



La Résidence Sociale  
En chemin vers l'autonomie

# RAPPORT D'ACTIVITÉ & FINANCIER 2023

## LA RÉSIDENCE SOCIALE

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE – 25.06.2024**



# SOMMAIRE

## MOT DU PRÉSIDENT

Page 3

---

## ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Page 4

---

## ENTRETIEN AVEC LES DIRECTEURS TERRITORIAUX

Page 7

---

## PRÉSENTATION ET CHIFFRES CLÉS

Page 11

---

## RAPPORT MORAL

Page 14

---

## RAPPORT D'ORIENTATION

Page 17

---

## BILAN FINANCIER

Page 32

---

## ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS EN ÎLE-DE-FRANCE

Page 35

---

## ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS DANS LES PAYS-DE-LA-LOIRE

Page 60

---

# LE MOT DU PRÉSIDENT

## GILLES NAUDÉ

Président de LA RÉSIDENCE SOCIALE

**P**our la Résidence Sociale, l'année 2023 fut une année riche en événements, en réalisations et en défis relevés sur tous nos territoires d'implantation ; cela dans le cadre de notre feuille de route stratégique et de ses trois programmes prioritaires : le logement inclusif, la qualité (incluant la bienveillance, l'éthique, l'amélioration continue de la prise en charge de nos usagers et de leurs droits) et l'attractivité/QVT.

La mise en place de la réorganisation des Directions Territoriales Île-de-France et Maine-et-Loire se poursuit avec détermination et quelques ajustements inévitables, bien qu'à la marge.

Comme les autres associations de notre secteur, la Résidence Sociale est touchée par un contexte préoccupant : la faible attractivité des métiers du médico-social, le manque de places en établissements, l'insuffisance des budgets alloués...

Malgré les annonces gouvernementales et les rapports, dont les derniers en date portent sur le second volet de la stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement, qui amplifient les actions engagées depuis 2018 et la remise du Livre Blanc du Travail Social, force est de constater que les traductions concrètes de ces travaux tardent à se matérialiser.

S'agissant plus particulièrement du travail social, jamais dans son histoire, ce secteur n'a connu de crise d'attractivité aussi intense (accrue par la crise sanitaire) : les difficultés de recrutement sont majeures, tant pour les employeurs que nous sommes, que pour les écoles de formation.

Le travail social est aujourd'hui dans une situation

de rupture et nous attendons à ce que les recommandations qui ont été formulées dans ce Livre Blanc se transforment en actes.

Nous resterons donc vigilants quant à la mise en œuvre de ces recommandations sur le terrain.

Ensemble : parents, professionnels, bénévoles et administrateurs, continuons à nous mobiliser :

- pour que nous soient donnés les moyens humains et financiers, nous permettant de répondre aux besoins et aux attentes des personnes vulnérables que nous accueillons et de leurs familles, rendant effectif l'exercice de leur pleine citoyenneté,
- pour qu'émerge demain une société véritablement inclusive et solidaire, traduisant un changement de paradigme de modèle social.

“

**Ensemble : parents, professionnels, bénévoles et administrateurs, continuons à nous mobiliser pour une société véritablement inclusive et solidaire**

”

**GILLES NAUDÉ**

# ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

## DENIS OGÉE

Directeur Général de LA RÉSIDENCE SOCIALE

L'année 2023 a été une période de transition et de transformation significative pour La Résidence Sociale. Pour mieux comprendre les réalisations et les défis de cette année, nous avons recueilli les impressions de Denis OGÉE, Directeur Général. Cet entretien met en lumière les grands chantiers nationaux initiés, les évolutions internes et les perspectives d'avenir.

### QUELS SONT LES ÉLÉMENTS MARQUANTS DE CETTE ANNÉE 2023 ?

L'année 2023 est une année charnière, qui fait la transition entre, d'une part la réorganisation des territoires et l'évolution du périmètre des directions des établissements et services intervenue fin 2021/début 2022 et, d'autre part, les grands chantiers nationaux que nous avons initiés en 2023 : le chantier « Autoévaluation 360° » qui nous prépare au nouveau format des évaluations de nos structures ; le chantier « Transformation de l'offre » qui améliore la fluidité des parcours des personnes accompagnées ; le chantier « Bientraitance » qui formalise l'inscription de cette exigence dans nos pratiques ; le chantier « QVCT » qui améliore la qualité des conditions de travail pour nos professionnels ; le chantier « DIU » qui dématérialise le dossier de l'utilisateur pour améliorer l'efficacité et la traçabilité de l'accompagnement des personnes vulnérables dont nous prenons soin.

### POURRIEZ-VOUS NOUS DÉTAILLER LE PROJET «AUTOÉVALUATION 360°» ET SES AVANCÉES ?

Le projet Autoévaluation 360° a été lancé pour répondre aux exigences de la nouvelle procédure d'évaluation des ESSMS, qui interpellera nos établissements et services entre 2024 et 2027. Cette autoévaluation, amorcée en 2023, permet de réaliser un premier exercice de questionnement autour de trois sous-chantiers majeurs : l'autoévaluation interne par les professionnels, une enquête réalisée auprès des personnes que nous accompagnons, pilotée par la direction de la Qualité et l'analyse de la gouvernance institutionnelle. Nous pensons achever cette vision exhaustive de nos pratiques d'ici l'été 2024, pour établir un plan d'actions en vue des évaluations formelles à venir dans les prochaines années.

### LE CHANTIER « TRANSFORMATION DE L'OFFRE » N'A-T-IL PAS LUI AUSSI POUR FINALITÉ UNE ÉVALUATION DES PRATIQUES ?

Nous avons aussi souhaité solliciter un regard extérieur pour poser un diagnostic plus large sur nos pratiques. Nous collaborons avec l'organisme Formavision pour définir les orientations stratégiques pertinentes à promouvoir et à mettre en œuvre sur le terrain.

### COMMENT CE CHANTIER ENVISAGE-T-IL D'AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET LA QUALITÉ DES SERVICES ?

Ce chantier est une opportunité pour répondre à certaines questions : comment ajuster nos pratiques à l'évolution des besoins des personnes accompagnées, comment rendre nos activités plus inclusives tout en assurant le bien-être, l'autodétermination et la sécurité des personnes, comment rendre plus fluides les parcours des personnes que nous accueillons en nous appuyant davantage sur nos partenaires, comment améliorer les conditions de travail de nos professionnels pour faciliter la qualité du service rendu ?

C'est à toutes ces questions que le chantier « Transformation de l'offre » a l'ambition de répondre. Nous visons également par cette démarche à engager une labellisation progressive de nos établissements qui donnera un cap en matière de résultats attendus. C'est donc un chantier qui va se dérouler sur du long terme, au-delà de 2025. Mais c'est en engageant dès maintenant cette démarche que nous aurons déjà des éléments différenciateurs à faire valoir auprès de nos autorités de tarification lors de la négociation de nos prochains CPOM. Avec un enjeu de moyens accrus que nous pourrions solliciter.

## **LA DIRECTION TERRITORIALE DU MAINE-ET-LOIRE ÉCRIT-ELLE UN PROJET SOCLE POUR SES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES EN LIEN AVEC LES DEUX CHANTIERS DÉJÀ PRÉSENTÉS ?**

Oui, effectivement, cette démarche est étroitement liée à nos chantiers précédents. Dans le Maine et Loire, nous amorçons la mise en place d'une cellule mutualisée de coordination de parcours internes à notre organisation. Cette initiative nous permettra d'explorer et d'améliorer la fluidité et la sécurisation des parcours, en s'assurant d'un exercice systématique de l'autodétermination des personnes accompagnées. Et nous réfléchissons à mettre en place un dispositif analogue en région Ile-de-France, autour de la filière d'insertion professionnelle.

## **COMMENT LA RÉFLEXION SUR LA BIENTRAITANCE S'INSCRIT-ELLE DANS LA VISION ACTUELLE DE LA RÉSIDENCE SOCIALE EN LIEN AVEC LES ENJEUX SOCIÉTAUX ET ÉCONOMIQUES DU SECTEUR SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIAL ?**

Dans le contexte socioéconomique très tendu que l'on connaît pour le secteur sanitaire et médico-social notamment, et avec les dérives que l'on a pu constater au sein d'organismes gestionnaires à but lucratif dont certaines ont été largement médiatisées, il nous semble primordial de faire un focus très singulier sur la thématique de la bientraitance.

## **COMMENT ENVISAGEZ-VOUS CONCRÈTEMENT CETTE RÉFLEXION ?**

Notre objectif est de faire travailler toutes les parties prenantes de l'Association - professionnels, bénévoles, familles, personnes accompagnées, partenaires - autour de cette thématique de la bientraitance. Nous avons choisi l'écriture d'une charte comme aboutissement à cette réflexion. Étant entendu qu'au-delà de l'écriture de cette charte, et de sa signature par toutes les parties prenantes, ce sont toutes les bonnes pratiques inventoriées au cours de cette démarche qui feront ensuite l'objet d'un référentiel à diffuser et à appliquer au sein de chaque ESSMS

## **PASSONS À UN AUTRE PROJET : QUE SIGNIFIE L'ACRONYME « QVCT » ?**

La QVCT concerne La Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Elle est un pilier fondamental de toute politique RH. Dans notre secteur, la démarche QVCT est peut-être encore plus indispensable qu'ailleurs car la qualité du service aux personnes accompagnées commence par des conditions de travail correctes pour les professionnels accompagnants. L'Association a toujours promu dans ses valeurs, et a rappelé dans son dernier projet associatif, la place particulière des professionnels et l'attention qu'il faut avoir vis-à-vis d'eux.

## **QUEL EST LE CONTEXTE ET L'OBJECTIF DU PROJET « QVCT » AU SEIN DE LA RÉSIDENCE SOCIALE ?**

Le projet « QVCT » s'inscrit dans le cadre de l'agenda social négocié. Nous avons, en accord avec les déléguées syndicales, souhaité y consacrer un tempo particulier pour nous laisser le temps, en 2024, de voir émerger des propositions concrètes qui apporteront un vrai différenciateur d'attractivité. Nous allons engager des échanges entre équipes, et avec des ambassadeurs référents de chaque établissement, sur le 1er semestre 2024. Et nous pourrons peut-être dès la fin 2024 entamer des négociations avec les délégations syndicales pour inscrire des mesures d'amélioration de la QVCT à partir de 2025.

## **AUTRE CHANTIER : LE DÉPLOIEMENT DU « DOSSIER INFORMATISÉ DE L'USAGER » AU SEIN DE L'ORGANISATION. QUELLE EN EST SA PORTÉE ?**

La transition numérique est un enjeu national, porté par le ministère des affaires sociales, et relayé en régions par les ARS. Elle a pour finalité d'offrir à chaque citoyen un espace numérique individuel, appelé « Mon espace santé », permettant de stocker et de partager entre le citoyen et les professionnels de santé qu'il sollicite tous les documents et données de santé en toute confidentialité. C'est dans ce cadre que s'inscrit d'abord le projet « DIU » dans notre secteur, de manière à élargir les documents et données de santé aux données médico-sociales utiles, notamment pour les citoyens en situation de handicap.

## **COMMENT SE DÉROULE LE DÉPLOIEMENT DU PROJET « DOSSIER INFORMATISÉ DE L'USAGER » ET QUELS SONT LES SITES PILOTES CHOISIS ?**

Nous avons choisi les ESAT Pleyel et Marville comme sites pilotes pour l'Île-de-France. Des formations ont été organisées fin janvier / début février 2024 auprès des personnels concernés pour un démarrage en production dans la foulée. Pour le Maine-et-Loire, c'est l'IME de Briançon qui a été retenu comme site pilote. Il a démarré à la même date que les sites pilotes d'Île de France. Puis nous continuerons le déploiement du logiciel au sein des ESSMS de l'Association jusqu'à fin 2024.

## **COMMENT ENVISAGEZ-VOUS L'ADAPTATION DES ÉQUIPES TERRAIN À L'USAGE DES NOUVEAUX OUTILS NUMÉRIQUES ?**

Nous profitons du déploiement de ce projet pour renforcer notre équipe au siège, avec une compétence en informatique et transition numérique qui nous a rejoint, et qui interviendra en support des équipes terrain pour faciliter progressivement l'usage de l'ensemble des outils numériques par tous.

## **LE PROJET ASSOCIATIF S'ACHÈVE EN 2025. QU'EST-IL PRÉVU APRÈS ?**

La mise en place de tous les chantiers que nous venons d'évoquer contribuent bien évidemment à la construction d'une organisation en constante évolution. En s'appuyant sur la raison d'être de La Résidence Sociale, ses valeurs, et ses principes d'action, une nouvelle expression du projet associatif pourra voir le jour fin 2025, début 2026. Il sera en grande partie la traduction de toutes ces démarches déjà engagées depuis quelques mois et qui vont continuer à se déployer à travers tous les chantiers nationaux que nous avons présentés. Ces diverses initiatives, visant l'autoévaluation, l'amélioration des pratiques et des conditions de travail et la qualité de vie au travail, témoignent de notre engagement vers l'excellence.

Nous croyons en une approche participative impliquant notre gouvernance, nos professionnels, nos bénéficiaires et partenaires. Ensemble, nous façonnons un avenir plus inclusif, avec pour objectif principal le bien-être de tous.

# ENTRETIEN AVEC LES DIRECTEURS TERRITORIAUX

## MEHDI NABTI

Directeur Territorial Île-de-France

### DE QUELLE MANIÈRE L'ASSOCIATION A-T-ELLE INCARNÉ SA RAISON D'ÊTRE EN 2023 SUR LE TERRITOIRE QUE VOUS PILOTEZ ?

Pour les établissements d'Île-de-France, je dirais que la raison d'être de l'association a été incarnée tant par la qualité du travail réalisé auprès des personnes accueillies que par la montée en compétences et la formation des professionnels. Les équipes de direction ont su impulser au quotidien les orientations stratégiques malgré les difficultés rencontrées dans notre secteur.

Les actions entreprises cette année tiennent compte des mutations d'une société désireuse d'être plus inclusive et de co-construire les projets avec les personnes que nous accompagnons. Le travail auprès des familles fait également partie du quotidien de nos établissements.

### AVEZ-VOUS QUELQUES EXEMPLES POUR L'ILLUSTRER ?

L'année 2023 a été l'occasion de rendez-vous individuels mais également collectifs (CVS, café des parents...) ou d'événements institutionnels (visite du XV de France de Rugby). De nouvelles activités ont vu le jour, telles que l'atelier socio-esthétique qui a été mis en place en partenariat avec l'entreprise BNP Paribas et en collaboration avec l'association Unis-Cité ; huit salariés volontaires de BNP Paribas et une esthéticienne sont intervenus à l'ESAT pour offrir des soins aux usagers. Trente personnes accueillies ont exprimé leur intérêt pour ces prestations, notamment des soins du visage, des manucures.

Le Centre d'Accueil de Jour « Passerelle Travail » a franchi une nouvelle étape en intégrant les ateliers de conditionnement de l'ESAT Atelier du Château pour une immersion dans un environnement professionnel. Les usagers du CAJ sont désormais pleinement engagés dans la réalisation de productions, bénéficiant de l'encadrement de leurs éducateurs, sous la supervision attentive du moniteur principal de l'ESAT. Cette initiative favorise leur inclusion au sein des chaînes de travail de l'ESAT, en collaboration avec les autres bénéficiaires de l'établissement, facilitant ainsi les échanges et l'apprentissage mutuel.

Le projet « Inclusion par la musique » - École Sainte-Marie, a vu le jour en septembre 2023 : une convention a été signée et plusieurs ateliers sont proposés.

Les objectifs de ces ateliers :

- Développer la socialisation
- S'ouvrir vers un autre environnement
- Éveiller l'écoute de soi et de l'autre
- Développer la prise d'initiative

C'est le dispositif ULIS « Arc-en-Ciel », classe de 12 élèves, qui partage cet atelier avec 7 enfants du Pôle Enfants de l'EMP.

Pour finir et parler d'ancrage territorial, il existe une multitude de partenariats engagés dans chaque établissement et ceci en fonction des besoins.

## **QUELS ÉTAIENT LES OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA RÉORGANISATION TERRITORIALE QUI S'EST OPÉRÉE ?**

La réorganisation de certains services et plus de transversalité entre les établissements.

Comme en 2022, la gestion du CPOM Île-de-France dans sa globalité était également un des objectifs principaux. Le pilotage global du CPOM a permis de renforcer la cohésion et la solidarité entre les établissements et/ou les services. Cela s'est traduit par la mise en place de travail en transversalité, par de la mutualisation de moyens mais également de ressources.

Cela participe à la mise en place d'un parcours de l'usager facilité pour les établissements dont les enveloppes sont fongibles.

## **CES OBJECTIFS SONT-ILS ATTEINTS ?**

Je suis très satisfait du travail réalisé cette année et mesure chaque jour un peu plus l'engagement des équipes et le travail accompli. Ce n'est pas une mince affaire de devoir gérer son travail au quotidien tout en le réorganisant et en changeant ses pratiques professionnelles. Pour toutes ces raisons, je considère qu'une partie des objectifs est atteinte mais qu'il nous reste du chemin à parcourir.

## **QUELS SONT LES CHANTIERS PRIORITAIRES QUE VOUS SOUHAITEZ POURSUIVRE OU DÉVELOPPER EN 2024 ?**

Poursuivre la mise en place du DIU (Dossier Informatisé de l'Usager), acculturer les équipes à la démarche qualité, continuer à s'ouvrir sur l'extérieur (nouveaux partenariats, portes ouvertes, etc.), aller vers une société plus inclusive. Parallèlement, je désire continuer le travail engagé pour renforcer la cohésion des équipes et la solidarité entre les établissements afin d'accompagner avec bienveillance les publics que nous accueillons.



## DE QUELLE MANIÈRE L'ASSOCIATION A-T-ELLE INCARNÉ SA RAISON D'ÊTRE EN 2023 SUR LE TERRITOIRE QUE VOUS PILOTEZ ?

Le territoire du Maine et Loire, par sa recherche constante de réponses aux besoins identifiés, incarne les valeurs associatives et les diffuse grâce :

- A une coopération étroite avec les autorités de tarification et les autres associations gestionnaires
- A la mise en œuvre de réponses alternatives pour accompagner les publics les plus vulnérables dans une démarche inclusive
- Au soutien de la créativité des équipes pour favoriser l'accès à la citoyenneté des personnes accompagnées

## AVEZ-VOUS QUELQUES EXEMPLES POUR L'ILLUSTRER ?

Oui, plusieurs exemples illustrent très bien la dynamique LRS :

- L'ouverture du séjour-répit en janvier 2023. Si ce nouveau service est né à l'issue d'un appel à candidature conjoint de l'ARS et du Conseil départemental remporté par notre Association, il est avant tout le fruit de la « transformation » du service Loisir Handicap qui répondait déjà en tout point au cahier des charges élaboré dans cet AAC. Cette offre nouvelle qui s'adresse spécifiquement aux enfants dits à double vulnérabilité (Handicap/Protection de l'Enfance) se déploie avec le concours de deux autres associations gestionnaires partenaires.
- Les accueils dans le cadre de la Réponse Accompagnée Pour Tous qui consiste à rechercher de solutions pour les personnes en situations de ruptures. En effet, nous proposons chaque été des séjours pour de jeunes adultes TSA qui nous sont adressés par la Maison de l'Autonomie et ce, en sus de l'activité habituelle.
- Les équipes de terrain qui incarnent elles aussi, dans leur dynamique de projet éducatif, pédagogique et thérapeutique, les valeurs de l'association, avec notamment le projet « inter-culturalité » porté par l'IME, ou le projet « entretien camping » avec les jeunes de l'USC.

Je tiens à mettre enfin en avant le déménagement début 2024 du lieu de vie des 8 jeunes inscrits dans le programme de l'habitat partagé de la Marzelle vers la RAJ qui est un autre exemple de notre démarche inclusive !

Après avoir expérimenté la vie dans un lieu en cohabitation, ces 8 jeunes ont franchi un cap en habitant désormais dans des logements privés que nous avons organisés au sein de la Résidence les Jonquilles pour développer encore davantage leur autonomie.

## QUELS ÉTAIENT LES OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA RÉORGANISATION TERRITORIALE QUI S'EST OPÉRÉE ?

La réorganisation a permis plus de transversalité entre les établissements, un soutien quotidien du siège sur les territoires, l'harmonisation des outils de pilotage et de gestion et la mise en route de dossiers structurants pour nos établissements et services : Dossier informatisé de l'utilisateur, démarche d'autoévaluation, élaboration d'une charte Bienveillance...

## CES OBJECTIFS SONT-ILS ATTEINTS ?

L'année 2023 confirme l'intérêt de cette réorganisation. Je perçois une plus grande fluidité dans les échanges et les travaux. Il me semble aussi qu'une culture commune se dessine à l'échelle nationale. Les territoires disposent dorénavant de ressources supplémentaires : compétences RH permettant d'étayer les cadres, travaux nationaux pour lesquels nous aurions eu des difficultés à mener en temps et en heure, fonctions supports au service du quotidien, harmonisation des pratiques...

## QUELS SONT LES CHANTIERS PRIORITAIRES QUE VOUS SOUHAITEZ POURSUIVRE OU DÉVELOPPER EN 2024 ?

Les actions prioritaires que nous avons inscrites dans notre agenda 2024 sont :

- De poursuivre le déploiement dans tous nos ESSMS du DIU (Dossier Informatisé de l'Usager),
- De préparer l'évaluation des établissements et services à venir (par une démarche d'autoévaluation),
- D'accompagner la mise en place de la cellule de coordination que nous avons décidé d'installer pour sécuriser et individualiser les parcours, en mettant l'autodétermination des personnes accompagnées au cœur de nos pratiques, en favorisant les démarches d'inclusion et d'articulation des projets de vie avec les ressources du milieu ordinaire,
- De réécrire les projets d'établissements et de services du territoire, en tenant notamment compte de la cellule de coordination de parcours récemment installée qui devient l'infrastructure socle à toute l'offre que nous proposons, -
- D'acculturer les équipes aux Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) pour toujours plus de qualité d'accompagnement.

Les projets ne manquent pas. Certains sont déjà bien avancés comme l'installation de l'habitat partagé à la RAJ, la démarche d'agrément pour la cuisine de la RAJ afin qu'elle produise les repas pour l'ensemble des structures du 49, la nomination de la coordinatrice en charge de déployer la cellule de coordination de parcours. D'autres seront lancés prochainement.



# PRÉSENTATION ET CHIFFRES CLÉS

## I. PRÉSENTATION DE LA RÉSIDENCE SOCIALE

**LRS** a été créée en 1913 et reconnue d'utilité public en 1920 par ses deux fondatrices, Marie-Jeanne Bassot et Mathilde Girault. Elles sont à l'initiative de la Fédération des Centres Sociaux de France. Au fil des années, l'Association s'est dirigée vers l'action médico-sociale et, à ce jour, elle est implantée sur deux territoires : la région d'Île-de-France et la région des Pays de la Loire, où elle gère dix-neuf établissements et services.

La raison d'être de l'Association est la suivante : « **Sur les territoires où elle est implantée, La Résidence Sociale prend soin des personnes vulnérables qu'elle accompagne, et elle mobilise des acteurs de proximité pour construire avec ces personnes des parcours de vie qui soient épanouissants et inclusifs** ». Selon les termes de l'article 1er de ses statuts, La Résidence Sociale « a pour but d'aider les individus et les familles à résoudre les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans les domaines éducatif, social ou médical » par la mise en œuvre des valeurs suivantes :

**ETRE ACTEUR DE SON DEVENIR**

**LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE**

**LA SOLIDARITÉ**

**LA NON-LUCRATIVITÉ**

**L'ÉTHIQUE DE LA RESPONSABILITÉ ET DE L'ENGAGEMENT**

**L'INNOVATION**

Ce système de valeurs détermine des modes de décisions et d'actions :

### PRINCIPE N°1: COOPÉRATION INCLUSIVE

- Initier des coopérations en impliquant le plus en amont possible de chaque action et projet tous les acteurs concernés (usagers, familles, professionnels, bénévoles, représentants politiques et institutionnels, partenaires...) pour favoriser une démarche de co-construction partagée et portée par tous.

### PRINCIPE N°2: PROXIMITÉ SOLIDAIRE

- Privilégier des coopérations de voisinage, de proximité, pour que ces relations humaines se développent dans une connaissance mutuelle et personnelle les uns des autres qui s'établit puis s'enrichit dans le temps.

### PRINCIPE N°3: CONFIANCE COLLECTIVE

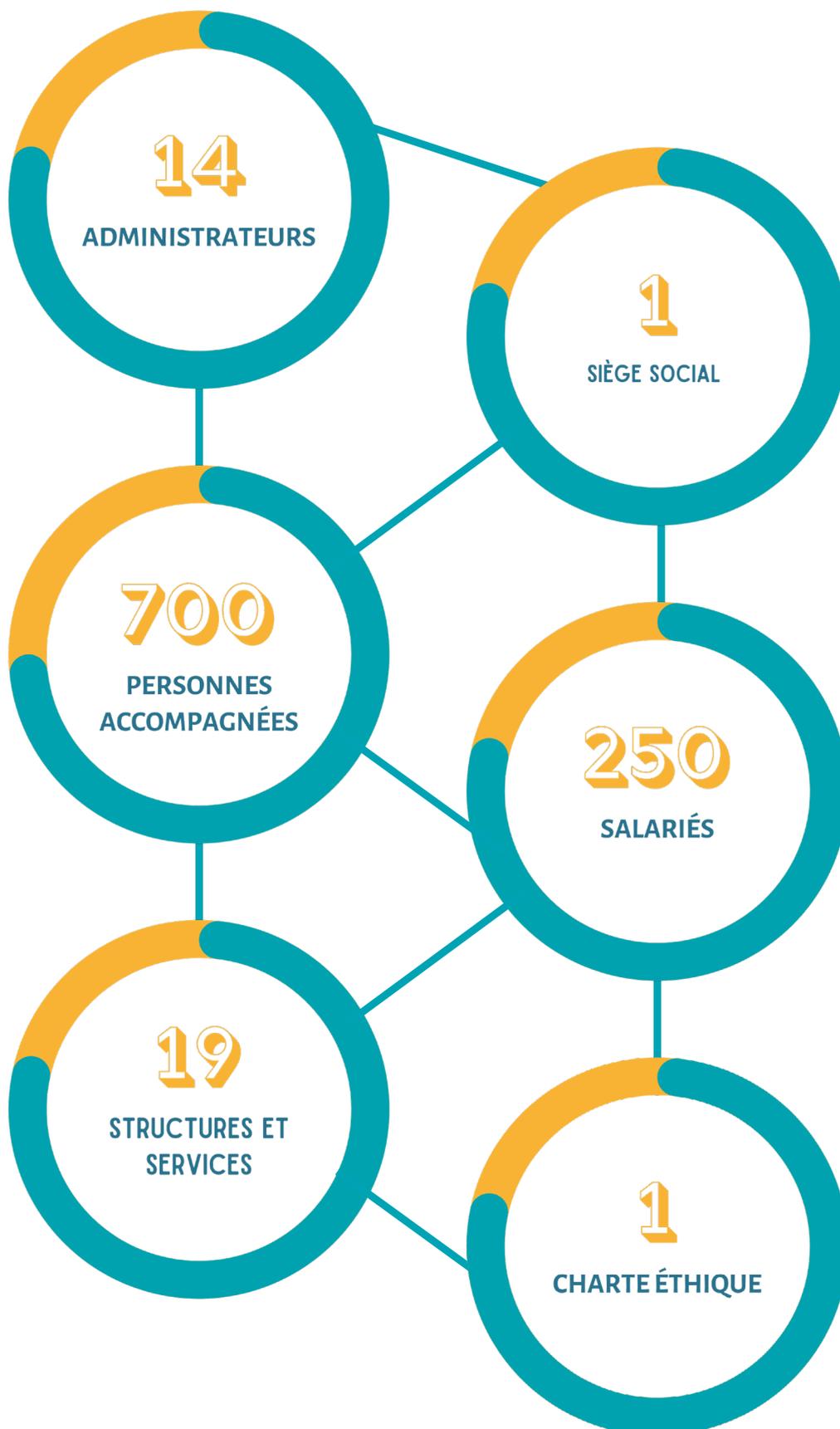
- Construire des relations basées sur la confiance, encourager le plus largement possible et accompagner les initiatives prises et portées par chacun des acteurs.

### PRINCIPE N°4: RELATIONS ÉGALITAIRES

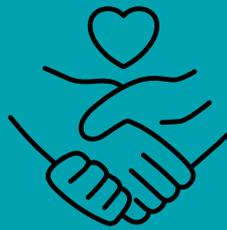
- Promouvoir au sein de ces coopérations des relations «d'égal à égal» en reconnaissant les différences de chacun et en exploitant la richesse de ces différences pour construire des solutions plus riches, ajustées, comprises et soutenues par tous.

## II. L'ASSOCIATION EN UN COUP D'ŒIL

---



# Les valeurs DE LA RÉSIDENCE SOCIALE SONT PARTAGÉES PAR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET LEUR FAMILLE



**ÊTRE ACTEUR DE SON DEVENIR**  
*Pour agir sur sa propre destinée*

**LA NON-LUCRATIVITÉ**  
*Pour une économie sociale*

**LA SOLIDARITÉ**  
*Pour unir nos efforts et nos compétences*

**LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE**  
*Pour le respect absolu de la dignité*

**L'ÉTHIQUE DE LA  
RESPONSABILITÉ  
& DE L'ENGAGEMENT**  
*Pour l'autonomie et l'épanouissement*

**L'INNOVATION**  
*Pour répondre aux besoins de chacun*

# RAPPORT MORAL

## I. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration de La Résidence Sociale est composé de 14 administrateurs. Il supervise et définit la direction stratégique de l'Association. Les membres du conseil sont des personnes d'horizons différents ayant un intérêt direct ou indirect dans l'association, comme des professionnels du secteur médico-social, des bénéficiaires des services de l'association, des membres de la communauté ou des experts dans des domaines pertinents.

Les responsabilités du Conseil d'Administration sont notamment de :

- Définir la mission et la vision stratégique de l'organisation.
- Superviser et évaluer le travail de la direction générale.
- Assurer la viabilité financière de l'organisation, y compris la collecte de fonds et la gestion des dépenses.
- Assurer la conformité aux lois, réglementations pertinentes et aux normes éthiques et professionnelles.
- Garantir l'efficacité et la qualité des services fournis par l'Association.
- Communiquer avec les parties prenantes, y compris les personnes accompagnées, le personnel, les donateurs et le grand public.
- Prendre des décisions importantes concernant les politiques, les programmes et les services de l'Association.
- Assumer des responsabilités spécifiques liées au domaine médical et social, telles que l'évaluation des besoins de santé et de services sociaux, la promotion de l'accès aux soins de santé et aux services sociaux, et la défense des droits des bénéficiaires.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION



**Gilles NAUDÉ**  
Président

Ancien directeur de clientèle dans un organisme financier



**Marillac FAGALDE**  
Vice-Présidente

Assistante sociale, Administratrice à La Résidence Sociale depuis 2015 et administratrice à l'APEI Rueil-Nanterre



**Alicia SUMINSKI**  
Trésorière

Experte en marchés financiers et produits dérivés.



**Christian TRACHSEL**

**Secrétaire**

Président de l'APEI Rueil-Nanterre



**Patrice BLOUGORN**

**Administrateur**

Psychologue et Dirigeant d'un centre de formation



**Véronique CANTREL**

**Administratrice**

Vice-Présidente de l'APEI Rueil-Nanterre et Présidente de l'Association FALEAC



**Marie-Laure RÉMY**

**Administratrice**

Directrice Artistique au sein d'un groupe de presse spécialisée.  
Présidente de l'Association SH92



**Mohamed GNABALY**

**Administrateur**

Directeur général de la Coopérative Novaedia



**Isabelle ANDRIEU**

**Administratrice**

Déléguée générale d'une association pour l'accompagnement de jeunes dans la construction de leur projet d'orientation scolaire et professionnelle



**Jacques ELOY**

**Administrateur**

Retraité - Enseignement supérieur



**Thibault LAMBERT**

**Administrateur**



**Claude GUILLET**

**Administrateur**

Administrateur du Centre local d'information et de coordination gérontologique de Loir à Loire (C.L.I.C.) et Vice-Président de la F.N.A.D.E.P.A.R. de Maine et Loire



**Gilles CLERC**

**Administrateur**

Expert en marchés financiers nationaux et internationaux



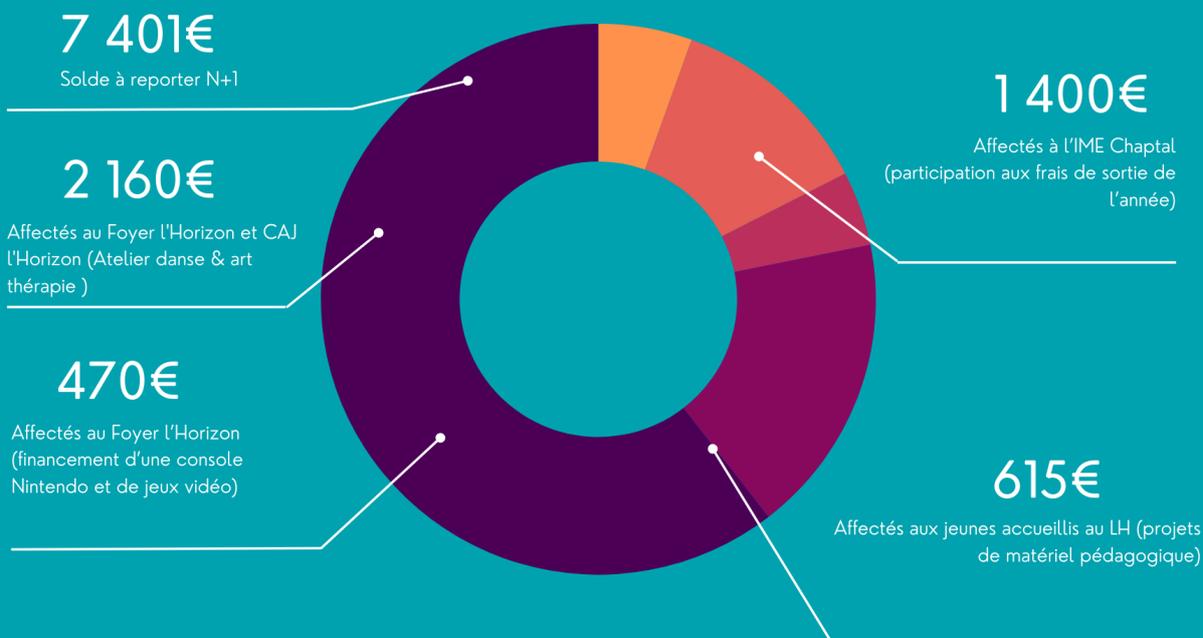
**Michel BRULIN**

**Administrateur**

## II. FINANCEMENT DE PROJETS & DONNS

### Dons en 2023

La Résidence Sociale a perçu **13 345€** de dons grand public



## III. BÉNÉVOLES ET ADHÉRENTS

Les bénévoles sont le moteur de notre Association. Leur dévouement sans faille, qu'ils agissent par le biais d'organisations telles que France Bénévolat ou l'APEI Rueil-Nanterre, ou simplement de leur propre initiative, est essentiel à notre fonctionnement. Ils travaillent dur, sans compter leurs heures et sans contrepartie. Leur contribution est cruciale pour la réussite de notre mission associative.

Ils veillent à ce que les personnes que nous accompagnons bénéficient de leurs droits fondamentaux et soient bien traitées. Leur impact va au-delà de nos murs, contribuant activement à notre visibilité et à notre influence dans des événements locaux et nationaux.

Quant à nos adhérents, leur soutien ne se limite pas à leur contribution financière. Ils sont également des partenaires clés dans la réalisation de projets novateurs et locaux, montrant ainsi leur engagement envers notre cause.

# RAPPORT D'ORIENTATION

## I. POINT D'AVANCEMENT DU PROJET STRATÉGIQUE 2022-2025

En 2021, le Conseil d'administration de l'Association a décidé d'adopter un nouveau schéma délégataire explicite qui définit les responsabilités partagées entre la gouvernance et la dirigeance. Et, au sein de la dirigeance, l'articulation entre les responsabilités nationales et territoriales.

En lien avec cette démarche, une évolution de l'organisation a été validée. Une direction territoriale unifiée a été créée en Île-de-France, regroupant tous les ESMS implantés dans les Hauts-de-Seine et en Seine-Saint-Denis. Deux directions adjointes ont par ailleurs été créées au sein de la direction territoriale du Maine-et-Loire pour faciliter la visibilité des nombreux dispositifs déployés sur ce territoire.

Enfin, cette démarche a confirmé le projet associatif adopté en 2019. Le Conseil d'administration a fixé ainsi à la direction générale une feuille de route stratégique, pour préciser les programmes et actions prioritaires qu'il souhaitait voir engager dans la période 2022 à 2025, afin de répondre de manière concrète aux 5 axes stratégiques explicités dans le projet associatif 2020-2025.

C'est dans ce cadre que la direction générale a décliné la feuille de route stratégique à travers un plan d'actions stratégiques qui fait l'objet d'échanges réguliers avec le Bureau de l'Association, et dont le point d'avancement est présenté au moins une fois par an au Conseil d'administration et aux membres, à travers le présent rapport d'activité.

A chaque action stratégique sont associés des informations sur :

- Les axes de référence auxquels elle renvoie dans le projet associatif
- Les programmes prioritaires, le cas échéant, à laquelle elle contribue (voir ci-après)
- La thématique principale à laquelle cette action appartient
- Son échéance
- Son pilote et ses contributeurs

## II. RAPPEL SUR LES 3 PROGRAMMES PRIORITAIRES

De manière à rendre plus lisible et cohérent l'ensemble des actions à développer, une majorité d'entre elles ont été regroupées au sein de trois programmes pour lesquels l'Association a décidé d'en faire des axes prioritaires d'attention et de développement.

Ces trois programmes sont :

1. Développer une offre de logement inclusif sur les territoires où l'Association est implantée
2. Lancer la démarche de pilotage national de la qualité
3. Rendre l'Association plus attractive à ceux qui y travaillent et à ceux qui veulent la rejoindre

### III. POINT D'AVANCEMENT DU PROJET STRATÉGIQUE 2022-2025

N° Action	Objectif / Action stratégique	Axe OS	PP	Échéance	Indicateur(s) d'atteinte de l'objectif
DVT-06.2	Logements pour l'habitat inclusif	1 et 2	A	2351	Au moins 5 résidents (sur 8) logés sur Angers
RH-05.1	Sécurisation de l'évolution de l'offre vers l'accompagnement de situations complexes	1 et 2	hors PP	2351	Audit des pratiques sur les services et projets concernés réalisé et plan d'amélioration établi et lancé
RH-05.2	Meilleure cohérence des activités du château (USC, AT, Répit)	1 et 2	hors PP	2252	Réorganisation des services en unités fonctionnelles plus cohérentes et lancement de la rédaction du projet de service
COOP-05	Enrichir l'offre du centre de formation créé par Novaedia, notamment pour favoriser la montée en compétence médico-sociale des stagiaires en reconversion professionnelle vers ce secteur	1 et 2	C	2352	Premiers stagiaires inscrits sur le centre de formation. Identification de formateurs occasionnels LRS. Formalisation du partenariat avec Novaedia
DVT-08	Mener une réflexion stratégique sur l'offre de la Résidence Les Jonquilles pour redéfinir le projet à partir de 2027	1 et 2	A	2351	Plan d'évolution rédigé et présenté au CA
DVT-09	Explorer les possibilités d'essaimer les expériences d'habitat inclusif et d'habitat partagé au sein du Pôle 49 sur l'île de France	1 et 2	A	2351	Elaboration d'un projet adressé au financeur de l'action
FIN-01	Suivre l'expérimentation de SERAFIN PH sur un des établissements de LRS et évaluer les conséquences pour l'évolution de l'offre médico-sociale au sein de LRS	1 et 2	hors PP	2351	Partager les conclusions et évaluation de l'impact pour nos établissements
FIN-02	Instaurer un pilotage, cadrage et contrôle budgétaire (contrôle de gestion)	1 et 2	hors PP	2352	Procédures de contrôle rédigées et appliquées
RH-01.2	Redéfinir, à travers la négociation obligatoire, le cadre de l'organisation du temps de travail des professionnels, pour en limiter les risques, adapter l'organisation aux besoins du terrain, et rediscuter pour étendre à tous les établissements et services une partie des avantages et usages acquis au fil du temps par certains établissements.	3	C	2351	Accord temps de travail renégocié au niveau national et signé
RH-01.3	Déployer un outil de suivi et de contrôle des temps de travail et de repos afin de se prémunir des risques RH	3	hors PP	2252	Outil(s) déployé(s) dans tous les établissements
RH.01.4	Faire monter en compétence les équipes de direction pour favoriser un travail collaboratif et collégial efficient, et générer de la cohésion d'équipe	3	hors PP	2352	Tous les managers ont reçu un coaching individuel ou collectif
RH.02	Rédiger et mettre en place des procédures concernant les activités RH (recrutement, plan de formation, entretiens annuels, contrôle du temps de travail, etc.) en lien avec le contrôle des risques afférents	3	hors PP	2351	Livrables ad hoc
RH.03.1	Mettre en place une politique de formation impulsée et pilotée par le national, pour donner une vision stratégique et pour arbitrer les financements au regard des priorités individuelles et collectives	3	C	2351	Budget globalisé + Plan de formation national + Procédure de pilotage national
COOP-04	Utiliser les formateurs Novaedia pour apporter un soutien à certains de nos professionnels sur les matières académiques (langue française, arithmétique, lecture, écriture...)	3	C	2352	Inscription de formations au plan de formation LRS
QUAL-03.1.1	Évaluer les écarts de chaque établissement ou service avec la réglementation (documents, instances, commissions) et proposer des mesures d'amélioration	3	B	2352	Document faisant l'inventaire des écarts et plan d'action d'amélioration
QUAL-03.1.2	Vérifier la formalisation des procédures en lien avec les pratiques, leur bonne connaissance et leur bonne application au sein de LRS. Proposer des mesures d'amélioration, quand nécessaire	3	B	2351	1/ Etablissement d'un référentiel national par activité 2/ Inventaire des procédures écrites au regard du référentiel réalisé 3/ Evaluer leur application par service
QUAL-03.1.3	Mettre en place le cadre du plan de conformité au RGPD, établir les responsabilités et établir une charte à faire respecter par tous	3	hors PP	2351	Documents de preuve archivés et accessibles. Charte élaborée et signée par tous les utilisateurs de données personnelles
QUAL-03.2.1	Définir les critères de bientraitance adaptée au contexte de LRS	3	B	2351	Elaboration d'une charte des bonnes pratiques et de comportements bientraitants
QUAL-03.3.2	Elaborer les processus de remonter d'information aux instances de gouvernance en cas de risques pouvant entraîner la réputation de LRS (plaintes, événements indésirables graves...)	3	B	2352	Procédure rédigée, diffusée, et connue de tous
QUAL-03.3.3	Promouvoir la représentativité des usagers, la diffusion d'outils de communication adaptés (FALC)...	4	B	2351	Les documents à destination des usagers sont systématiquement rédigés en FALC
QUAL-03.5.1	Adapter les besoins selon une logique de compétences et non pas de postes : Définir une matrice permettant de croiser les fonctions déployées au sein de LRS et les compétences minimums requises pour chaque fonction (cartographie des postes et des compétences, pesée de postes, entretien annuel, revue du personnel, mobilités)	3	C	2352	Matrice fonctions / compétences élaborée
GOUV-02	Créer ou participer à une instance permettant d'aborder les problématiques de nature éthique pour mieux répondre ensuite en territoire aux tensions qu'elles peuvent générer	4	hors PP	2352	L'instance est identifiée et les participants y sont investis

## IV. COMMENTAIRES SUR LE DÉROULEMENT DES ACTIONS PRIORITAIRES

### DVT-06.2 et DVT-09 : Développement de l'habitat inclusif

Le projet mené en plein cœur d'Angers s'est poursuivi en 2023 avec l'acquisition en location de plusieurs nouveaux logements. Nous avons aussi diversifié les offres en provenance des bailleurs sociaux pour faciliter l'accroissement de notre parc locatif. Aujourd'hui, 6 logements sont mis à disposition et dans un très court terme (juillet 2024), nous devrions atteindre notre objectif de 8 personnes bénéficiant d'un logement et de l'aide à la vie partagée.

Concernant l'Île de France, un premier projet s'est concrétisé à la suite d'un appel à manifestation d'intérêt lancé conjointement par l'ARS et le Conseil départemental des Hauts-de-Seine. Nous y avons répondu, en partenariat avec Hauts-de-Seine Habitat. Le projet se déploiera sur la commune de Bois-Colombes, dans une résidence qui va être construite à horizon 2026. Le projet présenté est transgénérationnel, et pourra bénéficier à 10 habitants, soit des personnes âgées, soit des personnes en situation de handicap. D'autres réflexions sont en cours avec Hauts-de-Seine Habitat pour déployer des projets, notamment à proximité de nos établissements de Rueil Malmaison.

Nous avons aussi pris attache auprès de Plaine Commune Habitat, pour développer un projet commun en Seine-Saint-Denis. Les discussions sont bien avancées et un projet pourrait voir le jour en 2025 à Saint-Denis, en appartements diffus.

Le développement de l'habitat inclusif fait partie des 3 programmes prioritaires de la feuille de route stratégique. Il continue donc à prendre corps, dans une perspective de moyen long terme, caractéristique de ce type d'offre.

### RH-05.1 et RH-05.2 : Transformation de l'offre de la DT49

La direction nationale a souhaité fin 2022 engager une démarche diagnostic de tous ses établissements et services, afin d'évaluer la qualité de l'offre de service proposée aux usagers, au regard des recommandations des bonnes pratiques professionnelles inscrites au référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS). Cette démarche a été réalisée sur l'année 2023 et le début d'année 2024, par un organisme extérieur, Formavision, spécialiste dans la formation et la délivrance de prestations de conseil et de supervision aux professionnels accompagnant des personnes sujettes à des troubles du spectre autistique (TSA) et plus généralement à des troubles du neurodéveloppement (TND).

A la suite de ce diagnostic très complet, un plan d'amélioration des pratiques, basé notamment sur les préconisations de cet organisme, a été lancé. Un chantier majeur, dénommé « Transformation de l'offre » est donc engagé dans cette perspective. Ce chantier sera le point de référence sur lequel se basera l'Association pour définir les orientations stratégiques de la feuille de route 2025-2030.

Dès à présent, un nouveau schéma d'organisation est pressenti, visant, à travers la mise en place de cellules de coordination de parcours installées sur nos différents territoires, à renforcer l'efficacité de notre accompagnement, par une plus grande spécialisation des prestations rendues face à la diversité des publics accueillis, à une meilleure individualisation des parcours en réponse aux attentes et besoins exprimés par les usagers eux-mêmes, et dans un cadre de bientraitance mieux explicité et formalisé. Cette cellule de coordination de parcours a déjà été constituée au sein de la direction territoriale du Maine et Loire. Une réflexion est en cours pour déployer cette même démarche au sein de la direction territoriale d'Île de France.

## COOP-05 et COOP-04 : Centre de formation en coopération avec Novaedia

La coopération engagée depuis de nombreuses années avec la Société Coopérative d'Intérêt Collectif Novaedia, dont l'Association est membre fondateur, se poursuit et cherche à s'inscrire dans une meilleure formalisation de nos diverses coopérations croisées.

Parmi ces coopérations, il avait été envisagé de cocréer avec Novaedia un centre de formation qui permettrait de répondre à des besoins identifiés par chacune des organisations. Toutefois, la stratégie en la matière a un peu évolué de part et d'autre, depuis lors, et cette action commune est suspendue pour l'instant.

## DVT-08 : Réflexion sur l'évolution de la Résidence Les Jonquilles à Bauné

Créée en 1992 par le CCAS de Bauné, puis reprise en gestion par La Résidence Sociale, la résidence autonomie Les Jonquilles abrite une soixantaine de logements T1bis et T2. Le propriétaire est un bailleur social, auprès duquel l'Association loue les bâtiments. Le contrat de bail s'achève fin 2027.

La Résidence Sociale a donc souhaité profiter de cette occasion pour questionner le projet, au regard des nouveaux besoins et de la volonté actuelle des pouvoirs publics de faciliter le maintien à domicile autant que possible, au regard en conséquence de l'évolution du profil et de l'âge des publics intéressés par ce type d'offre, au regard enfin de l'évolution de l'attractivité de la ville de Bauné elle-même. Parmi les nouveaux besoins, la question du logement de personnes en situation de handicap, cœur de cible de l'Association, interroge aussi.

L'Association a donc mené une étude, en coopération avec la société de conseil GERONTIM, spécialisée dans la problématique d'accompagnement des publics seniors, pour analyser l'ensemble des éléments de contexte actuel, et définir des scénarios d'évolution pertinents.

Ce rapport a été rendu récemment et fera l'objet d'une présentation à un prochain Conseil d'administration, en vue de poser quelques jalons sur un ou plusieurs scénarios à privilégier pour l'avenir.

## FIN-01 : Participer à l'expérimentation SERAFIN-PH

Derrière l'acronyme SERAFIN PH se cache un chantier national mené par les autorités de tarification qui concerne l'évolution de la tarification des établissements et services médicosociaux.

L'objectif initial annoncé est d'explicitier de manière plus formalisée les besoins identifiés des usagers et les prestations rendues par les établissements et services, au regard de ces besoins. De manière à faciliter l'exercice de l'autodétermination des usagers en leur offrant une possibilité plus grande de participer au choix des prestations (et potentiellement des établissements et services) répondant de la manière la plus pertinente à leurs attentes et à leurs besoins.

Par ailleurs, l'autre objectif initial du chantier annoncé est, dans la suite de la tarification hospitalière, de déterminer un coût par prestation médicosociale rendue, de manière à mieux rémunérer les établissements procédant à des prestations « complexes » et donc coûteuses en moyens matériels et humains, et de baisser la rémunération des prestations considérées comme « simples ».

Cette vision très financière n'est pas partagée par l'immense majorité des organismes gestionnaires, ne serait-ce qu'en constatant la faillite qu'a engendré un tel système de tarification dans le secteur sanitaire et hospitalier.

Nous devons toutefois nous préparer à toute éventualité et avons été candidat volontaire pour participer pendant quelques mois à une expérimentation visant, comme une centaine d'autres ESSMS, à tracer toutes nos interventions, en les traduisant en « langage Serafin ». C'est l'IME Chaptal qui a donc été pilote de cette expérimentation. Les conclusions relatives à cette expérimentation n'ont malheureusement pas été parta-

gées auprès de tous les acteurs participants. Notre conclusion très « personnelle » est que cette traçabilité au quotidien est assez chronophage (surtout lorsqu'un établissement comme Chaptal actuellement ne trace pas au quotidien sur informatique les activités réalisées), et qu'elle nécessite une rigueur et un arbitrage sur la mesure et l'enregistrement du temps de chaque activité.

## **FIN-02 : Mettre en place des indicateurs et outils de contrôle de gestion**

Cette action a pris un peu de retard. La réflexion a été engagée fin 2023. Il s'agit de formaliser de manière plus explicite certaines procédures comptables et financières pour faciliter un traitement homogène des pratiques quel que soient les territoires où elles s'exécutent.

L'objectif de cette action est aussi, au-delà de la rédaction de procédures, de disposer progressivement d'un tableau de bord stratégique constitué par certains indicateurs de suivi d'activités pour, d'une part mieux comprendre les impacts structurels et conjoncturels faisant, le cas échéant, évoluer cet indicateur dans le temps, d'autre part pour comparer, le cas échéant, les écarts de performance entre établissements et services de même nature de l'Association.

Tous ces éléments ayant comme finalité un pilotage au plus fin, dans l'objectif de rendre le meilleur service aux personnes accompagnées.

## **RH-01.2 et RH-01.3 : Evolution de l'accord temps de travail**

Comme détaillé dans le tableau présenté ci-avant, l'action RH-01.2 a pour objet de redéfinir, à travers la négociation obligatoire, le cadre de l'organisation du temps de travail des professionnels, pour en limiter les risques, adapter l'organisation aux besoins du terrain, et rediscuter pour étendre à tous les établissements et services une partie des avantages et usages acquis au fil du temps par certains établissements.

L'année 2023 a été l'objet de plusieurs réunions avec les délégués syndicaux, dans le cadre du dialogue social et des négociations obligatoires. Elle a permis d'échanger sur les attentes et sur les objectifs communs qui pourraient être fixés dans une perspective d'amélioration des conditions de travail. Le déroulé de cette action a pris un peu de retard, mais c'est un retard assumé par les deux parties, pour laisser murir les questionnements et amener un accord équitable et compris de tous. Nous espérons une conclusion pour l'été 2024.

De ce fait, la mise en place d'un outil de suivi du temps de travail (action RH-01.3) est corrélée à la signature de l'accord temps de travail. Cette action sera donc lancée dès l'accord collectif signé.

## **RH-01.4 : Former et accompagner les nouveaux managers**

Cette action vise à faire monter en compétence les équipes de direction pour favoriser un travail collaboratif et collégial efficient, et générer de la cohésion d'équipe.

Ce point est particulièrement important, du fait de l'évolution du périmètre de responsabilité de certains professionnels qui ont été promus lors de l'ajustement du management territorial décidé pour l'Île-de-France et pour le Maine-et-Loire en 2021. Des personnels ayant une fonction de chef de service ou chef d'ateliers sont devenus directeurs adjoints. Des éducateurs spécialisés sont devenus chefs de service. Les deux directeurs territoriaux ont vu leur périmètre de responsabilité s'accroître.

Toutes ces évolutions nécessitent un accompagnement pour faire monter en compétence ces fonctions sur le volet du management. Des prestations de coaching individuel et collectif ont été déployées dans cet objectif. Cette action se poursuit en 2024 auprès des professionnels qui n'ont pas encore bénéficié d'un tel accompagnement.

## **RH-02 et QUAL-03.1.2 et QUAL-3.1.3 et QUAL-03.3.2 : Enrichir et faire vivre le référentiel des procédures**

Un référentiel de procédures est en cours d'élaboration. Il regroupera à terme la rédaction de l'ensemble des procédures nationales ou territoriales pilotées par les directions support, notamment : direction qualité (DQUAL), direction des ressources humaines (DRH), direction des affaires comptables et financières (DACF). Les procédures garantissant une conformité au RGPD (protection des données personnelles) font partie de ce référentiel.

L'action principale a constitué en 2023 et début 2024 à faire le recensement de toutes les procédures existantes, d'une part, et de toutes les procédures prioritaires à rédiger, d'autre part. Sur la base de cet inventaire, les procédures seront créées ou mises à jour, suivant les priorités fixées.

Parmi les procédures prioritaires, une procédure « achat » pilotée par la DACF et une procédure « frais de déplacement » pilotée par la DRH ont été validées. Une procédure de traitement des réclamations et plaintes des usagers pilotée par la DQUAL est aussi en cours d'élaboration

## **RH-03.1 et QUAL-03.5.1 : Développement des compétences et parcours des professionnels**

Sur l'année 2023, il a été décidé de regrouper au niveau national la gestion des financements de la formation, qui jusqu'alors était cloisonnée sur chaque pôle territorial. Cette mutualisation permet d'optimiser le plan de développement des compétences, en fonction des besoins annuels globaux identifiés par la direction nationale et les directions territoriales.

Des directives, annuelles, dans un premier temps, puis désormais trisannuelles, d'orientation de la formation professionnelle sont établies et communiquées à l'ensemble des professionnels de manière à prioriser les thématiques de formation à déployer pour développer les compétences souhaitées.

L'action QUAL-03.5.1 a pris du retard. Elle a pour objectif d'identifier les besoins selon une logique de compétences et non pas de postes. En définissant ainsi une matrice permettant de croiser les fonctions déployées au sein de LRS et les compétences minimum requises pour chaque fonction, on est en mesure d'élaborer une trajectoire pertinente de développement des compétences de chaque professionnel et sans cesse ajustée aux nouveaux besoins identifiés. Cette action prioritaire est inscrite dans l'agenda sociale négociée.

## **QUAL-3.1.1 : Analyse des obligations réglementaires des établissements et services**

L'objectif consiste à évaluer les écarts de chaque établissement ou service avec la réglementation (documents, instances, commissions) pour proposer des mesures d'amélioration. Plusieurs chantiers, lancés en 2023, concourent à cet objectif. Notamment le chantier « autoévaluation ». Il consiste à mener une démarche d'évaluation « à blanc » en se basant sur la nouvelle trame nationale d'évaluation des établissements et services médico-sociaux pour identifier les écarts, le cas échéant, entre les obligations réglementaires (et notamment les critères impératifs à respecter) et la réalité de la documentation, de l'utilisation des outils et des pratiques constatées dans chaque établissement pour établir ensuite un plan d'amélioration continue de la qualité. La création de la direction nationale de la qualité concoure bien entendu, par son pilotage, à l'atteinte de cet objectif.

## **QUAL-3.2.1 : Elaboration d'une charte bientraitance**

Une démarche en vue de l'élaboration d'une charte de la bientraitance a été engagée en septembre 2023, pilotée par la direction nationale de la qualité, avec l'appui de personnes ressources de l'URIOPSS Ile-de-France. Ainsi, une formation, suivie d'une sensibilisation des membres d'un COPIL (Comité de Pilotage) Bien-

traitance constitué pour l'occasion, a permis de cadrer dans un premier temps ce qui pouvait entrer dans cette thématique.

L'action a ensuite consisté à créer des ateliers regroupant les différentes parties prenantes : familles, usagers, professionnels, cadres de direction. Plus de 70 personnes ont ainsi contribué à la réflexion autour de cette thématique, pour porter un regard sur les postures appropriées à adopter si l'on veut faire vivre et garantir la bientraitance au quotidien.

À partir de ce travail de réflexion, une charte a été progressivement élaborée par le COPIL. Celle-ci est quasiment achevée. Elle sera donc présentée à l'ensemble des parties prenantes de l'Association prochainement et constituera un élément de référence les engageant toutes.

Au-delà de la constitution de la charte, la réflexion a aussi permis d'identifier des outils et actions permettant d'inscrire de manière plus formelle la bientraitance au cœur des pratiques. Ce travail de réflexion sera poursuivi dans le cadre du chantier de «transformation de l'offre», dont l'un des piliers est la bientraitance.

### **QUAL-3.3.3 : Améliorer les outils de communication auprès des usager et des familles**

Des outils tels que le FALC (Facile à Lire et à Comprendre) sont utilisés de manière régulière par les équipes dans l'exercice quotidien de leurs missions.

Toutefois, cette démarche n'est pas systématiquement adoptée pour « traduire » tous les documents susceptibles d'impliquer les usagers et leur famille et un effort constant reste à faire pour généraliser ce principe.

L'organisation récente d'ateliers, d'enquêtes auprès des familles, ou plus spécifiquement la communication ciblée vers les usagers et leurs familles montrent que l'utilisation privilégiée de l'écrit (mails, lettres...) limite parfois de manière prégnante une communication comprise par tous. Cette action a pour ambition de réfléchir puis de mettre en pratique quotidienne un exercice de la communication selon différentes modalités, afin d'optimiser son efficacité auprès des interlocuteurs visés.

C'est donc une action qui se poursuivra au-delà de l'année 2023.

### **GOUV-02 : Instances éthiques**

Une première initiative pour créer des instances éthiques en interne a vu le jour au sein de l'Association il y a quelques années.

La présente action vise à remettre à l'ordre du jour cette initiative expérimentale qui n'a pas eu de suite. Sachant que la dimension éthique peut être vue à deux niveaux :

- Un échange sur les pratiques et les outils, en général, mis en place au sein des organisations pour favoriser une réflexion éthique
- Des échanges sur des situations concrètes qui mettent en tension et interrogent les valeurs associatives

Concernant le premier niveau, la participation à des instances existantes externes à l'Association peut être enrichissante, car elle élargit la perspective de réflexion au-delà des situations habituelles rencontrées au sein de La Résidence Sociale. C'est donc plutôt cette option qui sera recherchée.

Concernant le second niveau, il semble préférable de créer un comité éthique interne qui sera en mesure de poser des préconisations au regard des situations présentées.

Cette réflexion n'est donc pas achevée et se poursuit sur l'année 2024.

# DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'ensemble du secteur social, sanitaire et médico-social est confronté à une véritable crise de vocation. La deuxième édition du baromètre des tensions de recrutement (2023), publié par AXESS, confirme une aggravation des difficultés : 35 000 postes vacants, moins de candidatures, une pénurie de professionnels diplômés. De plus, le niveau de rémunération moins attractif et les conditions de travail jugées contraignantes influent sur l'attractivité du secteur et conduisent à une augmentation des départs.

Dans un environnement financier contraint, ces problématiques impactent les organisations et les obligent notamment à adapter la prise en charge et l'accompagnement.

La Résidence Sociale n'est malheureusement pas épargnée. La situation nous pousse à rechercher des solutions RH innovantes pour renforcer notre attractivité.

Afin de répondre à ces enjeux, la Direction des ressources humaines (DRH) se veut une véritable partenaire, en accompagnant le plus possible les adaptations organisationnelles, et en anticipant les évolutions. C'est pourquoi la DRH est pleinement intégrée aux réflexions opérationnelles, en contribuant par exemple à la transformation de l'offre, et plus globalement aux chantiers stratégiques de l'Association.

En outre, l'année 2023 a été l'occasion de poursuivre avec les partenaires sociaux la réflexion devant conduire, par voie d'accord collectif, à un nouvel aménagement du temps de travail et à la mise en œuvre de dispositifs visant à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des équipes. La nomination d'ambassadeurs QVCT au sein de chaque établissement va permettre la mise en œuvre d'une démarche participative visant à identifier des actions concrètes d'amélioration.

2023 a également été l'année du renforcement de la politique de développement des compétences : en effet, outre la définition d'orientations nationales déjà initiées en 2022 et la poursuite du développement d'actions de formation nationales, La Résidence Sociale a fait le choix de la mutualisation des budgets de formation et de l'anticipation à trois ans des orientations de la formation professionnelle en lien avec les chantiers nationaux (en particulier la transformation de l'offre et la transformation numérique).



Afin de renforcer notre attractivité et également de palier au manque de professionnels diplômés, l'Association accompagne les salariés désireux d'obtenir une qualification par la voie de la formation continue.

De plus, soucieuse de la qualité de l'accompagnement des professionnels, l'équipe dirigeante a poursuivi ses investissements dans des actions de soutien managérial à l'égard des directions d'établissement.

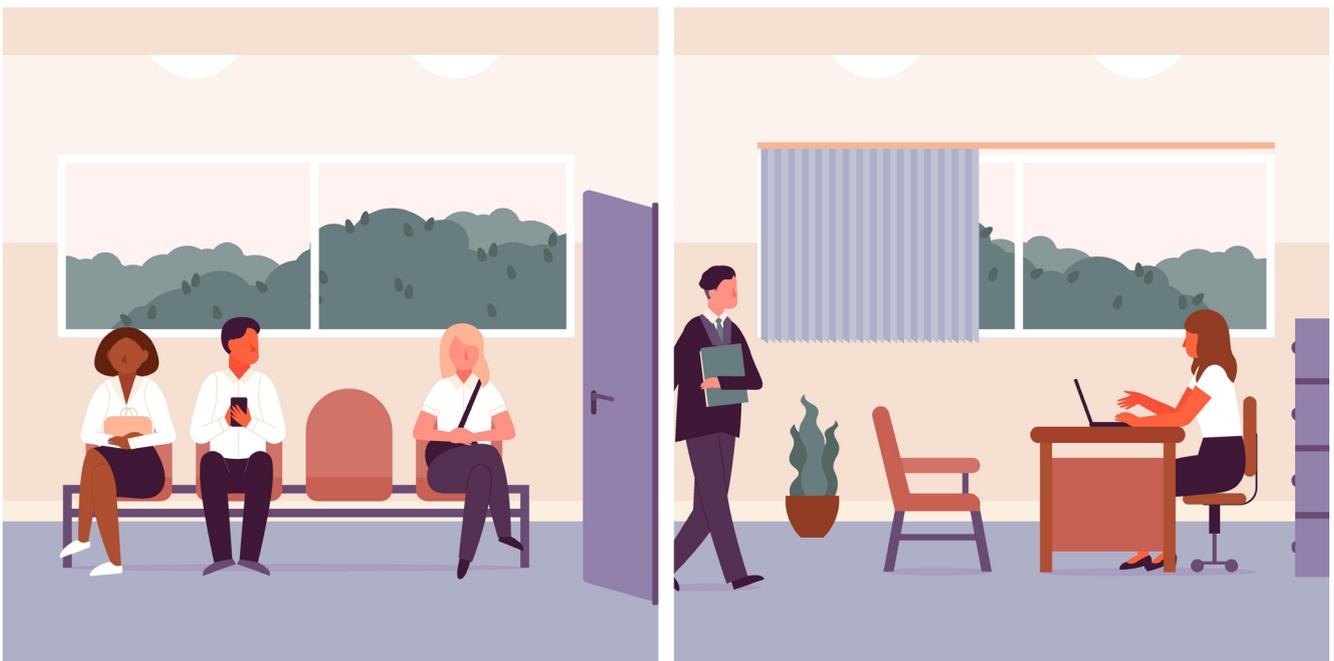
Sur le plan de la prévention des risques professionnels, avec l'appui du référent prévention/formateur interne, La Résidence Sociale a poursuivi le déploiement national de la démarche PRAP-2S, et a procédé à une refonte complète des documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

En 2023, la mise en place de comités territoriaux dédiés à la prévention des risques professionnels va permettre le traitement de situations à risque par et pour les salariés.

Par ailleurs, désireuses de moderniser l'outil de travail des équipes afin notamment d'améliorer les conditions et la qualité de leur travail, la Direction des Affaires Comptables et Financières et la Direction des ressources humaines ont initié un projet de modernisation du système d'information RH.

Enfin, afin de renforcer la communication interne, d'assurer l'accessibilité de l'information et sa fluidité, et dans une démarche de modernisation, la Direction des ressources humaines contribue à la refonte de l'intranet, portée par l'accompagnatrice numérique et informatique avec l'appui du chargé de communication.

L'année 2023 a donc été une année particulièrement riche pour les équipes de la DRH, confrontées à des enjeux importants. Outre les projets initiés et les actions mises en œuvre pour y répondre, les équipes de proximité de la DRH ont œuvrées au quotidien à assurer une réponse adaptée aux besoins opérationnels des établissements en matière de recrutement, de formation, de gestion des carrières, de relations sociales.



# DIRECTION DES AFFAIRES COMPTABLES ET FINANCIÈRES

**A**près l'installation de la Direction des affaires comptables et financières (DACF) en 2022, l'année 2023 a permis de perfectionner son fonctionnement. Notamment, les équipes de la Direction des affaires comptables et financières œuvrent, dans leurs domaines, à une harmonisation des pratiques pour l'ensemble des établissements et services de l'Association.

Par ailleurs, la mise en place de nouvelles procédures vient contribuer à une meilleure gestion des risques et, par la même occasion, s'inscrire dans les objectifs de bonnes pratiques du label IDEAS.

En outre, désireuses de moderniser l'outil de travail des équipes, la Direction des Affaires Comptables et Financières a initié un projet de modernisation de sa solution de gestion de la paie, dans un contexte réglementaire en constante mutation.

Au terme du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu pour les établissements et services d'Ile-de-France pour l'exercice 2018-2022, la Direction des affaires comptables et financières a contribué à la négociation du nouveau CPOM pour l'exercice 2023-2027, puis à son déploiement et à son suivi par les directions d'établissement concernées.

De même, la direction a été sollicitée afin de contribuer au projet de déploiement du Dossier Informatisé de l'Usager, dans le cadre du Ségur du numérique en santé, particulièrement dans la phase de l'appel d'offre.

De plus, faisant suite à l'acquisition de nouveaux locaux pour l'ESAT Pleyel, la DACF a pris en charge la création de la SCI LRS- Les Fourches, propriétaire de ces nouveaux locaux.

Enfin, la Direction des affaires comptables et financières est intervenue dans le cadre du renforcement du pilotage financier de la Résidence Autonomie Les Jonquilles et du Château de Briançon, à la recherche d'une meilleure efficacité.



# DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE ET DES RESSOURCES

Concomitamment à la réorganisation du pilotage des directions territoriales, la direction du développement de l'offre et des ressources a été créée en avril 2022 pour :

- Faciliter le développement de l'offre sur les territoires ;
- Participer à la réalisation des projets territoriaux et/ou nationaux et les coconstruire avec toutes les parties prenantes ;
- Développer tout dispositif inclusif pour favoriser l'épanouissement et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées ;
- Contribuer à la visibilité associative ;
- Renforcer l'indépendance financière de La Résidence Sociale.

## I. DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE EN ÎLE-DE-FRANCE

**Développer l'autonomie et le pouvoir d'agir par l'inclusion vers et dans l'emploi et le logement pour les Personnes accompagnées font partie des priorités. Si l'emploi favorise le développement de l'autonomie et de la vie sociale, le « vivre chez soi » contribue à l'épanouissement des personnes accompagnées.**

### Département des Hauts-de-Seine

#### Un Projet intergénérationnel d'habitat inclusif de 10 places sur la ville de Bois Colombes.

Ce projet est conduit en partenariat avec la ville de Bois Colombes, le bailleur social Hauts-de-Seine Habitat et La Résidence Sociale. Il doit aboutir courant 2026. Est prévue la livraison des 7 logements et d'un espace collectif pour la vie sociale et partagée ainsi que la mise à disposition d'un jardin à partager avec les autres locataires de la Résidence.

### Département de la Seine-Saint-Denis

#### Des investigations sur l'habitat inclusif en Seine-Saint-Denis.

Différentes rencontres avec le bailleur social Plaine Commune Habitat sont encourageantes et pourraient déboucher sur un ou plusieurs projets d'habitat inclusif intergénérationnel, plutôt dans le bâti ancien rénové, sur la commune Saint-Denis. Une visite de 2 appartements (T1 et T2) et d'un local pour la vie sociale et partagée en juin 2024 atteste de l'avancée concrète du projet.

Pour consolider tous ces projets, La Résidence Sociale a déposé en novembre 2023 un dossier de demande de gestion d'intermédiation locative auprès de la direction régionale et interdépartementale de l'Hébergement et du Logement d'Ile-de-France.

## II. DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE EN PAYS-DE-LA-LOIRE

**La transformation de l'offre continue à se déployer sur tout le territoire pour répondre au plus près aux besoins et attentes des personnes accompagnées.**

### Réponse à l'appel à candidature du département et de l'ARS du Pays-de-la-Loire :

En réponse à l'appel à candidature (ACC) lancé à l'été 2023 conjointement par le département de Maine-et-Loire et l'Agence régionale de santé des Pays-de-la-Loire et ayant pour objet la transformation et le développement de l'offre d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap, La Résidence Sociale a déposé 2 projets en septembre 2024 :

- Un dossier d'extension du SAMSAH dédié aux personnes adultes TSA, via la création de 12 places
- Un dossier de création d'une Unité PHV, par transformation de 10 places de la Résidence l'Autonomie Les Jonquilles : 8 places d'hébergement permanent et 2 places d'hébergement d'accueil temporaire

### Projet « Dispositif Répit » :

Un projet de l'Association a été retenu par l'ARS et le Département du Maine-et-Loire en novembre 2023, dans le cadre d'un appel à projet. Il visait à créer un dispositif expérimental de 6 places d'accueil et de répit pour mineurs et jeunes majeurs confiés à l'Aide Sociale l'Enfance (ASE).

Cette offre existait déjà mais ne faisait pas l'objet d'un arrêté formalisé qui vise une pérennisation de cette offre territoriale à l'issue de la phase expérimentale.

Le dispositif Répit permet d'accompagner une file active d'environ 25 jeunes en situation de handicap sous protection de l'ASE, sur les week-ends, jours fériés et vacances scolaires. Son financement permet de créer des conditions plus favorables pour stabiliser et faire monter en compétence l'équipe des professionnels qui accompagnent ces jeunes.

### Projet « Attribution complémentaire SAAD »

Dans le cadre de la réponse fin 2022 à un appel à candidature portant sur « l'attribution d'une dotation complémentaire aux services d'Aide à Domicile (SAAD) pour le financement d'action améliorant la qualité du service rendu service à l'usage », nous avons été retenus. Ces produits supplémentaires permettent de consolider certaines actions auprès des professionnels, notamment formations, partage d'expériences, participation aux réunions institutionnelles...

# DIRECTION DE LA QUALITÉ

La création de la Direction qualité émane de la réorganisation générale de l'année 2022 de La Résidence Sociale. En effet la démarche qualité est l'un des trois programmes prioritaires engagés par l'Association.

Sa mission est de :

- Piloter la démarche d'amélioration de la qualité et de la gestion des risques au niveau national, en collaboration avec les Directeurs territoriaux et la Direction des Ressources Humaines.
- Assurer la veille réglementaire et la mise en conformité des ESSMS de La Résidence Sociale
- Coordonner les actions d'autoévaluation et d'évaluation

## I. La démarche d'amélioration de la qualité de La Résidence Sociale :

**L'amélioration de la démarche qualité engage toutes les parties prenantes et vise à enrichir l'offre de services de tous les ESSMS de La Résidence Sociale.**

**Elle répond à une dynamique de progression de l'offre de service en adéquation avec la législation et les recommandations de l'HAS. Elle a pour objectif la satisfaction des personnes accompagnées et de leurs proches.**

**Ce processus contribue à renforcer l'autodétermination, l'autonomie et l'inclusion, à soutenir le bien-être des personnes et des professionnels qui les accompagnent**

### Le nouveau décret du CVS

**Dès janvier 2023**, une étude qualitative a été entreprise pour évaluer les modalités d'expression des Personnes Accompagnées dans les ESSMS de la Résidence Sociale. Celle-ci a permis à chaque équipe d'évaluer les forces et faiblesses en vue de s'inscrire dans les nouvelles orientations législatives (décret du 25 avril 2022 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Ce décret a pour objectif de renforcer le rôle du CVS et la participation globale des personnes accompagnées et de leurs proches.

Pour ce faire une présentation de ces nouvelles dispositions a été réalisée auprès des membres du CA, des cadres de direction mais également, auprès des personnes accompagnées des établissements de Rueil-Malmaison.

Cette étude et la présentation des nouvelles modalités du CVS ont permis à tout un chacun de valoriser l'expression des personnes, dans l'intérêt des personnes accompagnées et de leurs proches. Un accompagnement plus spécifique sur ces nouvelles modalités a été réalisé à la demande des chefs de service et directeurs adjoints.

## La labellisation IDEAS

**De janvier à mai 2023** : Dans le cadre du renouvellement de la labellisation IDEAS, une étude nationale a été conduite sur les parties prenantes et leurs impacts.

Cet exercice a permis à l'ensemble des acteurs d'évaluer l'impact et surtout de répertorier les parties prenantes avec lesquelles chaque ESSMS évolue. Cette auto-expertise a contribué à réinitialiser les partenariats nécessaires pour une offre de services plus efficiente. Un constat : si nos partenaires sont nombreux, chaque ESSMS a positionné les Personnes Accompagnées et les aidants familiaux comme les primo-partenaires !

En juin 2023, la soutenance du dossier de renouvellement du label a été assurée par la Vice-Présidente de l'Association, le Directeur général et la Direction qualité. et a donné lieu au renouvellement de la labellisation par le comité de labellisation IDEAS.

## La nouvelle évaluation selon les principes de la Haute Autorité de Santé

**Une présentation** du nouveau dispositif d'évaluation, à partir du référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS) a été réalisée auprès des membres du CA et de l'ensemble des équipes de direction. Le manuel d'évaluation de l'HAS, socle de référence par excellence a été édité et est consultable en ligne par les personnels. En collaboration avec les équipes de direction, il a été décidé que l'appropriation des différentes thématiques et critères de l'évaluation s'élaborerait sur toute la période du 1er semestre 2024 à partir de l'auto-évaluation du chapitre 2 selon la méthode du « Traceur ciblé » et du chapitre 3 selon la méthode « l'Audit système » des ESSMS du référentiel de l'HAS.

## La culture de la bientraitance

**De septembre 2023 à mars 2024**, un plan d'accompagnement autour de « la culture de la bientraitance » a été réalisé.

La bientraitance est une préoccupation permanente de La Résidence Sociale, c'est également la première thématique inscrite au référentiel du manuel d'évaluation de l'HAS. C'est ainsi que La Résidence Sociale a souhaité déployer un programme national autour de « la Culture de la Bientraitance » en s'adressant à toutes les parties prenantes : les professionnels et représentants du personnel, les personnes accompagnées et les représentants du CVS. Un Copil a piloté ce programme sous l'égide de 2 consultantes de l'Uriopss-IDF.

Cet engagement participatif aboutira à la co-construction d'une charte de la bientraitance.

La culture de la bientraitance pourra s'appuyer sur cette charte, pour construire une démarche de questionnement continue d'amélioration des pratiques.

## Diagnostic Formavision

**Un diagnostic national**, commandé par la direction générale et réalisé par l'organisme Formavision, portant sur l'analyse des pratiques professionnelles, la qualité de l'environnement proposé, la place des familles, les compétences déployées, dans le cadre de l'accompagnement des personnes porteuses de troubles du spectre autistique (TSA) est engagé depuis décembre 2022 sur le territoire d'Île-de-France. Il s'est poursuivi sur le territoire des Pays-de-La-Loire jusqu'en février 2023.

Cette expertise est un préalable à la démarche de la transformation de l'offre engagée en 2024 pour faciliter et sécuriser le parcours des personnes accompagnées au sein des établissements et services de l'Association, et notamment celles porteuses d'un trouble du spectre autistique.

## L'harmonisation des outils qualité au plan national

**Février 2023** - Validation et diffusion aux équipes d'une trame nationale du rapport d'activité

**Septembre 2023** - Validation et diffusion d'une trame nationale du projet d'établissement ou de service

## II. Les perspectives 2024 :

- **L'accompagnement** à la préparation à l'évaluation pour les ESSMS concernés : le Centre d'Accueil de Jour et le Foyer d'Hébergement l'Horizon.
- **L'accompagnement** à l'auto-évaluation, programme déployé depuis janvier 2024 sur tous les ESSMS de La Résidence Sociale.
- **Réalisation** de la trame nationale du plan bleu et du plan de continuité de l'activité (PCA) pour les ESSMS de La Résidence Sociale (décret applicable au 1er janvier 2025).
- **Réalisation** des premières procédures nationales « les incontournables » comme le recueil des plaintes et réclamations, la déclaration des événements indésirables, etc.
- **Révision** de la trame nationale du projet d'établissement et service (décret n°2024-166 du 29 février 2024).
- **Accompagnement** à la réalisation du Plan d'action qualité des ESSMS.

## Se former, participer à des collectifs pour mieux accompagner

### Journées Institutionnelles

Avril 2023 « Des organisations au service de la transformation de la fluidité des parcours » Journées animées un consultant de l'Uriopss IDF

### Formation

- Décembre 2022 à mars 2023 Formation « intervenant évaluateur »
- Avril 2023 : certification AFNOR « intervenant évaluateur »

### Participation aux :

- Collectif handicap Uriopss IDF
- Collectif qualité Uriopss IDF
- Collectif grand Age Uriopss IDF
- Collectif Habiter autrement
- Matinale IDEAS « Comment identifier les risques, les prioriser et mieux les maîtriser »

# BILAN FINANCIER

Il appartient au Trésorier de l'Association de vous communiquer les informations chiffrées ainsi que les commentaires appropriés sur :

- Les Etats Financiers de l'Association,
- Les comptes de fonctionnement de l'année 2023 des établissements en gestion contrôlée,
- Les comptes de fonctionnement de l'année 2023 pour la gestion propre,
- Les principaux postes du bilan consolidé de l'Association,
- Les éléments structurels du bilan traduisant la solidité financière de l'Association.

## Synthèse de l'année

De nouvelles offres sont venues augmenter l'assiette consolidée de ressources sur l'exercice 2023 :

- Intégration dans le CPOM PDL du Séjour de Répits (expérimentation de 2 ans)
- Création de l'USC par le basculement de 3 places de l'IME. Autorisation donnée pour 15 ans.
- Création de la SCI LRS Les Fourches et acquisition du bâtiment à Pierrefitte sur Seine.
- Financement de 2 places supplémentaires à l'IME Chaptal à compter du 01 septembre 2023.
- Développement de l'activité blanchisserie à l'ESAT Marville

## 1. LES ÉTATS FINANCIERS DE L'ASSOCIATION :

Le total des produits de l'année 2023 s'élève à **29 437 259 euros** et le total des charges à **27 142 773 euros**.

Le résultat comptable de l'année 2023 pour l'Association est un excédent de **2 294 486 euros**. Compte tenu de la reprise des résultats 2021 à hauteur de **1 916 euros**, il en ressort un résultat administratif excédentaire de **2 292 570 euros**.

Le résultat comptable est constitué par :

- Le résultat d'exploitation : **+1 384 855 euros**
- Le résultat financier : **+498 333 euros**
- Le résultat exceptionnel : **+435 992 euros**
- L'impôt sur les sociétés : **- 24 694 euros**

Le retraitement de mise en harmonie PCG s'élève à **831 599 euros** et intégré dans le résultat d'exploitation.

Le total du bilan au 31 décembre 2023 s'élève à **25 201 334 euros** contre **24 145 741 euros** au 31 décembre 2022.

Le bilan peut être présenté synthétiquement de la manière suivante :

	ACTIF			PASSIF	
	31/12/2023	31/12/2022		31/12/2023	31/12/2022
Actif immobilisé net	10 923 903	10 695 247	Fonds propres	7 672 040	7 672 040
Stock en cours	5 550	11 701	<b>Résultat</b>	2 294 486	1 095 609
Avances	13 272	15 879	Réserves	5 524 640	5 891 094
Créances	2 648 660	2 625 988	Report à nouveau	980 873	970 839
Placements	762	762	Autres fonds propres	1 087 878	1 148 108
Disponibilités	11 463 360	10 655 767	Provisions	216 137	180 000
Charges constatées d'avance	145 827	140 397	Fonds dédiés	1 515 757	1 230 065
			Emprunts	2 235 998	1 972 750
			Dettes	3 973 525	3 985 236
	25 201 334	24 145 741		25 501 334	24 145 741

## 2. LES COMPTES DE FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS EN GESTION CONTROLÉE :

Le total des produits pour les établissements sous gestion contrôlée s'élève à **19 816 895 euros** et le total des charges à **18 793 814 euros**. Il ressort un résultat comptable excédentaire cumulé pour l'année 2023 à hauteur de **1 023 081 euros**.

Le résultat administratif 2023, après reprise des résultats 2022 pour un montant de **1 916 euros**, et avant retraitement PCG de **721 514 euros**, s'élève à **1 021 165 euros**. Il est constitué de la manière suivante :

	2023	2022	Variation
SIEGE	20 708	-29 761	50 468
EMP	9 452	123 835	-114 383
IME CHAPTAL	3 639	3 148	491
EMPRO	42 644	23 683	18 961
ESAT PLEYEL	-23 473	3 055	-26 527
ESAT MARVILLE	-58 541	3 679	-62 220
IME BAUNE	-25 003	-1 776	-23 226
ESAT ATELIER DU CHÂTEAU	11 386	-36 551	47 937
FOYER L'HORIZON	45 337	1 370	43 967
C.A.J L'HORIZON	111 539	53 587	57 952
SEJOUR REPIT	106 373	0	106 373
USC	9 841	0	9 841
SESSAD	110	15 761	-15 651
SAMSAH	12 509	-36 816	49 325
MAS	33 132	14 993	18 139
<b>Résultats Comptable</b>	<b>299 652</b>	<b>138 206</b>	<b>161 445</b>
<b>Retraitement PCG</b>	<b>721 514</b>	<b>633 331</b>	<b>88 183</b>
<b>Resultats après retraitement</b>	<b>1 021 165</b>	<b>771 537</b>	<b>249 628</b>

## 3. LES COMPTES DE FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS EN GESTION PROPRE :

Le total des produits s'élève à **10 630 612 euros** et le total des charges à **9 359 208 euros**. Il ressort un résultat comptable excédentaire à hauteur de **1 271 404 euros**.

L'Association a perçu des cotisations « adhérents » et des dons pour un montant de **14 765 euros**.

Les produits financiers s'élèvent à hauteur de **535 188 euros** et concernent d'une part les intérêts perçus sur les placements bancaires d'autre part les dividendes versées par la SCI LRS Stains.

Le résultat avant retraitement PCG de **1 161 319 euros** est ventilé de la manière suivante :

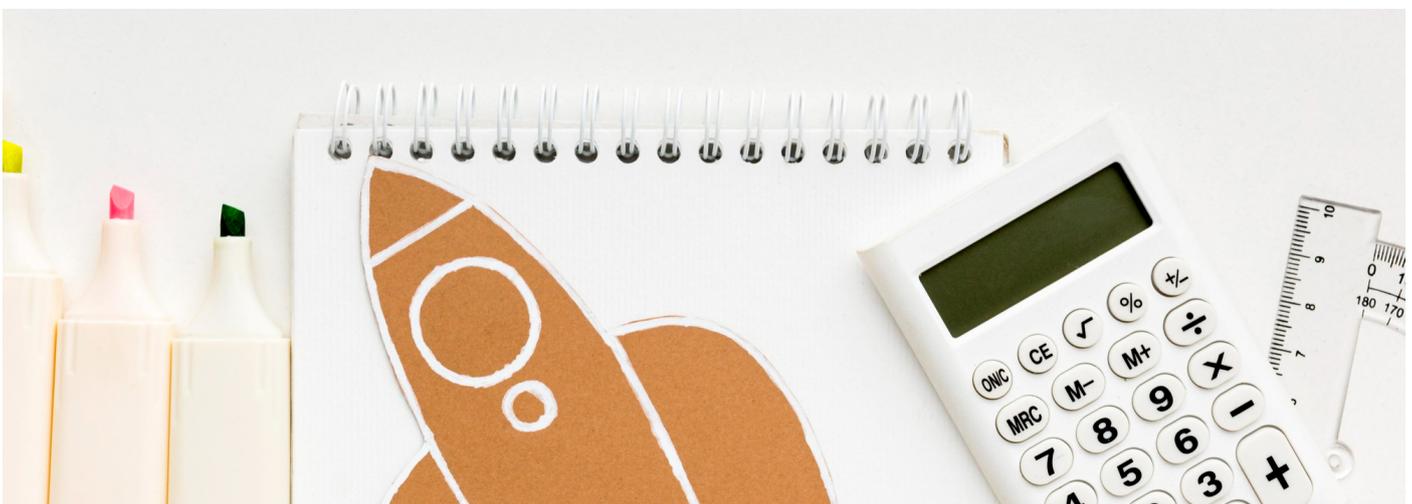
	2023	2022	Variation
ASSOCIATION	459 774	-1 284	461 058
ESAT PLEYEL	305 179	418 774	-113 595
ESAT MARVILLE	144 365	143 333	1 032
ESAT ATELIER DU CHÂTEAU	204 822	98 759	106 063
RAJ les Jonquilles	-32 345	-65 118	32 773
SAAD	28 699	10 019	18 680
HOTELLERIE	-45 451	-97 701	52 250
HABITAT INCLUSIF	96 275	14 358	81 917
<b>Résultat Comptable</b>	<b>1 161 319</b>	<b>521 141</b>	<b>640 178</b>
<b>Retraitement PCG</b>	<b>110 085</b>	<b>152 837</b>	<b>-42 752</b>
<b>Resultat après retraitement</b>	<b>1 271 404</b>	<b>673 978</b>	<b>597 427</b>

## Conclusion

Les résultats financiers de l'Association sont satisfaisants et démontrent une gestion saine et rigoureuse des dépenses, malgré, notamment, des produits issus des dotations budgétaires de la gestion contrôlée qui ne sont pas en adéquation avec les réalités économiques subies : coûts salariaux en augmentation, dépenses d'énergie qui explosent... Deux offres de la gestion propre, actuellement déficitaires, font également l'objet d'une attention et d'une vigilance particulières pour éviter une dérive qui pourrait être, à terme, préoccupante.

L'Association poursuit son développement par la transformation et l'évolution de son offre en tenant compte des besoins des territoires notamment par :

- La sécurisation des parcours des personnes accompagnées pour offrir une réponse adaptée à chacune d'elles et rechercher des solutions de suite ;
- Le développement progressif d'une offre d'hébergement en milieu ordinaire sur les différents territoires (à travers des projets d'habitat inclusif) ;
- Le rééquilibrage des profils au sein des établissements et services pour tenir compte de la forte demande des profils ayant un trouble du spectre autistique ;
- Le développement de filières inclusives d'insertion professionnelle à travers des dispositifs innovants intégrant des partenariats avec des entreprises et la mise en place de cursus de formations métier qualifiantes ou certifiantes.





# DIRECTION TERRITORIALE ILE-DE-FRANCE

Événements Significatifs des établissements et services d'Ile-de-France

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS EMP EUROPE

L'EMP Levallois (Externat Médico Pédagogique) créé en 1956, est l'un des premiers établissements médico-sociaux de La Résidence Sociale.

Il fonctionne en semi-internat mixte et accueille 70 jeunes en situation de handicap-mental.

Ouvert 210 jours par an, il est géré sous le contrôle du Ministère de la Santé via son instance régionale l'Agence Régionale de Santé d'Ile-de-France.

# MOMENTS DE FÊTE

L'EMP est un lieu où résonne régulièrement la musique et les rires au plus grand bonheur de tous. Toute l'année 2023 a été ponctuée d'événements festifs impulsés par la bienveillance des équipes et qui ont émaillé le quotidien des enfants : Halloween, Noël, Carnaval, la fête du chapeau, la fête de la Musique ....

Malgré les difficultés de recrutement qui traversent tout le secteur médico-social, les équipes de l'EMP ont tout mis en œuvre pour mener leurs missions au mieux et répondre aux besoins des jeunes et leurs familles.



Cette année a été marquée par le renforcement de l'engagement des équipes dans la mise en œuvre des Recommandations de Bonnes Pratiques pour le public TSA. Cela s'est traduit par l'embauche de nouveaux professionnels et la formation de l'équipe aux méthodes recommandées telles que : TEACH, ABA, prise en charge des comportements problématiques...

Les équipes se sont également engagées pour :

## Développer des activités inclusives par le sport et la musique :

- La signature d'une convention avec l'école Ste Marie de Levallois dans le cadre du projet « inclusion par la musique »
- La Semaine Olympique et Paralympique (SOP) en partenariat avec le collège Louis Blériot et l'école élémentaire Jules Ferry de Levallois.

## Renforcer et développer de nouveaux partenariats :

- La signature d'une convention ESSMS & Clubs avec le Comité Paralympique et Sportif Français, l'ARS Ile de France et le Comité Départemental 92 de Hockey
- Une convention avec le service Technique de la ville de Levallois, permettant aux jeunes majeurs de découvrir le monde du travail au travers de l'entretien des espaces verts Municipaux
- La participation de la directrice adjointe en qualité de représentante de La Résidence Sociale au Conseil Economique, Social et Environnemental Local (CESEL) de Levallois dans le cadre de la commission Sociale.

## Pérenniser les partenariats :

- La continuité des ateliers intergénérationnels autour du jardinage avec les résidents de l'EHPAD « les marronniers »
- La Participation au dispositif « Plein Air Handicap » du CD92 et la découverte de nombreux sports : golf, équitation, Tir à l'Arc.
- La participation à la journée de lancement de la SOP 2023 au Zenith de Paris avec 1300 collégiens et

lycéens des 3 académies d'Ile de France.

- La consolidation de nos partenariats avec la MDPH , l'UMI , les CMP ou services pédopsychiatriques.

### **Former les futurs professionnels du secteur Médico-social :**

l'EMP se positionne comme lieux d'apprentissage en accueillant de nombreux stagiaires tout au long de l'année : auxiliaires de puériculture, orthophonistes, psychomotriciens, éducateurs, Accompagnants Educatifs et Social, mais également par l'embauche de deux contrats d'apprentissage en psychomotricité.



### **Nos projections pour 2024**

Toutes les actions menées en 2023 seront renforcées et pour certaines finalisées en 2024 :

- La Formation Professional Crisis Management (PCM) pour permettre à l'ensemble des professionnels de comprendre les techniques de prévention et de diminution des comportements dangereux et agressifs.
- La coopération avec l'Education Nationale dans le cadre d'accueils partagés
- La préparation de la Semaine Olympique et Paralympique (SOP) 2024
- La finalisation du projet d'établissement avec la réécriture du projet du Pôle TSA, Jeunes Majeurs et Sortants.
- La participation de l'éducateur sportif APSA à un groupe de travail, mis en place par l'ARS Ile de France, dans le but de créer une boîte à outils pour le sport adapté au niveau national pour les ESMS

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS CAJ L'HORIZON

Le CAJ « passerelle travail » accueille 15 usagers âgés de 20 à 30 ans déficients intellectuels en apprentissage au travail avec pour projet d'intégrer un ESAT.

Le CAJ « passerelle Voltaire » se situant rue Voltaire, accueille en séquentiel des personnes déficientes intellectuelles vieillissantes en transition vers la retraite et des personnes porteuse de troubles psychiques ou de troubles du spectre autistique vivant à domicile. Il peut accueillir l'équivalent de 15 ETP.

Les personnes accueillies ont suffisamment d'autonomie pour accomplir les actes de la vie courante, mais requièrent cependant un accompagnement vigilant et personnalisé pour développer leurs compétences et favoriser leur inclusion sociale.

# JOURNÉE SOLIDAIRE AVEC UN ATELIER ESTHÉTIQUE ET BIEN ÊTRE

ORGANISÉ AVEC UNIS CITÉS ET LA BNP PARIBAS

**LE 28 SEPTEMBRE 2023, NOUS AVONS ORGANISÉ UNE SÉANCE D'ESTHÉTIQUE ET DE BIEN ÊTRE AVEC UNIS CITÉS ET DES BÉNÉVOLES DE LA BNP.**

Les personnes accueillies sur les deux passerelles du CAJ l'Horizon et qui le souhaitent ont pu bénéficier d'un temps de rencontre, d'échange et de bien être dans un esprit convivial et inclusif.

Le principe d'Unis cités est de mettre en relation des bénévoles d'une entreprise avec des établissements et de faire des activités en commun.

Ainsi, la journée a commencé avec un accueil et un temps de présentation des bénévoles, des bénéficiaires et de l'établissement ainsi que du déroulé de la matinée.

Nous avons choisi de mettre en place une matinée esthétique.

Nous avons géré l'organisation de l'accueil du matin et la disposition de la salle pour l'atelier. De nombreux bénéficiaires étaient mobilisés pour participer à cet événement.

Unis cités s'est chargé de la recherche d'une socio-esthéticienne, d'acheter et de livrer le matériel nécessaire (bassines, serviettes, gommages, crème, vernis...)

Chacun a pu, en binôme, bénéficier de soins des mains, de massages et de pose de vernis pour ceux qui le souhaitent. Ce sont les bénévoles qui ont pris soin des personnes accueillies au CAJ dans un premier temps avec les conseils de la socio-esthéticienne.

Puis, nous avons, pour ceux qui le souhaitent là encore, inversé les rôles.

Ce fut une formidable matinée où chacun a pu profiter d'une ambiance sereine et bienveillante pour se rencontrer et parler de soi, de tout, de rien. Une matinée où des frontières ont été un peu abolies, des découvertes faites et une meilleure compréhension des uns et des autres possibles. Cela a permis à des bénévoles de découvrir le handicap et aux bénéficiaires de pouvoir montrer l'étendue de leurs possibles et de leurs compétences.

Pour clôturer cette agréable matinée, nous avons tous déjeuné ensemble autour d'un repas financé et livré par Unis cités, afin de prolonger un peu le plaisir de cette rencontre.



# SPECTACLE DE DANSE

## LES PREMIERS PAS SUR SCÈNE

**D**ans une démarche d'inclusion, des cours de danse sont proposés depuis le mois d'octobre 2022 avec l'association Mela'duende dans une salle municipale à Nanterre. Les cours sont animés par une professeure de danse formée au handicap.

A partir de janvier 2023, les cours se sont focalisés sur l'apprentissage d'une chorégraphie en vue d'une représentation en public au mois de juin. Celle-ci a porté sur le thème des différentes formes de handicap. La représentation du CAJ a fait donc partie d'un spectacle inclusif avec des personnes porteuses ou non de handicap, réunissant enfants et adultes.

Au cours des séances, les danseurs ont pu apprendre progressivement les pas de danse faisant appel à leur mémorisation et à leur autonomie. La chorégraphie en question reposait sur des duos et trios et sur des temps de mouvements collectifs mais également sur des temps d'improvisation. Cela a permis aux personnes d'apprendre à travailler ensemble, de s'entraider, mais également de renforcer leurs liens. Les personnes ont pu faire l'expérience de l'expression corporelle dans un cadre donné, de stimuler leur imagination. La danse amène à prendre du plaisir au travers de différentes sensations corporelles sur différents rythmes musicaux.

Par ailleurs, la représentation a fait l'objet de deux répétitions dans la salle de spectacle afin de préparer les personnes à ce nouvel environnement mais également aux paramètres artistiques tel que l'éclairage, la scène, le public, les loges. Les personnes ont pu s'approprier l'espace et répéter dans les conditions du spectacle. Cette représentation a permis aux personnes de travailler sur la confiance en soi, sur la représentation devant des proches et des inconnus et de favoriser une dynamique de groupe dans un contexte particulier.

Le spectacle a eu lieu au théâtre des anciennes Mairies à Nanterre le samedi 24 juin 2023.

Un peu de trac avant le spectacle mais beaucoup d'envie. Et ce fut l'heure des premiers pas sur scène, devant un public.

Cet événement a vivement suscité l'envie des autres personnes accueillies au CAJ et a permis en septembre de reconduire cette activité et d'agrandir le groupe. Une réelle évolution a été constatée pour l'ensemble du groupe et la professeure de danse a su adapter les séances à leur progression et à la nouvelle dynamique de groupe permettant aux personnes de continuer à explorer la danse et à progresser dans leur pratique. Une représentation sera à nouveau organisée en juin 2024 aux Chapiteaux Turbulents.



# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS ESAT L'ATELIER DU CHÂTEAU

L'ESAT L'Atelier du Château (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) accueille et accompagne des personnes en situation de handicap mental.

Il permet de favoriser l'intégration et l'évolution des travailleurs handicapés à la vie de l'établissement, en les aidant à développer leur potentiel afin d'atteindre un niveau d'autonomie et de technicité maximal, et ce, en fonction de leurs capacités personnelles

# VISITE EXCEPTIONNELLE DU XV DE FRANCE



**E**n plein cœur de la frénésie de la Coupe du Monde de Rugby 2023, cinq figures emblématiques du XV de France - Charles Ollivon, Damian Penaud, Matthieu Jalibert, Uini Atonio et Gaël Fickou, accompagnés du manager général Raphaël Ibanez - ont converti le simple cadre sportif en moment de partage inoubliable.

Le vendredi 15 septembre, alors que le monde rugbystique était plongé dans l'effervescence de la compétition planétaire, ces joueurs ont fait une halte à l'ESAT L'Atelier du Château, où travaillent les bénéficiaires que nous accompagnons au quotidien.

La journée était marquée par une série d'activités engageantes, allant de séances de questions/réponses informelles à des séances de photos souvenirs et de dédicaces, à la dégustation d'un cocktail qui avait été réalisé par l'atelier traiteur. Durant cet échange chaleureux, les joueurs et les bénéficiaires ont partagé des instants uniques, imprégnés d'émotions, sous le regard de Monsieur le maire de la Ville de Rueil-Malmaison, de représentants du département des Hauts-de-Seine, de Raphaël Ibañez en tant que manager général du XV de France, et de représentants des médias tels que le Groupe TF1 et RMC SPORT, tous soutenus par la Fédération Française de Rugby.

Cette rencontre, bien plus qu'un simple échange sportif, a une fois de plus mis en lumière la puissance du rugby en tant que catalyseur de valeurs fondamentales. Au-delà des passes et des essais, le rugby se révèle être un véritable vecteur d'union et de solidarité, nourrissant l'espoir et la fraternité au sein de la société.

Cet événement témoigne également de l'importance de l'inclusion à travers le sport. En offrant l'opportunité aux bénéficiaires de partager des moments privilégiés avec des figures emblématiques du rugby français, mais aussi de leur montrer leur quotidiens, cette initiative a contribué à briser les barrières et à favoriser un sentiment d'appartenance et d'estime de soi au sein de la société.

Cette journée mémorable lors de la Coupe du Monde de Rugby 2023 a illustré de manière éloquent le pouvoir transformateur du sport, en tant que véhicule privilégié d'inclusion, de partage et d'échange au sein de la société.

En amont de cette visite l'impact de la Coupe du Monde a été bien plus qu'un simple événement sportif. Grâce aux initiatives mises en place par l'association ADAPT'Ovalie de Rueil, de nouvelles opportunités se sont ouvertes à nous. Participer à ces actions de découverte a été un véritable catalyseur pour nos établissements. En effet, cela nous a permis non seulement de prendre part à des entraînements, mais également de tisser des liens significatifs. Cette collaboration fructueuse entre nos établissements, qu'il s'agisse de foyers, d'ESAT ou de CAJ, a une fois de plus traversé les frontières institutionnelles. Elle nous a permis une nouvelle fois de coordonner nos efforts d'accompagnement dans de nouvelles perspectives, en favorisant une approche inclusive centrée sur le sport. En somme, cet événement a été le point de départ d'une collaboration porteuse.

# UN PARTENARIAT D'EXCEPTION AVEC LA CITÉ DE LA CÉRAMIQUE

Depuis septembre 2023, le CAJ Passerelle réalise des immersions hebdomadaires avec nos équipes, chaque mercredi. L'objectif est de leur faire découvrir cette activité et de susciter en eux un intérêt pour ce métier. Actuellement, une monitrice et trois usagers participent à ces séances d'immersion.

En octobre, un nouveau contrat a débuté à la Cité de la céramique de Sèvres, un lieu géré par le ministère de la Culture. Nos équipes assurent la tonte des jardins à la française, l'entretien des massifs et les plantations sur deux sites historiques : la manufacture de porcelaine de Sèvres, créée en 1740, et le Pavillon madame de Pompadour, construit en 1756.

À la fin d'octobre 2023, un partenariat avec l'EMPro de Suresnes a commencé. Chaque lundi, une équipe comprenant un éducateur et cinq usagers est déployée sur le chantier de la Cité de la céramique. Ce partenariat vise à permettre aux participants de continuer à développer leurs compétences dans le domaine des espaces verts.

Voici le commentaire du référent éducateur sur ce partenariat :

« Depuis quelques mois, un partenariat est né entre l'EMPRO de Suresnes et l'ESAT L'Atelier du Château. Cinq

jeunes de l'EMPRO accompagnés de l'éducateur technique spécialisé se trouvent immergés sur le site du Musée de la Céramique. La diversité des tâches techniques proposées sur ce chantier semble être un atout intéressant dans la poursuite de la formation professionnelle de ces jeunes : l'observation des différentes techniques et organisations de travail mises en place par les moniteurs d'atelier et les travailleurs de l'ESAT sont un support de formation stimulant et pertinent pour le groupe. La possibilité d'utiliser du matériel thermique, électrique ou manuel différent des outils utilisés dans l'atelier de l'EMPRO semble également être profitable aux jeunes. En effet, un jeune du groupe a eu la possibilité de se perfectionner avec un moniteur dans l'utilisation d'une débroussailleuse thermique. Ce partenariat a également permis de mener un travail en amont sur l'autonomie dans les transports. En effet, ces 5 jeunes se présentent tous les lundis matin sur le site en utilisant seuls les transports en commun. Les jeunes de l'EMPRO sont motivés et prennent du plaisir à partager cette immersion avec l'ensemble de l'équipe de l'ESAT L'Atelier du Château. »

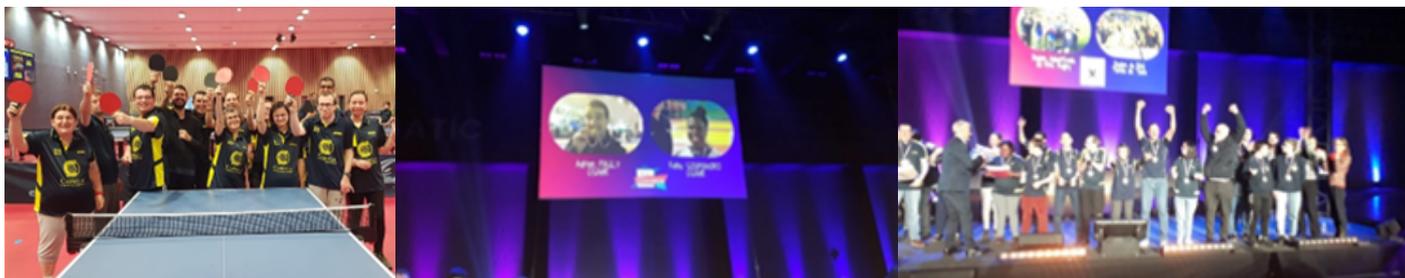
Ce partenariat entre l'EMPro de Suresnes, l'ESAT et le CAJ illustre également un tissage de liens fructueux entre différentes institutions. En effet, au-delà de l'enrichissement des compétences professionnelles des jeunes participants, cette collaboration renforce les liens entre les établissements éducatifs et les structures professionnelles telles que les ESAT. De plus, cette immersion sur le chantier de la Cité de la céramique offre une visibilité accrue à l'ESAT et de son savoir-faire mais aussi en tant qu'acteur engagé dans la formation et l'intégration professionnelle. Ce vecteur de recrutement potentiel permet de promouvoir les missions et les valeurs de l'ESAT, tout en favorisant l'inclusion et l'échange au sein de la collectivité locale.

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS FOYER L'HORIZON

Le Foyer l'Horizon accueille 30 résidents adultes en situation de handicap mental, des deux sexes, relevant de déficiences intellectuelles, avec ou sans troubles associés.

Les résidents du Foyer sont des travailleurs en ESAT ou bénéficiaires de CAJ, habitant à Rueil-Malmaison ou dans les communes environnantes.

# LA SOIRÉE DES SPORTIFS



**En janvier 2023, la ville de Rueil-Malmaison a organisé un gala « la soirée des sportifs » au palais omnisport Alain Mimoun, auquel le foyer était invité.**

**A**u cours de cette soirée, tous les sports et clubs de la ville ont été présentés et des récompenses ont été distribuées aux sportifs. Parmi les sportifs récompensés, il y a eu les membres du Rueil Athletic club Tennis de table, section sport adapté, essentiellement composée de résidents du foyer, ainsi que la section Judo adapté.

Nos pongistes et judokas ont été invités à monter sur scène et ont pu représenter avec honneur et ferveur leurs sports. Chacun d'entre eux a été mentionné et s'est vu récompenser d'une médaille. Cette mise à l'honneur a fait souffler un élan d'ovation dans le public et rendu fiers nos sportifs, notre établissement, ainsi que les familles présentes.

Un évènement mémorable pour tous, ayant permis la mise en lumière et la reconnaissance du sport adapté, au même titre que tout autre sport.

Enfin, cet événement a conforté notre lien partenarial avec les infrastructures sportives du droit commun de la ville. L'engagement et la participation de notre établissement et de nos équipes sur ce type de manifestation encouragent l'inclusion des personnes que nous accompagnons et témoignent de notre volonté d'y contribuer activement au sein de la ville.

# PRISE EN COMPTE DU VIEILLISSEMENT DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

## Partenariat et formation

Le foyer, au même titre que l'ESAT est confronté au vieillissement d'une partie des personnes accueillies. Ce constat du vieillissement des personnes accompagnées est d'ailleurs à l'origine du projet du CAJ Passerelle Voltaire, qui se voulait en partie, être un lieu transitoire vers la retraite pour les travailleurs d'ESAT. Cette passerelle vers la retraite a permis sur l'année 2023 d'accompagner un résident vers l'arrêt progressif de son emploi en ESAT et son intégration dans un foyer de vie. Il a pu durant plus d'un an, être à mi-temps entre l'ESAT et le CAJ et cheminer avec douceur vers la retraite. Deux autres résidentes vieillissantes bénéficient actuellement de cet aménagement de mi-temps. Il permet de s'adapter à leur fatigabilité grandissante et de les accompagner à se détacher progressivement de l'ESAT et de ce qu'il représente ou a pu représenter pendant parfois toute une carrière professionnelle.

Conscients des enjeux que représente le vieillissement des personnes en situation de handicap, à savoir une bonne connaissance du processus du vieillissement et une anticipation des besoins, impliquant des évolutions organisationnelles et professionnelles, des projets inter-établissements ont été mis en place entre le foyer, l'ESAT et le CAJ :



- Une formation « animateur retraite » a notamment été réalisée. Une salariée du foyer a pu être formée par l'association « Un avenir après le travail », au même titre qu'une salariée du CAJ et deux salariés de l'ESAT. Cette formation qui s'adresse à tous type d'ESMS a pour but de réunir, d'enrichir les pratiques associatives, de partager et découvrir des expériences inspirantes favorisant une retraite préparée, sereine et inclusive. Ces « animateurs retraite » sont invités à participer à des colloques pour se professionnaliser et se tenir à jour sur cette thématique.

- Une « commission retraite » inter-établissement a été créée, afin de repérer les personnes accompagnées concernées par le vieillissement et d'anticiper les besoins et démarches à faire et enfin, d'adapter au mieux l'accompagnement et la coordination entre les équipes. Des visites de lieux de vie sont également initiées par les membres salariés de cette commission et les personnes concernées. Un partenariat s'est créé avec le foyer de vie de Meudon et l'unité PHV d'Emilie de Rodât, lieux dans lesquels par ailleurs, vivent d'anciens résidents. Des goûters et repas festifs sont organisés afin de favoriser l'adhésion des personnes concernées, à leur projet de retraite.



# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS EMPRO BOIS MOUSSAY

L'EMPro de Stains (Externat Médico Professionnel) a ouvert ses portes en 1972. Installé dans un premier temps sur la commune de Saint-Denis, il se situe aujourd'hui sur la commune de Stains.

Sa capacité d'accueil est de 34 adolescents âgés de 14 à 20 ans relevant de la déficience intellectuelle. Ils sont adressés sur orientation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

# JOURNÉE À PROVINS SUIVIE DE LA FÊTE DE FIN D'ANNÉE

Mise en lien du thème de l'année avec le choix de la sortie « le Moyen âge » fête médiévale.

**N**otre temps fort de cette année a été une journée à Provins à la fête médiévale en lien avec le thème de notre fin d'année sur le moyen Age. Cette thématique a été travaillée de manière transversale par les différents groupes tout au long de l'année, et la journée de sortie marque la clôture de cette période de travail. L'objectif était de sensibiliser nos jeunes et de leurs faire découvrir cette période de l'histoire, plus particulièrement :



- le quotidien au moyen âge- les coutumes et d'y être immergé le temps d'une journée.
- Pour la fête de fin d'année, tous les parents des jeunes de L'Empro ont été conviés. Pendant toute l'année, les jeunes ont travaillé sur la période du moyen âge dans les différents ateliers
- Scolaire avec l'étude de l'histoire,
- Cuisine avec la réalisation de repas et la fabrication de pain maison et du buffet typique
- Arts plastiques avec la création de t shirts sérigraphiés via les symboles créés par les jeunes et reproduits. Symbole représentant les ateliers pré professionnels (cf photo sur la pancarte).
- Espaces verts avec l'étude de la végétation
- Couture avec la création de coiffe
- Slam avec des textes en lien avec la thématique et la création d'un recueil nommé « Les enfants de l'époque »
- Socio-esthétique et maquillage le jour]
- Escrime avec une entrée de spectacle et des interludes tel des chevaliers.

Sur le fil du début de matinée un jeu de piste avec les familles à la recherche du trésor médiéval.

Dans chaque atelier, les jeunes avec leurs encadrants ont contribué à la réalisation de cette fête qui a été un réel succès. Les jeunes et les parents ont été ravis de voir tout le travail réalisé.



# TRANSFERT AUTONOMIE

L'atelier Vie Quotidienne a toujours été un pilier fondamental de l'accompagnement des jeunes à l'EMPRO. Prévu sur 2 journées par semaine, concernant 2 groupes de 5 à 6 jeunes environ, cet atelier permet de travailler sur les bases de l'autonomie dans la vie quotidienne. L'atelier du lundi est axé sur l'accompagnement dans l'autonomie des jeunes proches de la sortie. En 2023 un séjour a pu avoir lieu et concernait 6 jeunes (2 filles et 4 garçons).



Sans ce séjour nous n'aurions pas pu identifier leurs réelles difficultés avec l'accueil classique proposé à l'EMPro (notamment autour de l'hygiène et du sommeil).

Ce projet est le second du genre et prend une dimension de plus en plus importante pour les jeunes et pour les familles. Lors de la semaine de transfert qui se déroule sur la régie de quartier de Stains, il est travaillé et observé les différentes sphères de la vie quotidienne :

- Transport : Comment se rend-on à l'Empro de la régie, si on est en stage extérieur, faire le repérage du trajet et adapter sa routine,
- Hygiène : Travail autour de la fréquence des douches, de l'habillement, des soins, comment se brosse-t-on les dents...
- Alimentation : travail autour de l'équilibre alimentaire, de la constitution d'un menu, des courses, préparation d'un repas
- Rythme de vie : Savoir régler son réveil, prévoir ses temps de sommeil, prévoir des temps d'activités, des temps de sorties, réguler son temps d'écran
- Savoir cohabiter : Règles du vivre ensemble, comment prendre en compte l'autre et ses besoins, comment organiser des temps de vie collectif

La création de supports pictogrammes et CAA est au centre des ateliers de Vie Quotidienne Autonomie, pour permettre de généraliser les acquis au domicile des jeunes concernés.



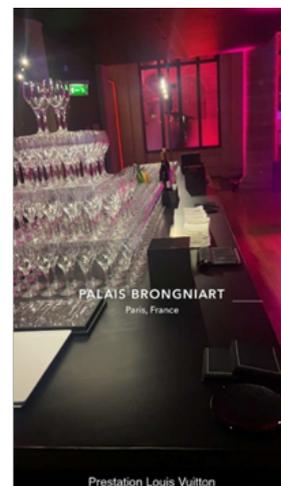
# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS ESAT PLEYEL

L'ESAT Pleyel (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) accueille 70 adultes en situation de handicap mental.

Son fonctionnement s'organise autour de deux pôles d'activités majeurs : La restauration (collective traditionnelle et traiteur) et l'hôtellerie.

# FLEUR DE METS

Cela fait plusieurs années que l'ESAT Pleyel est sollicité par son partenaire traiteur événementiel, Fleur de Mets, pour des prestations de service de cocktails, buffets, repas à table, apéritifs déjeunatoires et dîners auprès d'une clientèle haut de gamme... L'année 2023 a été marquée par une augmentation significative des prestations réalisées par les travailleurs de l'ESAT, le nombre de celles-ci ayant triplé en un an ! Par ailleurs, alors qu'elles ne concernaient qu'une demi-douzaine de travailleurs au départ, ce sont désormais pas moins de quinze personnes (dont deux à trois de l'ESAT Marville d'ailleurs...) qui répondent à l'appel des détachements dans des lieux plus prestigieux les uns que les autres (château de Versailles, carrousel du Louvre, musée du Louvre, château de Chantilly, Hôtel Accor Arena, Palais des Congrès, Disneyland Paris, Grand Palais, Petit Palais, Chanel, Louis Vuitton, Hermès, Dior, L'Oréal...), autant d'occasions pour elles de côtoyer l'environnement professionnel dit « ordinaire » et de se confronter aux attentes des entreprises, potentiels employeurs.



Les responsables qui encadrent nos travailleurs ne tarissent pas d'éloges sur leur professionnalisme et leur capacité à s'adapter en toutes circonstances. Ces retours positifs nous confortent dans l'idée que l'ESAT est inclusif en soi et qu'il répond à sa mission de « passerelle » en formant les travailleurs conformément aux référentiels métiers de droit commun. Les détachements sont très gratifiants pour eux car ils leur permettent de sortir de l'ESAT, de côtoyer d'autres personnes, d'autres environnements, d'autres ambiances et de conscientiser leurs compétences professionnelles. Assurer le service en milieu ordinaire leur offre l'opportunité de mettre en valeur leurs potentiels. Sans l'encadrement habituel des moniteurs, ils appliquent ce qu'ils ont appris durant leurs années d'apprentissage à l'ESAT, développent le travail en autonomie et la prise d'initiative, découvrent que leur savoir-faire est transposable à l'extérieur, prennent pleinement conscience de leur capacité d'adaptation. Cela leur permet par ailleurs de s'épanouir professionnellement et de créer du lien social en dehors de l'ESAT.

Parallèlement, ces immersions permettent aux personnels de Fleur de Mets de se rendre compte que les travailleurs d'ESAT ont un savoir-faire et un savoir-être réels et de porter un regard différent sur le handicap : *« Voisine géographiquement, Fleur de Mets a noué un partenariat avec l'ESAT Pleyel en 2021, motivée par son engagement sociétal : l'inclusion par la formation, la transmission et le travail. Dans ce cadre, Fleur s'est fixé pour objectif d'employer 10 % de personnel de service en situation de handicap sur les réceptions (de plus de 300 personnes) qu'elle organise. En 2023, c'est 812 vacations de service (soit 4842 heures) qui ont été effectuées par les travailleurs de l'ESAT Pleyel. L'intégration des travailleurs handicapés dans nos équipes de service les amènent à mieux accepter les différences et changer leur regard. Les personnes se sont très bien adaptées à notre métier de service dans le cadre d'événements éphémères, ce qui n'est pas simple. Chaque réception est unique, c'est chaque fois une belle aventure humaine que d'intégrer ces travailleurs, et une grande satisfaction d'œuvrer pour l'inclusion. C'est un projet gagnant/gagnant pour nous tous ».*

Le partenariat avec Fleur de Mets est extrêmement valorisant pour les personnes que nous accompagnons, qui sont d'ailleurs de plus en plus demandeuses. Et cela tombe à point nommé car Fleur de Mets nous sollicite crescendo, preuve de la qualité du travail fourni par les travailleurs mais aussi de celle de l'accompagnement des moniteurs qui les encadrent au quotidien et qui leur transmettent le savoir-faire et le savoir-être nécessaires à leur insertion socioprofessionnelle.

Au-delà de la fierté de l'ESAT, c'est celle des travailleurs qu'il convient de mettre en lumière car ces immersions récurrentes en milieu ordinaire sont pour eux la preuve qu'ils font partie intégrante de la population active et plus largement, de la cité. Et qui mieux que les travailleurs eux-mêmes sauraient témoigner de ce que leur apportent ces détachements ? Voici, par conséquent, le témoignage de quelques-uns d'entre eux.

Riad : « Fleur de Mets, j'aime bien, c'est franchement magnifique là-bas, les gens sont adorables, on nous accueille comme des princes je dirais. Dès qu'on arrive, on nous dit : « bonjour, tu vas bien ? ». Les salariés sont sympas avec nous, ils nous disent ce qu'on doit faire avec gentillesse, ils font tout pour nous mettre à l'aise et rigolent avec nous. C'est une équipe cool, solidaire avec nous. Ça fait du bien le contact avec d'autres gens, avec la clientèle. Ça me rend heureux et fier de travailler avec Fleur de Mets. Si je pouvais, je ferais des prestations tous les jours ».



Mayény : « Quand je travaille avec Fleur de Mets, ça me change, je me sens à l'aise. Les gens sont accueillants, les chefs et les travailleurs sont gentils et pas désagréables. Les prestations, ça aide à aller bien mais aussi à mieux travailler, à découvrir de quoi on est capable et aussi à savoir si on est prêt à travailler en milieu ordinaire. Les prestations, ça t'aide à avancer et ça t'aide aussi au niveau du comportement. On découvre aussi de nouvelles choses par rapport au travail, on découvre comment se comporter en public et ça aide ceux qui ont du mal avec les autres par exemple et puis Fleur de Mets, c'est quand même un gros prestataire, c'est pas n'importe qui. J'ai fait des prestations dans plein d'endroits différents comme Chanel, les boutiques Sephora, le château de Chantilly, le parc floral de Paris, le Petit et le Grand Palais, Disneyland Paris. Quand je vais en prestation, je fais surtout du passage et du débarrasage. J'aimerais bien qu'ils nous proposent une embauche un jour. Je suis aussi contente si l'ESAT est content de moi. J'ai pas l'habitude qu'on me fasse des compliments, ça me touche ».

Samy : « Fleur de Mets, y'a rien à dire. Ça fait du bien de voir d'autres personnes, ça change et ça fait évoluer aussi parce qu'on apprend des nouvelles choses. Y'a des choses qu'on fait là-bas qu'on ne fait pas à l'ESAT. C'est bien de nous envoyer en prestation parce qu'on progresse et ça montre aussi qu'on nous fait confiance. Les salariés de Fleur de mets nous disent qu'on travaille bien quand on leur demande en fin de service et ça nous fait trop plaisir d'entendre ça. Des fois, ils font des remarques sur nos chemises parce qu'elles sont froissées, ou sur le rasage. Du coup, on fait plus d'efforts la fois d'après. Ça nous apprend à prendre soin de nous et faire attention à notre présentation parce que c'est important pour les clients. J'aimerais bien faire plus de service, au bar par exemple ».



# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS ESAT MARVILLE

L'ESAT Marville (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) accueille 94 adultes en situation de handicap mental.

Il favorise l'intégration et l'évolution professionnelle des personnes accueillies autour de plusieurs activités : espaces verts, maraîchage biologique, façonnage et conditionnement, blanchisserie, locations et entretien de plantes vertes en entreprise, artisanat d'art et tri sélectif.

# L'INCLUSION PAR L'ART ET LA CULTURE

Cela fait désormais trois ans que la petite boutique d'art créatif de l'ESAT Marville est installée dans le quartier historique de Stains, rue Carnot. La mitoyenneté avec le Studio Théâtre de Stains (STS) a naturellement provoqué la rencontre des artistes de l'ESAT avec ceux du théâtre, dans un cadre tout d'abord informel, puis à l'occasion d'ateliers de pratique artistique circassienne et marionnettique.

En 2021, les usagers de l'atelier d'art créatif ont notamment été sollicités par le STS pour confectionner le décor de la pièce de théâtre « J'espérons que je m'en sortira ».

En 2022, ils ont participé durant cinq jours à un atelier de fabrication et de manipulation de marionnettes, animé par Yohan Pencolé, marionnettiste en résidence au STS.

Cet atelier a rencontré un franc succès, chacun ayant créé une marionnette à son effigie, prolongement de lui-même. L'identification à la marionnette a été instinctive : « peut-être qu'elle me ressemble sur certains côtés, des choses que je n'aime pas de moi » ; « ma marionnette est proche de moi dans son caractère. » ; « ma marionnette est calme et gentille



comme moi. ». Celle de Frédéric fait le grand écart, celle de Mélanie vole comme un poisson, celle de Louis-Sébastien fait des pompes, celle de Sriramana s'assoit, se couche, tourne sa canne comme Charlie Chaplin, celle d'Aldjia danse, celle de Nathalie représente Emmanuel Macron.



\*Aujourd'hui encore, les marionnettes trônent sur une étagère de la petite boutique tels des anges gardiens et consolateurs qu'on saisit et qu'on fait parler dans les moments de spleen : « ma marionnette a changé ma vie », scande Mélanie. Convaincu des vertus thérapeutiques des marionnettes d'une part et soucieux

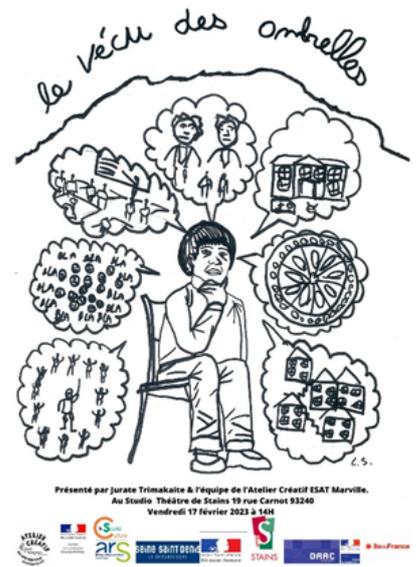
d'accompagner les artistes de l'atelier d'art créatif dans le développement de leur potentiel d'expression d'autre part, l'ESAT a évidemment poursuivi sa collaboration avec le STS. Les deux structures ont ainsi répondu conjointement à l'appel à projet « Culture et Santé en Ile-de-France » 2022, lancé par l'ARS et la DRAC et visant à développer et renforcer l'émergence d'une politique culturelle au sein des ESSMS. Le projet a été retenu et subventionné à hauteur de près de 5000 euros.

Durant plusieurs semaines, la marionnettiste Jurate Trimakaita a donc accompagné notre public à la préparation d'un spectacle de marionnettes. Le groupe s'est tout d'abord familiarisé avec les techniques artistiques que sont le théâtre d'ombre et le Bunraku (type de théâtre japonais où les personnages sont représentés par des marionnettes de grande taille, manipulées à vue). Il a fallu confectionner les marionnettes, préparer les dialogues, répéter, choisir un titre pour le spectacle... et le jour de la représentation sur scène est arrivé, concrétisation d'une collaboration riche et fructueuse entre l'ESAT et le STS.

Le 17 février 2023, le spectacle « Le vécu des ombrelles » a ainsi été joué par les artistes de l'atelier d'art créatif

au STS. Le public composé d'une centaine de personnes, a pu découvrir avec plaisir des séquences en théâtre d'ombre et d'autres avec une marionnette de Bunraku assise, située à l'avant de la scène et changeant à vue de masque selon les émotions vécues par les artistes tandis que la bande son diffusait leurs voix relatant des anecdotes ayant provoqué chez eux la tristesse, la peur, la colère, la joie.

A travers la marionnette, les artistes de l'atelier d'art créatif de l'ESAT Marville ont pu exprimer leurs capacités créatrices et les rendre visibles au grand public. Ce projet a marqué l'année 2023 car il leur a permis de s'épanouir et de découvrir de nouveaux horizons en termes de communication et de valorisation de soi, tout en contribuant à leur participation à la vie sociale et leur accès à la citoyenneté.



# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS IME CHAPTAL

L'IME Chaptal (Institut Médico-Éducatif) a été créé en 1969 et géré, depuis 2012, par La Résidence Sociale.

Il accueille 38 jeunes âgés de 3 à 14 ans en situation de handicap mental (déficience intellectuelle avec ou sans troubles du comportement, troubles envahissants du développement).

# FAITS MARQUANTS



## JANVIER 2023

Le premier transfert du groupe des P'tits Loups, les plus jeunes enfants de l'établissement, a eu lieu à la ferme d'Ecancourt pendant 3 jours. Celui-ci a été ponctué par des activités pédagogiques autour de la découverte et le nursing des animaux de la ferme. Durant ce mois, nous avons accueilli un nouvel enfant sur ce même groupe.

## FÉVRIER 2023

Nous avons fêté le départ d'une jeune adolescente dont le parcours se poursuit en internat à l'IME Toulouse Lautrec.

Le groupe des plus grands, le groupe Horizon, est parti en séjour Autonomie en bord de mer en Normandie. La vie en collectivité et l'autonomie dans la vie quotidienne étaient au cœur de ce projet.

## MARS 2023

L'ensemble des enfants et des professionnels ont partagé une journée festive à l'occasion du carnaval.

## AVRIL 2023

Le groupe des moyens, les Pokémon, a profité d'une sortie au jardin des plantes à Paris pendant les vacances.

Une chasse aux œufs a également eu lieu à l'IME pour le plus grand plaisir des enfants !

Le Rotary Club d'Épinay-sur-Seine, a organisé un loto à l'issue duquel un don de 800 euros, au bénéfice de l'IME, a été remis à la Directrice Adjointe de l'IME Chaptal.

Avril signa l'orientation et le départ d'un jeune vers l'EMPro de Saint Ouen.

## MAI 2023

Le groupe des P'tits Loups profita d'un deuxième séjour de 5 jours à la ferme pédagogique de Prunay dans le Val de Loire. Activités en extérieur, soin des animaux et vie de groupe ont marqué le quotidien de ce transfert.



## JUIN 2023



Le mois de juin 2023 a été riche en événements :

- Le transfert du groupe Pokémon a eu lieu en Normandie.
- L'association AEHLA a organisé comme chaque année la kermesse de l'IME. Vente de gâteaux et boissons, stands de jeux et tombola ont ponctué cette journée, sous le signe de la convivialité et du partage.
- Le groupe Horizon a bénéficié d'une sortie Bateaux Mouches à Paris.
- Nous avons fêté le départ de deux adolescents orientés vers l'EMPro de Stains et celui de Saint Ouen.
- La sortie de fin d'année a eu lieu à la Mer de Sable pour l'ensemble des enfants et professionnels de l'établissement.
- Le 8 juin, l'EMS d'Épinay sur Seine organisait une journée Paralympiades, à laquelle l'ensemble des jeunes de l'IME a participé.

- Reconstitution du projet nature mis en place avec l'EMPro auprès des élèves spinassiens au sein de la réserve naturelle d'Épinay-sur-Seine.
- Enfin, le mois de juin fût marqué par le départ à la retraite de Patrick, factotum à l'IME depuis le 25 août 2010.

### **JUILLET 2023**

Le groupe Horizon organisa son troisième et dernier séjour Autonomie de l'année en Normandie.

Brigitte, infirmière à l'IME depuis le 3 novembre 1996, fêta son départ à la retraite.

### **AOÛT 2023**

Avant la rentrée des enfants, 9 professionnels de l'IME ont bénéficié d'une formation Sauveteur Secouriste du Travail durant 2 jours.

Fin Août signa le départ en retraite de Catherine, monitrice éducatrice à l'IME depuis le 1er septembre 1990.



### **SEPTEMBRE 2023**

Deux enfants effectuent leur première rentrée à l'IME : l'un sur le groupe des P'tits Loups, l'autre sur le groupe Pokémon.

Septembre fût également marqué par l'arrivée de nouveaux professionnels : une monitrice éducatrice, un moniteur éducateur, et 2 contrats d'apprentissage en formation d'Éducateur Spécialisé.

Un cinquième groupe éducatif est créé : les Aigles, 2 moniteurs éducateurs et 1 apprentie éducatrice spécialisée accompagnent 8 adolescents âgés de 14 à 16 ans.

Enfin, septembre fût marqué par le départ à la retraite de Rachida, éducatrice spécialisée à l'IME depuis le 16 mars 2013.

### **OCTOBRE 2023**

Comme chaque année, Halloween s'est invité à l'IME lors d'une journée déguisée, tout aussi terrifiante que festive !

### **NOVEMBRE 2023**

Un nouvel enfant fut accueilli sur le groupe des castors.

10 professionnels de l'IME ont bénéficié d'une journée de formation incendie et évacuation.

### **DÉCEMBRE 2023**

Enfin, décembre marqua la fin de l'année 2023 au travers d'évènements variés :

- L'admission d'une petite fille sur le groupe des P'tits Loups
- La sortie de fin d'année au Cirque des Chantereines et le repas festif de fin d'année pour l'ensemble des jeunes et des professionnels.
- Quelques sorties plaisir : Bowling pour les Pokémon, Cinéma et restaurant pour le groupe des P'tits loups
- La fête de Noël organisée par l'Association AEHLA à l'espace culturel de la ville : spectacle, goûter et distribution de cadeaux.
- La remise des livres au bénéfice de tous les enfants accueillis par la Mairie.





# DIRECTION TERRITORIALE PAYS-DE-LA-LOIRE

Événements Significatifs des établissements et  
services des Pays-de-la-Loire

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS IME BRIANÇON - MAS

L'IME Briançon (Institut Médico-Éducatif) accueille globalement 40 jeunes enfants et adolescents (internat et externat) atteints de handicap mental ou présentant une déficience intellectuelle liée à des troubles de la personnalité, de la communication ou des troubles moteurs ou sensoriels.

La MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) est mise en place depuis 2013, elle est habilitée à l'accueil de 5 places : 4 places d'accueil permanent et 1 place d'accueil de jour.

# L'INTERCULTURALITÉ

**A**u cours de l'année 2023, dans le cadre de son activité au sein de la classe externalisée de Saint Sylvain, un passionnant projet sur « l'interculturalité » a été mené. Cette classe, située à Saint Sylvain d'Anjou et accueillant 8 jeunes à l'école Jeanne d'Arc, a été le terreau fertile de cette initiative.

Partant du constat que les jeunes accueillis avaient des origines diverses, l'enseignante et l'équipe éducative ont entrepris un travail de découverte et d'enrichissement des cultures. À travers différentes activités et échanges, les jeunes ont eu l'opportunité de partager leurs traditions, leurs coutumes, et d'explorer la richesse de la diversité culturelle.

Le Soudan, la Géorgie, le Bénin, l'île de la Réunion, le Maroc... autant de pays et territoires qui ont été « explorés » au travers de multiples rencontres et ateliers tout au long de l'année 2023.



Des séances pédagogiques et éducatives ont été menées en fil rouge tout au long de l'année par les professionnels, permettant une sensibilisation à la singularité de chacun et répondant aux questionnements des jeunes accueillis sur leurs différences : couleur de peau, langues parlées au domicile, drapeaux des pays, découvertes des territoires, des coutumes et habitudes de vie.

Ce projet, présenté lors d'un événement festif de l'APEL de l'école, a permis d'associer chaque famille dans le contexte de l'école, dans une logique de transmission culturelle familiale.

Tout au long de l'année, les familles ont été invitées à venir en classe pour proposer des plats ou préparations culinaires typiques de leur pays d'origine et pour parler des modes de vie connus.



La mobilisation d'une association angevine « Toile d'Éveil » sur plusieurs séances est venue étayer ce projet « d'interculturalité » par la musique et le chant. Les intervenants ont proposé la découverte et la manipulation d'un instrumentarium riche et varié. Les jeunes accompagnés et leur entourage ont été auteurs de leur propre histoire musicale, par la mise en forme d'un conte chanté, reprenant leurs verbatims originaux.

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS RÉSIDENCE AUTONOMIE LES JONQUILLES

La Résidence Autonomie Les Jonquilles, située à Loire-Authion, a ouvert ses portes le 1er septembre 1992 au coeur du village de Bauné. Cet établissement non médicalisé est agréé pour accueillir 73 résidents et propose à la location 41 appartements T1bis et 20 appartements T2.

Vivre à la Résidence Autonomie les Jonquilles c'est bénéficier d'un accompagnement personnalisé, rompre l'isolement, tout en restant chez soi.

# INTERVENTION DE CAMILLE BLEU VALENTIN

**E**n 2023, La Résidence Sociale a eu le plaisir d'accueillir Camille Bleu Valentin, une artiste plasticienne, pour une résidence de deux semaines. Cette initiative, en lien avec le séminaire résidentiel et l'adhésion de La Résidence Sociale à l'UNAT, a été entièrement financée par la DRAC, permettant aux personnes que nous accompagnons de bénéficier de l'intervention artistique directement à domicile.

Durant cette période, les résidents ont travaillé sur des projets artistiques collectifs sur le thème du sport. Ensemble, ils ont réalisé des ballons géants et participé à des mises en scène photographiées, créant ainsi des œuvres uniques et significatives. Ces projets culturels, organisés chaque été grâce à notre partenariat avec l'UNAT, sont toujours des moments très attendus et appréciés par les résidents.

Le temps passé avec Camille Bleu Valentin a été particulièrement enrichissant pour les personnes que nous accompagnons. Ils ont pu s'immerger dans une activité nouvelle et stimulante, qui a favorisé l'expression de leur créativité et le renforcement des liens communautaires.



## BAUNÉ

Les résidents des Jonquilles deviennent des artistes le temps d'une journée



Le projet « Art et sport » a été mis en place à la résidence autonomie.

PHOTO : CAMILLE BLEU VALENTIN

L'été s'annonce créatif pour les séniors de la résidence autonomie des Jonquilles à Bauné. L'artiste plasticienne Camille Bleu Valentin, missionnée par la Direction régionale des affaires culturelles (Drac) et l'Union nationale des associations de tourisme (UNAT), s'est installée à résidence pour amener art et culture. Le sport a été retenu comme thème pour les créations.

Une vingtaine de résidents du foyer se sont joints à l'atelier pendant deux jours. « Le projet est transdisciplinaire : la finalité était

de proposer une palette de techniques différentes pour faire pratiquer un maximum de participants. À travers la sculpture en papier mâché, la peinture et les mises en scène photographiques, le but est de rendre acteur un public qui se positionne plus souvent en dehors, comme spectateur », explique l'artiste diplômée des Beaux-Arts de Nantes.

Des ateliers ont aussi eu lieu au château de Briançon avec des personnes en situation de handicap. Ils se poursuivront tout l'été dans la région.

Les résidents ont non seulement apprécié les ateliers artistiques, mais ils ont également développé de nouvelles compétences et découvert une autre facette de leur potentiel créatif.

Les retours des résidents ont été extrêmement positifs, soulignant l'importance et la valeur ajoutée de ces projets artistiques dans leur quotidien. Cet été artistique a renforcé notre engagement à offrir des opportunités culturelles variées et enrichissantes, permettant à chacun de s'épanouir pleinement.

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS HABITAT PARTAGÉ : SAAD ET SAMSAH

Le SAAD (Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile) propose, en fonction des besoins de la personne, des prestations d'accompagnement qui porte sur la vie quotidienne, le relationnel et l'aspect social.

Le SAMSAH (Service d'Accompagnement médico-social pour adultes handicapés) a pour vocation, dans le cadre d'un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soin, de contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes en situation de handicap.

Ce service en milieu ordinaire vise une plus grande autonomie des personnes.

# SPORT, SOCIAL ET LOISIRS

**D**urant l'année 2023, plusieurs activités sportives, sociales et de loisirs ont eu lieu. Certaines activités déjà en place sur l'année 2022 ont continué en 2023 (Equicie, Tennis, Restos du Cœur, piscine...). De nouvelles activités sportives ont été mises en place pour 5 usagers du SAMSAH en lien avec le club de l'espérance. Ces nouvelles activités incluent la gym douce, la pétanque, le multi-sport et le basket. Chaque séance est encadrée par un professionnel diplômé ainsi que des personnes volontaires en service civique. Ces séances sont un moment de pratique, de partage et de rencontre entre les adhérents eux-mêmes et les professionnels de l'association Espérance.

Les activités ont souvent lieu en fin d'après-midi et en soirée, un temps apprécié par les habitants. Ces moments permettent des rencontres collectives mais différentes de celles du quotidien, car de nouvelles personnes y participent. Cela offre un environnement nouveau à appréhender, propice à l'apprentissage.

Certaines de ces pratiques peuvent amener à des rencontres interclubs ou à des championnats (départementaux, régionaux et nationaux). Chaque usager est accompagné dans une activité sportive individuelle, lui permettant de rencontrer de nouvelles personnes et de découvrir une nouvelle activité vectrice de socialisation. Cet accompagnement individuel favorise les apprentissages et soutient les habilités sociales des participants. Ce sport adapté est très apprécié et constitue un moment privilégié pour les usagers du SAAD/ SAMSAH.



# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS HABITAT INCLUSIF

Nouvelle forme d'accompagnement pour les personnes fragilisées et/ou en situation de handicap, visant les personnes atteintes de troubles psychiques, les jeunes majeurs en situation de handicap et les personnes vieillissantes. Il promeut un projet de vie sociale et partagée.

Les principales actions sont :

- Intermédiation locative et ingénierie sociale : Soutient la création, l'animation et la coordination du projet avec les habitants, selon leurs intérêts communs.
- Soutien et socialisation : Facilite la socialisation, lutte contre l'isolement en répondant aux besoins des habitants.
- Promotion de l'autonomie : Favorise l'autonomie par des réponses adaptées.

# SALON DU LIVRE ET DU JEU

Les 9 et 10 décembre derniers resteront gravés comme des journées exceptionnelles pour les habitants de l'Habitat Inclusif de La Résidence Sociale. En effet, ces deux jours ont été dédiés au salon du livre et du jeu au Château de Briançon, une opportunité saisie par les résidents pour réaliser un projet qui leur tenait à cœur : organiser une sortie au Puy du Fou, une aspiration partagée par tous.

Pendant cet événement, les habitants ont pris les rênes de leur projet d'auto-financement avec détermination. Ils ont mis en vente des kits à cookies, préparés avec soin de leurs propres mains, et ont tenu un stand de boissons chaudes proposant thé, café, chocolat chaud, etc., pour le plus grand plaisir des visiteurs.

Au-delà de la collecte de fonds, cette expérience a été l'occasion pour les habitants de renforcer leurs compétences sociales et leur sens de l'organisation. Travailler ensemble pour atteindre un objectif commun a été une leçon précieuse de coopération et de solidarité. De plus, cette initiative leur a permis d'apprendre les rudiments de la gestion de caisse, les préparant ainsi à de futures responsabilités. En collaboration avec l'animatrice, ils ont également pu se familiariser avec la gestion des transactions et rendre la monnaie.

Ces deux journées ont également favorisé les échanges entre les habitants et les professionnels de la résidence sociale, ainsi qu'avec les différents services présents, notamment le séjour répit. Cet événement a été l'occasion de créer des liens au sein de la communauté et de découvrir les ressources disponibles dans leur environnement.



Grâce à l'engagement de tous, les résultats ont largement dépassé les attentes. Les fonds récoltés ont permis de concrétiser le projet de sortie au Puy du Fou, prévue pour le jeudi 30 mai 2024. Cette réussite témoigne de la détermination et de la solidarité qui animent la communauté de l'Habitat Inclusif.

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS SESSAD

Le SESSAD de Briançon accompagne de manière personnalisée les enfants et jeunes en situation de handicap, ainsi que leurs familles, sur leurs lieux de vie pour favoriser leur autonomie et leur inclusion sociale et scolaire. L'équipe pluridisciplinaire intervient au domicile familial, à l'école, au centre de loisirs ou dans les locaux du SESSAD, selon les besoins.

Les principales actions sont :

- Maintenir en milieu ordinaire des enfants et adolescents handicapés par un soutien éducatif et thérapeutique adapté.
- Accompagner de manière personnalisée les enfants, les adolescents et leur famille près de leur domicile.
- Soutenir l'intégration scolaire et le développement de l'autonomie.

# SORTIE ESTIVALE AUX MACHINES DE L'ÎLE

**A**vant le départ pour les congés d'été, une sortie a été organisée aux Machines de L'île à Nantes. Cette sortie s'adressait à un groupe de 10 jeunes ayant participé tout au long de l'année à des ateliers collectifs (groupe découverte métiers, atelier sport) ainsi qu'à un jeune dont le projet professionnel était en lien avec le travail du bois.

Cette journée encadrée par 3 référents éducatifs a été l'occasion pour tous de marquer la fin de l'année scolaire par une journée riche en partage. Plusieurs modes de déplacements ont été utilisés : train, tramway, pédestre... et certains jeunes ont ainsi pu prendre le train pour la première fois. Après un pique-nique à Nantes, direction les Machines de l'île pour une visite de 2 heures. Carrousel des Mondes Marins, galerie des Machines, les terrasses de l'atelier et la branche prototype... autant de découvertes et d'émerveillements qui ont jalonné cette visite des Machines de l'île. Avant de repartir, le groupe a profité d'une dégustation de glaces pour clôturer cette journée sur une pause conviviale et gourmande.

Les différents objectifs éducatifs et thérapeutiques de cette journée étaient les suivants :

## Utiliser différents moyens de déplacement (tram, TER, marche à pied) :

- Connaître les usages dans les transports en commun, savoir s'orienter dans une gare, prendre des renseignements.
- Savoir utiliser un GPS pour les déplacements à pied, savoir se déplacer en ville en toute sécurité, savoir chercher des points de repère, expérimenter un long trajet à pied (2x30 minutes) qui nécessite un peu d'endurance.



## Vivre une expérience de groupe et développer ses habiletés sociales :

- Rencontrer l'autre, se présenter.
- Écouter et partager ses expériences, s'ajuster à son interlocuteur.
- Coopérer, faire des choix, donner son avis.
- Partage de temps conviviaux.

## Acquérir des connaissances sur son environnement, développer sa curiosité :

- Découvrir la ville de Nantes (balade en suivant la ligne verte, passage devant des monuments/ des lieux culturels...)
- Découvrir le musée/galerie des machines de l'île (visite guidée, expérimentation des machines, questions aux guides...)



# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS PCPE

Le PCPE (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées) s'inscrit dans la démarche nationale "une réponse accompagnée pour tous". Ce dispositif complète les services médico-sociaux existants et facilite la continuité de parcours pour les enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap sans solution ou risquant une rupture de parcours, en apportant un soutien aux familles ou proches aidants.

Le PCPE intervient de plusieurs façons :

- En faisant appel à des professionnels libéraux (kinésithérapeutes, psychomotriciens, psychologues, ergothérapeutes...) intervenant au domicile ou en cabinet.
- En employant quelques professionnels pour évaluer les situations et définir des réponses adaptées, mobilisant des établissements et services médico-sociaux pour des interventions complémentaires.

# FORUM DES DISPOSITIFS DE COORDINATION

**L**e 13 octobre 2023 s'est tenu à Angers le 1er forum des dispositifs de coordination dans le Maine et Loire. Le PCPE de La Résidence Sociale, était représenté par Anne-Laure, cheffe de service, Nelly, référente de parcours et Julie, coordinatrice.

Ce forum organisé par la communauté 360 du Maine et Loire regroupait 34 dispositifs de coordination œuvrant dans le champ du handicap. Au total, plus de 80 professionnels ont animé des stands tout au long de la journée.

A destination des professionnels du département, en lien, de près ou de loin, avec la question du handicap, ce forum avait pour objectif de favoriser l'interconnaissance entre les professionnels. Soignants, enseignants, professionnels du médico-social, de la protection de l'enfance, de la MDA... ont pu venir découvrir ou approfondir leurs connaissances sur les dispositifs qui coordonnent, accompagnent les enfants et les adultes en situation de handicap.

Chaque visiteur pouvait ainsi découvrir la diversité de ces dispositifs en fonction de la tranche d'âge mais aussi des différents domaines d'intervention : école, santé, répit, travail, loisirs...

La journée a également été rythmée par plusieurs conférences animées par des représentants des institutions publiques et d'animation des réseaux (CREAI, ARS, Conseil Départemental, C360...). « La coordination : un enjeu d'hier actuel et pour demain » était notamment l'une des thématiques d'une conférence présidée par Mme Lambert directrice du CREAI en Pays de la Loire.

Cette 1ère édition a été un véritable succès puisque plus de 250 professionnels ont pu ainsi découvrir ou enrichir leurs connaissances dans le champ du handicap.

Pour notre service, cet évènement nous a permis de rencontrer de nouveaux partenaires.

Véritable moment de partage, nous avons échangé sur nos problématiques partagées et nos collaborations possibles.

Depuis sa création en septembre 2020, le PCPE LRS a accompagné plus d'une cinquantaine de situations.

Le PCPE s'adresse aux enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap sans solution ou en risque de rupture de parcours et bénéficiant d'une notification MDA/MDPH.

Dispositif souple et innovant, le PCPE facilite la continuité des parcours et prévient les situations de ruptures. Il propose un accompagnement transitoire dans l'attente d'une solution pérenne. Il intervient en complémentarité du droit commun, des services et des structures médico-sociales. A visée inclusive, le PCPE s'appuie sur l'ensemble des ressources du territoire.

Nos modalités d'interventions :

- Evaluations des besoins et des attentes
- Accès au droit commun
- Coordination des acteurs
- Conseil & Orientation
- Mise en place d'accompagnements sociaux, éducatifs, thérapeutiques...

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS SÉJOURS REPITS - USC

En 2022, le service "Loisirs Handicap" était un dispositif accueillant majoritairement des jeunes en situation de handicap et relevant de la protection de l'enfance. C'est un des services de l'association La Résidence Sociale, basé au château de Briançon, à Bauné. Il offre aux usagers accueillis un cadre de vie exceptionnel.

Un nouveau projet voit le jour en 2023, avec le dispositif Séjours répits.

L'USC (Unité Situation Complexe) propose un accueil à temps complet sur 240 jours. La Résidence Sociale a collaboré avec une autre association du territoire pour couvrir la totalité des accompagnements pour les 3 jeunes de l'Unité Situation Complexe sur l'année 2023.

# LA P'TITE FABRIK

Les jeunes accueillis au sein du service « Séjour Répit » ont renouvelé leur habituel « Petit Marché ». Une nouvelle formule a également vu le jour : « La P'tite Fabrik » !

Il s'agit d'évènements en interne où les jeunes proposent des articles (confectionnés par leurs soins) à la vente. Cette année, un virage écologique a été pris avec la fabrication de produits à base de matériaux naturels et de récupération. Ont été proposés à la vente : lessive, savon, pastilles de lave-vaisselle, poudre de bain relaxante, bougies, éponges lavables... le tout, fait maison !



Cet évènement a permis aux jeunes :

- De s'investir dans une activité manuelle et de travailler la motricité fine : tisser les éponges, mélanger les ingrédients, mettre dans les contenants, découper et coller les étiquettes...
- De travailler la socialisation en s'ouvrant vers l'extérieur notamment en étant acteur lors du jour de la vente (accueillir les clients, récupérer les commandes, rendre la monnaie...)
- D'apprendre à développer le goût de l'effort dans une optique de « travail » en vue d'obtention d'un « salaire » sous forme de compensation... en effet, les fonds récoltés seront utilisés pour profiter d'une sortie.

**La p'tite Fabrik du Château**

Jeudi 18 Avril  
A l'Orangerie  
13h15 - 14h

Vente de produits fabrication "maison" dans un objectif écolo, avec des produits naturels et des matériaux de récup !

Pastilles de Lave Vaisselle	Savons	Lessive Maison
Eponges Lavables	Bougies	Poudre de bain relaxant



# PARTENARIAT INNOVANT AVEC LE CAMPING DES BOIS D'ANJOU

Le partenariat avec un camping du territoire est le projet phare de cette année 2023.

Depuis mai 2023, deux usagers de l'Unité Situations Complexes se rendent de manière hebdomadaire dans le camping des Bois d'Anjou à Fontaine Guérin. L'objectif de cette démarche est de favoriser l'intégration en milieu ordinaire et de sensibiliser les jeunes adultes au travail en dehors du cadre institutionnel. L'intérêt est également de développer des compétences techniques en matière d'entretien des espaces extérieurs dans un lieu accueillant du public.



Pour que cela fasse sens, les jeunes sont gratifiés de la manière suivante :

- Une récompense immédiate à la fin de l'activité pour signifier que tout travail mérite salaire (sous forme d'une boisson ou d'une friandise)
- Après dix séances, repas offert par la Ginguette du camping

# ÉVÉNEMENTS SIGNIFICATIFS SÉMINAIRE RÉSIDENTIEL

Le château de Briançon accueille en ses murs deux services; les Séjours de Répit et l'hôtel 3 étoiles. Il permet d'accueillir des personnes venant du monde entier qui souhaitent découvrir la région angevine.

Ce projet s'inscrit dans une dynamique solidaire et inclusive en lien avec les personnes en situation de handicap ainsi que le village d'artisans-artistes qui s'est progressivement créé dans les dépendances du Château de Briançon.

# CHASSE AUX ŒUFS DE PÂQUES



Cette année, la Chasse aux Œufs de Pâques, qui a eu lieu le dimanche 9 avril, a été un moment fort pour notre association. L'événement, ouvert au public, a attiré 150 visiteurs, dont 50 enfants.

Les ateliers d'art créatif ont été l'un des temps forts de la journée. Animés par les jeunes du Séjour de Répit, ces ateliers ont offert aux participants l'opportunité de découvrir et de s'initier à différentes techniques artistiques. Les jeunes, pleins d'énergie et de créativité, ont également joué un rôle essentiel dans la décoration, ajoutant une touche personnelle et originale à l'événement. Leur implication a donné une ambiance chaleureuse et accueillante à tous les participants.

Les jeunes de la Marzelle et du LH ont été très actifs, en aidant à organiser les ateliers et en tamponnant les cartes des visiteurs pour la chasse aux œufs.

Au-delà de simplement organiser une Chasse aux Œufs, cet événement a été important pour notre association. Il a permis de renforcer nos liens avec la communauté et d'impliquer davantage les jeunes dans nos projets. Mais surtout, il a transmis des valeurs d'inclusion, de solidarité et de partage, créant ainsi des souvenirs inoubliables pour tous les participants.



# HALLOWEEN AU CHÂTEAU

Cette année, nous avons organisé la deuxième édition d'Halloween au Château, un événement très attendu par les personnes que l'on accompagne. C'était une journée remplie de frissons et de plaisir dans un cadre unique et effrayant.

L'animation a débuté avec une chasse aux bonbons, où les enfants, accompagnés de leurs familles, ont exploré les jardins et les couloirs du château à la recherche de friandises cachées. Cette activité a réuni les familles et les personnes que l'on accompagne dans une atmosphère festive et chaleureuse.

Ensuite, les participants ont été invités à relever des défis dans notre Cirque Horrificque. Les jeux de rapidité, les lancers d'araignées et de haches en mousse ont ravi les petits et les grands. Ce grand jeu rempli de défis effrayants a été un moment fort de la journée.



Tarif unique : 6.50€  
Gratuit - de 3 ans

Le Château de Briançon présente:

## HALLOWEEN AU CHÂTEAU

**Lancez-vous dans une Chasse aux bonbons**  
Chercher les ingrédients dans notre forêt désenchantée

**Aventurez-vous dans notre Cirque horrificque**  
Jeux de rapidité, lancers d'araignées ou de haches en mousse...

**Percez les mystères de cette Fête ancestrale**  
Création d'anciennes reliques et d'élixirs aux herbes sauvages

**Faite le plein d'Enigmes mystérieuses**  
Paniers garnis à gagner et bien d'autre encore...

29 octobre 2023 | 14h00 - 18h00  
Réservation conseillée - places limitées

Famille déguisée = tirage au sort pour gagner une nuit au château !

Château de Briançon  
846, route de Briançon - 49140 Bauné LOIRE-AUTTHON | 02 41 66 11 80 | chateaubriancon@laresidenceassociale.org



Un atelier d'histoire d'Halloween a également été organisé, où les enfants ont plongé dans les origines et les traditions de cette fête fascinante. Animé par des conteurs passionnés, cet atelier a été à la fois éducatif et divertissant.

Cet événement a renforcé les liens entre notre association et la communauté, tout en créant des souvenirs précieux pour tous les participants. La variété des activités proposées a assuré que chacun trouve son bonheur, faisant de cette deuxième édition d'Halloween au Château un véritable succès.







La Résidence Sociale

En chemin vers l'autonomie

## LA RÉSIDENCE SOCIALE

Siège social  
3, Avenue de l'Europe  
92300 Levallois-Perret

01 47 58 63 50  
[contact@laresidencesociale.org](mailto:contact@laresidencesociale.org)  
[www.laresidencesociale.org](http://www.laresidencesociale.org)

**ENVIE DE FAIRE UN DON  
OU DE DEVENIR ADHÉRENT ?**

