



## Nantes HARIM'ÂGE

Handicap . Adaptation . Retraite . Innovation . Mutualisation

# BILAN D'ACTIVITE 2020 PERSPECTIVES 2021





## **PREAMBULE**

2020 restera une année particulière à plusieurs titres.

Pour la plateforme Nantes Harim'Âge, cela coïncide avec le recrutement de Mme Lecorvaisier en tant que coordinatrice, celle-ci venant s'articuler avec la fonction d'administrateur occupée par Mr Baslé depuis septembre 2019.

Bien évidemment, le contexte sanitaire que l'on a connu a freiné le déploiement de ces nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement.

Pour autant, loin d'être une année blanche, 2020 a permis d'engager largement la mise en œuvre des orientations fixées par le Conseil d'Administration et de dynamiser l'activité de la plateforme à la faveur des moyens humains supplémentaires.

À travers les actions menées (communication, réseaux, diagnostic...) dont nous allons vous rendre compte, nous avons créé les conditions favorables à l'accomplissement de la mission première de la plateforme, à savoir : sécuriser le parcours des personnes en situation de handicap avançant en âge.

## Table des matières

Préambule.....	02
Table des matières.....	03
<b>1 - Communication.....</b>	<b>04</b>
<b>2 - Développement de réseau.....</b>	<b>05</b>
<b>3 - Diagnostic.....</b>	<b>06</b>
3a - Méthode.....	06
3b - Données démographiques.....	07
3c - Données relatives à l'hébergement.....	07
3d - Accompagnement des travailleurs en dehors de l'ESAT..	08
3e - Identification des situations montrant des fragilités.....	10
<b>4 - Animation de la plateforme.....</b>	<b>11</b>
4a - Développement d'une action de formation.....	11
4b - Comité opérationnel.....	12
4c - Fonction ressource.....	14
<b>5 - Perspectives.....</b>	<b>15</b>
<b>6 - Annexes.....</b>	<b>16</b>
Annexe 1 : Relevé d'activité.....	16
Annexe 2 : Focus partenariat avec « un avenir après le travail	19
Annexe 3 : Programme formation « le vieillissement des PH »	21
Annexe 4 : Charte éthique du Comité opérationnel.....	22
Annexe 5 : Règlement de fonctionnement du Comité Op.....	25
Annexe 6 : Fiche de saisine du Comité Opérationnel.....	28
Annexe 7 : Fiche de suivi du Comité Opérationnel.....	30



(Carte de visite)

# 1 - Outil de communication

## EXTERNE

**Le plan de communication et la charte graphique ont été repensés dans l'objectif de favoriser la lisibilité et la visibilité de la plateforme**

## INTERNE

**Le 10 novembre 2020 une demi-journée de rencontre et de présentation de la plateforme auprès des professionnels des différents établissements constituant le GCSMS a été organisée, en visioconférence.**

- L'élaboration de la carte de visite et la création de l'adresse mail ont été la première étape indispensable à la mission de la coordinatrice.
- La mise à jour des outils de communication a abouti à la réalisation de deux plaquettes, l'une à destination des partenaires et l'autre à destination des professionnels exerçant au sein du GCSMS.
- À l'aune de la coopération qui s'instaure entre les 4 plateformes de services PHV, une plaquette commune et concertée avec le Conseil Départemental est en voie de finalisation.
- Dans le même esprit, la communication entre les plateformes se concrétise par la mise en place d'un fil de discussion (sous Whaller) et d'un driver commun aux 4 coordinatrices.
- Enfin, la réalisation d'un Powerpoint de présentation de la plateforme doit permettre une communication aussi bien interne, qu'externe.

## QUESTIONNEMENTS :

- L'amélioration de la visibilité sur le web est recherchée. Doit-elle se faire à partir de sites existants (Département, établissements membres) ou faut-il créer un site dédié ?
- D'autre part, l'utilité d'une plaquette à destination des usagers est en réflexion.

## 2 - Développement de réseau

Le développement des collaborations nécessaires à la réalisation de la mission de la plateforme s'est mis en œuvre au gré des vagues épidémiques sur lesquelles il a fallu « surfer ».

Néanmoins, l'essor du travail en distancié a permis une continuité d'actions qui sont recensées dans le tableau joint en [annexe 1](#). Ce tableau met en exergue que la démarche de rencontre partenariale s'est axée sur 4 niveaux :



### Nantes Harim'âge

Notre groupement possède l'avantage d'avoir en son sein des acteurs des champs sanitaires, médico-sociaux et de l'autonomie. Plusieurs rencontres ont eu lieu et mettent en lumière une volonté forte de renforcer les coopérations afin de développer des projets innovants qui viendront répondre aux besoins des PHV.



### Inter plateformes

Le recrutement d'une coordinatrice sur chaque plateforme permet d'élaborer une réponse territorialisée aux besoins émergents et nous amène à améliorer la cohérence de cette dernière. Cet espace offre aussi une dynamique d'équipe sécurisante et constructive aux professionnelles.



### Articulation avec le dispositif « un avenir après le travail »

Déployé par ARDESAT sur le modèle de la région Bretagne, la coordinatrice a participé à différentes instances de ce réseau afin d'identifier les articulations possibles. Un tableau reprenant les premiers éléments de réflexion est joint en [annexe 2](#).



### Développement partenariats

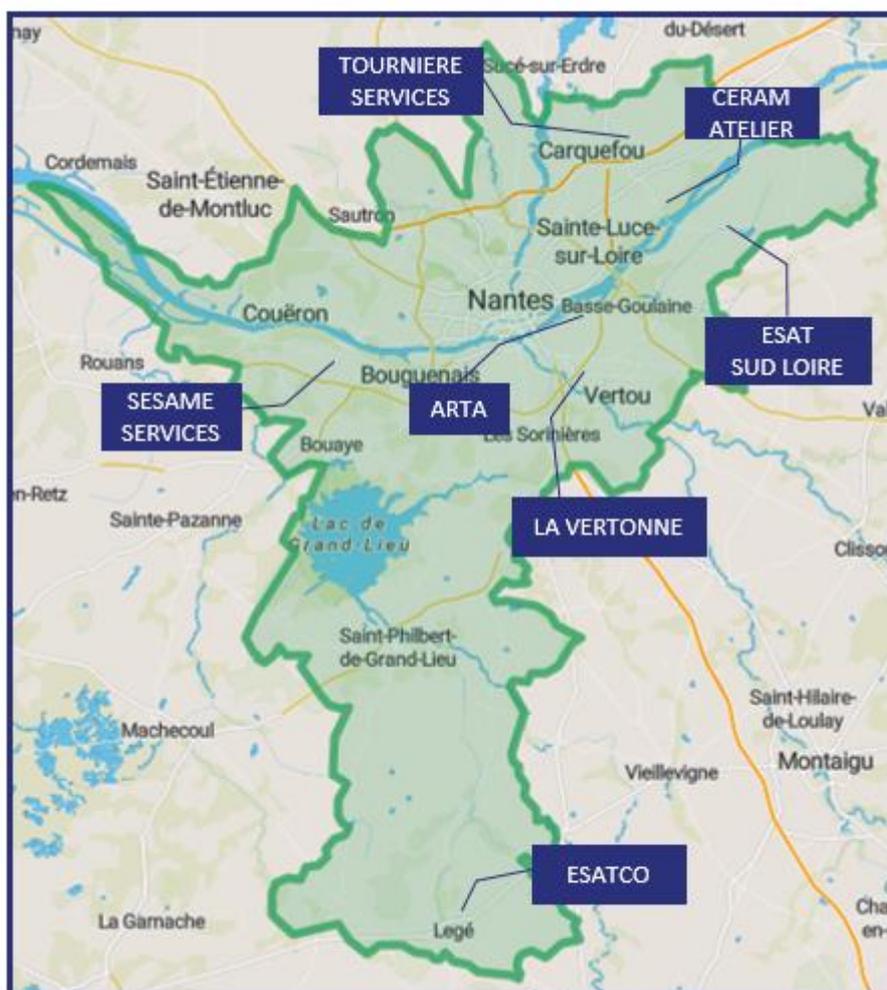
De nombreux contacts ont été pris auprès des acteurs institutionnels (Unité PAPH, CLIC, MAIA, MDPH, Mandataires, Nantes Agglomération...). La pandémie a malheureusement ralenti ce mouvement qui se concrétise majoritairement au début 2021. Nous sommes vigilants à inscrire ces rencontres dans une continuité. Il sera pertinent de mesurer les effets produits sur du plus long terme.

## 3 - Diagnostic

Une démarche d'objectivation des besoins a été menée sur la plateforme à l'automne 2020. Elle apporte des éclairages sur le profil du public ciblé, à savoir les personnes de 45 ans et plus, en situation de handicap et titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, pouvant se situer dans une perspective de cessation d'activité.

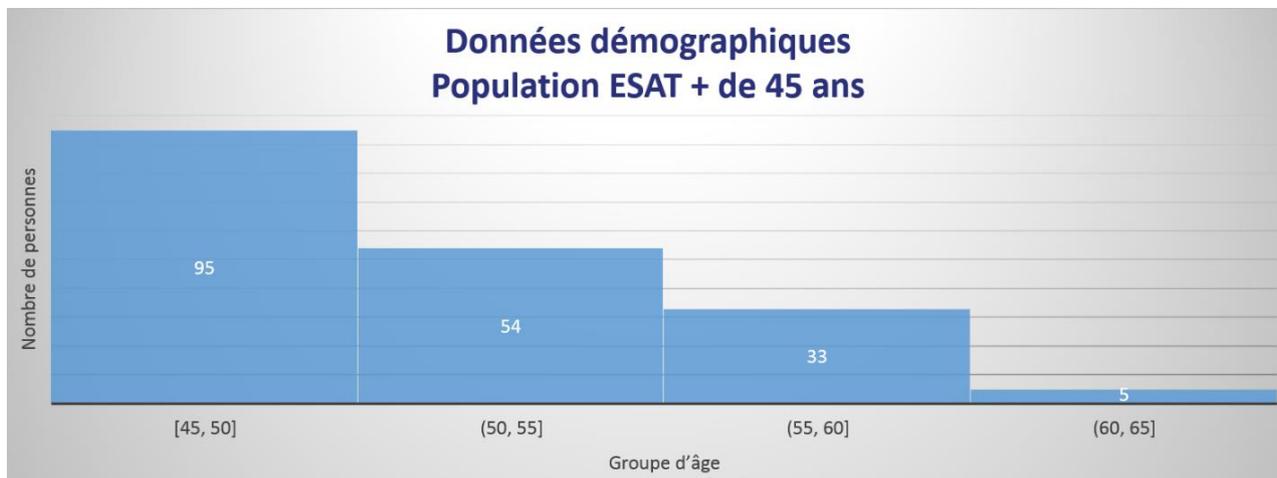
### 3a / METHODE :

Cette démarche d'objectivation a pu être effectuée grâce à l'octroi d'un accès aux données de Viatrajectoire44 (logiciel MDPH) de 4 organismes (ESAT Arta, Tournière, La Vertonne, Sud Loire), et d'un recueil partiel auprès de l'EsatCo de Legé.



### 3b / DONNEES DEMOGRAPHIQUES

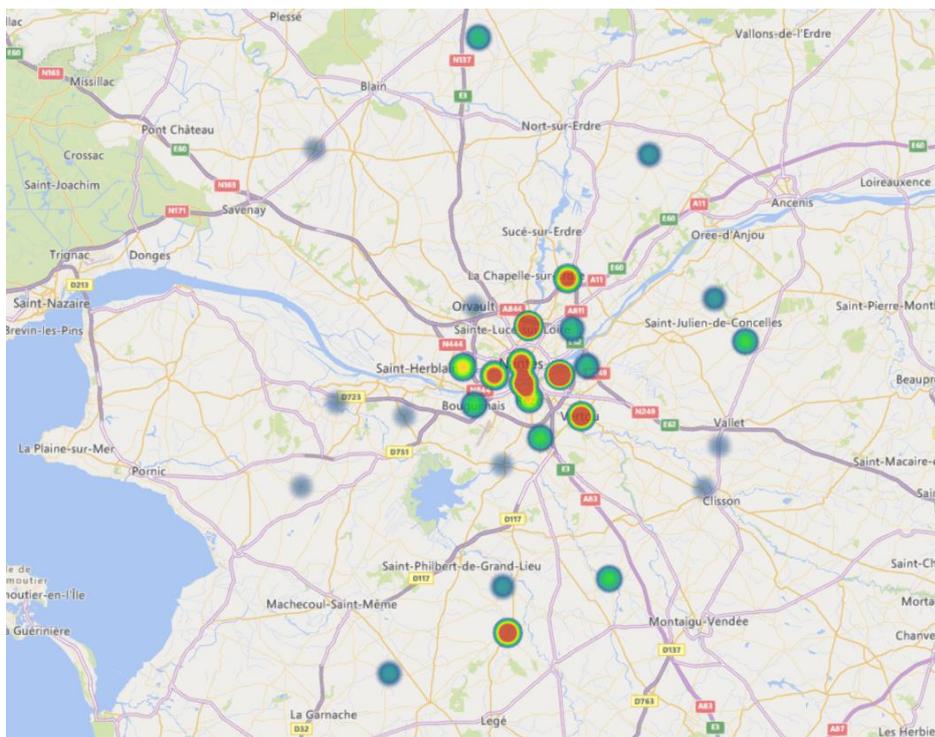
Au 31/10/2020, l'ensemble des 5 ESAT susnommés accueillent au total 583 travailleurs dont **187 ont plus de 45 ans**, selon la répartition suivante :



**Ces données ne laissent aucun doute sur la nécessité d'anticiper l'accompagnement de la cessation d'activité de cette population.**

### 3c / DONNEES RELATIVES À L'HEBERGEMENT

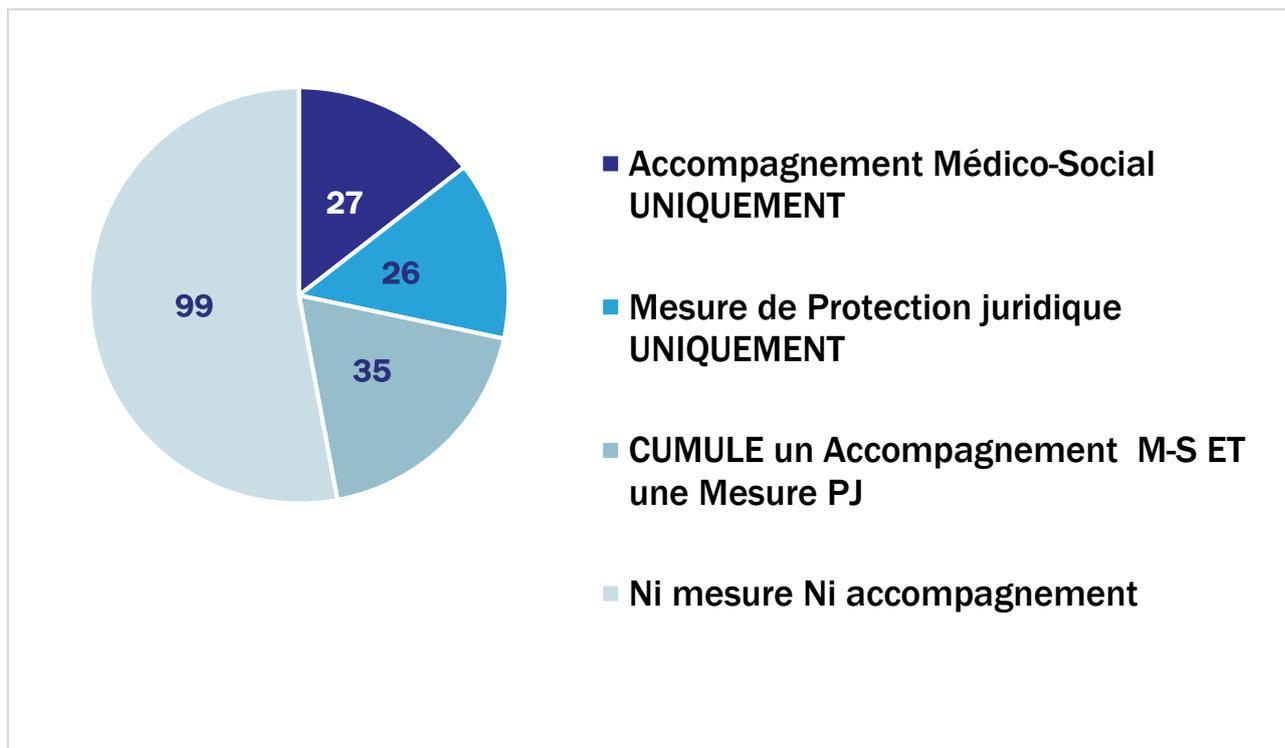
19 personnes sont accueillies sur un FAH ou un FAI et 1 personne est « hébergée ».



**La grande majorité (167 personnes) vit en logement autonome.**

### 3d/ ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HORS ESAT

- ⚓ 32,5% des personnes accueillies en ESAT bénéficient d'une mesure de protection juridique.
- ⚓ 32,6% ont un accompagnement médico-social de type SAVS (42) ou FH (19).



- ⚓ 14,5% personnes ont uniquement un accompagnement médico- social.
- ⚓ 13,9% personnes ont uniquement une mesure de protection juridique.
- ⚓ 18,7% personnes cumule un accompagnement médico-social et une mesure de protection.

**52,9% n'ont ni  
mesure de  
protection, ni  
accompagnement  
médico-social en  
dehors de l'ESAT.**

**La cessation  
d'activité est donc  
corrélée à un  
éloignement des  
circuits  
d'accompagnement  
du handicap.**

## 3e / IDENTIFICATION DES SITUATIONS MONTRANT DES FRAGILITES

Au-delà des indicateurs statistiques, c'est la rencontre avec les professionnels de terrain qui permet de cerner plus précisément les situations présentant un risque de rupture dans le parcours de vie.

Cette démarche a pu être réalisée auprès de 3 ESAT (Tournière, Arta, Sud-Loire) et a permis d'identifier 10 situations nécessitant une vigilance particulière et pour qui la plateforme peut constituer un appui.

**Sur ces 10 situations, nous pouvons faire les constats suivants :**

### PROFIL

- Moyenne d'âge de 57,7 ans (52 à 60 ans).
- Troubles psychiques (4), troubles cognitifs (2), troubles psychiques et cognitifs (2), Déficience intellectuelle (2).
- Logement autonome pour 8 personnes et accueil en Foyer d'hébergement pour 2 personnes.

### RAPPORT AU TRAVAIL

- 2 personnes préparent leur départ à la retraite.
- 2 sont en cours de démission ou ont récemment démissionné.
- 4 présentent une fatigabilité et une diminution des compétences.
- 2 font preuve d'absentéisme récurrent.

### MESURE DE PROTECTION et ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL

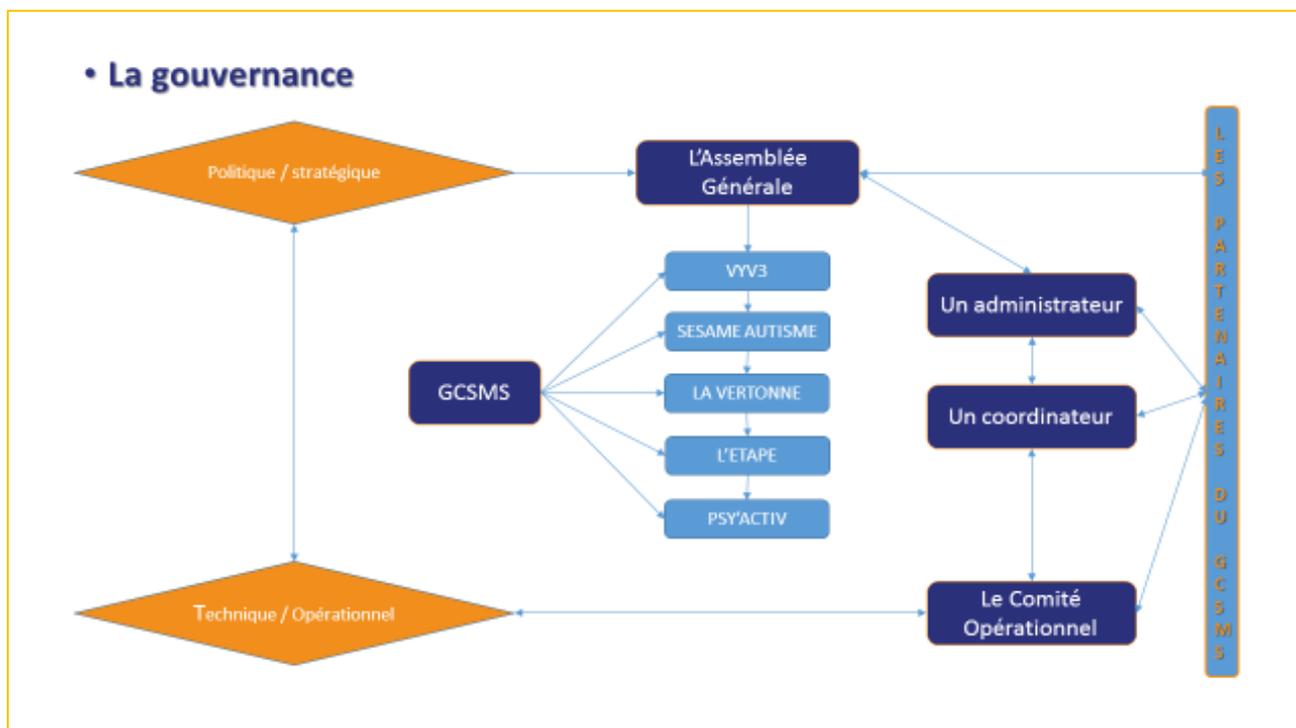
- 7 personnes ont une mesure de protection juridique.
- 4 personnes jouissent d'un accompagnement médico-social (2 SAVS/2FH).
- 1 personne est en cours d'admission sur un SAVS.
- 5 personnes n'ont ni mesure de protection, ni accompagnement médico-social en dehors de l'ESAT.

### FRAGILITES REPEREES

- Inquiétude autour de la question **santé** pour 9 personnes sur 10 (fragilité physique, santé mentale, alcoolisme, accès aux soins).
- Risque **d'isolement social** pour 5 sur 10.
- Difficulté de **gestion administrative** pour 5 personnes sur 10.
- Inquiétude autour de l'**hébergement** pour 2 personnes (celles hébergées en FH dans une logique de réorientation).

Un suivi rapproché autour de ces situations est effectué par la plateforme, en lien avec les établissements.

## 4 - L'animation de la plateforme



### 4a / DEVELOPEMENT D'UNE ACTION DE FORMATION COLLECTIVE

Validé en Assemblée Générale en 2019, le projet d'organisation d'une **formation inter-établissements** a fait l'objet de plusieurs échanges avec l'organisme de formation retenu (ARIFTS) au cours de l'année 2020.

Elle devrait pouvoir se dérouler au deuxième semestre 2021 selon le programme pédagogique présenté en [annexe 3](#).

Au-delà du développement des compétences, elle vise à :

- Outiller les professionnels dans l'accompagnement du public PHV
- Sensibiliser le plus largement possible à la problématique de l'avancée en âge
- Essaimer le savoir au sein des établissements
- Favoriser l'émergence d'une culture professionnelle commune que l'on exerce dans le champ de l'autonomie, du médico-social ou du sanitaire.

## 4b / LE COMITE OPERATIONNEL

### Les outils : charte éthique, règlement de fonctionnement, outils de suivi...

L'octroi de moyens humains dédiés à l'activité de la plateforme a rendu possible l'élaboration d'outils nécessaires au cadrage éthique et déontologique du Comité Opérationnel où des informations à caractère secret peuvent être échangées entre professionnels.

Un pré-projet de charte éthique ([annexe 4](#)) et de règlement de fonctionnement ([annexe 5](#)) ont été proposés lors du Comité Opérationnel de décembre. Ces documents devront encore être validés lors de la première Assemblée Générale de 2021.

De même, une fiche de saisine ([annexe 6](#)) et une fiche de suivi ([annexe 7](#)) ont été élaborées et font désormais l'objet d'une évaluation au fil de leur utilisation.

Opérer un suivi est indispensable pour évaluer comment les professionnels ont pu s'approprier les pistes d'action qui émergent au sein du Comité Opérationnel et la pertinence des propositions.

### Deux Comités Opérationnels ont pu être tenus en 2020

#### 12 Mai 2020 :

L'actualité des établissements ayant été fortement perturbée à cette période, cette rencontre n'a pas permis une étude de situations complexes.

Toutefois, au regard du contexte, cet espace de rencontre a favorisé un partage d'expériences et d'outils dans la gestion de la crise sanitaire, notamment dans la période de sortie progressive du confinement stricte.

#### 11 décembre 2020 :

**Nombre de saisine : 6 dont 3 ont été présentée en plénière**

Parmi celles qui n'ont pas été traitées en plénière, une a pu être évoquée dans le cadre de la fonction ressource car elle concernait un besoin d'étayage sur des questions administratives (PCH établissement).

Une deuxième fait l'objet d'un suivi auprès de l'établissement.

La troisième situation ne relevait pas des compétences du Comité Opérationnel puisque la problématique concernait le financement et l'aspect administratif du maintien d'un résident en FAH après sa cessation d'activité. La demande a été réorientée vers l'organisme de tutelle de l'établissement.

### **La situation de Mr C, soumise au Comité Opérationnel du 11 décembre 2020.**

*Mr C est âgé de 52 ans. Il est accueilli sur un FAH. L'équipe repère une déficience intellectuelle et des troubles du comportement lorsqu'il se sent angoissé ou contrarié. Il bénéficie d'une mesure de protection juridique et a un suivi psychiatrique. Mr a progressivement cessé son activité en ESAT qui ne fait plus sens, même s'il est officiellement toujours dans les effectifs. Mr est dans l'attente d'une place en foyer de vie depuis 2016. Mr C est dans une forme d'errance diurne qui n'est pas en adéquation avec la présence éducative disponible sur un FAH.*

*Dans le contexte pandémique, sa situation s'est dégradée lors du 1<sup>er</sup> confinement. Une hospitalisation a été nécessaire et a permis de stabiliser son état psychique. Il reste néanmoins insécurisé et le manifeste par des comportements inadaptés auprès de l'équipe et des autres résidents.*

*Le second confinement a placé Mr C dans une détresse psychique qui a entraîné des tensions et des passages à l'acte violent.*

*L'équipe a renforcé le lien avec le CMP, a mis à l'essai un accueil de Jour à temps partiel, a programmé un accueil temporaire sur un foyer de vie.*

*L'établissement a proposé un accueil en urgence sur un autre service pendant le deuxième confinement pour apaiser les tensions.*

Les échanges pluridisciplinaires sont venus questionner la pathologie et ses manifestations. Ils ont interrogé la dynamique d'équipe, la gestion des passages à l'acte, les relations familiales, la mobilité.

À l'issu des discussions, les pistes d'actions proposées par les membres du comité sont les suivantes :

- envisager un **bilan neuropsychologique** pour donner des clés de lecture complémentaires.
- **renforcer la socialisation** à travers des associations ressources.
- Identifier plus finement ses troubles pour **adapter la posture éducative**.
- soutenir la mise en œuvre de **l'orientation**.

Quelques jours après le Comité Opérationnel, Mr C a, de nouveau, eu des passages à l'acte violent qui ont contraint à une hospitalisation.

**La coordinatrice de la plateforme a pu venir en appui** dans la préparation de sa sortie d'hospitalisation en prospectant les différents dispositifs d'accueil temporaire et de répit de la région « Grand-Ouest ».

## 4c / LA FONCTION RESSOURCE

**Nombre de saisine : 3**

Nantes Harim'âge conçoit cet **Espace Ressource** comme un dispositif large et ouvert, qui accueille toutes les sollicitations, quelle qu'en soit l'origine (professionnels, familles, usagers) et la raison (information, écoute, action de sensibilisation, conseil).

Le dispositif cherche à se situer dans la temporalité du demandeur.

La demande est « filtrée » dans un premier temps par la coordinatrice et l'administrateur, qui évaluent, en lien avec le Conseil d'Administration, la pertinence de solliciter ou non des ressources, notamment humaines, présentes au sein du groupement.

En 2020, les sollicitations ont émané des professionnels ayant assisté à une présentation de la plateforme. Elles faisaient appel majoritairement à la fonction de transmission d'information et d'interface incarnée la coordinatrice.

Ce type de sollicitation tend à se multiplier sur l'année 2021, suite aux différentes rencontres partenariales qui ont lieu.

### **Concrètement...**

Les sollicitations les plus simples ont concerné des recherches de dispositifs d'étayage sur la question de l'isolement social et de l'aide à domicile. La mise en relation avec des organismes proposant la prestation (accueil de jour sur de l'Habitat Intermédiaire) ou la transmission de document d'information (liste et contact des SAAD) sont venues répondre à la demande.

La troisième saisine s'est révélée plus complexe. Les besoins repérés concernaient une femme de 65 ans en situation de handicap, en logement autonome sur Vallet et accompagnée par le SAVS « sénior » depuis peu. Les raisons pour lesquelles la demande d'appui avait lieu étaient multiples : questionnement autour du logement (orientation en EHPAD), de la santé (addiction, chute), de l'isolement (difficulté de mobilité), questions administratives ...

**Pour cette situation, les premières pistes proposées par la plateforme (information sur les Résidences Autonomie et évocation de l'HI du Loroux Bottereau) n'ont pas apporté un étayage suffisant. L'équipe a finalement choisi de la soumettre au Comité Opérationnel suivant.**

## 5- Les perspectives

- ⚓ **Consolider l'organisation et le fonctionnement** de la plateforme, notamment à travers l'animation du Comité Opérationnel, mais aussi en développant des espaces de réflexion et d'élaboration d'outils.
- ⚓ **Densifier la mutualisation** des moyens et ressources au service des PHV.
- ⚓ **Consolider l'articulation avec les réseaux** des 4 plateformes PHV et celui d'ARDESAT dans le cadre de la démarche « un Avenir Après Le Travail ».
- ⚓ **Densifier les coopérations** : avec le secteur de l'autonomie, du sanitaire, de l'aide à domicile en recherchant de nouveaux partenariats.
- ⚓ **Proposer un appui** dans la recherche de construction de solutions d'hébergement et d'accompagnement toujours dans une logique de gagnant / gagnant.
- ⚓ **Développer la fonction d'expertise** de la plateforme dans le domaine de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap, notamment par la formation un Avenir Après Le Travail.
- ⚓ **Concrétiser l'action de formation** inter établissement sur la thématique du « vieillissement de la personne en situation de handicap. »
- ⚓ **Renforcer la communication**, en lui donnant une cohérence territoriale et en offrant une visibilité web.
- ⚓ **Constituer un appui à la participation d'usagers** dans la création d'un habitat inclusif PHV...

**ANNEXE 1 : RELEVÉ D'ACTIVITÉ 2020**

axe GCSMS										
Organisme	établissements	Réunion tech interne	présentat° plateforme	identificat° besoins	identificat° ressources	dév plan action	orga° com°	concert°	animat° com°	contact partenaires
ETAPE	DIRECTION ESAT			09/10 Rousselet						
	ESAT									
	ACCOMPAGNEMENT		SASP 02/09 SAVS 29/09 Samsah 27/10							
	HEBERGEMENT		HR 01/09 Sahic C 07/09 Sahic B 08/09 Sahic D 13/10							
ARTA	DIRECTION									
	ESAT		26-oct							
	HEBERGEMENT		07/05 (visio)							
	ACCOMPAGNEMENT									
MUTALITE RETRAITE	DIRECTION SOIN		21-août							17-nov
	ETABLISSEMENTS		01-déc							07/10 Rousseau
PSYACTIV	ESAT		29-oct							24/09 thievin
	MANGUAIS									
	BRIORD									
SESAME	ESAT									
	HERBERGEMENT									
VERTONNE	DIRECTION		rdv tel 18/05 Mme Dupré							
	ESAT		03/12 (visio)							
	ACCOMPAGNEMENT		SAVS Sénior 09/07							

axe bureau							
Plateforme Nantes Harim'âge	POINT Admin / Coordo	Prépa FO Inter	A.G	présentation inter établissement	Com Op	communication (outils/ démarche)	FO Coordinatrice
	20-avr	24/09 rdv Mr senior	04-févr		12-mai		FO Excel 19/11 et 10 /12
	24-avr	20/11 rdv tel Mme Rorbach	02-juin	10-nov	11-déc		webinaire transfo offre 27/11 et 17/12
	11-mai		06-oct	03-déc			gérontopôle mobilité PA (01/12)
	25-mai						
	28/05 prépa AG						
	09-juin						
	06-juil						
	24-août						
	14-sept						
	21-sept						
	28-sept						
	05-oct						
	15-oct						
	26-oct						
	10/11 Prépa 1/2 journée						
	18/11 (visio)						
	7/12 prépa Com op						
	14/12 prépa rdv dpt						

axe partenaires							
		Présentat° plateforme	contact tél /Echange	Concertation /Réunion	Développement /Projet commun	Coordination actions	Travail en réseau
Plateforme seniors	Inter plateforme	11/06 visio		08/10 et 8/12		15/10 (Visio)	
	Ker'âge	20/07 (visio)		15-déc	24-nov		
	Ancrage	15/05 (visio)					
	Avantage	20/05 (visio)					
Conseil Départemental	Service offre médico-sociale	15-déc					
	CLIC						
	MAIA						
	MDPH						
	unité PA/PH		Nantes agglo 15/10 Pays de Retz 17 et 23/11				
ARDESAT	AG						01-oct
	CRTE						21-sept
	animateur territoire			17/11 (visio)	28-sept		
Nantes métropole							
Autre	CCAS St Philibert de Grand Lieu	06-oct					
	CGCLOT	25-juin	10-sept				
Projet HI	Croix du Gué			18-sept			
Santé EMM							
familles tuteurs							

## **FOCUS PARTENARIAT**

### **Nantes Harim'âge / Un Avenir Après Le Travail**

**Le réseau « Un avenir après le travail » et celui des plateformes « sénior » s'inscrivent dans la même volonté d'œuvrer pour proposer aux anciens travailleurs en milieu protégé :**

- d'accéder à une retraite inclusive,**
- inscrite dans un parcours de vie fluide et sans rupture.**

**Poursuivant des objectifs communs, ces deux réseaux se construisent dans le cadre d'un dialogue permanent qui doit permettre d'affiner les périmètres d'intervention propres à chacun et les espaces de collaboration possibles.**

	Un avenir après le Travail	Plateformes « Nantes Harim'Âge »
<b>TERRITOIRE</b>	Région / Bassin de vie	Département / 4 zones
<b>GOVERNANCE</b>	Inter-région / Région / territoire	GCSMS avec Conseil d'Administration.
<b>PILOTAGE</b>	ARS / CREAI / ARDESAT	CD 44 / Conseil d'Administration GCSMS
<b>FINANCEMENT</b>	ARS / ARDESAT / Malakoff Médéric	CD 44 / Mutualisation
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs ESAT</li> <li>- Projet de retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 45 ans et plus</li> <li>- Titulaire d'une RQTH</li> <li>- Projet de retraite ou retraite effective</li> </ul>
<b>CLE D'ENTREE</b>	ESAT adhérent à ARDESAT	Tous professionnels d'ESMS ou familles ou tuteurs.
<b>OBJECTIFS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation d'animateurs retraite au sein des ESAT.</li> <li>- Création d'outils facilitant la préparation du projet de retraite.</li> <li>- Mutualisation d'actions, d'outils, d'expérimentation, de contacts, ...</li> <li>- Démarches partenariales afin d'améliorer l'accès à l'existant, la mise en lien.</li> <li>- Nourrir les bonnes pratiques professionnelles.</li> <li>- Action de prévention pour que le passage à la retraite ne soit pas synonyme de rupture.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer sur le territoire un lieu ressource à toutes les personnes concernées par l'accompagnement d'une personne en situation de handicap vieillissante.</li> <li>- Permettre l'accompagnement des cas complexes et éviter les ruptures de parcours tout au long du projet de vie « retraite ».</li> <li>- Développer des outils de mutualisation, de diagnostic, de suivi...</li> <li>- Rendre compte des besoins pour orienter les choix des décideurs.</li> <li>- Sensibiliser les professionnels sur les spécificités de l'accompagnement de l'avancée en âge.</li> <li>- Développer le partenariat et l'interconnaissance entre les secteurs du sanitaire, de l'autonomie et du médico-social.</li> </ul>
<b>MOYENS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animateurs retraite</li> <li>- Un site internet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un coordinateur</li> <li>- Un comité Opérationnel</li> </ul>

Situation visée		
<p>Cette formation va permettre aux participants grâce aux apports de connaissances et à un travail de prise de recul sur ses propres représentations du vieillissement et du handicap de retrouver du sens à « ce que l'on fait avec ces personnes », d'inventer de nouveaux projet de vie avec elles.</p> <p>La formation aborde également la notion de parcours de la personne handicapée, en partant de ses besoins et en visant à mieux coordonner les intervenants en ville, à l'hôpital et améliorer le travail en partenariat avec les différents services concernés du secteur médicosocial (question de la réorientation) afin d'éviter les ruptures.</p>		
Compétences à développer / Objectifs	Public visé	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Comprendre le processus et les effets du vieillissement des personnes en situation de handicap.</li> <li>⇒ Savoir repérer l'évolution des besoins spécifiques de la personne handicapée vieillissante.</li> <li>⇒ Adapter les interventions, sur les différents niveaux d'accompagnement de la personne (pratiques professionnelles au quotidien, élaboration du projet personnalisé, organisation du travail</li> <li>⇒ Savoir questionner et ajuster sa posture professionnelle pour équilibrer son implication dans sa façon d'interagir avec les résidents/usagers vieillissant.</li> <li>⇒ Adapter les modalités institutionnelles d'organisation de l'accompagnement en lien et en cohérence avec l'entourage de la personne.</li> </ul>	Professionnel.le.s des établissements adhérents au GCSMS « Nantes Harim'âge »	
	<b>Prérequis</b>	<b>Evaluation des acquis</b>
	Etre en situation professionnelle	Attestation de formation Questionnaire de satisfaction
	<b>Modalités d'organisation</b>	
	<b>Format</b> : En présentiel <b>Durée</b> : une journée de 7h le 14 octobre <b>Lieu</b> : dans les locaux de l'Arifts, 10 rue Marion Cahour à Rezé	
Contenu et méthode pédagogique		
<p align="center"><b>Le matin sous la forme d'une conférence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Replacer les questionnements concernant le vieillissement des personnes handicapées dans un contexte sociologique démographique et dans les politiques sociales afin d'avoir une vision globale</li> <li>– Actualiser ses connaissances sur le processus de vieillissement et de ses caractéristiques chez la personne en situation de handicap</li> <li>– Découvrir les différentes modalités institutionnelles existantes d'organisation de l'accompagnement</li> </ul>	<p align="center"><b>L'après-midi les participants s'inscrivent à un des quatre ateliers à thèmes spécifiques</b></p> <p><b>ATELIER 1</b> : Le départ à la retraite des travailleurs handicapés. <i>L'ESAT un lieu de socialisation et d'équilibre difficile à quitter pour certains travailleurs handicapés. Un passage source d'inquiétude à accompagner de manière personnalisé.</i></p> <p><b>ATELIER 2</b> : L'habitat / le lieu de vie <i>Quand le type de logement et de structure d'accompagnement n'est plus adapté au besoin des personnes handicapées vieillissantes. Comment préparer la réorientation ?</i></p> <p><b>ATELIER 3</b> : La place et le rôle des familles <i>L'accompagnement des familles des personnes handicapées vieillissantes. Quand les parents aidants familiaux ne peuvent plus aider de la même manière.</i></p> <p><b>ATELIER 4</b> : L'impact de l'accompagnement de PHV sur les professionnels <i>Prévention de l'épuisement professionnel, changement de sens dans l'intervention éducative, la place croissante des personnels de soin, gestion des départs et renoncements.</i></p>	

## CHARTRE ETHIQUE

### COMITE OPERATIONNEL

L'étude de situations complexes, au sein du comité opérationnel, veut permettre, par une analyse pluridisciplinaire et un apport d'extériorité, une prise de recul et l'émergence de nouvelles pistes d'accompagnement auprès des professionnels demandeurs.

Afin de garantir le croisement des regards, l'instance recherche :

- une diversité de parcours et d'expériences d'accompagnement (...)
- la représentativité des profils professionnels intervenant auprès des personnes accompagnées pour assurer la pluridisciplinarité.

Afin de respecter le rôle de tiers de l'instance et l'apport d'extériorité, les regards extérieurs évitent de rester enfermés dans un *entre soi*.

L'atteinte de ces objectifs est conditionnée au partage d'informations et à l'expression de points de vue. La finalité de cet échange est de constituer collectivement un avis sur une situation particulière.

C'est pourquoi il apparaît nécessaire de clarifier le cadre de ces échanges, tant dans leur contenu que dans leur forme, afin que chaque participant investisse sereinement cette instance.

#### Partage d'information à caractère secret - d'abord un cadre réglementaire...

---

En raison de leur fonction, tout professionnel du secteur social et médico-social (loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé) est désormais soumis au secret professionnel.

Le partage ne se fait plus entre professionnels de santé, mais au sein de **l'équipe de soins**, qui est par ailleurs définie de manière large, afin d'intégrer les intervenants du secteur social et médico-social.

**Définition d'équipe de soins :** ensemble de professionnels qui participent directement au profit d'un même patient à la réalisation d'un acte diagnostique, thérapeutique, de compensation du handicap, de soulagement de la douleur ou de prévention de perte d'autonomie, ou aux actions nécessaires à la coordination de plusieurs de ces actes.

La loi a prévu qu'une équipe de soins exerce, notamment dans le même établissement (sanitaire ou médico-social), mais aussi dans le cadre d'une structure de coopération, d'exercice partagé ou de coordination sanitaire ou médico-sociale, tel que le GCSMS Nantes Harim'Âge.

Art. D. 1110-3-4 : Les structures de coopération, d'exercice partagé ou de coordination sanitaire ou médico-sociale mentionnées au 1° de l'article L.1110-12 sont les suivantes : (...)  
3° « Lorsqu'ils ont pour objet la prise en charge médicale coordonnée de personnes, les groupements de coopération sanitaire et les **groupements de coopération sociaux et médico-sociaux**, ainsi que les groupements d'intérêt public et les groupements d'intérêt économique.

Les professionnels participants à l'instance peuvent échanger ou partager des informations relatives à une même personne.

Cela concerne la personne accompagnée, mais aussi les leviers d'actions, les modalités d'accompagnement et toutes possibilités de coopération des institutions représentées.

Toutefois, ce partage d'informations à caractère secret doit être réalisé dans les limites suivantes :

- Les seules informations **strictement nécessaires** à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention, ou au suivi médico-social et social de ladite personne.
- Entre professionnels identifiés et **dans le périmètre de leurs missions** (pas de détournement de la finalité, pas d'atteinte à la vie privée, pas de diffusion en dehors de la commission).
- Le partage se fait avec tact et discernement : Proportionné au enjeux, ni insuffisant (en refusant sans justification de communiquer une information essentielle), ni excessif (en dévoilant des données non nécessaires ou en ajoutant des commentaires).
- Le partage se fait dans le respect de la vie privée, de la dignité, de la singularité, de l'intimité. L'évocation de la situation est **anonymisée**.
- Dans la mesure du possible la personne concernée est informée de l'évocation de sa situation à l'extérieur et de l'intérêt de cette démarche.

### ... Mais aussi un nécessaire cadre déontologique

---

Afin de permettre à l'instance de fonctionner comme espace tiers et d'assurer ainsi prise de distance, transparence et circulation de la parole, le cadre déontologique est clairement identifié. Ses propres principes de fonctionnement régulent l'instance et évitent d'éventuelles dérives.

Il s'agit de principes incontournables qui vont garantir un cadre protecteur et faciliteront la prise de parole :

#### La **neutralité** pour préserver cet espace des risques d'instrumentalisation

L'instance n'est pas :

- un espace de recours ou de plainte dédié aux professionnels qui fonctionnerait comme un lieu de régulation et de traitement des conflits sociaux.
- un lieu de sanction institutionnel ou un outil de contrôle des conduites professionnelles par la direction ou l'encadrement.

#### La **confidentialité** pour protéger un espace où chacun s'expose

Les membres de l'instance sont tenus au principe de confidentialité par rapport aux acteurs impliqués dans les situations faisant l'objet des échanges, et ce dans tout type de communication à l'extérieur.

Ce principe s'applique dans la limite des règles régissant les devoirs de secret et de discrétion professionnels, auxquels s'ajoute éventuellement l'obligation de réserve, notamment dans les cas de maltraitance.

Par ailleurs, les comptes rendus des séances ne permettent pas d'identifier l'origine des propos individuels, mais reflètent la teneur globale des échanges.

**L'indépendance** pour contrebalancer le lien de dépendance entre l'instance et l'institution qui en est à l'origine

Les membres de l'instance sont assurés par les structures qui ont promu sa création de disposer des conditions leur permettant d'intervenir en toute indépendance.

La légitimité de l'instance éthique en est renforcée.

Ni récompense ni sanction ne doivent être associées à la participation à un tel groupe.

**La bienveillance** pour poser un cadre d'échanges dans le respect de chacun

Le « non-jugement » d'autrui favorise la prise de parole spontanée. L'institution ne fera pas pour autant l'économie d'une dynamique de changement, mais cela favorise une remise en question plus sereine.

**La régularité** pour assurer la continuité de la réflexion et constituer un repère pour l'ensemble des acteurs

La crédibilité et l'accessibilité de l'instance passent par un rythme de quatre réunions par an au minimum.

**Le volontariat** pour un réel investissement de chacun

La nomination des participants se fait sur la base du volontariat, de la motivation et de l'engagement personnel.

**L'engagement à titre personnel** pour faire valoir les points de vue, les compétences et les expériences de chacun.

Il s'agit de se décentrer de son propre statut et de celui des autres, pour se sentir à la fois légitime dans l'expression et ouvert à la parole de l'autre.

**Sources :**

**Loi de modernisation de la santé du 26 janvier 2016.**

Décret n°2016-996 – Art D 1110-3-4 A – 3° et Décret2016-994.

**Recommandations du Haut Conseil du Travail Social**

« Le partage d'informations à caractère secret dans les commissions traitant des situations de personnes accompagnées ». Juin 2017

**Recommandation de bonnes pratiques de l'ANESM**

« Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux ». Octobre 2010

---

## REGLEMENT DE FONCTIONNEMENT DU COMITE OPERATIONNEL

---

Le GCSMS NANTES HARIM'AGE a décidé la mise en œuvre d'un comité opérationnel dont la finalité est précisée dans son règlement intérieur :

- **Objet-Missions**

---

*Le comité opérationnel a pour objet la mise en œuvre de la politique stratégique du groupement décidée par les membres en assemblée générale. Il est placé sous la responsabilité de l'administrateur du groupement.*

*Il met en œuvre les outils de coordination et de collaboration entre les partenaires. Il œuvre à la transversalité dans une politique de **partage d'expériences et de décroisement** des interventions des membres du GCSMS.*

*Il aura à charge : (...)*

*- de faire **une évaluation des situations** qui nécessitent la mise en œuvre des compétences partagées et des moyens des membres du groupement. (...)*

*- de participer à une orientation/proposition d'intervention prenant en compte la dimension de **la continuité de parcours des personnes**. (...)*

*- de contribuer à la mise en œuvre d'un **travail de réseaux territorial** auprès des professionnels du champ du handicap quant aux problématiques du vieillissement.*

*- de mettre en œuvre **des actions de recherche**, promouvant des solutions innovantes et alternatives en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes.*

*Extrait du Règlement intérieur – NANTES HARIM'AGE Validé en AG le 29 janvier 2016*

---

- **Objectifs**

L'étude de situations complexes, par une analyse pluridisciplinaire et un apport d'extériorité, veut permettre une prise de recul et l'émergence de nouvelles pistes d'accompagnement. Les temps de travail collaboratif visent à favoriser la mutualisation et l'essaimage au sein des établissements.

- **Organisation**

Le comité opérationnel se réunit une fois par trimestre sur convocation, durant une demi-journée.

Les rencontres ont lieu dans les locaux des établissements membres du GCSMS, en alternance.

- **Composition**

- L'administrateur.
- La coordinatrice.
- Un représentant (tournant) du Conseil d'Administration qui accueille sur son site.
- 2 professionnels de terrain par établissement membre qui s'engagent à participer aux travaux du comité de manière régulière.
- Le(s) référent(s) présentant la situation.

- **Statut des participants**

Les personnels participant au travail du Comité le font dans le cadre afférent à leur contrat de travail initial. Ils restent sous l'autorité de leur employeur, qui définit leurs modalités d'intervention dans les limites définies par le GCSMS.

- **Fonctionnement**

Un temps d'étude de 2 à 3 situations complexes, présentées par l'un des établissements (2/3 temps)

Un temps de travail collaboratif sur l'activité de la plateforme (ex : création d'outils de mutualisation, de diagnostic, ...) (1/3 temps)

- **Modalité de saisine**

**Qui ?**

Tout professionnels salariés d'un établissement membre peut saisir le Comité Opérationnel. Il est toutefois conseillé de penser ces modalités de saisine dans chaque établissement en fonction de leur organisation propre (exemple : validation en réunion d'équipe de la démarche)

Cet espace d'élaboration reste réservé à un usage interne au GCSMS. Toutefois, toutes les sollicitations extérieures seront étudiées, dans la volonté de favoriser le travail partenarial et en réseau.

**Comment ?**

Les professionnels souhaitant soumettre une situation complexe à l'étude du Comité Opérationnel demande et adresse une fiche de Saisine à la coordinatrice.

**Pourquoi ?**

- Répondre à une situation complexe, c'est-à-dire une situation où, malgré la mise en œuvre de l'accompagnement et des ressources disponibles au sein de l'établissement accueillant, la sécurisation du parcours de la personne est précaire.

- Répondre à une situation complexe pour laquelle le Comité Opérationnel peut faire ressource.

- **Modalité de priorisation des situations exposées en Comité.**

Le choix des situations présentées en Comité Opérationnel lorsqu'elle sont nombreuses s'opère lors d'un temps de préparation réunissant l'administrateur, la coordinatrice et le membre du CA (à défaut son représentant) dont l'établissement accueille la séance à venir.

- Critère de priorisations pour traiter les situations :

**Caractère d'urgence :**

- Mise en danger pour elle-même.
- risque de rupture dans le parcours de vie.
- Problème éthique / de santé majeur.

Les demandes sont ensuite traitées par ordre d'arrivée.

- L'ordre du jour et le choix des thématiques de travail

Ils sont établis, en lien avec les priorités déterminées en Assemblée Générale, par La coordinatrice et l'administrateur.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés aux professionnels par la coordinatrice de la plateforme.

## FICHE DE SAISINE

**Objet de la saisine :**

- Comité opérationnel
- appui technique / fonction ressource

**Date de la saisine :**

**Identité du demandeur :**

Nom :

Prénom :

**Coordonnées de contact**

Mail :

Téléphone :

**Commune de domiciliation de la personne en situation de handicap :**

**Vous êtes :**

- Professionnel du secteur médico-social
  - *Fonction :*
  - *Etablissement :*
- Professionnel de la protection juridique
  - *Fonction :*
  - *Etablissement :*
- Professionnel du secteur de l'autonomie
  - *Fonction :*
  - *Etablissement :*
- Professionnel du secteur sanitaire
  - *Fonction :*
  - *Etablissement :*
- Mandataire familial
  - *Type de mesure exercée :*
- Aidant / Parents / Proche
- Usager en situation de handicap.

**Objet de la demande :**

- *Décrivez la situation / la problématique pour laquelle vous sollicitez la Plateforme :*

- *Quelles actions ont déjà été entreprises en réponse aux difficultés posées ?*

- *Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la plateforme ?*

- *Des remarques ?*

Merci pour ces informations. Nous allons prochainement prendre contact avec vous.

## **FICHE DE SUIVI COM OP DU**

**Identité du demandeur :**

Nom / Prénom :

Fonction :

Commune de domiciliation de la personne en situation de handicap :

**Date de la saisine :**

Mail :

Établissement :

**Description de la situation / la problématique :**

**Actions déjà entreprises**

**Complément d'information durant l'échange :**

**Besoins repérés :**

<b>Besoins en matière de santé somatique ou psychique</b> (dont besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé)	
<b>Besoins couverts</b>	<b>Comment ces besoins sont-ils couverts et la réponse est-elle adaptée ?</b>
<b>Besoins non couverts</b>	<b>Comment ces besoins pourraient-ils être couverts ?</b>
<b>Besoins en matière d'autonomie</b> (actes essentiels, autonomie administrative, financière, mobilité, liens sociaux)	
<b>Besoins couverts</b>	<b>Comment ces besoins sont-ils couverts et la réponse est-elle adaptée ?</b>
<b>Besoins non couverts</b>	<b>Comment ces besoins pourraient-ils être couverts ?</b>
<b>Besoins d'accompagnement en matière de participation sociale</b> (lieux de vie, scolarisation, projet professionnel, emploi, transports, ressources, vie familiale)	
<b>Besoins couverts</b>	<b>Comment ces besoins sont-ils couverts et la réponse est-elle adaptée ?</b>
<b>Besoins non couverts</b>	<b>Comment ces besoins pourraient-ils être couverts ?</b>

**Pistes d'action envisagées :**

*Les pistes dégagées lors de l'exposition de la situation*

Objectif :

Moyen(s) proposé(s) :

- Qui fait la démarche ?

Objectif :

Moyen(s) proposé(s) :

Objectif :

Moyen(s)proposé(s) :

POINT au :