

PROJET DU PÔLE ACCOMPAGNEMENT-  
HEBERGEMENT NORD DU  
DEPARTEMENT  
DE CHATEAUBRIANT A BOUVRON

# SOMMAIRE

- I. Rappel des valeurs de la Direction commune
- II. Présentation du pôle
  - A. L'offre cartographiée
  - B. 2 FAM, 3 Foyers de vie et 3 Services
  - C. Les missions et les objectifs communs
  - D. Un pôle plein de ressources, ...
  - E. ...Structuré et piloté
    1. Les réunions
    2. La communication
    3. Pilotage direction
    4. Pilotage qualité
- III. La population bénéficiaire
  - A. Caractéristiques et besoins des personnes (Séraphin)
  - B. Les objectifs et modalités d'accompagnement
  - C. L'admission
- IV. Les perspectives d'évolution de l'offre du pôle

## I. Les Valeurs de la DIRECTION COMMUNE

La direction commune fût le premier acte d'un rapprochement d'établissements dont les capacités et prestations évolueront.

La cohérence du futur établissement nécessite que les structures et dispositifs qui le compose partagent des valeurs et des engagements, parmi lesquels nous pouvons déjà citer :

Le respect de l'usager, de ses choix, de ses libertés ;

La valorisation du travail des personnels, et la transmission des compétences et savoir-faire entre acteurs des différentes structures ;

La recherche permanente d'une adaptation de l'offre aux besoins, possible à condition de demeurer un établissement ouvert et agile.

### **L'usager acteur de sa prise en charge**

Les usagers des structures et établissements de la Direction commune sont, en raison de leur handicap, en situation de fragilité. Mais ils demeurent des citoyens, et doivent à ce titre disposer d'une liberté de décision.

*La Direction commune s'engage à mettre la personne handicapée au cœur du dispositif de prise en charge, faisant d'elle son acteur principal.*

L'établissement s'inscrit dans une démarche d'écoute active et d'échange, afin de proposer à la personne une prise en charge qui soit adaptée à son handicap mais aussi à ses désirs et ses attentes. Il peut, en fonction de ses besoins, bénéficier d'un hébergement adapté, d'activités professionnelles adaptées, d'activités culturelles, sportives ou ludiques, d'un accompagnement psychologique, social et médico-social, notamment au domicile.

### **La liberté de l'usager**

Dans un établissement bientraitant, respectueux des droits fondamentaux de la personne, tout doit être mise en œuvre pour favoriser les libertés de l'usager. La vulnérabilité du public accueilli peut pourtant conduire à certaines restrictions.

*La Direction commune s'engage à toujours rechercher le respect des libertés de l'usager : liberté d'expression, liberté d'aller et venir, liberté sexuelle, etc. L'établissement veille en particulier à ce qu'en aucune façon la privation de liberté d'une personne ne soit réalisée contre son propre intérêt.*

### **La valorisation du travail des professionnels**

La Direction Commune a un rôle majeur de soutien auprès des adultes handicapés de Loire-Atlantique. Ce rôle est porté par l'ensemble des agents des établissements, dans l'accomplissement de leurs missions auprès ou à distance des usagers. L'investissement indéniable des salariés permet aux personnes handicapées de profiter d'un service rendu de qualité.

La Direction commune affirme la qualité de ce travail et s'engage à rechercher la satisfaction des professionnels de leur propre travail, de ce qu'ils accomplissent au quotidien. Trois axes, ci-dessous détaillés, sont déterminés en ce sens :

**Faire de la direction commune une organisation reconnue et repérée sur le territoire :**

- Une dynamique de changement ;
- Une offre exhaustive ;
- Des compétences ;
- De l'agilité ;
- De l'avant-gardisme, et un droit à l'expérimentation ;
- Un respect des valeurs du secteur médico-social : juste équilibre en l'éducatif et le soin.

**Donner du sens au travail :**

- Apporter la meilleure réponse possible à la personne handicapée ;
- Permettre aux professionnels d'évoluer ;
- Assurer un haut niveau de formation ;
- Elargir le champ des compétences et des postes ;
- Offrir des perspectives d'évolution.

**Faire de la Direction Commune une organisation apprenante**

- Transférer des connaissances entre agents ;
- Apprendre avec les autres, partager ;
- Tirer les leçons des expériences ;
- Expérimenter des prises en charges nouvelles.

**Un établissement agile et en mouvement**

Les établissements médico-sociaux doivent évoluer, c'est une attente forte des usagers et des organismes de tutelles. Ils doivent évoluer vers une prise en charge plus globale et plus inclusive, permettant à l'utilisateur de bénéficier de ce dont il a besoin, au moment où il en a besoin.

Ça n'est possible qu'à condition que l'établissement soit ouvert sur l'extérieur, et qu'il se soit organisé avec ses partenaires du secteur médico-social, social, et sanitaire, qui partagent ses valeurs et missions.

L'établissement s'engage à sans cesse rechercher l'adaptation de ses structures et dispositifs aux besoins des usagers. L'établissement se montrera agile, dynamique, et ouvert.

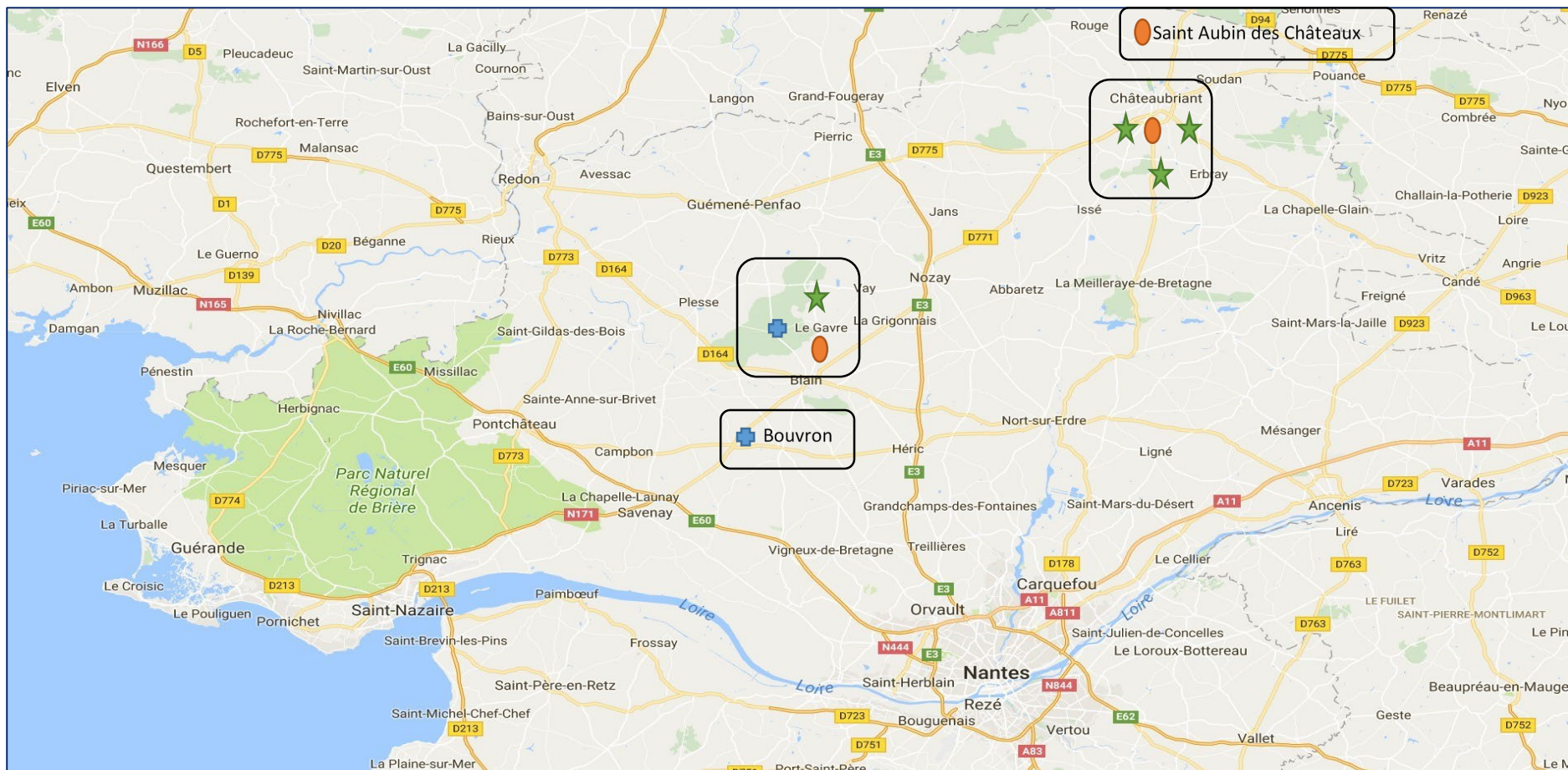
L'agilité ne saurait être un état stable et définitif, mais une propension, une aptitude, un cadre général à maintenir et alimenter constamment.

Une organisation agile est une organisation capable de :

- **Créer de la valeur** tout en **s'adaptant à temps aux changements** dans son environnement
- S'adapter aux imprévus et **faire converger les énergies** vers l'utilisateur
- Activer l'émergence pour **prendre en compte la réalité** avec réalité et flexibilité

## II. PRESENTATION DU PÔLE

### A. L'offre cartographiée



★ Services

⊕ FAM

○ FV

Mai 2021

Projet Pôle 2

B. 3 FAM, 4 Foyers de vie et 3 services

<b>TYPE DE STRUCTURE</b>	<b>LIEU</b>	<b>NB DE PLACES</b>	<b>PLACES AT</b>	<b>TYPLOGIE HANDICAP</b>	<b>AUTORITE AYANT DELIVRE L'AUTORISATION</b>
<b>2 FAM</b>	FAM LE GAVRE	13	1	DEF INTELLECT/ HANDICAP PSYCHIQUE + DE 45 ANS	ARS PAYS DE LA LOIRE  CONSEIL DEPARTEMENTAL
	FAM BOUVRON	24	3	TSA/Handicap psychique	
<b>3 FOYERS DE VIE</b>	FV CHATEAUBRIANT	16	1	DEF INTELLECT/HANDICAP PSYCHIQUE	CONSEIL DEPARTEMENTAL
	FV SAINT AUBIN DES CHATEAUX	16	1	DEF INTELLECT/HANDICAP PSYCHIQUE	
	FV LE GAVRE	18	1	DEF INTELLECT/ HANDICAP PSYCHIQUE + DE 45 ANS	
<b>1 HEBACC</b>	CHATEAUBRIANT/LE GAVRE	12		DEF INTELLECT/HANDICAP PSYCHIQUE	CONSEIL DEPARTEMENTAL
<b>1 SAJ</b>	CHATEAUBRIANT	9		DEF INTELLECT/ HANDICAP PSYCHIQUE	
<b>1 SASP</b>	CHATEAUBRIANT	12		Toute reconnaissance de handicap	CONSEIL DEPARTEMENTAL

## C. Les Missions et objectifs communs

### ❖ UNE OFFRE DIVERSIFIÉE, CENTRÉE SUR LE PARCOURS DE LA PERSONNE

- Le Pôle offre différentes modalités d'accompagnement : de l'intervention à domicile à de l'hébergement collectif et permanent
- Le pôle vise à répondre en priorité aux besoins des usagers accueillis dans le pôle
- Le pôle vise à s'adapter à l'évolution des besoins des personnes accueillies.
- Le pôle offre une continuité de parcours et une permanence de l'accompagnement

### ❖ UNE OFFRE D'ACCUEIL TEMPORAIRE

- Offrir aux personnes accueillies de vivre le répit, l'ouverture et l'expérimentation.
- Offrir une évaluation de l'orientation par l'AT

### ❖ UN FACILITATEUR DE PARCOURS

- Faciliter les passages entre les différentes offres d'accompagnement
- Faciliter les échanges,
- Assurer une fluidité du parcours
- Assurer un fonctionnement ouvert, cohérent et structuré
- Rechercher la coordination du parcours

### ❖ UNE OFFRE GÉOGRAPHIQUE LARGE SUR LE TERRITOIRE

- Le Pôle offre des places pouvant répondre géographiquement aux souhaits de rapprochement familial, aux demandes du territoire, aux souhaits de changement de parcours
- Le pôle vise à faire une richesse de son périmètre géographique

### ❖ UN INSUFFLATEUR DE DYNAMIQUE COMMUNE

- Promouvoir un travail d'équipes sur des thématiques communes



- Promouvoir une réciprocité et un partage des expériences et des pratiques
- Promouvoir une entraide entre professionnels
- Promouvoir les stages de comparaison ou de découverte
- Formations collectives par pôle sur différents lieux (visite)
- Mutualiser les moyens et offrir des prestations ponctuelles

Le Pôle est cohérent en termes de prise en charge et de ressources

#### D. Un pôle plein de ressources...

##### ❖ UN POLE APPRENANT

- Par son expertise et ses ressources
- Par l'offre de Stages, de réunions communes et de formations

##### ❖ UN POLE EXPERT :

- + de 45 ans (Résidence du Martrais Le Gâvre)
- TND (professionnels formés)
- Expertise troubles psychiatriques (tous les établissements et services)
- Soins palliatifs/fin de vie (Résidence du Martrais Le Gâvre)
- Parentalité (SASP)
- Inclusion (HEBACC, appartement relais)
- Coordination d'équipes

##### ❖ UN POLE RESSOURCES

- Coordination animation (FV Chateaubriant)
- Adaptation de l'outil Projet personnalisé
- Proposition d'activités adaptées :  
Snoezellen/détente/relaxation/balnéothérapie
- Diversité des animations proposées
- Partenariat et collaboration avec les services psychiatriques, communes, associations, services du Département, équipe mobile d'intervention, équipe mobile de gestion des parcours complexes ...

## E. ...structuré et piloté

### 1. L'organigramme

<b>Frédérique MIRAMONT</b> Directrice de pôle		
<b>Frédéric LEMASSON</b> Cadre socio-éducatif	<b>Marie LEROUX</b> Cadre socio-éducatif	<b>Karine ROTHUREAU</b> Cadre socio-éducatif
<b>FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ</b> Bouvron	<b>FOYER DE VIE</b> Châteaubriant  <b>FOYER DE VIE</b> Saint-Aubin-des-Châteaux  <b>SASP</b>	<b>FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ</b> Le Gâvre  <b>FOYER DE VIE</b> Le Gâvre  <b>ACCUEIL DE JOUR</b> Châteaubriant  <b>HÉBERGEMENT ACCOMPAGNÉ</b> Châteaubriant/Le Gâvre

### 2. Les réunions

- Une réunion de direction commune tous les 2 mois
- Une réunion de Direction de pôle hebdomadaire sur 3 lieux (Le Gâvre/Bouvron/Chateaubriant)
- Une réunion de direction par mois avec la présence du ou des psychologues du Pôle
- Réunion ES coordonnateurs du Pôle 1 fois par trimestre
- 1 Réunion d'équipe toutes les semaines (clinique-fonctionnement-équipe)
- Réunions spécifiques ou à thème
- ADP

### 3. La communication

- Cap'Info
- Les brèves de Pôle
- Forum sur un thème une fois par an (présentation établissement ? Présentation expertise ?)
- Portes ouvertes d'un établissement/service par an

### 4. Pilotage direction

Présence une fois par semaine (1/2 journée ou journée) de la direction sur chaque établissement

### 5. Pilotage qualité

- ❖ Comité éthique
- ❖ Groupes de travail communs

## V. LA POPULATION BENEFICIAIRE

### A. Caractéristiques et besoins des personnes

Se référer à l'étude SERAFIN réalisée en 2019 en annexe

### B. Les objectifs et modalités d'accompagnement

#### ❖ Les objectifs :

- Rendre l'utilisateur acteur de son accompagnement, de sa vie
- Par un projet personnalisé offrant un accompagnement adapté à ses besoins
- Par une sollicitation de son expression, avis, accord, souhaits
- Par une mise en évidence de ses potentialités
- Par une valorisation de ses ressources
- Par un accès à une vie familiale, amicale et affective

- Favoriser l'expression de l'utilisateur,
- Par une participation au Conseil de la Vie Sociale
- Par l'animation de groupes de parole
- Par la participation à des Conférences sur des thématiques (autonomie, sexualité, les droits et les devoirs du citoyen ...)
- Par la présence d'une équipe à l'écoute, vigilante, en recherche quotidienne de l'avis de l'utilisateur
  
- Permettre la fluidité du parcours de l'utilisateur
- en offrant une mobilité géographique
- en offrant une mobilité dans l'accompagnement (Foyers, services...)
- en accompagnant l'évolution des besoins (vieillesse, soins) par des possibilités d'accueil dans des structures plus adaptées (MAPA, EHPAD, MAS ...)
  
- Favoriser l'inclusion sociale, culturelle, sportive, associative de l'utilisateur
- Favoriser la citoyenneté de l'utilisateur
  
- ❖ Les modalités d'accompagnement
  - Une offre d'accompagnement diversifiée : Foyer de vie, Foyer d'accueil médicalisé, Services (Accueil de jour, HEBACC, SASP)
  - Des équipes diplômées et compétentes
  - Le recours au partenariat local et aux ressources extérieures que les personnes peuvent utiliser par elle-même (transports, outils de communication, culture etc.).

### C. L'admission

1 dossier commun par dispositif

Une commission d'admission commune par dispositif (direction, cadres, psychologues, coordinateur de parcours) qui se réunit 1 fois par mois sauf urgence.

Préconisation d'un accueil temporaire en amont de l'inscription sur liste d'attente.

## VI. LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE L'OFFRE DU POLE

- ❖ Développer les accompagnements spécifiques : Appartement relais, SAMSAH
- ❖ Expertise des accompagnements notamment TSA
- ❖ valoriser l'offre HEBACC et SAJ vers l'extérieur
- ❖ Accompagner la perte d'autonomie des usagers vieillissants

## VII. L'EVALUATION DU PROJET DE POLE

- ❖ validité du projet : 5 ans
- ❖ Comité de pilotage annuel avec possibilité de complément-modification en cas de changement important