

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



L'ASSOCIATION EN BREF

Créée en 1954, l'Entraide Union est une association intervenant dans les secteurs social, médico-social et sanitaire. Elle compte près de 60 établissements et services qui accueillent des personnes de tous les âges, en grande difficulté ou en situation de handicap ainsi que des enfants au titre de la protection de l'enfance.

Au fil des ans, elle a su adapter son organisation, moderniser ses pratiques, diversifier ses domaines d'intervention et s'inscrire dans les évolutions du secteur pour offrir une qualité de service optimale aux **5200 usagers accompagnés**.

L'association a pour mission la mise en œuvre opérationnelle d'**actions d'utilité sociale** en déclinaison des politiques publiques de l'État à travers le **ministère de la Santé** bien sûr, mais aussi celles de l'**Éducation nationale**, de la **Protection judiciaire de la jeunesse** ou encore des **conseils départementaux**.

L'Entraide Union s'inscrit avec force dans une dynamique de réseau. Elle développe et formalise des partenariats avec différents acteurs : **hôpitaux, universités, collectivités territoriales ou associations** représentatives dans le champ du handicap et de la protection de l'enfance. En tant qu'**organisme gestionnaire**, dans une démarche de **citoyenneté active**, elle est animée par des **militants laïcs** et bénévoles et emploie **1400 salariés**.

Née « Entraide Universitaire » l'association change de nom en 2021 pour **gagner en cohérence** entre son appellation, la réalité de ses interventions auprès des plus **vulnérables** et le lien entre ses **équipes**, dans le droit fil des orientations de son **Projet associatif 2020-2024**, dont les maîtres mots sont le **développement durable**, **l'inclusion, la qualité de vie au travail, la citoyenneté, la fluidité des parcours**.

- **57** établissements et services
- **11** départements d'implantation
- **1400** salariés permanents
- **5200** personnes accompagnées
- **92,8 M€** de budget global
- **3** CPOM médico-sociaux
- **1** CPOM sanitaire

SOMMAIRE

L'ASSOCIATION

Le mot du Président	01
Notre Histoire	02
Comprendre notre association	04
La gouvernance et les professionnels	06
Les établissements	08
Ils nous ont rejoints	12
Le mot de la Directrice générale	15

L'ANNÉE 2021 À L'ENTRAIDE UNION

Le Projet associatif	16
Le bilan social	18
Immobilier et patrimoine	20
Le bilan financier	22
Le bilan de la cellule qualité	24
Le bilan de l'activité	26

LES ACTIONS DU PROJET ASSOCIATIF

Axe 1 : responsabilité sociétale	32
Axe 2 : société inclusive	34
Axe 3 : qualité de vie et d'accueil	38
Axe 4 : adaptation et modernisation	42
Axe 5 : visibilité interne et externe	48



LE MOT DU PRÉSIDENT



Cette année 2021 fut d'une certaine façon un continuum de l'année précédente, marquée par la pandémie qui s'est poursuivie et qui fut toute aussi intense.

Aussi, encore une fois, je tiens à remercier toutes les forces vives de l'Entraide Union qui se sont plus qu'engagées et ont fait preuve d'abnégation malgré les difficultés à affronter.

Je crois pouvoir écrire que les erreurs sont les plus grands professeurs et les erreurs, ici institutionnelles pendant cette pandémie, il nous a fallu les contenir, ce qui ne nous a pas empêché d'en faire des professeurs pour mieux préparer demain. Naviguer dans la tempête n'est jamais simple, mais comme nous l'a enseigné Platon « la douleur nous apprend à mieux connaître la vie » et même si nous préférions ne pas affronter certaines expériences, force est de constater qu'elles nous servent pour l'avenir.

Mais 2021 fut aussi l'occasion de nous retrouver, notamment lors de notre séminaire entre administrateurs et directions à Lyon. Nous avons pu mesurer, s'il en était besoin, combien ces rencontres sont importantes et constructives dans leurs contenus et pourquoi il nous faudra les reconduire à l'avenir. Nous pouvons aussi nous féliciter à mi-parcours du Projet associatif élaboré et saluer tous les

efforts fournis par les équipes qui nous permettront collectivement d'atteindre nos objectifs.

Je me réjouis également d'accueillir parmi nous les CMPP et CAMSP de Saint-Denis, car je crois sincèrement en un développement raisonné qui nous permet de nous enrichir mutuellement de nos compétences communes et complémentaires.

Enfin, comment ne pas évoquer les quelques annonces de nos candidats à la présidentielle lors de la campagne électorale de l'hiver, qui semblent une fois encore classer le Handicap comme le parent pauvre des politiques publiques. Gardons pourtant espoir et souhaitons que le nouveau gouvernement mènera à bien les propositions d'inclusion que nous sommes nombreux à appeler de nos vœux, notamment par la transformation de certains établissements en plateforme d'aide à l'inclusion.

Je veux croire que nous continuerons dans cette voie teintée d'optimisme, car je veux croire qu'il est possible mais surtout souhaitable de regarder la vie à travers le moindre rayon de soleil. Nous le devons à nos bénéficiaires, ils nous apportent tant !

Je sais pouvoir compter sur vous, comme vous pouvez compter sur moi et tous les administrateurs qui m'entourent.

Alain Girard

NOTRE HISTOIRE

7 AVRIL 1954

la Mutuelle Accidents Éléves de la région parisienne crée l'Entraide Universitaire, association régie par la Loi du 1^{er} juillet 1901. Elle a alors pour mission de créer des établissements à caractère social, ce qu'elle fait dès 1959.

1962

L'Entraide Universitaire participe à la création de l'APAJH, autre grande association du secteur, et ouvre le domaine "remember" à St Hilaire de Riez qui accueille classes de mer et colonies de vacances pour jeunes handicapés mentaux.

1986

Création du premier ESAT et foyer pour sourds à Paris.

1982

Ouverture de l'IME de Chevreuse (78) qui accueille des enfants et adolescents et du Foyer Barbanègre à Paris.

1978

Création d'un hôpital de jour pour enfants, à Paris.

1974

Création d'un complexe à Villeneuve-la-Garenne (92), regroupant ESAT et foyer.

1971

Création du premier CAMSP de France, à Paris.

DE 1997 À 2000

L'Entraide Universitaire s'engage dans une politique de développement avec des fusions absorptions et reprises d'activités. En 2000 elle fusionne avec l'ABNG, association créée en 1917 pour prendre en charge les blessés nerveux de la guerre de 14 et qui a créé en 1924 les premiers ITEP de France, qui apporte 4 établissements situés dans l'Ain, le Val d'Oise et l'Essonne. Création du SNALESS en 1999. Création de l'UNLAG en 2000.

2001

La MAE et l'Entraide Universitaire se séparent et l'action de l'association s'ancre définitivement dans le champ du médico-social.

2021

Changement de nom : *Entraide Universitaire* devient *Entraide Union* le 24 juin 2021. Reprise des établissements de Saint-Denis.

2019-2020

Colloque national « Vers une société inclusive ». Adoption de la « Charte de la vie affective et du droit à l'intimité » et de la « Charte de la laïcité ». Lancement du Projet associatif. Création du Fonds de dotation.

2015-2018

Reprise des 3 établissements de l'association AMPP en Isère (1 CMPP et 2 SESSAD). Un mandat de gestion pour 2 établissements des Hauts-de-Seine (1 CMPP et 1 IMPro). L'association signe un CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens) en Île-de-France. Nouvelle charte graphique en 2017.

Ouvertures & acquisitions

1965

Création de la maison d'enfants du Mayet-de-Montagne qui deviendra une MECS.

DE 1966
À 1970

Développement de la vocation sanitaire et médico-sociale de l'EU avec la création du centre de rééducation fonctionnelle pour enfants et le CAT Jemmapes, à Paris.

2003

Inauguration du Café Signes, brasserie parisienne rattachée à l'ESAT Jean Moulin, gérée par des personnes sourdes et entendantes.

DÈS 2004

L'association déploie les activités de certains de ses établissements et s'enrichit encore de quelques établissements : ESAT de Nanterre, IME et accueil familial d'Ecouen, IME et SESSAD des Clayes-sous-Bois, IME de Sarcelles, CMPP de Morsang sur Orge, ITEP d'Evry.

1959 Acquisition du terrain de Saint-Jean-de-Monts.

1962 Ouverture du domaine de Saint-Hilaire-de-Rietz qui accueille classes de mer et colonies pour handicapés mentaux.

1968 Création d'un centre de rééducation fonctionnelle rue de Charenton.

1972 Ouverture du chalet de Peisey-Nancroix qui fermera dans les années 80.

1978 Création à Paris rue du Sahel d'un hôpital de jour pour enfants.

1984 Création à Villeneuve-la-Garenne d'un complexe réunissant CAT, CITL et foyer.

1986 Création à Paris rue Jean-Moulin du premier ESAT et foyer pour sourds.

1997-2002 Transferts d'agrément et reprises d'actifs : EMP Dysphasia, CEBES, EMP Les Avelines et EMPRO Résonances à Saint Cloud, CAT Sellerie parisienne à Villeneuve-Saint-Georges.

2003 Inauguration du Café Signes, brasserie parisienne rattachée au CAT Jean-Moulin.

2015-2017 Reprise des 3 établissements de l'AMPP en Isère (1 CMPP et 2 SESSAD). Mandat de gestion pour un CMPP et un EMPro dans les Hauts-de-Seine.

2021 Repise des 2 établissements de Saint-Denis (1 CMPP et 1 CAMSP).

1950

1960

1961 Ouverture du Chalet de Courchevel qui fermera dans les années 80.

1965 Création de la maison d'enfants du Mayet-de-Montagne qui deviendra une MECS.

1970

1971 Création à Paris du premier CAMSP de France sous l'impulsion de Janine Lévy.

1977-1986 Ouverture d'un centre équestre à Bièvres. L'EU contribue à implanter en France la rééducation par l'équitation.

1980

1982 Ouverture de l'IME de Chevreuse pour enfants et adolescents et du foyer Résidence Barbanègre à Paris.

1985 L'EMP de Colombes rejoint l'Entraide.

1990

1997-2001 Fusions absorptions : EMP Cardinet, MECS du Chambon sur Lignon, 4 établissements de l'ABNG (Châtillon-la-Palud, Ambronay, IMPRO d'Arnouville, IRP de Clamageran), EPSR de Massy, l'Essor en Seine-Saint-Denis et CMPP de Montgeron)

2000

2000-2001 Créations : MAS et CAT de Vélizy-Villacoublay, IME Au fil de l'autre à Nanterre, SESSAD des Ulis.

2010

2004-2014 L'association s'enrichit de l'ESAT de Nanterre, de l'IME d'Ecouen, de l'IME et du SESSAD des Clayes-sous-Bois, de l'IME de Sarcelles, du CMPP de Morsang-sur-Orge et de l'ITEP d'Evry.

2020

2018 Ouverture du CMPP de Grigny. Traités de fusion absorption du CMPP et de l'EMPro de Suresnes.

NOUS SOMMES L'ASSOCIATION ENTRAIDE UNION

nouveau-né



enfant



adolescent



jeune adulte



adulte



personne vieillissante



• 5200 •
USAGERS



Difficultés
sociales



Déficience
intellectuelle



Troubles
psychiques



Handicaps
sensoriels



Troubles
envahissants du
développement



Troubles du
comportement



Troubles des
apprentissages



Handicaps rares
(polyhandicap)



1400
SALARIÉS

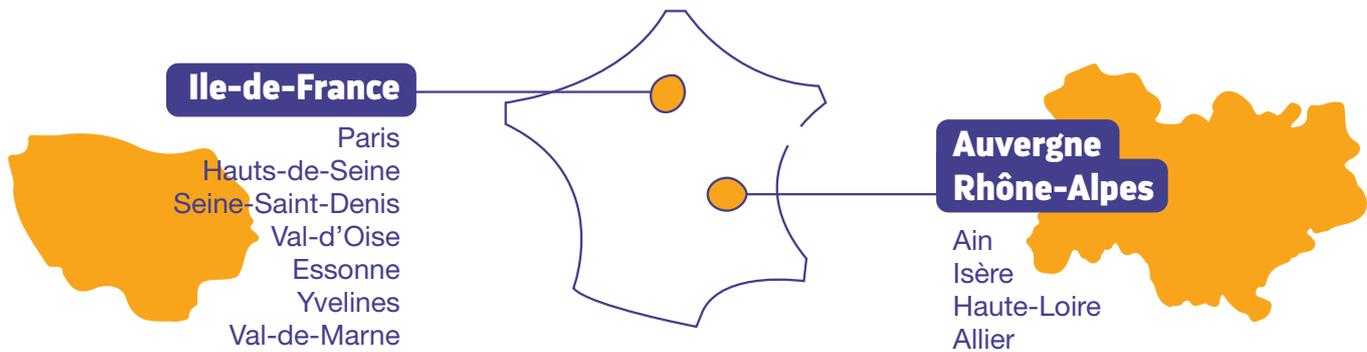
57

ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES



PROTECTION

UPAES -
AE -



Ile-de-France

Paris
Hauts-de-Seine
Seine-Saint-Denis
Val-d'Oise
Essonne
Yvelines
Val-de-Marne

Auvergne Rhône-Alpes

Ain
Isère
Haute-Loire
Allier

NOS PARTENAIRES

Maison départementale des personnes handicapées

Éducation nationale

Hôpitaux et médecine de ville

Entreprises

Aide sociale à l'enfance

Collectivités territoriales & communes

Autres acteurs médico-sociaux

NOS AUTORITÉS DE CONTRÔLE ET DE FINANCEMENT

Conseils départementaux

Agences régionales de santé

Protection judiciaire de la jeunesse



SOINS

Rééducation fonctionnelle
Diagnostic, prévention
et soins précoces



FORMATION TRAVAIL

Formation professionnelle
Insertion par le travail
et maintien dans l'emploi



ÉDUCATION

Éducation spécialisée



SCOLARISATION

Unité d'enseignement
Inclusion en milieu ordinaire



HÉBERGEMENT

Collectif
En appartement

NOUS AGISSONS POUR LA CITOYENNETÉ DE TOUS

DE L'ENFANCE

MECS - PFS
SAPMN

MÉDICO-SOCIAL DONT HANDICAP

CAMSP - CMPP - ESAT/EA - EMPRO/IME - ITEP
FOYERS - MAS - SESSAD - ENTRAIDE EMPLOI

SANITAIRE

HÔPITAL DE JOUR

LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

Le bureau



Alain GIRARD
Président



Daniel KELLER
Vice-Président délégué



Alain AMATE
Vice-Président



Bruno EGRON
Vice-Président



Jean-Pierre LAMOTTE
Vice-Président



Erick VANDENBERGHE
Secrétaire général



Josiane RABER
Secrétaire g^{al} adjointe



Nelly PROVOST
Trésorière générale



Jean-Paul COMTE
Trésorier g^{al} adjoint



Gérald HERAULT
Membre



Nouredine LAJAAITI
Membre

Le conseil d'administration

Alain AMATE
Monique ARDELLIER
Josie ARGAST
Philippe BARGMAN
Pauline BAUMGARTNER
Katy BONTINCK
Jean BOUISSOU
Pierre CHAPUS
Gilles CLEMENT
Jean-Paul COMTE
Sylvie CRUZILLAC
Bruno EGRON
Ibra Niang FAYE

Joël FERRIER
Alain GIRARD
Bernard GOSSOT
Evelyne HUSSON
Gérald HERAULT
Daniel KELLER
Nouredine LAJAAITI
Jean-Pierre LAMOTTE
Marion LAMBERT
Renaud LAMBERT
Jean-Charles MAMELI
Christian MOUGIN
Françoise MOUGIN

Michel POURAY
Nelly PROVOST
Josiane RABER
Alain ROBERT
Jean-Alain STEINFELD
Erick VANDENBERGHE
Sarah ZIANI

Administrateur honoraire
Jean DUBOUE
Secrétaire générale d'honneur

Le CA est élu par l'Assemblée générale des adhérents et renouvelé par tiers tous les deux ans.

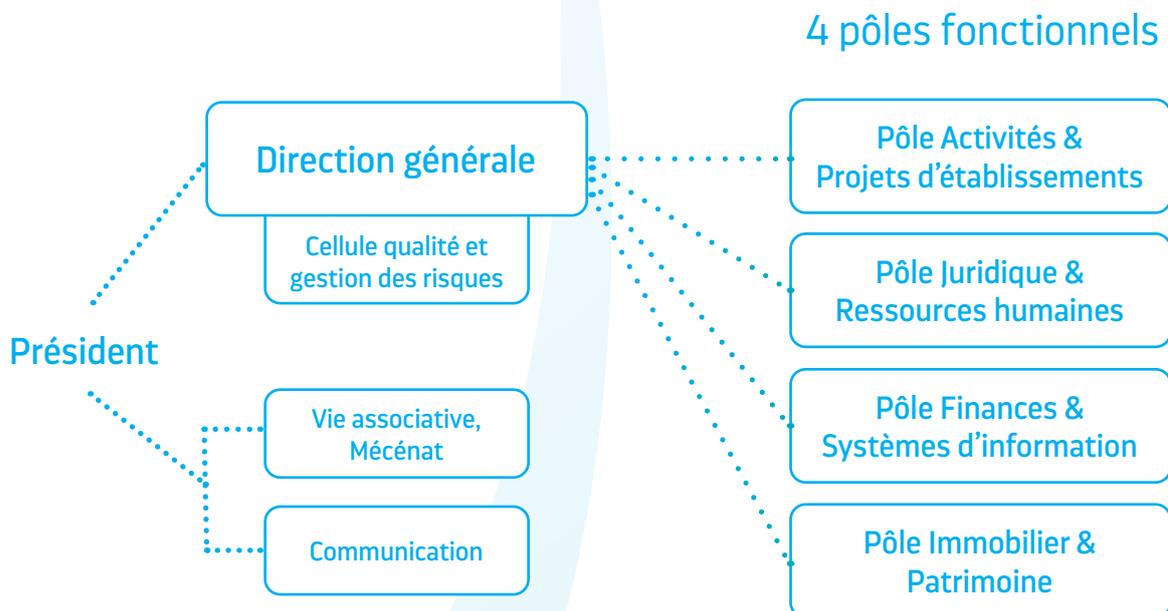


LES PROFESSIONNELS

Le siège social

Une équipe de trente personnes, répartie en **quatre pôles fonctionnels**, anime au quotidien le réseau des professionnels qui font vivre les établissements et les accompagnent dans leurs missions auprès des usagers.

Garante de la déclinaison du Projet associatif dans toutes ses dimensions, la direction générale, par délégation du Président, s'appuie sur une politique qualité mise en œuvre de manière **transversale**. En dépit de la grande diversité des interventions de l'Entraide Union, la cohérence associative s'en trouve ainsi renforcée.



57 établissements et services médico-sociaux, sociaux et sanitaires.



CMPP

Le Centre Médico-Psycho-Pédagogique est un service médico-social qui participe à la politique de santé mentale en direction d'enfants et d'adolescents. Il assure, en ambulatoire, le dépistage des troubles, la rééducation ou la prise en charge thérapeutique afin de faciliter la réadaptation tout en favorisant le maintien dans le milieu ordinaire. Ils reçoivent des enfants et des adolescents qui présentent des difficultés d'apprentissage, des troubles psychiques, psychomoteurs ou de comportement.

CMPP Ambroise Croizat
Grigny 91

CMPP Bernard Andrey
Grenoble 38

CMPP C. Claudel et J. Prévert
Saint-Denis 93

CMPP de Suresnes
Suresnes 92

CMPP de Villiers-le-Bel et Goussainville*
Villiers-le-Bel et Goussainville 95

CMPP de Morsang-sur-Orge
Morsang-sur-Orge et Fleury-Merogis 91

CMPP Robert Verdier
Montgeron 91

CAMSP

Les Centres d'action médico-sociale précoce s'adressent à des enfants de 0 à 6 ans présentant ou susceptibles de présenter des retards psychomoteurs, des troubles sensoriels, neuro-moteurs ou intellectuels, avec ou sans difficultés relationnelles associées. Ils ont une mission de dépistage, de prévention, de rééducation, d'accompagnement des familles, et d'aide à l'intégration dans les structures d'accueil de la petite enfance (crèche, halte-garderie, école maternelle). Leur intervention précoce facilite le processus de traitement des troubles.

CAMSP de l'Albarine
Ambérieu-en-Bugey 01

CAMSP Janine Lévy
Paris 75

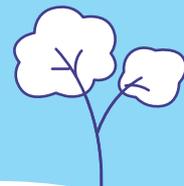
CAMSP Les Comptines
Saint-Denis 93

Médico-social dont handicap

CAJ

Le Centre d'Accueil de Jour (anciennement CITL) est destiné aux personnes en situation de handicap, inaptes au travail. Il propose, à la journée, des activités culturelles, sportives, cognitives, de loisir et d'initiation au travail. L'objectif est de développer ou de maintenir la potentialité d'insertion sociale et les acquis personnels.

CAJ Évelyne Conte
Villeneuve la Garenne 92



FOYER D'ACCUEIL

Le foyer accueille des adultes handicapés qui ne disposent pas de capacité d'autonomie suffisante pour vivre seuls en milieu ordinaire. Il met en place des actions éducatives favorisant autonomie et épanouissement.

Résidence Barbanègre
Paris 75

Foyer d'hébergement Jean Moulin
Paris 75

EANM Évelyne Conte
Villeneuve-la-Garenne 92



EMPRO

Les Externats Médico-Professionnels ont pour but l'apprentissage professionnel ou préprofessionnel de jeunes âgés entre 14 ans et 20 ans, présentant majoritairement une déficience intellectuelle. Ils proposent un accueil à la journée, à temps complet ou à temps partiel. L'orientation en EMPro se fait sur décision de la CDAPH.

EMPro de Suresnes

Suresnes 92

EMPRO Les Résonances

Saint-Cloud 92



ENTRAIDE EMPLOI

Le service informe, conseille et accompagne dans le cadre du maintien dans l'emploi les travailleurs handicapés. Sa mission essentielle est de prévenir, le plus en amont possible, tout risque de licenciement de salariés pour des raisons d'inaptitude au poste ou d'aggravation de l'état de santé.

Cette mission est réalisée dans le cadre du Cap emploi 75 qui regroupe l'accompagnement vers et dans l'emploi (partenariat UNIRH 75 / Entraide Union).

Entraide Emploi

Paris 75

DITEP

Le Dispositif ITEP (DITEP) est un dispositif médico-social accompagnant des jeunes souffrant de difficultés psychologiques et de troubles du comportement dont les manifestations perturbent l'accès aux apprentissages et les relations sociales.

Ce dispositif permet ainsi à des enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 6 à 18 ans de bénéficier de différentes modalités d'accompagnements allant du SESSAD (suivi en ambulatoire) à un accueil à temps plein de semaine sur l'un des services de l'établissement en fonction de son âge. Le dispositif permet également de proposer des soirées d'hébergement en internat de semaine à certains jeunes et ce, en fonction des orientations de leur projet personnalisé construit avec le jeune et ses parents.

ITEP et SESSAD Clamageran

Limours et Les Ulis 91

ITEP et SESSAD Rosa Parks

Sevran 93

ITEP et SESSAD Paul Murlon

Châtillon-la-Palud 01

ITEP et SESSAD Pierre Mâle

Arnouville 95

ITEP Thérèse Hérold

Ambronay 01

EMP

Les Externats Médico-Pédagogiques ont pour mission d'assurer les soins, l'éducation, la socialisation, l'accompagnement vers l'autonomie et l'enseignement de jeunes présentant majoritairement une déficience intellectuelle. Ils proposent un accueil à la journée.

EMP Les Avelines

Saint-Cloud 92

EMP Pierre Huet

Colombes 92



Médico-social dont handicap

ESAT

L'Établissement et Service d'Aide par le Travail est une structure de travail protégé, dans laquelle des personnes en situation de handicap exercent une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées, et bénéficient d'un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il a pour finalité l'autonomie et l'épanouissement de ces personnes par le travail. Anciennement dénommé Centre d'Aide par le Travail (CAT).

ESAT Camille Hermange
Nanterre 92

ESAT Évelyne Conte
Villeneuve-la-Garenne 92

ESAT Jean Moulin
Paris 75

ESAT Les Ateliers Créatifs de Limeil
Limeil-Brevannes 94

ESAT Les Ateliers de Jemmapes
Paris 75

ESAT Lucie Nouet
Vélizy-Villacoublay 78

IME

Les Instituts Médico-Educatifs ont pour mission d'assurer les soins, l'éducation, la socialisation, l'accompagnement vers l'autonomie et l'enseignement de jeunes présentant majoritairement une déficience intellectuelle. Ils proposent un accueil à la journée.

IME Au Fil de l'Autre
Nanterre 92

IME Daniel Seguret
Ecouen 95

IME de Chevreuse
Chevreuse 78

IME de Saussure
Paris 75

IME Henri Wallon
Sarcelles 95

IME René Fontaine
Les Clayes-sous-Bois 78

IME Thérèse Hérold
Ambronay 01

IMP Dysphasia
Paris 75

EA

L'Entreprise Adaptée est une entreprise du milieu ordinaire de travail employant des personnes en situation de handicap reconnues « à efficacité réduite ». Ces salariés, de droit commun, peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités et sur la base d'une rémunération conforme au droit du travail.

EA Les jardins de la Sellerie
Limeil-Brevannes 94



MAS

Les Maisons d'Accueil Spécialisées reçoivent des personnes adultes atteintes d'un handicap intellectuel, moteur ou d'un polyhandicap qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie. Leur état nécessite l'intervention d'une tierce personne pour les actes de la vie quotidienne. L'équipe apporte des soins d'hygiène, de maternage et assure la poursuite de traitements et d'activités occupationnelles ou d'éveil, tendant au maintien ou à l'amélioration des acquis, ou à prévenir une régression.

MAS Lucie Nouet
Vélizy-Villacoublay 78



SAVS

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale assure le suivi des personnes résidant dans leurs propres appartements. Prolongeant le foyer, il offre une chance supplémentaire aux personnes prêtes à assumer une plus grande part de leur autonomie à distance des prises en charge institutionnelles plus encadrées.

SAVS Évelyne Conte

Villeneuve-la-Garenne 92

Sanitaire

HÔPITAL DE JOUR

L'hôpital de jour appartient au secteur sanitaire. Il accueille à la journée des enfants et adolescents qui présentent des troubles psychiques (psychose, autisme). Un suivi thérapeutique, éducatif et scolaire leur est proposé à temps plein ou à temps partiel, dans un objectif de soin et d'éducation et dans le cadre de la politique psychiatrique de secteur.

Hôpital de Jour Francine Klein

Paris 75



Protection de l'enfance

MECS

Les Maisons d'Enfants à Caractère Social accueillent des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) en raison d'une défaillance de la fonction parentale prenant différentes formes, dans le cadre de la protection administrative (ou judiciaire). L'objectif est d'amener l'enfant à se reconstruire psychologiquement, en lui proposant un cadre de vie sécurisant, tout en assurant le maintien des liens avec le milieu d'origine et la famille et en aidant cette dernière à retrouver une place positive auprès de l'enfant.

MECS Le Mazel

Le Chambon-sur-Lignon 43

UPAES Vichy

Vichy 03

PFS

Le Placement familial spécialisé permet l'accueil permanent d'un enfant dans une situation de défaillance passagère ou durable de la fonction parentale, ou plus généralement dans un contexte nécessitant une suppléance familiale temporaire. L'accueil se fait de jour et de nuit, pour une durée déterminée, par un professionnel rémunéré par l'établissement. L'équipe thérapeutique, éducative et administrative du service accompagne l'enfant, sa propre famille et la famille d'accueil.

PFS Interm'Aide

Yssingeaux 43

SESSAD

Le SESSAD est un service mobile intervenant sur les différents lieux de vie de l'enfant (au domicile, lieu de socialisation, lieu de scolarisation, lieu de loisirs ou de culture...) et mobilisant une équipe pluridisciplinaire (équipe médicale, thérapeutique, éducative, pédagogique et sociale). Afin de s'inscrire dans une dynamique résolument inclusive, les actions réalisées sont à la fois à destination de l'enfant et de son environnement par des actions directes auprès de l'enfant (prises en charge individuelles et/ou collectives) ou indirectes auprès de l'enfant (familles, partenaires...).

SESSAD Daniel Séguret

Villiers-le-Bel 95

SESSAD DelphiDYS

Grenoble, La Côte-St-André, Villefontaine 38

SESSAD Dysphasia

Paris 75

SESSAD Les Avelines

Nanterre 92

SESSAD Pierre Huet

Colombes 92

SESSAD René Fontaine

Les Clayes-sous-Bois 78



ILS NOUS ONT REJOINTS



Nous souhaitons la bienvenue à deux établissements situés à Saint-Denis (93) : le CMPP Camille Claudel et Jacques Prévert, et le CAMSP Les Comptines, anciennement membres de l'association Médico-Pédagogique (AMP). Ils nous ont rejoints le 1er janvier 2021.

L'AMP, située à Saint-Denis, portait depuis sa création en 1969 la volonté d'un accompagnement des enfants dionysiens connaissant des difficultés dans leur développement physique ou psychique. À ce titre, elle a fondé le CMPP Camille Claudel (1970) et son antenne Jacques Prévert à Stains (1978), ainsi que le CAMSP Les Comptines (1980).

Ce transfert d'activité des établissements de l'AMP vers notre association s'est fait naturellement tant **les ambitions des élus de Saint-Denis pour ces deux établissements et le Projet associatif de l'Entraide étaient concordants**. Répondant également à la **politique de clarification de l'offre médico-sociale** soutenue par les ARS, l'Entraide Union compte déjà un réseau d'acteurs important (dont 2 CAMSP et 5 CMPP) dont les projets d'accompagnement s'accordent avec ceux des deux nouveaux établissements.

Le directeur Didier Rüsterholtz en témoigne « Ce rapprochement constitue un aboutissement de 2 ans et demi de travail dans lequel je me suis pleinement investi. Je retrouve dans l'Entraide Union des valeurs communes à celles qui animent les équipes. L'égle attention accordée aux usagers et aux salariés et l'action centrée sur les besoins des jeunes accueillis sont deux exemples de cette convergence de vue. Je suis pleinement confiant dans ce que ce nouveau cadre apportera à notre établissement. »

CMPP Camille Claudel et Jacques Prévert

Le Centre médico-psycho-pédagogique Camille Claudel ouvre le 15 avril 1970 sous l'appellation CMPP Casanova qu'il gardera jusqu'en 2000. Il prend alors le nom de Camille Claudel pour se distinguer de l'Hôpital Casanova tout proche. Le 7 septembre 1978 est créée une antenne à Stains, commune limitrophe et anciennement arrondissement de Saint-Denis, au nom de Jacques Prévert.

Réparti sur ces deux villes de la Plaine-Saint-Denis, le CMPP Camille Claudel offre ainsi une implantation territoriale défendue par la municipalité.

Chaque année, près de 600 jeunes, âgés de 0 à 20 ans, sont suivis au sein du CMPP sur l'ensemble des deux sites, pour des troubles de natures et d'expressions diverses, difficultés d'apprentissage, personnelles ou relationnelles ayant des répercussions dans la vie sociale.

L'équipe de 35 salariés est très investie sur le soin à apporter aux enfants. **Grâce à sa pluridisciplinarité, l'établissement offre une prise en charge à la fois institutionnelle et complexe** aux jeunes et à leurs familles.





CAMSP Les Comptines

Premier Centre d'action médico-sociale précoce (CAMSP) créé dans le département de la Seine-Saint-Denis, le **CAMSP les Comptines** est né en 1980 à l'initiative d'un psychiatre et de la ville de Saint-Denis. Il s'adresse à **des enfants âgés de 0 à 6 ans, présentant des pathologies avérées ou suspectées impactant leur développement**, généralement d'ordre intellectuel, cognitif, psychique ou moteur.

Installé au cœur de la cité des cosmonautes à Saint-Denis, il s'est spécialisé dans **l'accompagnement global des familles**, et plus précisément dans l'accueil et l'accompagnement de la grande précarité et celle des familles en parcours migratoires. En effet, au-delà des **missions de dépistage, de prévention et de rééducation auprès des enfants**, les 16 professionnels de l'équipe pluridisciplinaire cherchent à favoriser le lien parents/enfants. Pour cela, ils accompagnent les parents dans leurs différentes démarches et les soutiennent face aux multiples interlocuteurs (hôpitaux, praticiens libéraux, MDPH, crèche, école...).

Ainsi, le **CAMSP Les Comptines** défend un **droit à la différence, à l'inclusion, invitant à un changement de regard**, notamment dans les lieux d'accueil des enfants. Pour favoriser cette démarche, il promeut une **pratique au plus proche des lieux de vie de l'enfant** en favorisant les déplacements des professionnels dans les structures d'accueil de la petite enfance (crèche, halte-garderie, école maternelle...).





LE MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



En préparant avec toute l'équipe ce rapport d'activité et en retrouvant, à sa lecture, quelques initiatives et événements vécus ensemble en 2021, je me disais que cet exercice de compte-rendu annuel devenait, grâce à ceux qui l'incarnent, le feuilleton d'une longue et belle série.

Ce n'est plus un passage obligé statutaire, c'est un rendez-vous attendu par les acteurs comme par ceux qui sont invités à le découvrir.

Notre projet associatif en est le synopsis ; il se révèle toujours plus actuel avec les saisons. Le développement durable dans sa dimension environnementale se matérialise dans de nombreux projets. L'inclusion prend des formes toujours plus riches et différenciées en s'adaptant aux besoins et à la vie de chaque usager. Employeurs et salariés œuvrons de concert et avec honnêteté pour que la qualité de vie au travail soit une réalité du quotidien.

Ce quotidien qui s'incarne en autant de scénarii que d'histoires personnelles, ces rencontres entre des professionnels et des enfants comme des moins jeunes, qu'un

handicap, un trouble ou une difficulté sociale ont amené jusqu'à eux. Voilà la force des métiers de l'humain !

Je me sens particulièrement fière que la dynamique actuelle, qui transparaît à chaque page, nous amène vers de nouveaux épisodes que nous prenons plaisir à porter et à découvrir.

Bien sûr, nous sommes loin de la fiction, nous partageons une réalité faite d'efforts et d'obstacles parfois difficiles à surmonter. Mais les équipes, toujours plus nombreuses alors que deux établissements nous ont rejoints cette année, se mobilisent pour les petits progrès comme les grandes réussites.

Leur énergie, illustrée par des initiatives et des projets qui transforment leurs modalités d'intervention, n'a de sens qu'au service des 5200 personnes accompagnées. Gageons que l'universalité et l'humanité de nos actions fassent de notre création du quotidien un succès de partage et d'estime, afin que nous poursuivions encore longtemps ensemble l'écriture de cette série sans clap de fin.

Annabelle Zimmermann

LE PROJET ASSOCIATIF 2020-2024

Fil rouge de notre politique associative, notre Projet associatif est en phase avec les grands défis de notre temps : développement durable, accessibilité, inclusion, qualité de vie au travail...

Il s'articule également avec les objectifs des CPOM de l'Entraide Union et plus largement avec les politiques publiques que nos établissements mettent en oeuvre.



Une fois notre Projet associatif construit, il n'a point été question de nous reposer sur nos lauriers. Nos engagements n'ont de sens qu'en application opérationnelle ! Le Projet associatif n'est pas une vitrine institutionnelle : c'est **notre outil commun**. Des objectifs clairs, atteignables et mesurables ont guidé sa rédaction, il se décline en **5 axes, 22 actions stratégiques et 93 actions opérationnelles**.

Pour la deuxième année consécutive, notre association a dû adapter son activité à la pandémie. Pour autant, la covid19 n'a pas eu raison de notre détermination à traduire en actes notre Projet associatif.

Le contenu des projets d'établissement et toutes les initiatives du quotidien contribuent à le faire vivre sur le terrain. En effet, il a été pensé pour enrichir la vie et les pratiques de notre association.

Composé de représentants de l'ensemble des parties prenantes de l'Entraide Union, le **comité de suivi du Projet associatif** s'est réuni en décembre 2021 pour l'an 1 de son déploiement. Quatre exemples de projets révélateurs de nos champs d'intervention y ont été présentés :

- ▣ Une nouvelle structure d'accompagnement : « **la Rose des vents** », **plateforme de diagnostic autisme de proximité**, rattachée au **CAMSP Janine Lévy** (cf. rapport d'activité 2020)
- ▣ La modernisation de nos modalités de travail via la **formalisation d'un schéma directeur des systèmes d'information** (cf. rapport d'activité 2020) .
- ▣ Une équipe au service de la qualité de vie des salariés : la **cellule de soutien psychologique** (cf. présentation de la cellule p38).
- ▣ **L'évolution de nos pratiques via la réflexion et la formation** pour améliorer le parcours des usagers, en particulier dans les phases de transition (enfant-jeune adulte et adulte-adulte vieillissant).



Il est essentiel de **recenser, valoriser et faire essaimer les actions menées dans le cadre du Projet associatif**. Auprès de nos salariés, cela sera facilité par le déploiement du **nouvel intranet à l'automne 2022**. L'Entraide a aussi décidé de lancer en 2022 un formulaire permettant à chaque salarié de répertorier toute action en lien avec le Projet associatif. Le bilan n'en sera donc que plus riche et rendra chacun encore plus acteur du développement de notre association.



En fédérant ses membres autour d'un objectif commun, l'Entraide Union a, en 2021 plus que jamais, fait association.

Progression du projet

année 2/5

S'impliquer dans une responsabilité sociale accrue

01

40%

Accompagner vers une société inclusive et pour un parcours de l'utilisateur garanti et fluide

02

50%

Améliorer et garantir la qualité de vie pour les usagers et les salariés

03

33%

Adapter, moderniser et formaliser nos modes d'organisation et de fonctionnement

04

40%

Développer la visibilité de l'action de l'association en interne comme en externe

05

35%



Effectif total : **1378** salariés

Liés par un CDD ou un CDI, à temps plein ou à temps partiel. Tous les chiffres au 31 décembre 2021*

Catégorie socio-professionnelle	Hommes	Femmes
Cadres	6%	16%
Administratifs	1%	8%
Educatif et social	13%	30%
Médical et paramédical	1%	9%
Service généraux	8%	8%

57 salariés en situation de handicap

72% de femmes
28% d'hommes

120 stagiaires

35% des collaborateurs ont de 1 à 5 ans d'ancienneté

17% des collaborateurs ont de 6 à 10 ans d'ancienneté

11% des collaborateurs ont plus de 20 ans d'ancienneté

18% des collaborateurs ont entre **26 et 35 ans**

24% des collaborateurs ont entre **36 et 45 ans**

29% des collaborateurs ont entre **46 et 55 ans**

Des usagers bien accompagnés grâce à l'expérience de nos collaborateurs.

FORMATION PROFESSIONNELLE

509 888€

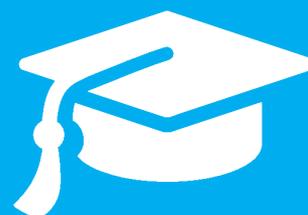
Montant prévisionnel consacré à la formation continue (OPCO Santé).

331 802€

Montant supplémentaire consacré à la formation hors plan de formation.

624

salariés ont bénéficié de formation sur l'année 2021.



Cinq salariés ont bénéficié de congé d'éducation ouvrière alors qu'une seule personne en avait bénéficié en 2020.

Prime PEPA

762 284€

de prime exceptionnelle dite prime PEPA¹, renouvelée en 2021



Egalité femmes-hommes

89/100

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021 est inférieur à celui de l'année 2020 (96%) mais supérieur à l'index 2019 (84%).

Relations Collectives

Ces dernières années, l'Entraide Union a mené les relations sociales et les négociations collectives avec volontarisme et dynamisme, malgré les difficultés que traverse le secteur du médico-social en matière de ressources humaines.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés en 2021 lors de **9 intersyndicales** et **4 NAO**².

Lors de ces rencontres, le dialogue et les échanges entre les partenaires sociaux ont abouti au sein de l'Entraide Union à la signature de **nombreux accords collectifs**, relevant du corpus "qualité de vie au travail".

Ainsi ont été négociés puis signés pas moins de **3 accords** et **une DUE**³ :

- ✓ L'accord relatif au congé de proche aidant et au don de jours de congé et de repos, signé le 28 juin 2021
- ✓ L'accord collectif catégoriel relatif à la rémunération des orthophonistes, signé le 14 octobre 2021
- ✓ L'accord relatif aux enseignants agréés sous contrat simple, signé le 30 novembre 2021
- ✓ La DUE³ sur le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, signée le 4 novembre 2021.

1. PEPA : prime de pouvoir d'achat dite prime Macron

2. NAO : négociation annuelle obligatoire

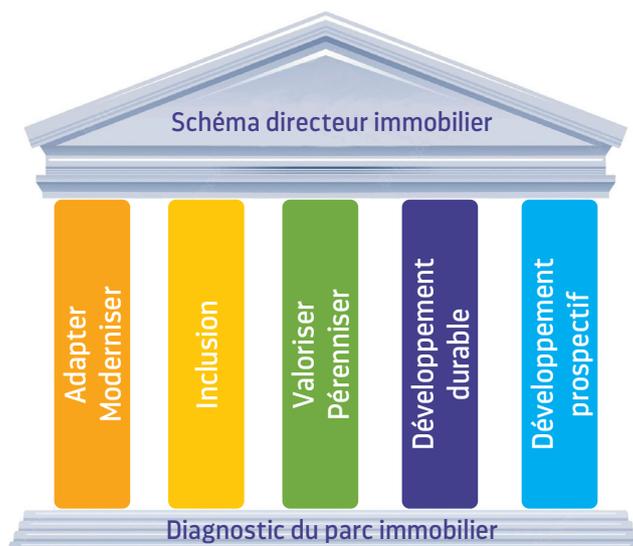
3. DUE : déclaration unique d'embauche



IMMOBILIER ET PATRIMOINE

Le futur schéma directeur immobilier (SDI)

Véritable feuille de route de l'association, le SDI développe les 5 piliers de la politique immobilière votée en 2021. On y retrouve l'ensemble des projets des établissements en termes de travaux de mise en conformité, d'aménagement et de développement immobilier pour les 5 années à venir.

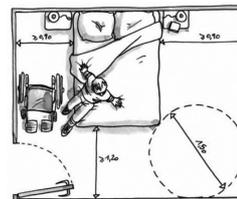


Adapter Moderniser

Pilier n°1

Adapter et moderniser c'est répondre pour nos établissements aux besoins des publics accueillis et de nos salariés. Et cela intègre également les travaux liés aux impératifs réglementaires. Le schéma directeur prévoit de :

- ✚ Moderniser l'accueil des usagers en hébergement
- ✚ Adapter les espaces aux nouvelles offres de soin
- ✚ Mettre en conformité les locaux selon les nouvelles réglementations



Inclusion

Pilier n°2

Favoriser l'inclusion, c'est permettre la prise en compte de la singularité des personnes accueillies, et les implications à l'échelle des bâtiments et de leur situation géographique. Cela comprend la nécessité de :

- ✚ Développer les logements inclusifs
- ✚ Créer des synergies locales entre les établissements et leur environnement
- ✚ Adapter les hébergements aux populations vieillissantes ou dépendantes



Valoriser
Pérenniser

Pilier n°3

Pilier incontournable de la stratégie immobilière, la valorisation et la pérennisation du parc immobilier sont liées à la bonne connaissance de son périmètre et de son champ d'action. Cela comprend la nécessité de :

- ✚ Mettre en place une stratégie de mode d'occupation des bâtiments au niveau du territoire
- ✚ Valoriser les réserves foncières
- ✚ Développer une « culture » de maintenance dans les établissements



Développement
durable

Pilier n°4

Le développement durable intègre des notions liées à l'acte de construire et à celles relevant des préoccupations environnementales actuelles et de leurs impacts sur nos espaces et lieux de travail . Cela se traduit en termes d'objectifs par :

- ✚ Lancer la dynamique d'éco-construction au sein des structures
- ✚ Favoriser des implantations géographiques proches des transports et des services
- ✚ Mettre en place des actions de smart building



Développement
prospectif

Pilier n°5

Cet objectif répond à une demande de transformation de l'offre de soin actuelle en lien direct avec l'avancée des connaissances scientifiques, l'évolution des commandes publiques, la modification des besoins des usagers ou encore la mise en place d'un nouveau partenariat territorial. Il vise à :

- ✚ Accompagner le développement de l'association en région pour rééquilibrer la présence nationale
- ✚ Développer une organisation satellitaire du parcours de soins autour d'établissements clefs



Les projets détaillés dans le schéma directeur sont le fruit d'un travail commun de **collectes et d'échanges** menés avec les établissements durant l'année 2021. Ils seront programmés à partir d'un scénario tenant compte à



la fois des **hypothèses et possibilités de financement**, de leur priorisation au regard des **contraintes réglementaires**, des **orientations de nos financeurs** et des objectifs stratégiques de notre association.



LE BILAN FINANCIER

BILAN SIMPLIFIÉ	ACTIF EN K€	2021	2020
	Actif immobilisé	45 120	46 658
	Stocks et en cours	81	76
	Créances	11 785	10 346
	Trésorerie	55 365	54 128
	Charges constatées d'avance	429	354
	TOTAL GÉNÉRAL	112 780	111 562

PASSIF EN K€	2021	2020
Fonds propres	61 730	61 107
Provisions/Fonds dédiés	21 412	20 461
Emprunts	13 010	14 811
Dettes	16 221	14 849
Produits constatés d'avance	407	335
TOTAL GÉNÉRAL	112 780	111 562

COMPTE RÉSULTAT	EN K€	2021	2020
	Résultat d'exploitation	-279	3 454
	Résultat financier	232	528
	Résultat exceptionnel	637	517
	Engagement à réaliser / report des ressources non utilisées		
	Impôts sur les bénéfices	-57	-413
	RÉSULTAT NET COMPTABLE	533	4 086

Résultat effectif global*
1 111 078 €

3 CPOM ESMS	BUDGETS EN M€		
	CPOM Ile-de-France	38 établissements	51,1
	CPOM Ain	5 établissements	6,7
	CPOM Isère	2 établissements	3,9

RÉSULTATS EFFECTIFS GLOBAUX EN €	
Hôpital de jour	-36 871
CPOM Ain	445 291
CPOM Isère	87 612
Établissements hors CPOM	-292 626
Établissements en gestion propre	-382 212

APPROCHE DE L'ANALYSE FINANCIÈRE

EN K€	2021	2020
Fonds de roulement	53 969	52 524
Besoin en fonds de roulement	-1 378	-1 583
Trésorerie nette	55 364	54 128

RÉSULTATS EFFECTIFS GLOBAUX EN €	
ARS Île-de-France	1 787 519
ARS IDF - Activités commerciales	-408 681
DASES Paris	2 851
CONSEIL DÉPARTEMENTAL 92	-91 803
TOTAL CPOM ÎLE-DE-FRANCE	1 289 886



Les chiffres clés de l'année 2021

Produits de tiers financeurs
et chiffre d'affaires

90 222 K€
(86 277 K€ en 2020)

+ 3 945 K€
soit +5%

Fonds propres
61 730 K€

Effectifs ETP
1 204⁺⁴⁵

Résultat
comptable

533 K€

1% des produits de
fonctionnement

Résultat
comptable N-1

4 086 K€

5% des produits de
fonctionnement

Trésorerie

55 364 K€
(54 128 K€ en 2020)

Ratio N : 233 jours*
Ratio N-1 : 245 jours*
* En jours de charges décaissables



POINT DE VUE DE LA TRÉSORIÈRE

Les comptes 2021 de notre association restent satisfaisants dans un **contexte dominé par la poursuite de la pandémie de la COVID 19** impliquant des difficultés dans la réalisation des activités et des surcoûts dans le fonctionnement. Néanmoins, les principaux financeurs publics ont maintenu jusqu'au 30 septembre 2021 les mesures dérogatoires prises en 2020.

Par ailleurs ces données financières intègrent deux nouveaux établissements repris en 2021. Cette modification de périmètre d'agrégation des comptes induit un accroissement des budgets de +2,4 M€ et des fonds propres de +0,6 M€.

Il faut également souligner une **nouvelle baisse des produits financiers**, les taux d'intérêts servis en 2021 sur les nouveaux placements financiers étant particulièrement faibles.

C'est ainsi que le résultat budgétaire s'établit à 1,1 M€ contre 4,9 M€ en 2020.

La structure financière varie peu et reste très saine. La trésorerie représente 55 M€ pour un total de bilan de 113 M€.

Nelly Provost



LE BILAN CELLULE QUALITÉ

La cellule *qualité et gestion des risques* a vocation à accompagner les établissements et services dans la mise en place de démarches pérennes d'amélioration continue de la qualité et lors des évaluations ou certifications.

55 établissements sur 57 établissements ont nommé un référent qualité (RQ) au 31 décembre 2021. Ce qui représente 44 référents qualité nommés, certains exerçant leurs missions sur plusieurs structures.

Le groupe des référents qualité est constitué d'un panel de professionnels exerçant des métiers variés (administratif, services généraux, socio-éducatif, enseignant, paramédical, médical), à divers niveaux de responsabilité et d'encadrement, et dont certains sont représentants du personnel. Cela permet des échanges riches et contribuera à élaborer des outils adaptés aux pratiques professionnelles.

Des démarches qualité dans les établissements à des niveaux variés de maturité.

En amont de la mise en place de la réunion des référents qualité, un questionnaire leur a été soumis afin de recueillir leurs besoins et attentes et d'effectuer un état des lieux des démarches qualité dans les structures.

Lors de la première réunion, Annabelle Zimmermann, Directrice générale a réaffirmé l'engagement de la direction générale dans la démarche qualité associative, outil contribuant au management par le sens.

Le groupe des référents qualité a vocation :

- ▶ à offrir un espace d'échanges inter-établissements et à contribuer à créer du lien,
- ▶ à être un espace de respiration, de prise de recul, de convivialité.

Les deux premières réunions qui se sont tenues en 2021 ont été axées sur :

- ▶ une formation à la démarche d'amélioration continue de la qualité,
- ▶ la réflexion collective concernant leur rôle et leurs missions et sur l'organisation qualité,
- ▶ l'identification de freins et leviers de la démarche qualité et ses effets,

Une belle dynamique s'est amorcée au sein du groupe, constructive et riche en échanges.

Témoignages

« Riche, tant par les contenus présentés que par les rencontres avec d'autres collègues, ce qui facilitera certainement une coopération plus importante entre nos différentes structures »

« Personnellement, cette mission de référente Qualité est source de motivation et me permet de redynamiser mon travail »

« J'ai appris des choses et pris du dynamisme pour porter cette démarche qualité »

Accueil qualité des directeurs

La démarche qualité associative et le rôle des référents qualité sont présentés aux nouveaux directeurs le mois de leur prise de fonction afin de garantir la continuité des démarches qualité en établissements. Cinq directeurs ont été concernés en 2021.



Plan bleu/blanc et plan de continuité d'activité (PCA)

L'épidémie de Covid 19 a démontré combien il était important de prévoir en amont l'organisation en cas de crise. Plan bleu pour les établissements sociaux et médico-sociaux et plan blanc pour le secteur sanitaire en sont les principaux outils. Aussi, afin d'aider les établissements dans leur préparation et rédaction et de s'assurer que tous en étaient dotés, des trames associatives ont été mises à leur disposition.

Kesako ?

Lorsque les établissements sont confrontés à des événements inhabituels ou graves, il est essentiel de garantir la continuité et la qualité des accompagnements par la mobilisation au plus juste de leurs ressources, de manière adaptée aux besoins des populations accueillies et à l'ampleur de la situation. Ils doivent continuer à fonctionner malgré les nombreuses difficultés auxquelles ils sont susceptibles d'avoir à faire face comme :

- ▶ augmentation du nombre de personnes malades chez les usagers et les membres du personnel,
- ▶ diminution des effectifs,
- ▶ difficultés d'approvisionnement, etc.

Le plan bleu/blanc

Le plan bleu/blanc d'un établissement doit lui permettre la mise en œuvre rapide et cohérente de moyens indispensables, pour faire face efficacement à la gestion d'un **événement exceptionnel quelle que soit sa nature**.

Il a vocation à s'intégrer au plan blanc élargi départemental (art.L3131-8 du code de la santé publique) afin d'optimiser la réponse sanitaire au niveau départemental en réponse à une crise majeure, par la coordination de tous les acteurs.

Le plan de continuité de l'activité (PCA)

Le PCA qui s'inscrit dans le cadre du « plan bleu/blanc », détaille les modalités d'organisation à mettre en œuvre dans ces situations exceptionnelles. Ainsi, la mise en place d'un plan bleu/blanc permet aux établissements de s'inscrire dans une démarche qualité opérationnelle en réalisant un bilan exhaustif de leurs capacités de fonctionnement usuelles et en évaluant leur réactivité face à une situation exceptionnelle voire en situation de crise.

Cet outil de gestion permet :

- ▶ d'anticiper les conséquences d'un risque qui a été identifié,
- ▶ d'améliorer la réactivité en cas d'alerte,
- ▶ de réfléchir aux dispositions à prévoir pour adapter au mieux son organisation et préserver ainsi de façon optimale le bien-être et la santé des personnes.

Le plan bleu/blanc est également un outil de travail qui permet de développer la culture du risque au sein de l'établissement par une élaboration participative. Le plan bleu/plan blanc doit être mis à jour *a minima* annuellement et à chaque transformation ou modification de l'établissement. Il doit être communiqué à l'ARS et au Conseil départemental, le cas échéant.



LE BILAN DE L'ACTIVITÉ

5258 personnes ont été accompagnées par les établissements et services de l'Entraide Union en 2021



67%
d'hommes

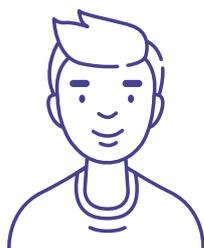


33%
de femmes

Répartition par âge



14%
ont moins de 6 ans



59%
entre 6 et 20 ans



26%
entre 21 et 59 ans



1%
ont plus de 60 ans

Répartition par déficience/difficulté principale

21%



Déficience
intellectuelle

27%



Troubles
psychiques

11%



Autisme et
autres TED*

7%



Troubles du
comportement

14%



Troubles des
apprentissages

4%



Handicaps
sensoriels

8%



Difficultés
sociales

8%

Déficiences métaboliques
Déficiences motrices
Cérébro lésions
Polyhandicap



108 427
actes

353 202
journées

436 nouvelles personnes ont été accueillies dans les établissements et services de l'Entraide Union.

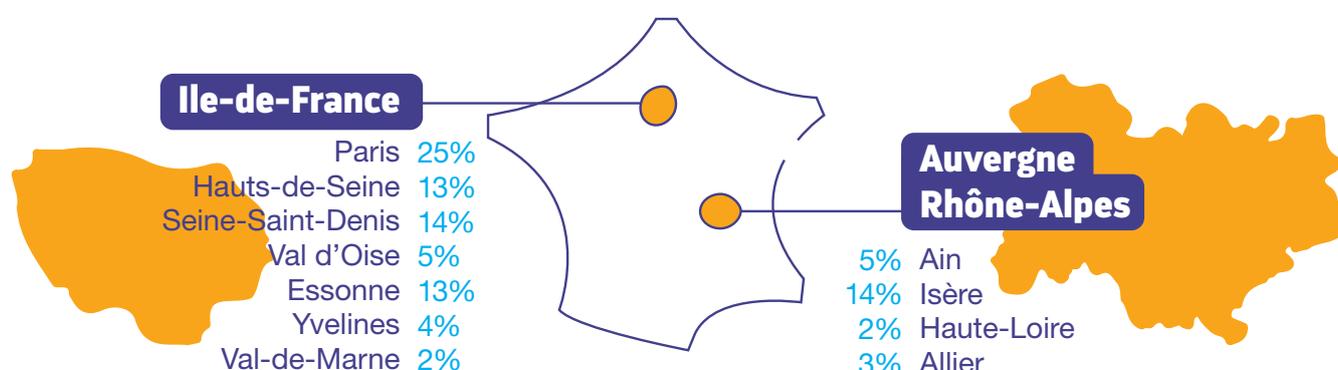
L'association a accompagné la sortie et l'orientation de 299 personnes dans l'année (hors file active).

Comment adaptions-nous nos réponses ?

L'Entraide Union décline ses interventions pour adapter ses réponses aux besoins des personnes accompagnées :

- ▶ Le diagnostic, la prévention et les soins précoces concernent plus de **900 jeunes enfants** dans les CAMSP, CMPP et à l'Hôpital de Jour,
- ▶ La scolarisation au sein des structures ou son accompagnement en milieu dit « ordinaire » concerne **1600 enfants et adolescents** dans les IME, EMP, EMPPro, ITEP et SESSAD,
- ▶ **1800 personnes** sont accompagnées dans le cadre d'interventions d'éducation spécialisée,
- ▶ Plus de **200 jeunes** bénéficient d'une formation professionnelle ou préprofessionnelle au sein des EMPPro et de certains ITEP et IME,
- ▶ Plus de **200 adultes** ont été hébergés au sein des foyers et MAS,
- ▶ **400 enfants et adolescents** ont été hébergés, dans le cadre de la protection de l'enfance mais également dans certains IME et ITEP,
- ▶ L'insertion par le travail et le maintien dans l'emploi concernent plus de **1000 personnes**, travaillant au sein des ESAT ou accompagnés par le Cap Emploi (partenariat UNIRH75 / Entraide Union).

Où nos usagers sont-ils accompagnés ?



Le développement de l'activité : vers une diversification de l'offre et des compétences

Au cours de ces dernières années, l'association a développé son offre et ses expertises dans l'accompagnement des usagers notamment grâce à la reprise de nouvelles structures. Le développement de l'association passe aussi par les initiatives, qui émergent dans les structures, de réponses nouvelles face à l'évolution des besoins des personnes accompagnées. L'association tient ainsi ce rôle de transformation et d'innovation sociale.

La réponse à des appels à projets

En 2021, alors que les établissements et services de l'association sont confrontés à un environnement de plus en plus complexe et exigeant, plusieurs projets ont émergé et ont été sélectionnés dans le cadre des appels à projets lancés par les pouvoirs publics.

- ➔ **5 projets de développement portés et déposés conjointement par des ESSMS et le siège**
- ➔ **4 territoires concernés**
- ➔ **3 projets retenus et mis en œuvre dès cette année.**

En Essonne, un projet de soutien à la parentalité, porté par le **CMPP Ambroise Croizat**, a été financé par l'ARS. Dans l'Allier, le Conseil départemental a soutenu un projet de l'association, relatif à la protection de l'enfance, porté par l'Unité Polyvalente d'Action Éducative Spécialisée (U.P.A.E.S).

A Paris, un projet de logements accompagnés en milieu ordinaire, porté par le **Foyer Jean Moulin**, a été soutenu par la DASES.

Le développement des moyens et des compétences

Le développement de l'association a été marqué en 2021, aussi, par la création au siège d'un poste de chargé de projets, spécialisé dans le développement. Ce nouveau poste, qui a intégré le Pôle APE, permet de mieux **soutenir les structures dans la conception, la méthodologie et l'élaboration de réponses innovantes** aux nouvelles demandes.

LE RECUEIL DES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES GRAVES, DES SIGNALEMENTS ET DES INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES EN 2021

Les **déclarations d'évènements qui concourent à la protection des usagers** font partie intégrante des démarches que doivent mettre en œuvre les établissements. Elles concernent :

- ➔ Tous les **évènements sanitaires, médico-sociaux ou environnementaux** survenant au sein de la structure et susceptibles d'avoir un impact néfaste sur la santé, la sécurité et l'organisation ou le fonctionnement de la structure (EIG, EIGS, EIAS).
- ➔ Les **situations de danger ou de risque de danger** pour un mineur ou un majeur vulnérable (informations préoccupantes et signalements).

En 2021, la Direction Générale de l'Entraide Union a recensé :

- ➔ 65 évènements indésirables impactant le fonctionnement des établissements et des services,
- ➔ 37 informations préoccupantes et/ou signalements concernant des situations individuelles d'usagers.



Les informations sont transmises à chaque autorité compétente (ARS, CRIP, Préfet, Procureur de la République, Conseils Départementaux) par le biais de formulaires-types mis à disposition des établissements. Une copie anonymisée de ces documents est également et systématiquement adressée à la Direction Générale (via le pôle APE) de l'Entraide Union. Les documents et procédures susmentionnés sont mis à disposition des professionnels sur l'espace intranet de l'association.

LE DÉPLOIEMENT DE VIA TRAJECTOIRE

Via Trajectoire est un service gratuit destiné à la fois aux usagers et aux professionnels du secteur. A travers la gestion sécurisée des demandes d'admission dans les structures médico-sociales, il propose une aide à l'orientation des usagers bénéficiant d'une notification de la CDAPH.

Comment gérer la demande d'orientation ?

Le site propose un **annuaire des établissements et services** comprenant les informations nécessaires pour guider l'utilisateur dans sa recherche. Selon son département de résidence, le site **permet de transmettre directement une demande d'admission ou d'accompagnement, suivre son avancée**, dès lors que la CDAPH a notifié de la décision d'orientation.



Qui peut l'utiliser ?

Il est utilisé par l'ensemble des acteurs suivants, selon les départements : **les personnes en situation de handicap, MDPH, établissements et services médico-sociaux, ARS et conseils départementaux.**

Quelles sont les structures concernées ?

Au sein de l'Entraide Union, les structures qui accueillent ou accompagnent des personnes en situation de handicap suivantes sont concernées :

- ➔ **Les dispositifs ITEP, IME, SESSAD,**
- ➔ **Les établissements d'accueil médicalisés,**
- ➔ **Les établissements d'accueil non médicalisés** (foyers de vie, foyer d'hébergement), ESAT et SAVS.

Soit 43 structures qui devront l'utiliser quotidiennement.

En 2020, 14 structures l'avaient mis en œuvre. **En 2021, 13 nouvelles structures** s'y sont inscrites : la **dynamique s'accélère** et devrait permettre une utilisation effective pour toutes les structures concernées en 2022.

En cas d'urgence ou pour toute démarche de conseil et de soutien, **les établissements peuvent solliciter :**

- ➔ Le pôle APE de la Direction générale de l'Entraide Union
- ➔ Le numéro national pour la lutte contre la maltraitance : 3977
- ➔ Le numéro national pour l'enfance en danger : 119





NOS RÊVES
NOUS
FONT
GRANDIR



Les actions du Projet associatif 2020-2024

Fresque collective - IME Daniel Seguret (95)

AXE 1 S'impliquer dans une responsabilité sociale accrue

Contribuer à une meilleure qualité environnementale en développant la sensibilité écologique

Les actions au sein de notre société se développent afin d'éveiller la conscience écologique du public et nos établissements s'y inscrivent pleinement, comme en témoignent les projets des établissements.

Aire terrestre éducative

Le DITEP Paul Murlon s'est engagé dans **une démarche d'aire terrestre éducative avec l'Office Français de la Biodiversité** à travers le projet « éco-citoyen » qui a permis de sensibiliser les jeunes accompagnés au respect de l'environnement et à la transition énergétique. Ainsi, ils participent au Conseil municipal de Châtillon-la-Palud pour créer une aire terrestre éducative sur la commune dont ils auront la responsabilité.

Cette démarche a pour but de **sensibiliser le jeune public à la protection** du territoire mais également de découvrir ses acteurs grâce à un **projet pédagogique et écocitoyen**.



Cette démarche écocitoyenne est fondée sur la **gestion participative d'une zone délimitée** par une classe. En se réunissant sous la forme d'un « conseil des enfants », les élèves réfléchissent et prennent toutes les décisions concernant leur aire terrestre éducative. C'est l'occasion pour eux de découvrir leur territoire et ses acteurs dans le cadre d'un projet d'éducation à l'environnement durant lequel ils développent les compétences du programme scolaire.

Une aire terrestre éducative est une zone terrestre de petite taille (parc urbain, friche, zone humide, forêt, rivière, etc...) qui devient le support d'un projet pédagogique de connaissance et de préservation de l'environnement.

Une méthodologie en 5 étapes :

1. **Créer un conseil des enfants** pour discuter de la gestion de l'aire terrestre éducative,
2. **Délimiter une zone** terrestre de petite taille, support pédagogique du projet,
3. Faire un **état des lieux** approfondi de l'aire terrestre éducative,
4. Réaliser des **sorties pédagogiques** et **rencontrer des professionnels du territoire** et les porteurs de savoirs locaux,
5. Proposer, mettre en œuvre des **actions de préservation de la biodiversité** et faire une **demande de labellisation du projet** aire terrestre éducative.

« Ce projet a eu un impact fort dans la transmission des valeurs de partage et de coopération. Cela se joue autant auprès du groupe classe que dans une démarche de citoyen. Cette très belle première année nous donne envie d'en vivre encore beaucoup d'autres ! »
Mélusine B., enseignante

« On a appris des choses sérieuses avec des activités drôles comme lors de l'opération « Plante ton slip ! » pour observer les petites bêtes du sol »
Stéphane

« J'ai appris qu'il est important de préserver et protéger notre belle nature. J'ai adoré jouer dehors et faire des câlins aux arbres. Grâce à ce projet les élèves de ma classe sont devenus des copains ! »
Kilyann



Projet de la Terre à l'assiette

Le DITEP Thérèse Hérold s'inscrit dans le projet « De la terre à l'assiette » qui consiste à proposer aux enfants accueillis **un enseignement alternatif via le lien à la nature et la conscience écologique**. Le projet a pour vocation de permettre au public de se reconnecter avec la nature et de comprendre le circuit de leur consommation alimentaire pour les amener à **réfléchir autour de nos modes de vie actuels** et de la nécessité de respecter et prendre soin de ce qui nous entoure. Trois formes d'ateliers ont été mis en place de façon alternée avec un but précis :

1. découverte et expérimentation,
2. réflexion et appropriation des savoirs,
3. réinvestissement.

Le premier consiste à proposer des **ateliers pédagogiques** où les enfants sont complètement acteurs de leurs apprentissages et où l'expérimentation est prioritaire (sur les thèmes : des animaux et végétaux, de la biodiversité et de l'environnement ainsi que de la transformation alimentaire).

Le second est dédié aux **retours sur expériences**. Ainsi les enfants sont invités à restituer ce qu'ils ont vécu pour intégrer un certain nombre de nouvelles connaissances et ainsi, enrichir leur réflexion.

Enfin, le troisième se veut créatif et permet la **construction de matériels concrets**.

Ce qu'en a retenu l'un des enfants est éloquent : *"Ça fait du bien à la planète. J'ai bien aimé le faire parce que j'aime bien la nature. J'ai appris que la nature fait les choses qu'on a besoin."*



Trottinette électrique

La trottinette électrique remporte un vif succès auprès de toutes les classes d'âges grâce à son caractère **pratique, ludique et économique**. Avec le plaisir simple que représente la pratique de la trottinette électrique, les utilisateurs trouvent dans ce mode de déplacement un accès à une forme d'autonomie, la possibilité de couvrir de plus grandes distances ou simplement de se déplacer pour leurs trajets quotidiens. Par le plaisir de l'expérience vécue, ces futurs adultes seront certainement bien plus **sensibilisés aux problématiques de mobilité douce et de respect de l'environnement**.

Pour autant, rouler à trottinette électrique sur la voie publique, nécessite d'apprendre à manœuvrer, à piloter son engin et à respecter certaines règles de sécurité. Cela ne s'improvise pas, cela s'apprend !

L'opérateur TIER MOBILITY, leader sur le marché européen de la micro-mobilité, qui s'occupe de la mise à disposition des trottinettes électriques sur la communauté de commune de Saint-Quentin-en-Yvelines, s'est engagé dans un partenariat avec l'IME René Fontaine en mettant à sa disposition **5 trottinettes électriques**.

Ainsi des **séquences de découverte et d'initiation** furent organisées. A ce titre, l'apprentissage induit des adaptations spatio-temporelles fines (distance), sollicitent d'autres prises d'informations (visuelles, proprioceptives...) et développent un équilibre basé sur des coordinations motrices nouvelles qui enrichissent les pouvoirs moteurs des participants.



AXE 2

Accompagner vers une société inclusive et pour un parcours de l'utilisateur garanti et fluide

Agir auprès du milieu dit "ordinaire" pour favoriser l'inclusion des personnes accompagnées

Si l'accompagnement des personnes au quotidien et au sein des structures constitue une grande part du travail réalisé par les professionnels de l'association, ils sont régulièrement amenés à agir dans l'environnement extérieur pour favoriser l'inclusion.

C'est notamment la mission des professionnels des SESSAD, qui accompagnent les jeunes dans leurs **différents lieux de vie**, notamment dans le cadre scolaire. De telles interventions peuvent également être provoquées par des événements qui révèlent la nécessité d'une intervention dédiée, à un instant T, à destination des acteurs du milieu dit "ordinaire".

Dans l'Ain, c'est la sanction infligée à un enfant présentant des troubles du spectre autistique dans le cadre scolaire qui a décidé les professionnels de l'**Entraide Ain** à avoir une **action auprès du personnel de cantine**. En effet, après avoir bousculé un adulte ayant tenté d'intervenir pour calmer une crise, l'enfant a été exclu pendant plusieurs semaines du temps de pause méridienne. Cet événement, couplé à d'autres difficultés comparables rapportées par les parents des enfants accompagnés, a mis en lumière un manque dans la formation de certains professionnels du milieu scolaire et périscolaire et la nécessité d'y remédier.

Un travail de concertation qui a porté ses fruits

L'Entraide Ain a ainsi proposé à la mairie d'Ambérieu-en-Bugey d'organiser un temps de formation pour le personnel de cantine et les agents du périscolaire de la commune.

Après plusieurs rencontres avec le service jeunesse de la mairie, une **journée de sensibilisation autour du handicap** a été réalisée par les professionnels de l'**Entraide Ain** à destination des professionnels concernés dans les trois groupes scolaires d'Ambérieu, afin de pallier la méconnaissance par ces acteurs des problématiques liées au handicap et des réponses à apporter.

Les retours des professionnels du périscolaire à l'issue de cette journée ont été très positifs, tant vis-à-vis des outils concrets qui leur ont été proposés que parce qu'ils se sont sentis reconnus et écoutés quant à leurs difficultés du quotidien. Quant à l'enfant qui s'est retrouvé malgré lui à l'origine de cette démarche, il ne rencontre désormais plus les mêmes difficultés et son inclusion sur les temps de pause méridienne n'est plus remise en cause.



Promouvoir la qualité et la continuité des soins des personnes accueillies

L'Entraide Union poursuit l'ambition de répondre aux besoins des personnes accueillies de manière globale, c'est-à-dire en prenant compte des besoins de soins, d'accompagnements sociaux et médico-sociaux sans interruption dans le temps. En 2021, les établissements s'inscrivent dans cette logique en développant des partenariats innovants notamment autour des soins de proximité.

Les actions de coordination qui favorisent l'accès et la continuité des soins

- ✚ **Création de la Plateforme de diagnostic autisme de proximité (PDAP) « la Rose des Vents »** rattachée au **CAMSP Janine Lévy** (75012). Il s'agit d'un pôle de prévention, de soins cliniques, d'information et de formation des acteurs du territoire centré sur les questions du trouble du spectre autistique pour les enfants de moins de 6 ans.
- ✚ **Formalisation d'un partenariat** entre l'**IME Daniel Séguret** (Ecouen - 95) et la **plateforme de téléconsultation "Consulib"**. L'initiative garantit l'accès à des conseils médicaux et des prescriptions de manière réactive.
- ✚ Bien identifié sur le territoire de Seine-Saint-Denis, le **CMPP Camille Claudel** a pu contribuer à la **formalisation de la plateforme TND93 qui regroupe une PCO (Plateforme de coordination et d'orientation) et une PDAP (Plateforme de diagnostic autisme de proximité)**. Une convention vient également acter sa participation aux comités de pilotage pour fluidifier les parcours de soins.

Prévenir les troubles du développement avec les familles

- ✚ Le **CMPP Bernard Andrey** (38) a mis en place un parcours spécifique « Colimaçon ». Ce dispositif permet de **collaborer avec les familles** et de répondre aux interrogations qui concernent le **développement global des enfants de 0 à 3 ans**.
- ✚ Le **CMPP Ambroise Croizat** et la PMI les Sablons situés à Grigny (91), avec le projet « Pieds mobiles », propose une réunion mensuelle centrée sur la **prévention et le repérage des troubles neurodéveloppementaux** chez les enfants âgés de 18 mois à 3 ans.

Les initiatives exposées et les partenariats formalisés par les établissements de l'Entraide Union permettent une réactivité dans les réponses apportées aux usagers et à leurs familles tout en contribuant à une **stratégie de développement et de diversification de l'offre sociale, médico-sociale et sanitaire**.



La prévention : un apprentissage citoyen au sein des établissements de l'Entraide Union

La prévention est un levier éducatif essentiel dans les actions de promotion de la santé et de la citoyenneté mises en œuvre au sein de l'Entraide Union. La démarche peut s'envisager à travers plusieurs thématiques qui sont traitées par les établissements de l'Entraide Union en 2021.

La prévention contre le harcèlement et les propos sexistes

L'ITEP Paul Murlon (01) a pu mettre en œuvre un **travail sur «la prévention contre le harcèlement et les propos sexistes** ». Une intervention auprès des élèves suivie d'un débat a permis de sensibiliser les jeunes accueillis dans l'établissement.

La prévention des addictions

CAMSP Albarine (01) : En partenariat avec l'association « Fenêtres », un travail de prévention et de promotion de la santé a pu être effectué auprès des jeunes et de leurs familles. De la **sensibilisation aux substances psychoactives à la prévention des conduites à risque**, l'enjeu consistait à « responsabiliser les jeunes vis-à-vis de leur environnement et de la société dans laquelle ils sont amenés à évoluer ». Un forum et plusieurs ateliers ont également permis d'investir les familles sur des thématiques plus transversales (gestion du stress et addictions, santé mentale et bien-être...).



Le **Moi(s) sans tabac** à l'**ESAT Lucie Nouet (78)** : L'ESAT a pu intégrer la base de données nationale de suivi des données de santé liées au tabac. Les usagers et les professionnels ont également bénéficié d'actions d'information (stratégies d'arrêt du tabac, consultations avec des médecins addictologues...)

La vie affective et sexuelle

DITEP Thérèse Hérold (01) : Les jeunes de l'établissement ont pu accéder à **deux interventions du planning familial** sur les thématiques suivantes : « **la puberté et le corps** » et « **la notion de consentement** ». Accompagnées par des professionnels de l'ITEP, ces interventions ouvrent des perspectives de travail afin de poursuivre un travail continu de prévention auprès des jeunes accueillis.

Ces initiatives ont un impact majeur dans les projets d'accompagnement des personnes accompagnées. Elles garantissent « **un état complet de bien-être physique, mental et social** » et un **travail plus large sur la notion de citoyenneté**.



Présentation de la cellule de prévention des situations complexes

L'évolution des besoins des publics accueillis au sein des établissements a amené l'Entraide Union à créer une « Cellule de prévention des situations complexes ». Sa mise en œuvre effective a pu débuter à la fin de l'année 2021.

1. Se situer dans la logique de la Réponse accompagnée pour tous

Ce projet est le fruit d'un travail collaboratif initié par les directeurs d'établissements de l'Entraide Union et du pôle APE en 2019. Dans la logique de la « Réponse Accompagnée Pour Tous »¹, l'enjeu repose sur l'apport d'une **réponse individualisée pour chaque usager confronté à une situation définie comme « complexe » ou en risque de l'être.**

2. Acquérir une méthodologie et un langage commun

La « cellule » s'adresse à l'ensemble des équipes de professionnels et des usagers de l'Entraide Union. La démarche s'entend comme une **véritable ressource à disposition des équipes sans se substituer à leur pratique.** Il s'agit de proposer une alternative pour soutenir les projets des usagers par une **mise en commun des connaissances des professionnels de l'association** afin :

- ☑ de favoriser la communication, l'échange et le partage des expériences entre les professionnels de l'Entraide Union
- ☑ de développer une expertise sur l'élaboration d'outils d'accompagnement dédiés aux situations complexes
- ☑ d'engager une dynamique inter associative, centrée sur les besoins des usagers et la notion d'intérêt commun



3. Adopter un fonctionnement permettant de répondre à l'ensemble des personnes accueillies

La cellule fait appel aux compétences pluridisciplinaires des professionnels pour **apporter de nouvelles observations, élaborer des pistes d'accompagnement et un plan d'aide sur une situation.** Elle peut également faire le lien, selon les demandes, avec les partenaires et l'entourage d'un usager. Pour cela, la cellule fonctionne avec :

- ☑ un coordinateur à temps plein
- ☑ des professionnels mobilisés ponctuellement au sein de la cellule pour partager leurs expériences
- ☑ des professionnels intervenant sur site de façon exceptionnelle et en fonction des besoins repérés

1. <https://www.cnsa.fr/grands-chantiers/reponse-accompagnee-pour-tous>

AXE 3 Améliorer et garantir la qualité de vie pour les usagers et les salariés

Pérennisation de la cellule de soutien psychologique : un dispositif expérimental né pendant l'épidémie de covid19 qui a fait ses preuves

Attentive au bien-être de ses salariés, l'Entraide Union s'attache à traduire en actes le principe de qualité de vie au travail. Dans cette perspective, la cellule de soutien psychologique propose un espace d'écoute, de soutien et d'orientation.

Il est en effet essentiel de pouvoir **apporter à tout salarié qui traverse un moment difficile dans sa vie professionnelle, une réponse rapide et adaptée**. Comment ? Notre association compte dans ses effectifs des professionnels formés à la prise en charge de la souffrance psychique. En plus de leurs activités à destination des usagers, ils peuvent apporter un soutien et une écoute aux salariés qui en éprouvent le besoin.

L'accompagnement proposé se fait sous la forme d'**entretiens téléphoniques**, ce qui garantit l'**anonymat du soignant et du bénéficiaire**. Bien évidemment, la confidentialité absolue des échanges est garantie. L'organisation de la cellule permet que le psychologue et le salarié qu'il prend en charge ne soient jamais collègues.

Dans un souci d'amélioration continue de leurs pratiques, les membres de la cellule se réunissent régulièrement pour échanger sur les situations cliniques rencontrées.



Cellule de soutien psychologique

Pourquoi ?

Votre métier est singulier
Malgré la maladie, les violences physiques ou psychologiques, il est important pour vous comme pour les usagers que chacun de vous soit solide et serein dans cet environnement.

Nous possédons les expertises
Nombre d'entre vous sont formés à l'accompagnement de situations difficiles, et notre souhait de vous proposer une aide se trouve confortée par notre capacité à mobiliser des professionnels qui peuvent l'apporter.



Une association attentive au bien-être de ses salariés
L'axe 3 du Projet associatif a pour objectif « d'améliorer et garantir la qualité de vie pour les usagers et salariés », et c'est pourquoi l'association mobilise pour tous ses salariés l'expertise des professionnels qu'elle compte en son sein.

Pour qui ?

- ☐ **Pour tous les salariés de l'Entraide Union**
Chacun de vous peut traverser un moment difficile dans sa vie professionnelle.
- ☐ **Réponse rapide et adaptée à une situation critique**
La cellule est là pour vous accompagner de façon réactive dans ces situations difficiles. Ponctuels, les entretiens permettront de vous aider à traverser ces périodes complexes.
- ☐ **Anonyme**
La cellule garantit un anonymat total du salarié comme du psychologue, également salarié de l'Entraide Union. C'est la condition sine qua non qui assure la liberté de la parole.
- ☐ **Entretiens confidentiels**
Comme pour tout entretien, le psychologue garantit une confidentialité absolue au salarié.

Comment ?

- 👉 entrenous.eu-asso.fr menu «Boîte à outils»
- 👉 lien web : www.bit.ly/2ZsDKru
- 👉 scannez ce QR code :





La Commission scientifique

Le Conseil d'Administration de l'Entraide Union a créé, fin 2020, une nouvelle commission la « Commission scientifique » au sein de l'Entraide Union avec pour objectif de développer notre connaissance des progrès scientifiques et techniques - au service du handicap - ainsi que leur application au sein de notre association et au delà.

L'enjeu de cette initiative est de **positionner l'Entraide Union en tant que partenaire du monde scientifique et technique**, en soutenant le développement de recherche et développement, notamment en évaluant avec nos usagers l'efficacité de nouvelles technologies.

La commission est actuellement formée d'une quinzaine de membres, comprenant administrateurs de l'Entraide Union et directeurs d'établissements.

La Commission s'est réunie à 5 reprises à ce jour. Ces réunions ont permis d'élaborer un plan d'action, d'approfondir les sujets potentiels avec des intervenants extérieurs, et de mettre en place un projet pilote.

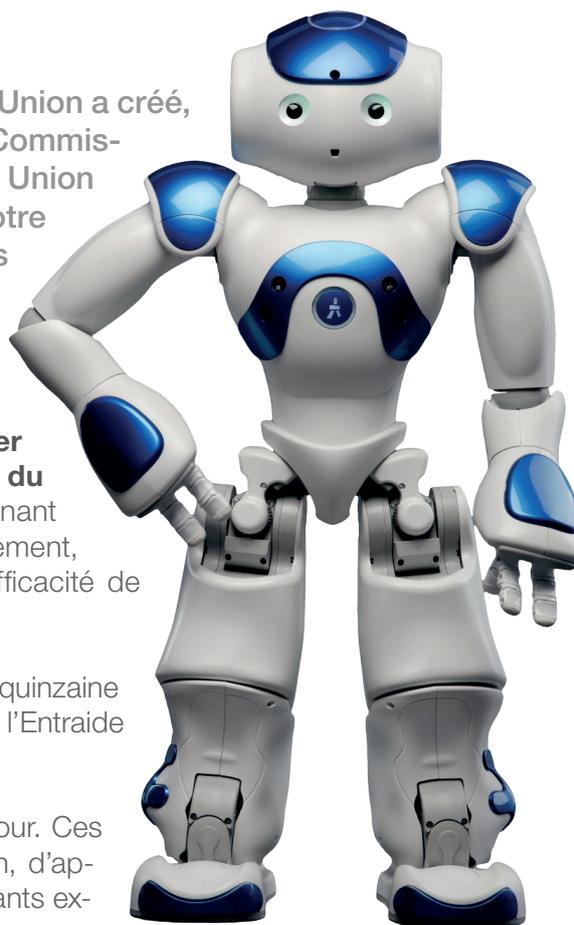
Les premiers thèmes d'intérêt pour l'Entraide Union, identifiés par la Commission sont les suivants:

- 📁 La **robotique de Téléprésence** : projection d'un usager dans un groupe ;
- 📁 L'**aide à la communication** avec des usagers en difficultés relationnelles - notamment troubles TSA - à travers des outils robotiques humanoïdes (ex : le robot NAO ci-dessus) ;
- 📁 Les **outils numériques d'assistance à la communication** ainsi que l'**évaluation des capacités des usagers**.

Un projet pilote est en cours de mise en place au sein d'un établissement de l'Entraide Union : l'**Hôpital de Jour pour Enfants Francine Klein** de Paris 12e. Ce projet est construit en partenariat avec l'équipe de M. Frank Jamet (enseignant-chercheur en psychologie du développement et de la cognition à l'ESPE de Versailles et l'Université de Cergy).

Dans une démarche de co-construction avec l'établissement, cette collaboration met en œuvre une étude scientifique de l'impact de l'utilisation du robot humanoïde NAO sur le développement des connaissances chez les enfants présentant un trouble du spectre autistique.

Notre objectif à moyen terme est d'identifier les domaines d'applicabilité les plus prometteurs de cette technologie innovante, puis – si le potentiel est confirmé - de mettre cette technique à disposition des établissements au service des usagers, des professionnels et des parents.



L'attractivité des métiers du social et médico-social

Au niveau associatif et sans attendre les négociations du secteur qui tardent à aboutir, l'Entraide Union en tant qu'employeur se positionne résolument, quand elle le peut, pour rééquilibrer les écarts de rémunérations entre le secteur privé et le secteur privé non-lucratif bénéficiant de fonds publics.

Accord relatif à la valorisation de la rémunération des orthophonistes

Dans la continuité de ses actions pour agir sur les métiers en tension, l'association et les partenaires sociaux ont signé un accord relatif à la revalorisation de la rémunération des orthophonistes en date du 21 octobre 2021.

Cet accord prévoit une augmentation de la rémunération des orthophonistes à hauteur de 70 points pour un équivalent temps plein. L'objectif sous-jacent de cet accord est de **combler le décalage entre le niveau conventionnel de rémunération des orthophonistes et le niveau de diplôme requis pour occuper cette fonction.**

Actions sur les métiers en tension



La crise sanitaire n'a fait qu'exacerber les tensions et difficultés de recrutement sur la plupart des postes éducatifs et paramédicaux. Afin d'essayer de limiter au mieux ces tensions l'Entraide Union, en lien avec les responsables de l'URIOPSS, a alerté les responsables des agences régionales de santé afin qu'ils se saisissent de cette question et de la problématique des rémunérations des salariés les moins diplômés (et pourtant les plus exposés). Elle s'est ainsi associée aux manifestations concernant la crise des métiers de l'humain.

Le pôle RH tente également de multiplier les partenariats que ce soit auprès d'agences de travail temporaire et de recrutement spécialisées dans notre secteur.

Pour l'association, **l'attractivité de nos établissements passera nécessairement par une influence et un maillage du territoire.** A ce titre notamment, l'association se rapproche des écoles spécialisées afin d'attirer les jeunes diplômés vers nos institutions.



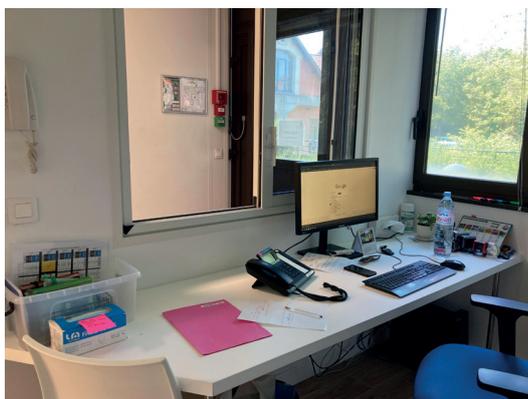
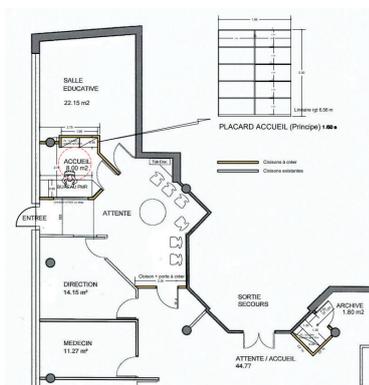
Un accueil repensé pour le SESSAD des Avelines

En partenariat avec les équipes en place, le pôle patrimoine a travaillé sur le projet de réaménagement de l'accueil et du bureau de l'assistante de direction du SESSAD.

Ces travaux ont été initiés à la demande des salariés afin de permettre l'amélioration :

- 👉 Des conditions d'accueil des familles et des enfants
- 👉 Des conditions de travail des professionnels

En réponse à ces objectifs, le projet a été pensé afin d'avoir des **espaces accueillants, plus agréables et ergonomiques**.

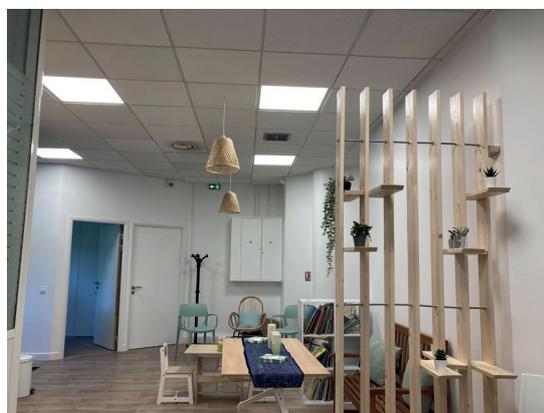


Une attention particulière a été donnée au mobilier, à l'éclairage et au choix des matériaux afin d'optimiser le **confort acoustique et visuel**.

Le choix des matériaux et des coloris a été réalisé en collaboration avec les équipes en privilégiant des **tons clairs, modernes et épurés**.

Le bureau et les placards de l'assistance de direction ont été réalisés sur mesure afin d'avoir un bureau **fonctionnel et ergonomique**.

Selon un calendrier prévisionnel très serré, ces travaux ont été réalisés pendant les vacances d'avril 2021, le projet s'est terminé dans les temps et conclu par une **belle inauguration en juin 2021**.



AXE 4

Adapter, moderniser et formaliser nos modes d'organisation et de fonctionnement

Un tremplin pour le Projet associatif : le dispositif d'appui aux projets internes de développement (DAPID)

En 2021, le dispositif d'appui aux projets internes de développement est né de notre volonté d'améliorer l'accompagnement des usagers, de moderniser l'offre et de pérenniser les activités de l'Entraide Union.

En quoi consiste-t-il ? Tout salarié peut soumettre au comité de sélection composé d'administrateurs et de salariés du siège et des établissements, un projet contribuant à l'utilité sociale de l'Entraide et à la mise en œuvre de son Projet associatif. Le DAPID offre aux porteurs de projets un **appui à la fois méthodologique, technique et financier**.

La possibilité de financement de projets qui existait auparavant via la Commission Marguerite Hérold est désormais intégrée à ce dispositif. Le montage de projets demande du temps et de l'énergie, il est donc essentiel de valoriser les projets mis en place, au niveau interne (établissement, association..) comme au niveau externe (familles, partenaires...).



Convaincus que **la qualité de l'accompagnement de demain est le fruit de l'innovation sociale d'aujourd'hui**, nous sommes impatients de découvrir le résultat de la première sélection de projets et espérons que de nombreux projets suivront.

Matinales RH

La réglementation sociale est une matière vivante en perpétuelle évolution. La crise sanitaire et les changements (parfois intempestifs) de règles et de conditions ont conduit les directions à mener auprès des équipes un véritable travail d'équilibriste en matière d'application du droit du travail. Pour **soutenir au mieux les Directions** mais aussi **permettre un échange de pratiques entre professionnels**, le Pôle JRH a mis en place depuis un peu plus d'un an des matinales RH à thèmes.

L'idée de ces matinales est, d'une part, de renforcer les connaissances des directions pour leur permettre une plus grande autonomie, et, d'autre part, de les alerter sur les règles importantes à appliquer avec précaution en établissement.

A ce titre, les directions ont pu suivre des matinales portant notamment sur les thèmes suivants :



- 👍 gestion des absences et des congés ;
- 👍 la présidence de CSE ;
- 👍 point sur les règles Covid en établissement ;
- 👍 la formation professionnelle.

Ces matinées, particulièrement appréciées des Directeurs, sont désormais pérennisées et seront **prochainement élargies aux cadres intermédiaires**, pour leur permettre également d'assimiler rapidement des connaissances et d'échanger avec leurs homologues.

Développement de la « mesure unique » en Protection de l'Enfance

UN AMI/EXPÉRIMENTAL

Le département de l'Allier a lancé en mars 2021 un **avis à manifestation d'intérêt (AMI)** visant à expérimenter sur son territoire « **la mesure unique** » intégrée et modulable d'intervention à domicile qui fusionnerait les mesures existantes suivantes : placement à domicile, action éducative en milieu ouvert (AEMO) et action éducative à domicile.

L'UPAES DE VICHY, STRUCTURE PORTEUSE D'INNOVATION

Dans ce cadre, c'est le projet de l'Entraide porté par l'**Unité polyvalente d'action éducative spécialisée** (UPAES) qui a été retenu. La structure propose une diversification des modalités d'intervention auprès de l'enfant et de sa famille : maison de répit, SAAS, appartements pour mineurs, SAPMN, SAJE.

LA MESURE UNIQUE

La structure actuelle de l'intervention à domicile, dans certaines situations, est contrainte de rentrer dans des cases imposées par l'offre et s'adapte difficilement aux besoins des enfants et des familles. Les interventions dans le cadre de la mesure unique à domicile visent en premier lieu la protection de l'enfant et sont guidées par l'intérêt de l'enfant.

La mesure unique s'appuie sur le projet personnalisé pour l'enfant, se substitue aux mesures éducatives à domicile et est modulable en intensité et dans son contenu. L'implication des membres de la famille est fortement recherchée. Il s'agit là de penser et organiser « des communautés de vie soutenantes permanentes » qui permettent de répondre aux besoins de l'enfant et d'étayer la famille sans infantiliser.

EVALUATION ET ÉVOLUTION DES INTERVENTIONS EN PROTECTION DE L'ENFANCE

Le Conseil départemental a retenu le projet de l'UPAES dans le cadre de l'AMI pour une **expérimentation de 10 mesures d'intervention** intégrée et modulable sur le bassin du territoire de solidarité de Vichy. L'Entraide Union prend ainsi toute sa place sur le champ de l'innovation dans le département en matière de protection de l'enfance.

L'association, à travers ses actions et dans le cadre de la mise en œuvre du Projet associatif, assume son rôle de transformateur social. La durée de l'expérimentation est de 6 mois renouvelable. Une évaluation est prévue pour l'année 2023.



Le mode projet, un outil d'accompagnement au changement et de dynamique institutionnelle

Le mode projet est une méthode de travail collaborative au sein de laquelle l'équipe fonctionne de manière horizontale. C'est un mode d'organisation principalement articulé autour du projet. Son objectif est de faire collaborer des personnes impliquées dans un projet commun en encourageant les transversalités et en transcendant la hiérarchie.

Ses pré-requis :

- ☐ Gouvernance définie et chef de projet nommé et identifié
- ☐ Cahier des charge précis (rôle et responsabilités de chaque membre clairement identifiés et objectif, enjeu, stratégie et mise en application opérationnelle déterminés dans une note de cadrage)
- ☐ Bonne compréhension globale du projet par l'ensemble des participants

Ses atouts :

Le mode projet **fixe un cadre efficient pour fluidifier les échanges, les prises de décisions et place la collaboration au centre.** Il :

- ☐ Fluidifie la collaboration entre les différents métiers/services-pôles/organismes
- ☐ Permet d'orchestrer des projets complexes
- ☐ Rationalise la charge de travail des membres de l'équipes
- ☐ Développe la coopération, la communication et la confiance entre les personnes impliquées dans le projet
- ☐ Permet aux professionnels de sortir de leurs tâches habituelles pour acquérir de nouvelles compétences ou compléter leur savoir-faire
- ☐ Génère de la motivation (reconnaissance), de la responsabilisation et de l'innovation.

Le mode projet mis en œuvre pour la réécriture de Projets d'établissements ou de services

En 2021, ce nouveau mode de travail plus participatif et transversal, a été déployé pour la révision des Projets d'Etablissements et de Services arrivant à échéance, que ce soit dans les champs de la protection de l'enfance ou du handicap, dans des structures adultes ou enfants, en région parisienne et en Auvergne-Rhône Alpes, monosites ou multisites, à agrément unique ou divers. **Un objectif commun : penser un projet collectif au service des besoins identifiés pour chaque personne accompagnée.**

LE SESSAD ET L'IMP DYSPHASIA

1 objectif commun, 2 projets au service du parcours de l'enfant et 1 travail de mutualisation des compétences.

Une démarche qui a permis :

- ☑ D'identifier les différentes modalités de réponses en fonction des besoins,
- ☑ De renforcer et valoriser les pratiques professionnelles,



- 👉 De favoriser la logique de mise en dispositif et de modularité d'accompagnement.

L'ESAT LES ATELIERS DE JEMMAPES

132 travailleurs handicapés, 28 professionnels et 9 groupes de travail représentatifs basés sur le volontariat. Une démarche qui s'est appuyée sur une enquête préalable réalisée auprès des travailleurs accueillis au sein de l'ESAT :

- 👉 Réaffirmant la participation des travailleurs au sein du dispositif,
- 👉 Favorisant les dispositifs de formation au service du parcours professionnel des travailleurs,
- 👉 Développant l'accès à la culture et aux loisirs facilités.

LE DISPOSITIF DE L'AIN

1 logique commune, 5 projets d'établissements et de service revus et 16 temps de rencontres. Une démarche qui a réuni l'ensemble des professionnels lors de :

- 👉 3 temps de travail inter-établissement
- 👉 6 groupes de travail sur les enjeux liés à chaque établissement/service et son environnement
- 👉 6 groupes de travail liés à l'accompagnement mis en place au sein du dispositif et des modalités spécifiques de mise en œuvre dans chaque établissement/service.

LE DISPOSITIF DE L'ALLIER

1 agrément unique, 7 établissements ou services favorisant la logique de parcours et 8 groupes de travail. Une démarche qui a permis de réunir différentes générations de professionnels au service d'un projet unique :

- 👉 Repositionner le jeune et sa famille en tant qu'acteur essentiel de l'accompagnement mis en place,
- 👉 Identifier les forces et les faiblesses du dispositif actuel,
- 👉 Valoriser les pratiques qui ont émergé depuis le dernier projet.

Paroles de professionnels

Appréciable de se sentir concerné et impliqué, cela montre la direction commune que souhaite prendre l'institution et l'association.

La participation de tous les salariés aux différents CoPil permet de mieux comprendre l'organisation, les projets, les façons de fonctionner de chaque service.

Échanges de fond avec des professionnels avec qui nous ne travaillons pas quotidiennement.

Ces temps de travail permettent de prendre du temps, hors quotidien, pour avoir une réflexion sur nos pratiques, sur le public accueilli et l'accompagnement proposé.

Travail valorisant, intéressant, riche en réflexion et en remise en question.

Cultivant et remobilisant.

Le fait que chaque corps de métier, présent dans l'institution, soit représenté apporte un plus à la réflexion.

Les CoPil ont permis de prendre part au fonctionnement de l'établissement, de porter les idées des collègues afin que les écrits qui en découlent soient en lien avec nos pratiques quotidiennes.



Le déploiement du logiciel Imago-DU : une démarche d'ampleur et au long cours

Faisant suite à la démarche de sélection d'un nouveau logiciel de gestion du dossier usager réalisée en 2020, l'année 2021 a vu l'association choisir la solution Imago-DU et commencer son déploiement par la formation des professionnels.

Le logiciel **Imago-DU**, édité par la société Evolucare, a été sélectionné en février 2021 parmi les quatre logiciels qui étaient en concurrence dans le cadre de l'appel d'offres. C'est notamment sa **facilité d'approche et son accessibilité**, critères essentiels pour permettre l'appropriation par les professionnels, qui lui ont permis de se démarquer.

Des premiers mois dédiés à l'élaboration et l'organisation de la démarche

À la suite de ce choix, de nombreux échanges ont eu lieu entre l'association et Evolucare afin de mettre en place un plan de déploiement qui débiterait à la rentrée de septembre 2021, avec le paramétrage du logiciel et la formation des professionnels.

Parallèlement, il a été demandé aux directrices et directeurs des établissements et services de l'association de désigner parmi les professionnels, pour chacune de leur structure ou de manière mutualisée quand c'était pertinent, au moins un pilote et un référent administratif : le rôle des pilotes étant d'avoir une vision globale de l'outil et d'assurer la coordination locale du projet, celui des référents administratifs étant d'être formés en priorité et d'être les premières ressources sur les fonctionnalités liées aux aspects administratifs du dossier informatisé de l'utilisateur.





Une première phase de formation centrée sur le dossier administratif

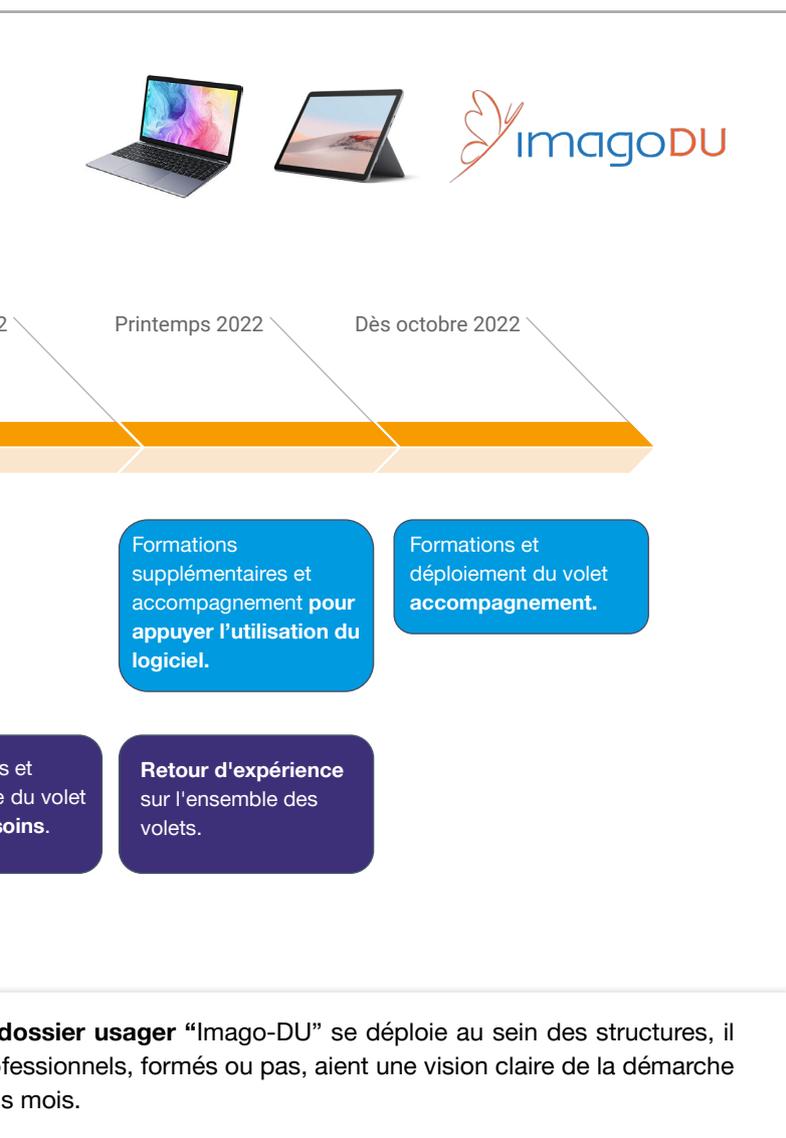
Entre la fin du mois de septembre et le mois de décembre se sont déroulées les formations destinées aux référents administratifs et aux pilotes, centrées dans un premier temps sur le dossier administratif et le suivi de l'activité. En effet, le déploiement d'Imago-DU a

été pensé de manière séquentielle, avec la volonté de ne pas former à l'ensemble des fonctionnalités en même temps afin de bien consolider la maîtrise des différentes parties du logiciel, étape par étape.

Ce sont donc environ 120 professionnels, plusieurs par structures selon leur taille, qui ont été formés au cours de 22 journées dispensées par les formateurs d'Evulcare. Répartis dans des groupes hétérogènes en termes de métier et de types de structures, les professionnels ont ainsi pu échanger sur leurs réalités et leurs besoins respectifs, permettant un partage d'expérience toujours riche.

Si l'année 2022 veut la poursuite du déploiement, les formations réalisées en 2021 ont permis aux structures d'avoir les outils pour commencer à utiliser le logiciel dès le début d'année 2022, en se concentrant notamment sur la consolidation des dossiers administratifs des usagers, qui est un préalable indispensable à toute utilisation du logiciel.

Ci-contre : affiche d'information diffusée en 2022 dans les établissements



AXE 5

Développer la visibilité de l'action de l'association en interne comme en externe

L'Entraide Union, un membre actif du Collectif handicaps

Acteur majeur du secteur social et médico-social, l'Entraide s'attache à valoriser ses expertises afin de renforcer son rôle et sa position politique. C'est pourquoi, elle fait partie des 51 associations nationales membres du Collectif handicaps qui a pour mission de défendre les droits des personnes en situation de handicap auprès des pouvoirs publics et d'être un lien de réflexion et d'échanges.

Le Collectif handicaps a répondu à l'appel à projets de la CNSA « Tirer les enseignements de la crise du Covid-19 pour améliorer l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap ». Pour cela, il a réalisé en 2021 un rapport fondé sur les initiatives de 8 associations membres, dont l'Entraide. Ainsi, le partage de photos sur les activités du confinement mis en place par [Les Ateliers Créatifs de Limeil](#) a été présenté dans le rapport réalisé.

Via le partage de photos par téléphone, il s'agissait non seulement de maintenir un lien avec les travailleurs de l'ESAT, mais aussi de les occuper pendant la période de fermeture des ateliers. Initiées en période de crise et ayant fait leurs preuves, ces initiatives peuvent tout à fait trouver une place dans le quotidien des établissements.



2021-2024 : une nouvelle convention-cadre Sorbonne-Université, AP-HP, Entraide Union

Conformément aux enjeux actuels, la signature de cette convention-cadre est née de la volonté de dépasser les logiques de concurrence et de favoriser les complémentarités entre professionnels, établissements de santé et structures médico-sociales.

Les parties prenantes de cette convention suivent le même objectif : contribuer à l'amélioration du parcours de l'utilisateur. Cette **coopération multi-dimensionnelle entre l'Entraide Union et le Service de Psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent tri-site (SU-APHP)** s'annonce prometteuse à travers la formation, l'échange



de pratiques, le partage de ressources et de professionnels, la recherche ainsi que la mise en œuvre d'une gouvernance et d'une organisation au service de la simplification du parcours du patient.

Corine Nicolas, directrice du CAMSP Janine Lévy, se félicite que cette convention-cadre ait permis aux professionnels concernés d'élaborer un outil d'évaluation des émotions adapté aux enfants autistes non-verbaux. Au quotidien, elle contribue également au décloisonnement entre le sanitaire et le médico-social, ce qui apporte une valeur ajoutée aux accompagnements et à la cohérence des parcours des usagers du CAMSP.



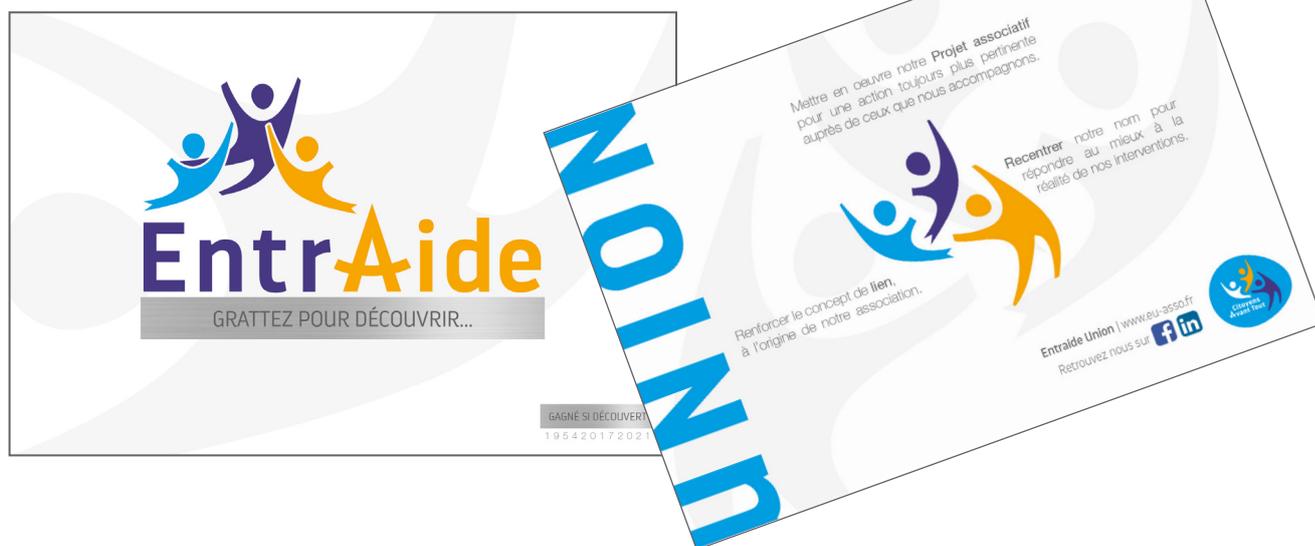
C'est ainsi qu'Entraide Universitaire devint Entraide Union

Le 24 juin 2021 s'est tenue l'assemblée générale de l'Entraide Universitaire, traditionnellement à l'ESAT les Ateliers de Jemmapes. L'occasion d'acter le changement de nom de notre association. **Une décision dans la droite ligne de notre Projet associatif et qui fait sens dans notre quotidien au service de nos bénéficiaires.**



Un plan de communication interne et externe a été mis en place. Plusieurs courriels ont informé salariés et bénévoles des étapes successives. Ensuite, une première carte postale a été glissée dans les fiches de paie de juin et distribuée à nos partenaires, qui ont également reçu un courrier officiel. En septembre, une autre carte postale fut distribuée aux usagers, à leurs parents et tuteurs.

Ce changement de nom a impliqué la modification de nombreux supports : sites internet, signalétiques, plaques d'entrée, plaquettes, affiches, signature de mail, contrats, statuts, etc. Concernant la papeterie, notamment le papier en-tête, un tampon encreur a été accolé à l'ancien logo, afin d'épuiser les stocks dans les structures. En réponse aux objectifs de développement durable, nous avons supprimé la commande en nombre des papiers en-tête, au profit de gabarits numériques imprimés à la demande.



Document édité par l'Entraide Union
Association loi 1901
31 rue d'Alésia, 75014 Paris

Imprimé par Boudard imprimeur
11 à 15 rue Marcel Bonnet, 94230 Cachan

Groupe de pilotage :
Benjamin ASTIC, Marc DEGENETAIS, Marie GOSSELIN, Jean-Pierre LAMOTTE,
Marie LEPRETRE, Pierre PESTY, Sophie TITREN, Annabelle ZIMMERMANN

Ont également participé à la rédaction :
Jean-François BEUGNON, Enoc COULIBALY, Alexandra JAMEU, Pierre LETAPISSIER, Jeanne LO RE

Réalisation : Pierre PESTY



31 rue d'Alésia 75014 Paris
Tél. : 01 40 47 93 00 / Fax. : 01 40 47 93 47 / contact@eu-asso.fr
www.eu-asso.fr

