



## **Projet Stratégique**



**Assurer la  
qualité de  
parcours**



**Développer les  
coopérations**



**Être une  
association à la  
démarche RSE**



**“ Regarder  
l’avenir, c’est  
déjà le changer ”**

*Gaston Berger*

*Oeuvre  
réalisée par  
les résidents  
du foyer de  
la Rabotière,  
St Herblain*



**Les enjeux politiques s’articulent  
autour de trois axes forts qui  
constituent l’horizon que nous  
voulons atteindre tous ensemble  
pour l’épanouissement des  
personnes handicapées mentales.**

- **S’impliquer et s’engager,**
- **Agir et progresser,**
- **Faire et accompagner.**

Ces trois axes sont éclairés par l’affirmation de notre volonté  
d’innover et d’anticiper.

## La mise en musique de cette partition écrite dans le Projet Associatif se fera autour de trois axes stratégiques :

- Assurer la qualité de parcours,
- Développer les coopérations,
- Être une association socialement responsable s'inscrivant dans une démarche RSE.

Les axes stratégiques définissent la façon pour l'Adapei de Loire-Atlantique de mobiliser ses ressources et ses compétences afin de modifier durablement sa position dans le secteur médico-social, en fonction des attentes, besoins et évolutions de son environnement.

**Les enjeux politiques constituent les valeurs au service desquelles se structure notre stratégie. L'élaboration de cette stratégie s'inscrit dans un environnement territorial, économique et social donné et dont l'évolution ne dépend pas de nous. Cet environnement, ainsi que les interactions que nous avons avec lui, fixe le cadre dans lequel nous évoluons. Une des composantes de la stratégie est de comprendre cet environnement et de s'y adapter, à défaut de pouvoir le changer.**

La stratégie s'inscrit dans les valeurs, l'identité de l'association, sa forme. Elle se développe dans le cadre d'un travail collaboratif avec l'implication de chacun, qu'il soit professionnel, aidant ou personne accompagnée. Elle donne nos ambitions tant dans le domaine des relations entre professionnels et familles qu'en termes de management.

Elle donne les grands axes d'action pour les cinq prochaines années. Par définition, notre stratégie, notre liberté d'agir tient compte des 5 balises du futur :

- Le futur socle, à savoir ce qui à notre sens n'aura pas changé d'ici 5 ans.
- Le futur nécessaire, à savoir ce qui aura changé inévitablement pour l'Adapei de Loire-Atlantique.
- Le futur interdit, celui que nous rejetons et qui est, à nos yeux, improbable.
- Le futur tendanciel, à savoir ce qui a déjà commencé à changer pour l'Adapei de Loire-Atlantique.
- Le futur stratégique, à savoir celui qui, par définition, est rempli d'incertitudes.

**NOTRE LIBERTÉ D'AGIR EST AVANT TOUT INSCRITE DANS LE PRÉSENT ET DANS LE FUTUR QUE NOUS ANTICIPONS AUJOURD'HUI. CETTE LIBERTÉ EST LE GUIDE DE NOTRE ACTION PRÉSENTE ET À VENIR.**



# Assurer la qualité de parcours

- Répondre aux besoins et aspirations des personnes.
- Offrir une solution de qualité correspondant aux attentes de chaque personne handicapée.
- Adapter nos établissements et services aux besoins des personnes accompagnées.
- Rendre la cité accessible aux personnes handicapées.
- Développer l'accueil et l'accompagnement des situations « complexes ».
- Adapter notre organisation aux besoins des personnes.

Oeuvre réalisée par les résidents du foyer de la Rabotière, St Herblain

**Les besoins et les attentes des personnes handicapées sont et resteront importants dans les prochaines années eu égard à l'évolution démographique de notre département, à l'accroissement de l'espérance de vie et à l'émergence de nouveaux besoins émanant de personnes qui sont aujourd'hui «laissées pour compte».**

**Les professionnels qualifiés et formés sont et seront nécessaires à l'accompagnement des personnes fragiles. De la même façon, la présence active des familles constitue et constituera un socle de notre association et sera un moteur dans la recherche de solutions de qualité. La qualité des parcours passe par notre capacité à proposer des réponses graduées en fonction des besoins de chaque personne et en organisant collectivement celles-ci.**

Cette qualité de parcours passe par notre capacité permanente à innover, chercher et créer ; elle passe également par notre capacité d'adaptation.

Pour qu'il y ait parcours, encore faut-il qu'il y ait des solutions, plus de 1 000 personnes sont actuellement sans solution dans le département de Loire-Atlantique. Ainsi, la qualité de parcours commence par l'existence d'une place dans la société pour chaque personne handicapée, cette place se traduit par des solutions d'accompagnement spécifique et s'inscrivant dans la richesse et la diversité des ressources de l'environnement.



## • Répondre aux besoins et aspirations des personnes.

La synergie des compétences internes et externes sera systématiquement recherchée pour nous positionner en tant qu'expert du secteur médico-social. L'Adapei de Loire-Atlantique mettra tout en œuvre pour répondre à ces besoins.

### Répondre aux Appels à Projets et soutenir les partenariats.

Répondre à tous les Appels à Projets dont la pertinence sociale et la faisabilité économique sont en adéquation avec nos valeurs.

Tisser des partenariats avec les autres organisations (associatives ou autres), partageant nos valeurs, afin

de remporter ces appels à projets. Soutenir les associations partenaires dans leurs réponses aux Appels à Projets.

### Être force de propositions.

Mettre tout en œuvre pour être reconnus par nos partenaires (ARS, Conseil Départemental...).

Être force de propositions auprès des pouvoirs publics pour proposer des solutions innovantes, inclusives et économiquement viables.

Rechercher, de façon constante, de nouvelles solutions d'accompagnement.

Proposer des solutions de coopération avec d'autres porteurs de projets (bailleurs sociaux, Ehpad, acteurs de l'Economie sociale et solidaire).

## • Offrir une solution de qualité correspondant aux attentes de chaque personne accompagnée.

### Mesure de la qualité.

S'appuyer sur les enquêtes périodiques de satisfaction réalisées auprès des personnes accompagnées et de leurs familles.

Renforcer les démarches qualité (évaluations internes, externes, connaissances des recommandations de bonnes pratiques...).

Utiliser les résultats des évaluations pour améliorer la qualité.

Mesurer l'actualisation et le suivi des projets personnalisés.

### **Partage d'expériences, autodétermination et Recherche/action.**

Mettre tout en œuvre pour permettre le partage d'expertises (professionnelles, parents, personnes accompagnées...) entre nos établissements et services.

Développer tous les moyens possibles pour permettre l'autodétermination des personnes handicapées mentales

(Nous Aussi, CVS, Groupes de Paroles, expression des besoins par les personnes elles-mêmes).

Développer la logique de parcours de vie en assurant les transitions sans rupture entre les différentes solutions institutionnelles ou hors Établissements Sociaux et Médico-sociaux (ESMS).

Créer un groupe de travail recherche/parangonnage/prospectives.

## **• Adapter nos établissements et services aux besoins des personnes.**

### **Adaptation du bâti.**

Rendre nos établissements accessibles.

Adapter l'architecture des établissements aux différents types de handicaps (volumes, acoustique, luminosité...).

### **Adaptation de la communication aux personnes handicapées.**

Utiliser des modes de communication compréhensibles pour les personnes handicapées : le Facile À Lire et à Comprendre (FALC), pictogrammes, numérique, individualisation de chaque projet, communication verbale ou non verbale, communication alternative et augmentative...

Rendre le numérique accessible pour tous tant dans l'accompagnement que dans l'organisation des parcours.

Prévoir des actions d'information et de formation pour les aidants dans ce domaine.

## • **Rendre la cité accessible aux personnes handicapées.**

### **Proximité et communication.**

Communiquer auprès du grand public, des décideurs, des associations, des établissements, des administrations...

Assurer une présence de proximité dans chaque territoire.

### **Favoriser les choix, milieu ordinaire/ milieu protégé.**

Développer l'inclusion en milieu ordinaire (entreprise, logement, école...).

Privilégier les parcours partagés entre milieu ordinaire et milieu protégé (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), Internat séquentiel, ESAT hors les murs...)

Proposer une éducation et une formation aux personnes handicapées.

## • **Développer l'accueil et l'accompagnement des situations « complexes ».**

### **Une réponse accompagnée pour tous.**

Être force active de propositions au sein des Groupes Opérationnels de Synthèse.

Militer et agir avec les autres associations pour une réelle «Réponse Accompagnée Pour Tous».

Organiser systématiquement pour les comportements défaits, une recherche de solutions en utilisant les compétences internes et externes.

Renforcer le nombre de professionnels dans les établissements accueillant les personnes les moins autonomes.

### **Être vigilants sur les étapes clés.**

Anticiper et activer les transitions (plus de 20 ans, vieillissement et plus généralement tous changements).

Chercher des solutions de droit commun pour les personnes les plus autonomes (habitat, travail, école...).

### **Assurer l'accès à la santé.**

Développer pour chaque personne une démarche de diagnostic et de prévention.

Développer les équipes mobiles d'interventions et de prestations en soins notamment.

Œuvrer pour l'accès aux soins « ordinaires » pour toutes personnes handicapées.

Développer dans chaque établissement et service une culture du « bien-être » des personnes handicapées.

Permettre l'accès aux services de santé de droit commun et soutenir ces services pour les situations les plus complexes.

## • Adapter notre organisation aux besoins des personnes.

### Ligne managériale.

Adapter l'organisation managériale à l'efficacité de la réponse aux besoins.

Écrire et partager une charte managériale (management participatif et agile, innovation).

### Participation des salariés.

Réaliser périodiquement un baromètre social.

Développer les échanges de bonnes pratiques au sein de notre association.

Veiller aux aspirations en accompagnant le développement des compétences des nouveaux salariés.

Développer l'esprit d'équipe et de responsabilité.

### Développer l'excellence professionnelle.

Développer et échanger les bonnes pratiques.

Participer à des actions de recherche/action.

Créer une cellule Recherche & Développement.

Élargir nos références théoriques et pratiques, en lien étroit avec les connaissances actualisées.

Coopérer avec le secteur de la recherche (médicale, sociale, et en sciences humaines).

Faire de la formation un axe d'acquisitions, de compétences adaptées aux métiers de demain.

Permettre la mobilité professionnelle et l'encourager.

Valoriser les actions remarquables.

Rendre possible l'initiative et la prise de risque.

### Recrutements et formations.

Anticiper l'apparition de nouveaux métiers.

Adapter les formations aux besoins émergents.

Promouvoir notre expertise métier.

Développer les missions transversales pour les professionnels.

### Compétences et services.

Être dans la proximité au sein de chaque territoire.

Adapter continuellement notre offre (services, plateformes, Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), dispositifs innovants).

Proposer nos compétences et expériences au « milieu ordinaire » (entreprises, écoles, habitats, secteur sanitaire, EHPAD...).

« Externaliser » nos prestations (Apic's, Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), Services de Soins et Aide à Domicile (SESSAD), Unités Enseignements Externalisés (UEE) ...) au sein des Écoles, Centres de formation, Universités, entreprises...





# Développer les coopérations

- Permettre et favoriser les transversalités au sein des établissements et services de l'Adapei de Loire-Atlantique.
- Développer notre pouvoir d'agir auprès des instances administratives et politiques.
- Développer les partenariats externes.
- Diversifier les modes de financements

*Oeuvre réalisée par les résidents du foyer de la Rabotière, St Herblain*

**La recherche d'une qualité de réponses aux attentes et besoins des personnes fragiles passe par l'articulation entre les prestations proposées dans un établissement et/ou service et celles proposées dans le « monde ordinaire ».**

Les ressources, pour permettre des réponses adaptées à chaque situation, se trouvent dans les compétences des professionnels de l'Adapei de Loire-Atlantique et dans notre capacité à connaître et mobiliser celles de « droit commun ». Ainsi, l'ouverture aux partenariats locaux, départementaux, régionaux, nationaux et internationaux seront recherchés pour que chaque parcours de vie réponde aux besoins et attentes des personnes handicapées ou/et de leurs familles.

## • Permettre et favoriser les transversalités au sein des établissements et services de l'Adapei de Loire-Atlantique.

### Tisser des liens.

Développer les liens entre les établissements et services d'un même territoire.

Permettre l'échange de connaissances, de savoirs et d'expériences entre les professionnels (formations, journées d'études, retours d'expériences...).

Renforcer la mutualisation entre les métiers du secteur enfance et ceux du secteur adulte.

### Harmoniser les réponses.

Partager et enrichir les informations contenues dans le dossier de l'utilisateur.

Initier des groupes d'autodiagnostic et d'interdiagnostic entre plusieurs établissements et services pour proposer les meilleures solutions aux personnes handicapées.

Rendre les réponses cohérentes (travail/hébergement/transport / éducation/ apprentissage...) dans le respect du parcours de vie de chacun.

Partager et mutualiser entre établissements et services les compétences rares et les expériences réussies (sport, culture, numérique, réponses aux comportements problématiques, évaluations spécifiques...).

## • Développer les partenariats externes.

### Pour une société inclusive.

Proposer des solutions pour l'accueil des personnes handicapées dans les écoles en veillant à la présence de professionnels qualifiés.

Proposer des solutions pour réaliser les apprentissages dans les Centres de Formation des Apprentis (CFA), entreprises ou dans les ESAT.

Développer l'inclusion et/ou le détachement individuel ou collectif en milieu ordinaire de travail.

Développer la participation sociale des personnes dans la société.

### Avec des partenariats organisés.

Proposer des réponses partagées avec le secteur sanitaire.

Proposer des réponses partagées avec l'Éducation Nationale.

Proposer des réponses partagées avec les entreprises.

Développer les partenariats, de quelque nature que ce soit, avec les Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD), pour permettre l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes.

Développer les partenariats avec les autres associations.

Développer les coopérations départementales, régionales et internationales.

### Avec une mixité des réponses.

Proposer des réponses dédiées.

Créer des projets multi-accueil (diversité des publics).

Proposer des réponses inclusives en matière d'habitat (habitats partagés).

Être plateforme de compétences-ressources en interne et pour l'extérieur.

## • Développer notre pouvoir d'agir auprès des instances administratives et politiques.

### Une stratégie partagée et organisée de la communication.

Communiquer positivement et avec cohérence auprès des élus locaux, (municipalités, Conseil Départemental, conseil régional, élus...).

Structurer et développer notre « lobbying ».

Faire reconnaître par les médias (presse, télévision, radio, réseaux sociaux, sites internet) la cause du handicap à partir du savoir-faire des professionnels et des familles par l'expression des personnes elles-mêmes si possible.

### Négocier et partager.

Négocier avec les autorités administratives des moyens suffisants et soutenables pour financer l'accompagnement en établissements et services des personnes handicapées mentales.

Partager et apprendre des expériences réussies au niveau local, départemental, régional, national et international.

### Diversifier les modes de financement.

Connaître, anticiper et s'adapter aux nouveaux modes de tarification (Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées (SERAFIN-PH), Contrat Pluri-annuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), État Prévisionnel des Recettes et Dépenses (EPRD)...).

Mutualiser certains services avec les associations du mouvement au niveau régional et inter-régional.

Favoriser les initiatives citoyennes pour la diversification des accompagnements des personnes handicapées.

Rechercher activement des modes de financement complémentaires (dons, legs, fonds de dotation, crowdfunding, fonds européens, Fondations...).

Rechercher des partenaires, partageant nos valeurs, pour agir avec plus d'autonomie sur des actions non cadrées par les financements publics.

Initier des projets appelant aux générosités du public et développant les solidarités.

Permettre l'implication et l'engagement de chaque professionnel.



# Être une association socialement responsable inscrite dans une démarche RSE

- S'inscrire dans une démarche de respect de notre environnement.
- S'engager et promouvoir un management participatif.
- Assurer à chaque personne accompagnée sa place dans une société inclusive.
- Développer les partenariats avec l'ensemble des parties prenantes.
- Valoriser les ressources humaines durablement dans un objectif de qualité de vie au travail.

Oeuvre réalisée par les résidents du foyer de la Rabotière, St Herblain

**Concrètement, si l'on ne veut pas compromettre la capacité des générations futures à répondre aux besoins de notre société, cela signifie que nous devons nous interroger sur les impacts de nos activités pour en limiter au maximum les effets négatifs auprès de l'ensemble des parties prenantes (salariés, usagers, administrateurs, partenaires, clients, fournisseurs...).**

D'un point de vue très opérationnel, cela revient à identifier, afin de les maîtriser, tous les risques générés par les activités d'un Établissement / Service auprès des parties prenantes, que ce soit d'un point de vue économique (budgets et financements des Établissements / Services...), social (qualité de l'emploi des salariés, qualité d'accompagnement des usagers...), environnemental (prévention des pollutions, gestion responsable de l'eau et de l'énergie...) et territorial (partenariats mis en œuvre, projets de proximité...). C'est également interroger en permanence le processus de décision, à tous les niveaux, pour privilégier des orientations /actions garantissant le meilleur bénéfice- risque pour l'Adapei et ses parties prenantes.

Nous avons publié fin 2014, notre premier rapport RSE. Il s'agira au cours de ces 5 prochaines années de mesurer les effets du plan d'actions et d'en proposer deux autres, l'un en 2017/2018 et le second en 2020/2021. Il s'agira également de labelliser notre action par la reconnaissance «Lucie» en 2017/2018.

Notre premier référentiel avait retenu cinq axes principaux qui concernent pleinement la politique et la stratégie associative. Ces cinq axes, eu égard à leurs pertinences, seront reconduits pour la période de 5 ans à venir.

Notre impact énergétique sur l'environnement, notre gouvernance, la place donnée aux usagers, la solidité et la multiplicité des partenariats que nous tisserons, ainsi que notre politique de Ressources Humaines, constitueront les cinq axes de nos engagements RSO\*/RSE. Certains de ces axes sont déjà développés dans les chapitres précédents. Aussi il convient de s'y référer.

*\*Responsabilité sociétale des organisations*

## • L'environnement.

Lorsqu'on aborde la démarche RSE, la notion d'impact sur notre environnement est celle qui apparaît le plus naturellement. L'Adapei n'échappe pas à cet impact. En effet, elle occupe au travers de ses établissements et services 108 700 m<sup>2</sup> de locaux, elle fait travailler chaque année des entreprises, elle utilise de l'énergie pour chauffer ses bâtiments, les véhicules qu'elle utilise parcourent 700 000 kms chaque année, les locaux qu'elle chauffe consomment plusieurs milliers de KWH chaque année. Ainsi, les matériaux utilisés pour la construction ou la rénovation de ses locaux, le gasoil ou l'essence consommé, le choix des modes de chauffage, ..., laissent une trace dans l'environnement.

### Engagements.

#### Réduire, gérer et valoriser les déchets en :

Sensibilisant les personnes que nous accompagnons à la mise en œuvre du tri sélectif.

Formant les salariés à la gestion des déchets.

#### Optimiser l'utilisation de l'eau en :

Suivant la consommation d'eau.

En installant des récupérateurs d'eau pluviale et des réducteurs de consommation d'eau.

En formant aux éco-gestes.

En veillant à la gestion de l'eau dans nos nouvelles constructions.

#### Prévenir les pollutions en :

Surveillant la consommation de produits chimiques.

Optimisant l'utilisation des véhicules.

Facilitant le co-voiturage.

Favorisant la proximité des activités.

Ayant une attention particulière à l'acoustique dans toutes nos nouvelles constructions.

#### Acheter, consommer et produire responsable en :

Utilisant des matières premières issues des circuits courts.

Favorisant l'utilisation de produits recyclés et/ou recyclables.

Mutualisant l'utilisation de matériels entre établissements et services.

Privilégiant les achats dans l'Economie solidaire.

Identifiant les démarches RSE de nos fournisseurs et la traçabilité de leurs produits.



### **Réduire, gérer et valoriser les énergies en :**

Suivant la consommation énergétique (chauffage, eau, électricité...) de tous les bâtiments existants.

Fléchant nos investissements.

Formant les personnels et personnes accompagnées.

Intégrant le suivi énergétique dans toutes nos nouvelles constructions.

### **• La gouvernance.**

Il s'agit ici de mettre en évidence quelques principes spécifiques au projet stratégique, qui portent prioritairement sur le management, les processus de décision, la délégation, l'équité, la communication et l'information. Il s'agit de tracer les grands principes du «travailler ensemble».

#### **Travailler ensemble.**

#### **Promouvoir un management créatif en :**

Permettant à l'encadrement de faire émerger des idées innovantes.

Promouvant la créativité et l'innovation auprès de l'ensemble des professionnels.

Développant des méthodologies d'animations participatives adaptées aux besoins et compétences.

Développant des échanges de bonnes pratiques entre établissements et services d'un territoire et entre territoires.

Développant la possibilité pour les salariés de chercher et de partager les bonnes pratiques professionnelles.

Développant la recherche/action.

Développant des groupes de réflexions inter-métiers.

**Rendre lisibles les principes d'autorité, de légitimité et de processus de décision en :**

S'éclairant des consultations pour prendre les décisions.

Distinguant instances de consultation et de décision.

Faisant connaître les décideurs.

Associant les personnes accompagnées, lorsque cela est possible, aux processus de décision.

**Déléguer en :**

Organisant les délégations de pouvoirs.

Organisant les représentations externes et les délégations y afférant.

Organisant les délégations fonctionnelles.

**Garantir l'équité en :**

Connaissant les besoins des personnes accompagnées.

Rendant lisibles les ressources financières, techniques et humaines des établissements et services.

Répartissant de façon équitable les moyens disponibles.

**Communiquer et informer en :**

Organisant la communication associative.

Organisant la communication opérationnelle.

Mettant à disposition des professionnels des outils de communication pertinents et adaptés.

Expliquant aux salariés les processus de décision.

## • Les personnes accompagnées.

### Une place dans la cité.

Développer l'interconnaissance des pratiques et des outils auprès des professionnels.

Acquérir des compétences par les personnes accompagnées et développer la pair émulation.

Rendre accessible par le Facile À Lire et à Comprendre (FALC), l'ensemble des outils en y associant «Nous aussi».

Diffuser des documents mis à jour en s'appuyant sur la pair émulation.

Diversifier l'offre de services.

## • Les partenariats.

Déjà abordés dans l'axe 2 du Projet Associatif Global, les partenariats sont essentiels à notre action et résumés dans cet axe Responsabilité sociétale des Entreprises (RSE).

### Avec et dans la cité.

Développer notre action commerciale (ESAT/EA) auprès de nos clients et prospects.

Développer les actions de sensibilisation au handicap intellectuel, à l'autisme, au polyhandicap, au handicap psychique.

Développer des projets co-construits avec les acteurs de la société civile et/ou «ordinaire» (scolarisation, santé, entreprises, universités, ...)

## • Les ressources humaines.

Il s'agit ici de reprendre les grandes orientations définies lors de notre précédente démarche RSE et de les enrichir des actions et engagements pour la période des 5 ans à venir.

Nous avons à cœur de veiller à la qualité de vie au travail des salariés de notre association qui exercent leurs métiers chaque jour de l'année et ceci 24 heures sur 24. La qualité de l'accompagnement des personnes handicapées en dépend.

Notre marge de liberté s'inscrit dans un contexte budgétaire national et régional et dans l'application d'accords conventionnels et de branches nationaux. C'est au sein de cette double contrainte que nous souhaitons valoriser les ressources humaines autour de 4 axes que sont : la qualité de vie au travail, la valorisation des compétences, la gestion des carrières et la mobilité, le partage des compétences. Ces axes s'inscrivent dans un environnement économique sanitaire et social de plus en plus complexe et exigeant qui nous demande une plus grande agilité. Nos modes de management évoluent vers des démarches plus collaboratives, s'adaptant aux besoins nouveaux des personnes handicapées et plus ouvertes vers l'extérieur. Par ailleurs, en 5 ans 500 personnes ont rejoint l'Adapei ; d'autres le feront au cours des prochaines années. Les aspirations de ces nouvelles générations évoluent.

### Valoriser les ressources humaines.

#### Qualité de vie au travail.

Améliorer les conditions de travail (conditions matérielles de travail, autonomie, contenu du travail, sens et utilité du travail, capacité à s'exprimer et à agir, droit à l'erreur, conciliation des temps, innovation sociale et organisationnelle...).

S'inscrire dans le registre du management, du développement de l'initiative et de la capacité d'agir, de l'innovation sociale et organisationnelle.

Favoriser la diversité selon le contexte de chaque territoire selon les caractéristiques de la population, le type d'activités réalisées, les projets de développement portés.

#### Valorisation des compétences.

Qualifier et former les professionnels.

Conduire une politique de formation permettant de faire évoluer (augmenter, enrichir, adapter, transformer) les compétences des professionnels et de leur permettre de s'adapter aux métiers de demain, aux évolutions des publics pris en charge, des politiques publiques, de l'environnement des établissements...

Développer le recours à de nouveaux modes d'acquisition des compétences.

Développer les conditions favorables à l'apprentissage, condition nécessaire à la réussite d'une « Association apprenante ».

Mobiliser les compétences existantes en son sein pour organiser des actions de formation continue à destination des professionnels et ainsi reconnaître et valoriser la technicité/l'expertise acquise par des professionnels dans leur domaine de compétences.

## **Gestion des carrières et des mobilités.**

Aborder régulièrement la mobilité avec chaque professionnel.

Favoriser et inciter les professionnels à solliciter une mobilité. Celle-ci s'accompagnera chaque fois que cela sera nécessaire de la réalisation des formations d'adaptation adéquates.

Créer un « réflexe mobilité ». Les absences temporaires doivent être saisies comme une opportunité de demander/proposer des mutations ou évolutions de postes, permettant de valider un projet, de tester ses capacités à travailler auprès d'un public différent...

Créer un outil et une méthodologie partagés pour cartographier les compétences internes.

## **Développer et valoriser le partage de compétences et d'expertises.**

Développer les liens entre les établissements d'un même territoire.

Permettre l'échange de connaissances, de savoirs et d'expériences entre les professionnels (formation, journées d'études, retours d'expériences...).

Développer les missions transversales pour les professionnels.

Renforcer la mutualisation entre le secteur enfance et le secteur adulte.

Favoriser le partage d'expertises entre établissements/services. Développer les échanges de bonnes pratiques.

Initier des groupes d'autodiagnostic entre plusieurs établissements et services pour proposer les meilleures solutions aux personnes handicapées.

Développer et valoriser une meilleure transversalité et un partage des expériences.



**NOUS CONTACTER :**

13 Rue Joseph Caille - 44000 Nantes  
Tél. : 02 40 12 22 90

.....  
[siège@adapei44.asso.fr](mailto:siège@adapei44.asso.fr)

[www.adapei44.fr](http://www.adapei44.fr)



[www.esatco44.fr](http://www.esatco44.fr)