

# ASSEMBLEE GENERALE 2022

La Roche 

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

LA ROCHE gère des établissements  
financés par



LA ROCHE, membre de l'Union d'Associations  
Les Couleurs de l'Accompagnement

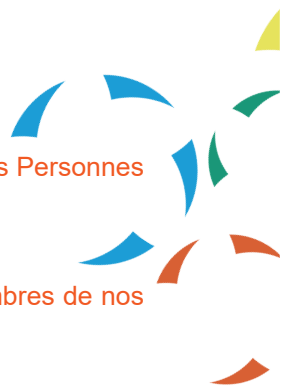


Les Couleurs  
de l'Accompagnement

538 Route de La Roche 69170 LES SAUVAGES  
[www.laroche.asso.fr](http://www.laroche.asso.fr)



# 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,



**Christian LALBERTIER**  
Président de l'Association

**J**e suis très heureux de vous accueillir en présentiel pour cette 50<sup>ième</sup> Assemblée Générale après une année 2021 encore très marquée par la crise sanitaire, avec des effets qui impactent cette année encore les résultats de l'exercice.

Malgré ces contraintes et ces difficultés, l'Association a su par l'engagement et la disponibilité de la Direction et du Personnel, adapter ses processus de travail pour maintenir son activité et permettre ainsi d'assurer le bien-être et le bien-vivre des Personnes que nous accompagnons et pour cela, je tiens, au nom du Conseil d'Administration, à les féliciter et les remercier.

En ce qui concerne l'action des Administrateurs, l'année 2021 a été dense, jalonnée de nombreuses réunions de travail en visio-conférence ou présentiel, 12 réunions de bureau et 6 Conseils d'administration ont eu lieu générant 13 délibérations nécessaires au fonctionnement de l'association et à la conduite des projets.

Voici quelques faits marquants qu'il convient de citer :

- Validation des nouveaux Statuts et du règlement intérieur ainsi que

du Document unique de délégations,



- Validation des 5 axes du Projet Associatif qui je le rappelle sont :
  - Déployer une gouvernance ouverte, éclairée et agile,
  - Renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées,
  - Etre un Acteur-Expert du Handicap Psychique,
  - Adéquation permanente de l'offre de Services,
  - Diversifier les activités économiques et sociales.

Ces axes seront déclinés en actions par les Services au cours de l'année 2022, ce qui constituera la version définitive du Projet Associatif 2021/2026.

- Organisation d'un séminaire com-



mun Administrateurs/Direction le 16 novembre avec le concours du cabinet KPMG ayant pour thème La Transformation de l'offre Handicap et la transformation des ESAT,

- Construction d'une formation « Administrateurs » en partenariat avec l'URIOPSS qui sera lancée en 2022 sur le thème « Environnement des associations sociales et médico-sociales »,
- Organisation de 4 journées d'accueil « Administrateurs » pour découvrir les différents sites de l'association et leur fonctionnement. L'adossement à l'Association La Roche du fonds de dotation HandiPsy,
- La validation de la politique de Restauration,
- Lancement du comité de pilotage pour le 50<sup>ième</sup> anniversaire de l'association,
- Participation de Pascale Marion et de Marie-Line Royer que je remercie pour leur engagement et l'énergie déployée au comité de pilotage « Professionnalisation des CVS »,
- Suivi des Projets en cours de construction :
  - MAS de Claveisolles,
  - Résidence d'Yzeron,
  - Logements Accompagnés (ex Myosotis),
  - Ateliers de Brignais,
  - Grande Laiterie des Sauvages.

Dans le cadre de l'Union d'Associations « Les Couleurs de l'Accompagnement » qui réunit désormais 10 associations puisque Espoir 73 et la Fondation Cognacq Jay viennent de rejoindre l'Union, pour plus de dynamisme et d'efficacité, il a été décidé de « revisiter » le Projet associatif des Couleurs. Pour ce faire Pascale Marion et Bruno Dandoy sont sollicités



pour en établir les modalités d'accompagnement pour une mise en œuvre en 2022.

Dans la continuité, La Roche contribue aux groupes de travail en cours et notamment au dernier groupe créé relatif à la Pair-Aidance dans lequel intervient François Anizan.

En 2021, l'association a continué d'apporter ses contributions au déploiement du P.T.S.M en participant aux cellules de suivi et aux comités de pilotage, mais aussi en assurant le rôle de porteur de la fiche action sur la « Coordination de Parcours et le Case Management » sous l'égide de la Coordination 69.

Concernant les Communautés 360, l'association s'est engagée, notamment sur la Loire dans la mise en œuvre de ce nouvel outil partenarial au bénéfice des personnes en situation de handicap et de leurs aidants.

En complément des actions précitées, il convient de fixer les perspectives pour l'année à venir qui sera une année de « consolidation » des actions et projets en cours. Il s'agira de réussir l'ouverture de la MAS de Claveisolles, de la résidence d'Yzeron, des logements accompagnés de Tarare ainsi que la mise en service de la Laiterie des Sauvages et le développement des activités sur

les Esat Terroir et Brignais.

Il s'agira aussi d'initier la démarche RSE de l'association afin de répondre aux orientations des politiques publiques notamment en ce qui concerne le décret tertiaire.



Et enfin, organiser la célébration du 50ième anniversaire pour que la journée du 25 juin 2022 soit une réussite ainsi que tous les événements périphériques associés avec l'ensemble de nos partenaires.

La conduite de ces projets ne pourrait se faire sans la confiance de nos financeurs publics : ARS et Conseils Départementaux du Rhône, de la Loire et de nos mécènes, sans l'implication de la Direction, de l'Encadrement, du Personnel et de nos Travailleurs et Résidents, sans le dévouement des membres du Conseil d'Administration. Pour cela je vous remercie chaleureusement.

Merci pour votre attention, je vous souhaite une bonne assemblée générale.



Septembre 2021 : Chantier Claveisolles (copyright OPAC du Rhône)





# Avant

# Propos

PAR

Bruno Dandoy, Directeur Général

L'année 2021 aurait pu être une année POST-COVID, mais il n'en a rien été. Nos activités ont été à nouveau perturbées par cette pandémie. Ceci dit, nous avons pour nous l'expérience de l'année précédente, et nous avons pu assurer une continuité de notre action en réduisant les impacts négatifs au mieux des intérêts et des besoins des personnes accueillies et des salariés qui les accompagnent dans leurs parcours de vie.

En 2021, au regard de la forte évolution que l'association a prise depuis sa dernière réorganisation (qui datait de 2014), le Bureau et la Direction Générale ont identifié comme nécessaire d'apporter une modification à l'organisation opérationnelle du Comité de Direction. Cette réorganisation visait deux objectifs principaux :

1. Homogénéiser le déploiement opérationnel des orientations du projet associatif (temporalité / simultanéité et engagement des équipes) sur les trois domaines d'activités que sont l'Insertion Professionnelle, l'Inclusion par le Logement et la Vie Sociale, et la Médicalisation de certains Accompagnements ;
2. Densifier l'action transversale au sein des domaines ou inter-domaines, et faciliter l'organisation en mode projet en dissociant de manière plus fine la gestion managériale du temps court (quotidien des établissements et management de leur transformation) et celui du temps long.

Cela a entraîné la création de trois pôles, dirigés par trois directeurs / directrices. Jean-Michel SANTT dirige ainsi le pôle Inclusion Professionnelle depuis début Novembre 2020. Emmanuel VIAL a été identifié pour diriger le pôle Habitat & Vie Sociale en Janvier 2021. Le pôle Médicalisation a été créé par anticipation de l'arrivée de la future MAS, et un processus de recrutement d'une compétence experte a été lancé en 2021, aboutissant en Novembre 2021 à la promesse d'embauche de Ludovic SERNA, ancien cadre de santé au sein de l'hôpital Saint-Jean de Dieu, qui rejoindra les équipes de direction en mars 2022.

Cette nouvelle organisation a entraîné des réflexions sur l'exercice des métiers au sein de l'association, dans un contexte national où la valorisation des métiers de l'action sociale (et solidaire) est questionnée. L'association s'est engagée avec les autres associations des départements de la Loire et du Rhône pour une juste reconnaissance de ces métiers du « CARE » (en anglais, du « prendre soin »). Cette action l'a conduite à participer aux événements organisés pour faire prendre conscience aux femmes et hommes politiques de la nécessité de conduire des évolutions de fond sur la manière dont la Nation reconnaît ce travail du quotidien auprès des personnes fragilisées par la maladie et par des parcours de vie heurtés. Nos équipes de salariés ont fait le choix, à un moment de leur carrière, d'engager leurs compétences et leurs savoirs dans cette mission d'une grande noblesse qui consiste à permettre à chaque personne d'exercer sa citoyenneté.



Alors, dans la continuité des travaux menés par la Gouvernance sur la révision des statuts et la création des commissions prospectives, cette nouvelle organisation permettra à l'association de répondre à sa vision de contribuer à façonner une société inclusive au sein de laquelle les Personnes Concernées exercent leurs choix.



RUBRIQUE

# PÔLE INCLUSION PROFESSIONNELLE

## PRÉSENTÉ PAR

Jean-Michel Santt, Directeur du Pôle Inclusion Professionnelle

L'année 2021 a été une année mouvementée dans un contexte pesant d'incertitude... toutefois, pour les ESAT de l'Association, les motifs de satisfaction sont nombreux.

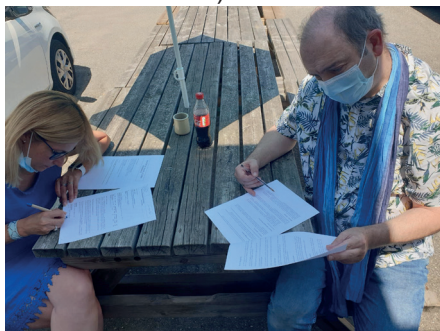
En effet, 2021 a vu la concrétisation de gros projets de transformation (chantiers, conversions d'activité, dynamique inclusive, professionnalisation des travailleurs...) en ligne avec les objectifs associatifs.



**V**oici, de manière non exhaustive, une liste des principales réalisations et des faits marquants de l'année :

### Atelier de Vénissieux (Blanchisserie)

- Activité économique soutenue dans un contexte de turnover de l'effectif encadrant ;
- Elaboration et mise en œuvre des 2 premières promotions Tremplin (12 personnes concernées) visant à repérer les compétences transférables des personnes accompagnées et à dynamiser des projets d'insertion sous toutes ses formes (stages, mises à disposition, CDD, CDI...);
- Collaboration avec Repères Métropole (réseau d'entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire qui accompagne les employeurs dans leur processus de recrutement) pour professionnaliser notre démarche d'insertion et premiers résultats satisfaisants (1 CDI en 2021 !).



### Atelier d'Amplepuis (Blanchisserie)

- Activité également très soutenue en raison du contexte sanitaire et du besoin important en linge des établissements de santé,
- Augmentation des effectifs de travailleurs de l'atelier en raison de la charge de travail et d'un absentéisme croissant.

### Atelier de Brignais (Conditionnement & Logistique)

- Déménagement fin mars dans des locaux 3 fois plus grands (4000m<sup>2</sup>) adaptés à notre activité logistique,
- Forte montée en effectifs (de 20 à 39 travailleurs accompagnés) dans le cadre de l'objectif associatif de rééquilibrage de l'offre de place sur le territoire,
- Travail de fond engagé sur l'amélioration du process et la professionnalisation des travailleurs (magasinier, préparateur de commande, agent de fabrication...).

### Atelier de Tarare (Métallerie - cartonnage - espaces verts)

- Réflexion importante sur l'avenir de l'activité de métallerie (plusieurs audits ont été réalisés) et réflexion sur la diversification des activités de cet atelier,
- Développement de la mise à disposition: individuelle ou collective,
- Création d'une 2ème équipe Espaces Verts.



### Atelier de Les Sauvages (Activités de Terroir)

- Création d'une petite laiterie (50m<sup>2</sup>) et début des travaux de la grande laiterie (600m<sup>2</sup> - elle permettra de transformer jusqu'à 2000 litres de lait par jour d'ici 3 ans),
- Accompagnement des travailleurs de l'atelier dans cette reconversion professionnelle (formation d'agents de conditionnement alimentaire et de chauffeurs livreurs),
- Mise en place de la stratégie marketing et communication pour accompagner le développement des ventes de nos produits (yaourts pour le moment... mais prochainement fromages !),
- Développement de l'activité miel avec désormais un parc de 100 ruches... mais une production contrariée cette année par une météo capricieuse.

### Un marqueur fort de l'année



### 2021 a également été la création d'un nouveau service au sein des ESAT de l'Association : le service Dispositifs Inclusifs.

Ce tout nouveau service est un outil de la dynamique d'inclusion et de la mobilité des parcours des personnes concernées. Ses missions recouvrent plusieurs objectifs :

- **L'intégration des nouveaux travailleurs** et plus particulièrement des publics jeunes et/ou inexpérimentés. Un travail est en cours sur la création d'un dispositif Passerelle : véritable plateforme d'évaluation et de transition en amont de l'ESAT permettant l'accompagnement vers le travail et la définition d'un projet professionnel dans un cadre d'accompagnement renforcé,
- **La professionnalisation des travailleurs** sur la base de référentiels métiers et à partir de dispositifs de reconnaissance des savoir-faire professionnels existants (RAE, RSFP, VAE...),
- **L'insertion en milieu ordinaire** des travailleurs d'ESAT sous toutes les formes possibles (stage, mise à disposition, embauche...) et notamment par le déploiement sur l'ensemble du périmètre associa-



tif du dispositif Tremplin (testé en 2021 sur Vénissieux uniquement).

Enfin, il est à noter des tendances fortes au sein de nos ESAT qui ne s'inscrivent pas uniquement dans nos actions de 2021 mais plutôt qui sont la traduction au fil du temps des orientations associatives. A ce titre, je souhaite mettre en avant les points suivants :

- La montée en compétences des CVS et CCVS, démonstration tangible de l'augmentation du pouvoir d'agir des travailleurs que nous accompagnons,
- La cohérence managériale : l'uniformisation des pratiques sur les ateliers, la mise à jour du Projet d'Etablissement et le plan de développement managériale ont permis de clarifier les objectifs du Pôle et de partager une vision commune avec les équipes.

# LE POLE IP EN CHIFFRES



Agrément  
Equivalent  
Temps Plein



Nbre de  
personnes  
accueillies  
(Equivalent Temps  
Plein réel)



Taux moyen  
d'occupation



Nombre de travailleurs  
concernés par une  
insertion en milieu  
ordinaire



Nombre de participants  
au Dispositif  
Tremplin



Atelier Vénissieux

50

70  
(56.30)

88%

1

12



Atelier Brignais

40

39  
(34.60)

41%

0

0



Atelier Tarare

60

76  
(64.10)

90%

0

0



Atelier Amplepuis

52

62  
(52.70)

64%

1

0



Atelier Les Sauvages

20

39  
(28.80)

149%

0

0

En termes de perspectives, l'année 2022 s'annonce riche en projets et mutations dans un contexte propice à cela en raison d'une volonté politique forte traduite dans le « Plan de Transformation des ESAT » établi par le Gouvernement fin 2021. Ce plan global constitue les orientations pour les années à venir du modèle attendu des ESAT (statut des travailleurs handicapés, parcours renforcé en emploi, fluidité des parcours entre milieu ordinaire et protégé, autodétermination, financement pour la transformation des ESAT...).

Au niveau du pôle Inclusion Professionnelle, les grands axes pour l'année à venir seront les suivants :

### Sur le volet économique

- La nécessaire montée en charge des activités Laiterie (Les Sauvages) et conditionnement cosmétique (Brignais),
- La clarification des orientations prises pour le site de Tarare (choix d'activités, modali-

tés de pérennisation de l'activité métallerie),

- Le maintien du niveau d'activité et du niveau de service sur les blanchisseries (Amplepuis et Vénissieux),
- Le développement de nouvelles activités : service nettoyage des locaux (Tarare), 2ème équipe Espaces Verts à consolider, développement des mises à disposition individuelles et collectives.

### Sur le volet médico-social :

- La montée en puissance de l'action du Service Dispositifs Inclusifs (première promotion Passerelle / poursuite des promotions Tremplin...),
- Le développement de la professionnalisation des travailleurs avec la mise en place d'un carnet de parcours et de compétences, la mobilisation des CPF, les dispositifs de valorisation des compétences professionnelles (RAE, RSFP...),
- Un travail de fond à poursuivre sur la construction et le suivi des projets d'accompagnements personnalisés et l'autodétermination des travailleurs.

# FUTUR PÔLE

RUBRIQUE

## ACCOMPAGNEMENT

### SPECIALISE

**E**n décembre 2018, l'ARS attribuait, au terme d'une procédure d'appel à projets, une autorisation d'ouverture (par création) pour un nouvel établissement : Une Maison d'Accueil Spécialisée. L'année 2021 aura été une année de préparation de cette ouverture (prévue en Octobre 2022).



#### Elaboration des Dossiers d'Admission des futurs habitants de la MAS

Un important travail s'est opéré entre l'association La Roche et les hôpitaux Lyonnais pour déterminer quelles seront les personnes qui bénéficieront de cette nouvelle structure. Nous sommes particulièrement attentifs au fait que le projet de vie des candidats corresponde à ce que nous pourrions leur offrir grâce à l'environnement de Claveisolles (jardin, randonnée, sortie à la ferme...).

Les candidats vont commencer à constituer un dossier de candidature dans lequel sont recensées des informations précises sur la santé, le social, les attentes des personnes et leurs aidants familiaux. Toute une partie de ce dossier est réservée à leurs droits notamment en tant que personne en situation de handicap.

#### Actions entamées pour anticiper les futurs recrutements

Depuis plus d'un an et demi, l'Association rencontre de nombreux partenaires afin de préparer le recrutement :

- Les écoles de formation : l'ARFRIPS, ENSEIS, l'IFSI de Villefranche, Pôle Formation Santé du groupe ACPPA, l'Ecole Rockefeller sur Lyon ... pour accompagner les futurs candidats non diplômés ;
- Les services de Pôles Emploi de Tarare, de Villefranche, du Ministère de la Défense, des associations œuvrant dans l'aide à la recherche d'emplois pour préparer et anticiper les futurs recrutements.

Outre les actions précitées, l'Association travaille également à proposer aux futurs salariés un accompagnement à l'installation et à l'intégration sur le territoire de Claveisolles en termes de logement (OPAC, Action Logement...)

mais également faciliter les accès aux dispositifs de garde d'enfants (partenariat à venir avec la micro crèche de Claveisolles : Gones Trotteurs) et aux dispositifs d'éducation par le biais de partenariats avec les écoles primaires et Collège de Claveisolles.

Par ailleurs, chaque trimestre en moyenne, une newsletter est envoyée à toutes les personnes ayant candidaté spontanément (à ce jour 130 personnes nous ont transmis leur candidature) ainsi qu'à nos partenaires afin de les informer de l'avancée du projet (travaux, focus métiers...).

#### Construction du nouveau bâtiment et pose de la première pierre

L'OPAC du Rhône, comme maître d'ouvrage, assisté d'AAGROUP comme maître d'œuvre a fini en tout début d'année 2021 les opérations de démolition des anciens bâtiments.

Au printemps, l'OPAC du Rhône, après diverses études et ajustements des dossiers PRO a pu lancer les consultations des entreprises pour l'ensemble des lots. Les entreprises retenues se sont vues remettre les Ordres de Service, permettant alors le début des travaux au début du mois d'Avril.

Le planning actualisé chaque mois, au regard de l'avancée effective des travaux, estime une fin des travaux pour Septembre 2022 et les opérations de réception en Octobre 2022.

La Roche a co-organisé aux côtés de l'OPAC Du Rhône et la Mairie de Claveisolles, la cérémonie de la pose de la première pierre le 24 septembre dernier.



Nous avons été honorés de la présence de Monsieur Boyer, sous-préfet ; Monsieur Guétat, Directeur de la délégation départementale du Rhône et de la Métropole de Lyon de l'ARS ; Monsieur Guilloteau, Président du Département et Président de l'OPAC du Rhône, Monsieur Verchère, Conseiller départemental et Président de la C.O.R ; Madame Serre, Députée du Rhône, et de nombreux élus et partenaires du territoire.



## RUBRIQUE

# PÔLE HABITAT & VIE SOCIALE

### PRÉSENTÉ PAR

Emmanuel Vial, Directeur du pôle habitat et vie sociale

**2021, lancement du pôle...**

L'année 2021 est une année marquée par la naissance du Pôle Habitat & Vie Sociale (PHVS).

Né de la fusion du :

- Pôle habitat (Foyer d'hébergement, Foyer-Appartements, SAVS de Bagnols, PCPE Prader-Willi),
- Pôle Foyer de vie/Accueil de Jour (Roger Jacquet, Roche Félines, SAJ Arc-en-ciel),
- Foyer de vie l'Yzeron,
- et des Services du SÁPHP DE ROANNE (CAJ, SAVS, SAMSAH).

Cette transformation s'inscrit dans la continuité de la transformation de l'offre de services qui a débuté à La Roche en 2020. Souvenez-vous, novembre 2020, le pôle blanchisserie et le pôle industrie disparaissaient au profit du pôle inclusion professionnelle, sous la direction unique de Jean-Michel SANTT.

### POURQUOI CREER DES POLES ? QUEL EST L'OBJECTIF ?

Les orientations du projet associatif et l'évolution de politiques publiques nous réclament de favoriser l'expression des droits des personnes concernées et de nous organiser pour permettre leur pleine inclusion sociale et citoyenne. Pour le médico-social dans son ensemble, cela veut dire transformer en profondeur son organisation et son offre de services.

A la Roche, notre organisation « silotée » ne permettant pas suffisamment aux personnes d'exprimer leur choix, nous avons décidé de nous réinventer. Nous réinventer pour « ouvrir » nos établissements/services, les décloisonner et permettre aux personnes concernées d'accéder aux services de droit commun plutôt que d'être isolées dans les services de droits spécifiques. C'est cela qu'on appelle aujourd'hui la société inclusive. Une société unie et ouverte à tous et qui s'adapte à chacun :

*"Vivre comme tout le monde en étant  
comme personne"*

Les accompagnateurs que nous sommes doivent faciliter le trajet (le parcours) des personnes concernées dans cette société en utilisant nos établissements et services (le droit spécifique) comme un moyen, comme un tremplin, comme une « béquille » mais plus comme

une fin en soi !

### AUJOURD'HUI, QU'EST-CE QUI CHANGE ?

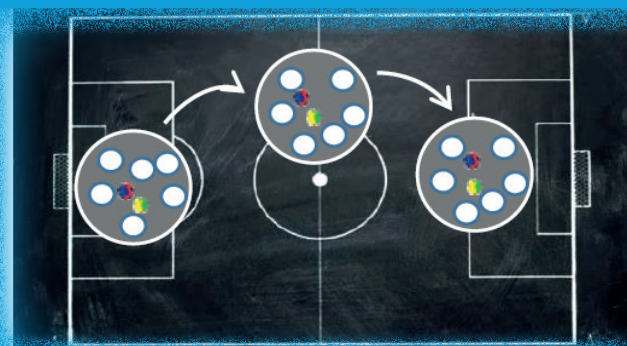
Le PHVS, c'est une direction unique assurée par Emmanuel VIAL permettant d'homogénéiser le déploiement opérationnel du projet associatif. Cela permet de conduire sur tous les établissements en même temps les transformations nécessaires de nos organisations et par conséquent de nos offres de services.

Cette réorganisation s'est accompagnée de la nomination d'une direction déléguée pour venir renforcer la capacité du PHVS à conduire des projets transverses. Yves DUCHASSIN occupe aujourd'hui cette fonction de directeur délégué aux projets.

Ce nouveau pôle dispose désormais d'une structuration et d'un pilotage homogène de l'ensemble des établissements qui le compose. Les équipes se réinventent alors avec l'objectif d'harmoniser et surtout faire évoluer leurs pratiques professionnelles au service des parcours inclusifs des personnes.

2021 a ainsi donné lieu à un d'importants travaux des équipes autour des grandes fonctions d'accompagnement repérées comme essentielles :

- Coordination de parcours, Référence de projets individuels, Accompagnement de la Vie Quotidienne et Animations (Accueil/Activité).



AVANT réorganisation



APRES réorganisation

*"Nous réinventer  
Pour une  
société inclusive"*



1. Activités & Participation sociale
2. Coordination & Veille Sociale
3. Soutien à la Vie Autonome
4. Accompagnement & Apprentissage en Logements Inclusifs

Ces travaux ont abouti à la mise en place d'une nouvelle organisation de l'accompagnement des personnes. Cette organisation a vu le jour en fin d'année pour certains établissements du pôle et verra le jour en 2022 pour les derniers ; chacun évoluant à son rythme et suivant ses spécificités.

Les nouvelles pratiques professionnelles émergent, se structurent et 4 fonctions ont été créées au sein de tous les dispositifs du PHVS. C'est par la combinaison des actions de chacune de ces fonctions que les projets personnels des personnes concernées sont désormais co-pilotés. Un vrai travail d'équipes dans laquelle l'action de chaque professionnel a du sens car elle permet d'accompagner les personnes au plus près de leurs besoins du moment en les laissant plus libres de leurs choix, de leurs mouvements espérant ainsi favoriser leur rétablissement et le développement de leur pouvoir d'agir.

En plus d'être plus efficace, nous espérons produire des accompagnements plus lisibles, plus individualisés, plus adaptés aux demandes/besoins de chacune des personnes concernées.

### LA PLATEFORME VIA-PSY, C'EST QUOI ?

La création de la plateforme de services Via-Psy de

l'Ouest Rhodanien est un exemple concret de transformation de l'offre sur l'un des territoires du PHVS.

Le 1er janvier 2021, la plateforme Via-Psy de l'Ouest Rhodanien est née. Elle regroupe sous une seule entité administrative toutes les prestations que nous proposons sur le territoire de la Communauté d'agglomération de l'Ouest Rhodanien : Foyer Roger Jacquet, SAJ Arc en ciel, Foyer le Parc, Foyer des Mousselines, Foyer appartement, SAVS de Bagnols. Au-delà de ce regroupement administratif, nous avons réorganisé l'ensemble des places que ces établissements géraient pour correspondre davantage à la demande des personnes. Nous avons ainsi augmenté notre nombre de places en appartements et en foyer de vie et diminué nos places de foyer d'hébergement.



Dans le même temps nous avons créé des unités d'apprentissage (appelées Module et/ou Paul Bert) afin de permettre aux personnes de s'essayer à une vie plus individuelle, plus proche du droit commun et surtout d'avoir si besoin la possibilité de revenir en arrière !

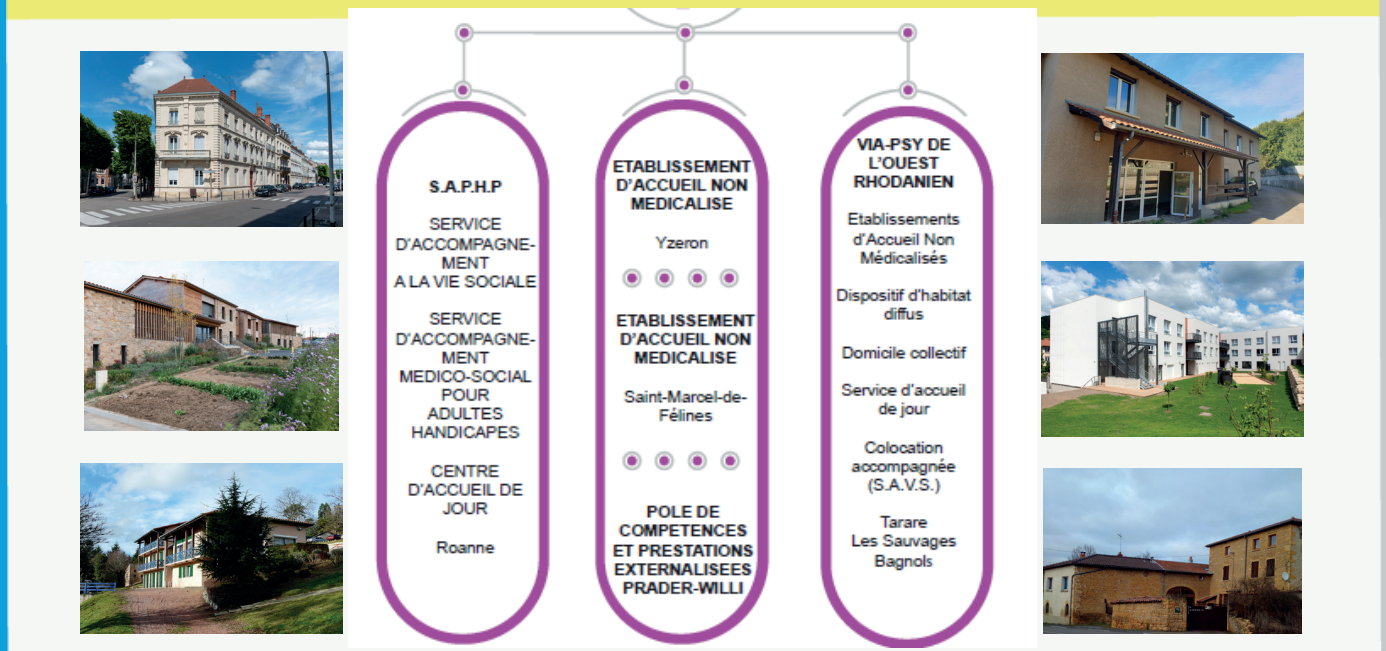
**Cette plateforme est donc un outil idéal pour accompagner les parcours « sur mesure » des personnes.**



# P.H.V.S



## Comprendre la structuration du Pôle Habitat et Vie Sociale....



## S.A.P.H.P

(SAMSAH/SAVS/CAJ-Roanne)

- **Réalisation de l'Evaluation Interne des services du SAPHP**

Soutenue par le comité technique et qualité, quatre évaluateurs internes ont mené cette évaluation.

- **Accroissement du nombre d'accompagnements**

Passage de 16 à 24 situations.

- **Formation prévention de la crise suicidaire**

1 professionnel du SAVS a été formé.

- **Projets "Art-Thérapie" et "Prendre Soins de Soi"**

Construits en partant des besoins exprimés par le groupe, et par la recherche conjointe de ressources possibles. Mise en place de séances qui se poursuivent en 2022. La conduite de ce projet dans une démarche inclusive, a

permis à plusieurs personnes accueillies au CAJ de poursuivre une activité de sophrologie découverte par le biais du service dans une association « ordinaire » (adhésion et organisation).

- **1 départ de prestataire**

La psychologue

- **50% des professionnels formés à la gestion des comportements problématiques**

- **2 professionnels formés aux outils de la réhabilitation**

# VIA-PSY de l'Ouest Rhodanien

(SAJ/LE PARC/ROGER JACQUET/MOUSSELINES/FOYER APPARTEMENTS/  
UNITE D'APPRENTISSAGE/  
COLOCATION ACCOMPAGNEE)



- **Le Service d'Accueil de Jour déménagement**

En mars, les locaux au 3 rue de la Providence à Tarare ont été ouverts et l'équipe du SAJ et les personnes accompagnées ont pu prendre possession des murs, du neuf, du pratique et surtout « en ville » ! Accès et ouverture sur la cité sont devenus



plus faciles et adaptés aux besoins des personnes.

- **La Résidence du Parc à fond sur la Réforme Seraphin-ph**

Travail d'appropriation et de vulgarisation de la nomenclature Seraphin-Ph. Intégration de la logique de prestations dans la conduite des Projets personnalisés.

- **Roger Jacquet intègre le site des Mousselines à Tarare**

8 personnes de Roger Jacquet ont pu en septembre intégrer le site des Mousselines. Amélioration de la qualité de vie des personnes tant dans l'accessibilité du site que grâce à son implantation urbaine qui favorise les sorties et l'ouverture inclusive des personnes.

- **Le pôle animation des Mousselines est né**

Depuis la création du pôle animation / accueil en octobre 2021, ce n'est pas moins de 15 thématiques d'ateliers qui ont été proposées et réalisées, la plupart du temps par nos animateurs



ESPACE  
oxygène

et parfois en lien avec des intervenants extérieurs.

Les personnes accueillies sont force de propositions et souhaitent continuer à participer activement aux ateliers proposés et à en développer d'autres.

- **Le Foyer-Appartements change d'agrément**

Le travail sur les conséquences du changement d'agrément a été l'objectif principal de l'année 2021. Les référents de projets ont travaillé toute l'année avec les personnes sur la prise de conscience des dépenses en appartement et l'apprentissage de la gestion de leur budget. Un grand « chantier » pour une belle perspective, gagner en autonomie. Le chan-

gement d'agrément est arrivé sur le fil et obtenu le...31 décembre ! Depuis cette date, le Foyer Appartement n'est plus et laisse place au Dispositif Habitat Diffus.

- **L'unité d'apprentissage monte en puissance**

L'année 2021 a été consacrée à la montée en charge de ce dispositif, très demandé notamment par « les jeunes ». L'équipe a pu structurer un classeur d'apprentissages comme support à l'accompagnement, et construire peu à peu une véritable « école de la vie autonome ».

**L'équipe d'accompagnement à la vie sociale de la colocation de Bagnols change**

La fin d'année a été marquée par le remplacement de l'un des deux professionnels d'accompagnement qui exerçait depuis toujours au sein de la colocation. Ce départ a déstabilisé les colocataires et un travail important a été conduit auprès d'eux pour accompagner ce changement.



## E.A.N.M ROCHE FELINES

### Les coussins du cœur, Octobre Rose

Les personnes accueillies au Foyer de vie ont participé à l'opération « les coussins du cœur ». Objectif : créer des coussins à destination des femmes ayant subi une ablation du sein suite à un cancer. 4 personnes se sont associées à l'action dans une boutique spécialisée en couture et partenaire du projet. Le projet s'est poursuivi au sein du foyer et les résidents ont pu ainsi remettre une quinzaine de coussins à la ligue contre le cancer.



## E.A.N.M L'YZERON

### « Je suis trop fou pour ne pas écrire »

Création et distribution du livre de recueil de différents écrits de résidents issus de l'atelier écriture. Écrits réalisés avec l'accompagnement d'une poétesse. 200 exemplaires du livre ont été tirés et distribués. Des événements « lectures publics » ont aussi été réalisés, notamment à la bibliothèque municipale d'Yzeron.

## P.C.P.E PRADER-WILLI

**Le PCPE PW a été créé en 2018 et mis en service de manière effective au second semestre 2018. Il a été autorisé pour 3 ans. 2021 est donc une année bilan pour ce service en vue du renouvellement de son autorisation.**

Pour mémoire, le **Pôle de Compétences & Prestations Externalisées** a pour mission de fournir une prestation de coordination de parcours et de suivi de situation pour des personnes atteintes par le syndrome de Prader-Willi.

Son territoire d'intervention est le département du Rhône & la Métropole de Lyon et s'adresse aussi bien à des enfants que des adultes.

Ses objectifs sont notamment de produire :

- Evaluation des besoins de la personne concernée et élaboration des réponses adaptées,
- Coordination de l'action des professionnels et organismes relevant de champs différents (sanitaire, médico-social, professionnels d'exercice libéral, ...) afin d'éviter toute rupture d'accompagnement et de parcours,
- Suivi de l'effectivité des prestations et la réévaluation régulière de leur pertinence.

Il intervient principalement dans les situations de crise, afin d'éviter les ruptures, pour rechercher des solutions d'accompagnement spécifiques pour les personnes, leur proches, les structures qui les accueillent et pour organi-

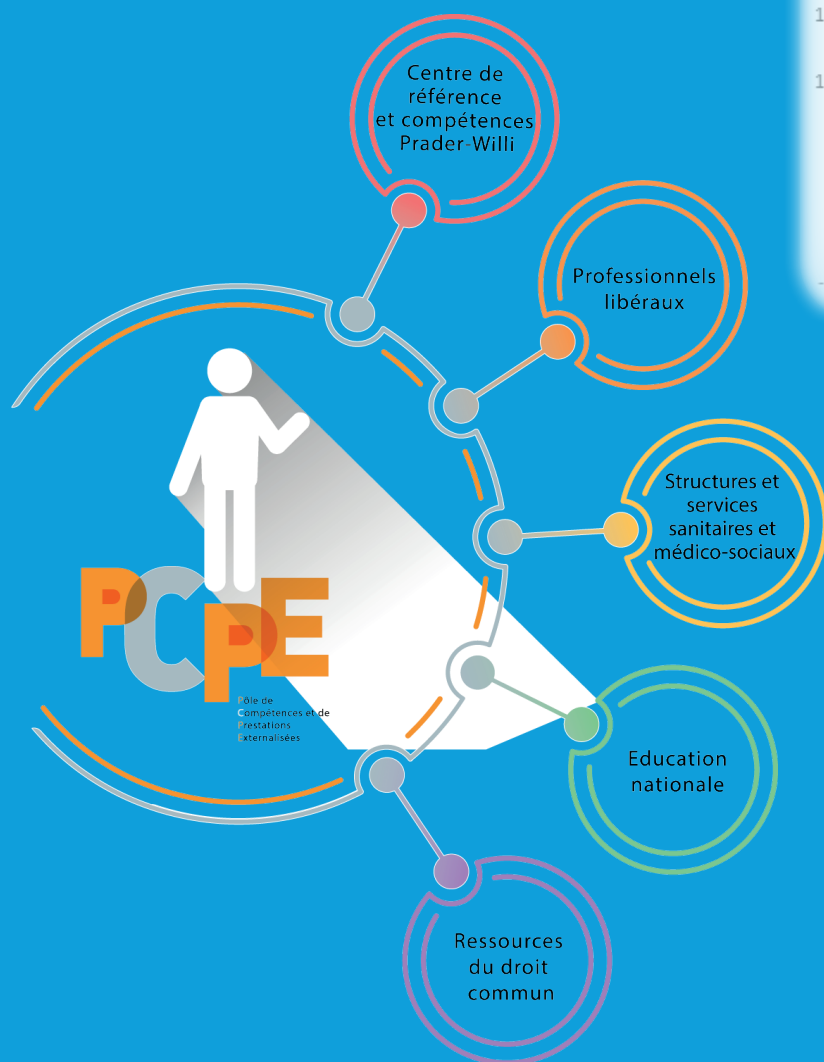
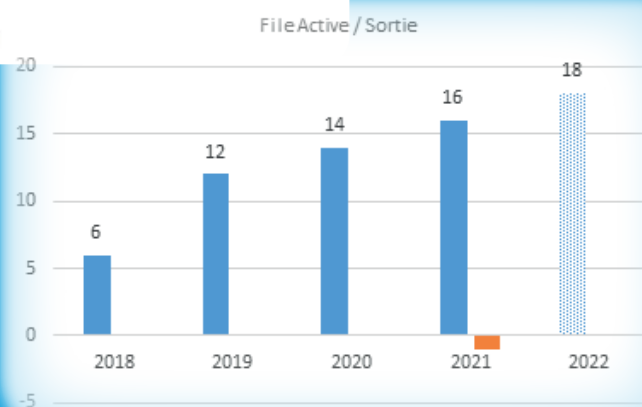
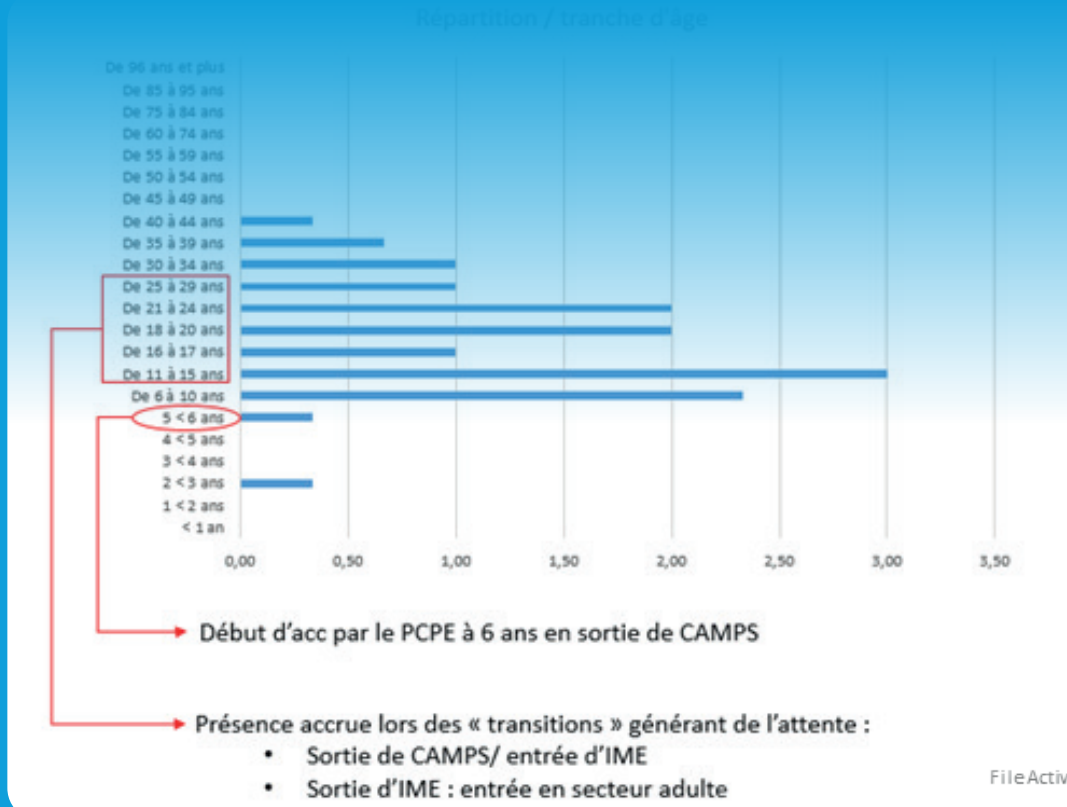
ser/coordonner au mieux leur accompagnement dans un contexte d'absence de places ciblées en ESMS.

Notre coordinatrice de Parcours à mi-temps, Rachel Meysonnasse intervient auprès de 16 personnes au travers d'entretiens d'évaluation globale de la situation lui permettant de co-élaborer un plan d'actions personnalisé et adapté. Ses missions sont également d'apporter aux familles, aux professionnels et aux équipes mobilisées dans l'accompagnement de personnes atteintes de ce syndrome des conseils et un soutien afin d'organiser de façon pertinente leur accompagnement.

Ce soutien se manifeste parfois par la mise en place de prestations externalisées avec l'appui de professionnels libéraux spécialisés dont elle coordonne l'intervention auprès des personnes et de leurs aidants.

Le manque de solutions d'accueil en établissements adaptés aux situations des personnes atteintes du syndrome concentre l'action du PCPE dans la mise en place d'un assemblage, d'un tissage d'actions coordonnées qui permettent d'éviter les ruptures de parcours.

## PCPE PW - NOS PRINCIPAUX CHIFFRES EN 3 ANS



Les 3 objectifs que nous nous fixons avec l'ARS pour les 3 années à venir :

- Poursuite de nos actions et **développement de l'externalisation des pratiques** pour correspondre aux besoins d'accompagnements au long cours de ces situations,
- **Valorisation de toutes les actions et prestations rendues** par les personnels de La Roche,
- **Mise en lumière du travail de tissage** réseau et partenariat effectué.

# La Direction Déléguée aux Projets du Pôle

- Réponse à un appel à projets émanant de la CNSA

« La participation des personnes vivant à domicile et de leurs proches aidants, dans la gouvernance des services qui les accompagnent ».

Bien que notre réponse n'ait pas été sélectionnée, la formalisation de cette réponse étant pleinement dans l'orientation 2 du projet Associatif, elle nous sert aujourd'hui de base de réflexion.



**Mise à l'honneur  
du projet de mobilité solidaire  
de LAROCHE soutenu par  
FONDATION MACIF**



- MOOV'LIB : La mobilité au service de l'inclusion sociale

Le projet Moov'lib est un moyen de répondre tant aux besoins des bénéficiaires de l'Association La Roche que ceux des habitants de la COR face à l'absence de transport collectif, la réalité sociale d'un public précaire et la réalité des déplacements de notre paysage rural

Le but est de créer un dispositif d'autopartage de véhicules électriques sans permis permettant aux personnes en situation de handicap, âgées, en insertion sociale et à toute personne ayant besoin de se déplacer de trouver une solution à leur problème de mobilité sur ce territoire et contribuer à leur inclusion.

- 2 journées de formation pour 12 personnes sur les thématiques de sécuriser ses déplacements à pieds, à vélo en 2 ou 4 roues.
- 3 sessions de formation en auto-école pour 10 personnes accompagnées en situation de conduite des Twizy
- 5 personnes utilisent déjà une version interne du dispositif d'autopartage des véhicules Twizy



# LES ACTIONS COMMUNES DU PÔLE HABITAT & VIE SOCIALE

- **Réorganisation du fonctionnement des établissements – Travail de transformation des pratiques d'accompagnement**

► Mobilisations des équipes d'accompagnement de tous les établissements pour définir les fonctions clefs de l'accompagnement et leurs missions :

- ◇ Coordinateur de Parcours,
- ◇ Référent de Projet,
- ◇ Accompagnateur de la vie quotidienne,
- ◇ Animateur.

► Lancement d'une nouvelle organisation horaires (Via-Psy et Yzeron) permettant aux personnes concernées de mieux se repérer dans l'accompagnement qui leur est produit et aux professionnels de mieux se repérer dans les actions qu'ils ont à conduire.

► Ces nouveaux horaires officialisent la :

- ◇ Création dans les établissements de véritables pôles d'animations permettant aux personnes concernées de bénéficier de davantage d'activités ouvertes sur la cité et favoriser les liens sociaux et les apprentissages.

◇ Réorganisation de la gestion du quotidien des personnes par la création de la fonction d'Accompagnateur de la Vie quotidienne. Fonction « mixant » le travail des ex Maitresses de maison et des ex Aides Médico-Psychologiques. Cette fonction s'accompagne de la mise en place d'une véritable organisation à la carte et non plus collective.

◇ La mise en place de la référence de projet permet une individualisation encore plus complète de l'accompagnement proposé. Partout où elle est active cette référence nous permet d'atteindre un taux d'existence de Projet d'Accompagnement Personnalisé de 100%.

► Validation en CVS de la réorganisation des CVS associés à la plateforme Via-psy en :

- ◇ CVS Milieu ouvert regroupant le foyers appartement et le SAJ,
- ◇ CVS Etablissements regroupant le Parc, RRJ et les Mousse-lines.

- **69 heures de réunions de travail** spécifiques avec les équipes pour la réorganisation du PHVS

- **Personnels formés à la gestion des comportements problèmes**

- **2 évaluations internes réalisées (RF, RRJ)**

- **12 départ de salariés**

- **7 nouveaux salariés sont venus renforcer nos équipes**

- **4 mouvements internes** de personnels s'essayant à une nouvelle fonction

- **8 personnes du FH ont bénéficié d'un séjour d'essai à la vie en appartement au Goal appart** (de 2 jours à 1 semaine).

- **10 personnes ont intégré le foyer appartement et 4 en sont sorties**

- **7 personnes ont transité de notre unité d'apprentissage vers notre foyer appartements**

- **2 personnes sont entrées à la colocation accompagnée et 1 a évolué vers le foyer appartement**

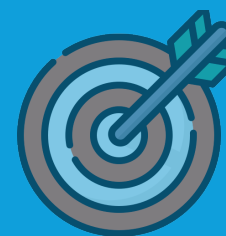
- **Création du Roche N'Bar** 1er dispositif d'accueil pour les personnes géré par les personnes.





# ET DEMAIN ?

Le cap est tracé et toutes les équipes du pôle travaillent d'arrache-pied pour atteindre les objectifs associatifs. Autodétermination, Pouvoir d'agir, Inclusion, Subsidiarité ne sont plus « que » des mots du projet associatif mais ils se vivent en actes dans chacun des accompagnements qui sont menés au sein du Pôle Habitat et Vie Sociale.



Est-ce à dire que chaque personne doit absolument bouger de son dispositif actuel, qu'elle doit mener un projet de « monter » en compétences, en savoir-faire, d'aller vivre en appartement ? Bien sûr que non ! Le droit à l'autonomie tel que nous le portons au sein du PHVS, c'est avant tout le droit de choisir... et on peut choisir de vivre en foyer et de mener le projet de se poser, se stabiliser, se sentir mieux.

Notre Evolution ? S'engager et garantir que dans toutes les équipes du PHVS, quelle que soit la fonction exercée, on ne fasse plus à la place des personnes au prétexte qu'elles ne sauraient pas ce qui est bon pour elles. S'engager d'abord, et dans toutes circonstances, comme un réflexe pavlovien, à interroger les personnes sur ce qu'elles souhaitent, sur le « comment » elles imaginent faire pour résoudre leurs problèmes, pour réaliser leurs projets, pour vivre leurs rêves ; arrêter de penser à leur place comme celui qui saurait mieux quoi et comment faire.

Porter l'Espoir - Voilà résumé en deux mots l'objectif que je souhaite fixer à toutes les équipes du Pôle Habitat et Vie Sociale. Cela passe d'abord par le fait de redonner aux personnes concernées leur place, les mettre ou remettre en position de faire des choix et être à leurs côtés (ni au-dessus, ni en dessous) pour cheminer avec elles le temps qu'il faut pour devenir inutile.

## LE PÔLE HVS EN CHIFFRES



Agrément  
Equivalent  
Temps Plein

326



Nbre de personnes  
accueillie  
(ETP réel au 31/12)

402



Taux moyen d'occupation  
(sans Colocation  
et services Roannais)

93.14



Répartition  
Femme/Homme

40%-60%



Age moyen

50,60



Entrées dans  
l'année

62



Provenance



26

DOMICILE/FAMILLE

21

MOUVEMENT VIA-PSY

09

AUTRES ESMS

06

HOPITAUX

31

MILIEU ORDINAIRE

28

MOUVEMENT VIA-PSY

16

AUTRES ESMS

01

HOPITAUX

05

DECES

03

DROIT COMMUN

4.73%

AUTRES DEPARTEMENTS

21.89%

METROPOLE 69

23.88%

RHONE

49.50%

LOIRE



Sorties dans  
l'année

84

## RUBRIQUE

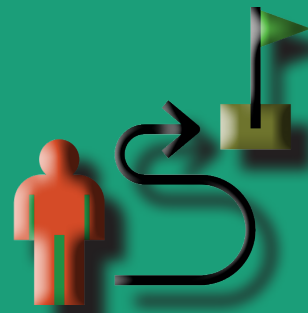
# DIRECTION PARCOURS & QUALITÉ

### PRÉSENTÉ PAR

François Anizan, Directeur Parcours et Qualité



### Objectifs/Actions



### Priorités :

1

#### **Contribuer à l'ouverture de la MAS de Claveisolles**

- ✓ Mettre en place la procédure d'admission

#### **Développer la participation des personnes concernées dans les projets conduits par la direction parcours et qualité**

- ✓ Développer leur participation dans la démarche d'évaluation
- ✓ Faire témoigner les personnes dans chaque Bulletin QualiNews
- ⚡ Faire participer les personnes concernées dans chaque projet

#### **Développer les Pratiques Orientées Rétablissement**

- ✓ Mettre en place 1 formation Rétablissement sur le PHVS
- ✓ Animer le COPIL du Pôle IP sur la mesure de l'estime de soi des Travailleurs Handicapés
- ✓ Favoriser l'accès aux bilans et aux programmes de réhabilitation psychosociale

#### **Prévenir les comportements-problèmes des personnes concernées**

- ⚡ Former l'ensemble des salariés à la Recommandation comportements-problèmes
- ✗ Mesurer l'effet de l'utilisation des outils de la recommandation

#### **Monter en compétences les Conseils de la Vie Sociale**

- ✓ Animer un Groupe de Travail leader du déploiement de l'action
- ✓ Former les représentants des CVS
- ⚡ Articuler CVS et CCVS pour fluidifier l'information
- ⚡ Capitaliser les pratiques mises en oeuvre et les diffuser

#### **Piloter le processus d'évaluation Interne et externe des ESMS La Roche**

- ✓ Organiser 4 évaluations internes du Pôle Habitat et Vie Sociale



## Priorités :

# 2

### **Concevoir un projet transverse d'aide aux aidants**

- ✗ Mettre en place un Groupe de Travail avec les représentants des familles aux CVS et les Personnes Concernées
- ✗ Définir avec le Groupe de travail un plan d'actions pour soutenir les aidants

### **Mettre en place des actions de prévention de santé pour les établissements**

- ✓ Faire un état des lieux des pratiques et manques La Roche
- ✗ Créer et animer un Groupe de Travail avec des infirmiers
- ✓ Concevoir un module de formation interne sur le thème de la prévention de la crise suicidaire

### **Sensibiliser les personnes concernées aux projets culturels**

- ✓ Développer des projets culturels
- ✓ Coordonner le projet avec l'Usine Biolay

### **Soutenir l'élaboration puis la mise en place de dispositifs par les pôles IP et HVS pour permettre les transitions des personnes vieillissantes**

- ✓ Réaliser un état des lieux des pratiques et des besoins

### **Mettre en place une Communauté de pratiques Prader-Willi en Auvergne Rhône-Alpes en coopération avec l'Equipe relais Handicaps Rares et l'association Prader-Willi**

- ✓ Mobiliser les acteurs sur le territoire
- ✓ Participer aux groupes de travail mis en place

## Priorités :

# 3

### **Finir le déploiement du logiciel Imago DU - Dossier Unique**

- ✓ Assurer un déploiement fluide des fonctionnalités du logiciel et de manière harmonisée au sein de l'association

### **Impulser de nouvelles solutions technologiques dans les pratiques professionnelles**

- ✓ Concevoir et proposer des formations digitalisées

### **Sensibiliser des représentants des salariés, des personnes concernées et des familles à la Pair Aidance Professionnelle et Non-Professionnelle**

- ✓ Former aux pratiques de pair aidance au sein de l'association et également sur le territoire

La Direction Parcours & Qualité se fixe pour objectif en 2022 de concevoir et d'animer davantage de formations internes sur les thèmes suivants : Prévention de la crise suicidaire, Premiers secours en santé mentale, Evalueur interne, Juste distance relationnelle, Comportements problématiques. Cet axe est important parce que c'est un moyen de valoriser nos pratiques professionnelles.

Dans le cadre du Projet Territorial de Santé Mentale du Rhône (PTSM), La Roche, par l'intermédiaire de la DPQ, continuera d'être leader du développement du case management. L'enjeu est majeur dans la mesure où il s'agit d'améliorer la coordination globale des parcours des personnes. Sur le même principe, nos implications se poursuivront pour déve-

lopper les Communautés 360 de la Loire et du Rhône.

La DPQ coordonnera une étude prospective des besoins auprès de la population accompagnée par les services de l'association et en enquêtant auprès des partenaires sur les territoires d'implantation de l'association. L'objectif est d'adapter l'offre de services à l'évolution des besoins des personnes.

Enfin, en partenariat étroit avec les services de réhabilitation psychosociale, nous soutiendrons l'appropriation par les équipes des approches qui aident les personnes à mieux gérer leurs émotions, améliorer leurs habiletés sociales, anticiper la crise. Le Rétablissement peut également s'acquérir par la restauration des liens familiaux. De ce fait, le projet d'Aide aux Aidants devra se construire.

2022

## RESSOURCES HUMAINES

### PRÉSENTÉ PAR

Camille Gaucher, Directrice Administrative et Financière & Directrice Ressources Humaines

**A**u regard de l'évolution de l'Association La Roche, il a été lancé fin 2020, **la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)**. La première étape fut celle du diagnostic. L'étape suivante en 2021, fut celle de l'écriture d'une partie des fiches de missions en lien avec la réorganisation de l'Association par pôle. Nous avons débuté par le pôle Habitat et Vie Sociale. A ce titre plusieurs fiches de missions ont été validées par les équipes fin 2020/début 2021. Outre ce travail sur les fiches de missions, un travail a été effectué quant à l'analyse des compétences et des activités composant le processus du pôle Habitat et Vie Sociale afin de pouvoir construire un référentiel de compétences. L'étape suivante pour 2022 sera la finalisation des fiches de missions, la cartographie des emplois et des compétences du pôle Habitat et Vie Sociale et le lancement du travail pour le pôle Inclusion Professionnelle et le pôle Accueil et Accompagnement spécialisé.



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 un chacun, les managers ont été formés à l'EDDT courant 4ème trimestre 2020 (Espace de Discussion sur le Travail). Pour rappel, l'EDDT 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 co-construites 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* » (définition de l'ANACT).

L'année 2021 fut une année marquée par la mise en œuvre de ces Espaces de Discussion sur le travail. Ci-après quelques sujets qui ont été traités courant 2021 : « Comment individualiser et autonomiser le nettoyage des studios ? », « Comment fonctionner en l'absence de tel salarié ? ». A l'issue des EDDT, des actions concrètes ont été mises en œuvre par les salariés permettant aux équipes concernées d'être acteurs des moyens pour atteindre les objectifs. Outre la mise en œuvre de l'EDDT, l'année 2021 a permis de structurer la communication autour de la Démarche Appreciative Inquiry (AI) par le biais de vidéos montées par les groupes en charge d'actions puis diffusées sur chacun des sites de l'association. En parallèle, le travail autour de 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 continuent à avancer.

Pour soutenir **la qualité de vie au travail**, l'année 2021 fut une année **riche en négociation avec les partenaires sociaux**. A cet effet, plusieurs accords ont été signés comme l'accord sur l'égalité Hommes et Femmes, ou encore l'accord sur le télétravail. Outre la signature d'accords, le règlement intérieur a fait l'objet d'une révision puisque ce dernier date d'avril 2003 et ne correspondait plus totalement aux besoins actuels. La finalisation du règlement intérieur aura lieu début février 2022 pour une mise en œuvre au 1er mai 2022.





Par ailleurs, courant 1er semestre 2021, dans le cadre du **RGPD (Règlement général sur la Protection des Données)**, un audit de conformité a été réalisé par un cabinet d'avocats spécialisé afin :

- D'évaluer le niveau de conformité de l'Association au Règlement (UE) n°2016/679 du 27 avril 2016 ainsi qu'à la législation française concernant la sécurité des systèmes d'informations et la protection des données en vigueur au titre des thématiques suivantes : données traitées par les ressources humaines, par les pôles (personnes accompagnées), et par les services supports (données clients et fournisseurs),
- D'évaluer les écarts de conformité,
- Et proposer des mesures à mettre en place pour réduire ces écarts de conformité.

A l'issue de cet audit, la priorité des actions à mettre en œuvre concerne les Ressources Humaines.

A ce titre, il a été établi un registre des données Ressources Humaines traitées détaillant la finalité des traitements, les catégories de données utilisées (ex: nom, prénom...), les personnes ayant accès aux données et la durée de conservation des données. Outre ce registre, la Direction des Ressources Humaines a travaillé à la sensibilisation des salariés sur le sujet par le biais du CSE mais également au moyen de documents d'informations en termes de traitement des données personnelles avant, pendant et après le recrutement par exemple. 2022, pour la partie Ressources Humaines verra la formalisation de la

politique de conservation, d'archivage et de suppression des données au regard des obligations légales.

Pour terminer, l'année 2021, fut une année marquée également par **l'avancée du projet de la MAS de Claveisolles**.

En effet, l'année 2021 a vu l'aboutissement du recrutement du directeur de la MAS en la personne de M. Ludovic Serna, à qui nous souhaitons la bienvenue. Outre l'aspect recrutement, la Direction des Ressources Humaines à continuer à communiquer sur le projet auprès des partenaires tels que Pôle Emploi, la COR, le Ministère de la Défense, les organismes de formation....

Communication également vers les partenaires qui viendront en soutien des salariés sur le champ du logement, de la garde d'enfants et de la mobilité. Cette communication s'est effectuée par des newsletters trimestrielles, réunions collectives avec Pôle Emploi, entretiens, rencontres... Outre ces communications relatives aux salariés, la Direction des Ressources Humaines en lien avec la Direction Parcours et Qualité a travaillé à la sensibilisation au handicap psychique du territoire. En effet, cette sensibilisation s'effectue par 2 biais :

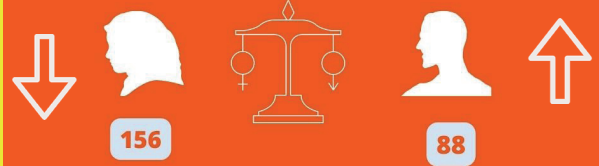
- L'environnement scolaire : à ce titre, plusieurs rencontres ont eu lieu avec les deux directeurs des écoles primaires et collège de Claveisolles afin d'organiser une sensibilisation au handicap psychique auprès des 3 publics que constituent l'école : les enfants, la communauté éducative et les parents. Ces sensibilisations se feront par des réunions, ateliers et également par un projet avec la radio caladoise courant 2022,
- L'environnement culturel : en partenariat avec la COR, la municipalité et une photographe/artiste professionnelle, l'Association monte un projet photos qui sera exposé afin d'initier une rencontre entre les habitants de Claveisolles et les résidents de la future MAS. Projet qui aboutira en 2022.



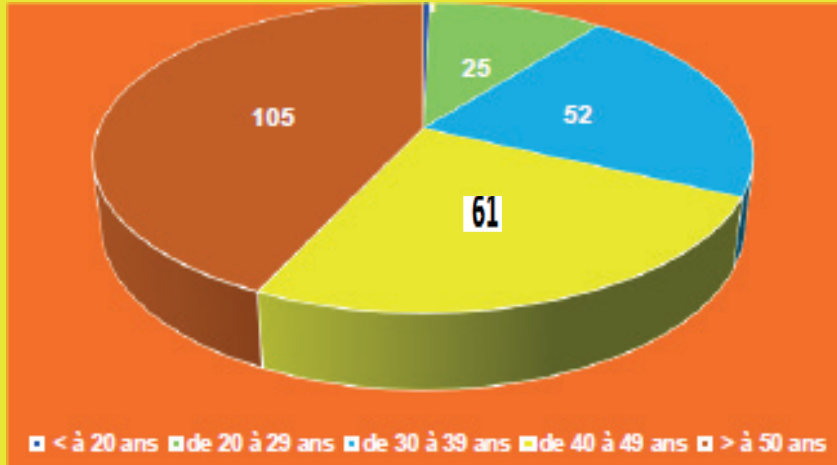
Notre index égalité Hommes / Femmes

**94/100**

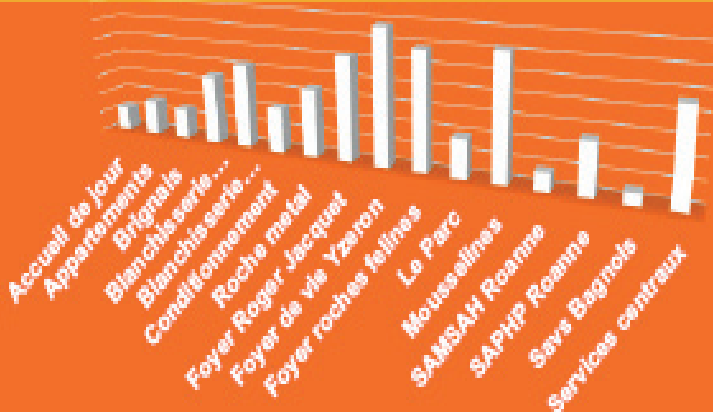
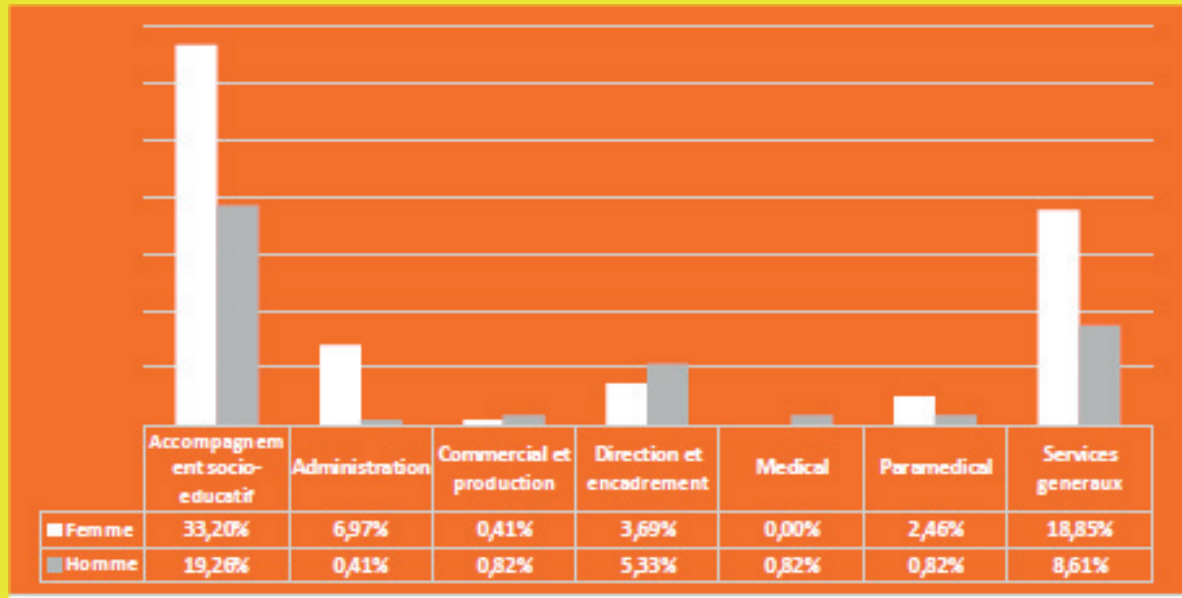
+1 point / 2020



Nombre par tranche d'âges



Composition des fonctions (référentiel Pôle Emploi)



Répartition de la Masse Salariale  
(5 349 822 €)

# RUBRIQUE

## LA COM' EN ACTION!

### PRÉSENTÉ PAR

Virginie Dechavanne, Responsable communication corporate & Assistante Direction Générale  
et Lisa Berjoan, Responsable marketing et communication des activités économiques des l'ESAT

- La COMM' s'organise, définit ses objectifs stratégiques auprès des différents publics internes & externes en vue de l'élaboration de ses campagnes de communication pour les mois à venir,
- Recrutement de Lisa Berjoan, Responsable de communication marketing/commercial pour les activités économiques des E.S.A.T



**9** Affiches  
**3** Bulletins d'information  
**7** Plaquettes  
**2** Cartons d'invitation  
**1** Carte de vœux  
**1** Flyer  
**1** Rapport d'activité



**2** Inaugurations  
**1** Assemblée Générale  
**1** Séminaire



**288** Abonnés   
**538** Abonnés   
**8465** Visiteurs  
(site corporate)  
**43** Demandes traitées (en provenance du site)  
**42** Offres d'emploi  
**9** Newsletters



**19** Articles de presse



**2** Logos  
**1** Newsletter  
évaluation & qualité




### CORPORATE


- Organisation du 50ème anniversaire,
- Elaboration des plans de communication & actions à 2/3 ans,
- Refonte du site corporate,
- Réalisation d'un livret d'accueil salariés.

2022


- Arrivée d'une nouvelle responsable commerciale : Anne-Laure Fédi, support de la communication des activités économiques,
- Mise en place du premier événement de l'ESAT Terroir : Les Halles Inclusives,
- Refonte des réseaux sociaux (Instagram, Facebook et LinkedIn),
- Refonte du site internet la laiterie de La Roche,
- Création, amélioration et mise à jour des différents supports de communication (ex : brochure commerciale, carte de visite, roll up etc),
- Reconstruction du partenariat avec Atout Commerce (Click and collect aux particuliers),
- Création d'une charte graphique et du logo pour le miel de La Roche.



**312** abonnés



**300** abonnés



**100** abonnés

2022

### MARKETING/COMMERCIAL

- Organisation d'événements pour présenter les activités de l'ESAT, et notamment l'activité Terroir,
- Développement des réseaux sociaux,
- Refonte des sites commerciaux.

## LA DIRECTION ADMINISTRATIVE & FINANCIÈRE



### PRÉSENTÉ PAR

Camille Gaucher, Directrice Administrative et Financière & Directrice Ressources Humaines

**D**ans la continuité de 2020, l'année 2021 fut une année riche en « première » fois.

En effet, la Direction Administrative et Financière a eu la joie d'accueillir un **nouveau comptable** en début d'année: Guillaume Fanton à la suite du départ à la retraite de Georges Besson que nous remercions pour ces 30 années de service passées au sein de l'Association La Roche. Guillaume fort d'une expérience dans le médicosocial a su s'intégrer à l'équipe féminine en place en apportant son expertise et son expérience.



Outre l'arrivée de Guillaume, la Direction Administrative et Financière a vécu **un cycle complet en termes de reportant financier**. Concrètement, avec la mise en place des **CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens)**, contrats par lesquels l'Association La Roche s'est engagée auprès des différentes autorités de tarification dont elle dépend (ARS, CD 42 et CD 69) sur une période pluriannuelle (6 ans) pour, en fonction des objectifs d'activité poursuivis par ses établissements, bénéficier d'allocations budgétaires correspondantes

et assurer la viabilité présente et à venir de l'Association ; il a été effectué pour 2020 **l'ERRD : Etat Réel des Recettes et des Dépenses et pour 2021, l'EPRD : Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses**.

Par ailleurs, l'année 2021 fut également marquée par **la mise en œuvre de la convention de gestion** entre l'Association la Demeure des deux Ruisseaux et l'Association La Roche. Concrètement, la paie, la comptabilité, le budget prévisionnel annuel et le

compte administratif de l'Association **la Demeure des Deux Ruisseaux** sont traités par les équipes comptables et paie de l'Association La Roche. Outre la Demeure des Deux Ruisseaux, l'Association La Roche est en charge également de la gestion opérationnelle du **fonds HANDIPSY**, à savoir la tenue de la comptabilité, l'organisation de la collecte de fonds, le relationnel avec les donateurs et l'organisation et sélection des projets que le fonds soutiendra.

Pour terminer, la Direction Administrative et Financière à partir du second semestre 2021 a contribué à la mise en place d'une solution de gestion électronique de documents au sein de l'Association La Roche, appelée plus communément « **GED** » ; autour de 3 items : les achats, les ventes et les éléments ayant trait aux ressources humaines. La mise en place de cet outil a pour objet de stocker, classer et archiver les documents dans un même outil informatique. L'utilisation de la GED permet également une amélioration de nos processus en termes de recherche documentaire, de gestion et de suivi des documents durant tout leur cycle de vie. Nous avons débuté fin 2021 par le processus achat en dématérialisant les factures fournisseurs et la dématérialisation des bons à payer. Processus qui continuera à s'étendre avec la mise en place des lots suivants : dématérialisation des notes de frais tant pour les salariés que pour les administrateurs, mais également les lots relatifs à la Direction des Ressources humaines autour de la CV thèque ou encore la signature dématérialisée des contrats de travail par exemple.

Pour l'année avenir, 2022 verra **la finalisation de l'installation de la GED et le dépôt du dossier de frais de siège** à la fin du 1er semestre 2022 auprès de l'ARS pour une application à compter de 2023.

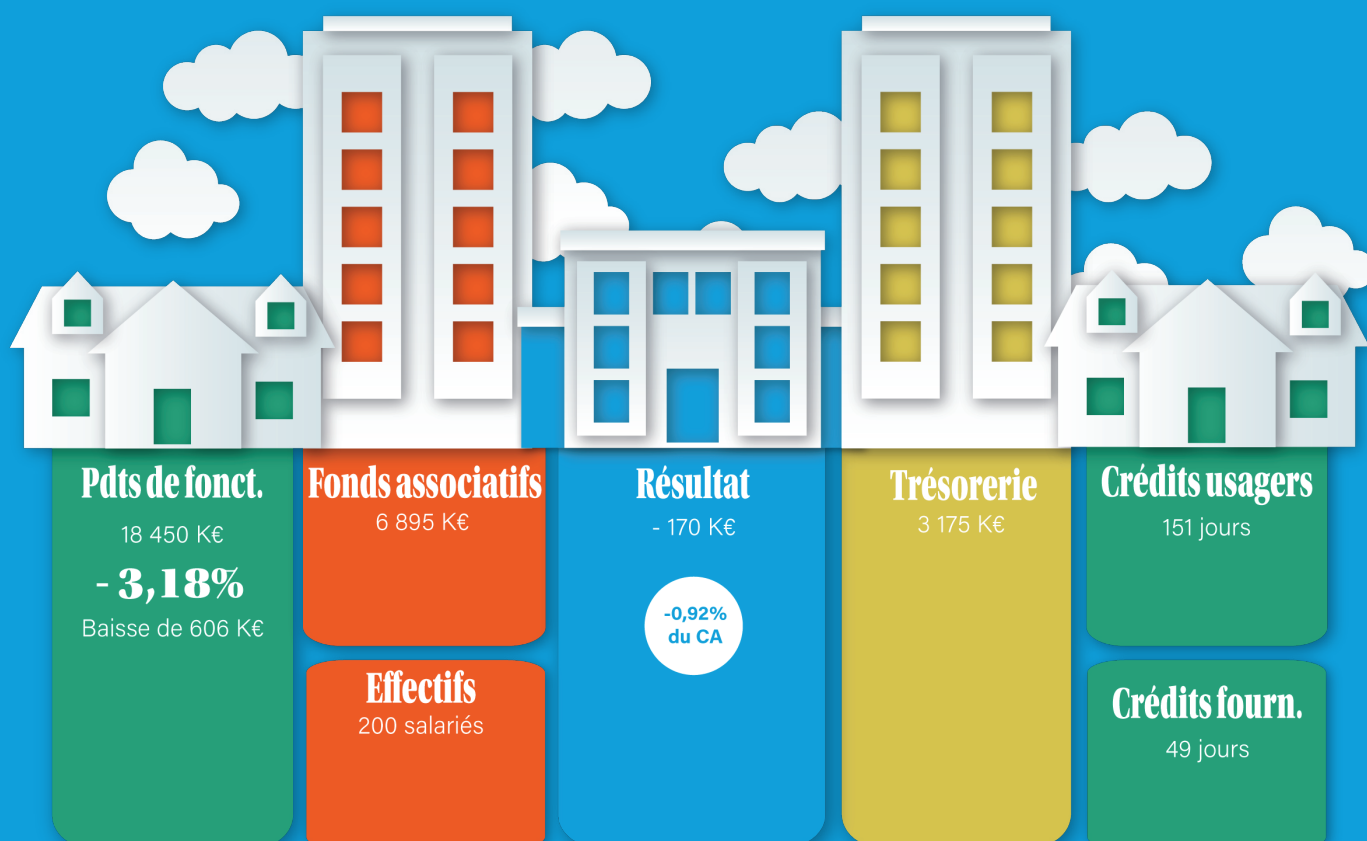




# RUBRIQUE

## LE BILAN FINANCIER

### Notre association en quelques chiffres



### Rapport financier 2021 - Synthèse de l'activité

	2020	2021	Évolution
<b>Produits exploitation</b>	19 071 300 €	18 513 689 €	- 2.92 %
Matières premières	506 096 €	431 573 €	-14.73 %
Charges de fonctionnement	5 975 728 €	5 714 510 €	-4.37 %
Impôts et taxes	554 591 €	571 370 €	+ 3.03 %
Charges de personnel	10 692 341 €	10 800 008 €	+ 1.01 %
Dotations aux amortissements	998 099 €	979 940 €	-1.82 %
Dotation aux provisions	16 236 €	4 920 €	-69.70 %
Autres	21 265 €	28 577 €	+ 34.39 %
Reportes en fonds dédiés	543 880 €	116 510 €	-78.58 %
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>-236 936 €</b>	<b>-133 719 €</b>	<b>+43.56 %</b>
Résultat financier après impôt	-15 232 €	-13 130 €	+13.08 %
Résultat exceptionnel	47 855 €	-23 414 €	
<b>Résultat de l'exercice</b>	<b>-204 313 €</b>	<b>-170 263 €</b>	<b>+16.67 %</b>

## Bilan au 31/12/2020

	ACTIF 12 455 560 €	PASSIF 12 455 560 €
IMMOBILISATIONS	6 903 499 €	7 191 755 €
STOCKS	172 469 €	
ACOMPTES VERSÉS	22 849 €	
CRÉANCES USAGERS	1 948 410 €	949 070 €
AUTRES CRÉANCES	181 075 €	1 648 375 €
TRÉSORERIE	3 227 258 €	983 548 €
		1 682 812 €

■ FONDS DE ROULEMENT 2 885 701 €
 ■ EXCÉDENT EN F.R. 341 557 €
 ■ TRÉSORERIE 3 227 258 €

## Bilan au 31/12/2021

	ACTIF 18 110 770 €	PASSIF 18 110 770 €
IMMOBILISATIONS	13 143 287 €	6 894 677 €
STOCKS	147 254 €	
ACOMPTES VERSÉS	14 775 €	
CRÉANCES USAGERS		1 001 408 €
AUTRES CRÉANCES	131 555 €	7 513 688 €
TRÉSORERIE	3 175 305 €	850 665 €
		1 850 333 €

■ FONDS DE ROULEMENT 2 266 486 €
 ■ EXCÉDENT EN F.R. 908 820 €
 ■ TRÉSORERIE 3 175 306 €

## Les flux de trésorerie de l'association

	SOLDE DE TRÉSORERIE 2020	3 227,30 K€
	RÉSULTAT CORRIGÉ (C.A.F)	+ 807,90 K€
	SOUSCRIPTION D'EMPRUNTS	+ 6 224,60 K€
	- 394,20 K€	REMBOURSEMENTS D'EMPRUNTS
Entrées Sorties	SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENTS	+ 11,40 K€
	- 7 495,60 K€	INVESTISSEMENTS
Δ FRNG = -649.20 K€	AUTRES FINANCEMENTS	+ 196,70 K€
	STOCKS	+ 20,30 K€
Décalages d'exploitation	CRÉANCES USAGERS	+ 449,80 K€
	- 132,90 K€	DETTES FOURNISSEURS
	AUTRES CRÉANCES	+ 57,60 K€
Δ BFR = +597.20 K€	AUTRES DETTES	+ 202,40 K€
	SOLDE DE TRÉSORERIE 2021	3 175,30 K€

# LES PARTENARIATS

L'association a été très engagée en 2021 sur deux projets structurant de l'action en santé mentale et de la transformation de l'offre aux personnes en situation de handicap psychique.

Tout d'abord, le PTSM (Plan Territorial de Santé Mentale) du Rhône et la Métropole de Lyon s'est décliné concrètement dans des actions en lien avec nos partenaires. François ANIZAN a pris, sous l'égide de la Coordination 69, le pilotage des fiches actions « Coordination de Parcours » et « Case Management ». La conduite de cette fiche action vise à construire dans un premier temps un référentiel commun de pratiques, voire un référentiel métiers. En parallèle, nous avons contribué comme participants à plusieurs fiches actions (Logement, Travail, Participation des Personnes Concernées, ...). Bruno DANDOY a maintenu sa présence au sein du Comité de Suivi, instance d'organisation, de coordination et de pilotage du PTSM sur le territoire, comme représentant des établissements médico-sociaux.



Le projet territorial de santé mentale du Rhône

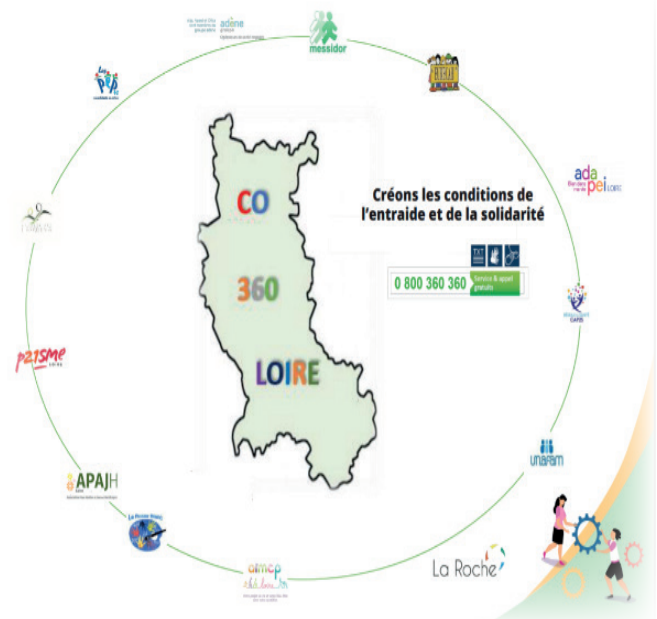
Ensuite, les COMMUNAUTE 360 (C360) sur la Loire et sur le Rhône, qui se déploient progressivement. Issues de la période COVID, les Communautés des deux départements se sont structurées progressivement par la parution d'un cahier des charges en fin d'année. Les objectifs des C360 y sont formalisés :

1. **ORGANISER des SOLUTIONS CONCRETES** répondant aux aspirations des personnes en situation de handicap et de leurs aidants, en première intention dans le droit commun ;
2. **REPERER les PERSONNES SANS SOLUTION** pour construire des réponses concrètes ;
3. **ETRE UN LEVIER D'INNOVATION et de TRANSFORMATION DE L'OFFRE** de droit commun et spécialisée.

Concrètement, cela se traduit pour les salariés de l'association par des écoutes téléphoniques du numéro national (0800 360 360), et des participations aux groupes de travail qui visent à définir des solutions pour les personnes qui en ont besoin.

L'association La Roche a signé les conventions d'enga-

gement sur les deux territoires, et sur la Loire participe à la gouvernance des communautés, qui réunissent l'ensemble des acteurs du handicap sur le territoire. Dans le Rhône, c'est l'association GRIM, notre partenaire au sein des Couleurs de l'Accompagnement qui représente le handicap psychique dans la gouvernance.



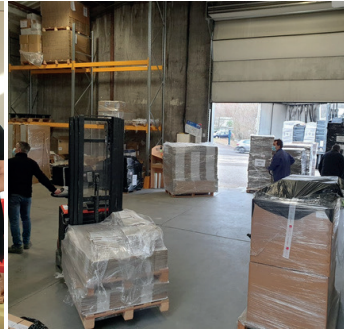
Au sein des Couleurs de l'Accompagnement, nous avons poursuivi notre implication dans les groupes de travail RH et celui des situations complexes. Nous avons participé à l'organisation des Journées du Rétablissement en novembre 2021, sous l'égide de SANTE MENTALE France. Enfin, nous avons consolidé notre démarche d'hybridation des financements, avec une perspective de nouer de nou-



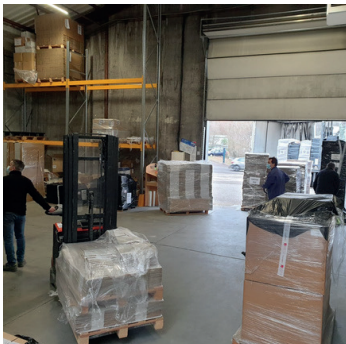
veaux partenariats avec des fondations ou des mécènes. Cela s'est traduit par des réponses à des appels à projets innovants, et la mise en place d'une newsletter vers les partenaires qui nous soutiennent déjà pour leur transmettre régulièrement les avancées de nos projets. Nous avons retravaillé aussi nos outils de communication sur nos projets afin de mieux valoriser leur impact pour les publics bénéficiaires.

2021

Année



1er semestre



2e semestre

