

**« Fonction ressource déficience sensorielle »**

Sur l’ensemble de la région PACA

**Cahier des charges relatif à l’appel à candidatures**

1. Présentation du dispositif

# Mission « Appui ressource »

Le dispositif territorial expérimental « Fonction Appui ressource » a pour but de coordonner une ou plusieurs interventions au profit de personnes présentant une déficience sensorielle, qu’elles disposent ou non d’une notification MDPH, quel que soit leur lieu de vie ou le mode d’accueil. Il a pour finalité de répondre à deux types de besoins :

1. L’accompagnement spécialisé sur la base des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé.
2. L’accompagnement en proximité (et éventuellement à domicile le cas échéant) afin de faciliter et de pérenniser les liens entre la personne et son environnement.

Les ESMS souhaitant participer à ce dispositif territorial devront bénéficier :

* D’une expérience spécifique dans, au moins l’une des déficiences concernées par cet appel à candidature, à savoir la déficience visuelle et/ou la déficience auditive,
* D’une capacité à offrir un appui à d’autres ESMS et à contribuer au soutien de l’entourage et des proches aidants et/ou tout autre partenaire dans l’accueil et/ou l’accompagnement de ce public.

Ce « transfert d’expertise » et ces interventions pourront s’exprimer sous la forme de six modalités dont la sémantique a été arrêtée sur la base des travaux conduits par le CNRHR FAHRES *(cf. avis d’appel à candidature)* :

* Information-documentation
* Sensibilisation
* Formation
* Appui aux pratiques
* Appui conseil
* Observation et Evaluation partagée

Les définitions complètes de ces modalités sont détaillées dans le glossaire fourni en annexe 1. Ces modalités pourront être déployées sur la base d’interventions directes (au profit d’une personne identifiée) ou indirectes (au profit d’un collectif de professionnels accompagnant plusieurs personnes concernées par une déficience sensorielle par exemple).

La fonction « Appui ressource » est réalisée sous la forme d’interventions **modulaires, temporaires et subsidiaires,** sur un territoire et périmètre défini**.** Elle vient en appui et renforce l’existant mais ne remplace pas les professionnels de l’accompagnement déjà impliqués dans le parcours de la personne.

Il s’agit d’une nouvelle activité, complémentaire aux activités préexistantes de l’établissement, sur lesquelles elle s’appuie du fait de l'expertise capitalisée par celui-ci.

Synthèse des principales missions des ESMS porteurs de fonction Appui ressource :

* Réception et analyse des demandes d’appui (guichet intégré)
* Mise en œuvre des interventions
* Elaboration de supports d’intervention
* Suivi de l’activité (RH et budgétaire) auprès de l’établissement “acteur pivot” ainsi qu’auprès de l’Agence Régionale de Santé
* Participation aux processus d’amélioration continue du dispositif territorial
* Communication sur l’activité de fonction appui ressource.

# Mission de coordination du dispositif territorial : « Acteur pivot »

La reconnaissance d’une « fonction appui ressource » nécessite la capacité des acteurs à se fédérer et à mener leurs actions au profit de la population d’un territoire donné, en toute légitimité vis-à-vis des acteurs professionnels, structurels et institutionnels ; elle requière aussi une coordination du dispositif régional par un acteur dit « pivot » dont les missions sont les suivantes :

* Soutenir l’ensemble des ESMS du dispositif intégré dans le déploiement de cette nouvelle activité,
* Fédérer et d’orienter le collectif afin d’atteindre les objectifs du projet (réunions de pilotage, suivi du projet, etc.),
* Animer le réseau au travers de la mise en place d’outils collaboratifs,
* Accompagner la montée en compétence des différents acteurs sur des fonctions transverses (formation à la fonction de formateurs, etc.),
* Activer les réseaux nécessaires afin de mettre à disposition de l’ensemble des acteurs des ressources utiles au déploiement de cette mission d’appui et identifier les ressources et les expertises mobilisables pour proposer des actions à d’autres acteurs du territoire
* Proposer des outils permettant l’encadrement de l’activité (type conventions d’interventions, etc.).

**Les candidats à la mission de coordination du dispositif territorial PACA, devront également obligatoirement candidater au déploiement d’une mission d’appui ressource.**

Ces deux missions étant liées mais distinctes, il est attendu une identification des moyens et des effectifs propres à chacune.

1. Financement

L’expérimentation sera financée par des crédits non reconductibles pour une durée de trois ans. À l’issue de cette période, elle pourra aboutir à une pérennisation en fonction des résultats des évaluations réalisées sur la période.

 Financement mission Appui ressource :

L’enveloppe maximale est fixée à hauteur de **40 000 euros par établissement porteur de la fonction Appui ressource par an**.

Financement mission de coordination du dispositif (acteur pivot) :

L’établissement porteur de la fonction « acteur pivot » bénéficiera de moyens dédiés à cette mission : **l’enveloppe maximale fixée au titre de la coordination du dispositif est de 70 000 euros annuels : elle permettra de financer** le recrutement d’un(e) professionnel(le) dédié(e) à l’animation du dispositif.

Il est établi que ces financements seront accordés par paliers afin de tenir compte du délai de montée en charge du dispositif (proratisation de l’enveloppe la 1ère année).

* Les deux enveloppes (coordination et fonction d'appui aux ressources) pourront être combinées par l'acteur pivot, en fonction du nombre de modalités dans lesquelles cet acteur s'engage,
* Des crédits sanctuarisés pour la formation des professionnels du dispositif régional « Fonction Appui ressource » seront confiés à l’acteur pivot ; les établissements porteurs solliciteront ce fonds en fonction des besoins.
1. Pilotage et suivi du dispositif

L’acteur pivot est l’**interlocuteur privilégié de l’ARS. Il est responsable du suivi du dispositif régional et de l’activité des fonctions appui ressources territoriales. Il a également la charge de la rédaction du rapport d’activité annuel.**

1. Pièce annexe associée à l’appel à candidatures

Annexe 1 : Glossaire

1. Critères de sélection

        5.1. Critères de sélection : candidature à la mission de portage d’une fonction Appui ressource

Les projets devront permettre d’évaluer et de dialoguer autour des critères suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Volet**  | **Critères** | **Argumentaire** | **Niveau d’importance :****indispensable pour la sélection du projet, attendu à 12 mois post-acceptation du projet, attendu tout au long du projet\*** |
| **Expérience de l’organisme gestionnaire et de la structure porteuse, cohérence du projet associatif avec les interventions recommandées, connaissance du territoire et du public** | L'organisme gestionnaire, et/ou la structure porteuse formalise un projet argumenté et détaillé |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **En cas de co-portage : articulation avec des partenaires pour proposer les prestations ou intervenir sur ces prestations** | Les modalités de collaboration sont explicitées et détaillent la place de chacun |  | Indispensable pour la sélection du projet***si co-portage*** |
| **Mobilisation des familles, des usagers, des aidants dans le projet** | Le porteur explicite les modes de concertation et de mobilisation |  | Attendu tout au long du projet |
| **Nature et modalités des partenariats déjà existants** | Nombre de partenaires, engagements pris |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Stratégie d’amélioration continue de la qualité et du service rendu aux bénéficiaires** | Le porteur décrit sa démarche d’évaluation (en lien avec l’activité de FR) et ses modalités de suivi de l'activité |  | Attendu tout au long du projet |
| **Plan de développement des compétences et dynamique de formation** | Le porteur indique les actions prévues et leur planification au profit de des intervenants appui ressource |  | Attendu à 12 mois |
|  |
| **Respect des recommandations nationales de bonnes pratiques et traduction dans les projets de service et compétences des équipes** | Le porteur présente les pratiques mises en œuvre |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Public visé et couverture territoriale** | Le porteur précise le périmètre géographique couvert et les publics ciblés |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Supports et outils formalisés** | Le porteur illustre avec des exemples les supports et/ou outils sur lesquels il peut s’appuyer pour déployer les prestations choisies |  | Attendu à 12 mois |
| **Expertise spécifique déjà déployée** | Capacités déjà existantes à déployer une fonction appui ressource (par exemple : expérience(s) antérieure(s)) |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Dynamique de l’équipe pluridisciplinaire** | Le porteur précise les modalités de concertation de l’équipe |  | Attendu à 12 mois |
|  |
| **Ressources humaines, adéquation des moyens humains et équipe dédiée au projet. Nomination d’un référent projet** | Le porteur indique un organigramme dédié à la fonction ressource |  | Attendu à 12 mois |
| **Budget de fonctionnement et plan d’investissement prévoyant la montée en charge progressive** | Un budget prévisionnel est indiqué |  | Attendu à 12 mois |
| **Positionnement sur plusieurs modalités de la fonction ressource** | Les prestations entrevues sont indiquées et décrites (au minimum 2 pour chaque porteur de FR, au minimum 1 pour le candidat à la mission d’acteur pivot) |  | Attendu à 12 mois |
| **Modalités d’organisation et de fonctionnement** | Les processus principaux sont lisibles |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Outillage numérique** | Les outils utilisés pour le déploiement et le suivi sont indiqués |  | Attendu à 12 mois |

\* *Il est attendu que le porteur argumente et propose sa vision initiale sur l’ensemble des critères évoqués dans les grilles de sélection.*

*Le critère « attendu à 12 mois » signifie que le porteur pourra affiner sa vision au cours de la première année d’expérimentation notamment grâce aux ateliers prévus avec l’équipe de l’Académie FAHRES.*

5.2. Critères de sélection : candidature à la mission de portage de la fonction de coordination du dispositif (acteur pivot)

Les candidats à la mission d’acteur pivot doivent compléter les critères de sélection 5.1, sur le portage de la fonction appui-ressource, et 5.2 sur le portage de la fonction de coordination**.**

Les projets devront permettre d’évaluer et de dialoguer autour des critères suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Volet** | **Critères** | **Argumentaire** | **Niveau d’importance :****indispensable pour la sélection du projet, attendu à 12 mois post-acceptation du projet, attendu tout au long du projet\*** |
| **Expérience de l’organisme gestionnaire et de la structure porteuse, cohérence du projet associatif avec les missions demandées** | L'organisme gestionnaire, et/ou la structure porteuse formalise un projet argumenté et détaillé |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Nature et modalités des partenariats existants/ reconnaissance et légitimité sur le territoire** | Le porteur est déjà reconnu sur des collaborations existantes et peut les indiquer |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Stratégie d’amélioration continue de la qualité** | Le porteur présente les articulations envisagées en tant qu’acteur pivot |  | Attendu tout au long du projet |
| **Capacité de coordination sur l’ensemble du territoire** | Le porteur propose sa vision de coordination du dispositif |  | Attendu à 12 mois |
|  |
| **Respect des recommandations nationales de bonnes pratiques et traduction dans les projets de service et compétences des équipes** | Le porteur présente les pratiques mises en œuvre au bénéfice de l’ensemble du dispositif territorial. L’acteur pivot intervient en soutien auprès de l’ensemble des acteurs concernant la qualité des prestations proposées. |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Supports et outils formalisés sur l’ensemble du public porteur de déficience sensorielle** | Le porteur indique les supports dont il dispose et qui pourraient être mis aux services des différents porteurs de fonction ressources (+ les outils complémentaires à développer) |  | Attendu à 12 mois |
| **Expertise spécifique déjà déployée sur l’ensemble du public présentant une déficience sensorielle (capacité à déployer au moins une modalité de la fonction appui ressource)** | Le porteur rappelle la ou les prestations sur lesquelles il interviendra lui-même en tant que porteur de fonction appui ressource (= au minimum une) |  | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Capacité de formation auprès des porteurs** | Le porteur indique les activités déjà engagées en ce sens ou prévues |  | Attendu à 12 mois |
|  |
| **Ressources humaines, adéquation des moyens humains avec le projet.****Référent de projet « coordinateur »** | Le porteur précise l’exercice de la coordination |  | Attendu à 12 mois |
| **Budget de fonctionnement et plan d’investissement** | Le porteur indique un budget prévisionnel spécifique à la coordination du dispositif en complément de celui présenté sur ses propres modalités appui ressource |  | Attendu à 12 mois |
| **Capacité à déployer des outils (dont un tableau de bord de pilotage de l’activité globale du dispositif) et à proposer (et animer) un guichet intégré** |  Le porteur explicite sa vision de guichet intégré |   | Attendu à 12 mois |
| **Capacité de coordination déjà existante** |  Le porteur indique sa capacité actuelle de coordination |   | Indispensable pour la sélection du projet |
| **Outillage numérique** |  Le porteur indique les outils (permettant le pilotage notamment) qu'il prévoit de mettre à disposition  |   | Attendu à 12 mois |

*\* Il est attendu que le porteur argumente et propose sa vision initiale sur l’ensemble des critères évoqués dans les grilles de sélection. Le critère “attendu à 12 mois” signifie que le porteur pourra affiner sa vision au cours de la première année d’expérimentation notamment grâce aux ateliers prévus avec l’équipe de L’Académie FAHRES.*

Annexe 1 : Glossaire

Acteur pivot

L’établissement “acteur pivot” porte la coordination territoriale du dispositif, il anime le réseau d’établissements ressources, promeut des processus communs, réalise un recueil de données territoriales qu’il consolide. L’acteur pivot est considéré comme l’acteur « ensemblier », reconnu et légitime et a une vue d’ensemble des compétences disponibles au sein du réseau.

Prestation directe et indirecte

Sur la base de la mesure des activités des ESMS, une prestation peut bénéficier directement ou indirectement à une personne accompagnée.

L’annexe 6 de la circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l’offre s’appuie sur cette distinction :

« Cette fonction ressource peut en fonction des situations de handicap aller de l’appui et l’animation de réseau (prestations indirectes) à celle de contribution à la réalisation d’évaluations et d’appui en vue d’élaborer des projets individualisés adaptés en cas de situation complexes (prestations directes)».

La personne peut être dans la file active de l’établissement porteur de la fonction ressources sur un temps et une durée précise (ex : accueil temporaire).

Le Guide méthodologique de mesure de l’activité des établissements et services sociaux et médico sociaux (ESSMS) publié par la CNSA stipule :

« Lorsque, dans son rôle d’appui ressource l’établissement réalise une évaluation de situation individuelle ou un appui à l’élaboration d’un projet, la personne est alors comptabilisée dans sa file active ».

Les prestations peuvent être réalisées en présentiel ou à distance ou sous une forme hybride, associées et combinées pour former un parcours d'accompagnement ou de développement des compétences des professionnels.

Les prestations de la fonction Appui ressource

**Information-documentation**

La documentation requiert des compétences spécifiques de gestion de connaissances et documentaire (veille, indexation, valorisation des documents physiques ou numériques) et d’une politique d’accès et de mise à disposition des fonds.

L’information est organisée selon l’objectif et le public visé (ex : N°Vert).  Elle est un service rendu par un professionnel formé à l'écoute et exige une bonne connaissance des dispositifs et ressources. Cette prestation s’exerce sur des plages horaires fixes.

**Sensibilisation des professionnels**

Une action de sensibilisation vise à favoriser la connaissance en général ou sur un aspect spécifique des conséquences du handicap.

Elle vise à faire prendre conscience des problématiques, donner des repères sur le sujet et lever les représentations. Elle est une prestation directe ou indirecte généralement dispensée auprès d’un collectif intra ou inter par un professionnel éducatif, paramédical ou en binôme. Le temps d’une séance est estimé entre 2 à 3 heures (hors déplacement et préparation). La sensibilisation peut constituer un volet d'une action de formation en mode parcours.

**Formation**

La formation professionnelle continue est une activité règlementée (Art. L. 6313-1 du Code du travail). Elle répond à des exigences particulières (Certification Qualiopi) qui visent à travers des objectifs pédagogiques formalisés l'acquisition de compétences. Elle comprend plusieurs modes d'intervention : Formation-action ; formation inter/intra ; accueil de stagiaires (AFEST - Action de Formation en Situation de Travail).

Les compétences à mettre en œuvre sont : ingénierie pédagogique, organisation des formations, animation de formation, création de contenu, suivi et évaluation et exigent un investissement important.
La stratégie de partenariat avec des organismes de formation locaux semble la plus adaptée pour les ESMS spécialisés.

**Appui aux pratiques**

L’appui aux pratiques vise à sécuriser, améliorer les compétences de professionnels compte tenu de leur environnement, leur cadre d’action, leurs besoins, leurs attentes. Il est structuré à partir de ce que sont, savent, observent, vivent les professionnels afin de théoriser des savoirs empiriques, explorer des pratiques nouvelles, des outils, des modèles de compréhension et les réinvestir dans l’accompagnement. L’intervention peut réunir un groupe de professionnels d’un territoire, plus particulièrement un groupe de pairs, ou une équipe interdisciplinaire en inter ou intra. Des méthodes empruntées au co-développement, à l’approche compréhensive, à l’écoute active peuvent être utilisées. Une formation à l’analyse des pratiques est recommandée. L’intervention est en général structurée en plusieurs séances d’une durée de 2 à 3 heures.

**Appui conseil**

L’appui conseil intervient soit :

- au bénéfice d’une personne avec plusieurs objectifs possibles : appui à la mise en place d’une stratégie d’intervention, élaboration du projet de vie, adaptation des activités…
- au bénéfice d’un établissement ou service afin d’améliorer l’organisation et/les accompagnements (ex : aspect architectural, sécurisation, rythme, protocoles…).

La prestation s’effectue sous formes de séances ponctuelles d’une à trois heures sur un temps donné. Elle est conditionnée par l’analyse de la demande, la formulation d’une problématique et d’objectifs précis. Un bilan est réalisé à son issue.

**Observation - évaluation sous forme d'accueil temporaire d'une personne dans un établissement spécialisé**

La prestation vise à apporter un avis éclairé à un moment donné du parcours avec comme objectifs :
- une évaluation, une réévaluation de la situation par un plateau technique spécialisé ;

- une appréciation des capacités et de l’impact du handicap pour une orientation (ex : transition adulte) ;

- une observation médicale et clinique pour un ajustement de l’accompagnement et de la proposition éducative ;

L’accueil temporaire, le court à moyen séjour hospitalier sont des modalités adaptées. La deuxième possibilité est une observation dans l’environnement de la personne, avec l’appui des équipes en place.