

**APPEL A CANDIDATURE MEDICO-SOCIAL**  
**« Dispositif Assistance au Parcours de Vie (APV) »**  
**CAHIER DES CHARGES**

- ✓ Date de publication de l'AAC : 17/08/2020
- ✓ Modalité de publication : « Démarches simplifiées »  
<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/apv-na-2020>
- ✓ **Date limite de dépôt des dossiers de candidature : 30/09/2020**
- ✓ Autorité compétente pour le présent appel à candidature :  

Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine  
103 bis, rue Belleville  
CS 91 704  
33 063 BORDEAUX Cedex
- ✓ Direction en charge de l'appel à candidature : Direction de l'Offre de Soins et de l'Autonomie (DOSA) -  
Pôle autonomie
- ✓ Pour tout échange : utiliser la messagerie interne de « démarches simplifiées »

## Contenu

1.	Objet du présent appel à candidature.....	3
2.	Destinataires de l'appel à candidature.....	4
3.	Les territoires d'implantation .....	5
4.	Présentation du dispositif et métier « Assistant au parcours de vie » (APV).....	5
4.1.	L'APV pour retrouver le pouvoir d'agir sur le projet de vie.....	5
4.2.	Les principes majeurs d'intervention .....	5
4.3.	La position d'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage .....	6
4.4.	Le profil de l'APV.....	6
4.5.	La formation des APV .....	7
5.	Les modalités de fonctionnement du dispositif APV.....	7
5.1.	Les phases de soutien par l'APV .....	7
5.2.	La structuration interne du dispositif APV.....	8
5.3.	Le management des APV .....	9
6.	Les conditions de mise en œuvre du dispositif APV.....	10
6.1.	La logique APV/ressources .....	10
6.2.	Favoriser la montée en compétences de l'environnement de l'APV .....	11
6.3.	Garantir l'indépendance de l'APV par rapport à l'offre .....	11
6.4.	Distinguer le métier d'APV de la coordination de parcours .....	12
7.	Les modalités de portage de l'APV et articulation APV / communautés 360 : .....	12
8.	Financement des APPV.....	13
9.	Dossier de candidature et modalités de dépôt de dossiers .....	13
9.1.	Dossier de candidature.....	13
9.2.	Modalités de dépôt des candidatures .....	14
10.	Calendrier et conditions de mise en œuvre .....	14

## 1. Objet du présent appel à candidature

**Le présent appel à candidature, lancé par l'ARS Nouvelle-Aquitaine, vise à déployer le dispositif d'assistance au parcours de vie (APV) en Nouvelle-Aquitaine.**

Le déploiement de l'APV, tel que souhaité par l'ARS Nouvelle-Aquitaine, s'inscrit dans la dynamique d'installation des « communautés 360 » ou de leur future installation, pour les départements non encore couverts par la communauté 360 (appelées également communautés territoriales d'accompagnement : CTA).

### Les communautés 360

Lors de la Conférence Nationale du Handicap du 11 février 2020, le Président de la République a posé l'ambition forte pour 2021 de la constitution, au cœur des bassins de vie, de 400 communautés d'accompagnement dites « 360 ». Placées sous le pilotage conjoint de l'ARS, du Conseil départemental et de la MDPH, les communautés 360 s'inscrivent dans la continuité des dynamiques territoriales locales (réponse accompagnée pour tous, territoires 100% inclusif, démarches des collectivités en faveur du développement social et l'innovation territoriale...) et visent le renforcement du pouvoir d'agir de la personne en suscitant une réelle alternative dans ses choix de vie incluant, de façon plus forte qu'aujourd'hui, l'ensemble des ressources de proximité et en premier lieu celles du droit commun.

La communauté 360 n'est à ce titre ni un nouveau dispositif de coordination, ni un nouveau service soumis à autorisation mais l'expression d'un projet d'intelligence collective au cœur des territoires, souple et évolutif, qui place les choix de vie des personnes en situation de handicap comme la condition du vivre ensemble et en font de ce fait les premiers membres de ces communautés.

⇒ Les missions assignées aux communautés 360 sont :

- ✓ Agir en subsidiarité des missions et obligations des acteurs habituels de l'accompagnement : ESMS, acteurs institutionnels (MDPH, CCAS...), acteurs de droit commun (Education Nationale, Emploi, Santé, etc...) qui constituent le capital d'accompagnement de départ de la communauté ;
- ✓ Agir en mobilisant les capacités d'autodétermination des personnes ;
- ✓ Initier l'acte II de la réponse accompagnée pour tous.

⇒ 3 niveaux de services sont requis :

- ✓ Niveau I : une fonction commune intégrée d'accueil, d'écoute, d'évaluation et d'orientation et de coordination des solutions (7j/7j) ;
- ✓ Niveau II : une fonction d'agencement de solutions pour les parcours nécessitant une co-construction entre plusieurs partenaires de la solution ;
- ✓ Niveau III : Une fonction de création en commun de solutions nouvelles.

### Le dispositif APV et les communautés 360

L'Assistance au Parcours de Vie (APV) est inscrite dans la feuille de route de la stratégie gouvernementale de transformation de l'offre médico-sociale. L'ARS Nouvelle-Aquitaine a soutenu, dès son commencement, l'expérimentation portée par Nexem, et fait du déploiement de l'APV une priorité régionale dans le cadre de la mise en œuvre des communautés 360. **En effet, l'installation de ces communautés représentent un double défi : d'une part garantir la liberté de choix des familles, l'effectivité de leurs droits et travailler leur capacité à être soutenues et défendues. D'autre part, renforcer les conditions pour que les parcours de vie soient construits selon les demandes des familles, et non selon l'offre disponible.**

**C'est donc dans cet objectif que le déploiement de l'APV représente un outil nécessaire au renforcement de l'autodétermination des personnes et à la transformation de l'offre médico-sociale.** L'APV vient soutenir les familles dans la formulation, l'élaboration et la formalisation du projet de vie. En cela, elle aide les familles à exprimer leurs propres choix et à **appréhender un projet de vie sur tous les pans qui le constituent** (logement,

emploi, santé, citoyenneté, culture et loisirs etc.). Sa posture se fait sans interférence avec le projet et avec une neutralité absolue sur les demandes.

Par conséquent, ce dispositif est un levier déterminant qui a pour ambition de :

- renforcer la demande des familles et développer leur pouvoir de dire et d'agir ;
- faciliter l'accès aux droits et garantir l'exercice de leurs droits ;
- favoriser la fluidité des parcours de vie et éviter les ruptures et les situations de crise ;
- faire évoluer les représentations sociales et contribuer à la création d'une société plus inclusive.

**Le déploiement du dispositif APV s'inscrit donc dans la dynamique des communautés 360, par son intervention dès le niveau 1 de service de la CT360, toutefois l'APV n'a pas vocation à être exclusivement activé dans le cadre du 0800 360 360 (communauté 360) mais pourra être accessible à l'ensemble de la population du territoire.**

**Le présent cahier des charges présente le dispositif Assistance au Parcours de Vie (APV) et le métier d'Assistant au Projet et au Parcours de Vie (APPV).**

## 2. Destinataires de l'appel à candidature

Le présent appel à candidature s'adresse :

- ⇒ aux opérateurs médico-sociaux déjà engagés dans la gouvernance des communautés 360 ;
- ⇒ aux opérateurs médico-sociaux non engagés à ce stade ni dans la gouvernance ni dans le déploiement opérationnel des communautés 360 mais qui s'engagent à intégrer la gouvernance territoriale des communautés ;

Les candidats répondant à l'appel à candidature identifieront le professionnel pré-positionné sur le dispositif APV. La formation des assistants au parcours et projet de vie (APPV) est indispensable aussi les opérateurs médico-sociaux employeurs du futur APPV s'engagent à inscrire le professionnel identifié dans le parcours de formation spécifique dont le montage est en cours de finalisation en lien avec les organismes de formation professionnelle.

**IMPORTANT : le déploiement de l'APV dans les territoires répond à une logique territoriale, il s'agit d'un nouveau service proposé à la population dans le cadre de l'installation des communautés 360. Il ne s'agit en aucun cas d'une modalité d'accompagnement destinée uniquement aux personnes accompagnées par l'opérateur médico-social employeur de l'APPV. Le dispositif APV vise à renforcer la demande issue des familles. Un des points essentiels de son action consiste donc à le rendre **totalemment indépendant de l'offre proposée par le secteur du médico-social en général et par son employeur en particulier. Par conséquent, en interne même de l'association, structure et/ou de l'établissement porteur du dispositif APV, celui-ci est totalement indépendant et ses activités décorrélées des autres services et doit agir pour le compte de la communauté territoriale 360.****

Les modalités de portage du dispositif l'APPV sont détaillées en point 7 du présent cahier des charges.

### 3. Les territoires d'implantation

Par le présent appel à candidature l'ARS Nouvelle-Aquitaine souhaite déployer le dispositif d'assistance au parcours de vie par la création d'une trentaine de postes d'assistants au projet et au parcours de vie (APPV).

Le dispositif APV repose sur une organisation en file active, laquelle est estimée à environ 40 familles soutenues par APPV (cf point 5.2- Structuration interne du dispositif APV).

La répartition territoriale sera réalisée en fonction de critères populationnels mais tous les territoires bénéficieront, au minimum, de deux postes d'APPV par département.

### 4. Présentation du dispositif et métier « Assistant au parcours de vie » (APV)

#### 4.1.L'APV pour retrouver le pouvoir d'agir sur le projet de vie

La loi du 11 février 2005<sup>1</sup> exige la formulation du projet de vie de la personne handicapée. Confrontée aux difficultés de définition du projet de vie, de construction du parcours de vie et de recours aux accompagnements adaptés, la famille peut se retrouver dépourvue pour répondre à cette obligation.

La logique de parcours qui permet à chacun de cheminer différemment suppose d'imaginer là où conduit le chemin et de définir son avenir ou « devenir ».

Le projet de vie vient questionner les « chemins à prendre » pour réaliser un devenir qui peut être assez flou au démarrage d'une vie. Ainsi, pour élaborer ce projet de vie, il est nécessaire d'explorer le champ des possibles et d'être éclairé sur ces possibilités, sur tous les pans qui le constituent (logement, emploi, santé, citoyenneté, culture et loisirs).

L'APV vient ainsi appuyer les réflexions et recherches des familles. Il convoque ainsi la **notion d'autodétermination, et notamment d'empowerment**, et les conjugue. « *Mouvement visant à renforcer le statut social et la capacité de décision des personnes handicapées* »<sup>2</sup>, l'empowerment vise donc à rendre la personne actrice de sa vie, de ce qui lui arrive et de ses choix en tenant compte de ses capacités et de son contexte. L'objectif est l'exercice d'un « pouvoir d'agir » sur les événements et les décisions et non plus d'en subir uniquement les conséquences<sup>3</sup>.

#### 4.2.Les principes majeurs d'intervention

Si le dispositif APV permet ainsi aux familles de disposer de libres choix, il a également pour ambition de :

- Permettre à la famille de piloter son projet ;
- Poser un espace de réflexion sans a priori ;
- S'appuyer sur le triple partenariat entre personne, parents et professionnels (système équitable de coopération, élaboré par Serge Ebersold) ;
- Co-construire des parcours sur mesure et soutenir l'environnement de vie accompagnant ;
- Permettre de faire des choix « éclairés » en informant sur les droits (commun ou spécialisé) ;

<sup>1</sup> Loi n°2005-102 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

<sup>2</sup> Zribi et Poupé Fontaine, *Le dictionnaire du handicap*, Presse de l'EHESP, 2015.

<sup>3</sup> Yann Le Bossé, « Sortir de l'impuissance : invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectifs », in *Tome 1, Fondements et cadres conceptuels*, Ardis, 2015.

- Soutenir la projection autour d'un devenir et informer sur les possibles : identifier les acteurs du territoire, les ressources mobilisables (droit commun et droit spécifique) et montrer la diversité de l'offre car « la société inclusive est une société de choix »<sup>4</sup> ;
- Mettre en place des espaces facilitant les choix de vie dans lesquels la démocratie participative puisse s'affirmer ou contribuer à l'implication systématique des familles dans des espaces pour le moment « réservés » aux professionnels ;
- Construire une société plus inclusive : « tout ce qui se fait en matière de handicap profite à toute la communauté » ;

### 4.3. La position d'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage

Comme pour tout projet, le projet de vie nécessite de définir des modalités de pilotage et des rôles :

- Le Maître d'ouvrage (MOA) est la famille.
- L'Assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO) est l'APV.
- La maîtrise d'œuvre (MOE) est assurée par les ressources mobilisées dans le parcours.

Face à la multiplicité des parcours, le dispositif APV doit permettre un positionnement des professionnels APPV en tant **qu'Assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO)**. A l'instar de l'AMO dans le bâtiment, l'APV va s'assurer que l'ensemble des informations possédées par le maître d'ouvrage – ici la famille – l'éclaire suffisamment dans sa prise de décision.

L'APV propose pour les familles, quel que soit le handicap et à toutes les étapes de leur vie :

- un soutien dans l'élaboration de son devenir – ce que la famille veut être et faire ;
- un appui dans la formulation du projet de vie et les différentes étapes pour construire son parcours ;
- la mobilisation de ressources locales en s'appuyant sur l'environnement des familles.

**L'APV doit permettre aux familles d'être pilotes, ou maître d'ouvrage, de leur parcours et de mobiliser les moyens existants. En tant qu'AMO, il co-élabore, en « position basse » et sans « parti pris » avec la famille.**

Lors de la mise en œuvre du projet, il reste aux côtés des familles pour les conseiller et les soutenir mais uniquement à leur demande et se positionne toujours en retrait. Il peut ainsi « équilibrer » l'échange lors d'une réunion entre le maître d'œuvre (les prestataires) et le maître d'ouvrage. Parfois sa présence a pour vocation unique d'encourager la famille parce qu'elle l'a formulé. L'APV peut aussi être sollicité par les prestataires, de droit commun et droit spécialisé, pour leur apporter d'autres ressources et pour mieux appréhender la demande du maître d'ouvrage et sa propre position d'AMO.

### 4.4. Le profil de l'APV

L'APV permet l'ouverture du champ des possibles. Il est un facilitateur, placé aux côtés des familles pour renforcer leur pouvoir de dire et d'agir, de manière continue, tout au long de leur parcours. Il intervient en complémentarité des acteurs territoriaux.

Les qualités principales de l'APV sont :

---

<sup>4</sup> Secrétariat d'Etat aux Personnes Handicapées, « Ambition de créer une communauté 360 », in *Projet 360 – Visio conférence Ministre*, 6 mai 2020, diapositive 11.

- Sa disponibilité et sa réactivité pour :
  - o Faciliter l'accès au dispositif en s'adaptant aux contraintes des familles : horaires, lieu de l'entretien ;
  - o S'organiser de façon à pouvoir répondre à une demande d'entretien ;
  - o Maintenir un lien qui permet aux familles de réactiver le soutien quand ils le souhaitent.
- Sa neutralité et sa confidentialité pour :
  - o Soutenir les familles « pour aller là où elles veulent aller »
  - o Ne pas anticiper de besoins, ne pas influencer les choix ;
  - o Ne transmettre aucune information sans demande exprimée par la famille.

La personne est avant tout ouverte, souple, prête à modifier et faire évoluer ses pratiques, concernée par les démarches participatives et le pouvoir d'agir et possède une appétence réelle pour développer des partenariats. Elle sait travailler en mode projet, souhaite intégrer une communauté de pratiques et d'échanges, participer à un dispositif innovant et faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap.

#### *Outils réalisés par Nexem :*

- *Une fiche emploi de niveau branche/conventionnel ;*
- *Une fiche dite d'approfondissement qui permet une adéquation avec les réalités des emplois dans chaque structure ;*
- *Un référentiel de compétences.*

## 4.5. La formation des APV

**La formation APV est essentielle.** Les personnes l'ayant suivie doivent être en mesure de :

- rompre avec toute posture de « sachant » ;
- connaître les concepts et les savoir-faire induits et nécessaires à la posture d'APV, les intégrer dans leurs pratiques professionnelles ;
- s'être approprié le changement de paradigme qui consiste à mobiliser les ressources en fonction du projet de vie et du parcours de chacun, dans une perspective d'émancipation et d'autodétermination ;
- investir la fonction d'APV ;
- Connaître l'élaboration et le phasage des projets.

Une formation spécifique, dont le montage avec les organismes de formation professionnelle est en cours de finalisation, sera disponible avant la fin de l'année 2020.

## 5. Les modalités de fonctionnement du dispositif APV

### 5.1. Les phases de soutien par l'APV

Ces étapes favorisent le renforcement et la réassurance auprès des familles, démarches essentielles à l'APV.

**Etape 1 – L'admission** est un moment particulier et charnière. Ce n'est pas le dispositif qui décide, ou non, l'admission mais à l'inverse le dispositif propose et explique le mode de fonctionnement. C'est donc à la personne et/ou ses parents de décider d'entrer ou non dans le dispositif.

### Livrables et outils :

- La décision d'entrer dans le dispositif est validée par la signature d'une charte de coopération ;
- Les modes de communication avec la famille sont définis avec elle pour qu'elle devienne l'interlocutrice principale des échanges en fonction de ses souhaits (APV en copie des échanges ou non, centralisation dans un premier temps, la famille fait suivre systématiquement les échanges...). Ils sont souples et divers : présentiel, sms, mails, application WhatsApp...

**Etape 2 – L'élaboration du projet de vie** est de la responsabilité de la famille, l'APV est à ses côtés pour produire les documents nécessaires à éclairer son choix. L'APV aide la famille à cheminer en questionnant le projet de vie pour sa précision et son objectivation. Un travail de priorisation est effectué conjointement, en laissant la famille faire ses choix.

De même, la famille choisit avec qui et comment le projet de vie est mis en œuvre. Pour cela, l'APV valorise les ressources du territoire et réalise une cartographie des offres, acteurs et dispositifs existants qu'il leur met à disposition. Si besoin ensuite de rencontrer les structures et les partenaires, il est à disposition de la famille si elle souhaite être accompagnée, et se positionne en retrait.

### Livrables et outils :

- La formalisation du devenir : document écrit retraçant le devenir exprimé.
- La formalisation du projet : document écrit relatif au projet de vie construit.
- Les outils de formalisation du parcours.
- La cartographie de l'environnement : formalisation des ressources identifiées pour la mise en œuvre du projet de vie sur tous les pans qui le constituent (logement, emploi, santé, citoyenneté, culture et loisirs).
- Les outils relatifs à la conduite du changement.

**Etape 3 – Sur la mise en œuvre du projet**, l'APV reste en soutien de la famille quelle que soit la décision prise. L'APV aide à la reformulation des demandes si la sollicitation lui est faite.

 Livrables et outils : un point systématique est réalisé pour identifier quel partenaire et sous quelle modalité de communication, les échanges sont réalisés entre le partenaire, la famille et l'APV.

## 5.2. La structuration interne du dispositif APV

Les **publics cibles** sont soutenus par le dispositif :

- Quel que soit leur handicap ;
- Quel que soit leur âge ;
- Qu'elle que soit leur avancée dans leurs parcours personnel et/ou institutionnel.

Le dispositif APV repose sur une organisation en file active. On compte une moyenne de 30 familles soutenues par APV. Cette file active est caractérisée selon plusieurs critères :

### Critères de caractérisation de la file active en termes de soutien réalisé

Type	Soutien réalisé par mois	Soutien par an
<b>Inactif</b>	Il n'y a pas d'action bénéficiaire pendant un an	0/an
<b>Veille</b>	Soutien entre 0 et 30 minutes par mois	Jusqu'à 6 heures/an
<b>Ponctuel</b>	Soutien entre 31 minutes et 2 heures/mois	Jusqu'à 24 heures/an
<b>Régulier</b>	Soutien entre 2h01 et 8 heures/mois	Jusqu'à 96 heures/an
<b>Intensif</b>	Soutien supérieur à 8 heures/mois	Au-delà de 96 heures/an

Selon les attentes exprimées et les temporalités du projet, les familles passent de l'un à l'autre type d'accompagnement. Ainsi **il n'y a pas de durée d'accompagnement**. Au même titre que l'admission, la **sortie** est exprimée et formalisée par les familles si elles estiment être allées au bout de leurs besoins. Elles restent, le cas échéant, dans le cadre du dispositif « en veille » ou « inactives » et peuvent réactiver leur accompagnement autant que nécessaire.

#### Outils :

- Le choix d'un système d'information adéquat permet de réaliser un suivi de ce type, par famille et d'en réaliser des évaluations intermédiaires et annuelles pour adapter les pratiques d'accompagnement.
- **L'activité des APV est mesurée au regard des prestations SERAFIN.** La prestation principalement mobilisée est la 2.3.1.1 correspondant à « construire et mettre en œuvre son projet ». Cette prestation correspond au cœur de métier des APV. L'activité d'AMO pour la réalisation du projet est codée en fonction des thématiques ressources mobilisées, des solutions recherchées (ex : mener sa vie d'élève).

### 5.3. Le management des APV

Si le dispositif APV et les professionnels exerçant ce métier se veulent souples et réactifs, le management doit l'être tout autant. De même, il est direct et sans intermédiaire. La personne en charge du management des APV est nécessairement formée aux fondamentaux de l'APV et se trouve en mesure de :

- Assurer un management basé sur les fondamentaux de pouvoir de dire et d'agir des APV ;
- Faciliter la créativité, l'initiative et l'autonomie des professionnels ;
- Prévenir l'isolement du professionnel ;
- Être disponible et réactive notamment dans les cas dits « complexes » ;
- Connaître et mobiliser les ressources juridiques adéquates en réponse aux APV ;
- Prendre du recul et à questionner régulièrement sa propre posture ;
- Animer les temps de réunion des APV (cf. tableau ci-dessous).

Différents temps d'animation et de management des APV sont ainsi mis en place dans les structures portant le dispositif APV afin de garantir la posture des APV et favoriser la qualité de leur travail.

## Temps d'animation et de management des APV

Type	Participants	Fréquence	Objectifs	Assuré par
<b>Point de situation individuelle</b>	1 APV et N+1	1 fois toutes les 2 ou 3 semaines	A partir des situations soutenues, s'assurer de la posture de l'APV aux côtés des familles. Interroger et recadrer si besoin.	N+1
<b>Réunion d'équipe</b>	Equipe APV	1 fois/mois	Partager l'actualité du dispositif, une veille bibliographique, un temps fort. Construire et amender les outils nécessaires à la structuration interne, à l'amélioration des pratiques ou encore à l'évaluation. Mesurer l'activité. Fédérer et faire du lien.	N+1 et équipe APV
<b>Analyse de pratiques</b>	Equipe APV	1 fois/ mois (et plus si nécessaire)	Aborder des situations professionnelles complexes de manière commune et interdisciplinaire. Distancier ressentis et situations, conscientiser sa place et son positionnement.	Prestataire extérieur
<b>Communauté de pratiques</b>	APV de différents territoires et employeurs	1 fois par trimestre	Développer une culture commune et une communauté d'APV. Réinterroger la pratique et ajuster la posture via la pair-aidance.	N+1 et prestataire extérieur

## 6. Les conditions de mise en œuvre du dispositif APV

Porter ce dispositif nécessite de mettre en œuvre les conditions qui garantissent les enjeux, les postures des professionnels et les caractéristiques de son fonctionnement.

### 6.1. La logique APV/ressources

Pour pouvoir exercer la fonction d'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage et pour mettre en place le système équitable de coopération entre tous les acteurs, des conditions particulières d'intervention doivent être mises en œuvre : on parle de « **logique ressources** ». Elles visent à garantir :

- L'effectivité des droits et développement du pouvoir de dire et d'agir ;
- La mise en œuvre du projet de vie en mobilisant tant le droit commun que spécifique ;
- La possibilité, pour les familles, d'accéder à l'APV sans filtre pendant son parcours.

La « **logique APV/ressources** » correspond aux rôles de chacun dans le projet. La famille (Maitre d'Ouvrage) sollicite l'APV (Assistance à Maitrise d'Ouvrage) essentiellement dans la conception de son projet et mobilise les ressources (Maitrise d'œuvre) nécessaires à la réalisation.

Cette logique renvoie aux conditions de travail et aux postures professionnelles qui vont permettre, par tous les moyens, le respect des demandes exprimées par les familles, qu'elles sortent ou non des « canons traditionnels du médico-social ». Elles garantissent ainsi au professionnel d'exercer le métier d'APV, dans une fonction d'**APV/ressources** où il :

- contribue à interroger le champ des possibles, à écouter et formaliser les demandes : il ne connaît pas la solution appropriée, il permet à la famille de la trouver et de l'expérimenter sans jugement ;

- garantit l'indépendance vis-à-vis de l'offre des acteurs du territoire et donc de son employeur-même pour ne pas favoriser des prestations plutôt que d'autres ;
- se positionne aux côtés des familles selon leur demande et n'a pas les fonctions d'assistant social ou de coordinateur de parcours ;
- dans la coopération avec les familles et les partenaires, il est veillé aux positionnements de chacun : lui comme Assistant à la maîtrise d'ouvrage, la famille comme maître d'ouvrage et les partenaires comme maître d'œuvre.

## 6.2.Favoriser la montée en compétences de l'environnement de l'APV

La montée en compétences des professionnels travaillant en lien avec l'APV est indispensable en interne de sa structure employeuse et en fonction, celle de son environnement partenarial proche ; notamment dans le cas des Communautés Territoriales d'Accompagnement 360 (CTA).

Lors de sa formation, l'APV est invité à sortir de son cadre d'analyse traditionnelle et à s'appropriier le changement de paradigme qui consiste à mobiliser les ressources en fonction du projet de vie et du parcours de chacun, dans une perspective d'émancipation et d'autodétermination.

Ainsi, au-delà de la personne en charge du management des APV, l'environnement proche de travail, interne et externe, de l'APV doit être nécessairement sensibilisé et formé afin de maîtriser les fondamentaux de l'APV autour des éléments-clés suivants :

- Les fondamentaux : concepts-clés de l'AMO, et de l'APV/Ressources, système équitable de coopération et ressources de droit commun ;
- Le pouvoir d'agir, l'approche systémique et l'auto-détermination : conforter la position de maître d'ouvrage des familles ;
- Le principe de subsidiarité :
- L'APV dans son environnement : La place de l'APV dans la structure, les champs de compétences respectifs entre coordinateur de parcours et APV, différenciation avec le *case manager*, savoir-être ;
- Dans le cadre de la communauté 360, l'APV/ressources et son environnement CTA : optimisation des conditions de fonctionnement idéal pour l'intervention d'un APV, explicitation de fiche de poste et recrutement, articulation du processus de fonctionnement des CTA et du processus d'accompagnement.

## 6.3.Garantir l'indépendance de l'APV par rapport à l'offre

Le dispositif APV vise à renforcer la demande issue des familles. Un des points essentiels de son action consiste donc à **le rendre totalement indépendant de l'offre proposée par le secteur du médico-social en général et par son employeur en particulier**. La structure porteuse s'engage à garantir :

- Les rencontres avec les familles sont exclusivement orientées autour des demandes exprimées pour identifier le devenir et formaliser le projet de vie : **elles ne sont jamais orientées selon l'offre existante dans la structure employeuse de l'APV** ;
- L'APV travaille à faire émerger les possibles et ne doit, sous aucune raison, les limiter au périmètre des prestations mises en place par son association employeuse ;
- Le temps pour les APV de rechercher et mettre à disposition l'ensemble des ressources existantes afin que le choix des familles soit le plus éclairé ;
- Les prestations mises en place pour réaliser le projet de vie sont réalisées par les acteurs identifiés par les familles et peuvent donc relever :
  - o du droit commun ;

- du droit spécialisé hors du périmètre d'action de l'organisation employeuse de l'APV ;
- du droit spécialisé dans le cadre des activités de l'organisation employeuse de l'APV.

**Par conséquent, en interne même de l'association, structure et/ou de l'établissement porteur du dispositif APV, celui-ci est totalement indépendant et ses activités sont décorrélées des autres services.**

#### **6.4. Distinguer le métier d'APV de la coordination de parcours**

**Il est essentiel de distinguer le métier d'APV – assistant à la maîtrise d'ouvrage – du métier de coordination de parcours qui relève de la maîtrise d'œuvre.** On les distingue majoritairement par :

- L'APV se situe en amont du parcours de la famille : il travaille à l'élaboration du devenir et du projet de vie et le soutient tout au long ;
- L'APV reste aux côtés de la famille dans l'objectif unique de garantir l'expression et l'exercice de ses droits ;
- L'APV s'assure que la famille soit toujours le destinataire des échanges et qu'elle participe à chaque instance la concernant.
- L'APV se positionne de façon que la famille puisse occuper la fonction de coordination et mettre en œuvre son projet de vie et :
  - fournit, en coopération avec les familles, les ressources nécessaires à l'élaboration du projet de vie qu'elles relèvent du droit commun et/ou du droit spécialisé ;
  - n'est pas le référent de la situation, l'interlocuteur est la famille ;
  - n'active pas et ne coordonne pas les différentes prestations : il reste aux côtés des familles tout au long de leur mise en œuvre par les acteurs identifiés ;
  - peut être amené à faire le lien entre un coordinateur de projet et la famille s'il est mobilisé dans ce sens dans une logique de mandat ponctuel.

### **7. Les modalités de portage de l'APV et articulation APV / communautés 360 :**

Différentes modalités organisationnelles sont possibles pour porter le dispositif APV :

- au sein d'une association ;
- au sein d'un groupement d'associations, type Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS), qui serait indépendant des organismes gestionnaires ;
- autre format innovant de portage à imaginer.

Les modalités organisationnelles choisies ont pour fondement de :

- reposer sur une co-gouvernance partagée intégrant obligatoirement des représentants des personnes et des familles (associations et représentants directs) ;
- renforcer le pouvoir d'agir et de dire des familles et contribuer à leur autonomie ;
- assurer une montée en compétence des professionnels membres de l'organisation autour de la logique APV/Ressources ;
- assumer une indépendance structurelle et garantir l'indépendance de l'APV face à l'offre ;
- faciliter un fonctionnement souple et réactif ;
- veiller à une évaluation multiple du dispositif, notamment celle des effets sur les familles de leur soutien par l'APV.

Dans le cadre de la mise en œuvre spécifique des communautés 360, il convient d'assurer un portage du dispositif APV en dehors du dispositif même de la communauté 360. En revanche, les APV seront sollicités dans le

cadre du fonctionnement de la communauté 360 mais pas de manière exclusive. Le dispositif pourra être activé pour des personnes dont les demandes ne seront pas formulées dans le cadre du 0800 360 360.

 *Outils CTA 360 : Une convention de coopération doit être formalisée entre la structure porteuse du dispositif APV et celles portant la CTA pour garantir le positionnement de l'APV.*

## 8. Financement des APPV

Le coût d'un ETP d'assistant au projet et au parcours de vie est estimé à 40 000€.  
L'ARS Nouvelle-Aquitaine financera, a minima, 90% du coût des postes d'APV.

La formation des APV sera financée par l'ARS. En effet la délégation des crédits en année pleine dès la fin d'année 2020 permettra aux gestionnaires employeurs des APV de financer la formation des professionnels.

Les candidats sont incités à faire des propositions cumulant redéploiement, transformation de moyens existants avec les financements prévus dans le cadre de cet appel à candidature.

## 9. Dossier de candidature et modalités de dépôt de dossiers

### 9.1. Dossier de candidature

Chaque dossier de candidature comprendra deux parties distinctes :

- a) Une partie n°1 « déclaration de candidature », comportant, outre une lettre de candidature, des éléments d'identification du candidat :
  - Identité de l'opérateur, qualité, adresse, contacts : description du candidat au portage du dispositif APV ;
  - Territoire d'appel à candidatures visé ;
  
- b) Une partie n°2 « fiche candidat APV »:
  - Modalités de participation de l'opérateur médico-social candidat à la gouvernance des communautés territoriales 360 ;
  - Description des principes de gouvernance du porteur et des modalités de co-gestion avec les associations d'usagers/de familles ;
  - Qualité des interventions et garantie des droits des usagers : Respect des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (HAS/ANESM) par type de public et déclinaison de la démarche d'amélioration continue de la qualité ;
  - **Présentation du professionnel identifié pour le poste d'Assistant au parcours et au projet de vie (APPV) ;**
  - Présentation des modalités d'organisation et des modalités proposées **permettant de garantir l'indépendance de l'APV par rapport à l'offre médico-sociale** et notamment celle de son employeur ;
  - Proposition de modalité de suivi d'activité et d'évaluation du dispositif ;
  - Budget prévisionnel ;

## **9.2.Modalités de dépôt des candidatures**

Le dossier de candidature sera renseigné en ligne sur la plate-forme démarches simplifiées en utilisant comme identifiant votre numéro SIREN : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/apv-na-2020>

Tous les champs doivent être obligatoirement remplis pour que le dossier soit acceptable, à l'exception des pièces jointes « Description opérateur. » et « Annexes » qui sont facultatives.

Les projets déposés resteront modifiables jusqu'à la clôture. Les échanges auront lieu par la messagerie de la plate-forme « démarches simplifiées » une fois le projet déposé.

## **10. Calendrier et conditions de mise en œuvre**

Date limite de remise du dossier de candidature : 30 septembre 2020

Date prévisionnelle des résultats de sélection des projets : 31 octobre 2020

Le projet devra être mis en œuvre au plus tard en novembre 2020.