

RAPPORT D'ORIENTATION

2019
2020

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DU 22 JUIN 2019



Vivre ensemble est une force

Comme nous l'avions prévu et exprimé tout au long de ces dernières années, le secteur médico-social est engagé dans une dynamique de redéfinition et de réorganisation de toutes ses composantes. L'ampleur des changements s'est démultiplié depuis deux ans, tant en nombre qu'en intensité. De surcroît, durant ces derniers mois, les changements se mettent en place dans une temporalité qui n'autorise aucun répit pour les acteurs gestionnaires dont l'AEIM fait partie.

Tant sur le champ des missions d'accompagnement des personnes que sur celui des fonctions de gestion, les fortes évolutions s'apparentent à de véritables révolutions. A de nombreux endroits de notre association, des personnes accompagnées, des parents et des professionnels expriment des difficultés à comprendre le sens des réformes impulsées. L'accompagnement du changement sera en conséquence la première priorité en 2019, tant sur le champ de la scène politique associative que sur le champ opérationnel de son entreprise. Ainsi, une accentuation de l'effort de pédagogie et de management est d'ores et déjà impulsée.

En 2019, l'AEIM doit permettre à toutes ses composantes :

- d'accéder à une bonne appropriation du contenu et du sens de « l'évolution des politiques publiques sur le champ du handicap »,
- de maîtriser les outils de mise en œuvre de ce nouveau cadre réglementaire.

La finalité poursuivie est double :

- cerner les nouveaux enjeux politiques de notre secteur d'activité pour affirmer la pertinence de notre positionnement associatif et rendre lisible notre caractère militant ;
- assurer la pertinence et la pérennisation des dispositifs d'accompagnement des personnes accompagnées et l'efficacité de notre modèle de gestion.

Ainsi, en 2019 l'AEIM fournira un effort conséquent de pédagogie sur le contenu des réformes menées sur le champ du handicap et la définition des perspectives et enjeux à court et moyen termes.

Transmettre la connaissance pour favoriser l'appropriation du sens des changements sur notre secteur d'activité est une responsabilité managériale qui garantit à chaque acteur de mieux comprendre quel est son rôle, sa place, ses droits et ses devoirs dans son environnement.

Des temps importants de formation et d'information seront planifiés sur les différents territoires, leurs contenus et les temps dédiés seront distinctement adaptés aux personnes handicapées, aux parents et aux professionnels. Pour ce faire, seront favorisés, entre autres, des temps d'échanges directs avec la Présidence de l'AEIM et la Direction Générale.

Cette démarche de « réappropriation collective » du sens de la commande médico-sociale et de ses conditions de mise en œuvre est impérative, pour que chacun d'entre nous, parents, professionnels et personnes handicapées puisse être acteur et permette par extension à l'AEIM de faire vivre et évoluer son projet associatif et ainsi faire société.

Ces temps consacrés à l'assimilation du changement et à l'appropriation du sens de la mission médico-sociale seront les premiers éléments d'évolution de notre projet associatif global. Ils sont de fait indispensables à la bonne mise en cohérence de nos modèles organisationnels, sur les plans managériaux et de gouvernance.

Ce travail de pédagogie sera déployé selon quatre axes :

1. LE SENS MOTEUR DE L'AUTODÉTERMINATION : FORMATION À DESTINATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Finalité : Compenser la situation de handicap de la personne tout en revendiquant son droit premier à s'autodéterminer.

Si nous avons toujours eu le souci de requérir l'avis des personnes concernées, nous devons maintenant parvenir encore davantage à leur donner effectivement le pouvoir d'agir. Garantir l'accès aux droits et donner à la personne handicapée la capacité d'exercice effective de ces derniers est au cœur de notre projet associatif.

Objectif : Amplifier les programmes d'accessibilité à la citoyenneté des personnes handicapées et donner à la personne handicapée les moyens de connaître quels sont ses droits et ses responsabilités.

Toute perspective d'inclusion réussie ne peut être envisagée que si et seulement si l'intéressé est sujet de droit en conscience et effectivité d'exercice, dans une logique d'autodétermination. Ainsi, dans chaque lieu d'accompagnement, un renforcement des programmes adaptés de sensibilisation et de formation seront mis en place.

Actions :

- Création d'une association « NOUS AUSSI »
- Nomination du président de NOUS AUSSI 54 au conseil d'administration de l'AEIM
- Formation à la prise de parole en public et mise en place d'un concours d'éloquence à l'AEIM
- Formation aux démarches administratives (CAP'acité)
- Formation à l'exercice de la citoyenneté (vote, organisation politique en France...)
- ...

2. LE SENS MOTEUR DE LA MILITANCE : FORMATION À DESTINATION DES ADMINISTRATEURS DE L'ASSOCIATION

Finalité : Faire de la pédagogie le vecteur du sens, et du sens, le moteur de la militance.

« L'institution qu'il faut déconstruire n'est pas dans les murs, mais dans les esprits », l'institution est ce qui nous fait vivre ensemble. Pour notre instance de gouvernance, il faut comprendre que la désinstitutionnalisation ne consiste pas à démolir l'institution, mais à faire institution autrement. Il ne s'agira jamais d'abandonner le plus vulnérable de nos concitoyens.

Objectif : Permettre à tous les acteurs de la militance associative de comprendre ou de se réappropriier le sens des politiques publiques sur le champ du handicap.

Militer signifie « combattre pour quelqu'un ou pour quelque chose ». L'AEIM combat politiquement pour que chaque personne en situation de handicap puisse vivre sa vie dignement en tout lieu, en toute circonstance et en jouissance pleine et entière de sa citoyenneté. Tel est le message de notre projet associatif. Pour ce faire, l'Etat nous a donné mandat, il nous reconnaît expert dans notre capacité à accompagner les personnes en situation de handicap et à défendre, par le jeu du débat démocratique, les intérêts de ces derniers et de leurs familles. Faire société est donc le but premier et fondamental de l'AEIM. Comprendre quelles sont les évolutions sociétales et leurs traductions dans le contenu des politiques publiques est intrinsèquement lié à la pertinence du positionnement politique et donc à la « justesse » de notre militance associative. Comprendre le sens des politiques nationales et internationales, c'est savoir se situer dans son environnement, c'est pouvoir choisir son cap et impulser une action.

Actions :

Les actions menées ici consisteront en 2019 à proposer à l'ensemble des militants de l'AEIM des temps de rencontre, de sensibilisation, formation et de débat relatifs au contenu et aux évolutions des politiques publiques et de la commande publique sur le champ du handicap en France :

- Journées d'accueil des nouvelles familles
- Campagne de formation des administrateurs par l'Unapei et la Fehap
- Formations à l'écoute
- Participation au séminaire de direction portant sur l'évolution des politiques publiques et à l'accompagnement du changement à l'AEIM...
- ...

3.LE SENS MOTEUR DE LA COMPÉTENCE : FORMATION À DESTINATION DES PROFESSIONNELS

Finalité : Comprendre la nouvelle commande médico-sociale pour ne pas perdre le cap.

Comprendre l'articulation des évolutions mises en œuvre ces dernières années, maîtriser les enjeux actuels et être en capacité de se projeter dans une dynamique d'accompagnement selon trois logiques, la santé, le parcours et le territoire. Les équipes professionnelles sont et seront encore davantage demain les Intermédiaires d'Inclusion. La transformation de l'offre médico-sociale consiste à transformer parfois frontalement les missions d'accompagnement tout autant que les missions de gestion des ESMS. Donner du sens à l'action professionnelle, au-delà d'être une obligation managériale, est un impératif de compétence et de performance tout autant qu'un impératif de cohérence et d'acculturation positive au changement.

Objectif : Assimiler le sens de la réforme de l'offre médico-sociale et ses mécanismes de mise en œuvre.

L'ensemble de la sphère professionnelle de l'AEIM doit pouvoir évoluer sereinement dans le « nouveau paysage médico-social handicap ». Habitat inclusif, travail accompagné, RAPT, PCPE, EPRD, ERRD, GOS... sont quelques un des nouveaux concepts, dispositifs et outils déjà utilisés au quotidien. Pourtant la plupart de ceux-ci sont inconnus de la plus grande majorité

des professionnels ! Le changement s'est produit avec une telle célérité que beaucoup se trouvent en limite de décrochage. Des « séances de re-mise à niveau des connaissances », sur la commande publique et sur les outils réglementaires de mise en œuvre, seront planifiés afin qu'aucun professionnel ne se perde dans ce nouvel environnement.

Actions :

- Formation sur l'évolution des politiques publiques sur le champ du handicap et impacts sur la pratique professionnelle par la direction générale
- Focus sur les priorités handicap nationales et Grand Est
- Formation au concept d'inclusion, d'autodétermination, de coordination, d'accompagnement « hors les murs » ...
- Formation sur le nouveau cadre réglementaire des ESMS par l'équipe du comité de direction (ANAP, SERAFIN-PH, CPOM, EPRD, ERRD...)
- Formation aux nouveaux dispositifs médico-sociaux par les directions des pôles accompagnement (RAPT, PCPE, PTSM...)
- Formation aux nouveaux outils de gestion par les directions des pôles de gestion (ressources humaines, gestion financière et comptable, système d'information...)
- Formation / sensibilisation sur les nouvelles formes de partenariat (AEIM / OHS), et au concept d'intelligence collective.

Dans le même temps, durant ces prochains mois, **l'AEIM poursuivra son effort d'accompagnement des fonctions de gestion et du dialogue social :**

« Gérer, c'est placer les attentes et les besoins des personnes au cœur de toutes les règles de gestion »

- Gestion comptable et financière : la réforme de la tarification des Etablissements et Services Médico-Sociaux, la mise en place des nouveaux outils de gestion, la centralisation de la fonction de gestion du fait de la contractualisation s'impose à l'AEIM. La temporalité d'appropriation est particulièrement contrainte et nous devons « apprendre en marchant ». Afin de ne perdre personne en chemin, une attention managériale particulière et des moyens dédiés à l'accompagnement du changement seront mise en place.
- Gestion des ressources humaines : la réforme de la formation professionnelle, la mise en œuvre de la dématérialisation des données relatives aux Ressources Humaines, les évolutions des réglementations relatives au travail et leurs déclinaisons en temps réel fera, au même titre que pour la fonction comptable et financière, l'objet d'une attention toute particulière en 2019 et 2020.
- Gestion des systèmes d'information : le besoin de mise en cohérence de l'ensemble des fonctions, l'acheminement et l'accès de l'information en temps et en qualité dans un environnement aussi complexe que l'AEIM nécessitent des moyens et des compétences suffisantes. L'AEIM s'emploiera à détenir des moyens à hauteur des enjeux sur le champ des SI.
- Gestion du dialogue social : l'évolution des outils réglementaires de mise en œuvre du dialogue social dans les entreprises demande à ce qu'au 1er janvier 2020, soit mise en place une instance unique de représentation des personnels, le Comité Social et Economique (CSE). Notre objectif, qui peut être considéré comme un impératif, est de nourrir des négociations avec nos partenaires sociaux visant la création d'un CSE opérationnel et adapté aux enjeux pluriels de l'AEIM. Ces temps de négociation, et tout ce qui s'y rattache en termes de moyens utiles à la bonne atteinte de l'objectif, seront précisément veillés par l'employeur AEIM.

4. LE SENS MOTEUR DE L'ACCESSIBILITÉ : FORMATION À DESTINATION DES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Finalité : Transférer progressivement à l'environnement de droit commun toutes les connaissances utiles à l'accompagnement, à l'accueil et à l'accessibilité de la personne en situation de handicap intellectuel.

L'Unapei et toutes ses associations se sont engagées depuis plusieurs années dans des programmes de sensibilisation S3A. L'AEIM en tant qu'un des principaux vecteurs d'inclusion en Meurthe-et-Moselle viendra renforcer la programmation de sa campagne S3A. Cette action vise la-encore à améliorer, par le partage de connaissance, la représentation sociale de la personne handicapée intellectuelle tout autant qu'elle favorise concrètement et pratiquement une réelle accessibilité pour la personne handicapée.

Objectif : Donner aux acteurs de la société civile les connaissances suffisantes pour accueillir et accompagner en toute égalité de droit les personnes handicapées intellectuelles.

Les actions S3A seront dispensées aux administrations, aux commerces, aux acteurs de la culture, du sport et des loisirs sur les différents territoires de Meurthe-et-Moselle.

Actions :

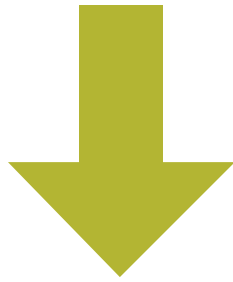
- Renforcement du nombre d'équipes de formation S3A
- Renforcement de la campagne de formation S3A en Meurthe- et-Moselle

CONCLUSION :

Ces prochains mois seront consacrés à un effort de pédagogie conséquent. Les programmes de formation et les temps de débat qui s'y rattacheront feront l'objet d'une capitalisation des échanges. Sur la base de ces éléments de « mise en tension », nos réflexions pourront alors se concentrer sur l'écriture de notre future feuille de route, notre Projet Associatif Global 2021-2025.

Évolution des politiques publiques Accompagnement du Changement

PÉDAGOGIE



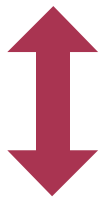
SENS

**MOTEUR DE LA
MILITANCE**



PARENTS

**MOTEUR DE LA
COMPÉTENCE**



PROFESSIONNELS

**MOTEUR DE
L'AUTODÉTERMINATION**



**PERSONNES
HANDICAPÉES**

**MOTEUR DE
L'ACCESSIBILITÉ**



**ACTEURS DE LA
SOCIÉTÉ CIVILE**



Vivre ensemble est une force

L'AEIM
est habilitée
à recevoir
DONS & LEGS

Soutenez-nous !

www.aeim54.fr



@aeim54



@AEIM_Adapei54