



Projet Associatif
2025 → 2029

Un nouvel élan pour l'APAJH17

*« Il s'agit de compter sur les rencontres pour
produire en nous ce qui s'essouffle :
l'élan de la nouveauté, la capacité créatrice,
le surgissement de l'inédit »,
Claire Marin
Etre à sa place*

Vous avez entre les mains le projet associatif de l'APAJH 17.

Dans ce texte, nous souhaitons réaffirmer les valeurs et les missions qui constituent l'identité de l'APAJH 17 ainsi que les ambitions que nous nourrissons pour l'avenir.

Ce projet associatif doit nous servir de référentiel pour orienter nos décisions et nos actions futures. Il nous permet d'interroger nos projets au fil du temps et de garder ainsi le bon cap. Ses grands principes se déclinent dans les projets d'établissements et de services.

Ce projet formalise nos orientations pour les années à venir avec un objectif principal : répondre au mieux aux besoins et attentes des personnes que nous accueillons et à l'évolution de nos pratiques.

Il s'adresse à tous et à chacun en particulier : salarié(e), personne accompagnée, parent et famille d'utilisateur, adhérent(e) de l'association, financeur, partenaire... Car faire association, c'est se retrouver autour de valeurs communes et s'accorder sur une même feuille de route.

Le projet associatif de l'APAJH17 doit maintenant vivre au quotidien. Il s'agit de l'incarner dans nos actions, nos comportements et nos pratiques. Et cela, c'est l'affaire de chacun d'entre nous.

Sommaire

Une association fière de ses valeurs et de ses missions	4
- Une culture associative aux valeurs fortes	5
- Nos missions	6
- Une organisation cohérente et efficace	7
Des ambitions claires pour l'APAJH 17	8
Développer des réponses adaptées pour les personnes en situation de handicap	9
En premier lieu, la bienveillance.	10
Un accompagnement individualisé, global et adapté à tous les moments de la vie	11
- Le temps d'accueillir	12
- Le temps de vivre	12
- Le temps de vieillir	12
Une vision inclusive pragmatique	13
- L'ouverture sur le monde	13
- Le droit incontournable à l'apprentissage et à la scolarité	13
- Un lieu ouvert et pluriel pour les tout-petits	14
Des familles reconnues et impliquées	14
Nos services de mandataires de justice	15
Valoriser le potentiel humain	16
Qualité de vie au travail et prévention des risques : des facteurs clés de réussite	17
Une fonction Ressources Humaines redimensionnée	18
- La formation, pierre angulaire d'une politique RH volontaire	19
- Une politique de recrutement et d'intégration redéfinies	19
En guise de conclusion : un management présent et respectueux	19
Être à la hauteur des défis d'aujourd'hui et de demain	20
Inscrire l'organisation dans les grands défis contemporains	21
- Une démarche qualité structurée	21
- Une vraie politique environnementale	21
- Une gestion rigoureuse du patrimoine immobilier	21
- La sécurisation des systèmes informatiques et des données	22
- Un pilotage renforcé	22
Des coopérations renouvelées et un ancrage territorial accru	22
- Avec les acteurs publics et associatifs du médico-social	23
Réinventer une vie associative harmonieuse, audacieuse et engagée	23
- Une gouvernance revitalisée	23
- Des instances associatives redynamisées	25
Et pour conclure	26
Annexe / additif	
- APT'AS : valoriser le potentiel humain	28

APAJH17, une association fière de ses valeurs et de ses missions

L'APAJH 17 est une association gestionnaire de services et d'établissements médico-sociaux, sans but lucratif, régie par la loi de 1901. Elle exerce, à ce titre, une **mission de service public** en accompagnant des personnes de tout âge, sans distinction sociale, en situation de handicap. De par son histoire et son expertise, elle s'adresse plus particulièrement à des personnes en situation de polyhandicap. Affiliée à la Fédération des APAJH, notre association de Charente Maritime gère sur la Rochelle plusieurs établissements et services (une MAS*, un EEAP*, un service de mandataire judiciaire à la protection des majeurs, un SESSAD* et un SAMSAH*) avec la volonté de promouvoir les valeurs de **laïcité**, de **citoyenneté** et de **solidarité**. Il lui incombe d'assumer une double responsabilité : celle de gestionnaire et celle d'employeur. La première l'oblige à gérer les fonds publics qui lui sont confiés avec la plus grande rigueur et la seconde à exercer sa fonction d'employeur en alliant éthique et tempérance. Elle accueille environ 140 personnes en situation de handicap et accompagne plus d'un millier de personnes sous mesures de protections juridiques. Près de 200 salariés travaillent au sein de ses différentes structures.

L'APAJH 17 en dates...

- 1998** : création de l'association départementale APAJH 17 et reprise des établissements gérés par l'association l'Albatros
- 1998** : création de l'IME les Aigues Marines et de la MAS le Perthuis
- 2005** : reprise du service mandataire judiciaire (APT'AS)
- 2005** : ouverture d'un SAMSAH
- 2008** : création de la MAS accueil temporaire
- 2019** : l'Etablissement Médico-Educatif (IME) les Aigues-Marines évolue en Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés (EEAP)
- 2021** : création d'un SESSAD
- 2021** : agrément pour l'ouverture d'une unité consacrée aux maladies neurodégénératives (Chorée de Huntington)
- 2024** : révocation du conseil d'administration en place et élection d'une nouvelle équipe d'administrateurs

* MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) / EEAP (Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés) / SESSAD (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile) / SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés)

1/ Une culture associative aux valeurs fortes

Les valeurs de l'APA JH 17 expriment nos grands principes associatifs, déterminent nos engagements et s'incarnent dans nos pratiques au quotidien. Elles inspirent les comportements attendus des équipes de professionnels de l'association, fédèrent adhérents, administrateurs, bénévoles et les engagent dans une dynamique et une vision communes.

-> La bienveillance

La bienveillance est le fondement même des bonnes pratiques. Elle vise à promouvoir le bien-être de la personne accompagnée, à valoriser son expression, à respecter ses choix. Compréhension, indulgence et une certaine forme de douceur en résultent. A l'APA JH 17, nous avons la conviction que la bienveillance doit inspirer les actions individuelles mais aussi les relations collectives. Pierre angulaire de l'association, cette valeur implique d'établir des liens de confiance, de respect mutuel entre familles, salariés, direction et administrateurs.

-> Le respect

Partant du principe que toute vie est indispensable et unique, que l'autre dans son humanité est le même que soi, nous affirmons à l'APA JH 17 que toute personne a droit au respect et à la dignité et ce, quelles que soient ses capacités intellectuelles et physiques.

La sécurité, l'intimité, la considération de la vie privée personnelle et familiale sont des droits fondamentaux que nous protégeons pour toutes les personnes en situation de handicap accompagnées et accueillies.

Ce respect s'adresse aussi aux familles et aux salariés reconnus dans l'entièreté de leurs droits et de leurs rôles. Traiter tous les gens avec égard et considération est la base même d'un fonctionnement associatif sain et éclairé.

-> L'exemplarité

Cette notion essentielle induit une volonté de cohérence entre les discours et les pratiques, une certaine fermeté affirmée sur les principes. Elle implique un engagement moral au service des personnes en situation de handicap.

Elle force aussi l'association à être rationnelle et rigoureuse dans la gestion des fonds publics qui lui sont alloués. Elle se traduit enfin par la nécessaire probité des administrateurs qui agissent et exercent leur mandat à titre bénévole.

-> L'esprit d'ouverture

Cette valeur symbolise en premier lieu un état d'esprit au niveau de l'APA JH 17 : celui de rejeter les idées préconçues et les préjugés, de douter des réponses toutes faites, d'accepter les critiques et de savoir remettre en question nos pratiques.

Elle marque également le souhait d'inscrire notre association dans la cité et dans le monde d'aujourd'hui dans sa plus profonde diversité et complexité.

-> Le sens des responsabilités

Au quotidien, cette posture impose de faire son travail avec conscience, rigueur et prévenance. Elle induit une organisation du travail où savoir prendre des décisions mais aussi savoir les assumer sont le signe d'un fonctionnement normal et efficient. Cette valeur favorise ainsi les initiatives individuelles et une prise de responsabilités à la mesure de chacun(e).

2/ Nos missions

Les missions poursuivies par l'APA JH 17 s'articulent autour de cinq axes :

- favoriser l'épanouissement des personnes en situation de handicap en leur offrant des prises en charge et des accompagnements adaptés à chacune de leur situation et à chacune des étapes de leur vie,
- défendre et représenter les personnes en situation de handicap et leurs familles,
- assurer cette mission de service public dans un esprit responsable et solidaire et dans le respect de la législation en vigueur,
- travailler en collaboration étroite avec les services publics et les acteurs de l'économie sociale,
- partager notre expertise afin de combattre toutes formes de préjugés et favoriser un changement de regard vis-à-vis du handicap.

3/ Une organisation cohérente et efficace

L'APA JH de Charente Maritime est une association loi 1901 qui œuvre par délégation de service public. Son action s'exerce à trois niveaux :

1/ Le niveau associatif

Composé de bénévoles, le conseil d'administration agit au nom de l'association. A ce titre, il définit la politique et les orientations et en informe les adhérents. Il élabore et porte le projet stratégique associatif et en garantit la bonne mise en œuvre.

Il arrête les comptes annuels et les budgets et contrôle leur bonne exécution.

Il constitue des commissions de travail thématiques et participe à des temps de travail partagés avec la direction des établissements.

Il exerce une action directe auprès des décideurs publics en portant à leur connaissance les besoins à satisfaire afin de tenir les engagements de l'association à l'égard des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

2/ Le siège, sous l'égide du conseil d'administration

Le Siège a la responsabilité de mettre en œuvre le projet stratégique associatif.

Il garantit un lien permanent entre le conseil d'administration et les établissements, soit concrètement, entre les administrateurs et les professionnels.

Il assure une réflexion stratégique de développement dans l'esprit et les valeurs de l'association et en rend compte à la gouvernance associative.

Il coordonne le travail des structures et s'attache à l'harmonisation de leurs pratiques.

Il est garant du respect des obligations législatives, juridiques et réglementaires inhérentes à la gestion d'établissements médico-sociaux. Il transmet, à cet effet, les documents obligatoires aux autorités administratives et représente l'association auprès des pouvoirs publics et des organismes tarificateurs.

Il exerce au profit des établissements et services les fonctions ressources humaines (recrutement, gestion, formation), finances-comptabilité et filière qualité. Il assure également le pilotage des systèmes d'information et la mutualisation des achats et gère les différents parcs (immobilier, automobile, informatique...).

3/ Les établissements et services

Ils mettent en œuvre l'ensemble des moyens humains et matériels dont ils disposent pour accompagner les personnes en situation de handicap accueillies dans les meilleures conditions possibles.

Une organisation en deux pôles permet un accompagnement de chaque usager tout au long de son parcours de vie : enfance-jeunesse avec l'EEAP et le SESSAD et adultes avec la MAS et le SAMSAH. Des services d'accueil de jour et temporaire complètent ce dispositif. De son côté, le service de l'APTAS assure les mesures de protection civile de sauvegarde de justice, curatelles, tutelles.

Les établissements et services contribuent à la définition des besoins actuels et futurs des personnes accompagnées. Ils élaborent les projets d'établissement et assurent leur suivi.

Ils mettent en œuvre la démarche d'amélioration continue de la qualité afin de garantir le bien-être et la sécurité des personnes dans le respect de la réglementation en vigueur.

Des ambitions claires pour l'APA JH17

*« L'éthique et la bienveillance ne sont pas une charge,
elles sont une responsabilité lumineuse,
une promesse faite à ceux qui nous sont confiés :
celle d'un monde où l'on ne se contente pas de prendre soin,
mais où l'on veille à ce que chacun puisse être pleinement,
dignement, infiniment lui-même. »
Florence de Coccola*

L'APA JH 17 vient de traverser une période difficile dont les impacts et les conséquences humaines et financières se font encore ressentir au moment où ce texte est écrit.

Notre association a résolument choisi de renouer avec ses responsabilités d'acteur associatif engagé auprès des personnes en situation de handicap. Elle leur doit un accompagnement de qualité, bienveillant et respectueux, garant de leur sécurité. Elle le fera grâce au professionnalisme et à l'engagement de tous.

Nous nous devons donc d'être exigeants vis-à-vis de nos responsabilités d'employeur, rigoureux dans notre gestion des fonds publics, attentif à nos obligations légales et réglementaires, vigilant quant au bon respect de nos valeurs associatives.

Nos engagements se déclinent en cinq axes qui seront le fil conducteur de nos actions pour les années à venir :

- 1/ Promouvoir une culture de la bienveillance et de la prévention de la maltraitance,
- 2/ Assurer la sécurité de tous, personnes accompagnées et professionnels,
- 3/ Renouer avec les valeurs associatives qui président aux actions d'accompagnement des personnes en situation de handicap,
- 4/ Promouvoir un climat de confiance pour des relations sociales apaisées,
- 5/ Restaurer durablement une image positive de l'association auprès de nos partenaires institutionnels.

L'APA JH17 a besoin de retrouver un cap au bénéfice de tous ses acteurs associatifs. Le projet associatif 2025 porte cette ambition lucide et volontaire.

Développer des réponses adaptées pour les personnes en situation de handicap

Contexte et enjeux

Les attentes des personnes en situation de handicap et de leurs familles évoluent et reflètent les changements de la société. Les réponses impersonnelles et stéréotypées sont de plus en plus souvent refusées au profit de **la reconnaissance des besoins singuliers de chacun**. La situation d'aujourd'hui d'une personne en situation de handicap n'est pas forcément celle de demain en termes de soins et d'accompagnement. L'autonomie peut progressivement ou à un moment donné faire place à un suivi plus lourd. Le besoin de répit d'un aidant peut se faire jour et justifier une réponse en accueil temporaire ou séquentiel. Le vieillissement ou une pathologie évolutive va venir bouleverser le quotidien et nécessiter un suivi de soins particulier. La diversité des situations et leur évolutivité induisent pour l'organisation médico-sociale une capacité à rester toujours vigilante et réactive avec des solutions jamais figées.

La reconnaissance et la prise en compte du handicap sont depuis quelques années nettement affirmées dans la société à travers différents textes de lois. La voie vers une société plus inclusive est donc ouverte. Et pourtant l'accès effectif à ces droits reste souvent un vrai défi comme en témoignent le droit au logement, l'inclusion scolaire ou encore l'accessibilité des espaces publics.

→ Contexte APAJH17

Et pour commencer, un point d'organisation...

L'APAJH 17 est structurée autour de deux pôles :

- **Un pôle adultes** accueille, sur 6 unités de vie, 78 personnes en situation de handicap en internat dont 8 souffrant de maladies neuro-dégénératives. 12 autres usagers bénéficient d'un accueil de jour. 6 places en accueil temporaire complètent ce dispositif. 21 personnes sont, par ailleurs, accompagnées dans le cadre du SAMSAH.
- **Un pôle enfants** et adolescents est organisé autour de 4 unités pour 44 résidents dont 33 sont accueillis en internat. Un SESSAD accompagne en parallèle 12 enfants en bas âge.

- 11 jeunes adultes de l'EEAP sont sous amendement Creton.
- Il est à noter que la majorité des adultes de l'accueil de jour ont des parents vieillissants et seront demandeurs de places en internat dans un avenir proche.
- **Un service mandataire judiciaire** gère plus de 1000 mesures d'accompagnement sous forme de tutelles ou de curatelles.

→ Nos enjeux

Pour les enfants et adultes accompagnés, l'APA JH 17 défend **une approche qui ne réduit pas la personne à son handicap**. Chaque personne accueillie doit pouvoir compter sur des réponses thérapeutiques et éducatives personnalisées et modulables dans le temps. Notre première volonté, à la fois simple à exprimer et ambitieuse dans sa mise en œuvre, est d'assurer le bien-être dans toutes ses dimensions (éducative, thérapeutique...) des personnes accueillies. Cela signifie une veille constante pour que les attitudes professionnelles dans les interventions demeurent positives, chaleureuses et toujours soucieuses de réciprocité.

L'**inclusion**, ce terme familier et généreux, se heurte trop souvent avec brutalité aux contraintes du réel. A l'APA JH 17, nous ne nous focalisons pas sur un idéal d'inclusion mais privilégions plutôt une démarche humble, lucide et réaliste qui favorise le décroisement de nos établissements, l'ouverture vers l'extérieur, la scolarisation des enfants en situation de handicap, la promotion des outils de communication alternative. Avec une conviction profonde, l'inclusion nous apprend à tous le rôle et la richesse de la différence, de l'altérité.

Nos ambitions

→ En premier lieu, la bientraitance.

La bientraitance s'exprime à travers les gestes et les paroles, les expressions et les postures. Elle est sourire, regard complice, présence à l'autre. Elle s'immisce dans tous les interstices de la quotidienneté, dans les « petits riens », dans les moments de soin comme dans les activités. Posture professionnelle, individuelle et collective, elle se vit à travers les pratiques en considérant chaque usager comme une personne unique, singulière qui mérite considération et attention.

Pour l'APA 17, développer la **culture de la bientraitance** au sein des établissements et services est une évidence. Cette démarche s'appuie sur une forte implication managériale destinée à favoriser un engagement durable des équipes.

Elle nécessite de travailler la question éthique pour situer la recherche de sens, l'implication personnelle dans les dispositifs thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques

Elle implique aussi de mettre en œuvre une cartographie du risque de maltraitance comprise à tous les niveaux des établissements. Et de manière concrète, elle se matérialise par la présence de référents bientraitance dans chaque unité de vie.

Un accompagnement individualisé, global et adapté à tous les moments de la vie

Un accompagnement global implique en premier lieu de développer une **évaluation élargie** de la personne tenant compte de ses besoins, aptitudes, limites, craintes et souhaits... A ce titre, il s'appuie à l'APA JH 17 sur le diagnostic d'équipes pluridisciplinaires pour une approche juste et complète.

Le **projet personnel individualisé** constitue le socle de l'accompagnement. Aussi, nous veillons à ce que chaque personne en situation de handicap et sa famille participent pleinement à toutes les phases d'examen et d'élaboration du projet et des choix qui les concernent.

Nous entendons aussi favoriser l'**autodétermination** en recherchant, autant que possible, l'expression des choix des personnes, en proposant des réponses personnalisées et en nous assurant que les prestations correspondent à leurs désirs et possibilités. Rien n'étant figé, il nous semble crucial d'engager le personnel à évaluer régulièrement ces propositions pour en garantir l'évolutivité. Dans la continuité, les outils de mesure de la participation de la personne en situation de polyhandicap seront développés.

A l'APA JH 17, l'aptitude à valoriser l'autonomie de la personne passe aussi par l'expérimentation d'**outils de communication alternative et augmentée** (pictos, langage signé, tablettes numériques...). Concrètement, cela nous engage à sensibiliser et à former le personnel de proximité à l'utilisation de ces outils. La mise en place d'un comité de pilotage Communication finalisera le dispositif.

Nous sommes particulièrement attentifs à la **construction de parcours individualisés**. Pour éviter les ruptures, les coopérations avec d'autres structures médico-sociales de notre territoire sont à favoriser. Des accompagnements temporaires ou séquentiels peuvent être mis en place pour répondre aux besoins des familles et des aidants.

Face à une population vulnérable et fragile, l'APA J17 attache la plus grande importance au **projet de soin** de ses établissements. Ainsi, le développement de la notion de projet médical individualisé global, l'implantation durable d'une démarche de sécurisation du circuit du médicament, la prise en charge de la douleur, la recherche de prises en charge non médicamenteuses vont s'inscrire comme des axes de travail pérennes.

Le temps d'accueillir

Le moment de prise en charge par l'établissement demeure un moment fort pour tous les publics. Dans le cas des très jeunes enfants qui rentrent à l'EEAP, il mobilise une attention toute particulière. Il convient, pour les équipes, d'accompagner aussi les proches (parents et fratrie), de les rassurer et de les soutenir dans cette étape avec bienveillance et professionnalisme. Se voir « confier » un enfant nous engage en tant qu'association et nous confère une grande responsabilité.

Le temps de vivre

Au sein de nos établissements, nous plaçons au cœur de notre projet la notion du temps de vivre. Il s'agit d'offrir à chaque résident un cadre bienveillant où le rythme de chacun est respecté. Cette approche nous conduit à maintenir un juste équilibre entre les deux piliers de l'accompagnement que sont le quotidien et les activités. La quotidienneté, si elle n'est pas spectaculaire, demeure le lieu d'une prise en charge globale de la personne où s'exprime le savoir et les compétences des professionnels, où approches thérapeutiques, médicales, éducatives, socialisantes se conjuguent.

Nous favorisons également les temps d'activités qu'ils soient ludiques, sensoriels, relationnels ou culturels ; avec pour fil conducteur qu'ils respectent les capacités et les aspirations de chaque individu, en veillant à créer un environnement apaisant et stimulant.

Il s'agit aussi pour nous d'évaluer de façon régulière les interventions afin de nous assurer de leur pertinence dans le temps.

Le temps de vieillir

L'APA JH 17 entend assurer une qualité de vie jusqu'au bout de la vie aux personnes accueillies dans ses structures. Souvent concernées par une double vulnérabilité : celle de handicaps existants et celle de maladies souvent évolutives incurables, ces personnes doivent pouvoir compter sur une organisation toujours attentive et imaginative.

Accompagner la fin de vie avec dignité suppose de repérer, d'analyser et de signaler les risques de perte d'autonomie (rééducation, kiné...) à travers une prise en compte globale de la personne.

Cette démarche suppose une sensibilisation et une formation du personnel aux phases de déclin, aux maladies évolutives.

Nous considérons qu'il convient aussi de prendre en compte le vieillissement des personnes handicapées dans les accompagnements proposés (temps de repos, musique, jeux, promenades, activités salle Snoezelen...) mais aussi de veiller à ce qu'elles continuent à profiter du monde extérieur (cinéma, expositions, restaurants, fêtes populaires...).

Une vision inclusive fondée sur le pragmatisme

L'ouverture sur le monde

Pour l'APA JH 17, l'ouverture au monde extérieur est une évidence et un impératif. Elle se fait de deux manières et de façon complémentaire : en faisant de ses établissements des lieux ouverts, vivants et créatifs pour les résidents et leurs familles mais aussi en allant « hors les murs » pour vivre de nouvelles expériences et faire surgir l'inédit.

Les structures sont invitées à **ouvrir leurs portes** pour développer les activités artistiques (compagnies, résidence d'artistes...), sportives (associations, clubs...), de loisirs avec la signature de conventions de partenariat. Elles doivent encourager les moments d'interaction en invitant les écoles, lycées, écoles supérieures, résidences seniors, associations de loisirs à rendre visite à nos résidents autour de moments de lecture, de musique, d'un goûter, d'une exposition...

La seconde voie est d'**investir toujours davantage le monde** : l'école (moments de partage avec les tout petits dans les crèches, écoles maternelles et écoles primaires), la ville, le quartier (déjeuner au restaurant, goûter à la pâtisserie), les lieux de vie sociale, culturelle et sportive (visites de musées, d'expositions, spectacles, activité médiathèque, participation à des festivals, activités nautiques...).

L'APA JH 17 entend participer aux événements locaux pour favoriser l'immersion dans la Cité de nos résidents (fête de la musique, Grand Pavois, Francofolies, Flashmob...).

Le droit incontournable à l'apprentissage et à la scolarité

Renforcée par la loi du 8 juillet 2013, l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction, est une obligation mais reste ardue à mettre en place.

L'APA JH 17 permet, depuis 2022, à des enfants et adolescents accueillis au sein de l'EEAP d'accéder à un **dispositif de scolarisation interne**.

Notre objectif est de transformer l'unité d'enseignement interne qui existe déjà en véritable pôle d'apprentissages avec l'intégration d'une seconde enseignante de l'Education Nationale par le Rectorat et avec l'assistance de fonctions pluridisciplinaires (éducateur, orthophoniste, ergothérapeute, kinésithérapeute...).

Cette évolution permettra de poursuivre des temps d'apprentissage entre l'espace unité d'enseignement et les unités de vie de l'EEAP et, à terme, de favoriser des immersions sur certains temps d'activités scolaires ordinaires.

A travers ce dispositif, nous souhaitons développer une culture de l'acquisition et de l'apprentissage à travers toutes les unités de vie et pour tout le personnel.

Les professionnels disposeront ainsi d'outils complémentaires pour remettre la notion « **d'accompagnement au soin global** » au cœur d'un dispositif à la fois pédagogique, thérapeutique et éducatif.

Il démontrera également aux familles que le droit à l'éducation est une réalité bien vivante au sein des établissements de l'APA JH 17.

Un lieu ouvert et pluriel pour les tout-petits

L'APA JH 17 a le projet de créer un **multi-accueil** pour tout jeunes enfants avec et sans handicap. Ce mode de garde souple et flexible sera destiné aux enfants de salariés mais aussi aux enfants porteurs de handicap.

Ce service assurera une continuité de prestation avec le SESSAD pour les enfants en bas âge tout en offrant aux parents salariés de l'APA JH 17 un service « facilitateur » au quotidien. Son objectif est également de participer au changement de regard des nouvelles générations vis-à-vis du handicap.

Des familles reconnues et impliquées

Impossible de ne pas accorder aux familles, la place qui leur revient naturellement en tant que parents ou proches de personnes accompagnées.

L'APA JH 17 a vocation à prendre en compte, à reconnaître et à valoriser leur **expertise d'usage**. Nous sommes persuadés que le savoir professionnel s'en trouvera non pas contesté mais au contraire enrichi de cette connaissance acquise par un autre chemin de vie.

Notre association se doit de soutenir le travail des **Conseils à la Vie Sociale** (CVS) et la participation des résidents. Elle s'engage aussi à développer les outils de diagnostic de la qualité des services rendus (mise en place régulière d'enquêtes de qualité auprès des familles...)

La création de lieux d'échange sur les expériences, le partage de savoirs, la remise en place de groupes de paroles pour les familles sera privilégiée dans les années à venir.

Enfin, l'association se doit de veiller à la clarté (et à la cohérence) des **outils de la loi de 2002** et à leur bonne diffusion auprès des familles.

Nos services de mandataires judiciaires

Ces services ont pour mission d'accompagner et de protéger les personnes vulnérables. Cet objectif engage l'APA JH 17 à garantir une prise en charge respectueuse des droits et des capacités de chacun, en veillant à ce que chaque personne sous protection puisse comprendre, s'exprimer et participer aux décisions qui la concernent. L'association privilégie ainsi deux axes :

L'accessibilité de l'information

- L'utilisation d'un langage clair et simple pour faciliter la compréhension des personnes protégées,
- La mise à disposition de supports en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) pour les personnes avec des problèmes cognitifs,
- L'utilisation d'outils numériques,
- La prise en compte des troubles du langage ou des difficultés d'expression en favorisant des échanges individualisés et bienveillants.

La personnalisation de l'accompagnement

- L'évaluation des besoins spécifiques de chaque personne dès le début de la mesure de protection,
- La coordination avec des professionnels du secteur médico-social pour un suivi adapté,
- La sensibilisation des mandataires aux différents types de handicaps et aux bonnes pratiques d'accompagnement.

Valoriser le potentiel humain

Contexte et enjeux

Le secteur médico-social connaît actuellement une aggravation de ses difficultés de recrutement. Le manque d'attractivité général qui le caractérise depuis quelques années ne cesse de s'accroître et la concurrence entre structures s'accroît, exacerbée par des grilles conventionnelles disparates.

Le nombre de candidats formés qui postulent (IDE- médecins- kiné ...) se réduit et la pénurie de professionnels diplômés augmente.

Les raisons sont multiples pour expliquer cette tendance : des rémunérations insuffisamment attractives, un rythme et une charge de travail jugés trop lourds par beaucoup de salariés.

Par ailleurs, les évolutions de société et de mentalités s'ajoutent à ces raisons avec notamment le souhait de beaucoup de jeunes professionnels d'avoir une plus grande maîtrise de leur période de disponibilité et plus de temps pour leur vie personnelle. Ainsi beaucoup d'entre eux ne souhaitent plus être embauchés en CDI, privilégiant plutôt des missions d'intérim et/ou des CDD moins contraignants et souvent plus rémunérateurs.

→ Contexte APAJH17

Tout d'abord quelques chiffres*.

196 salariés travaillent à l'APAJH 17 avec la répartition suivante : 96 à la MAS, 48 à l'EEAP, 5 au SAMSAH, 3 au SESSAD, 40 à l'APTAS et 4 au siège.

La population féminine représente 81% des effectifs, l'âge moyen est de 43 ans et l'ancienneté moyenne de 3 ans et un trimestre.

A noter qu'au cours des 10 dernières années, les effectifs ont progressé de 26%.

Le nombre de départs et démissions a fortement augmenté. Le taux d'absentéisme s'avère supérieur à la moyenne nationale. Le recours à l'intérim a ainsi explosé en l'espace de 4 ans, même si une sensible baisse est enregistrée depuis le changement de conseil d'administration.

**Données 2023*

→ Nos enjeux

Il nous faut, à l'APA JH 17, comprendre et prendre en compte les évolutions sociétales. La population salariée de soignants de l'association est jeune, essentiellement féminine.

Les carrières démarrent tôt et sont longues avec des phénomènes d'usure au travail. Les contraintes liées à la vie familiale, à la maternité conduisent de plus en plus de salariées à vouloir une organisation du travail compatible avec l'organisation de leur vie personnelle. Elles peuvent conduire certains professionnels à travailler en intérim, d'autres à changer d'orientation ou même de métier.

La période délicate traversée par l'association pendant plusieurs années a également favorisé des départs vers d'autres structures et associations. Ces constats nous conduisent à réfléchir à la manière de rendre le travail, ses conditions et son organisation, plus attractifs afin que les salariés puissent envisager sinon de faire carrière dans l'association mais au moins d'y rester pendant de nombreuses années.

Faire en sorte que chacun puisse trouver du sens à son activité, aborder sereinement les évolutions de son métier, se sentir accompagné à toutes les étapes de sa vie professionnelle sont des axes qui s'inscrivent dans notre projet. Enfin, l'image de l'APA JH 17 doit évoluer et sa notoriété être renforcée pour tout à la fois fidéliser les salariés et attirer plus facilement de nouveaux talents.

Nos ambitions

Qualité de vie au travail et prévention des risques : des facteurs clés de réussite

Il nous faut construire à l'APA JH 17 une organisation du travail favorable au bien-être des salariés et à leur santé avec entre autres :

- La tenue d'entretiens annuels pour chaque salarié. Ils représentent des moments clés pour évaluer la situation, les difficultés, les souhaits d'évolution et les besoins en formation. Ils permettent également de détecter d'éventuels problèmes de santé, de tension ou d'adaptation dans le travail.
- La mise en œuvre de la participation de tous les salariés aux approches QVCT bien-être et prévention et la réalisation d'une enquête QVCT annuelle,
- L'amélioration des conditions de travail en s'appuyant sur les DUERP et les analyses RPS,
- La mise en place des différents référents obligatoires : « harcèlement sexuel et agissements sexistes », « alertes professionnelle », « handicap », « santé et sécurité »...

- L'instauration d'un comité de veille sur les risques psycho-sociaux s'appuyant notamment sur les référents cités ci-dessus,
- La création d'un baromètre / indicateurs du « bonheur au travail »,
- La promotion de l'initiative et de la créativité en encourageant les salariés à développer des projets,
- L'élaboration d'une réflexion commune autour de l'évolution des métiers afin de donner une vision en termes d'emplois et de compétences futures,
- La proposition de façon pérenne de temps « bien-être » aux salariés en interne ou en externe à travers des conventions avec des spécialistes référencés (kiné, ostéo, professeur de yoga...).

L'APA JH 17 doit s'attacher à favoriser l'implication des salariés, à favoriser les modes de travail collaboratifs, les approches d'autonomie contrôlée, les démarches d'entraide. Un élargissement des fonctions de référents dans les unités (bientraitance, communication...) doit être également pensé et mis en oeuvre.

Les organisations de travail feront l'objet d'une réévaluation régulière pour garantir la sécurité des salariés, éviter une fatigabilité excessive, prévenir les phénomènes d'usure au travail et de routine. Elles doivent aussi être pensées pour valoriser l'intelligence collective, la responsabilisation et l'innovation.

En parallèle, une démarche de mobilités inter-unités doit être examinée de façon à concilier dynamique d'équipe et respect des demandes de stabilité dont résidents et certains salariés peuvent avoir besoin.

L'analyse de l'organisation journalière et hebdomadaire du temps de travail doit être étendue autour des axes flexibilité / adéquation contraintes personnelles des salariés. Un autre axe de réflexion est à poursuivre autour de l'identification de postes de jour transitoires dédiés à des situations particulières de salariés.

L'association entend également réfléchir à la construction de parcours professionnels au sens large.

Une fonction Ressources Humaines redimensionnée

Aujourd'hui, le sous-dimensionnement du service Ressources Humaines de l'APA JH 17 le cantonne à une gestion administrative du personnel. Il nous apparaît fondamental de le renforcer afin qu'il puisse remplir toutes les missions nécessaires à une politique volontaire de stabilisation et d'épanouissement durable des salariés de l'association.

Ce service se doit de promouvoir et d'accompagner le changement aussi bien dans ses dimensions règlementaires et légales, que dans ses dimensions de management dynamique des ressources humaines. Par sa fonction de veille et d'analyse des données sociales, il oriente les choix associatifs en matière d'évolution des compétences et des parcours des professionnels.

La formation, pierre angulaire d'une politique de RH volontaire

Tout au long de leur vie professionnelle, les salariés de l'APA JH 17 doivent se voir proposer un développement de leurs compétences grâce à une politique de formation continue, individualisée et /ou diplômante.

Cela ne signifie aucunement une politique de formation consommatoire mais bien un déploiement d'actions pertinentes dont les effets seront mesurables dans le temps. Si nous souhaitons que les professionnels abordent sereinement les évolutions de leurs métiers, il nous faut, par exemple, leur proposer des formations spécifiques en coordination de parcours, gestion de comportements difficiles, communication alternative et augmentée...

Il nous semble important enfin de favoriser la reconnaissance des expertises d'usage (VAE) et des formations diplômantes.

Une politique de recrutement et d'intégration redéfinies

Compte tenu des difficultés rencontrées par le secteur médico-social, il est essentiel de chercher des solutions innovantes aux problèmes récurrents de recrutement notamment pour les métiers sous tension (partenariat écoles, systèmes de cooptation, participation aux campus écoles, forums emplois, utilisation des réseaux sociaux, mise en place de parcours d'intégration ...).

Le recrutement de personnels peu diplômés avec un accompagnement à la qualification via une politique de formation soutenue ainsi qu'un recours à l'alternance s'affirment comme des leviers à encourager.

Renforcer l'attractivité de l'APA JH 17 en tant que « marque associative » pour attirer de nouvelles compétences est également une démarche que nous poursuivrons.

Enfin, il semble incontournable de veiller à l'élaboration de processus d'intégration progressifs et réfléchis pour les nouveaux arrivants.

Notre organisation doit s'engager dans la mise en place d'outils prévisionnels de gestion pour anticiper les besoins en personnel (futurs départs à la retraite, changement de métiers, congés maternité...) et d'indicateurs sociaux afin de disposer de supports de pilotage efficaces.

En guise de conclusion : un management présent et respectueux

L'encadrement joue un rôle essentiel dans cette démarche. Il lui revient de :

- Permettre aux salariés d'être entendus avec une hiérarchie proche du terrain et disponible,
- Encourager un management direct, soutenant et facilitant qui insiste sur la bientraitance et ne fait pas de concession vis-à-vis de la maltraitance,
- Promouvoir le sens de l'intérêt général, la responsabilisation, l'esprit d'innovation, la bienveillance au sein des établissements et services,
- Poursuivre la mise en œuvre d'un dialogue social soutenu et de qualité, marqué par le respect réciproque.

Être à la hauteur des défis d'aujourd'hui et de demain

Contexte et enjeux

Contraintes environnementales, restrictions budgétaires, obligations réglementaires, respect du patrimoine, menaces sur la sécurité informatique et des données : l'environnement est devenu plus complexe, changeant et incertain. Par ailleurs, le secteur médico-social s'est également profondément transformé ces dernières années. Avec les évaluations internes et externes, les bonnes pratiques, les démarches qualité, l'Etat définit les normes encadrant les demandes d'accompagnement et de soins. Avec les plans régionaux de santé, il coordonne la programmation des ressources allouées.

→ Contexte APAJH17

Les défis à relever sont variés : environnementaux, sociaux, technologiques, financiers et réglementaires. L'APAJH 17, pour exercer ses missions de service public et assurer ses responsabilités sociales et environnementales, doit faire preuve de sens de l'adaptation et d'une vigilance accrue. Elle doit pouvoir compter sur ses forces pour progresser, imaginer et saisir les opportunités.

→ Nos enjeux

Par nos investissements, nos achats, nos pratiques quotidiennes, une responsabilité environnementale nous incombe que nous entendons relever. Notre organisation nécessite un recours aux technologies informatiques, numériques et téléphoniques. Le besoin de sécurisation des échanges et des données s'est renforcé et induit une expertise plus sophistiquée dans ces domaines. Les transformations du secteur médico-social et les nouvelles attentes des pouvoirs publics, nous conduisent à rechercher avec nos financeurs un regard croisé et complémentaire et à ne pas oublier qu'au cœur de ces problématiques de contrôle se trouvent des hommes et des femmes en situation d'extrême dépendance.

Nos ambitions

Inscrire l'organisation dans les grands défis contemporains

Une démarche qualité structurée

L'APA JH 17 a vocation à s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité en assurant aux établissements et services des moyens dimensionnés et des outils adaptés. Nous sommes résolument engagés dans cette démarche collective, avec entre autres :

- La mise en place d'un comité qualité,
- L'exploitation d'une cartographie de gestion des risques,
- L'installation d'une charte des bonnes pratiques,
- La réalisation régulière d'audits du circuit du médicament,
- La formation continue des professionnels pour aborder sereinement les changements induits,
- Le respect du cadre législatif en révisant les outils et protocoles avec régularité et attention et ce, en concertation avec les autorités de tutelle.

Une vraie politique environnementale

En tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire, l'APA JH 17 inscrit son action dans un monde où réduire son impact environnemental relève du bon sens. A ce titre, nous sommes résolus à mettre en œuvre des orientations réalistes et progressives en matière de développement durable, avec notamment des actions dans les domaines suivants :

- Pratiquer une écologie partagée du quotidien en matière de tri des déchets, de l'utilisation de l'eau, de la gestion de l'électricité, de l'entretien et du lavage des vêtements, de l'alimentation-restauration,
- Entreprendre une réflexion sur l'amélioration de l'empreinte carbone des bâtiments et penser à l'évolution du parc automobile,
- Protéger et enrichir les espaces verts de notre site de la rue Jean Bouche en les considérant comme une richesse à préserver et à partager avec les résidents et les salariés,
- Rendre accessible les problématiques de transition écologique à travers des actions visibles : création d'une fresque du climat dans les locaux, conventions avec des associations.

Une gestion rigoureuse du patrimoine immobilier

En tant que gestionnaire et propriétaire de biens immobiliers, notre association se doit d'entretenir et de valoriser ce patrimoine.

Il lui revient de l'exploiter et de le dimensionner au mieux des missions qui sont les nôtres et de l'évolution de nos métiers et de nos activités. Nos priorités s'orienteront dans les directions suivantes :

- Evaluer, rationaliser et arbitrer les différents actifs immobiliers de l'association en fonction des activités exercées et optimiser le couple propriété / location pour les établissements et services,
- Gérer en conformité avec notre objet social nos différents projets immobiliers (unité Eole, séminaire de L'Houmeau),
- Rénover le parc immobilier existant avec une attention particulière aux investissements en domotique destinés à l'amélioration de la sécurité des résidents,
- Trouver des solutions à la problématique des espaces de travail, d'activités et de stationnement insuffisants sur notre site Jean Bouche,
- Repenser les espaces verts de ce même site afin de les transformer en des lieux thérapeutiques, ludiques, de bien-être et de détente, totalement accessibles pour les résidents mais aussi pour les salariés.

La sécurisation des systèmes informatiques et des données

L'association est convaincue que la protection des actifs informatiques et des bases de données devient, dans le contexte actuel, une problématique incontournable.

Concrètement, nos actions vont s'orienter vers plusieurs directions :

- Mettre à jour en permanence le schéma directeur informatique et téléphonique pour assurer une optimisation de l'infrastructure informatique et téléphonique,
- Remédier aux vulnérabilités des réseaux informatiques, des appareils numériques, des systèmes téléphoniques, des bases de données face aux cybermenaces.

Un pilotage renforcé

L'APA JH 17 entend renforcer ses outils de pilotage interne avec en priorité les axes d'amélioration suivants :

- Mettre en place des indicateurs opérationnels / des tableaux de bord dans les domaines financiers, investissements et ressources humaines afin de faciliter l'analyse de l'activité et la priorisation des besoins,
- Garantir un reporting régulier de notre activité, de nos dépenses et recettes.

Des coopérations renouvelées et un ancrage territorial accru

Après avoir traversé une période délicate, l'APA JH 17 se doit de retrouver une place d'acteur engagé dans la cité et sur son territoire. Notre association prône une vision d'une société accueillante où exister avec ses différences est une chance et où tout être humain mérite un regard ouvert et sans préjugés.

Avec les acteurs publics et associatifs du médico-social

Nous sommes conscients que l'APA JH 17 doit renouer des liens constructifs avec le tissu associatif local et avec les acteurs institutionnels de son territoire.

Nos actions doivent viser à :

- Entretenir une politique de partenariat efficiente avec les différents acteurs de la société, élus et collectivités, associations locales et régionales oeuvrant en faveur des personnes en situation de handicap,
- Renforcer le dialogue avec les partenaires institutionnels et les financeurs pour accroître notre crédibilité de bon gestionnaire et notre transparence à leur égard,
- Engager des coopérations et partenariats avec des associations de notre territoire sur des problématiques communes (Seraphin, RH, formation...),
- Participer de nouveau aux congrès, commissions, réunions traitant du handicap dans le département de Charente Maritime (CDAPH, CDH, CDCA, COMEX, CTS...),
- Accroître les liens avec les APA JH de la région Nouvelle Aquitaine (partage de savoir-faire, de moyens pour en faire profiter les personnes que nous accompagnons,
- S'inscrire dans une dynamique territoriale de développement de projets et de partenariats avec le tissu associatif et en collaboration avec les organismes de tutelle.

Réinventer une vie associative harmonieuse, audacieuse et engagée

Et pour commencer...

Au-delà des dispositions statutaires de l'association, l'APA JH 17 porte la volonté d'améliorer l'efficacité de son fonctionnement collectif avec une attention particulière au respect de la démocratie associative, à l'absence de conflit d'intérêt et à la transparence.

Le conseil d'administration porte une responsabilité importante à la fois sur les plans politique, stratégique mais aussi sur les volets financier et employeur. Aussi, être administrateur oblige à concilier devoir de réserve et ancrage dans la vie des établissements et implique de faire preuve d'une posture adaptée à l'endroit des salariés, des familles et des interlocuteurs institutionnels. Il engage aussi à porter, défendre et promouvoir les valeurs associatives et à être attentif à leur mise en œuvre.

Une gouvernance revitalisée

-> Optimiser le fonctionnement du Conseil d'Administration

Pour assurer ses responsabilités en toute rigueur, la gouvernance doit améliorer en continu son fonctionnement collectif avec des initiatives dans les domaines suivants :

- Veiller à l'équilibre entre administrateurs parents et administrateurs issus de la vie civile, entre administrateurs retraités et administrateurs en activité,
- Contrôler la séparation des pouvoirs entre responsabilité politique-stratégique et responsabilité exécutif-gestionnaire,
- Inviter régulièrement des membres du CODIR (DG, directeurs-rices) aux séances du Conseil d'administration,
- Valoriser le temps des administrateurs et l'intégrer au bilan financier de l'association,
- Définir une charte des administrateurs,
- Organiser un séminaire annuel des membres du CA et des directions.

-> Mieux articuler vie associative et vie des établissements et services

Dans cette perspective, des actions concrètes sont et seront développées par l'association :

- Positionner des administrateurs sur les groupes de travail CODIR et certaines commissions liées à la vie des établissements,
- Constituer des commissions au niveau du CA sur de grandes thématiques stratégiques (projets, patrimoine, communication...),
- Organiser des journées de travail entre administrateurs, directeurs et personnel du siège,
- Travailler de concert avec les directions et participer à certaines étapes d'élaboration des différents supports réglementaires,
- Veiller à la bonne articulation des projets de services et d'établissements, projets de pôles et projet associatif.

-> Renforcer les liens du Conseil d'Administration avec les adhérents ainsi qu'avec les instances représentatives des familles et des salariés

La force d'une association réside dans les acteurs qui la constituent et dans leur engagement. Nous sommes ainsi particulièrement attachés à :

- Positionner un administrateur sur chaque CVS (MAS, EEAP, SAMSAH-SESSAD) afin de mieux expliquer les décisions et orientations du Conseil d'Administration,
- Faire participer régulièrement un administrateur aux séances du CSE et du CHSCT,
- Inviter les familles à une rencontre annuelle couplée avec un événement institutionnel,
- Organiser des rencontres d'adhérents sur un thème précis,
- Instaurer une communication régulière avec les salariés et les instances représentatives du personnel.

Des instances associatives redynamisées

-> Redonner de la visibilité à l'association

Les occasions de communiquer pour l'APA JH 17 doivent être exploitées et ses outils de communication améliorés. Nous sommes attachés à redonner une image de l'association conforme aux valeurs que nous portons.

- Revoir nos outils de communication (avec entre autres le site internet...),
- Travailler la « marque » APA JH 17 afin de lui redonner de l'attractivité,
- Relancer des initiatives événementielles (mise en place de colloques, de journées thématiques),
- Communiquer autour de projets innovants (pôle apprentissages par ex...).

-> Susciter l'engagement bénévole pour venir soutenir actions, activités ou évènement ciblés

L'APA JH 17 considère que faire appel au bénévolat est une piste de réflexion prometteuse pour l'avenir. Trouver à l'extérieur, et pour certaines activités ou évènements ciblés, du temps disponible, de l'engagement ou de la compétence peut s'avérer judicieux en termes de dynamique et d'économie,

- Mettre en place un livret du bénévole, une charte d'engagement et une convention.
- Identifier les activités et évènements nécessitant l'intervention de bénévoles et les conditions de celles-ci,
- Réaliser un recensement des compétences au niveau des adhérents,
- Rechercher dans le tissu local les associations pouvant intervenir auprès des usagers.

Et pour conclure

*« Tenir en équilibre
le sentiment de la futilité de l'effort
et le sentiment de la nécessité du combat »,
Claire Marin
Ruptures*

Le nouveau projet associatif de l'APA JH 17 voit le jour. Il porte à la fois une ambition et une conviction.

Une ambition tout d'abord : celle de mettre au coeur de nos dispositifs les besoins et les attentes des personnes en situation de handicap que nous accueillons, de proposer à toutes et à tous un accompagnement individualisé, évolutif, sécurisé et toujours bienveillant.

Une conviction ensuite : celle que ce projet ne pourra être atteint que grâce à l'implication de tous, professionnels salariés, adhérents, familles et administrateurs.

Seule la conjugaison des efforts d'un collectif affirmé, confiant en ses atouts, permettra de matérialiser ce projet au quotidien et pour les années à venir.

Partager un même objet social associatif rendra l'APA JH 17 plus forte et plus résiliente. Il nous rendra aussi fiers de notre association, de ses missions, de ses valeurs et de ses pratiques.

Annexe / additif

APT'AS : VALORISER LE POTENTIEL HUMAIN

Dans le cadre de la protection juridique des majeurs, le rôle du mandataire judiciaire ne se limite pas à la gestion des affaires courantes des personnes protégées. Il s'agit également d'une mission visant à reconnaître et à valoriser le potentiel humain de chaque individu. Cette approche est essentielle pour favoriser l'autonomie et le bien-être des personnes vulnérables.

Son engagement quotidien repose sur des compétences humaines et professionnelles que l'association entend reconnaître et valoriser.

1. Reconnaître et développer les compétences des mandataires

Les mandataires judiciaires exercent une profession exigeante, nécessitant des compétences juridiques, sociales et relationnelles. Il est important de :

- Encourager la formation continue pour renforcer leurs connaissances et leur expertise.
- Développer des espaces d'échanges entre professionnels pour partager les bonnes pratiques et les expériences.
- Valoriser les savoir-être essentiels à leur mission : écoute, empathie, bienveillance et diplomatie.

2. Améliorer les conditions de travail pour un engagement durable

La charge émotionnelle et administrative du métier peut être lourde. Pour préserver la motivation et l'efficacité des mandataires, il est essentiel de :

- Assurer un équilibre entre charge de travail et bien-être professionnel.
- Mettre en place des dispositifs de soutien psychologique et d'accompagnement pour prévenir l'épuisement professionnel.
- Favoriser la reconnaissance institutionnelle et sociale de leur rôle.

3. Favoriser l'autonomie et l'initiative des mandataires

Les mandataires judiciaires doivent pouvoir adapter leurs pratiques aux besoins des personnes protégées tout en respectant le cadre légal. Pour cela :

- Encourager leur participation à l'élaboration des politiques publiques en matière de protection juridique.
- Leur donner accès à des outils numériques et des ressources innovantes pour optimiser leur travail.
- Favoriser un cadre de travail souple qui leur permette d'exercer avec plus d'autonomie et de créativité.

4. Mettre en avant la dimension humaine du métier

Au-delà de l'aspect technique, le métier de mandataire repose sur une vocation : aider et protéger. Valoriser ce potentiel humain, c'est :

- Sensibiliser le grand public à l'importance de leur rôle dans la société.
- Mettre en lumière des témoignages et des réussites qui illustrent l'impact positif de leur travail.
- Encourager une approche centrée sur l'humain, en plaçant les relations et le respect des personnes au cœur de leur mission.

En valorisant le potentiel humain des mandataires judiciaires, on renforce non seulement leur engagement et leur efficacité, mais aussi la qualité de l'accompagnement des personnes protégées.