



FONDATION PÈRE FAVRON

PROJET D'ETABLISSEMENT



FOYER D'ACCUEIL OCCUPATIONNEL BOIS D'OLIVES

(DOCUMENT JUILLET 2013)

PREMIERE PARTIE : CADRE GENERAL

I-INTRODUCTION

p 4

- I-1- Le projet d'établissement, pourquoi ?
- I-2- Le projet d'établissement, pour qui ?
- I-3- Le projet d'établissement, comment ?

II- CADRE GENERAL

p 7

- II-1- Historique de la Fondation Père FAVRON
- II-2- Eléments du projet de la Fondation Père FAVRON
- II-3- Le FAO dans le schéma régional d'organisation médico-sociale
- II-4- Historique du FAO

III- CE QUI ORIENTE LES PRATIQUES DU FAO

p 13

- III-1- Les missions : repères législatifs et réglementaires
- III-2- Les principes d'intervention du FAO
 - III-2-1- Une approche humaniste et réaliste
 - III-2-2- Le respect des droits fondamentaux et de la dignité de la personne
 - III-2-3- Personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement en collectivité
 - III-2-4- La promotion d'une démarche de bienveillance
 - III-2-5- Un établissement ouvert
 - III-2-6- La cohérence de l'intervention au service de la personne
 - III-2-7- Le respect des relations de l'utilisateur avec ses proches, le travail en lien avec la famille, l'entourage
 - III-2-8- Les outils garantissant les droits des usagers

IV- LE PUBLIC

p 19

- IV-1- Caractéristiques des situations de handicap
- IV-2- Les besoins du public
- IV-3- Les demandes et attentes du public

V- L'OFFRE DE SERVICE

p 24

- V-1- Généralités
 - V-1-1 Processus d'accueil et d'admission
 - V-1-2 Le projet personnalisé
 - V-1-3 Les formes de participation de l'utilisateur
- V-2- La carte des prestations
- V-3- « Les activités occupationnelles » comme supports de l'intervention et de l'accompagnement
- V-4- Autres prestations : transport, restauration, hébergement

DEUXIEME PARTIE : LES MOYENS AU SERVICE DU PROJET

I. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES **p 34**

I-1 Compétences et qualification

I-2 Dynamique du travail d'équipe

- Rappel des enjeux pour la cohérence de l'intervention
- Organisation de la pluridisciplinarité
- Modalités de transmission, communication interne

I-3 Les partenaires et modalités partenariales

I-4 La formation professionnelle

- Plan de formation
- Formations des stagiaires

I-5 Les espaces de régulation et de réflexion sur la pratique/Soutien aux professionnels

- Une démarche de réflexion collective
- Gestion des risques psycho-sociaux

II. LE MANAGEMENT **p 38**

II-1 Organisation du travail

II-2 Organigramme fonctionnel

II-3 GRH - Recrutements

II-4 Communication externe

II-5 Les instances de représentation du personnel

III. LES CONDITIONS MATERIELLES DE L'ACCUEIL **p 41**

III-1 Localisation

III-2 Locaux et équipements

III-3 sécurité/incendie.

IV. LE FINANCEMENT DU FAO **p 44**

V. L'EVALUATION **p 44**

- Objectifs de l'évaluation interne
- Perspectives, axes de développement pour les 5 ans

PREMIERE PARTIE

I- INTRODUCTION

Le **FAO de Bois d'olives** a ouvert le 15 octobre 2010, en référence à un premier document cadre (version initiale du projet d'établissement déposé pour autorisation).

Après 18 mois de fonctionnement, l'actualisation du Projet d'Etablissement constitue à la fois une sorte « d'arrêt sur image » permettant une description de l'existant, en même temps qu'une projection des évolutions à envisager et du chemin à parcourir pour s'en approcher.

I-1-Le Projet d'Etablissement, pourquoi ?

En référence à la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ; et selon les recommandations de bonnes pratiques : « élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou du service »¹ :

L'article L.311-8 du CASF stipule que « *pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...]*

Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

Les finalités du projet d'établissement s'inscrivent donc d'abord dans **une dynamique** tant dans le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation...

L'élaboration, la rédaction et l'animation de ce projet d'établissement a pour vocation de clarifier le **positionnement institutionnel du FAO, d'affiner ses orientations propres, de fédérer ses acteurs autour de principes d'intervention partagés, et d'indiquer les évolutions à conduire.**

Le projet d'établissement constitue par ailleurs le document de référence à partir duquel interviendra l'évaluation interne en 2013.

I-2-Un projet d'établissement pour qui ?

Le **Projet d'établissement** constitue un document de référence pour les équipes et l'ensemble des destinataires, les usagers et leurs familles, les partenaires, les financeurs et les contrôleurs.

Il s'agit **d'explicitier collectivement les principes** qui fondent les interventions des professionnels, le fonctionnement ou l'organisation de la structure de **donner du sens** jour après jour aux actions auprès des usagers.

¹ Recommandation ANESM – 20 décembre 2009 p.11 – « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou du service ».

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

A travers ce document, le FAO définit **ses principes d'intervention, ses références théoriques et ses choix méthodologiques** qui constituent en quelque sorte sa carte d'identité, son **positionnement éthique et technique**.

Le projet d'établissement est aussi un outil qui garantit les **droits des usagers** en ce sens qu'il définit des **objectifs** en matière de **qualité des prestations** et **qu'il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement les garantissant**.

I-3- Le projet d'établissement, comment?

Méthodologie d'élaboration

- ✓ Une démarche continue de réflexion et d'actualisation des compétences au service de la qualité :

Début 2011, après quelques mois de fonctionnement, les professionnels du FAO ont bénéficié d'une formation avec pour objectifs de :

- Contextualiser les enjeux de l'intervention au regard de l'évolution du contexte législatif
- Approfondir la (re)connaissance du public et l'identification des besoins de prise en charge et d'accompagnement
- Repérer et questionner les écarts entre les intentions du projet d'établissement initial et la réalité des pratiques
- Poser des repères pour l'actualisation et la finalisation du Projet d'Etablissement en 2012: missions, prestations, principes d'intervention et orientations pour l'actualisation des pratiques à plus ou moins long terme
- Initier la démarche qualité et l'évaluation interne

Le projet d'établissement 2012 intègre les réflexions que les professionnels ont développées au cours de cette formation.

- ✓ Une démarche participative : En impliquant tous les professionnels, le processus d'élaboration du projet constitue un moment fort de la vie institutionnelle, à la fois fédérateur et dynamisant. Le projet permet de « co-construire » un récit commun qui fait sens pour ses acteurs.

Le projet repose sur une éthique du rapport à l'autre, de la rencontre et de l'alliance des acteurs.

- ✓ Le comité de pilotage « Projet d'établissement » (PE), d'un groupe variable d'une dizaine de professionnels représentatifs de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire.
 - Il a décidé de la méthode de travail et du calendrier
 - Il a priorisé les thématiques à traiter

- Il a fait une première validation des productions écrites avant la validation du document final par le conseil d'administration

Circulation de l'information

Pour des raisons d'organisation, tous les acteurs de la structure n'ont pas pu participer aux groupes de travail. Des temps de transmission de l'information ont été mis en place pour partager les réflexions des groupes de travail avec l'ensemble des professionnels.

Une réunion générale des personnels du FAO a initié la démarche en précisant les finalités, les aspects méthodologiques et l'échéancier. Deux autres ont permis de faire une présentation générale du document avant et après validation par le CA.

- Les documents de référence

Le PE s'appuie sur :

- Les textes législatifs
- L'autorisation et l'agrément du FAO
- Le schéma régional d'organisation médico-social
- Le projet associatif
- Les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM

II- CADRE GENERAL

II-1- Historique de la Fondation Père Favron



L'histoire de la Fondation Père FAVRON débute en 1946, lorsque le Père René FAVRON décide de fonder un petit hôpital d'enfants sous la forme d'une crèche-pouponnière qui est créée dans les dépendances de la cure de

Cette première action va être suivie en 1950 par la création de l'Union Catholique de Saint-Louis permettant ainsi à cette jeune association de bénéficier de subventions pour développer ses projets d'aide en direction de la population défavorisée.

En 1954, l'Association Catholique de Saint Louis devient l'Union des Œuvres Sociales Réunionnaises (UOSR) et ouvre en 1957 une école d'aides soignantes. Après la création de plusieurs foyers de vie et établissements pour personnes handicapées, le Père FAVRON, épuisé, quitte la Réunion le 8 mai 1968 pour se retirer dans la communauté des Sœurs de la Haye Mahéas où il décède le 19 juin suivant.

L'UOSR va poursuivre la mission du Père FAVRON avec la même volonté de répondre aux besoins de la population défavorisée ou en difficulté.

Ainsi, l'hospice de Bois d'Olive – qui deviendra le Foyer Albert Barbot- a été le premier site à accueillir des personnes handicapées qui n'avaient pas d'autre possibilité d'accueil.

La mutation du Foyer Albert Barbot, entreprise en 1990, a permis à la Fondation d'ouvrir de nouveaux établissements spécialisés.

1993 Poursuite de la restructuration de l'Hospice avec l'ouverture du **Foyer d'Hébergement et d'Insertion**, du **Foyer à Double Tarification** et d'une **Maison d'Accueil Spécialisée** pour adultes handicapés- Création d'un C.A.T.

L'UOSR devient la **Fondation Père Favron**, par décret du 20 août 1997.

Les lois de 2002 et 2005 (respectivement rénovant l'action sociale et médico-sociale, et pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) ont induit de nombreux changements réglementaires, de financement ou de pilotage du secteur médico-social et donc impacté fortement l'organisation et le fonctionnement de la Fondation.

Dans ce contexte, la Fondation Père FAVRON a procédé à la mise aux normes de ses établissements et à l'adaptation des services aux attentes des publics accueillis en augmentant sensiblement les capacités d'accueil.

II-2-Eléments du projet de la Fondation

II.2.1- Les valeurs de la Fondation

- **L’humanisme:** qui met l’homme et les valeurs humaines au dessus de tout et se traduit par le respect des droits fondamentaux de la personne
- **La solidarité** statut associatif pour aider les personnes dans une relation de confiance, sans but lucratif.
- **La qualité** de l’accompagnement, respectueux des droits fondamentaux de la personne accueillie et sa prise en charge globale
- **La proximité**, pour que l’action s’inscrive dans le territoire, au plus proche des besoins.
- **La promotion et la formation** des salariés pour un bon développement des actions dans la démarche qualité au service de l’usager

II.2.2- Les objectifs et les axes de travail de la Fondation (extraits)

- **Objectif n°1 : Parfaire le développement de la Fondation dans le respect des valeurs.**

La charte de la Fondation Père FAVRON « affirme que toute personne est unique et que, à ce titre, quelle que soit son origine ethnique, sa religion, son sexe, elle a droit à la dignité, au respect, à l’accès aux soins et à l’accompagnement que requiert son état de santé physique ou mentale ».

La Fondation Père FAVRON s’inscrit dans la logique d’une communauté d’acteurs réunis pour bâtir la solidarité par une dynamique d’anticipation, d’innovation et d’adaptation dans un environnement en évolution.

Accroître les relations entre les personnes accueillies, leurs familles et la Fondation :

- *amener les personnes accueillies à être les acteurs de leurs propres projets visant à déployer au mieux leurs potentiels dans une perspective de bien être et de plus grande autonomie possible dans les différents domaines de leurs vies.*
- *accompagner un partenariat avec les familles en favorisant leur accueil, leur information et leur rôle vis-à-vis des personnes prises en charge.*
- *favoriser les espaces d’échange et de convivialité pour rompre l’isolement en organisant régulièrement des temps d’accueil, de travail ou de loisirs réunissant les personnes accueillies, leurs familles et les personnels.*

Conforter et compléter, qualitativement et quantitativement, l’offre de services actuelle :

Notamment en faveur des jeunes et adultes handicapés :

- *développer les services encore inexistant dans le département pour des populations spécifiques (autisme, traumatisés crâniens...) en répondant aux besoins de diversité et de complémentarité des services ;*

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- *développer des services innovants dans le sens des orientations de la loi de 2005 relative à la citoyenneté des personnes handicapées en travaillant à leur intégration dans la société par toute contribution relative à l'accessibilité aux logements, à la domotique, aux loisirs et à l'éducation*

- **Objectif n°2 : Stabiliser et renforcer l'existant**

Renforcer l'éthique professionnelle, garante de la compétence et de la qualification des personnels en termes de connaissance, de savoir-faire, de niveau de technicité :

- *promouvoir une politique de valorisation des ressources humaines*
- *mobiliser les compétences et le savoir-faire des professionnels en les associant comme acteurs à part entière en veillant notamment à ce que les projets d'établissements soient le fruit de la réflexion de l'ensemble des personnels dont les suggestions auront été prises en considération ;*
- *développer les actions de formation afin de s'adapter aux besoins nouveaux des personnes en difficultés (vieillesse, santé, psychisme, difficultés sociales,...) et à l'évolution de la médecine, de la technologie et des réglementations.*

Adapter l'organisation aux évolutions des établissements et services afin de garantir le lien entre les multiples acteurs et la cohérence des actions de la fondation.

- *promouvoir les valeurs de la fondation auprès de chacun des acteurs ;*
- *s'appuyer sur les nouvelles technologies pour faciliter l'expression et le partage des compétences de chacun, à tous les niveaux, et améliorer la communication interne ;*
- *adapter les organes de direction à la multiplication des établissements, notamment en nommant, parmi les directeurs, des coordonnateurs/chargés de missions devant garantir la cohérence dans la prise en charge des publics accueillis : jeunes, personnes âgées, handicapées (filiales)....*

- **Objectif n°3 : Être force de proposition crédible et créative quant à la prise en charge et l'accompagnement des personnes en difficultés.**

« Évaluer les besoins et les perspectives en matière de prise en charge et d'accompagnement pour entreprendre ou faciliter la création de nouvelles structures adaptées aux nouveaux besoins. Pour ce faire, multiplier les réflexions et travaux des différentes équipes pour proposer des réponses adaptées et de qualité à partir d'études de besoins des populations et dans le cadre d'une complémentarité des établissements de la Fondation, mais aussi inter associative et dans le respect des schémas départementaux. »

II.2.3- La nouvelle gouvernance

La gouvernance de la Fondation Père FAVRON est revue pour « l'amélioration de la qualité de nos accompagnements et le fondement de la réorganisation proposée ».² Elle met en place l'organisation des établissements par filières.

² Gouvernance de la Fondation – 09/02/2010.

II.2.4- L'organisation par filières

La filière « handicap adultes », de même que les autres filières (sociale, handicap enfants, personnes âgées), permet :

- une réflexion sur les besoins des personnes accueillies, afin d'être force de proposition, pour l'élaboration du schéma régional d'organisation médico-sociale.
- une réflexion sur la complémentarité des services, leur orientation théorique concernant l'accompagnement des personnes accueillies, leur adéquation avec les besoins et avec les politiques sociales.
- un partage concernant les pratiques, les outils d'évaluation.
- un partage pour l'élaboration et la mise en œuvre des plans de formation

II.3- Le projet du Fao dans le schéma régional d'organisation médico-sociale (SROSM)

L'inscription dans le territoire :

Situé au sein d'un paysage profondément renouvelé par la loi HPST, le Schéma Régional d'Organisation Médico Social (SROMS) est le nouvel outil de planification de l'offre médicosociale au plan régional. Il s'inscrit dans un contexte national, via la déclinaison des plans nationaux (Alzheimer, autisme, Handicap rare, addictions...), et international (Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 31 décembre 2009...).

Le SROMS Océan Indien se construit en articulation étroite et en cohérence avec les schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale arrêtés par les Conseils Généraux de la Réunion et de Mayotte.

Il constitue le document de référence, pour La Réunion et pour Mayotte, permettant de situer les réponses aux besoins d'accompagnement et de prises en charge médico-sociales, notamment en termes d'équipements, d'articulations de politiques publiques ou de dispositifs innovants.

Le FAO de bois d'olives s'inscrit clairement dans ce contexte, à la fois de réponse aux besoins de populations handicapées, par la mise en œuvre d'un projet visant une réponse adaptée ainsi qu'une qualité de prestation

La Fondation Père FAVRON a signé avec l'Etat et le Département en 2009 un « **contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens** » (CPOM) dans lequel sont mis en avant « la promotion d'une démarche de bientraitance », « l'adaptation et le développement de l'offre d'accompagnement », « l'adaptation et la consolidation des organisations selon la nature des handicaps ».

La mise en œuvre du C.P.O.M. permet à la Fondation de :

- concrétiser les valeurs et exigences de qualité défendues par elle et qui sont rappelées en Annexe
- respecter les politiques sociales et prendre en compte la commande publique et départementale ;
- visiter, en partenariat avec les instances représentatives du personnel, les systèmes organisationnels ;
- réaliser des projets ambitieux au service des personnes vulnérables ;

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- garantir et évaluer avec les autorités de tarification la qualité des accompagnements dans le droit fil des lois du 2 janvier 2002, du 11 février 2005 et du 5 Mars 2007;
- contribuer à une stratégie régionale inter associative.

Le C.P.O.M. répond à la volonté des parties signataires de mettre à niveau et d'adapter les moyens et fonctionnement, pour garantir prioritairement la qualité et la sécurité de la prise en charge des personnes qui sont accompagnées par la Fondation.

II-4- Historique du FAO

Le FAO de la Fondation Père Favron a obtenu du Conseil Général de la Réunion une autorisation de création le 25 août 2005, pour une capacité de 45 places pour l'accueil de personnes adultes handicapées, atteintes principalement de déficiences intellectuelles moyennes ou profondes. La capacité totale se décline en 35 places d'internat et 10 places de semi-internat.

La structure est installée dans des bâtiments sis au 1 chemin Palma, chemin Foyer Albert Barbot, Bois d'Olives, 97410 Saint-Pierre.

Le projet de création du FAO est un projet de création par requalification et remplacement de 2 structures existantes, qui sont situées à Bois d'Olives et qui sont gérées par la Fondation Père Favron : le Foyer d'Hébergement et d'Insertion (FHI), autorisé pour 15 places en hébergement (11 résidents actuellement), et l'Hospice, autorisé pour 20 places (0 résident actuellement). L'ouverture du FAO entraînera donc la fermeture concomitante du FHI et de l'Hospice, établissements qui ne sont plus adaptés pour assurer la prise en charge de personnes adultes handicapées

2003 → A la demande des financeurs (Conseil Général) la fermeture administrative de l'Hospice et du FHI du Foyer Albert BARBOT est prévue, permettant la création d'un FAO par fusion des budgets. Un dossier est déposé en pré-CROSM en 2003.

2004 → Remise en cause de la rénovation des bâtiments Hospice & FHI prévue pour accueillir le FAO, les bâtiments étant trop dégradés, et peu adaptés aux besoins.

2005 → en Aout, autorisation de création de structure **FAO**.

2006 → Décembre conception du projet architectural en adéquation avec les grandes lignes du Projet d'établissement ébauché : être « chez soi », séparation de la sphère privée et de la vie collective, ateliers définis avec des besoins liés aux caractéristiques de chaque activité, à la taille de l'équipe et à l'environnement de travail.

2008 → Présentation projet au Conseil d'administration et début des travaux.

2007 – 2010 → participation au projet architectural et aux aménagements, préparation du projet d'établissement et documents opposables, constitution de la liste d'attente, visite de pré-admission.... Par un groupe composé de professionnels de l'Hospice, du FHI, médecins du FAB et résidents du FHI

15 Octobre 2010 → ouverture du FAO

III- CE QUI ORIENTE LES PRATIQUES DE LA STRUCTURE

III-1- Les missions : repères législatifs et réglementaires

Le FAO s'inscrit résolument dans les textes fondateurs mettant en exergue les droits de l'homme en général et les principes de non-discrimination en particulier, notamment :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme
- la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne

Des textes de lois spécifiques :

- Article 312-1 du CAFS
- Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 « réformant l'action sociale et médico-sociale ».
- Loi 2002-303 du 4 mars 2002 « relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé ».
- Loi 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »
- Loi du 7 mars 2007 réformant la protection des majeurs

La loi 2002-02 précise les missions d'intérêt général et d'utilité sociale qui fondent aujourd'hui l'action médico-sociale :

- *Évaluation et prévention des risques sociaux et médico-sociaux, information, investigation, conseil, orientation, formation, médiation et réparation ;*
- *Protection administrative ou judiciaire de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées, des personnes âgées ou en difficulté ;*
- *Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;*
- *Actions d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail ;*
- *Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif ;*
- *Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique.*

Loi Février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »

▪ **Définition du handicap :**

En référence à la CIF (classification Internationale du Fonctionnement) de l'OMS (organisation Mondiale de la Santé – 2001), « *constitue un handicap au sens de la présente Loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou troubles de la santé invalidant* ».

Désormais, l'état de fonctionnement et de handicap d'une personne est considéré comme le résultat de l'interaction dynamique entre son problème de santé, (troubles, lésions, traumatismes...) et les facteurs contextuels (environnementaux, personnels.)

- **Droit à la compensation :** « *La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* ».
- **Accessibilité :** un des piliers de la Loi, l'accessibilité est entendue comme « l'accès à tout pour tous »
- **Citoyenneté et participation à la vie sociale** La Loi prévoit de développer les modalités favorisant l'exercice de la citoyenneté des personnes dans ses différents aspects : droit de vote, accès à l'emploi et la formation professionnelle, vie culturelle et loisirs, logement...

Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007

Art. 415 « Art. 415. - Les personnes majeures reçoivent la protection de leur personne et de leurs biens que leur état ou leur situation rend nécessaire selon les modalités prévues au présent titre. « Cette protection est instaurée et assurée dans le respect des libertés individuelles, des droits fondamentaux et de la dignité de la personne. Elle a pour finalité l'intérêt de la personne protégée. Elle favorise, dans la mesure du possible, l'autonomie de celle-ci. »

La loi prévoit notamment le renforcement des droits de la personne protégée: celle-ci est obligatoirement entendue lors de la procédure de mise sous tutelle. La volonté de la personne concernée est première en matière de santé de logement, et de ses relations avec les tiers (dans la mesure de ses possibilités), le tuteur n'ayant sur ces sujets qu'un rôle d'information et d'aide. Les mesures prises devront être révisées tous les 5 ans.

III-2-Les principes d'intervention du FAO

Les principes d'intervention (intentions) fondent, justifient, les choix institutionnels en matière de management, de fonctionnement, d'organisation, de gestion du budget, de planning, de formation.

Ils sont définis en référence notamment :

- A la charte de la personne accueillie
- au projet de la Fondation (valeurs, objectifs et axes de travail),
- aux recommandations de bonnes pratiques

L'équipe du FAO retient les principes d'intervention suivants :

III-2-1-Une approche humaniste et réaliste

Dans le cadre du projet d'établissement, nos valeurs humanistes impliquent de recevoir la personne telle qu'elle est dans sa globalité et dans le **respect** et l'acceptation de ses besoins propres.

Il s'agit à la fois de maintenir les acquis, de limiter les effets des involutions éventuelles (liées à des maladies évolutives, au vieillissement...) et chaque fois que possible de chercher à optimiser les capacités de la personne dans les domaines psychiques, cognitifs, relationnels, fonctionnels, familiaux, sociaux.

III-2-2-Respect des droits fondamentaux et de la dignité de la personne

Le FAO est envisagée comme un lieu de vie qui doit permettre de concilier intimité et sociabilité. Cela implique une vigilance particulière face au risque de dépersonnalisation inhérent à la vie collective en institution. Elle passe par le développement d'interactions positives entre l'individu et le collectif.

- Respect de l'identité : être reconnu comme personne à part entière, ...

Exemple :

Veiller au respect de la volonté de la personne dans la manière de l'interpeller (par son nom de famille précédé de Mr, Mme..., éviter les « ti noms gâtés » infantilisants...). Le tutoiement est possible, culturellement d'usage, mais doit répondre à un souhait de la personne dans la « juste » distance.

- Respect de la vie privée : garantir la confidentialité des informations concernant la personne, de sa correspondance, respecter les biens et l'espace personnel:

Exemple

La chambre individuelle a un caractère privatif, les personnels doivent frapper avant d'entrer, la personne en possède la clé (sauf dispositions restrictives liées à des difficultés présentant un risque pour elle ou pour les autres...)

- Respect de l'intimité

Cela concerne l'intimité corporelle, fondamentale dans la préservation de l'identité personnelle.

Exemple :

Chaque chambre est équipée d'un espace de toilette individuel. Les choix de la personne sont pris en compte sur les modalités des soins d'hygiène. Les produits et le linge de toilette sont individualisés, les vêtements sont personnels.

Cela concerne aussi le caractère privatif des relations personnelles que l'utilisateur peut entretenir avec d'autres usagers ou des personnes de son entourage.

III-2-3-Personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement en collectivité

Chaque personne doit bénéficier d'un accompagnement personnalisé qui contribue au maintien, au développement de sa plus grande autonomie possible. La vie en collectivité génère des contraintes diverses dont il faut chercher à limiter l'impact négatif, mais elle peut constituer aussi un véritable apport pour la personne accueillie.

- Le rythme de chacun les horaires de levers et couchers, le temps des repas sont échelonnés.
- Expliquer et faire respecter de manière adaptée les règles de vie collective, en limitant autant que possible la restriction des libertés individuelles. Pour autant, les droits des personnes sont indissociables des obligations.

Les usagers participent aux aspects matériels de la vie collective selon leurs possibilités et afin de leur permettre de se sentir utiles et reconnus auprès des autres.

- Respecter les convictions et pratiques religieuses, avec accompagnement aux cultes et cérémonies dans le respect du cadre législatif.
- Préserver autant que possible les références culturelles, les habitudes, les goûts de la personne, autant de repères qui vont constituer un cadre signifiant et rassurant pour elle.

Conformément aux principes de la Loi du 2 janvier 2002, la démarche de projet personnalisé s'appuie fondamentalement sur l'expression et la participation de l'utilisateur à la conception et la mise en œuvre du projet qui le concerne. Rappelons toutefois que cette participation est un droit et en aucune façon une obligation, même si les professionnels du FAO encouragent les personnes à participer et facilitent leur expression.

Ces principes d'intervention sont développés dans l'offre de service (processus « admission et accueil » et « projet personnalisé »)

III-2-4-La promotion d'une démarche de bientraitance

La proximité des deux concepts de bientraitance et de maltraitance signale une profonde résonance entre les deux (*ANESM recommandations de bonnes pratiques « la bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre »*)

Prévenir et gérer les risques de maltraitance apparaît donc fondamental pour promouvoir une démarche de bientraitance auprès de personnes particulièrement vulnérables.

○ La protection des personnes:

- repose sur les références au cadre législatif et notamment la Loi du 5 Mars 2007 sur la réforme de la protection juridique des majeurs
- concerne les dimensions physique et psychique et vise à favoriser le sentiment de sécurité des usagers
- s'appuie sur la qualité des environnements, et sur la présence de l'équipe pluri-professionnelle pour intervenir, rassurer, canaliser, contenir face aux situations complexes.
- doit être adaptée aux besoins de chacun, sans « surprotection » de la personne limitant ses capacités d'autonomie.

Mais développer une démarche de bientraitance va au-delà de la prévention et de la gestion des risques de maltraitance. Elle implique chaque professionnel dans sa manière d'être et de faire. Elle engage l'équipe du FAO dans une réflexion individuelle et collective à propos des pratiques qui vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur.

○ La bientraitance au FAO s'appuie notamment sur :

- le respect de la singularité de la personne accueillie
- la qualité du lien entre professionnels et usagers en tenant compte des affects qui interfèrent nécessairement dans leurs relations

Chaque usager bénéficie de deux référents éducatifs, un(e) éducateur(trice) spécialisé(e) et un(e) Moniteur(trice)-éducateur(trice), ce binôme permettant de limiter les risques inhérents à toute relation « dite privilégiée ». Ces professionnels sont chargés entre autre de la transmission des informations et de la coordination des actions menées par l'ensemble de l'équipe impliquée dans l'accompagnement de l'utilisateur. Les référents sont garants de la mise en œuvre du projet personnalisé par tous les professionnels.

III-2-5-Le FAO, un établissement en interaction avec l'extérieur

L'implantation du FAO sur le site de Bois d'Olives permet de répondre au besoin de sécurisation de la personne tout en l'encourageant à sortir de l'établissement dans un espace qui reste protégé.

Même si l'accès aux environnements « ordinaires » soulève des difficultés ou limitations du fait des situations de handicap et/ou du fait des environnements, le FAO affiche sa volonté de s'ouvrir sur la cité.

L'enjeu est d'organiser l'établissement de telle sorte qu'il évite « l'enfermement, l'institutionnalisation », et favorise les relations avec l'extérieur, permettre les visites et les échanges au sein du FAO tout en assurant un cadre de vie rassurant et structurant.

III-2-6- La cohérence de l'intervention au service de la personne

Au sein du FAO « l'ensemble des professionnels qui, d'une manière ou d'une autre, travaillent autour de la situation de la personne accueillie et/ou accompagnée, sont concernés par l'élaboration des projets personnalisés. Si le responsable et le personnel sont garants de la démarche générale, les propositions et analyses de chaque professionnel en lien avec les personnes, doivent être prises en compte et valorisées, quelle que soit la qualification des professionnels » ANESM PI

Une démarche de coordination et de complémentarité entre les professionnels est engagée au FAO. Elle permet de garantir une continuité et une cohérence dans l'accompagnement global de l'utilisateur.

Chaque utilisateur bénéficie de l'attention particulière d'un référent et d'un co-référent.

Cette notion de « référence » a pour objectif:

- d'établir une relation de confiance privilégiée entre l'utilisateur et des personnes ressources, prévenant le risque de dépersonnalisation au sein du collectif
- de favoriser le lien entre l'utilisateur, l'équipe, et la cité
- de coordonner les actions menées au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du Projet Personnalisé

ES ME et AMP sont respectivement des référents et co référents qui, dans une démarche éthique, sont des personnes ressources, disponibles, à l'écoute, sensible aux besoins de l'utilisateur.

III-2-7-Le respect des relations de l'utilisateur avec ses proches, le travail en lien avec la famille, l'entourage

Il s'agit de prendre en compte les liens affectifs que l'utilisateur a tissés au cours de son histoire, de son parcours et de soutenir une démarche positive favorisant la reprise, le maintien ou le renforcement des relations que l'utilisateur entretient avec sa famille et/ou avec ses proches (sous réserve de décision de justice)

- en privilégiant une approche factuelle de ces relations évitant les jugements de valeurs
- en favorisant leur accueil, leur information et leur rôle vis-à-vis des personnes accueillies au FAO

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- en respectant le choix d'un refus éventuel par l'utilisateur du lien avec ses proches

C'est aussi entendre et comprendre les demandes et les besoins de la famille ou des proches sans y soustraire ceux de l'utilisateur lui-même qui demeure le principal bénéficiaire.

Ce principe est particulièrement important au cours de la période qui précède l'admission et l'entrée de la personne au FAO. (cf processus admission-accueil)

- ✓ *en trouvant un équilibre entre soutien des proches et maintien de leur rôle « d'aidant » chaque fois que possible*
- ✓ *en privilégiant le rôle des personnes accueillies comme actrices de leur propre projet*

III-2-8-Les outils garantissant les droits des usagers

Ces outils sont en cours d'actualisation conformément aux différents décrets de référence

- **Le livret d'accueil** outil d'information sur les prestations, mais aussi sur les droits fondamentaux et les voies de recours, constitue un support de prévention des risques de maltraitance. Il est remis à la personne ...
- **La charte des droits et libertés** est annexée au livret d'accueil (+charte Fondation)
- **Le contrat de séjour** il précise les objectifs et la nature de la prise en charge, il détaille les prestations offertes à la personne
- **Le conciliateur / médiateur** : la liste départementale des personnes qualifiées établie conjointement par le préfet le président du conseil général est communiquée aux usagers et le recours facilité en cas de conflit entre l'utilisateur (ou son entourage) et l'équipe du FAO
- **Le règlement de fonctionnement** définit les droits des accueillis mais aussi leurs obligations et devoirs
Établi après consultation du conseil de la vie sociale
- **Le conseil de la vie sociale** est une instance privilégiée favorisant la participation des usagers à la vie institutionnelle (cf les formes de participation des usagers p27)

IV- LE PUBLIC

IV-1- Caractéristiques des situations de handicap

Le FAO est agréé pour accueillir 45 personnes âgées de 20 à 60 ans, présentant une déficience intellectuelle et/ou un handicap psychique ne nécessitant pas de soins médicaux permanents.

En référence **au modèle de la CIF**, l'analyse des situations de handicap nécessite la prise en compte de :

- l'interaction entre leurs différentes composantes (déficiences et facteurs contextuels: personnels et environnementaux...)
- le fonctionnement de la personne dans les différents environnements dans lesquels elle évolue, à un moment donné...
- la prise en compte de ses limitations, mais aussi de ses capacités et potentialités

Le public accueilli au FAO se trouve dans l'incapacité de travailler, mais son degré d'autonomie et ses capacités permettent, une participation à des activités occupationnelles, d'en suivre le rythme et d'accéder à des apprentissages sociaux.

La déficience intellectuelle peut être de degré différent : légère, moyenne, sévère, et le handicap psychique peut prendre plusieurs formes: psychoses, névrose, TSA

Prenant en compte le diagnostic posé, et les attentes de la personne, la position éducative du FAO est de l'accompagner à partir des compétences repérées.

L'intérêt des évaluations psychométriques est de pouvoir mesurer, à différents temps de la prise en charge, l'évolution de la personne.

Les approches éducatives et psychologiques sont indissociables et complémentaires pour adapter et affiner les accompagnements dans la pratique.

TSA (Troubles du Spectre Autistique)

Bien que l'établissement ne soit pas spécialisé dans la prise en charge spécifique des TSA le FAO est en mesure d'accueillir quelques personnes présentant ces troubles pour autant qu'elles aient la capacité à suivre le rythme imposé par la vie collective et à s'inscrire dans les activités de groupe.

Ages, mixité

La population est mixte avec actuellement une plus grande proportion de femmes en semi-internat et une plus grande proportion d'hommes en internat.

La population est répartie sur les différentes tranches d'âge entre 20 et 60 ans.

A noter à ce jour 3 usagers qui atteindront leur 60 ème année dans les 5 ans à venir posant la question de l'accompagnement et de l'orientation à la sortie du FAO.

Parcours institutionnels

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

On note une diversité des parcours, même si on retrouve un passé institutionnel Imp-Impro pour une majorité des usagers.

On trouve quelques parcours dans un environnement « ordinaire » jusqu'à apparition du handicap (surtout psychique), et quelques parcours « institutionnalisés » tardivement même dans le cas de déficience intellectuelle précoce.

Globalement on retrouve au sein de cette population :

- Des difficultés d'adaptation du fait d'un manque de discernement et de difficultés de compréhension et d'abstraction.
- Des fonctions d'expression, et de communication perturbées
- Des besoins de protection vis-à-vis d'un environnement qu'ils ne maîtrisent pas correctement.
- Un rapport de dépendance dans leur relation à l'autre.

Le socle des besoins est donc commun à tous mais il doit être priorisé et donner lieu à des réponses adaptées à chaque personne.

Quelle que soit la nature et la sévérité de la déficience, chaque individu est unique et ses besoins spécifiques.

IV-2-Besoins du public

Les domaines de besoins sont identifiés en référence à :

- ✓ *la pyramide de Maslow*
- ✓ *l'analyse des projets personnalisés*
- ✓ *l'évaluation des ateliers et des activités*

- ✓ *l'analyse des éléments recueillis par le Groupe de travail concernant les « besoins et attentes du point de vue des usagers »*

Besoins de soins: santé physique et psychique, prendre soin de soi, affectifs

Par définition, la population accueillie au FAO est fragile et vulnérable. Notre mission est donc de prendre soin d'elle en répondant, au mieux, à ses besoins qu'ils soient de l'ordre de la santé physique, psychique, affective, que ceux-ci soient vitaux ou fondamentaux.

Besoins vitaux :

Manger boire dormir hygiène santé

Autres besoins fondamentaux :

Psycho-affectifs, relationnels

Besoins de protection et de sécurité

Il s'agit d'offrir le cadre sécurisé et sécurisant nécessaire à la protection des personnes, vulnérables et fragiles, accueillies au FAO. Ce domaine de besoins se décline tant dans la dimension physique que psychique.

La prise en compte de ces besoins répond aussi aux préconisations de l'ANESM sur les principes de Bientraitance et de prévention des risques de maltraitance.

Protection

Vulnérabilité physique (pathologies : ex épilepsie) et psychique (capacités cognitives limitées, compréhension perturbées, influençable)

Sécurité

Sur le plan matériel (impact des environnements, ex : repas, nuit, générant plus ou moins d'insécurité dans le ressenti des résidents)

Besoins liés à la vie affective, relationnelle et sociale

Dans la Prise en Charge Globale cet aspect est essentiel pour l'épanouissement de la personne tant sur le plan affectif, relationnel que dans les relations sociales.

Besoins affectifs : vie relationnelle, relations sociales extérieures, liens familiaux, vie amoureuse

Sexualité : bien-être physique, psychique, physiologique

Appartenance : être en groupe, partager avec d'autres personnes, reconnaissance des autres et par les autres

Valorisation : reconnaissance, estime de soi, être utile

Besoins de compréhension et de communication

Au FAO certaines difficultés liées au handicap, peuvent restreindre ces échanges et vont demander de s'adapter, de compenser, de mettre en place des outils permettant l'expression (émotions) de la personne ainsi que la compréhension dans l'interaction avec les autres.

La communication, c'est l'échange (social) la verbalisation (élocution) l'expression (vocabulaire), mais aussi la prise en compte du non-verbal (émotion ou manque de mots).

Besoins d'estime de soi, de valorisation personnelle

De par leur vécu, lié à leur handicap, la majorité des personnes accueillies au FAO ont besoin de valorisation personnelle.

Celle-ci impliquant les notions de :

Savoirs-être : être soi, pour soi et pour les autres, identité, relations communication

Savoirs-faire : valorisation, compétences à faire, à agir

Education : transmission de savoirs, savoirs-faire, savoirs-être, apprentissage, communication, développement des capacités chaque fois que possible

Besoins d'optimisation de soi

Tout être est naturellement désirant. La personne handicapée est entravée dans cette recherche de désir. Une difficulté de l'accompagnement de ce public, se situe dans le repérage entre leur propre désir et ce que nous pensons « bien pour eux », entre ce qu'ils veulent et ce qu'ils pensent pouvoir faire / ce qu'ils peuvent faire.

Une autre difficulté concerne les limites inhérentes à toute institution. Elles nécessitent de penser l'organisation, le fonctionnement pour en minimiser les effets négatifs sur le projet des personnes.

Choisir : autonomie, se prononcer pour soi, vision éclairée

Plaisir : Bien-être « ne rien faire », manger, dormir, sortir, aider les autres, être valorisés, être ensemble

Epanouissement : être sollicité, être en projet, réalisation de soi

IV-3. Demandes et attentes du public

Il est recommandé que le PE soit élaboré en mettant en place des formes adaptées de participation des usagers. Afin de leur permettre de contribuer aux différents débats préparatoires à l'élaboration du PE, notamment en termes de qualité des prestations, et des modalités d'organisation et de fonctionnement, le FAO a mis en place :

- des échanges dans le cadre du CVS

- une consultation d'un groupe représentatif d'utilisateurs sous la forme d'entrevues collectives et individuelles. Ce mode participatif vise l'expression par les utilisateurs de leurs besoins, attentes, demandes, désirs, et de leur niveau de satisfaction actuelle.

Un groupe de travail composé de membres du COPIL et d'autres professionnels de l'équipe a élaboré la trame des entretiens, les a animés, et a analysé les données recueillies.

Conclusion de l'enquête:

- **Besoins fondamentaux** : selon leur capacité de faire, les utilisateurs reconnaissent leurs difficultés et l'importance du personnel encadrant comme élément facilitateur, ce qui est congruent avec les pratiques observées.
- **Besoins d'appartenance** : les utilisateurs expriment un besoin d'appartenance à une « maison » faite d'une famille de cœur, avec une vie en collectivité, mais contenant des espaces personnels. La notion d'utilité collective est présente, et ce au travers de la quotidienneté, vécue comme une occupation, mais également comme utile à l'ensemble du groupe.
- **Besoin de réalisation de soi** : vivre dans le bien être au travers d'activités (ateliers) qui leur permettent d'exister. Le besoin d'avoir des activités hors les murs, de partager des moments conviviaux. Les activités cuisine, sorties diverses, semblent répondre parfaitement à cet objectif.

V- L'OFFRE DE SERVICE

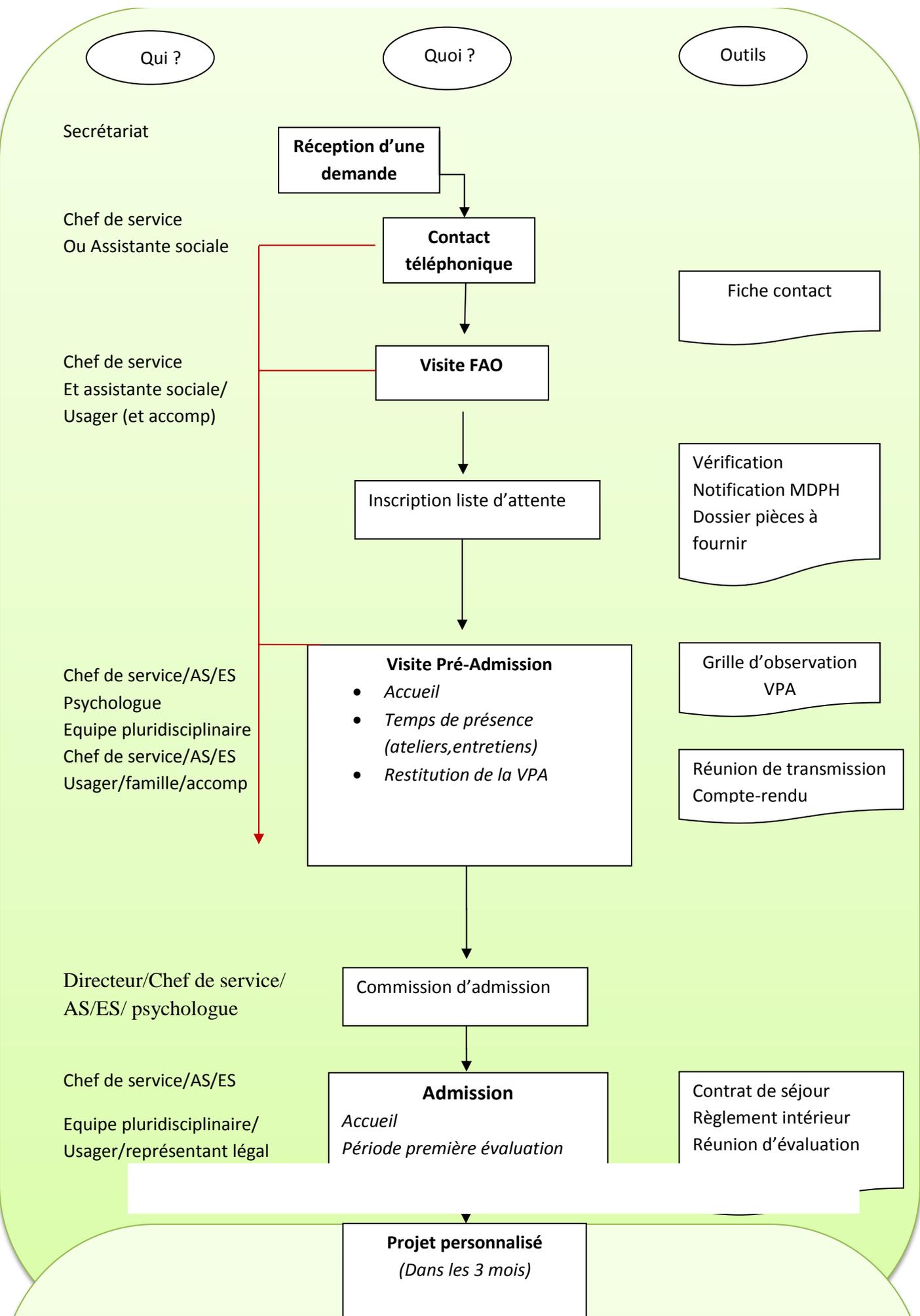
L'offre de service précise les caractéristiques générales de l'accompagnement, prestations et activités mises en œuvre par l'établissement.

V-1-Généralités

V-1-1 Processus accueil admission

V-1-2 Le projet personnalisé

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON



Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013 FONDATION PERE FAVRON

1^{ER} ENTRETIEN (As ou chef de service)
aux critères d'agrément (âge, situation

Quoi ?

permettant de s'asseoir
de handicap)

Outils

demande est conforme

VISITE DU FAO

Présenter le FAO, faire repérer les lieux, permettre au demandeur de se projeter

S'assurer de l'adéquation de la demande avec les prestations du FAO

Recueillir les informations sur l'usager (fiche contact)

Ecoute et conseil, rechercher l'adhésion de la personne et de son représentant légal

Situer et conseiller l'usager dans son parcours auprès de la MDPH

Vérifier la notification MDPH

Courrier à la personne de confirmation de la réception du dossier complet et de son inscription sur liste d'attente.

VISITE DE PRE-ADMISSION (ES)

Information à l'équipe, la semaine précédente puis la veille de la VPA (le chef de service et l'A. Sociale)

La VPA peut se faire en 1 ou plusieurs visites, fonction de la problématique comportementale / angoisses de la personne. ½ journée ou 1 à 3 journée complète

Accueil : (Assistante Sociale/Chef de service/éducateur (trice)/ éventuellement un autre professionnel)

Visite de l'établissement et temps de présence sur la structure (ES « fil rouge »)

Ateliers, entretien psychologue, médecin, chargé de soins

Restitution de la VPA (Chef de service/AS/ES/Usager/famille/accomp)

Recueil des données et transmission (centralisation ES)

Suite à la VPA : réunion de concertation entre A. Sociale, Educatrice, Psychologue, Chef de service et transmission au Directeur pour validation de la demande (ou refus et transmission à la MDPH et courrier d'information à la personne)

COMMISSION D'ADMISSION elle se réunit lorsqu'une place est libre (Directeur, Chef de service, Assistante sociale, Educateur, psychologue). Critères de gestion de la liste d'attente.....

ADMISSION

L'accueil

Accueil de la personne et de son accompagnateur et s'il y a lieu de son représentant légal (chef de service/AS/ES ayant participé à la VPA et ES référent. (Recueil des pièces administratives et médicales)

Signature avec rappel du règlement concernant le respect du voisinage et remise de sa clé (interne).

Accompagnement à l'emménagement (inventaire des effets....),

Présentation au groupe et à l'équipe.

Temps d'échange avec la personne sur le déroulement de la première journée

Période première évaluation (au cours du mois 1)

Un mois après l'accueil effectif, réunion d'évaluation (équipe interdisciplinaire)

FAO- PROCESSUS PROJET PERSONNALISE

on

Dans les 3 mois → projet personnalisé (qui sera réévalué au bout d'un an)

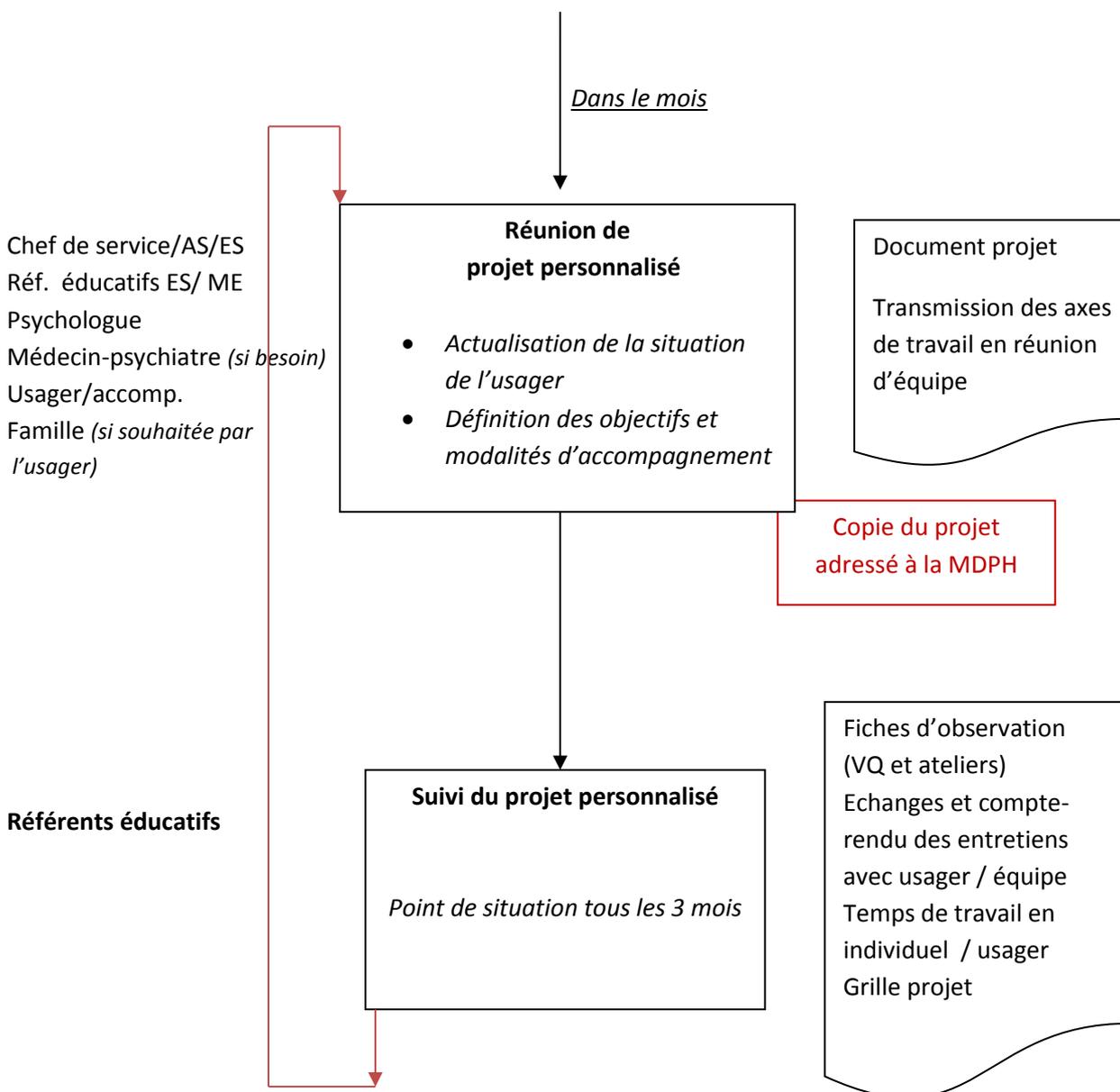
Qui ?

Equipe pluridisciplinaire

Pré-projet

- *Evaluation des compétences et difficultés de l'usager*
- *Recueil et synthèse des données*
- *Ebauche des objectifs d'accompagnement*

Fiche d'observation
Entretiens
Rapport de situation
VAD



LES ETAPES DU PROCESSUS PROJET PERSONNALISE

Dans les 3 mois suivant l'admission, puis, chaque année, une réunion de projet est établie ;
3 grandes étapes :

LE PRE-PROJET :

- Divers entretiens entre l'utilisateur et ses référents permettant d'actualiser sa situation au FAO concernant son vécu quotidien, mais aussi de recueillir ses demandes et désirs.
Plusieurs entretiens tout au long du processus pré-projets / projet)
- rencontre pluridisciplinaire entre professionnels du FAO avec les référents de la personne concernée, ayant pour objectif le recueil et synthèse des données / observations de chacun et désirs de l'utilisateur.
Au cours du pré-projet, les grands axes de travail sont proposés.

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- L'utilisation des différents outils d'observation permet l'évaluation et l'évolution objective des compétences et difficultés de la personne. Ceci afin de préparer le rapport de situation, et la formalisation de la grille de projet.

REUNION DE PROJET

- en présence de :
 - l'utilisateur
 - ses référents éducatifs
 - son représentant légal (s'il y a lieu)
 - sa famille (s'il le souhaite)
 - l'assistante sociale
 - le psychologue
 - le chef de service
 - le médecin-psychiatre (si besoin)
 - à la demande de l'utilisateur, une personne particulièrement significative pour lui peut être invitée.
- Les référents se servent des grilles d'observation pour présenter la situation et l'évolution de la personne depuis le dernier projet.

Après échanges entre les participants, les objectifs d'accompagnement principaux, les moyens et critères d'évaluation sont retenus.

Le projet est formalisé et une copie est envoyée à la MDPH.

SUIVI DU PROJET

Le référent est responsable de l'élaboration, de la réalisation, de la mise en œuvre, et du suivi du projet. Pour ce faire, il travaille en lien avec le co-référent qui facilite, dans la proximité, la mise en pratique des objectifs définis. L'ensemble de l'équipe est toutefois engagée dans l'atteinte de ces objectifs, dans la participation, dans la transmission des informations.

Référent et co-référent sont, conjointement, garants du bon déroulement du projet.

Tous les 3 mois, les référents font un point intermédiaire avec l'utilisateur et, lorsque de besoin, une réunion de concertation, en équipe, sera mise en place. En cas de nécessité, une réunion de projet pourra être anticipée afin de réajuster les objectifs.

(En annexe les fiches d'observation : internat / externat et grille projet)

V-1-3- Les formes de participation de l'utilisateur

- **Le Conseil de la Vie Sociale** :

La loi du 2 janvier 2002 place l'utilisateur au centre de ses préoccupations.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement du CVS sont entrées en vigueur par le décret du 25 mars 2004 et le décret du 2 novembre 2005, (article L. 311-6 du code de l'action sociale et des familles).

L'esprit de la loi veut « *que ce soit une personne accueillie qui fixe les ordres du jour et signe les relevés de conclusions des réunions, même si son âge ou ses handicaps la conduisent à confier la présidence effective des séances et de nombreuses démarches au président suppléant* ».

Le CVS se réunit au moins trois fois par an

Il donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service.

Il serait souhaitable qu'il y ait 2 professionnels en CVS, 1 aidant les délégués dans leurs prises de parole, l'autre étant chargé de la prise de notes qui permettront le compte-rendu.

- **Les forums** :

Sont des formes de participation et de consultation interne. Ces réunions usagers / équipe se veulent un espace de parole autour du fonctionnement, des projets, et permettent la régulation de tensions au quotidien.

Les Forums sont une réponse au droit d'expression, la présence et / ou la prise de parole n'y est pas obligatoire.

Les Forums se tiennent à chaque fois que besoin et au minimum, 1 fois tous les 2 mois..

Les Forums peuvent se faire en un seul groupe ou en 3 groupes de 15 pour favoriser les échanges et développer l'acquisition citoyenne sur des thèmes précis.

Les Forums, durant environ 1H – 1H30, se tiennent en salle de restauration ou sous la grande varangue.

Outre les usagers, les membres de l'équipe, en service, participent au Forum ainsi que le psychologue, l'Assistante sociale et le chef de service. L'animation peut être faite par le chef de service ou un membre de l'équipe éducative.

Dans la continuité du CVS, ce sont les délégués des résidents qui rédigeront le compte-rendu avec l'aide d'un encadrant.

- **Le projet personnalisé** :

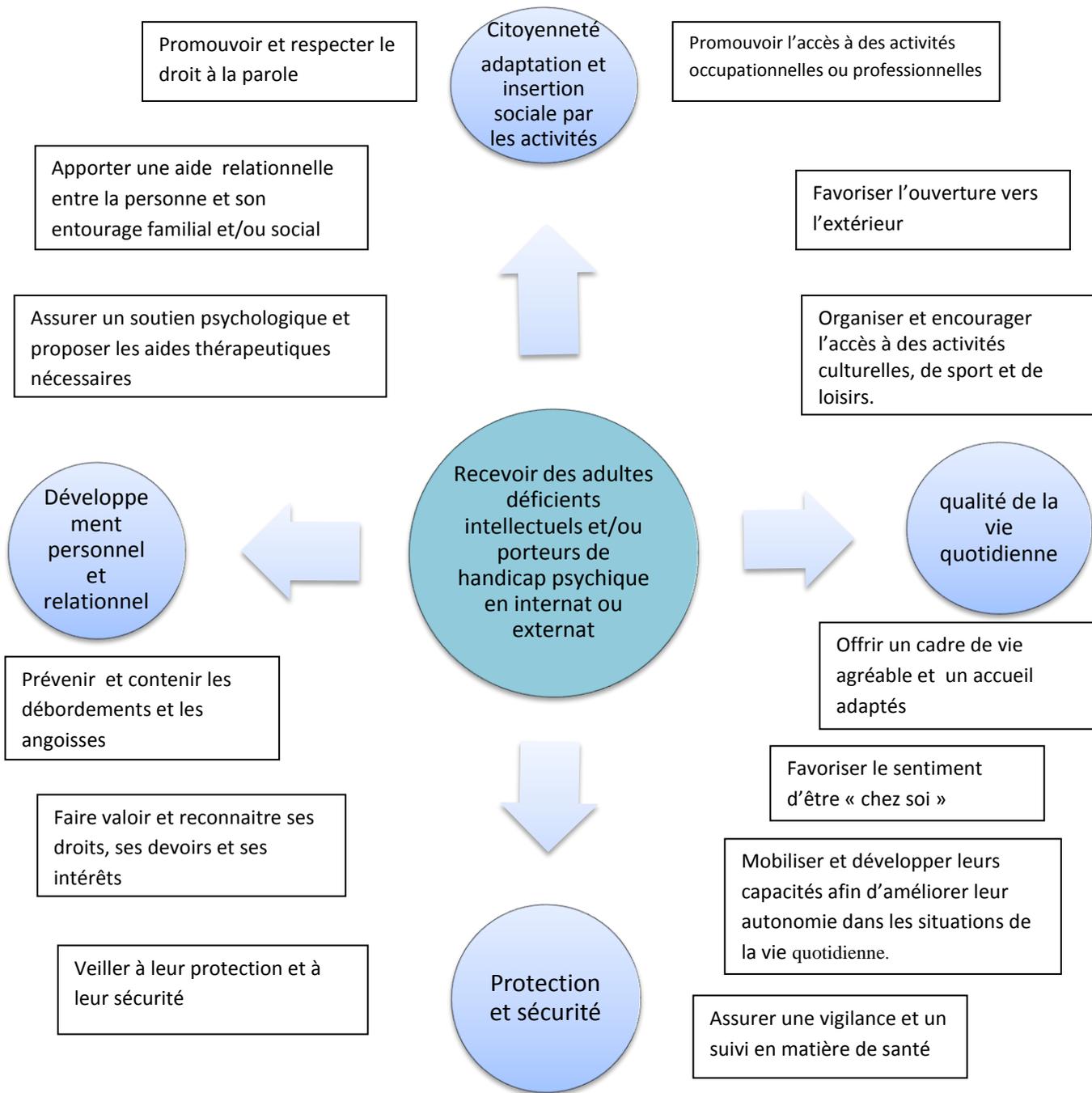
Chaque usager a 2 référents éducatifs ; 1 éducatrice + 1 ME ou AMP. Ces personnes sont ses interlocuteurs privilégiés pour répondre à ses besoins et l'aider à comprendre les situations qu'il vit.

Chaque usager prépare sa réunion de projet avec ses référents. Lors de leurs échanges, il exprime ses désirs et ses difficultés ; il participe à l'évaluation de ses compétences au quotidien.

Conformément au cadre législatif, il n'a pas obligation à participer à sa réunion de projet, mais sa participation y est vivement souhaitée.

Lors de la réunion de projet, l'expression de ses ressentis et sa participation / adhésion aux objectifs définis sont recherchés.

V-2 La carte des prestations



Nombre de jours d'ouverture

L'établissement fonctionne 365 jours par an,

- 24 heures sur 24 pour l'internat
- de 8 Heures à 15 heures du lundi au jeudi et 13h le vendredi pour le semi internat

V-3 « Les activités occupationnelles » comme supports de l'intervention et de l'accompagnement

Les missions d'un FAO induisent la notion « d'activité » comme **support de l'intervention et de l'accompagnement**.

Au FAO, **les ateliers et les activités de vie quotidienne** constituent les axes fondamentaux autour desquels s'organisent les prestations présentées dans la carte.

Ces **supports privilégiés d'apprentissage** visent à maintenir et développer les capacités des personnes en ce qui concerne :

- Technicité & cognition → savoirs faire, mémoire, logique, reproduction, répétition, planification, anticipation, réalisation,
- Socialisation, → vivre ensemble, accepter l'autre, échanger, développer son point de vue, donner son avis, s'affirmer, aider, partager,.....
- Plaisir et motivation : → susciter, trouver et développer de l'intérêt à... Tendre vers de nouvelles compétences, valorisation, confiance en soi, projet...

Les ateliers

Ils sont pensés en fonction des besoins, désirs et capacités de la personne, mais aussi de son état du moment.

C'est au cours de la réunion de projet personnalisé que se détermine le « choix » des ateliers pour la personne (nature, fréquence, objectifs visés...)

Cela induit la nécessité de diversifier et d'adapter les supports utilisés dans chaque atelier afin de susciter et maintenir l'intérêt de la personne.

La participation aux ateliers

La participation des personnes aux ateliers est au cœur du projet du FAO.

L'obligation de participer n'est pas « en soi » de manière arbitraire. Elle s'inscrit dans une démarche de mobilisation de la personne...

Il arrive que certains usagers refusent de participer à certains ateliers.

La non participation est prise en compte comme un indicateur pour la personne de son « mal-être » ou de son « non-désir » ponctuel ou structurel ;

Elle nécessite la mobilisation de l'équipe afin d'adapter le support d'activité et amener l'utilisateur à « avoir envie de... »

Les activités de la vie quotidienne

- Les actes de la vie journalière

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- Se lever, se laver, s'occuper de soi, de son « chez-soi » et de « chez-nous »
- Les temps de repas, la vie collective, la cuisine et amélioration de repas

➤ Autres activités occupationnelles

- Détente et plaisir → temps libre, foot, ping-pong, jeux de société, ordinateur...
- Sorties extérieures (individuelles ou collectives) → Courses, activités culturelles, repas extérieurs...
- Voyages → vacances, découvertes, partir avec des personnes autres que celles du FAO,
...

V-4 Autres prestations

Transports

Sous réserve de l'attribution de la subvention du conseil général, l'établissement organise le transport des personnes accueillies en semi internat entre le domicile et le FAO.

Le FAO organise uniquement les transports nécessaires à la réalisation des activités qu'il propose.

Restauration

Les repas sont livrés en containers par la cuisine centrale de la Fondation Père FAVRON sur le site de Bois d'olives.

Leur préparation prend en compte les règles d'équilibre alimentaire (adaptées quand il y a lieu aux régimes spéciaux et éventuels interdits alimentaires).

Ces repas peuvent être agrémentés ou complétés au sein de l'atelier cuisine du FAO.

Le self- service permet de maintenir et développer le meilleur niveau d'autonomie possible sur ce temps de repas.

Une attention particulière est portée à la convivialité pour que ce temps de repas soit un moment agréable.

Hébergement

Hébergement en chambre individuelle avec salle de bain privative, meublées ; son chez soi espace privatif

Possibilité de personnaliser son espace dans les limites du règlement intérieur.

I. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES

I-1 Compétences et qualification

Conformément à la réglementation les personnels du FAO sont qualifiés et composent une équipe pluridisciplinaire. Des compétences socio-éducatives et d'accompagnement de proximité sont principalement mobilisées en réponse aux besoins des usagers. Une dynamique de renforcement et d'actualisation permanente des compétences individuelles et collectives est favorisée (voir formation)

Professions	Nombre de salariés	ETP
Directeur et cadre de proximité	2	2
Personnels administratifs	2	2
Psychologue et médecin	2	1,13
AMP	10	10
Personnel éducatif et social (ES,ME, AS)	11	11
Agents de Services Logistiques et Ouvriers	10	10
Total	37	36,13

I-2 Dynamique du travail d'équipe /cohérence de l'intervention

- **Rappel des enjeux**

Dans le secteur médico-social la pluridisciplinarité est acquise comme une nécessité en lien avec la globalité de la personne et la singularité de ses besoins.

L'ensemble des professionnels est concerné par l'élaboration des projets personnalisés, mais le travail en équipe ne se décrète pas. Il nécessite que les acteurs qui s'y engagent aient préalablement éclairci leur posture et leur identité professionnelle.

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

• **L'organisation de la pluridisciplinarité**

La réalisation d'un but commun implique le respect et la prise en compte des différentes identités professionnelles sans ignorer ni réduire les différences.

C'est pourquoi l'équipe du FAO a engagé un travail de clarification des compétences et fonctions de chaque professionnel par référentiel métier permettant de valoriser les spécificités et de renforcer les reconnaissances mutuelles. (cf fiche de poste)

L'exercice de la pluridisciplinarité demeure néanmoins complexe. Interviennent des divergences de point de vue, des tensions possibles. Ces interactions ne sont pas forcément néfastes, mais nécessitent des modalités de gestion du travail d'équipe afin de favoriser les effets de stimulations réciproques, d'ajustement vis-à-vis de l'autre, de solidarité.

La cohérence entre les professionnels du FAO engage chacun dans une dimension personnelle (éthique, valeurs), professionnelle (compétences métier, expérience, déontologie, formation,...) et institutionnelle (statut, fonctions, organisation...)

« L'esprit d'équipe » s'appuie sur une démarche méthodologique qui tient compte de l'intérêt partagé et avant tout de celui de l'utilisateur.

• **Modalités de transmission et de communication**

Les réunions

- Les réunions pluridisciplinaires, centrées sur l'accompagnement des personnes accueillies – réunion de pré-projet et projet personnalisé, et réunion hebdomadaire concernant les situations des personnes).
- les réunions de fonctionnement mensuelles, centrées sur l'organisation pratique des nombreux aspects de la vie du FAO.
- les réunions de réflexion et de suivi du projet d'établissement et autres niveaux de projet, l'évaluation

A ces réunions s'ajoutent les temps de transmission au quotidien.

Les écrits professionnels

Différents supports et outils existent au FAO pour la rédaction, la transmission et la conservation d'informations concernant l'utilisateur.

Mais tout n'est pas à dire, seulement ce qui est en relation directe avec la situation et nécessaire avec la décision à prendre ou la conduite à tenir.

Si les professionnels sont appelés à partager et échanger des informations dans un esprit de complémentarité de leurs interventions, ils se heurtent parfois à l'obligation de secret professionnel ou obligation de discrétion.

Afin de préserver l'intérêt premier de l'utilisateur, les écrits professionnels doivent répondre à des exigences juridiques, déontologiques, et éthiques.

Le dossier unique de l'utilisateur

La constitution du dossier unique de l'utilisateur fait l'objet d'une attention particulière pour satisfaire aux conditions de garantie de la confidentialité et d'accès posées par la Loi 2002-2.

Il est à la fois la mémoire des actions entreprises et un outil de suivi et de recueil personnalisé des éléments permettant de rendre compte de la situation de l'utilisateur.

Au FAO le dossier est informatisé (vision sociale) ce qui présente l'avantage d'un espace de travail commun aux professionnels concernés et centralisé dans le mode de mise à jour.

L'utilisateur (ou le cas échéant à leur représentant légal) a le droit de consulter toute information formalisée le concernant. Il en est informé au moment de l'accueil et dans le règlement de fonctionnement. Les modalités de consultation sont définies dans une procédure (cf doc. en annexe).

I-3 Les partenaires et modalités partenariales

L'établissement affirme sa volonté d'être ouvert sur la cité. Les partenariats sont volontairement recherchés, les actions d'intégration dans les institutions civiles, sociales, médico-sociales sont favorisées. Cela permet la continuité des actions entreprises au sein du FAO dans la vie quotidienne et dans l'environnement propre de la personne accueillie, affirmant que les ressources hors établissement sont essentielles.

- Partenariat institutionnels : MDPH, tutelles, ...
- Partenariat lié aux activités : club sportif, inter-établissement
- Partenariat de service de proximité (médecin de ville, coiffeur...)

I-4 La formation professionnelle

- La loi du 4 mars 2004 relative à la formation professionnelle prévoit différents modes d'accès à la formation :
 - à l'initiative de l'employeur avec le plan de formation.
 - à l'initiative du salarié avec le C.I.F.
 - à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur pour le D.I.F.

La formation permet aux professionnels de structurer, consolider, et actualiser leurs savoirs théoriques et pratiques, en recherchant la cohérence des réponses apportées aux besoins et aux attentes des situations singulières et collectives des usagers.

- Plan de formation

Le plan de formation s'inscrit dans les orientations de la Fondation Père FAVRON en termes de « mutualisation » intra ou inter filières

Il vise l'actualisation :

- des compétences des professionnels
- des pratiques au regard des besoins spécifiques du public, et leur évolution
- des pratiques au regard des recommandations de bonnes pratiques (ANESM), de l'évolution du cadre législatif...

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- Les entretiens professionnels prévus en 2013 (cadre posé validé en CE et DP)

Conformément aux dispositions prévues par les textes (et aux modalités définies et validées par les instances représentatives du personnel de la Fondation) tout professionnel du FAO ayant au moins deux ans d'activité dans l'établissement bénéficie d'un entretien professionnel au minimum tout les deux ans.

- Les modalités d'accompagnement des professionnels dans leur prise de poste

Une attention particulière est portée à l'accompagnement des nouveaux professionnels afin de leur transmettre l'expérience acquise des professionnels déjà en place ainsi que les principaux axes du projet d'établissement et du projet associatif (remise du livret d'accueil des salariés), la présentation des usagers et de l'équipe...

- Formation des stagiaires

Les réformes des formations sociales, éducatives et d'aide à la personne, confirment que l'alternance est un principe fondamental de ces formations.

Elles introduisent la notion de stages sur des «**sites qualifiants**». Au FAO cela se traduit par :

- la responsabilité et l'implication de l'établissement envers la formation des étudiants notamment en facilitant et en favorisant l'investissement des professionnels dans cet accueil de stagiaire.
- la qualité du terrain de stage reposant non pas sur un seul professionnel mais sur une équipe pluridisciplinaire, et sur un travail en partenariat construit et structuré avec les centres de formation concernés.
- un référent professionnel qui anime et coordonne le stage à partir du projet d'accueil du stagiaire. Le référent est garant de la mise en œuvre du projet pédagogique individuel de l'étudiant.

Ainsi le FAO participe :

- à une véritable dynamique de réflexion,
- au processus de co-construction de la formation,
- la co-évaluation du stage
- aux épreuves de certification

L'accueil et le suivi des stagiaires permettent de réfléchir et de conceptualiser la pratique pour l'expliquer. Ils maintiennent également l'équipe pluridisciplinaire dans une veille professionnelle. Il est formalisé par une convention cadre et/ou une convention de stage.

I-5 Les espaces de régulation et de réflexion sur la pratique- Le soutien aux professionnels

- Une démarche de réflexion collective s'appuie sur la promotion de la parole de tous les professionnels à propos des observations au quotidien, permettant qu'aucune catégorie de professionnels ne se sente isolée dans son action.

Elle repose sur des temps d'échange réguliers, dans des espaces et des modalités définies et connues de tous (diverses réunions, groupe d'analyse des pratiques...)

- gestion des risques psycho-sociaux (lien avec le CHSCT et le document unique)

Elle permet d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des professionnels de l'établissement. Des mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

II-MANAGEMENT

II-1 Organisation du travail

Elle est définie conformément à la CCN51.

Nombre de jours d'ouverture 365 jours- 24h/24 en internat / travail de nuit week-end, et jours fériés.

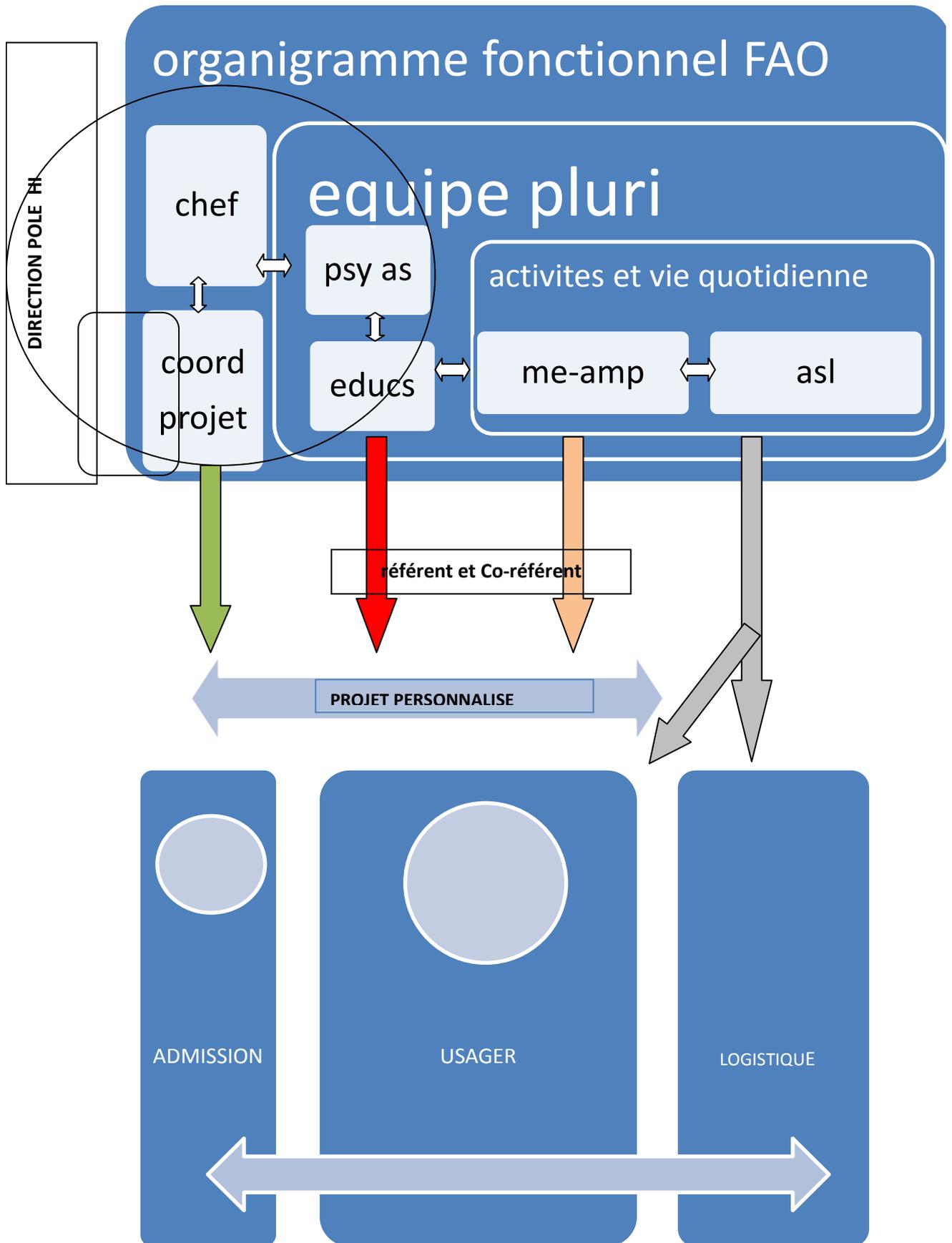
Les horaires de semi-internat de 8h à 15 h du lundi au jeudi vendredi (13h)

Une seule équipe « tourne » sur les temps d'internat et de semi-internat.

Les AMP et certains agents « tournent » sur les interventions de jour et de nuit.

L'organisation des plannings est définie sur un cycle de 4 semaines.

La planification fait l'objet d'une informatisation et intègre les règles de droit relatives au travail (CCN51 et /ou droit du travail)



II-3 GRH- Recrutement

Le pôle handicap insertion dispose d'un bureau de ressources humaines.

Cependant, la direction des ressources humaines de la fondation est responsable de la coordination de l'ensemble des recrutements, garante de la cohérence salariale, conventionnelle/juridique, du respect des orientations générales données par la direction générale et le CA , en matière de recrutement telles que précisées dans le règlement général de fonctionnement .

II-4 Communication externe

La communication externe à la fondation est principalement gérée par la direction générale, en lien avec les établissements ;

La fondation Père FAVRON organise des journées annuelles au mois de juin ; Elles font l'objet de communications autour des projets , réflexions colloques ; Elles sont aussi des temps de rencontre avec le public,(portes ouvertes), les professionnels .

Site web : www.favron.org

II-5 Les instances de représentations du personnel

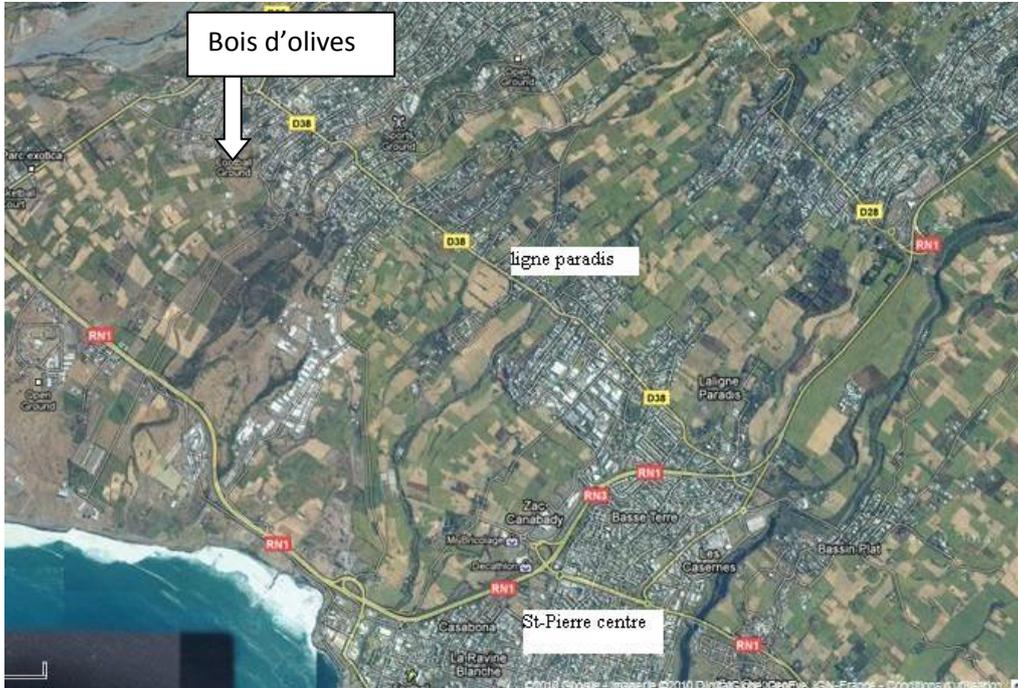
Les IRP à la fondation sont organisés à deux niveaux

- le niveau central : Syndicats, Comité central d'entreprise
- *les pôles : PHI, PHD, PMSE*
- *Les instances représentatives du personnel mises en place sur Le Pôle handicap insertion qui regroupe les 4 établissements et services : FAOBO, FAO SP, ESAT, SAVS et CUISINE CENTRALE sont les suivantes :*
DP, CE , CHSCT
DP,CE : Réunion mensuelle
CHSCT : réunion trimestrielle

III- LES CONDITIONS MATERIELLES DE L'ACCUEIL.

III-1 Localisation

L'établissement est situé à Bois d'Olive, sur le site Albert Barbot, commune de Saint-Pierre.



L'accès à Bois d'Olives est desservi par des lignes de bus en provenance de St-Pierre, et Saint-Louis



III-2 Locaux et équipement

Les locaux du FAO sont installés dans plusieurs bâtiments de plain-pied sis au n°1 chemin Palma, chemin Foyer Albert Barbot, Bois d'Olivres, à Saint-Pierre.



L'implantation peut être découpée en **4 zones principales** :

- une zone destinée aux **locaux administratifs** ou du personnel (bureaux, vestiaires, ...) et aux activités/ateliers de jour (salle couture, salle culture générale et informatique équipée de 6 postes, salle d'activités manuelles, ...)
- une zone de **restauration** avec une varangue et un espace libre service (les repas seront confectionnés et livrés par la cuisine centrale de la Fondation Père Favron, située sur le site même du Foyer Albert Barbot, la démarche « HACCP » et le principe de la marche en avant sont respectés)
- une zone d'**hébergement** comprenant 5 blocs de 6 chambres au moins chacun ; ces chambres, meublées et équipées, comportent une salle d'eau et font un peu moins de 20 m² (chaque résident aura sa clé mais l'intérieur des portes d'entrée est muni d'un verrou au lieu d'une serrure, afin de permettre au personnel d'ouvrir avec le passe en cas de nécessité ; par ailleurs chaque porte d'entrée comporte un œilleton)
- une zone de **surveillance**, avec un bâtiment central (comprenant notamment une chambre de veille, une salle de repos et une salle d'eau) au sein des bâtiments d'hébergement.

L'ensemble du volet architectural du projet est conçu de façon à offrir aux usagers une prise en charge et un hébergement de bonne qualité.

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON



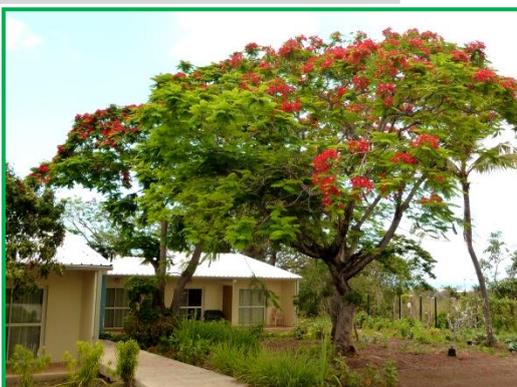
Les bâtiments sont neufs et ont fait l'objet d'une visite de la commission de sécurité de l'arrondissement sud en date du 28 juin 2010 et du 04 juin 2013.

Le procès-verbal produit à la suite de cette visite mentionne un avis favorable.

La prévention des risques, fait l'objet d'une démarche globale au niveau CHSCT du pôle -handicap insertion : Document unique propre au FAO, formation des personnels, exercices d'évacuation .

Signalétique

Qualité et entretien des équipements : L'entretien des équipements fait l'objet d'une attention toute particulière afin de maintenir un niveau de qualité d'hébergement .



III-3 Sécurité incendie

Des contrats de maintenance sont en vigueur dans l'établissement : Sécurité incendie, conformité des équipements électriques.

Des exercices d'évacuation sont organisés chaque année suivant un planning établi avec le secrétaire du CHSCT

IV. LE FINANCEMENT DU FAO

L'établissement est financé par le Conseil Général selon le prix de journée.

Sont ainsi arrêtés annuellement, les prix de journée pour le semi internat et l'internat .

V. L'EVALUATION

L'article L. 312-8 du Code de l'action sociale et des familles crée l'obligation pour les établissements et services de « procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent », notamment au regard de recommandations de bonnes pratiques validées par le Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale

L'évaluation a ainsi vocation à promouvoir :

- une meilleure lisibilité du domaine dans toutes ses composantes ;
- une meilleure cohérence de l'action des établissements et services autorisés avec les missions d'intérêt général et d'utilité sociale ;
- les conditions d'une relation de qualité à l'utilisateur ;
- l'amélioration continue des activités et de la qualité des prestations.

Au FAO l'évaluation porte sur :

- les pratiques
- la qualité des prestations via l'évaluation de la satisfaction de l'utilisateur
- l'Évaluation interne, évaluation externe
-

Les objectifs de l'évaluation interne

Faire évoluer les pratiques et les compétences

L'évaluation interne est un processus d'approfondissement des compétences. En impliquant directement les professionnels elle permet :

- de remettre à plat des pratiques et de créer ainsi les conditions favorables à leur renouvellement;
- d'engager un débat sur le travail, les difficultés rencontrées, les freins mais aussi les leviers et perspectives à investir ;

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

- de créer les conditions pour faire évoluer les compétences collectives, de façon à ce qu'elles soient en adéquation avec les besoins et les attentes des usagers.
- de créer un processus permettant de nourrir les réflexions relatives à la prise en charge des personnes, de « professionnaliser » l'intervention. Ce processus est indissociable de la formation permanente des personnels et de l'ensemble des acteurs

L'Equipe du FAO, sur la base des recommandations de L'ANESM, travaillera dans le cadre d'une démarche projet d'amélioration continue de la qualité, à la mise en œuvre de son évaluation interne 2014.

Perspectives, axes de développement pour les 5 ans

Les perspectives du projet s'organisent autour de quatre grands axes

- ajustement aux besoins du public (actuels ou à prévoir) dont la finalisation d'une place d'accueil temporaire, formation-action à la médiation cognitive des apprentissages
- renforcement des droits des usagers : mise en place du registre des plaintes et réclamations, promotion de la bientraitance institutionnelle...
- amélioration de la qualité des pratiques et de l'organisation : faire vivre le projet d'établissement, se préparer à l'évaluation interne prévue en 2014
- développement et amélioration des partenariats, ouverture de l'établissement sur des activités extérieures, mise en place de conventions avec des intervenants extérieurs .

Ces différents axes sont déclinés dans le plan d'actions suivant.

Plan d'action

FAO Bois d'Olives	
Fiche action n°1	<p>Procédure d'évacuation</p> <p>Ensemble de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Définir les procédures, lieu de rassemblement... Avril 2013 ⇒ prévoir apprentissage par atelier régulier ... ⇒ Formation du personnel & sécurité incendie <p>Echéance : Fin 2013</p> <p>Responsable institutionnel : cadres de proximité</p>
Fiche action n°2	<p>Rendre opérationnel Vision Sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Permettre le suivi des PP, sur la base d'un socle partagé d'information <p>Echéance : 2013 – 2014</p>

	Responsable institutionnel : cadres de proximité, psychologue coordonnateur projet
Fiche action n°3	<p>Consultation des dossiers et registre des « remarques » (plaintes et réclamations)</p> <p>Echéance : 2013</p> <p>Responsable institutionnel : cadres de proximité</p>
Fiche action n°4	<p>Actualisation des outils de la Loi 2002 : le livret d'accueil</p> <p>⇒ Mise à jour</p> <p>Echéance : 2013</p> <p>Responsable institutionnel : cadres de proximité, psychologue coordonnateur projet</p>
Fiche action n°5	<p>Développer et ouvrir sur le réseau partenarial</p> <p>⇒ intervenants extérieurs sur les activités</p> <p>⇒ formation professionnelle (accueil de stagiaires)</p> <p>Responsable institutionnel : cadres de proximité</p> <p>Echéance : 2017</p> <p>Responsable institutionnel :</p>

Projet d'établissement FAO Bois d'Olives- Juillet 2013
FONDATION PERE FAVRON

Plan d'action (suite)

Fiche action n°6	La bientraitance institutionnelle Echéance : 2013 - 2014 <ul style="list-style-type: none">⇒ Repérer les facteurs de risques de maltraitance institutionnelle et prévenir⇒ Tenir un registre des évènements indésirables
Fiche action n°7	Echéance : 2013 – 2014 : adaptation des activités aux besoins de personnes Activités : Accompagner les personnels à une réflexion, action autour de la construction des activités : Médiation cognitive des apprentissages
Fiche action n°8	Faire vivre le PE, se préparer à l'évaluation interne <ul style="list-style-type: none">⇒ Editer un document de synthèse du PE pour une diffusion plus large⇒ Mettre en place le comité de suivi du PE⇒ Réviser le PE à mi- échéance des 5 ans⇒ Actualiser le projet au moins tous les 5 ans Echéance : 2013 - 2014