

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2021

Près de 50 ans d'expérience aux  
côtés de personnes en situation  
de handicap psychique

La Roche

L'association La Roche gère des établissements financés par :

**Loire**  
LE DÉPARTEMENT

**ars**  
Association pour  
le Développement  
Social

**RHÔNE**  
LE DÉPARTEMENT

ASSOCIATION LA ROCHE 588 Route de La Roche 69170 LES SAUVAGES  
www.laroche.asso.fr  



Membre de l'union d'association les couleurs de l'accompagnement

# RAPPORT MORAL

Mesdames et Messieurs les Elus et Responsables d'Instances Administratives et Sanitaires en charge des Personnes en situation de Handicap,

Mesdames, Messieurs les Présidents et Représentants d'Associations, avec un salut particulier aux Membres de nos Associations partenaires au sein des « Couleurs de l'Accompagnement »,

Mesdames et Messieurs les Représentants du Personnel et de nos Personnes Concernées,

Chers Adhérents de La Roche et Amis,



**Alain VIRICEL**  
**Président de l'Association**

**N**ous sommes particulièrement heureux de vous accueillir à cette 49<sup>ème</sup> Assemblée Générale, volontairement décalée dans le temps par rapport à notre calendrier habituel, mais ceci dans le but de pouvoir l'organiser en présentiel.

Outre le plaisir de vous rencontrer, l'objet de cette rencontre formelle consiste à dresser le bilan de l'exercice écoulé, exposer le programme de l'année en cours et esquisser les perspectives de celles à venir.

Elle rompt avec la dernière année de la décennie que nous avons quittée sans regrets, laquelle s'avéra totalement phagocytée par la pandémie de la Covid 19 avec son cortège de contraintes, d'interrogations, de difficultés, de douleurs, de deuils et génératrice, ainsi que le montreront les résultats de l'exercice, de déstabilisation économique, sociale et financière très sévère.

À ce propos, je voudrai saluer la disponibilité et l'engagement de nos Directions & Professionnels auprès de nos Personnes Concernées tout au long de cette période difficile, permettant à La Roche de ne souffrir d'aucun décès dû à l'épidémie. La qualité de nos équipes nous honore

et je mets à profit cette tribune pour leur exprimer, au nom du Conseil d'Administration, notre profonde reconnaissance et nos sincères remerciements.

À une année très agitée, s'est ajoutée la disparition de notre Ami Pierre BISSUEL, Administrateur de La Roche durant de longues années et très attaché à cette colline et aux valeurs qu'elle symbolise. « Il était animé d'une exigence bienveillante et d'une grande confiance en l'avenir ». Nous garderons de lui « le souvenir d'un homme haut en verbe et encore plus haut en cœur ! ».

Nous n'oublions pas non plus nos Résidents et Travailleurs décédés ainsi que tous ceux qui, au Conseil d'Administration, à la Direction, parmi le Personnel, nos Adhérents, les Personnes Concernées que nous accompagnons, ont connu dans leur entourage de semblables épreuves et leur témoignons notre compassion.

Si 2020 qui s'éloigne s'est avérée une période compliquée au cours de laquelle, à l'instar de beaucoup d'autres Institutions, La Roche a dû faire face à de multiples difficultés, la magnifique résilience, dont notre Association a fait preuve, lui a permis de persister dans ses choix et projets pour demain.

**Ainsi en est-il de la tenue des objectifs exposés devant vous l'an dernier :**

**1.** Lancement de la construction de la MAS à Claveisolles,

**2.** Signature du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens plus connu sous l'abréviation CPOM avec le Conseil Départemental du Rhône et induisant :

- ▷ La construction du Domicile Collectif sur le site des Myosotis,
- ▷ Le déploiement de la plateforme de services « Via-Psy » sur Tarare,
- ▷ La mise en place des Frais de siège,

**3.** Signature d'un second CPOM avec l'ARS et le CD 42,

**4.** Poursuite de la Conversion de l'atelier de Conditionnement sur des activités de terroir.

**Liste à laquelle il convient d'associer 3 faits marquants intervenus en 2020, malgré la pandémie :**

**1.** Le déclenchement d'un programme immobilier d'envergure incluant :

- ▷ L'acquisition & l'aménagement d'un bâtiment industriel à Brignais rendus nécessaires par le développement accéléré de notre activité de conditionnement,
- ▷ Le lancement effectif de la construction de la nouvelle Résidence d'Yzeron confiée au Groupe Vinci et destinée à remplacer les bâtiments actuels devenus inadaptés,
- ▷ L'acquisition d'une petite maison contigüe à la Plateforme de Services Via-Psy localisée à La Providence et propice à la conversion en logements pour nos Résidents,
- ▷ L'éventualité d'achat d'un bâtiment à Roanne susceptible de permettre un regroupement des 3 services hérités d'APARU aujourd'hui disséminés dans la ville.

**2.** La Convocation pour ce faire, en date du 29 Janvier 2020, d'une Assemblée Générale Ordinaire dédiée, seule instance statutairement habilitée à décider du bien-fondé de l'opération.

À ce propos, je voudrais profiter de cette tribune pour remercier une grande majorité de nos Adhérents qui, mesurant parfaitement l'urgence et l'importance de l'enjeu, nous ont accordé leur confiance et permis la conclusion positive de cette opération.

**3.** Enfin, dernière concrétisation mais pas la moindre, l'accélération

de notre réflexion sur la nouvelle gouvernance » avec le concours du Cabinet KPMG et l'organisation d'un séminaire en date du 7 juillet 2020 axé sur la réactualisation en profondeur des Statuts susceptible de répondre aux exigences d'agilité, collégialité et transversalité qu'imposent les conditions du moment et dont la version définitive sera proposée courant 2021. S'ajoutera la rénovation des documents connexes et plus particulièrement le Projet Associatif renouvelé dont les grandes orientations vous seront dévoilées dans quelques instants.

En ce qui concerne l'action des Administrateurs, 2020 a été jalonnée de nombreuses réunions de travail, alternant visioconférence et présentiel, en groupes dédiés ou comités, de 4 réunions formelles du Bureau et autant de plénières du Conseil d'Administration lesquelles ont produit, comme l'année précédente, 12 délibérations indispensables à la conduite des projets annoncés et à leur réalisation au mieux des délais escomptés.

Par ailleurs, en dépit des turbulences relatées plus avant, cet exercice marquera une progression remarquable de notre démarche en « Hybridation Financière » dont nous attendons un développement plus significatif encore au cours des années à venir.

Dans le cadre des Couleurs de l'Accompagnement, La Roche a eu le plaisir d'accueillir le Conseil d'Administration du mois de Septembre en notre Résidence Roche-Félines.

### **Du bilan de l'année 2020, il ressort :**

- ▷ La volonté de poursuivre notre Union, exprimée lors du CA de février,
- ▷ L'activité de 3 groupes de travail (RH, Comité Rhône et Comité de pilotage Et Alors !),
- ▷ L'engagement dans ERP : réflexions-recherche sur les solutions innovantes, les démarches de solidarité et les coopérations inter-associations à l'échelle des territoires,
- ▷ L'accueil d'un nouveau membre, ESPAIRS, localisé au CHS du Vinatier, démontrant ainsi la volonté de chacun des membres de l'Union de développer la Pair-Aidance professionnelle comme non professionnelle au sein de leurs services.

Enfin, La Roche poursuit son partenariat avec Prader-Willi France et dispose, au sein de cette

Association d'envergure nationale, d'un siège d'Administrateur.

Celui-ci est actuellement tenu par Christian Lalbertier. Je tiens, en votre nom, à remercier Christian pour le temps et l'énergie consacrés à cette mission.

### **Au titre des objectifs affichés de l'année en cours, il s'agira de :**

- ▷ Traduire le plus grand nombre de projets énumérés plus avant en réalisations d'ici fin 2022,
- ▷ Préparer la célébration du 50ème anniversaire de notre Association intervenant l'an prochain,
- ▷ Rester en veille de toute nouvelle opportunité de coopération, voire de développement.

Bien évidemment, tous les projets et réalisations que nous venons d'évoquer ne pourraient être conduits sans la confiance et l'aide apportée par nos Financeurs officiels publics : ARS et Conseils Départementaux, le concours du Fonds Handi Psy, notre partenaire privé et de nos mécènes, la coopération et le soutien des Associations membres des Couleurs de l'Accompagnement et notamment GRIM, notre partenaire dans la plateforme Via-Psy, le dévouement de nos Administrateurs, l'implication de la Direction, de l'Encadrement et de l'ensemble du Personnel, l'efficacité de nos Travailleurs, l'adhésion de nos Résidents. A tous, j'adresse « un grand merci ».

Tel un leitmotiv, je rappellerai pour conclure que dans son introduction de 2019, notre Directeur Général mentionnait que « Le Projet Associatif » de La Roche définit comme axe prioritaire la question du « Renforcement du Pouvoir d'Agir » et de « l'Autodétermination » des Personnes Concernées.

Ainsi, plus que jamais fidèles à l'orientation affichée dès 2017, les actions que nous engageons ne poursuivent qu'un seul but : « élargir notre éventail de services propres, le compléter par un accès à la palette plus étendue développée au sein des Couleurs de l'Accompagnement, initier des partenariats dans les bassins de vie abritant nos établissements, tout ceci en vue « de proposer le meilleur aux Personnes Concernées que nous accompagnons et viser, avec eux, la construction d'un itinéraire adapté favorisant autonomie et ouverture vers la Cité et le monde ordinaire ».

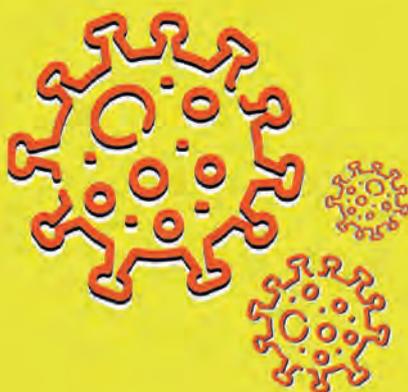
**Je vous remercie de votre attention et vous souhaite de vivre, avec nous, un très agréable moment.**



PAR

Bruno Dandoy, Directeur Général

# Covid 19



**L'**année 2020 a été marquée par la Pandémie Mondiale. Dès le 2 mars, l'association a activé le Plan Bleu. La cellule de crise constituée de l'ensemble du Comité de Direction, d'un représentant du CSE, et de Jean Feuillet, administrateur mais aussi médecin généraliste, s'est réunie plus d'une cinquantaine de fois sur l'année 2020, sur un rythme allant du quotidien à l'hebdomadaire en fonction de la situation. 39 bulletins de crise ont été transmis aux équipes et aux administrateurs en interne, pour faire un point de la situation, et transmettre les consignes appropriées.

L'association a été relativement préservée, même si à quelques reprises, il a fallu procéder à des mesures d'isolement complet ou partiel de certains établissements d'hébergement. Les ateliers d'ESAT, lors de la première vague ont été partiellement fermés, à l'exception des deux blanchisseries et d'une activité sur Les Sauvages ; les ouvriers volontaires, et ne présentant aucun critère de vulnérabilité connu, ont permis, avec l'appui de renforts intérimaires, de maintenir ses services essentiels à la continuité de l'activité de nos clients (Hôpitaux notamment, mais aussi Maisons de Retraite et établissements médico-sociaux). Les résidents et les équipes ont fait preuve d'une véritable résistance, et ont su adapter les fonctionnements aux mesures parfois très strictes mises en place, au plus fort notamment des vagues du Printemps et de l'Automne. Cette force d'adaptation est à saluer !

La Crise nous aura appris à adapter dans l'urgence nos accompagnements, en recherchant à chaque fois le plus juste compromis entre préservation de la Santé individuelle et collective, et maintien des Droits Fondamentaux (liberté de circuler notamment). Ainsi, lors de chaque décision, nous avons recherché la meilleure application des consignes données à tous les citoyens, en évitant d'y ajouter de contraintes supplémentaires. Ces décisions ont pu être échangées avec les représentants des CVS, afin de s'assurer de leur bonne compréhension, corollaire de leur mise en application.

Je remercie avec beaucoup de sincérité les équipes de professionnels, les personnes accompagnées dans nos services et toutes les personnes ou partenaires qui ont apporté leur pierre dans cette période.



## RUBRIQUE

# PÔLE INCLUSION PROFESSIONNELLE

### PRÉSENTÉ PAR

Jean-Michel Santt, Directeur du Pôle Inclusion Professionnelle

Comme tous, les ESAT de La Roche ont vécu une année inédite en raison de la pandémie mondiale qui a notamment conduit au confinement du 2ème trimestre. Le contexte sanitaire nous a ainsi amenés à prendre dans l'urgence des décisions importantes qui ont nécessairement impacté le fonctionnement des ateliers : mise en place des premières mesures barrières, fermeture des ateliers, confinement des travailleurs, visite à domicile, télétravail, continuité des activités de blanchisserie ou d'une activité de conditionnement de produits pharmaceutiques considérées comme essentielles...

Pour autant, nous n'avons pas fait que subir. Les ESAT ont dû - et ont su - s'adapter en transformant leurs modalités d'accompagnement pour maintenir le lien avec les personnes concernées. Ces semaines « tempétueuses » nous ont sans doute aussi permis de réfléchir au fonctionnement des ateliers et à en repenser l'organisation.

Ainsi, les deux Pôles d'activité (Blanchisserie et Industrie) ont fusionné début novembre pour laisser place à un unique Pôle regroupant les activités de nos ateliers et intitulé : Pôle Inclusion Professionnelle.

**C**e changement de nom n'est pas anodin. Il est un marqueur fort, dans la continuité du Projet Associatif, visant à faire sortir les ateliers de cette approche purement « métier » pour engager le fameux virage « inclusif » intégrant l'ensemble des accompagnements proposés par l'ESAT. Très concrètement, cet engagement s'est traduit en 2020 par l'embauche d'un chef de service médico-social, par la montée en puissance de la fonction de chargée d'insertion ou par une réflexion de fond sur la coordination des projets et des parcours des personnes. En lien avec les objectifs du CPOM, un travail important a été engagé avec les équipes sur la révision du Projet d'Établissement et la réflexion sur des dispositifs d'accompagnements à l'entrée (Passerelle) ou à la sortie (Tremplin).

En termes d'activité, l'année a logiquement été contrastée : nos activités de sous-traitance industrielle (métallerie, conditionnement) ont subi le freinage brusque de l'activité économique et subit encore une reprise molle et attentiste dans un contexte de hausse du coût des matières premières tandis que les blanchisseries ont maintenu un niveau d'activité soutenu malgré l'arrêt de certains secteurs d'activités (hôtellerie, restauration, école d'apprentissage...) compensé par la hausse d'activités dans les établissements de soins (hôpitaux, EHPAD...).

### Un petit zoom sur l'activité commerciale de chaque atelier :

▷ Pour **l'atelier d'Amplepuis** (blanchisserie) : L'année 2020 a été une nouvelle année intense ! La crise sanitaire a bousculé les habitudes de fonctionnement, les circuits et modalités de traitement du linge... dans un contexte de crainte devant les flux toujours plus grands de linges sales contaminés « COVID » qui nous étaient renvoyés par les structures hospitalières... malgré cela, près de la moitié des travailleurs de l'ESAT – alors qu'il avaient la possibilité de se confiner – ont souhaité poursuivre leur travail et remplir les rangs de ces fameux travailleurs de « seconde ligne » pour assurer la continuité d'activité à laquelle nous sommes tenus vis-à-vis de nos clients. Dans le même ordre d'idée, la blanchisserie a également vu le renfort des moniteurs des autres ateliers durant le premier confinement.

traduit par un chiffre d'affaires très proche de l'objectif et de l'année précédente (1.19M€ en 2020 contre 1.25M€ en 2019) mais par un résultat commercial (+73k€) en légère hausse notamment grâce au maintien de l'aide au poste pour les travailleurs confinés et ce malgré un recours massif à l'intérim.

▷ Pour **l'atelier de Vénissieux** (blanchisserie) : L'année 2020 a été une année de consolidation. Malgré l'arrêt d'activité de certains secteurs comme l'hôtellerie, les établissements d'enseignement professionnel et dans une moindre mesure de l'industrie : l'activité s'est maintenue à un bon niveau (CA de 993k€ contre 1.029M€ en 2019). Le résultat opérationnel fléchissant un peu là encore en raison du recours à l'intérim (169k€ contre 203k€ en 2019).

▷ Pour **l'atelier de Brignais** (conditionnement cosmétique) : le seul et unique client de l'atelier a vu son activité fluctuer au gré des mesures de confinement et de reconfinement. Toutefois, la forte augmentation de son développement s'est tout de même traduite par une hausse de plus de 11% du CA réalisé en 2020 (266k€ contre 212k€ en 2019). Avec un stockage saturé de plus de 600 palettes, l'externalisation d'une partie du stock et des productions dans d'autres ESAT, l'atelier de Brignais a montré ses limites en 2020. Les projets de déménagement et de réorganisation de la production ont été 2 des gros chantiers conduits en fin d'année.

▷ Pour **l'atelier sur Les Sauvages** (Conditionnement) : L'année 2020 a marqué la transformation de cet atelier vers des activités à dominante terroir. L'activité « Laiterie » s'est poursuivie dans les locaux transitoires ne permettant pas encore une production et une diffusion très large des yaourts. La réflexion s'est donc poursuivie sur l'implantation du futur atelier, le choix du matériel et du maître d'ouvrage ainsi que le pilotage du projet. L'activité « Miel » a connu un développement important en 2020 avec un peu plus de 800kg de miel produit par nos 50 ruches. Enfin, la fin d'année a vu le transfert d'une partie des activités et des travailleurs sur l'atelier de Tarare : ce sont les activités de Cartonnage et d'Espaces Verts qui se sont vues rattachées à l'atelier de Tarare... laissant ainsi la place libre au chantier de la laiterie

qui démarrera en 2021.

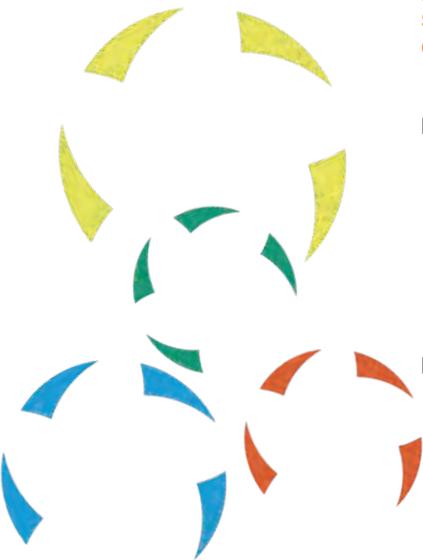
Sur le plan économique, l'atelier a réalisé un CA de 257k€ (en baisse de 21% par rapport à 2019) en raison des transferts d'activité.



.....

**« Ce changement de nom n'est pas anodin. Il est un marqueur fort, dans la continuité du Projet Associatif, visant à faire sortir les ateliers de cette approche purement « métier » pour engager le fameux virage « inclusif » intégrant l'ensemble des accompagnements proposés par l'ESAT. »**

.....  
**« Tout est en place pour que 2021 soit une année prometteuse... promesse d'une reprise économique tant attendue mais également riche en projets »**



▷ Pour **l'atelier de Tarare** (Métallerie) : cet atelier a subi de plein fouet les conséquences économiques de la crise sanitaire. Avec un CA en baisse de plus de 30% (475k€ en 2020 contre 665 en 2019) et un contexte particulier (absence de chef d'atelier pendant plusieurs mois / arrivée de nouvelles activités...), l'année 2020 a été une année morose pour l'atelier de Tarare. De vraies interrogations sur la pérennité de l'activité se posent du fait du vieillissement du parc machines, de notre niveau d'expertise technique et du potentiel commercial. Ces questionnements font l'objet d'un plan d'actions pour redynamiser l'activité ou la faire évoluer.

**Outre l'activité commerciale, l'année 2020 a également permis la structuration et le développement de l'action médico-sociale des ESAT sur différents axes :**

- ▷ **Réécriture du Projet d'Établissement** : en phase avec le Projet Associatif et les objectifs définis dans le CPOM. Mise en place de 10 fiches action. Travail collaboratif avec les salariés et travailleurs des ateliers sur les différents thèmes.
- ▷ **Recrutement d'un chef de service médico-social et structuration de l'équipe** : Travail sur la coordination de projet, le processus d'admission et développement du partenariat.

Importante mobilisation du service lors du confinement pour le maintien du lien à distance et la poursuite des projets

▷ **Conception du dispositif Tremplin** : dispositif visant à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés par le biais de formations, stages, mises à disposition, poursuite des mises en situations professionnelles en milieu ordinaire (tournées de livraison effectuées en autonomie, conciergerie) ...

▷ **Formation et certification des travailleurs** : la crise sanitaire a réduit les possibilités de mise en œuvre des dispositifs de reconnaissances des compétences (RAE/RSFP) et de formation de nos travailleurs. Les formations qui ont pu s'effectuer ont concerné la conduite de chariots élévateurs (3 personnes), l'estime et l'affirmation de soi (14 personnes), gestes et postures (24 personnes), la formation des élus CVS...

▷ **Stages et admissions** : malgré le contexte, l'ESAT a pu conserver une dynamique d'intégration et d'évaluation. 17 admissions ont pu être réalisées ainsi que 35 périodes de stage (25 MISPE et 10 stages conventionnés).

Tout est en place pour que 2021 soit une année prometteuse... promesse d'une reprise économique tant attendue mais également riche en projets (déménagement de l'atelier de Brignais, démarrage du chantier de la Laiterie, lancement des dispositifs Tremplin et Passerelle, développement des expériences de travail inclusives...).



## PÔLE HABITAT & VIE SOCIALE

### PRÉSENTÉ PAR

Emmanuel Vial, Directeur du pôle habitat et vie sociale

**2020, une année d'exception...**

**A** plus d'un titre, l'année 2020 aura marqué l'histoire de La Roche par son caractère exceptionnel. Exceptionnelle d'abord, par l'Engagement des équipes à faire front et accompagner les personnes concernées à traverser une crise sanitaire sans précédent. Exceptionnelle ensuite, par l'Efficacité du travail fourni pour assurer la mise en œuvre du projet associatif et poursuivre la transformation de l'offre d'accompagnement au service du pouvoir d'agir et de l'inclusion des personnes concernées. Exceptionnelle enfin, par l'Innovation dont l'association fait preuve en se transformant jusque dans son organisation opérationnelle en créant le Pôle Habitat et Vie Sociale et en triplant sa capacité d'agir dans des actions transverses et thématiques.

### Une crise sans précédent

Dans le contexte sanitaire du Covid-19, l'Association La Roche a activé son plan bleu et ses plans de continuité des activités, dès le 9 mars 2020. Ces plans sont venus définir et organiser les actions à mettre en œuvre pour prévenir et limiter les effets sanitaires, sociaux et économiques de cette pandémie.

Une cellule de crise associative s'est constituée et a eu pour mission de gérer la communication interne et externe, d'assurer une veille permanente des informations, d'évaluer les risques et conséquences sur l'activité des établissements, d'évaluer les besoins et moyens mobilisables pour faire face à la situation, et d'en assurer le suivi.

En 2020, 39 bulletins de crise ont été diffusés auprès des professionnels, des administrateurs et des membres des CVS afin d'informer sur l'évolution générale de la situation.

Une cellule d'écoute psychologique, animée par 3 psychologues a également été mise en place au plus fort de la crise lors du premier confinement pour écouter et répondre aux personnes désireuses de les contacter.

L'information vers les personnes a été renforcée et adaptée (affichage, information, diffusion) et de nombreux supports en Facile A Lire et à Comprendre (FALC) ont été mis à disposition et le support d'actes d'accompagnement auprès des personnes concernées.

### Retour d'expérience sur la crise sanitaire, un profond questionnement dans l'exercice du principe de précaution

Depuis de nombreuses années, le secteur médicosocial ne faisant pas exception, force est de constater que le principe de précaution a tendance à s'inscrire dans toutes nos pratiques qu'elles soient sociales ou éducatives. Notons toutefois qu'une confusion s'est peu à peu installée nous faisant confondre le principe de précaution et un principe d'abstention ou de « risque zéro ».

La Crise sanitaire est, en quelques sorte, avec son flot d'incertitudes et de menaces inconnues, venue percuter ce « raccourci » que nous prenons trop souvent en tant qu'aidant de vouloir annuler les risques. Grace à cette crise, nos représentations, nos pratiques ont été questionnées sur la base d'une balance « balance/risque » réintroduisant fondamentalement dans nos réflexions la question du risque et surtout le fait que le « risque zéro » n'existe pas.

Aussi paradoxal que cela paraisse, cette crise sanitaire et son lot de fermeture et restriction, nous aide à ne pas basculer, ne pas nous enfermer dans des pratiques d'accompagnement frileuses, des pratiques du « risque zéro », des pratiques sans perspective en bannissant (presque) le mot possible de son vocabulaire.

Merci à nos équipes et nos résidents pour cela.

# FOYER

## Faire face à la crise : ce qui s'est passé sur le terrain

Dans nos Foyers, lieu de vie des personnes concernées, les équipes ont accompli un travail remarquable pour assurer la continuité des projets d'accompagnement personnalisé en adaptant leurs interventions et accompagnements au contexte de crise.

Le travail d'accompagnement au développement des relations sociales dans la cité a, de fait, été « mis en pause » mais les résidents ont trouvé dans l'appropriation de leur quotidien un excellent support à leur mobilisation dans l'apprentissage des tâches liées à la gestion de leur vie de tous les jours.

Gestion de son espace privé ou encore commandes d'effets personnels « au drive » des grandes surfaces ont été autant de supports à la mise en place de temps d'accompagnements dans l'apprentissage de la vie autonome.

Les différents confinements qui se sont succédés ont malheureusement parfois renforcé le sentiment d'isolement que vivent déjà certains résidents de par l'expression de leur maladie. Les équipes ont redoublé d'effort pour proposer des activités occupationnelles toutes plus inventives les unes que les autres.

Séances de sport, musique, loisirs créatifs, bricolage, jeux de rôle, jardinage...en respectant la distanciation sociale et les gestes barrières viennent ainsi « meubler » le quotidien des confinés.

Du côté des accompagnements à domicile (Appartements de Tarare, Collocation de Bagnols, SAVS et SAMSAH de Roanne) nous avons organisé l'accompagnement des personnes exclusivement à leur domicile.

Les services n'ont pas été « physiquement » ouverts mais fonctionnaient pour autant presque comme d'ordinaire. Les accompagnateurs se sont mobilisés pour effectuer des visites aux domiciles des personnes, les soutenir moralement par téléphone et/ou encore les aider à s'organiser notamment pour leur approvisionnement de première nécessité.

Là aussi les apprentissages ont pu continuer puisque cette crise nous aura fait « accélérer le pas » sur les évolutions numériques !

Le Foyer Appartement de Tarare, par exemple, communique désormais aussi par visio et personnes accompagnées comme professionnels se sont mis à Facebook (nous avons créé notre groupe @Foyer Appartement), Messenger ou autre WhatsApp pour la plus grande joie de initiés !

Du côté de Bagnols, la vie de la collocation s'est elle aussi organisée. Bien que très ouvert sur l'extérieur et avec un quotidien d'ordinaire rythmé par la venue de bénévoles, les habitants ont l'habitude de s'auto suffire et pratiquent l'entraide entre pairs comme nulle part ailleurs !

### Focus Foyer

Le confinement offre du temps aux personnes accompagnées qui d'ordinaire travaillent ou fréquentent nos accueils de jour.

Ce temps est mis à profit pour continuer les mises en situation de vie autonome. Ainsi par exemple plus aucun habitant des foyers d'hébergement (Les Mousselines et Le Parc) ne donne son linge personnel à laver en blanchisserie !

Ceux qui « découvrent » cette activité domestique sont accompagnés pour le faire par eux-mêmes...

Gageons que ces apprentissages survivront à cette crise sanitaire pour le plus grand bien des personnes accompagnées au service de leur autonomie.



La vidéo par l'équipe des  
Mousselines (<https://vimeo.com/404547653>)

La vie de la collocation accompagnée par notre duo d'accompagnateurs du SAVS Expérimental s'est bien déroulée et notamment organisée autour du jardin et de différents travaux pour la collocation.

Enfin, l'activité de PCPE (Pôle de Compétence et de Prestation Externalisées) Prader Willi a elle aussi été maintenue et notre coordinatrice de parcours a été pieds d'œuvre pour offrir une écoute et coordonner au mieux les situations. Mission délicate mais mission assurée malgré un contexte particulier de confinement où les relais d'accompagnement doivent prendre d'autres formes.

## La transformation de l'offre de service

**M**algré le contexte sanitaire peu favorable, notre objectif en 2020 était de poursuivre la nécessaire transformation de notre offre globale de services. Transformer notre modèle basé sur le principe intégratif de la prise en charge en dispositifs d'accompagnements plus ouverts, plus subsidiaires, dans une logique de « faire avec » orientée sur et par les besoins des personnes concernées.

Parmi les solutions imaginées pour faire évoluer nos organisations d'une logique de prise en charge à une logique de services pour offrir des prestations plus pertinentes, plus souples et plus efficaces, nous avons entrepris depuis 2019 de redessiner nos offres territoriales sur la Communauté de l'Ouest Rhodanien (COR) en une plateforme de service.

Le travail de structuration administrative de cette plateforme de service, engagé en 2019 avec le département du Rhône, bien que ralenti, a pu se poursuivre et nous a amenés à travailler au regroupement administratif de tous les établissements et services de ce territoire en une seule et même entité. Ce travail a abouti et au 1er janvier 2021 : la Résidence Roger Jacquet, Le SAJ Arc en Ciel, le Foyer d'hébergement Le Parc, Le Foyer d'hébergement des Mousselines, Le Foyer Appartement et le SAVS expérimental de Bagnols forment désormais une seule et même entité nommée : Plateforme Via-Psy.

L'avantage de cette organisation avec une notification unique pour l'ensemble des dispositifs qui la compose est d'offrir de la souplesse et de répondre, à l'instant où cela est nécessaire aux besoins des personnes. Cette transformation crée un marché de l'offre territoriale plus lisible. Marché dans lequel la personne concernée peut évoluer dans le cadre d'un parcours de vie sans devoir remettre en cause sa « place » à chaque évolution.

### Concomitamment, sur le terrain plus concret des établissements, nous avons poursuivi la démarche de transformation engagée en 2019 autour des 4 axes d'actions définis :

- ▷ **Axe n°1** : Les établissements et leur organisation
- ▷ **Axe n°2** : Les équipes
- ▷ **Axe n°3** : Les personnes
- ▷ **Axe n°4** : Les établissements sur leur territoire

### Axe n°1 : Les établissements et leur organisation

La crise sanitaire aura quelque peu ralenti le projet de construction de l'immeuble de 17 logements sur l'ex site du Foyer Myosotis à Tarare. Il a en effet pris quelques mois de retard et devrait sortir de terre pour une livraison à l'été 2022.

La construction de cet établissement, outre le fait qu'il offrira une prestation d'accompagnement en logements individuels regroupés qui viendra enrichir notre offre de service, est aussi l'élément déclencheur de l'emménagement de la totalité des résidents actuels de la Résidence Roger Jacquet sur les Mousselines.

Nous avons néanmoins poursuivi l'accompagnement des personnes qui le souhaitent vers plus de prestations d'accompagnements individuels en appartements et ainsi diminuer nos offres de services de type Foyer d'Hébergement.

Toute la « chaîne d'action » s'est activée au service du parcours des

résidents et en 2020 c'est au total 29 personnes qui ont pu bénéficier de notre prestation dite « des Modules » ou de l'unité de transition « Paul Bert », prestations assimilables à une « école d'apprentissage de la vie autonome en appartement. »

Dans cette continuité, depuis 2019, notre nombre d'accompagnement en appartements autonomes ne cesse d'augmenter pour passer de 29 en 2019 à désormais 39 à fin 2020 soit une augmentation de 34 %.

Du côté des foyers de vie, la Résidence Roger Jacquet s'est peu à peu préparée à se rapprocher des Mousselines puisqu'il est prévu qu'en juillet 2021, un premier groupe de résidents bénéficie du mouvement enclenché par les foyers d'hébergement pour déménager aux Mousselines et ainsi faire peu à peu transiter cette nouvelle prestation de foyer de vie sur cet établissement. Les personnes concernées pourront ainsi bénéficier des prestations d'accessibilités qu'offre ce site

moderne et de son implantation « en ville » offrant davantage de possibilité d'inclusion que le foyer actuel sur Les Sauvages.

### À noter que fin 2020, la campagne d'évaluation interne aura concerné 3 dispositifs du Pôle Habitat et Vie Sociale :

Les évaluations de la Résidence Roger Jacquet et du Foyer de vie L'Yzeron nous auront permis d'effectuer un bilan des prestations rendues et ainsi d'appuyer nos évolutions à venir sur de solides bases pour que dès 2021, nos accompagnements proposent et organisent encore plus d'actions inclusives et placent le pouvoir d'agir des personnes au centre de leur projet personnel.

L'évaluation du SAVS Expérimental de Bagnols lui aura permis d'en finir avec le statut d'expérimental. L'évaluation révéla, en effet, toute la pertinence des prestations qu'il offre aux colocataires et qui trouve désormais une place importante dans les solutions que proposent la Plateforme Via-Psy.

## De nouveaux locaux en création pour une nouvelle prestation pour la plateforme Via-Psy

### Rappel du projet :



Créer un immeuble d'habitation de 17 logements de type T1 et T1 Bis



Prix de la construction : 2 303 000 €



17 personnes pourront bénéficier d'une prestation d'accompagnement en logements individuels regroupés



Chaque habitant s'acquittera de son loyer et des charges afférentes à ce logement

### Axe n°2 : Les équipes

Transformer l'offre de service passe aussi par l'évolution des pratiques d'accompagnement. Parmi ces évolutions, la pair-aidance, professionnelle ou non, est un axe important dans lequel nous sommes engagés. Une formation interne a été construite pour avoir lieu le 13/02/2020. Cette formation a été construite par David Galecki, personne concernée du SAVS de Bagnols, Christine Lecoq, coordinatrice de parcours, et 2 chefs de services Valérie Tholance et Magali Prele.

Cette formation avait pour objectifs de faire évoluer les perceptions des équipes sur les usagers et leur accompagnement et de construire les bases d'une culture commune avec des travailleurs pairs mettant leurs savoirs expérientiels aux services des prestations rendues.

#### Cette formation s'est déroulée en 2 temps :

- ▷ La matinée Camille Niard et Yann Dante, tous les 2 pairs aidants sont venus présenter la réhabilitation psychosociale et la place des pairs aidants dans ce processus afin de faire réfléchir les équipes sur leur regard des personnes concernées qu'elles accompagnent.
- ▷ L'après-midi les professionnels ont travaillé autour de différents supports (vidéo, vignette clinique ...) dans l'objectif d'identifier les leviers du développement du pouvoir d'agir dans l'accompagnement.

Cette formation a concerné plus de 20 professionnels. Depuis un professionnel formé à la pair-aidance a intégré l'équipe du foyer le Parc.

Une autre formation sur l'accompagnement individuel et la visite à domicile a été organisée pendant 4 jours. Cette formation a été construite avec l'IREIS et s'inscrit dans le cadre du travail mené pour changer nos postures d'accompagnement et ainsi favoriser le développement du pouvoir d'agir des personnes concernées. Cette formation a permis aux professionnels de travailler sur l'importance de la planification et de la conduite d'entretien au sein de l'espace personnel des personnes accompagnées.

Cette formation s'inscrit parfaitement dans la continuité de celles engagées en 2019 pour la construction de la posture de référent de l'accompagnement individuel. Elle a concerné 17 professionnels.

#### Permanents d'accueil, un maillon de plus dans la chaîne d'accompagnement des parcours :

En septembre et novembre 2020, 3 permanents d'accueil ont rejoint nos équipes des professionnels de l'accompagnement des foyers d'hébergement (2 au Parc et 1 aux Mousselines).

Leur mission : Accueillir les personnes sur leur lieu de vie, être disponible pour leur apporter une écoute rassurante et bienveillante.

Ils assurent des temps de permanence d'accueil et animent la vie collective en proposant des activités de loisirs et de détente en soirée ou en week-end.

Ils peuvent également répondre aux demandes d'accompagnement des habitants lorsqu'elles concernent des actes simples de leur quotidien et aident les habitants à identifier et différer leurs demandes si celles-ci concernent leur projet d'accompagnement personnalisé.

Après quelques mois de fonctionnement cette nouvelle prestation au service des personnes concernées semble satisfaire professionnels comme personnes concernées et concourir à leur bien-être et à la réussite de leurs projets.

### Axe n°3 : Les personnes

**T**ravailler à la transformation de l'offre de service c'est aussi accompagner les personnes concernées dans le développement de leur pouvoir d'agir. La fonction de référent de l'accompagnement de projet personnel tend à se généraliser sur l'ensemble des établissements et nous permet de mettre les personnes au centre de leur projet.

Quelques actions plus collectives ont elles aussi été le support du développement de la confiance en soi, de l'estime de soi. Au foyer de Vie L'Yzeron par exemple, les résidents ont pu, malgré le contexte sanitaire et avec l'appui de l'équipe d'accompagnement, poursuivre plusieurs activités socioéducatives :

- ▷ L'activité piscine : organisée dans la mesure du possible chaque semaine par une éducatrice au centre aquatique de Mornant. Très appréciée des résidents.
- ▷ L'atelier écriture : cet atelier existe depuis plus de 10 ans. Une partie des résidents ont exprimé cette année une demande d'évolution de l'atelier, précisément en créant un recueil des écrits réalisés. En partenariat avec une poétesse et grâce à un financement exceptionnel du Fond Handipsy, l'idée du recueil a pu s'étoffer pour devenir un véritable projet de création de livre. Des ateliers d'édition ont ainsi pu être menés, et vont perdurer jusqu'en 2021.
- ▷ L'activité musique : via notamment

le groupe de musique Ekinox. Les répétitions ont lieu les lundis après-midi.

- ▷ L'atelier lecture : Une fois par mois, la bibliothécaire du village d'Yzeron vient lire et discuter sur des livres aux thèmes différents, avec une dizaine de résidents. Cette activité permet de travailler la concentration, la socialisation, l'écoute, le respect de l'autre et la détente.
- ▷ L'activité dessin : organisée chaque mercredi après-midi. L'activité permet aux résidents de pouvoir avoir un temps calme pour se poser, de laisser libre cours à leur imagination et de développer leur créativité. Elle leur permet aussi de s'exprimer par un autre outil que par l'écriture ou la parole.



### Axe n°4 : Les établissements sur leur territoire

Cette année, bien que beaucoup de réunions présentielle aient été annulées, nous avons toutefois continué nos communications sur nos évolutions notamment dans le cadre de plusieurs rencontres partenariales.

Plus concrètement, nous nous sommes mobilisés pour construire des partenariats territoriaux utiles au parcours des personnes concernées et cela dans une triple dimension :

- ▷ L'amont : avant la première entrée dans nos dispositifs
- ▷ Le pendant : durant le parcours dans nos dispositifs pour un accompagnement ou toutes les prestations nécessaires aux besoins de personnes puissent être rendues
- ▷ L'aval : lorsque les dispositifs PH (Personnes handicapées) ne suffisent plus aux besoins des personnes et qu'il faut qu'elles évoluent vers le secteur PA (Personnes Agées)



## AVANT

Les établissements du Pôle Habitat et Vie Sociale sont très régulièrement sollicités dans le cadre de PAG (Plan d'Action Globale) voulu par la RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous) afin d'imaginer des solutions d'accompagnement de situations complexes de rupture. Très majoritairement, ces sollicitations concernent le public jeune issu de la protection de l'enfance et qui arrive sans solution à terme de son parcours dans le secteur enfance.

Le lien entre secteur enfant et secteur adulte est à construire afin de faciliter et surtout anticiper les transitions.

A cet effet, nous avons rencontré à plusieurs reprises sur le territoire de Tarare - L'Arbresle l'ITEP ClairJoie - SESSAD l'Arbresle du groupe Itinova.

Nos coordinatrices de parcours sont à pieds d'œuvre pour construire cette connaissance réciproque de nos deux secteurs et créer les conditions de notre futur rapprochement pour des parcours fluides et adaptés aux situation de ces jeunes.

## PENDANT

Nous avons pu présenter la Plateforme Via-Psy à un large parterre de partenaires dans le cadre des rencontres partenaires du département du Rhône.

Cette présentation que nous avons conjointement faite avec l'association Grim nous a permis de communiquer sur notre intention d'œuvrer ensemble à la mise en plateforme de nos offres de services sur le territoire de Tarare.

Régulièrement nous communiquons auprès des partenaires de nos territoires et différents partenariats de proximité, formalisés ou non, se sont noués.

Fin 2020 par exemple, l'EANM Mousselines a entrepris la mise en place d'un partenariat avec le Groupe d'entraide Mutuelle (GEM) de Tarare afin de développer notre capacité à accompagner les personnes de nos dispositifs vers plus d'inclusion et des dispositifs adaptés du territoire pour notamment les aider à lutter contre leur isolement.

## APRÈS

La Crise sanitaire et son impact important sur les EHPAD (Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes) a permis un rapprochement entre nos deux filières dites PA et PH (Personnes Agées / Personnes Handicapées) qui bien que complémentaires, peinent souvent à se mettre en place.

Certains de nos résidents sont en effet régulièrement « bloqués » à l'entrée des EHPAD car la maladie psychique « fait peur » et que les équipes de ces établissements ne sont pas toujours prompts à les accueillir. Nous avons engagé un dialogue avec plusieurs EHPAD ou groupes d'EHPAD de nos différents territoires pour construire des relations plus solides que le seul partenariat situationnel de proximité. Nous espérons ainsi poser les bases de nos relations futures pour fluidifier les parcours et penser des process et modalités d'accompagnements partagés permettant de sécuriser ses transitions et éviter les ruptures de parcours.

## La création du pôle habitat & vie sociale

**2020** année charnière également car la transformation de l'offre de service que nous conduisons depuis 2019 maintenant nous a amené à penser également la restructuration profonde de notre organisation.

Désinstitutionnaliser, Ouvrir, « dé-Siloter » les prestations que nous proposons au service des parcours des personnes concernées devaient trouver un écho, une assise dans notre propre organisation.

Fin 2020 le chantier de la nécessaire réorganisation de l'ensemble de nos établissements en Pôle Habitat et Vie Sociale s'est donc ouvert avec la double ambition de proposer une organisation permettant de favoriser la transformation de l'offre que nous conduisons et, dans le même temps, de renforcer notre capacité à conduire des actions spécifiques et thématiques plus globales, plus transverses.

**Cette réorganisation s'est officialisée en février 2021 avec 4 objectifs :**

### Homogénéisation

Fluidité managériale avec une direction opérationnel unique comme interface avec la direction générale. Chefferies de service positionnées en responsable des dispositifs. Prestations et offres au service des parcours par la généralisation des fonctions de coordinateurs de parcours.

### Projets transverses et démarche qualité

Yves Duchassin sera directeur délégué du pôle habitat et vie sociale en appui et déploiement des outils de la démarche qualité et du projet pôle.

Marylène Ciera sera directrice déléguée parcours et qualité pour travailler avec François Anizan à des projets qui concernent toute La Roche (Pôle inclusion comme Pôle habitat et vie sociale).



### Opérationnalité de la vision associative

Organisation du collectif cadres du PHVS en Comité de direction opérationnel qui se réunit chaque semaine.

Positionnement des assistants de gestion administrative de site en soutien direct du chef de service.

### Projet de Pôle Habitat et Vie Sociale

Le travail de fond pour la "construction" du projet de Pôle Habitat et Vie Sociale se fera dans un temps plus long durant 2021.

Il devra s'appuyer sur le nouveau projet associatif.

**Une logique d'intégration et d'hébergement vers une logique d'Habitat et Vie Sociale Inclusive pour tous**

## DIRECTION PARCOURS & QUALITÉ

### PRÉSENTÉ PAR

François Anizan, Directeur Parcours et Qualité



**L**e premier point qui peut être mis en exergue repose sur la participation des personnes concernées. À ce titre, la direction parcours et qualité anime un groupe de travail sur la montée en compétences des CVS. Ce groupe a mené une enquête pour recueillir les besoins de l'ensemble des parties prenantes en vue d'une meilleure implication dans les CVS.

Tout un programme de formation est également mis en œuvre pour mieux comprendre le rôle de l'instance et favoriser la participation des personnes concernées. Par ce biais, le C CVS s'est également déployé en 2020.

De plus, dans le cadre de trois campagnes d'évaluation interne, la direction parcours et qualité a facilité la participation des personnes concernées en tant qu'évaluatrices. On note également l'intégration de personnes concernées au Comité Technique Evaluation et Qualité.

Enfin, depuis le séminaire des cadres des Couleurs de l'accompagnement fin 2019, un objectif de développement de la pair-aidance a été affirmé au sein de l'association. Il s'agit de valoriser « l'expertise d'usage » et le mettre à profit de ses pairs. Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, un groupe de travail s'est réuni régulièrement pour se former et mettre en place un projet d'écoute téléphonique par des pairs.

Les actions en matière qualité ont été diversifiées. D'une part, outre la veille permanente sur les recommandations de bonnes pratiques (et elles ont été nombreuses en 2020 concernant la COVID !), une action spécifique de formation interne est déployée afin qu'à terme l'ensemble des salariés soit sensibilisé à la recommandation sur les comportements problèmes.

En outre, dans la perspective d'évaluer la qualité de vie des personnes concernées, nous nous sommes lancés dans un projet d'innovation numérique.

Le but est de développer un objet numérique qui puisse permettre aux personnes de s'auto-évaluer notamment à partir de données physiologiques et psychologiques tout en étant connectées avec un professionnel qui puisse intervenir si nécessaire. A suivre car nous avons besoin de temps pour expérimenter l'outil et de compétences bien spécifiques.

La direction parcours et qualité contribue au déploiement progressif de la maison d'accueil spécialisée de Claveisolles. Nous avons rencontré la MDPH, les trois hôpitaux psychiatriques lyonnais ainsi que la maison d'accueil spécialisée du Bosphore pour présenter le future projet d'établissement et envisager quelle sera la procédure d'admission.

De manière plus large sur la question du parcours, la direction a poursuivi son implication dans les travaux du projet territorial de santé mentale pour aider à la finalisation des fiches actions sur le case management et le dispositif idoine qui portera notamment ces professionnels.

Pour 2020, nous soulignons également que dans le contexte si particulier de la pandémie, la direction parcours a mis en place et coordonné une cellule d'écoute psychologique sur les périodes de confinement qui a généré 110 appels de personnes concernées, familles et professionnels de l'association La Roche.

**2021.** Un nouvel élan au sein de la direction parcours et qualité et renforcement du projet autour de trois axes : parcours, droits, qualité et innovation.

L'arrivée d'une troisième ressource humaine au sein de la direction nous permet de structurer et d'amplifier le travail de support apporté aux établissements.

**Le périmètre d'intervention recouvre celui de l'association :**

- ▷ Sujet transverse aux ESMS La Roche en matière du droit des personnes concernées, des innovations médico-sociales... ;
- ▷ Sujet intra-établissement La Roche sur les mêmes thématiques dans la mesure où le directeur de pôle a besoin d'un soutien ;
- ▷ Sujet « précurseur » développé avec les partenaires extérieurs à des fins de duplication dans les ESMS La Roche.

Nous allons, dans la poursuite de ce qui a été entamé depuis 2016, poursuivre les actions actuellement déployées et soutenir activement la réorganisation des Pôles Inclusion Professionnelle et Habitat et Vie Sociale.

**Trois axes comme lignes directrices :**

- ▷ Les Parcours, handicap psychiques et pratiques associées (pratiques

de réhabilitation, de rétablissement), vieillissement, public jeune, autre public à besoins particuliers et santé (au sens de l'OMS « Etat complet de bien-être physique, mental et social ») ;

- ▷ Les Droits, approche par les droits, citoyenneté, participation ;
- ▷ Qualité et innovation, évaluation et mesure d'impact des actions, adaptation et transformation de l'offre et numérique dans le médico-social.

En externe, la direction sera également très impliquée dans la mise en œuvre du Projet Territorial de Santé Mentale du Rhône puisqu'elle pilote deux de ces foches actions sous l'égide de la Coordination 69 Soins Psychiques et Réinsertion. Il faudra nécessairement relier ces travaux avec ceux conduits en internes sur la montée en charge de la fonction de coordination de parcours.

Nous travaillons avec l'ensemble des parties prenantes dans les commissions, groupes de travail et nous vous proposons des temps d'informations, de réflexions pour concrétiser la participation des personnes concernées, des familles, des professionnels et des partenaires.

.....  
**« Dans la perspective d'évaluer la qualité de vie des personnes concernées, nous nous sommes lancés dans un projet d'innovation numérique »**



## RESSOURCES HUMAINES

### PRÉSENTÉ PAR

Camille Gaucher, Directrice Administrative et Financière & Directrice Ressources Humaines

L'année 2020 fut une année marquée par la COVID. Toutefois, la COVID n'a pas empêché la Direction des Ressources Humaines et la Direction Administrative et Financière d'avancer sur plusieurs projets structurants.

L'année 2020 fut une année d'épidémie bouleversant l'organisation des établissements. Afin d'assurer la continuité de l'activité tant pour les personnes accompagnées que pour les salariés, la DRH a apporté son soutien aux établissements en matière de recrutement en urgence, à la transcription des consignes du gouvernement en termes de couvre-feu, organisation du travail, chômage partiel... Outre cette situation, la Direction des Ressources Humaines a continué à œuvrer.

Dans la continuité du plan de développement managérial mis en place au sein de l'Association depuis plusieurs années, et afin de continuer à développer la subsidiarité des salariés, accompagner le changement et améliorer la qualité de vie au travail de tout à chacun, les managers ont été formés à l'EDDT courant 4<sup>ème</sup> trimestre 2020 (Espace de Discussion sur le Travail).

Qu'est-ce que l'EDDT ? Ce sont des « espaces collectifs qui permettent une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes.

Cette discussion se déroule suivant des règles coconstruites avec les parties prenantes. Les espaces de discussion sont inscrits dans l'organisation du travail, ils s'articulent avec les processus de management et les institutions représentatives du personnel et visent à produire des propositions d'amélioration, des décisions concrètes sur la façon de travailler. Ajouter son truc».

Dès la fin de l'année 2020, des EDDT ont eu lieu et ont eu trait à « de quelle manière l'équipe s'organise-t-elle pour assurer le transfert de compétences d'un salarié partant à la retraite ? » ou encore « Comment mieux accompagner l'accompagnement médicosocial des travailleurs ? ».

A l'issue des EDDT concrètes ont été mises en œuvre par les salariés permettant aux équipes concernées d'être acteurs des moyens pour atteindre les objectifs.

Par ailleurs, au-delà de la mise en place de l'EDDT, les actions issues de la Démarche Appreciative Inquiry (AI) perdurent telles que le travail à la mise en place d'un café associatif ou la réalisation d'un ouvrage sous forme de bandes dessinées racontant les parcours des personnes accueillies.

Au regard de l'évolution de l'Association la Roche (évolutions des politiques publiques, évolution des métiers, création d'une MAS sur le territoire de Claveisolles, croissance externe) et dans la continuité de l'évolution des Ressources Humaines,

la mise en place d'une GPEC structurée (Gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) est indispensable afin de répondre aux questions suivantes : quels choix l'Association fait-elle par rapport à son environnement ? aux évolutions auxquelles elle doit faire face ? Comment se traduisent ces choix ? quels impacts ont-ils sur les compétences à développer et sur l'organisation du travail et donc les emplois et compétences des salariés ?

Pour ce faire, l'Association est accompagnée par un cabinet extérieur soutenu l'OPCO Santé. Fin 2020 a été le temps du lancement du diagnostic. 2021 sera le temps de l'analyse des processus, métiers, et des compétences afin de permettre notamment l'élaboration de fiche de mission et de fiches de mission pour aboutir courant 2022 à un accord GPEC.

Pour soutenir, entre autres, les différents projets 2020 cités ci-dessus, les missions de l'Assistante RH sont essentielles. Pour rappel, poste créé courant second semestre 2019. L'année 2020 fut donc une année de structuration de la fonction Assistante RH.

En effet, cette dernière a plusieurs missions : assurer le processus de recrutement, mettre en œuvre le plan de formation, accompagner les établissements à l'appropriation des évolutions du système d'information RH, assurer une veille juridique en droit social, mettre en place des actions de prévention pour les salariés, contribuer à la rédaction des accords d'entreprise, contribuer aux différents projets de l'Association : l'AI, MAS de Claveisolles...

Grâce aux actions entreprises par l'Assistante RH courant 2020, le processus de recrutement et de fin de contrat a pu être structuré tout en mettant en place des outils auprès des managers pour les accompagner en compétence en matière de droit social.

De plus, un agenda social sur 3 ans a été proposé puis validé par les partenaires sociaux à la suite d'un diagnostic effectué sur les différents accords de l'Association en place.

Pour terminer, l'année 2020, fut une année marquée également par l'avancée du projet de la MAS de Claveisolles - versant Ressources Humaines.

En effet, de nombreux contacts ont été initiés avec des acteurs territoriaux en termes de recrutement (90 ETP à recruter) : Pôle Emploi, la COR, Ministère de la Défense, organismes de formations... mais également en termes de soutien aux futurs salariés sur le champ du logement (OPAC, Action Logement), de la garde d'enfant (mise en place d'une micro crèche à horaires décalés...) et de la mobilité. L'année 2021 verra la mise en œuvre effective de ses partenariats et le début des recrutements.

# LA DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

## PRÉSENTÉ PAR

Camille Gaucher, Directrice Administrative et Financière & Directrice Ressources Humaines

**2** 020 fut une année riche en "premières expériences". En effet, dans le cadre des objectifs CPOM conclus avec l'ARS et le CD69,

- Les projets suivants sont entrés dans leur phase opérationnelle avec le soutien de la Direction Administrative et Financière pour la partie financière et juridique :
- Yzeron : Au regard de l'inadaptation des actuels locaux aux besoins du Foyer de vie, l'Association en juillet 2019, avait pris la décision de confier la réalisation d'un nouveau bâtiment à la société SCCV Paul Krüger (filiale du Groupe VINCI). Construction sur un terrain mis à disposition par la mairie d'Yzeron par le biais d'un bail à construction.

À ce titre, au 1er trimestre 2021, la société ADIM / VINCI va construire un bâtiment que l'association La Roche a acquis en V.E.F.A. (Vente en l'Etat Futur d'Achèvement).

Pour ce faire, la Direction Administrative et Financière, en 2020, a établi le montage du dossier financier et juridique avec le soutien financier de la Caisse des Dépôts, de la Communauté de Commune des Vallons du Lyonnais et du Conseil départemental du Rhône.

- L'ESAT de Brignais : ESAT en développement pour répondre aux besoins sociaux et économiques du territoire.

L'Association a donc par le biais d'une SCI, acquis un bâtiment industriel sur la commune de Brignais avec le soutien financier de la Caisse d'Épargne. Bâtiment qui bénéficiera d'une campagne de travaux à partir de 2021.

À ce titre, le dossier financier a été travaillé en 2020 et sera effectif en 2021.

- Outre, le soutien de la Direction sur les divers projets de l'Association pour les versants financiers et juridiques, l'Association a pour la première fois mise en œuvre la nouvelle logique financière par le biais de nouveaux outils financiers (EPRD, ERRD). Logique s'appuyant sur l'analyse prospective (sur 6 ans), et globale des établissements appartenant au CPOM. L'objectif étant de s'assurer de la viabilité présente et future de l'Organisme Gestionnaire.

En lien avec le développement de l'Association, cette dernière en 2020 a été sollicitée par une autre association rhodanienne : la Demeure des Deux

Ruisseaux pour la soutenir sur le champ de la gestion (paie, comptabilité, Budget et Compte administratif).

À ce titre un partenariat (convention de gestion) a été mis en place avec l'accord du conseil départemental du Rhône. 2021 verra l'effectivité de ce soutien avec une première phase : le traitement de la paie courant 1er semestre 2021 et une deuxième phase : le traitement de la comptabilité, des budgets et comptes administratifs courant 2ème semestre 2021.

Enfin, fin 2020, la Direction s'est organisée en pôle multi compétences permettant ainsi de pérenniser une qualité de service auprès des différents partenaires tant en interne (établissements, gouvernance) qu'en externe (financeurs, partenaires financiers...). Organisation qui a vu le départ à la retraite d'un collaborateur fin 2020 et l'arrivée d'un autre collaborateur, début 2021.



# LA COM' EN ACTION!

INNOVATION

**com'**  
POUR 2020 &  
2021 À VENIR

## PRÉSENTÉ PAR

Virginie Dechavanne, Responsable communication institutionnelle & Assistante Direction Générale et Lisa Berjoan, Responsable marketing et communication des activités économiques

2020, une année incontestablement rythmée par la crise sanitaire mais néanmoins riches d'actions, de partages et de solidarité.

Parmi nos objectifs 2020, nous soulignerons l'amélioration de la qualité de nos outils de communication.

Nous avons repris la main sur nos créations graphiques jusqu'alors gérées par notre agence de communication : Frelon Bleu.

En termes de réalisations, nous retiendrons :

### Sur le champ institutionnel :

- ▷ Le projet (quasi-finalisé) d'un support de présentation générale de LA ROCHE qui sera le document de référence pour nos établissements & services et qui souhaiteront communiquer à l'interne/externe,
- ▷ La réalisation de 2 éditions de notre bulletin interne d'informations « La Roche Actualités », volontairement certifiées « sans covid » pour limiter les effets anxiogènes générés par la crise et donner de la perspective tant aux professionnels qu'aux personnes concernées,
- ▷ La mise à jour de notre plaquette LA ROCHE,
- ▷ L'actualisation de la signalétique sur le site de Les Sauvages & Yzeron, avec l'intégration du nouveau logo LA ROCHE,
- ▷ Les mises à jour du site corporate et ses évolutions (création des pages : soigner, actualités RH, projets, mécènes, informations covid),
- ▷ Une présence plus accrue sur les réseaux sociaux, également générée par la valorisation des actions de soutien des entreprises-organisations partenaires durant cette période difficile.

### Sur le champ des activités commerciales de l'ESAT Terroir :

- ▷ Mise en place des réseaux sociaux,
- ▷ Création d'une newsletter pour la laiterie de La Roche,
- ▷ Mise en place d'un click and collect « Atout Commerce » et d'une boutique revendeurs en ligne,
- ▷ Shooting photos de nos produits Terroir, fromagers et apiculteurs en action,
- ▷ Création d'une brochure commerciale, de cartes de visite,
- ▷ Equipement de l'équipe laiterie d'une tenue,
- ▷ Publicités sur lieux de vente.

### 2020, une année de transition vers une communication de qualité, transparente et significativement marquée par :

- ▷ Le constat de l'absence de supports de communication autour des évaluations internes, du travail réalisé depuis 2016 par le Comité Technique Evaluation & Qualité et des bonnes pratiques professionnelles. La décision fut prise de mettre en place un comité de rédaction en vue de l'élaboration d'une newsletter. Le 1er numéro de QUALINEWS est sorti début 2021. Nous soulignons la qualité des contenus et les retours positifs de nos lecteurs, un contenu dynamique (écrits, vidéos...) accessible à tout un chacun construit avec la participation active des professionnels de terrain mais également des personnes accompagnées.
- ▷ La réflexion autour de l'organisation de notre communication institutionnelle avec l'aide de Frelon Bleu. LA ROCHE ne dispose pas de service communication à proprement parler et nous avons évoqué l'année dernière

la présence de Lisa BERJOAN en alternance notamment pour le déploiement de la Laiterie de La Roche. De cette réflexion, naîtra un projet d'organisation, avec 2 champs de communication : Coporate (Institutionnelle) et Marketing / Commercial. Il est à noter que Lisa rejoindra définitivement nos équipes à compter d'août 2021 à l'issue de son alternance.

2021 sera une année de déploiement de cette nouvelle organisation, avec la réalisation d'un plan de communication à 2/3 ans qui permettra lisibilité et planification des actions au vu des nombreux projets qui vont ont été/ vous seront présentés aujourd'hui. Entre autres, notre volonté de développer l'infographie au travers de l'ensemble de nos outils et la re-mobilisation de nos correspondants médias établissements resteront un des axes de travail pour l'année en cours.

### Le champ d'actions de Lisa s'élargira à l'ensemble des activités économiques des ESAT (blanchisserie, métallerie, espaces verts...). Concernant la laiterie, 2021 verra la mise en place :

- ▷ D'un blog sur le site de la laiterie,
- ▷ La création et réalisation du packaging des yaourts,
- ▷ La création de la charte graphique du Miel de La Roche,
- ▷ La création d'une vidéo de présentation de la Laiterie de La Roche,
- ▷ La restructuration des sites internet et des réseaux sociaux pour l'activité Terroir.



## RUBRIQUE

# Soutien logistique aux établissements

**PRÉSENTÉ PAR** Boris Chabanis, Responsable des Supports Logistiques aux Etablissements

.....

**« 2 projets marquants : la poursuite de la restructuration de notre Restauration et le travail préparatoire à la mise en place d'une Gestion Electronique de Documents (GED) dans l'Association. »**

L'année 2020, qui ne serait être évoquée sans considérer la crise sanitaire que nous avons tous traversée, a été marquée par deux projets, à savoir la poursuite de la restructuration de notre Restauration et le travail préparatoire à la mise en place d'une Gestion Electronique de Documents (GED) dans l'Association.

### **Les besoins de nos convives au cœur d'une Restauration qualitative et Responsable:**

Suite aux choix, partagés avec vous l'année dernière, d'acter la fermeture prochaine de notre Cuisine Centrale pour produire directement sur nos foyers et de confier à un partenaire spécialisé cette prestation pour nos activités de jour, d'autres actions et décisions ont marqué ses derniers mois :

▷ L'Association s'est dotée d'une Politique Restauration inspirée de la Charte Nationale Pour une Alimentation Durable et Responsable dans les ESMS établie sous l'égide du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé, et du Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-Alimentaire et de la Forêt.

Schéma directeur de nos orientations actuelles et à venir, cette politique trouvera également

sa place et son sens dans nos projets d'établissements. Affaire de tous les acteurs qui font notre association, elle est organisée autour de plusieurs axes :

Bien manger, pour que le repas reste un plaisir bon pour la santé et dans un cadre agréable et convivial.

Bien s'approvisionner, en sélectionnant des produits de qualité et favorisant les produits locaux et de saison. Moins gaspiller, en cuisinant « juste », en revalorisant nos déchets, en limitant nos consommations d'énergie.

Agir au quotidien, en formant et sensibilisant l'ensemble des partenaires à la démarche et en se dotant de plans d'actions et indicateurs permettant un pilotage transparent et continu.

▷ L'Association, ne se considérant pas encore suffisamment compétente, a décidé de confier cette mission à un prestataire de Restauration. Un travail de compilation des besoins et attentes, accompagné par Pinéa Conseil, est en cours et va nous permettre la publication, en 2021, d'un appel d'offres en adéquation avec nos ambitions. Toutefois conscients que l'Association doit être le premier acteur de sa Politique Restauration, nous avons l'ambition de réintégrer en gestion directe la restauration de nos foyers à une échéance de 5ans. Cela devra se faire progressivement par la formation, la capitalisation d'expérience, la mise en place d'outil de suivi, de critères et d'objectifs à atteindre.

### **La Gestion Electronique de Documents (GED), Optimisation des méthodes & des flux de travail**

L'Association s'est dotée au deuxième semestre 2019 d'un Comité de Pilotage axé sur la modernisation de nos systèmes

d'informations et méthodes de travail. Ce besoin s'est renforcé en 2020 avec la crise sanitaire qui est venu impacter notre fonctionnement habituel avec notamment l'obligation de télétravail et la limitation, nécessaire, des flux physiques entre nos sites.

A été donc actée la mise en place d'une GED dont l'objectif de centraliser, l'ensemble des documents et informations de l'Association, sous format électronique, et d'en gérer le cycle de vie, de la création à la validation, jusqu'à la destruction.

Gain de temps pour nos équipes administratives et de supports, Réduction de nos impressions papiers, volume d'archivage et envois postaux, flux documentaires « instantanés » entre nos sites, Respect de la réglementation RGPD sont les avantages attendus de cette solution.

Un travail important de configuration et mise en place est à prévoir, plusieurs Thématiques ont été choisies aujourd'hui :

### **Les Ressources Humaines:**

- ▷ La dématérialisation des bulletins de salaires et la création d'un coffre-fort numérique pour nos salariés
- ▷ La dématérialisation et validation électronique des contrats et avenants de travail
- ▷ La mise en place d'une CVthèque
- ▷ La gestion dématérialisée des notes de frais

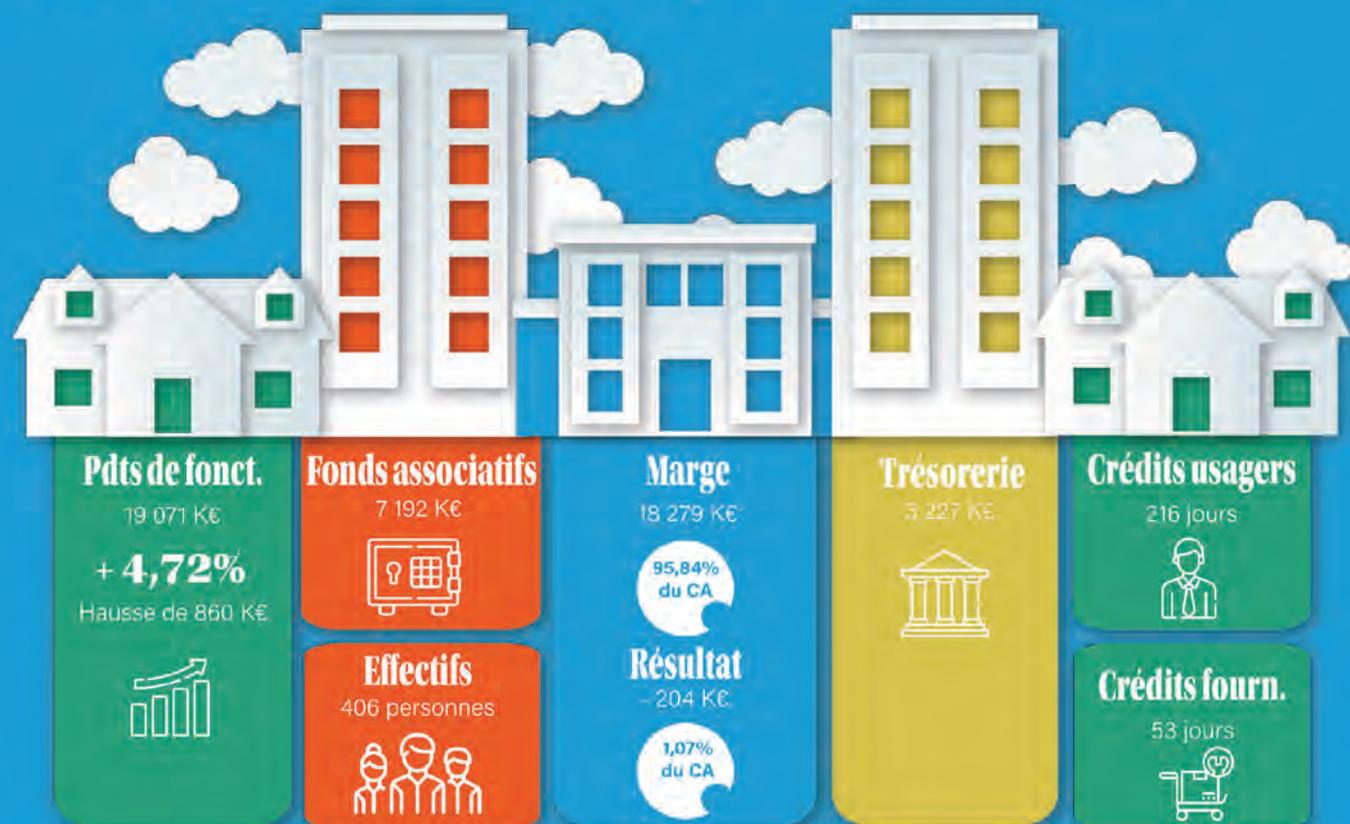
### **La Comptabilité et la Finance**

- ▷ Gestion Electronique des Factures Fournisseurs & des Factures Clients : Envoi Automatique des Factures,
- ▷ Validation Electronique des Documents, classement et Archivage automatique.

# RUBRIQUE

## Le bilan financier

### Notre association en quelques chiffres



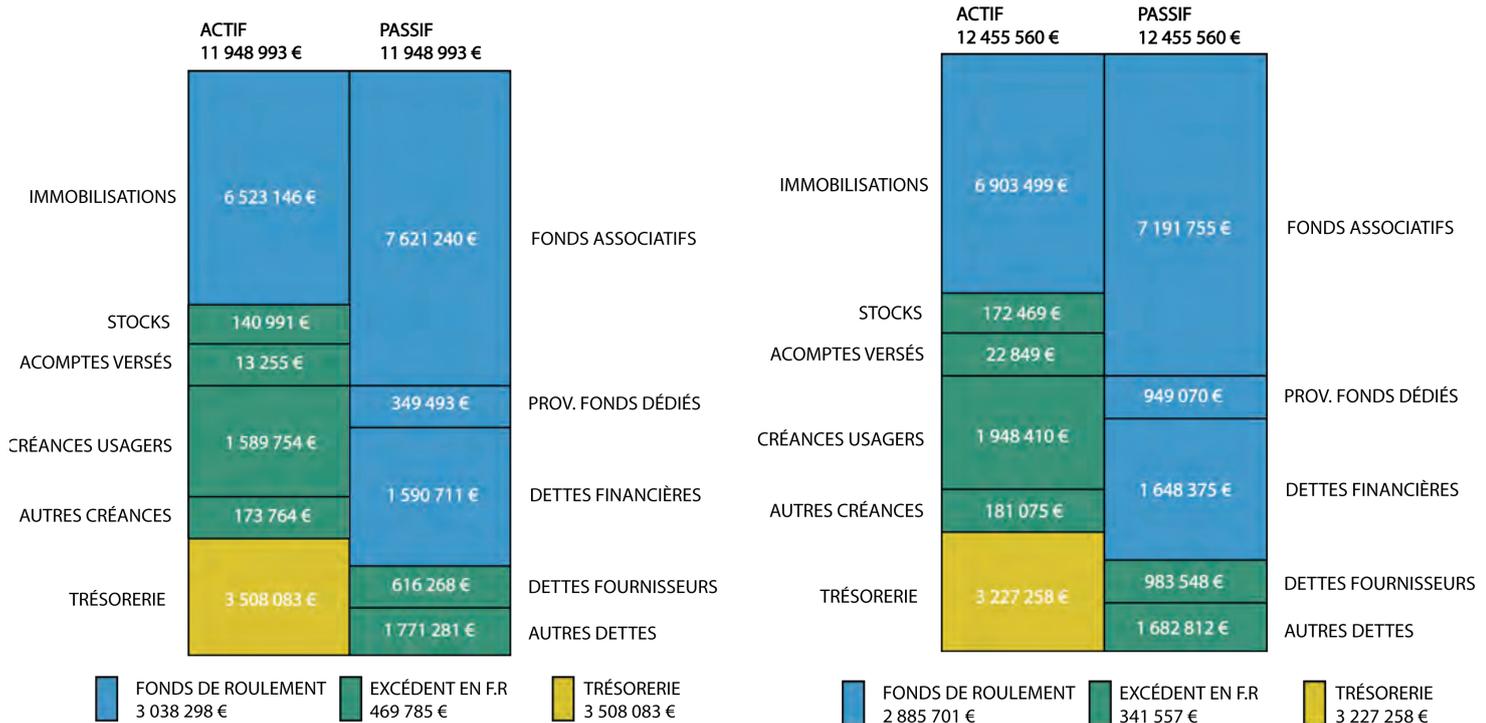
## Rapport financier 2020

### Synthèse de l'activité

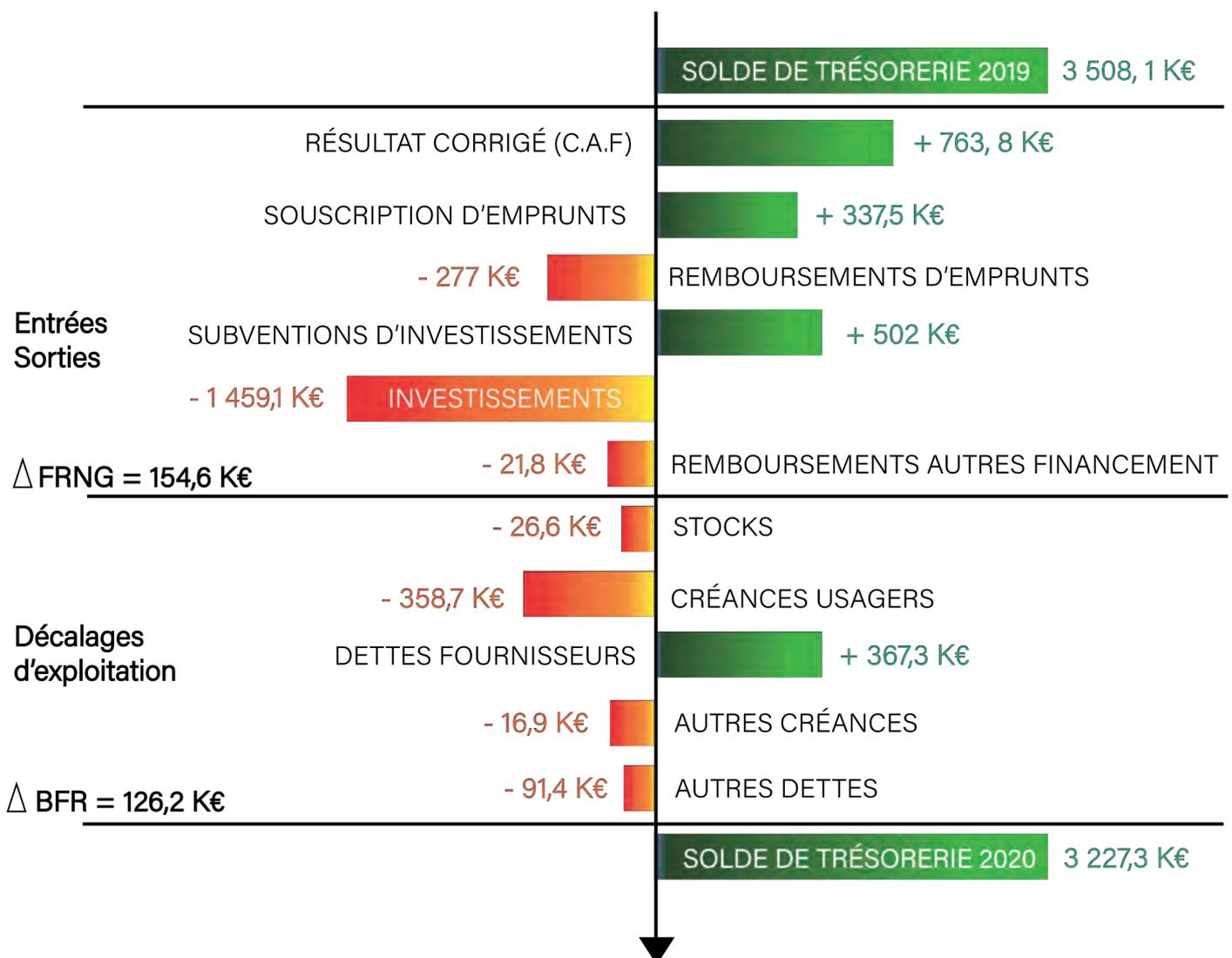
	2019	2020	Évolution
<b>Produits exploitation</b>	18 211 217 €	19 071 300 €	+ 4.72 %
Matières premières	399 048 €	506 096 €	+ 26.83 %
Charges de fonctionnement	5 228 547 €	5 975 728 €	+ 14.29 %
Impôts et taxes	540 534 €	554 591 €	+ 2.6 %
Charges de personnel	10 672 452 €	10 692 341 €	+ 0.19 %
Dotations aux amortissements	1 001 832 €	998 099 €	-0.37 %
Dotation aux provisions	4 883 €	16 236 €	+ 232.5 %
Autres	20 898 €	21 265 €	+ 1.76 %
Reports en fonds dédiés	133 897 €	543 880 €	+ 306.19 %
<b>Résultat d'exploitation</b>	209 126 €	-236 936 €	
Résultat financier après impôt	9 679 €	-15 232 €	
Résultat exceptionnel	99 222 €	47 855 €	-51.77 %
<b>Résultat de l'exercice</b>	318 027 €	-204 313 €	

# Bilan au 31/12/2019

# Bilan au 31/12/2020



## Les flux de trésorerie de l'association



# ÉVOLUTION

## Projet Associatif

Créée en 1972, l'Association La Roche soutient les personnes en situation de handicap psychique ou de maladie mentale. La Roche assure l'accueil, l'accompagnement et appuie toutes initiatives favorisant l'insertion socioprofessionnelle, l'émancipation et le développement des compétences.

La Roche propose des solutions sur mesure, adaptées à chaque situation grâce à une palette d'expertises complémentaires et une solide capacité d'innovation.

### Une ambition Associative

*Texte élaboré lors du déploiement de la Démarche A.I. (Appreciative Inquiry) en Janvier 2017*

Chemin faisant ....

Nous souhaitons ouvrir des perspectives d'avenir aux personnes concernées pour qu'elles soient architectes de leur vie et orienter notre organisation, nos relations et notre engagement en soutien de leurs initiatives.

Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur :

- notre vision globale,
- notre curiosité envers la différence et notre ouverture aux coopérations,
- notre force d'innovation,

Nous contribuons ainsi à conforter notre dimension fraternelle et humaniste pour construire demain.

Nous sommes convaincus de nous enrichir collectivement et individuellement en participant à cette œuvre commune.

La déclinaison de l'ambition associative s'effectue au travers de 5 Orientations

# ORIENTATION 1 : GOUVERNANCE ASSOCIATIVE & ORGANISATION OPÉRATIONNELLE

**L**a Gouvernance associative a été affinée lors de l'évolution des Statuts votés en Mai 2021, avec une répartition plus affirmée des rôles entre le Conseil d'Administration en charge de la conduite de la Politique de l'Association et le Bureau de l'Association en charge de son déploiement stratégique en lien avec la Direction Générale qui la met en Œuvre.

La Gouvernance associative s'enrichit des relations avec les partenaires sur les territoires d'intervention et sur les secteurs d'activité.

## 1.1. Déployer une gouvernance ouverte, éclairée et agile et favoriser la responsabilité dans le cadre de délégations claires et transparentes

La précision des rôles et des périmètres d'intervention permettent à chacun d'agir de manière responsable et transparente.

La dynamique actuelle au sein des Politiques Publiques d'une part, et du monde économique d'autre part, nécessitent une capacité à prendre des décisions rapides, de manière éclairée.

Cela implique la mise en œuvre d'une politique de veille, de prospective et d'anticipation qui sera portée par les Commissions nouvellement constituées de l'association.

## 1.2. Coordonner le déploiement des Actions et des Projets, et soutenir la Cohérence Managériale

Les Orientations du Projet Associatif définies, sa déclinaison opérationnelle en Projets et en Actions concrètes se met en œuvre en mobilisant l'ensemble des équipes.

La démarche managériale qui consiste à responsabiliser et autonomiser chacun, dans sa mission, dans son action sera poursuivie et renforcée.

## 1.3. Contrôler les Résultats Attendus et Sécuriser les Processus de Soutien et de Gestion

Le Plan d'actions Associatif s'évalue à partir de Tableaux de Bord de Pilotage Partagés. Conformément à ses engagements de CPOM et de Convention Triennale avec les ARS, et les Départements, la reconnaissance des Frais de Siège sera recherchée pour la fin d'année 2022 au plus tard.

Elle s'appuiera sur l'Identification des Processus clefs de Gestion et de Soutien (Politique RH, Politique Restauration, Politique Qualité Ateliers, Politique Qualité Médico-Social, Politique Patrimoine & Entretien, Politique des Systèmes d'Information, Politique Développement Durable).



# ORIENTATION 2 : CITOYENNETÉ DES PERSONNES CONCERNÉES ET APPROCHE PAR LES DROITS

Selon l'avis du CNCDH (Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme) du 3 Juillet 2018, l'approche fondée sur les droits de l'Homme est associée à la promotion des droits de l'Homme pour tous car elle a pour objectif de remédier à la mise à l'écart de certaines personnes, parfois exclues du bénéfice des droits fondamentaux en raison de considérations dites d'intérêt général. C'est une approche qui conduit enfin à protéger les personnes par-delà les catégories juridiques et les régimes de protection qui leur sont éventuellement associés.

L'approche fondée sur les droits de l'Homme poursuit aussi l'objectif de restaurer dans leur dignité les personnes les plus démunies et les plus vulnérables, quelle qu'en soit la raison, qui sont également privées, en droit ou en fait, de l'accès aux droits. En les plaçant, de manière volontaire, au cœur des préoccupations et du fonctionnement de l'association, en les impliquant dans les réorientations des services, cette approche les met en position d'agents libres et responsables, de Citoyens.

Dans une société inclusive, il n'y a pas ceux qui sont dans la norme et les autres. Tout le monde est « normal », quel que soit l'écart à une « pseudo-norme » qui serait définie par une moyenne de performance dans une population. La norme est élargie à tous.

## 2.1. Permettre et Soutenir l'Expression et la Participation citoyenne

Participer, c'est contribuer individuellement ou collectivement aux ambitions et au fonctionnement d'un groupe, d'un service. Participer induit le fait de se projeter pour répondre à un besoin, voire pour améliorer une situation.

Contribuer et être rétribué doivent être pensés simultanément.

Etre citoyens, c'est donc la possibilité de pouvoir s'exprimer, d'être entendus, compris et reconnus. Reprendre les fondements de nos actions autour des C.V.S., du C.C.V.S.,

Et d'être représentés, soutenus par son groupe d'appartenance - Etre citoyen, c'est peut-être ne pas nécessairement participer mais, tout au moins, avoir des comportements sociaux adaptés

## 2.2. Être subsidiaire dans les accompagnements et Aller vers le Droit Commun en première intention

L'accompagnement en établissement médico-social, tel que pratiqué depuis plusieurs années a pu entraîner la mise en place de solutions supplétives, systématiquement, au droit commun.

L'association veut affirmer que, pour la personne en situation de handicap, les droits sont tout autant communs que spécifiques.

Pour cela dans ses accompagnements et ses soutiens, l'association souhaite d'une part permettre, en première intention, un accès « au droit pour tous » ; et d'autre part, lorsque des droits spécifiques existent, les mettre en œuvre de manière subsidiaire, c'est-à-dire en veillant à déployer tous les soutiens, et seulement les soutiens nécessaires pour la personne.

.....

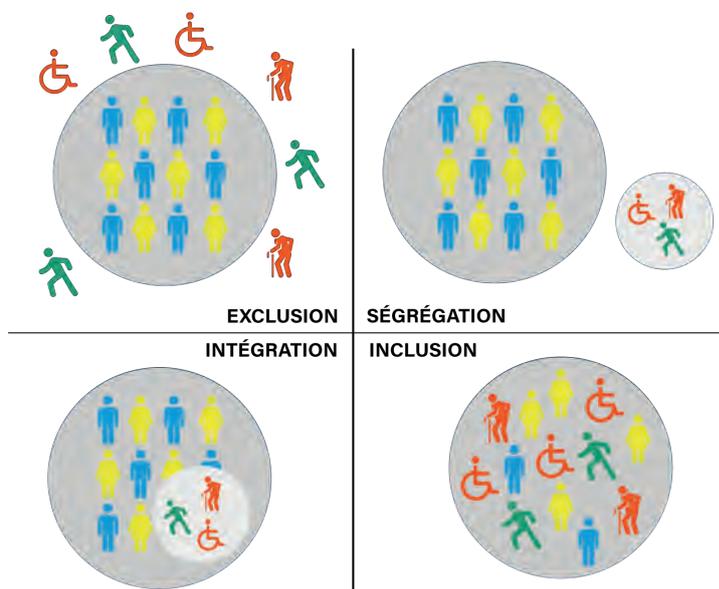
**« Dans la société inclusive, il n'y a pas ceux qui sont dans la norme et les autres. Tout le monde est "normal", quel que soit l'écart à une "pseudo-norme" qui serait définie par une moyenne de performance dans une population »**

## 2.3. Renforcer le Pouvoir d'Agir et l'Autodétermination de toutes les Personnes Accompagnées

L'ambition inclusive positionne chaque individu en tant qu'acteur responsable sans avoir à faire la preuve d'en être capable.

Un de nos objectifs est de renforcer l'accès à l'information notamment pour faciliter l'exercice des droits, dont les droits à l'éducation et à la formation, et également droit à la protection (avec toute son ambivalence notamment à l'égard de l'autonomie).

Pour cela, nous nous appuyons sur les Savoirs-Expérientiels (issus de l'expérience des personnes concernées), et favoriserons les pratiques de pair-aidance, professionnelles et bénévoles.



# ORIENTATION 3 : ACTEUR-EXPERT DU HANDICAP PSYCHIQUE & APPUI DES PRATIQUES SUR LA RECHERCHE ET LE NUMÉRIQUE

.....  
« **L'association La Roche partage et veut atteindre les six ambitions inscrites au sein du Plan Territorial de Santé Mentale du Rhône** »

## **3.1. S'engager dans le déploiement des PTSM sur les territoires d'intervention**

*appuyé ici sur la lettre d'engagement que nous avons signée sur le Rhône, et que nous déploierons dans le même esprit sur la Loire (Action de fédération des Forces à mener sur ce département)*

L'association reconnaît une ambition globale et systémique d'amélioration des réponses en santé mentale à laquelle elle adhère. Elle partage et veut atteindre les 6 ambitions inscrites au sein du Plan Territorial de Santé Mentale du Rhône.

L'association pense indispensable de s'appuyer sur la force et l'efficacité de la collaboration pour parvenir aux résultats attendus : aussi, elle s'engage dans cette démarche partenariale basée sur l'horizontalité, la confiance et la solidarité, la transparence.

Elle s'engage à mettre en œuvre le PTSM au mieux de ses capacités, dans le respect de sa visée et de sa cohérence globale déclinées à travers les fiches action, en portant et en faisant déboucher les actions au sein de nos services et de nos équipes.

Cela implique dynamisme, proactivité, adaptation et volonté de dépasser les obstacles habituellement rencontrés en santé mentale, et aussi ceux inhérents à tout projet de cette envergure.

L'association s'engage à la transparence, à la collaboration et au partage des informations nécessaires à la mise en œuvre des actions, à leur

suivi et à l'évaluation de leur impact, et in fine à leur réussite.

Cela implique la collaboration avec les pilotes des fiches action et la contribution au renseignement des indicateurs qui seront suivis globalement et sur chaque fiche action. Et celles qui seront affirmées sur autres territoires.

## **3.2. Former aux Pratiques Orientées Rétablissement, et les mettre en œuvre**

L'approche du Handicap Psychique est biopsychosociale. Les pratiques en Réhabilitation Psychosociale à visée de Rétablissement soutiennent notre approche.

Pour l'individu, il s'agit de faire valoir ses capacités individuelles et lui redonner espoir et estime de soi, dans le but d'améliorer sa « Qualité de Vie ».

## **3.3. Concevoir et Déployer de nouveaux outils professionnels, notamment en explorant la plus-value que peut apporter le Digital**

Au bénéfice des Personnes et de leurs Parcours, une prise de recul sur nos pratiques (et une Valorisation de celles qui sont remarquables) sera déployée en appui avec des Programmes de recherche (Conceptualisation).

Dans le même temps, nous collaborerons à la création d'outils numériques pour améliorer la fiabilité des mesures, la productivité de notre action sociale, et l'autonomie des Personnes accompagnées.



## ORIENTATION 4 : ADÉQUATION PERMANENTE DE L'OFFRE DE SERVICES ET INGÉNIERIE SOCIALE

**D**e manière générale, l'ensemble des textes réglementaires et recommandations actuels décrivent la nécessaire transformation de l'offre médico-sociale pour simplifier et fluidifier les parcours des personnes concernées.

### 4.1. Evaluer les Besoins de chaque personne accompagnée ou en attente de l'être

Dès lors qu'il s'agit de faire des choix en matière de dispositifs d'accueil, la connaissance des besoins des bénéficiaires de l'offre existante est incontournable.

Un recueil de données sur les bénéficiaires a d'autant plus de sens en comparaison de données sur la population en situation de handicap présente sur les territoires d'implantation des structures de La Roche.

### 4.2. Contribuer, par des dispositifs partenariaux, à l'assemblage de Prestations sur les territoires d'intervention - Offres « Multifformes »

L'étude des besoins des populations n'a d'intérêt que si elle permet une évolution de l'offre de services corrélée à ses besoins, tout au moins une compréhension objective des limites des services proposés.

Les Prestations rendues par les Services doivent s'assembler avec ceux des autres partenaires des Bassins de Vie.

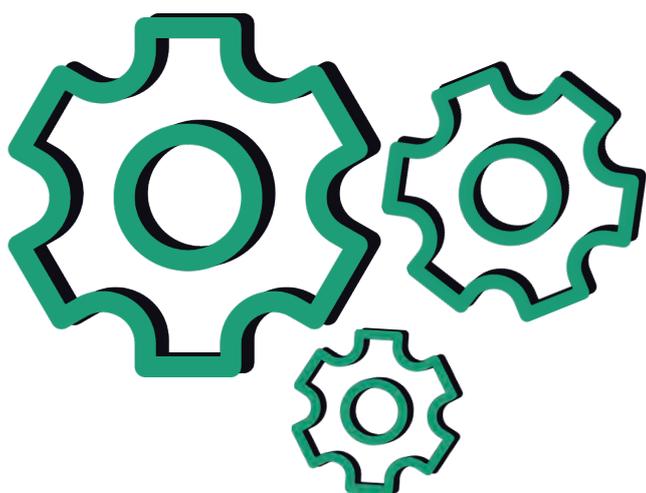
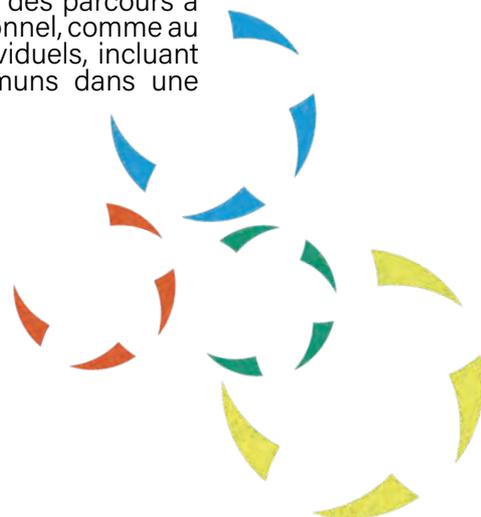
### 4.3. Favoriser la Coordination des Parcours, et soutenir la fonction de Case Manager

Le développement de parcours coordonnés entre les acteurs :

- ▷ visant l'inclusion sociale et professionnelle des personnes (études, travail, loisirs, droits civiques..)
- ▷ combinant a minima logement, accompagnement dans le logement, interventions de soins, respect des choix de la personne, absence de barrières à l'accès et délimitation des missions de chacun

nécessite de penser les dispositifs de coordination adaptés (plateforme, GCSMS,...).

L'objectif est de mettre en place une coordination transversale des parcours à un niveau global/institutionnel, comme au niveau des parcours individuels, incluant le partage d'outils communs dans une approche collaborative.



# ORIENTATION 5 : DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS ET MULTIPLICATION DE L'IMPACT SOCIAL

.....  
« **L'association La Roche partage et veut atteindre les six ambitions inscrites au sein du Plan Territorial de Santé Mentale du Rhône** »

## **5.1. Diversifier les activités économiques et sociales, avec expertise**

La diversité des Personnes accompagnées et de leurs parcours de Vie, mais aussi la mutation de l'Economie en France, nécessitent de déployer des activités économiques variées et des dispositifs sociaux nouveaux.

Cette diversité dans nos actions doit être soutenue avec Expertise, en recrutant ou en développant en interne les compétences nécessaires.

## **5.2. Hybrider les financements et accentuer l'autonomie financière**

L'hybridation des financements – classiques et innovants – se développe dans l'association afin de lui permettre de disposer de ressources long terme, représentant pour certaines des quasi-fonds propres et pour d'autres des financements spécifiques de ses actions.

## **5.3. Mesurer l'Impact de nos Programmes et déployer une Politique RSO, dont développement durable**

La mesure de l'impact social comporte une part d'exigence en nécessitant une capacité à accepter de changer et agit comme un révélateur des caractéristiques des organisations : leur impact peut être positif par certains aspects mais il peut être également négatif.

Dans ce type de cas de figure il faut être capable de changer ! L'évaluation de l'impact social se transforme alors en outil de pilotage stratégique et d'aide au changement en mettant en lumière des enjeux non encore identifiés, ou bien en soulignant des marges de progrès dans les actions déjà en place.



## **4 Postures transversales aux orientations**

Pour soutenir la mise en œuvre des 5 axes du projet associatif, l'Association s'appuiera sur 4 postures transversales :

- Veille Prospective sur l'évolution des Politiques Publiques et des Aspirations de la Société
- Management Collaboratif et Responsabilisant
- Innovation (au sens de l'Entrepreneuriat Social, et de l'Innovation Sociale)
- Soutien aux Familles et aux Aidants



## **RUBRIQUE**

# **Refonte de la gouvernance et Évolution des statuts**

L'année 2020 a été consacrée à la refonte de la Gouvernance Associative, avec la mise en place d'un Groupe de Travail composé de 4 administrateurs, avec l'appui et le conseil du cabinet KPMG. Une enquête auprès de l'ensemble des administrateurs a été menée au Printemps 2020, et un séminaire d'été a été tenu le 7 juillet.

Au cours de ce séminaire, lors duquel une présentation du Projet Territorial de Santé Mentale (PTSM) du Rhône a été faite, ainsi qu'une synthèse de l'évolution des Politiques Publiques (Transformation de l'Offre notamment), les administrateurs se sont positionnés sur une évolution de la Gouvernance dans le but d'accroître l'agilité de l'association, sa transversalité et sa collégialité.

Suite à ces travaux, les statuts ont été revisités, définissant une répartition plus affirmée des rôles entre le Conseil d'Administration en charge de la conduite de la Politique de l'Association et le Bureau de l'Association en charge de son déploiement stratégique en lien avec la Direction Générale qui la met en œuvre. Deux commissions spécifiques intitulées « Finances et Patrimoine » et « Offre et Prospective », composées d'administrateurs viendront épauler ou éclairer les instances de gouvernance, avec l'appui de ponctuel de professionnels ou d'experts externes.

L'objet de l'Association a été modernisé et ajusté au regard des évolutions en cours au sein de la Société et de l'Association.

### **L'Association La Roche a pour objet :**

- ▷ D'accueillir et accompagner des personnes vivant ou ayant vécu un handicap psychique, associé ou non à une déficience, et de soutenir leur Rétablissement, dans une logique de Subsidiarité ;
- ▷ De concourir à l'inclusion dans la Société et dans la Cité des personnes concernées par le handicap psychique, notamment par le logement et le travail ;
- ▷ D'œuvrer pour la reconnaissance et l'effectivité des droits humains et sociaux des personnes concernées par le handicap psychique, notamment en développant leur pouvoir d'agir et en favorisant leur participation à la gouvernance associative ;
- ▷ D'agir pour une meilleure prise en compte de la maladie psychique par la Société ;
- ▷ D'assurer un soutien auprès des aidants des personnes vivant ou ayant vécu un handicap psychique.

Par ailleurs, afin de répondre au mieux aux besoins recensés sur ses territoires d'intervention, son action peut s'élargir à d'autres types de handicap, d'autres publics et/ou d'autres types d'accompagnement social, notamment l'insertion par le logement ou l'hébergement des personnes défavorisées.

Ce travail de révision s'est achevé en 2021, retardé par la deuxième et troisième vague COVID-19, lors d'une assemblée générale extraordinaire ayant entériné les nouveaux statuts.



## RUBRIQUE

# Point sur LES GRANDS PROJETS

L'année 2020 a été l'occasion de consolider les projets de construction neuve pour la future MAS de Claveisolles d'une part, et pour la Résidence l'Yzeron d'autre part.

L'OPAC du Rhône, qui réhabilite et reconstruit le site de Claveisolles, a pu finaliser les études avec l'appui du Maître d'œuvre, le cabinet AAGROUP. En fin d'année 2020, les opérations de Consultation des Entreprises ont pu être préparées permettant de consolider l'estimation d'une livraison des bâtiments à la fin de l'été 2022.

Pour la résidence l'Yzeron, un travail partenarial avec la Société VINCI, et sa filiale de construction, ont permis d'aboutir en V.E.F.A. à l'acquisition du futur bâtiment, qui sera terminé dans le courant de l'été 2022. Cette construction se fait sous la Maîtrise d'œuvre du Groupe AAMCO (avec comme architecte David BEAL qui avait contribué à la conception de la Résidence Les Mousselines, il y a quelques années). Cette réalisation est rendue possible par un engagement fort du Département du Rhône sur ce projet.

En dehors des bâtiments à profil résidentiel, nous avons aussi pu faire avancer deux dossiers en 2020, sur les ateliers. Avec d'une part, en fin d'année, l'acquisition d'un bâtiment industriel sur Brignais, permettant de soutenir la croissance de l'activité d'une part, et l'affectation de 25 places d'ESAT complémentaires (par redéploiement). Ce site industriel sera réhabilité dans le courant de l'année 2021, avec le soutien d'un C.N.R. Investissement de l'ARS.

Enfin, le projet de diversification en activités de Terroir sur Les Sauvages a pu avancer avec le déploiement de l'activité Laiterie, et l'obtention de l'agrément des services Vétérinaires pour cette nouvelle activité, dans un premier temps sur un laboratoire temporaire.

## Les partenariats

« L'année 2020 a été l'occasion de renforcer le travail partenarial de l'association, tout d'abord sur le champ de l'action sociale et de la maladie psychique »



L'année 2020 a été l'occasion de renforcer le travail partenarial de l'association, tout d'abord, sur le champ de l'action sociale et de la maladie psychique. A ce titre, les liens se sont renforcés avec l'association GRIM en préparant l'installation conjointe de nos services sur le Site de La Providence. Sur ce lieu, seront désormais regroupés l'ensemble des dispositifs d'accompagnement en appartement et le SAJ de La Roche, ainsi que les services SAVS, SAMSAH et MJPM de GRIM.

Au sein des Couleurs de l'Accompagnement, l'arrivée de l'association ESPAIRS comme nouvel adhérent, vient préfigurer de l'avancée souhaitée en termes de Pair-Aidance professionnelle, pour soutenir les pratiques orientées Rétablissement.

En 2020, l'association La Roche a contribué activement à l'élaboration du PTSM du Rhône, en lien avec tous les acteurs en Santé Mentale du territoire. Cela a abouti en fin d'année, à la validation de celui-ci composé de 21 fiches actions, dans lesquelles l'association s'engage avec résolution.

Le Dispositif intitulé « Plateforme 360 » a été déployé dans la Loire, dès l'été 2020. La Roche s'est inscrite très rapidement auprès des autres associations du territoire, pour des écoutes téléphoniques, mais aussi pour la mise en place de solutions diverses pour des personnes en Situation de Handicap. Ce dispositif national, déployé sur chaque département, sera amené à s'étoffer au cours des mois à venir, avec un cahier des charges national pour ces plateformes, et un objectif de construction de solutions innovantes et inclusives.

Enfin, en 2020, l'association a initié des échanges avec IF International Foundation, dans le cadre du Projet Laiterie. IF est une organisation à but non lucratif qui mène ses activités conformément à la législation suisse. Son objectif est de permettre aux personnes, en particulier aux personnes les plus vulnérables et marginalisées, d'accéder à l'éducation, aux soins de santé et à l'emploi et de vivre en sécurité, dignement et de s'épanouir sans distinction de genre, de race, de nationalité et de religion.

LA FONDATION IF octroie des subventions et d'autres formes de soutien technique aux organisations qui partagent les mêmes valeurs qu'elle et qui s'attachent à créer un monde plus équitable. Ces échanges aboutiront en début d'année 2021 avec la signature d'un accord de partenariat, et une démarche de Mesure d'Impact, qui vise à renforcer par la professionnalisation des personnes accompagnées, leur estime de soi, et in fine leur employabilité sur le territoire.

## LE POLE INCLUSION PROFESSIONNELLE EN CHIFFRES (5 ateliers)

Atelier	 Nombre de places	Équivalent temps plein au 31/12/2020
 ESAT Amplepuis	52	47,6
 ESAT Vénissieux	50	55
 ESAT Brignais	40	18,4
   ESAT Tarare	60	69,8
 ESAT Les Sauvages	20	38,9
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>229,70</b>



283 : Nombre de personnes physiques accueillies au 31/12/20



21 : Nombre d'entrée en flux sur l'année 2020



10 : Nombre de sortie en flux sur l'année 2020

### RÉPARTITION DE LA POPULATION AU 31/12/2020

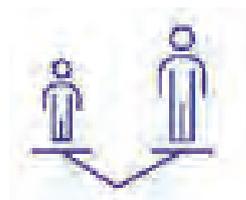


63



37

### MOYENNE D'ÂGE



43,94 ans



Pourcentage de temps plein  
au 31/12/20 : 48,76 %  
( soit 145 personnes à temps partiel )



Nombre d'heures de formation  
réalisées : 140 heures  
( 45 travailleurs concernés )

## LE POLE HABITAT ET VIE SOCIALE EN CHIFFRES (10 établissements ou services)



### Nombre de places

Total PHVS / 318

Pour les foyers d'hébergement : 105

Pour les foyers de vie : 105

Pour les services ouverts-activités de jour : 108

### Equivalent temps plein au 31/12/20

Total PHVS / 321.87

114

103

104.87



393 : Nombre de personnes physiques accueillies au 31/12/20



59 : Nombre d'entrée en flux sur l'année 2020



49 : Nombre de sortie en flux sur l'année 2020



89,32% : Taux d'occupation PHVS

94 777 : Nombre de journées prévues

95 519 : Nombre de journées réalisées

### RÉPARTITION DE LA POPULATION AU 31/12/2020



57,43 %



42,57 %

### MOYENNE D'ÂGE



49,78 ans

### ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES PERSONNES CONCERNÉES ACCUEILLIES AU SEIN DU PHVS

Ain (01)	Isère (38)	Loire (42)	Haute-Loire (43)	Rhône (69)	Métropole Lyon (69)	Saône-et-Loire (71)	Seine-St-Denis (93)	DRJ
6	5	178	2	99	93	5	1	1