





# 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 **6000 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
- **1423** salariés permanents
- **6157** personnes accompagnées
- **99,3 M€** de budget global
- **3** CPOM médico-sociaux
- **1** CPOM sanitaire

## L'ASSOCIATION

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

## L'ANNÉE 2022 À L'ENTRAIDE UNION

Le Projet associatif . . . . .	16
Le bilan social . . . . .	18
L'immobilier et le 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 . . . . .	34
Axe 2 : société inclusive . . . . .	38
Axe 3 : qualité de vie et d'accueil . . . . .	42
Axe 4 : adaptation et modernisation . . . . .	48
Axe 5 : visibilité interne et externe . . . . .	54

# LE MOT DU PRÉSIDENT



C'est toujours un exercice plaisant que de vous rendre compte de l'activité de notre association à travers ce rapport d'activité.

L'année 2022 nous aura encore apporté son lot de bouleversements. Après deux années d'une crise sanitaire sans précédent, la guerre en Ukraine, aux portes de l'Europe, nous prouve chaque jour que nous formons un tout et que notre interdépendance est bien plus importante que nous nous le figurions. Inflation, exode, pénurie alimentaire, la mondialisation couplée au capitalisme parfois délirant nous rappellent en effet à quel point il est important de pouvoir compter les uns sur les autres, et comme je le disais lors de mes vœux, de profiter de chaque jour, non comme le dernier mais comme celui où toujours tout anticiper n'est pas forcément la clé du bonheur, tant individuel que collectif.

Cette attitude de vie, nous, professionnels du social et médico-social nous savons en profiter, car nous la devons en partage à ceux que nous accompagnons. Quelle plus noble et enrichissante tâche qui nous fait regarder la vie sous cet angle !

Cette année aura aussi été une année riche en discussions avec nos autorités de tutelle, puisque nous avons renégocié notre CPOM Ile de France pour 5 ans. Même si ces moments sont souvent considérés comme très administratifs ou encore comptables, ils sont surtout une occasion formidable de se projeter, d'imaginer ce qui nous animera dans les années à venir, et pourquoi pas de dessiner de nouvelles organisations plus efficaces. Evidemment, je n'oublie pas le quotidien qui structure nos engagements, que ce soit les discussions autour du SEGUR et ses oubliés, la fusion des conventions 66 et 51, la réforme des ESAT, et d'autres encore...mais de cela, notre proximité nous permet de discuter régulièrement, et ce rapport a plutôt pour objet de mettre en valeur le dynamisme de nos professionnels dans nos établissements et notre siège.

Je reprendrais ici Sénèque et la sagesse des philosophes grecs : « On ne peut pas être heureux quand on ne vit que pour soi, quand on rapporte tout à son propre intérêt. On ne vit vraiment pour soi qu'en vivant pour un autre ». Et cela, nos professionnels et nos usagers nous le rappellent chaque jour.

Alors bonne lecture et continuons en 2023 à conserver cet optimisme qui nous est cher !

*Alain Girard*

# NOTRE HISTOIRE

7 AVRIL 1954

La Mutuelle Accidents Éèves de la région parisienne crée l'Entraide Universitaire, association régie par la Loi du 1<sup>er</sup> 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.

2022

Colloque « Les métiers du social un enjeu sociétal ? » le 6 décembre. Lancement du nouvel intranet le 17 octobre. Reprise des établissements de Villiers-le-Bel et Goussainville

2019-2021

Colloque « 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. *Entraide Universitaire* devient *Entraide Union* en 2021. Reprise des établissements de Saint-Denis.

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 Ile-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 Reprise 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.

2022 Reprise des établissements de Villiers-le-Bel et Goussainville (CMPP)

# NOUS SOMMES L'ASSOCIATION ENTRAIDE UNION

nouveau-né



enfant



adolescent



jeune adulte



adulte



personne vieillissante



• 6000 •  
USAGERS



Difficultés  
sociales



Défiance  
intellectuelle



Troubles  
psychiques



Handicaps  
sensoriels



Troubles  
envahissants du  
développement



Troubles du  
comportement



Troubles des  
apprentissages



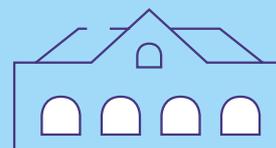
Handicaps rares  
(polyhandicap)



1400  
SALARIÉS

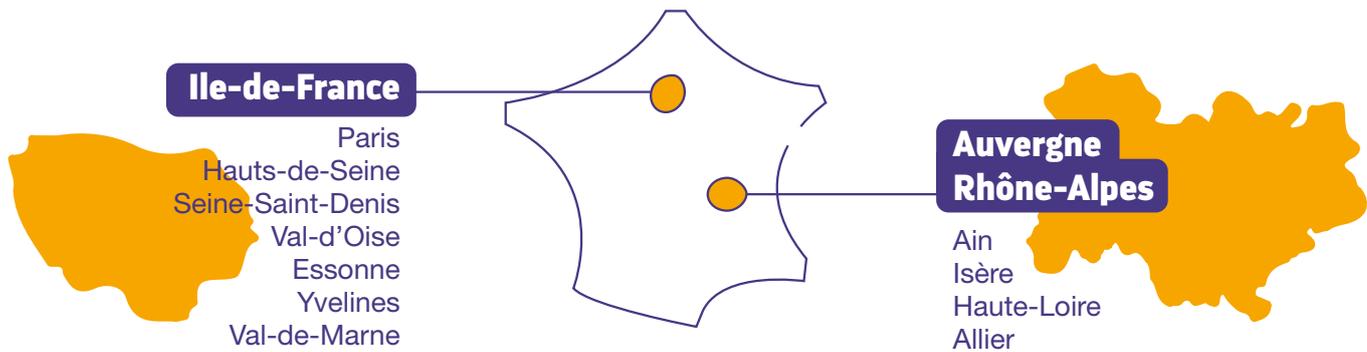
57

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

Maisons départementales 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



**Nouredine LAJAAITI**  
Vice-Président



**Erick VANDENBERGHE**  
Secrétaire général



**Josiane RABER**  
Secrétaire g<sup>al</sup> adjointe



**Nelly PROVOST**  
Trésorière générale



**Jean-Paul COMTE**  
Trésorier g<sup>al</sup> adjoint



**Philippe BARGMAN**  
Membre



**Gilles CLEMENT**  
Membre



**Gérald HERAULT**  
Membre



**Jean-Alain STEINFELD**  
Membre



**Sarah ZIANI**  
Membre

## Le conseil d'administration

Nathalie AFONSO  
Alain AMATE  
Monique ARDELLIER  
Josie ARGAST  
Philippe BARGMAN  
Pauline BAUMGARTNER  
Katy BONTINCK  
Jean BOUISSOU  
Bernadette CADOUX-DELACHENAL  
Pierre CHAPUS  
Gilles CLEMENT  
Jean-Paul COMTE  
Lionel DIENER  
Ibra Niang FAYE

Joël FERRIER  
Laurent FORGET  
Alain GIRARD  
François HADA  
Gérald HERAULT  
Evelyne HUSSON  
Daniel KELLER  
Nouredine LAJAAITI  
Jean-Pierre LAMOTTE  
Marion LAMBERT  
Renaud LAMBERT  
Marc LAOUEAN  
Christian MOUGIN  
Michel POURAY

Nelly PROVOST  
Josiane RABER  
Alain ROBERT  
Farida SEDRATI  
Jean-Alain STEINFELD  
Erick VANDENBERGHE  
Sarah ZIANI

### **Administrateur honoraire**

Jean DUBOUE  
Secrétaire général d'honneur

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

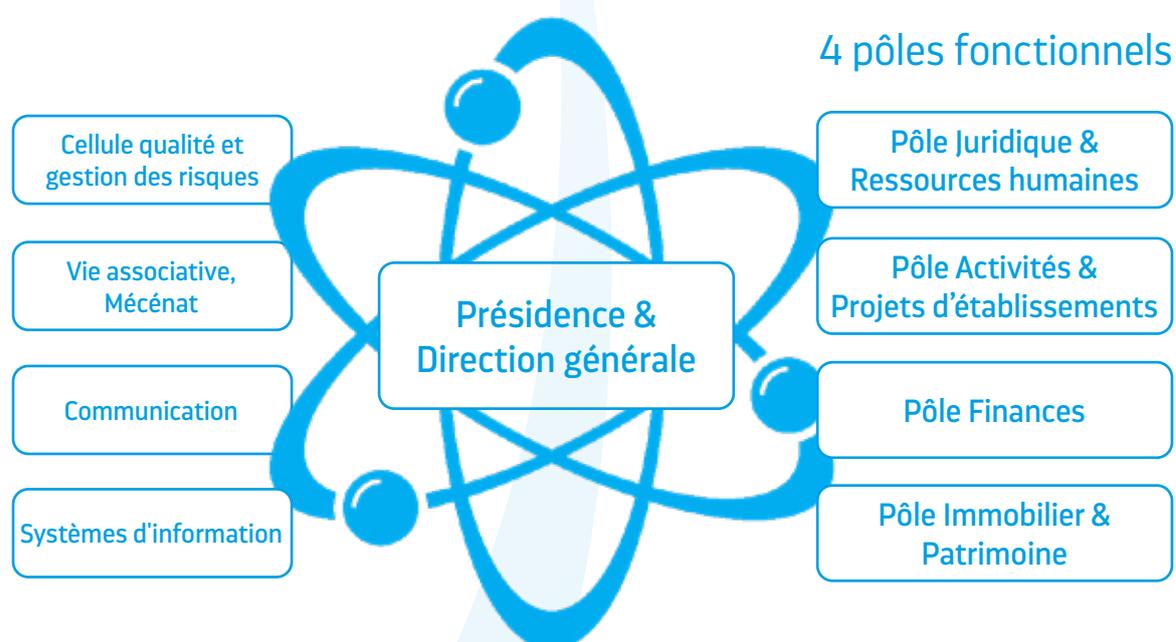


# LES PROFESSIONNELS

## 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 handicapés

## 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



p

## 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



## 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 dans 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

## 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



## 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. 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



## Bienvenue au CMPP de Villiers-le-Bel et Goussainville !

En 2022, un septième CMPP a rejoint l'Entraide Union.

Né en 1972, le Centre médico-psycho-pédagogique (CMPP) de Villiers-le-Bel a vu le jour sous l'inspiration du maire de la ville, le futur sénateur Louis Perrein. Les membres du premier conseil d'administration étaient d'anciens résistants. Son premier Président, M. Bonidan, était directeur de l'école Emile Zola. Grâce à l'appui d'un psychologue scolaire et d'une pédopsychiatre de l'hôpital de Gonesse, le CMPP a ouvert une antenne à Goussainville en 1992.

Avec la reprise de cet établissement, l'Entraide Union voit son maillage territorial dans le Nord de l'Île-de-France renforcé, et plus particulièrement dans le Val-d'Oise, où l'association gère déjà 2 IME, 2 SESSAD et 1 ITEP. Avec une **file active de plus de 200 enfants**, le CMPP Villiers le Bel Goussainville est le **deuxième CMPP en taille de l'Entraide Union**, après le CMPP Bernard Andrey de Grenoble.

Le CMPP de Villiers-le-Bel et Goussainville assure, en ambulatoire, le dépistage des troubles, la rééducation ou la prise en charge thérapeutique d'enfants et d'adolescents (0 à 20 ans) afin de les aider à surmonter leurs difficultés et de poursuivre leur scolarité. Il reçoit des enfants et des adolescents qui présentent des **difficultés d'apprentissage, des troubles psychiques, psychomoteurs ou de comportement**.



Le CMPP a des liens étroits avec l'hôpital de Gonesse dans le cadre d'une convention de partenariat avec sa **plateforme de diagnostic de l'autisme de proximité (PDAP)**.





# LE MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Comment ne pas être sensible à la beauté d'une œuvre de Pierre Soulages réinterprétée par de jeunes artistes accueillis dans un de nos établissements ? (ci-contre)

La créativité, le travail sur les émotions, la collaboration entre professionnels et usagers, l'application, la recherche de sens sont autant de leviers qui caractérisent la force de nos missions au service des soins et des accompagnements éducatifs, pédagogiques et d'insertion professionnelle.

En parcourant ces pages et au travers des nombreux projets racontés ce sont ces valeurs qui émergent, portées par des équipes compétentes et engagées pour le bien être des plus vulnérables, quel que soit leur âge et les besoins qui les ont conduits jusqu'à nous, l'Entraide Union.

Nous sommes toujours plus nombreux, à la fois les bénévoles qui assurent la gouvernance de notre association et les professionnels qui interviennent au quotidien, à œuvrer à l'amélioration continue de nos pratiques.

A mi parcours de notre Projet associatif, nous pouvons être fiers d'avoir su traduire de façon opérationnelle les objectifs que nous nous sommes fixés. Les très nombreuses initiatives que nous portons, riches et complémentaires, sont porteuses d'innovation sociale et font de l'Entraide Union un acteur important des politiques publiques sociales et médico-sociales.

Toutes nos démarches témoignent du dynamisme et de l'inventivité de nos équipes pour accompagner les usagers, en nous adaptant au contexte sociétal et à chaque individu.

En effet, nos métiers tirent leur force de cette rencontre permanente entre l'évolution du regard porté par nos contemporains sur les plus vulnérables d'entre nous et du désir de ces derniers à avoir leur place en tant que personne, indépendamment de leur histoire familiale ou de leur handicap.

Si Soulages a su trouver la lumière dans la profondeur du noir - créant une des œuvres artistiques contemporaines les plus puissantes et novatrices - à l'Entraide Union nous construisons avec détermination un quotidien porteur d'avenir et d'espoir pour les usagers et leurs proches qui nous font confiance.

*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 œuvre.

Nos engagements n'ont de sens qu'en application opérationnelle, notre 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** ! Pensé pour enrichir les pratiques de notre association au quotidien, le contenu des projets d'établissement et toutes les initiatives du quotidien contribuent à le faire vivre sur le terrain.

Le Projet associatif est doté d'une **gouvernance participative**. Son **comité de suivi** est composé de représentants de l'ensemble des parties prenantes de l'Entraide Union, à savoir salariés, usagers, familles et bénévoles. Cette instance s'est réunie en décembre 2022 pour **l'an 3 du déploiement** du Projet associatif. Quelques projets emblématiques des cinq axes du Projet associatif ont été présentés à cette occasion. Les participants à cette instance ont mené une réflexion sur les perspectives à envisager pour redynamiser le Projet associatif et **poursuivre la démarche participative** initiée lors de son élaboration. L'enjeu est triple : il est nécessaire de **favoriser l'implication des professionnels, des usagers** ainsi que **favoriser l'appropriation du Projet associatif au niveau des établissements**. Pour ce faire, plusieurs initiatives verront le jour en 2023.

Le rapport d'activité annuel et les articles de la newsletter contribuent à faire vivre toutes les initiatives en lien avec le Projet associatif. Il est essentiel de **recenser, valoriser et faire essaimer les actions menées dans le cadre du Projet associatif**. Après de nos salariés, cela est facilité par le déploiement du nouvel intranet depuis le 17 octobre 2022.

Un formulaire y est mis à disposition pour que chaque salarié puisse 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.

bien-être  
démarche qualité  
autonomie  
**inclusion**  
évolution des besoins  
responsabilité sociétale  
citoyenneté  
qualité de vie au travail  
participation  
innovation

Illustration : les 10 occurrences qui représentent le mieux le Projet associatif selon les salariés (enquête octobre 2022)



**Le Projet associatif, une boussole qui a guidé les actions de l'Entraide Union en cohérence avec les enjeux du secteur et les besoins de ses usagers.**

## **Progression du projet** année 3/5

**S'impliquer dans une responsabilité sociale accrue**

01

60%

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

02

75%

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

03

60%

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

04

55%

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

05

60%



Effectif total : **1423** salariés

Liés par un CDD ou un CDI\* à temps plein ou à temps partiel

Catégorie socio-professionnelle	Hommes	Femmes
Cadres	5%	16%
Administratifs	1%	8%
Educatif et social	13%	30%
Médical et paramédical	1%	10%
Service généraux	8%	8%

**61** salariés en situation de handicap

**72%** de femmes  
**28%** d'hommes

**150** stagiaires

(\*) **1297** CDI dont **239** salariés embauchés en 2022. Chiffres au 31 décembre 2022

**18%**  
des collaborateurs ont de 1 à 5 ans d'ancienneté

**14%**  
des collaborateurs ont de 6 à 10 ans d'ancienneté

**6 %**  
des collaborateurs ont plus de 20 ans d'ancienneté

**15%** des collaborateurs ont moins de **30 ans**

**35%** des collaborateurs ont entre **31 et 45 ans**

**50%** des collaborateurs ont plus de **45 ans**

Depuis plusieurs années l'association se trouve confrontée à l'inversion de la pyramide des âges.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

549 362€

formation continue.

869 981€

actions de formation tous dispositifs OPCO confondus.

175 993€

supplémentaires consacrés à la formation hors plan de formation.

1129

salariés formés sur l'année 2022 contre 624 en 2021.



### Prime de partage de la valeur

**507 365€**

bénéficiant à tous les salariés de l'association.

### Prime exceptionnelle

**658 788€**

bénéficiant aux salariés non éligibles aux mesures Laforcade/Ségur

## Relations Collectives

L'Entraide Union est attachée à une politique de dialogue social dynamique et de qualité. L'association au travers de ce dialogue et de ses actions impulse sa politique d'attractivité auprès des professionnels dans un contexte de recrutement en crise.

L'année 2022 est marquée par la **fusion de l'inter-syndicale et de la NAO**, instance qui a fait l'objet de 13 réunions au cours de l'année 2022.

Les échanges et dialogues entre les partenaires sociaux ont été particulièrement fructueux en 2022 et se sont achevés par la signature de nombreux accords entrant dans le cadre de l'attractivité des professionnels et la qualité de vie au travail.

5 accords de qualité ont été signés pour la seule année 2022, ce qui montre le rythme, le dynamisme et la volonté de l'association :

1. Accord relatif à la **mobilité durable** en date du 1<sup>er</sup> août 2022
2. Accord relatif à la mise en place du **télétravail** du 19 octobre 2022
3. Accord relatif au versement d'une **indemnité exceptionnelle** au profit des « oubliés du Ségur » du 30 novembre 2022
4. Accord relatif au versement de la **prime de partage de la valeur** du 8 décembre 2022
5. Accord relatif à la mise en œuvre de la base de données économiques, sociales et environnementales (**BDESE**) du 15 décembre 2022.



### Egalité femmes-hommes

**93/100**

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2022 est supérieur à l'index 2021 (89%).



# L'IMMOBILIER ET LE PATRIMOINE

## Le schéma directeur immobilier : une cartographie et des enjeux

Issu d'une concertation et d'un travail mené conjointement entre acteurs de l'association et professionnels de l'immobilier, le schéma directeur immobilier a été approuvé par l'assemblée générale en juin 2002.

L'analyse de **l'état du bâti et des sites** a permis de mettre en évidence quelques chiffres clefs concernant la compréhension de notre patrimoine mais aussi de projeter pour les 5 années à venir les **objectifs immobiliers** pour l'association au niveau national.

Une majorité des actifs en propriété soit 60% du parc immobilier.

97 bâtiments représentant une surface totale de 65 400 m<sup>2</sup>

Surface moyenne des constructions : 960 m<sup>2</sup>

72% des surfaces dédiées principalement à l'activité du secteur enfance.

Une majorité de construction datant d'avant 1949.

64% des surfaces de locaux désamiantés et déplombés.

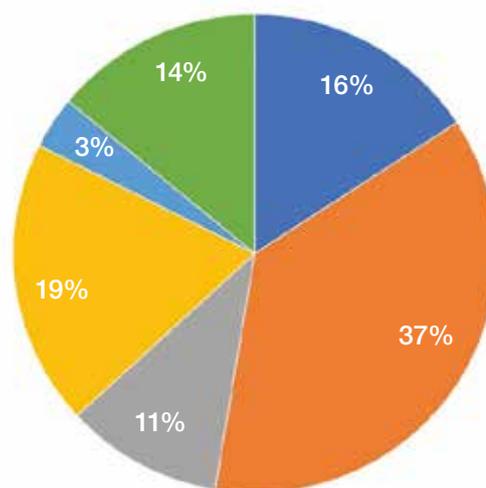
Rapport déséquilibré IDF/ARA<sup>1</sup> : la majorité des bâtiments se trouvant en IDF (82%).

Un parc immobilier avec la particularité d'avoir de nombreux bâtiments d'hébergement (1/3).

Un parc immobilier dont les locaux sont classés ERP<sup>2</sup> soit 79% des bâtiments.

### Un parc immobilier important et diversifié en termes de types de bâtiments

- Lieux d'habitation
- Lieux de soins et de consultation
- Lieux d'apprentissage et de professionnalisation
- Lieux d'éducation et pédagogie
- Lieux d'activité de jour
- Lieux de travail et de formation



1. IDF : Île-de-France, ARA : Auvergne-Rhône-Alpes  
2. ERP : établissement recevant du public



# Les projets pour l'avenir

La programmation du schéma directeur permet à tous les acteurs de l'association et aux financeurs d'avoir une vision précise et ambitieuse des actions et projets à mener.

Il nous permet de catégoriser et prioriser nos projets selon le type de travaux à effectuer :

- 🏠 Travaux liés à une **mise en conformité** des locaux selon les différentes réglementations obligatoires (sécurité incendie, accessibilité, économie d'énergie...);
- 🏠 Travaux liés à la **transformation ou évolution de la prise en charge** et leur impact en termes de locaux ;
- 🏠 **Projets immobiliers** afin d'opérer des transformations ou des changements de locaux.



## MAS Lucie Nouet



Les travaux de mise en conformité se poursuivront pour le bâtiment Lucie Nouet à Vélizy avec des travaux de changement de menuiseries, d'isolation et climatisation en adéquation avec les exigences du décret tertiaire (économie d'énergie).

## DITEP Pierre Mâle



Le DITEP Pierre Male, dans le cadre de l'évolution de la prise en charge, se dote d'un bâtiment de formation plus adapté et avec le projet d'une nouvelle formation, ainsi qu'un nouveau bâtiment d'hébergement.

## Siège social



L'association déménage !  
À la rentrée 2023, elle intégrera ses nouveaux locaux situés à Cachan, au pied du RER B et de la future ligne de métro 15.

3. ADAP : agenda d'accessibilité programmée

# LE BILAN FINANCIER

BILAN SIMPLIFIÉ	ACTIF EN K€	2022	2021
	Actif immobilisé	51 433	45 120
	Stocks et en cours	88	81
	Créances	11 689	11 785
	Trésorerie	50 093	55 365
	Charges constatées d'avance	450	429
	<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>113 753</b>	<b>112 780</b>

PASSIF EN K€	2022	2021
Fonds propres	61 602	61 730
Provisions/Fonds dédiés	21 551	21 412
Emprunts	11 794	13 010
Dettes	17 566	16 221
Produits constatés d'avance	1 239	407
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>113 753</b>	<b>112 780</b>

COMPTE RÉSULTAT	EN K€	2022	2021
	Résultat d'exploitation	-1 250	-279
	Résultat financier	337	232
	Résultat exceptionnel	499	637
	Impôts sur les bénéfices	-60	-57
	<b>RÉSULTAT NET COMPTABLE</b>	<b>-474</b>	<b>533</b>

**Résultat effectif global**  
**530 186 €**

## APPROCHE DE L'ANALYSE FINANCIÈRE

EN K€	2022	2021
Fonds de roulement	45 949	53 969
Besoin en fonds de roulement	-3 527	-1 378
Trésorerie nette	49 476	55 364

RÉSULTATS EFFECTIFS GLOBAUX EN €	
Hôpital de jour	-21 063
CPOM Ain	445 034
CPOM Isère	73 525
Établissements hors CPOM	-1 412 251
Établissements en gestion propre	-402 735

RÉSULTATS EFFECTIFS GLOBAUX EN €	
ARS Île-de-France	2 534 729
ARS IDF - Activités commerciales	-204 830
DASES Paris	-162 288
CONSEIL DÉPARTEMENTAL 92	-319 935
<b>TOTAL CPOM ÎLE-DE-FRANCE</b>	<b>1 847 676</b>



# Les chiffres clés de l'année 2022

Produits de tiers financeurs  
et chiffre d'affaires

**96 231 K€**

(90 222 K€ en 2021)

**+6 009 K€**  
soit **+7 %**

Fonds propres  
**61 602 K€**

Effectifs ETP  
**1 245<sup>+41</sup>**

Résultat  
comptable

**-474 K€**

Résultat  
comptable N-1

**533 K€**

1% des produits de  
fonctionnement

Trésorerie

**50 093 K€**

(55 364 K€ en 2021)

Ratio N : 190 jours\*  
Ratio N-1 : 233 jours\*  
\* En jours de charges décaissables



## POINT DE VUE DE LA TRÉSORIÈRE

Après deux années particulières, marquées par les difficultés liées à la pandémie de la COVID 19, l'année 2022 est une année de pleine activité subissant néanmoins les conséquences de la période précédente.

Ainsi inflation, difficultés de recrutement et d'approvisionnement, reprise insuffisante de certaines activités ont pesé sur les comptes 2022 de l'association.

Les produits des tiers financeurs et du chiffre d'affaires ont progressé de 6 M€ en 2022 (96,2 M€ contre 90,2 M€) sous l'effet conjugué :

✍ D'un accroissement du périmètre d'agrégation suite à l'intégration au 01/01/2022 du CMPP de Villiers le Bel et Goussainville.

✍ De versements des ARS destinés à couvrir les revalorisations salariales et une partie de l'inflation, de crédits non renouvelables (CNR) affectés aux investissements. Il faut noter à ce sujet que les conseils départementaux n'ont pas eu la même attitude d'accompagnement et n'ont pas fait évoluer leurs contributions, suscitant ainsi des tensions budgétaires dans certains établissements.

Dans ce contexte le résultat net comptable s'établit à -474 K€ contre 533 K€ en 2021. Après prise en compte des reprises de résultats antérieurs et de diverses neutralisations pour +1004 K€ le **résultat effectif global** s'élève à +530 K€ contre +1111 K€ en 2021.

*Nelly Provost*



# LE BILAN CELLULE QUALITÉ

La démarche qualité est une méthodologie permettant de répondre aux besoins et attentes des parties prenantes de manière efficace, structurée et tracée. Il s'agit d'une démarche de progrès qui doit s'inscrire progressivement dans les pratiques quotidiennes des professionnels. En ce sens, la cellule qualité accompagne les établissements et services par des actions de sensibilisation et de formation et prépare à l'application de la nouvelle réglementation.

## Référents qualité

Afin de faciliter le déploiement des démarches qualité, des référents qualité ont été nommés au sein de chaque établissement et service. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, leurs missions sont formalisées dans une fiche mission, qui leur est remise lors de leur nomination. Chaque référent bénéficie d'une indemnisation mensuelle de 15 points (valeur du point CCN 66).

Éminemment transversale, la démarche qualité conduit le référent qualité (RQ) à travailler en étroite collaboration avec le directeur, les chefs de services, les cadres techniques et l'instance de pilotage. Il interagit également avec l'ensemble de l'équipe, les groupes de travail qualité et la responsable qualité de l'association.

## Communauté des référents qualité

Une communauté des référents qualité, animée par la responsable qualité de l'association, a été créée. Elle permet de mettre à disposition des référents qualité toutes les informations utiles à l'exercice de leurs missions et d'échanger sur des problématiques communes ou de partager des outils élaborés dans les structures.

3 fois par an ont lieu des réunions réunissant l'ensemble des référents qualité.

Après une année 2021 dédiée au lancement du réseau des référents qualité et à l'initiation à la démarche, l'année 2022 a été consacrée aux thématiques suivantes :

- ➔ Réflexion sur le rôle et les missions du référent qualité et l'organisation du dispositif par la mise en place de fiche mission.
- ➔ Initiation à la gestion documentaire et à la cartographie des processus.
- ➔ Préparation à l'application du nouveau dispositif d'évaluation des ESSMS.



A destination des référents qualité nouvellement nommés sur la période, 2 sessions d'initiation à la démarche qualité ont été dispensées en janvier et novembre 2022.

**Accueil « qualité » des nouveaux directeurs** : cette année, 5 directeurs et directrices ont été concernés.

## Base documentaire de l'intranet et guide des procédures associatives

Dans le cadre du déploiement de notre nouvel intranet, la cellule qualité a été sollicitée pour travailler à la restructuration de la base documentaire afin de la rendre plus accessible à l'ensemble des professionnels de l'association. Au lieu de reprendre une arborescence fondée sur les diverses typologies de documents qualité (procédure, instruction, formulaire, etc.), a été fait le choix d'une arborescence par thématique (protection des personnes, santé, évaluations, gestion de crise, paie, entretien et patrimoine, comptabilité, etc.) plus proche de notre logique de travail à toutes et à tous.

Cette restructuration a été également l'occasion de travailler avec l'ensemble des pôles sur la mise à jour de la **documentation associative**.

L'ensemble des procédures associatives est maintenant accessible par 2 voies d'entrée :

- 👉 Par thématiques en naviguant dans la base documentaire
- 👉 Par le guide des procédures : accès direct par lien au document recherché.

EntreNous  
Entraide Union

Rechercher

Créer

Actualités Base documentaire L'association Les établissements Le siège Mon espace Mes Communautés Annuaire

### Base documentaire

Bienvenue dans la base documentaire ! Vous pouvez accéder aux documents par quatre entrées différentes :

- **Association** : documents institutionnels ;
- **Établissements** : documents classés par établissements. Vous avez accès aux documents de votre établissement et aux outils lois 2002-2 de tous les autres établissements ;
- **Ressources thématiques** : documents classés par thématiques ;
- **Référentiel des procédures** : l'ensemble des documents associatifs y sont référencés, en cliquant sur le titre du document que vous souhaitez consulter, le lien ouvrira directement sans avoir besoin d'aller le chercher dans la base documentaire.

Association

Etablissements

Ressources thématiques

Guide des procédures

# LE BILAN DE L'ACTIVITÉ

**6157** personnes ont été accompagnées par les établissements et services de l'Entraide Union en 2022



**68%**  
d'hommes

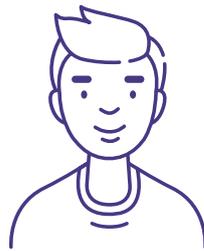


**32%**  
de femmes

## Répartition par âge



**17%**  
ont moins de 6 ans



**62%**  
entre 6 et 20 ans



**20%**  
entre 21 et 59 ans



**1%**  
ont plus de 60 ans

## Répartition par déficience/difficulté principale

**22%**



Déficience  
intellectuelle

**29%**



Troubles  
psychiques

**12%**



Autisme et  
autres TED\*

**8%**



Troubles du  
comportement

**15%**



Troubles des  
apprentissages

**2%**



Handicaps  
sensoriels

**7%**



Difficultés  
sociales

**5%**

Déficiences métaboliques  
Déficiences motrices  
Cérébro lésions  
Polyhandicap



**124 243** | **348 758**  
actes | journées

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

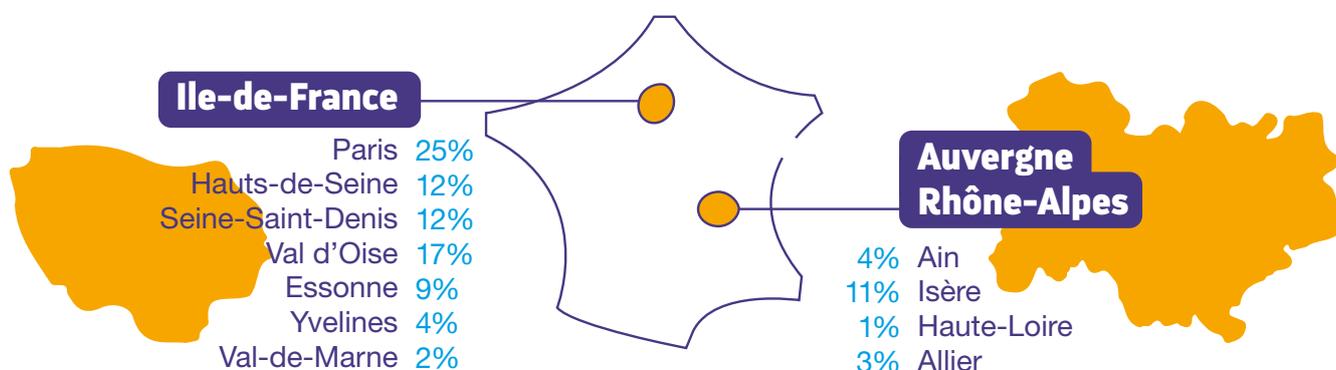
L'association a accompagné la sortie et l'orientation de **338** personnes dans l'année (hors file active).

## 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 **950 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, EMPro, ITEP et SESSAD,
- ▶ Près de **2000 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 EMPro et de certains ITEP et IME,
- ▶ Plus de **200 adultes** ont été hébergés au sein des foyers et de la 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 **1200 personnes**, travaillant au sein des ESAT ou accompagnées par le Cap Emploi (partenariat UNIRH75 / Entraide Union).

## Où nos usagers sont-ils accompagnés ?



# LE BILAN DE L'ACTIVITÉ

## De la prévention à l'accompagnement des équipes sur les questions-métiers : panorama des actions en 2022

Les remontées des événements indésirables (EI) et des informations préoccupantes (IP)

**77** EI déclarés en 2022

**54** IP signalées en 2022

On note une augmentation des remontées d'informations qui met en lumière la structuration des réponses et l'amélioration de la qualité d'accompagnement de ces situations. Elles permettent également d'identifier des problématiques régulières et transversales pour y apporter des réponses à l'échelle associative.

La cellule inter-établissements de prévention et d'accompagnement des situations complexes s'est mise en œuvre en 2022.

### Plusieurs étapes et éléments ont permis sa montée en charge :

- ✓ La montée en charge du projet et la construction des outils de la cellule : janvier à septembre 2022 ;
- ✓ La mise en œuvre d'entretiens avec les directeurs d'établissements : 11 groupes de présentations et d'échanges sur les freins et leviers au déploiement de la cellule ;
- ✓ L'organisation de groupes de travail :
  - 3 ateliers de direction avec 5 directeurs d'établissements volontaires
  - 2 ateliers de co-constructions avec 5 professionnels volontaires des établissements ;
- ✓ La production d'outils spécifiques : procédure de fonctionnement, fiche de saisine, outil de recueil des besoins, trame de plan d'aide, conditions générales de mobilisation des professionnels de la cellule, fiche synthétique de fonctionnement, plaquette de présentation, schémas de présentation ;
- ✓ La mise en œuvre des premiers accompagnements :
  - 6 situations
  - 7 interventions dans les établissements
  - 3 plans d'aide délivrés ;
- ✓ Le développement d'un réseau partenarial pour optimiser les réponses à apporter aux établissements : ERHR, CREAL, CRIAVS, ANECAMSP, intégration du COPIL Intimagir d'Île-de-France, MDPH.



## Un travail de recensement, de préparation et de communication pour l'exploitation des informations colligées sur l'année.

En partant des données fournies par les EI, les remontées permises par le déploiement de la Cellule de prévention et d'accompagnement des situations complexes et les enseignements issus de la démarche qualité associative, un important travail d'analyse a été réalisé en 2022 pour identifier des thématiques transversales.

### Sur cette base 6 sessions de sensibilisation sont envisagées (dispensées sur 2023)

- ▶ E.I.G.S ; comportements-problèmes ; enfance en danger ; vie intime, affective et sexuelle ; les majeurs vulnérables ; consommations à risque et addictions
- ▶ 50 professionnels inscrits

Ces temps d'échange et de sensibilisation sont destinés aux directeurs, directeurs adjoints, cadres de santé et chefs de service et visent ensuite à initier des travaux directement au sein des établissements.

## Imago-DU : les indicateurs de déploiement en 2022

Après une année 2021 marquée par le début de la collaboration entre Evolucare et l'Entraide Union et par les premières sessions de formation au logiciel Imago-DU, l'année 2022 fut celle du début effectif du déploiement, avec une accélération au fil de l'année.

- 📁 **Les 46 pilotes et les plus de 50 référents administratifs formés** ont d'abord pu organiser la première phase du déploiement, celle du renseignement des dossiers des personnes accompagnées pour le volet administratif ;
- 📁 **Plus de 50 référents accompagnement** ont ensuite été formés à l'utilisation des fonctionnalités du logiciel liées à l'accompagnement (Journal de bord, planning, projet personnalisé...), de même que les pilotes qui avaient reçu l'année précédente la formation sur le volet administratif et suivi de l'activité ;
- 📁 En tout, ce sont **240 journées de formation** qui ont eu lieu en 2022, sur les différentes fonctionnalités du logiciel : volet administratif, volet accompagnement, volet médical ;
- 📁 Si tous les professionnels n'utilisaient pas en 2022 le logiciel dans la même mesure, ce sont **plus de 1000 comptes utilisateurs** qui ont été créés, avec un usage de plus en plus répandu à mesure que le déploiement se poursuit dans les structures.



## La dynamique de développement en 2022

Consciente qu'une meilleure réponse aux besoins des usagers passe par un acteur fort et en capacité de porter une évolution des modalités d'accompagnement proposées, l'Entraide Union s'engage dans un processus de développement sécurisant et pérennisant son activité.

Ce développement passe essentiellement par des démarches internes portées par les établissements et services de l'association à travers des transformations de l'offre ou des extensions. A ces démarches internes viennent s'ajouter les reprises et la création de nouvelles structures (notamment en répondant aux appels à projets).

Cette dynamique s'est poursuivie en 2022 avec notamment la tenue de la première commission "Développement" qui structure et organise l'évolution de l'offre et la stratégie de développement de l'association. La mobilisation de l'ensemble des acteurs (structures, siège et partenaires) et la structuration de compétences dédiées ont abouti à une démultiplication des projets et initiatives en faveur des personnes accueillies et accompagnées.

- ✓ **10 dossiers** ont été constitués en réponse à des appels à projets et appels à manifestation d'intérêt dans **7 départements et 2 régions (IdF et ARA)** ;
- ✓ **5 projets supplémentaires ont été financés** dans le cadre des négociations du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) de l'Île-de-France ;
- ✓ **8 projets ont été soutenus** et financés par le dispositif d'appui aux projets internes de développement (DAPID, cf. page 52).

### Le déploiement de ces 23 projets vise à adapter et améliorer l'accompagnement au bénéfice des usagers :

- ✓ 17 projets handicap ;
- ✓ 2 projets protection de l'enfance ;
- ✓ 3 projets à destination des travailleurs en ESAT ;
- ✓ 1 projet insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Outre les financements mobilisés par le DAPID (fonds associatifs ou mécénats) et les financements classiques issus des CPOM, d'autres types de ressources ont été mobilisés :

- ✓ 3 projets dans le cadre de l'appel à candidatures du fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT (**Camille Hermange, Evelyne Conte et Lucie Nouet**) ;
- ✓ 1 projet dans le cadre d'un appel à projets du conseil départemental de la Haute-Loire pour la mise en place de visites médiatisées.

## La révision des outils loi 2002-2, vecteurs de participation sociale au sein des ESMS

La loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale prévoit **7 outils visant à favoriser la démarche participative des usagers** :

-  le livret d'accueil
-  la charte des droits et libertés
-  le règlement de fonctionnement
-  le contrat de séjour ou le document individuel de prise en charge
-  un conciliateur ou un médiateur
-  le conseil de la vie sociale (CVS)
-  le projet d'établissement

La réglementation prévoit que ces documents soient revus régulièrement en lien avec les enseignements issus de la **démarche qualité**, l'évolution des **besoins des usagers accompagnés** et l'évolution du **contexte de l'établissement** ou du service concerné.

Au-delà de cette obligation légale, l'Entraide Union a souhaité encadrer et accompagner ces révisions pour garantir, conformément au Projet associatif, la **participation des usagers** dès les prémices des démarches, l'accessibilité des supports produits, l'implication de tous les professionnels ou encore la lisibilité inter-établissements.

En 2022, cette dynamique s'est traduite par :

### 19 de ces outils révisés et présentés au bureau associatif

-  2 Livrets d'accueil revus et adaptés au public accueilli
-  4 Règlements de fonctionnement
-  8 Projets d'établissement (dont 3 ont bénéficié d'une version accessible au public)

### 17 de ces outils en cours de travail par les équipes et les usagers

-  3 livrets d'accueil en cours d'élaboration (impliquant une version adaptée au public accueilli)
-  3 règlements de fonctionnement en révision
-  11 projets d'établissement en cours de rédaction
-  6 projets d'établissement en cours de réflexion







# AXE 1 S'impliquer dans une responsabilité sociale accrue

## Amélioration du bâti

L'Entraide Union a mis au cœur de son Projet associatif l'accessibilité généralisée et la poursuite de l'évolution patrimoniale dans le respect du développement durable, orientations qui ont été reprises dans son schéma directeur immobilier des cinq prochaines années.

### A l'EMP/SESSAD Pierre Huet : 2<sup>ème</sup> phase des travaux de mise en conformité

Cette phase achève la mise en conformité de l'établissement avec la pose de nouveaux sanitaires, la création d'une douche adaptée et la mise en place d'un ascenseur PMR. Lors de la première phase, les travaux ont commencé par l'amélioration de la salle du personnel et la création d'une salle multi-activités au second étage ainsi que la création de sanitaires PMR.

Les différentes entreprises avec le suivi du pôle patrimoine viennent donc de terminer l'accomplissement de ces espaces qui apportent une nette amélioration au quotidien pour les usagers et salariés. Le chantier aura duré près de 12 mois avec plusieurs cycles de travaux, du rez-de-chaussée au deuxième étage de l'établissement. Il a eu lieu entre juillet et décembre 2021 pour la première phase et de juillet à novembre 2022 pour la seconde.

Ainsi, tous ces travaux ont permis de créer des locaux plus adaptés et accessibles afin de faciliter la prise en charge des enfants que l'établissement accueille.

### A la MAS Lucie Nouet : poursuite de la mise en conformité et rénovation énergétique

La **MAS Lucie Nouet** poursuit sa mue. Depuis 4 ans, l'établissement s'est engagé dans d'importants travaux de rénovation et de mise en conformité de ses équipements techniques. En 2022, les travaux sur les systèmes de chauffage, de plomberie et de ventilation se sont couplés à une réfection complète de l'éclairage et des faux plafonds des circulations du bâtiment.

Ces interventions ont permis l'embellissement de l'établissement alliant ainsi la technique au confort au profit de tous les résidents et professionnels qui y travaillent.



## Rendre nos documents plus accessibles

En 2002, la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale impose aux établissements et services de créer des outils expliquant leurs modes de fonctionnement, les droits et les devoirs de chacun. Il s'agissait alors de favoriser l'appropriation par le public de l'environnement dans lequel il se situe et lui permettre ainsi une participation pleine et entière à son projet.

20 ans plus tard, alors que plusieurs établissements et services s'engagent dans une démarche de réécriture de leurs projets d'établissement ou de service, plusieurs équipes s'interrogent sur le principe même de **l'accessibilité des documents mis à disposition du public**.

Forts de l'expérience de mise en accessibilité du Projet associatif qui a conduit à l'édition d'une version en facile à lire et à comprendre (FALC), trois établissements et services ont souhaité généraliser cette démarche. Pour cela, et dans une volonté de futur essaimage des pratiques, ils se sont engagés dans une démarche-test. Ils ont alors été accompagnés par un prestataire externe et ont bénéficié d'un financement du DAPID (cf. page 52).

Après plusieurs mois d'accompagnement, les équipes ont proposé un outil adapté au public. Au préalable, elles ont dû :

- ➔ clarifier leurs propos,
- ➔ identifier les éléments essentiels,
- ➔ rédiger des phrases claires et concises,
- ➔ définir des pictogrammes,
- ➔ mobiliser les usagers pour valider le contenu final.

En définitive, les trois documents qui ont bénéficié de cet accompagnement ont permis :

- ➔ une démarche participative dès leur élaboration,
- ➔ un outil accessible à tous favorisant son appropriation,
- ➔ des professionnels sensibilisés à une démarche de simplification de leurs modes de communication,
- ➔ des usagers intéressés pour poursuivre la démarche sur les autres outils.



## Contribuer aux objectifs du développement durable

De par notre "cœur de métier" nous contribuons par nos actions à 3 des 17 objectifs de développement durable : n°3 "bonne santé et bien être", n°4 "éducation de qualité" et n°10 "inégalités réduites".



Nos établissements vont au-delà en continuant de développer des initiatives éco-citoyennes permettant de répondre notamment à l'objectif n°12 "consommation et production responsables" : utilisation de composteurs, tri sélectif, réduction des déchets, collecte de bouchons en plastique en vue de leur recyclage, sensibilisation à la lutte contre le gaspillage, au réemploi et au recyclage et à une consommation raisonnée de l'eau et de l'électricité...

### Prolonger la durée de vie des produits

*Une manière de réduire son empreinte écologique et ses coûts est de détourner ses produits en fin de vie du statut de déchet.*

À l'**IME de Saussure**, une activité **éco-citoyenneté** a permis à un groupe de jeunes d'intégrer la nécessité d'intervention écologique à leur niveau : meilleure utilisation de l'électricité et de l'eau, tri sélectif, lutte contre le gaspillage. Suite à cette sensibilisation des actions ont été mises en place :

- 👍 Un **composteur** a été installé au sein de la structure.
- 👍 Les piles, ampoules et le verre sont collectés pour ensuite être apportés à recycler auprès de partenaires.
- 👍 Un groupe bénévole de l'IME apporte son compost à l'association Cambrousse atelier (association d'éducation à l'environnement et au développement durable) qui sensibilise et éveille à la curiosité de tous aux enjeux de notre société.
- 👍 D'autres actions ponctuelles sont menées : achat de matériel en recyclerie ; mise en place d'un vide dressing (don et récupération de vêtements), activités manuelles avec du matériel de récupération.



A l'**IMP Dysphasia**, des ateliers **recyclerie hebdomadaires**, à destination de 4 à 6 enfants âgés de 10 à 12 ans en moyenne, sont organisés afin de réutiliser autrement des objets voués à être jetés. Les gestes et la prise de conscience écologique sont utilisés dans cet accompagnement éducatif pour procurer de l'apaisement et la restauration de l'image de soi. Cet atelier est un espace créatif permettant aux enfants ayant des troubles du langage et des apprentissages de s'autoriser à imaginer, créer et à réussir par soi-même. Il présente l'avantage d'axer les pensées du jeune vers un seul objectif : la création de projet.





**L'ESAT Jean Moulin** participe, en lien avec les **écoles maternelles** et la **mairie du 15ème arrondissement** de Paris, au projet « **Recycler en s'amusant** » : collecte et tri par couleurs de bouchons plastiques, perçage en vue d'ateliers avec les enfants des écoles permettant de **réaliser des fresques**. Ces fresques sont exposées, entre autres, à la mairie du 15ème arrondissement de Paris. Certains des travailleurs de l'ESAT participent également à la confection d'une œuvre qui sera exposée à la Mairie pour les fêtes de fin d'année.

À **l'EMPro Les Résonances**, plusieurs ateliers autour de la responsabilité sociale et citoyenne sont proposés aux jeunes :

- ✚ un atelier éducatif « **Zéro Déchet** » au cours duquel ils ont travaillé autour du tri des différents types de déchets et des différentes formes de recyclage ;
- ✚ un atelier éducatif « **Mode et recyclage** » avec des activités pratiques sur la confection de vêtements à partir de tissus de seconde main.

## Partenariats et coopération inter-établissements

*Pour prétendre à l'efficacité, l'économie circulaire ne peut être le résultat de l'addition d'initiatives isolées. Au contraire, elle est fondée sur la coopération via des partenariats inter-économiques.*

**L'ESAT Jean Moulin**, favorise les partenariats avec plusieurs clients dans une démarche écocitoyenne. Les travailleurs nettoient depuis plusieurs années les gobelets (Eco-cup) des guinguettes présentes sur les quais de Seine ainsi que le lavage de bocaux au sein de leur atelier « **Plonge** » qui sont mis à disposition des clients dans les supermarchés partenaires.

L'ESAT travaille en collaboration avec **l'ESAT Les ateliers créatifs de Limeil** pour l'entreprise **Recycling Rugby**. L'ESAT Jean Moulin lave et découpe dans leurs ateliers les **ballons de rugby usagés**, et l'ESAT Les ateliers créatifs de Limeil procède à la partie couture afin de les transformer en **articles de maroquinerie** divers (sac à main, sac de sport, trousse de toilette, porte-monnaie, etc.).



# AXE 2

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

### Favoriser l'expression de l'autodétermination dans les établissements de l'Entraide Union

L'autodétermination se définit comme «la possibilité de faire des choix et de prendre des décisions en accord avec ses préférences, valeurs et objectifs, sans interférences externes non justifiées, pour augmenter le contrôle sur sa propre vie et augmenter sa qualité de vie»<sup>1</sup>.

Issue des revendications qui affirment la **capacité d'agir et de faire des choix** des personnes en situation de handicap pour elles-mêmes, la prise en compte de la notion d'autodétermination fait partie intégrante du Projet associatif de l'Entraide Union. Elle permet de souligner le nécessaire développement de l'accompagnement à une **participation pleine et entière des usagers à l'ensemble des activités citoyennes** (culture, loisirs, sport...).

Dans ce cadre, plusieurs pratiques favorisent l'expression de l'autodétermination au sein des établissements de l'Entraide Union en 2022.

#### La mise en oeuvre du dispositif "Droit à l'essai" au sein du CAJ Evelyne Conte

L'objectif de ce projet consiste à expérimenter la vie en collectivité sur une temporalité définie. Le dispositif s'adresse autant aux usagers de l'association qu'aux personnes en situation de handicap venues d'autres milieux. Il permet d'offrir un format d'accueil flexible, de découvrir le secteur adulte de travail, de participer à divers ateliers et d'éprouver les règles de vie en collectivité. Cette période de découverte s'inscrit dans la **logique de parcours** des usagers et offre la possibilité d'affirmer des choix d'orientation vers les établissements et/ou ses préférences en matière d'activités.

#### L'accompagnement au vote des résidents du Foyer Barbanègre

L'**autodétermination** s'exprime notamment par l'exercice des droits et devoirs dans les urnes. Les résidents du foyer Barbanègre ont bénéficié de groupes de parole, de renseignements et de soutiens adaptés pour être en mesure de faire des choix éclairés lors des élections présidentielles et législatives de l'année 2022.

Rappelons que la reconnaissance du droit de vote pour tous date de 2018 ! Si le chemin à parcourir pour mieux considérer l'expression des besoins des usagers reste long, ces initiatives mettent en perspective l'engagement associatif vers une société plus inclusive.

1. Wehmeyer, 1996, traduit par Lachapelle et Wehmeyer, 2003



## Nouvelles modalités d'accompagnement et logique de parcours

En 2014, Denis Piveteau<sup>1</sup> déclarait que l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale devait être repensée afin de proposer "des solutions et non des places". Ce changement de paradigme doit permettre de moduler les propositions d'accompagnement pour répondre aux besoins et attentes des usagers.

L'Entraide Union situe ses actions dans ce cadre. Elle entend développer des propositions d'accueil et d'accompagnement reposant sur des solutions adaptées aux difficultés rencontrées sur ses différents territoires d'intervention. Les initiatives présentées ici en témoignent.

### Création des équipes d'évaluation et de Coordination du SESSAD DelphiDys (38)

Partant du constat de l'augmentation des listes d'attente en SESSAD, ces équipes permettent d'apporter un soutien direct aux enfants et familles en attente d'une prise en charge par un SESSAD spécialisé dans les troubles spécifiques des apprentissages. Chaque équipe a pour mission d'évaluer les besoins des enfants et de **construire une réponse dans l'attente d'une orientation en SESSAD**.



### Expérimentation du "Job Coaching" à l'ESAT Lucie Nouet (78)

En juillet 2022, le projet de l'ESAT Lucie Nouet a été retenu dans le cadre du **Fonds d'Aide à la Transformation (F.A.T.E.S.A.T)**. 10 usagers ont bénéficié d'un accompagnement spécifique de "**job coaching**" dans le cadre d'une mise à disposition en entreprise. Les interventions se sont centrées sur des objectifs tels que l'appréhension de l'environnement de travail en milieu ordinaire, la maîtrise de gestes-repères ou encore le travail sur les compétences sociales.



### « L'appartement des familles » : un outil de médiation par la MECS Le Mazel (42)

Ce lieu consacré aux visites médiatisées ou aux rencontres de fratrie a été conçu dans le but d'élaborer des **stratégies d'accompagnement collaboratives et participatives** avec les familles. L'objectif est d'organiser un accompagnement des familles en dehors de l'institution, dans un lieu plus adapté à la gestion du quotidien, sur des temps pouvant aller d'une heure à plusieurs jours avec nuitées.



L'articulation de **réponses plus flexibles** avec la garantie de la **continuité des accompagnements** sont des pratiques innovantes dont ces exemples se font l'écho. Elles prennent ainsi en compte les besoins réels des usagers et de leurs familles pour construire des accompagnements sur mesure en parallèle des fonctionnements institutionnels traditionnels.

1. conseiller d'État, auteur du rapport « Zéro sans solution. Le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches »

# L'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap

Après une crise sanitaire qui a paralysé l'insertion des jeunes dans les structures adaptées pendant 2 ans, le passage vers le milieu professionnel de jeunes issus d'EMPro, d'IMP, d'IME ou ITEP nécessite plus que jamais un travail de coordination locale afin de se saisir des opportunités professionnelles.

## Formalisation d'un partenariat entre l'ESAT Jemmapes et l'IMPro Cardinet

C'est dans ce contexte que de nombreux jeunes accompagnés en IMPRO ont dû bénéficier de l'amendement Creton<sup>1</sup> après deux années blanches faute de stages proposés en ESAT. Or, nous constatons que parallèlement une partie significative des travailleurs en ESAT arrive en fin de carrière et devra être accompagnée vers la retraite.

Ce double constat implique au sein de **l'ESAT les Ateliers de Jemmapes** de prévoir le départ d'une dizaine de travailleurs dans les deux prochaines années. En réponse, l'ESAT renforce et développe une dynamique d'admissions à travers la **mise en place de stages**. Un partenariat a été ainsi formalisé avec l'IMPro Cardinet de façon à garantir la fluidité des parcours des usagers accueillis et **améliorer les passerelles entre l'IMPro et l'ESAT**. Cette collaboration a permis d'accueillir 5 jeunes majeurs durant 20 mercredis.

## IME de Saussure : activités préprofessionnelles favorisant l'insertion des jeunes

**L'IME de Saussure** a également mis en place des partenariats pour la tenue d'activités pré-professionnelles, notamment avec le CFA Médéric et les Restos de Cœur, en alternance avec l'ESAT Marsoulan. De plus, deux jeunes de l'IME ont bénéficié du **Pass'Jeune Emploi**, dispositif qui facilite l'intégration au milieu de

travail dit "ordinaire". Il propose notamment :

- de former à **l'acquisition d'un savoir-être et d'un savoir-faire** au travers d'une insertion sociale et professionnelle ;
- de **découvrir un métier** lors de stages en entreprises afin de valider son projet ;
- de concrétiser l'insertion par la **signature d'un contrat de travail**.

## Participation active de l'Entraide Union au Duoday

Enfin, c'est dans une logique d'ouverture sur le milieu ordinaire du travail et en écho à son Projet associatif que l'Entraide Union a été particulièrement active lors du Duoday cette année.

Le **Duoday**, qu'est-ce que c'est ? Une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser les préjugés.

Plusieurs établissements de l'Entraide Union y ont participé. On recense notamment :

- 10 jeunes de **l'IME de Saussure** ont participé à des journées d'immersion en entreprise, une étape importante dans la construction de leurs projets professionnels ;
- A **l'EMPro les Résonances**, 5 jeunes ont participé au Duoday, ce qui a été l'occasion de nouer des partenariats prometteurs avec Decathlon, McDonald's et la médiathèque de Saint Cloud ;
- A **l'ESAT les Ateliers de Jemmapes**, 25 travailleurs en duo avec des professionnels de secteurs d'activité variés ont participé à cette journée.



## Scolarisation en milieu ordinaire

Le droit à l'éducation pour tous les enfants, quel que soit leur handicap, est un droit fondamental. En 2022, comme chaque année, des projets émanant des établissements de l'Entraide Union matérialisent la volonté de l'association de s'affirmer en tant qu'innovateur social au service du parcours scolaire des plus jeunes.

Trois projets portés par l'ITEP Rosa Parks, le SESSAD Clamageran et le DITEP Paul Murlon, ont contribué à renforcer les liens avec les familles et écoles et ainsi créer de nouvelles modalités d'accompagnement en milieu ordinaire.

### ITEP Rosa Parks

#### Convention tripartite école/famille/ITEP



L'ITEP Rosa Parks a mis en place une convention tripartite établissement scolaire/famille/ITEP pour développer des **modalités d'accompagnement dans et hors les murs**. Des temps partagés permettent d'associer le jeune et ses représentants, l'ITEP et l'école. Grâce à cette nouvelle modalité d'accompagnement, il ne s'agit plus de choisir entre l'ITEP et l'école (ou le collège), il s'agit d'élaborer des projets individualisés permettant d'associer à la fois l'école, la famille et l'ITEP selon une articulation qui fait la spécificité, la complexité, mais aussi l'intérêt du dispositif ITEP.

### SESSAD Clamageran

#### Un espace d'intervention au sein de l'école la Dimancherie

Le SESSAD Clamageran a élaboré un **projet d'intervention au sein d'une école primaire** des Ulis, sa commune d'implantation. L'objectif premier est de proposer à 5 enfants suivis par le SESSAD un **temps supplémentaire** d'accompagnement pédagogique et éducatif par l'enseignante du service et un éducateur, 3 demi-journées par semaine. Ces enfants présentant des troubles du comportement sont identifiés comme des élèves ne pouvant pas bénéficier d'un temps complet de scolarisation en milieu ordinaire. Grâce à cet accompagnement, ils restent dans le contexte de l'école classique tout en bénéficiant d'une prise en charge scolaire adaptée à leurs besoins. Ce dispositif permet également une plus grande proximité avec les équipes enseignantes, donc une collaboration plus étroite.

### DITEP Paul Murlon

#### Création d'une unité d'enseignement externalisée (UEE) en partenariat avec le lycée professionnel Alexandre Bérard

Depuis septembre 2022, un **partenariat conventionné** a été mis en place avec le **lycée professionnel Alexandre Bérard** d'Am-bérieu. Ainsi, 2 élèves de la terminale CAP métallier ont suivi les cours pratiques dans ce lycée professionnel, à hauteur de 14h par semaine. Ce retour en milieu ordinaire a été accompagné par l'équipe pluridisciplinaire pour sécuriser les jeunes et **favoriser la réussite de cette inclusion scolaire**. Ce projet s'inscrit dans la perspective de création d'une **Unité d'Enseignement Externalisée** au lycée professionnel Alexandre Bérard.

1. L'amendement « Creton » permet le maintien dans un établissement pour enfants en situation de handicap de jeunes adultes ayant atteint l'âge limite pour lequel leur établissement est autorisé, en attente d'une place en structure pour adultes.

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

## Amélioration des lieux d'accueil

L'Entraide Union a mis au cœur de son Projet associatif l'amélioration des lieux d'accueil. Des environnements adaptés et entretenus sont le préalable indispensable à la qualité de vie des usagers et des salariés.

### Au DITEP Rosa Parks



En 2022, l'établissement a fait peau neuve grâce à un projet de rénovation qui redonne ses lettres de noblesse au bâtiment. Les travaux projetés comprenaient le ravalement de la façade, la réfection de l'étanchéité et le remplacement d'une partie des menuiseries.



Pour l'établissement, la portée symbolique de ces travaux est tout d'abord de valoriser un patrimoine architectural, ensuite de créer un sentiment de fierté partagé via l'aménagement et l'amélioration du bâti. Par cette action, nous avons également à cœur d'offrir un cadre agréable et confortable à celles et ceux qui en sont souvent privés, prouvant ainsi qu'un environnement de qualité et esthétique constitue un accès à la liberté.



Cette rénovation a permis de pérenniser l'hommage fait à travers ce bâtiment à Rosa Parks. Cette dynamique se poursuivra par une 2<sup>nd</sup>e phase de travaux pour l'aménagement du SESSAD à la rentrée 2023 !



## Au Café Signes de l'ESAT Jean Moulin



Le **Café Signes** s'est doté d'un nouveau look : en un mois, la cuisine et la salle de restauration ont été refaites. La décoration intérieure de la salle de restauration a été repensée avec une nouvelle banquette ; un nouveau papier aux imprimés floraux apportant une touche de modernité à nos convives.

On retrouve également dans la salle de restauration un écran diffusant des "tutoriels" pour apprendre aux non-signants les signes clés pour une commande dans un restaurant.

Décoration, circulation et outils de communication participent ainsi à leur manière à l'amélioration de la relation entre travailleurs handicapés, équipe salariée et clients.



La cuisine a été également revue dans sa globalité, du sol au plafond, comprenant le remplacement des équipements. Elle offre un espace ouvert pour une circulation plus fluide des trois personnes qui y travaillent.



Cette réorganisation optimise l'activité en séparant les espaces "propres" de ceux prévus pour le lavage, tout en assurant la sécurité de chacun par rapport aux espaces de cuisson.

C'est ainsi de meilleures conditions de travail mises en place pour nos salariés et usagers.



## L'Entraide Union, une association accueillante

La force de l'Entraide Union réside dans la communauté de valeurs qu'elle incarne en tant qu'employeur qui a mis au cœur de son Projet associatif la qualité de vie au travail. En actes, cela se traduit par une attention particulière accordée au parcours d'intégration du salarié, aux démarches participatives et inter-établissements ainsi qu'à la mobilisation de toutes les expertises et à la communication interne.

### Un nouveau livret d'accueil pour les salariés

L'accueil est l'une des phases essentielles d'un recrutement réussi. Pour **faciliter l'intégration du nouvel embauché**, l'Entraide Union a réalisé en 2022 une nouvelle version de son **livret d'accueil**. Ce guide accompagne le salarié dans la **découverte de son environnement de travail** et favorise ainsi son intégration. Il permet de mieux connaître notre association, son organisation, les différents métiers qui y sont représentés et toute l'offre d'accompagnement et de soins proposés. **Faciliter l'accès à l'information** sur les droits sociaux individuels et collectifs, c'est **faciliter la vie au travail et le parcours professionnel** de nos salariés.

### Des journées d'accueil inter-établissements organisées par les équipes du siège

Depuis plusieurs années, tous les **nouveaux directeurs** qui rejoignent l'Entraide Union bénéficient d'une **journée d'accueil** au siège social. Au cours de celle-ci, les professionnels du siège leur détaillent leurs champs d'expertise respectifs et leur présentent toutes les ressources à leur disposition pour mener à bien la direction de leurs établissements. Ces journées très appréciées ont essaimé.

Pour la **première fois**, le siège de l'Entraide Union a organisé le 23 novembre 2022 une **journée d'intégration** à destination des **chefs de service** nouvellement arrivés. Les douze professionnels accueillis ont ainsi pu bénéficier de temps d'échange et d'information coordonnés par le pôle APE (activités et projets d'établissements). Cette journée a notamment été l'occasion de réfléchir aux **enjeux stratégiques liés à la place et l'accompagnement des cadres de proximité** que sont les chefs de service.

Une autre journée d'accueil **inédite** a été organisée par le pôle patrimoine, à destination des **cadres et agents techniques**. 18 ont pu y participer. Le schéma directeur immobilier national leur a été présenté ainsi qu'un panel de ressources à leur disposition, tels que des outils d'aide à la maintenance et à la conduite de travaux.

Le **Café Signes**, atelier brasserie de l'**ESAT Jean Moulin**, a accueilli les participants de ces différentes journées à déjeuner ; une façon supplémentaire de découvrir les activités diversifiées portées par notre association.



## La dynamique collective au coeur du travail sur la qualité de vie dans les structures

L'amélioration de la qualité de vie au sein des structures médico-sociales, tant pour les personnes accompagnées que pour les professionnels, passe par un questionnement régulier et une prise de recul sur les pratiques et les situations rencontrées au quotidien. Au-delà des groupes d'analyse des pratiques (GAP) plusieurs exemples de démarches particulières tendent vers cet objectif.

**L'UPAES de Vichy (unité polyvalente d'action éducative spécialisée)**, dans l'Allier, a mis en place à la mi-année une **commission Qualité et Bienveillance**, composée d'un professionnel de chaque service du dispositif. Cette nouvelle instance a notamment pour objectif de travailler sur le **traitement des événements indésirables** recensés, non pas dans une perspective individuelle mais pour favoriser l'analyse des dysfonctionnements observés. Plus globalement, cette commission travaille sur les procédures internes et leur traduction dans la compréhension du rôle de chaque professionnel, ainsi que sur les besoins plus généraux des professionnels et des services.

**Le DITEP Rosa Parks** quant à lui, comprenant un ITEP et un SESSAD situés à Sevrans en Seine-Saint-Denis, a mis en place fin 2021 un **comité de bienveillance** ("COBI") constitué de 4 membres permanents appartenant aux deux structures, qui s'est réuni une fois par trimestre en 2022. Son objectif est de **mettre en place des échanges sur les pratiques professionnelles et les procédures mises en place, dans une optique de transversalité entre les services**.

En effet, en plus des membres permanents, des professionnels de l'ITEP comme du SESSAD peuvent participer aux réunions s'ils souhaitent concourir à la réflexion collective. De plus, après chaque réunion du COBI, un de ses membres participe au comité de direction du dispositif afin de partager le contenu des travaux.

L'émulation collective prend aussi d'autres formes que celle de la création d'instance : le **DITEP Pierre Mâle**, situé à Arnouville dans le Val-d'Oise, a fait appel à l'association Donoma Formation afin de mettre en place une modalité de travail sortant de l'ordinaire. Cet organisme propose notamment une modalité d'intervention appelée "**Théâtre forum**", dont l'objectif est de **favoriser la réflexion collective en lien avec des situations de crise** ; ici, sur le thème de la **gestion de la violence**.

En se fondant sur leurs échanges avec les professionnels de la structure, les comédiens de l'association ont ainsi reproduit des situations de la vie quotidienne de l'ITEP afin d'encourager l'équipe à échanger sur ces situations et à réfléchir ensemble à des solutions et modes d'actions adaptés pour répondre à ces moments de difficultés.

**Quelle que soit la méthode employée, ces exemples illustrent qu'il est toujours utile de faire appel à l'intelligence collective pour améliorer ce qui doit l'être dans le quotidien des établissements et services.**



## Les mesures RH qui ont marqué 2022

Retour sur une année déterminante !

En 2022, la crise du secteur médico-social prend une véritable ampleur. Face à des revendications toujours plus fortes, l'association n'a eu de cesse de proposer et mettre en œuvre des mesures sociales en faveur des professionnels. Les enjeux étaient importants et le sont toujours.

**Quelques chiffres** pour commencer : 2022 c'est 1423 salariés, 1 nouvel établissement repris, près de 13 réunions de négociation avec les organisations syndicales représentatives, 6 réunions avec le CSE central et **5 accords collectifs signés**. Découvrons maintenant le **glossaire** des principales mesures qui ont marqué 2022.



**Attractivité** → Mot-clé de l'année 2022 ! Fidéliser les professionnels présents, attirer des nouveaux candidats, améliorer les conditions de travail et salariales des professionnels, tels sont les objectifs d'attractivité que l'Entraide Union s'est engagée à honorer sur l'année écoulée.  
Notre volonté : prendre soin de ceux qui prennent soin des autres.



**Environnement** → La **mobilité durable**, mesure sociale phare dont l'association se réjouit de l'effectivité. Conclu en 2022, l'accord est entré en vigueur en 2023 avec une rétroactivité au 1er août 2022. Cet accord signe la volonté commune des partenaires sociaux d'améliorer les conditions salariales des salariés par tous les moyens. Allier vert et économie, le défi est relevé !



**Solidarité** → L'accord sur les **dons de congés au proche aidant** a été signé en 2021. Les premiers jours de congés ont été versés au fonds de solidarité en 2022, permettant ainsi à ceux qui le souhaitent de faire profiter une partie de leur congés (RTT, repos compensateurs et congés d'ancienneté) à des collègues, qui portent assistance à un proche malade ou en situation de handicap grave.

**BDESE** → Après un travail au long cours pour les partenaires sociaux, un accord portant sur le contenu de la **base de données économiques, sociales, et environnementales** (BDESE) a été signé au mois de décembre 2022.

La BDESE, c'est quoi ? Outil mis à disposition des représentants du personnel, elle rassemble les données économiques et sociales les plus importantes visant à leur fournir une vision **claire de l'emploi, la formation et l'utilisation des ressources financières** générées par l'activité de l'association. Afin de garantir aux élus une **transparence des données** et une **meilleure lisibilité**, l'association et les délégués syndicaux ont fait le choix de mettre en place une BDESE locale (au niveau de chaque CSE) et nationale pour une vision plus globale.



**Handicap** → Au cœur de l'activité de notre association, l'Entraide Union, sur proposition des élus du CSE Central s'est engagée à désigner un interlocuteur privilégié, le **référé handicap**, chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap. Cette action est menée par le Pôle JRH avec l'aide précieuse de l'Entraide Emploi, service de l'association spécialisé dans l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



**Intranet** → Apparu en 2015, l'intranet de l'association (Entre Nous) a longtemps été pensé comme une base documentaire exclusivement. Après plusieurs mois de travail, un nouvel outil collaboratif, moderne et ergonomique a été lancé le 17 octobre 2022. Devenu un véritable espace privilégié pour les salariés, il a vocation à se développer afin de répondre au mieux aux attentes et aux besoins des salariés de l'association (cf. article page 55).

**Harcèlement** → Une procédure est déjà en place depuis plusieurs années. Elle expose les différents moyens de prévenir et traiter les situations potentielles de harcèlement mais également d'identifier les acteurs compétents en la matière. La procédure, sous l'impulsion des représentants du personnel, a fait l'objet d'un nouveau travail en 2022 en vue d'améliorer sa lisibilité pour tous. Une mise à jour du **protocole de prévention et de traitement des situations potentielles de harcèlement** a donc été effectuée au mois d'octobre dernier.

**Salaire** → L'année 2022 s'est achevée avec des mesures salariales non négligeables. En effet, tout au long de l'année écoulée, l'association n'a eu de cesse de soutenir les négociations menées au niveau national dans le cadre des **accords Ségur et Laforcade**.

Pour autant, une partie des professionnels du secteur n'a pas été visée par ces mesures, l'association a souhaité faire valoir le travail accompli par ces derniers en leur versant une **indemnité exceptionnelle** et non pérenne d'un montant de 2000 euros bruts. Un moyen pour l'association de reconnaître les efforts fournis par les professionnels, y compris ceux qui ne sont pas en contact direct des usagers mais qui par leur travail permettent de maintenir un bon fonctionnement de nos établissements.

La fin de l'année 2022 a également été marquée par le versement de la **prime PPV (partage de la valeur)** anciennement connue sous l'appellation de prime PEPA. D'un montant de 300 euros, cette prime exceptionnelle a profité à tous les salariés puisqu'aucun critère d'absentéisme n'a été pris en compte.

**Le bilan de l'année 2022** se révèle donc très positif et cette rétrospective permet de mettre en lumière les efforts de l'association pour **améliorer au quotidien les conditions de travail des salariés**. C'est également et surtout l'occasion de saluer le travail accompli par les professionnels chaque jour au sein des différentes structures de l'association. Reconnaisante pour cette mobilisation quotidienne des équipes, l'association s'engage à continuer à promouvoir les valeurs d'entraide et de solidarité qui font sa richesse.

20  
22

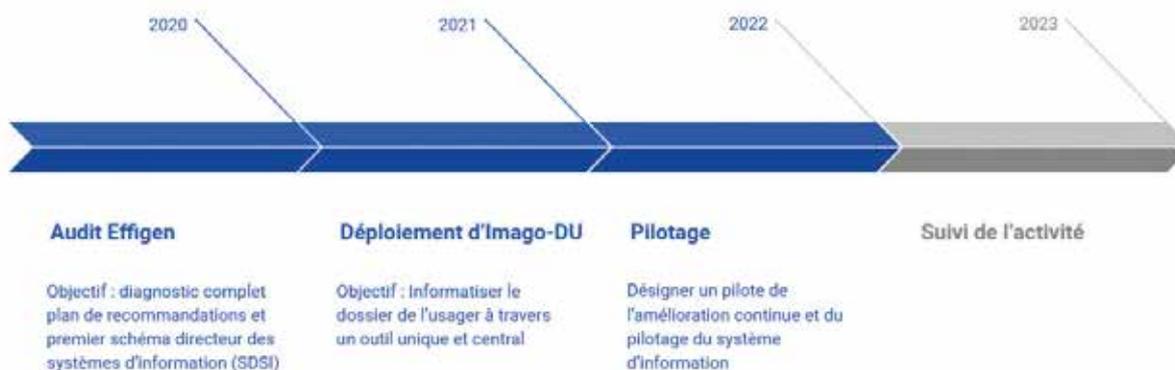
# AXE 4

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

### Épisode 2 de la transformation numérique : le pilote dans l'avion

Tels deux appareils connectés, le Projet associatif et le **schéma directeur du système d'information (SDSI)** avancent main dans la main vers la **modernisation** de notre système d'information. Cette informatisation progressive exige que le système d'information puisse fonctionner en continu (haute disponibilité), conserver les données dans le temps tout en préservant leur intégrité et garantir la confidentialité des informations médicales dans des environnements ouverts, connectés, mutualisés et partagés. Pour bénéficier pleinement des apports du système d'information, l'association doit veiller à se prémunir des risques inhérents aux usages.

L'année 2022 est donc marquée par la **désignation d'un responsable système d'information** auprès d'une société reconnue dans le domaine du SI santé, GPLExpert. Cette mission est confiée à Laurie DOPPLER, consultante santé depuis plus de 10 ans pour une période de 2 ans. **Objectif : déployer le SDSI.** Commençons donc cette rétrospective 2022 par une frise chronologique permettant de suivre l'évolution dans le management de notre système d'information.



### Comment se matérialise cette collaboration ?

Le management du système d'information a démarré par la définition de la mission globale, des objectifs et de l'instance décisionnelle.

Le responsable du SI a pour mission principale d'évaluer les besoins des utilisateurs et les spécificités du système d'information mais aussi de mobiliser les moyens afférents afin de permettre une amélioration continue de la qualité et maturité du système d'information. Il pilote le **comité de pilotage du système d'information** et anime le réseau des **correspondants informatiques** en établissements.



La sécurité, le respect du RGPD, la définition et le maintien des outils métiers, la fluidité et la transparence de l'information, la gestion de projet, l'optimisation des organisations et processus, l'innovation et la créativité, le support et soutien aux évolutions, l'éthique et le développement durable sont autant de sujets qu'il porte et sur lesquels il sensibilise les acteurs. **Une mise en relation permanente des cinq composants du SI : le matériel, les logiciels, les données, les personnes et les processus.**

Il est accompagné par les membres désignés au sein du **comité du SI** qui se réunissent tous les trimestres afin de faire état des évolutions, du suivi du plan d'actions, de la gestion de projet et de la prise de décision associée.

## La déclinaison du SDSI : les projets terrains

Le SDSI actuel est constitué de différents projets regroupés par grandes catégories :

- 👉 L'amélioration continue de la **sécurité** ;
- 👉 L'informatisation des **dossiers des usagers** et circuits associés ;
- 👉 La participation à la mise en conformité du **RGPD** ;
- 👉 L'**informatisation des usages et besoins** : dématérialisation de la comptabilité, vote par correspondance ;
- 👉 Le **soutien aux projets** d'autres structures et pôles: déménagement du siège, travaux SI aux seins des établissements.

Celui qui résonne le plus auprès des salariés de l'association est le projet **Imago-DU**.

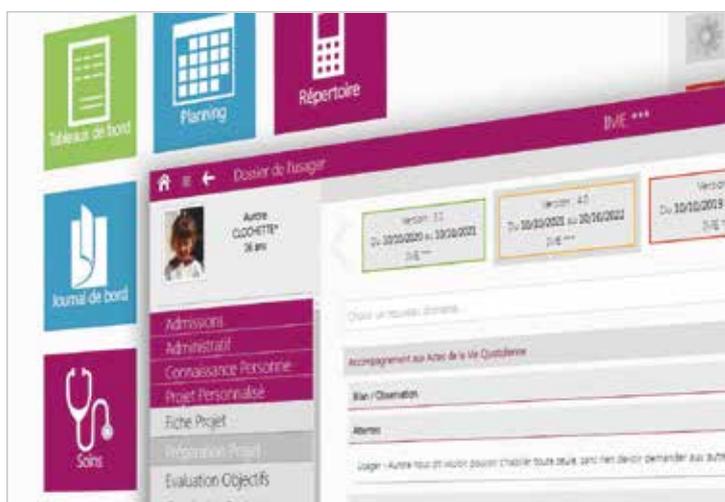
## 📅 Imago-DU poursuit son déploiement

Après une fin d'année 2021 consacrée à la formation des **pilotes et référents administratifs** sur le volet administratif et suivi d'activité, l'année 2022 a permis aux structures de l'association de débiter le déploiement du logiciel Imago-DU, en commençant par le **renseignement des dossiers administratifs** des personnes accompagnées, première étape incontournable.

L'année a également permis de former les **structures pilotes** sur le **volet accompagnement** et le **volet médical** du logiciel, puis de réaliser auprès des mêmes établissements et services un point d'étape sous la forme d'un **retour d'expérience** au printemps. La démarche de formation

s'est poursuivie en automne avec la formation des **pilotes et référents accompagnement** de l'ensemble des structures sur le volet accompagnement, correspondant aux fonctionnalités relatives au projet personnalisé, au journal de bord ou au planning d'activités notamment.

Enfin, l'année 2022 a permis de préparer l'une des étapes charnière du déploiement et le dernier jalon de sa première phase : le **suivi de l'activité** dans le logiciel Imago-DU pour l'année 2023, qui a été effectivement mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.



## Des guides POUR les professionnels faits PAR les professionnels

La définition d'une organisation interne qui assure la mobilisation des expertises est au cœur du Projet associatif porté par l'Entraide Union, de même que les démarches de coopération inter-établissements.

Le pôle Activités et Projets d'Établissements du siège social met en place des **groupes de travail fondés sur l'expertise métier** qui s'y inscrivent pleinement. En s'appuyant sur l'expérience et les compétences professionnelles spécifiques de chacun, l'objectif est de favoriser les réponses aux besoins en matière d'accompagnement. Ces groupes de travail réunissent autour d'une problématique ciblée des professionnels exerçant au sein des différentes structures gérées par l'Entraide Union.

Ainsi, depuis 2019, deux groupes "expertise métiers" se sont réunis de 3 à 4 fois par an :

- ➔ L'un constitué par des assistants de service social, visait à accompagner et préparer le **passage des jeunes à la majorité** ;
- ➔ L'autre, constitué par des professionnels des services médico-sociaux des ESAT avait pour objet de préparer et accompagner le **passage des adultes à la retraite**.

Pendant plus de deux ans, ils ont traité des questions liées au **projet d'orientation des usagers**. Au cours de ces rencontres, les deux groupes ont souligné l'importance d'accompagner les transitions **liées à l'âge des usagers**, notamment lorsque celles-ci donnent lieu à l'ouverture de **nouveaux droits, devoirs et possibilités**.

Tous deux ont débouché sur la création collégiale de guides à destination des professionnels. Élaborés par les professionnels et coordonnés par le pôle APE ces guides se veulent intuitifs, pratiques et inclusifs :

- ➔ Ils répertorient les lois, les règles et les actions à réaliser ainsi que les partenaires pour le faire ;
- ➔ Les sujets qui y sont développés sont déclinés par thématique et par âge ;
- ➔ L'esthétisme et le choix d'un code couleur favorisent la compréhension par les usagers et leurs familles.

Ces guides, qui laissent transparaître la force du collectif, sont **mis à disposition de l'ensemble des professionnels** sur le site intranet de l'Entraide Union depuis juin 2022.

Convaincus que ce type de support et ces méthodes de travail collaboratives **apportent soutien technique** et ouverture de réflexions partagées, de nouveaux sujets de travail et la création d'espaces pour mobiliser des "expertises métiers" complémentaires vont être créés dans les années à venir...



## A propos de la représentation des usagers

Comme le stipule son Projet associatif, l'Entraide Union est particulièrement attachée à la représentation des usagers au sein des structures de l'association. Cette dimension est, en effet, un des leviers à disposition pour rendre réelle la devise de l'Entraide Union "Citoyens avant tout" en facilitant l'auto-détermination des personnes accompagnées.

C'est dans cette optique qu'à la demande des administrateurs référents dans les **conseils de la vie sociale** (CVS) et sous l'impulsion du Secrétaire général de l'Entraide Union Monsieur Erick Vandenberghe, deux réunions d'Information/formation se sont tenues en 2022.

Le C.V.S. (conseil de la vie sociale) est issue de la Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Il sanctuarise une expression active des usagers à travers une instance les associant au fonctionnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux qui les accompagnent.

Ces temps d'échanges ont permis notamment:

- ✔ De faire le point sur **l'organisation de la représentation des usagers** dans les différentes structures soumises ou non à l'obligation d'un CVS *stricto sensu*. L'objectif est de penser des modalités de représentation adaptées aux modalités d'accompagnement (accueil de jour, hébergement, accueil ambulatoire,...) et aux profils des personnes accompagnées (enfants, adolescents, adultes, degré de handicap, capacité de communication,...)
- ✔ D'échanger sur le déroulement de ces instances et du ressenti des administrateurs référents : sujets abordés, qualité du dialogue, nature des participants,...
- ✔ De préciser l'articulation entre la direction des structures, les administrateurs, le Bureau associatif et la direction générale sur les questions émanant de ces instances. La finalité est de s'assurer de leur bon traitement et du respect des rôles et places de chacun.

Enfin, une présentation des **évolutions réglementaires** applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de l'organisation de leur mise en œuvre a pu être réalisée. Ces dernières font évoluer le fonctionnement des CVS sur plusieurs aspects dont notamment:

- ✔ Composition de **l'instance plus ouverte vers les partenaires extérieurs** (les communes d'implantation par exemple)
- ✔ **Élargissement des thématiques** sur lesquelles le CVS doit être consulté
- ✔ Suivi renforcé du fonctionnement avec la mise en place d'un **rapport d'activité annuel** transmis à l'association.

Une troisième session de ces temps consacrés à la représentation des usagers est d'ores et déjà prévue pour juin 2023.



« Monsieur Madame » Hachette Jeunesse



# DAPID, un accélérateur de projets aux débuts prometteurs

Le dispositif d'appui aux projets internes de développement (DAPID) est né de la volonté de l'Entraide Union d'améliorer l'accompagnement des usagers, de moderniser son offre et de pérenniser les activités de l'association.

Le DAPID offre un appui **méthodologique, technique et financier** aux porteurs de projets contribuant à l'utilité sociale de l'Entraide Union ainsi qu'à la mise en oeuvre de son Projet associatif. Pour être éligible à un financement du DAPID, les projets candidats doivent respecter les six critères suivants :

## 1. Nature du projet

Le DAPID peut :

- Financer **l'expérimentation d'un projet/activité qui n'existait pas auparavant** ;
- Être un **relais de financement** le temps qu'un projet qui a fait ses preuves mais a perdu ses financements trouve un nouveau mode de financement pérenne.

Les projets d'investissement mobiliers et immobiliers ne sont pas éligibles au DAPID.

## 2. Des projets au cœur du Projet associatif

Quelle que soit leur durée, les projets candidats devront **justifier de leur inscription dans la politique globale** de l'Entraide Union ainsi que de leurs bénéfices dans la durée. Ils doivent au moins se référer à l'une des 22 actions stratégiques du Projet associatif.

## 3. Bénéfice des usagers

Les projets éligibles sont ceux qui visent à **l'amélioration du parcours de l'utilisateur**, de manière directe ou indirecte.

## 4. Impossibilité de financement par le budget pérenne

Certains projets, ponctuels ou réguliers, sont financés par des budgets pérennes car ils font partie de l'activité habituelle des établissements. A ce titre ils ne sont donc pas éligibles au DAPID. Les projets qui ne peuvent pas être

financés par des budgets pérennes sont la raison d'être du DAPID. L'incapacité de financement devra être précisément justifiée par le porteur de projet.

## 5. Plan de financement équilibré

Le porteur de projet doit s'assurer de proposer un plan de financement équilibré.

## 6. Co-investissement interne

Il est attendu que le porteur du projet s'engage dans une démarche de **co-investissement**. Plus large et plus souple que le co-financement, le co-investissement peut prendre différentes formes : **financier, humain, matériel**.

En 2022, le **comité de sélection** s'est réuni à deux reprises, en avril et en juillet. A cette occasion **8 projets** ont été soutenus :

- Formation qualifiante aux **métiers du sport** au **DITEP Paul Murlon** ;
- Equipement **Snoezelen** à l'**Hôpital de Jour Francine Klein** ;
- Atelier de **médiation sonore** à l'**UPAES Vichy** ;
- Lecture **accessible des projets d'établissements** pour les personnes accompagnées : siège social pôle APE, **ESAT les Ateliers de Jemmapes**, **ESAT Lucie Nouet** et **CAMSP de l'Albarine** ;
- Soins de **prévention** dans le cadre du suivi des **nouveaux-nés vulnérables** au **CAMSP Janine Lévy** ;
- Arts plastiques** avec l'artiste Chansé à l'**EMP les Avelines** ;
- Zoothérapie** à l'**IME Henri Wallon** ;
- Zoothérapie** à la **résidence Barbanègre**.



# Cellule inter-établissements de prévention et d'accompagnement des situations complexes

L'année 2022 a vu la mise en œuvre opérationnelle de la cellule inter-établissements de prévention et d'accompagnement des situations complexes à l'Entraide Union. Son déploiement a pris soin de respecter une méthodologie de projet axée sur les besoins des établissements de l'association dont les étapes sont traduites ci-dessous :



## Les interventions de la cellule

La cellule s'est mise à disposition des établissements à partir du mois de septembre 2022. Elle a débuté ses interventions à travers ses 3 modalités d'interventions principales :

- 👍 le **soutien du coordinateur** (recherches de partenaires...),
- 👍 les **préconisations des professionnels volontaires** de la cellule,
- 👍 la **mise à disposition ponctuelle d'un professionnel** de l'Entraide Union (notamment pour des évaluations thérapeutiques et fonctionnelles).

Après un état des lieux et un recueil des besoins, la cellule a proposé plusieurs plans aux équipes qui l'ont mobilisée en 2022. Un protocole de gestion de crise pour répondre aux comportements déviants d'un usager, le renseignement des démarches à effectuer pour une situation de régularisation administrative ou des conseils sur l'accompagnement à la vie intime, affective et sexuelle ont pu être délivrés.

## La cellule inter-établissements, une pratique innovante ?



Les mobilisations de la cellule sont l'occasion de faire un "pas de côté" pour les établissements. La prévention des situations complexes nécessite effectivement un travail de collaboration avec d'autres professionnels pour partager les connaissances, les expériences et **trouver des solutions créatives et efficaces**. Ces nouvelles modalités d'accompagnement s'inscrivent pleinement dans les orientations du Projet associatif de l'Entraide Union qui visent à encourager la transversalité et à favoriser les coopérations entre établissements.



# AXE 5

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

### Signature d'une convention de partenariat avec la Fondation Malakoff Humanis Handicap

Grâce à l'accompagnement proposé par le dispositif d'appui aux projets internes de développement (DAPID), le CAMSP Janine Lévy a trouvé un partenaire, la Fondation Malakoff Humanis Handicap, pour co-financer l'amorçage d'un projet innovant : des soins de prévention auprès de nouveaux-nés vulnérables.

Grâce à une convention de partenariat avec l'APHP, des professionnels du CAMSP assurent des consultations au sein de la maternité Trousseau. Dans le cadre de son activité de dépistage et de prévention, cet établissement a été l'un des premiers en France à proposer des consultations de suivi pluridisciplinaires aux grands prématurés. L'équipe du CAMSP souhaite développer un **suivi précoce pluridisciplinaire des grands prématurés**, c'est-à-dire des enfants nés avant 30 semaines d'aménorrhée. En effet, il est essentiel de proposer sans délai à ces bébés et familles un accès à des soins de prévention **afin de limiter les risques de (sur)-handicaps** induits par leur naissance précoce.

L'étude EPIPAGE de l'Inserm a montré qu'à l'âge de 5 ans, près de 40% des enfants nés grands prématurés présentent des troubles moteurs, sensoriels ou cognitifs au lieu de 12% des enfants nés à terme.

Face à ces constats, l'équipe du CAMSP propose une réponse au plus près des besoins des enfants identifiés et de leur famille. Grâce au soutien de la Fondation Malakoff Humanis Handicap l'équipe prenant en charge ces nou-

veaux-nés est étoffée par un **orthophoniste et un psychomotricien** et une **coopération rare et étroite** entre un établissement **sanitaire**, l'hôpital Trousseau et un établissement **médico-social**, le **CAMSP Janine Lévy** se renforce. Soucieux de majorer l'impact de l'intervention médico-sociale, nos professionnels ont développé une démarche **innovante** en matière de **santé publique** : il s'agit d'une démarche préventive du handicap et non pas réparatrice.

Enfin, il est souhaité qu'à partir de cette expertise, un essaimage de ces prises en charges novatrices soit déployé et qu'à l'issue de la période d'**amorçage du projet** soutenue par la Fondation Malakoff Humanis Handicap, une évaluation soit réalisée, ce qui donnera du poids à une demande de financement pérenne par les autorités publiques compétentes.

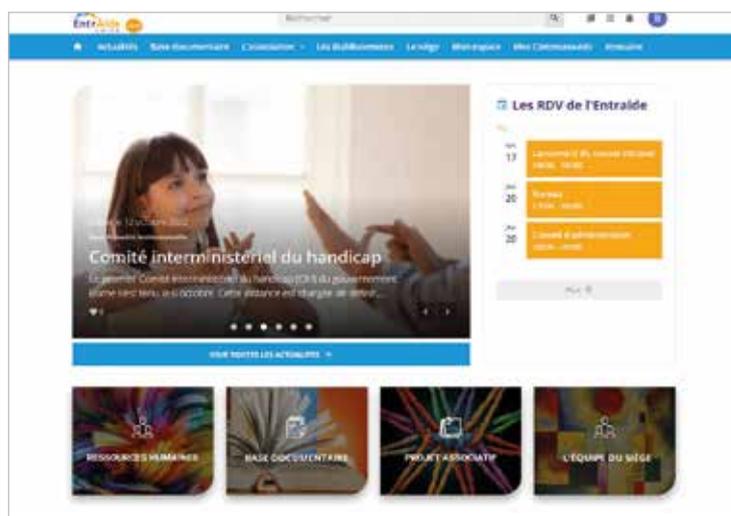
Nous nous réjouissons que les professionnels du CAMSP contribuent ainsi à une meilleure identification des troubles des prématurés, à une meilleure évaluation de leurs conséquences et à l'élaboration de solutions adaptées pour y remédier.



## Lancement du nouvel intranet et de sa newsletter

L'intranet ou "Entre Nous" est apparu à l'Entraide Union en 2015, il était alors conçu exclusivement comme une base documentaire. Un nouvel outil plus moderne, collaboratif et agile était nécessaire pour dynamiser notre communication interne et la rendre accessible à tout salarié ou bénévole. Et cela, quel que soit son lieu de travail. Le nouvel Entre Nous a été lancé le 17 octobre 2022 en "mondovision".

En effet, la communication est primordiale au sein d'une organisation pour que tous les acteurs œuvrent dans le même sens. C'est particulièrement vrai d'une association regroupant près de 60 établissements et services qui ont chacun leur propre territoire ou domaine d'intervention, leur propre histoire aussi. L'objectif de nos actions de communication interne à commencer par ce nouvel Intranet est de permettre à chacun de disposer des informations essentielles à l'exercice de ses missions, de **partager des valeurs communes**, d'adhérer à la culture interne.



Cet outil totalement repensé doit servir trois objectifs primordiaux : **accéder rapidement à tous les documents et informations nécessaires** au travail de chacun, favoriser le **travail collaboratif et la transversalité**, renforcer la communication interne et développer le **sentiment d'appartenance**.

On y retrouve toutes les informations utiles sur l'association, l'équipe du siège, les établissements et services, la gouvernance, les ressources humaines ainsi qu'une **base documentaire**, un **annuaire** de l'ensemble des collaborateurs ou des **actualités** valorisant les différentes initiatives et projets que nous menons. Des **communautés**, espaces collaboratifs par métier, établissement, projet ou centre d'intérêt seront également mises en action progressivement.



### La newsletter

Véritable rampe de lancement de l'information, la newsletter est envoyée tous les **jeudis** à l'ensemble des collaborateurs sur leur adresse email professionnelle. Elle récapitule les **actualités** et les **offres d'emploi** publiées sur la période. Toutes les actualités renvoient directement vers des articles hébergés sur l'intranet. Un **comité de rédaction** se réunit chaque jeudi matin afin de programmer les actualités de la semaine suivante, avec comme objectif de valoriser une initiative prise en établissement, de donner des clés pour l'exercice du métier des collaborateurs de l'Entraide Union (RH, informatique, fonctionnement associatif...) et de décrypter l'actualité institutionnelle de nos secteurs d'intervention.



## Les métiers du social : oubliés de la république ?

Le 6 décembre 2022, l'Entraide Union a organisé un colloque en partenariat avec l'UNIR et le SNALESS sur le thème « les métiers du social, un enjeu sociétal ? ». Près de 130 personnes ont assisté et participé à des interventions de qualité, dont la complémentarité a permis d'aborder de façon singulière un sujet fort de l'actualité.

→ Après la présentation du thème par *Alain Girard*, président de l'Entraide Union, *Charles Conte*, chargé de mission sur la laïcité à la ligue de l'enseignement, aborde la question de la place du principe de laïcité comme un enjeu capital dans l'intérêt que doit susciter le travail social. Il considère le sujet comme principe politique et juridique inscrit dans la constitution et l'associe à celui de l'humanisme qui s'impose dans ces métiers.

→ *Pierre Bonjour*, docteur en sciences de l'éducation, auteur de plusieurs ouvrages sur les questions de l'éthique, met en lien les valeurs humanistes avec celle d'une nécessaire éthique personnelle et professionnelle. Il aborde le sujet à travers l'évolution des politiques, celle des concepts et du vocabulaire. L'espace de réflexion éthique peut-il être le remède miracle du malaise chez les acteurs sociaux ou une instance de plus ?

→ *Daniel Goldberg*, président de l'UNIOPSS, présente la situation de l'emploi dans le secteur privé à but non lucratif tout en abordant les questions relatives à la reconnaissance des métiers par l'État et ses conséquences sur l'avenir des établissements et services à la personne et sur leur qualité. Les chiffres présentés illustrent les difficultés qui impactent le fonctionnement des établissements. La question du projet pour une convention collective unique et étendue n'ayant pas encore pu aboutir.



→ *Mélanie Souterau*, avocate spécialisée en droit social au cabinet *Bartélemy*, aborde les questions de l'évolution du droit au regard de l'augmentation du nombre de saisies Prud'hommales et des jurisprudences. Le secteur évolue vers une réglementation qui privilégie les accords d'entreprises vis-à-vis des conventions collectives.

→ L'occasion pour *Annabelle Zimmermann* de se féliciter de l'énorme travail réalisé depuis deux ans dans le cadre du dialogue social au sein de l'association, preuve s'il en est que des relations sociales apaisées peuvent aboutir à du positif pour tous !

Le colloque se poursuit par des échanges avec la salle dans le cadre d'une table ronde, débat qui confronte la technocratie des politiques de rationalisation aux valeurs fondamentales indispensables au métiers du secteur.



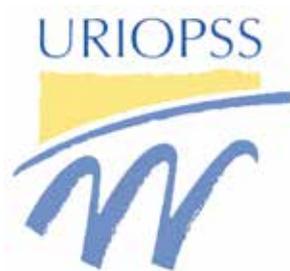
# L'Entraide Union, un acteur qui compte dans le secteur social et médico-social

Acteur majeur du secteur social et médico-social, l'Entraide Union s'attache à valoriser ses expertises afin de renforcer sa visibilité. Pour être un acteur qui compte dans le secteur, il ne suffit pas de faire.

L'Entraide Union qui par son activité **met en œuvre les politiques publiques, contribue aussi indirectement à leur élaboration**, notamment via les prises de position du **Collectif Handicaps, fondées sur l'expérience terrain**. Elle fait partie des 52 associations nationales qui en sont membres. Le Collectif Handicaps a pour mission de défendre les droits des personnes en situation de handicap et d'être un lieu de réflexion et d'échanges.



Par ailleurs, en sa qualité d'employeur, l'Entraide Union se mobilise face à la **crise des métiers de l'humain** que la crise sanitaire n'a fait qu'exacerber. Pour ce faire, elle s'appuie sur ses partenaires institutionnels. En temps qu'organisme gestionnaire, l'Entraide Union est un membre actif du **syndicat employeur Nexem** et de l'union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (**UNIOPSS**). Ce sont des acteurs clés de la mobilisation en faveur de l'attractivité des métiers du secteur.



L'Entraide Union s'attache également à valoriser les accompagnements proposés dans ses établissements. En interne, il s'agit de développer le **sentiment d'appartenance** des salariés et des personnes qu'ils accompagnent. En externe, il s'agit de **gagner en visibilité** en s'appuyant sur l'**expertise de ses professionnels et la qualité des accompagnements** qu'ils proposent. Dans un monde où la reconnaissance de l'existence des acteurs est de plus en plus conditionnée par ce qu'ils donnent à voir, les appels à candidatures et les outils de communication constituent un levier essentiel.

L'Entraide Union a participé en 2022 à l'**appel à posters de l'URIOPSS** sur la thématique des "pouvoirs d'agir des personnes accompagnées et des professionnels". Nous sommes très fiers que notre poster ait **remporté le premier prix**. Il était consacré à l'aventure artistique de jeunes artistes de l'**EMP Les Avelines** qui, accompagnés d'un artiste bénévole, Chance, ont revisité Dunoyer, Pollack et Soulages. Ce projet avait obtenu le soutien financier du Dispositif d'Appui aux Projets Internes de développement (DAPID). Nous sommes particulièrement fiers d'avoir gagné sur cette thématique car au-delà du magnifique projet de l'EMP des Avelines, à l'Entraide Union, la **participation des usagers et des professionnels est une démarche ancrée** : notre Projet associatif 2020-2024 est le fruit d'une élaboration participative qui a mobilisé usagers, familles, salariés, bénévoles et nous souhaitons poursuivre et développer cette démarche participative dans tous nos projets. Ce prix donne une bonne **visibilité** à l'Entraide Union en tant qu'**acteur qui compte et qui innove dans le secteur** !



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

Comité de pilotage :  
Benjamin ASTIC, Marc DEGENETAIS, Marie GOSSELIN, Marie LEPRETRE,  
Pierre PESTY, Sophie TITREN, Annabelle ZIMMERMANN

Ont également participé à la rédaction :  
Enoc COULIBALY, Christian DENOS, Alexandra JAMEU, Pierre LETAPISSIER,  
Jeanne LO RE, Sana OUERDI

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](mailto:contact@eu-asso.fr)  
[www.eu-asso.fr](http://www.eu-asso.fr)

