

# Présentation de l'Association Le Pré de la Bataille

---

L'Association Le Pré de la Bataille, anciennement « Assistance par le Travail », a été fondée en 1892 et reconnue d'utilité publique par décret du 14 novembre 1898. Elle avait alors pour objet de donner du travail à des nécessiteux sans emploi. Après la Seconde Guerre Mondiale, plusieurs administrateurs de l'Association cherchèrent à l'orienter vers de nouvelles activités. C'est ainsi que, mus par leurs convictions et par la nécessité de construire un avenir à des enfants différents, ils s'organisèrent, avec quelques parents d'enfants handicapés de l'agglomération rouennaise, pour mettre en œuvre l'accueil et la mise au travail d'adolescents déficients mentaux.

Au fil du temps, l'Association Le Pré de la Bataille n'a cessé de développer son offre de services à destination d'un public en situation de handicap mental, avec ou sans troubles associés, mais aussi à destination d'un public souffrant d'autres handicaps et orienté par la MDPH vers ses établissements et services, tentant ainsi de contribuer à apporter une réponse pertinente aux besoins identifiés et en évolution permanente. Sa spécificité : **refuser l'admission élitiste**, accueillir les personnes orientées vers ses établissements **sans discrimination** et **adapter son offre de services aux divers publics**, quelles que soient leurs capacités et leurs attentes.

Aujourd'hui, l'Association Le Pré de la Bataille accompagne environ **900** personnes handicapées à travers les différents établissements et services qu'elle gère :

- Un Institut Médico-Educatif (IME) accueillant **60** enfants et adolescents de 6 à 20 ans,
- Une Section pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés (SAEP) – capacité d'accueil : **15**
- Quatre Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) d'une capacité totale d'accueil de **506** travailleurs handicapés, en équivalent temps plein, plus **50** personnes handicapées en structure intermédiaire : mi-temps en ESAT et mi-temps en activités de socialisation,
- Un dispositif d'hébergement accueillant au global **68** résidents et proposant une chambre d'accueil d'urgence et une chambre d'accueil temporaire. Cet ensemble est structuré d'une part en foyer accueillant 50 résidents et, d'autre part, en 18 studios permettant à autant de personnes handicapées de construire leur projet d'autonomie,
- Un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ayant une capacité d'accueil de **95** personnes,

- Un Service de suivi d'Accueil Familial (SAF) veillant à la qualité de la prise en charge en familles d'accueil d'environ **35** personnes handicapées,
- Un foyer de vie sans hébergement accueillant **15** personnes,
- Un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) pour personnes handicapées vieillissantes qui constitue le lieu de vie de **52** résidents.

Depuis 2004, la mise en œuvre des outils de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 a été réalisée de façon participative. Les projets d'établissement ont été revisités. Les projets individuels ont été mis en place. La loi n°2005-102 du 11 février 2005 a été mise en œuvre, notamment par la réalisation d'un environnement favorisant la montée en compétences des jeunes gens accueillis à la SIPFP<sup>1</sup> et des travailleurs handicapés, ainsi que leur mobilité et leur insertion professionnelle, et donc, par voie de conséquence, l'égalité des chances.

En 2006, à la demande conjointe de la DDASS de Seine-Maritime et du Département de Seine-Maritime, l'Association officialise son Siège Social et dépose une demande d'autorisation. Le Siège regroupe alors l'ensemble des fonctions dites « support », à savoir :

- la compétence administrative et financière chargée d'instaurer une méthode de gestion en phase avec le cadre légal et notamment en harmonie avec le décret de 22 octobre 2003,
- la compétence ressources humaines chargée de mettre en place la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour professionnaliser les parcours des salariés et d'impulser, avec le Pôle « Travail Protégé », une politique de développement des compétences des travailleurs handicapés afin de favoriser leur insertion professionnelle. Par ailleurs, notre Association est régulièrement sollicitée pour accueillir des stagiaires de la formation professionnelle et des étudiants en formation initiale de niveau V au niveau I. L'Association accueille également de nombreux demandeurs d'emploi pour des Evaluations en Milieu de Travail (EMT) en partenariat avec Pôle Emploi.

A partir de 2008, l'élaboration du travail préliminaire à l'évaluation interne a été aussi l'occasion de repenser, avec les salariés qui y ont collaboré, les objectifs de l'Association, des divers établissements et services, et le sens de nos actions au quotidien. A cet égard, il est à noter que l'Association, en permanence dans la quête d'une recherche constante d'amélioration de la qualité du service rendu aux personnes handicapées, a cherché à améliorer les conditions d'accueil des résidents et a restructuré l'intégralité de ses dispositifs d'hébergement en partenariat avec le Département de Seine-Maritime et avec le soutien du Conseil Régional de Haute-Normandie et de la Ville de Rouen. Il a été privilégié un site en ville,

---

<sup>1</sup> SIPFP : Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle.

à 250 mètres de la Préfecture, afin d'offrir aux personnes handicapées tous les services et moyens de transport urbains. Ces travaux furent réalisés en deux phases : la première (50 chambres de 20m<sup>2</sup> minimum, intégrant des sanitaires individuels) fut achevée en mars 2009. La seconde (18 studios de 30m<sup>2</sup> au minimum, intégrant en plus des kitchenettes) fut achevée en mars 2010.

Dans ce même esprit, l'Association a entrepris, fin 2009, la restructuration de ses établissements de travail protégé.

Toujours dans le même esprit, l'Association a voulu profiter de la dynamique en marche pour travailler sur la maltraitance et sur la bientraitance en vue de provoquer la réflexion et de mettre en place un environnement propice à la culture de la bientraitance et au questionnement éthique. Elle a engagé une formation générale pour l'ensemble des salariés à raison d'un tiers des salariés par an sur trois ans. L'Association va travailler, en prolongement de cette formation, sur l'élaboration participative d'un guide des bonnes pratiques intra-associatif qui servira de référentiel de base à l'ensemble des professionnels et à tout nouvel embauché.

En 2009, toujours dans la même logique à propos des questionnements éthiques, elle a proposé à Joseph SCHMIT, ancien Procureur de la République et Vice-président de l'Association, de prendre la responsabilité de présider le Comité de vigilance qu'elle mettait en place. Ce comité a pour objectif de venir en appui de la prise de décision du Conseil d'Administration et de la Direction Générale pour toute question émanant des professionnels, des personnes handicapées, des représentants légaux, des familles et de membres du Conseil d'Administration concernant les limites de la prise en charge médico-sociale et de l'intervention de l'Association. Il doit permettre à la Direction Générale et aux Directeurs de recueillir toutes les options juridiques, thérapeutiques et éducatives pour mettre en place la solution la plus pertinente dans l'intérêt des personnes handicapées. Ce comité est constitué, outre le Président SCHMIT, du Président de l'Association, de la Direction Générale, de deux Directeurs qui alternent selon les sujets traités, du Médecin-Psychiatre responsable du Pôle Médico-Psychologique et de salariés cadres et non-cadres qui représentent tous les secteurs de l'Association.

Entre 2008 et 2012, la conduite de l'évaluation interne a nécessité, dans un premier temps, l'élaboration du référentiel interne de l'Association, selon la réglementation et les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM<sup>2</sup> (puis l'adaptation aux différents établissements et services). Dans un second temps, l'observation sur le terrain a permis d'identifier des écarts pour lesquels des actions d'améliorations ont été définies (plans

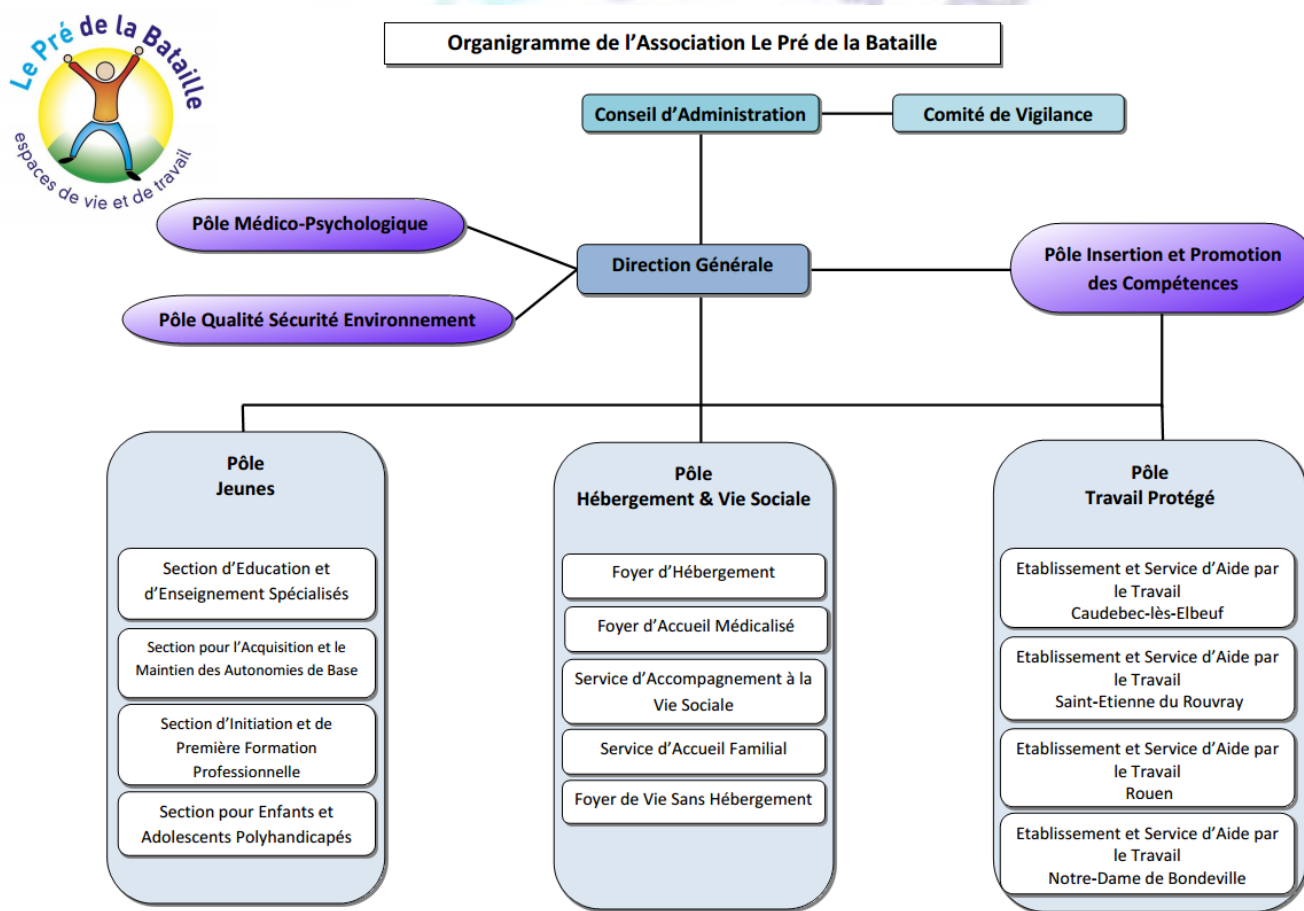
---

<sup>2</sup> Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médico-sociaux

d'actions de chaque Pôle). Le rapport final, rassemblant l'ensemble de ces propositions d'amélioration, a été rédigé et transmis aux autorités en décembre 2012.

Pour pérenniser l'ensemble des actions définies au sein de l'Association, la Direction Générale a engagé la mise en place d'un Système de Management de la Qualité (SMQ), au niveau associatif. Ce système est basé sur l'amélioration continue et vise au développement d'une culture qualité associative.

Aujourd'hui, l'organigramme fonctionnel simplifié de l'Association se décline de la façon suivante :



Actualisé septembre 2013

La restructuration organisationnelle des établissements et services de l'Association en trois Pôles bien identifiés doit permettre, au sein de chaque Pôle, la mise en place d'un travail partenarial ayant en ligne de mire la cohérence et la pertinence de la prise en charge médico-sociale. De plus, la création de trois pôles transversaux (le Pôle Insertion et Promotion des Compétences, le Pôle Médico-Psychologique et le Pôle Qualité-Sécurité-Environnement) permet aujourd'hui aux professionnels de bénéficier d'une vision objectivée transversale,

plurielle et pluri-professionnelle, d'une part, sur l'ensemble des situations des personnes accueillies au sein des établissements et services de l'Association et, d'autre part, sur la qualité du service rendu. Les regards croisés des professionnels et des spécialistes apportent la distance nécessaire, vectrice de la qualité de l'accompagnement médico-social et de l'égalité de traitement, et indispensable à l'élaboration des projets de vie et des projets professionnels au plus proche des attentes et des capacités des personnes handicapées.

