



CHAMPIONNET

# Rapport d'Activité 2021



*Portes Ouvertes – ESAT et CAJ Ménilmontant (Paris – 20<sup>ème</sup>)*

**Association Reconnue d'Utilité Publique**  
14, rue Georgette Agutte – 75018 Paris [www.championnet-asso.fr](http://www.championnet-asso.fr)

*Merci aux Directrices et Directeurs d'établissements, aux chefs de services, à la Directrice des services comptables et à tous les salarié(e)s de l'Association Championnet qui ont permis, grâce à leur travail et leur disponibilité, la réalisation de ce rapport d'activité associatif.*

# Sommaire

---

Rapport moral du Président Page 4

Rapport d'activité du Directeur Général Page 8

Lecture synoptique de l'année 2021

## Championnet à Paris

ESAT de la Bièvre Page 12

L'ESAT et le CAJ Ménilmontant Page 14

Le Foyer de Jeunes Travailleurs Page 17

Championnet Loisirs Page 20

## Championnet en Haute-Savoie

Le Complexe Championnet Page 22

IME Saint André et SESSAD Page 23

Le Dispositif de Protection de l'Enfance Page 25

Le DITEP Homme Fleuri et les CMPP Alfred Binet Page 29

Le Home Fleuri - DITEP Page 29

Les CMPP Alfred Binet Page 30

## Championnet dans l'Oise

IMPro Jean Nicole Page 32

## Championnet dans le Finistère

Le Pôle 29 Page 35

Le secteur « enfance » Page 35

Le secteur « adulte » Page 36

L'APAC 29 Page 38

## L'organisation de l'Association

Les établissements et services Page 42

L'équipe du siège	Page 43
Les Ressources Humaines	Page 44
La vie associative	Page 45
La communication	Page 45
L'implantation géographique des établissements	Page 46
Les emplois	Page 48
La présentation des comptes	Page 50
Les coordonnées des établissements	Page 53
Le glossaire	Page 56

## Rapport moral du Président M. Bernard BESSE

---

### **2021 – Bientôt la fin ?**

L'année 2021 a été encore largement marquée par la crise sanitaire due à la propagation du COVID.

En effet, avec l'apparition de nouveaux variants, trois vagues successives de contaminations massives ont été observées, au printemps, à la rentrée et en fin d'année.

Alors que la campagne vaccinale se déployait largement en fin d'année, nous espérions pouvoir laisser derrière nous cette crise sanitaire, ce ne fut malheureusement pas le cas.

Fort heureusement nous avons pu cependant constater chez les personnes atteintes une diminution de la sévérité des symptômes, bien que certaines formes plus compliquées aient pu persister.

L'actualité 2021 a donc été largement dominée par la gestion de la crise sanitaire dans nos établissements et services, imposant des adaptations multiples et des contraintes importantes.

Les masques, les gestes barrière, les tests, les « visio » ont largement occupé notre quotidien. L'activité de plusieurs de nos établissements a été affectée par l'imposition de jauges qui réduisaient nos capacités d'accueil, mais aussi par un absentéisme conséquent de salariés contaminés ou cas contact.

Enfin, la mise en œuvre de l'obligation vaccinale pour nos professionnels, à partir du 15 septembre 2021, bien que globalement acceptée, a provoqué ici ou là des réticences ou des oppositions, nous imposant la suspension de plusieurs personnes.

Nous nous réjouissons cependant d'avoir globalement bien géré et traversé cette situation, sans emballement particulier ni clusters préoccupants.

Il demeure cependant que cette crise sanitaire a été révélatrice ou amplificatrice des fragilités de nos activités.

Ainsi la difficulté de recrutement s'est-elle aggravée pour nos métiers considérés comme peu attractifs. A Paris et en Haute-Savoie notamment, nous subissons des vacances de postes qui s'installent dans la durée et qui nous laissent démunis. Les professions des filières socio-éducatives subissent une désaffection qui se traduit par des pénuries de personnels. Les causes sont multiples mais le sentiment d'un manque de reconnaissance, notamment dû à la modicité du niveau des salaires, est largement rependu. Les accords du SÉGUR de la santé du 13 juillet 2020 ont constitué une avancée significative pour les personnels soignants des établissements de santé, mais n'ont pas été étendus aux métiers de l'accompagnement. Le gouvernement semble avoir pris la mesure des difficultés croissantes auxquelles sont confrontés les organismes gestionnaires, et nous souhaitons fortement que soit reconnu à sa juste valeur l'engagement des professionnels.

Un chantier de négociation au niveau national s'est ouvert en 2021, et nous avons bon espoir qu'il apporte des évolutions, certainement imparfaites ou insuffisantes, mais suffisamment significatives en 2022.

Nous achevons donc cette année 2021 avec, il est vrai, une certaine « fatigue », mais aussi avec des raisons d'espérer en retrouvant ce qui constitue le sel de notre vie associative, à savoir les rencontres. Nous voyons renaître plusieurs de nos traditions, les fêtes de fin d'année, les portes ouvertes, les réunions en « présentiel », et cela avec une grande joie.

Car des visages et des sourires sont toujours plus parlants que le meilleur de discours, je vous propose, en conclusion de mon propos, de découvrir en image ces moments précieux de la vie de l'association Championnet.

Je vous souhaite une lecture agréable de ce rapport et vous adresse mes plus chaleureuses salutations.

Bernard BESSE – Président

#### **Remise des diplômes au CFPH :**



#### **Remise des prix à Megève :**



**Les 100 ans de Jean Nicole :**



**Pôle Finistère : Projet « écume des vents » des jeunes de la SEES à la pointe du Raz.**



**Les activités de l'ESAT de la Bièvre (montage OMNI, dispositif pour associer une trottinette électrique à un fauteuil roulant et atelier couture-broderie) :**



**Visite des élus de la communauté de communes à l'APAC :**



**Portes ouvertes ESAT et CAJ Ménilmontant :**



**Championnet Loisirs (récital des jeunes pianistes, les arts plastiques, la fanfare à Megève) :**



**Récréation au Home Fleuri**

**Home Fleuri sous la neige**



## **Rapport d'activité du Directeur Général M. Bruno MONTOYA**

---

**2021 : Des variants !**

2021 fut une année en « dents de scie », avec ses hauts et ses bas, ses accélérations et ses ralentissements. Nous l'avons vécu en grande partie au gré des trois vagues épidémiques, avec parfois l'impression de revivre « un jour sans fin ». Malgré ces aléas nous avons poursuivi notre activité et poursuivi nos projets.

Nous avons pu mesurer l'impact de cette crise sanitaire dans le domaine des ressources humaines. L'absentéisme fut important, nous obligeant sans cesse à réorganiser nos établissements et services. De plus la perte d'attractivité de nos métiers a pour conséquence de rendre difficile les recrutements par défaut de candidats, alors que par ailleurs nous sommes aussi affectés par des professionnels en place s'engageant dans des reconversions professionnelles vers des secteurs ou des activités jugés moins contraignants, et surtout mieux reconnus avec des niveaux de rémunération plus attractifs.

Cette crise « vocationnelle » affecte dans notre pays les métiers du soin et de l'accompagnement, et nous concerne bien évidemment. Nous la jugeons préoccupante alors que, par ailleurs, les besoins et attentes des bénéficiaires sont multiples et importants.

Outre cette actualité particulière les événements principaux ayant marqué l'année 2021 furent la poursuite de notre programme de rénovation de nos locaux, programmes en cours ou en réflexion, la situation du pôle finistérien affecté par une crise institutionnelle nécessitant un accompagnement spécifique, la réflexion sur la construction d'une direction territoriale en Haute-Savoie, et aussi le renouvellement des instances associatives en fin d'année.

### **Les grands chantiers en cours :**

L'année 2021 fut en grande partie consacrée à la politique de rénovation et de modernisation de notre patrimoine, principalement en Haute-Savoie et dans le Finistère.

Lorsque de tels programmes sont envisagés il convient en amont de vérifier notre capacité budgétaire à absorber les surcoûts qu'ils généreront dans la durée. Cette première étape essentielle est assez complexe car il importe d'anticiper les surcoûts et économies qu'il nous faudra réaliser. Or, ces économies concernent principalement notre masse salariale, et outre le travail de prévision budgétaire il nous faut anticiper sur d'éventuels nouveaux modes d'organisation qui nous permettront, ici ou là, d'optimiser nos ressources.

C'est un travail dans la « dentelle » qui réclame de la part de nos directeurs de réelles capacités prospectives et anticipatrices. Ces scénarios d'anticipation doivent aussi prévoir les coûts de financement des travaux envisagés, et donc des frais financiers attachés à des emprunts. Les deux autres sources de financements possibles sont les subventions et l'autofinancement. Engager des travaux conséquents consiste donc à poser une équation à plusieurs variables mais dont le résultat finalement ne peut qu'être équilibré.

### **Principales échéances :**

- Janvier 2021 : ouverture du chantier de construction à Sallanches d'un bâtiment IME internat/SESSAD d'une surface d'environ 670 m<sup>2</sup> pour un coût estimé à 1 640 k€ environ, financé à hauteur de 1 500 k€ par un emprunt et recherche de subvention de 300 k€, le CCAH a retenu notre projet pour ce montant de subvention, nous n'avons pas cependant la certitude de « récolter » l'intégralité des sommes sollicitées. Nos réserves constituées sur des excédents antérieures assureront le complément.



*Bâtiment en l'état actuel de construction en juin 2022.*

- Janvier 2021 : acquisition à Annemasse d'un local d'une surface environ de 310 m<sup>2</sup> pour le SESSAD et le service de VPT pour un coût environ de 509 000 € financé par emprunt. Le montant des travaux estimé à 300 000 € environ sera autofinancé.



*Locaux rénovés livrés début 2022.*

- 1<sup>er</sup> trimestre : aménagement de 2 studios d'autonomie à l'ITEP à Bonneville pour un coût de 155 k€ environ, chantier auto-financé sur réserves préalablement constituées.
- Avril 2021, signature définitive de l'acte authentique pour l'acquisition par dation d'un local internat / IME à Megève (Les Véria) d'environ 300 m<sup>2</sup> pour un montant de 500 k€.



*Locaux en rez de chaussée en cours de chantier en juin 2022.*

- Second semestre, conception du projet architectural projeté au Vieux-Chatel à Kerlaz pour un coût estimé à 1 360 k€, financé par une subvention de l'ARS de 400 k€ obtenue en 2020, d'un emprunt envisagé de 600 k€, par autofinancement de 200 k€, avec un reliquat de 160 k€ espéré sur la vente de la Clarté.
- Décembre, fin de l'aménagement des bureaux de l'IMPro à Chevrières (rénovation et isolation) pour un coût de 99.5 k€, chantier auto-financé sur réserves préalablement constituées.
- Poursuite des études concernant l'aménagement du chalet le Christomet à Megève.

---

## **Découvrons maintenant nos actions en 2021 !**

Dans les pages suivantes vous sont proposés les rapports des directrices et directeurs qui, au quotidien, entourés de leurs équipes qui cumulent de multiples compétences dans des domaines très étendus, font vivre concrètement le projet associatif.

Cette présentation ne peut être exhaustive tant est conséquente la somme des événements, projets, rencontres, réflexions qui animent nos établissements et services.

Vous y re-découvrirez la diversité, mais aussi parfois la complexité de nos actions. Nos établissements et services sont multiples et couvrent un large champ de l'action sociale et médico-sociale en direction d'enfants, de jeunes, d'adultes, dans les domaines du soin, de l'éducation, de la scolarité, de la formation et de l'activité professionnelle, de l'insertion par le logement. Nous accompagnons des personnes présentant des formes multiples d'handicaps, intellectuel, psychique, comportemental, ou de difficultés sociales.

Cette diversité démontre comment l'association, au fil du temps et de son histoire, a su se développer, se dynamiser, accueillir des publics divers et nombreux, et démontre surtout les compétences et l'agilité qui caractérisent ses équipes.

Les directrices et directeurs ont souhaité évoquer un fait marquant, une expérience singulière, faire état de leurs projets, questions mais aussi difficultés, car comme toute organisation humaine nous n'échappons pas à des épisodes de crise.

Ce panorama vous offrira le possibilité de mieux saisir les enjeux auxquels nous sommes confrontés mais aussi, nous l'espérons, de constater l'engagement de tous nos professionnels.



Nous vous proposons une vue d'ensemble, non exhaustive, de la vie de l'Association Championnet pendant l'année 2021.

## CHAMPIONNET A PARIS

---

### ***L'ESAT de la Bièvre (Paris 13<sup>ème</sup>) Emmanuelle MAÇON, directrice de L'ESAT de la Bièvre***

Basée sur la production de 6 ateliers, notre activité commerciale fluctue au rythme de l'évolution des marchés et de nos clients.

Ces fluctuations peuvent être conjoncturelles. Ainsi, notre atelier Blanchisserie a connu une baisse d'activité significative durant la crise Covid car nous avons des clients dans le domaine des loisirs et de la restauration. La Blanchisserie retrouve progressivement son activité d'avant la crise.

Elles peuvent aussi être structurelles et dans ce cas nous devons nous adapter de façon plus conséquente. Nous allons illustrer ce propos avec la restructuration de notre atelier Métallerie et le lancement de notre atelier Espaces verts.

Présente dès la création de l'établissement il y a 40 ans, la Métallerie a été une activité majeure, occupant jusqu'à une vingtaine de travailleurs encadrés par 2 moniteurs. Parmi nos clients, nous avons des designers qui nous commandaient des petites séries « haut de gamme ».

Cette activité, par ailleurs mal rémunérée, était en déclin. Le départ d'un des deux moniteurs nous a permis de restructurer la Métallerie en fermant complètement la branche peinture époxy (peinture sur métal) et en ne conservant que la fabrication de petites séries industrielles nécessitant des opérations de soudage.

Nous avons pu cette année améliorer les conditions de travail grâce à l'installation d'équipements d'aspiration des fumées de soudage.



*Torche aspirante utilisée pour la soudure d'éléments de roues de bennes  
Dossier aspirant utilisé pendant la réparation des chaises du jardin*

Luxembourg.

de camions.

Dans le même temps, pour équilibrer la production, nous avons lancé en 2018 une activité Espaces verts.

Le développement des Espaces verts a été progressif. Nous avons un peu tâtonné au départ sur le plan de l'organisation et de la constitution d'une équipe de travailleurs motivés. Puis nous avons trouvé une vitesse de croisière et avons pu recruter fin 2021 un deuxième moniteur.



Avant



Après

Parterre extérieur de l'espace sportif Pailleron – Paris 19<sup>ème</sup> .

Même si ce n'est pas toujours simple à mettre en œuvre, nous devons faire évoluer nos ateliers. En résulte la satisfaction de proposer aux travailleurs des tâches variées qui leur permettent d'acquérir de nombreuses compétences professionnelles.

## ***L'ESAT et le CAJ Ménilmontant (Paris 20<sup>ème</sup> et 18<sup>ème</sup>) Paul BERTHON, directeur de l'ESAT et du CAJ Ménilmontant***

Les établissements ESAT et CAJ Ménilmontant ont mené en 2021 un projet institutionnel important : la réécriture de leurs projets d'établissement respectifs. Au-delà de la nécessité de répondre à nos obligations réglementaires, ce projet a insufflé une dynamique positive avec pour finalité une amélioration continue de l'accompagnement proposé dans les deux structures. Il nous a semblé utile de revenir sur cette démarche ayant fortement mobilisé professionnels et usagers.

### **Séminaire de présentation du chantier institutionnel**

La journée du 19 mars 2021 a été l'occasion de présenter des thèmes de réflexion communs aux deux établissements pour poser les bases du projet :

1. Les valeurs associatives.
2. Les enjeux des futurs projets selon les thématiques clés de Serafin-PH.
3. Les spécificités des missions et les convergences de l'ESAT et du CAJ.

Il s'agissait donc de faire se croiser les regards entre les équipes de l'ESAT et du CAJ, en vue de l'actualisation des projets d'établissements.

### **Mars à décembre 2021 : mobilisation des équipes et des usagers**

1. **Création d'un comité de pilotage** (5 réunions par établissement) chargé de définir la méthode de travail : thématiques, composition, calendrier des groupes de travail selon les enjeux repérés, organisation de la consultation des usagers (thèmes, modalités). Suivi et validation des travaux : enseignements des groupes de travail, avis et propositions des usagers, validation du pré-projet, conception du plan d'actions.
2. **Les groupes de travail** (5 réunions par établissement) réunissent des professionnels représentatifs des activités et des disciplines métiers, selon des thématiques définies par le comité de pilotage. Selon chaque thématique, les participants des groupes de travail décrivent leurs pratiques professionnelles, le fonctionnement actuel de leur établissement et les évolutions constatées depuis le précédent projet. Leurs observations alimentent les objectifs de progrès à prendre en compte dans les 5 années à venir.
3. **Le conseil de la vie sociale** (instance de représentation des usagers) est consulté afin de recueillir les avis et propositions des usagers sur le pré-projet d'établissement. D'autres formes de consultation des personnes accompagnées sont mises en place, comme l'usage de questionnaires.

### **Séminaire de clôture et présentation aux autorités de contrôle des objectifs à 5 ans**

Le 25 mars 2022 s'est tenu sur le site de l'ESAT et du CAJ Ménilmontant, un séminaire exceptionnel pour célébrer la finalisation des projets d'établissements de l'ESAT et du CAJ et leur remise aux autorités, l'ARS d'Ile-de-France et le département de Paris. Cette réunion était animée par l'équipe de direction en présence des présidents des CVS et Mme Maud MOREL. Nous avons eu l'honneur d'accueillir M. Jacques GALVANI, adjoint à la maire de Paris en charge de l'accessibilité universelle des personnes en situation de handicap, M. Tanguy BODIN, directeur délégué départemental de l'ARS pour Paris et M. Bernard BESSE, président de l'Association Championnet accompagné de son directeur général, M. Bruno MONTOYA. La mairie du XX<sup>ème</sup> arrondissement été représentée par Mme Karine DUCHAUCHOI, adjointe au Maire en charge de la santé, de la santé mentale, du handicap et de la PMI. Les objectifs à 5 ans des projets d'établissements :

#### **1. Objectifs communs aux deux établissements**

- Renforcer notre identité au sein de l'association Championnet.
- Renforcer les partenariats, notamment économiques, avec l'ESAT de la Bièvre.
- Relancer les séjours des usagers à l'IMPro Jean Nicole.
- Envisager la création d'une Section d'Adaptation Spécialisée (SAS).
- Proposer des activités du CAJ à des travailleurs de l'ESAT et inversement.
- Repenser le format des portes ouvertes des établissements.
- Renforcer le rôle du CVS et donc *le pouvoir d'agir* des usagers.
- Développer la promotion des droits des usagers.
- Poursuivre les aménagements des locaux.
- Repenser les systèmes d'information.

#### **2. Objectifs propres à l'ESAT Ménilmontant**

- Développer les compétences professionnelles par atelier.
- Équilibrer les recettes issues de la production des ateliers.
- Développer les prestations extérieures.

- Clarifier les modalités d'intervention à l'extérieur.
- Mettre en place un plan de formation des travailleurs.
- Développer des formations collectives pour le personnel et les usagers.
- Mettre en place un livret de compétences pour les travailleurs.
- Clarifier le sens des activités de soutien.

### 3. Objectifs propres au CAJ Ménilmontant

- Mettre en place plus d'activités autour de la musique.
- Concevoir des interventions en médiation numérique.
- Développer les activités intergénérationnelles.
- Créer un annuaire partagé.
- Promouvoir l'accompagnement à la santé.
- Associer les responsables légaux des usagers.
- Développer les partenariats avec des intervenants ou des structures extérieures.
- Développer le travail en réseau avec des associations de loisirs et de séjours adaptés.

La fin du processus de réécriture des projets d'établissements n'est pas que l'aboutissement d'un long travail d'évaluation de nos pratiques professionnelles. Elle marque également le point de départ d'une nouvelle démarche qui vise à concrétiser les objectifs retenus. Rendez-vous est pris... dans 5 ans !

*Animation du séminaire de clôture par la direction et Madame Maud MOREL qui a accompagné tout le long de la démarche. Intervention de Bruno MONTROYA lors du séminaire.*





*Célébration de la fin de la démarche autour d'un déjeuner dans la cour des établissements.*

### ***Le FJT Championnet (Paris 18<sup>ème</sup>) Christel BARON, directrice***

Le taux d'occupation en 2021 reste stable puisqu'il s'élève à 96.98% contre 96.74% en 2020

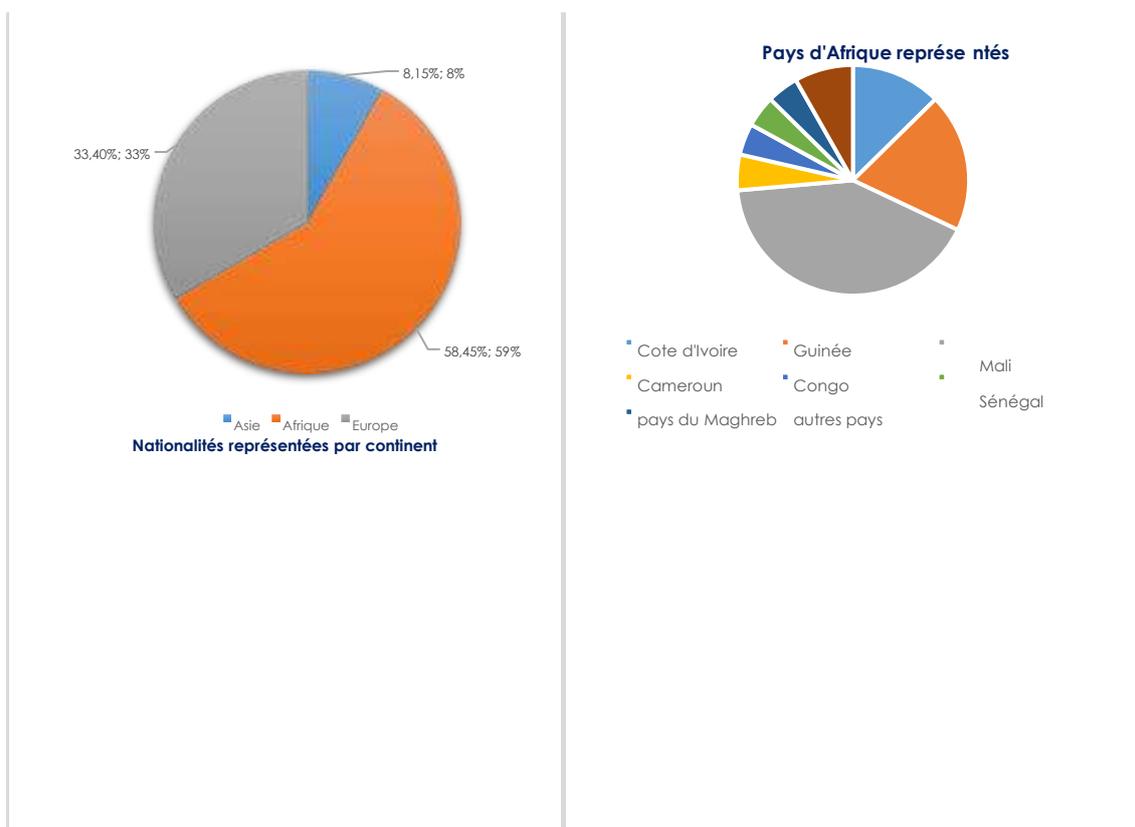
Deux raisons au moins expliquent ce taux :

- La gestion locative au quotidien nécessite une grande réactivité; aussi ce taux est interdépendant des personnels en place au FJT. La situation en termes de ressources humaines s'avère compliquée du fait de sous effectifs, de difficultés de recrutement et de pérennisation de l'équipe socioéducative.
- Le taux de rotation relativement important est dépendant du délai de préavis conjugué au délai de traitement d'une candidature depuis la réception du dossier jusqu'à l'admission effective.

Le taux d'occupation annuel des jeunes pris en charge par l'ASE dans le cadre d'un contrat jeune majeur s'élève à 92%. La CNAF a autorisé l'accroissement d'accueil des jeunes sous contrat jeune majeur jusqu'à 15% des effectifs depuis 2021 (contre 10% auparavant). La concordance entre logement à disposition et candidature spécifique n'est en effet pas toujours de mise.

Le nombre d'entrées en 2021 s'élève à 109 et le nombre de sorties à 106. Le taux moyen de rotation est de 9 par mois. Nous constatons un nombre important de départ en février – 15 – et au cours des mois d'été (13 en moyenne).

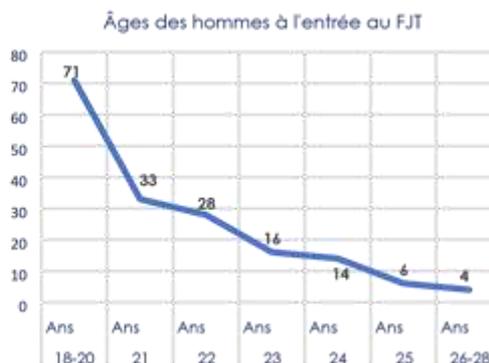
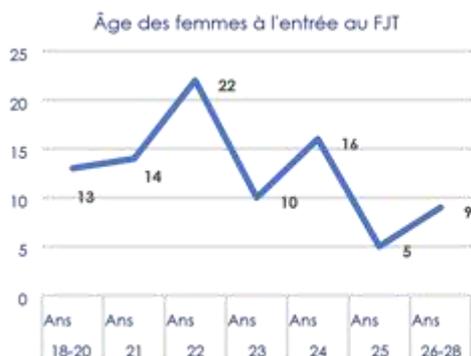
### Profil des résidents :



Autres pays représentés: Burundi (1)- Égypte (3)- Érythrée(1) - Éthiopie (1)- Gambie(4)- Madagascar (1)- Nigéria (1)- Somalie (1)

Le profil des résidents varie peu : 25 nationalités représentées avec une majorité de français (32%) et une forte représentation des jeunes de nationalité malienne (25.4%).

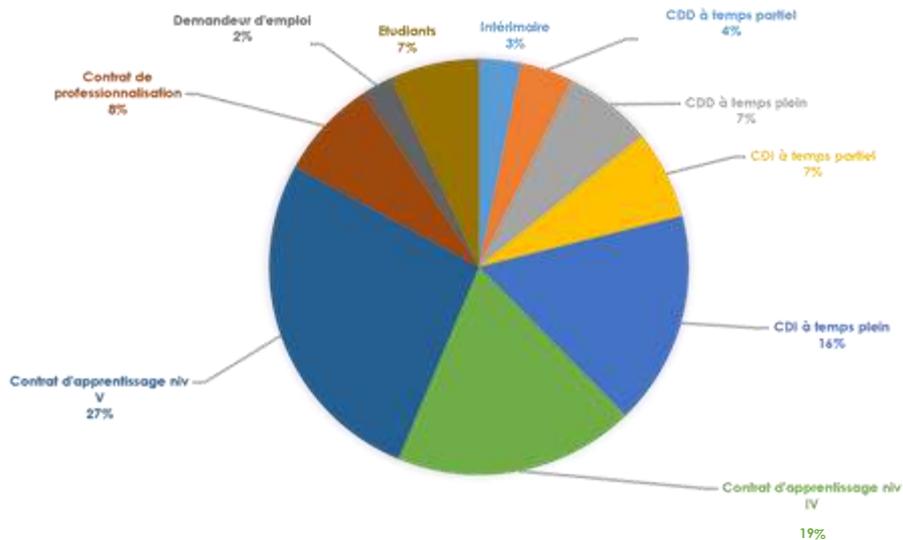
**La moyenne d'âge des jeunes accueillis en 2021, de 22 ans, reste stable :**



On constate toutefois que les hommes accueillis sont majoritairement plus jeunes que les femmes : les 18-20 ans représentent chez les femmes 14% contre 41% chez les hommes. Le parcours de migration des jeunes admis au FJT a en effet un impact certain, car la grande majorité des jeunes hommes accueillis sont d'anciens mineurs non accompagnés alors que les jeunes femmes ne s'inscrivent que minoritairement dans cette trajectoire.

Le seuil de pauvreté étant fixé à 1063 € net mensuels, la moitié des résidents accueillis (49%) se situent en-dessous.

## ACTIVITÉ DES RÉSIDENTS À L'ENTRÉE AU FJT



En 2022, l'accent sera mis sur :

- Le développement d'une instance de dialogue autre que le CVS avec les résidents.
- Le renforcement d'actions d'intérêt collectif axées sur les thématiques d'insertion telles que le relogement, le droit des étrangers.
- L'amélioration de la mise en réseau, notamment avec le Quartier Jeunes, nouveau dispositif riche et indispensable dans le parcours des jeunes.
- Poursuite du forum santé itinérant.
- Stabilisation des ressources humaines.
- Mise en place d'un nouvel outil de gestion du logement accompagné.

### Quelques activités :



***Championnet Loisirs (Paris 18<sup>ème</sup>) Françoise KOVACIC, responsable***

Championnet Loisirs, pôle culturel, artistique et d'animation de l'association Championnet, après deux années Covid a retrouvé son rythme enlevé et son activité.

Les ateliers ont résisté, tous les intervenants ont maintenu le lien avec les adhérents et nous les avons retrouvés heureux de revenir sur le site. Certains ont malgré tout souffert comme les chorales. Les réunions et fêtes, comme les anniversaires, ont repris avec plus d'hésitation et donc moins de fréquences. Les jauges étaient réduites. Le masque toujours de rigueur.

Le virus circulait, et circule d'ailleurs toujours. Les projets étaient toujours suspendus aux consignes sanitaires et à l'état de santé des participants.

Les *Copropriétaires*, comédie proposée par Comedia 18, a dû être reportée deux fois, des anniversaires ainsi qu'un concert de la chorale ont été annulés.



*Copropriétaires*

Nous avons, cependant, en revoyant notre organisation, organisé la Soirée Papillotes à Noël avec tous les ateliers, repris avec Championnet Sports la journée de Noël, un spectacle commun déambulatoire sur le site avec tous les ateliers.

Le Loisirs a vécu au rythme du virus. Puis la menace s'est apaisée et nous avons pu tomber le masque.

Tomber le masque ! Enfin, revoir ou découvrir le visage des personnes, les sourires. Moment étonnant, et regards étonnés, surtout pour les enfants qui n'avaient connu leurs intervenants que masqués.

Premier événement de la rentrée : exposition de l'atelier Dessin/Peinture à la Bricole avec la participation de l'atelier théâtre.



Comedia 18 a joué *Migraants* de Visniec à Clermont-Ferrand et l'a repris à Paris.



Un stand au Talus d'hiver avec les associations du quartier où le Loisirs proposait aux enfants de fabriquer des instruments de musique.



Pour cette fin de saison, c'est l'effervescence, comme si les ateliers voulaient rattraper le temps perdu.

Nous souhaitons maintenant une reprise pleine et entière de nos activités, avec nous l'espérons de nouveaux adhérents.

# CHAMPIONNET EN HAUTE-SAVOIE

---

## **Complexe Championnet Olivier CHARDON, directeur de complexe**

2021 fut une année pleine de projets et de réussites pour l'ensemble de nos établissements.

Chacun à sa place a pu contribuer à la réussite de nos projets et impulser une dynamique positive.

Cet état d'esprit positif, cet engagement de tous, transparent au quotidien, il suffit de poser son regard sur les jeunes qui nous entourent, pour comprendre qu'ils sont heureux à Championnet.

Heureux d'apprendre auprès de leurs éducateurs et de leur enseignants, heureux de partager des moments forts à travers des projets ambitieux, des activités nouvelles. Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. En cela, il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.

Cette évolution du droit et de la prise en considération des personnes a des effets considérables sur nos modes d'organisation et de fonctionnement, sur nos relations avec les familles, les partenaires, les salariés, nos autorités de tarification.

Cela a des effets à la fois sur les métiers, les établissements et le mode de relation qui risquent, à terme, de prendre une coloration nouvelle car il est fort possible que ce soient les personnes (en situation de handicap) qui composent leurs parcours, en fonction de leurs besoins et de leur évolution, à partir d'une offre de prestations modulaires offertes par des établissements ou services qui doivent veiller à coordonner leurs interventions.

Pour accompagner ces évolutions, nous devons intégrer de nouveaux cadres de référence et appliquer de nouveaux outils.

Peu à peu le regard porté aux « bénéficiaires » est en train de changer, ce qui se traduit par un positionnement nouveau dans les textes et se décline plus concrètement dans nos établissements au niveau du mode relationnel.

On évoque la pair-aidance, le pouvoir d'agir, le droit à l'autodétermination. Ces déplacements de la relation entre accompagnant et accompagné obligent ainsi à développer une « intelligence émotionnelle », accentuant la dimension de réciprocité de la relation d'aide, et font notamment revisiter la stricte et classique « distance professionnelle ».

Parallèlement à cette prise en considération de la dimension citoyenne des personnes et à la prise en considération de leurs droits, se décline inévitablement une ouverture de nos établissements vers le droit commun et le milieu ordinaire.

Cela se vérifie au niveau du secteur médico-social, par les logiques d'inclusion et de parcours que nous avons évoquées.

De la même manière, au niveau du secteur social, la prise en considération du système familial et des parents nous impose un décalage, une posture nouvelle pour ne pas dire un changement de référentiel !

Ces changements ne sont pas neutres et nécessitent un fort engagement des professionnels, des adaptations que nous devons soutenir par un ensemble de mesures, permettant à tous les professionnels de trouver des réponses à leurs interrogations et surtout d'y mettre du sens.

Dans la partie ci-après seront développées par établissement une synthèse des actions réalisées en 2021.

## ***IME SAINT ANDRÉ (Megève et Sallanches), les SESSAD Genevois (Annemasse) et Haute-Vallée (Sallanches) François ROSSI, directeur adjoint***

### **Projets de construction**

Nous nous sommes engagés dans quatre chantiers de construction (SESSAD Genevois / SESSAD Haute-Vallée – Groupe de vie IME / Julien-Bernard 2 et le Christomet) :

#### **O Le SESSAD Genevois à Annemasse**

Les travaux du SESSAD Genevois sont terminés et nous sommes très satisfaits du résultat. Ces locaux répondent à l'amélioration du cadre d'intervention des salariés et permettent d'absorber l'augmentation des effectifs du SESSAD Genevois, passant de 25 à 43 situations, auxquelles s'ajoutent 7 places de PCPE.

Il est à préciser que ces locaux sont mutualisés avec le Service des Visites en Présence d'un Tiers (SVPT) de l'association.

#### **O Le SESSAD Haute vallée – Groupe d'Internat IME à Sallanches**

Ces locaux sont destinés à l'accueil d'un groupe de vie de l'IME (10 à 14 jeunes âgés de 18 à 22 ans) et du SESSAD Haute Vallée. Ce bâtiment d'une surface de 700 m<sup>2</sup>, se compose de quatre niveaux en plein cœur de Sallanches.

La livraison est prévue en juin 2022, ce qui entrainera un déménagement du SESSAD en juillet et un accueil des jeunes de l'IME à partir de la rentrée de septembre 2022. Ces nouveaux locaux très fonctionnels et spacieux vont nous permettre d'accompagner, au plus près des centres d'activités, les jeunes qui nous sont confiés. La proximité du SESSAD et du groupe de vie de l'IME sont également une opportunité pour améliorer nos logiques de travail transversales et en dispositif.

#### **O Julien Bernard 2 à Megève**

Sur le site de MEGÈVE un bâtiment (Julien Bernard 2) est en cours de construction, il fait partie d'un ensemble de 4 résidences composé 48 logements.

L'IME bénéficie d'un étage (le RDC) destiné à l'accueil de 12 à 14 jeunes (de 17 à 20 ans). La livraison est prévue pour le mois d'octobre 2022.

La présence de ce groupe au sein d'une résidence hors de l'IME favorisera l'inclusion sociale des jeunes au sein de la ville de Megève.

#### **O Rénovation du Christomet**

La réhabilitation totale du site du Christomet est destinée à l'accueil des plus jeunes (de 10 à 14 ans) et des plus grands (de 15 à 18 ans).

Cet espace intégrera, outre les deux groupes d'internat et les semi internes, les classes, l'infirmier, les ateliers de formation (cuisinier/agent de restauration, blanchisserie/agent d'entretien, menuiserie, peinture, créativité développement durable, ouvrier du paysage).

Face à ce bâtiment (à l'annexe) se trouvera l'espace thérapeutique et les salles de réunion.

Le début des travaux, sous réserve des autorisations administratives et de la livraison de tous les autres bâtiments, ainsi que de la consolidation du montage financier, sont potentiellement prévus pour la fin d'année scolaire 2023.

Ces projets nous demandent d'anticiper, de penser et de prévoir une organisation et des aménagements parfois temporaires. Une phase transitoire est donc à mettre en œuvre avec la libération des locaux du Christomet. Toutefois le maintien de la cuisine de production étant impossible durant les travaux, et non transposable, nous avons fait le choix de recourir à un prestataire externe. Deux prestataires se sont positionnés pour réaliser cette production dont un avec la possibilité d'accueillir nos cuisiniers.

### **Réécriture du projet d'établissement**

Nous avons achevé la rédaction des projets d'établissements pour l'IME et les deux SESSAD avec le soutien d'un organisme « RH organisation » et l'intervention de Sylvain Jouve. L'objectif, outre l'obligation légale, a consisté à nous inscrire dans une démarche réflexive et prospective.

Réflexive de manière à interroger l'existant, notamment par le retour des actions conduites et la démarche d'évaluation, les retours des enquêtes à destination des familles et des partenaires

La finalité étant d'adapter et de faire évoluer nos réponses

Prospective, de manière à faire évoluer nos réponses aux besoins, aux attentes et aux droits des personnes.

La logique d'inclusion et son corollaire, la logique de parcours, viennent questionner nos fonctionnements au niveau de l'organisation et de certains fondamentaux. Peu à peu la logique de prestations irrigue nos fonctionnements et nous invite à penser nos organisations sur un mode « agile ».

La participation des salariés à l'écriture du nouveau projet d'établissement a été une des modalités d'accompagnement et de soutien des salariés, elle s'est accompagnée de formations complémentaires sur l'animation de réunions pluridisciplinaires pour les éducateurs référents, sur la gestion des relations avec les familles et leurs participations à l'élaboration du projet de leur enfant

### **L'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation des enfants en situation de Handicap (EMAS)**

Le travail autour de la création de l'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS) Championnet a commencé lors du second semestre de l'année 2020 (09/2020), mais la mise en marche fonctionnelle de ce service a réellement débuté en mars 2021. Les six premiers mois ont été consacrés à la structuration du projet, à la réflexion sur la mise en œuvre des modalités d'intervention et à l'articulation avec les principaux

partenaires (les PEP 74 et l'Éducation Nationale). Ceci a permis de travailler sur des documents communs, sur des documents de suivi et sur la mise en œuvre de l'action (fiches de saisine de l'EMAS, autorisation parentale, modalité d'évaluation de l'action, création d'un dossier Informatisé de l'EMAS, définition des modalités d'interventions, fiches d'observations, plaquette, convention...). Ce travail a permis de rendre opérationnelle l'EMAS.

L'EMAS Championnet propose 3 modalités d'intervention :

- Modalité 1 : intervention en lien avec une situation problématique définie (identité de l'élève connue nécessitant de remplir une fiche de saisine et une autorisation parentale pour l'intervention de l'EMAS, même si l'action est dirigée vers l'équipe pédagogique) ;
- Modalité 2 : sensibilisation des intervenants sur une thématique définie ;
- Modalité 3 : proposition d'un travail d'analyse des pratiques avec une équipe (durant plusieurs séances), à partir d'une convention établie entre l'EMAS et un établissement scolaire pour travailler autour d'objectifs préalablement définis.

En 2021, l'EMAS Championnet a été sollicitée pour environ 8 situations dans le cadre de la modalité 1, une intervention pour la modalité 2 ainsi que le démarrage d'interventions dans le cadre de la modalité 3 pour un établissement.

### ***Dispositif protection de l'enfance Nora SELLATNIA, directrice adjointe***

Le dispositif de protection de l'enfance comprend les services suivants :

#### **Le centre de formation professionnelle « CFPH » (Sallanches) :**

27 jeunes au total ont suivi la formation au CFPH en 2021. Nous avons eu peu de demandes lors de la rentrée de septembre 2021. La baisse de l'effectif est importante et sans doute à mettre en lien avec les conséquences de la crise sanitaire. Les métiers de la restauration n'ont pas été très porteurs ces deux dernières années, les restaurateurs ayant subi de plein fouet les confinements et la fermeture des restaurants.

#### **La « MAISON BLEUE » (Sallanches) :**



La « MAISON BLEUE » est implantée à Sallanches, elle accueille 12 jeunes en internat et en studios diffus (MECS).

Comme chaque année et malgré la crise COVID, nous avons continué à maintenir les activités et actions collectives à travers les transferts, les chantiers éducatifs, les ateliers sportifs, de créations artistiques et manuelles.

Globalement l'année 2021 s'est plutôt bien passée, malgré l'épidémie de COVID qui a lourdement pesé sur l'ambiance générale et sur l'organisation.



*Camp montagne*



*Camp Corse*



*Camp Jura*

### **« L'ENVOL », Accueil de jour Administratif et judiciaire (Sallanches)**

« L'ENVOL » Accueil de jour Administratif et Accueil de jour Judiciaire, est implanté à Sallanches, il intervient auprès de 10 jeunes en AJA et 16 jeunes en AJJ .

Durant l'année 2021 nous avons pu remettre en place les temps collectifs. Le manque de ces temps s'était fait ressentir durant l'année 2021 du fait de la crise sanitaire. En effet, les temps collectifs sont essentiels pour travailler avec les enfants leur rapport à l'autre et leur rapport à la règle au sein d'un groupe.

Les temps collectifs nous permettent de travailler la socialisation de chaque enfant et d'observer leur capacité d'adaptation. Les temps de repas sont idéals pour leur apprendre à échanger entre eux et avec l'adulte.

Les thématiques de ces temps sont pensés en équipe, chaque trimestre, pour permettre une adaptation au plus près des besoins repérés chez les jeunes.

### **« TEMPO », Accueil de jour Judiciaire**

## (Sallanches)

« TEMPO », est un service d'Accueil de jour Judiciaire situé également à Sallanches, il intervient auprès de 20 jeunes.



Tempo a été créée le 1er mai 2021 à la suite d'une transformation du service SAMNA.

L'équipe est composée actuellement de quatre éducateurs, d'une psychologue, d'une secrétaire, avec le soutien la directrice adjointe (en l'absence d'un chef de service). Cette équipe nouvelle est très engagée et investie dans ses missions, mais malheureusement incomplète pour mener comme il se doit les interventions. Il est à noter que les locaux ne sont pas adaptés et que nous sommes en recherche de nouveaux lieux plus

adaptés à l'accueil des jeunes et des familles

En 2021, 22 jeunes ont bénéficié d'une mesure d'accueil de jour judiciaire, les admissions ont été progressives de mai à décembre en 2021. Près de 68 % des familles sont majoritairement issus de Sallanches (68 %) et de Passy (27 %) avec une majorité de jeunes garçons âgés de 11 à 16 ans.

L'âge varie entre 2 et 17 ans avec une majorité de garçons (59%).

## « TREMLIN », Accueil de Jour Judiciaire (Saint Julien en Genevois)



« TREMLIN », Accueil de Jour Judiciaire, est implanté à Saint Julien en Genevois, il intervient au profit de 24 situations

7 772 journées ont été réalisées en 2021 pour un prévisionnel de 8 322 journées. Soit un différentiel de -550 journées par rapport à l'objectif retenu. En effet, la fermeture des tribunaux durant le confinement a « freiné » l'orientation de situations en AJJ, de même l'absence de salariés a contraint à différer les admissions.

Globalement ce nouveau service prend sa vitesse de croisière, l'équipe est complète, les effectifs également.

On peut souligner une bonne dynamique marquée par de nombreux projets.



### **« MAILLAGE » (Sallanches) et « ACCORDAGE » (Annemasse)**

Le Service des visites en présence d'un tiers « MAILLAGE » est implanté à Sallanches, il intervient auprès de 50 familles.

Le Service des visites en présence d'un tiers « ACCORDAGE » est implanté à Annemasse, il intervient auprès de 50 familles.

Ces deux services en présence d'un tiers ont une activité très soutenue et singulière à plus d'un titre dans la mesure où ils ne relèvent pas du CASF et qu'ils ne sont pas autorisés et financés de manière « conventionnelle ».

Ces services relèvent d'un appel à marché public sur une période de 4 années renouvelable. L'activité est par ailleurs financée à l'acte.

S'ajoute à ces éléments une réelle complexité dans la mise en œuvre de ces visites, qui va bien au-delà des problématiques familiales, dans la mesure où la mise en œuvre de ces visites doit prendre en considération à la fois la disponibilité des lieux d'accueil (famille d'accueil et lieu de vie de l'enfant) , la disponibilité du jeune et de son emploi du temps (scolaire en particulier), celle des parents (horaires de travail) ainsi que celle du service pour la réalisation des accompagnements au sein des services.

S'y ajoute l'injonction du juge et le droit des familles, qui nous oblige à rendre effective ces visites.

Ces éléments nous invitent à repenser le fonctionnement de ces services pour rendre le travail adapté et soutenable.



*Don reçu par la Maison Bleue pour la distribution de colis aux personnes âgées de Sallanches.*

### ***DITEP Home Fleuri et CMPP Pascal PROVOST, directeur***

C'est sans conteste la question des ressources humaines qui impacte de plus en plus nos pratiques et le service. Outre les « traditionnelles » difficultés pour recruter des médecins, des infirmières ou des orthophonistes, le mal s'étend désormais à quasiment toutes les catégories professionnelles composant historiquement nos plateaux techniques respectifs. Les éducateurs, les enseignants, les postes administratifs

(secrétariat en particulier) et techniques (maitresses de maison et surtout veilleuses de nuit) viennent à manquer. Ajoutons que lorsque, par le plus grand des hasards une candidature sur ce type de postes nous parvient, l'essentiel de l'entretien de recrutement ne porte ni sur l'expérience, ni sur la motivation, mais bien sur la rémunération et les avantages associés : prime d'internat, jours de congés, rythme des horaires, etc.

En un mot, la valeur des normes est aujourd'hui clairement inversée et ce n'est plus l'employeur qui recrute mais bien le salarié qui fait valoir ses attentes et mets ainsi en concurrence tous les employeurs qui s'intéressent à lui (ou elle). Face à cette situation, deux attitudes prévalent, aussi détestables l'une que l'autre mais tout autant inéluctables :

Faire des recrutements « par défaut », ou fonctionner sans recruter. Ces deux postures impactent, l'une et l'autre, le service rendu.

Bien entendu, nos partenaires, tous secteurs confondus, se heurtent aux mêmes avanies.

Le turn-over au sein des services du Département et de l'ASE nous oblige à sans cesse remettre sur le métier les ouvrages que nous tentons d'initier pour chaque jeune suivi en commun, la pénurie de soignants et de places au sein des structures de pédopsychiatrie qui n'offrent pas de lieux de répit en quantité suffisante, le manque patent d'enseignants formés au sein de l'Éducation Nationale elle-même en apnée face à l'enjeu majeur de l'école inclusive.

Les services de l'État sont victimes de cette situation, le nombre et la qualification de nos interlocuteurs actuels le démontre alors qu'un véritable dialogue nous serait précieux.

### ***DITEP Home Fleuri (Mont Saxonnex, Saint Pierre en Faucigny, Bonneville) Cyril VILLE, directeur adjoint***

Les échanges et rencontres de ces derniers mois avec le collègue Samivel de Bonneville vont sans doute déboucher sur la mise en œuvre, dès la prochaine rentrée, d'une nouvelle Unité d'Enseignement Externalisée (U.E.E.) au sein de cet établissement, partenaire de longue date. Toutefois, ce projet prendra une autre forme que celle qui a présidé à la mise en place de la classe « Christophe COLOMB » installée il y a plus de six ans au collège de Saint-Pierre en Faucigny. En effet, nous imaginons plutôt une forme de mobilité et d'agilité qui nécessitent de s'affranchir des murs d'une classe, tout en ne s'interdisant pas d'y recourir.

Ce dispositif, couplé à une présence éducative, pourra aussi intervenir auprès des jeunes grands adolescents des accueils de jour dont certains sont déscolarisés, en ayant pourtant de grands besoins en matière d'acquisitions scolaires ou préprofessionnelles.

Nous avons enfin reçu l'agrément et le financement de nos 3 places de SESSAD à la suite de la démarche initiée en avril 2021 par la DT-ARS 74. C'est d'autant plus heureux que nous voyons bien qu'aujourd'hui, notamment du fait de la mise en œuvre du PCPE, c'est par le biais du SESSAD que se font la majorité des entrées au sein du DITEP. D'une part parce que la liste des dossiers en attente y est bien supérieure à celle de l'ITEP, mais aussi parce que bien souvent, l'idée d'un accompagnement ambulatoire est plus facilement recevable en première intention par une famille ou un jeune,

même si par la suite, dans un constat commun, l'offre de suivi peut prendre une forme plus institutionnalisée, notamment avec des nuitées proposées.

Force est de constater qu'aujourd'hui, le P.C.P.E. et l'E.M.A.S. (Équipe Mobile d'Appui à la Scolarité) sont pleinement constitutifs d'un fonctionnement en Dispositif ITEP !



Le Home Fleuri – Mont Saxonnex



L'internat de Bonneville

### **Les CMPP Alfred Binet (Annecy, Thonon les Bains, Ville la Grand) Pascal PROVOST, directeur**

Comme au DITEP, le chapitre R.H. connote fortement le travail aux C.M.P.P., mais sous une forme un peu différente. En effet, ce sont bien plus les absences pour maladie, reconduites de mois en mois, qui nous posent des problèmes.

Si nous parvenons à trouver des remplaçants, comment assurer la continuité thérapeutique dans ces conditions ? Comment demander à un CDD de s'engager dans une relation de soin d'un mois à un autre et comment attendre de nos patients qu'ils s'y retrouvent entre tous ces changements de thérapeutes ? C'est donc plus la dégradation du service rendu que l'absence de professionnels qui est là marquante.

Par exemple, à Ville La Grand, sur nos trois Psychologues, deux sont reconduits de mois en mois dans leur arrêt. Leurs remplaçantes ne savent pas combien de temps elles vont tenir le poste, ni ce qui pourrait leur être proposé pour la suite. Difficile de s'investir à 100 % dans ces conditions, on le comprendra aisément ...

#### **L'évaluation interne :**

Au niveau Institutionnel, le chantier de l'évaluation interne des CMPP, initié, en appui avec le C.R.E.A.I. Auvergne-Rhône-Alpes est en passe d'être bouclé avec une restitution aux salariés et aux partenaires prévue avant la fin de l'année scolaire 2021/2022. En avant-première, il apparaît que le travail des C.M.P.P. est globalement apprécié par les patients et leur famille, en revanche, un déficit de notoriété est mis en évidence auprès de nos partenaires. Il faudra donc y remédier, de même qu'il faudra trouver des modalités de consultation des usagers (un C.V.S. ne peut s'envisager aux C.M.P.P.) et engager une réflexion sur un accroissement des plages horaires d'ouverture des C.M.P.P. (les mercredis et en soirée) afin de permettre à plus de parents de rencontrer les professionnels en charge de leur enfant.

## CHAMPIONNET DANS L'OISE

---

### ***IMPro Jean Nicole – Chevrières (60) Fanny ROZIER, directrice***

L'année a été profondément marquée par des problématiques RH qui sont venues complexifier la gestion du quotidien, sans pour autant occulter la qualité du travail des professionnels présents. Sans vouloir dresser un inventaire à la Prévert, nous pouvons signaler :

- Les tensions générées par l'obligation vaccinale ont occupé les esprits, sans débat pourtant du fait de la clarté de la Loi, mais avec résignation pour certains.
- Les arrêts maladies, une cheville, un coude ... c'est douloureux et c'est long.
- D'autres arrêts plus ou moins importants sont venus accentuer la difficulté à anticiper le quotidien des jeunes à la rentrée. Comment programmer sereinement alors que le planning des adolescents est si dépendant de la

présence des salariés et donc de la sécurité et de la prévisibilité de chaque jour.



*Le 14 juillet 2021, l'IMPro fêtait les 100 ans de l'association Jean Nicole, propriétaire des murs de l'établissement.*

### Analyse de la pratique :

À la demande des équipes éducatives, nous avons repensé l'analyse des pratiques professionnelles, son organisation et l'intervenant, afin de travailler à la cohésion des deux équipes.

### L'atelier d'accueil :

Les jeunes, à leur arrivée, passent 8 semaines à l'atelier d'accueil. Celui-ci est prévu pour accueillir en même temps 4 à 5 jeunes. Cependant, avec les nombreux départs juste avant l'été et face aux situations complexes de certains jeunes avec leur famille, déscolarisés et désœuvrés chez eux, il nous a semblé envisageable de dédoubler cet atelier jusqu'au 10 novembre afin de pouvoir élargir notre proposition aux familles.

Pendant ce laps de temps, la monitrice de l'atelier Enseignement Ménager a donc accompagné la moitié des « nouveaux jeunes ».

### Réunion inter IMPro:

Nous avons été à l'initiative d'un travail commun entre tous les IMPro du département. En effet, l'année dernière, à la suite de décisions de refus d'orientations de la MDPH sur nos préconisations, dépités, nous avons sollicité les chargés d'insertion et les directions de nos homologues et provoqué une rencontre afin d'échanger sur les perceptions par la MDPH de nos écrits et bilans.

À la suite de cette réunion, le groupe de travail formé a construit une trame commune à tous les IMPro destiné à la MDPH.

### Les travaux du bâtiment administratif :

Avec l'installation en étage de l'équipe administrative, la réorganisation spatiale des locaux professionnels se concrétise enfin, puisque l'équipe de soin a intégré un même couloir central au printemps, et le service social ses bureaux avant l'été.

### La cuisine collective :

Après un contrôle mené le vendredi 8 octobre en interne et la découverte de quelques manquements aux règles d'hygiène imputables à une professionnelle, il a fallu réorganiser le service.

La situation en cuisine a été particulièrement tendue car les arrêts des deux cuisiniers se sont chevauchés. Cependant, l'esprit d'équipe des services généraux a permis d'assurer pour tous, tous les jours, les repas.

**De nombreux projets ont pu naître et aboutir :**



*Le chantier Boulodrome*

**La fête de la courge :**



Nouveauté de 2021, elle est venue offrir une bouffée d'air à la fin de cette première période.

Les professionnels et les jeunes étaient contents d'ouvrir l'établissement sur le village.

**La consolidation de l'organisation des semaines sans enseignants :**



5 fois dans l'année, le planning de l'IMPro est chamboulé du fait des vacances scolaires des enseignants. C'est l'occasion de proposer et vivre des projets transversaux entre les pôles, les ateliers, les activités...

Entre autres, cette année à la Toussaint, zoothérapie, initiation à la boxe, accrobranche...

### **Fin d'année :**

Alors que la situation sanitaire recommence à se tendre, les groupes comme les pôles ont tous organisé une sortie de fin d'année que nous souhaitons vivre dans les meilleures conditions. Nous avons autorisé que les jeunes et professionnels baissent leur masque depuis le 2 novembre dans la cour... ce répit aura été de courte durée. À nouveau, il nous faut être vigilants pour que des distances ajustées soient respectées en tout lieu et par tous.

## **CHAMPIONNET DANS LE FINISTÈRE**

---

***Marie SCOTET, directrice de Pôle***

***Le secteur enfance à l'image de l'état du médico-social***

Difficile de trouver des sujets innovants ou marquants pour le Pôle Finistère en 2021, tant le Pôle a vécu de plein fouet la crise sanitaire en sus d'une tension institutionnelle qui a connu son apogée. En effet, après avoir longuement réfléchi à ce qui pourrait avoir été notable l'année passée, un seul mot est sans cesse revenu en boucle : crise. Crise de confiance, crise d'identité, crise « passion », crispation, crise institutionnelle etc. Autant de mots forts, inquiétants et parfois même blessants, revenus sans cesse durant l'année, et pourtant d'une actualité criante lorsque l'on regarde avec un peu de recul l'état actuel du secteur médico-social.

À titre d'exemple, le recrutement d'éducateurs spécialisés en IME, longtemps perçu comme le graal, convoité par les uns, jalousement gardé par les autres, ne fait plus envie. En 2020 encore, pour un poste à pourvoir en CDI, nous recevions entre 20 et 30 candidatures. Début 2021, pour 2 postes à pourvoir en CDI, nous avons eu le choix entre 10 curriculum vitae (reçus, ne voulant pas dire forcément valables...). Sur les deux candidats retenus, une personne a refusé le poste. Faute de candidatures intéressantes, il a alors fallu reprendre la procédure à zéro. Le nouveau candidat retenu est resté 15 jours en poste, les conditions matérielles ne lui convenaient pas. Lorsque nous avons relancé une annonce en septembre, cinq curriculum vitae nous sont parvenus en retour. Cinq CV pour un poste d'éducateurs en CDI ! et ne parlons pas des recrutements en CDD pour lesquels aucun candidat ne daigne répondre... Pendant ce temps, il manque du monde dans les services, les professionnels présents doivent pallier et les jeunes montent en tension face à l'éparpillement professionnel imposé. On se demande ce que fait le cadre, lui-même court partout, car un problème n'arrive jamais seul. Petit à petit, la tension s'installe, puis la fatigue. Plus rapidement qu'il ne faut pour le décrire, les reproches s'installent dans la relation, mais que fait la Direction ? la Direction est occupée dans des sphères qui l'engloutissent, contraintes financières, gestion de conflits, problèmes techniques, elle aussi bouche les trous, face à un système en saturation. Pendant ce temps-là, elle n'est pas dans une logique de stabilité tant désirée, encore moins de développement tant attendue. Elle aussi pallie l'urgence et pendant ce temps, le fossé de la motivation se creuse.

Le Pôle Finistère n'a pas dérogé à la règle. Un audit de Direction, non sans conséquences, qui a fortement impacté les professionnels impliqués sur le plan humain entre mars et mai 2021, un départ douloureux du médecin à quelques semaines de la fin de l'année scolaire, laissant sur son passage les stigmates de relations humaines abimées, puis une grève largement suivie en octobre, voilà le déroulé de l'année dans le Pôle Finistère. Dans ce contexte, difficile de trouver du temps et de l'énergie pour des projets novateurs ! Difficile également de se consacrer pleinement aux services les moins touchés sur le plan institutionnel, tels que le SAVS et le CPP.

Je tiens à saluer le travail des professionnels du secteur adulte, qui n'ont jamais lâché durant les mois compliqués traversés par le secteur enfance, monopolisant la Direction sur un temps plus que complet. Ils ont tenu leur barque contre vents et marées et ont même réussi à monter des projets innovants ! Vous en trouverez d'ailleurs l'illustration ci-après.

### ***Le secteur adulte : un appui à dimension sociale qui fait écho en entreprise adaptée grâce au CPP Championnet.***

Si la coopération entre le CPP et l'APAC 29 repose sur un lien associatif fort, d'autres liens avec des entreprises adaptées Finistériennes se sont tissés ces derniers mois. Dans le cadre d'une convention de partenariat, le CPP et la Fondation Sillery joignent

désormais leurs efforts en matière d'insertion socio-professionnelle de travailleurs reconnus en situation de handicap.

La coopération entre l'APAC 29 et le CPP se matérialise par des visites et des périodes de stages pour les stagiaires du CPP. Elle se concrétise aussi par le biais d'une prestation socio-professionnelle, réalisée par la conseillère en économie sociale et familiale du CPP pour le compte de l'APAC 29.

Cette prestation consiste en une journée d'intervention hebdomadaire. Elle permet à l'APAC 29 de proposer à ses salariés d'accéder à de l'information, de l'aide, de l'orientation vers les services sociaux extérieurs. Julie Scordia réalise cette prestation depuis 2020. Chaque mardi, elle fait un point sur les besoins repérés avec Gwenaël TANGUY. Elle fait ensuite le tour de l'entreprise pour compléter ses informations avec les responsables d'équipes, saluer les salariés, prendre « la température » et organiser les RDV du jour. Ceux-ci se déroulent dans un bureau mis à disposition qui permet de recevoir individuellement les salariés. L'objet de ses RDV peut être très varié, l'objectif étant d'initier une démarche vers l'interlocuteur adapté (un centre médicopsychologique, un CCAS, etc...) afin d'aider les salariés à résoudre leurs problématiques personnelles. L'accompagnement par la CESF revêt également une dimension professionnelle puisque qu'elle peut jouer un rôle de médiation dans les tensions nées en atelier. Elle participe également aux entretiens professionnels.

En fin de journée, elle termine par un temps de restitution avec Gwenaël TANGUY. Une à deux fois par an, un temps de bilan est organisé entre la CESF, le chef de service du CPP et le Directeur de l'APAC 29. Cela permet de réguler, de contenir les missions de la CESF et aussi de conserver la dimension d'extériorité de cette intervention. Cette « extériorité » a son importance car elle permet à la CESF de maintenir une certaine neutralité. Pour l'APAC 29, cette prestation permet de travailler la dimension sociale de ses accompagnements en s'appuyant sur une professionnelle solide et expérimentée.

Ce type de prestation peut faire écho auprès d'autres Entreprises Adaptées : elles peuvent ainsi s'offrir les services de professionnels qualifiés et fiables, lorsqu'elles n'y ont pas accès par une offre de salariat. C'est notamment le cas de la Fondation Sillery, qui a repris l'ESAT et l'EA (entreprise adaptée) de l'association EPONA (Championnet ayant repris le SAVS à Plonéis). Dans une situation très difficile économiquement et socialement au moment de la reprise, la nouvelle équipe en place a réussi depuis quatre ans à remonter progressivement la pente. En 2021, le CPP et la Fondation Sillery ont signé un premier accord de partenariat : il s'agissait de permettre aux stagiaires du CPP de venir sur leurs sites de production, accompagnés de leurs encadrants habituels et en petits groupes, afin de s'intégrer au collectif de travail. Un partenariat du même type existe avec l'association Kan Ar Mor. Ainsi, chaque semaine les stagiaires de l'ESPO et de l'Atelier d'Insertion participent à une ou deux « immersions professionnelles » à l'atelier filets de l'ESAT Ty Hent Glaz, en conditionnement sur le site de Cuzon de Sillery (ESAT et EA), en sous-traitance avec l'équipe de Sillery sur le site de Britt à Concarneau. Trois objectifs à ces immersions : découvrir concrètement l'environnement ESAT et Entreprise Adaptée, s'évaluer en situation et se réentraîner. Le partenariat s'étant rapidement consolidé, une prestation socio-professionnelle a également été proposée et mise en place avec le soutien du FATEA (fonds d'aide à la transformation des entreprises adaptées), de la même manière qu'avec l'APAC 29. Depuis janvier 2022, Sylvie QUINIOU (formatrice CIP) intervient un vendredi sur deux sur

les trois sites de l'EA : à Quimper, Concarneau (usine Britt) et Rosporden (usine Mac Bride). Après six mois, elle est bien identifiée et les demandes de rencontres explosent ! Ainsi, la Fondation Sillery a réussi à redresser la barre au niveau économique et peut



désormais, avec l'appui de Championnet, retrouver la dimension sociale de sa mission.

*Les stagiaires du service de pré-orientation et ceux de l'atelier d'insertion se rendent une à deux fois par semaine en immersion professionnelle, encadrés par leurs formateurs du CPP. Ils s'intègrent aux équipes de travail de l'EA Sillery et participent à la production. Ici sur le site de Cuzon à Quimper (conditionnement) et à la brasserie Britt à Concarneau.*

### **L'APAC 29 Gwénaél TANGUY, directeur**

**L'association Championnet détient des parts sociales de la SARL l'APAC 29 qu'elle a créé il y a 30 ans. Bien que juridiquement distincte de l'association, l'APAC 29 contribue à la réalisation des orientations de l'association dans le domaine de l'emploi.**



**La conception d'une ligne de sciage « scie alternative » ou comment mettre en avant le un savoir-faire et le dynamisme d'une équipe !**

#### **Le contexte**

Comme toute entreprise, nous essayons de moderniser notre fonctionnement. Dans notre scierie, nous nous sommes dotés d'équipements performants. Cependant pour produire des planches de fortes largeurs, nous n'étions pas au point. À la recherche de solutions viables, nous nous sommes déplacés en Pologne en 2019 chez un fabricant où nous avons sélectionné une « petite scie », complémentaire pour notre scierie.

#### **Un matériel simple et économique**

Cette petite scie, dite scie alternative, est une machine simple et économique : elle permet de débiter dans de gros noyaux de bois des planches de grandes largeurs (jusqu'à 25 cm) en utilisant des lames de faibles épaisseurs (ressemblantes à des lames de scie sauteuse portative). De plus, la puissance électrique nécessaire est très largement inférieure aux technologies actuelles qui mettent en œuvre des scies

circulaires pour faire le même travail, nécessitant de considérables installations électriques à la clef.

### **La question de l'adaptation et de l'amélioration de la scie s'est donc posée**

Même si ce matériel présentait des atouts non négligeables, il a été nécessaire d'envisager l'acquisition d'éléments mécaniques, en amont et en aval de la scie, de modifications nécessaires (automatisation) pour en tirer toute la quintessence, tout en respectant la réglementation drastique des machines fonctionnant en mode automatique.

Les chiffrages par des prestataires extérieurs de l'intégration du matériel nous a refroidis : plus de 3 fois le budget initial !

### **Le projet était abandonné ou plutôt suspendu mais pas pour longtemps...**

Après réflexion, nous avons décidé de contourner la difficulté en effectuant en régie l'ensemble des travaux d'intégration en effectuant les travaux suivants :

- Conception des éléments mécaniques en 3D ;
- Réalisation et montage des éléments mécaniques (découpe, assemblage, peinture) ;
- Réalisation de l'armoire électrique et du câblage ;
- Programmation de l'automate (commande machine sur écran tactile) ;
- Mise en conformité de l'installation avec également rédaction du dossier machine (schéma électrique notice etc.).

### **Un travail d'équipe !**

C'est notre équipe maintenance de trois personnes, Erwan (le chef d'équipe), Yann (le métallier) et Pierrick (l'électricien), tous en situation de handicap, coordonnée par Vincent Cesbron, responsable de production, qui a entrepris ce gros chantier, réalisé en plus du reste, tout au long de l'année 2021. Le résultat est à la hauteur de nos espérances. Ce projet illustre le savoir-faire et le dynamisme de l'équipe. Celle-ci a reçu beaucoup de félicitations de la part de nos partenaires qui visitent notre entreprise. Effectivement ils peuvent être fiers de leur travail !

### **Quelques photos**



*Premiers éléments : c'est du solide, trop fort n'a jamais manqué !*



*Une mécanique complexe*

**La ligne achevée :**



*Les noyaux de bois avant sciage, la vitesse de sciage est réglée automatiquement en fonction bois !*



*Les noyaux de bois transformés en planches avec une très bonne qualité de sciage. des efforts rencontrés sur le*



*Cela valait bien une petite inauguration et une présentation*

*Il fallait bien marquer le coup  
du travail effectué !  
en réunissant  
l'équipe pour la féliciter  
!*



# **L'Organisation de l'Association**

## L'organisation de l'Association

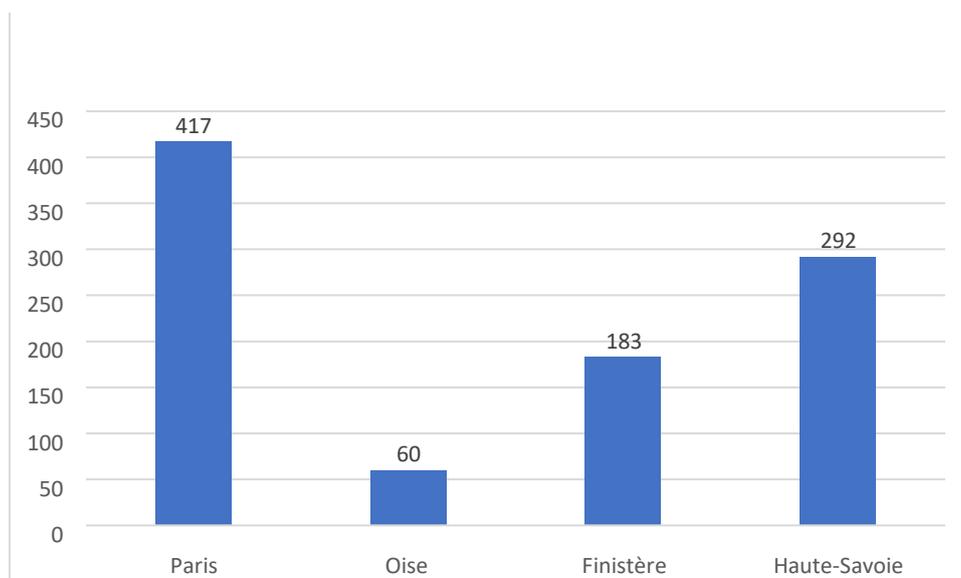
### Nos établissements et services

Département	Établissements	Nombre de places	Adresse
Paris	Direction générale	300 adhérents environ	14, rue Georgette Agutte 75 018 PARIS
	Championnet Loisirs		
	Foyer Jeunes Travailleurs	162	16, rue Georgette Agutte 75 018 PARIS
	ESAT Ménilmontant	153	40, rue des Panoyaux 75 020 PARIS
	CAJ Ménilmontant	35	
	ESAT de la Bièvre	67	37 Rue Louise Weiss 75 013 Paris
Finistère	IME La Clarté	105	23, allée Louis Bouguennec 29 000 QUIMPER
	SESSAD 29	45	50, rue de Président Sadate 29 000 QUIMPER
	CPP Chantier et atelier d'insertion	20	4, rue Hent Glaz 29 000 QUIMPER
	ESPO	8	
	SAVS	25	16, rue Flora Tristan 29 710 PLONEIS
Haute-Savoie	ITEP Le Home Fleuri	45	74 130 MONT SAXONNEX
	SESSAD TCC 74	22	889, route des Gorges du Borne 74 800 St PIERRE EN FAUCIGNY

	IME Saint André	70	316, route du Villaret 74 120 MEGÈVE
	PCPE (0 – 25 ans)	File active annuelle : 30	
	EMAS (Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation)		
	SESSAD Genevois	28	14, rue Jean Joroux 74 100 ANNEMASSE
	SESSAD Haute Vallée	23	415, Avenue André Lasquin 74 700 SALLANCHES
	Maison Bleue (MCS)	12	1260, avenue André Lasquin 74 700 SALLANCHES
	AJJ Tempo	20	
	CFPH	22	
	AJA Envol	10	
	AJJ Envol	16	
	AJJ Tremplin	24	10, lotissement Le Chesnay 74 160 SAINT JULIEN EN GENEVOIS
	VPT (Visite en Présence d'un Tiers)	Volume annuel 3900 heures	Territoires du Genevois et de la Vallée d'Arve
	CMPP Alfred Binet	File active 500 / an environ	4, Rue du Mont Blanc -74 000 ANNECY Chemin Jean Moynat - 74 200 THONON-LES-BAINS 2, place du Porte Bonheur - 74 100 VILLE-LA-GRAND
<b>Oise</b>	IMPRO Jean Nicole	60	231, rue de Compiègne - 60 710 CHEVRIÈRES

En Haute-Savoie neuf places supplémentaires ont été créés au sein des 3 SESSAD (3 places par SESSAD).

L'association compte dans ses établissements et services 952 places installées :



Cette notion de places installées ne prend pas en compte la notion de file-active, à savoir le nombre d'entrants et de sortants au cours d'une année, qui démultiplie le nombre de bénéficiaires accompagnés.

Ce tableau ne reprend pas notamment le nombre d'enfants suivis en consultation au CMPP de Haute-Savoie, ils ont été en 2021 389 enfants à bénéficier de nos services, ainsi que du nombre de jeunes suivis par la PCPE de Haute-Savoie.

De même, concernant le CPP de Quimper, il convient là aussi d'indiquer la file active, à savoir le nombre de bénéficiaires accompagnés au cours de l'année, soit 35 en 2021.

Nous pouvons estimer que le nombre de personnes accompagnées en file active, enfants et adultes, par l'Association Championnet en une année, est proche de 2000. Ce chiffre n'intègre pas les 200 à 300 adhérents de Championnet Loisirs.

## **L'équipe du siège (Paris 18<sup>ème</sup>)**

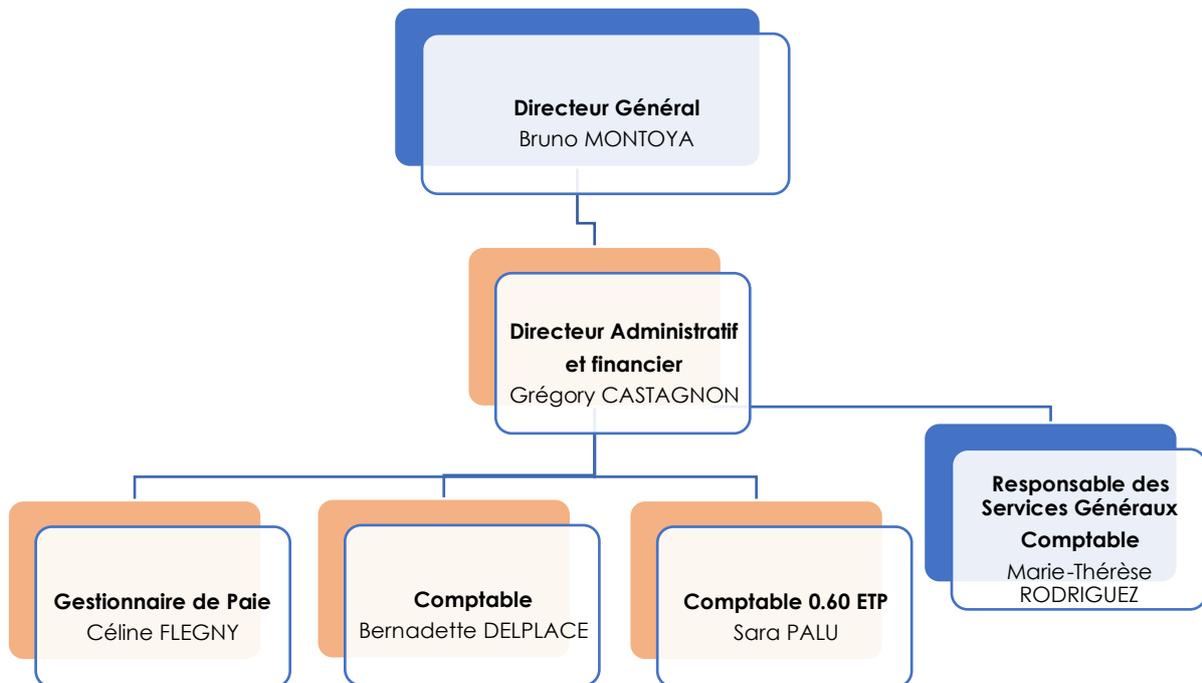
---

Durant l'année 2021 de nombreux mouvements sont venus modifier la composition de l'équipe du siège.

Concernant le poste de DAF, éminemment important au sein de notre organisation, car garant de la bonne tenue de nos comptes et de la bonne gestion de nos budgets, nous avons connu une période de fragilisation. En effet, entre fin février, en pleine période de clôture, et juin, le poste est resté vacant, nous obligeant à recourir au service de l'ancienne DAF, partie en retraite l'année précédente, Mme Breton, nous la remercions très chaleureusement du soutien apporté.

Après un processus de recrutement nous avons embauché en mai M. Gregory CASTAGNON qui a très vite repris le flambeau avec un haut niveau de compétence et de maîtrise des procédures budgétaires.

L'organigramme du siège, avec une équipe récente, se dessine ainsi :



Nous poursuivons notre réflexion avec l'hypothèse d'un recrutement supplémentaire pour un poste de secrétaire de direction à ½ temps en 2022.

## Les ressources humaines

---

Dialogue social :

- Signature d'un accord pour le versement d'une PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat 400 ou 450 € selon revenu annuel), coût estimé à 156 k€ environ au profit de 394 salariés.
- Négociation finalisée en vue de la signature d'un accord d'entreprise sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.
- Négociation non finalisée concernant un projet d'accord d'entreprise pour la mise en place d'un forfait mobilités durables.

Au niveau des directions :

- Nomination de M. Cyril Ville au poste de directeur adjoint du DITEP Home Fleuri à partir de juin, à la suite du départ de Gérald Bovet.
- Engagement d'un audit RH concernant le pôle Finistère, et plus précisément l'équipe de direction.
- Confirmation de la création du pôle 74 en 2021.
- Suivi et accompagnement des directions, notamment sur le plan juridique, budgétaire et dans les questions managériales, animation des CTD.
- Animations et présidence des instances représentatives du personnel, CSE Paris/Oise, CSEC, NAO.

## Vie associative

---

Outre la convocation de l'assemblée Générale, se sont tenues en 2021 cinq réunions du Conseil d'Administration et trois réunions du bureau.

En octobre est intervenue l'élection d'un nouveau président et le renouvellement des membres du bureau.

L'association compte vingt administratrices et administrateurs et soixante-six membres.



Nos adhérents participent aux Conseils de la Vie Sociale, et chaque établissement ou service est suivi par un administrateur référent. En outre, nos bénévoles participent très régulièrement aux diverses manifestations organisées par nos établissements ou services (portes ouvertes, fêtes, marchés, remises des prix, accueil d'élus ou de représentants de nos administrations de contrôle, etc.).

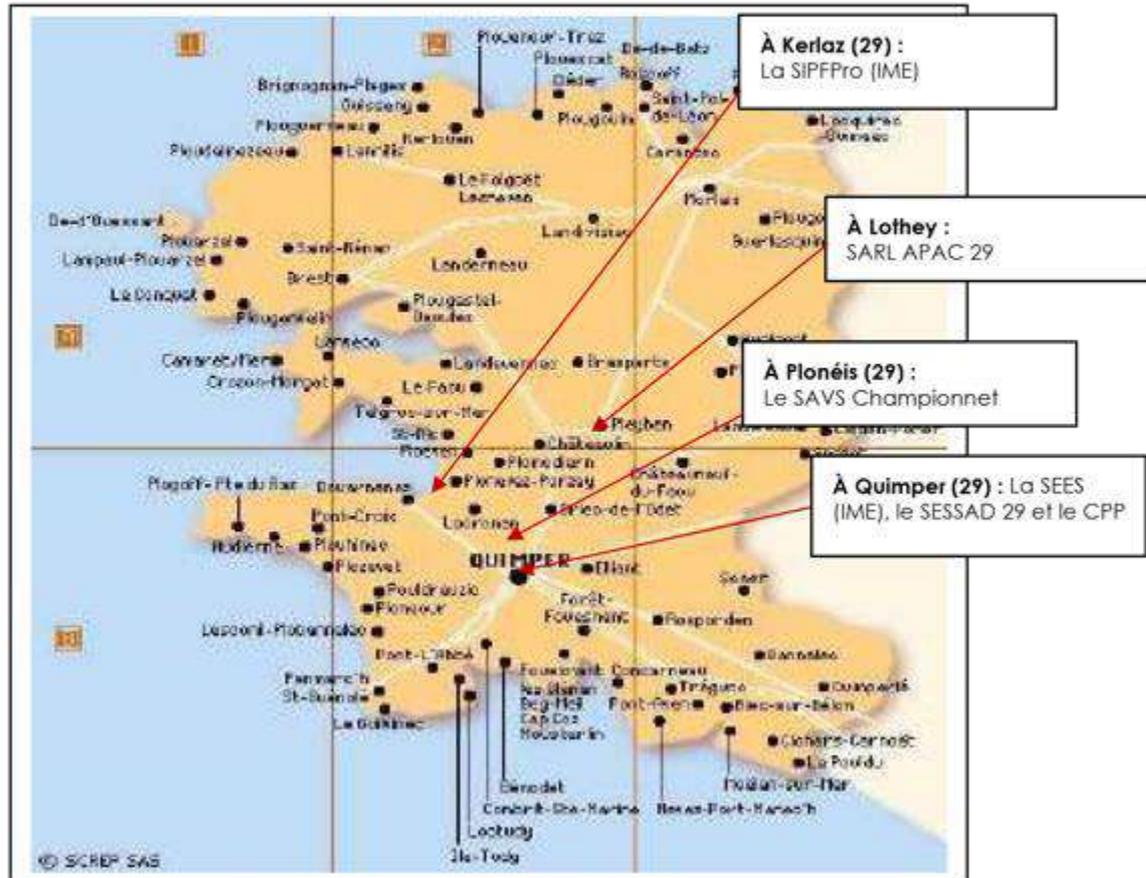
## La communication

---

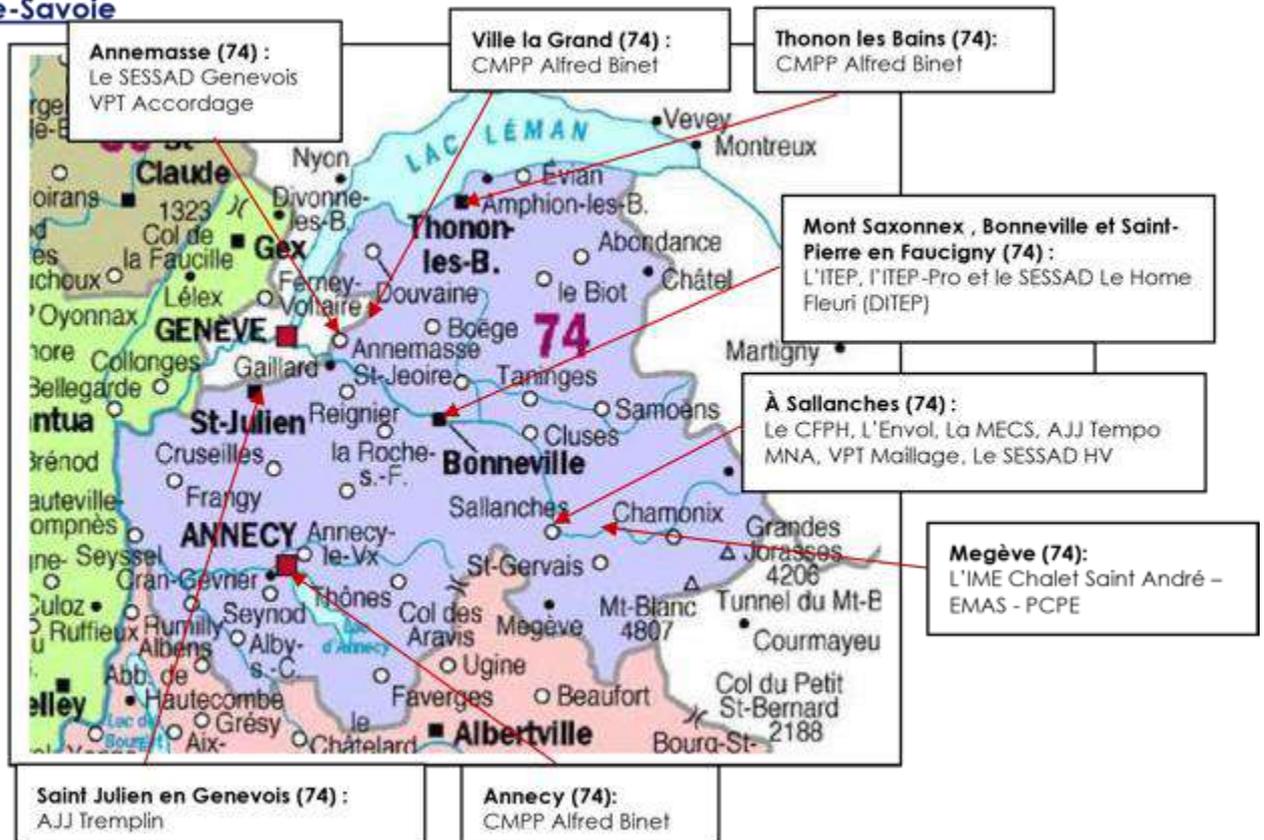
Deux numéros de « l'Entre-Nous », journal partagé entre l'association Championnet et l'association Championnet Sports, ont été publiés cette année. L'équipe de rédaction constituée de Monsieur Bernard Besse, de Françoise Kovacic, responsable de Championnet Loisirs, de Christophe Chi-Yen, responsable de la communication et de la vie associative à Championnet Sports, a rendu compte de la vie de nos associations respectives.



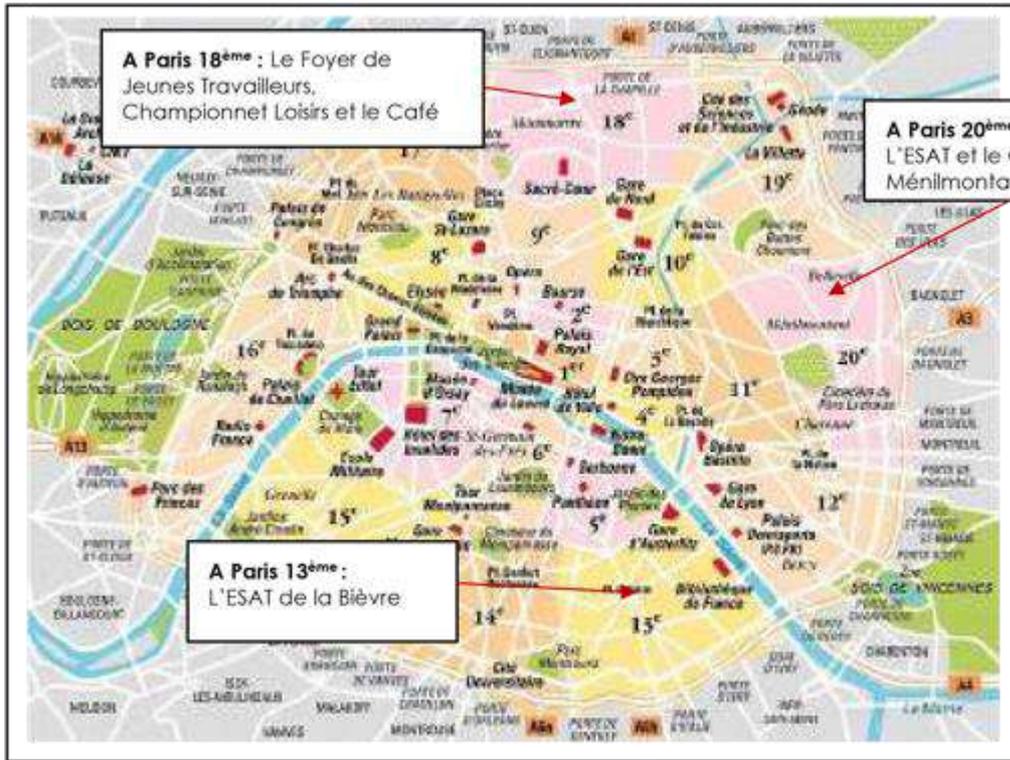
## Finistère



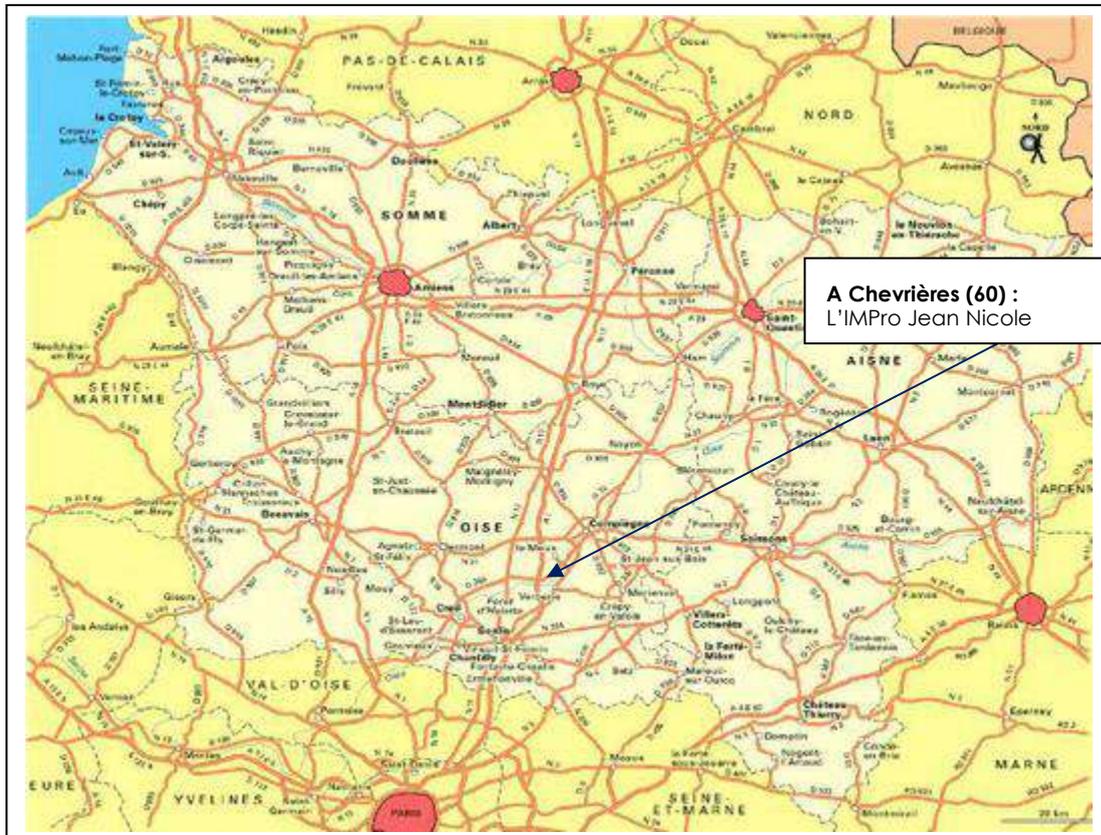
## Haute-Savoie



## Paris

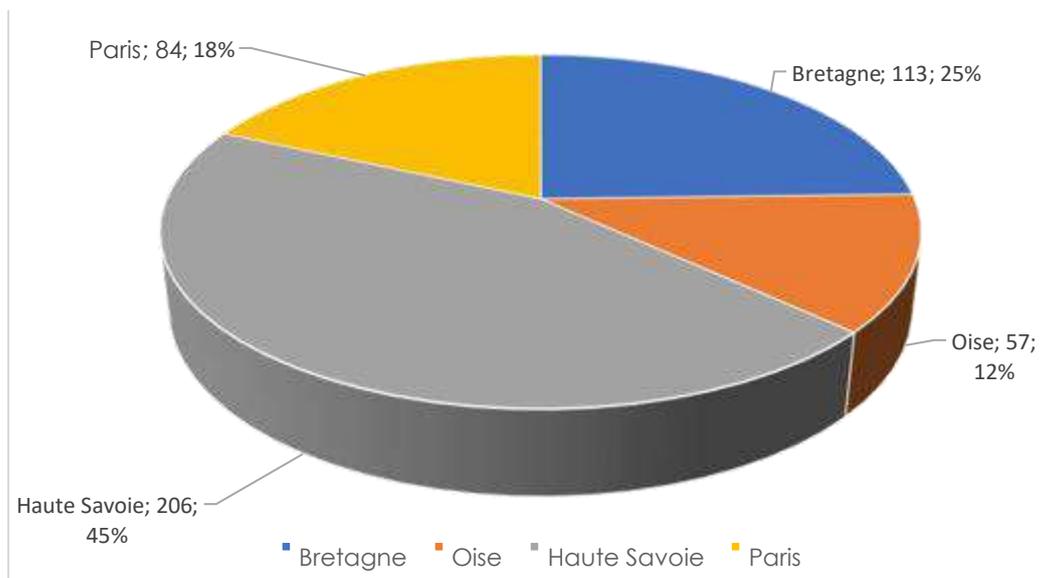


## L'Oise

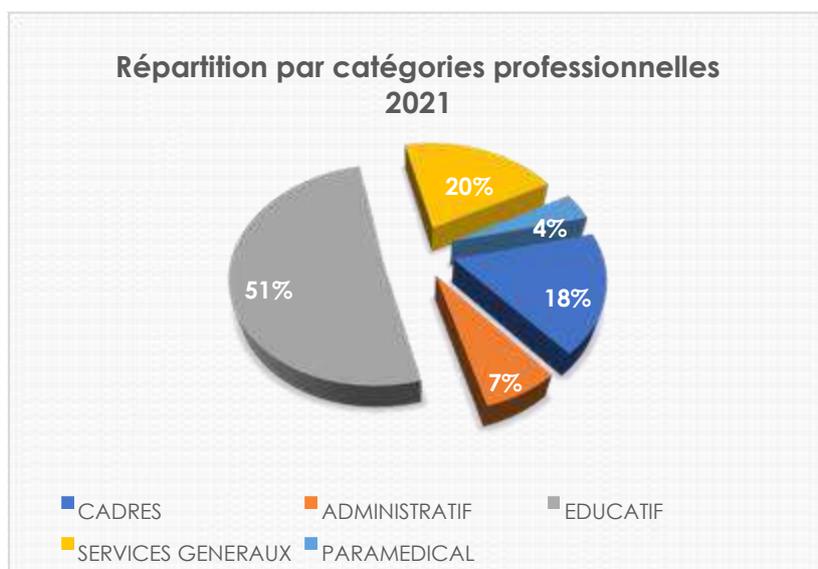


## Les emplois

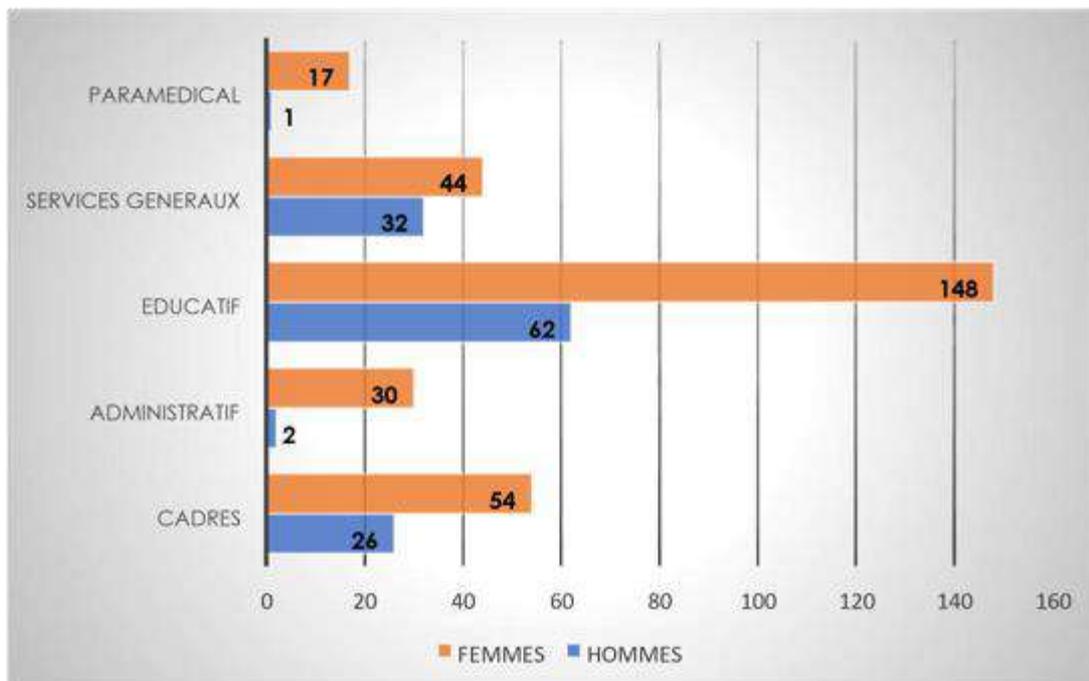
Au 31 décembre 2021, l'association emploie 460 salariés correspondant à 405,70 ETP. Au cours de l'exercice 9 personnes ont fait valoir leur droit à la retraite.



La répartition par catégories professionnelles est stable par rapport à 2020.



L'effectif est constitué à 70 % par des femmes et à 30 % par des hommes.



L'ancienneté moyenne, tous contrats confondus et toutes catégories confondus, est de 9.23 ans au lieu de 9.45 ans en 2020. L'ancienneté moyenne pour le personnel éducatif est passée de 8.28 ans en 2020 à 8.15 ans en 2021. En 2021, les salariés ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté représentent 38,22 % de l'effectif total, ceux ayant entre 6 et 10 ans représentent 17,79 %.

## Présentation des comptes 2021

### Le bilan :

#### BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2021 (en million d'euros)

ACTIF	2021	2020	Variation	PASSIF	2021	2020	Variation
Actif immobilisé	27,15	25,91	1,24	Fonds propres	25,54	25,23	0,31
Comptes de liaison	0,00	0	0,00	Provisions pour risques et charges - Fonds dédiés	1,56	1,26	0,30
Actif circulant	14,21	13,76	0,45	Dettes	14,26	13,18	1,08

<b>TOTAUX</b>	<b>41,36</b>	<b>39,67</b>	<b>1,69</b>	<b>TOTAUX</b>	<b>41,36</b>	<b>39,67</b>	<b>1,69</b>
---------------	--------------	--------------	-------------	---------------	--------------	--------------	-------------

Les fonds propres s'élèvent à un total de 25 538 K€, en augmentation de 305 K€ (+1.2%). On observe notamment une augmentation des réserves de compensation (+153 K€ soit +6%) ainsi que des provisions pour renouvellement des immobilisations (+218 K€ soit +6%).

Les fonds dédiés progressent en 2021 de 314 K€ (+35%) pour atteindre un total de 1218 K€.

Les emprunts de l'Association augmentent de 9% et représentent à fin 2021 un total de 10 071 K€, soit 39% des fonds propres.

Les immobilisations de l'Association représentent un total de 27 150 K€ en valeur nette, en progression de 4.8% par rapport à l'année précédente.

Le niveau de trésorerie diminue légèrement en 2021 et s'élève à un total de 11 304 K€ (-2% par rapport à l'année précédente). Elle est générée à 54% par le FRI, à 37% par le FRE et à 9% par l'excédent de financement d'exploitation.

### **Le compte d'exploitation**

Le résultat administratif<sup>1</sup> 2021 de l'Association CHAMPIONNET est un excédent de 959 K€ (1 243 K€ en 2020).

Il a été obtenu après passage de 300 K€ de provision pour investissement, ce qui permet de considérer que le résultat à retenir est en réalité de 1 259 K€.

Les établissements concernés par la mise en réserve d'investissement de leurs résultats 2021 sont l'IME St André, pour 220 K€, et l'IME La Clarté pour 80 K€.

Après neutralisation de la variation de provision pour congés à payer, le résultat à affecter s'élève à 1 042 K€, avec les propositions suivantes :

- Report à nouveau des activités sur Fonds Propres... ..... 387 K€ ○
- Report à nouveau des activités sous CPOM ..... 97 K€ ○
- Affectation en réduction des charges d'exploitation..... 51 K€ ○ Affectation en charges d'exploitation non pérennes..... 50 K€ ○
- Réserve de compensation des charges d'amortissement ... 51 K€ ○
- Excédents affectés à l'investissement ..... 406 K€

---

<sup>1</sup> Résultat administratif = résultat comptable +/- reprises de résultats antérieurs

Compte de résultat 2021 (en million d'euros)				
	2021	2020	Variation	
<b>Produits d'exploitation</b>				
Ventes de marchandises et Production vendue	2,39	2,25	0,14	6%
Dotations et produits de la tarification	22,43	22,98	-0,55	-2%
Subventions d'exploitations et participations	0,36	0,31	0,05	16%
Reprises sur amortissements et provisions	0,04	0,41	-0,37	-90%
Autres produits	3,02	2,79	0,23	8%
<b>Total produits d'exploitation</b>	<b>28,24</b>	<b>28,74</b>	<b>-0,50</b>	<b>-2%</b>
<b>Charges d'exploitation</b>				
Achats	1,98	1,86	0,12	6%
Services extérieurs et autres	3,55	3,12	0,43	14%
Charges de personnel	20,66	20,40	0,26	1%
Dotations aux amortissements et provisions	1,64	1,60	0,04	2%
Autres charges	0,01	0,02	-0,01	-50%
<b>Total charges d'exploitation</b>	<b>27,84</b>	<b>27,00</b>	<b>0,84</b>	<b>3%</b>
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>0,40</b>	<b>1,74</b>	<b>-1,34</b>	<b>-77%</b>
<b>Produits et Charges financiers</b>				
Produits financiers	0,01	0,01	0,00	0%
Charges financières	0,07	0,07	0,00	0%
<b>Résultat financier</b>	<b>-0,06</b>	<b>-0,06</b>	<b>0,00</b>	<b>0%</b>
<b>Résultat courant</b>	<b>0,34</b>	<b>1,68</b>	<b>-1,34</b>	<b>-80%</b>
<b>Produits et Charges exceptionnels</b>				
Produits exceptionnels	0,63	0,56	0,07	13%
Charges exceptionnelles	0,89	1,29	-0,40	-31%
<b>Résultat exceptionnel</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,73</b>	<b>0,47</b>	<b>-64%</b>
Impôts sur les sociétés	0,00	0,00		
<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>0,08</b>	<b>0,95</b>	<b>-0,87</b>	<b>-92%</b>

On observe que les produits de la tarification ont diminué de 547 K€ (-2%) en 2021. Cette variation ne reflète pas une baisse réelle des moyens alloués, c'est en fait le résultat de l'impact de l'effet défavorable sur les CNR (crédits non reconductibles) ainsi que sur les reprises de résultats de l'exercice (qui viennent en atténuation des produits obtenus). Il faut également préciser que ces variations négatives ont été limitées par l'augmentation des produits de l'activité VPT en 2021 (visites en présence d'un tiers / +298 K€).

Par ailleurs, les charges d'exploitation ont varié à la hausse, avec notamment les constatations suivantes :

L'activité a repris à la suite d'une année 2020 dont certains postes de charges ont été sous-consommés, comme les prestations à caractère médico-social .

D'autres postes de charges font également l'objet d'une augmentation de nature ponctuelle en 2021 comme les charges locatives de l'ESAT de la Bièvre (+ 14 K€), un déneigement particulièrement exceptionnel pour l'IME Saint André (+ 15 K€), la mise en place d'un nouveau logiciel pour la gestion des usagers en Haute-Savoie (+ 11 K€), une augmentation des coûts de la maintenance ainsi qu'une mission d'accompagnement pour la mise à jour du projet d'établissement pour l'ESAT de Ménilmontant (+ 13 K€ et + 16 K€), une augmentation des frais de recrutements (+ 12 K€ cumulés pour l'ensemble des établissements), une mission de coaching pour les structures du Finistère (+ 12 K€) et des frais bancaires spécifiques (garanties, pour un total de 43 K€) liés à l'obtention de prêts

Les charges de personnel progressent également. C'est en grande partie lié à la progression de l'effectif au sein du périmètre des établissements de Sallanches. Les charges exceptionnelles sont en grande diminution (- 394 K€). Il s'agit de la réduction des provisions pour travaux (305 K€ en 2021 contre 1 004 K€ en 2020), atténuée par une augmentation des fonds dédiés sur l'exercice (+ 301 K€).

En conclusion, le résultat de l'exercice 2021 révèle une bonne maîtrise budgétaire de la part des directeurs d'établissement et la tendance est à la stabilité dans l'ensemble à la lecture des principaux agrégats du bilan financier.

## Les coordonnées des établissements

---

### OISE

#### IMPRO JEAN NICOLE

Directrice : Fanny ROZIER  
231, rue de Compiègne  
60710 Chevières  
Tél : 03.44.41.44.22

**Admission** : Adolescents de 14 à 20 ans, en situation de handicap, résidant dans le département de l'Oise.

**Capacité d'accueil** : 60 places au total, soit 40 garçons et filles dans le cadre de l'internat et 20 en semiinternat.

### PARIS

#### FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS

Directrice : Laila ZAIR BENDAOU  
16, rue Georgette Agutte  
75018 Paris  
Tél : 01.42.29.09.27

**Admission** : Accueil jeunes gens et jeunes filles, de 18 à 25 ans, exerçant une activité salariée ou en cours de formation rémunérée.

**Capacité d'accueil** : 162 logements.

#### CHAMPIONNET LOISIRS

Responsable : Françoise KOVACIC  
14-16, rue Georgette Agutte  
75018 Paris  
Tél : 01.42.29.88.00 *Activités de loisirs et centres de vacances, environ 300 participants.*

#### ESAT MÉNILMONTANT

Directeur : Paul BERTHON  
Directeur adjoint : Charlie TRIPOZ  
40, rue des Panoyaux  
75020 Paris Tél : 01.47.97.80.62  
*L'ESAT accueille 153 travailleurs en situation de handicap afin de développer leurs capacités d'intégration par le travail.*

#### CAJ MENILMONTANT

Directeur : Paul BERTHON  
Directeur adjoint : Charlie TRIPOZ  
40, rue des Panoyaux  
75020 Paris  
Tél : 01.47.97.80.62  
*Le CAJ a un agrément pour accueillir 35 adultes en situation de handicap, reconnus inaptes au travail même en milieu protégé, sans troubles graves du comportement.*

#### ESAT DE LA BIEVRE

Directrice : Emmanuelle MAÇON  
37 rue Louise Weiss  
75013 Paris  
Tél : 01.44.24.94.14 L'ESAT de la  
Bièvre accueille 67 travailleurs en  
situation de handicap psychique afin  
de développer leurs capacités  
d'intégration par le travail.

## FINISTÈRE

### IME LA CLARTE

Directrice : Marie SCOTET 23, allée  
Louis Bouguennec – Prat ar rouz  
29000 Quimper  
Tél : 02.98.92.41.12

**Admission** : Enfants, originaires du  
Finistère, en situation de handicap de 6  
à 20 ans.

**Capacité d'accueil** : 105 places au  
total, dont 20 places en internat, 85  
places en semi-internat.

### SESSAD 29

Directrice : Marie SCOTET  
50, rue du Président Sadate – Aile Sud –  
Bât A – Niveau 1  
29000 Quimper  
Tél : 02.98.54.73.00

**Admission** : Accompagnement  
d'enfants et d'adolescents de 0 à 20  
ans en situation de handicap.

**Capacité d'accueil** : 45 places.

## HAUTE SAVOIE

### IME LE CHALET SAINT ANDRE

Directeur : Olivier CHARDON  
Directeur adjoint : François ROSSI  
316, Route du Villaret  
74120 Megève  
Tél : 04.50.21.17.45

**Admission** : jeunes de 10 à 20 ans  
en situation de handicap.

## CENTRE PEDAGOGIQUE ET PROFESSIONNEL

Directrice : Marie SCOTET  
4, rue Hent Glaz  
29000 Quimper  
Tél : 02.98.90.21.63

L'ESPO (établissement et service de  
pré-orientation), accueille 8 personnes  
adultes en situation de handicap  
psychique orientées par la MDPH. Le  
chantier d'insertion, embauche et  
accompagne 10 jeunes adultes de 18  
à 26 ans en recherche d'emploi et  
orientés par la Mission Locale. L'Atelier  
d'insertion accompagne 8 personnes  
souhaitant bénéficier d'une  
remobilisation socio-professionnelle et  
vivant des minima sociaux avec une  
notification RQTH.

### SAVS CHAMPIONNET

Directrice : Marie SCOTET  
16, rue Flora Tristan – 29710 Ploneüs  
Tél : 02.98.97.00.16

Le SAVS Championnet a pour mission  
de favoriser l'insertion et le maintien en  
milieu ordinaire de vie de personnes en  
situation de handicap. Le service a un  
agrément pour 25 personnes.

### **SARL APAC 29 (établissement associé)**

**Entreprise adaptée – Scierie, palettes  
bois, emballages** Gérant : Gwénaél  
TANGUY

ZA de Ty Hémon – 29190 Lothey  
Tél : 02.98.73.36.78

Nombre de salariés : 47

**Capacité d'accueil** : 70 places  
en internat et semi-internat.

### SESSAD GENEVOIS

Directeur : Olivier CHARDON  
Directeur adjoint : François ROSSI  
14, rue du Joroux  
74100 Annemasse

Tél : 04.50.04.64.55 **Admission** :  
jeunes en situation de handicap.

**Capacité d'accueil** : 28 places

### SESSAD HAUTE-VALLEE

Directeur : Olivier CHARDON  
Directeur adjoint : François ROSSI  
415, Avenue André Lasquin  
74700 Sallanches Tél : 04.50.18.06.65  
**Admission** : jeunes en situation de  
handicap. **Capacité d'accueil** : 23  
places **MECS – LA MAISON BLEUE**  
Directeur : Olivier CHARDON

Directrice adjointe : Nora SELLATNIA  
225, Avenue de Genève  
74704 Sallanches Tél :  
04.50.58.58.65 **Admission** :  
*jeunes en internat confiés par  
la Direction de la Protection  
de l'enfance.*  
**Capacité d'accueil** : 12 places

**CFPH – LE CHAMPIONNET**  
**CENTRE DE FORMATION**  
**PROFESSIONNELLE HOTELIERE**

Directeur : Olivier CHARDON  
Directrice adjointe : Nora SELLATNIA  
1260, Avenue André Lasquin  
74704 Sallanches  
Tél : 04.50.47.95.65  
**Admission** : *Jeunes de 14 à 21 ans  
résidant en Haute-Savoie.*  
**Capacité d'accueil** : 22 places.

**ACCUEILS DE JOUR ADMINISTRATIF ET**  
**JUDICIAIRE**

Directeur : Olivier CHARDON  
Directrice adjointe : Nora  
SELLATNIA **L'ENVOL et TEMPO** :  
1800, Avenue André Lasquin  
74704 Sallanches  
Tél : 04.50.47.95.65  
**Admission** : *jeunes confiés par la  
Direction de la Protection de  
l'enfance.*  
**Capacité d'accueil** : 46 places

**TREMPLIN**

Résidence les Contemporaines  
10 Lotissement le Chesnay  
74160 Saint Julien en Genevois  
Tél : 04.26.78.68.37

**Admission** : *jeunes confiés par la  
Direction de la Protection de  
l'enfance.*

**Capacité d'accueil** : 24 places

**DITEP « LE HOME FLEURI »**

Directeur : Pascal PROVOST  
Directeur adjoint : Cyril VILLE 115,  
Route du Quart-Denier 74130  
Mont Saxonnex Tél :  
04.50.96.90.55 **Admission** :  
*jeunes présentant des  
difficultés psychologiques  
dont l'expression,  
notamment l'intensité des  
troubles du comportement,  
perturbe gravement la  
socialisation et l'accès aux  
apprentissage.* **Capacité  
d'accueil (ITEP)** : 45 garçons  
et filles de 6 à 14 ans (33 en  
internat et 5 en semiinternat).  
**Capacité d'Accueil (SESSAD  
TCC)** : 22 places

**CMPP ALFRED BINET**

Directeur : Pascal PROVOST  
2, Place du porte bonheur  
74100 Ville-la-Grand  
1 rue Georges Martin  
74000 Annecy  
9 Chemin Jean Moynat  
74200 Thonon-les-Bains  
*Les CMPP permettent à chaque  
enfant de profiter au mieux de ses  
propres ressources et de s'adapter  
favorablement au milieu qui  
l'entourne.*

# Le Glossaire

---

—	
AJA	Accueil de Jour Administratif
AJJ	Accueil de Jour Judiciaire
CAJ	Centre d'Activités de Jour
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDAC	Comités Départementaux de l'Association Championnet
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CNAF	Caisse Nationale d'Allocation Familiale
CFPH	Centre de Formation Professionnelle Hôtelière
CMPP	Centre Médico-psycho-pédagogique
CPP	Centre Pédagogique et Professionnel
DITEP	Dispositif Intégré des Instituts Thérapeutiques Éducatifs et Pédagogiques
EMAS	Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ESPO	Établissement et Service de Pré-Orientation
FJT	Foyer de Jeunes Travailleurs
FRE	Fonds de Roulement d'Exploitation
FRI	Fonds de Roulement d'investissement
FRNG	Fonds de Roulement Net Global
GOS	Groupe Opérationnel de Synthèse
IME	Institut Médico-Éducatif
IMPro	Institut Médico-Professionnel
ITEP	Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
ITEP-Pro	Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique Professionnel
MECS	Maison d'Enfants à Caractère Social
MNA	Mineurs non accompagnés
PAG	Plan d'Aide Global
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
RAPT	Réponse Accompagnée Pour Tous
SAVS	Service d'accompagnement à la Vie Sociale
SEES	Section d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SERAFIN PH	Services et Établissements - Réforme pour une Adéquation des financements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
SIPFPro	Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
URFJT	Union Régionale des Foyers de Jeunes Travailleurs

ULIS Unité Locale d'Inclusion Scolaire

URIOPSS Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux