



# POUVOIR D'AGIR ET INNOVATIONS ORGANISATIONNELLES

EXPÉRIMENTER POUR ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION  
DE L'OFFRE MÉDICO-SOCIALE ET L'ADAPTATION DES RÉPONSES  
AUX BESOINS DES PERSONNES

Avec le soutien de la  
Caisse nationale de  
solidarité pour l'autonomie





## **P.3**

Résumé du projet

## **P.4 à 20**

Description détaillée du projet

<i>I. Que voulons-nous faire? .....</i>	<i>p.4</i>
<i>II. Pourquoi voulons-nous le faire?.....</i>	<i>p.6</i>
<i>III. Comment allons nous le faire?.....</i>	<i>p.9</i>
<i>IV. Quels bilans souhaitons-nous faire à l'issue du projet?.....</i>	<i>p.15</i>
<i>V. Pourquoi sommes-nous légitimes à le faire?.....</i>	<i>p.16</i>

## **P.22**

Liste des annexes

# RÉSUMÉ DU PROJET

## 1. Description rapide du porteur de projet

Envoludia est une association gestionnaire d'établissements médico-sociaux et de la petite enfance qui accueille et accompagne des personnes touchées par les handicaps neuromoteurs (paralysie cérébrale et handicaps équivalents, jusqu'au polyhandicap) et les troubles du neurodéveloppement (troubles des apprentissages, troubles complexes du langage), principalement en Île-de-France.

## 2. Nature et finalité du projet

Permettre à des personnes accompagnées lourdement handicapées vivant en établissement d'exprimer leurs souhaits et insatisfactions en rapport avec leur vie quotidienne et d'expérimenter en conséquence des solutions satisfaisantes, par le biais de réorganisations rapides et effectives des modalités de leur accompagnement (planning des professionnels, horaires, contraintes institutionnelles, moyens matériels...), négociées, suivies et évaluées continûment, puis modélisées et déployées sur l'ensemble des établissements jusqu'à repenser totalement l'organisation actuelle des établissements et la gouvernance associative.

## 3. Description de la population cible

Personnes adultes de tout âge en situation de handicap vivants en foyer médicalisé, foyer de vie ou maison d'accueil spécialisée, dépendantes sur les plans moteur, sensoriels et cognitifs et ayant toujours vécu en institution médico-sociale.

## 4. Méthodologie et durée du projet

Constitution d'un groupe d'expérimentations locales réunissant de 3 à 5 personnes accompagnées volontaires sur chacun des 6 établissements concernés. Chaque groupe d'expérimentations locales bénéficiera d'un accompagnement spécifique pour favoriser l'expression de ses membres (consultante autodétermination), la proposition d'actions à mettre en œuvre rapidement grâce au concours des professionnels de proximité (avec le concours d'une animatrice externe et d'un facilitateur-accompagnant). Des soutiens à la mise en œuvre de la démarche seront mis en place au fur et à mesure des besoins exprimés tant par les personnes que par les professionnels concernés, mais aussi pour les autres parties prenantes (personnes accompagnées, professionnels, proches-aidants...).

Ces expérimentations, prévues pour une durée de 18 à 24 mois, seront précédées d'actions de sensibilisation aux enjeux de l'autodétermination des différents parties prenantes des établissements, permettant l'émergence de candidats et de créer un environnement favorable à leur déploiement puis leur extension graduelle avant généralisation ultérieure de leurs enseignements en termes de procédures, organisation managériale, offres de services...

L'évaluation externe portera sur le design du dispositif, les outils de pilotage et d'animation des situations d'autodétermination locales, ainsi que de leur impact sur les personnes accompagnées, les professionnels, l'organisation managériale et la gouvernance.

## 5. Coût du projet et montant de la subvention demandée à la CNSA

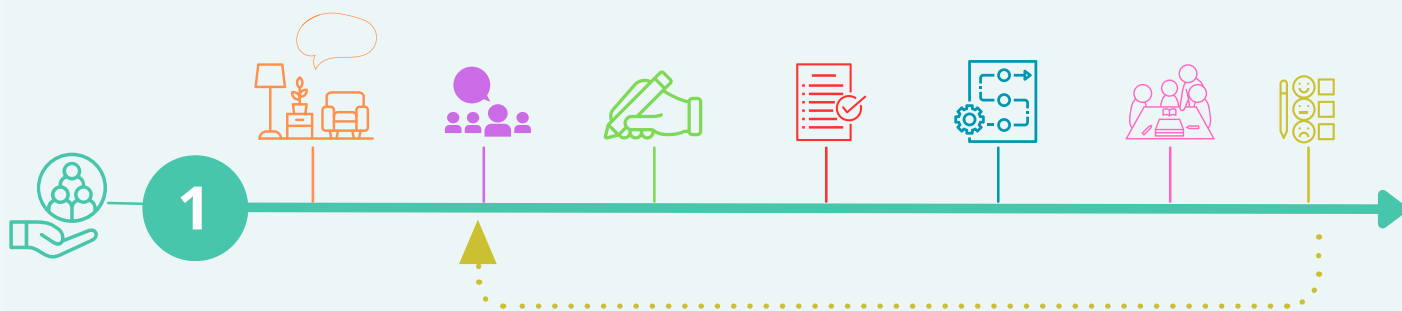
Le projet représente une charge globale de 530 676,67 €, comprenant des intervenants extérieurs (patiente experte, formatrice, animatrice d'expression) à hauteur de 24%, 3 facilitateurs-accompagnants et narrateur-sociologue (65%), une évaluation externe (8,5%), et des prestations de communication (2,5%). Il est financé par une affectation de fonds dédiés (47%) et des fonds propres associatifs (8%).

**La subvention demandée est de 240 000 €, soit 45% du montant total du projet.**

# I. QUE VOULONS-NOUS FAIRE ?

Initier sur chacun des établissements accueillant des adultes en situation de handicap un espace d'expérimentation locale avec quelques personnes volontaires, pour enclencher à partir de micro-actions de terrain un cycle vertueux de transformation de ses pratiques organisationnelles en les redéfinissant progressivement à partir des besoins et souhaits des personnes accompagnées pour aboutir à un nouveau modèle organisationnel ouvert et reconstruit autour de leurs seules attentes, et inventer une offre de service adaptée à ce nouveau paradigme.

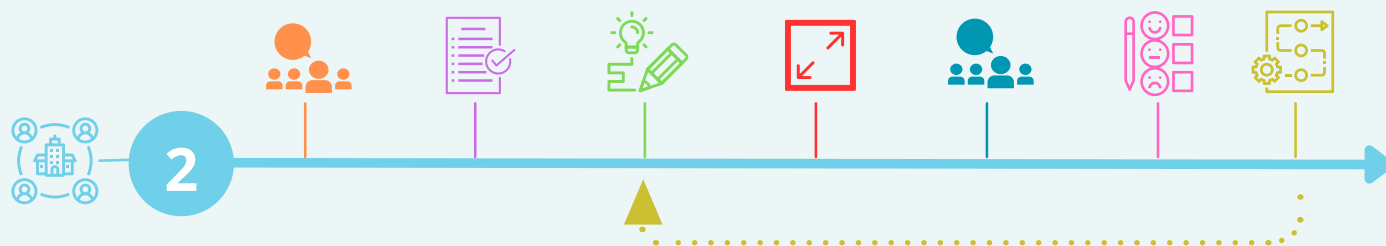
## ÉTAPES DE L'EXPERIMENTATION LOCALE










<p><b>Création des espaces d'expression libre de 3 à 5 personnes</b> vivant en établissement sur leur condition de vie quotidienne (volontaires, lieux, temporalité, règles de fonctionnement, facilitateur-accompagnant...) pour faire émerger leurs insatisfactions et leurs souhaits d'amélioration ou de levées de contraintes rencontrées dans leur vie quotidienne <b>avec supervision régulière tout le long des 18 mois</b></p>	<p>Personnes accompagnées, Facilitateur-accompagnant, Consultante autodétermination</p>
<p><b>Discussion en groupe d'expérimentation locale</b> sur les changements organisationnels ou de postures professionnelles souhaités et recherche ou invention de solutions effectives et réalisables à court ou moyen terme débouchant sur des propositions d'actions à mettre en œuvre. <b>Réunion mensuelle avec compte-rendu transmis à la direction de l'établissement</b></p>	<p>Personnes accompagnées, Facilitateur-accompagnant, Professionnels de proximité*, Animatrice externe spécialisée en autodétermination</p>
<p><b>Rédaction rapide (1 semaine) d'une fiche action</b> ad hoc pour chaque action identifiée, avec le cas échéant identification des prérequis, des éventuels compléments à instruire, voire des contreparties organisationnelles ou budgétaires qui en découlent. <b>Retour rapide au groupe d'expérimentation locale</b></p>	<p>Direction de l'établissement (directeur, adjoint de direction, chef de service...), Professionnels de proximité</p>
<p><b>Validation de la fiche action</b> par le groupe d'expérimentation locale (avec possibilités d'amendements en collaboration avec la direction de l'établissement). En cas de blocage (c'est-à-dire réponse insatisfaisante du point de vue du groupe d'expérimentation locale), possibilité de recours auprès de la direction de l'offre de service et de la performance (DOP).</p>	<p>Personnes accompagnées, Facilitateur-accompagnant, DOP le cas échéant</p>
<p><b>Rédaction de la procédure</b> relative à chaque fiche action validée et élaboration du plan d'action correspondant.</p>	<p>Direction de l'établissement</p>
<p><b>Mise en œuvre de ces procédures</b> à destination des personnes accompagnées du groupe d'expérimentation locale.</p>	<p>Réunion de service, Professionnels de proximité</p>
<p><b>Processus d'auto-évaluation des procédures de mise en œuvre et d'innovation continue</b> au gré des personnes accompagnées. Animation du groupe d'expérimentation locale pour le suivi opérationnel régulier et réajustement de la mise en œuvre des procédures validées (permettre et faciliter l'expression, prise de note et vérification : tenue du carnet de bord). Le facilitateur-accompagnant peut échanger (régulation) avec les professionnels locaux et alerte la DOP en cas de dysfonctionnement avéré. <b>2 jours par semaine</b></p>	<p>Personnes accompagnées, Facilitateur-accompagnant</p>

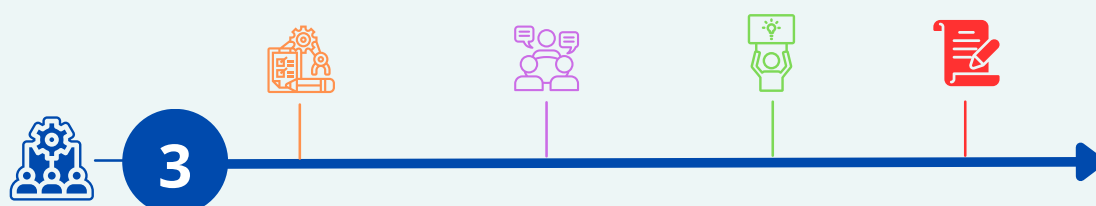
\*Nombre de professionnels concernés par l'accompagnement des personnes du groupe d'expérimentation locale toujours inférieur à celui des personnes accompagnées.





## ÉTAPES DES INNOVATIONS ORGANISATIONNELLES DE L'ÉTABLISSEMENT



	<b>Retour d'expérience par les personnes</b> accompagnées du groupe d'expérimentations locales sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur l'espace d'expression libre et l'autodétermination : 6 mois après sa mise en place</li> <li>chaque procédure mise en œuvre les concernant : 1 à 2 mois après la mise en œuvre de la procédure</li> </ul>	Personnes accompagnées, Facilitateur-accompagnant,
	<b>Évaluation de l'expérimentation et de son impact</b> sur les postures professionnelles et l'organisation du travail : organigramme, planning, fiches de poste.	Direction de l'établissement, Professionnels de proximité
	<b>Étude d'une extension limitée au-delà des seules personnes du groupe d'expérimentations locales</b> à un petit ensemble cohérent sur un même lieu de vie dans le cadre des moyens alloués à l'établissement (combien de personnes, périmètre, modalités, délais, budget...) de l'espace d'expression libre (protocole).	Direction de l'établissement Professionnels de proximité
	<b>Extension de l'expérimentation à un petit ensemble cohérent sur un lieu de vie</b> dans le cadre des moyens alloués à l'établissement (moyens ordinaires) avec l'appui des intervenants extérieurs du GEL pour transfert de compétences.	Personnes accompagnées concernées par l'extension Professionnels concernés Facilitateur-accompagnant Animatrice externe
	<b>Retour d'expérience par les personnes accompagnées concernées par l'extension de l'expérimentation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur l'espace d'expression libre et l'autodétermination : 6 mois après sa mise en place</li> <li>Chaque procédure mise en œuvre les concernant : 1 à 2 mois après la mise en œuvre de la procédure</li> </ul>	Personnes accompagnées Facilitateur-accompagnant
	<b>Évaluation de l'expérimentation étendue et de son impact sur</b> les postures professionnelles et l'organisation du travail : organigramme, planning, fiches de poste.	Direction de l'établissement Professionnels concernés
	<b>Généralisation des procédures et protocoles</b> à intégrer dans les mises à jour annuelles du projet d'établissement.	Directeurs d'établissement CVS

## ÉTAPES DE LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICES



	<b>Évaluation du dispositif à l'échelle locale, globale et analyse d'impact</b>	Evaluation externe
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Mutualisation des retours d'expérience</b> des 6 établissements et de leurs évaluations externes.</li> <li><b>Choix des nouvelles pratiques</b> à intégrer au projet global d'accompagnement associatif.</li> <li>Propositions d'<b>évolution de l'organisation</b> du travail et des fiches de poste.</li> </ul>	Directeurs d'établissement Equipe projet
	<b>Proposition de nouvelles pratiques organisationnelles et de nouvelles offres de services</b> (nouvelle structuration de l'offre de services : habitat, organisation managériale, gouvernance, règlements internes, projets d'établissement...)	Directeurs d'établissement Comité de direction
	<b>Validation des nouvelles règles d'organisation</b> institutionnelle : offre de services et gouvernance	Conseil d'administration

## II. POURQUOI NOUS VOULONS LE FAIRE ?



Nos raisons de lancer ces expérimentations sont exposées dans le premier axe stratégique du projet associatif 2022-2027 d'Envoludia et s'inscrivent dans une réflexion engagée depuis plusieurs années.



Parce que la personne handicapée est en général considérée d'abord comme une personne à protéger, ceux qui l'entourent (famille, professionnels, société, etc.) prennent trop souvent des décisions sans suffisamment la consulter ou laisser la place à ses choix personnels. Ainsi les personnes handicapées se sont habituées à dire ce que l'on attend qu'elles disent, à jouer le rôle qu'on leur donne, jusqu'à être pour certaines silencieuses et « objets de soins ».

Si la notion d'autodétermination existe depuis longtemps, son application aux personnes handicapées est beaucoup plus récente. Elle est définie comme la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées. On parle aussi d'empowerment, de pouvoir d'agir. L'autodétermination permet à la personne d'être actrice de sa vie dans une société plus participative et plus inclusive.

Les différents textes officiels comme les lois de 2002 puis 2005, ou la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations unies de 2006, s'appuient largement sur ce concept, avec comme fondement le fait que la personne n'est plus simplement au cœur de l'accompagnement qu'on lui prodigue mais doit en être décisionnaire et avoir la même liberté dans ses choix de vie que tout un chacun.

**La mise en œuvre de l'autodétermination et du pouvoir d'agir doit changer nos pratiques, voire les révolutionner !**

Avec ou sans l'usage de la parole, la personne handicapée a le pouvoir d'agir sur sa vie : elle est à la première place, elle a le droit d'être responsable de ses choix, d'exprimer sa citoyenneté, d'agir sur son environnement au quotidien. A Envoludia de lui en donner la possibilité.

Pour ce faire, une nouvelle approche doit être développée pour transformer en profondeur la vision sur le handicap et les différentes modalités d'intervention.

**Un apprentissage de tous est donc indispensable pour que :**

↳ **La personne handicapée** soit encouragée à faire des choix de vie, à apprendre à en évaluer les conséquences et à les assumer, à mieux cerner voire maîtriser son environnement, quelles que soient ses capacités et ses difficultés ;

↳ **Les familles** puissent aider leurs enfants à s'émanciper de leur sphère protectrice et apprennent à accepter une certaine prise de risque au regard de leurs choix en laissant plus de place à l'affirmation de leur personnalité ;

↳ **Les professionnels** fassent évoluer leurs pratiques et passent du « faire pour » au « permettre de faire » en sollicitant et favorisant systématiquement l'expression et la participation des personnes dans tous les actes de leur vie quotidienne et de leur vie sociale.

# LES RACINES DU PROJET

## « POUVOIR D'AGIR ET INNOVATIONS ORGANISATIONNELLES » ENVOLUDIA

**2016**

**Constitution d'un groupe de personnes adultes vivant en foyer de vie** pour préparer un projet d'habitat diffus de 9 studettes et d'une salle de réunion collective en bas d'immeuble réalisé fin 2017 : Les Z'apparts à Savigny-sur-Orge (91).



**2017-2018**

**Publication du rapport de la rapporteuse spéciale de l'ONU Catalina Devandas-Aguilar** sur la situation de la France en matière de politique du handicap, recommandant la fermeture progressive des établissements pour personnes handicapées, et engagement d'une réflexion associative sur la problématique de la désinstitutionalisation et des droits et libertés des personnes accompagnées.



**2019**

**Engagement d'un travail de formalisation d'une méthode d'élaboration et de rédaction des projets personnalisés** sur l'ensemble des établissements d'Envoludia afin qu'ils soient élaborés directement avec les personnes accompagnées et leur famille au cours d'une réunion commune, sans rédaction ni préparation initiale par les seuls professionnels (les bilans ou rapports techniques étant transmis préalablement à la famille le cas échéant).



**2020**

**Séminaire de décembre 2020 "promouvoir la participation des personnes au sein des projets personnalisés"**, réunissant les responsables d'établissements et les administrateurs de l'association. A l'issue de ce séminaire, le nouveau format d'élaboration des projets personnalisés a été arrêté. Cette évolution a été un premier levier fondateur pour rénover la conception de la participation des personnes et des familles autour de leur projet de vie et de soin.



**2021**

**Séminaire de lancement du nouveau projet associatif 2022-2027** réunissant pour la première fois des personnes accompagnées et des familles avec des professionnels et des administrateurs. Le thème du pouvoir d'agir a été fortement mis en exergue par les personnes accompagnées au cours de leurs différentes interventions.



**2022**

Séminaire « **l'innovation sociale une aventure collective** » réunissant les cadres de l'association :

- « **L'autodétermination : le pouvoir d'agir** » Juliette Cartier, Formatrice programme « agir pour l'autodétermination » Campus formation France
- « **De l'autodétermination à la pair-aidance** », enjeux majeurs pour le secteur médico-social Julia Boivin, formatrice et conférencière indépendante, Vice-présidente du conseil de l'engagement des usagers pour la HAS.
- « **Experts, acteurs, ensemble ... Pour une société qui change** » Rapport 2022 sur la transformation du secteur médico-social : conseils et projection présenté par Denis Piveteau, conseiller d'Etat.



**2023**

- Aujourd'hui, malgré ces premières évolutions, de nombreuses situations de confrontation entre l'expression des choix des personnes et les contraintes institutionnelles continuent de se présenter dans le cadre des groupes d'expression ou des rencontres de projets personnalisés. Les points bloquants pour accéder aux attentes réelles des personnes concernant leur vie en établissement se situent généralement dans des problématiques organisationnelles ou de postures professionnelles, souvent excusées par un manque de moyens budgétaires.
- En outre, les personnes accompagnées et leurs proches sont généralement en attente de réponses individuelles malgré l'environnement collectif dans lequel s'organise la réponse à leurs besoins de soins et d'accompagnement.

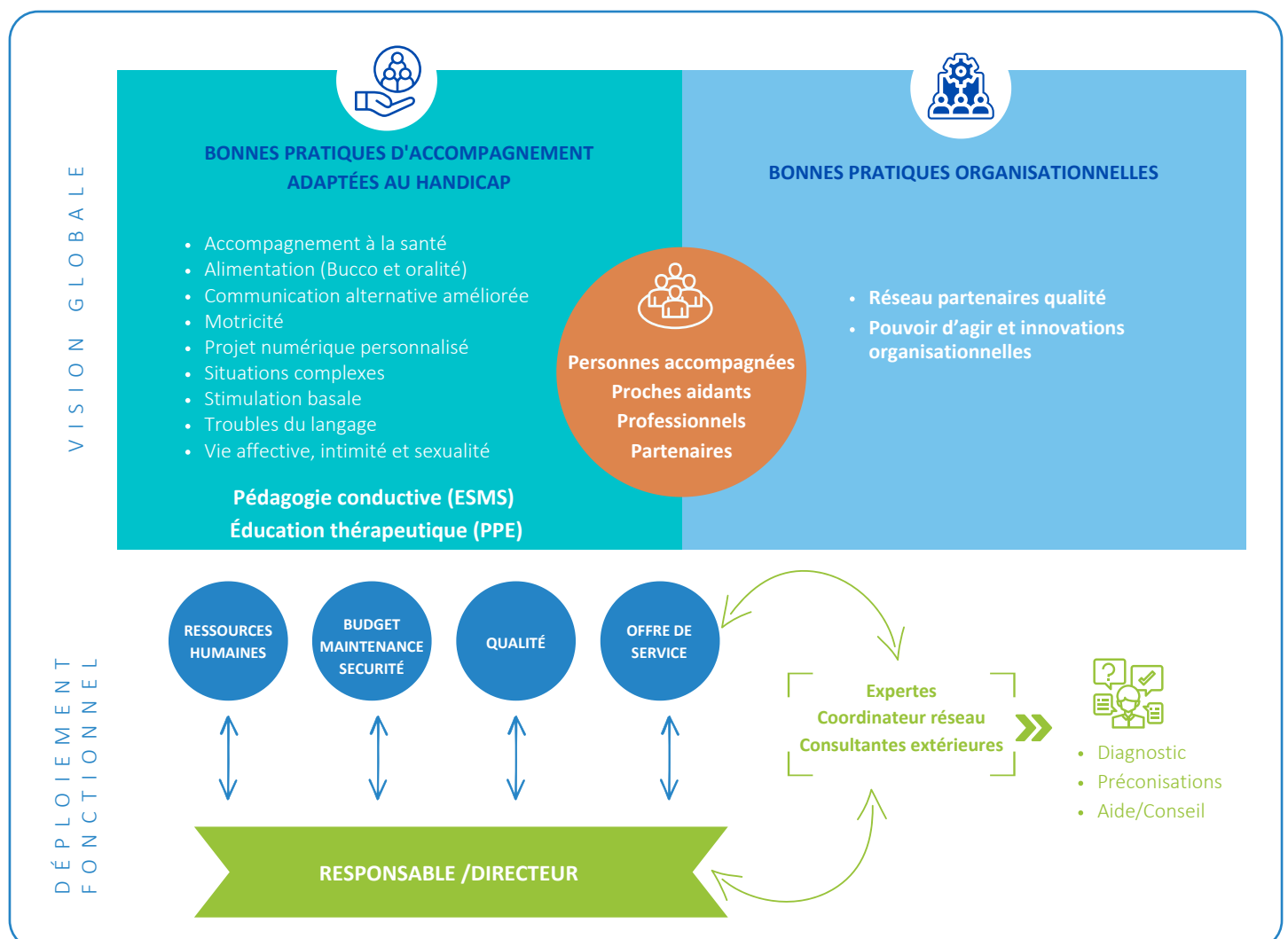


# DES BONNES PRATIQUES ADAPTÉES AU HANDICAP AUX BONNES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Depuis 5 ans, à partir du constat d'un manque de formation de ses professionnels au regard des spécificités du handicap des personnes qu'ils accompagnaient, Envoludia a concentré ses efforts sur leur montée en compétence en les formant systématiquement dans des domaines peu ou pas abordés au cours de leur formation diplômante initiale. Un parcours de formations débutant dès leur prise de poste et se poursuivant sur 2 ans a été mis en place afin de répondre aux lacunes clairement identifiées : alimentation et problématiques bucco-faciales, accès au numérique adapté, motricité, communication alternative améliorée... Cet effort de formation a été consolidé par la formalisation d'un projet global d'accompagnement regroupant l'ensemble des bonnes pratiques d'accompagnement validées en termes d'efficacité et d'adéquation aux besoins des personnes concernées. Enfin, un dispositif d'appui a été inventé, avec la constitution d'une équipe d'experts de ces différents domaines de compétence venant proposer des conseils et des adaptations méthodologiques aux professionnels sur leur lieu de travail.

Pour autant, s'il répondait à une problématique de besoins, ce premier socle laissait de côté la question de l'autodétermination et des libertés actives des personnes accompagnées. C'est pourquoi Envoludia veut compléter ce premier volet par un second entièrement tourné cette fois sur l'environnement institutionnel, en abordant de front la question des bonnes pratiques organisationnelles. Il s'agit désormais de transformer l'offre de service dans sa structuration même, afin de rendre possible à tout niveau le pouvoir d'agir des personnes aujourd'hui constamment contraint, voir refusé. La réflexion menée au sein d'Envoludia à la suite du choc qu'a constitué le rapport de l'ONU de 2017 et les débats qui s'en sont suivis ont permis une prise de conscience nouvelle du caractère enfermant et privatif de libertés et de droits pourtant essentiels de ses établissements accueillant des adultes en lieu de vie, et ce quelle que soit la qualité des services rendus.

C'est pourquoi, en accord avec la gouvernance associative, Envoludia a décidé de s'engager fortement dans un travail de refonte de ses modalités organisationnelles, bâti à partir des besoins et souhaits des personnes accompagnées.



### III. COMMENT ALLONS-NOUS LE FAIRE ?

S'il est habituel, dans les démarches de changement, de commencer par former les acteurs pour qu'ils modifient leur manière de voir afin de faire évoluer leur pratiques, une limite est souvent très vite atteinte du fait de l'inertie des organisations dans lesquelles ils se meuvent, les multiples obstacles auxquels il se heurtent venant rapidement éteindre la bonne volonté de départ. Au-delà des effets d'annonce et de quelques changements cosmétiques, il en reste au mieux un discours, au pire un découragement, mais rarement une transformation réelle de l'organisation institutionnelle.

C'est ce qu'Envoludia a pu mesurer lors de ses premiers efforts massifs de formation, en constatant que les acquis de formation de ses professionnels se traduisaient peu en compétences effectives faute d'avoir pu se déployer dans un environnement de travail qui quant à lui n'avait pas évolué : habitudes, postures, procédures, planning... Ainsi, au bout de quelques semaines, les énergies réformatrices s'épuisaient, et la routine initiale reprenait ses droits.

Pour remédier à cet obstacle, un retournement a été opéré en replaçant les apports de formation sur le lieu même d'exercice professionnel, et en travaillant aussitôt à modifier en conséquence l'environnement immédiat : nouvelles techniques, nouveaux outils, nouveaux protocoles, adaptation de l'organisation d'équipe. Une équipe d'experts dédiés a ainsi été constituée pour venir soutenir les professionnels dès leur retour de formation, tant dans la mise en œuvre des compétences acquises que pour aider les directions d'établissement à procéder aux changements d'organisation qu'elles nécessitent ; seules ces modifications d'organisation locale ont permis la transformation effective des pratiques.

De même, c'est en recherchant des solutions concrètes et rapidement réalisables en réponse aux besoins et souhaits des personnes accompagnées qu'un processus de transformation effective de leur environnement pourra être initié : parallèlement à une sensibilisation nécessaire de toutes les parties prenantes, des groupes d'expérimentations locales seront constitués sur chaque établissement avec quelques personnes volontaires qui bénéficieront d'un accompagnement spécifique pour cela.

Au gré de leurs besoins exprimés, des micro-actions en réponse seront engagées et expérimentées pour ces seules personnes, puis évaluées, modifiées et enfin formalisées pour être ensuite modélisées et généralisées. Dans un second temps, le petit groupe constitué dans chaque établissement sera étendu, afin d'amplifier le mouvement de transformation initiale. Des apports d'éléments de compréhension et de réflexion seront dispensés au fur et à mesure de l'émergence des attentes des différents acteurs. Et parallèlement, l'analyse des pratiques permettra à l'ensemble de la communauté professionnelle de partager les réflexions que ces premières transformations auront suscitées.

Ce mouvement d'extension des micro-actions à partir de petites situations d'expérimentation doit permettre de bouger les représentations et de questionner les habitudes, enclenchant ainsi un cercle vertueux de transformation des pratiques organisationnelles avec les personnes.

**De l'expérimentation de l'autodétermination en situation réelle aux innovations organisationnelles : c'est toute l'ambition de ce projet.**

# LES PARTIES PRENANTES ET ORGANES DE PILOTAGE DU PROJET

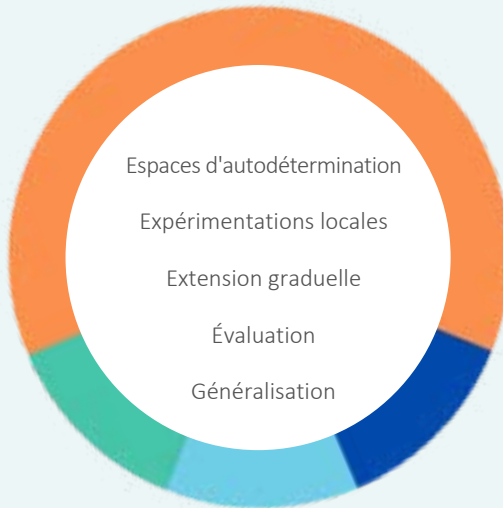


## POUVOIR D'AGIR ET INNOVATIONS ORGANISATIONNELLES

### COMITÉ OPÉRATIONNEL ÉTAPE 1

- Directrices de l'offre de service et de la performance
- Consultante autodétermination
- Intervenante innovations organisationnelles
- Animatrice externe

Réunion mensuelle



### ÉQUIPE PROJET

- Directeur général - chef de projet
- Directrices de l'offre de service et de la performance
- Directrice qualité

Réunion trimestrielle

### 6 GROUPES D'EXPÉRIMENTATIONS LOCALES

- 3 à 5 personnes accompagnées par groupe *extensions à d'autres personnes accompagnées*



### ACTEURS

- Directions d'établissement
- 3 facilitateurs-accompagnants
- Analyse des pratiques
- Professionnels de proximité
- Service ressources humaines
- Chargé de narration - CIFRE

1



**AUTODÉTERMINATION  
ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES**

2



**ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS  
ET POUVOIR D'AGIR**

3



**GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE  
ET TRANSFORMATION DE L'OFFRE**

Le dispositif expérimental est fidèle aux exigences de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et plus précisément à son arrêté relatif à la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L. 311-4 du Code de l'action sociale et des familles).

Il s'inscrit en écho au décret réactualisé relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation. Il est par ailleurs ajusté aux ambitions de la loi de modernisation du système de santé, qui comporte 38 articles dédiés aux droits des personnes tous secteurs confondus.

Ce dispositif se combine naturellement avec le nouveau référentiel d'évaluation de la HAS pour le secteur médico-social pour les volets bien-être, éthique, droits de la personne accompagnée et expression et participation de la personne accompagnée et accompagnement à l'autonomie.

Enfin ce dispositif s'inscrit pleinement dans les recommandations établies dans le rapport délivré par Denis Piveteau le 16 février 2022 « Experts, acteurs ensemble... pour une société qui change ».

**Tableau 1. : Étapes de la démarche et calendrier**

INTITULE DE L'ETAPE	CONTENU DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS L'ETAPE	RESULTATS EN FIN D'ETAPE : LIVRABLES, PRODUCTIONS, MODALITES DE VALIDATION	ACTEURS	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN
<b>1</b> <b>Création du projet pouvoir d'agir et innovations organisationnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer et fédérer sur le projet en interne</li> <li>- Recruter les intervenants extérieurs</li> <li>- Formaliser le projet et ses modalités de fonctionnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunion de lancement</li> <li>- Schéma du projet</li> <li>- Planning de travail du comité opérationnel et de l'équipe projet</li> <li>- Principes de pilotage projet des groupes locaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Equipe projet</li> <li>-Comité opérationnel</li> <li>-Directeurs d'établissement</li> </ul>	03/2023	05/2023
<b>2</b> <b>Communication et sensibilisation initiales de toutes les parties prenantes au sein de chaque établissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensibiliser et former les personnes accompagnées / les professionnels (posture) et autres parties prenantes</li> <li>- sensibilisation au concept de l'autodétermination</li> <li>-Faire connaître le projet, ses missions et son fonctionnement</li> <li>-Fédérer autour du volontariat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Outils de communication : vidéo documentaire, photos, schéma, questionnaires...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comité opérationnel</li> <li>-Personnes accompagnées</li> <li>-Professionnels</li> <li>-Proches aidants</li> </ul>	04/2023	09/2023
<b>3</b> <b>Constitution des groupes d'expérimentations locales (GEL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lancer l'appel à candidatures des personnes accompagnées et des professionnels volontaires</li> <li>-Définir la méthodologie de travail des groupes locaux</li> <li>-Constitution des groupes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Annonce de recrutement / candidatures</li> <li>-Calendrier de travail : dates, horaires, lieux disponibles...</li> <li>-Lettre d'engagement des parties prenantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Personnes accompagnées</li> <li>-Facilitateur-accompagnant</li> <li>-Professionnels de proximité</li> <li>- Consultante autodétermination</li> </ul>	05/2023	09/2023
<b>4</b> <b>Mise en œuvre des expérimentations locales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Réunions de travail mixtes animées par un tiers</li> <li>-Suivi des actions d'expérimentation locales</li> <li>-Retour d'expérience par les personnes accompagnées</li> <li>-Evaluation de l'expérimentation et de son impact organisationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Calendrier réalisé des groupes locaux</li> <li>-Compte-rendu de réunion</li> <li>-Fiches actions ➔ plans d'actions</li> <li>-Questionnaire d'auto-évaluation</li> <li>-Procédures</li> <li>-Carnet de bord du GEL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Personnes accompagnées</li> <li>-Facilitateur-accompagnant</li> <li>-Direction d'établissement</li> <li>-Professionnels de proximité</li> <li>-Animatrice externe</li> </ul>	09/2023	03/2025
<b>5</b> <b>Communication et sensibilisation des autres parties prenantes de l'établissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Faire vivre le projet</li> <li>-Fédérer autour des expérimentations en cours</li> <li>-Centrer les analyses des pratiques professionnelles sur le thème de l'autodétermination pour faciliter l'accompagnement au changement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Séquences d'accompagnement à la demande pour les personnes accompagnées, et pour les professionnels et proches-aidants</li> <li>-Diffusion régulière d'informations sur les expérimentations locales au CVS, aux proches-aidants...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comité opérationnel</li> <li>-Personnes accompagnées</li> <li>-Administrateur référent</li> </ul>	09/2023	03/2025
<b>6</b> <i>Bilan de mi-parcours</i>	<i>- Reprise des comptes-rendus de réunions, compilation, mise en forme, structuration, analyse</i>	<i>- Rapport intermédiaire d'étapes reprenant les éléments clés de l'avancement du projet et présentation PowerPoint, participation à des journées d'étude (URIOPSS, Groupe Polyhandicap France, Fédération Paralysie Cérébrale...)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipe projet</li> <li>- Comité opérationnel</li> </ul>	06/2024	09/2024

**Tableau 1. : Étapes de la démarche et calendrier (suite)**

INTITULE DE L'ETAPE	CONTENU DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS L'ETAPE	RESULTATS EN FIN D'ETAPE : LIVRABLES, PRODUCTIONS, MODALITES DE VALIDATION	ACTEURS	DATE DE DEBUT	DATE DE FIN
<b>7</b> <b>Essaimage au-delà des GEL initiaux</b>	-Extension limitée au-delà des GEL dans le cadre des moyens alloués à l'établissement avec l'appui des ressources initiales du GEL (transfert de compétences)	-Calendrier réalisé des groupes locaux -Compte-rendu de réunion -Fiches actions → plans d'actions -Questionnaire d'auto-évaluation -Procédures -Carnet de bord	-Personnes accompagnées -Facilitateur-accompagnant -Professionnels -Direction d'établissement -Animatrice externe -Intervenante innovations organisationnelles	04/2024	03/2025
<b>8</b> <b>Evaluation du dispositif à l'échelle locale et associative</b>	-Contractualiser avec le cabinet d'évaluation externe -Co-construire l'évaluation avec les parties prenantes -Evaluer le dispositif -Définir les mesures d'amélioration du processus -Informers les acteurs -Restitution de la narration du déploiement de l'expérimentation	-Contractualiser avec le cabinet d'évaluation externe -Co-construire l'évaluation avec les parties prenantes -Evaluer le dispositif -Définir les mesures d'amélioration du processus -Informers les acteurs -Restitution de la narration du déploiement de l'expérimentation	-Direction de l'offre de service et de la performance -Directrice de la qualité -Direction d'établissement -Chargé de narration CIFRE	09/2024	03/2025
<b>9</b> <b>Transformation de l'offre de services</b>	-Collecte de l'ensemble des procédures, protocoles élaborés durant les expérimentations locales -Organisation d'un séminaire de fin d'expérimentation et de partage d'expérience (pour l'ensemble des parties prenantes) -Choix de nouvelles pratiques organisationnelles et de nouvelles offres de services	-Protocoles et procédures -Bilan -Actes du séminaire -Nouveau projet global d'accompagnement associatif -Nouveau règlement général de fonctionnement associatif -Nouvelle structuration de l'offre de services	-Directions d'établissement -Intervenante innovations organisationnelles -Comité de direction -Conseil d'administration	01/2025	06/2025
<b>10</b> <i>Production d'un rapport final, modélisation et transférabilité</i>	<i>-Elaborer le guide, les fiches méthodologiques des processus d'expérimentation -Elaborer les outils de communication -Identifier et chiffrer les redéploiements budgétaires opérés (surcoûts et économies) pour la pérennisation des nouveaux modèles</i>	<i>-Guide méthodologique -Planning de déploiement -Narration du déploiement -Documentaire vidéo, reportage photos -Référentiel d'évaluation et mesures d'impact -Nouveau règlement général de fonctionnement -Budget type selon les différentes offres de service modélisées</i>	<i>- Comité de direction</i>	03/2025	06/2025

## LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

Le projet expérimental proposé par Envoludia fait état d'un ensemble de moyens internes et externes pressentis dans le design du projet d'expérimentation. Le périmètre de l'évaluation porte sur le design du dispositif, les outils de pilotage et d'animation des groupes expérimentaux, ainsi que de l'impact, positif, ou négatif, souhaité ou non souhaité des expérimentations menées.

### Les questionnements évaluatifs produiront les réponses sur :

- ◇ La pertinence des objectifs globaux au regard de l'expérimentation visée,
- ◇ L'efficacité à travers les résultats obtenus au regard des actions spécifiques,
- ◇ La cohérence des moyens mobilisés (dont les moyens porteurs d'innovation) avec les objectifs spécifiques et les objectifs opérationnels.
- ◇ L'efficacité du déploiement des activités au regard des ressources (moyens mobilisés),
- ◇ L'utilité de l'expérimentation à travers l'analyse d'impact.

L'évaluation des expérimentations vise à produire des connaissances sur la mise en œuvre et les effets de(s) expérimentation(s) tout en précisant le périmètre de leur validité dans d'autres contextes.

### La démarche d'évaluation a pour objectifs :

- ◇ d'étudier l'effectivité du dispositif (fonctionnement régulier,...)
- ◇ d'évaluer le niveau d'influence réel et/ou de mesurer les impacts de l'intervention ou du dispositif, en particulier sur la qualité des accompagnements et l'effectivité des droits des personnes concernées
- ◇ si pertinents, pourront être évalués les effets de l'action soutenue sur les proches et les professionnels participant à l'accompagnement et au soutien à l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ; également, d'autres contributions de l'action innovante soutenue (à la qualité de la gouvernance, à l'efficacité, etc.)

### Le type d'évaluation :

Pour cette évaluation le cabinet d'évaluation A-AMCOS propose la méthode de l'analyse de contribution afin de répondre à la question : «les effets obtenus des expérimentations du pouvoir d'agir contribuent-ils aux changements attendus ?»

L'évaluation comporte la mesure d'impact des leviers du pouvoir d'agir et des innovations organisationnelles sur :

- ◇ **les personnes accompagnées et leur pouvoir d'agir**
- ◇ **l'organisation de l'établissement**
- ◇ **l'offre de service et la gouvernance associative**





### Le déroulement de l'évaluation et objectifs d'étape pour chaque expérimentation

<p><b>Cadrage de l'évaluation</b></p>	<p>Formaliser un cadrage d'évaluation au regard des objectifs et du changement attendu de l'expérimentation (ou des expérimentations) déployée(s) pour susciter le pouvoir d'agir et l'innovation organisationnelle. Créer les questions évaluatives adaptées au(x) protocole(s) d'expérimentation. Le recours à groupe témoin est retenu selon le type d'expérimentation.</p>
<p><b>Recueillir les données sur les changements obtenus en matière de pouvoir d'agir, et d'innovations organisationnelles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quoi (quel changement a été constaté ou ressenti ou perçu ?)</li> <li>- Qui (qui a obtenu le changement constaté ou ressenti ou perçu ?)</li> <li>- Quand (identifier le moment clé de l'apparition du changement dans le déroulé du protocole expérimental ?)</li> <li>- Comment (contextualiser le changement évoqué ?)</li> <li>- Pourquoi (recueillir les causes manifestes et les causes supposées ?) * Si plusieurs expérimentations, le recueil est propre à chaque expérimentation. La méthode de recueil de données (via les questionnaires évaluatifs) s'appuie sur l'étude documentaire, les enquêtes, les entretiens qualitatifs collectés, le recueil des données.</li> </ul>
<p><b>Réaliser une analyse croisée</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les résultats de l'évaluation ont vocation à permettre à l'association Envoludia de caractériser les conditions à réunir pour parvenir au changement désiré,</li> <li>- L'analyse des données permet de valider ou infirmer chaque hypothèse découlant des outils évaluatifs.</li> <li>- L'analyse des données tient compte : des résultats des enquêtes des entretiens qualitatifs et des documents de référence.</li> <li>- Des études approfondies basée sur l'analyse d'impact entre les effets voulus et les effets obtenus. L'analyse implique la participation des parties prenantes pour un regard croisé confrontant les résultats attendus et les résultats obtenus</li> </ul>
<p><b>Valider les résultats de l'analyse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser les résultats de l'analyse d'impact (rapport).</li> </ul>

## IV. QUELS BILANS SOUHAITONS-NOUS FAIRE À L'ISSUE DU PROJET ?

Avec cette expérimentation, Envoludia souhaite s'inscrire pleinement dans l'esprit des textes qui régissent l'activité du secteur médico-social, pour véritablement transformer ses modalités d'organisation et les pratiques professionnelles qui en découlent auprès des personnes concernées. C'est véritablement une nouvelle culture collective qu'il s'agit de créer ensemble, pour inventer un mode d'intervention professionnelle répondant aux besoins d'accompagnement et de soins dans le respect effectif des droits et de la liberté de choix des personnes.

La réussite de ce projet se mesurera à l'aune des modifications d'organisation expérimentées, puis étendues, tant en termes de place laissée aux espaces d'expression des personnes et à leur formalisation que de nouvelles modalités d'organisation des interventions professionnelles, le tout acté dans de nouvelles procédures et de nouveaux règlements de fonctionnement institutionnels.

A titre d'exemple, il permettra de considérer comme acquis les points suivants :

- ◇ Formalisation des droits des personnes accompagnées et définition des responsabilités des professionnels accompagnants
- ◇ Toutes décisions liées à la limitation de la liberté des personnes doit faire l'objet d'un processus formalisé et adapté à la personne (problématiser la demande de la personne) et compatible avec la charte des droits et libertés des personnes
- ◇ Intégrer les modalités d'autodétermination dans les outils de la loi 2002.2
- ◇ Associer les personnes accompagnées à toutes décisions impactant directement (personnellement) leur accompagnement, dans tous les aspects de sa vie quotidienne (horaires, lieux, soins, intimité, sexualité...)



## V. POURQUOI SOMMES-NOUS LÉGITIMES À LE FAIRE



### ENVOLUDIA UNE ASSOCIATION DE FAMILLES

Envoludia met en œuvre avec chaque personne concernée un accompagnement sur mesure à travers un projet personnalisé, cohérent, bâti à son écoute et répondant à ses besoins spécifiques.

L'expertise de ses professionnels est proposée aux personnes touchées par les handicaps neuromoteurs (paralysie cérébrale dont le polyhandicap, le polyhandicap sans paralysie cérébrale, les autres troubles moteurs) ou les troubles du neurodéveloppement (troubles des apprentissages, troubles complexes du langage).

22



établissements

620



professionnels

804



personnes  
accompagnées



**ENVOLUDIA EST MEMBRE FONDATRICE DE L'INSTITUT MOTRICITÉ CÉRÉBRALE**, centre de formation spécialisé dans la prise en charge des personnes atteintes de paralysie cérébrale et de polyhandicap.



**ENVOLUDIA EST MEMBRE FONDATRICE DE LA FONDATION PARALYSIE CÉRÉBRALE**, créée en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour promouvoir et soutenir la recherche et l'innovation relative à la paralysie cérébrale dans son acception la plus large (IMC et polyhandicapés).



**ENVOLUDIA EST ADMINISTRATRICE DE LA FÉDÉRATION PARALYSIE CÉRÉBRALE FRANCE**, qui fédère une trentaine d'associations œuvrant en France dans le domaine de la paralysie cérébrale.



**ENVOLUDIA A OBTENU LE LABEL IDEAS**, en juin 2019, qui atteste de la qualité de la gouvernance, de la gestion financière et du suivi de l'efficacité de l'action.



**LE PÔLE PETITE ENFANCE D' ENVOLUDIA A OBTENU LE LABEL « TOUS CONCERNÉS, TOUS MOBILISÉS »** attribué par la Conférence nationale du handicap 2019.

## ENVOLUDIA INITIATEUR ET PORTEUR DU PROGRAMME ESMS NUMÉRIQUE DE LA CNSA

Envoludia a fait le choix de l'investissement numérique depuis de nombreuses années tant dans son organisation interne que dans ses modalités d'accompagnement des personnes accompagnées. En effet, depuis 2018, Envoludia développe un projet numérique personnalisé adapté au handicap des personnes qu'elles accompagnent avec le soutien financier de l'ARS et des conseils départementaux.

Envoludia a été choisi en mai 2021 à la phase d'amorçage du programme ESMS numérique de la CNSA, en réunissant :

- ◇ trois organismes gestionnaires pour composer une grappe de vingt-quatre ESMS
- ◇ qui couvrent les champs du polyhandicap, de la paralysie cérébrale, des troubles neuromoteurs et des troubles DYS, du handicap sensoriel et des handicaps rares, du handicap intellectuel et du handicap psychique, pour tous les âges et toutes les catégories d'accueil.

Envoludia a mis à disposition sa chefferie de projet au service des établissements de la grappe qui bénéficient aujourd'hui de l'expertise interne de son responsable DUI.

Celui-ci accompagne le déploiement des différents services socles et soutient les membres de la grappe par des formations à l'utilisation de l'outil.

A ce jour, le déploiement du projet est a été validé par le SESAN à hauteur de 80% :

- ◇ Le portail usager est disponible
- ◇ L'identité nationale de santé (INS) et le dossier médical partagé (DMP) dans le DUI seront effectifs en mars 2023
- ◇ Le service Ms-Santé sera déployé en juin 2023
- ◇ Le module d'e-Prscription sera mis à disposition par l'éditeur en fin d'année 2023

### PROJET NUMÉRIQUE PERSONNALISÉ : FAVORISER L'AUTONOMIE POUR CHACUN

Envoludia développe depuis 3 ans un projet numérique personnalisé (PNP) permettant d'effectuer un bilan des capacités cognitives, sensorielles et physiques de chacun de ses usagers afin de leur établir une prescription individualisée d'aide numérique, que ce soit en termes de communication alternative et augmentée (CAA), de domotique ou d'équipement informatique.

L'objectif du PNP est de mettre à la disposition de chaque usager la technologie la plus adaptée à ses capacités et à ses besoins en l'accompagnant, pas à pas, dans l'utilisation et l'acquisition d'un outil numérique sur-mesure.

Au sein d'Envoludia, les personnes accueillies présentent une grande diversité d'incapacités fonctionnelles et de niveaux de compétences cognitives. Les nouvelles technologies ainsi que les dernières innovations augmentent les possibilités de compensation du handicap.

Elles permettent aujourd'hui à une personne d'être plus autonome dans la gestion de :

- **son code de communication é son environnement**
- **ses démarches administratives**
- **sa scolarité (logiciels dédiés) de ses loisirs**



## PRÉSENTATION DES PARTENAIRES DU PROJET

### UNE EXPERTISE D'USAGE



JULIA BOIVIN

Consultante autodétermination, vice-présidente du conseil d'engagement des usagers de la HAS, animatrice du projet fédéral de formation d'experts d'usage pour Paralyse Cérébrale France. Master 2 Pro, Situation de Handicap Education Inclusive.



ERICA LEHMANN

Sociologue intervenant comme analyste des pratiques managériales auprès de professionnels du secteur médico-social, diplômée de Paris I en sociologie des institutions et de Dauphine PSL en coaching de managers, Erica Lehmann finalise un M2 à l'EHESS, dont le mémoire de recherche porte sur « l'autodétermination dans un établissement d'accueil médicalisé ou les conditions de négociation d'un nouvel ordre dans un lieu de vie pour personnes handicapées ». Elle développe des éléments de formalisation et de réflexion autour des problématiques du pouvoir d'agir et de transition vers une logique servicielle.



THIPHAINÉ PÉRICARD

Consultante et formatrice indépendante en collaboration avec Guillaume Benhamou, personne qualifiée au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), orthophoniste intervenant auprès de personnes en situation de handicap, titulaire d'un MBA dont la thèse professionnelle portait sur « Quelle politique d'établissement pour une prise en compte réelle de la parole de la personne accompagnée ? ».

### 3 FACILITATEURS-ACCOMPAGNANTS



De profils éducateur spécialisé, animateur socio-éducatif ou équivalent, le poste nécessite une capacité d'écoute et d'empathie, de réserve personnelle et une compréhension avérée de l'autodétermination. Il s'agit là d'un nouveau « métier à la carte » dans l'esprit du rapport Piveteau « Experts, acteurs, ensemble ... pour une société qui change ».

Compte-tenu de la spécificité de ce projet et du profil recherché, ces postes pourront être pourvus par recrutement interne avec adjonction d'un cursus de formation adapté, le poste originel des recrutés étant alors remplacé terme à terme.

### CHARGÉ DE NARRATION – CIFRE



Son rôle sera de structurer les processus d'observation par l'écriture des différentes étapes de réalisation, de mener des interviews et des recherches sur les plans sociologiques et anthropologiques. Le rapport de recherche et d'observation pourra faire l'objet d'une publication et être diffusé au sein du réseau médico-social servant ainsi d'autres acteurs sociétaux.

**Tableau 2. Équipe interne au porteur ou groupement partenaire : personnel permanent**

Fonction dans le projet	Nom de la personne et structure d'appartenance	Éléments clés du CV	Étapes dans lesquelles la personne intervient / rôle et missions par étape	Charge de travail en jours ouvrés sur le projet	Coût total du poste sur la durée du projet
Chef de projet	Michel Marciset Siège	<b>Directeur général d'Envoludia</b> depuis 2008, précédemment directeur général du CEFR (devenu France-Horizon) Mastère de management global des entreprises – PIX Dauphine	Conception initiale du projet Animation de l'équipe projet Etapes 1, 8 et 9	10 jours	-
Coordinatrice du comité opérationnel	Laurence Fouqueau Siège	<b>Directrice de l'offre de service et de la performance</b>  Antérieurement directrice d'établissements médico-sociaux. CAFDES/ Executive Master gestion et politiques de santé SPo Paris. Mémoire " la démocratie sanitaire un projet pour le secteur médico-social"	Conception initiale du projet Coordination du comité opérationnel, relations avec les prestataires du comité opérationnel Accompagnement des directions d'établissements Etapes 1, 2, 5, 7, 8, 9	40 jours	-
Membre de l'équipe projet	Christèle Lefèvre Siège	<b>Directrice de l'offre de service et de la performance</b>  20 ans de direction d'établissement médico-éducatif Evalueur externe Formation-Diplôme M2 Direction des organisations médico-socio-éducatives	Accompagnement des directions d'établissements Etapes 2, 5, 7, 8, 9	8 jours	-
Membre de l'équipe projet	Nora Zemmour Siège	<b>Directrice qualité et RSO</b> Méthodologie de projets, démarche qualité et performance Conception, réalisation projet ESMS numérique Envoludia. Master 1 & 2 Administration / échanges internationaux- Entrepreneuriat/ Economique et sociale Paris XII Créteil	Conception initiale du projet Etapes 1, 7, 8 et 9	15 jours	-

**Tableau 3. Équipe interne au porteur ou groupement partenaire : personnel temporaire**

Fonction dans le projet	Nom de la personne et structure d'appartenance	Éléments clés du CV	Étapes dans lesquelles la personne intervient / rôle et missions par étape	Charge de travail en jours ouvrés sur le projet	Coût total du poste sur la durée du projet
Facilitateurs-accompagnants <sup>1</sup>	Recrutement à venir	Educateur spécialisé ou niveau équivalent	Étapes 3,4 et 7 Favoriser l'expression des personnes accompagnées au sein des groupes d'expérimentation locale	3 ETP sur 2 ans soit 1260 jours	300 000 €
Chargé de narration <sup>2</sup>	Recrutement à venir	Doctorant CIFRE	Structurer les processus d'observation par l'écriture des différentes étapes de réalisation, de mener des interviews et des recherches sur les plans sociologiques et anthropologiques.	1 ETP sur 2 ans à temps partagé pour sa recherche soit 200 jours	44 376,67 €

**NOTES COMPLÉMENTAIRES :**

♦ **Charges de personnel temporaire = 344 376,67 €**

<sup>1</sup>Facilitateurs-accompagnants : 6 mi-temps en CDI à 25 000 € annuels sur 2 ans – sur la base du coût CCN 51 d'un technicien de l'intervention sociale – gestionnaire de cas (coef. 440 +10) avec 10 % d'ancienneté la 1<sup>ère</sup> année et 11 % d'ancienneté la 2<sup>ème</sup> année (grille CCN 51 annexe ci-jointe)

<sup>2</sup>Chargé de narration : Doctorant CIFRE selon conditions réglementaires = 44 376,67€ (4 mois sur la base de 24 530 € annuels en 2023, 12 mois sur la base de 25 200 € annuels en 2024 et 5 mois sur la base de 26 400 € annuels en 2025)

**Tableau 4. Partenaire ou prestataire évaluateur du dispositif**

Fonction dans le projet	Nom de la personne et structure d'appartenance	Éléments clés du CV	Étapes dans lesquelles la personne intervient / rôle et missions par étape	Charge de travail en jours ouvrés sur le projet	Coût total du poste sur la durée du projet
Cabinet A-AMCOS (évaluation et mesure d'impact)	Laetitia Paris [A-AMCOS]	Autorisé par le COFRAC A réaliser les évaluations externes des ESSMS (art.L312-8 du CASF) conformément au cahier des charges de la HAS pour l'accréditation des ESSMS chargés de l'évaluation des ESSMS.	Etapes 5 et 6	L'évaluation et mesure d'impact comptabilise au total 31,5 jours/hommes pour une expérimentation.	45 360 €
Consultante autodétermination	Julia Boivin	présentation page 18	Etapes 1, 2, 3 et 5	cf devis annexé	47 940€
Animatrice groupes locaux	Thiphaine Péricard	présentation page 18	Etapes 1, 2, 4, 5 et 7	cf devis annexé	38 220€
Intervenante innovations organisationnelles	Erica Lehmann	présentation page 18	Etapes 1, 2, 5, 7 et 9	cf devis annexé	28 000€

**Tableau 3. Dépenses annexes**

Postes	Coût total
<b>Publicité, publications :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprimerie : 2 910 €</li> <li>• Documentaire vidéo : 6 370 €</li> <li>• Reportage photos : 4 200 €</li> </ul>	13 480€
<b>Frais de mission, déplacement (déplacements et missions des prestataires sur les 6 sites durant la durée du projet) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déplacements de la consultante autodétermination : 4 800 € (pour les 47 jours prévus)</li> <li>• Déplacement pour l'animatrice des groupes locaux 3 000 € (pour les 84 demi-journées prévues)</li> <li>• Déplacements de l'intervenante innovations organisationnelles : 3 000 € (pour les 40 jours prévus)</li> <li>• Déplacements pour l'évaluatrice externe : 2 500 € (pour l'ensemble de sa prestation)</li> </ul>	13 300€
<b>TOTAL</b>	<b>26 780€</b>

## VI. ANNEXES

### Annexes obligatoires :

**Annexe 1 : lettre d'engagement des établissements au sein desquels le dispositif de participation sera expérimenté**

**Annexe 2 : présentation détaillée des partenaires/prestataires associés au projet**

**Annexe 3 : devis détaillés des partenaires/prestataires associés au projet**

**Annexe 4 : fiche métier CCN 51**

**Annexe 5 : documentation du projet pouvoir d'agir et innovations organisationnelles :**

- ◇ schéma organisationnel du projet pouvoir d'agir et innovations organisationnelles
- ◇ programme séminaire sur l'innovation sociale et l'autodétermination (mai 2022)

### Autres annexes :

- ◇ [Organigramme de l'association](#)
- ◇ [Rapport annuel 2022](#)
- ◇ [Projet associatif 2022-2027](#)





## SIÈGE ET DIRECTION GÉNÉRALE

Immeuble le Méliès  
261, rue de Paris  
93100 Montreuil  
01 56 63 07 90  
[contact@envoludia.org](mailto:contact@envoludia.org)

[WWW.ENVOLUDIA.ORG](http://WWW.ENVOLUDIA.ORG)



Avec le soutien de la  
Caisse nationale de  
solidarité pour l'autonomie

