

SOMMAIRE:

- 1 - L'Association IES**
- 2 - Une histoire déjà riche en constructions et projets**
- 3 - Des valeurs qui fondent l'action associative**
- 4 - La vie associative, un outil et une ressource interne**
- 5 - Affirmer et développer des activités**
- 6 - Développer l'organisation et le management**
- 7 - La communication interne et externe**

1 - L'ASSOCIATION IES

Dès 1968, la municipalité de Trappes souhaite répondre aux besoins des familles et des personnes de la ville souffrant d'un handicap, mental notamment.

Le souci de trouver les réponses adaptées, en matière d'insertion, d'éducation et des soins en direction de personnes handicapées mentales est constant.

Une Association est créée sous le nom d'Association Municipale de Réadaptation Sociale et Professionnelle de Trappes (A.MU.RE.SO.P.T.). Elle se développe et ouvre trois établissements médico-sociaux. Elle dépasse progressivement le cadre municipal pour répondre aux besoins territoriaux, notamment de l'ensemble de la ville nouvelle de Saint-Quentin en Yvelines et des communes limitrophes. C'est la suite de cette Association, devenue IES en 1995, qui présente aujourd'hui son projet associatif. Celui-ci vise à répondre aux défis d'aujourd'hui et aux finalités d'hier, tels qu'ils sont développés dans l'objet social de l'Association :

- ◆ Développer des actions en matière d'éducation, de soins, d'aide et de soutien, d'insertion scolaire, sociale et professionnelle auprès d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés.
- ◆ Venir, par l'information, en aide aux personnes handicapées et à leurs familles.
- ◆ Mener, éventuellement avec d'autres partenaires, des recherches et des projets diversifiés, concourant à la lutte contre l'isolement et l'exclusion dans le secteur sanitaire et médico-social.
- ◆ Gérer les établissements et les services qu'elle aura créés ou ceux qui pourront lui être confiés (cession ou gestion déléguée par convention).
- ◆ Informer et sensibiliser le public sur les problèmes de handicap, d'isolement et d'exclusion.

L'originalité de notre Association, depuis sa création, est de regrouper, pour atteindre ses buts, des membres de droit, élus locaux, représentants d'administration,

des membres actifs, professionnels, familles et toute personne sensibilisée par les problèmes du handicap.

2 - UNE HISTOIRE DÉJÀ RICHE EN CONSTRUCTIONS ET PROJETS

1968	Assemblée Générale constitutive Ouverture de l'E.M.P. « La Corderie », 45 places
1978	Ouverture de l'E.M.Pro. « La Plaine du Moulin », 45 places
1979	Ouverture du C.A.T. « Les Ateliers de la Mare Savin », 60 places
1980	Création du poste de Directeur Administratif à plein temps avec un financement municipal
1985	Réduction du poste de Directeur Administratif à un mi-temps
1986	Financement par le S.A.N. de Saint Quentin en Yvelines (80 %) et la Municipalité de Trappes (20 %).
1995	Changement de dénomination de l'Association : l'A.MU.RE.SO.P.T. devient l'Association IES
1997	Le Directeur Administratif devient Directeur Général
1998	Reconstruction de l'E.M.P. qui devient l'I.M.E. « La Boissière », 60 places
1999	Création du S.S.E.S.A.D. « La Boissière », 8 places avec une Classe d'Intégration Scolaire (CLIS) sise à La Verrière.
2000	Changement de Directeur Général. Création du poste à temps plein avec un financement progressif par la D.D.A.S.S.
2001	Nouvelle extension du C.A.T. à 76 places. Aménagement des locaux du siège social dans ceux de l'Institut de Promotion de la Santé (I.P.S.).
2004	Nouvelle extension de l'ESAT à 90 places avec la transformation de sa cuisine en restauration centrale pour une liaison froide pour les autres établissements de l'IES soit la confection de plus de 250 repas en partenariat avec la société SOGERES. Extension de 8 à 20 places du SESSAD avec une Classe d'Intégration Scolaire à Trappes et UPI à Montigny-le-Bretonneux, Autorisation DDASS /Préfet Yvelines.
2005	Extension de 20 à 30 places du SESSAD avec une UPI à Elancourt, et soutien d'une SEGPA à Maurepas /Autorisation DDASS/Préfet Yvelines
2006	SESSAD de 30 places au lieu dit « Pissaloup » (3 CLIS et 2 UPI)
2007	Autorisation Préfectorale de création de 55 places supplémentaires à l'ESAT « La Mare Savin » (39 places en 2007 et 16 places en 2008). Inauguration d'un restaurant d'application « Le Douze Heures » ouvert au public (Nouvel Atelier de l'ESAT) Création d'un Service Vacances Adaptées Organisées pour Adolescents et Adultes Handicapés (Agréments Ministère du Tourisme et DRASS Ile de France).
2008	Création d'un nouvel Atelier Espaces Verts (600 m ²).
2009	Arrêté d'autorisation du Conseil Général portant création de 15 places d'accueil de jour pour personnes handicapées vieillissantes situé au Domaine du Mérantais à Magny les Hameaux – Ouverture du SAJH au 1 ^{er} octobre 2009.
2010	Arrêté de l'ARS Ile de France portant autorisation de 45 places transformant l'IME « la Boissière » en ITEP
2011	Agrément par l'ARS DT78 et du Conseil Général 78 de l'existence administrative d'un Siège.

Depuis sa création, l'Association s'inscrit dans le professionnalisme et la qualité des réponses apportées aux personnes accueillies ou accompagnées, enfants, adolescents ou adultes handicapés et à leurs familles.

3 - DES VALEURS QUI FONDENT L'ACTION ASSOCIATIVE

L'action au profit des personnes handicapées s'inscrit, notamment, dans une mission de service public définie par les dispositifs légaux, à laquelle s'associent les usagers et les familles, les collectivités territoriales et les Associations gestionnaires ou non.

Les personnes handicapées sont des personnes à accompagner sur le plan de l'insertion, de l'éducation et des soins. L'environnement familial est reconnu et respecté comme partenaire associé aux projets et aux démarches, à la vie associative. Cet accompagnement se réalise à partir d'actions et de services spécialisés et professionnalisés et également à partir d'actions plus bénévoles, dans la vie de la cité. Il est structuré par une éthique forte et revendiquée :

- L'accompagnement s'appuie sur une reconnaissance individualisée des potentiels de la personne, des valeurs propres à son épanouissement.
- Il s'appuie également sur la reconnaissance de la personne, adulte ou en devenir, pouvant avancer vers une plus grande autonomie, à partir d'un travail éducatif, de soins.
- Le droit à la vie intime et le respect des valeurs personnelles, politiques ou philosophiques, culturelles et familiales de chacun constituent un guide pour l'action.
- L'Association affirme sa laïcité, en lien avec le respect des valeurs de chacun. Elle s'inscrit dans la promotion du libre-arbitre de la personne et d'une action de protection contre tout ce qui pourrait lui porter atteinte. Dans ce cadre, la laïcité prônée et défendue par l'Association I.E.S se réfère aux lois de la République.

Les personnes handicapées, enfants ou adultes, sont des sujets de droit, en évolution (elles bénéficient de formations, d'un projet individuel évolutif auquel elles sont associées, d'un soutien sur le plan de l'éducation et des soins), elles ont leur place dans la vie de la cité, elles sont soutenues dans leur intégration sociale, professionnelle et culturelle.

L'accompagnement vise l'accomplissement de la personne dans sa globalité et non le seul développement de ses capacités « productives ». Les activités et apprentissages proposés ont pour objectif de favoriser le mieux-être et d'aider les personnes ainsi soutenues à trouver un sens à leur projet de vie et à leur insertion.

4 - LA VIE ASSOCIATIVE : UN OUTIL ET UNE RESSOURCE INTERNE

L'AIES se définit par la richesse de sa vie interne, de ses débats qui ont pu être parfois animés, de ses évolutions auxquelles a été associé l'ensemble de ses acteurs...

... **À travers une dynamique partenariale** : l'Association IES est un partenaire pour l'État, les collectivités territoriales et particulièrement le SAN et la Ville de Trappes, les autres Associations œuvrant dans le même secteur ou avec des buts parallèles.

... **À travers une démarche d'intégration et d'implication locale** : il s'agit de sortir de la dimension «consomériste » de l'action en faveur des personnes handicapées pour favoriser une visée intégrative et des actions dans la vie de la cité.

... **À travers une dynamique relationnelle** : l'Association est ouverte, permet des échanges et l'investissement personnel, une dynamique marquée par l'accueil, la participation et l'échange. L'originalité de l'Association est de regrouper salariés, élus, personnalités indépendantes. Elle n'est pas toujours facile à vivre mais favorise un dialogue permanent par la diversité des approches.

... **À travers les questionnements internes et la clarté des objectifs de l'Association** : occasion d'échanges internes au sein des établissements, entre établissements et Association, entre administrateurs et adhérents dans le cadre des assemblées générales ou des rencontres. La rigueur des échanges s'est toujours réalisée dans le lien entre les impératifs de gestion et l'éthique, le lien entre les compétences et les valeurs de l'action.

... **À travers une dynamique associative liant les militants et les professionnels** : la rencontre et les actions communes sont recherchées et valorisées. Elles s'effectuent dans la clarté des fonctions et responsabilités. Une complémentarité est recherchée entre la réflexion politique d'une part (responsabilité respective du conseil d'administration et de la direction générale), la réflexion stratégique (direction générale et direction des établissements ou services) et la réflexion technique (responsabilité des professionnels et intervenants extérieurs) d'autre part.

Forte de son histoire et pour amplifier cette dynamique, l'Association IES développe, sans discontinuer, l'accueil de nouveaux adhérents et de nouveaux dirigeants bénévoles.

5 - AFFIRMER ET DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS

L'AIES s'inscrit dans des objectifs précis et repérés pour apporter une aide aux personnes et à leurs familles :

1. Sensibiliser le grand public sur les besoins des personnes handicapées en développant les actions d'information ou de recherche :

- Actions grand public : l'exemple de la projection en 1996 du film «le 8^{ème} jour» et rassemblant 300 participants sera reproduit.
- Interventions dans des rencontres, colloques et présentations diverses, actions de sensibilisation initiées par les collectivités locales.
- Développement des locaux du siège social comme lieu d'accueil et de documentation.
- Action de recherche et d'informations.

2. Gérer les établissements existant. Liens affirmés entre les projets d'établissements, la qualité des prestations, le professionnalisme des interventions, les valeurs associatives, le respect et la mise en œuvre des missions, la rigueur des contrôles sur les plans techniques, administratifs et financiers :

- Prise en compte et développement des projets en lien avec les obligations des institutions sociales et médico-sociales.
- Rédaction de l'ensemble des projets d'établissements à travers des démarches participatives prenant en compte les valeurs et les responsabilités associatives.
- Formulation des exigences associatives et des procédures internes, permettant de valoriser les responsabilités de chacun.

3. Développer de nouveaux services :

Être une ressource pour les partenaires, les collectivités locales, la vie citoyenne, le public et les personnes constitue un fondement de l'AIES. Seront ainsi recherchées :

- La proposition d'animation et d'outils de sensibilisation et de communication sur le handicap.
- L'intégration de l'AIES au pôle santé de la ville nouvelle.
- La prise en compte des besoins nouveaux et leur traduction dans des services originaux.

4. Maintenir et développer les outils du contrôle et de l'organisation, amplification d'une dynamique associative initiée par la direction générale :

- Le développement des démarches qualité et des critères de bonnes pratiques professionnelles sera au centre des réflexions internes, traduit dans des procédures : document de communication, formalisation et des protocoles...

6 - DÉVELOPPER L'ORGANISATION ET LE MANAGEMENT

L'organisation associative est un outil au service d'un projet.

- ***La mise en œuvre du projet associatif donnera lieu à une mobilisation interne :***

- Respect du cadre initial et enrichissement par une commission « projets».
- Mise en place d'une commission permanente.
- Mise en place de commissions thématiques et ponctuelles.

- ***L'organisation générale vise à permettre à chacun de trouver sa place et de s'associer au développement des projets :***

- Les responsables associatifs s'inscrivent dans la durée, comme animateurs d'une démarche collective : le développement et la stabilité de la mission de la Direction Générale sont une priorité.
- Les parents et amis des personnes handicapées sont sollicités pour exprimer leurs besoins et propositions, sont écoutés et incités à prendre une part active aux démarches.
- Les personnes accompagnées, actrices de leur projet individuel et de leurs projets de vie, sont incitées à s'impliquer dans la vie associative et à participer à l'élaboration des projets collectifs.
- Les professionnels sont associés aux réflexions et à la formulation des projets.

- ***La gestion des ressources humaines est conçue dans une démarche d'ensemble, à travers une politique de gestion des ressources humaines :***

- La place de chacun est reconnue et respectée: les échanges sont favorisés (réunions institutionnelles dans les établissements avec participation éventuelle de l'Association, réunions des directeurs...)
- Les responsabilités sont respectées, connues et écrites.

- Le management interne est participatif, finalisé autour des orientations stratégiques et d'objectifs partagés : formulation d'objectifs, implication dans la mise en œuvre, regard critique ou auto-évaluatif. La démarche concerne chaque salarié, chaque service ou secteur, les établissements, l'Association.

- La gestion des ressources humaines s'inscrit dans des procédures :
◆ Elle vise la conformité (réglementations, convention collective de mars 1966, dialogue social...).

◆ Une gestion prévisionnelle des emplois et carrières, facilitée par un entretien annuel avec chaque salarié (évaluation individualisée, convention d'objectifs).

◆ La formation est un outil interne, intégrant les besoins institutionnels et le développement des compétences de chacun (plan de formation, élaboration de cahiers des charges dans la recherche de formations continues internes ou externes, évaluation des formations, communication collective sur les contenus).

7 - LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

• **La communication interne** (l'information et la communication en direction des administrateurs, des professionnels salariés, des parents, des usagers) s'inscrit dans une triple dimension :

- La transmission d'information.
- L'échange et le partage.
- L'incitation à l'expression.

Les thèmes de la communication concernent l'information sur le secteur, les recherches sur le handicap (approche réglementaire, scientifique, philosophique, etc.). Ils permettent d'éclairer les besoins et les prestations.

• **Les partenariats** : la démarche associative tend à développer des activités directes ou des actions prioritaires en lien avec des partenaires, associatifs notamment :

- du monde de la santé (CPAM, structures de soins...)
- des collectivités territoriales
- dans le secteur des loisirs et du sport (vie locale...)
- dans le secteur social (Associations d'action sociale, AGEFIPH...)
- dans la vie de la cité (activités citoyennes...)

• ***Les liens constants avec la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin en Yvelines et la ville de Trappes sont maintenus et développés :***

- Intégration au Pôle Santé: développement d'actions et de réflexions communes avec les Associations locales.
- Communication en direction des élus locaux sur les actions associatives et les besoins des personnes handicapées.
- Prise en compte éventuelle de besoins signalés par les responsables politiques.

**Projet associatif adopté
en Assemblée Générale du 14 décembre 2001**

