ENVOLUDIA
IMC-Polyhandicap

Rapport annuel

2018

Envoludia

261 rue de Paris
93100 Montreuil
T. 01 56 63 07 90
contact@envoludia.org
www.envoludia.org

17/06/2019

Sommaire

Rapport moral 2
Gouvernance 6
Conseil d'administration 6
Commissions 6
Comité d'audit 6
Assemblée générale 7
Siège et direction générale 7
Politique de prévention et de réduction des risques 8
Notre activité 9
La paralysie cérébrale *Infirmité motrice cérébrale – Polyhandicap* 9
L'organisation d'Envoludia 9
Rapports financier 11
Analyse bilancielle 12
Les résultats administratifs 13
L'activité associative 14
Les ressources et emplois issues de la générosité du public 14
Conclusion 15
Nos moyens 16
Un siège au service des établissements 16
Un suivi patrimonial adapté 21
Le mécénat, un soutien indispensable à la qualité de notre action 23
Nos réalisations 24
L'expertise Envoludia en paralysie cérébrale 24
Formation des professionnels 24
Réponses à appels à manifestation d'intérêt 25
Soutien à la recherche 26
Le projet global d'accompagnement 27
Les fondements du projet 27
L'évaluation et la transdisciplinarité 27
Le projet bucco-facial 28
Le projet numérique personnalisé 29
Des établissements engagés au sein du projet associatif d'Envoludia 30
Pôle Petite enfance 30
Pôle SESSAD 31
Pôle enfance & adolescence 32
Pôle adulte 33

Rapport moral

L'année 2018, ce sont 21 établissements, plus de 700 personnes accompagnées par 550 professionnels salariés.

Concernant les établissements et le siège de l'association :

- En avril 2018, un séminaire a permis aux administrateurs et aux cadres de se rencontrer et de travailler ensemble durant 2 jours sur le projet associatif.
- En mai, lors de la dernière assemblée générale, 2 nouveaux administrateurs nous ont rejoint.
- En juin, le siège a quitté ses locaux de Saint-Mandé devenu trop exigus, pour s'installer au 5eme étage de l'Immeuble Le Méliès au 261, rue de Paris à Montreuil (Seine-Saint-Denis).
- En octobre, la résidence Hacienda a fêté ses 20 ans en compagnies des administrateurs et familles qui ont fait le déplacement jusqu'en Vallée de l'Ubaye.
- En juillet et septembre, notre participation à 2 appels à manifestation d'intérêt de l'ARS Ile-de-France s'est conclue par l'attribution à Envoludia de :
    - la reprise du CEPH Daviel à Paris, établissement pour enfants spécialisé dans les troubles complexes du langage, jusqu'alors géré par La Ligue Fraternelle des Enfants de France,
    - l'augmentation de 15 places du Sessad de Paris, dont 7 places en Sessad Pro pour les 14–25 ans.

2018 marque également le déploiement du projet associatif sur l'ensemble des établissements :

- Le **passeport Formation** qui permet aux professionnels d'acquérir un socle de connaissance communes sur la Paralysie cérébrale et d'approfondir leur expertise et leurs bonnes pratiques.
- La **construction du projet thérapeutique** et notamment une première phase d'observation sur les temps de repas afin d'identifier les bonnes pratiques et les axes à travailler avec les professionnels. Ce travail alimente également la rédaction du projet bucco-facial qui permettra d'améliorer la sécurisation et la qualité des temps de repas.
- Le recueil des données de chaque personne accompagnée dans le cadre de **« l'enquête public** » qui permettra à Envoludia d'approfondir sa connaissance de la typologie des personnes accueillies et ainsi adapter l'accompagnement thérapeutique au plus près des besoins identifiés.
- Le travail engagé dans le cadre de la **labélisation Idéas**. Ce label reconnait la qualité de la gouvernance, de la gestion financière et du suivi de l'efficacité de l'action. Outre la mise en place d'un comité d'audit, un important travail a été mené sur la cartographie des risques potentiellement encourus par l'association et les actions correctives à envisager.

Ainsi que la poursuite du travail partenarial engagé avec :

- La **FFAIMC**, dans la préparation du congrès d'octobre 2019, avec une forte implication :
  - des membres du Comité de pilotage dont font partie certains administrateurs et la direction générale ,
  - des professionnels d'Envoludia et des bénévoles qui travaillent sur le déroulement du congrès.
- Avec **La Fondation Paralysie Cérébrale**, grâce à l'implication de tous et des professionnels coureurs de la Course de Héros, nous avons collecté 21 000€ reversés à la Fondation afin de soutenir la recherche. Le conseil d'administration a décidé d'abonder la moitié de cette somme aux sites participants afin de financer des projets de leurs établissements.
- Avec **Cap'Devant !**, nous partageons l'organisation du congrès national de la FFAIMC les 3 et 4 octobre 2019. Avec la volonté pour nos deux associations de continuer à travailler sur des projets en partenariat comme l'avons fait en 2018 lors de la journée mondiale de la Paralysie Cérébrale.

Pour des raisons personnelles, j'ai souhaité mettre fin à mes fonctions de présidente. L'année 2019 s'est donc ouverte sur une nouvelle présidence assurée par Philippe Brel, qui a pris ses fonctions le 7 janvier dernier et auquel je souhaite tous mes vœux de succès pour poursuivre la réflexion, avec les administrateurs, sur l'ensemble de ces projets.

Je ne voudrais pas terminer ce rapport sans adresser un vif et chaleureux MERCI à tous ceux qui œuvrent pour notre association : les administrateurs, les parents bénévoles et leurs proches, la direction, les professionnels, les organismes de contrôle et de tarification, les conseillers régionaux, la CCAH, les élus, les généreux donateurs, sans oublier les particuliers ou les entreprises qui nous soutiennent ponctuellement.

Corinne Pires

Administratrice

Présidente (jusqu'au 7 janvier 2019)

Gouvernance

Conseil d'administration

Depuis le 10 juin 2018, l'association Envoludia est administrée par un conseil d'administration de 16 membres, parents et amis, élus pour 3 ans par l'assemblée générale.

Le conseil d'administration se réunit au moins 5 fois par an, pour l'examen des dossiers préparés par son bureau. Certains administrateurs sont chargés de missions spécifiques. Envoludia fait appel à des bénévoles, tant pour ses fonctions centrales qu'au sein des établissements. Certains bénévoles non administrateurs apportent leur expertise dans des domaines pointus.

Président, bureau

Le conseil d'administration choisit parmi ses membres son président et un bureau, en charge de préparer les dossiers soumis aux délibérations du conseil. Depuis le 7 janvier 2019, le bureau est composé de :

- Philippe BREL — Président
- Yves FOURMIGUE — Vice-président
- Jean-Claude CARBALLES — Vice-président
- Claire CONVERT — Secrétaire / Mécénat
- Yves REBUEL — Trésorier
- Pierre PAJANI — Trésorier adjoint
- Jean-Pierre AUGER

Commissions

Plusieurs commissions sont instituées et se réunissent régulièrement :

- La commission finance, qui suit les budgets et les comptes administratifs et instruit les dossiers financiers et budgétaires de l'association.
- La commission patrimoine, qui instruit les dossiers patrimoniaux : nouveaux établissements, projets de restructuration, travaux, maintenance pluriannuelles…
- Les commissions de projet d'établissements, présidées par l'administrateur référent de chaque établissement, se réunissent au moins deux fois par an. Elles permettent de suivre et d'adapter les projets d'établissements.

Comité d'audit

Nouvellement constitué en 2018, le comité d'audit réunit 4 membres, dont 2 administrateurs et 2 personnes extérieures, nommés par le conseil d'administration pour une durée de 3 ans. Le Comité d'audit exerce sa vigilance sur le fonctionnement des organes de gouvernance, la gestion financière et le fonctionnement opérationnel.

Assemblée générale

L'assemblée générale se réunit tous les ans. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant, délibère sur les questions mises à l'ordre du jour et pourvoit, s'il y a lieu, au renouvellement des membres du conseil.

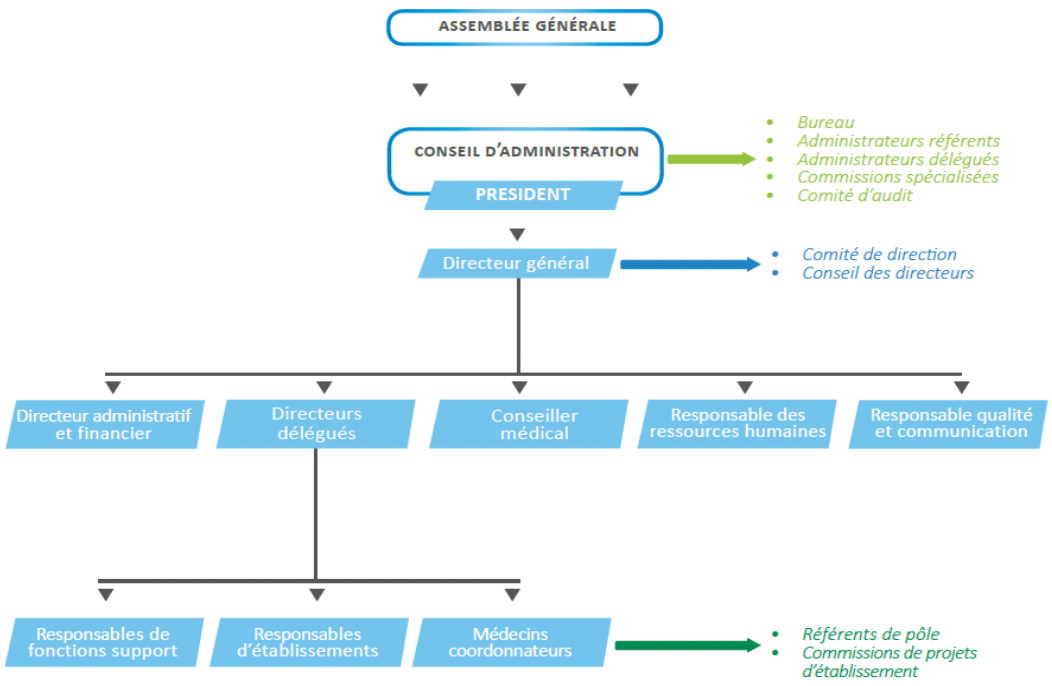
Siège et direction générale

Le siège et la direction générale sont en charge de mettre en œuvre la politique associative et l'administration générale de l'association et de l'ensemble des établissements.

Depuis décembre 2008, la direction générale est assurée par Michel Marciset, avec le soutien des services du siège. Le siège comporte les fonctions suivantes :

- Direction administrative et financière, qui inclue les services paie, comptabilité et finance, achats (8,6 ETP), dirigée par un directeur administratif et financier recruté en septembre 2018,
- Ressources humaines (2 ETP), dirigée par une responsable des ressources humaines,
- Démarche qualité et gestion des risques professionnels (1 ETP),
- Communication (passage de 0,6 ETP à 1ETP en octobre 2018)
- Conseil médical (0,20 ETP)
- Fonctions supports dédiées :
    - projet thérapeutique,
    - nouvelles technologies adaptées au handicap,
    - petite enfance.

En outre, les 4 directeurs délégués sont en charge de missions transversales liées à la mise en œuvre du projet associatif.



Politique de prévention et de réduction des risques

Depuis juin 2017, Envoludia s'est engagé dans le respect des bonnes pratiques du guide IDEAS, avec l'ambition de **présenter le dossier à son Comité Label le 19 juin 2019**.

Ce label couvre les champs clés de l'organisation afin d'en optimiser le fonctionnement et l'efficacité : améliorer les pratiques de gestion d'Envoludia, renforcer sa gouvernance ainsi que sa capacité d'action et de développement.

IDEAS a proposé un accompagnement personnalisé reposant sur un guide des bonnes pratiques couvrant 3 grands thèmes :

- la gouvernance
- la gestion financière
- le suivi de l'efficacité de l'action

Le label IDEAS attestera du bon niveau de conformité d'Envoludia aux exigences du Guide IDEAS. Délivré par un Comité Label autonome et indépendant, le label a pour ambition de répondre aux critères d'exigence des partenaires et financeurs.

Délivré pour 3 ans, ce label est un vecteur de confiance et un atout pour la communication d'Envoludia auprès de l'ensemble de ses financeurs (donateurs, philanthropes, mécènes et acteurs institutionnels).

Notre activité

Envoludia est une association de familles qui crée et gère des établissements pour accueillir et accompagner les personnes touchées par la paralysie cérébrale, infirmes moteurs cérébrales et polyhandicapées, ainsi que par les troubles spécifiques d'apprentissages.

La paralysie cérébrale *Infirmité motrice cérébrale – Polyhandicap*

Première cause de handicap moteur à la naissance, la paralysie cérébrale décrit le handicap des personnes ayant souffert de lésions cérébrales pendant le développement du fœtus ou du nourrisson. Les troubles moteurs touchent le geste et la posture et sont généralement associés à d'autres troubles tels que des troubles cognitifs, perceptifs, sensoriels, parfois une épilepsie… A ces troubles primaires permanents sont associés des troubles secondaires musculo-squelettiques, digestifs, respiratoires… plus ou moins constants en fonction du degré de l'atteinte et qui peuvent avoir un caractère évolutif.

L'infirmité motrice cérébrale, terme le plus répandu en France, décrit l'atteinte de personnes avec un trouble moteur prédominant sans déficience intellectuelle franche mais avec de fréquents troubles cognitifs proches des « DYS ». Le polyhandicap concerne les personnes avec une déficience mentale sévère ou profonde et un déficit moteur grave entraînant une restriction extrême de l'autonomie.

Aujourd'hui, la dénomination paralysie cérébrale regroupe l'ensemble de ces atteintes dont le niveau est très variable.

En France, la paralysie cérébrale concerne près de 1 700 nouveau-nés chaque année. Entre 120 000 et 150 000 personnes sont atteintes de ce handicap.

L'organisation d'Envoludia

Envoludia est engagé dans l'accompagnement précoce et tout au long de la vie des personnes touchées par la paralysie cérébrale ou par des troubles nécessitant un accompagnement thérapeutique similaire.

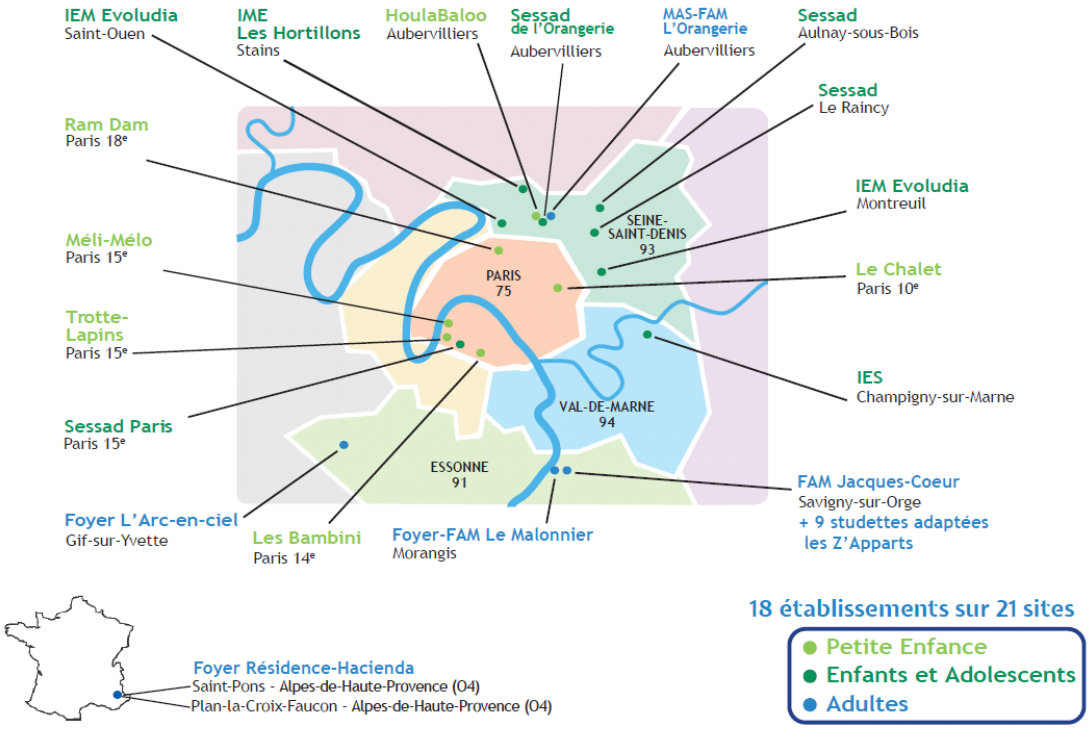
Chaque année, 732 personnes, de la petite enfance à l'âge adulte, sont accompagnées par l'un de ses 21 sites répartis en 4 pôles :

- Petite enfance
- Sessad (Services d'éducation spéciale et de soins à domicile)
- Enfance et adolescence
- Adulte

La participation et le bien-être des familles sont également au cœur de nos préoccupations, parce qu'accueillir une personne, c'est également accueillir sa famille avec ses doutes, ses questions et ses inquiétudes présentes et à venir.

Par son expertise et son professionnalisme, le personnel d'Envoludia développe un accueil de qualité dans le respect des valeurs portées par l'association : **bienveillance, respect, engagement et entraide**.

Notre activité



En 2018, Envoludia gère 18 établissements et services réparties sur 21 sites en Ile-de-France (75, 91, 93, 94) et 1 établissement sur 2 sites dans les Alpes de Haute-Provence (04).

Rapports financier

Préambule

L'année 2018 est marquée par un résultat comptable (aux normes du P.C.G.) déficitaire de – 41 610 euros et d'un résultat administratif déficitaire de – 407 881,76 € après reprise des déficits antérieurs de – 387 136,34 €.

Ce résultat peut s'expliquer par des éléments conjoncturels au niveau de plusieurs établissements de l'association qui ont connu des déséquilibres financiers au cours de l'année 2018.

La situation économique et financière d'Envoludia reste néanmoins satisfaisante à la lecture des données chiffrées intégrées dans les comptes annuels de l'association.

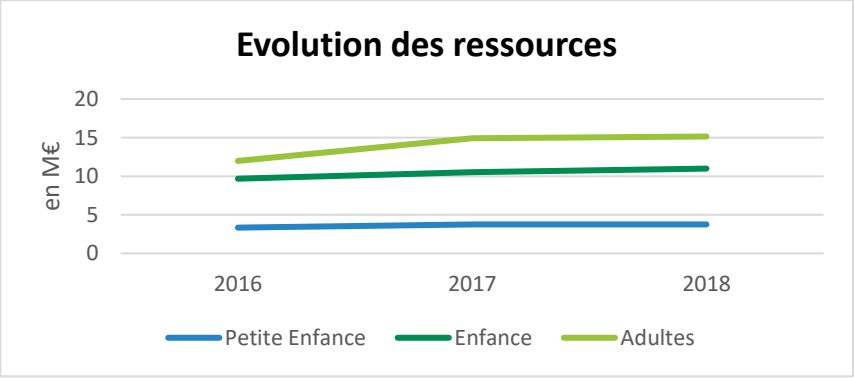
Quelques chiffres

L'année 2018 a connu une légère augmentation des produits de tarifications dues au fonctionnement en année pleine d'établissements ouverts en 2017 et par la même occasion des charges de fonctionnement.

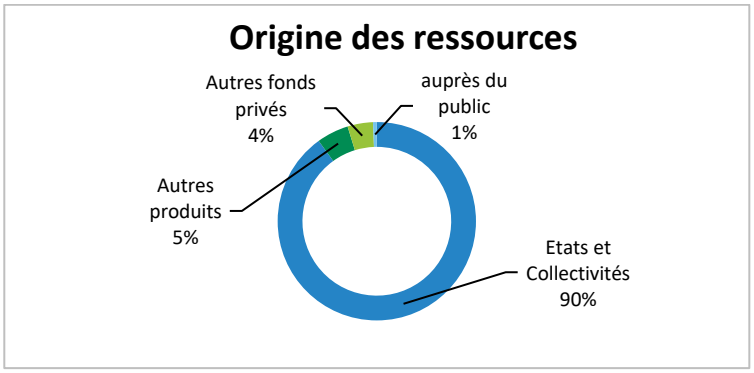
Le total des produits de l'année 2018 s'élève à 33 804 957 euros contre 31 871 848 euros en 2017.

		2018	Evolution	2017	Evolution	2016
	Ressources	**33 804 957**	*6,07%*	**31 871 848**	*18,50%*	**26 895 405**
dont	Dotations et produits de tarification	26 147 744	*2,16%*	25 594 775	*18,07%*	21 677 174
	Subventions d'exploitations	3 813 772	*-6,05%*	4 059 236	*21,61%*	3 337 823
	Dons et cotisations	214 230	*1,82%*	210 409	*-19,02%*	259 820
	Prestations de services	1 351 477	*20,52%*	1 121 416	*102,51%*	553 772
	Produits Financiers	16 672	*102,48%*	8 234	*-75,11%*	33 079
	Produits Exceptionnels	1 984 978	*333,19%*	458 221	*46,90%*	311 919
	Emplois	**33 846 567**	*12,10%*	**30 192 706**	*11,97%*	**26 964 310**
dont	Charges de Personnel	21 801 470	*7,41%*	20 297 150	*10,47%*	18 373 132
	Charges Financières	55 327	*-16,48%*	66 243	*-11,95%*	75 231
	Charges Exceptionnelles	2 227 838	*194,32%*	756 954	*-46,31%*	1 409 840
	Résultat	- 41 610		1 679 142		- 68 905

Les ressources de l'association sont réparties de la manière suivante en fonction des différents pôles d'activités et évoluent depuis ces trois dernières années :



L'origine des ressources de l'association peut être classée selon quatre catégories :



Analyse bilancielle

Le fond de roulement net global positif à hauteur de 9 123 333 euros, en augmentation par rapport à 2017 de +22%. Cet indicateur permet de mettre en avant un très bon équilibre financier de l'association et notamment que les ressources permanentes de l'association, constitué des fonds propres (réserves, subventions, provisions) et des emprunts ; couvrent l'actif immobilisé constitué principalement des immobilisations de l'association. Le fonds de roulement d'investissement et le fond de roulement d'exploitation sont tous les deux positifs à la clôture des comptes.

Le besoin en fonds de roulement de l'association s'est dégradé en 2018 par rapport à 2017. Il ressort à hauteur de 5 004 409 euros contre 2 945 548 euros en 2017 soit + 70%.

L'augmentation de ce besoin provient exclusivement des délais de paiements plus longs par les financeurs des prix de journées pour les établissements, et plus particulièrement des créances du département de la Seine-Saint-Denis et de l'Essonne sur les factures du dernier trimestre 2018.

La trésorerie globale est positive et s'est également dégradée du fait de l'augmentation des délais de paiement des financeurs. Elle s'élève à 4 199 792 euros.

Néanmoins, l'ensemble des ratios financiers restent bons.

BILAN SIMPLIFIE

	2018	2017		2018	2017
Actif Immobilisé net	7 525 880	8 350 450	Fonds propres	9 621 330	7 128 055
Créances de fonctionnement	10 152 498	8 248 214	Résultat de l'exercice	- 44 835	1 679 142
Trésorerie	4 199 792	4 825 074	Autres fonds propres	2 370 071	2 182 287
Autres régularisations	228 336	169 795	Provisions	768 669	761 103
			Fonds dédiés	1 873 826	1 479 188
			Dettes	7 517 446	8 363 757
	22 106 506	21 593 532		22 106 506	21 593 532

Les résultats administratifs

Quelques établissements méritent un commentaire particulier :

- **Siège** : le résultat administratif est déficitaire de – 24,4 K€. Le dépassement résulte essentiellement des doubles loyers et honoraires consécutifs au changement de locaux en avril. Les charges de personnel non financées ont été réaffectées sur les établissements (projet thérapeutique et ressources humaines). Pour mémoire, un excédent de 87 KE avait été constaté en 2017, couvrant largement ce déficit de 15 K€.
- **IME Les Hortillons** : le résultat administratif est déficitaire de – 187,4 K€. Pour sa première année de fonctionnement en année pleine, le résultat « économique » est légèrement déficitaire, essentiellement du fait de contrats de maintenance plus élevés que prévu et d'une masse salariale en dépassement, bien que compensée par un surcroît d'activité (123 journées, soit 47 K€).
- **Sessad de l'Orangerie** : le résultat administratif est excédentaire de + 319,4 K€. Le responsable d'établissement recruté début 2018 n'a pas réussi à stabiliser l'équipe de professionnels et réaliser l'activité attendue. Un nouveau responsable a pris ses fonctions fin novembre. L'activité est en déficit de 49 % (vs 8,5 % pour les SSESD et 7,6 % pour le Sessad de Paris) par rapport à l'objectif de 100 %, d'où une forte baisse des charges de personnel, les produits n'étant pas impactés puisque les SESSAD sont financés en dotation globale.
- **Résidence Hacienda** : le résultat administratif est déficitaire de – 220,4 K€ alors que l'activité à été légèrement déficitaire (2 places vacantes les 5 premiers mois de l'année), les charges de personnel sont en dépassement de 5 %, suite à des recrutements en CDI supérieurs à l'organigramme financé, à quoi s'ajoutent quelques dépassements sur les fluides, l'alimentation, les charges d'entretien-réparation.
- **Foyer Le Malonnier** : le résultat administratif est déficitaire de – 121 K€. Nous constatons un léger dépassement au niveau de la masse salariale comme pour l'ensemble des internats dû au lancement du Passeport formation en début d'année et au rattrapage qui s'en est suivi en matière de jours de formation nécessitant des remplacements sur site.

- **FAM Jacques-Cœur** : le résultat administratif est déficitaire de – 63,3 K€. Le dépassement provient notamment au niveau de la masse salariale accentué par un taux d'absentéisme très important (plus du double des autres internats), entraînant un nombre de CDD de remplacement lui-même important et coûteux.
- **FAM L'Orangerie** : le résultat administratif est déficitaire de -113 K€. Le dépassement de la masse salariale est plus fort que prévu au premier semestre, contenu ensuite dans le courant de l'année. A noter que le budget alloué est le même que celui accordé à l'ouverture fin 2016. Ce dépassement est partiellement compensé par une activité excédentaire.
- **HoulaBaloo** : le résultat administratif est déficitaire de - 22,3 K€. La CAF a diminué de 32 K€ sa subvention annuelle eu égard aux excédents récurrents des exercices antérieurs.
- **Ram-Dam** : Le résultat administratif est déficitaire de – 7,8 K€. La baisse d'activité entraînant une diminution de 20 K€ de la PSU.

L'activité associative

Le résultat 2018 de l'Association Envoludia présente un déficit comptable de -44 725,44 euros contre un résultat 2017 déficitaire de -1 813,40 euros.

Le total des charges de l'année s'élève à 309 112,77 euros contre 367 166,19 euros au titre de l'année 2017 ; le total des produits pour l'année 2018 est de 264 387,33 euros contre 365 352,79 euros en 2017.

Le total des produits en 2018 laisse apparaitre une forte baisse par rapport à l'année 2017, il convient néanmoins de retraiter dans cette analyse qu'une reprise de provision (exceptionnelle) avait été intégrée au résultat 2017 à hauteur de 100 000 euros.

Concernant les charges de l'année 2018 qui s'élèvent à 309 112,77 euros contre 367 166,19 euros en 2017, représentant une baisse de 15,81% ; cette baisse provient majoritairement de la non utilisation des dons perçus antérieurement ou dans l'année auprès des établissements et du versement en 2017 de 100 000 euros à l'IME les hortillons.

Le total des fonds dédiés au 31/12/2018 affectés s'élève à 221 683,24 euros. Il a été également affecté en fonds dédiés la somme de 884 571,84 euros, plus-value nette, de la vente du site de Vigier pour la rénovation du FAM Jacques Cœur.

Les ressources et emplois issues de la générosité du public

L'ensemble des ressources collectées auprès du public au cours de l'année 2018 s'est élevé à 203 510 €, contre 202 169 € en 2017.

Plus de 55% de ces dons, soit 111 992 €, sont affectés à des projets spécifiques ou à des établissements dans le cadre de projets qu'il conviendra de mettre en œuvre ou qui ont débuté au cours de l'année.

Le report des ressources perçues au titre des années antérieures s'élève à 163 894 €.

Un total de 145 721 € a été utilisé en 2018 sur les dons perçus au titre de l'année ou des années antérieures.

Le solde des dons perçus et non encore utilisés s'élève à 221 683 €. Il couvrira des dépenses engagées dès 2019 dans le cadre de projets spécifiques par thèmes ou par établissements.

Les dons perçus et affectés à la vie associative s'élèvent à 82 903 € au titre de l'année. Ils ont permis de financer au sein de la vie associative, le projet PERP[1] à hauteur de 59 346 € au titre de l'année 2018. Le différentiel d'utilisation concerne l'organisation d'un séminaire des cadres, les vœux associatifs et quelques dépenses non significatives.

Association – Accueil Associatif

Le résultat 2018 de l'accueil associatif présente un déficit de 11 143,74 euros contre un déficit de 1 030,05 euros en 2017.

Les produits de l'année s'élèvent à 38 731,57 euros contre 36 257,43 euros en 2017. Ces produits concernent exclusivement la partie de tarification Hôtellerie.

Les charges de l'année s'élèvent à 49 875,31 euros contre 37 287,48 euros. Cette hausse provient principalement des amortissements sur les travaux réalisés lors de la rénovation.

Conclusion

Le Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires (C.I.T.S.) a généré au titre de l'année 2018 une diminution des charges fiscales à hauteur de 495 K€ pour Envoludia. En accord avec la commission finance, il a été inscrit en fonds dédiés ce même montant afin de l'utiliser pour compenser les augmentations conventionnelles des salaires qui vont avoir lieu et pour couvrir des dépenses de formation pour le personnel.

L'ensemble des ratios financiers et économiques est bon. Il convient au titre de l'année 2019 de surveiller de façon régulière les dépenses de personnel afin d'éviter des dépassements importants.

Le 29 mai 2019

Pierre PAJANI

Trésorier-adjoint

[1] *PERP : pôle d'évaluations et de rééducations ponctuelles. Projet pilote d'accompagnement sur le cabinet thérapeutique RamDam pour les enfants scolarisés et non encore accompagnés par un Sessad. Ces enfants n'ont besoin que d'un accompagnement thérapeutique ponctuel et ciblé (ergothérapie, psychologie, concertation et suivi des dossiers des enfants, …)*

Nos moyens

Un siège au service des établissements

Le service qualité et communication

Démarche qualité

Le service qualité s'assure de la mise à jour des documents réglementaires, du respect du calendrier des évaluations et de l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Garante de la démarche, la responsable qualité propose des outils et accompagne les responsables d'établissements dans la formalisation du travail de réflexion engagé en équipe, ainsi que sur la mise en place d'indicateurs d'évaluation.

Pour ce faire, le service qualité s'appuie sur le logiciel qualité acquis en 2016, dont le déploiement auprès des professionnels se poursuit, afin de leur permettre d'accéder à la base documentaire de leur établissement et de déclarer en ligne les événements indésirables. Certaines fonctionnalités (plan d'action et indicateurs) restent cependant sous exploitées.

La négociation des CPOM en 2020 implique que l'ensemble des établissements médico-sociaux disposent d'une évaluation interne à jour. Le service qualité a mis en place un référentiel reprenant la réglementation, les règles de bonnes pratiques, ainsi que le référentiel de bientraitance produit par les administrateurs.

Le pôle petite enfance, non contraint aux évaluations, effectue un travail important sur la révision des projets d'établissement, à partir d'une trame proposée par le service qualité.

Objectifs 2018

- *Poursuivre la mise à disposition des trames et procédures au regard des évolutions réglementaires, notamment en matière de soin grâce à un travail en partenariat avec le médecin conseil de l'association.*
- *Création de ticket d'incidents permettant aux professionnels de déclarer en ligne les dysfonctionnements sur le logiciel qualité. Selon le niveau de gravité, le service qualité peut les transformer en événements indésirables.*
- *Campagne d'évaluations internes sur la base du référentiel travaillé par le service qualité, en vue du passage au CEPOM en 2020.*
- *Accompagner le pôle Petite enfance dans la mise à jour de leur projet d'établissement et dans la démarche gestion de projet.*

Prévention des risques professionnels

Le service qualité accompagne également les responsables d'établissement dans la mise en place des procédures de sécurité et de prévention des risques ainsi que dans **l'évaluation des risques professionnels**. Cette démarche repose sur un travail exploratoire des risques ainsi que des facteurs de santé au travail (sur la base des 51 risques identifiés par l'INRS), à travers des entretiens par métier conduits en collaboration avec un professionnel référent-risques de l'établissement. La cartographie ainsi dressée permet de mettre à jour le Document unique (DUERP), ainsi que les principaux objectifs dans un plan d'action d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Les groupes de travail ont été mis en place sur 9 établissements en 2018.

Objectifs 2019

- *Poursuivre la démarche de prévention des risques professionnels programmés sur 7 établissements en 2019.*
- *A cela s'ajoute la mise à jour annuel des DUERP et PAPRIPACT déjà réalisée depuis 2016.*
- *Passer l'outil aujourd'hui géré sous Excel sous Ageval dont les fonctionnalités ont évolué sur la possibilité d'importer un référentiel personnalisé.*

Communication

Le service communication a été renforcé en octobre 2018, par le recrutement à temps plein d'une chargée de communication. Le poste étant depuis sa création en 2017 occupé à temps partiel (0,6 ETP). La volonté de rendre Envoludia plus visible en tant qu'acteur de référence dans le champ de la Paralysie cérébrale implique d'investir davantage les réseaux sociaux et de revoir notre site internet.

La nouvelle responsable communication est également en charge des relations avec les administrateurs afin de permettre une diffusion préalable de l'ensemble des dossiers étudiés en bureau et en Conseil d'administration.

Objectifs 2019

- *Co-organiser avec Cap'Devant ! le congrès de la FFAIMC les 3 et 4 octobre 2019. Organisation et gestion de l'intendance du congrès et des supports de communications (informations, appel à témoignage...)*
- *Assurer la communication des 50 ans d'Envoludia, fêtée à l'issue de la Course des Héros lors d'un pique-nique géant avec les familles, les personnes accompagnées et les professionnels de l'ensemble des établissements.*
- *Mettre à jour la plaquette de l'association et répondre aux demandes des établissements en matière de communication.*

Le service ressources humaines

Le service des ressources humaines consolide son fonctionnement et ses procédures, pour un service de qualité rendu aux responsables d'établissement. Le service des ressources humaines se tient également à la disposition des salariés qui se trouvent face à une situation particulière. Au quotidien et sur les sujets de fond, le travail se fait en lien avec les directeurs délégués et les autres services support du siège.

Recrutement

A chaque besoin de recrutement identifié par un établissement, ce dernier se met en relation avec l'assistant RH en charge de ce dossier afin qu'il diffuse le poste en interne, rédige l'offre d'emploi et sélectionne les meilleurs supports de diffusion à l'externe. Désormais, c'est tous les 15 jours que la liste des postes disponibles est réactualisée en interne.

S'agissant des supports externes, le service RH a choisi de communiquer essentiellement via le site emploi le plus consulté, à savoir Indeed. Ce biais de diffusion permet un retour intéressant en volume pour les postes d'accompagnement et les postes de cadres. A ce support de diffusion, viennent s'ajouter des supports spécifiques notamment pour les postes paramédicaux. Enfin, c'est également par le réseau de chacun que nous faisons entrer de nouveaux collaborateurs.

En 2018, à effectif constant, il y a eu 149 recrutements de salariés CDI. Le **turn-over, de 27% en 2018 a connu une baisse de 5 points par rapport à 2017**.

Promotion de la mobilité interne

Au sein d'Envoludia, la mobilité entre établissements est une réussite. C'est à la fois un levier de motivation pour les salariés et un vecteur de qualité pour les établissements, c'est également un gain de temps pour l'établissement qui intègre un salarié d'un autre établissement ; ce nouveau salarié est déjà empreint de la culture Envoludia, il n'a plus qu'à s'adapter au fonctionnement de l'établissement.

En 2018, 4 postes de responsables d'établissement ont ainsi été pourvus grâce à des changements d'établissement et pour l'une d'entre elles, cela s'est également inscrit dans le cadre d'une promotion.

Rédaction des fiches métier

En 2018, la responsable ressources humaines a lancé un chantier d'envergure : l'élaboration de fiches métier par pôle. Ainsi, en travaillant avec chaque référent de pôle, les fiches métier des internats, externats et du pôle petite enfance voient le jour. L'objectif est de poser un cadre général sur les attendus de chaque métier, selon le pôle où le professionnel exerce. Bien entendu, prenant en compte les spécificités d'organisation de chaque établissement, des fiches de poste seront nécessaires sur certains sites afin que le cadre posé soit le plus clair possible.

Engagement pour la santé des professionnels

La tendance sur ces dernières années est de transférer de plus en plus de remboursements de frais de santé vers les mutuelles afin d'alléger certaines prises en charge de la sécurité sociale. Par conséquent, les tarifs des organismes de mutuelle ont tendance à augmenter.

Afin de remédier à cette contrainte, Envoludia a retravaillé les garanties du contrat, s'assurant ainsi de prises en charge toujours avantageuses pour un tarif restant compétitif. Le reste à charge de la cotisation mensuelle « isolé » pour le salarié se maintient autour de 12 €.

Envoludia maintient sa volonté de préserver de très bons niveaux de prestation sur les dépenses courantes. Le contrat maintient également une prise en charge de séances d'ostéopathie ce qui est apprécié des professionnels en permettant de prévenir ou soulager des douleurs musculo-squelettique.

Objectifs 2019

- *L'année 2019 verra l'aboutissement du travail sur les fiches métiers et le début des déclinaisons en fiches de poste, sur les établissements en fonction des besoins.*
- *Dans le domaine du recrutement, cette année sera également celle du lancement d'un outil d'aide à la création des contrats de travail, outil qui pourra être utilisé pour la gestion d'un dossier unique du salarié informatisé.*
- *Sur le plan des relations sociales, deux accords fondateurs seront négociés : un accord portant sur la mise en place du comité social et économique puis un accord portant sur la qualité de vie au travail (QVT).*

Des cadres accompagnés au management d'équipes

Un comité des responsables d'établissements qui s'étoffe et se diversifie

Anciennement comité des cadres, cette instance regroupe depuis le mois de septembre tous les responsables d'établissements puisque tous sont désormais titulaires d'un diplôme de niveau 2 au minimum ou en voie de l'être, ce niveau de qualification constituant la porte d'entrée au comité des responsables d'établissements.

Le comité des responsables d'établissements vise à traiter de manière collective les grandes orientations associatives, à fédérer les responsables autour d'une dynamique associative et à mutualiser des expériences autour de problématiques communes.

Il est composé de 27 personnes dont les profils et les parcours sont assez variés : 3 hommes pour 24 femmes, une moyenne d'âge de 46 ans (de 24 à 60 ans), pour 1/3 de formation paramédicale (ergothérapeute, infirmière, orthophoniste, psychomotricienne)

et pour les deux autres tiers de formation sociale (éducateur spécialisé pour la majorité, assistante sociale…). Cette prédominance de professionnels issus du secteur social tend ces dernières années à s'estomper pour aller vers des professionnels provenant du secteur du soin ou de la rééducation.

Une offre de formation qui s'adapte aux évolutions

Tous les responsables d'établissements ont suivi cinq jours de formation au management en 2018 : formation initiale pour les nouveaux arrivants, *coaching* ou session d'intelligence collective pour les autres, etc.

En parallèle, deux formations métier ont été mises en place : entretien professionnel et une journée dite J2 - que suivent tous les nouveaux arrivants à Envoludia - portant sur l'alimentation et les postures favorables à l'accompagnement des personnes accueillies. Cette dernière formation témoigne de la volonté que porte l'association au principe de positionner les responsables d'établissements comme **les garants des bonnes pratiques professionnelles de leur équipe.** D'autres formations plus poussées sont prévues sur 2019.

Une réflexion partagée et portée par les référentes de pôle

Pour permettre aux professionnels de pouvoir échanger sur les pratiques professionnelles spécifiques à leur pôle, cinq réunions dites de pôle ont été organisées par les référentes de pôle (1 par pôle).

Un séminaire, indispensable point d'orgue

Pendant deux jours, les cadres d'Envoludia ont travaillé avec les administrateurs pour tirer un bilan d'étape de l'évolution managériale engagée en 2016 et réfléchir au congrès de la FFAIMC qu'organisera Envoludia avec Cap'Devant ! en octobre 2019. Ce fut un moment important d'échanges, dans ce cadre fort qu'est notre association de familles, entre les membres du Conseil d'administration et les professionnels pour dessiner ensemble les voies de l'avenir.

Objectifs 2019

- *Les réunions de pôle ne seront plus fixées à l'avance mais au regard des projets nécessitant une consultation et une réflexion partagée. Ces rencontres seront fixées par les référentes de pôle.*
- *Le cycle d'accompagnement au coaching prend fin après quatre années de pratique. La réflexion managériale sera travaillée entre les responsables d'établissements et les directeurs délégués.*
- *Les réunions plénières à la demi-journée n'auront plus lieu sous la forme actuelle et seront remplacées par trois séminaires à la journée réparties sur l'année. L'objectif étant de faire de la journée séminaire un espace de travail collectif dans laquelle les responsables d'établissement et les fonctions supports pourront apporter leur contribution à un projet ou une réflexion.*

Un suivi patrimonial adapté

Fonction Achat

Chaque site est adhérent à un groupement d'achats qui garantit en plus des tarifs privilégiés une qualité de service validée.

Par ailleurs, des accords cadre sont passés avec certaines entreprises non adhérentes à la centrale d'achat. Ces accords, privilégient des prestations de qualité à des tarifs négociés (électricité, téléphonie, contrôles techniques immobiliers).

Afin d'apporter une garantie d'efficacité, le service achat accompagne les responsables d'établissement dans leurs projets d'achats en veillant également, le cas échéant, aux respects des normes en cours sur les produits sollicités.

Le service achat, jusqu'alors assuré par un directeur délégué, a été directement rattaché, fin 2018 aux services du directeur administratif et financier (DAF) qui centralise l'ensemble des données (souhaits d'achats et d'investissements, moyens financiers à disposition) et leur suivi.

En fin d'année, un logiciel d'achat a été acquis afin d'optimiser les coûts des produits achetés grâce au référencement de fournisseurs avec lesquels une négociation commerciale est préalablement réalisée.

Objectifs 2019

- *Renégociation des contrats : alimentation, prestation de ménage, transport…*
- *Paramétrage du logiciel achat : base de données fournisseurs, descriptif des produits, budgets alloués et lien direct avec les lignes comptables de chaque établissement.*
- *Formation des responsables d'établissement et directeurs déléguées au logiciel achat.*
- *Formalisation de procédures d'achats (achats courants, investissements).*

Fonction maintenance immobilière

Afin de rationaliser les coûts des maintenances et d'investissements immobiliers, ainsi que d'améliorer le confort des locaux et la performance financière du parc immobilier, un service maintenance est mis en place avec pour objectif l'application de la stratégie immobilière associative. Plus spécifiquement il s'agit d'assurer :

- La gestion de façon efficiente des problématiques d'entretien, de mise aux normes et d'investissements du parc immobilier.
- Le déploiement d'un logiciel de gestion des normes des établissements recevant du public (ERP).

- L'accompagnement des responsables d'établissement dans leurs problématiques quotidiennes liées à l'immobilier.
- Favoriser le développement durable et les économies d'énergie.
- Gérer les ressources humaines et matérielles internes affectées à la maintenance,

A l'instar du service achat, le service maintenance passe sous la responsabilité du directeur administratif et financier en fin d'année 2018.

Objectifs 2019

- *Déploiement de l'organisation centralisée permettant de rationaliser les coûts d'entretien, de maintenance et d'acquisition.*
- *Embauche d'un responsable maintenance afin de garantir le suivi de la maintenance du parc immobilier et du respect des normes en matière ERP.*
- *Redéploiement du cadre d'intervention des personnels chargés de l'entretien logistique sur les différents établissements Envoludia.*

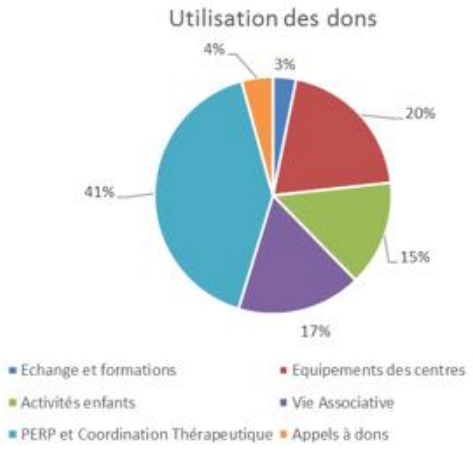
Le mécénat, un soutien indispensable à la qualité de notre action

En 2018, le total des dons et mécénat s'est établi à plus de 214 000 euros. Si ce montant demeure petit au regard de la taille de l'association, il est cependant indispensable pour de nombreux projets qui peuvent ainsi voir le jour. Ces projets sont le « supplément d'âme » de notre action. Ils font d'Envoludia une entité innovante et volontariste dans l'accompagnement du handicap et permettent d'insuffler la vision spécifique portée par une association de parents.

Pour augmenter les dons, dont le volant demeure trop étroit depuis quelques années, une démarche auprès d'Idéas a été initiée en 2017. Le diagnostic initial, l'accompagnement sur le terrain et la rigueur de l'accompagnant d'Idéas ont amené une meilleure coordination des collaborateurs et le renforcement des circuits internes.

Des règles déontologiques pour les dons ont été adoptées par le conseil d'administration. Elles rappellent que les projets lancés grâce aux dons ont pour but, aux côtés des familles et des professionnels, d'offrir aux personnes atteintes de paralysie cérébrales accompagnées par l'association, le meilleur développement moteur, intellectuel, cognitif et social. Envoludia s'engage sur la réalité de l'emploi des dons et la transparence de son fonctionnement (www.envoludia.org).

En 2018, 76% des dons sont directement employés dans l'accompagnement des personnes : 41% en petite enfance notamment dans le cadre de la coordination thérapeutique qui permet la prise en charge précoce du handicap, 20% dans l'équipement des établissements (matériel adaptés, aménagement des locaux…) et 15% afin de financer des activités auprès des enfants et des adultes (équithérapie, escalade, baptême de l'air, sorties…).



La recherche de dons est l'affaire de tous. Nous avons tous dans nos relations personnelles ou professionnelles des contacts susceptibles d'être sollicités au profit de nos établissements. Pensez à nous solliciter pour vous aider dans vos démarches ! communication@envoludia.org

Objectif 2019 :

- *Prendre appui sur le label Idéas et une forte communication pour pérenniser la fonction mécénat et renforcer les dons.*
- *Poursuivre les efforts de transparence sur l'utilisation des dons : mise en place du suivi analytique des projets, amélioration des procédures pour un meilleur fléchage des dons dédiés, renforcement des procédures pour alléger le suivi.*
- *Augmenter les ressources : améliorer les moyens de paiement, notamment sur le site internet, dans un cadre sécurisé.*

Nos réalisations

L'expertise Envoludia en paralysie cérébrale

Formation des professionnels

2018 a été l'année du déploiement systématique du **passeport Formation Envoludia**. Sa création découle de l'axe 2 du projet associatif qui, en évoquant la volonté de faire exister une « école Envoludia », a clairement affirmé le souhait de professionnaliser les salariés, dans le champ de la paralysie cérébrale.

En effet, bien que les personnels recrutés soient tous titulaires d'un diplôme professionnel, l'expérience force à constater qu'ils sont nombreux à n'avoir jamais eu l'occasion de travailler auprès d'une personne polyhandicapée ou IMC, et de ce fait maîtrisent mal les spécificités de ce handicap.

Envoludia, en partenariat étroit avec l'Institut Motricité cérébrale, a réfléchi un programme de formation proposant l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de savoirs de base afin d'assurer un accompagnement adéquat des personnes en toute sécurité.

Les modules sont organisés en fonction du type d'établissement qu'intègrent les nouveaux professionnels, ainsi que de leur métier. Globalement le passeport est constitué de :

- deux journées d'intégration pour le nouveau salarié, dispensées au siège de l'association dès sa prise de poste,
- une journée sur le thème de la communication augmentée,
- une journée sur le thème de l'alimentation,
- une journée sur le maniement des personnes.
- Pour les rééducateurs s'ajoutent deux journées sur le thème de l'évaluation du sujet paralysé cérébral.

➡ En 2018, **350 salariés ont bénéficiés des modules du passeport pour un coût de 117 800 euros**

Au delà du passeport, Envoludia propose des formations spécifique métier. Ainsi ont été formés :

- l'ensemble des infirmiers et aide- soignants, à la gastrostomie,
- l'ensemble des personnels de nuit, sur le thème de la préservation de leur santé et sur le sujet du confort de l'usager la nuit,
- l'ensemble des personnels techniques en charge du ménage a reçu une formation au bio nettoyage.

Au global, 160 758 euros ont été mobilisés dans le cadre du plan de formation d'Envoludia.

De plus, grâce au mécénat, 12 100 euros qui ont été investis dans la formation **sur le thème de la douleur (Fondation Apicil) et de la communication alternative** pour le jeune enfant.

En dehors de l'utilisation des fonds mis à disposition de l'employeur pour la formation, **près de 4% des salariés d'Envoludia ont mis en œuvre leurs droits à la formation qualifiante et mènent en parallèle formation et emploi**. Les diplômes visés sont

majoritairement orientés vers le management, mais aussi vers certaines formations qualifiantes.

Envoludia est également terrain de formation et d'accueil de stagiaires : 9 personnes ont été formées en alternance et 139 stagiaires ont pu être accueillis sur les 22 établissements et services.

Le total des engagements de l'OPCA pour le compte d'Envoludia et de ses salariés atteint la somme de 637 348 € en 2019.

Objectifs 2019

- *Pour 2019 Envoludia souhaite terminer de former tous les personnels au passeport et le pérenniser pour toute nouvelle personne recrutée.*
- *Afin que les acquis modifient effectivement les pratiques quotidiennes, des modules d'approfondissement seront mis en place sur chaque site concerné.*
- *De nouveaux projets de formation sont envisagés sur les thèmes suivants : la toilette ; le désencombrement respiratoire, les troubles des apprentissages, ils intègreront peut-être à terme le passeport formation Envoludia.*

Réponses à appels à manifestation d'intérêt

A l'été 2017, Envoludia avait été sollicité par des parents du Centre pour enfants pluri-handicapés (CEPH), établissement pour enfants de 34 places situé au 33, rue Daviel – 75013 Paris, pour les aider dans leur préparation d'un projet d'extension de cet établissement que ne souhaitait pas porter leur association gestionnaire, la Ligue fraternelle des Enfants de France.

Au printemps 2018, un groupe de travail réunissant des familles et des professionnelles de cet établissement et des professionnels d'Envoludia a été constitué pour finaliser ce projet. Parallèlement, la Ligue fraternelle s'est rapprochée de l'ARS dans le but de trouver un repreneur pour ses deux établissements, un centre de ressource et le CEPH. Le CEPH présente une capacité autorisée de 29 places de semi internat pour enfants et adolescents âgés de 4 à 14 ans ainsi que 5 places de service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD) pour enfants et adolescents âgés de 3 à 20 ans, atteints d'une déficience auditive grave ou d'une dysphasie grave associées à une ou plusieurs autres déficiences. Son budget de fonctionnement pour 2018 se situe aux alentours de 1,8 M€.

Un appel à manifestation d'intérêt a alors été lancé par l'ARS, auquel 7 associations ont répondu. Au vu de la qualité de son dossier, l'ARS a sélectionné Envoludia pour reprendre le CEPH, le Centre de ressource étant quant à lui attribué à l'association classée 2ème, le GAPAS.

La cession des autorisations est effective depuis le 1er janvier 2019, après consultation des instances représentatives du personnel et validation par les conseils d'administration de la Ligue et d'Envoludia. Une convention de successeur a été passée entre les deux associations à cet effet.

Parallèlement, un autre appel à manifestation d'intérêt dans le cadre de la diversification de l'offre médico-sociale en Ile-de-France a été lancé par l'ARS. Envoludia a déposé deux

projets, l'un pour une extension de son Sessad de Paris, l'autre pour une extension de son IEM Evoludia de Montreuil-Saint-Ouen. Sur ces deux projets, l'ARS n'a retenu que celui d'extension du Sessad de Paris, revu à sa demande pour une capacité de 15 places, dont 7 places spécifiques en Sessad pro pour des jeunes de 14 à 25 ans. L'agrément d'extension a été accordé début mai 2019.

Objectifs 2019

- *Reprise du CEPH Daviel en janvier 2019*
- *Ouverture d'un SESSAD Pro de 7 places et accroissement de 8 places du Sessad de Paris à partir de mai 2019*

Soutien à la recherche

Depuis 2015, Envoludia s'engage aux côtés de la Fondation paralysie cérébrale pour financer un projet de recherche en collectant des dons lors de la Course des héros.

Objectifs 2019

- *Mobiliser les établissements et les professionnels à venir courir pour la 5eme édition à la Course des héros, objectif 25 000 € pour le projet Habit-ILE.*

Le projet global d'accompagnement

Les fondements du projet

Envoludia veut développer une culture de l'accompagnement : une culture, c'est-à-dire un partage de valeurs, mais aussi une base de données commune de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être, pour savoir « prendre soin ».

Ainsi l'association souhaite dans ce projet global d'accompagnement (PGA) soit intégré dans les projets d'établissement et structure la construction et la conduite des projets personnalisés des personnes accueillies.

L'écriture démarrée en 2018, articule le PGA autour de 6 projets : le bucco-facial, le projet numérique personnalisé, le projet communication, le projet mouvement, le projet de soins médicaux, le projet socio-éducatif.

C'est un plan directeur qui structure les démarches et interventions proposées dans l'ensemble des établissements de l'association :

- en déterminant les services à apporter et les ressources nécessaires à mettre en œuvre,
- en identifiant les interventions possibles, mais aussi comment les réponses aux besoins doivent être conduites,
- en évaluant leur efficacité.

Il est porté par une directrice déléguée qui assure la cohérence des différents volets du PGA, assistée des responsables du projet thérapeutique et du volet nouvelles technologies.

« La stratégie d'Envoludia est celle de développer une approche cohérente et commune entre les professionnels, les familles, les personnes accueillies, les partenaires et les bénévoles pour bâtir le socle commun des projets de l'association et des établissements.

Par un effort déterminé de formation continue, Envoludia se donne les moyens de construire une expertise dans les différents domaines de l'accompagnement, en s'efforçant de développer les compétences de son personnel et sa fierté d'appartenir à l'association. »[2]

L'évaluation et la transdisciplinarité

La transdisciplinarité, c'est-à-dire **la rencontre de toutes les compétences** (éducatives, sociales, médicales, thérapeutiques…) est nécessaire à la mise en œuvre de l'accompagnement. Dépasser son propre cadre disciplinaire, connaître les rôles et les missions de chaque acteur, comprendre et accepter la présence et les compétences de l'autre permet, d'une part l'enrichissement de sa propre pratique, et d'autre part renforce l'efficience de l'action collective. **C'est ainsi que peut se développer un vrai travail en équipe dans un seul but : la qualité de l'accompagnement**.

L'accompagnement dans la vie quotidienne des personnes accueillies est un défi complexe : qu'elles présentent des troubles multiples, des atteintes motrices isolées, ou encore des troubles « DYS » isolés, les conséquences fonctionnelles qui en découlent touchent à des degrés divers tous les actes de la vie quotidienne et par voie de conséquence à leur autonomie. Pour répondre à cette complexité, il est nécessaire de

[2] *ENVOLUDIA Projet associatif 2016-2021*

mettre en place cette réflexion transdisciplinaire afin de définir les objectifs et partager les compétences communes.

Le projet bucco-facial

Le projet Bucco vise à offrir un temps de repas en toute sécurité tout en conservant un moment de plaisir et de partage. **Repartir des besoins des usagers pour construire une nouvelle organisation. Ce n'est pas l'organisation qui sert le résident mais bien les besoins du résident qui modifient l'organisation.**

Pour la personne en situation de handicap, de nombreux paramètres peuvent venir compliquer le temps du repas. Le risque de fausse route est très présent chez les personnes atteintes de paralysie cérébrales (ou pathologie apparentée).

Les repas deviennent pour certaines personnes dépendantes un temps de soin. Il est nécessaire d'avoir des gestes techniques appropriés et une organisation adaptée aux personnes les plus démunies et à risque lors de ce temps. Ceci afin que le temps du repas soit agréable et un véritable temps d'échange privilégié avec la personne.

Le projet se décline sur plusieurs axes :

- L'éthique au repas : détente, calme, respect du rythme, goût, relation à l'autre, partenariat avec la famille, les toux,
- la technicité : observation, évaluation bucco-faciale, installation, guidages, matériel, textures adaptées...
- le suivi du déploiement du projet bucco sur les établissements par la fonction support responsable du projet thérapeutique : mise en place de groupes bucco, choix de référents bucco, accompagnement du changement, analyse de pratiques,
- la formation : responsable d'établissements, professionnels de l'accompagnement, professionnels des cuisines.

Objectifs 2019

- *Finaliser l'écriture du projet global d'accompagnement en groupe de travail.*
- *Finaliser le travail sur la création d'un outil d'évaluation transdisciplinaire.*
- *Accompagner la mise en œuvre du projet bucco-facial (planification, groupe de travail régulier par établissement…)*
- *Travailler l'évaluation et les conduites individuelles à tenir au repas : accompagnement au repas et travail sur les plans de table.*
- *Former des experts en bucco qui s'assureront de porter le projet auprès de leurs collègues.*

Le projet numérique personnalisé (PNP)

Le Projet numérique personnalisé (PNP) a pour objectif de permettre à toute personne accueillie dans un établissement d'Envoludia d'accéder au mode de compensation via le numérique dont elle a besoin.

Ce projet découle de deux états des lieux menés au premier semestre 2018.

Le premier a visé le recensement des nouvelles technologies existantes pouvant offrir un accroissement d'autonomie et d'indépendance aux usagers de l'association. Trois domaines de nouvelles technologies ont émergé : l'informatique, la domotique et la robotique. Pour permettre un accompagnement réaliste, il a été choisi de s'intéresser dans un premier temps à l'informatique et la domotique adaptée.

Le second état des lieux a consisté à rencontrer les acteurs de la mise en place des nouvelles technologies sur chaque établissement et à recenser le matériel existant et utilisé. Cela a mis en avant le faible nombre d'accompagnements dans le domaine ainsi que les raisons de ce constat : manque d'expertise des professionnels dans le domaine, manque de matériel ciblé et adapté et manque de temps imparti à ces suivis.

Ces états des lieux ont permis, sur le second semestre 2018, d'établir les objectifs pour la mise en place du PNP :

- ***l'équipement*** avec l'acquisition d'un pack numérique sur chaque établissement afin de créer un savoir-faire Envoludia dans l'évaluation et l'accompagnement des besoins en outil numérique,
- ***la formation*** de professionnels experts numérique,
- ***la guidance*** des professionnels et des familles avec un dossier Projet numérique personnalisé pour chaque usager et la réflexion autour d'un centre ressource.

Ainsi, au dernier trimestre 2018, nous avons :

- trouvé un partenaire pour l'équipement et le chiffrage des packs numériques,
- lancé la mise en place du projet sur un établissement pilote (IME Hortillons) et commencé la création du dossier Projet numérique personnalisé avec la Phase 1 : volet évaluation,
- amorcé le travail du centre ressource avec la création d'un catalogue d'interfaces numériques dédiées, existantes dans les établissements, en vue d'une mutualisation des outils.

Objectifs 2019

- *Équiper les établissements et démarrer la formation au projet numérique personnalisé (PNP).*
- *Former des experts en numérique qui porteront le projet auprès de leurs collègues.*
- *Mettre en place des nouveaux sites pilotes sur: communication numérique (enfant), contrôle d'environnement (adulte), bureautique et outils numériques scolaires (SESSAD) et initiation aux nouvelles technologies (petite enfance).*
- *Intégrer les nouvelles technologies dans l'évaluation transdisciplinaire.*
- *Concrétiser le centre ressource nouvelles technologies.*
- *Ouvrir une réflexion/recherche sur le champ de la robotique.*

Des établissements engagés au sein du projet associatif d'Envoludia

Pôle Petite enfance

Les équipes du pôle petite enfance ont déployé des réflexions et des actions variées visant à faire vivre le projet associatif d'Envoludia au sein des établissements. **Cette année, le projet communication a été un projet emblématique de la dimension transversale du travail engagé.**

Dans les établissements du pôle petite enfance, nous accueillons entre 20 et 30% d'enfants porteurs de handicap parmi des enfants du quartier. Ces enfants, qui présentent des troubles moteurs, parfois associés à des troubles cognitifs, présentent pour la plupart des troubles de la communication, de la parole et du langage importants. Or, l'absence de langage oral n'est pas une fatalité, il existe des outils de communication alternative et augmentative (CAA) à mettre en place au quotidien pour améliorer les capacités de compréhension de ces enfants, leur permettre de s'exprimer, les faire progresser, et changer leur quotidien ...

Depuis de nombreuses années, nos établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) travaillent à accompagner les enfants et les familles sur la question de la communication. Certains EAJE ont des orthophonistes dans leurs cabinets libéraux, d'autres non ; mais les équipes sont toutes sensibilisées et mobilisées autour de cet accompagnement précoce.

Le déploiement du projet communication sur le pôle est l'aboutissement de ce travail de mise en lien : initié au Chalet en octobre 2016, grâce à un mécénat important , il est venu renforcer le projet déjà existant aux Trotte-Lapins en 2017, où une famille a souhaité faire un don dédié pour un projet communication ; pour ensuite se structurer plus largement sur tous les établissements et s'intégrer en 2018 dans le passeport de formation Envoludia, pour construire un projet le plus adapté et pertinent possible pour les enfants pouvant bénéficier d'une CAA, tant sur le lieu d'accueil qu'en famille.

Ainsi, en mai 2018, le projet communication a pris une vraie dimension transversale par la formation des professionnels des six EAJE sur un mois (5 sessions de formation pour un total de 39 professionnels). La formation a été assurée par l'orthophoniste du Chalet avec les objectifs suivants :

- Comprendre les différents troubles de la communication, de la parole et du langage.
- Découvrir la CAA et les différentes techniques existantes.
- Intégrer ces techniques dans le quotidien de l'enfant en structure petite enfance, et les diffuser auprès des familles et des proches (communication signée, aménagement de l'environnement, utilisation d'outils collectifs et personnalisés).

Cela a abouti à la mise à disposition des équipes d'une « boite à outils » avec différents supports afin de soutenir un déploiement au sein de toutes les structures. Le projet devant inclure un accompagnement des équipes et des familles au long court, au bénéfice des actions menées auprès des enfants au quotidien.

Depuis septembre 2018, les différentes équipes ont mis en place une réflexion et la formalisation d'un projet au sein de chaque EAJE. L'objectif est, à chaque fois, de dynamiser l'accompagnement des enfants de façon personnalisée sur le collectif, tout en y associant au mieux les familles, dans l'esprit de l'éducation thérapeutique qui anime nos

projets d'accompagnement. Cela a permis à certaines structures d'amorcer un projet, et à d'autres de poursuivre et de redynamiser un projet déjà sur les rails.

Bénéficient de ces projets les enfants en situation de handicap et leurs familles, ainsi que tous les enfants accueillis qui bénéficient de l'accompagnement d'une communication pré-langagière.

Objectifs 2019

- *Réaliser un bilan sur chaque EAJE pour identifier ce qui a pu être mis en place et les besoins qui émergent.*
- *Identifier les actions permettant de soutenir les équipes dans le déploiement pérenne de leur projet : formations, accompagnement des équipes sur site, enrichissement de la boite à outils mise à disposition des professionnels.*
- *Engager la rédaction d'une fiche projet communication transversal au pôle, en cohérence avec l'esprit du projet global d'accompagnement associatif, et sur laquelle viendront s'appuyer les fiches actions propres à chaque établissement.*
- *Ce projet sera également repris dans le travail de mise à jour des projets d'établissement en cours de révision sur site. Un travail mené dans le cadre de la trame préalablement travaillée avec le service qualité.*

Pôle SESSAD

Dans le cadre de l'informatisation du dossier de l'usager, le logiciel Mediateam de Medialis a été retenu pour les 4 Sessad de l'association. Les familles ont bien entendu été informées du passage au dossier informatisé pour leur enfant.

Il a été mis en service en octobre 2017 sur les quatre sites en simultané et de façon progressive, un référent ayant été nommé sur chaque site afin de faciliter son déploiement au sein des différentes équipes.

Les dossiers ont été progressivement constitués de la façon suivante :

- le dossier administratif de chaque enfant nouvellement admis est créé dès son arrivée,
- chaque nouveau document (prescription, comptes rendus, projet personnalisé…) est importé au fur et à mesure,
- chaque nouvelle information est systématiquement enregistrée,
- chaque rendez-vous/intervention programmé(e) est enregistré(e) par les professionnels permettant ainsi de suivre l'accompagnement de chaque usager.

Les 3 premiers mois ont été employés à l'initiation des équipes à l'outil. Des groupes de travail réguliers ont été nécessaires pour adapter l'outil au fonctionnement des Sessad. Plusieurs modifications et améliorations ont été demandées, comme l'ajout de nouveaux volets (« scolarité ») et l'envoi de SMS pour rappeler les rendez-vous aux familles. Des réglages ont été nécessaires pour garantir le respect du secret professionnel en paramétrant les accès selon chaque corps de métiers.

Après une année pleine d'utilisation, le logiciel est encore en cours de développement pour répondre à l'ensemble des besoins de traçabilité et de recueil d'informations (planning de l'enfant, volet éducatif…).

Bien que l'outil soit encore en phase de développement, son utilisation permet aujourd'hui:

- la possibilité pour les équipes de pouvoir consulter à distance les dossiers et de les renseigner à tout moment,
- la transmission rapide et efficace des informations entre les professionnels,
- le partage des dossiers entre 2 établissements équipés du logiciel est un atout majeur lorsqu'un usager change de structure,
- le suivi des dossiers administratifs et des absences, grandement facilité grâce aux alertes possibles,
- l'optimisation de la traçabilité du fait des extractions possibles et de la personnalisation de celles-ci.

Le volet statistique a permis de faciliter la rédaction des rapports d'activité 2018.

Objectifs 2019

- *Conduite des évaluation interne pour les 3 Sessad de Seine-Saint-Denis et finalisation du travail entamé en 2018 pour le Sessad de Paris.*
- *Réunion des 3 services de Seine-Saint-Denis en un seul établissement et mise à jour du projet de service pour l'établissement.*
- *Création de 7 places de Sessad pro et ouverture de 8 places supplémentaires pour le Sessad de Paris.*

Pôle Enfance & adolescence

Le pôle enfance et adolescence est composé de 4 instituts implantés respectivement à Montreuil, Saint-Ouen, Stains et Champigny. Les compétences professionnelles réunies permettent de faire bénéficier les 102 enfants et adolescents accueillis sur 4 sites des différents aspects de la transdisciplinarité, tant au niveau de l'éducation et de la pédagogie spécialisées que de l'éducation et de la rééducation motrices.

Pour pérenniser leur activité en 2018, et respecter l'objectif du taux d'occupation de 90% désormais fixé par l'ARS, chacun des instituts s'efforce de satisfaire cette attente en accueillant un nombre supérieur d'enfants par rapport aux autorisations. Cela permet de pallier l'absentéisme occasionné essentiellement par des situations de santé.

- Déploiement du projet associatif :

  Les premiers jalons du projet bucco-facial sont posés grâce aux visites de la responsable du projet thérapeutique, de la directrice déléguée en charge du projet global d'accompagnement, ainsi qu'aux formations dispensées dans le cadre du Passeport. Des groupes « bucco » se créent au sein des établissements pour faire évoluer les pratiques en continu sur la qualité d'accompagnement.

- Consolidation de projet :
  - La pédagogie conductive à **l'IME Les Hortillons** (Stains), après une première année de formation et de pratiques, l'heure est à la mise en place d'outils d'évaluation.
  - Conformément à son projet initial, cet établissement est également le site pilote pour :
    - tester le projet numérique personnalisé qui sera déployé sur l'ensemble des établissement et services à partir de 2019,
    - tester la « télémédecine ».
  - L'**IEM DE Saint-Ouen** poursuit avec conviction le projet communication alternative et améliorée en invitant régulièrement les parents aux ateliers communication dans le but de parler de plus en plus « le même langage » et de généraliser l'utilisation des supports de communication.
- Des initiatives d'accompagnement des familles sont proposées :
  - « Formation mini Passeport » à destination des parents de l'IES afin de transférer des compétences techniques et faciliter le quotidien des familles,
  - « Café des parents » à l'IEM de Montreuil pour permettre aux familles de se rencontrer et d'échanger sur des problématiques communes.
- Des projets exceptionnels ou novateurs ponctuent le quotidien déjà bien rythmé des établissements :
  - Transferts d'établissements, tous les enfants raffolent ce ces séjours vacances !
  - Projets créatifs, comme « Fait ton clip en Makaton » à l'IES, belle carte de visite bientôt en ligne sur le Web

Certains de ces projets n'auraient pas pu voir le jour sans le concours généreux du mécénat d'Envoludia. Merci pour son soutien !

Objectifs 2019

- *Janvier 2019, intégration d'un 5ème établissement, le CEPH Daviel situé à Paris, accueillant des enfants porteurs de handicaps rares, à dominante de troubles complexes du langage.*
- *Déploiement du projet numérique personnalisé sur l'ensemble des établissements avec la définition d'un projet spécifique pour chaque enfant concerné.*
- *Conduite des évaluations internes.*

Pôle Adulte

Le pôle adulte est composé de 5 établissements pour adultes et couvre les territoires de l'Essonne avec le Foyer L'Arc-en-ciel, le FAM Jacques-Cœur, les Z'apparts et le Foyer de vie-FAM Le Malonnier, de la Seine-Saint-Denis avec la MAS-FAM L'Orangerie et les Alpes de Hautes-Provences avec le foyer de vie Résidence-Hacienda.

Il propose **151 places d'hébergement en externat, alternat ou internat et emploie 241 salariés.** Ses équipes pluridisciplinaires se relaient jour et nuit auprès des résidents de ces établissements afin de proposer un accueil et un accompagnement de qualité. Pour soutenir les projets mis en place par les équipes soignantes et éducatives, des intervenants extérieurs sont également impliqués dans des ateliers comme un médiateur animal, un percussionniste, des moniteurs sportifs ou encore un professeur de danse.

Dans le respect du projet associatif, ces 5 établissements pour adultes investissent des thématiques communes ; nous nous attacherons ici plus spécifiquement au travail sur la socialisation et à la formation des professionnels.

A la rencontre de l'autre

L'année 2018 est encore marquée par des projets dont l'objectif est la **découverte du « monde » dans ces dimensions culturelles et sociales**. Cela a été possible par la concrétisation de voyages de plusieurs jours en France et à l'étranger comme au Maroc, le Jura et la Vendée pour L'Orangerie, le Var et l'Auvergne pour Le Malonnier ou encore la Normandie et l'Indre-et-Loire pour le Foyer L'Arc-en-ciel.

Des week-ends au Center-Parc pour le FAM Jacques-Cœur et L'Orangerie ou aux zoos de Beauval et de Thoiry. Enfin, la découverte des Alpes de Haute-Provence et le partage d'un moment festif avec les résidents de l'Hacienda pour les 20 ans de l'ouverture de leur établissement.

Dans la continuité de 2017, le pôle adultes a également poursuivi les échanges et stages de résidents entre établissements d'Envoludia ou avec des partenaires comme Cap'Devant !, un foyer de vie de Lyon et de la presqu'ile de Giens. Ces accueils temporaires permettent soit d'affiner les choix d'orientation et de trouver un lieu de vie pérenne pour de jeunes adultes, ou tout simplement de changer d'environnement.

Aller à la rencontre de l'autre s'inscrit également dans le quotidien avec par exemple :

- le maintien des maraudes mensuelles débutées en 2017 par certains résidents des Z'apparts en proposant aux sans-abris un repas, un café, ou un échange tout simplement,
- l'invitation sur une base militaire avec essai de chars, partage du repas avec les soldats,
- la participation à un défilé de mode organisé par le Lycée Jean Monnet de Juvisy-sur-Orge,
- la participation de 6 résidents de L'Orangerie au processus de formation de futurs professionnels AES au CEMEA Aubervilliers en intervenant dans leur cursus de formation pour expliquer leur parcours de vie, leurs projets et leurs besoins au quotidien ainsi que leur vision d'un accompagnement de qualité,
- la mise en place par le Foyer L'Arc-en-ciel d'une représentation de théâtre musical devant un public de 150 personnes composé de commerçants de la ville, de prestataires, de la famille ou d'amis, ce spectacle ayant été l'aboutissement d'un atelier musical débuté il y a 6 ans.

Ces actions mettent véritablement en avant les résidents au travers lesquelles ils trouvent toujours une satisfaction personnelle à pouvoir porter de l'aide à d'autres personnes, à

construire un projet puis le présenter et à échanger avec des personnes extérieures à leur environnement quotidien.

Se former pour mieux accompagner

En 2018, dans le cadre de la mise en place du projet « école Envoludia », les professionnels ont bénéficié de formations adaptées aux spécificités des handicaps accompagnés.

Les professionnels ont pu actualiser leurs compétences et en acquérir de nouvelles pour répondre au plus près des besoins des résidents. Ces rencontres leur ont également permis, par-delà leurs fonctions et établissements différents, d'échanger sur leur quotidien, sur leurs difficultés et leurs techniques.

Les principales formations ont été :

- 9 sessions **« Modules passeport : alimenter, mouvements et communication »** pour environ 130 salariés,
- 3 sessions **« être un professionnel de nuit »** et **« travailleurs de nuit en institution »** pour 20 salariés,
- 8 sessions **« prise en charge des gastrostomies »** pour 84 salariés,
- 4 sessions **« prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance** » pour 48 salariés.

Objectifs 2019

- *Poursuivre le maintien et le développement du réseau de partenaires autour de l'éducatif avec structures extérieures, afin de permettre aux résidents d'accéder à des médecins généralistes ou spécialistes adaptés et à proximité de leur lieu de vie.*
- *Accompagner le développement des nouvelles technologies afin de faciliter et le quotidien par la mise en place du projet domotique, du système d'appel ou encore le projet numérique personnalisé.*
- *Poursuivre la mise en œuvre du projet bucco : évaluer l'ensemble des résidents et former des référents bucco afin d'amener une continuité dans les gestes et les postures ainsi qu'une qualité et une sécurité à ces temps quotidiens.*

Notes

Notes

ENVOLUDIA

261 rue de Paris I 93100 Montreuil
T. 01 56 63 07 90 I contact@envoludia.org