



Maison d'enfants
SAINT VINCENT DE PAUL
BIARRITZ



PROJET ASSOCIATIF
2023

PROJET ASSOCIATIF 2023



Maison d'enfants SAINT VINCENT DE PAUL BIARRITZ

PRÉAMBULE p.04

L'HISTOIRE DE L'ASSOCIATION p.05

SES VALEURS p.09

SES PRINCIPES D'ACTION p.10

SA GOUVERNANCE p.11

LA POLITIQUE ASSOCIATIVE p.14

**L'ASSOCIATION ESPACE DE DÉBATS,
DE RÉFLEXION ET DE RESSOURCES** p.18

**LE SUIVI DU PROJET ASSOCIATIF ET
SON ÉVALUATION** p.19

**LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES,
LES PISTES À EXPLORER** p.20

FICHES ACTIONS

Renforcer la dynamique associative. **p.21**

Mener une réflexion sur l'amélioration de l'offre éducative et pédagogique. **p.22**

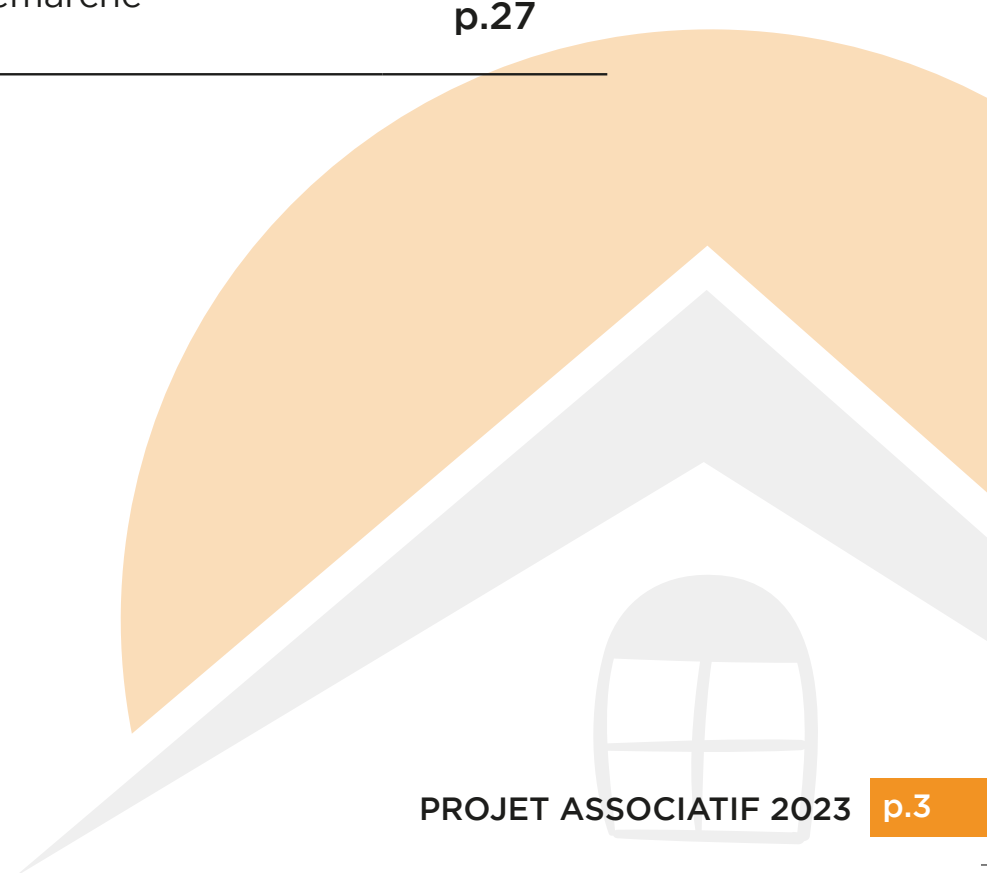
Mener un travail de fond sur l'amélioration de l'offre résidentielle. **p.23**

Etudier les pistes de développement de l'offre dans le cadre des besoins identifiés par le schéma départemental de Prévention et de Protection de l'Enfance. **p.24**

Maintenir une veille active quant aux problèmes de santé psychique et somatique des enfants, adolescents et jeunes majeurs accompagnés. **p.25**

S'engager dans une démarche de négociation d'un CPOM. **p.26**

S'engager dans une démarche environnementale. **p.27**



PRÉAMBULE

Le précédent projet de l'association MAISON ST VINCENT DE PAUL nous a porté 10 ans. Période riche et intense, tant pour la vie de l'établissement qu'au niveau de la vie associative. Je veux rendre hommage à l'action de mes prédécesseurs, Jean-Bernard LAMBERT, Christine MENAUT-DARTIGUELONGUE, Marie-Claude QUERBES qui ont œuvré avec leur Conseil d'Administration au bon fonctionnement de l'établissement.

● **Le Projet proposé aujourd'hui s'inscrit en fidélité et en continuité.**

Fidélité aux valeurs fondatrices d'une institution née, il y a exactement 100 ans, d'une volonté d'agir de quelques religieuses dans le Biarritz des Années Folles :

- Le respect de la personne, de sa dignité, de son intégrité personnelle, sociale, spirituelle,
- L'accueil des souffrances humaines, l'émancipation et l'épanouissement des individus, notre projet se veut fidèle à cette pensée humaniste et chrétienne.

Continuité d'une action résolument orientée vers la protection de l'enfant et la prise en compte effective des familles, dans une démarche institutionnelle qui donne la parole, garantit la place de chacun et fédère les énergies vers un objectif commun et partagé.

● **Notre Association a la lourde responsabilité d'envisager et de préparer l'avenir.**

Nous devons prévenir absolument le point d'obsolescence d'un modèle pédagogique et architectural pensé au début du siècle dernier.

Nous devons impérieusement rester en adéquation avec les besoins des enfants accueillis, leur offrir un cadre de vie sécurisant, confortable et apaisant, leur proposer un accompagnement éducatif et pédagogique à même de compenser la situation d'inégalité des chances qu'ils connaissent.

● **Notre projet s'articule autour de trois axes forts :**

- garantir la qualité des conditions d'accueil et d'accompagnement des enfants au sein de l'établissement,
- rénover le cadre de vie et améliorer la prestation résidentielle,
- renforcer et dynamiser notre fonctionnement associatif dans l'intérêt des jeunes que nous accompagnons et des professionnels que nous employons.

Les **Missions** que nous délègue le Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques, la Confiance que nous accorde la COMPAGNIE DES FILLES DE LA CHARITE, les **Attentes** des enfants et de leur famille, nous obligent sur le plan **de la qualité des réponses que nous apportons aux niveaux : technique, clinique et éthique.**

Ce nouveau Projet, **validé en Assemblée Générale Extraordinaire le 14 décembre 2022** doit garantir **le débat et la réflexion collective au niveau de toutes les parties prenantes de l'association et de l'établissement** qu'elle gère et accompagne.

A nous donc, membres de l'association, de mettre notre intelligence, nos compétences, notre courage, au service du projet qui nous fédère.

En guise de conclusion, j'exprime mes remerciements les plus sincères et chaleureux à toutes les personnes qui se sont investies pendant 18 mois (du 02.06.21 au 14.12.22). Elles ont contribué à **cet immense travail d'élaboration et de rédaction pour la réécriture de notre Projet Associatif** : les membres du Conseil d'Administration, Noël TOUYA, Directeur et l'équipe de Direction de l'Etablissement, ainsi que François NOBLE, formateur de l'ANDESI, animateur de nos trois séminaires de réflexion.

Je remercie aussi tout particulièrement les membres des deux groupes de travail concernant les Statuts et le Projet Associatif.

Pour tous, un grand : **Milesker Aïniz** et un cordial «Ongui ethorri» aux personnes qui s'engageront pour nous aider à le faire vivre !



Le Président, Marc MAINFONDS

L'HISTOIRE DE L'ASSOCIATION « MAISON SAINT VINCENT DE PAUL » DE BIARRITZ

L'ORIGINE :

- L'Association porte le nom du fondateur, Vincent de Paul.

Vincent de Paul, tout au long de sa vie, a accordé une extrême importance à la vie, à l'événement et à l'expérience. Né le 24 avril 1581 à Pouy (aujourd'hui Buglose) près de DAX, dans une famille rurale, pauvre, profondément et traditionnellement chrétienne, Vincent a beaucoup reçu de ses parents, en particulier de sa mère, de sa famille, de son milieu.

Il commence ses études à l'âge de 14 ans au collège des Cordeliers à Dax et les poursuit à l'Université de Toulouse, d'où il sort bachelier en théologie. Sa formation intellectuelle et sa culture étaient supérieures à celle du clergé ordinaire de l'époque.

En 1600, il est ordonné prêtre à Château-l'Evêque (en Dordogne).

En 1610, il arrive à Paris, à la Cour royale où il est l'un des aumôniers de la reine, et aussi curé de Clichy. Puis il devient précepteur des enfants du Général des galères.

C'est là qu'il fait une expérience déterminante pour sa foi, au contact et à la rencontre des pauvres, qui l'incite à changer de vie pour prendre leur parti.

Par suite il prend des engagements : aumônier général des galères, prédicateur, prêcheur de missions, conférencier, intervenant auprès des souverains en faveur de la paix, et il fonde des confréries et congrégations de Charité, dont la **Compagnie des Filles de la Charité** avec Louise de Marillac.

En 1638, il s'engage avec Louise de Marillac, dans l'accueil et le placement des enfants sans aucun recours familial.

En 1670, après la mort de Vincent de Paul et de Louise de Marillac, un édit royal institutionnalisa l'Œuvre des enfants trouvés et le rattacha à l'Hôpital Général. Cet édit royal allait assurer l'avenir de cette institution dont on ne contestait plus la nécessité et à qui chacun, reconnaissait son caractère d'utilité publique.

Ainsi dès le XVII^{ème} siècle, la création de la Fondation des enfants trouvés est à la naissance du travail social et est à l'origine de toutes les formes modernes de prise en charge institutionnelle en France (Pouponnière, Orphelinat, Placement familial, Aide sociale à l'Enfance).



L'INSTALLATION À BIARRITZ :

L'histoire de l'institution débute en 1886 avec l'arrivée des premières Filles de la Charité à Biarritz. Géographiquement, c'est en 1923 que la Maison Saint Vincent de Paul s'enracine au cœur de la cité lorsque, suite à une donation, les actuels bâtiments sont progressivement construits sur un terrain très proche du centre-ville.

Au plan administratif, c'est en 1926 qu'est créée une Association relevant de la Loi de 1901 pour gérer les diverses œuvres de la Compagnie qui sont à ce moment-là : un dispensaire, une crèche, un orphelinat, des cours professionnels, une école ménagère, une école maternelle et primaire, une cantine, l'accueil d'enfants et de familles en difficulté. C'est en 1929 que la Maison reçoit une reconnaissance légale par un décret du ministre de l'Intérieur.

C'est à partir de 1946-47 que la Maison se centre plus spécifiquement sur l'accueil d'enfants. Elle reçoit un agrément provisoire par la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale des Pyrénées Atlantiques en 1965 et en 1969 un agrément définitif pour l'accueil des fratries. C'est important car l'accueil des fratries est encore aujourd'hui l'une des caractéristiques de l'établissement dans le secteur de même que la mixité, corollaire de l'accueil des fratries. En 1978, la Maison reçoit la première habilitation de la Protection Judiciaire de la Jeunesse pour mineurs relevant de l'Assistance Educative.

En 1992, un Directeur laïc, Monsieur Francis BATIFOULIER est recruté en remplacement de sœur Bernadette LABRUNE, partie à Bordeaux, tandis que l'administration de l'Etablissement est confiée par la Compagnie des Filles de la Charité à l'Association Maison St Vincent de Paul.



LE TEMPS DE LA TECHNIFICATION :

En 1992, il est fait le choix d'organiser les trois unités de vie collective en groupes verticaux en âge. Dans le même temps, il peut s'envisager pour certains enfants des temps de retour en famille et d'expérimenter les premiers aménagements. Le travail par projet individualisé est mis en place. En 1993, le Conseil d'Etablissement, instance tripartite qui réunit des représentants des usagers, des parents et des professionnels est instauré.

C'est également à ce moment que s'affirme une forme de diversification de l'offre avec la création d'appartements éducatifs pour les adolescents et la création d'un service « Jeunes Majeurs » à partir de studios en diffus.

En 1997, une démarche institutionnelle conduit à la formalisation d'un Projet d'Etablissement, c'est un texte de référence qui s'appuie sur deux concepts essentiels pour redéfinir la mission de l'établissement qui sont :

- Le service à la personne qui permet la personnalisation de l'offre de service,
- La suppléance familiale qui se différencie de la substitution et qui introduit la question de la prise en compte des familles et du soutien à la parentalité.

En 1998, fort de toute la réflexion menée dans le cadre du Projet d'Etablissement, un service nouveau a été créé, le GAAM (Groupe d'Accueil et d'Accompagnement Modulable). Inspiré des SAPMN (Service d'Adaptation Progressive en Milieu Naturel), il permet de maintenir la domiciliation de l'enfant dans sa propre famille tandis qu'un important travail de soutien à la parentalité est déployé. Le GAAM constitue l'expérience embryonnaire de ce qui est aujourd'hui appelé : Placement avec hébergement à domicile.

En 1999, devant les exigences des services de sécurité et en accord avec le nouveau

projet d'établissement, des travaux de restructuration des locaux sont réalisés. Un réaménagement complet de l'Etablissement est mené à bien. La Maison d'Enfants a été transférée à Anglet pendant 4 mois. A leur retour, les enfants et leurs éducateurs ont investi des locaux modernisés, plus adaptés, avec notamment davantage de chambres individuelles, et des unités de vie séparées.



Au cours de l'année 2003, est expérimenté dans un premier temps, puis validé un projet de GAAM pour les adolescents. Il propose à 10 jeunes de 15 à 18 ans un accompagnement très individualisé, alternatif aux placements classiques, sans hébergement institutionnel. Comme au GAAM, l'accent est mis sur le soutien à la parentalité.

L'année 2013 sera marquée par l'extension du GAAM et du GAAM-Ados sur le secteur « sud » : St JEAN de LUZ-HENDAYE. La capacité d'accueil est augmentée de 25 à 35 jeunes, ainsi que la taille des équipes, avec l'embauche de deux éducateurs supplémentaires. Cette extension, sollicitée par le Conseil Général et encouragée par le Tribunal pour Enfants, confirme la pertinence de ce type de mesure éducative.

2013, c'est également le départ du Directeur nommé en 1992 et la nomination du nouveau Directeur, Noël TOUYA, qui était en poste de Chef de Service Educatif depuis 2002.

En 2018, il est procédé à un réajustement de l'offre de service de l'Établissement en raison de contraintes mais également des opportunités offertes. Ainsi, le service « Jeunes Majeurs » (SEPAM) est limité à l'accueil des jeunes dans les studios internes (6 places au lieu de 12) et est solidarisé avec l'internat pour former le service « Hébergement » de 28 places. Dans le même temps, il est créé le GAAM Petite Enfance de 12 places dans la Villa qui fut jadis le dispensaire. Ainsi ces modifications ont amené l'effectif à 75 jeunes suivis par l'ensemble des services.



LES ENSEIGNEMENTS DE SON HISTOIRE ET DE SON IDENTITÉ ; LES CONVICTIONS FONDATRICES :

« Une institution demeure vivante et dynamique dans la mesure où son projet est réactualisé, reformulé en fidélité au Projet de Fondation. Cette entreprise de refondation permanente est fondamentale pour que les finalités restent présentes et signifiantes dans l'esprit des acteurs du projet. En effet, plus les populations accueillies sont en difficultés, plus l'avenir est opaque, plus on technicise la prise en charge, plus il est nécessaire de savoir pourquoi nous faisons ce travail et quelle est la conception de l'homme qui sous-tend notre action ».

« Aujourd'hui, ce que Vincent de Paul nous laisse en héritage, c'est moins la somme impressionnante de ses entreprises audacieuses que l'esprit de leur fondation dont se sont inspirés nos prédécesseurs dans une fidélité créatrice, quelle que soit la vocation des structures ou des établissements. **C'est cela le capital dont les administrateurs et les professionnels sont les dépositaires** ».

- Il se décline ainsi :

- Une capacité à repérer les besoins de la société.
- Une volonté à prendre soin des plus démunis, quelles que soient leur origine, leur nationalité, leur culture, leur religion.
- Une grande réactivité à initier pour cela des projets et à les mettre en œuvre.
- Une obligation d'innover pour répondre à des demandes nouvelles.
- Une dynamique sans cesse réactivée.
- Le désir permanent des administrateurs de faire vivre le Projet Associatif dans ses dimensions politiques et stratégiques avec une volonté de s'inscrire dans une continuité historique qui a fait la reconnaissance de l'Association
- La volonté de développer des moyens de travailler ensemble, administratrices et administrateurs, équipe de direction et l'ensemble du personnel tous métiers confondus au service des usagers.
- La volonté de prendre une place active dans le réseau associatif de la cité.

SES VALEURS

Les valeurs de l'Association Maison Saint-Vincent de Paul, telles qu'elles apparaissent en 2023, prennent naissance autour de trois dimensions :

- Les valeurs issues de l'histoire Vincentienne :

- Accueil et accompagnement des plus démunis
- Fonder, associer, créer

- Les valeurs telles qu'elles figurent dans les Statuts :

- L'attention aux plus défavorisés, l'attention à la personne.
- L'insertion sociale et professionnelle dans le respect et la dignité des personnes en tenant compte des nouveaux besoins des enfants et des adolescents accueillis, quelles que soient leur culture ou leur religion et dans le souci d'une éducation qui répond à leurs besoins spécifiques.

- Les valeurs personnelles, propres à chacun des administrateurs :

- Attachement à la figure de Saint-Vincent de Paul et de son œuvre.
- Attachement à l'Association Saint-Vincent de Paul et à ses principes de fonctionnement (prise en charge des enfants en difficulté ; un lieu d'enrichissement personnel ; prendre soin ; maintien de la réflexion et de la délibération ; plaisir de penser à plusieurs).
- Donner de son temps, rendre ce que l'on a reçu.
- Importance de faire vivre le fait associatif et volonté de s'impliquer bénévolement.

- Les valeurs essentielles qui orientent le pilotage de l'Association :

- Mettre l'accent sur la primauté de la personne, y compris sa dimension spirituelle et promouvoir la clinique du sujet.
- Prendre soin, être attentif aux personnes, qu'il s'agisse des enfants, des adolescents et de leurs familles en leur proposant un cadre et des services adaptés à leurs besoins, qui contribuent à leur reconstruction et au renforcement des capacités de la famille.
- Inscire l'enfant ou le jeune dans son environnement et l'initier à la culture citoyenne.
- Reconnaître que le personnel, quelle que soit sa fonction dans l'institution, est un maillon essentiel dans la qualité de prise en charge des enfants accompagnés.



SES PRINCIPES D'ACTION ET SES ENGAGEMENTS

La responsabilité de l'Association est de garantir un cadre sur plusieurs dimensions :

- **Veiller à la cohérence et la cohésion globale :**

L'Etablissement est une communauté d'action encadrée par une politique publique, un cadre réglementaire. L'Association veille à ce que le fonctionnement de l'Etablissement soit mobilisé dans sa tâche primaire d'accueil et d'éducation des enfants, dans le respect des textes législatifs et du cadre légal.

- **Soutenir une approche éthique :**

Tant dans l'accompagnement des jeunes et de leurs familles que dans la prise en compte des professionnels, l'Association est vigilante au respect des personnes et à l'esprit de dialogue qui doit prévaloir en toute circonstance.

- **Garantir une évaluation continue de la qualité et de la prévention des risques :**

L'Association est mobilisée pour soutenir un processus qui permet de faire des états des lieux réguliers sur toutes les dimensions qui concernent la qualité de l'accueil et de l'offre éducative et pédagogique de l'Etablissement. Tant sur les conditions de vie matérielle (lieu de vie, prestation hôtelière) que sur les dimensions de l'accompagnement éducatif, de la socialisation des jeunes, de leur insertion scolaire et préprofessionnelle, l'Association soutient l'effort constant d'amélioration du service rendu.

- **Assurer l'orientation, la gestion et le contrôle budgétaire de l'Etablissement :**

Avec l'appui de la Direction et du cabinet d'expertise comptable, l'Association définit les priorités budgétaires dans le cadre du Budget Prévisionnel et en effectue le contrôle par le Compte Administratif. Tout au long de l'exercice, des comptes rendus réguliers sont faits par l'équipe de direction dans le cadre des réunions du Conseil d'Administration et du bureau élargi. L'Association est présente dans le cadre des dialogues budgétaires avec les responsables du Service de la tarification et du contrôle du Conseil Départemental.



- **Définir les orientations stratégiques :**

A l'interface des politiques publiques, de la commande sociale et des réponses techniques qui peuvent être proposées par l'équipe de direction, l'Association définit son projet de développement ou d'amélioration de l'offre et conduit les arbitrages nécessaires. Elle garde une vision anticipatrice pour réunir les conditions des évolutions à mener à moyen et long terme.

SA GOUVERNANCE

LE CHOIX D'UNE GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE ET PROACTIVE :

Les administrateurs proviennent de la société civile, d'horizons différents, il s'agit donc de concilier les connaissances et les compétences de chacun d'eux et de créer ainsi les conditions d'une gouvernance participative et démocratique.

Ainsi la gouvernance est la manière dont l'Association gère les processus de débat et de prise de décision en interne ainsi que ses modes de relations avec l'équipe professionnelle et notamment l'équipe de Direction. Il s'agit de prendre en compte toutes les parties prenantes, favoriser le "pouvoir d'agir" des acteurs dans le respect d'un cadre institutionnel clair.

LE FONCTIONNEMENT DE LA GOUVERNANCE :

Le mode de gouvernance veut garantir :
Une approche collégiale des différentes problématiques.

La capacité de débat avec le respect de la parole de chacun.

Une capacité à déléguer certaines tâches à un administrateur ou à un groupe d'administrateurs.

Une répartition des responsabilités avec des délégations claires (Bureau, Commissions, chargé de mission).

Un processus de prise de décision qui inclut une phase de problématisation, de réflexion et de décision à proprement parler (avec vote si besoin).

Une acceptation du dissensus et l'élaboration de consensus.

Le respect des règles statutaires.

Une délégation vers le Directeur formalisée par le Document Unique de Délégation.

Des contacts réguliers avec l'équipe de Direction

La participation à des instances institutionnelles (Réunion institutionnelle, Comité Social Economique, Groupe Ressources).

La participation à des instances extérieures (Collectifs, réunions partenariales).

A - LES ACTEURS DE LA GOUVERNANCE :

- Le Président :

Le Président anime la vie de l'Association et porte son projet politique. Il conduit les débats et gère les votes lors des différentes instances : Assemblée Générale, Conseil d'Administration, Bureau. Il est garant du cadre général de l'institution et représente l'Association dans les instances extérieures. En cas d'absence du Président, un Vice-président vient alors en relais.

- Les Administrateurs :

Ils constituent la force délibérative de l'Association. Ils participent avec leur questionnement et leur réflexion à la résolution des problématiques qui se posent.

Ils s'engagent dans les groupes de travail, les espaces de formation et peuvent être délégués par le Président à représenter l'Association dans des instances extérieures ou au Conseil de la Vie Sociale. Ils exercent une veille et un contrôle sur l'activité et le bon fonctionnement de l'Etablissement.

Ils prennent les décisions nécessaires au fonctionnement de l'Association et de l'Etablissement.

- Le Directeur :

Le **Document Unique de Délégation** précise les délégations qui lui sont accordées.

Il propose un appui technique à l'animation de la vie associative, il porte à la connaissance des administrateurs les éléments de compréhension de la dynamique institutionnelle, des problématiques Ressources Humaines, des questions liées à l'activité et à la gestion budgétaire de l'Etablissement.

Il alimente le débat démocratique interne en exposant les différentes options possibles aux problèmes techniques et sociaux qui se posent.

Le Directeur est l'interlocuteur privilégié de l'Association.

- L'équipe de Direction :

Composée aujourd'hui, du Directeur, de deux Chefs de Service et de deux Coordinatrices, l'équipe de Direction relaye la politique associative dans toutes ses dimensions.

Cette équipe fondée dans le respect des places hiérarchiques organise le fonctionnement de l'Etablissement dans un esprit collaboratif et participatif.

Le Directeur, les Chefs de Service dans **un lien hiérarchique** avec l'ensemble de l'équipe institutionnelle, les Coordinatrices dans **un lien fonctionnel**, œuvrent chacun de sa place pour maintenir la cohérence et la cohésion de l'ensemble des professionnels. L'équipe de Direction est un lieu de réglage, de traitement des problématiques et d'élaboration de la stratégie dirigeante.

B - LES INSTANCES DE LA GOUVERNANCE :

- L'Assemblée Générale ordinaire :

Elle donne lieu à un Ordre du jour, établi par le Conseil d'Administration à partir des propositions du Président et du Directeur, et fait l'objet d'un Procès-Verbal précis auquel est annexée la documentation ayant trait aux sujets débattus, diffusé aux membres de l'Association.

Lieu du Compte Rendu de l'activité de l'Association à travers le Rapport moral, le Rapport financier, le Rapport d'activités, l'Assemblée Générale permet d'appréhender les réalités vécues et le débat.

L'Association a fait le choix depuis plusieurs années d'ouvrir cette instance à tous les salariés.

- Le Conseil d'administration :

Les réunions donnent lieu à un Ordre du jour établi conjointement entre le Directeur et le Bureau. Un procès-verbal dans les mêmes conditions que celui de l'Assemblée Générale est diffusé auprès des administrateurs.

L'équipe de Direction est invitée à rendre compte de l'activité et du fonctionnement de l'Etablissement. Sa participation est consultative ainsi que celle de toute personne dont la compétence s'avère nécessaire.

Instance de dialogue, de débat, de réflexion, d'interrogation, d'anticipation, et de décision, le Conseil d'Administration assure le pilotage de l'Association et de l'Etablissement et garantit son fonctionnement en adéquation avec le Projet Associatif.

-Le Bureau

Le Bureau est l'organe exécutif du Conseil d'Administration. Il se réunit au moins une fois par mois.

Le Bureau élargi à l'équipe de Direction se réunit régulièrement avec un ordre du jour précis traitant des problèmes et des préoccupations les plus actuelles dans le but d'y apporter des réponses adaptées. Un relevé de décision sera établi à chaque séance.

- Les Commissions :

Des Commissions sont mises en place au sein du Conseil d'Administration suivant des thématiques repérées collectivement et ouvertes à des participants externes en lien avec le thème. La constitution des Commissions est basée sur le principe du volontariat.

Le responsable d'une Commission est désigné par le Conseil.

- Le Conseil de la Vie Sociale :

Tel qu'il est organisé, il réunit des représentants de chaque groupe de jeunes, les parents qui désirent y participer sans mandat de représentation, des membres des services éducatifs, le Directeur et un membre du Conseil d'Administration.

Celui-ci représente l'Association, attentif aux échanges, aux demandes des enfants et des parents, il peut donner son avis et relayer en réunion de Conseil d'Administration les préoccupations ou les dialogues dont il a été témoin.

Un compte rendu témoigne du contenu réel de cette instance, rapporte et fait vivre la parole des usagers.



LA POLITIQUE ASSOCIATIVE

EN DIRECTION DES ENFANTS, DES ADOLESCENTS, DES JEUNES MAJEURS, DES FAMILLES ET DES PARTENAIRES.

La notion se décline en destinataires et utilisateurs.

A - SONT IDENTIFIÉS COMME DESTINATAIRES DES SERVICES DE L'ASSOCIATION :

Chacun des enfants et jeunes accompagnés et leurs parents.

On étendra cette qualité aux **familles** des destinataires, qui va au-delà des seuls détenteurs de l'autorité parentale.

Ce qui nous amène à réfléchir sur leurs attentes respectives et à vérifier la pertinence des réponses de l'institution :

- Participer à l'évaluation périodique est l'occasion d'exercer notre vigilance.
- Vérifier que les différents projets des services sont en harmonie avec le Projet Associatif est l'occasion d'une mise en cohérence des différentes productions de l'institution.

Quelques principes :

Chacun des enfants et jeunes confiés à la Maison St Vincent de Paul doit avoir la garantie d'être protégé, accueilli, soigné et éduqué, et de recevoir une culture citoyenne.

Il bénéficie d'une écoute personnalisée, d'un accompagnement éducatif, psychologique, médical, pour favoriser et soutenir sa construction personnelle.

Il est considéré comme acteur de sa propre vie, comme un sujet de droit à part entière. Il sera amené à se situer comme citoyen dans son environnement proche et lointain.

Dans l'intérêt des enfants les familles sont associées.

Le **Conseil de la Vie Sociale** reste un des espaces d'expression à privilégier pour l'utilisateur et sa famille.

B - SONT IDENTIFIÉS COMME UTILISATEURS DES SERVICES DE L'ASSOCIATION :

L'**Etat** par l'intermédiaire de la Protection Judiciaire de la Jeunesse par le contrôle qu'elle exerce sur l'ensemble de l'Etablissement.

Le **Conseil Départemental** par son financement et son contrôle.

L'Etat et le Département confient à l'Etablissement une **mission d'intérêt général et d'utilité sociale** et reconnaissent son offre de service dans le cadre de l'**habilitation** délivrée. Elle est accordée pour une durée déterminée. Son renouvellement est soumis à évaluation.

Les **Magistrats** qui officialisent leurs décisions par une Ordonnance de placement au titre de l'Assistance Educative et en assurent le suivi.

Les **Services Sociaux** qui identifient l'Etablissement comme pouvant **répondre aux situations dont ils ont la charge**.

EN MATIÈRE DE GESTION HUMAINE DES PROFESSIONNELS :

L'Association investit pleinement sa fonction d'employeur du personnel de l'Etablissement. Elle participe en coordination avec la Direction à la « Gestion Humaine des Ressources » dans ses différentes dimensions : gestion des effectifs, des conditions de travail et du budget. Elle bénéficie des observations de terrain de l'Equipe de Direction en termes de dynamiques d'équipes, de conditions de travail, de climat social et développe une approche stratégique concertée, en matière de besoins, de moyens et de projection.

L'Association, au regard des missions de gestion des ressources humaines dévolues à la Direction d'Etablissement (précisées dans le **Document Unique de Délégation**), **assure une veille continue et attentive.** Elle promeut un management participatif et de proximité en encourageant un climat de confiance, de communication efficace et porte une attention particulière à une gestion qualitative des ressources humaines sur plusieurs dimensions :

- La formation professionnelle :

L'Association a l'obligation de proposer à l'ensemble du personnel des temps individuels et collectifs de formation afin d'approfondir les connaissances nécessaires à l'exercice professionnel, et d'assurer une veille sociale indispensable à la qualité du travail clinique auprès des enfants et de leurs familles.



- La mobilité professionnelle :

L'Association encourage la mobilité, interne et externe autant que possible, dans l'intérêt des salariés de l'institution dans son ensemble et in fine dans l'intérêt du public accueilli. Nous sommes attentifs au respect de la notion de parcours professionnel et à sa mise en œuvre.

- L'analyse des pratiques professionnelles :

L'association porte une attention particulière sur la notion d'analyse des pratiques professionnelles et ce pour l'ensemble des professionnels de l'établissement. Il est prévu des temps d'analyse des pratiques professionnelles également pour l'équipe de Direction. Et cela dans le but, de garantir un espace de discussion, de réflexion et d'élaboration qui participera à la qualité de la gestion des équipes dans toutes ses dimensions, notamment la gestion des ressources humaines et le management.

- Le dialogue social :

Une vigilance particulière est apportée à la qualité du climat social. Pour ce faire, l'Association garantit le dialogue social dans l'Etablissement. Ce dialogue est organisé à partir du Comité Social et Economique dans lequel siègent les délégués titulaires et suppléants, élus pour quatre ans, ainsi que le Directeur en qualité de représentant de l'employeur. Le CSE est réuni une fois par mois avec un ordre du jour et fait l'objet d'un compte rendu.

Les Instances représentatives du personnel ont la possibilité d'adresser des questions à la Direction par écrit et les réponses se font également par écrit. Enfin tous les deux mois, une réunion d'expression des salariés se tient sans la présence de la Direction. Cette réunion précède la réunion institutionnelle qui permet un échange direct avec la Direction.



- Le recrutement :

Des représentants du Conseil d'Administration peuvent participer aux côtés de l'équipe de Direction aux entretiens d'embauche lorsqu'il s'agit du recrutement d'un salarié sur un poste pérenne (CDI) ou du recrutement d'un membre de l'équipe de Direction.

Aujourd'hui, l'Association souhaite concentrer son attention sur la question des « ratios » d'encadrement qui est un sujet d'actualité dans le secteur social dans son ensemble et dans le secteur de la Protection de l'Enfance plus précisément. Pour ce faire, l'Association souhaite s'engager aux côtés de la Direction dans le travail à mener auprès des responsables du Service du contrôle et de la tarification du Conseil Départemental, afin de tendre à l'amélioration concrète de la situation par le recrutement des personnels supplémentaires (tant en journée que la nuit).

D'autre part, l'Association estime important dans l'intérêt des personnes accueillies, le maintien d'une stabilité et une fidélisation des professionnels. Le climat de confiance, le respect, l'engagement qui règnent au sein de l'institution participent au maintien de cette stabilité. Toutefois cet équilibre reste fragile par l'attente d'une reconnaissance financière par les professionnels.

L'Association reste en veille sur cette question et s'engage à œuvrer pour la reconnaissance financière des professionnels par l'Etat et le Département.

Maison d'enfants

SAINT VINCENT DE PAUL



AU FIL DU TEMPS



Arrivée des religieuses de la Compagnie des Filles de la charité à Biarritz

1896

Fondation de l'Association Maison de Bienfaisance St Vincent de Paul

1926

Spécialisation de la Maison dans l'accueil des enfants

1946

Changement de nom de l'Association : « Maison St Vincent de Paul »

1965

1923

Construction de la Maison actuelle

1929

Reconnaissance officielle de l'état

1965

Agrément provisoire de la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale

EN MATIÈRE DE GESTION :

A - DU PATRIMOINE :

L'Association est détentrice d'un bail à construction concédé par la Compagnie des Filles de la Charité en date du 21 janvier 2000, qui lui a permis de rénover les locaux en souscrivant un emprunt. Ce bail a été renégocié en mars 2017, moyennant un loyer indexé. Il porte sur l'ensemble des locaux : bâtiment principal et annexes ainsi que l'ancien dispensaire. Ce bail permettra tous travaux, notamment l'accessibilité des locaux. Ce bail prend fin le 31 décembre 2050.

Il est prévu que dans le cas où l'Association ne pourrait poursuivre sa mission, la Congrégation mettrait l'ensemble immobilier à disposition du Conseil Départemental pour éventuellement un autre but social relevant de ses activités. L'Association gère donc ce patrimoine dans le respect des accords passés. Elle s'assure de la pertinence des modifications éventuelles pour satisfaire les nouveaux besoins des usagers.



B - DES FINANCES :

L'Association se donne les moyens : d'analyser et voter les Budgets Prévisionnels et les Comptes Administratifs, de recueillir toutes explications nécessaires auprès du Directeur et de l'Expert-comptable.

L'Association assure une veille permanente des finances de l'établissement y compris dans les dépenses afférentes aux effectifs, recrutements, licenciements, ruptures conventionnelles. Les membres du Conseil d'Administration sont invités à délibérer sur ces questions.

Le Président et des membres du Bureau prennent part, assistés du Directeur et de l'Expert-comptable aux réunions initiées par les responsables du Service de la tarification et du contrôle du Conseil Départemental.

Fermeture des classes intramuros

1971

Centration de l'objet de l'Association sur les activités de le MECS

1978

Recrutement du personnel des services administratifs

1986

1969
Agrément pour l'accueil des fratries et mise en place du prix de journée

1978
Obtention de l'habilitation de la Protection Judiciaire de la Jeunesse relative à l'Assistance Educative

1982
Création du service « Jeunes Majeurs »

1986
Ouverture d'une unité pour adolescentes en appartement à Biarritz

L'ASSOCIATION ESPACE DE FORMATION, DE DÉBAT, DE RÉFLEXION, DE RESSOURCES :

Le développement d'une culture associative repose sur un nécessaire engagement de tous : administrateurs, équipe de Direction, professionnels, bénévoles.

Pour ce faire, la politique associative vient garantir pour tout un chacun la mise en place de formations collectives, individuelles, transversales, afin de remplir au mieux les missions de l'Association.

L'évolution des connaissances et des pratiques professionnelles nécessite une attention particulière pour instaurer et développer les débats en interne et en externe.

Dans cette optique l'Association favorise la participation à la formation des futurs professionnels par la mise à disposition de l'expertise de l'Etablissement (Accueil de stagiaires, interventions des professionnels au sein des organismes de formation).

L'ouverture vers l'extérieur et le partenariat sont incontournables. L'Association et le Directeur de l'Etablissement participent au développement d'une dynamique de partage d'expériences, d'élaboration de connaissances du Travail social de manière à initier des recherches intersectorielles entre : le Médico-social, le Sanitaire, l'Action sociale, l'Education Nationale, la Justice.



Ouverture d'une unité pour adolescents en appartement à Anglet

1988

Passage d'une Direction congréganiste à une Direction laïque

1992

Réunification des appartements à Biarritz « résidence l'Orée du Lac »

1996

Création du GAAM

1998

1990

Recrutement d'un chef de Service Educatif

1993

Mise en place du Conseil d'Etablissement (aujourd'hui Conseil de la Vie Sociale)

1997

Réécriture du Projet d'Etablissement

LE SUIVI DU PROJET ASSOCIATIF ET SON ÉVOLUTION

L'évaluation du Projet Associatif repose avant tout sur une nécessaire veille institutionnelle par chacun des administrateurs, des membres de l'équipe de Direction, des professionnels, des bénévoles.



L'Association s'efforce de rendre compte de son fonctionnement, elle propose de se poser les questions de son impact sur la société et de s'exposer à l'évaluation de son utilité réelle :

- Les besoins des usagers trouvent-ils une réponse ?
- Les services créés ou modifiés ont-ils rencontré l'adhésion de la population accueillie ?
- Les retours des professionnels sur la pertinence des projets engagés sont-ils favorables ?
- Les problèmes induits éventuellement par le projet doivent être listés et analysés. Leur analyse peut donner lieu à des modifications d'un projet déjà qualifié d'évolutif.

- Les administrateurs délégués dans les différentes instances comme le Groupe Ressources ou le Bureau Elargi doivent le défendre, en assurer le suivi et participer à son évaluation.
- Ils devront s'assurer que les différentes productions de l'Etablissement soient en harmonie avec le Projet Associatif.
- L'Association s'engagera dans une évaluation globale de son projet à la cinquième année de sa mise en œuvre, pour entamer un travail de réactualisation. Elle participe aussi tous les cinq ans à l'évaluation externe de l'Etablissement.
- Dans l'intervalle le Conseil d'Administration peut se réunir chaque année en session extraordinaire (ou séminaire) pour effectuer un point d'étape sur l'avancement de la réalisation du projet.
- En complément, l'Association assure la poursuite de relations constructives avec les responsables du Service de la tarification et du contrôle du Conseil Départemental pour permettre des échanges clairs, pour étudier les champs d'action possibles et pour s'accorder sur les moyens nécessaires à la concrétisation des missions de l'Etablissement.

Ouverture de la Villa du Boucau pour l'accueil de 6 adolescentes

1999

Ecriture du Projet GAAM

2002

Ecriture du Projet GAAM Ados (Cabinet CIRESE)

2005

1998

Fermeture des appartements « résidence l'Orée du Lac »

1999

Rénovation architecturale

2003

Fermeture de la Villa du Boucau et ouverture du GAAM Ados

2007

Démarche institutionnelle sur la prévention des maltraitances

SES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES, LES PISTES À EXPLORER :

Le rôle de la Gouvernance associative est de développer une vision anticipatrice et d'en décliner des actions proactives. Dans le précédent projet, il était envisagé l'élargissement de l'offre proposée par le GAAM vers le territoire de la côte sud mais également de l'ouvrir à la petite enfance, ce qui a été fait.

Aujourd'hui il faut répondre aux défis de l'amélioration des conditions d'habitabilité et de bien-être pour l'accueil collectif mais également de l'évolution du projet d'accueil et d'accompagnement en faveur des enfants et des adolescents en situation de grande vulnérabilité, familiale, psychologique, scolaire.

Il faut aussi repenser l'articulation de l'individuel et du collectif et surtout répondre à la situation d'inégalité des chances dans laquelle se trouvent les jeunes placés.

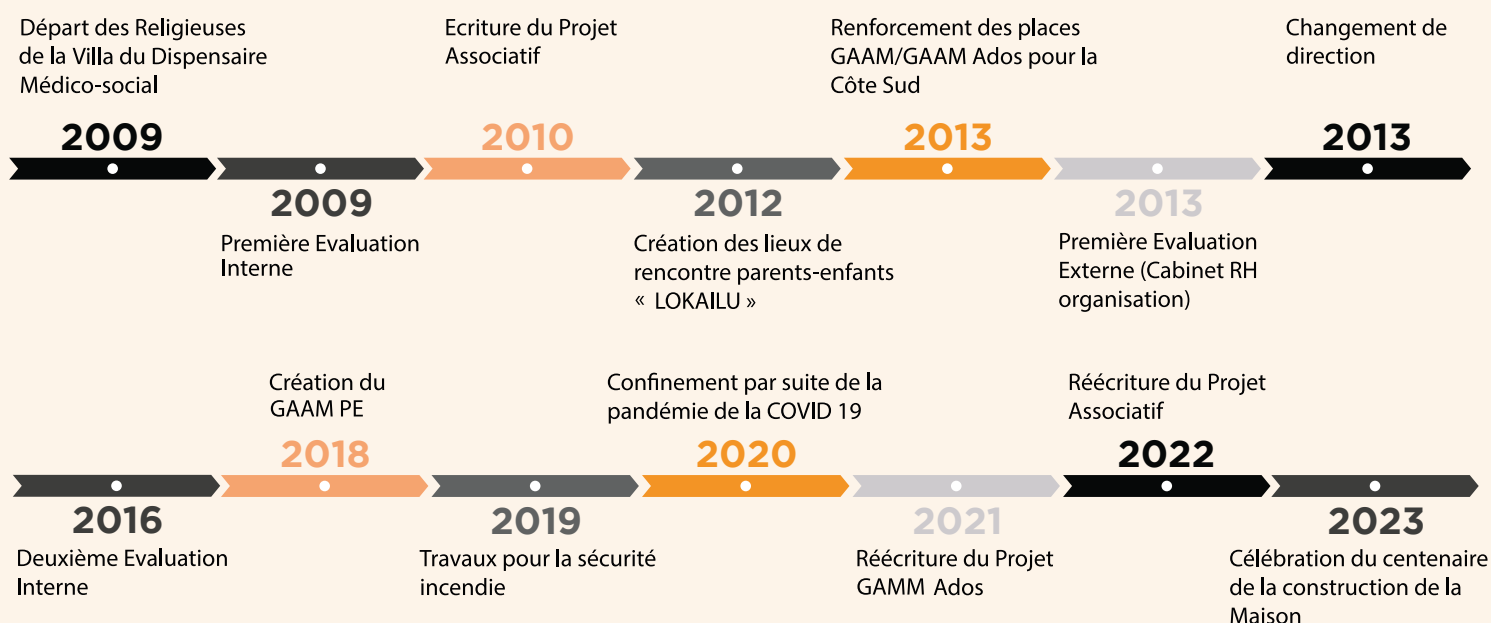
Tout en donnant la priorité au maintien et à l'amélioration de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement au sein de l'Etablissement, l'Association reste attentive et à l'écoute des nouveaux besoins qui apparaissent sur le territoire. L'Association poursuit sa démarche de prévention, de soin et d'éducation à la Santé.

Elle continue aussi à développer un indispensable travail de partenariat de plus en plus formalisé et conventionné, tourné vers l'avenir.

Elle se donne cinq ans pour accomplir ces évolutions tant dans l'offre résidentielle que pour la démarche éducative et pédagogique.

Le temps de ce nouveau Projet Associatif.

Ses axes d'orientation stratégiques sont décrits dans les **Fiches Actions** ci-après, qui balisent la démarche et rendra lisible son évaluation.



FICHE ACTION 1

Objectif stratégique : Dynamiser et renforcer l'Association



Comme dans beaucoup d'associations les questions du renforcement et du renouvellement des membres se posent. Il s'agit en l'espèce de développer une politique de recrutement volontaire et proactive afin de donner de la force et dynamiser l'action associative.

L'Association œuvre dans un secteur très technique où les enjeux éthiques, politiques et cliniques sont étroitement liés. Il nous faut donner les moyens aux administrateurs d'en comprendre la complexité, de pouvoir s'y situer et de prendre des positions.

- Objectif opérationnel 1 :

Repérer des personnes ressources pour rejoindre l'Association

- Objectif opérationnel 2 :

Arrêter une procédure conforme aux statuts pour accueillir les nouveaux membres

- Objectif opérationnel 3 :

Mettre en œuvre une démarche d'information structurée pour les nouveaux membres

- Objectif opérationnel 4 :

Donner accès à l'offre de formation dans notre secteur d'activité

- Objectif opérationnel 5 :

Organiser des séminaires thématiques

- Objectif opérationnel 6 :

Constituer un fond documentaire et l'actualiser

Résultats attendus :

- L'élargissement du groupe associatif
- L'assurance d'un bon niveau d'information
- La création des conditions d'un engagement effectif
- La possibilité pour les nouveaux membres de prendre leur place

Critères et indicateurs d'évaluation :

- Le nombre de membre
- L'effectivité d'une procédure d'accueil
- L'effectivité d'une démarche d'information

Outils de mesure :

- Liste des membres
- Ecrit sur la procédure d'accueil
- Compte rendu des réunion d'information
- P.V. d'A.G. et de C.A.

Temporalité : Démarche continue

FICHE ACTION 2

Objectif stratégique : Mener une réflexion sur l'amélioration de l'offre éducative et pédagogique



L'Etablissement a constaté une tendance dans la modification des jeunes accueillis. Beaucoup sont en souffrance psychique et développent des troubles du comportement qu'il faut savoir accueillir et traiter. La reconfiguration de l'offre du secteur Médico-social nous oblige à nous doter de moyens internes pour assurer une contenance et un accompagnement de qualité. Le taux d'enfants en difficultés scolaires est conséquent, près de 80%, l'Association doit agir fortement pour lutter contre le décrochage scolaire.

- Objectif opérationnel 1 :

Réfléchir sur la gestion du collectif en lien avec les besoins des jeunes accueillis notamment dans le cadre de la réactualisation du Projet de Service Hébergement.

- Objectif opérationnel 2 :

Mettre en œuvre une politique volontariste d'augmentation des taux d'encadrement.

- Objectif opérationnel 3 :

Poursuivre la démarche de création d'un service de Remédiation Scolaire.

Résultats attendus :

- L'amélioration des conditions de vie en collectif
- Le respect des besoins fondamentaux des enfants et des adolescents
- La capacité d'accueillir dans de bonnes conditions des enfants présentant des troubles du comportement
- La capacité de lutter efficacement contre l'échec et le décrochage scolaire

Critères et indicateurs d'évaluation :

- La capacité de réponse aux besoins
- La capacité de soutenir le travail avec les familles
- Le nombre de Fiche d'Incident
- Le retour des familles et des partenaires sur les effets du travail auprès de l'enfant et de sa famille

Outils de mesure :

- Les rapports de situations
- Les notes d'incidents
- Les outils du Projet d'Accompagnement Personnalisé
- Les comptes rendus de réunions du Conseil de la Vie Sociale

Temporalité : Démarche continue (échéances annuelles)

FICHE ACTION 3

Objectif stratégique : Mener un travail de fond sur l'amélioration de l'offre résidentielle



Très bien situé au cœur de la ville de Biarritz, l'Etablissement occupe une maison construite en 1923, ayant connue plusieurs rénovations. L'Association doit aujourd'hui projeter ce dispositif sur les 20 ans qui viennent et donc, étudier toutes les hypothèses et les actions nécessaires à la modernisation de toute l'infrastructure.

- Objectif opérationnel 1 :

Examiner les conditions d'habitabilité de tous les bâtis.

- Objectif opérationnel 2 :

Mener une étude poussée de la structure, de l'isolation phonique et thermique, de la gestion énergétique des bâtiments.

- Objectif opérationnel 3 :

Bâtir un Plan Pluriannuel d'Investissement pour la réalisation des travaux de rénovation.

Résultats attendus :

- Améliorer l'accueil et les conditions de vie des enfants et des adolescents
- Assurer les conditions du respect de leur intimité et leur bien-être
- Prévenir l'obsolescence des bâtis

Critères et indicateurs d'évaluation :

- L'effectivité des études
- L'effectivité du Plan Pluriannuel d'Investissement
- La réalisation des travaux

Outils de mesure :

- Les études
- Le Plan Pluriannuel d'Investissement
- Le Budget Prévisionnel et Compte Administratif
- Rapport de la Commission de Sécurité

Temporalité : Dans les 5 ans

FICHE ACTION 4

Objectif stratégique : Etudier les pistes de développement de l'offre dans le cadre des préconisations du schéma départemental de prévention et de protection de l'enfance du département des Pyrénées Atlantiques et des besoins identifiés par la Direction de l'Enfance, de la Famille et de la Santé publique.



Dès l'origine, l'Association a proposé des actions sociales et pédagogiques innovantes. Depuis les années 80-90, l'Etablissement a diversifié son offre pour s'adapter aux évolutions des besoins. L'Association veut garder cette capacité d'innovation, de proposition, et ainsi contribuer à l'élaboration de réponses pertinentes sur le territoire.

- Objectif opérationnel 1 :

Etudier les besoins et les publics non couverts sur le territoire de la Côte Basque.

- Objectif opérationnel 2 :

Proposer des actions innovantes en partenariat avec d'autres associations.

- Objectif opérationnel 3 :

Effectuer une veille quant aux appels à Projet.

Résultats attendus :

- La réponse aux besoins du territoire
- la capacité de mieux accueillir et accompagner des enfants à difficultés multiples
- La capacité d'innovation en partenariat

Critères et indicateurs d'évaluation :

- Nombre de projets
- Réponse aux appels à projets
- Capacité à construire des diagnostics territoriaux partagés

Outils de mesure :

- Les référentiels projets
- Les diagnostics
- Les documents relatifs aux appels à projets

Temporalité : Dans les 5 ans

FICHE ACTION 5

Objectif stratégique : Maintenir une veille active quant aux problèmes de santé psychique et somatique des enfants, adolescents et jeunes majeurs accompagnés



Les observations faites sur l'état de santé des jeunes en général et des jeunes protégés en particulier au plan national conduisent à une extrême vigilance. Dans une prise en compte, des parcours parfois chaotiques, de la prégnance des dimensions poly-traumatiques, il s'agit de poursuivre une politique de prévention et de soin attentive, qui permette la qualité et la continuité de l'accompagnement médical et psychologique.

- Objectif opérationnel 1 :

Assurer une démarche clinique respectueuse des jeunes, de leur problématique personnelle et familiale.

- Objectif opérationnel 2 :

Maintenir en interne l'articulation des actions de tous les acteurs du soin : infirmière, psychologues, équipe éducative.

- Objectif opérationnel 3 :

Veiller à la coordination et à la continuité des actions menées avec les partenaires externes : médecins généralistes, spécialistes, services hospitaliers, CMPP...

Résultats attendus :

- Le maintien de la qualité de l'accompagnement aux soins
- Le maintien en bonne santé des enfants et jeunes
- Une plus grande implication des familles
- L'apprentissage de la responsabilisation des enfants et jeunes sur ces questions

Critères et indicateurs d'évaluation :

- L'état de santé des jeunes
- L'évaluation des conduites à risques et addictives
- Les dysfonctionnements éventuels internes et externes
- Le nombre de fiches d'incident ou d'information
- L'implication des parents

Outils de mesure :

- L'existence du dossier médical
- Les fiches de liaisons et d'incidents
- Les comptes rendus des rencontres avec les partenaires médicaux et paramédicaux
- Les évaluations Projet d'Accompagnement Personnalisé

Temporalité : Démarche continue

FICHE ACTION 6

Objectif stratégique : S'engager dans une démarche de négociation d'un CPOM



La généralisation des Contrats Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens est inscrite dans la politique départementale.

Il s'agit de situer l'Association dans cette démarche pour créer les conditions des changements et des évolutions nécessaires pour adapter le dispositif institutionnel et son infrastructure aux enjeux d'avenir.

- Objectif opérationnel 1 :

Réaliser un projet éducatif, pédagogique et architectural global.

- Objectif opérationnel 2 :

Elaborer le volet financier et le Plan Pluriannuel d'Investissement relatif au projet.

- Objectif opérationnel 3 :

Mener et aboutir les négociations avec le Conseil Départemental

Résultats attendus :

- La modernisation de l'infrastructure
- L'amélioration des conditions d'habitabilité et de bien-être
- La gestion du collectif
- La contractualisation des moyens financiers
- L'évolution des taux d'encadrement

Critères et indicateurs d'évaluation :

- L'effectivité de la démarche de négociation
- La réalisation du Projet Pluriannuel

Outils de mesure :

- Les documents préparatoires
- Les Etats Prévisionnels des Ressources et Dépenses
- La convention Contrat Pluriannuel d'Objectifs et Moyens

Temporalité : 2023

FICHE ACTION 7

Objectif stratégique : Engager l'Association dans une démarche environnementale



Face aux enjeux environnementaux, l'Association veut intégrer les objectifs de sobriété énergétique et de préservation de l'environnement à l'ensemble de ses activités et orienter l'équipe institutionnelle dans cette démarche.

- Objectif opérationnel 1 :

Intégrer la donne écocitoyenne dans l'ensemble des projets et des actions menés par l'Association.

- Objectif opérationnel 2 :

Travailler à la réduction de l'impact environnemental de l'Etablissement en favorisant les économies d'énergie et les écogestes dans la vie quotidienne des bâtiments.

- Objectif opérationnel 3 :

Favoriser une alimentation issue de l'agriculture raisonnée et biologique, en circuit court.

- Objectif opérationnel 4 :

Intégrer la sobriété énergétique dans l'ensemble des projets de travaux et d'aménagements.

Résultats attendus :

- Une meilleure connaissance des questions environnementales
- Un engagement des professionnels, des jeunes et des administrateurs
- Une modification des comportements
- Une mise en place effective des outils nécessaire à la réalisation des écogestes par les professionnels et les jeunes
- Une redéfinition de la politique alimentaire
- Une participation de tous à des actions en faveur d'une démarche environnementale (en interne et en externe)

Critères et indicateurs d'évaluation :

- L'effectivité des écogestes (tri, gestion de la consommation)
- La vérification de la consommation dans tous les domaines
- Le nombre de jeunes qui participent aux actions

Outils de mesure :

- Compte rendu de l'équipe de direction sur la thématique de l'écoresponsabilité
- Les P.V. de réunions du C.A.
- Rapport d'activité en A.G.

Temporalité : Une démarche continue (évaluation annuelle)



Maison d'enfants
SAINT VINCENT DE PAUL

16, rue ambroise paré
64200 BIARRITZ

05 59 24 22 23

secretariat@stvincent-btz.fr

