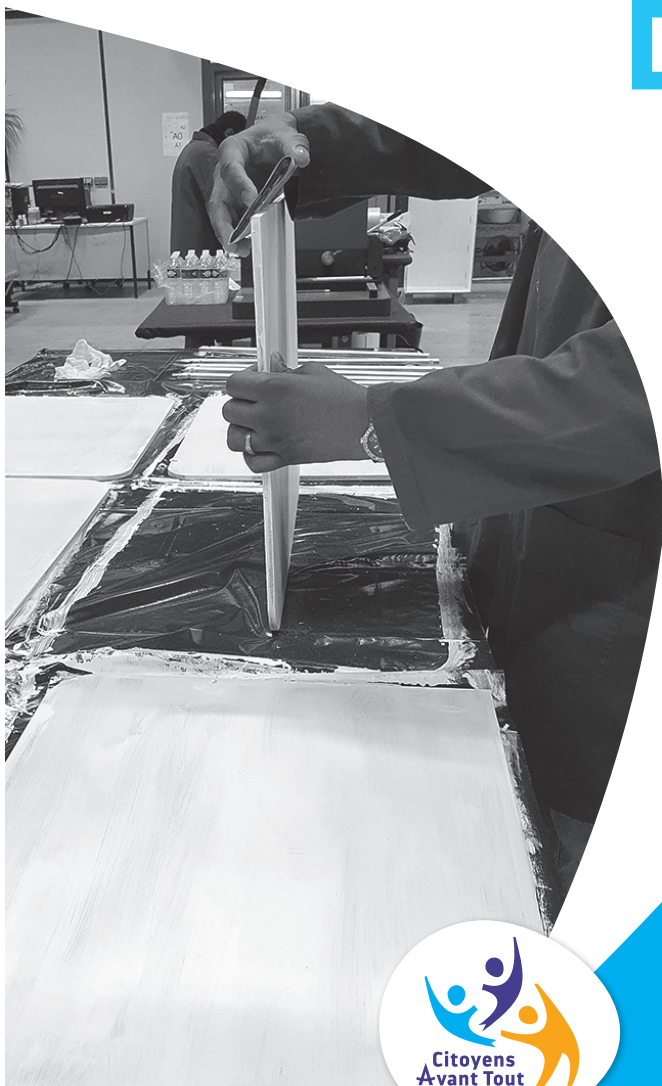




# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020





# L'ASSOCIATION EN BREF

L'Entraide Universitaire, créée en avril 1954, est une association issue du militantisme des œuvres complémentaires à l'Éducation nationale intervenant dans les secteurs social, médico-social et sanitaire. Elle a su, au fil des années, adapter son organisation, moderniser ses pratiques, diversifier ses domaines d'intervention et suivre les évolutions législatives et réglementaires pour offrir une qualité de service optimale aux usagers qui lui sont confiés.

À but non lucratif et régie par la loi de 1901, l'association est agréée d'assistance et de bienfaisance. Elle inscrit son action dans une logique d'utilité sociale et d'intérêt général à travers ses missions confiées par la puissance publique : l'État à travers le ministère de la Santé bien sûr, mais aussi ceux de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, la Protection judiciaire de la jeunesse ou encore les conseils départementaux.

L'Entraide Universitaire s'inscrit avec force dans une « démarche de réseau ». A cette fin, elle développe et formalise des partenariats avec des acteurs variés comme les hôpitaux, les universités, les collectivités territoriales ou encore des associations représentatives dans le champ du handicap et de la protection de l'enfance. Elle est animée par des militants laïcs, dans une démarche de citoyenneté active. En tant qu'organisme gestionnaire d'une cinquantaine d'établissements en France, elle emploie des professionnels pluridisciplinaires de grande qualité et compte parmi les acteurs significatifs du secteur.

Après une décision votée en 2020, 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.

**Elle devient Entraide Union.**

- **56** établissements et services
- **11** départements d'implantation
- **1345** salariés permanents
- **4306** personnes accompagnées
- **91 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
Le mot de la Directrice générale . . . . .	13

## L'ANNÉE 2020 À L'ENTRAIDE UNION

Le Projet associatif . . . . .	14
Face au Covid . . . . .	16
Le bilan social . . . . .	18
Immobilier et patrimoine . . . . .	20
Le bilan financier . . . . .	22
Le bilan de la cellule Qualité . . . . .	24
Le bilan de l'activité . . . . .	26

## LES ACTIONS DU PROJET ASSOCIATIF

Axe 1 : s'impliquer dans une démarche de responsabilité sociétale accrue . . . . .	32
Axe 2 : accompagner vers une société inclusive et pour un parcours de l'usager garanti et fluide . . . . .	34
Axe 3 : améliorer et garantir la qualité de vie pour les usagers et salariés . . . . .	38
Axe 4 : moderniser et formaliser nos modes d'organisation et de fonctionnement . . . . .	40
Axe 5 : développer la visibilité de l'action de l'association interne comme externe . . . . .	44

# LE MOT DU PRÉSIDENT



L'année 2020 aura été d'une violence rare et marquera probablement l'Histoire.

Alors, comment ne pas commencer par tous vous remercier, salariés, bénéficiaires, professionnels, familles et partenaires, pour tous les efforts que vous avez su faire sur une période, finalement, beaucoup plus longue que nous ne l'imaginions.

Que d'ordres, de contre ordres et parfois d'incompréhension n'avons-nous pas eu à subir, tant cette crise aura dépassé les standards de la pensée.

Pour autant, nous avons fait face et même avec beaucoup plus d'imagination et d'invention que nous ne l'aurions cru. C'est encore une fois grâce à vous tous, merci ! La solidarité a aussi été le maître mot de cette année troublante et je m'en réjouis, tant il aurait été plus facile de prendre le chemin du chacun pour soi.

L'espoir né avec l'invention rapide d'un vaccin nous rappelle aussi que beaucoup de nos actions quotidiennes sont guidées par des choix politiques et de société, et nous devons en porter notre part pour encore plus de prise en charge et d'inclusion : nous le devons à nos bénéficiaires ! Cette

crise sanitaire nous aura rappelé, si besoin était, que personne n'est à l'abri et que nous avons tous besoin les uns des autres.

Vous le constaterez au fil des pages qui suivent, notre Projet associatif 2020-2024 a pris racine dans cette année de tumultes et nombre d'actions ont déjà vu le jour. Aucun des 5 axes structurants, que nous avons actés ensemble, n'a été laissé de côté et les perspectives dressées pour 2021 sont déjà prometteuses. Il est désormais notre fil conducteur au quotidien et doit nous amener à plus de transversalité, de partage et plus d'efficacité encore au service des familles et bénéficiaires.

C'est aussi la preuve que le collectif est toujours plus fort que l'individualisme ; nous aurons à cœur encore et encore d'y intégrer plus de partenaires, parce que chacun de ceux qui partagent nos valeurs y ont leur place.

Vous l'aurez compris, c'est avec optimisme et humilité que nous devons regarder l'avenir. Vous verrez, dans ces quelques pages, ce qui nous guide quotidiennement. Socrate nous disait « ce qui fait l'homme, c'est sa grande faculté d'adaptation ». Cette année 2020 l'aura démontré, mais n'y abandonnons pas l'essentiel de ce que nous sommes !

Alain Girard

# NOTRE HISTOIRE

7 AVRIL 1954

la Mutuelle Accidents Élèves 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.

2020

Lancement du Projet associatif. Vote en assemblée générale du changement de nom et de la création du fonds de dotation

2019

Réunions préparatoires pour le Projet Associatif 2020-2024. Colloque national « Vers une société inclusive ». Adoption de la « Charte de la vie affective et du droit à l'intimité » et de la « Charte de la laïcité »

2015-2018

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

## Ouvertures & acquisitions

1965

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

DE 1966  
À 1970

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

2003

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

DÈS 2004

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1950

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

1960

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.

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

# NOUS SOMMES L'ASSOCIATION ENTRAIDE UNION

nouveau-né



enfant



adolescent



jeune adulte



adulte



personne vieillissante



• 4306 •  
USAGERS



Difficultés  
sociales



Défiance  
intellectuelle



Troubles  
psychiques



Handicaps  
sensoriels



Troubles  
envahissants du  
développement



Troubles du  
comportement



Troubles des  
apprentissages



Handicaps rares  
(polyhandicap)



1345  
SALARIÉS

56

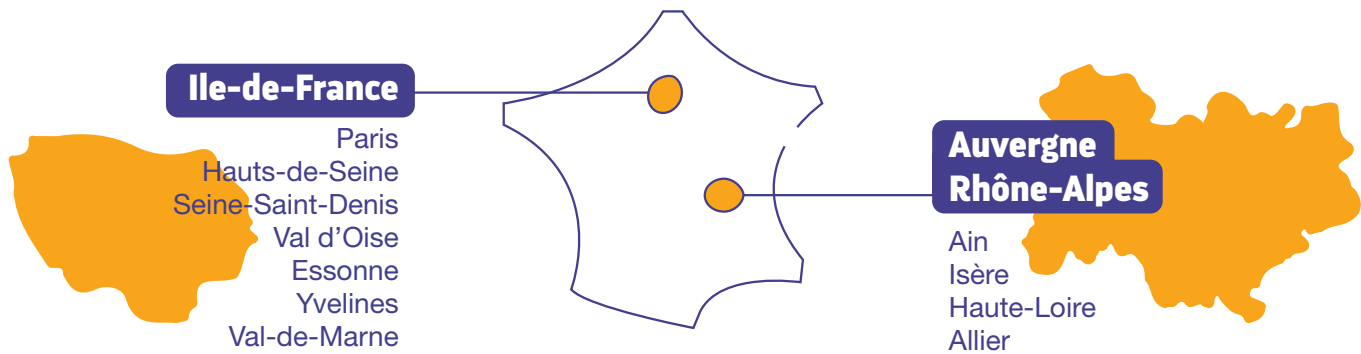
ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES



PROTECTION

UPAES -  
AE -





## Ile-de-France

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

## Auvergne Rhône-Alpes

Ain  
Isère  
Haute-Loire  
Allier

## NOS PARTENAIRES

Maison départementale des personnes handicapées

Éducation nationale

Hôpitaux et médecine de ville

Entreprises

Aide sociale à l'enfance

Collectivités territoriales & communes

Autres acteurs médico-sociaux

## NOS AUTORITÉS DE CONTRÔLE ET DE FINANCEMENT

Conseils départementaux

Agences régionales de santé

Protection judiciaire de la jeunesse



### SOINS

Rééducation fonctionnelle  
Diagnostic, prévention  
et soins précoces



### FORMATION TRAVAIL

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



### ÉDUCATION

Éducation spécialisée



### SCOLARISATION

Unité d'enseignement  
Inclusion en milieu ordinaire



### HÉBERGEMENT

Collectif  
En appartement

## NOUS AGISSONS POUR LA CITOYENNETÉ DE TOUS

### DE L'ENFANCE

MECS - PFS  
SAPMN

### MÉDICO-SOCIAL DONT HANDICAP

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

### SANITAIRE

HÔPITAL DE JOUR

# LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

## Le bureau



**Alain GIRARD**  
Président



**Nouredine LAJAAITI**  
Vice-Président délégué



**Alain AMATE**  
Vice-Président



**Bruno EGRON**  
Vice-Président



**Jean-Pierre LAMOTTE**  
Vice-Président



**Eric VANDENBERGHE**  
Secrétaire général



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



**Nelly PROVOST**  
Trésorière générale



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



**Daniel KELLER**  
Membre



**Pauline BAUMGARTNER**  
Membre



**Gérald HERAULT**  
Membre



**Dominique DESCROIX**  
Membre

## Le conseil d'administration

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

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

Josiane RABER  
Pascale ROANN  
Alain ROBERT  
Jean-Alain STEINFELD  
Erick VANDENBERGHE  
Sarah ZIANI

### Administrateurs honoraires

Jean DUBOUÉ  
Secrétaire Général d'Honneur  
Arnold WESSELS  
Président d'Honneur

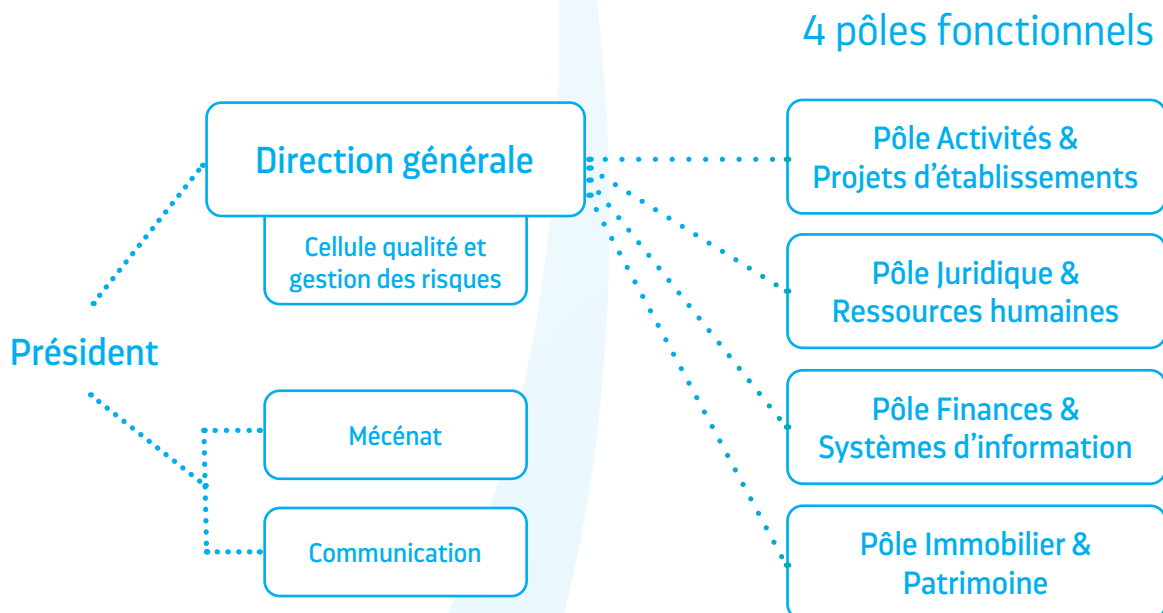
Le CA est élu par l'Assemblée générale des adhérents et renouvelé par tiers tous les deux ans.

# 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.



56 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 Morsang-sur-Orge**  
Morsang-sur-Orge 91

**CMPP Robert Verdier**  
Suresnes 92

## CAMSP

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

**CAMSP de l'Albarine**  
Ambérieu en Bugey 01

**CAMSP Janine Lévy**  
Paris 75

**CAMSP Les Comptines**  
Saint-Denis 93

## Médico-social dont handicap

### CAJ

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

**CAJ Evelyne Conte**  
92 Villeneuve la Garenne



## 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.

**Foyer Barbanègre**  
Paris 75

**Foyer Jean Moulin**  
Paris 75

**EANM Évelyne Conte**  
Villeneuve la Garenne 92



## EMPRO

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

### EMPro de Suresnes

92 Suresnes

### EMPRO Les Résonances

92 Saint Cloud



## ENTRAIDE EMPLOI

L'établissement 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.

### Entraide Emploi

Paris 75

## DITEP

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

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

### ITEP et SESSAD Clamageran

Limours 91

### ITEP et SESSAD Rosa Parks

Sevran 93

### ITEP et SESSAD Paul Murlon

Châtillon la Palud 01

### ITEP et SESSAD Pierre Mâle

Arnouville les Gonesse 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



## 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 Evelyne 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 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

## Médico-social dont handicap

## 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 78



## SAVS

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

**SAVS Evelyne 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



### 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 Dysphasia**  
Paris 75

**SESSAD Les Avelines**  
Nanterre 92

**SESSAD Pierre Huet**  
Colombes 92

**SESSAD René Fontaine**  
Les Clayes sous Bois 78

## 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

**MECS 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.

**Interm'Aide**  
Yssingeaux 43







# LE MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



L'année 2020 aura été pour l'Entraide la première année de son nouveau Projet associatif, porteur de sens et d'énergie. De l'énergie, il en aura fallu aux équipes pour relever tous les défis mis sur leur route par la crise sanitaire. Un chemin sinueux, un parcours d'obstacles qui a conduit tous les professionnels à se surpasser. Leur professionnalisme, leur expérience et leur expertise ont été mis au service des usagers qui, plus encore que les autres citoyens, furent perturbés par des mesures de protection indispensables mais lourdes de conséquence dans leur vie quotidienne.

Je retiendrai surtout de cette curieuse année l'engagement et les prouesses de nos collaborateurs ! Ils ont eu l'occasion, plus que jamais, de montrer que leurs interventions et l'exercice de leurs métiers étaient essentiels à l'équilibre de notre société, aux côtés des plus fragiles d'entre nous. Je reconnais aussi que ce fut souvent difficile au quotidien et les réussites de nos équipes ne nous feront pas oublier tous ceux qui ont souffert, touchés par la maladie ou par la disparition d'un proche.

En dépit des contraintes et obstacles liés à la crise sanitaire, ce rapport est un magnifique témoignage des effets vertueux que provoquent les situations complexes. Consciente de son rôle vis-à-vis des usagers, l'ensemble de l'association a su répondre présent. L'adaptation a été le mot d'ordre de 2020. Nous avons gagné en transversalité : comment rester sur son périmètre et ne pas échanger avec les

collègues quand les situations demandent d'inventer ? Les relations entre le siège et les établissements se sont intensifiées : l'expertise des services supports, leur rôle de conseil et de coordination ont été particulièrement sollicités. Enfin les relations sociales, avec la multiplication des instances représentatives du personnel, ont constitué un réel atout dans la collaboration entre l'employeur et les salariés pour traverser de concert l'épreuve de la Covid 19.

Pour autant, les projets de modernisation et de transformation n'ont pas été mis de côté, tant leur réalisation était porteuse d'amélioration pour la qualité de vie au travail et l'amélioration de l'accompagnement des usagers : chantiers immobiliers soucieux de leur empreinte environnementale ; moyens informatiques facilitant le nomadisme et le sérieux du suivi des dossiers usagers ; groupes de travail inter-métiers capitalisant sur l'échange de bonnes pratiques et l'intelligence collective ou encore efforts de communication et de lisibilité vis-à-vis des familles et des partenaires, à commencer par le vote d'un nom plus évocateur de notre réalité et de notre engagement : Entraide Union.

Notre Projet associatif, notre changement de nom et toutes les réalisations à découvrir dans les pages qui suivent font de l'Entraide Union une association mieux préparée et plus cohérente, qui continuera de répondre aux enjeux sociétaux dans lesquels elle entend prendre toute sa place.


Annabelle Zimmermann

# LE PROJET ASSOCIATIF 2020-2024

Préparé au long de l'année 2019 avec l'ensemble des parties prenantes, le Projet associatif a pour esprit de fédérer les usagers, familles, administrateurs et salariés autour d'une vision commune, d'un objectif partagé. Lancé en 2020 et pour 5 ans, cette année devait en être la fondatrice. Et elle le fut. Chamboulée par les événements bien sûr, elle a pourtant pleinement trouvé sa place.

Dans son esprit comme dans son organisation, le projet associatif a préparé sans le savoir à la crise sanitaire. La volonté de mettre les usagers au coeur des préoccupations et les salariés au centre du projet, déjà très présente, n'a été que renforcée en cette période inédite. De fait, l'ensemble des salariés impliqués auprès des usagers a fait preuve d'un grand sens de l'engagement tout au long de l'année. Le développement du travail en mode projet et de la solidarité inter-établissements a conduit les équipes à gérer les multiples situations de la manière la plus efficace possible.

Bien plus que de la gestion de crise, la philosophie du Projet associatif ne sera peut-être jamais autant incarnée qu'en 2020. Dans leur organisation comme dans leur relation aux usagers, les équipes ont été encouragées à adapter leurs pratiques. Dans un souci de continuité de l'activité, les professionnels ont créé et innové, sur la base de leurs préoccupations quotidiennes, de nouveaux modes d'intervention qui offrent des perspectives inédites. La responsabilité de la gestion des fonds publics, habituelle à l'Entraide Union, n'a par ailleurs fait que se renforcer et a conféré un rôle supplémentaire des dirigeants vis-à-vis des financeurs. Enfin et surtout, les professionnels n'ont jamais trouvé autant de sens dans leur action que durant cette année. Alors que de nombreux français se trouvaient démunis, l'ensemble des salariés de l'Entraide Union a véritablement pu se sentir acteur de l'accompagnement des plus vulnérables, en apportant une réponse adaptée aux situations individuelles.



Élaboration et vote de la stratégie de développement de l'association



**En fédérant ses membres dans l'adversité et à travers un objectif commun, l'Entraide Union a, en 2020 plus que jamais, fait association.**

Sensibilisation et appropriation par les équipes du Projet associatif, lors de sa présentation en établissement

## **Progression du projet** année 1/5

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

01

25%

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

02

15%

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

03

25%

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

04

20%

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

05

17%



# L'ANNÉE 2020 FACE AU COVID

L'année a été placée sous le signe de l'adaptation. Confinement en mars, déconfinement progressif en mai, puis adaptation de l'activité sur le reste de l'année traversée par un autre confinement, l'année a été tempêteuse mais l'entraide l'a traversée la tête haute. La solidarité de l'ensemble des équipes a permis à l'association de poursuivre son ambition sociale. En voici quelques exemples.

Matinées RH pour l'accompagnement des directeurs

## Adaptation de l'activité auprès des usagers

### Premier confinement et fermeture de l'accueil de certains établissements

- ➔ Initiatives d'accompagnement à distance (visio, domicile, extérieur)
- ➔ Solidarité inter-établissements (mobilité de personnels, transfert de matériels...)

### Déconfinement et pleine capacité des établissements sur le reste de l'année 2020

- ➔ Application et adaptation des mesures barrières
- ➔ Distanciation sur les temps de repas
- ➔ Encouragement des activités extérieures
- ➔ Echelonnage des transports pour diminuer le nombre de personnes par véhicule
- ➔ Ateliers de sensibilisation des usagers

## Intensification du lien entre le siège et les établissements

- ➔ Mode « gestion de crise » par l'équipe de direction générale au service des directeurs d'établissements
- ➔ Création et mise à jour d'un « Drive Covid », référençant l'ensemble des textes réglementaires et autres protocoles des autorités
- ➔ Foire aux questions juridiques
- ➔ Suivi des plans de continuité d'activité
- ➔ Mise en place d'une cellule de soutien psychologique
- ➔ Valorisation des salariés restés au contact des usagers pendant le confinement

**Plus de 30 initiatives recensées dans plus de 50 établissements**

Continuité de l'accompagnement des bénéficiaires en toutes circonstances et maintien du lien social avec tous les usagers, notamment les plus démunis

**EntrAide**  
UNIVERSITAIRE

**FACE AU COVID-19**



Supplément au rapport d'activité 2019



# Évolution des modalités de travail et de collaboration

Suivant les indications des autorités gouvernementales, l'Entraide Union a fortement développé ses capacités de télétravail.

Elle a pour cela monté une **mission « Nomadisme »**, en charge d'évaluer les possibilités et besoins des professionnels pour travailler à distance. L'ensemble des établissements sera doté du matériel nécessaire en 2021. Les outils informatiques, par le partage de documents ou la visioconférence, démultiplieront les possibilités de collaboration.

Géographiquement d'abord. Les 56 établissements de l'Entraide Union sont répartis sur 11 départements, denses ou ruraux, et leur situation limite souvent l'éventualité d'une collaboration entre certains. Ces outils permettent de réduire considérablement les temps de trajet et ouvrent la voie à de multiples travaux : inter-établissements, inter-métiers...

Efficacement ensuite. La simplification du partage de documents comme la possibilité d'intervenir simultanément sur un même document, encouragent les réflexions communes et renforcent l'échange d'informations. La qualité du travail s'en trouve *in fine* renforcée.

Dialogue social fréquent et approfondi au sein des Commissions santé, sécurité et conditions de travail

## Participation à des travaux externes

Si l'Entraide Union a su se mobiliser pendant la crise, elle a également souhaité travailler aux retours d'expérience de cette dernière. En ce sens, elle a répondu à deux sollicitations externes.

- ➔ L'appel à poster de l'URIOPSS sur le thème « Se réinventer pendant et après le Covid 19 ». Le **CAMSP Janine Lévy** a ainsi montré que des actions correctrices devenaient parfois créatrices.
- ➔ L'appel à projet de la CNSA sur le thème « Tirer les enseignements de la crise du Covid-19 pour améliorer l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap ».

Drive Covid : veille réglementaire sur l'évolution de la situation sanitaire et des conduites à tenir en établissement

L'Entraide Union fait partie du Collectif Handicaps. Sous son égide, les usagers et salariés de **l'ESAT les Ateliers de Limeil** seront interrogés en 2021 sur leur ressenti du premier confinement. Ces entretiens permettront de ressortir les éléments positifs et de remettre en perspectives les difficultés, afin d'en tirer des conclusions utilisables par toutes les associations du Collectif.

**CAMSP Hors les murs**

Le Centre d'action médico-sociale précoce Janine Lévy (Paris 12<sup>ème</sup>) accueille, en son sein et de manière ambulatoire, des enfants en situation de handicap, de la naissance à 6 ans. Confinement, protocoles sanitaires, inquiétude des familles de revenir au CAMSP ont poussé l'équipe pluridisciplinaire à adapter ses pratiques, en vue de maintenir la meilleure prise en charge possible.

<b>Mise en place</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Soins à distance (visioconférence ou vidéos enregistrées) par les intervenants pour assister aux parents les gestes de soin à prodigier à leur enfant les plus jeunes.</li><li>Rencontre en lieu extérieur et à domicile (téléphone) d'un lieu dédié avec les professionnels en les familles.</li></ul>	<b>Facteurs de succès</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fort investissement des professionnels.</li><li>Au domicile:<ul style="list-style-type: none"><li>Renforcement de la recherche sociale familiale.</li><li>Appui de la réseau de confiance.</li><li>Observation de l'enfant dans son environnement et accompagnement de la compréhension des interactions familiales.</li></ul></li></ul>
<b>Difficultés rencontrées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Manque de professionnels familiaux (compétence) crainte d'une intrusion dans la sphère personnelle.</li><li>Responsabilité des familles de recevoir à la maison.</li><li>Rare mise en application des protocoles sanitaires.</li></ul>	<b>Points de vigilance</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Hétérogénéité des environnements sociaux chez les familles.</li><li>Grande crainte du virus (difficile de limiter parties, visites, présence).</li><li>Manque de temps de préparation dans préparation préalable.</li></ul>

**ET APRÈS ?**

Imposées par les contraintes sanitaires, les nouvelles formes de prises en charge explorées par le CAMSP Janine Lévy semblent intéressantes à préserver. Ponctuelles, en soutien à l'offre de soins habituelle et adaptées au besoin de l'enfant, cet accompagnement renforcé permet aux soignants d'améliorer la prise en charge globale. Le soignant appréhende, par exemple, d'autant mieux l'environnement de l'enfant qu'il peut découvrir son lieu de vie.

31 rue d'Alsace, 75016 Paris  
TEL 01 40 47 83 00 / Fax 01 40 47 83 47  
contact@eu-asso.fr  
www.eu-asso.fr

## Effectif total : **1345** salariés

Liés par un CDD ou un CDI, à temps plein ou à temps partiel. Tous les chiffres au 31 décembre 2020.

Catégorie socio-professionnelle	Hommes	Femmes
Cadres	6%	15%
Administratifs	1%	7%
Educatif et social	13%	31%
Médical et paramédical	1%	10%
Service généraux	8%	8%

**46** salariés en situation de handicap

**71%** de femmes  
**29%** d'hommes

**126** stagiaires

**14%** des collaborateurs ont de 11 à 15 ans d'ancienneté

**18%** des collaborateurs ont de 6 à 10 ans d'ancienneté

**18%** des collaborateurs ont plus de 20 ans d'ancienneté

**19%** des collaborateurs ont entre **26 et 35 ans**

**25%** des collaborateurs ont entre **36 et 45 ans**

**30%** des collaborateurs ont entre **46 et 55 ans**

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



## FORMATION

**113 189€**

Montant prévisionnel consacré à la formation continue.

**112 611€**

Montant supplémentaire consacré à la formation hors plan de formation.

Malgré la pandémie due à la Covid 19, qui a fortement ralenti l'effort de formation sur l'année, l'Entraide Union poursuit la construction, d'année en année, d'un plan d'actions en harmonie avec la stratégie globale.

Avec la constante évolution du monde professionnel, il est nécessaire de s'adapter. Nous entendons ainsi, grâce à la formation professionnelle, permettre à nos collaborateurs de valoriser leurs acquis. En plus de favoriser le développement des compétences, nous avons à coeur la fidélisation de nos équipes, tout en les aidant à s'épanouir professionnellement.

**La formation** est un domaine auquel nous accordons une grande importance, tant par la formation professionnelle de nos collaborateurs que par le recours à l'alternance pour former nos futurs professionnels.

## PRIMES

Différents types de primes ont été versés aux collaborateurs durant l'année pour un montant total de

**1 416 523€**

**778 208€** de prime Covid (Prime Entraide, prime d'Etat)

**526 124€** Primes exceptionnelles (Prime pouvoir d'achat)



## Egalité Femmes-Hommes

**96/100**

Pour la deuxième année consécutive, l'Entraide Union a réalisé la mesure de son index égalité Femmes-Hommes. L'association a obtenu la note de 96 points (pour 84 en 2019).

Cette note reflète l'engagement de long terme de l'Entraide Union en faveur de l'égalité et de la diversité professionnelle, mais également sa volonté de s'inscrire dans une démarche d'amélioration permanente.

## ABSENTÉISME

**2,22%** de taux d'absentéisme (1,56% en 2019) contre **9%** dans les ESMS selon une étude 2017 de l'ARS Ile-de-France.

## APPRENTISSAGE

L'Entraide Union souhaite mettre en oeuvre une politique de stage et d'alternance dynamique pour accueillir et former les étudiants qui se sont orientés dans les différents cursus du secteur médico-social.

Forts de l'investissement constaté durant cette pandémie, nous souhaitons favoriser la transmission des connaissances à travers les stages et les contrats d'alternance, pour impulser en interne une transmission du savoir faire et du dévouement professionnel propres aux collaborateurs de l'Entraide Union. Nous contribuerons ainsi à donner aux étudiants les meilleures chances de réussite pour leur projet professionnel, et à maintenir de bonnes pratiques pour nos usagers.



# IMMOBILIER ET PATRIMOINE

La crise sanitaire a contribué à modifier notre façon de travailler. Le pôle Immobilier de l'association a dû lui aussi s'adapter aux nouvelles contraintes en portant son action, tout d'abord lors du premier confinement, sur la logistique et la répartition entre établissements des EPI (équipement de protection individuelle : masque, gants, gel, blouses...) ; puis, lors de la phase de déconfinement, en priorisant certains travaux de maintenance ou de rénovations rapides à mettre en œuvre.

Deux projets « au long cours » illustrent cette période en démontrant notre capacité commune d'adaptation grâce à l'usage intensif des outils numériques et à notre volonté de tenir le cap de nos engagements malgré des difficultés inhérentes à l'apprentissage de ces outils. Ces 2 projets développés dans ces 2 pages sont aussi le reflet des réflexions et des actions travaillées en équipe avec les différents acteurs de l'association et nos partenaires.

## Vers une Politique immobilière associative

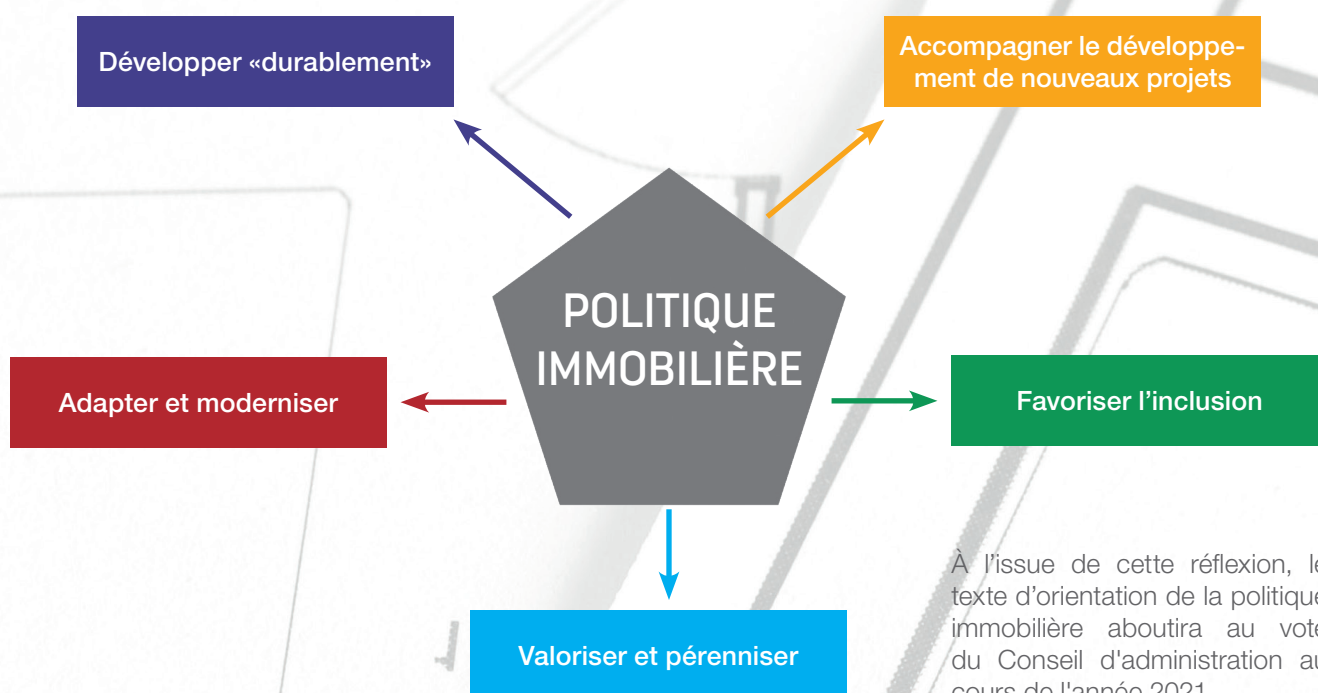
Initiée par le président et le vice-président en charge du patrimoine en 2019, la réflexion sur la politique immobilière s'est menée de manière régulière sous la forme d'ateliers regroupant administrateurs, direction générale et directeurs d'établissements.

Une politique immobilière c'est, en premier lieu, un moyen d'orienter et de guider les décisions de l'association sur tous les sujets relatifs à la technicité de la construction, à la gestion immobilière, à la maîtrise du foncier, à l'hygiène et à la sécurité ou aux exigences environnementales liées au bâti.

C'est aussi un moyen de répondre aux enjeux propres au secteur sanitaire, social et médico-social tels que la qualité des soins, le bien être des usagers et les spécificités des accompagnements liés aux différents types de handicap.

Plus largement, elle doit interroger l'inscription de nos établissements dans nos territoires, leurs possibilités de développement et de partenariat avec les acteurs locaux et associatifs.

De ces ambitions, les participants des ateliers ont dégagé 5 axes fondamentaux pour guider les choix et orienter les décisions à venir :



À l'issue de cette réflexion, le texte d'orientation de la politique immobilière aboutira au vote du Conseil d'administration au cours de l'année 2021.





## Construction du nouvel IME/SESSAD Daniel Séguret à Ecoeu

En partenariat avec la municipalité de la ville d'Ecoeu (95), l'association s'est engagée avec le promoteur *Link City* sur la réalisation d'un projet visant à réunir les établissements IME et SESSAD Daniel Séguret au sein d'une même construction pour mutualiser une partie des services, favoriser les synergies entre les professionnels et offrir aux enfants un accueil de qualité.

En réponse à ces objectifs, le projet du futur établissement se déploiera sur plus de 2500 m<sup>2</sup> de planchers et 3000 m<sup>2</sup> d'espaces verts. Il organisera, selon 7 pôles spécifiques, la prise en charge avec la création :

- ⊕ d'un pôle administratif commun à l'IME et au SESSAD
- ⊕ d'un pôle dédié au SESSAD
- ⊕ de 5 unités de vie réparties par tranches d'âges et spécificités des publics accueillis (principalement TSA et DI)
- ⊕ d'un pôle thérapeutique et médical : psychiatre, psychologue, médecin et psychomotricien
- ⊕ d'un pôle d'activités éducatives et sportives : poterie, musique, informatique, cuisine, art plastique, piscine, gymnase
- ⊕ d'un pôle d'initiation professionnelle (appelé également SIFPRO, comprenant différents ateliers : couture, menuiserie, jardinage, conditionnement, cuisine, lingerie/buanderie)
- ⊕ d'un panel d'espaces extérieurs différenciés : cour commune, cour par tranches d'âges, espace de jeux, espace de détente (terrasses dédiées), espace éducatif (potager), etc..

Recrutement de cadres techniques

Selon un calendrier prévisionnel très serré, la finalisation de la phase d'étude est prévue en fin d'année 2021. Les travaux débuteront au 1er semestre 2022 pour une livraison du bâtiment prévue en fin du 1er semestre 2023.



# LE BILAN FINANCIER

BILAN SIMPLIFIÉ	ACTIF EN K€	2020	2019
	Actif immobilisé	46 658	49 800
	Stocks et en cours	76	107
	Créances	10 346	9 941
	Trésorerie	54 128	50 216
	Charges constatées d'avance	354	390
	<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>111 562</b>	<b>110 455</b>

PASSIF EN K€	2020	2019
Fonds propres	61 107	72 794
Provisions/Fonds dédiés	20 461	6 113
Emprunts	14 811	16 491
Dettes	14 849	15 049
Produits constatés d'avance	335	8
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>111 562</b>	<b>110 455</b>

COMPTE RÉSULTAT	EN K€	2020	2019
	Résultat d'exploitation	3 454	-564
	Résultat financier	528	632
	Résultat exceptionnel	517	1453
	Engagement à réaliser / report des ressources non utilisées		735
	Impôts sur les bénéfices	-413	
	<b>RÉSULTAT NET COMPTABLE</b>	<b>4 086</b>	<b>2 256</b>

**Résultat effectif global**  
**4 969 479 €**

3 CPOM ESMS	BUDGETS EN M€		
	CPOM Ile-de-France	38 établissements	49,8
	CPOM Ain	5 établissements	6,7
	CPOM Isère	2 établissements	3,8

RÉSULTATS EFFECTIFS GLOBAUX EN €	
Hôpital de jour	51 766
CPOM Ain	559 271
CPOM Isère	200 106
Établissements hors CPOM	263 835
Établissements en gestion propre	900 223

APPROCHE DE L'ANALYSE FINANCIÈRE			
EN K€		2020	2019
Fonds de roulement		52 524	48 190
Besoin en fonds de roulement		- 1 583	-2 025
Trésorerie nette		54 107	50 215

RÉSULTATS EFFECTIFS GLOBAUX EN €	
ARS Île-de-France	3 206 618
ARS IDF - Activités commerciales	107 226
DASES Paris	-208 615
CONSEIL GÉNÉRAL 92	-110 950
<b>TOTAL CPOM ÎLE-DE-FRANCE</b>	<b>2 994 279</b>



# Une structure financière très saine

## Crise sanitaire Covid 19

Mesures financières exceptionnelles des autorités de tarification :

- ① **Maintien des financements sans répercuter la sous-activité relative au contexte Covid-19.**
- ② **Financements exceptionnels des surcoûts.**
- ③ **Prime exceptionnelle Covid 19.**

## A nouvelle année, nouveaux règlements comptables !

(ANC 2018-06/ANC 2019-04)

- > **Retraitements comptables**
- > **Évolution de la présentation des états de synthèse**

## Impact périodes confinement et reprise activité partielle

- ① **Importantes économies sur les achats et charges externes.**
- ② **Baisse du chiffres d'affaires des activités commerciales.**

**La trésorerie nette représente 245 jours de charges décaissables.**



## POINT DE VUE DE LA TRÉSORIÈRE

Les comptes 2020 de notre association sont satisfaisants, dans la **continuité** de ceux des années précédentes, tout en étant affectés par des éléments externes à l'Entraide Union. Ainsi en est-il de la crise du Covid 19 qui a généré des pertes de recettes et des surcoûts, compensés par des financements complémentaires des tiers financeurs.

De même, la mise en application d'une **nouvelle réglementation** a conduit à des reclassements comptables et, de ce fait, à une modification dans la présentation de certaines masses financières. On peut donc préciser les évolutions majeures suivantes :

D'une part, **une baisse des fonds propres** qui passent de 72,8 M€ à

61,1 M€ pour des raisons uniquement techniques, le pendant se trouvant dans une augmentation des provisions/fonds dédiés (20,4 M€ contre 6,1 M€).

D'autre part, **l'homogénéisation** des rattachements des charges et produits de même nature au sein du compte de résultat qui permet de faire ressortir un résultat d'exploitation plus conforme à la réalité et plus stable dans le temps.

En définitive le résultat budgétaire s'établit à 4,97 M€ contre 3,54 M€ en 2019 et la structure financière reste **très saine**, avec une trésorerie nette en progression (54,1 M€ contre 50,2 M€).

**Nelly Provost**



# LE BILAN CELLULE QUALITÉ

## LA DÉMARCHE QUALITÉ, UN OUTIL CLÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET ASSOCIATIF

La démarche Qualité permet à notre association d'assurer l'adéquation entre l'analyse des besoins et attentes des parties prenantes, sa stratégie de développement, les moyens et ressources dont elle dispose, de façon à développer une culture de l'amélioration continue pour s'adapter aux évolutions de son environnement.

Elle nous amène à questionner régulièrement nos pratiques (par rapport aux évolutions : de la réglementation, attentes des parties prenantes, agrément...), notre fonctionnement et à redonner du sens à nos actions.

Elle occupe une place primordiale au sein de la gestion de projet par la méthodologie qu'elle apporte qui permet de répondre efficacement aux objectifs fixés, dans une approche structurée tout en garantissant la traçabilité des actions, des décisions prises et de l'évolution des pratiques. La démarche qualité a donc été un outil clé de l'élaboration du Projet associatif et contribuera à sa bonne mise en œuvre, à tous les niveaux de l'Association. C'est pourquoi la Direction générale réaffirme l'importance du déploiement de démarches qualité pérennes au sein des établissements par la nomination de référents qualité et l'organisation de réunions régulières.

### RÉFÉRENTS QUALITÉ

L'année 2020, pour la démarche qualité associative, a été marquée par la nomination de référents qualité dans chaque établissement, en adéquation avec les orientations des CPOM. Ces hommes et ces femmes jouent, au-delà de leur métier habituel, un rôle clé dans la dynamique d'amélioration continue de l'établissement ou du service et donc dans la mise en œuvre du Projet associatif et du projet d'établissement/service.

Leurs missions et tâches varient en fonction des spécificités des structures (taille, fonctionnement, organisation interne) mais ils ont tous en commun de contribuer à l'animation et à l'accompagnement de la démarche auprès des professionnels. Pour ce faire, ils suivent les plans d'amélioration de la qualité (PACQ) et garantissent la traçabilité des actions menées.

Au niveau fonctionnel, le référent qualité est la courroie de transmission entre :

- ▶ les directions qui impulsent la démarche qualité, définissent les axes prioritaires de travail et approuvent en dernière instance les propositions d'amélioration émises par les professionnels
  - ▶ les instances composant la structure qualité de l'établissement/service : groupes de travail, comité de pilotage qualité (le cas échéant), groupes d'évaluation interne, etc.
  - ▶ la responsable qualité de l'Association.
- ... avec qui il collabore étroitement.

À partir de 2021, des temps en commun seront proposés aux référents de tous les établissements en vue de partager les bonnes pratiques professionnelles et d'élaborer des outils communs de pilotage et de gestion de la démarche qualité.



## EVOLUTION DU DISPOSITIF D'ÉVALUATIONS DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL



La loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé a acté l'évolution du dispositif des évaluations internes et externes qui avait été établi par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002. Le décret d'application ainsi que les outils afférents la compléteront en septembre 2021.

Ce qu'il faut retenir :

- ▶ 2 volets évaluation interne et évaluation externe fusionnés, créant une procédure d'évaluation unique (autoévaluation-évaluation) et un rapport unique d'évaluation.  
**Auparavant** : évaluation interne tous les 5 ans et évaluation externe tous les 7 ans pour les établissements relevant du droit commun et un calendrier complexe en fonction de la date de création de l'établissement/service.

- ▶ un référentiel national unique comportant un socle commun et des volets plus spécifiques en fonction de la catégorie des établissements.  
**Auparavant** : un référentiel développé par notre association sur la base d'un cahier des charges fixé par décret, commun à l'ensemble de nos établissements/services.

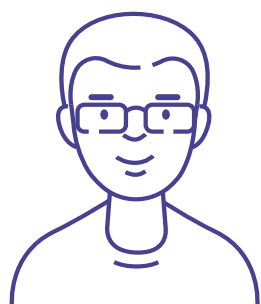


- ▶ une périodicité des évaluations rapprochée : un rythme de tous les 5 ans semble se confirmer.  
**Auparavant** : 7 ans entre 2 évaluations externes.
- ▶ des méthodes d'évaluation au cœur des accompagnements : une évaluation centrée sur les résultats à la personne.  
**Auparavant** : centrée sur les pratiques professionnelles.
- ▶ le rapport d'évaluation rendu public.  
**Auparavant** : transmis par l'établissement à la tutelle uniquement.
- ▶ une professionnalisation des organismes habilités : un nouveau cahier des charges. Les habilitations devront obligatoirement être renouvelées.



# LE BILAN DE L'ACTIVITÉ

**4306** personnes ont été accompagnées par les établissements et services de l'Entraide Union en 2020



**68%**  
d'hommes

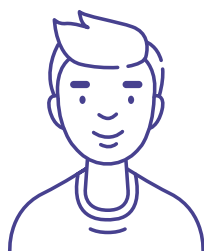


**32%**  
de femmes

## Répartition par âge



**15%**  
ont moins de 6 ans



**63%**  
entre 6 et 20 ans



**21%**  
entre 21 et 59 ans



**1%**  
ont plus de 60 ans

## Répartition par déficience/difficulté principale

**27%**



Déficience  
intellectuelle

**22%**



Troubles  
psychiques

**9%**



Autisme et  
autres TED

**8%**



Troubles du  
comportement

**14%**



Troubles des  
apprentissages

**7%**



Handicaps  
sensoriels

**8%**



Difficultés  
sociales

**5%**

Déficiences métaboliques  
Déficiences motrices  
Cérébro lésions  
Polyhandicap



**98 616** | **358 907**  
actes | journées

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

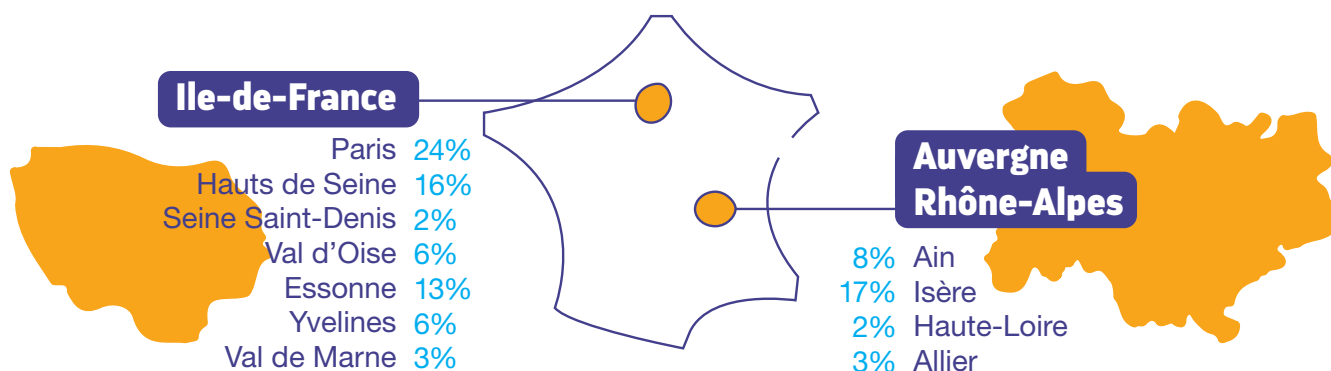
L'association a accompagné la sortie et l'orientation de **311** personnes dans l'année (hors file active).

## 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 **600 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 **1700 enfants et adolescents** dans les IME, EMP, EMPro, ITEP et SESSAD,
- ▶ **1900 personnes** sont accompagnées dans le cadre d'interventions d'éducation spécialisée,
- ▶ **200 jeunes** bénéficient d'une formation professionnelle ou préprofessionnelle au sein des EMPro et de certains ITEP et IME,
- ▶ **190 adultes** ont été hébergés au sein des foyers et MAS,
- ▶ **300 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 **900 personnes**, travaillant au sein des ESAT ou accompagnés par le Cap Emploi (partenariat UNIRH75 / Entraide Union).

## Où nos usagers sont-ils accompagnés ?



# LE BILAN DE L'ACTIVITÉ

## Les projets d'établissement ou de service en 2020

Malgré une année chamboulée par la crise sanitaire, le travail sur les projets d'établissement ou de service s'est maintenu au sein des structures. Ainsi, plusieurs réunions de lancement de démarche projet d'établissement ont eu lieu en 2020 : celle du CMPP Bernard Andrey, celle de l'ESAT Les Ateliers de Jemmapes, ainsi que celles des 5 structures du dispositif de l'Ain, qui a lancé une démarche d'envergure pour la refonte de tous ses projets d'établissements et de services simultanément.

L'une des missions récurrentes du pôle APE est d'accompagner les structures dans l'élaboration de leurs projets d'établissement ou de service. Cet accompagnement prend plusieurs formes, variables selon les besoins et les demandes des directions. Il consiste notamment en la présence d'un membre du pôle lors de ces réunions de lancement.



Par ailleurs, le pôle APE a également participé tout au long de l'année à plusieurs comités de pilotage (COPI) de différentes structures dont la démarche de groupes de travail était déjà amorcée, et a accompagné près d'une dizaine de structures dans leur rédaction.



## Comment les jeunes accompagnés par l'association sont-ils scolarisés ?

Plus de 2500 enfants et adolescents accompagnés par l'Entraide étaient scolarisés en 2020.

Pour environ 60% d'entre eux, cette scolarisation se fait en milieu dit « ordinaire », tandis que près de 25% sont scolarisés au sein d'unités d'enseignement (UE), dans des ESMS ou externalisées dans des écoles. Le reste concerne les scolarisations en classe adaptée (EREA, SEGPA) ou en ULIS.

Ces pourcentages s'expliquent notamment par le profil des jeunes accompagnés en CMPP, qui sont très majoritairement scolarisés en milieu ordinaire, et orientés vers les CMPP pour leur apporter des soins et un soutien à même de pallier des difficultés à l'école.

Si l'on ne prend pas en compte les CMPP, c'est la scolarisation en unité d'enseignement qui devient majoritaire, à près de 45%, tandis que le milieu ordinaire ne représente plus que 37%. Il est à noter que parmi les enfants et adolescents scolarisés en unité d'enseignement, le rapport entre UE au sein de la structure et UE externalisée est amené à progressivement évoluer avec l'ouverture de nouvelles unités externalisées tous les ans.





## Les différentes formes de la Protection de l'Enfance

L'accompagnement en Protection de l'enfance se décline en différentes modalités d'intervention, en fonction de l'âge et des besoins des jeunes accompagnés.

En 2020, plus de 80 enfants et adolescents ont été accompagnés dans le cadre d'un accueil en internat de type MECS au sein des dispositifs de l'Allier et de la Haute-Loire, avec un travail éducatif et sur l'autonomie différencié selon les âges et les besoins. Par exemple, le développement de l'autonomie peut prendre la forme d'un accompagnement en appartements de ville, pour des jeunes à partir de 16 ans dans le cadre du service appartement de l'UPAES de Vichy.

Plus de 80 jeunes ont aussi été accompagnés dans le cadre d'une mesure de placement externalisé, qui permet un accompagnement renforcé au domicile familial comme alternative au placement en structure, dans le cadre du service d'Accueil Externalisé de l'Entraide Haute-Loire ou du SAPMN du dispositif de l'Allier.

Près de 40 jeunes ont été accueillis dans le cadre du Placement Familial Spécialisé (PFS) Interm'Aide de l'Entraide Haute-Loire.

Enfin, quinze jeunes ont été accompagnés dans le cadre d'un accueil de jour par le SAJE du dispositif UPAES de l'Allier.



## L'avancée en âge des travailleurs d'ESAT

Alors qu'un groupe de travail rassemblant différents professionnels d'ESAT s'est réuni plusieurs fois en 2020 pour échanger sur la question de la préparation à la retraite des travailleurs, l'analyse de l'âge moyen et de son évolution dans ces structures vient appuyer la pertinence de cette réflexion.

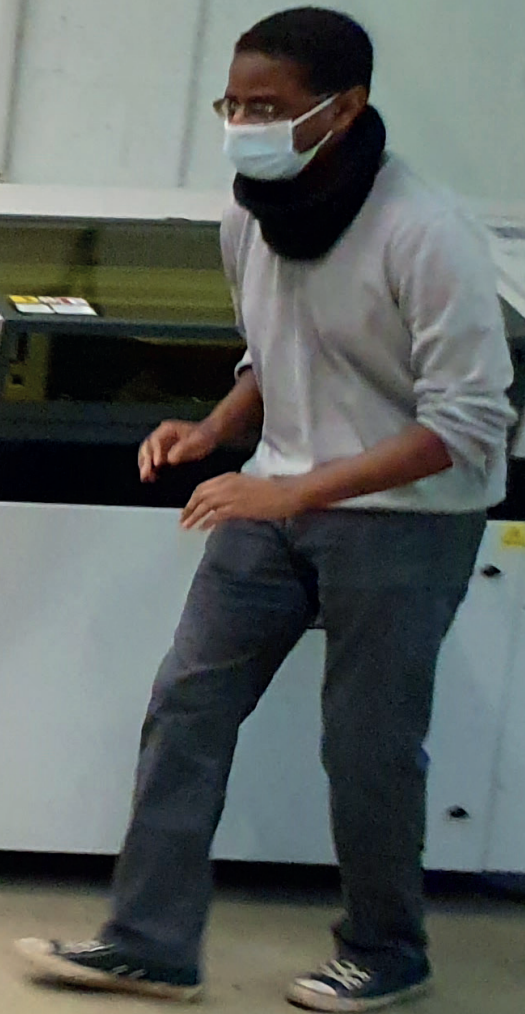
En effet, l'avancée en âge de la population des ESAT, observée depuis quelques années, se confirme en 2020 : le nombre de personnes de plus de 50 ans a augmenté dans la plupart des ESAT.



Surtout, c'est pour les travailleurs de plus de 55 ans que l'évolution est la plus marquée, avec dans certaines structures des effectifs doublés sur cette tranche d'âge. La question du vieillissement et de la préparation à la retraite est donc plus pertinente que jamais pour les ESAT.



# LES ACTIONS DU PROJET ASSOCIATIF

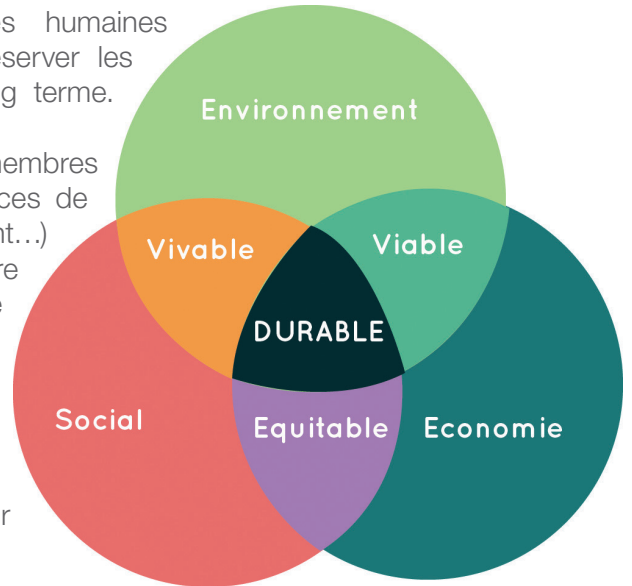


## Développement durable

Le développement durable est un mode d'organisation de la société permettant de répondre le plus efficacement possible aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Le modèle d'une société durable s'appuie sur 3 piliers :

- ▶ **La qualité environnementale** des activités humaines pour limiter les impacts environnementaux, préserver les écosystèmes et les ressources naturelles à long terme.
- ▶ **L'équité sociale** pour garantir à tous les membres de la société un accès aux ressources et services de base (éducation, santé, alimentation, logement...) pour satisfaire les besoins de l'humanité, réduire les inégalités et maintenir la cohésion sociale
- ▶ **L'efficacité économique** en diminuant l'extrême pauvreté et en garantissant l'emploi du plus grand nombre dans une activité économique dignement rémunérée. L'économie durable est une gestion saine des activités humaines sans préjudice pour l'Homme ou pour l'environnement.



Nos établissements sont de plus en plus nombreux à s'engager dans cette démarche et à développer des actions en ce sens. En voici quelques exemples :



### ITEP Pierre Mâle

Le DITEP Pierre Mâle s'implique depuis le début de l'année 2020 dans une dimension écologique et ce à tous les niveaux (pédagogique, éducatif, administratif, organisationnel). Des projets de **bacs à compost et d'espace de récupération** de matériaux pouvant être réutilisés dans différents ateliers sont en cours afin de développer les démarches de **tri sélectif et d'anti-gaspillage**.

### IMP Dysphasia

L'IMP Dysphasia distribue aux voisins de quartier le **lombrithé** issu de leur **lombricomposteur** qui permet de récupérer deux éléments importants :

- ➔ le lombricompost, qui vient enrichir les plantes à la manière d'un terreau
- ➔ le lombrithé, appelé aussi lixiviat, qui joue le rôle d'engrais.





### ESAT Lucie Nouet

L'ESAT Lucie Nouet développe depuis 2018 une approche globale de **diminution de ses déchets alimentaires**, notamment par le compostage dont les productions sont utilisées par leur atelier « espaces verts ».

### EMP Pierre Huet

L'EMP Pierre Huet est engagé dans une démarche de responsabilité sociétale qui vise à tendre vers les exigences de la norme **Iso 26000**. Cette démarche contribue à :

- ➔ la réduction et la valorisation de leurs déchets (tri sélectif, réduction des déchets papier par notamment l'utilisation des recto/verso, et le développement du numérique)
- ➔ l'adaptation des menus et quantités.



### ESAT Jemmapes

L'ESAT Les Ateliers de Jemmapes vise à **réduire sa production de papier** par le développement du traitement dématérialisé des informations et développe des partenariats avec des structures impliquées dans une démarche de responsabilité sociétale. Il a également signé un partenariat avec l'entreprise « Les chaussettes orphelines » pour son atelier

conditionnement. Les travailleurs de l'ESAT contribuent ainsi au processus de **recyclage** de chaussettes non utilisées visant à produire de nouveaux vêtements, chaussettes et accessoires à base de fibre recyclée.



### Foyer Jean Moulin

Le foyer Jean Moulin a développé un partenariat avec l'association « **bouchons d'amour** » qui ramasse et recycle des bouchons en vue de financer du matériel adapté pour les personnes en situation de handicap ainsi que des actions humanitaires.

Il a également adhéré à l'**Association Vert'tige** dont le but est de privilégier une **gestion écologique des espaces parisiens** de jardinage. Ainsi les résidents plantent, dans la parcelle de terre qui leur a été affectée au cœur de Paris, des essences et fleurs adaptées au sol et au climat, fines herbes... et compostent leurs déchets dans les conteneurs prévus à cet effet. Ils participent également à la grande brocante printanière qui contribue à dynamiser la vie sociale du quartier et à donner une seconde vie à des objets et vêtements qui n'étaient plus utilisés.

### EMPro Les Résonances

Les jeunes de l'EMPro Les Résonances ont été sensibilisés au réemploi et au recyclage des objets et matériaux par la visite de la **ressourcerie** de Saint-Cloud qui collecte des objets qui ne sont plus utilisés, les **valorise en les réparant, nettoyant et recyclant** en vue de leur revente à prix solidaire.



## Un nouveau logiciel de gestion du dossier usager pour améliorer l'accompagnement et son suivi

Parallèlement à l'élaboration du Schéma directeur du système d'information (SDSI) et conformément aux orientations du projet associatif 2020-2024, l'Entraide Union a sélectionné en 2020 un nouveau logiciel de gestion du dossier usager.

### Pourquoi un tel outil ?

La mise en place d'un logiciel de gestion du dossier usager a pour objectif de donner aux structures et aux professionnels un outil complet en mesure de les aider dans différents aspects de l'accompagnement des usagers : **suivi de l'activité, gestion des plannings, transmission d'informations entre professionnels, suivi des objectifs des projets personnalisés...**

### Une démarche initiée en 2019

Afin de sélectionner l'outil le mieux adapté à ses besoins, l'Entraide Union a mis en oeuvre une démarche:

- ➔ **Partenariale** en s'associant à l'URIOPSS Ile-de-France et au SESAN2<sup>1</sup> pour bénéficier d'une expertise métier et technique;
- ➔ **Sécurisée** en s'inscrivant dans un accord-cadre pour garantir la qualité du service et la maîtrise budgétaire;
- ➔ **Participative** en s'appuyant sur les professionnels concernés (Direction, Accompagnement et Administratif) à travers un comité de pilotage et des groupes de travail dédiés.

### Une sélection finalisée

Malgré le décalage dû à l'épidémie de la Covid 19, les 4 éditeurs en lice se sont prêtés au processus de sélection dans lequel l'Entraide Union avait priorisé :

- ➔ **L'ergonomie et l'accessibilité** pour favoriser une meilleure appropriation de l'outil par les équipes;
- ➔ La **complétude des fonctionnalités** afin de répondre au mieux aux besoins, aux attentes et aux enjeux liés à cet outil ;
- ➔ La **polyvalence en matière d'action sociale, médico-sociale et sanitaire** pour couvrir au mieux la diversité des établissements et services ;
- ➔ La **qualité de l'accompagnement proposé par l'éditeur** pour donner les meilleures chances de réussite à ce projet.

### Un déploiement programmé pour 2021

Début 2021, la solution **Imago-DU (Société Evolucare)** a été retenue pour être déployée dans toute l'association.

Concentré sur le deuxième semestre, ce **déploiement sera progressif** (le logiciel sera déployé par volets successifs) et **adapté à chaque contexte d'établissement** (priorisation en fonction des besoins de chaque site).

1. organisme spécialisé dans les systèmes d'information du sanitaire et du médico-social



## Une équipe mobile pour accompagner la scolarisation des élèves en situation de handicap

L'inclusion en milieu scolaire des enfants et adolescents en situation de handicap rencontre parfois des obstacles. Parmi ceux-ci, le manque de formation des enseignants et autres acteurs du milieu dit « ordinaire » peut avoir pour effet de laisser ces professionnels démunis dans certaines situations. L'EMAS de l'Ain a pour objectif de les accompagner dans leurs missions.

L'Entraide Union, par l'intermédiaire de son **dispositif de l'Ain**, a en effet été retenue dans le cadre d'un appel à projets pour la mise en place d'une Équipe mobile d'appui à la scolarisation (EMAS), aux côtés de l'association Les PEP 01. La mission de cette équipe, que l'Entraide assure pour les parties sud et ouest du département, est d'intervenir directement auprès des acteurs impliqués : établissements scolaires, associations hors médico-social, voire équipes MDPH.

- ➔ Soit pour des actions de **sensibilisation et de partage de connaissances**, à destination des professionnels des établissements scolaires accueillant des élèves en situation de handicap ;
- ➔ Soit pour les **appuyer à propos d'une situation particulière**, génératrice de difficultés, concernant un élève en situation de handicap.

L'équipe pluridisciplinaire de l'EMAS est constituée au démarrage d'une psychomotricienne, d'une neuropsychologue et d'une coordinatrice de parcours. Ces différents profils, riches de leurs expériences et de leurs liens avec l'ensemble des professionnels du **dispositif Entraide Ain**, ont donc vocation à apporter aux acteurs de l'inclusion scolaire sur le territoire une valeur ajoutée et une expertise reconnue par les pouvoirs publics.

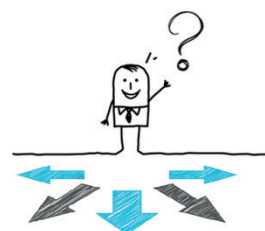
C'est donc dans un esprit de collectif et de partenariat que l'EMAS de l'Ain entend déployer son action, afin de fluidifier et sécuriser le parcours des élèves en situation de handicap.



Depuis de nombreuses années, l'Entraide Union intervient au plus proche des lieux de vie des personnes rencontrées dans ses structures. La prise en considération de la personne dans son environnement est essentielle. Elle propose des solutions adaptées à son quotidien. En partenariat avec tous les autres intervenants.

## Le partenariat au service du parcours de santé des personnes accueillies

La loi de modernisation de notre système de santé favorise la mise en place d'une véritable médecine de parcours pour les patients. Pour cela, une **intervention coordonnée et concertée de l'ensemble des acteurs** de santé, sociaux et médico-sociaux est nécessaire. Les services et établissements de l'Entraide Union s'engagent au quotidien dans cette dynamique. À travers le développement et la consolidation de nombreux partenariats, les parcours de santé des personnes accueillies sont facilités.



### Se coordonner pour mieux prévenir

La politique de prévention nécessite un **repérage précoce** des difficultés et la mise en place rapide de réponses aux besoins identifiés. Dans le cadre de la prise en charge des enfants présentant des troubles du neurodéveloppement, plusieurs **Plateformes de coordination et d'orientation** ont été créées sur le territoire national. Ces dispositifs permettent l'intervention coordonnée de professionnels afin de mieux appréhender les problématiques rencontrées par l'enfant et favoriser la mise en place d'un parcours de soins futur adapté à ses besoins.

Deux CAMSP gérés par l'Entraide Union ont participé à leur élaboration et leur mise en œuvre. L'un est situé dans l'Ain, le **CAMSP de l'Albarine** ; le second à Paris, le **CAMSP Janine Lévy**. Membres actifs de ces dispositifs ils contribuent à favoriser, à travers leurs actions respectives, les liens entre les services et favoriser l'émergence de réponses aux besoins des enfants.

### Se coordonner pour mieux soigner en proximité

Le **virage inclusif** et le développement des **réponses ambulatoires** favorisent la mise en place de soins aux plus près des lieux des personnes accompagnées. Au cours de cette année 2020, la situation sanitaire a renforcé le sentiment d'isolement et a eu un impact fort sur la santé psychique. Les liens historiques entre les services de santé mentale et les services sociaux et médico-sociaux ont été renforcés.

Ces démarches, portées par de nombreuses structures telles que des IME, des ITEP, des foyers mais également **l'Hôpital de Jour Francine Klein** permettent une meilleure prise en charge globale. Alors que les déplacements de chacun ont été limités ces derniers mois, ces réponses de proximité ont été essentielles.





## Le partenariat au service du parcours de vie des personnes accueillies

La politique de partenariats des établissements et services de l'Entraide Union se poursuit au-delà de la question du parcours de santé des personnes accompagnées : il s'agit de favoriser l'inclusion dans tous les aspects de la vie en société, notamment à l'école et dans le milieu professionnel.

### Se rapprocher pour permettre l'inclusion scolaire

Le développement de l'inclusion scolaire, qui est un objectif important pour l'Entraide Union, est indissociable d'une politique de partenariat avec l'Éducation nationale et les établissements scolaires. Dans le cadre de l'ouverture **d'unités d'enseignement externalisées** dans les écoles, la présence d'enfants en situation de handicap au sein d'établissements du « milieu ordinaire » est accompagnée d'échanges entre professionnels du médico-social et professionnels des écoles afin de développer la connaissance de ces derniers concernant le public.

Le partenariat avec l'Éducation nationale peut toutefois prendre d'autres formes. Le **SESSAD Dysphasia** a par exemple mis en place un partenariat avec le Réseau handicap Orientation (RHO) de l'Académie de Paris. Parmi ses missions, le RHO a pour objectif d'accompagner les professionnels intervenant dans le champ du handicap, mais aussi d'accompagner les jeunes (à partir de 11 ans) en situation de handicap dans l'élaboration de leurs projets scolaires, adaptés à leurs possibilités.



### Se rapprocher pour permettre l'inclusion sociale et professionnelle

L'inclusion va plus loin que la sphère de l'école, et doit concerner tous les aspects de la vie des personnes accompagnées. Dans l'accès à la culture, aux loisirs et aux sports notamment : c'est pour cette raison que **l'IME René Fontaine**, situé dans le département des Yvelines, est toujours désireux de développer de nouveaux partenariats, comme en 2020, afin de favoriser l'accès à des activités telles que le théâtre, l'équithérapie ou le judo, qui viennent s'ajouter aux nombreuses collaborations déjà existantes.

Ce besoin d'inclusion n'est pas l'apanage des enfants et adolescents, et concerne également les adultes dans une optique d'insertion professionnelle. À cet égard, **l'ESAT Lucie Nouet**, situé à Vélizy-Villacoublay, a signé en 2020 la charte constitutive du Comité d'inclusion sociale du groupe Westfield. Ce partenariat doit ainsi permettre aux travailleurs de l'ESAT d'intervenir professionnellement sur des missions au sein du centre commercial voisin, auprès des équipes du centre. Par ailleurs, un partenariat avec la mairie permet également aux travailleurs d'intervenir sur certains espaces verts de la ville, en collaboration avec les agents municipaux.



## Dialogue social

L'Association s'engage depuis plusieurs années à favoriser un dialogue social vivant, continu et de qualité. Ce dialogue s'est traduit de plusieurs manières, notamment par la refonte des instances représentatives du personnel.

Hotline et formations quotidiennes du pôle juridique et ressources humaines pour toutes les questions RH pour les directeurs.

**Un regroupement des CSE<sup>1</sup>** a été réalisé par un premier accord, puis, à l'aune des nouvelles dispositions législatives, par l'accord d'entreprise mettant en place les 14 CSE de l'Entraide Union et le CSEC<sup>2</sup> en 2019.

L'année 2020 a été marquée par la Covid 19, mais également par une intensification du dialogue social, tant au niveau national qu'au niveau local, au travers du CSEC et des CSE locaux. Ces derniers se sont particulièrement attachés à refondre les DUERP<sup>4</sup> et à mettre en place les plans de continuité d'activité à la fin du confinement.

Dialogue social national lié à la Covid  
6 CSEC<sup>2</sup> sur 2020  
5 CSSCT<sup>3</sup>  
6 intersyndicales

Une nouvelle impulsion a été donnée avec la **structuration thématique** des commissions pour répondre aux besoins de l'association et de ses salariés. Ainsi, la Commission santé et sécurité au travail a été particulièrement active, au cours de cette année, compte tenu de l'épidémie de Covid 19, tout comme l'est depuis quelques années la commission sociale (commission spécifique à l'Entraide Union).

Enfin, le dialogue social se traduit par les **négociations annuelles obligatoires (NAO) et intersyndicales** nombreuses qui se sont tenues et qui ont abouti à la signature d'accords au cours de cette année 2020. Le premier de ces accords, et non des moindres, est celui sur l'égalité Femmes-Hommes et qualité de vie au travail. Certes liés à l'épidémie de Covid et particulièrement en lien avec la politique de l'association en matière salariale, suivront un accord sur la **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (PEPA) et une décision unilatérale sur la prime d'État Covid. L'attribution de ces différentes primes témoigne de la volonté de l'Entraide Union, dès que des fonds sont disponibles, de valoriser financièrement les salariés.

Aide, suivi et conseil sur les plans de prévention des risques, DUERP<sup>4</sup> et gestion du personnel en télétravail ou présentiel pendant le confinement puis le déconfinement.

(1) Comité social et économique (2) Comité social et économique central (3) Commission santé, sécurité et conditions de travail  
(4) Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

## Entraide emploi et les Services de Santé au Travail

**CAP EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien



Dans le cadre de son partenariat avec l'UNIRH 75, l'Entraide Union intervient à travers le CAP EMPLOI 75 pour accompagner les salariés en situation de handicap risquant de perdre de leur emploi. Cet accompagnement au maintien dans l'emploi nécessite une collaboration étroite entre salarié, employeur et la médecin du travail.

A ce titre, les liens partenariaux avec les Services de Santé au Travail sont primordiaux et prennent des formes diverses : permanences mensuelles, référents identifiés, outils partagés...



## Inauguration du CMPP Ambroise Croizat

Le jeudi 23 janvier 2020 a été inauguré le Centre médicopsycho pédagogique Ambroise Croizat à Grigny (Essonne).

Cet établissement, implanté dans le nouveau centre municipal de santé du quartier de la Grande Borne, est le fruit d'une volonté forte de l'Entraide Union et de la Ville de Grigny d'agir dans les territoires oubliés de la République, afin de garantir une offre de soins accessible pour tous ses habitants.



A. Zimmermann, Directrice générale, A. Girard, Président, P. Rio, Maire de Grigny

Il accompagne une centaine d'**enfants et adolescents** présentant des troubles du développement psychique ou des difficultés scolaires. Sa mission est d'assurer le **diagnostic et les soins** tout en les maintenant dans leurs **milieux familiaux**, scolaires ou professionnels et sociaux.

Le CMPP a été baptisé Ambroise Croizat en hommage à celui qui fut Ministre, père de la Sécurité sociale, des allocations familiales et de grandes avancées du droit du travail. Il traduit la volonté associative de partager l'engagement de la Ville de Grigny dans son combat pour l'ensemble de ses citoyens.

Dans ce cadre, l'établissement propose désormais des **consultations et des médiations transculturelles** avec des professionnels formés : médecin psychiatre, psychologues, anthropologue, interprètes.

## Création artistique en métallerie

Par le biais de la métallerie, les jeunes du DITEP Paul Murlon ont contribué à embellir le parc et la mare de l'établissement.

Dans l'Ain, certains jeunes du DITEP sont en **formation qualifiante dans la métallerie**. Tout au long de l'année 2020, l'éducateur technique, lui-même formé en métallerie, aura eu à cœur de transmettre son savoir aux jeunes pour mener ces projets de bout en bout.

D'abord, le travail des croquis et schémas pour envisager et imaginer le produit fini. Ensuite, la découverte de la matière pour les plus novices, la transformation de celle-ci pour les plus expérimentés. Les œuvres sont ensuite directement placées dans le parc afin de lui donner un visage plus familier. Il a notamment pris l'aspect d'un héron, mais aussi d'un portique sur lequel un rosier grimpant a la joie de se développer.



DITEP Paul Murlon

Ce projet global aura non seulement permis aux jeunes de **mettre en pratique leur savoir**, mais de l'enrichir et le confronter à **l'expérience de professionnels** venus pour l'occasion. L'architecte ne sera pas venu pour rien !



Au cours des deux dernières années, l'Entraide Union a encouragé de nouvelles formes de participation des professionnels. A travers l'animation et la coordination d'ateliers de direction et de groupes de travail, différentes thématiques sont abordées et portées par les professionnels des ESSMS<sup>1</sup>. Bien que l'année 2020 fut exceptionnelle au vu de son contexte, le partage d'expérience, la mutualisation de compétences et des réflexions sur la mise en place d'outils communs s'y sont développées.

## Les expertises métiers : des groupes de travail fondés sur le partage inter-établissement

Dans le cadre de sa mission de développement d'une solidarité et de coopération inter-établissements, le pôle Activités et Projets d'Établissements anime des groupes de travail fondés sur l'expertise métier. En s'appuyant sur l'expérience et les compétences professionnelles spécifiques de chacun, l'objectif est de favoriser des réponses aux besoins sur-mesure en matière d'accompagnement.

Impulsés en 2019, deux groupes de travail ont réfléchi aux enjeux des transitions dans les parcours des personnes accompagnées :

- ➔ « **Le passage à la majorité** ». Cette thématique réunit des assistantes de service social de l'Entraide Union. Il s'agit de mieux appréhender les enjeux du passage à l'âge adulte. En effet, quelles que soient les difficultés pour lesquelles un enfant bénéficie d'un accompagnement par une structure sanitaire ou médico-sociale, les droits auxquels il prétend sont identiques à tous ceux des enfants du même âge : la majorité à 18 ans s'applique pour tous quelques soient les difficultés que l'on peut rencontrer. Ainsi, l'adolescence marque le début du chemin vers la majorité... Scolarité, professionnalisation, santé, déplacements, citoyenneté... sont autant de domaines qui viennent jaloner ce long parcours pour lesquelles de nombreux besoins peuvent nécessiter la mise en place de réponses adaptées.
- ➔ « **Le vieillissement des travailleurs d'ESAT et le passage à la retraite** ». Alors qu'on assiste à un vieillissement de certains travailleurs handicapés, les professionnels interrogent les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre.

Socialement, l'âge de cessation de l'activité professionnelle définit l'entrée dans la vieillesse, l'OMS, quant à elle, retient le critère d'âge de 65 ans et plus. Cependant, au vu des problématiques et des besoins rencontrés par les travailleurs d'ESAT, le groupe de travail a préconisé retenir **50 ans<sup>2</sup> comme âge déterminant les premières actions pour répondre aux enjeux du vieillissement et de l'élaboration d'un projet de vie post-activité professionnelle**. En commençant à échanger avec le travailleur handicapé et son entourage dès cet âge-là, cela permet à chacun de commencer à se projeter et à se questionner sur les différents enjeux liés à l'arrêt de l'activité professionnelle (logement, soutien médico-social, activités culturelles et de loisirs...).

Pour tous, il s'agit **d'interroger les modalités d'accompagnement et de mise en œuvre des projets à venir pour les personnes accompagnées** : « Comment la sortie est portée par toute l'équipe ? Comment intervenir dans les moments-clés de l'âge de l'enfant ou d'adulte ? Comment articuler droit commun et droit spécialisé ? ». Désormais, tous réfléchissent à l'élaboration d'outils et de procédures communs permettant de favoriser l'émergence d'une pratique partagée.



# La formation inter-service : une démarche transversale favorisant le partage de valeurs communes

Alors que l'Entraide Union s'inscrit dans une volonté de favoriser l'émergence d'une société inclusive, les SESSAD apparaissent comme étant des acteurs clés de cette démarche auprès des enfants en situation de handicap. Inscrits dans une logique de parcours et de réponse de proximité, ils sont au cœur des transformations actuelles.

Depuis plusieurs mois, un groupe de travail constitué des équipes d'encadrement des SESSAD se réunit pour réfléchir aux orientations à privilégier. Dans un premier temps, il est apparu nécessaire de s'entendre sur une définition commune de l'intervention en SESSAD et ainsi réaffirmer l'enjeu d'une intervention au plus proche de l'ensemble des lieux de vie de l'enfant.

Cependant, il s'avère parfois difficile de penser et/ou mettre en place **certaines interventions dans des espaces habituellement peu connus des professionnels** : « Comment je m'engage sur l'extérieur ? Comment pense-t-on cette intervention ? Comment ne pas se retrouver isolé ?... ».

C'est pourquoi, en 2020, l'Entraide Union a proposé pour la première fois une **formation commune** à l'ensemble des professionnels des SESSAD, soit plus de 100 salariés. Quel que soit le public accompagné, quel que soit le territoire d'intervention, quelle que soit la fonction, tous ont été amenés à se rencontrer et à échanger sur cette thématique commune. L'objectif était ainsi de :

- ➔ Favoriser le partage d'expériences entre professionnels
- ➔ Accompagner les équipes face à l'évolution du public
- ➔ Former aux différentes modalités d'intervention en SESSAD, dont l'intervention à domicile

Ainsi, une première journée de formation a été proposée en 2020 autour de **l'intervention à domicile**, l'une des modalités d'intervention en SESSAD. Celle-ci se présente comme étant un outil au service de la rencontre, proposant une autre forme de relation avec l'enfant et sa famille. Cependant, la pratique à domicile est un exercice complexe où il s'agit de maintenir un cadre institutionnel au sein même du lieu de vie le plus intime de l'enfant.

En parallèle, la crise sanitaire est venue alimenter et questionner certains aspects abordés dans la première session de formation. Les enjeux d'accompagnement au sein des lieux de vie de l'enfant ont été au cœur des questionnements des équipes lors des périodes de confinement. La notion d'évaluation (évaluation de la demande, du besoin et de la réponse apportée) apparaît désormais centrale pour permettre à chacun d'identifier quelles modalités d'action à proposer en fonction des projets. Elle sera au cœur des futures rencontres.

## Le SESSAD est un service mobile :

- ➔ Intervenant dans les différents lieux de vie de l'enfant : au domicile, lieu de scolarisation, lieu de socialisation, lieu de loisirs ou de culture...
- ➔ Mobilisant une équipe pluridisciplinaire : équipe médicale, thérapeutique, éducative, pédagogique et sociale.

## Il propose un accompagnement :

- ➔ Personnalisé (spécifique aux besoins et aux capacités de chacun) et multimodal (individuel, collectif, médiation unique, médiation conjointe...),
- ➔ Modulable (articulable avec les différentes modalités d'accompagnement nécessaires),
- ➔ Evolutif (adaptable en fonction des besoins de l'enfant, à chaque étape de son parcours).
- ➔ Celui-ci se traduit par un Projet d'accompagnement individualisé. Les objectifs d'accompagnement identifiés s'articulent avec les différents projets dont pourrait également bénéficier l'enfant (PPS, PPE...).

1. Etablissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

2. 50 ans est l'âge qui serait retenu pour définir la population vieillissante dans les rapports d'activités annuels de l'Entraide Union.



# Quand système d'information rime avec accompagnement

Cette fois, c'est parti : en 2020 la transition numérique de notre association est lancée, soutenue par le plan « ESMS numérique » piloté par la CNSA et encadrée par le Règlement général de protection des données (RGPD). Le chantier peut sembler lourd et contraignant, quand on a déjà mille urgences à régler au sein de sa structure. Mais c'est aussi l'occasion de réfléchir à notre organisation, à nos besoins, aux moyens d'améliorer le service aux usagers et les méthodes de travail.

## Pourquoi élaborer notre schéma directeur du système d'information (SDSI) ?

### 1. Y voir clair

Avant de nous lancer, mieux vaut faire le point sur notre situation. Le cabinet Effigen a été mandaté en 2020 pour effectuer un **diagnostic complet de notre système d'information**, diagnostic qui a permis de faire l'inventaire de nos forces et faiblesses, et de pointer nos besoins, nos contraintes et les améliorations attendues.



### 2. Mobiliser les équipes

Lancer le chantier du SDSI nécessite de **mobiliser** l'ensemble des acteurs concernés, administrateurs, directions, équipes.

Malgré un contexte impactant fortement les professionnels « sur le terrain », ces dernières, même avec un délai court de sollicitation, ont largement participé au diagnostic, démontrant les **fortes attentes** en matière de système d'information.

### 3. Optimiser les ressources et l'organisation

Le schéma directeur du système d'information est le cadre qui nous permet d'adopter de nouveaux outils métiers, des solutions de gestion, des ressources partagés

La crise sanitaire a accéléré la **transformation numérique** de l'Association. Nous avons dû adapter nos méthodes de travail et, plus généralement, notre fonctionnement en recourant au télétravail, aux plateformes digitales mais aussi en organisant à distance des réunions statutaires. Nos équipes ont étoffé leurs compétences en numérique et sont mieux à même de proposer des améliorations.

### 4. Améliorer l'activité et les services rendus

Mettre en œuvre le SDSI est une excellente occasion de repenser les leviers d'amélioration de notre activité, en cohérence avec notre projet associatif.

L'épidémie de Covid-19 a mis en relief les besoins d'outils de communication, télésoin comme alternatives opérationnelles au confinement pour la **continuité de l'activité et du service dans et hors les murs** des ESMS. Il faut se saisir de cette opportunité pour **s'inscrire dans le numérique**. Notre schéma directeur devra inclure de nouveaux services très attendus, en planifiant les ressources nécessaires (matériel, logiciels, formation du personnel, etc.).



## L'EMP Pierre Huet renforce sa communication !

L'EMP situé à Colombes se dote de nouveaux moyens de communication pour améliorer son lien avec les familles.

La communication avec les familles est toujours un enjeu de taille. Elle les aide à mieux percevoir ce qui se fait en établissement et facilite ainsi les échanges et l'accompagnement de leurs enfants.

Dans ce but, l'EMP a choisi de s'orienter vers l'outil **Familizz**, spécialisé sur les enjeux médico-sociaux. Multi-facettes, il offre un panel de possibilités aux professionnels, enfants et familles. Il apporte une aide à la communication en fonctionnant comme un blog : il raconte la vie de l'établissement sur la base d'un fil d'actualité parlant de la vie quotidienne comme des événements, illustrés par un album photo.



Familizz est aussi une **plateforme de soutien aux familles**, dotée d'une **interface de messagerie** à destination des parents, qui peuvent prendre rendez-vous, échanger par visioconférence ou partager des documents.

## Le CMPP Bernard Andrey fluidifie le parcours de soins

Les réflexions menées par les structures sur leur propre fonctionnement peuvent parfois conduire à des réorganisations bénéfiques pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels.

C'est dans cette optique que le CMPP Bernard Andrey, situé à Grenoble, a mis en place une nouvelle organisation de l'admission et de l'accueil des jeunes, dans l'objectif de fluidifier leurs parcours de soins. En effet, afin notamment de répondre à la problématique des consultations trop espacées dans le temps, la planification de l'accompagnement se fait dès l'admission et se projette sur une durée plus longue. Tous les premiers rendez-vous sont alors prévus jusqu'à la consultation médico-psychologique, qui a lieu à l'issue de la phase de diagnostic. C'est à la fin de cette phase qu'est présenté le projet de soins à la famille.

Cette nouvelle organisation permet ainsi de donner une meilleure visibilité à la famille, à qui on adresse la planification dès le début des soins et qui a, dès l'entrée, connaissance de l'équipe référente qui va accompagner son enfant. Cette réorganisation, issue de réflexions en équipe dans la lignée notamment des recommandations de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes, permet ainsi aux différents acteurs de l'accompagnement, professionnels, jeunes et familles, de bénéficier d'une meilleure lisibilité et d'un parcours plus fluide.



## Visibilité de notre action à travers les partenariats

S'il est une chose à retenir de l'année difficile que nous venons de traverser, c'est que la solidarité aura été nécessaire à tous. Ce qui pourrait parfois n'être qu'un vœu pieux, a au contraire pris tout son sens en 2020, et c'est tant mieux !

L'Entraide Union n'avait pourtant pas attendu cette crise sanitaire pour l'inscrire dans un des axes de son Projet associatif au travers de l'élargissement souhaité vers l'extérieur. Cette volonté s'est concrétisée dans le recrutement d'une chargée de mécénat et partenariats, qui a eu pour mission première de préfigurer un outil financier qui permette de soutenir toutes les actions transversales de nos établissements mais aussi de l'association, dans des domaines aussi larges que le sport, la culture, la formation, l'alimentation, le développement durable, etc. C'est chose faite puisque l'Assemblée générale extraordinaire de décembre 2020 a voté la création d'un fonds de dotation « Entraide Union » qui verra le jour en 2021 ! Il s'agit désormais de construire une stratégie de collecte pour soutenir les projets à destination des usagers, qui prendra racine dans la responsabilité sociale des entreprises qui souhaiteront soutenir nos actions.

**Mais les partenariats ne se limitent pas à ce niveau et 56 établissements, c'est autant de territoires sur lesquels il s'agit de construire un maillage pertinent et ouvert, au service des usagers, de leurs parcours de soins, de leur inclusion partout et tout le temps.**

C'est ainsi que des partenariats locaux avec les conservatoires de Sarcelles pour le SESSAD Daniel Séguret ou du 10<sup>ème</sup> arrondissement de Paris pour l'IMP Dysphasia, ont pu être passés et ont permis un éveil et/ou une **pratique musicale** à nos usagers. Pour les plus sportifs, **l'équithérapie** au haras de la fontaine Cypierre à Garges-lès-Gonesse, ou encore **l'atelier VTT** dans la nature à l'IME de Saussure ont permis aussi d'appréhender d'autres apprentissages : être à l'écoute d'un animal, en prendre soin, se déplacer en transports en commun avec son vélo, afin d'arriver en pleine nature... de beaux défis pour ces champions !

Mais n'oublions pas les plus gourmands, qui à l'IME de Saussure, ont pu tester aussi leur talent lors d'un atelier mensuel dans une cuisine associative parisienne. Ou encore la formidable **solidarité** qui a vu le jour entre les travailleurs du Café Signes et les bénévoles du restaurant social Le **Reffetorio**, auxquels ils ont pu prêter main-forte dans les mois les plus difficiles d'avril et mai 2020, quand les repas aux plus démunis avaient doublé leur nombre.



Le besoin de créer du lien avec sa ville, son territoire, les différentes structures qui y sont ancrées, est certes exacerbé en période de confinement, qui l'aurait prédit ? Mais les bonnes habitudes et les diverses expériences resteront et s'amplifieront, à n'en pas douter !





## Préparation de l'intégration des établissements de St-Denis

Une reprise d'établissement c'est un peu comme accueillir un nouveau membre dans une famille. C'est un événement et ça ne s'improvise pas. Les années 2018 et 2019 ont été l'occasion de se rencontrer et surtout de s'assurer de la convergence de valeurs entre les deux associations et avec les équipes du CAMSP les Comptines et du CMPP Camille Claudel – Jacques Prévert.

Alors que la compatibilité des philosophies était confirmée, 2020 pouvait donc être consacrée à faire en sorte que le rapprochement se passe dans les meilleures conditions à la fois au moment de l'union comme dans le temps. Ainsi, les 4 pôles fonctionnels du siège de l'EU ont analysé : les projets d'établissement et autres outils de la Loi 2002-2, l'état des bâtiments et la validité des titres d'occupation, le caractère sain des finances et le sérieux du suivi budgétaire enfin l'application des fondamentaux en droit du travail : les accords sur le temps de travail, l'application de la convention collective en matière de rémunération, les contrats de travail...

Aucun des éléments recueillis n'est apparu rédhibitoire en vue de la fusion, de nombreuses rencontres entre l'Entraide et la mairie de Saint-Denis, qui assurait jusqu'alors la gouvernance de l'association porteuse du CMPP et du CAMSP, ont pu être organisées pour réfléchir aux différentes étapes et à la poursuite des relations partenariales et continuer d'inscrire les deux établissements dans le territoire, en cohérence avec les politiques locales de santé.



En parallèle, les instances associatives et représentantes du personnel ont été officiellement consultées et les relations de travail entre collègues ont réellement commencé. Autour de la gestion de crise, bien sûr, car l'Entraide n'a pas attendu la formalisation de la fusion pour partager les différents supports et conseils pour vivre au mieux cette période difficile mais aussi autour du nouveau projet associatif 2020-2024 qui allait bientôt devenir le fil rouge commun de l'action de tous les établissements de l'Entraide.

## C'est ainsi qu'Entraide Universitaire devint Entraide Union

Redessiné en 2017 le logo visait à redynamiser l'image de l'association par son code couleur étendu et le mouvement, l'envolée, qu'il exprime. Les valeurs de l'Entraide y sont réaffirmées, notamment de solidarité, de citoyenneté et d'entraide avec la mise en avant des deux composantes du mot Entre et Aide. C'est donc tout naturellement qu'en 2021 notre nouvelle dénomination :

**Met en œuvre notre Projet associatif** pour une action toujours plus pertinente auprès de ceux que nous accompagnons.

**Renforce le concept de lien**, à l'origine de notre association.

**Recentre notre nom** pour répondre au mieux à la réalité de nos interventions.



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

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

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

Ayant contribué à la rédaction :  
Alexandrine DE BRAQUILANGE, Sara HAY, Alexandra JAMEU, Yannick KOME, Sophie SOUNDELE

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)

