



## Projet associatif 2020—2025

Le Projet associatif, document fédérateur pour les personnes accompagnées, les adhérents de l'Association pour l'Insertion, l'Éducation et les Soins (AIES) et les professionnels de nos établissements et services, donne le sens de l'action de notre Association.

Il énonce les valeurs, les ambitions et les défis poursuivis, ainsi que les actions prioritaires à mener tous ensemble. Il doit servir de référence et de base aux projets de nos établissements et services, dans le cadre de valeurs pleinement partagées et dans la volonté d'améliorer la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes accueillies.

Toute personne, quelle que soit sa fragilité, quel que soit son handicap, porte en elle la capacité à se développer et à faire évoluer positivement le regard et l'accueil de notre société.

L'AIES s'engage pour donner les moyens aux personnes en situation de handicap d'accéder à une vie la plus digne possible afin de leur permettre de réaliser leurs souhaits et projets. Ensemble, bénévoles et professionnels, nous voulons contribuer à construire, avec elles et les acteurs de la cité, une société accueillante, inclusive et citoyenne.

Il est organisé autour de cinq thèmes :

- 1 - Notre histoire
- 2 - Notre organisation
- 3 - Nos valeurs
- 4 - Nos engagements
- 5- Nos objectifs et actions prioritaires



## **1 - Notre histoire :**

L'AIES est une association à but non lucratif, dite de "loi 1901", créée en 1968 à l'initiative de la municipalité de Trappes en Yvelines ; l'association existait alors sous la dénomination initiale de "A.MU.RE.SO.P.T." pour "Association MUnicipale pour la REinsertion SOciale et Professionnelle de Trappes".

L'équipe municipale souhaitait ainsi répondre aux besoins des familles et des personnes de la ville souffrant notamment d'un handicap mental, en proposant des réponses adaptées en matière de scolarisation, d'insertion, d'éducation et de soins. Depuis 1968, le développement de l'association a largement dépassé le cadre de la municipalité de Trappes. En 1995, l'association "A.MU.RE.SO.P.T." change de nom et devient "AIES". En 50 ans d'accompagnement et d'implications le parcours de l'AIES repose sur quelques dates particulièrement importantes:

1968 : Création de l'EMP "La Corderie".

1978 : Ouverture de l'EMPro "La Plaine du Moulin".

1979 : Ouverture du CAT "Les Ateliers de la Mare Savin".

1995 : L'association "A.MU.RE.SO.P.T." change de nom en abandonnant son statut d'Association Municipale et devient l'AIES.

1998 : Reconstruction de l'EMP "La Corderie", qui devient l'IME "La Boissière".

1999 : Création du SESSAD "La Boissière" devenu SESSAD "De Pissaloup » en 2006.

2009 : Création d'un Service d'accueil de jour pour personnes handicapées vieillissantes (SAJH) sur le pôle médico-social de Gérondicap à Magny les Hameaux.

2010 : L'IME « La Boissière » devient ITEP « La Boissière ».

2016 : L'AIES fusionne avec l'APEDIX de la Celle Saint-Cloud.

3 établissements supplémentaires sont alors intégrés sous gestion de l'AIES: l'IME "Le Pré d'Orient", le SESSAD 1 "Le Pré d'Orient" et le SESSAD 2 "Les Djinns".

2017 : Ouverture du SESSAD-ITEP "La Boissière".

2017 : Signature entre l'AIES et Saint-Quentin-en-Yvelines d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens, relançant ainsi les activités du site Gérontologie et Handicap du Mérantais à Magny les Hameaux.

50 ans après sa création, l'Association dispose ainsi de 9 Etablissements. C'est aujourd'hui environ 400 personnes en situation de handicap de tous âges qui y sont accueillies et accompagnées chaque jour par près de 200 professionnels.



## 2 - Notre organisation

L'organisation de l'AIES repose sur 3 organes de structure permettant une gestion efficiente des 9 établissements d'accueil et de soins. Ces 3 entités ont chacune un rôle et une mission bien définie :

### 1- Une gouvernance associative.

Cette instance de délibération est composée d'une présidence, d'un conseil d'administration et d'un bureau ; une Assemblée Générale annuelle valide les actions et orientations proposées par le Conseil d'Administration.

L'originalité de notre Association depuis sa création est de rassembler, au niveau de son Conseil d'Administration, des membres de droit, élus locaux et représentants d'administration, et des membres actifs, personnes sensibilisées par les problèmes du handicap et parents.

### 2- Une direction générale.

Celle-ci assure la mise en œuvre de la politique associative en pilotant l'organisation administrative de l'association ainsi que celle des établissements placés sous sa responsabilité :

- Administration, juridique et conduite de projets,
- Gestion financière et comptable,
- Ressources humaines,
- Communication, partenariats,
- Démarche qualité.

Elle met en œuvre la politique générale de l'Association résultant des décisions du Conseil d'Administration et de son organe exécutif « le Bureau ».

### 3- Des directions de pôles.

Au nombre de trois, ces directions de pôles correspondent à des secteurs géographiques définis et des tranches d'âge distinctes ; elles assurent la direction opérationnelle des établissements ou des services associés aux pôles correspondants.

Ces directions de pôle incarnent l'association et mettent en œuvre, à leur niveau, le projet associatif dans toutes ses dimensions. Elles participent, sur leur territoire d'implantation, à la vie sociale, économique et associative en veillant à y intégrer le plus possible les personnes accompagnées et / ou suivies.

Au sein de chaque pôle, chaque établissement est placé sous la responsabilité d'un Directeur, Directeur adjoint ou Chef de Service qui est garant de la mise en place du projet d'établissement qui le concerne.



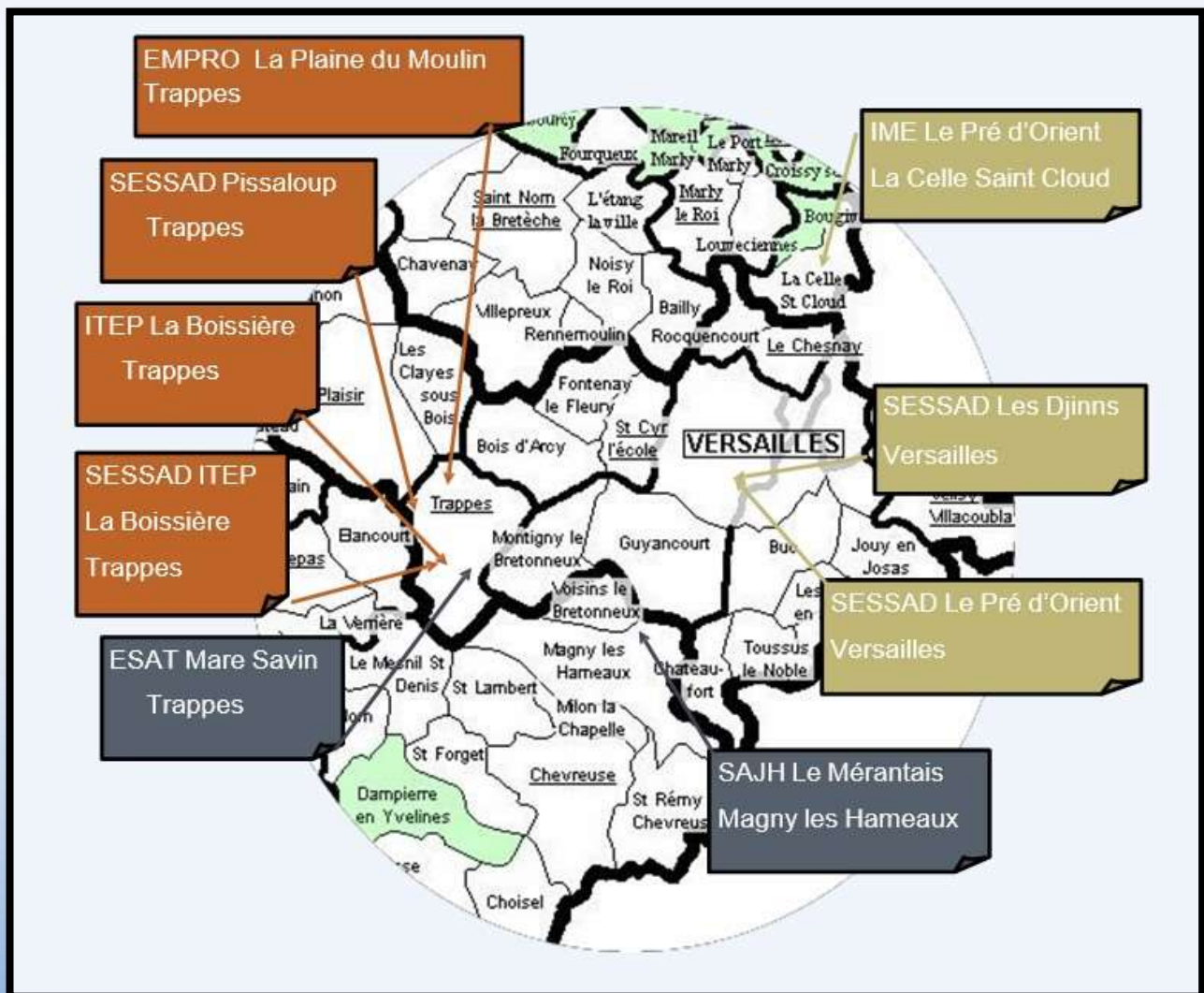


Notre champ d'action : les 3 pôles de l'AIES.

Pour Saint-Quentin-en-Yvelines, un pôle "Enfance et Adolescence" et un pôle "Adultes" ; pour La Celle Saint-Cloud et Versailles, un pôle « Enfance Adolescence ».

Le Siège et la Direction Générale sont implantés dans les locaux de l'IPS, 3, place de la Mairie à Trappes.

Environ 400 personnes en situation de handicap accueillies quotidiennement dans nos établissements par près de 200 professionnels.





### 3 - Nos Valeurs

La personne en situation de handicap au centre des préoccupations.

Ce principe est le fondement de notre engagement.

-Consciente de ses responsabilités de gestionnaire de fonds publics en restant extrêmement soucieuse des contraintes financières et budgétaires, l'Association confirme le principe de primauté de l'intérêt de la personne accueillie dans la définition de notre politique associative. Nous devons placer l'intérêt des personnes en situation de handicap au centre de toutes nos actions aussi bien militantes que gestionnaires.

-Une totale conviction dans la capacité de chaque personne, quel que soit son handicap, à se développer, apprendre et évoluer.

-Un devoir d'accompagner chaque personne pour l'accès aux droits à la plus grande autonomie possible, avec une vigilance particulière pour les plus vulnérables.

-Le respect du principe de laïcité : accueil et égalité de tous, sans distinction d'origine ou de religion, respect de toute croyance ou non croyance, en accord avec le vivre ensemble.

Pour l'exercice de ces missions, l'AIES se réfère à 3 principes fondamentaux autour de l'unité, la singularité et le droit à la dignité de la personne en situation de handicap, quelle que soit la complexité de ses besoins et sa capacité d'autonomie :

-Dans le respect de l'intégrité physique et psychique de la personne en situation de handicap en veillant tout particulièrement à la bienveillance.

L'AIES entend respecter chaque individu par l'affirmation de sa personnalité et de sa citoyenneté, et recherche avant tout ses richesses et ses capacités potentielles.

L'association entend lui offrir l'accompagnement le mieux adapté en matière d'éducation, d'accès aux soins, de participation à la vie sociale, dans le respect de ses choix spirituels et idéologiques.

-La mobilisation des énergies et des compétences, avec le recours à des professionnels qualifiés afin d'apporter à chacun des réponses adaptées.

En accord avec ses principes, l'AIES favorise l'accès aux formations spécifiques de ses collaborateurs, elle répond ainsi tant aux besoins des personnes accueillies qu'au mieux-être du personnel encadrant.

-Une évaluation systématique des besoins de la personne accueillie et de ses évolutions futures, une analyse des réponses institutionnelles, y compris des pratiques professionnelles et une amélioration continue de la qualité.





## 4 - Nos engagements

**La personne au centre des préoccupations :**

- Développer, conforter la pertinence des Projets Personnalisés d'Accompagnement en lien avec les besoins identifiés de la personne.
- Accentuer les évaluations des situations et des actions mises en place pour affiner la nature de l'accompagnement et des prestations à proposer.
- Associer la personne et sa famille à l'élaboration de ce projet.
- Elaborer les projets individuels dans une approche pluri professionnelle, prenant en compte le choix de vie de la personne et de sa famille.
- Conforter et développer les espaces d'expression collective des usagers et de leur famille.
- Respecter les libertés individuelles, en lien avec une vie sociale et familiale ordinaire.

**Permettre la totale inclusion dans la société des personnes accueillies dans nos établissements est l'objectif fondamental :**

- Chaque fois que cela est possible, le maintien ou le retour dans le milieu ordinaire doit être privilégié en lien avec le projet de vie et les capacités de la personne.
- Développer l'apprentissage à la vie en autonomie, l'utilisation et l'accès aux dispositifs de droit commun, favorisant la vie sociale ou la vie en milieu ordinaire.
- Développer les structures d'aide, d'accompagnement et de soin, en milieu ordinaire de vie.
- Favoriser l'intégration des établissements dans la cité et la place de citoyen des personnes en situation de handicap.
- Confirmer, imaginer, créer des ponts avec les structures éducatives, pédagogiques, culturelles, ou de loisirs.





**Nous nous devons d'apporter des réponses adaptées :**

- Intervenir le plus précocement possible.
- Développer la notion de dispositifs pour permettre une réponse adaptée, transversale, diversifiée et coordonnée, et une fluidité des parcours, par une palette large de prestations.
- Etendre nos dispositifs vers des réponses pour adultes que nous ne pouvons apporter à ce jour (Foyer de vie, Service Accompagnement à la Vie Sociale,...).
- Favoriser les conditions d'une réactivité quant à l'évolution de la demande ou des besoins et leur adaptation en ajustant les agréments.
- En matière d'accueil, imaginer des réponses innovantes et souples.
- Développer de nouvelles formes de communication, d'habitat, de travail... avec des partenariats forts et ouverts.
- Anticiper le vieillissement des usagers.
- Privilégier les structures sur les territoires autour de Saint Quentin en Yvelines pour faciliter la coordination et l'interface avec les structures sanitaires, et le partenariat entre nos ESMS.
- Conforter les réseaux, coopérations et échanges d'expertises pour répondre aux situations complexes.
- Anticiper les réponses à appels à projets à partir d'une lecture de l'offre et des besoins à venir, ...

### ***Cadre réglementaire***

*Toutes nos actions développées au service des personnes en situation de handicap et déployées dans l'ensemble des établissements d'accueil et de soins dont notre association a la responsabilité opérationnelle, s'inscrivent dans le cadre légal fixé par la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté dite loi handicap, celle du 21 juillet 2009 Hôpital, Patients, Santé, Territoire plus connue sous la dénomination de loi HPST ainsi que la loi du 28 décembre 2015 relative à l'Adaptation de la Société au Vieillessement.*

*Elles s'appuient sur les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de la Santé (HAS).*



**Nous avons le devoir et la responsabilité de fournir des prestations de qualité :**

- Promouvoir la démarche qualité en continuant le rythme des évaluations internes et des programmes d'amélioration continue de la qualité.
- S'appuyer sur un processus d'évaluation externe.
- Promouvoir l'exigence de bienveillance et de bienveillance pour tous, usagers, familles et professionnels.
- Elaborer et mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des métiers.
- Développer une offre de formation permettant la progression des compétences et des pratiques en lien avec les recommandations et l'évolution des publics.
- Prévenir l'usure des professionnels.
- Améliorer la maîtrise des risques de quelque nature que ce soit.
- Adapter les effectifs et l'organisation aux besoins des usagers.
- Conforter le système d'information et les outils de partage de l'information.
- Développer la communication interne et externe pour toujours mieux faire connaître l'Association et informer sur l'offre de service, les ressources et les prestations et renforcer la connaissance mutuelle.

**Notre gestion des moyens doit être parfaite :**

- Maintenir un contrôle de gestion de qualité.
- Développer les tableaux de bord.
- Mutualiser les moyens en interne.
- Développer les coopérations inter-établissements (ex : les transports, les sorties,...).
- Développer les achats centralisés et groupés.





Pour cela l'Association sait pouvoir continuer de s'appuyer sur des professionnels compétents au service des personnes accompagnées.

-Dynamiques et accueillants, ils voient la « personne » et ses potentialités avant le handicap.

-Attentifs à leur qualité de vie, sensibles à leur bien être, prévenants et sécurisants, en permanence en position d'aidant, ils favorisent l'intégration des personnes handicapées dans le respect de leurs droits, de leur culture, de leur projet et de leur environnement.

-Sans jugement de valeur, respectueux de la famille, de l'expérience de celle-ci et de ses compétences propres, ils la conseillent et l'éclairent dans une relation sincère, ils partagent leurs observations et analyses en gardant l'ouverture d'esprit et le recul nécessaires.

-Ils savent mettre leur créativité et leur inventivité au service des usagers et de leurs projets, Ils ne craignent pas la remise en cause pour progresser en fonction de l'évolution des connaissances et des nouvelles pratiques, ils savent saisir les possibilités de mobilité pour éviter la routine ou la lassitude professionnelle.

-Ils apportent leurs compétences et leur savoir-faire au service d'une équipe pluri professionnelle au sein de laquelle chacun a la même importance quel que soit son métier, pour le bon fonctionnement de l'ensemble.

-Ils travaillent avec leurs collègues de manière constructive, en étant force de proposition, échangent et transmettent leurs savoirs.

Si s'inscrire comme professionnel à l'AIES, c'est de fait partager les valeurs que soutient l'Association et les promouvoir, cette dernière en retour doit s'attacher à ce que le management puisse favoriser et soutenir le développement et l'expression des compétences des professionnels et leur épanouissement.

Dans ce sens et pour leur part, les administrateurs doivent rester attentifs aux propositions des professionnels et être force d'accompagnement auprès des pouvoirs publics et des financeurs pour permettre aux professionnels d'avoir les moyens des ambitions soutenues par l'AIES.





## 5 - Nos objectifs et actions prioritaires

L'AIES doit être identifiée comme l'une des associations de référence dans le champ du handicap psychique et mental sur le département des Yvelines. Pour cela, et au-delà de la réaffirmation de la primauté donnée à la qualité d'accompagnement des personnes accueillies et à leur bien-être dans toutes nos actions, nous nous fixons 6 autres objectifs majeurs :

### 1 - Favoriser la visibilité associative et l'ancrage territorial :

- Par une large diffusion de la plaquette associative.
- Par le développement de la communication institutionnelle sur notre territoire d'implantation.
- Par le développement de colloques et de portes ouvertes.
- Par la formalisation de conventions locales ou de réseaux avec nos partenaires que sont: le Conseil départemental des Yvelines, la Communauté d'agglomération de Saint Quentin en Yvelines, les communes associées,...

### 2 - Accroître notre force de proposition, d'imagination et d'innovation auprès de nos instances de contrôle et de financement :

- En matière d'accueil, imaginer et proposer des réponses innovantes et souples.
- Dans le cadre de la négociation en cours d'un CPOM (Contrat Pluriannuel d'objectifs et de moyens) tripartite avec l'ARS 78 et le Conseil Départemental, défendre des budgets d'établissements cohérents, à la hauteur de nos engagements, et s'engager à en assurer une gestion rigoureuse.

### 3 - Ne pas hésiter à s'ouvrir pour se renforcer :

- Nouer des partenariats avec toute association susceptible d'accueillir ou d'accompagner des personnes en situation de handicap psychique ou mental.
- Si opportunité, ne pas s'interdire d'élargir notre champ d'action à d'autres associations proches partageant nos valeurs.







#### **4 - Favoriser les relations professionnelles en interne sous l'impulsion du Siège :**

- Par la transmission de l'histoire associative et la promotion de son identité en consolidant les outils de communication.
- En renforçant les échanges entre les Établissements, les Services, et le Siège par le biais d'outils collaboratifs.
- Par le renforcement du sentiment d'appartenance en privilégiant les temps et les modalités d'accueil des nouveaux professionnels.
- Par la mise en place de formations communes, et de réunions intra-institutionnelles qui favorisent les liens transversaux entre Services.

#### **5 - Développer l'attractivité de carrière pour les équipes professionnelles :**

- Les compétences sont identifiées, valorisées et mises en adéquation avec les besoins et l'évolution des structures dans le cadre du développement d'une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) et d'une politique de formation.
- La qualité du management et des pratiques professionnelles est une priorité.
- La Qualité de Vie au Travail (QVT), garante du bien-être des salariés et de la qualité de l'accompagnement des personnes, est favorisée. Complémentaire d'un dialogue social constructif, elle contribue à l'attractivité de l'association.

#### **6 - Renouveler nos forces vives associatives pour assurer la pérennité de notre association :**

- aller à la rencontre des familles et des amis pour qu'ils s'investissent dans nos instances associatives.





## Conclusion

**Ce nouveau Projet Associatif et les engagements que nous y prenons doivent nous permettre :**

-d'encore mieux nous positionner par rapport aux besoins des personnes en situation de handicap psychique ou mental dont nous avons la charge dans leur continuité: accompagnement—éducation – travail – logement – soins.

-d'approfondir nos liens avec nos autorités de contrôle: l'ARS 78 et le Conseil Départemental des Yvelines ainsi qu'avec nos autres grands partenaires comme la Communauté d'agglomération de Saint Quentin en Yvelines ou les nombreuses communes qui nous soutiennent et de travailler avec eux dans un esprit de collaboration et de complémentarités.

-de dynamiser et de donner les moyens nécessaires à nos équipes sur le terrain pour que les personnes accueillies trouvent dans nos structures un espace leur permettant l'épanouissement, l'éducation et les soins dont elles ont besoin.

-de continuer à œuvrer pour l'affirmation des droits des personnes en situation de handicap dans la société, conformément à ce qui est énoncé dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH).

**Permettre à chaque personne accueillie de s'épanouir et vivre pleinement au sein de la société malgré sa différence.**

C'est ce qui a fait la force de notre association au quotidien, et qui nous incite, chaque jour, à travailler ensemble à l'émergence d'une société véritablement inclusive.

La poursuite de cet objectif se déroule aujourd'hui dans un contexte marqué par de profondes mutations, parmi lesquelles l'évolution de la notion de handicap et l'évolution des modalités de financement des activités médico-sociales.

Dans cet environnement en mouvement, ce projet associatif 2020-2025, aboutissement d'une longue réflexion collective, s'inscrit dans la continuité de l'histoire de l'AIES sans créer de rupture, mais en traçant de nouvelles perspectives.

Nous allons faire en sorte qu'il prenne tout son sens en le partageant avec l'ensemble des acteurs de l'AIES, y compris bien sûr avec les personnes accueillies. Une version « facile à lire, facile à comprendre » leur sera proposée. Le Conseil d'Administration et la Direction Générale, garants de ce Projet, s'engagent à veiller à sa mise en œuvre, à en suivre la réalisation et à le modifier si besoin est. C'est ainsi qu'il pourra vivre.





## Glossaire des sigles utilisés dans ce projet associatif

AIES	Association pour l'Insertion, l'Éducation et les Soins
APEDIX	Association pour la Promotion des Enfants Déficients et Inadaptés de La Celle Saint Cloud (fusionnée en 2016 avec l'AIES)
ARS 78	Agence régionale de santé –Délégation 78 Yvelines
CAT	Centre d'aide par le Travail (ancienne appellation des ESAT)
CIDPH	Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées
CPOM	Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens
EMP	Externat Médico Pédagogique
EMPro	Externat Médico Professionnel
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
HAS	Haute Autorité de la Santé
IME	Institut Médico Educatif
ITEP	Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
LOI HPST	Loi Hôpital, Patients, Santé, territoire
QVT	Qualité de Vie au Travail
SAJH	Service Accueil de Jour pour Handicapés
SESSAD	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile

