



## Rapport d'activité 2017

Groupement de coopération médico-sociale POLYCAP

# Sommaire

<b>Sommaire .....</b>	<b>2</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
1. Présentation du Groupement de coopération médico-sociale (GCMS) POLYCAP.....	3
2. Présentation de la Sauvegarde du Nord.....	4
3. Présentation de l'ANAJ.....	5
4. Présentation du CCAS de Roubaix.....	5
5. Présentation du GAPAS .....	6
<b>Éléments d'activité.....</b>	<b>7</b>
Détail des agréments .....	8
L'implantation territoriale des établissements.....	8
<b>Les principaux travaux du groupement en 2017 .....</b>	<b>9</b>
1. Num@c, le numérique au service de l'accompagnement .....	9
2. L'évaluation et la prise en charge de la douleur .....	12
3. Le groupe des ergothérapeutes .....	12
4. L'autorité parentale.....	13
5. La scolarisation .....	14
6. SERAFIN PH.....	14
7. La réponse accompagnée pour tous .....	15
8. « <i>Et nos voisins européens, comment font-ils ?</i> ».....	15
9. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....	16
<b>Nos contributions.....</b>	<b>20</b>
<b>Éléments financiers .....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe : Assemblée Générale .....</b>	<b>23</b>

# Introduction

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

Afin d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap moteur et intellectuel, et plus particulièrement de polyhandicap, quatre organismes spécialisés :

- La Sauvegarde du Nord,
- l'ANAJ,
- le GAPAS,
- le CCAS de la Ville de Roubaix.

ont décidé d'unir leurs compétences et leur expertise en créant dès 2012 : le groupement de coopération médico-sociale (GCMS) POLYCAP.

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 personnes polyhandicapées.

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 accompagnée 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.

## 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 afin de créer et animer des dispositifs adaptés aux publics qu'elle prend en charge.

Elle met en œuvre des actions sociales, pédagogiques, éducatives, thérapeutiques ou encore des actions favorisant l'insertion professionnelle.

Pour répondre au mieux aux besoins des publics, elle est organisée en 5 champs d'expertise : l'Addictologie, le Handicap, L'Inclusion Sociale, la Protection de l'Enfance et la Santé.

La Sauvegarde du Nord, en 2017 c'est :



**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** : Frédéric ROUVIERE



### 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](mailto: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

Le GAPAS propose diverses formes d'accompagnement pour des personnes en situation de handicap, enfants et adultes, à travers la gestion de 25 établissements et services sociaux et médico-sociaux. Le GAPAS est une association Loi 1901, agréée ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale).

L'action de l'association s'articule autour de la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Elle œuvre en faveur de leur autodétermination et d'une réponse accompagnée pour tous.

Le GAPAS regroupe 4 associations partenaires : Art et Education, La vie, autrement..., l'ANPEA (Association Nationale des Parents d'Enfants Aveugles) et AIDERA Essonne.

Il est implanté dans le Nord, (18 établissements en métropole lilloise), le Pas de Calais (2 établissements), l'Essonne (5 établissements) et prochainement la Seine-Saint-Denis (1 établissement).

Contact : GAPAS

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

Tél: 03 20 99 50 80

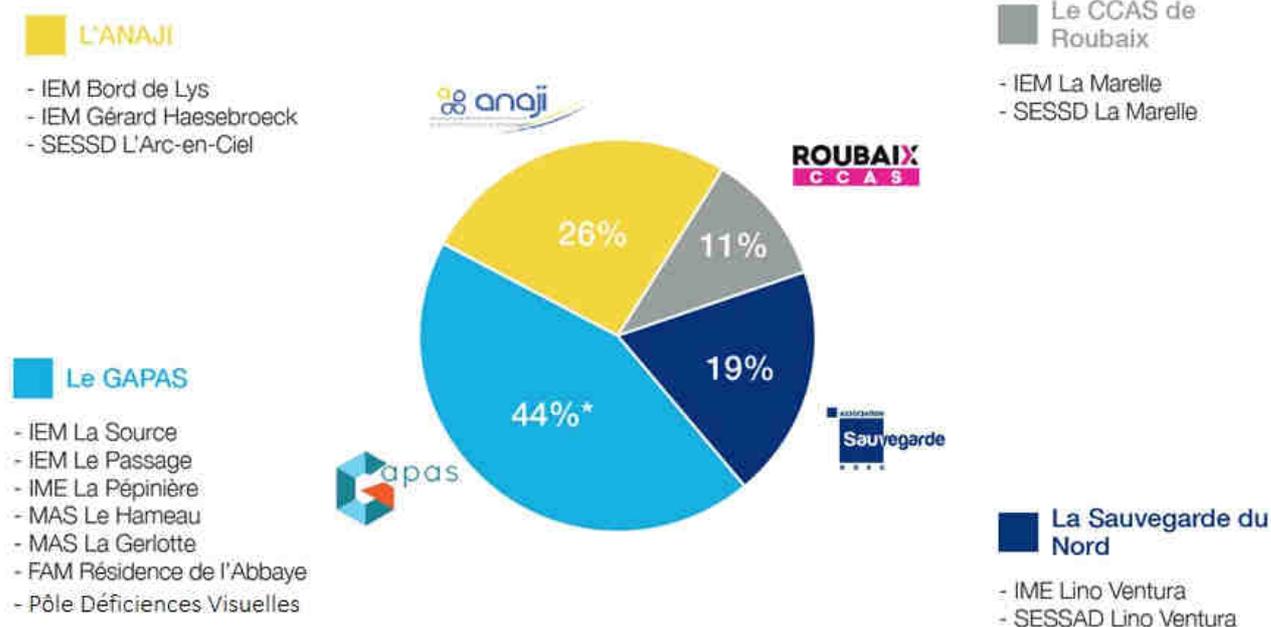
Courriel : contactgapas@gapas.org

**Président** : Pierre GALIX

**Directeur Général** : François BERNARD



## Eléments d'activité



\*La répartition en pourcentage est exprimée en fonction du nombre de personnes accompagnées par chaque structure.

Depuis l'origine du groupement, ces établissements et services sont identifiés, car ils sont tous concernés par la question du Polyhandicap. Il s'agit d'un « fil rouge » entre ces acteurs. Pour autant, le groupement pourra s'ouvrir à de nouveaux partenaires, en prenant comme fil rouge non plus le Polyhandicap, mais davantage les besoins communs des personnes liées à la singularité de leur Handicap (Handicaps rares, cérébraux-lésés...).

Le périmètre d'intervention prioritaire de Polycap est ainsi établi à 14 établissements et services. Cependant, ce sont bien les organismes dans leur ensemble qui sont membres du groupement Polycap.

Enfin, ce périmètre est évolutif selon les projets. Ainsi, certaines réflexions concernent davantage le secteur enfant par rapport au secteur adulte. Au contraire, des projets méritent d'être étendus à l'échelle de l'ensemble d'un pôle ou d'une association.

## Détail des agréments

Organisme	Etablissement	Agrément				Total
		Déficiences intellectuelles	Déficiences motrices	Polyhandicap	Déficiences visuelle grave	
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	/	40		/	
	MAS La Gerlotte	/	/	42	/	
	FAM Résidence de L'abbaye	/	19		/	
	Pôle Déficience Visuelle (pour le SAFEP-SAAIS)	35				
<b>Polycap</b>		<b>465 possibilités d'accompagnement</b>				

## L'implantation territoriale des établissements



11 établissements du Groupement Polycap sont situés dans la Métropole Européenne de Lille.

## Les principaux travaux du groupement en 2017

Ces actions sont mises en œuvre par la secrétaire générale du groupement, en collaboration avec le chargé de mission.

### 1. Num@c, le numérique au service de l'accompagnement

Le projet Num@c vise à déployer une solution adaptée de dossier électronique de l'utilisateur en accompagnant le changement et l'évolution des pratiques professionnelles au travers de formations dédiées.



#### Contenu du projet

L'ensemble des dimensions du projet intègre le déploiement de la solution ainsi que son paramétrage adapté à chaque structure, la formation des utilisateurs, la sensibilisation au partage d'informations, l'accompagnement au changement des cadres de proximité, une communication adaptée et l'installation d'équipements informatiques adaptés.

En outre, cette démarche permet d'approfondir les réflexions sur des thématiques essentielles et transversales pour les organismes : le parcours de soins des usagers, l'interface des dossiers entre le social et le médical, l'inclusion des usagers et des familles, ou encore la convergence du projet vers les grands projets nationaux (DMP et la Messagerie Sécurisée de santé).

La démarche entreprise participe à la modernisation du système d'information autour de caractéristiques clés :

- la centralisation et la cohérence des données au sein d'un même dossier pour répondre aux enjeux de l'individualisation des trajectoires et de l'allongement des parcours ;
- la coordination des prises en charge pluridisciplinaires qui requièrent une communication accrue entre corps de métiers spécialisés et une plus grande coordination autour de la personne accompagnée ;
- la traçabilité de l'information et sa conservation dans le cadre fixé par les conditions réglementaires, en assurant un contrôle des accès aux différentes parties du dossier et un archivage sécurisé.

#### Philosophie du projet

*Ouverture sur le territoire :*

L'ambition était de mener un projet structurant à l'échelle du territoire, avec un périmètre cohérent en termes de personnes accompagnées. Ce dernier bénéficie autant à des petites entités (associations mono-établissements), qu'à des organismes plus importants (plus de 20 établissements). Il favorise l'interopérabilité des systèmes d'informations entre les acteurs du parcours des personnes accompagnées.

### *Inclusion des personnes accompagnées :*

Le projet doit permettre l'utilisation d'un portail par les usagers et leurs familles/aidants afin de renforcer l'accessibilité des données par les personnes accompagnées et le droit de regard sur les informations les concernant. Cette accessibilité sera favorisée par :

- La mise en œuvre de formations dédiées aux personnes en situation de handicap et leur famille ;
- L'installation de matériel informatique dédié aux personnes accompagnées : tablettes numériques (109) et écrans interactifs (18) ;
- La mise en œuvre d'outils de communication adaptés (en particulier un site internet).



### *Co-construction du projet :*

L'implication des futurs utilisateurs du système s'est concrétisée en 2017 par la participation à un questionnaire de collecte des besoins et des spécificités des établissements (près de 400 questionnaires collectés), mais aussi par la participation de 80 personnes alliant professionnels, familles et usagers à un séminaire de définition des besoins. De même, la phase de négociation pour le choix du prestataire du logiciel a également associé 44 futurs utilisateurs : professionnels de terrains et représentants des familles.

### **Principales étapes et niveau d'avancement**

- **Mars 2015 : état des lieux**

Analyse de la structuration des dossiers dans les établissements, mais aussi des accès, des méthodes d'archivage. Organisation de 40 entretiens avec des professionnels pour étudier les pratiques et recueillir les besoins.

- **Avril 2015 : analyse juridique**

Rédaction d'une synthèse juridique sur le contenu des dossiers, l'accès aux dossiers, les notes personnelles, l'archivage, etc. Réalisation d'une formation auprès de l'ensemble des cadres.

- **Juin 2015 : sourcing**

Analyse de documentations et de références ciblées. Prise de contact et analyse de 24 retours d'expériences de références du secteur : ALEFPA, APEI/ADAPEI, CESAP, APF...

- **Juillet 2015 : formalisation des besoins**

Rédaction d'un premier cahier des charges.

- **Octobre 2015 : intégration du GAPAS**

Intégration de l'ensemble des établissements du GAPAS dans projet.

- **Juin 2016 : fin d'un premier appel d'offres infructueux**

- **Juillet 2016 : « objectif FEDER »**

Lancement de la démarche pour construire une demande de subvention FEDER auprès de la région.

- **Septembre/octobre 2016 : développement du projet**

Temps de travail et de réflexions avec des partenaires : associations de la métropole lilloise, Organisme Paritaire Collecteur Agréé (UNIFAF), Région, Départements, ARS, MDPH, intercommunalités...

- **Novembre 2016 : finalisation du périmètre**

Intégration de l'association La Vie Devant Soi et des ITEP de la Sauvegarde du Nord dans le projet. Validation du périmètre du projet à 34 établissements et services.

- **Décembre 2016 : AMO**

Lancement d'une procédure adaptée pour bénéficier d'une Assistance à Maitrise d'Ouvrage.

- **Janvier 2017 : besoin en formation des cadres**

Diagnostic sur les besoins en formation des cadres de proximité mené par l'IRTS.

- **Mai/juin 2017 : finalisation du recueil des besoins**

Séminaires, entretiens individuels, questionnaires en lignes pour la partie logiciel.

- **Juillet 2017 : logiciel**

Lancement d'une procédure concurrentielle négociée pour choisir le prestataire de la partie logiciel, déploiement et formation.

- **Octobre/novembre 2017 : autres appels d'offres**

Lancement des marchés publics pour choisir le(s) prestataire(s) pour l'achat du matériel, la mise en œuvre du site internet, l'accompagnement au changement des cadres et les séminaires sur le partage d'information.

- **Novembre 2017 : dossier FEDER**

Élaboration du dossier d'une demande de subvention FEDER pour financer 60% du projet.

- **Décembre 2017 : convention de partenariat**

Signature de la convention de partenariat FEDER entre les partenaires du projet puis dépôt du dossier de demande de subvention auprès de la région.

La convention a été signée le 14 décembre 2017 à la compagnie de l'Oiseau Mouche (GAPAS) à Roubaix. L'occasion de réunir l'ensemble des partenaires et de communiquer autour du projet.

*\*de gauche à droite : Jean-Pierre MOLLIERE, président de la Sauvegarde, Bernard VIGIN, vice-président du GAPAS et Claude HUJEUX, président de l'ANAJI et administrateur du groupement Polycap.*



## 2. L'évaluation et la prise en charge de la douleur

La douleur est un axe de travail qui demande beaucoup de persévérance. Au-delà de la grande diversité des publics accueillis, un point commun a été identifié entre les professionnels : la grande vulnérabilité des personnes accompagnées. Il paraît nécessaire d'introduire une véritable « culture de la prise en charge de la douleur » au sein des équipes pour analyser, objectiver et quantifier la douleur. Les professionnels s'accordent également sur l'importance de la prévention.

C'est ainsi qu'un groupe de travail a été créé afin que le Groupement POLYCAP soit un intermédiaire pour développer une réflexion commune et des échanges de pratiques autour de cette thématique de la douleur. Dès 2012, ce groupe a travaillé sur l'écriture d'un protocole commun de prise en charge à destination des professionnels, des familles et des partenaires.

A partir de septembre 2013, le travail s'est poursuivi par une valorisation de l'outil produit par une mise en page sous la forme d'un livret. Une valorisation de la démarche a également été réalisée par l'écriture d'un article dans la revue sociale Le Sociographe (n°46). Enfin, un article a été publié dans la revue de la FEHAP (Perspectives Sanitaires et sociales- sept/oct 2014- n°236).

L'enjeu a été ensuite de ne pas considérer le livret et le travail effectué comme une fin en soi. Un point d'étape dans chaque établissement a été réalisé à l'occasion de l'Assemblée Générale 2015 de Polycap. Entre 2016 et 2017 plusieurs rencontres ont eu avec les membres « historiques » du groupe encore présents et des professionnels du GAPAS, organisme ayant intégré Polycap. 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 2017, le groupe a eu l'occasion d'échanger avec des membres du comité de lutte contre la douleur de l'EPSM Lille Métropole, qui fait lui-même partie d'un interclud original (« périphérie Lilloise ») composé d'hôpitaux généraux et psychiatriques de la métropole Lilloise. En effet, l'un des objectifs du groupe de travail est de pouvoir s'ouvrir sur son territoire et s'enrichir des pratiques des autres, quand bien même les publics accompagnés ne sont pas les mêmes. L'idée est aussi de créer des ponts entre le champ du médico-social et du sanitaire.

## 3. Le groupe des ergothérapeutes



En 2012, un groupe de travail s'est constitué avec les ergothérapeutes du groupement en vue de mutualiser les outils pour une prise en charge plus ajustée de chaque personne, en particulier les personnes polyhandicapées. Il s'agissait aussi de partager des connaissances, des expériences ou des formations afin d'enrichir leur pratique professionnelle.

En 2017, les ergothérapeutes du groupement se sont réunis plusieurs fois sur la question de l'accessibilité des loisirs. Ce travail a abouti à l'organisation d'un « *après-midi autrement* », le samedi 21 octobre, auquel 80 personnes ont participé, en majorité des familles et des personnes accompagnées. La quasi-totalité des établissements de Polycap était représentée, ainsi que d'autres structures du département (les Papillons Blancs, l'Association des Paralysés de France,...) mais aussi des étudiants de IRTS et de STAPS.

Il s'agissait ainsi « d'ouvrir le champ des possibles » aux personnes accompagnées, en dehors de l'accompagnement réalisé au quotidien au sein de l'établissement. La thématique des loisirs était vue au sens large : loisirs sportifs, culturels ou artistiques, vacances adaptées, etc.

Enfin, c'était l'occasion pour des parents d'échanger entre eux (entre parents du secteur adulte et du secteur enfant par exemple) mais aussi avec les professionnels, tout en restant dans un cadre convivial.



#### 4. L'autorité parentale

Depuis début 2016, l'autorité parentale fait l'objet d'une réflexion commune au sein du groupement.

Ce groupe de travail mène 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.

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'usager 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 un guide pratique autour de la question de l'autorité parentale : 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.

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 de ce qui relève des exigences de la loi. 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 travaillent actuellement sur un guide pratique. L'objectif est 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.

Ce groupe de travail s'est réuni 7 fois au cours de l'année 2017. Pour le moment, les premières « fiches pratiques » intitulées : *admission ; projet personnalisé, projets ponctuels et situations particulières* » sont rédigées. D'autres fiches sont prévues pour 2018 : *la place des beaux-parents et des tiers ; la fin de l'autorité parentale ; l'orientation ; la MDPH ; la protection de l'enfance*.

Pour construire ces fiches et enrichir la réflexion, le groupe souhaite inviter des partenaires. En novembre 2017, une rencontre a eu lieu avec Jean-Pierre GUFFROY, « personne qualifiée » pour la Flandre intérieure (notion introduite par loi 2002.2).

## 5. La 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 et 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*.

En 2017, les concertations se sont poursuivies sur les thématiques suivantes « *différencier en prenant en compte les intelligences multiples* » et « *l'évaluation positive, la construction du nombre* ».

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.

## 6. 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. 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 personnes en situation de handicap.



Après le démarrage du projet SERAFIN PH, il est apparu évident que cet axe de travail devait être repensé. Ainsi, le groupement Polycap s'est positionné auprès des porteurs de ce projet par l'intermédiaire d'une « lettre ouverte Polycap ». Ces échanges ont notamment permis d'impliquer trois établissements de Polycap dans les deux enquêtes de coûts SERAFIN PH qui ont eu lieu en 2016 et 2017.

## 7. La réponse accompagnée pour tous

Polycap se doit d'améliorer sa coopération en matière d'orientation et d'admission afin d'éviter les ruptures de parcours. Cette démarche s'inscrit dans le principe d'une réponse accompagnée pour tous.

Ainsi, en juin 2017, une rencontre a eu lieu sur la thématique de l'admission. Cette rencontre a permis de :

- De rappeler et vérifier les agréments de chacun
- Faire un premier état des lieux de l'organisation des listes d'attentes dans les différents établissements ou services : critère(s) d'admission, gestion opérationnelle de la liste d'attente...
- Faire un tour d'horizon des spécificités d'accompagnement de chaque établissement ou service

Pour 2018, l'objectif est de se rapprocher d'associations ayant réalisé des démarches similaires dans la région (APF, UDAPEI) pour identifier la solution la plus adaptée pour le groupement. Il apparaît aussi nécessaire de lier cette réflexion à la mise en œuvre d'un système d'information commun via le projet Num@c.

## 8. « Et nos voisins européens, comment font-ils ? »

Dans le cadre de la fiche action 26 du volet polyhandicap qui encourage l'organisation « de voyages d'études »<sup>1</sup> la CNSA a publié un appel à projets intitulé « Et nos voisins européens, comment font-ils ? » en mars 2017. L'objectif était d'encourager des équipes de professionnels et de chercheurs français à étudier comment nos voisins européens accompagnent les personnes en situation de polyhandicap.



Le groupement Polycap est partenaire de l'Institut Social de Lille (université catholique de Lille) qui porte ce projet. D'autres associations de la région concernées par le Polyhandicap sont aussi associées : l'Association Ressources Polyhandicap Hauts-de-France, les APEI de Dunkerque, Roubaix-Tourcoing et Hazebrouck.

L'objectif est de mener 4 voyages études dans 4 pays différents (Belgique, Suède, Suisse et Espagne) en se focalisant sur la transition entre le secteur enfant et le secteur adulte.

En octobre 2017 nous avons appris que cette proposition avait été retenue pour un budget évalué à 32 115 €. Pour Polycap, 6 personnes ont intégré la démarche dont 4 professionnels et deux des représentants des personnes accompagnées.

---

<sup>1</sup> Cf partie « contribution » page 21

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

### 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 à la création de pratiques professionnelles communes ».

### Objectifs

- **La formation**

Les objectifs des formations communes sont les suivants :

- Développer des compétences et des pratiques communes et ainsi favoriser la continuité des méthodes d'accompagnement ;
- Permettre la rencontre de tous les professionnels du groupement ;
- Faciliter la mise en place de formations spécifiques (problématiques de nombre de professionnels, coût, rareté...)
- Diversifier les modalités de formation (formation extra – intra – échanges de pratiques...)

- **La mobilité professionnelle**

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.

*Objectifs pour le salarié :*

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

#### *Objectifs 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.

#### *Objectifs 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.

### **Principales étapes et niveau d'avancement**

Le développement d'une politique d'engagements communs en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut s'avérer complexe à mettre en œuvre en raison des différences entre les organismes, notamment les différences entre les associations et la fonction publique territoriale ou encore les différences de convention collective.

A partir d'une note d'orientation commune sur la formation, Polycap a toutefois réussi à faire bénéficier certains professionnels de formations en dehors des plans de formation (par exemple la formation à la méthode Bobath).

- **Avril 2013/octobre 2014 : intervention d'Extracité**

Le cabinet Extracité (consultant financé par UNIFAF) a accompagné Polycap sur deux points particuliers :

- L'identification des besoins de formation communs aux établissements et services annexés, en adéquation avec les objectifs fixés par le Groupement ;
- La mise en place des modalités de partenariat qui favoriseront la mobilité des salariés entre les établissements pour les accompagner dans leur parcours professionnel et apporter une première réponse à la question de l'usure professionnelle.

- **Janvier 2015 : note d'orientation commune sur la formation**

Suite aux travaux du cabinet d'Extracité, 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. Les thématiques définies comme prioritaires sont : la formation des cadres de proximité, les gestes et postures ainsi que la notion de référence.

- **Mars 2015 : nouvelles dispositions sur la mobilité professionnelle**

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.).

→ En 2017, **22 offres d'emplois** ont été diffusées entre les différents organismes. Une demande d'emploi a également été diffusée ainsi qu'une demande de reclassement. Ces offres couvraient l'ensemble des catégories de professionnels (administratif, management, éducatif, médical...). Ce chiffre est stable par rapport à 2016.

- 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.

- **Début 2017 : formation des cadres de proximité**

Depuis 2015, une réflexion est engagée sur la formation et l'évolution du travail de ces professionnels. En 2017, l'année est marquée par la mise en œuvre d'une démarche de diagnostic sur la formation des « cadres de proximité ».

L'intervention du consultant de l'IRTS, Brice Miñana, a démarré par une étude documentaire ainsi qu'un entretien individuel avec au moins un directeur de chaque organisme du groupement. Une présentation de la démarche a ensuite été effectuée lors de la réunion des cadres le 12 janvier 2017 afin de resituer : le contexte, la volonté de travail en commun et les différentes étapes de la démarche diagnostique. Les 18,19 et 20 janvier 2017, 22 entretiens individuels se sont déroulés avec les cadres du groupement.

La démarche s'est poursuivie du 6 au 20 février par la réalisation d'une enquête en ligne à destination des équipes de terrain afin d'étudier la perception de la nature et de la hiérarchisation des missions des cadres. Plus de 117 professionnels paramédicaux et éducatifs des différents établissements ont répondu aux questionnaires (163 en comptant les réponses incomplètes).

Enfin, la démarche s'est terminée le 14 mars 2017 par une restitution et une poursuite des échanges avec les cadres, puis avec les directeurs. Le consultant a également transmis un rapport écrit, (disponible en annexe 2). Celui-ci présente trois pistes de travail pour le groupement qui diffèrent des actions de formation « classiques » à savoir :

- La mise en œuvre de coaching, plutôt dans une logique individuelle ;
- La mise en place d'un groupe d'analyse de pratiques « ouverte » ;
- La mise en place d'un groupe d'analyse de pratiques « dirigée ».

Cette dernière proposition a fait consensus auprès des cadres et des directeurs présents lors de la restitution. Ce genre de dispositif propose de « suivre » et de réaliser une analyse des pratiques des cadres à partir d'un objet de travail précis pour chacun d'entre eux, issus de projets institutionnels clairement repérés.

- **Mars 2015 : Certification CLEA**

Une présentation du dispositif CLEA par l'AFPA a été réalisée le 14 mars 2017, la même journée que la restitution de l'IRTS. Cette certification est reconnue dans tous les secteurs et vise à favoriser l'employabilité et la mobilité professionnelle.



Elle permet de construire une offre de formation personnalisée accompagnée par une évaluation qui balaye 7 domaines de compétences (dont l'un concerne le numérique).

Les cadres seront ainsi en mesure d'évoquer ce dispositif lors de leurs entretiens annuels avec les salariés qu'ils encadrent.

- **Perspectives avec le projet Num@c**

Suite au diagnostic réalisé par l'IRTS, cette proposition a été intégrée dans la conception du projet Num@c. Ainsi, l'ensemble des cadres concernés par le projet bénéficieront de rencontres régulières entre pairs, sous la forme de sessions d'analyses de pratiques dirigées sur la thématique de l'accompagnement au changement.

Par ailleurs, Num@c comprendra également la mise en œuvre de 225 journées de formation au logiciel commun à destination de l'ensemble des professionnels. En formation, les professionnels sont ainsi regroupés en fonction des caractéristiques de leur service et non de l'organisme auquel ils appartiennent. Cela favorise l'échange et l'harmonisation des pratiques autour d'un système d'information commun.

## Nos contributions

Polycap prend une dimension « tête de réseau » pour représenter les organismes membres à l'échelle régionale, voire nationale. Selon les thématiques, chaque organisme fait le choix de se faire représenter ou non. En tout état de cause, après plusieurs années d'existence, Polycap est particulièrement identifié sur les questions relatives au Polyhandicap, à la coopération et au numérique dans le médico-social.

La volonté du groupement est d'associer une logique « terrain » à une logique « politique » (au sens de la vision partagée et de l'engagement collectif). L'objectif étant que Polycap soit un outil de coopération bien identifié par les professionnels afin d'améliorer concrètement les réponses proposées aux personnes accompagnées tout en restant pertinent dans ses prises de position.

### Publication de « 10 initiatives communes sur le volet Polyhandicap » (juin 2017)

Par ce document, les administrateurs du groupement ont souhaité, en premier lieu, saluer le déploiement d'un volet spécifique pour le polyhandicap dans le cadre de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale. Cet écrit visait à formaliser la réflexion commune de quatre entités gestionnaires d'établissements et services accompagnant des personnes polyhandicapées. Il s'agissait d'apporter un éclairage venu du « terrain » sur le volet polyhandicap déployé par les pouvoirs publics.

Dans de nombreux cas, le volet polyhandicap a permis de conforter les administrateurs sur les orientations stratégiques choisies pour Polycap depuis sa création. Des croisements entre les projets actuels et futurs du groupement ont pu être réalisés. De manière synthétique, la vision de Polycap a donc été exprimée en s'appuyant sur les 26 fiches actions du volet polyhandicap.

A titre d'exemple, l'initiative numéro 3, mérite d'être soulignée. Polycap : « *propose de soutenir la mise en place d'une fonction ressource sur le polyhandicap dans chaque région. L'association ressources Polyhandicap apparaît comme étant la plus légitime dans la région Hauts-de-France pour assurer cette fonction. Polycap souhaite soutenir l'ambition de disposer d'un centre ressource en étant un partenaire efficace et dynamique sur la question du Polyhandicap.* » En effet, plus que jamais, la déclinaison d'un centre ressource sur le polyhandicap, indépendant et inter-associatif, à l'échelle régionale, nous semble pertinente et nécessaire.

### Participation aux recommandations de l'ANESM

L'ANESM a publié le 26 mars 2018, une recommandation de bonnes pratiques professionnelles intitulée « Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap » sur laquelle Polycap avait travaillé en 2017, d'abord dans le cadre d'un appel à contributions écrites, puis dans le cadre d'un comité de relecture. Le groupement apparaît ainsi dans les contributeurs, dans les annexes de la recommandation.

### Echanges avec L'Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP)

Dans le cadre de la conception d'un rapport sur les systèmes d'information dans le médico-social, 3 entretiens téléphoniques ont eu lieu depuis décembre 2017 avec l'Agence Nationale d'Appui à la Performance des Etablissements de santé et médico-sociaux (ANAP).

Il a été proposé d'associer Polycap dans le « réseau de professionnels » de l'agence notamment pour représenter le médico-social. Enfin, Julien ROBERT a intégré le groupe d'entre-aide « *Le dossier informatisé à l'épreuve de l'éthique* » à raison d'une journée par mois, de décembre à avril 2018. Ce groupe est animé par le docteur Ronan LE REUN, « professionnel expert » pour l'ANAP, médecin responsable de l'informatisation du processus de soins (IPS) à la direction des systèmes d'information de santé du CHRU de Brest. Il est également membre du comité d'éthique du centre hospitalier.

## Eléments financiers

<b>Compte de résultat 2017 - Groupement POLYCAP</b>					
DEPENSES	BP 2017	Réalisé 2017	RECETTES	BP 2017	Réalisé 2017
<b>60 ACHATS</b>		<b>47,82 €</b>	Région		
Fournitures d'activités					
Autres fournitures		47,82 €	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>2 740,00 €</b>	<b>1 452,95 €</b>			
Honoraires, rémunération d'intermédiaires		326,00 €	Autofinancement		
Publicité, publications	1 000,00 €				
Transports	500,00 €	211,74 €			
Missions et réceptions	900,00 €	915,21 €			
Frais postaux et téléphone	100,00 €				
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 €
			L'ANAJI	7 500,00 €	7 500,00 €
			Le CCAS	7 500,00 €	7 500,00 €
			Le GAPAS	7 500,00 €	7 500,00 €
<b>63 IMPOTS ET TAXES</b>					
<b>64 FRAIS DE PERSONNEL</b>	<b>37 201,36 €</b>	<b>23 897,88 €</b>			
Salaires bruts (0,50 chargée de mission)	17 371,20 €	8 687,41 €			
Charges sociales employeur	9 830,16 €	5 210,47 €			
Formation	10 000,00 €	10 000,00 €			
<b>65 AUTRES CHARGES DE GESTION</b>					
<b>68 DOTATIONS AMORTISSEMENTS</b>		<b>11 807,95 €</b>	Reprise sur provisions	<b>10 000,00 €</b>	<b>10 000,00 €</b>
Provision pour charges		11 807,95 €			
<b>TOTAL</b>	<b>39 941,36 €</b>	<b>37 206,60 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>40 000,00 €</b>	<b>40 000,00 €</b>
Excédent reporté de 2016	5 504,90 €				
soit un excédent cumulé	<b>8 298,30 €</b>				

## Annexe : Assemblée Générale

Cette année encore, l'assemblée générale de Polycap était ouverte à l'ensemble des professionnels, des bénévoles, des représentants des personnes accompagnées ainsi que des partenaires de tous les organismes parties prenantes du groupement.

L'assemblée générale a été organisée à la mairie de Roubaix le 15 juin 2017, elle fut l'occasion de saluer la parution, fin 2016, d'un volet spécifique pour le polyhandicap dans la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale.

Les « 10 initiatives communes » de Polycap concernant le volet Polyhandicap ont été présentées lors de l'AG. Une démarche qui témoigne de la volonté du groupement d'être identifié comme un acteur important de la prise en charge des personnes polyhandicapées et plus encore, comme un partenaire pour les projets de demain.

