



# RAPPORT D'ACTIVITES ANNEE 2021

SOUTIEN INSERTION SANTE  
9bis, rue Abel Hovelacque - 75013 PARIS  
Tel : 01 53 62 64 66 - Fax : 01 53 62 64 72  
[direction@soutien-insertion-sante.fr](mailto:direction@soutien-insertion-sante.fr)  
site : [www.soutien-insertion-sante.fr](http://www.soutien-insertion-sante.fr)  
Association Loi 1901 - SIRET 403 090 707 00031 - APE 8899B

## Le mot du Président.


### Assemblée Générale du 13 avril 2022

#### *Ouverture par le Président..., en guise de rapport moral !*

C'est un réel plaisir, pour moi, d'ouvrir cette AG pour rendre compte du travail accompli en 2021 (première année complète sans bouleversement majeur) ... et esquisser les étapes à franchir en 2022.

### Bilan 2021

Mais avant, je veux saluer la qualité du travail accompli,

 Par l'équipe des professionnels

 Par les administrateurs

- Par leur capacité à ajuster leurs pratiques face à la crise sanitaire, et aux besoins des bénéficiaires,
- Par leur volonté d'atteindre des résultats qualitatifs parfois au-delà des exigences de nos commanditaires,
- Par leur capacité d'adaptation dans les modalités de travail (nouveaux moyens techniques, télétravail, bureaux partagés...)
  - *Les salariés ont permis que les exigences des donneurs d'ordre soient respectées, que les impératifs économiques soient pris en compte, et que les perspectives de développement se dessinent.*

Je veux souligner également la qualité du travail des bénévoles et leur fort engagement en tant qu'administrateurs,

- je savais pouvoir compter sur les anciens qui ont tenu la maison lors de moments difficiles,- merci à Martyne et à Christian porteurs de l'histoire de SIS ils savent éclairer le chemin et faciliter ainsi les décisions.
- j'étais certain que celles et ceux à qui j'ai fait appel, au moment où le Conseil d'Administration se fragilisait, seraient au rendez-vous.

Cette équipe renouvelée, renforcée quantitativement, mais également par la diversité des parcours de chacun des administrateurs, a su se mobiliser pour m'épauler, merci à Sarah et Emilie pour le duo constitué autour du projet de tables rondes, merci à Nacera pour son accompagnement à la gestion. Je tiens également à remercier Loïc qui nous quitte en raison de sérieux problèmes de santé.


Tous ensemble ils ont su appuyer Philippe, le Directeur, que je veux remercier pour son travail sérieux, sa capacité à accompagner les équipes et pour sa vision à moyen et long terme.


Je veux aussi remercier Philippe Navarre qui a été coopté récemment, son parcours et ses compétences apporteront un éclairage complémentaire au sein du CA c'est pourquoi je vous demanderais, conformément aux statuts, de le confirmer comme administrateur.


Même si leur statut de prestataire leur confère un rôle différent permettez-moi de saluer et de remercier aussi Christine Patté (Cabinet comptable, Alinéa Conseils) et Bernadette Collain (Commissariat aux comptes, Cabinet Jegard-Créatis) et Maître Andréa Achim (Cabinet d'avocats Adlis) pour leur accompagnement constructif.

Sincèrement grand merci à chacun !

Par le rapport d'activités, je laisserais au Directeur le soin d'évoquer les changements importants intervenus au cours de l'année 2021 :


 dans la philosophie de prise en charge des allocataires du RSA.

 dans la relation avec nos différents partenaires, notamment la DASES de Paris et les Espaces Parisiens pour l'Insertion.


 dans l'évolution de la protection sociale des salariés et de leurs conditions de travail.

## Perspectives 2022

Demain, il nous faudra – ensemble – réfléchir aux évolutions à engager pour pérenniser et développer la structure... pour cela, une nécessité : être dans l'anticipation !

 Anticiper c'est : observer les évolutions socio-politiques,

- ⇒ Quelle place pour l'économie sociale et solidaire et particulièrement de la santé mentale dans la prochaine politique gouvernementale ?
- ⇒ Quelles conséquences attendre de la réorganisation de l'action sociale de Parisienne ? (notamment à l'aube du renouvellement du principal marché)
- ⇒ N'est-il pas nécessaire de s'inscrire dans une démarche « pro-active » pour répondre aux besoins que la crise sanitaire a révélé pour être force de proposition et d'expérimentation avec des partenariats financiers nouveaux ?


 Anticiper c'est : construire une réelle politique RH pour nos collaborateurs,

- ⇒ Quelle politique salariale ?
- ⇒ Quelle politique formation ?

 Anticiper c'est : définir le mode de développement,

- ⇒ Faut-il diversifier encore l'activité ?

- ⇒ Faut-il élargir le territoire d'intervention de SIS ?
- ⇒ Quelle stratégie pour les locaux ?
- ⇒ Comment rendre visible notre savoir-faire, son originalité, sa spécificité ?
  - Faut-il construire des coopérations associatives ou adhérer à des réseaux pour répondre aux appels d'offre ?

 Anticiper c'est : renforcer la gouvernance associative,

- ⇒ L'histoire de SIS nous enseigne qu'une fragilité dans la gouvernance permet rarement d'enjamber les périodes de crise. C'est pourquoi, nous devons :
  - Poursuivre l'élargissement du Conseil d'Administration,
  - Revisiter les statuts : membres actifs, membres associés, personnes qualifiées ?
  - Nous mettre en place des outils d'analyse pour piloter financièrement l'association (analyse financière par mission / comptabilité analytique)

J'ai ouvert des portes pour un programme 2022 ambitieux : comme nous avons su le faire en 2021, partageons les tâches et renouvelons notre confiance dans l'équipe de professionnels. Sans perdre de vue notre fil conducteur : le bien-être et la satisfaction tant des usagers – c'est notre priorité.

Georges NOHARET

Président

## I-Vie et Gouvernance associative.

### Des instances en mouvement.

Malgré le contexte sanitaire, les instances de SIS ont poursuivi leurs travaux en se réunissant à de nombreuses reprises.

Bureau	Conseil d'Administration	Assemblée Générale
Avril Septembre Novembre	Janvier Mai Juin Septembre Décembre	Juin

Sous l'impulsion du Président, Georges NOHARET, le Conseil d'administration a poursuivi le mouvement de renouvellement de ses membres. Après 3 administratrices en 2020, Philippe NAVARRE nous a rejoint.

Après un parcours riche et brillant dans la haute Fonction Publique (Chef de cabinet ministériel, Sous-Préfet, Préfet), **Philippe NAVARRE** a poursuivi son engagement dans des actions associatives et bénévoles, **comme Président de la Commission départementale du Bas Rhin de Médiation pour le Droit au Logement Opposable (DALO), et Secrétaire Trésorier pour la Fondation FORCE pour l'aide à l'innovation et à la recherche en santé.**

Par ailleurs, Loik DEMOY a présenté sa démission pour des raisons de santé. Avec regret, les membres du Conseil tiennent à le remercier pour son implication et son travail

### Organisation d'une manifestation sur 2022.

Les administrateurs ont souhaité que la prochaine Assemblée générale, en 2022, soit plus ouverte vers l'extérieur, permette d'engager un débat et une réflexion mais également de nous retrouver avec nos principaux partenaires.

Dans ce cadre, une commission dédiée à cet événement a été instaurée, composée de 2 administratrices, d'une assistante socio-numérique et du directeur. Elle s'est réunie à 2 reprises en 2021 pour définir une thématique et les modalités d'animation.

A émergé l'organisation de Tables rondes autour de la Souffrance à domicile et de leurs prises en charge sous le prisme des collectivités territoriales, des structures publiques de santé mentale, des bailleur sociaux et du secteur associatif.

Compte tenu du contexte sanitaire et des différentes élections, cet événement a été décalé sur le dernier trimestre 2022.

## II-Direction.

### 1-Une cohésion d'équipe à construire.

Les différentes restrictions sanitaires ont limité les échanges et les moments de cohésion entre le personnel. L'isolement a pu se ressentir.

Pour y répondre, la direction s'est inscrite dans une recherche de complémentarité et d'équilibre entre les différentes catégories de métier.

- **Complémentarité** avec le recrutement d'une 2<sup>nd</sup>e Conseillère en Insertion Professionnelle pour répondre aux exigences du marché RSA de la DASES ; avec la création du poste d'Assistante socio numérique avec 2 arrivées pour répondre aux nouvelles problématiques sociales et administratives de chaque allocataire.
- **Equilibre** avec une recherche d'égalité entre les 3 axes de travail que sont la Santé, l'Insertion Professionnelle et l'Accompagnement social

<b>Santé</b>	<b>Insertion professionnelle</b>	<b>Social et Administratif</b>
4 Psychologues	2 Conseillère en Insertion Professionnelle	1 Assistante de Service Social
1 Psychologue du travail		2 assistantes socio numériques
1 assistant administratif		

### 2-Renforcer la Qualité de Vie au Travail

Les difficultés de recrutement dans le domaine social et médico-social ont soulevé une 2<sup>nd</sup>e problématique, la fidélisation du personnel déjà en poste.

Au-delà des questions salariales, les diverses études RH mettent en exergue le sens du travail, l'épanouissement du salarié sur son poste en particulier, et dans sa structure en général.

Faciliter le recrutement externe sans le compléter par une amélioration qualitative des conditions de travail serait vaine et contreproductive. 3 axes de travail ont été définies sur 2021 pour une mise en œuvre à court terme :

- *Mettre en place le Travail à Domicile et le Partage de Bureau.*  
La crise sanitaire de 2020 a démontré que notre structure a su s'adapter aux exigences et contraintes du télétravail. Cela a impliqué une nouvelle philosophie de travail et une adaptation des prises en charges au regard du public que nous accompagnons.  
Un projet de charte a été travaillée avec les administrateurs, un cabinet juridique puis présenté à l'ensemble du personnel pour une application programmée en janvier 2022, sur la base du volontariat.
- Contrepartie de la Charte, le principe de « Bureau partagé » a été acté pour les salariés à temps partiel et/ou en travail à domicile. Ce concept permet d'optimiser les espaces de bureau, réduire les frais structurels tout en permettant le recrutement de personnel pour de nouvelles activités.

- Renforcer les garanties relatives à la Prévoyance Invalidité/Décès.  
Mise en place historiquement dès la création de SIS pour le personnel (Cadres et Salariés), les 2 contrats en vigueur n'avaient pas été révisés depuis. A ce titre, les garanties proposées s'avéraient dépassées et inéquitable entre ces 2 collèges.

Dans un souci d'équité, le Conseil d'administration a décidé de rapprocher les garanties entre ces 2 collèges en lançant une étude comparative d'offres auprès de 3 organismes. Avec des garanties renforcées et des cotisations quasiment similaires, un nouveau contrat sera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- Améliorer les compétences et savoir des salariés par des actions de formation.  
Sécuriser le salarié sur son poste, le rendre plus confiant dans ses analyses, plus à l'aise dans ses accompagnements nécessitent une actualisation de ses connaissances et un renforcement de son savoir au quotidien.

Sur la période 2021-2023, le Conseil d'administration a souhaité investir de manière conséquente sur le volet formation en augmentant sensiblement ce poste budgétaire. Ainsi l'ensemble des salariés ont pu bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins et son poste.

*A titre d'exemple, on peut citer « Les troubles de l'humeur », « L'ADVP et la démarche expérientielle »...*

### 3-Politique des achats et des moyens

Dans un contexte budgétaire, les contrats des prestataires vont être revus progressivement pour les ajuster au besoin actuel et si besoin futur de la structure et de ses activités.

Début janvier, le parc informatique et téléphonique a été renouvelé pour disposer de matériels performants utilisant les avantages de la fibre informatique. Onéreuses et gourmandes en papier, les imprimantes de bureau ont disparu au profit d'un photocopieur multifonctions limitant notamment les impressions.

Les commandes de fournitures de bureau sont optimisées par le recours à un groupement d'achat offrant des tarifs avantageux, même au regard de la faible quantité commandée par SIS.

Notre volonté est d'utiliser ses économies budgétaires pour les transférer éventuellement sur d'autres postes dans le cadre de futurs investissements comme la mise en place d'un serveur cloud, l'augmentation du Plan de Développement des Compétence, le renforcement des moyens humains pour améliorer la qualité de nos suivis.

## III-Activités.

### 1-Accompagnement allocataires RSA :

Ce marché, conclu avec la DASES de Paris pour la période 2020-2023, est entré dans sa phase opérationnelle après une 1<sup>ère</sup> année, ralentie par la crise sanitaire.

Pour répondre aux exigences, une nouvelle organisation a été mise en place en début d'année axée sur les principes du co-accompagnement où chaque professionnel doit se retrouver et s'épanouir dans son cœur de métier, auprès des allocataires suivis.

Spécificité de ce marché, notre public, bénéficiaire du RSA, s'inscrit exclusivement dans des problématiques de fragilités psychologiques plus ou moins importantes, et / ou des problématiques d'addictions

Ainsi pour chaque nouvel bénéficiaire, ce dernier bénéficiera d'un accompagnement socio professionnel sur 3 axes prioritaires, à savoir :

- La santé,
- L'insertion professionnelle,
- Les problématiques administratives et sociales,

Les regards croisés des référents permettent de poser une évaluation riche et distanciée sur les situations, de définir des stratégies d'accompagnements, de rassurer les bénéficiaires sur la qualité des services proposés,

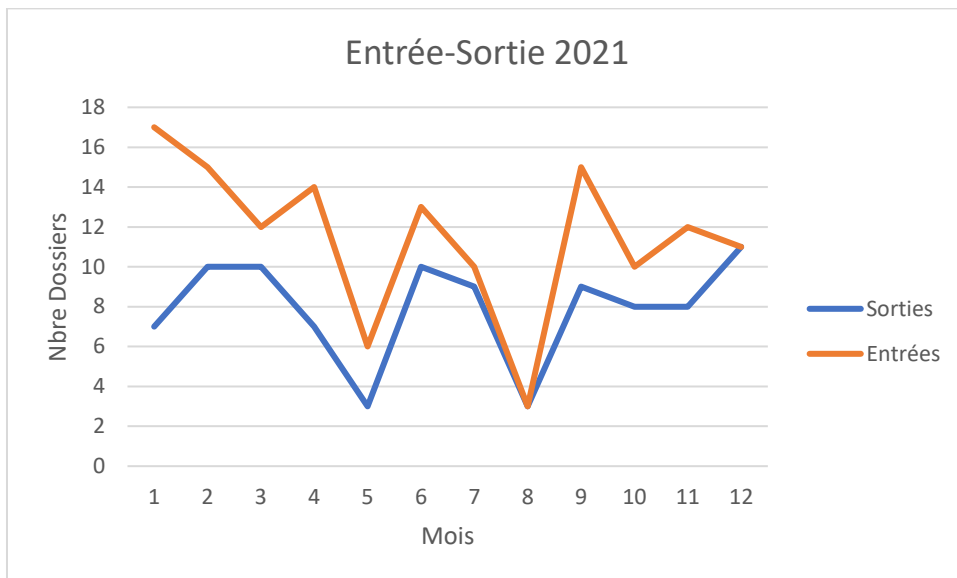
---

Pour 2021, la Ville de Paris avait mandaté le service pour 400 accompagnements qui ont quasiment été atteints en fin d'année avec 390 suivis.

Sur l'année complète, SIS s'est engagé auprès de 485 allocataires.

En termes d'activité, nous avons connu encore une année marquée par de forts mouvements administratifs (le nombre d'entrées en légère augmentation et de sorties en légère baisse) avec 138 entrées et 95 sorties soit 233 mouvements. Cela a occasionné de nouveau une mobilisation conséquente des membres de l'équipe.



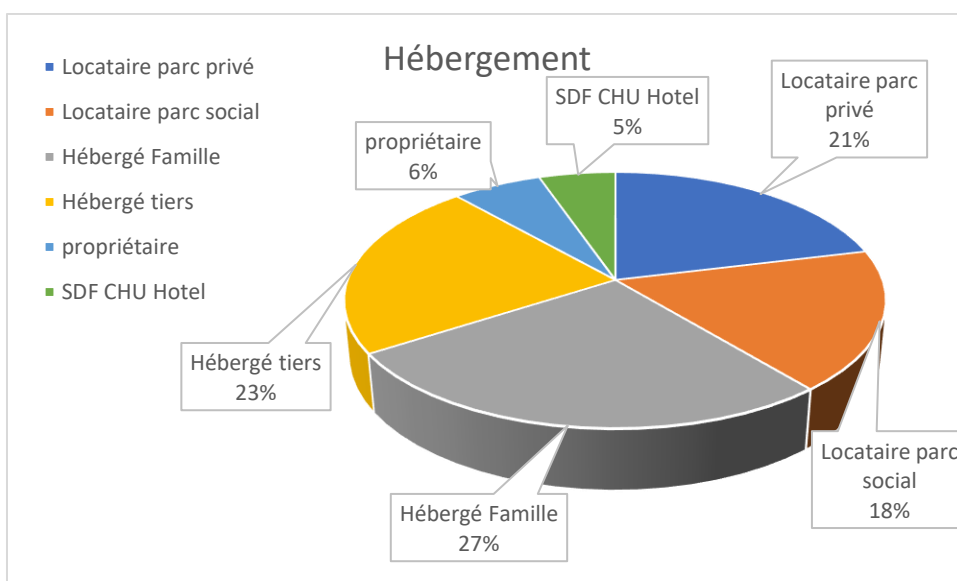


La répartition entre les femmes et les hommes est relativement homogène avec une prédominance masculine, mais en augmentation par rapport à l'année dernière, soit 58% (55% en 2020).

Logiquement, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 26-50 ans soit 73%, suivie des 51-65 avec 27% (identique à celle de 2020).

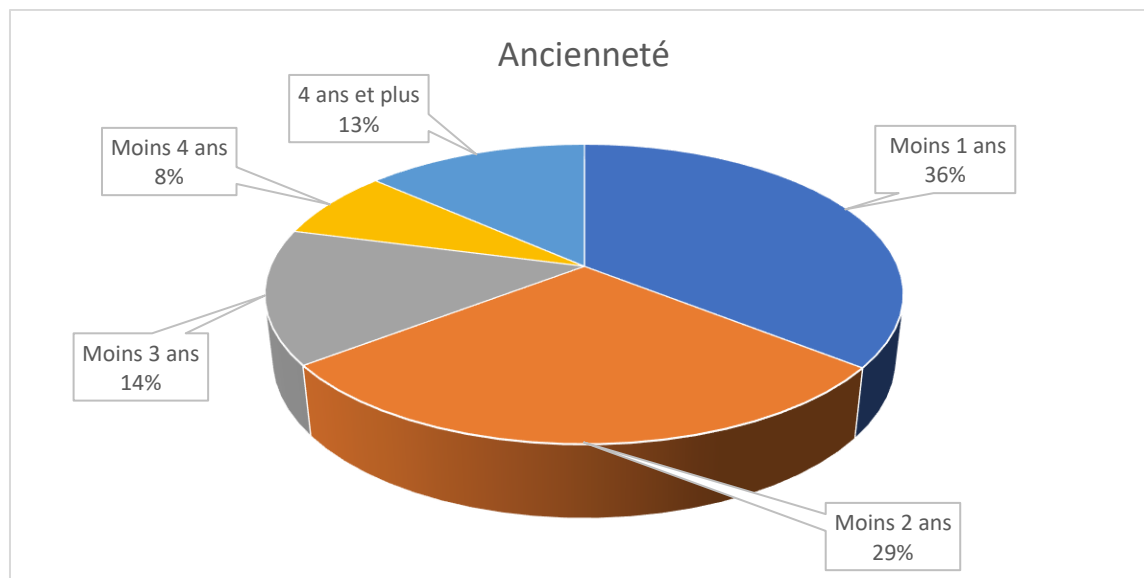
Disposant de faibles revenus, ils sont principalement hébergés (50%), et notamment chez des connaissances (23%) et leurs parents (27%). Cette précarité constitue parfois le 1<sup>er</sup> frein pour un travail vers l'insertion professionnelle, voir pour l'accès aux soins.

La part des locataires est également important avec 39 % dont 21 % issus du parc privé. Au regard des prix pratiqués dans la location, ces bénéficiaires priorisent le paiement de cette dépense au détriment d'autres postes, dont les soins.



Plus d'un tiers (38%) sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme bac+2. En revanche 39 % ont un niveau se situant entre la 3<sup>ème</sup> et la 1<sup>ère</sup>. Enfin 13 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac+4 minimum.

**Focus sur la durée des accompagnements.**



2/3 des suivis de SIS ont moins de 2 ans et répondent ainsi aux exigences du marché de la DASES où les accompagnements ont une durée de 2 ans, renouvelable sur 18 mois maximum.

Malgré le contexte et les différents confinements, l'activité des professionnels auprès des allocataires a été intense et en conséquence plus diversifiée que les autres années avec :

	<b>Entretiens</b>	<b>Avec 501 entretiens téléphoniques ou conversations en visio</b>
RUI Psychologue	1861	
RUI CIP	420	<b>2 Visites à Domicile</b>
Assistante de service social	550	
<b>Total</b>	<b>2831</b>	

Cela s'est traduit par la rédaction de 502 Contrats d'Engagements Réciproques avec les allocataires du RSA, outil pédagogique et feuille de route de l'accompagnement partagé entre l'utilisateur et les différents référents en charge de son suivi.

Face à un contexte socio-économique de plus en plus contraint et resserré, les situations budgétaires des allocataires continuent de se dégrader. En conséquence, le nombre de demandes d'aides financières a augmenté avec 111 sollicitations, contre 88 en 2020 :

- 88 auprès du CASVP,
- 18 auprès du Fond Départemental d'Initiatives,
- 4 auprès de l'Aide Sociale à l'Enfance,
- 1 auprès d'une fondation privée.

97 d'entre elles ont reçu un accord.

Ces difficultés s'expriment également sur le volet Logement avec 8 demandes d'aide financières auprès du FSL Maintien, 6 auprès du FSL Energie (préventif et curatif) et 1 auprès du FSL Eau.

A cela s'ajoutent des sollicitations auprès du SIAO 75, du DALO et des Accords Collectifs Départementaux et des interactions auprès de l'ESPEX (Prévention des expulsions de la DASES) et de la CCAPPEX.

<p><b>Au total, 8 735 actes professionnels ont été saisis dans le logiciel métier PEPS mis à disposition par la DASES de Paris.</b></p>
---

95 suivis ont été clôturés en 2021 soit 24% des personnes accompagnées dont :

- 18 % par l'accès à l'AAH,
- 23 % par l'accès à un emploi (CDI, CDD+ de 6 mois, Contrat aidé),
- 27 % dans le cadre d'une réorientation vers un dispositif plus adapté,
- 21 % pour des déménagements hors Paris

Face à une population éloignée de l'emploi et fragilisée dans l'accès aux soins, notre accompagnement s'est révélé positif dans 41 % des situations par une réinsertion professionnelle ou un accès définitif aux soins (AAH).

## 2-Dispositif de soutien psychologique et d'appui technique SPAT :

### Convention avec la Fondation Abbé Pierre.

Mis en place en 2020 par le biais d'une convention, puis reconduite en 2021, ce dispositif termine sa phase expérimentale en 2021 avec 2 années d'existence et d'ajustements.

Le personnel à disposition s'est stabilisé avec la présence de 2 psychologues, à raison de 3 journées hebdomadaires pour proposer un soutien psychologique aux ménages en procédure d'expulsion.

De plus, désormais, le Référent Santé Mentale de la Fondation Abbé Pierre et une Psychologue SIS coaniment :

- Groupe de travail et d'étude pour les professionnels sur des thématiques définies et amenées par des études de cas
- Groupe de paroles pour des personnes en procédure d'expulsion en recherche d'un espace de partage d'expériences et de situations

### **Quelques données chiffrées.**

47 Orientations ont été réalisées par les Chargés de mission de l'ESH via des fiches d'orientations comportant un certain nombre d'éléments de la situation des personnes.

31 personnes ont été rencontrées, donnant lieu à la rédaction de fiches de diagnostic remises aux chargés de mission

Cela représente 156 rendez-vous sur l'année :

- 27 avec le pair aidant (parti en mars 2021)
- 129 avec les Psychologues

Au 31 décembre 2021, 17 personnes (9 femmes et 8 hommes) sont accompagnées par l'équipe de SIS.

### **Projet d'un dispositif avec Solidarités Nouvelles pour le Logement-Paris.**

Sollicité par SNL Paris pour la mise en place d'un dispositif semblable à celui de la Fondation Abbé Pierre, notre structure a été retenue parmi 2 autres pour élaborer un projet commun de soutien psychologique et appui technique pour cette association travaillant dans le domaine du logement d'insertion.

Ainsi, une demande de financement a été déposée auprès de la DRIHL Paris et de l'AORIF pour un financement sur 2 ans à raison d'un jour et demi hebdomadaire pour un poste de psychologue. Une réponse est attendue début d'année 2022.

### **3-Actions de formation :**

Après 2 premières années stoppées et ralenties par la COVID19 et la crise sanitaire, les actions de formation ont pu être construites et menées tout au long de l'année 2021.

Celles-ci se sont déroulées tout autant auprès :

- de nos partenaires historiques que sont la DASES via les Espaces Parisiens pour l'Insertion (EPI Italie), que les Services Sociaux de Proximité (SSP 5, 6, 13 et 14) les Centre d'Actions Sociales de la Ville de Paris (CASVP 5, 6, 13 et 14).
- Que de commandes spécifiques par des acteurs des secteurs social, et sanitaire et social (Fondation Abbé Pierre, FAPIL, FREHA)

### **Quelques données chiffrées.**

8 sessions ont ainsi été organisées avec

94 stagiaires accueillis,

14 jours de formation au total,

Avec des profils variés : CESF, Educateur Spécialisé, Assistant de Service Social, Juriste, Conseiller en Insertion Professionnelle

### III-Perspectives et axes de travail.

#### 1-Définir une politique salariale sur le moyen terme :

Au regard d'un contexte économique national versatile, de l'incertitude financière liée aux marchés publics et aux conventions annuelles, SIS se doit, dans la mesure du possible, d'assurer et rassurer le personnel une contribution financière reconnaissante dans le cadre d'une politique salariale transparente, simple et valorisante.

A ce titre, sera menée en 2022 avec des administrateurs, la direction et en lien avec les salariés une réflexion sur une politique salariale moderne sur le moyen terme en utilisant tous les dispositifs envisageables.

#### 2- Réfléchir à une politique de développement des activités :

Le développement de nouvelles activités et l'accroissement du dispositif RSA par notre structure a impliqué le recrutement de nouvelles forces, aboutissant à un taux d'occupation des locaux.

Avec un marché RSA en renouvellement fin 2023, une étude sera menée sur les perspectives de développement et les différentes conséquences induites. A ce titre, la problématique des locaux, des bureaux doit être l'une des priorités pour anticiper sur d'éventuelles recherches au regard des pistes envisageables, telles que :

- L'agrandissement des locaux actuels,
- L'ouverture de nouveaux sur un autre arrondissement parisien,
- La mise à disposition de bureaux d'accueil au sein d'un ou plusieurs partenaires par exemple.