



## Rapport d'activité 2016

Groupement de coopération médico-sociale POLYCAP

## Sommaire

Sommaire .....	2
<b>Introduction</b> .....	3
1. Présentation du Groupement de coopération médico-sociale (GCMS) POLYCAP .....	3
2. Présentation de la Sauvegarde du Nord.....	4
3. Présentation de l'ANAJI .....	4
4. Présentation du CCAS de Roubaix.....	5
5. Présentation du GAPAS .....	6
<b>Eléments d'activité</b> .....	7
<b>Les actions du groupement en 2016</b> .....	9
1. Le parcours des populations accueillies .....	9
a. Scolarisation .....	9
b. SERAFIN PH.....	9
c. Informatisation du dossier de l'utilisateur.....	11
d. Projet douleur.....	13
e. Le groupe des ergothérapeutes .....	13
f. Les matinales Polycap.....	13
g. L'autorité parentale.....	15
2. L'approche territoriale .....	17
Réflexion sur l'origine géographique des enfants accueillis .....	17
3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....	20
a. Contexte .....	20
b. La formation .....	20
➔ La place des cadres.....	20
➔ La manutention .....	22
c. La mobilité des ressources humaines.....	23
<b>Eléments financiers</b> .....	24
Annexe : Assemblée Générale.....	25

# Introduction

## 1. Présentation du Groupement de coopération médico-sociale (GCMS) POLYCAP

Afin d'améliorer la prise en charge des enfants et adolescents polyhandicapés, trois structures spécialisées dans la prise en charge du polyhandicap : **La Sauvegarde du Nord**, **l'ANAJI** et le **CCAS de la Ville de Roubaix** ont décidé d'unir leurs compétences et leurs expertises en créant, en 2012, le **GCMS POLYCAP**. La convention constitutive a été signée en février 2013.

Les objectifs du groupement sont :

- D'améliorer les réponses aux besoins des populations accueillies par la complémentarité des savoir-faire de ses membres ;
- De mutualiser compétences et expertises ;
- De fédérer les professionnels et leurs pratiques et développer le travail en équipe ;
- D'optimiser les services rendus aux jeunes polyhandicapés.

La petite enfance, les enfants et les jeunes en situation de handicap et de polyhandicap sont les publics vers lesquels les actions du groupement sont particulièrement dirigées.

Pour ce faire, le Groupement décline son intervention autour de quatre grands axes :

- **Le parcours des populations accueillies.** L'objectif est de garantir à chaque personne accueillie un parcours répondant au plus près à ses besoins par :
  - Le décloisonnement de l'accompagnement et de la prise en charge en offrant des prestations globales, des parcours diversifiés et complémentaires.
  - La promotion de la participation des personnes aux actions mises en œuvre.
  - Les échanges de pratiques en termes d'observatoire social et de réponses adaptées.
- **L'approche territoriale** : en apportant une réflexion territoriale concertée.
- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** : il s'agit d'adopter une politique d'engagements communs en matière de ressources humaines par :
  - La possibilité de mobilité des salariés entre les membres du groupement,
  - La mutualisation de la réflexion en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- **La mutualisation des moyens** : en vue de concevoir des politiques communes de recherche-développement au bénéfice des populations accueillies.

En termes de gouvernance, des administrateurs de POLYCAP sont nommés parmi les administrateurs respectifs de chaque entité composant le groupement. Par ailleurs, le groupement s'organise autour d'un administrateur et d'un secrétaire général élus tous deux pour un mandat de 3 ans.

En octobre 2016, les administrateurs du groupement ont renouvelé pour 3 ans, le mandat d'administrateur de Claude HUJEU, qui est également président de l'ANAJI. Aline BILLOIR, directrice du Pôle Handicap de la Sauvegarde du Nord a été nommée secrétaire Générale de Polycap. Elle succède à l'actuel directeur de l'ANAJI, Joël DECAT.

## 2. Présentation de la Sauvegarde du Nord

Depuis 1957, la Sauvegarde du Nord accueille et accompagne des enfants, des adolescents, des jeunes en difficultés psychiques, psychologiques, scolaires, familiales ou sociales, des adultes éloignés de l'emploi, des familles et des personnes en grande précarité.

La Sauvegarde du Nord se mobilise pour la création et l'animation de dispositifs adaptés mettant en œuvre des actions sociales, pédagogiques, éducatives et thérapeutiques.

Intervenant sur la Région Hauts-de-France, l'Association s'organise en 5 pôles de compétences :

- Pôle Inclusion Sociale
- Pôle Handicap
- Pôle Protection de l'Enfance
- Pôle Addictologie
- Pôle Santé

Pour la Sauvegarde, c'est le dispositif Lino Ventura, intégré au sein du Pôle Handicap qui est concerné par le GCMS POLYCAP. Il s'agit d'un IME et d'un SESSAD.

Contact : Association La Sauvegarde du Nord

Centre Vauban 199 – 201 Rue Colbert 59054 – LILLE CEDEX

Tél : 03 20 06 77 50

Fax : 03 20 06 77 51

**Courriel** : [contact@lasauvegardedunord.fr](mailto:contact@lasauvegardedunord.fr)

**Président** : Jean-Pierre MOLLIERE

**Directeur Général** : Christophe ITIER



## 3. Présentation de l'ANAJI

La solidarité et la lutte contre toute forme de discrimination dans le respect de la laïcité et des lois de la République sont les valeurs qui animent l'ANAJI depuis sa création en 1972. Les membres fondateurs réunis autour de ces convictions humanistes partagées ont conçu le projet d'Institut d'Education Motrice qui sera ouvert en 1977 à Houplines.

Les grandes lignes du projet valorisent la promotion de l'entraide, le droit pour chacun à un projet individualisé et l'assurance d'un complet respect de la dignité pour chaque enfant polyhandicapé ou présentant un handicap moteur associé à une déficience et sa famille.

Agréé à l'origine pour 50 enfants de 3 à 14 ans, les capacités de l'IEM sont vite atteintes et se pose la question de l'orientation des adolescents. Le projet d'extension de l'IEM à Armentières pour l'accueil des adolescents et la préparation à leur vie d'adulte se concrétise en septembre 1996.

La démarche d'inclusion scolaire a également amené l'ANAJI à ouvrir en 1977 un Service d'Education et de Soins Spécialisés à Domicile. Ce lien avec l'Education Nationale existe depuis la création de l'Etablissement pour le biais d'une convention de mise à disposition de personnel enseignant.

A ce jour, l'ANAJI gère un établissement et un service annexé. L'IEM s'organise autour de deux sites l'IEM du Bord de Lys à Houplines et l'IEM Gérard HAESBROECK à Armentières.

Contact : ANAJI

51 bis rue Paul Bert - 59280 Armentières

Tél : 03 20 10 90 40

Fax : 03 20 10 90 49

**Courriel** : iem@anaji.fr

**Président** : Claude HUJEU

**Directeur Général** : Joël DECAT



#### 4. Présentation du CCAS de Roubaix

Le CCAS anime une action générale de prévention et de développement social dans la commune. Il exerce sa mission en liaison étroite avec les institutions publiques et privées (CAF, MSA, associations).

A ce titre, il développe différentes activités et missions directement orientées vers les populations concernées :

- L'aide sociale légale et facultative
- La gestion d'établissements sociaux et médico-sociaux
- La coordination des politiques municipales de santé et du handicap.

Le CCAS en chiffre représente notamment:

- Un budget de 25 millions d'euros
- 550 agents pour 55 métiers (secteurs de l'insertion, des personnes âgées, de l'enfance, de la jeunesse, de la santé et du handicap, ....)

Contact : CCAS de la Ville de Roubaix

9/11 rue Pellart – 59100 Roubaix

Tél : 03 20 81 57 57

Courriel : svalinhas@ccas-roubaix.fr

**Président/Maire de Roubaix** : Guillaume Delbar

**Directrice du CCAS** : Séverine SOETAERT



## 5. Présentation du GAPAS

Créé en 2007, le Groupement des Associations Partenaires d'Action Sociale (GAPAS) est une entreprise d'action sociale qui propose diverses formes d'accompagnement pour des personnes en situation de handicap, enfants et adultes, à travers la gestion de 25 établissements et services situés dans les Hauts-de-France et en Essonne.

L'association s'est donné pour mission centrale d'accompagner la personne en situation de handicap dans l'exercice de sa citoyenneté, en organisant la cité autour du principe d'accessibilité généralisée. Portée par des valeurs fortes, l'action du GAPAS s'articule autour des principes d'humanité, de solidarité, de qualité et d'amélioration continue de l'accompagnement des personnes accueillies.

Le GAPAS a intégré le GCMS Polycap en octobre 2015. Six établissements du GAPAS entrent dans le champ du polyhandicap et sont directement concernés par Polycap (IEM, IME, MAS et FAM). En outre, l'intégration du GAPAS marque l'arrivée d'établissements pour adultes au sein du groupement.

Contact : GAPAS

87, rue du Molinel Bât D – 59700 Marcq-en-Barœul

Tél: 03 20 99 50 80

Courriel : [contactgapas@gapas.org](mailto:contactgapas@gapas.org)

**Président** : Pierre GALIX

**Directeur Général** : François BERNARD



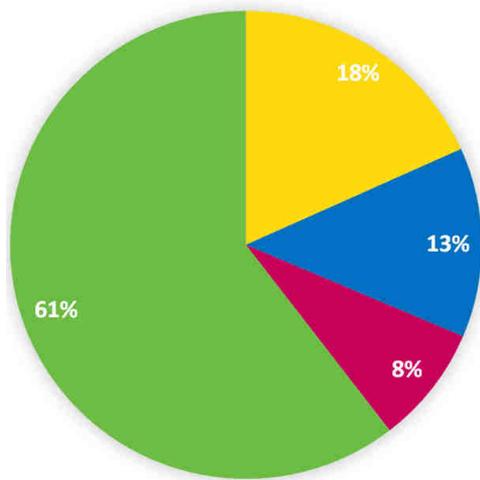
## Éléments d'activité

Quatre organismes ont adhéré à Polycap. Toutefois, en lien avec la convention constitutive et les objectifs fondateurs du groupement, le périmètre d'intervention du groupement est limité aux établissements qui ont comme point commun d'accompagner des personnes polyhandicapées. Ce périmètre est synthétisé dans le tableau ci-dessous.

### Synthèse du champ d'intervention

Organisme	Etablissement	Agrément				Total
		Déficiences intellectuelles	Déficiences motrices	Polyhandicap	Déficiences visuelles graves	
ANAJI	IEM Bord de Lys	/	65		/	85
	IEM Gérard Haesebroeck					
	SESSD Arc en Ciel	/	20		/	
Sauvegarde du Nord	IME Lino Ventura	21	7	7	/	61
	SESSAD Lino Ventura	26			/	
CCAS de Roubaix	IEM La Marelle	/	12	6	/	38
	SESSD La Marelle	/	20	/	/	
GAPAS	IEM La Source	24			/	281
	IEM Le Passage	/	22	10	/	
	IME La Pépinière	/	/	/	88	
	MAS Le Hameau	/	41		/	
	MAS La Gerlotte	/	/	42	/	
	FAM Résidence de L'abbaye	/	19		/	
	Pôle Déficience Visuelle (pour le SAFEP-SAAAIS)	35				
<b>Polycap</b>		<b>465 places</b>				

## La répartition en nombre de places



L'ANAJI

La Sauvegarde du Nord

Le CCAS de Roubaix

Le GAPAS

## L'implantation territoriale des établissements



## Les actions du groupement en 2016

Ces actions sont organisées par le secrétaire général du groupement, en collaboration avec le chargé de mission du groupement.

### 1. Le parcours des populations accueillies

#### a. Scolarisation

En février 2015, des besoins autour de la scolarisation avaient été identifiés afin d'aider l'IME Lino Ventura dans la définition de son projet pédagogique, mais également de programmer des temps d'échanges de pratiques entre les enseignants. Ainsi, un état des lieux de la scolarisation sur chacun des sites a été réalisé et présenté à l'Assemblée Générale de Polycap en juin 2015.

A partir de janvier 2016, avec l'aval des inspecteurs, trois concertations communes ont eu lieu avec un conseiller pédagogique et l'ensemble des enseignants du groupement sur différents thèmes : les nouveaux programmes de maternelle ou encore l'évaluation positive.

Au-delà de ces sujets, il s'agit aussi de permettre aux enseignants du groupement d'analyser les difficultés qu'ils ont rencontrées en échangeant avec des pairs confrontés à des situations proches, souvent liées à la spécificité des publics accompagnés.

L'Education Nationale est satisfaite de cette démarche engagée par Polycap et souhaiterait étendre ce fonctionnement à d'autres territoires de la Région Hauts-de-France. En tout état de cause, ces concertations communes seront reconduites pour l'année 2017.

#### b. SERAFIN PH



Suite à l'arrêt de l'utilisation des annexes XXIV, XXIV bis et XXIV ter (notamment par la MDPH), un axe de travail s'est rapidement créé en 2014 sur le thème de la « définition » des personnes accueillies. Ainsi, ce groupe de travail a permis d'élaborer deux tableaux : l'un « clinique », l'autre « des besoins ». Après amélioration, il était proposé de les déployer dans les différents établissements du groupement.

En outre, cet axe de travail visait plusieurs objectifs :

- Valoriser la singularité des parcours ;
- Identifier et défendre les moyens d'accompagnement ;
- Compléter les enquêtes, outils d'analyse, tableaux de bord et rapports d'activité ;
- Proposer une veille sur un territoire pour un public spécifique par le biais du groupement (observatoire des populations). Etre force de proposition auprès des financeurs pour montrer l'évolution du besoin des usagers.

Toutefois, le projet national SERAFIN PH initié par le gouvernement en 2015 s'est avéré directement lié à cette réflexion du groupement.

Ce projet signifie : Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées. Il entend définir un référentiel tarifaire permettant l'allocation de ressources aux établissements et services médico-sociaux accompagnant des enfants et adultes handicapés.

Après le démarrage du projet SERAFIN PH, il est apparu évident que cet axe de travail devait être repensé. Aussi, suite à une présentation du projet réalisée en novembre 2015 par la Directrice du Projet, (le docteur Annick DEVEAU), il a été décidé de transmettre une synthèse du projet (avec les nomenclatures présentées à l'époque) à l'ensemble des directeurs d'établissements. Ces derniers ont ensuite évoqué dans leurs établissements respectifs le projet SERAFIN PH avec les professionnels de terrain. Certains ont notamment tenté d'intégrer les personnes accompagnées dans les différents besoins retranscrits dans les nomenclatures. Ce processus a abouti à une concertation commune des directeurs sur le projet SERAFIN PH, en février 2016. Ainsi, après validation par les administrateurs Polycap, un courrier a été communiqué à la directrice du projet afin de communiquer les impressions des professionnels du groupement vis-à-vis du projet.

Dans une démarche constructive, les professionnels ont reconnu un certain nombre de points positifs à la réforme :

- La volonté des pouvoirs publics de proposer une articulation plus juste entre les ressources allouées aux établissements et les prestations mises en œuvre. En effet, actuellement pour les différents établissements du groupement, l'un des enjeux majeurs est de réussir à valoriser leurs spécificités en termes d'accompagnement.
- Le fait que la nomenclature s'appuie sur les besoins des usagers. Les professionnels ont eu le sentiment que l'immense majorité des besoins présents dans la nomenclature correspondaient à des profils d'usagers présents dans les établissements du groupement.

Toutefois plusieurs points d'attention ont aussi été évoqués :

- Le risque d'uniformisation des pratiques
- La question des échéances pour utiliser les nomenclatures : évolutivité des personnes accompagnées, hébergement temporaire, risque de se satisfaire uniquement d'une « photographie à l'instant T », événements paroxystiques...
- La manière de prendre en compte les résultats positifs du travail effectué par les professionnels

Suite à cette démarche, le secrétaire général du groupement a pu s'entretenir avec le docteur Deveau lors d'un entretien téléphonique. Cela a permis de clarifier certains points notamment la prise en compte dans la nomenclature des spécificités liées au polyhandicap. Cet échange a aussi mis en évidence le fait que le modèle tarifaire du projet restait encore à déterminer.

L'implication de Polycap s'est poursuivie ensuite par la participation de trois établissements du groupement à la première enquête de coûts (IEM, SESSD et FAM) auprès de 120 établissements. Ainsi un retour d'expérience a pu être réalisé au sein du groupement mais également dans un réseau régional (matinale sur SERAFIN organisée par l'URIOPSS).

### c. Informatisation du dossier de l'utilisateur

Dès 2014, un groupe de travail s'est constitué pour entamer une réflexion sur la question de l'informatisation des dossiers des usagers. Plusieurs objectifs pour ce projet ont ainsi pu être définis à savoir :

- Mettre en place un recueil informatisé du dossier de l'utilisateur :
  - Centré sur l'utilisateur
  - Répondant aux attentes des professionnels
  - Adaptable aux différents établissements
- Harmoniser les pratiques entre les établissements
- Sécuriser les pratiques, faciliter la centralisation des informations
- Faciliter l'accès des usagers à leur dossier
- Intégrer Polycap dans les grands projets nationaux

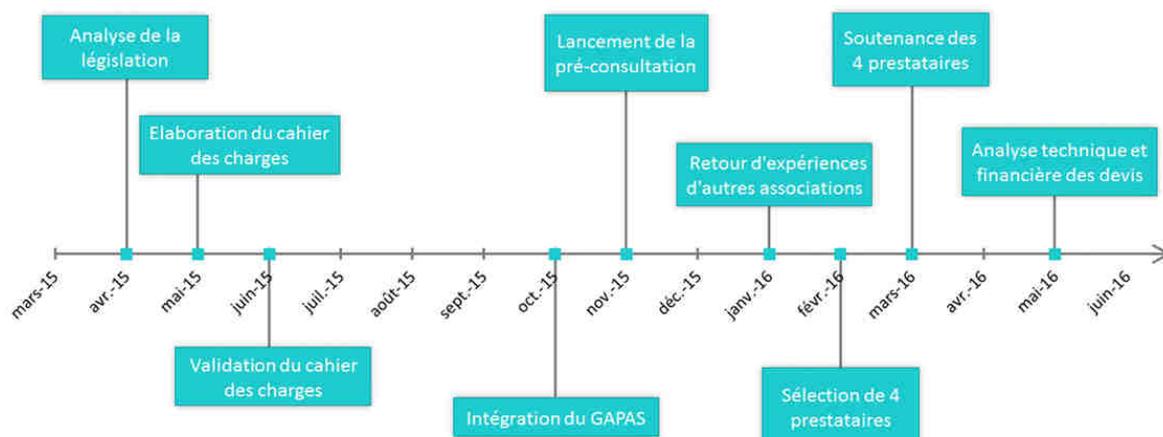
Pour ce faire, un premier travail a été réalisé en 2015 pour réaliser un état des lieux des pratiques dans les établissements groupement. Il s'agissait d'analyser l'accès, la structuration et le contenu des dossiers administratifs et médicaux.

En parallèle, une synthèse juridique sur la thématique du dossier de l'utilisateur a aussi été rédigée. Elle s'est poursuivie par l'organisation d'une formation à destination de l'ensemble des cadres du groupement.

Les attentes et les besoins par profession et par établissement ont été intégrés à un premier cahier des charges commun grâce à la réalisation de 44 entretiens. Suite à ce travail, une première consultation des éditeurs de logiciels a pu être engagée, en particulier avec 4 prestataires informatiques. Des présentations ont été effectuées auprès d'un groupe de professionnels représentatifs. Les devis ont aussi pu être analysés.

Le groupement Polycap a également bénéficié de 24 retours d'expériences d'informatisation du dossier d'utilisateurs par des gestionnaires d'établissements médico-sociaux dans le secteur du handicap (APEI/ADAPEI, CESAP, APF...).

Résumé des étapes jusqu'en juin 2016 :



Toutefois, le projet a connu un tournant à partir de juin 2016. En effet, afin de trouver des solutions pour financer ce projet, nous nous sommes tournés vers un financement européen de type FEDER (Fonds européen de développement régional) dont une partie de l'enveloppe est gérée par les services instructeurs de la région Hauts-de-France dans le cadre du programme opérationnel régional du Nord-Pas-de-Calais pour la période 2014-2020. En outre, l'Axe prioritaire numéro 2 du programme concerne « *l'accélération de la transformation de la société régionale à travers l'accroissement des usages et services numériques d'intérêt public* » et l'un des objectifs spécifiques est « *d'augmenter et améliorer l'offre d'usages et de services publics numériques partagés pour tous* ».

Ce financement pourrait intervenir à hauteur de 60% et nous permettrait de financer :

- L'outil le plus adapté ;
- Davantage de formation pour les professionnels ou les usagers (et leur entourage) ;
- Du matériel informatique ;
- Des outils de communication ;
- De l'expertise (une assistance à maîtrise d'ouvrage).

Néanmoins, le choix d'entamer la construction d'une demande de financement FEDER a fortement impacté l'organisation du projet. Nous avons dû nous tourner vers de nouveaux partenaires pour confirmer le caractère « structurant » de notre projet sur le territoire. Nous sommes ainsi passés de 7 à 32 établissements parties prenantes du projet (pour environ 1340 personnes accompagnées). En outre, l'ensemble des structures du GAPAS ont été intégrées. Il en est de même pour pôle handicap de l'association La Sauvegarde du Nord. Plusieurs associations du territoire ont été sollicitées. L'association La vie Devant Soi, qui gère un FAM a répondu positivement. Ainsi, ce projet s'étend aujourd'hui au-delà du champ d'intervention du groupement Polycap.

Dans le cadre d'un financement européen potentiel, nous devons adopter une vigilance accrue vis-à-vis du respect des règles de la concurrence, en particulier l'obligation de mener une procédure formalisée pour choisir le meilleur prestataire. En tout état de cause, l'appel d'offres entamé au premier semestre 2016 ne correspondait plus aux mêmes seuils (projet plus ambitieux, périmètre élargi...). C'est pourquoi la première procédure d'appel d'offres a été déclarée comme infructueuse dès juin 2016. Enfin, il a été décidé que le projet serait administrativement porté par l'association La Sauvegarde du Nord.

Nous avons ensuite commencé à retravailler sur un nouveau cahier des charges. Pour ce faire, le choix a été fait de recourir à une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour organiser ce nouvel appel d'offres, réaliser l'évaluation des besoins, mais également pour suivre le déploiement du projet ainsi que ses indicateurs de réussite. C'est pourquoi une procédure adaptée pour un marché inférieur à 90 000 €, a été lancée en décembre 2016, afin de choisir le bureau d'accompagnement le plus adapté.

#### d. Projet douleur

Ce groupe de travail a été créé afin que le Groupement POLYCAP soit un intermédiaire pour développer une réflexion commune et un échange de pratiques autour de la thématique de la douleur. Dès 2012, un groupe de travail pluridisciplinaire de 12 membres (médecins, infirmières, cadres, équipe éducative) a travaillé autour de l'écriture d'un protocole commun de prise en charge de la douleur à destination des professionnels, des familles et des partenaires. Le travail s'est poursuivi par une valorisation de l'outil produit et une mise en page sous la forme d'un livret. La démarche a été présentée lors de l'Assemblée Générale 2014 du groupement ainsi que dans deux revues du secteur (Le Sociographe et la revue de la FEHAP).

L'enjeu pour ce groupe de travail a été ensuite de ne pas considérer le livret douleur et le travail effectué comme une fin en soi. Un point d'étape sur la prise en charge de la douleur dans chaque établissement a été réalisé lors de l'AG 2015 de Polycap. Suite à l'intégration du GAPAS, une réunion a été organisée en janvier 2016, avec les membres « historiques » du groupe encore présents et des professionnels des autres établissements du groupement. L'échange de pratiques a ainsi pu se poursuivre à propos de l'utilisation des grilles pour évaluer la douleur, les formations existantes ou encore l'implication des professionnels éducatifs.

En termes de perspectives, il est proposé de formaliser l'existence de ce « *groupe ressource sur la douleur* » en organisant des rencontres ponctuelles avec des référents douleurs. Il est aussi proposé de convier un intervenant (éventuellement du secteur sanitaire) lors d'une prochaine rencontre.

#### e. Le groupe des ergothérapeutes

Un groupe de travail constitué des ergothérapeutes des établissements s'est constitué en 2012 en vue de mutualiser les outils pour une prise en charge plus ajustée de chaque enfant, en particulier les enfants polyhandicapés. Il s'agissait aussi de partager des connaissances, des expériences ou des formations afin d'enrichir leur pratique professionnelle.

Le groupe de travail a travaillé sur l'élaboration d'une grille d'observation pour les enfants et adolescents polyhandicapés et la création d'une base de données « boîte à outils » pour les ergothérapeutes. Néanmoins, les ergothérapeutes ont eu des difficultés pour trouver des créneaux communs pour se rencontrer en 2016. De plus, suite à l'intégration du GAPAS, en octobre 2015, il était nécessaire d'organiser l'intégration des ergothérapeutes du GAPAS dans la démarche.

#### f. Les matinales Polycap

Un nouvel objectif a été proposé lors de la réunion des cadres d'octobre 2015. Sous la forme d'une « **matinale Polycap** », il s'agissait de présenter des dispositifs ou des pratiques innovantes (mais transposables) pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ainsi, une première « matinale Polycap » de présentation des dispositifs innovants a eu lieu le vendredi 22 juillet à l'IEM Bord de Lys à Houplines.

Dans une ambiance conviviale, 23 professionnels aux profils variés (ergothérapeute, psychologues, éducateurs spécialisés, orthophonistes, assistante sociale, directeurs, responsable de sites...) ont pu y assister. Quelques adolescents accompagnés par l'ANAJI ont également eu l'opportunité de « tester » directement l'un des outils.

Ainsi, l'ergothérapeute de l'IEM Gérard HAESEBROECK a présenté la démarche engagée depuis 2014 dans les établissements de l'ANAJI pour développer l'utilisation de la tablette Tobii auprès des enfants et des adolescents accueillis. Les professionnels ont pu découvrir l'étendue des possibilités offertes par cet outil.

### La tablette TOBII (ANAJI)



*Tobii est une tablette PC tactile équipée d'un système de contrôle par le regard. Certains jeunes privés de communication peuvent ainsi faire des phrases, exprimer leurs émotions, leur refus ou leur volonté sans interprétation de l'adulte. La tablette est un outil pour travailler les apprentissages. Elle permet notamment à l'enfant de participer en classe et elle facilite aussi l'évaluation objective de ses connaissances et de ses compétences.*

L'ergothérapeute de la MAS La Gerlotte a, quant à lui, présenté l'orgue sensoriel, une nouvelle forme d'instrument de musique adapté pour les personnes en situation de handicap. Des adolescents accompagnés par l'ANAJI ont ainsi découvert, avec plaisir, cet instrument très intuitif.

### L'Orgue Sensoriel (GAPAS)



*L'orgue Sensoriel est un instrument de musique original qui permet de s'adapter aux capacités gestuelles particulières des personnes handicapées pour les traduire en musique. Il offre la possibilité de capter toute forme de geste, tout signe d'expression gestuelle : une flexion du doigt, un appui du menton, une rotation du pied, un souffle. Le but étant de recueillir les possibilités expressives de chaque personne pour les traduire en musique.*



Cette première matinale « Polycap » a été très appréciée par les professionnels et les usagers présents. C'est pourquoi il a été proposé de renouveler l'expérience en confiant son organisation au groupe des ergothérapeutes. Au passage, celui-ci a été élargi aux ergothérapeutes du GAPAS (et donc du secteur adulte). Une rencontre a été organisée en décembre 2015 dans une MAS. L'objectif était de créer une nouvelle dynamique de groupe avec un objectif concret. Au-delà de cet objectif, il s'agissait aussi de poursuivre la démarche d'échanges de pratiques entreprises par le précédent groupe des ergothérapeutes.

Malgré la diversité des publics accompagnés, une thématique a fait l'objet d'un consensus : celle de l'accessibilité des loisirs. Cette expression intègre les loisirs sportifs, mais également culturels ou artistiques. L'objectif serait ainsi d'organiser un événement en 2017 à destination des familles, des usagers, des professionnels.

#### **f. L'autorité parentale**

Depuis début 2016, l'autorité parentale fait l'objet d'une réflexion commune au sein du groupement. L'objectif de ce groupe de travail est de mener une réflexion sur les postures à adopter à partir de difficultés rencontrées sur le terrain, par exemple en cas de séparation des parents. Dans un cadre réglementaire complexe, l'enjeu est de conforter les professionnels sur leurs pratiques. Le groupe réunit ainsi les assistants du service social des établissements ainsi qu'un éducateur spécialisé. Il est piloté par la chef de service éducatif de l'IME Lino Ventura qui dispose d'une formation initiale juridique.

Trois objectifs de travail ont été définis :

- ❖ **Objectif 1 :** Etre une instance de réflexion et de construction de réponses et de conseils pratiques face aux problématiques rencontrées sur le terrain dans les différentes structures et tout au long du parcours de l'utilisateur sur la question de l'autorité parentale. Les professionnels seront ainsi des personnes ressources et référentes dans leurs structures respectives et au sein du groupement sur ces questions. S'ils ne connaissent pas la réponse, ils transmettront la question à ce groupe de travail.
- ❖ **Objectif 2 :** Créer des fiches pratiques autour de la question de l'autorité parentale : guide pratique, conseils juridiques, bonnes pratiques, face à une situation complexe et concrète.
- ❖ **Objectifs 3 :** Lorsque la réflexion sera aboutie et formalisée, les référents du groupe de travail pourront organiser et animer des matinées d'information et de sensibilisation des professionnels de terrain sur le sujet dans les structures du groupement : présentation du groupe de travail ; des réflexions et méthodologie de travail ainsi que des fiches pratiques.

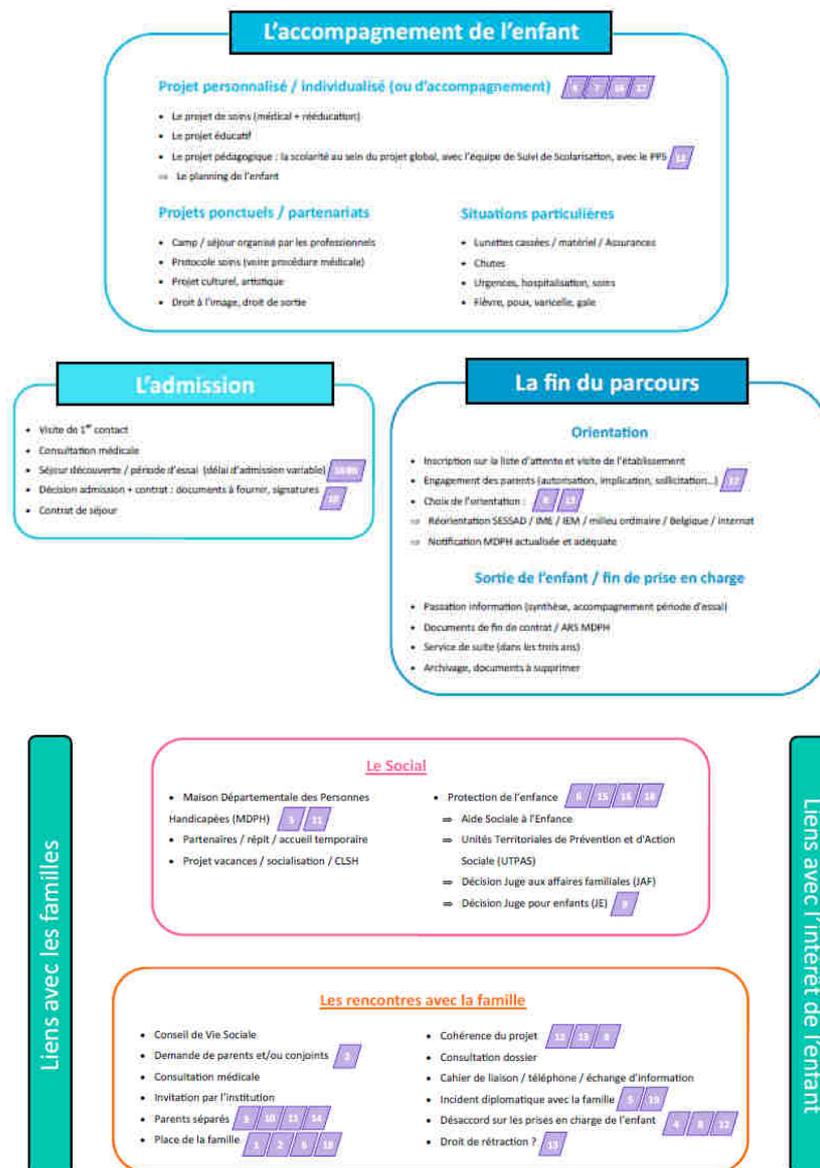
Enfin, dans la continuité du groupe de travail, une réactualisation constante du guide pratique sera effectuée (avec des réunions 1 à 2 fois par an).

Ce groupe de travail s'est réuni 8 fois au cours de l'année 2016.

Dans un premier temps, les professionnels ont opéré un « brainstorming » des situations complexes rencontrées dans leur quotidien. Une vingtaine de questions ont ainsi été listées, par exemple :

- *Peut-on accepter un enfant uniquement inscrit dans l'établissement par un seul parent ? Jusqu'où l'établissement se doit-il d'enquêter pour trouver l'autre parent ?*
- *Qui doit signer les projets individualisés ?*
- *Comment faire valoir l'intérêt de l'enfant lors d'un refus d'inclusion scolaire en milieu ordinaire ?*
- *Un document MDPH est-il valide avec la signature d'un seul parent ?*

Ensuite pour tendre vers plus d'exhaustivité dans la réflexion, les professionnels ont réalisé un schéma avec le parcours type d'un enfant au sein d'un établissement. Pour chaque étape, les situations complexes liées à l'autorité parentale ont été indiquées. Ce schéma - qui demeure un document de travail - a fait l'objet de nombreuses modifications au fil des réunions.



Lors de ces échanges, les professionnels ont eu la possibilité de décrire les pratiques de leurs établissements et de présenter les documents qu'ils utilisent, par exemple ceux pour l'admission ou pour la formalisation des projets personnalisés.

Rapidement une analyse juridique détaillée s'est révélée nécessaire, afin de dissocier ce qui relève de la bonne pratique identifiée grâce à l'expérience de terrain, vis-à-vis ce qui relève des exigences de la loi.

Ainsi, une synthèse de la réglementation a été réalisée, celle-ci est divisée ainsi :

- 1) Les principes généraux de l'autorité parentale
- 2) L'exercice de l'autorité parentale
- 3) L'autorité parentale en cas de séparation
- 4) La délégation de l'autorité parentale

Cette synthèse intègre également quelques jurisprudences qui associent le thème de l'autorité parentale avec le secteur médico-social. Les échanges qui ont suivi ont beaucoup traité de la notion d'exercice de l'autorité parentale, du « droit de surveillance » et des enjeux liés à la distinction entre les actes usuels et les actes non usuels.

Suite à ce travail, les professionnels ont commencé à travailler sur le contenu des futures fiches pratiques, en lien avec le schéma sur le parcours de l'enfant au sein des structures. L'objectif serait de rappeler les obligations légales des professionnels et ensuite de proposer des bonnes pratiques en présentant des exemples concrets, le tout sous un format synthétique et facile d'accès. Ainsi, la première fiche porte sur le moment de l'admission.

Pour 2017, l'objectif est d'engager la rédaction de ces fiches. Les professionnels souhaitent aussi avoir la possibilité d'échanger avec des partenaires extérieurs, par exemple avec des partenaires du champ de la protection de l'enfance.

## **2. L'approche territoriale**

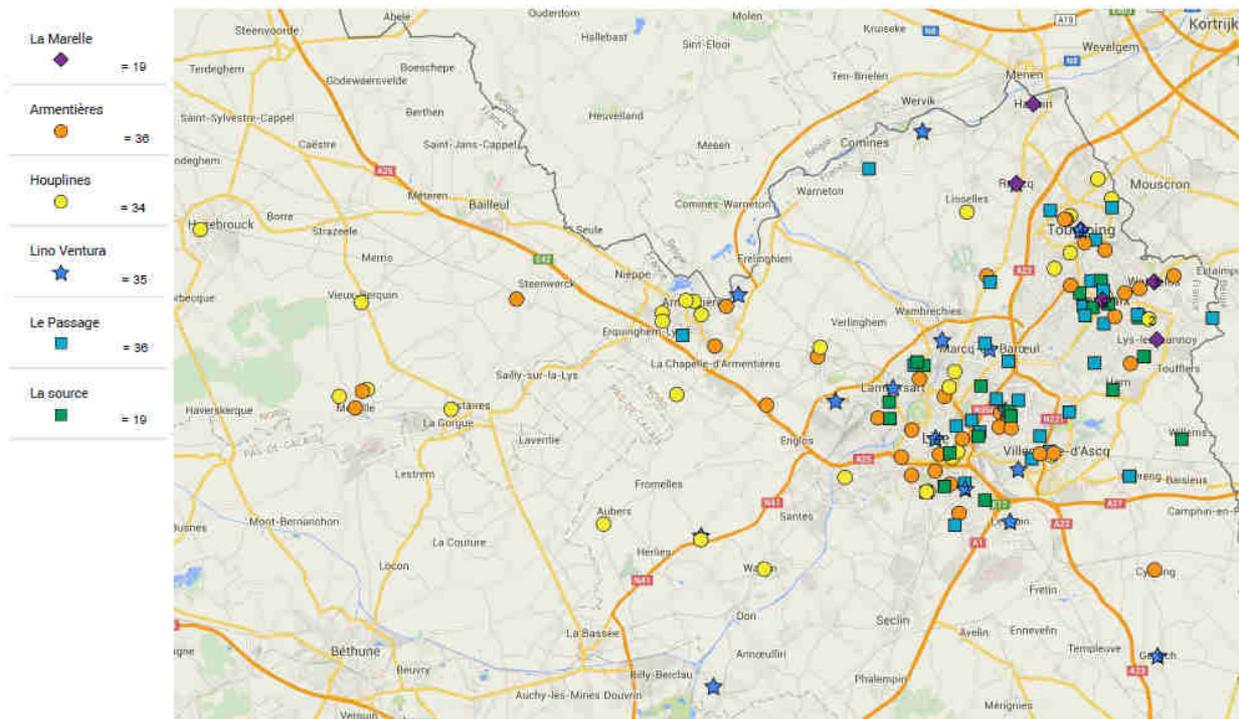
### **Réflexion sur l'origine géographique des enfants accueillis**

Ce groupe de travail a fait l'objet de deux réunions en 2016. Il a été initié dans un contexte particulier.

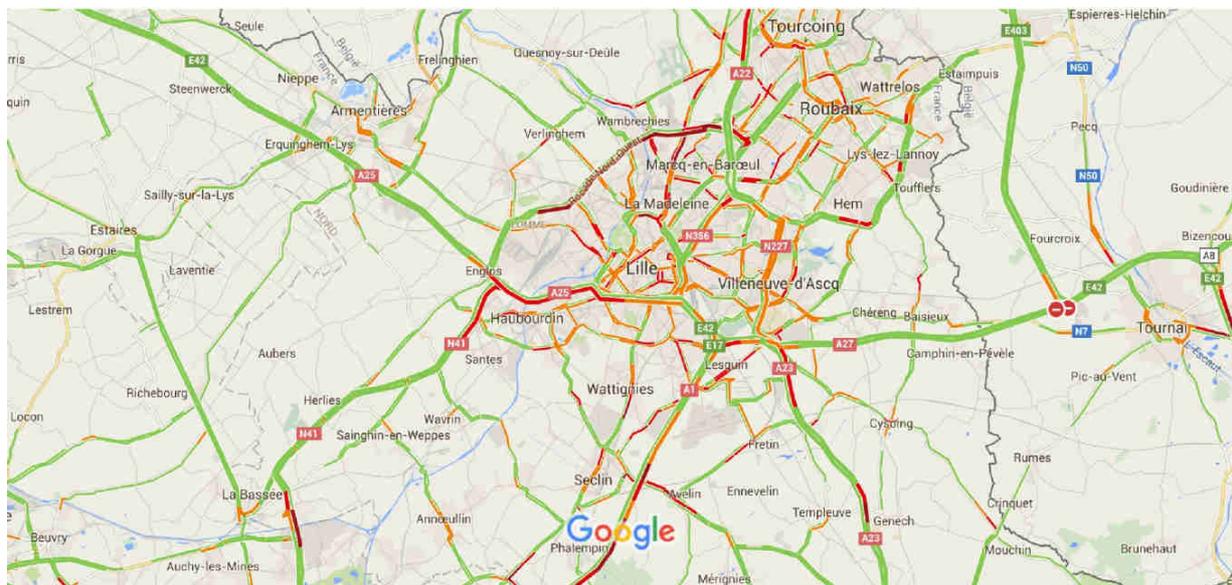
Certains établissements font d'abord le constat que des enfants accueillis effectuent un temps de transport important pour accéder à leur établissement alors même qu'un autre établissement Polycap se trouve à proximité. Bien entendu, les spécificités de l'accompagnement de chaque établissement peuvent expliquer cette situation, néanmoins la question méritait d'être posée.

Lors du premier temps de travail, chaque établissement a ainsi décrit l'organisation de ses transports. Sur notre territoire, il s'avère que la difficulté ne se traduit pas forcément en nombre de kilomètres parcourus, mais plutôt en fonction du degré d'encombrement de la métropole.

Les lieux d'habitation des enfants ont été croisés sur une carte (ci-dessous) afin de bénéficier d'une vision globale.



Un croisement a été effectué avec l'état du trafic dans la métropole (ici l'exemple du vendredi 13 mai 2016 à 9h).



L'objectif de ces temps d'échanges était aussi de partager des bonnes pratiques pour favoriser le bien-être des enfants dans le transport, par exemple la question des accompagnants, des conditions de transport ou encore la formation des chauffeurs.

Lors de la seconde réunion, la discussion a pu être enrichie grâce à une publication de l'ANAP de mai 2016 intitulée « *Améliorer la gestion des transports de personnes handicapées* ». Ce document a fait l'objet d'une étude approfondie en particulier les retours d'expériences présentés ainsi que les enjeux liés à la réglementation des transports. Pour 2017, il a été décidé de réaliser un diagnostic sur les transports dans les établissements du groupement en se basant sur la méthode proposée par l'ANAP et de son tableau de diagnostic. L'idée est de comparer le fonctionnement des établissements pour réaliser un diagnostic croisé à l'échelle du groupement Polycap.

Enfin, cette réflexion est aussi en lien avec le rapport Piveteau paru en 2014, avec pour objectif « *le zéro sans solution* ». Ce dernier insiste pour que « *l'offre sanitaire et sociale se réorganise pour ne plus simplement proposer des « places » mais des « réponses »*. *La place est une case dans laquelle ne rentrent que les profils qui lui correspondent. La réponse est un dispositif modulaire, capable de combiner plusieurs prises en charge médico-sociales, sanitaires, éducatives, et d'épouser les situations complexes ou évolutives* ». Le rapport invite donc les gestionnaires d'établissements à organiser « *des tours de table rassemblant les structures et les professionnels* ».

Ainsi, pour l'année 2017, l'un des objectifs est d'établir un « comité d'admission Polycap ». Il s'agirait d'organiser des concertations entre les établissements, avec les listes d'attentes, pour définir quel est l'établissement le plus adapté pour chaque enfant. Il serait aussi possible d'ouvrir ces concertations à d'autres partenaires. A terme, une harmonisation des critères d'admissions dans les établissements du groupement Polycap est également souhaitée.

### 3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

#### a. Contexte

La convention constitutive du GCSMS POLYCAP reprend dans son article 2 les objets principaux du groupement parmi lesquels :

« Adopter une politique d’engagements communs en matière de ressources humaines par :

- La possibilité de mobilité des salariés entre les membres ;
- La mutualisation de la réflexion en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ».

Ainsi, il est évoqué que le groupement a la possibilité de :

- « Mettre en commun des moyens, permettre la mise à disposition de personnel entre les membres ou du groupement à l’égard des membres ;
- Mutualiser les savoirs et contribuer à la formation permanente et continue des salariés des membres et éventuellement de ses propres salariés et à la création de pratiques professionnelles communes ».

Dans ce contexte, entre avril 2013 et octobre 2014, Extracité (consultant financé par UNIFAF) a établi une démarche de construction de ces objectifs au travers d’une note d’orientation commune.

#### b. La formation

Suite aux travaux du cabinet, les directeurs des établissements POLYCAP ont travaillé autour de la définition d’une note d’orientation des formations POLYCAP pour les années 2015/2016/2017. Cette dernière a ensuite été approuvée par les administrateurs du groupement.

Elle a fait l’objet d’un travail sur deux axes principaux :

##### ➔ La place des cadres

Une réunion de travail en février 2015 a permis de mener une réflexion sur la vision des directions concernant la place des cadres de proximité.

En effet, aujourd’hui, les directions sont de plus en plus éloignées du terrain, beaucoup de responsabilités reposent sur les cadres intermédiaires. Un décalage des directions s’est opéré qui se ressent au niveau des cadres intermédiaires. On constate ainsi un phénomène d’aspiration de certaines tâches anciennement dévolues aux directeurs d’établissement vers les cadres intermédiaires.

Les problématiques auxquelles sont confrontés ces derniers sont liées à l’évolution du fonctionnement des établissements, mais également à l’évolution du métier de cadre.

Ces professionnels peuvent se trouver dans des situations complexes, car ils doivent prendre en compte les attentes « du haut » (des directions) et « du bas » c'est-à-dire des salariés dont ils sont responsables ainsi que des familles des usagers. C'est pourquoi des tensions entre les attentes des équipes de terrains dites opérationnelles et les équipes de direction chargées des orientations stratégiques peuvent apparaître.

Dans le même temps, les cadres du secteur médico-social ont des profils très variés ce qui peut entraîner des besoins différents. Au regard de la diversité des postes et des parcours, les contours de leur fonction sont parfois flous et mouvants.

C'est pourquoi, en novembre 2015, UNIFAF, le CNFPT, l'ARACT, l'IRTS et Polycap se sont réunis pour évoquer ce projet.

Dans **un premier temps**, il a été décidé de réaliser des entretiens individuels avec les directions, les encadrants et un échantillon de salariés. L'objectif serait de proposer aux cadres du groupement concernés un temps de recul sur leur fonction, leurs attentes et les situations complexes sur lesquelles ils se questionnent.

Dans **un second temps**, une fois les thématiques et les besoins communs établis, un cahier des charges pourrait être effectué afin de pallier les difficultés rencontrées par le biais de formations action.

Ainsi, dans un **troisième temps**, ce processus pourrait aboutir à une offre de formation auprès des cadres afin d'améliorer leurs conditions de travail en lien avec les évolutions métiers. Polycap permettra ainsi d'amener une expérience de terrain en favorisant la production d'une analyse croisée des pratiques des cadres intermédiaires.

#### Première étape de diagnostic :

L'ARACT et l'IRTS ont été sollicitées pour proposer une méthodologie adaptée afin de mener cette première étape de diagnostic et d'entretiens individuels. En effet, il était nécessaire que ces entretiens soient réalisés par un tiers, dans un cadre neutre afin que l'expression soit libre.

C'est finalement la proposition de l'IRTS qui a été retenue. Son consultant a ainsi démarré son intervention en novembre 2016, date à laquelle l'ensemble de la démarche a été planifiée.

Ainsi, en décembre, ce dernier a commencé par rencontrer les directeurs de chaque organisme. Il a pu évoquer avec eux les thèmes suivants :

- La perception et les projections de l'évolution des postes ;
- La perception des besoins des cadres ;
- La représentation des attentes des équipes de terrain ;
- La validation de la trame des entretiens avec les cadres et du questionnaire en direction des équipes de terrain.

En parallèle, il a également entamé une étude documentaire avec les écrits qui lui ont été communiqués : organigrammes, fiches de postes, procédures, projets en cours...

Pour 2017, son intervention a été planifiée de cette façon :

- 1) Début janvier 2017 : rappel de la démarche auprès de l'ensemble des 22 cadres du groupement Polycap.
- 2) Fin janvier 2017 : entretiens individuels avec l'ensemble des cadres. Voici les principaux thèmes qui seront abordés dans l'entretien :
  - La perception générale de leur poste : cadre, intérêt, charge/complexité ;
  - La perception des équipes : sont-ils satisfaits ?
  - La vision du management d'équipe, définition du management ;
  - Le parcours professionnel et les projets ;
  - L'expression des besoins
- 3) Février 2017 : enquête auprès des équipes de terrain via un questionnaire en ligne. L'objectif n'est pas « d'évaluer » le travail des cadres, mais plutôt d'étudier la perception de la nature et de la hiérarchisation de leurs missions.
- 4) Mars 2017 : Restitution du diagnostic aux cadres et directeurs et communication d'un rapport écrit.

#### → La manutention

La problématique de santé au travail liée à la manutention des personnes est présente dans tous les établissements Polycap. Des moyens sont mis en œuvre, mais de manière différente. La création d'une équipe POLYCAP d'animation manutention est donc un pôle de développement et d'amélioration des conditions de travail intéressant.

Suite à des premiers échanges avec UNIFAF, un état des lieux a été opéré. Il apparaît que des confusions existent entre le fait d'être formé PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), manutention ou encore gestes et postures. Par ailleurs, certaines personnes sont des « formateurs » à l'interne. Bien que très satisfaisante, cette solution est fortement impactée par les mouvements de personnel.

En parallèle, un échange pertinent a eu lieu avec la CARSAT début décembre. Toutefois, les objectifs développés par cette dernière ne se limitent pas à la thématique de la manutention. Ils intègrent des notions qui dépassent souvent le champ d'action Polycap (analyse des données sociales, etc...). Cependant, Polycap devrait bénéficier d'une analyse statistique de la sinistralité des établissements par la CARSAT.

Pour 2017, suite à ce premier travail d'état des lieux, l'objectif est de mettre en place une action de formation commune. Une réflexion est aussi à mener pour envisager l'intégration des familles, car elles sont aussi confrontées à cette problématique.

### **c. La mobilité des ressources humaines**

La mobilité professionnelle est un enjeu important pour le groupement. Elle consiste à changer d'exercice professionnel durant sa carrière, soit en changeant de lieu d'exercice, de modalité d'exercice, ou d'activité professionnelle.

#### **Quels sont les objectifs recherchés ?**

##### *Pour le salarié :*

- Progresser professionnellement, évoluer dans sa carrière ;
- Modifier ses conditions de travail ;
- Acquérir expérience et compétence ;
- Accroître son employabilité.

##### *Pour l'employeur :*

- Permettre au salarié de s'épanouir professionnellement pour qu'il puisse apporter aux usagers le meilleur service possible ;
- Constituer des équipes professionnelles à même de réussir le projet d'établissement ;
- Proposer des parcours pour lutter contre l'épuisement professionnel ;
- Capitaliser les savoirs.

##### *Pour le groupement POLYCAP :*

- Améliorer les parcours des personnes accueillies par une meilleure connaissance des différentes structures par tous les professionnels des établissements ;
- Contribuer à créer une culture commune inter établissements, un esprit groupement.

En mars 2015, les membres de l'Assemblée Générale ont acté certaines dispositions pour encourager cette mobilité professionnelle. Ainsi :

- Chaque organisme diffuse les offres d'emplois aux autres organismes partenaires du groupement selon son mode de diffusion (affichage, site internet, etc.) ;

Ainsi, en 2016, 23 offres d'emplois ont été diffusées entre les différents organismes. Une demande d'emploi a également été diffusée. Ces offres couvraient l'ensemble des catégories de professionnels (administratif, management, éducatif, médical...).

- Si le profil du candidat correspond au poste, un entretien est systématiquement programmé ;
- A compétences égales, une priorité est accordée aux salariés du groupement POLYCAP.

## Eléments financiers

### Compte de résultat 2016 - Groupement POLYCAP

DEPENSES	BP 2016	Réalisé 2016	RECETTES	BP 2016	Réalisé 2016
<b>60 ACHATS</b>			Région		
Fournitures d'activités					
Autres fournitures			A. R. S.		
<b>61 SERVICES EXTERNES</b>			Etat		
Sous-traitance générale					
Formation de bénévoles			Département		
Locations (dont crédit bail)					
Travaux d'entretien et réparations			Commune(s)		
Documentation					
Etudes et recherches			Intercommunalité		
Autres : assurances, séminaires, colloques					
			Fonds européens		
<b>62 AUTRES SERVICES EXTERNES</b>	<b>4 840,00 €</b>	<b>1 088,16 €</b>			
Honoraires, rémunération d'intermédiaires			Autofinancement		
Publicité, publications	2 000,00 €	337,20 €			
Transports	500,00 €	565,88 €			
Missions et réceptions	2 000,00 €	87,86 €			
Frais postaux et téléphone	100,00 €	97,22 €			
Autres : divers dons, services bancaires	240,00 €		Subvention annuelle	30 000,00 €	30 000,00 €
			La Sauvegarde du Nord	7 500,00 €	7 500,00 €
<b>63 IMPOTS ET TAXES</b>			L'ANAJI	7 500,00 €	7 500,00 €
			Le CCAS	7 500,00 €	7 500,00 €
<b>64 FRAIS DE PERSONNEL</b>	<b>11 937,08 €</b>	<b>16 842,21 €</b>	Le GAPAS	7 500,00 €	7 500,00 €
Salaires bruts (0,50 chargée de mission)	8 689,18 €	11 990,45 €			
Charges sociales employeur	3 247,90 €	4 851,76 €			
Autres (précisez)					
<b>65 AUTRES CHARGES DE GESTION</b>					
<b>68 DOTATIONS AMORTISSEMENTS</b>		<b>10 000,00 €</b>			
Provision pour charges		10 000,00 €			
<b>TOTAL</b>	<b>16 777,08 €</b>	<b>27 930,37 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>30 000,00 €</b>	<b>30 000,00 €</b>

Excédent reporté de 2015	3 435,27 €
soit un résultat Net de	<b>5 504,90 €</b>

## Annexe : Assemblée Générale

L'Assemblée Générale annuelle du Groupement s'est tenue le 14 juin 2016 dans les locaux de la MAS La Gerlotte (GAPAS).

Pour cette édition 2016, il a été décidé de convier à l'évènement les membres du conseil de vie sociale de chaque établissement, en plus des professionnels, des administrateurs et des partenaires.

L'ordre du jour de cette assemblée générale était le suivant :

- **L'arrivée du GAPAS**
- **La poursuite des travaux 2015 : informatisation du DU, projet de formation des cadres...**
- **Les travaux en cours et prochains objectifs : SERAFIN, l'autorité parentale, les concertations des enseignants...**

