

Historique Belle Alliance

Version Déc 2018

La première maison bourgeoise édifée sur l'actuel terrain du centre a été construite en 1849. Cette maison, nommée "Bon Accueil", était communément appelée "le petit château". Deux maires ont successivement habité cette demeure. En 1875, une seconde maison fut construite. Les familles Rodier (les tissus), Meunier (les chocolats) et Lesieur (les huiles) y élisent domicile.

Durant la première guerre mondiale, la Préfecture du département de la Seine, sensibilisée au « mal social de la tuberculose » par les dispensaires où étaient dépistés les malades, élabore un plan comprenant la création d'établissements spécialisés (sanatoriums) destinés aux personnes atteintes de cette affection. Parallèlement, une association d'utilité publique créée en 1916, l'œuvre des maisons de convalescence franco-américaines offre au département de la Seine d'équiper, à ses frais, 400 lits de cure pour ces malades. Présidée par Edith WHARTON, l'association signale au département un certain nombre de propriétés comme susceptibles de permettre l'aménagement de sanatoriums compte tenu de leur situation géographique et climatique.

En 1921, les deux propriétés, repérées par l'œuvre des maisons de convalescences franco-américaines, furent vendues au département de la Seine qui les reconvertit en établissements de soins pour malades tuberculeux. L'œuvre finança les travaux, les aménagements, le mobilier et les équipements nécessaires au fonctionnement : "Bon Accueil" servit de préventorium pour les enfants et "Belle Alliance" fut transformée en sanatorium pour adultes.

Le centre est géré jusqu'en 1937 par l'Office Public d'Hygiène Sociale, organisme créé à l'intérieur du département de la Seine pour lutter contre les maladies transmissibles dont la tuberculose.

"Bon Accueil" fût détruit lors de la seconde guerre mondiale. Faisant suite à la Loi de réorganisation de la région parisienne, l'ensemble de la propriété "Belle Alliance", tout comme la propriété de la Tuyolle, est dévolu au Sanatorium G. Guinon à Taverny (95). "Belle Alliance" devient officiellement un centre de post-cure (1960). Les convalescents restent longtemps au centre. A leur sortie, il leur est difficile, voire impossible, de reprendre leur ancien métier. "Belle Alliance" propose aux patients de post-cure qui le souhaitent de participer à des ateliers de réentraînement au travail qui préfigurent les activités actuelles de l'établissement.

57 lits sont réservés aux malades hommes stabilisés. Deux sections rééducatives sont ouvertes : une section de câbleurs soudeurs avec des notions de radioélectricité, et une section d'employée de bureau avec notions de comptabilité élémentaire et de dactylographie. Les années 1960 voient la construction d'un premier bâtiment "Câblage" comprenant trois salles (1963), et d'un deuxième bâtiment "Loisirs" nommé le "Mini club" comprenant trois pièces (1969).

En 1974, le sanatorium de Taverny est érigé en Etablissement Public (EP), et devient un établissement d'hospitalisation à caractère interdépartemental relevant de la Loi du 31 décembre 1970 modifiée portant réforme hospitalière : le centre médical de la Tuyolle. Le centre Belle Alliance fonctionne alors comme un centre de post-cure avec rééducation fonctionnelle et réadaptation professionnelle, et comme un établissement annexe, Service Non Personnalisé (SNP), de l'hôpital de la Tuyolle à Taverny.

La Loi n°75-535 du 30 juin 1975, relative aux établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS), demande à ce que les services ou établissements sociaux et médico-sociaux, non dotés d'une personnalité morale (c'est le cas du SNP Belle Alliance), soient érigés en établissement public avant le 30 juin 1990. "Belle Alliance" devient alors un Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) dispensant des formations qualifiantes de niveaux IV et V dans les secteurs industriel et commercial.

En 1978, est ouverte la première section de Montage Câblage en Electronique Professionnelle (MCEP) conduisant à un titre de niveau V du Ministère du Travail. Le pavillon "Commercial", comprenant deux salles, une en rez-de-chaussée et une en étage, et d'une salle de dactylographie est construit en 1979.

Les années 1980 débutent avec l'ouverture de la première formation tertiaire d'Employé de Service Commercial (ESC) conduisant à un titre de niveau V du Ministère du Travail (1981), puis l'ouverture de la première session de Technicien en Electronique et Informatique Industrielle (TEII) conduisant à un titre de niveau IV du ministère du travail (1985). La même année sont créées les premières chambres à deux lits à l'internat du château, tandis que les premiers micro-ordinateurs apparaissent dans les formations. Enfin, en 1987, l'acquisition du pavillon "Le Verger" à Groslay, à proximité de la gare, permet de créer un internat pour femmes, avec six chambres (deux à un lit, et quatre à deux lits) pour un total de 10 places.

En 1990, alors que se pose le problème de la transformation du centre Belle Alliance en Etablissement Public, l'acte de création d'un EP (entité juridique) ne résulte plus, comme avant la décentralisation, d'un arrêté préfectoral mais d'une délibération de la ou des collectivités territoriales intéressées. En effet, l'EP étant un mode d'exécution du service public local, il n'aurait pas été cohérent de maintenir l'intervention de l'autorité compétente de l'Etat telle qu'elle était auparavant organisée pour créer l'établissement public local, alors qu'était reconnu aux collectivités territoriales le droit à la libre administration et donc au choix des moyens d'intervention.

Sept collectivités territoriales ont été sollicitées. Seule la commune de Taverny a répondu positivement. Entre avril et juin 1990, différentes délibérations du Conseil Municipal et du Conseil d'Administration du Centre Médical de la Tuyolle conduisent à la transformation du centre Belle Alliance en Etablissement Public Social Autonome à caractère communal de Taverny. L'année suivante est ouverte la première session de Technicien en Commerce d'Objets d'Art (TCOA) conduisant à un titre de niveau IV, tandis que le "Mini club" est supprimé et transformé en salle de formation pour accueillir les stagiaires TCOA.

L'établissement adhère en 1992 à la Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés (FAGERH), puis à l'association Loi 1901 "EPSR Privée 95" en 1995 en qualité de membre fondateur.

Cette même année sont construits de nouveaux bâtiments avec de nouvelles salles de formation (Energie, Tremplin) et deux nouveaux bureaux pour la gestion des formations, et ce à proximité du bois. Un court de tennis et un mur d'escalade sont également mis en service.

1998 voit la rédaction du premier projet d'établissement, prévu pour la période 1998-2002.

Il comporte quatre axes :

- Communication : se faire connaître auprès des orienteurs-prescripteurs et des partenaires médico-sociaux
- Partenariat : entreprises, ANPE, EPSR ;
- Offre de formation : modularisation des formations qualifiantes, ouverture de nouveaux dispositifs, augmentation de capacité d'accueil ;
- Organisation interne et les conditions de travail : accès à Internet, réfection des locaux, bureaux, château, self.

Les premiers travaux d'aménagement pour l'accessibilité démarrent en 1999, tandis qu'est créé en 2000 le service de pré-orientation "Plateforme 95" afin d'accompagner les travailleurs handicapés à l'élaboration d'un projet socio-professionnel. Ce dispositif est complété par un espace « Bilan de compétences » dès l'année suivante (2001).

En 2002, le deuxième projet d'établissement, couvrant la période 2002-2006, prévoit :

- La concertation de l'offre de formations des CRP du Val d'Oise ;
- La réaffirmation du CRP comme Etablissement Social et Médico-Social avec le renforcement de l'équipe médico-psycho-sociale (MPS) et l'articulation des services MPS et pédagogique ;
- L'évolution du dispositif de formation existant : diminution des places de formation qualifiante, augmentation des places de pré-orientation, création d'une formation d'Auxiliaire de Vie Sociale (AVS) ouverte à un public non reconnu « Travailleur Handicapé » ;
- La création d'un Dispositif d'Education Professionnelle (DEP) pour les jeunes de 16 à 20 ans, à moyens constants, en lieu et place d'un IMPRO dont la finalisation s'avère impossible par redéploiement ;
- La signature d'une convention de partenariat avec la CNAV pour l'évaluation de l'autonomie des retraités de la CNAV désirant se maintenir à leur domicile ;
- L'ouverture d'une prestation de bilan de compétences ;
- L'externalisation de l'internat ;
- L'ouverture du centre sur la ville de Groslay.

En 2003, Belle Alliance est rattaché à la ville de Groslay et le Maire de Groslay devient le président du Conseil d'Administration. Le dispositif d'éducation professionnelle (DEP) pour des jeunes handicapés de 16 à 20 ans est créé. L'année suivante (2004) voit la création d'une formation diplômante d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (AVS) agréée par la DRASS, ainsi que l'installation de la première chambre pour personne à mobilité réduite.

En 2005, l'internat est externalisé par le biais de la location d'appartements en ville.

En 2006, un service de visites à domicile pour l'évaluation des besoins de compensation de perte d'autonomie des personnes âgées et handicapées, retraités de la CNAV, est créé la même année

qu'un Espace Projet Personnalisé d'Insertion (EPPI) dans le cadre élargi de la préorientation d'une durée de 60 jours ventilés sur une année.

Le troisième projet d'établissement, couvrant la période 2007-2011, présente les axes suivants :

- Parfaire l'existant du CRP :
 - o en terminant de l'intégrer dans la Loi 2002-2 (travail sur l'évaluation et les nouvelles règles budgétaires et comptables),
 - o en l'intégrant dans la Loi 2005-102 (convention avec la MDPH du Val d'Oise en matière d'évaluation - accueil à temps partiel ou discontinu - politique concertée avec les établissements de formation de droit commun),
 - o en consolidant le travail interdisciplinaire ;
- Développer de nouveaux services avec le souci de travailler en complémentarité avec les dispositifs existants pour répondre à des besoins repérés sur le département ;
- Anticiper le désengagement éventuel du financement du CRP par la sécurité sociale ;
- Impulser une dynamique au sein du personnel.

En 2008, conformément aux obligations de la Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, une première évaluation interne est réalisée au CRP par l'ensemble des personnels en suivant une méthodologie et un guide développés par la fédération des CRP (FAGERH). Journée pédagogique d'été mobilisant personnel et usagers autour d'ateliers sur le thème de la culture générale.

En 2009, est créé le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) « Horizon-95 ». Destiné aux personnes atteintes de troubles psychiques domiciliées initialement sur la Vallée de Montmorency mais élargie à l'ensemble du département dans l'attente de création d'autres SAMSAH, il dispose d'une capacité d'accueil de 60 places. Journée pédagogique d'été mobilisant personnel et usagers autour d'ateliers sur le thème de l'environnement et notre relation à la nature en tant que citoyens solidaires d'une même humanité.

En 2010, Belle Alliance mène une action de communication de grande envergure à l'occasion des 50 ans du centre et de l'inauguration du SAMSAH en présence du Directeur Départemental des Affaires Sanitaires et Sociales, de la représentante du Président du Conseil général du Val d'Oise, du Président du Conseil d'administration et Maire de la commune de Groslay autour de nombreux ateliers, animations et tables rondes sensibilisant aux différents handicaps, ouverts aux usagers, à leurs famille, à l'ensemble des partenaires, aux enfants des écoles maternelles de Groslay et aux habitants de la communauté d'agglomération de la vallée de Montmorency.

En 2011, l'offre de formation connaît une nouvelle évolution : le dispositif jeune s'étend aux jeunes adultes, par l'obtention de l'agrément pour les 16/25 ans, en lieu et place des 16/20 ans ; les dispositifs de préorientation et préparatoire augmentent de 10 places par redéploiement répondant ainsi aux besoins de la population orientée ; une formation qualifiante d'agent d'accueil est créée. Belle Alliance répond à un appel à projet relatif à la réalisation de prestations individuelles d'évaluation de l'employabilité des personnes handicapées par des MDPH dans le cadre d'une expérimentation nationale dans 10 départements dont le Val d'Oise. La CNSA retient la candidature reposant sur la

constitution d'un groupement solidaire avec le CMP Jacques Arnaud, Ladapt du Val d'Oise et l'association Vivre. Un partenariat avec l'IRTS est signé dans l'objectif d'accueillir à titre expérimental 6 étudiants ;

Belle Alliance leur servant de site qualifiant et lieu d'ancrage du groupe durant 8 semaines. Participation à la première journée nationale d'échanges des SAMSAH et SAVS.

L'année 2012 connaîtra plusieurs réunions de négociation pour la signature tripartite du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2013-2017 par le centre Belle Alliance, par la Délégation Territoriale du Val d'Oise de l'ARS-IDF et par la Direction Générale Adjointe Chargée de la Solidarité du Département du Val d'Oise. Participation au groupe de travail FAGERH d'élaboration d'un guide d'évaluation interne des établissements de réadaptation professionnelle dans le cadre des recommandations de l'ANESM. Journée pédagogique d'été mobilisant personnel et usagers autour d'ateliers sur le thème de connaissance du monde. Rédaction du Projet d'établissement (PE) 2013-2017 autour de 6 axes :

- 1 Les ressources humaines
- 2 L'évolution des prestations
- 3 Le développement, la coopération, la coordination
- 4 L'évaluation et la qualité
- 5 L'évolution de l'environnement institutionnel et les relations partenariales avec la MDPH
- 6 L'adaptation des installations

En 2013 : de janvier à décembre réalisation de l'évaluation interne du CRP sur un mode participatif avec les professionnels et les usagers aboutissant à la rédaction du rapport d'évaluation interne et du plan d'amélioration de la qualité adressé à l'ARS en fin d'année. Présentation du PE 2013-2017 en janvier au : CTE, Conseil d'administration, à l'ensemble du personnel et des usagers. Présentation du CPOM au personnel en février et signature en Juillet. Journée pédagogique d'été mobilisant personnel et usagers autour d'ateliers sur le thème de la révolution. Choix du prestataire pour l'évaluation externe du CRP. Changement de direction pour cause de départ à la retraite en juillet.

En 2014 : Evaluation externe des pratiques professionnelles au CRP. Evaluation des risques psychosociaux et mise à jour du document unique. Création de l'USI : Unité de Soutien à l'insertion pour une intervention en transversal auprès des stagiaires du CRP et des usagers du SAMSAH de soutien dans leurs démarches d'orientation et d'insertion socio-professionnelle et notamment dans la dynamique de recherche de stages en entreprise et de recherche d'emploi.

En 2015 : Accompagnée par un prestataire, l'évaluation interne est menée au SAMSAH ; un rapport et un plan d'amélioration de la qualité en découlent. Le service communication met en place un extranet pour faciliter l'accès à l'information aux professionnels en interne et créé de nouvelles plaquettes pour la communication externe. Dans le cadre du plan de communication interne, le journal « L'Echo » est créé.

En 2016 : Evaluation externe du SAMSAH de janvier à mars 2016. Le 10 novembre 2016, la Déléguée départementale du Val d'Oise de l'ARS IDF adresse un courrier précisant qu'au regard de l'analyse du

rapport de l'évaluation externe l'autorisation du CRP Belle Alliance est renouvelée à compter du 3 janvier 2017 pour une durée de 15 ans.

En 2017 : Mise en place d'une dynamique qualité au sein des services, dans l'objectif d'intégration et de mise en œuvre au quotidien du concept de l'amélioration continue des pratiques professionnelles et d'une culture de l'évaluation, par l'organisation de réunions mensuelles de groupes qualité calquée sur les processus management, réalisation et support de la cartographie du centre Belle Alliance. Cette organisation de la démarche qualité, relayée par un comité de pilotage, permet également la mise à jour du projet d'établissement pour aboutir à la rédaction partagée du PE 2018-2022.

Changement de comptable public en septembre : Belle Alliance est rattachée au Service des finances publiques d'Eaubonne.

Signature du CPOM 2018-2022 en décembre 2017 autour de :

- 2 axes : 1 - Stratégie et ancrage territorial et 2 – Performance
- 5 volets : 1-1 Coopération territoriale ; 1-2 Parcours de l'utilisateur ; 2-3 Qualité de prise en charge ; 2-4 Politiques de ressources humaines et 2-5 Optimisation de l'activité.
- 6 objectifs : 1-1-1 S'assurer la cohérence et de la continuité du parcours tant en amont qu'en aval de l'accompagnement afin d'éviter la rupture de la prise en charge ; 1-1-2 Maintenir et développer l'attractivité et la visibilité sur le territoire ; 1-2-3 Participer à l'objectif du dispositif « Réponse accompagnée pour tous » ; 2-3-4 Garantir le bien-être des usagers et le respect de leurs droits dans un environnement sécurisé ; 2-4-5 Renforcer la culture institutionnelle axée sur la bientraitance, la notion éthique et sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM-HAS ; 2-5-6 Réaliser d'une activité conforme à ses capacités (90%).

En 2018

Le projet d'établissement 2018 – 2022 a été adopté par les membres du Conseil d'administration le 25 octobre 2018. Les objectifs poursuivis sur les 5 années sont présentés dans des fiches actions :

- Parcours des usagers :
 - o 1 - Poursuivre et améliorer les modalités de suivi des orientations (amont et aval) 2 - Améliorer la personnalisation du parcours 3 - Améliorer l'anticipation des fins d'accompagnement
- Bientraitance et droits des usagers :
 - o 1 - Garantir la bientraitance 2 - Garantir le respect et le droits des usagers notamment en matière de partage d'informations 3 - Poursuivre et/ou développer l'intégration des familles dans l'accompagnement de l'utilisateur selon le dispositif 2 - Institutionnaliser la fonction animation au CRP
- Insertion, partenariat-entreprises :
 - o Développer le soutien à l'insertion et le partenariat avec les entreprises
- Visibilité sur le territoire :
 - o Maintenir, développer et évaluer les partenariats
- Développement :
 - o Développer les missions de l'établissement
- Culture institutionnelle :
 - o Renforcer la culture institutionnelle centrée sur l'utilisateur et le partage de valeurs communes
- Politique établissement :

- Renforcer la culture institutionnelle centrée sur l'utilisateur et le partage de valeurs communes
- Qualité et gestion des risques :
 - 1- Développer et pérenniser la politique et la démarche Qualité 2- Poursuivre la démarche de Gestion des risques engagée 3 - Structurer la gestion documentaire en s'assurant d'une homogénéisation entre le CRP et le SAMSAH 4 - Répondre à la nouvelle législation CNIL sur la protection des données.
- Ressources humaines :
 - 1 - Formaliser la politique du service RH 2 - Définir et mettre en oeuvre la politique d'intégration des nouveaux professionnels 3 - Mettre en place des formations/actions sur les thèmes suivants : a. bienveillance ; b. analyse des pratiques au regard des RBPP ; c. culture commune de l'accompagnement (éthique, partage d'information...) dans l'interdisciplinarité ; d. droit des usagers et sa pratique au CBA
- Finances :
 - 1 - Maintenir une activité conforme à la capacité autorisée 2 - Finaliser la restructuration du service financier dans le cadre de la réforme Sérafin-PH 3 - Développer le contrôle de gestion
- Communication :
 - 1 – Créer le service de communication/relation entreprises 2 – Développer la visibilité du CBA sur le territoire 3 – Développer les partenariats par dispositifs et adaptés aux parcours des usagers 4 – Sensibiliser les entreprises sur le handicap et l'importance de l'évaluation des compétences des stagiaires/usagers
- Sécurité :
 - Prévenir la sécurité des biens et des personnes
- Maintenance :
 - Optimiser l'organisation de la maintenance préventive technique et informatique
- Prestations hôtelières :
 - Mettre aux normes les prestations hôtelières
- Aménagement des locaux :
 - Adapter les locaux pour améliorer les conditions de travail et optimiser l'activité