent d'aboutir à un Plan, présenté et échangé avec les élus du CSE Pôle Adultes.

En complément de ce PDC, l'équipe de Direction et les cadres, impliqués par ailleurs avec l'ARIFTS et l'EHESP, mettent à disposition leurs ressources pour l'ensemble des professionnels au regard de leurs sollicitation, de leurs besoins et de leurs projets d'évolutions.

L'association et plus encore la Direction Régionale, promeuvent et soutiennent cette action de formation et d'échange de pratique professionnelle avec des organismes extérieurs.

L'accueil des stagiaires fait également partie de la stratégie d'accompagnement en montée en compétences des professionnels ou futurs professionnels du secteur. De par leur présence, ils nous offrent en retour un regard extérieur et d'étonnement, qui soutiennent la nécessaire interrogation de nos pratiques. Les niveaux de formations accompagnés en stage au niveau du Pôles sont à l'image des palettes de métiers exerçant au Pôle : AES, ME, ES, AS, ASS, Secrétariats, ERGOS, IDE, MEDECINS, PSYCHO, PSYCHOMOT CAFERUIS, CAFDES, MASTER...

## g. Le contexte de travail

Le projet de Pôle, socle et garant des actions déclinées dans les projets des établissements et services rattachés au Pôle, s'inscrit pleinement dans les orientations du projet associatif APF France handicap. Il s'agit également au niveau RH, d'accompagner l'ensemble des professionnels dans l'évolution des accompagnements en réponse aux évolutions des besoin des personnes accompagnées, des politiques sociales et de l'ouverture de l'associations vers une diversification des handicaps accompagnés.

Les risques inhérents au travail isolé et de la perte de sens pour chacun des professionnels, fait partie intégrante des préoccupations et des réflexions à mener en collectif au niveau de l'établissement et en dialogue avec nos élus. Le soutien par l'analyse des pratiques, le croisement avec des professionnels des différents services du pôle ou d'autres services partenaires font également partie des axes de travail retenus.

En soutien à la qualité du contexte de travail, l'équipe de Direction défend le dialogue et la liberté des échanges dans un schéma de débat constructif, soutenant la qualité des prestations délivrées par les différents professionnels du Pôle Adultes 44 APF France handicap.

#### h. DUERP

Le Document Unique d'Évaluation de Risques Professionnels est établi conformément aux attendus de ce document. Un travail de remise à jour complet pour le pôle est engagé en 2023 et doit aboutir en 2024. Une fois établis, ces différents DUERP avec les spécificités des différents services, est partagé avec les élus du CSSCT pour finalisation des cotations. Une fois validé, sa transmission est faite aux médecines du travail concernées.

Les DUERP seront mis à jour annuellement en lien avec les évolutions des risques et l'analyse des accidents et des EI-EIG des structures du Pôle. Ce travail se construit avec les élus et les professionnels du Pôle Adultes 44 APF France handicap.

#### i. Les évolutions programmées

La stratégie globale RH du Pôle Adultes 44 APF France handicap s'inscrit dans une démarche d'accompagnement continue visant à remettre du « jeu », du « cadre » et de la proximité dans les systèmes de management et dans la gestion globale RH du Pôle Adultes. Cette stratégie s'inscrit pleinement dans le cadre de la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité relancée par l'équipe de Direction et par l'opportunité saisie de recruter une RH disposant du parcours et des connaissances nécessaires pour soutenir ladite démarche.

## 9. Les autres ressources

### a. La gestion administrative et financière

La gestion budgétaire et financière est pilotée par l'équipe de Direction et coordonnée opérationnellement avec la comptable du CGM dédiée au Pôle Adultes, la Directrice du CGM et la Direction Régionale.

La gestion financière demeure uniquement un outil stratégique et un outil à destination première des personnes accompagnées. En ce sens, elle doit soutenir un accompagnement de qualité en réponse aux besoins des personnes accompagnées et par la même, offrir aux professionnels des établissements et services du Pôle, d'exercer dans des conditions permettant la réalisation de leurs missions.

Au niveau du Pôle, un travail majeur a été engagé dès les premiers jours de fonctions de la Direction avec la comptable afin de remettre à plat les schémas comptables et budgétaires de l'ensemble des structures du Pôle. Les expertises croisées de chacun, renforcées en janvier 2023 par la Direction Adjointe, ont permis d'établir puis d'engager une nouvelle stratégie de gestion budgétaire, de stratégie d'achat, d'investissements et de dialogue avec nos autorités de contrôle et de tarification, stratégie soutenue par la Direction Régionale. La stratégie impulsée est celle d'une gestion au plus juste en réponses aux besoins, avec une stratégie d'achat raisonnée avec en cible permanente, la priorité donnée à la qualité des accompagnements. L'ensemble des projections budgétaires et financières sont établies au format EPRD.

L'équipe de Direction du Pôle Adultes 44 APF France handicap défend et trace les lignes forces des orientations financières des structures avec pour objectif de redressement de la situation financière des établissements et services du Pôle, idéalement avec en ligne de mire un retour à l'équilibre du plus grand nombre de structures. Ce travail s'appuie notamment sur les négociations CPOM, les orientations budgétaires et dialogues de gestion, les projets d'extension, la recherche de financement supplémentaires dans le cadre d'AMI ou de révisions d'agrèments, les négociations avec les autorités de contrôle et de tarification. Tout cela avec le soutien de la Direction Régionale selon les enjeux et les besoins.

Pour rappel le pôle Adultes est financé à environ 85% par le CD 44 et à 15% par l'ARS Pays de la Loire. Deux CPOM, avec un CPOM SAAD (2023-2027) et un CPOM CD/ ARS 2021-2025 (intégré au CPOM régional APF France handicap).

### b. La gestion des locaux, des équipements

Le Pôle adulte est à date d'écriture de ce projet de Pôle, localisé au Nord Est de Nantes, dans des locaux qui sont propriété d'APF France handicap national. L'ensemble des contrôles réglementaires sont réalisés par des bureaux de contrôle assermentés. Le Pôle Adultes 44 ne dispose de professionnel permettant d'assurer les maintenances des locaux du Pôle Adultes.

Le Pôle Adultes appuie sa stratégie de mobilité autour d'un parc de véhicules en leasing.

Les seuls équipements / investissements en propriété, demeure les postes informatiques et quelques éléments mobiliers.

### c. Les évolutions programmées

L'équipe de Direction du Pôle adultes ne s'interdit aucune réflexion sur le futur de l'occupation des locaux du 31 bis boulevard Albert Einstein. Il en est de même sur la stratégie des mobilités, des équipements informatiques.

La méthode demeure la même, c'est-à-dire mettre en adéquation les besoins du terrain avec les réponses, dans une logique rationnelle et de meilleure utilisation des ressources financières favorisant la transition écologique.

Ce projet de Pôle a été élaboré à un instant donné, après une première année de pilotage du Pôle par une nouvelle équipe de Direction.

Ce projet est un document « cadre » qui se veut évolutif, au regard des pratiques de terrain partagées, des problématiques des publics accompagnés et des orientations défendues par l'équipe de Direction, la Direction Régionale APF France handicap, en cohérence avec les politiques publiques.

Merci à l'ensemble des salariés du Pôle adultes APF France handicap pour leur contribution et leur expertise.