



2024

RAPPORT

ANNUEL

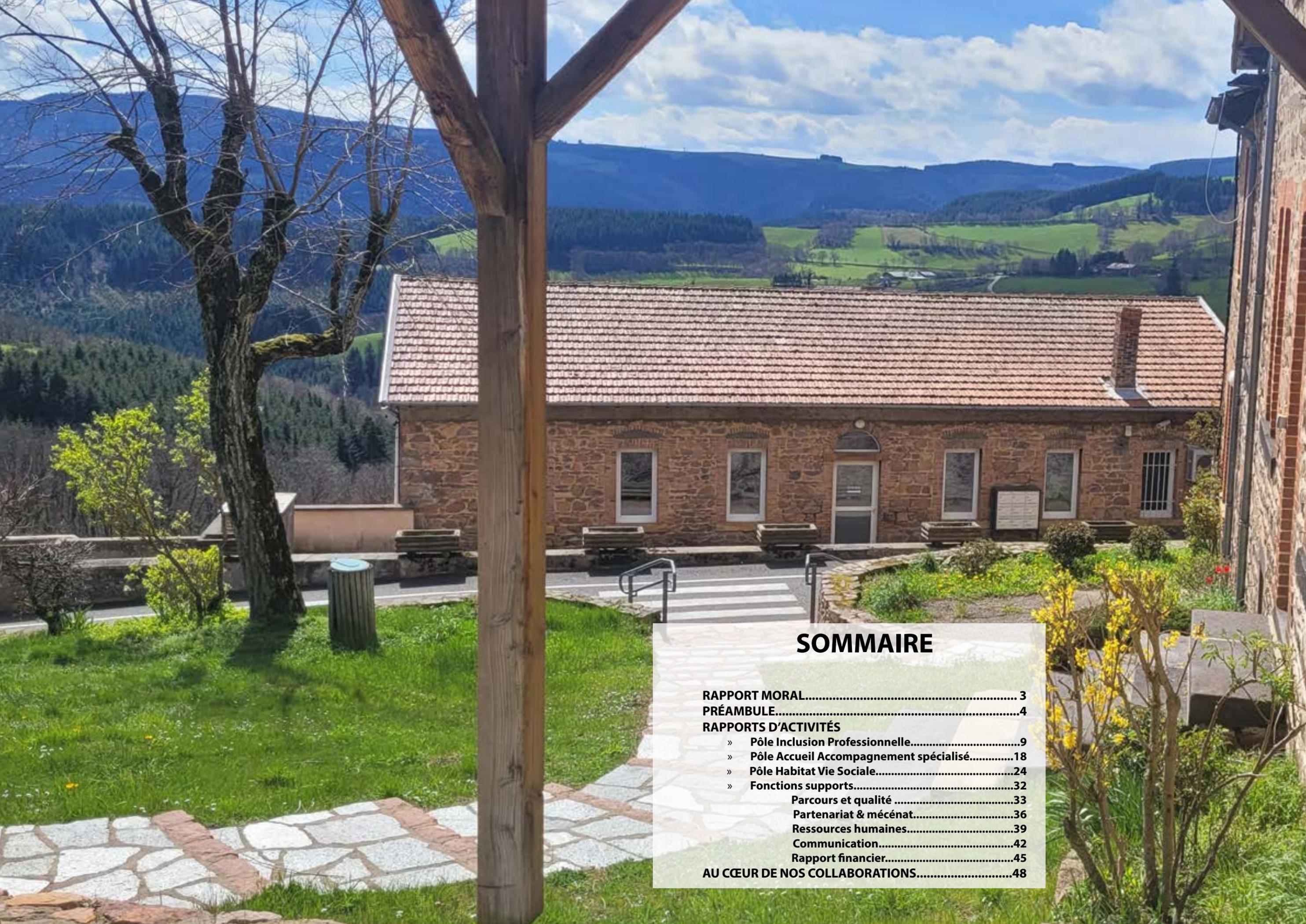
Assemblée Générale du 15 Mai 2025



Suivez-nous sur :



 www.laroche.asso.fr



SOMMAIRE

RAPPORT MORAL.....	3
PRÉAMBULE.....	4
RAPPORTS D'ACTIVITÉS	
» Pôle Inclusion Professionnelle.....	9
» Pôle Accueil Accompagnement spécialisé.....	18
» Pôle Habitat Vie Sociale.....	24
» Fonctions supports.....	32
Parcours et qualité	33
Partenariat & mécénat.....	36
Ressources humaines.....	39
Communication.....	42
Rapport financier.....	45
AU CŒUR DE NOS COLLABORATIONS.....	48

RAPPORT MORAL

Mesdames Messieurs les élus et responsables d'instances administratives et sanitaires en charge de personnes en situation de handicap, Mesdames Messieurs les représentants d'associations avec un salut particulier pour nos partenaires de l'Union des Couleurs de l'Accompagnement, Mesdames Messieurs les représentants du personnel et de nos personnes accompagnées, Chers adhérents de La Roche et Amis,

Je suis très heureux de vous accueillir pour cette Assemblée Générale Ordinaire de l'Association La Roche.

C'est avec plaisir que je vous présente le bilan de notre association pour l'année 2024, une année riche en actions et en avancées significatives.

UNE ANNÉE DE TRAVAIL INTENSE ET FRUCTUEUX

L'année 2024 a été marquée par une activité soutenue de nos instances.

Nous avons tenu :

- Une Assemblée Générale ;
- Cinq Conseils d'Administration ;
- Dix Bureaux du Conseil d'Administration ;
- Quatre Bureaux réduits du Conseil d'Administration ;
- Une Commission Immobilier ;
- Un Comité associatif RSO.

Ces réunions ont permis de prendre des décisions importantes, de suivre les projets en cours et de préparer l'avenir de notre association.

Au-delà de ces instances formelles, nous avons souhaité renforcer notre présence sur le terrain et notre proximité avec les bénéficiaires. Ainsi, en amont des Conseils de la Vie Sociale, nos administrateurs ont pris l'initiative d'aller à la découverte de nos sites et de rencontrer les personnes que nous accompagnons. Ces moments d'échange conviviaux ont permis de mieux nous connaître, d'expliquer notre rôle et nos missions, et de recueillir les attentes et les besoins de chacun.

Cette démarche, que nous souhaitons pérenniser, témoigne de notre volonté de placer l'humain au cœur de notre action et de construire une relation de confiance avec les usagers.

UN DIALOGUE CONSTANT AVEC LES PERSONNES CONCERNÉES

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est un pilier de notre démarche participative. En 2024, nous avons organisé :

- Onze CVS d'établissements, chacun se réunissant à trois reprises ;
- Quatre Conseils Centraux de la Vie Sociale.

Ces échanges réguliers avec les usagers nous permettent d'améliorer continuellement la qualité de nos services et de répondre au mieux à leurs besoins.

DES RÉALISATIONS MARQUANTES

Je souhaite souligner quelques réalisations qui ont particulièrement marqué l'année 2024 :

- L'inauguration du Dom'Co, un projet innovant qui répond à un besoin croissant de notre territoire ;
- L'acquisition de la machine Robomac à l'Esat Roche-Métal Multiservices, un investissement qui modernise nos équipements et améliore les conditions de travail de nos équipes ;
- Le rebasage du budget de la MAS, qui nous assure un équilibre financier et nous permet d'envisager sereinement l'avenir, avec l'accueil de 10 résidents supplémentaires ;
- La création du poste de chargé d'hybridation des financements, une initiative qui vise à diversifier nos sources de revenus et à renforcer notre pérennité financière ;
- L'organisation du Forum citoyen, un moment de partage et de réflexion qui a permis de renforcer le lien avec nos partenaires et les habitants de notre territoire ;
- La vente des bâtiments du site des Sauvages, dont le produit sera investi dans l'aménagement

de notre siège social, améliorant ainsi nos conditions de travail.

appuyant sur la richesse de nos expériences passées et en nous tournant résolument vers l'avenir.

PARTICIPATION & ENGAGEMENT

Notre participation à la rentrée sociale de l'URIOPSS AURA témoigne de notre engagement dans les enjeux sociaux actuels. Les thématiques abordées, telles que la transformation digitale et la qualité de vie au travail, sont au cœur de nos préoccupations.

L'année 2024 a également été marquée par des évolutions au sein de notre Conseil d'Administration. Nous avons vu certains de nos membres, occupant des postes clés tels que secrétaire général, trésorier et vice-président, entamer de nouveaux chapitres de leur vie. Je tiens à exprimer notre profonde gratitude pour leur engagement et leur contribution inestimable à notre association.

Ces transitions sont une opportunité pour notre association de se renouveler et d'accueillir de nouveaux bénévoles passionnés, prêts à s'investir dans notre mission. Nous sommes convaincus que ces nouveaux talents apporteront des idées fraîches et une énergie renouvelée, tout en perpétuant les valeurs qui nous sont chères.

Nous abordons l'avenir avec sérénité et confiance, car nous savons que notre association repose sur des bases solides et un engagement collectif fort.

Nous sommes déterminés à assurer la pérennité de notre instance et de notre association, en nous

Nous sommes convaincus que ces changements renforceront notre capacité à relever les défis qui nous attendent et à poursuivre notre mission avec succès. Nous invitons tous ceux qui souhaitent s'engager à nos côtés à se faire connaître, car ensemble, nous pouvons construire un avenir encore plus prometteur pour notre association.

PERSPECTIVES 2025

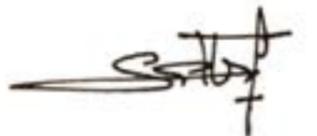
Nous préparons activement l'année 2025, qui sera notamment marquée par un séminaire de mi-parcours de notre projet associatif 2023-2027.

Ce sera l'occasion de faire le point sur nos avancées et de définir les prochaines étapes de notre développement.

Je tiens à remercier chaleureusement tous les membres du Conseil d'Administration, les équipes de direction et l'ensemble des collaborateurs pour leur engagement et leur travail tout au long de cette année.

Ensemble, nous poursuivrons nos efforts pour construire une association forte et solidaire, au service des personnes que nous accompagnons.

Christian LALBERTIER,
Président



INAUGURATION ROBOMAC ROCHE MÉTAL - 27/11/2024



PRÉAMBULE

PRÉSENTÉ PAR HERVÉ BONNIN, DIRECTEUR GÉNÉRAL

Mesdames Messieurs les élus,
Mesdames Messieurs représentant nos autorités de tarification et de contrôle,
Mesdames Messieurs les représentants des associations amies et partenaires,
Mesdames Messieurs les administrateurs et adhérents,
Mesdames Messieurs les représentants du personnel et des personnes accompagnées,
Chers collègues,

2024 aura été une **année pleine**, comme vient de l'évoquer à grands traits notre Président.

De nombreux événements et réalisations ont rythmé l'année avec comme objectif principal la **consolidation et la sécurisation financière** des réalisations et orientations du Projet Associatif.

Nos **trois pôles** (Habitat et Vie Sociale, Inclusion professionnelle et Accueil & Accompagnement Spécialisé) **ont vu leurs dossiers progresser, leur organisation s'affiner et leur réseau se consolider.**

1. L'entrée en CPOM ARS/CD42 sera pour le Pôle HVS l'occasion de **rééquilibrer le fonctionnement et les agréments** pour mieux coller aux financements accordés et résorber les déficits qui se creusaient, du fait d'une dotation insuffisante.
2. Pour le Pôle AAS, l'évaluation médico-sociale pilotée par la HAS a démontré la **qualité d'accompagnement et de service** de ce jeune ESMS. 2024 aura été une année de combat budgétaire avec un rebasage obtenu en fin d'année qui permet une clôture budgétaire en excédent. Il reste encore une bataille à mener pour pouvoir fonctionner à plein effectif sans générer de déficit.
3. Pour le Pôle IP, une **stabilisation et une consolidation du budget social** a été constatée et doit être portée au crédit des différents acteurs impliqués : cadres, services financiers et RH du siège.



La partie commerciale reste déficitaire en 2024, même s'il faut noter les résultats en nette progression de Tarare et Amplepuis et la bonne santé conservée de Vénissieux.

Les sites de Brignais et Les Sauvages restent déficitaires.

- Pour Brignais, un **effort d'implantation locale** et de prospection économique actif doit être entrepris ;
- Pour Les Sauvages, des mesures importantes de **structuration commerciale** ont été prises pour la laiterie avec des résultats attendus rapidement en 2025.

Pour l'ensemble de nos sites, un travail d'**optimisation des charges commerciales** est mené en parallèle de la recherche de nouveaux clients.



Dans le champ de la Santé Mentale, nous **renforçons notre présence et participation** aux principaux réseaux : Santé Mentale France, Prader-Willi, PTSM 69, Communauté 360, Emploi accompagné...

Notre **démarche RSO** est sur les rails et un gros travail de structuration et de formation a été mené en 2024, travail qui sera poursuivi pour nous amener en 2 ou 3 ans à une labellisation qui concrétisera la volonté associative d'un **engagement durable et sociétal.**

Enfin, la structuration de notre démarche « **hybridation des financements** » commence à porter ses fruits et quelques jolis dossiers sont « tombés » en fin d'année. Après une année de **structuration de la démarche**, tous les efforts de ce secteur doivent être tournés vers la recherche de fonds.

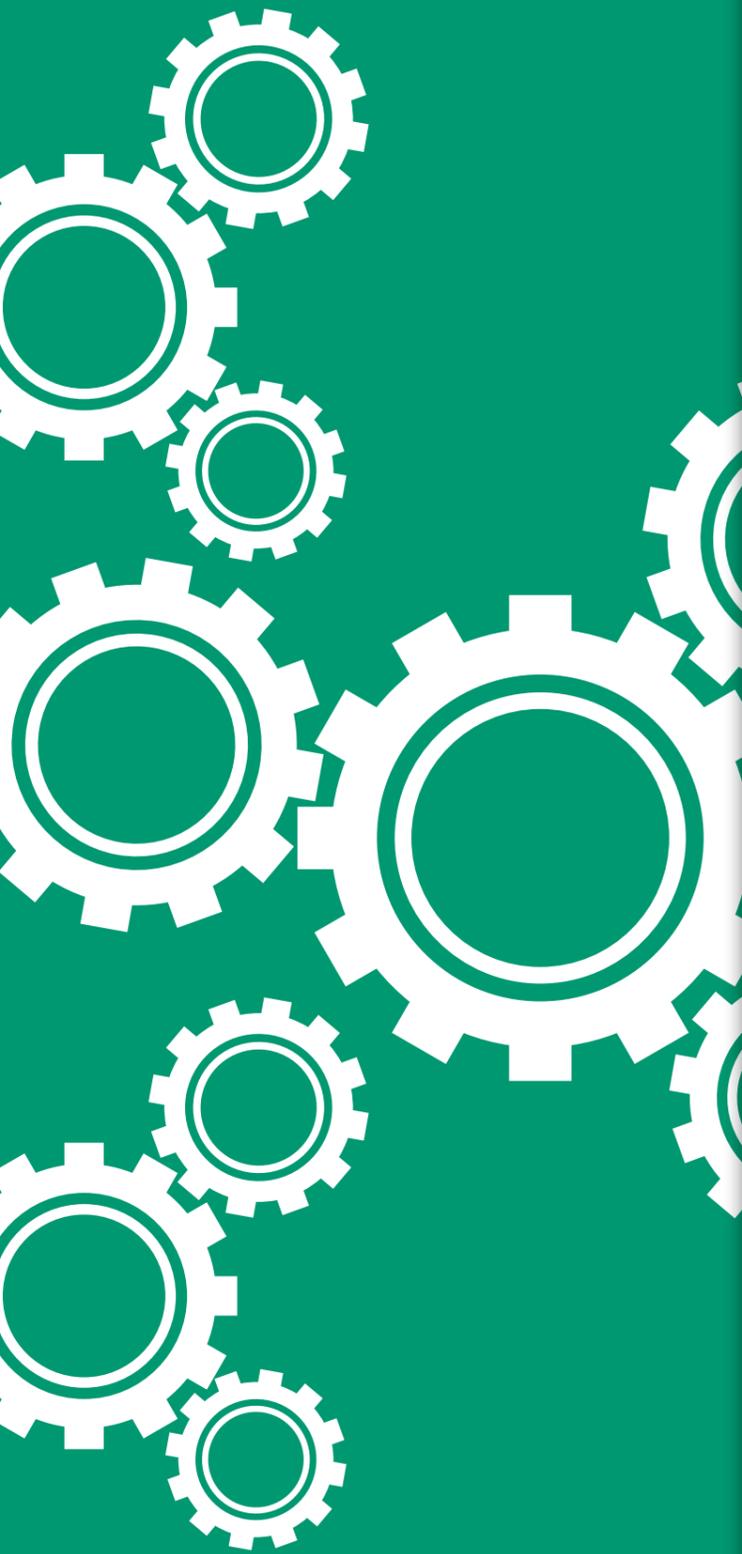
Côté services supports, nous avons obtenu début 2025 l'**agrément officiel du Siège associatif**, ce

qui sécurise les dépenses afférentes. Nos services financiers et RH continuent de se structurer et d'élaborer des process et protocoles permettant la **sécurisation et l'harmonisation des pratiques et le soutien** aux directions dans leurs missions quotidiennes.

Enfin, impossible de conclure sans remercier nos professionnels, **engagés** jour après jour auprès des personnes concernées et **porte-drapeaux des valeurs défendues** par La Roche depuis 1972. Dans un contexte national tendu, nous sommes conscients de la richesse et de la valeur de nos ressources humaines. La Roche renforce à cet effet sa **politique de Qualité de Vie au Travail** afin d'accorder à chacun de nos salariés l'accueil, le soutien et l'accompagnement personnalisé facilitant son parcours professionnel.

De beaux chantiers nous attendent en 2025, de nombreux défis sont à relever et nous comptons comme toujours sur l'**engagement** de toutes nos forces associatives pour y parvenir.





Rapports d'activités

DES 3 PÔLES DE L'ASSOCIATION

 **La Région**
Auvergne-Rhône-Alpes
ROBOMAC 310 TF pour le formage, pliage de fils
acier.

Un projet de modernisation des outils de
production de notre métallerie
soutenu par la Région Auvergne Rhône-Alpes

Pôle **INCLUSION
PROFESSIONNELLE**



1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PÔLE INCLUSION PROFESSIONNELLE (ESAT)

Le Pôle ESAT regroupe cinq établissements et services d'accompagnement par le travail, implantés sur le Département 69 et répartis sur un large territoire, entre zones urbaines et rurales. Ces établissements sont les suivants :

- Blanchisserie L'Arsenal, située à Vénissieux (69) ;
- Atelier Cosmétique, situé à Brignais (69) ;
- Atelier Roche Métal Multi-services, situé à Tarare (69) ;
- Atelier Terroir, situé à Les Sauvages (69) ;
- Blanchisserie La Roche, située à Amplepuis (69).

L'ensemble du pôle a accompagné plus de 300 travailleurs en situation de handicap, répartis de la manière suivante :

- Vénissieux : 66 travailleurs ;
- Brignais : 60 travailleurs ;
- Tarare : 76 travailleurs ;
- Les Sauvages : 33 travailleurs ;
- Amplepuis : 68 travailleurs.



Portes ouvertes Amplepuis - juin 2024

Ces activités sont encadrées et accompagnées par une équipe pluridisciplinaire de 64 salariés, incluant des moniteurs d'ateliers, des professionnels médico-sociaux, des agents administratifs et des fonctions support mutualisées.

Le Pôle ESAT poursuit une mission d'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, par le biais d'activités économiques structurées et adaptées. Il s'attache à offrir un cadre professionnel valorisant, sécurisé et respectueux des projets individuels, tout en répondant à des exigences de qualité vis-à-vis de ses clients et partenaires.

Le fonctionnement du Pôle est marqué par plusieurs particularités :

- Une forte dispersion géographique des sites, avec des distances comprises entre 50 et 100 minutes de route, qui nécessite une organisation managériale transversale efficace ;
- Une équipe encore en reconstruction sur le site de Brignais, avec un taux de renouvellement du personnel important ;
- Une dynamique de développement sur le site d'Amplepuis, entraînant elle aussi une certaine instabilité liée aux évolutions d'équipe de personnes en situation d'handicap ;
- L'ensemble des établissements accueille des publics similaires, des adultes en situation de handicap bénéficiant d'une orientation en milieu protégé.

2. FAITS MARQUANTS EN 2024

L'année écoulée a été particulièrement dynamique pour l'ensemble du Pôle ESAT, avec la réalisation de nombreux projets structurants, le développement de nouvelles activités et la consolidation de partenariats stratégiques.

Projets réalisés ou lancés

À Amplepuis, plusieurs évolutions techniques et organisationnelles ont été menées au sein de la blanchisserie :

- Création d'un sas de communication entre la zone propre et la salle de production, contribuant à la confirmation de notre conformité au référentiel RABC ;
- Réorganisation complète de l'atelier, conduite par les équipes, afin de fluidifier le processus de travail ;
- Transformation énergétique avec le démantèlement de la chaudière vapeur et la mise en place d'un nouveau système de récupération des calories issues des eaux de lavage pour le chauffage de l'eau propre.

La laiterie de La Roche a connu une phase d'investissements majeure :

- Réception des travaux d'agrandissement de la salle de production de yaourts et mise en conformité de notre système de filtration d'air ;
- Mise en route d'une machine de conditionnement de pots plastiques ;
- Obtention de la DLC à 28 jours pour les yaourts en pots plastiques et verre ;
- Extension du contrat Biolait avec l'intégration

d'un second, puis d'un troisième producteur, pour accompagner la montée en puissance de la production ;

À Tarare, l'atelier Roche Métal a franchi une étape significative :

- Acquisition d'une seconde machine ROBOMAC (formage 3D du fil d'acier jusqu'à 10 mm), cofinancée à 50 % par la Région Auvergne-Rhône-Alpes (investissement total : 205 000 € HT) ;
- Réalisation du « Jardin de la Vie », jardin sensoriel de 500 m², mobilisant les deux équipes Espaces Verts sur des travaux de terrassement, plantations et création d'un chemin PMR (personnes à mobilité réduite) ;
- Participation à la Biennale d'Art Contemporain avec la conception et fabrication d'une gloriette en métallerie (105 heures de travail), désormais installée aux abords de La Providence ;



Roche Métal : Création de la gloriette - Résonance Biennale d'art contemporain Tarare - décembre 2024

À Brignais, une ouverture économique notable s'est concrétisée :

- Mise à disposition d'une partie du dépôt à l'entreprise GAUZY, deuxième employeur local, avec des perspectives de partenariats pour des prestations futures.

À Vénissieux, l'ESAT de l'Arsenal a amorcé un renouvellement de son outil de production :

- Commande d'une nouvelle machine à laver industrielle, première étape d'un programme quinquennal de renouvellement des équipements ;
- Lancement d'une réflexion stratégique sur la production d'eau chaude.

Nouveaux partenariats ou clients

Chaque site a su entretenir et développer son réseau de partenaires économiques :

- À Amplepuis, signature de trois nouveaux contrats suite à un appel d'offres en blanchisserie, orientés vers la location de linge ;
- À la laiterie, intensification de la prospection auprès des acteurs de la restauration collective, avec des références obtenues auprès de Restalliance, API, COMPASS et l'arrivée de nouvelles cuisines centrales comme l'ADAPEI 42 ;
- À Roche Métal, l'arrivée de la nouvelle machine a permis le développement de l'activité auprès des clients historiques et de nouveaux dossiers en conditionnement ont été concrétisés ;
- À Brignais, un nouveau marché de confection de colis de Noël a occupé une équipe de 5 personnes pendant 2 mois ;
- À Vénissieux, un appel d'offres remporté a permis de basculer un client important en contrat de location de linge, en concurrence directe avec un acteur majeur du secteur.

Changements d'organisation interne

Plusieurs évolutions internes sont venues renforcer l'efficacité et la structuration du pôle :

- Recrutement d'une monitrice fromagère à la laiterie, permettant de consolider les compétences techniques en fabrication ;
- À Amplepuis, arrêt du recours aux intérimaires en production, sauf pendant les périodes de congés ;
- À Brignais, renouvellement de 50 % de l'équipe de moniteurs d'atelier.



Plaquette commerciale Roche Métal

Rotary Club Pays de Tarare *Merci au Rotary Club du Pays de Tarare*

Participation à des événements

Le pôle a également été visible lors de plusieurs manifestations professionnelles :

- Visite du Salon SIRHA, dans une optique de développement commercial de la laiterie ;
- Présence sur plusieurs salons via le Cluster BIO, en tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) et de la production bio.

Autres nouveautés

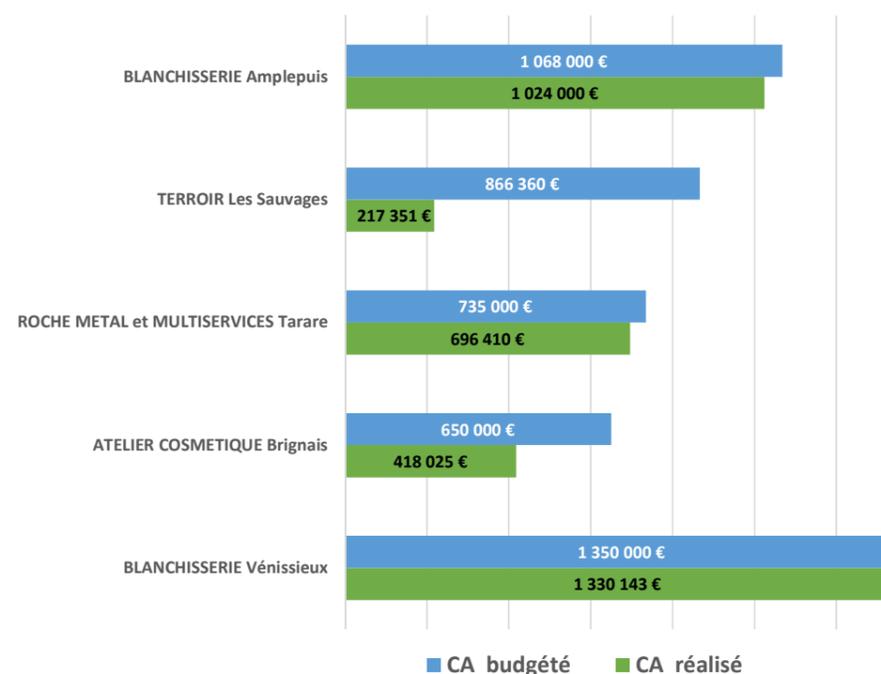
- Refonte de la plaquette commerciale de la Métallerie, grâce au soutien du Rotary Club de Tarare et à l'appui de notre chargée de communication ;
- Premiers tests de raclettes parfumées et de petites tommettes à la laiterie, en vue de leur lancement pour la saison 2025 ;
- Obtention officielle de la DLC à 28 jours sur nos yaourts, gage de qualité et de compétitivité sur le marché.

Bilan des chiffres d'affaires / Budgets

Le tableau ci-dessous présente le comparatif entre les chiffres d'affaires réalisés et ceux budgétés pour les principales activités du pôle :

3. ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

L'année a été marquée par une consolidation globale des activités productives, dans un contexte économique tendu, notamment sur les segments énergie et matières premières.



Analyse

- La Blanchisserie de l'Arsenal atteint quasiment son objectif budgétaire, confirmant sa solidité commerciale dans un secteur concurrentiel, avec en prime la conquête de nouveaux contrats.
- L'Atelier Cosmétique accuse un écart important avec le budget ;
- Roche Métal se rapproche de son objectif, dans un contexte d'investissement et de montée en compétences, notamment grâce à la nouvelle machine ROBOMAC ;
- L'activité Terroir (incluant la Laiterie de La Roche) présente un décalage significatif entre le prévisionnel et le réalisé. Ce différentiel s'explique par un démarrage plus lent que prévu de l'activité laiterie, mais aussi par une montée en puissance progressive qui devrait porter ses fruits prochainement ;
- La Blanchisserie d'Amplepuis se rapproche du budget initial malgré des évolutions organisationnelles cette année.

4. ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL

Cette année, une intensification des efforts autour de l'accompagnement global des personnes en situation de handicap sera l'objectif, que ce soit au travers du suivi médico-social, de la construction de parcours individualisés ou du développement de nouvelles compétences. Ce travail s'inscrit dans une logique inclusive et valorisante, visant l'autonomie, l'épanouissement et, lorsque cela est possible, une insertion en milieu ordinaire.

	Blanchisserie Vénissieux	Atelier cosmétique Brignais	Roche Métal Tarare	Terroir Les Sauvages	Blanchisserie Amplepuis
Agrément en ETP	50	40	60	20	52
Effectif inscrit (en ETP)	52,92	43,17	56,85	22,57	51,77
Effectif inscrit (en nombre) au 31/12/24	67	53	70	32	63
Cumul de jours réalisés	8820,5	7804	11212,50	4677,56	7841
Cumul théorique	11200	8960	13380	4480	11648
Taux d'occupation (cumul) - objectif 90%	78,80%	87,10%	83,80%	104,40%	67,30%

Les taux d'occupation varient selon les sites :

- Le site Terroir dépasse les objectifs, traduisant une dynamique très forte autour de l'atelier laiterie en développement ;
- Le site de la Blanchisserie d'Amplepuis affiche un taux plus faible, en lien avec des absences prolongées ;
- Roche Métal et la Blanchisserie de Vénissieux restent proches des seuils cibles.

Modalités d'accompagnement mises en œuvre

Le suivi des personnes accompagnées s'est appuyé sur :

- La réalisation ou révision de projets personnalisés pour chacun des travailleurs accueillis, garantissant



un accompagnement sur mesure, centré sur les besoins et souhaits de chacun ;

- Des actions de montée en compétence, avec notamment :

» La possibilité de valider une RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) ou une RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels), en lien avec le CTPEA. À Roche Métal, 14 travailleurs ont obtenu un diplôme valorisant leur savoir-faire ;

» Des formations dédiées aux membres des CVS pour renforcer leur implication et leur autonomie dans les décisions collectives ;

» La mise en place de sessions sur l'autodétermination, contribuant à responsabiliser les travailleurs dans leur parcours.

- En termes d'accompagnement, l'année 2024 a été marquée par deux textes législatifs qui renforcent les droits des travailleurs et qui nécessitent un véritable accompagnement de la part des professionnels pour que les personnes concernées puissent s'en saisir :

» La création de la fonction de délégué des travailleurs. Les travailleurs ont donc élu un délégué et son suppléant sur chaque site. Ces délégués ont suivi une formation ;

» La mise en place d'une convention entre les ESAT et les services publics de l'emploi (France Travail, les missions locales et cap emploi). Cette convention est portée au niveau national par ANDICAT et au niveau départemental par le CTPEA. Le Pôle IP est signataire de cette convention ;

» La mise en place du droit d'expression collective : au même titre que les salariés, les travailleurs d'ESAT bénéficient de ce droit. Sur le Pôle IP, ces temps se mettent en place progressivement et c'est le lieu pour définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production ;

» Le droit de grève, le droit d'alerte et le droit de retrait sont reconnus pour les travailleurs tout comme le droit d'adhérer à une organisation syndicale ;

» En 2024, l'obligation de proposer aux travailleurs une mutuelle devient obligatoire même si le décret n'est pas encore sorti... Ce sera un chantier à mettre en œuvre en 2025.

Le pôle IP continue donc d'accompagner les travailleurs par l'approche des droits. C'est dans cette dynamique que le Pôle IP associé à AMAHC et Messidor a remporté un appel à projet auprès de la fondation de France pour former des travailleurs d'ESAT à devenir formateurs et ainsi former leurs pairs sur leurs droits, l'autodétermination et le pouvoir d'agir.

Cette transformation demande à chaque professionnel de faire un pas de côté et revoir ses pratiques professionnelles. C'est pour cela qu'un CNR (Crédit Non Reconductible) accordé par l'ARS a permis de former la majorité des professionnels au développement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir.

Ateliers et formations transverses

En partenariat avec un service du Pôle HVS, des ateliers de développement des habiletés sociales et citoyennes sont proposés, visant à mieux outiller les personnes dans leurs interactions sociales et leur participation à la vie collective.

Insertion et mises à disposition en milieu ordinaire

Un travail de repérage et d'accompagnement individualisé continue d'être mené dans chaque établissement, pour favoriser les opportunités de mises à disposition ou d'emploi en entreprise classique, lorsque cela s'inscrit dans le projet de la personne.



DuoDay
2024

DUODAY 2024 :
1 jour, 1 duo, 1 immersion en entreprise



Au cœur de notre laiterie
Reportage du CD69 - Mars 2025
©CD69 - Fabrice Schiff

Le DUODAY organisé cette année a, une nouvelle fois, été une réussite, permettant à plusieurs travailleurs de découvrir un environnement professionnel ordinaire, de valoriser leurs compétences, et de renforcer leur projet professionnel. Ce type d'action s'inscrit pleinement dans notre dynamique d'ouverture et de partenariat avec le tissu économique local.

5. QUALITÉ, ENVIRONNEMENT

SÉCURITÉ,

Sécurité des travailleurs et du personnel

L'année écoulée a été marquée par des avancées notables en matière de sécurité. Une instance mixte a été mise en place sur chacun des cinq ESAT, garantissant une représentation paritaire entre les travailleurs accompagnés et les membres de l'équipe encadrante.

Ce dispositif favorise l'expression des besoins, la remontée des préoccupations, et la co-construction de réponses adaptées en matière de conditions de travail et de sécurité. Par ailleurs, la sensibilisation à la prévention des risques professionnels (PRAP) a été initiée, avec une première phase de présentation sur tous les sites et de lancement sur le site de Brignais. Cette démarche vise à impliquer les professionnels comme les travailleurs dans une culture commune de la prévention.

Engagements qualité

Chaque site continue de structurer ses pratiques, en lien avec les exigences réglementaires et les

engagements de l'association. Les visites de la médecine du travail et de l'inspection du travail dans le courant de l'année ont permis d'ajuster certaines procédures, notamment dans le cadre de l'ergonomie des postes de travail et de la sécurité des machines. Les travaux d'aménagements et d'optimisation engagés à Amplepuis s'inscrivent également dans une logique de conformité avec la norme RABC (Risques liés à la Biocontamination) spécifique au secteur de la blanchisserie.

Environnement et responsabilité sociétale

Le Pôle Inclusion Professionnelle (PIP) poursuit son implication dans la démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) portée par l'association. Des représentants du pôle siègent au comité RSO, participant activement à la définition et à la mise en œuvre des axes de progrès communs.

Sur le terrain, plusieurs actions concrètes ont été menées pour réduire l'impact environnemental des activités :

- Réduction des déchets d'emballage dans les ateliers de conditionnement ;
- Récupération de chaleur sur les eaux de lavage pour la production d'eau chaude à Amplepuis ;
- Développement de circuits courts et renforcement de l'approvisionnement local pour les productions de la laiterie.

Ces initiatives traduisent l'engagement collectif du pôle en faveur d'un développement plus durable, au service des personnes accompagnées comme de l'environnement.

6. PERSPECTIVES 2025

L'année 2025 s'annonce comme une étape décisive dans la poursuite du développement et de la structuration du Pôle Inclusion Professionnelle. Plusieurs axes stratégiques sont d'ores et déjà identifiés afin de consolider les acquis et d'ouvrir de nouvelles dynamiques.

Consolider les ESAT demeure une priorité, tant sur le plan économique que sur le plan de l'accompagnement. Cette consolidation passera par la stabilisation des équipes, l'amélioration continue des conditions de travail, et la pérennisation et le développement des activités existantes. Le développement commercial reste un levier majeur : l'objectif est de renforcer significativement le chiffre d'affaires de deux unités, la laiterie et l'atelier cosmétique, en s'appuyant sur une stratégie commerciale ciblée, une offre qualitative et une visibilité accrue.

Sur le plan immobilier, l'année 2025 devrait voir l'achèvement des travaux de rénovation du bâtiment de Brignais, permettant une amélioration sensible des conditions d'accueil des personnes accompagnées sur site.

Un autre chantier important débutera à Vénissieux, avec la réception de la première machine à laver du plan de remplacement progressif des laveuses industrielles, prévu sur cinq ans. Cette modernisation est essentielle pour garantir l'efficacité énergétique, la qualité des prestations et la sécurité des équipes.

Enfin, le Pôle a pour ambition de s'inscrire dans le dispositif de l'emploi accompagné, en partenariat avec l'ADAPT. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la volonté d'ouvrir davantage de parcours vers le milieu ordinaire pour les personnes accompagnées, en renforçant les ponts entre les ESAT et les employeurs classiques.

En conclusion, les résultats de l'année 2024 témoignent de la capacité du Pôle IP à porter une vision ambitieuse de l'inclusion, alliant performances économiques, innovations sociales et engagement solidaire. L'année à venir s'annonce comme une nouvelle étape structurante pour nos équipes et les personnes accompagnées.

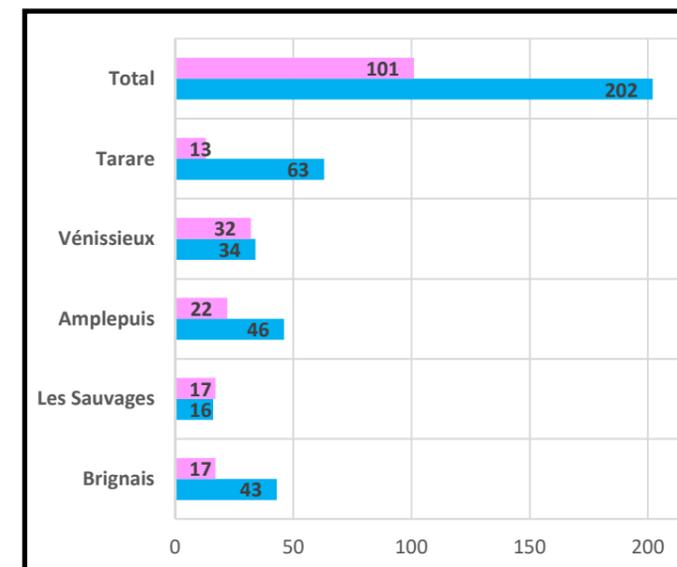


Juillet 2024

L'ESAT Brignais accueille une délégation de la Mairie de Brignais et de la Communauté de Communes du Vallon du Garon



Chiffres clés 2024

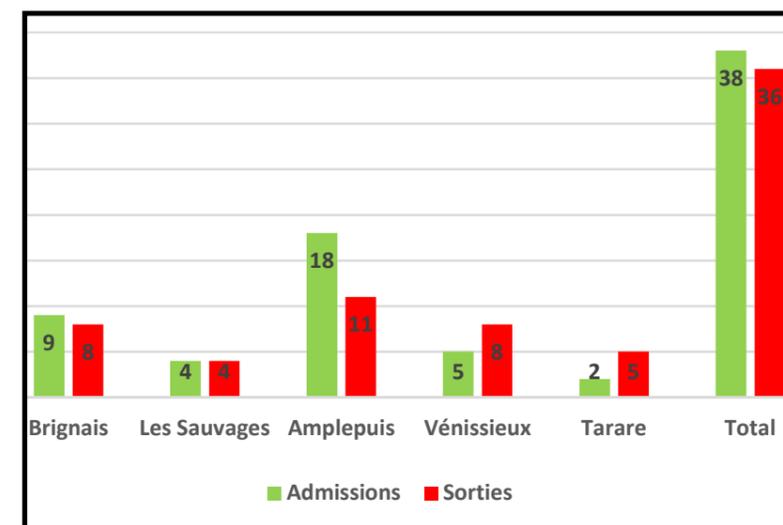
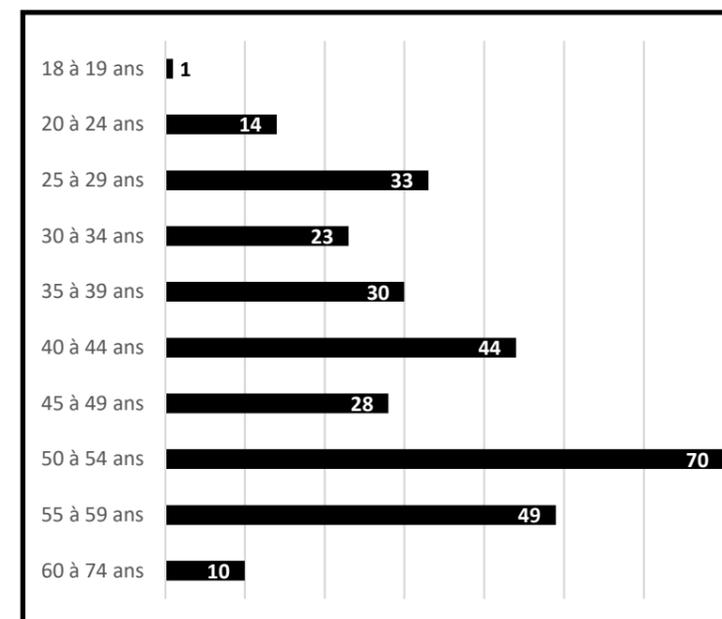


Le pôle IP accueille 202 hommes (soit 67 % des effectifs ESAT) et 101 femmes. A noter une bonne équité femme/homme pour les ESAT Les Sauvages et Vénissieux.

L'analyse de la répartition par âge révèle une forte concentration des participants dans les tranches d'âge suivantes 40 à 59 ans (191 personnes) soit près de 64 % des effectifs.

Cette observation suggère un vieillissement significatif de la population des travailleurs accompagnés en ESAT.

De plus, on note une faible représentation des jeunes, avec seulement 15 personnes dans les tranches 18-24 ans.



L'absentéisme lié aux conséquences de la maladie psychique est une réalité, mais il est important de noter que ce n'est pas la seule cause des absences. Globalement, l'ESAT parvient à maintenir ses capacités de production grâce à un équilibre entre les admissions et les départs. Néanmoins, la blanchisserie d'Amplepuis connaît un renouvellement de personnel notable (18 arrivées en 2024, soit une augmentation de 26%), bien supérieur à celui observé à Roche Métal (2.63). Ces disparités entre les ateliers soulignent la nécessité d'une attention particulière.



Pôle **ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT SPÉCIALISÉ**



2024 : UNE ANNÉE DE TRANSITION

À la MAS de Claveisolles, l'année 2024 a été marquée par des perspectives budgétaires inquiétantes. En effet, les projections budgétaires de fin 2023 montraient une trajectoire avec un déficit important fin 2024 notamment en cas d'accueil des 60 résidents prévus au projet. L'année 2024 a donc été marquée, pour la MAS par de nombreux échanges et travaux avec le financeur unique, l'ARS AuRA. Le travail conséquent engagé par les équipes de la MAS, soutenues par tous les services supports du siège, en premier lieu la Direction Administrative et Financière mais aussi les services Ressources Humaines et Logistiques, ont amené notre financeur à **rebaser le budget initial de l'établissement de 350K€**. Cet effort exceptionnel porte le budget de l'établissement à hauteur de **5 650K€**, offrant de nouvelles perspectives d'accueil en 2025.

Cependant, bien qu'ayant mobilisé un temps de travail conséquent des salariés et impacté l'arrivée de nouveaux résidents, ces problématiques budgétaires n'ont pas freiné le **déploiement du projet d'établissement de la MAS** dans ses dimensions médico-sociales, sociales et territoriales. L'établissement a donc continué à se développer, à travailler son organisation et un certain nombre de réalisations ont pu voir le jour. Par ailleurs, en milieu d'année le Pôle AAS a intégré le PCPE Prader-Willi.

1. HABITER À LA MAS, CVS, PPA, ACTIVITÉS...CHACUN S'INSTALLE CHEZ SOI À SON RYTHME

Le nombre de résidents en début d'année est de 40 personnes concernées présentes. Certain sont là depuis novembre 2022, d'autres sont arrivées entre septembre et novembre 2023. La population est composé de 27 hommes et 13 femmes pour une moyenne d'âge de 46,5 ans.

Deux mouvements de personnes concernées vont avoir lieu en ce début d'année :

- Un jeune homme va retourner rapidement à l'hôpital, l'établissement n'étant visiblement pas adapté à sa problématique. Il sera, après un travail entre la famille, le centre hospitalier

concerné, la MDPH et nous, orienté vers une URTSA (Unités Résidentielles pour adultes autistes en situation très complexe).

- Une seconde personne atteinte d'une maladie somatique grave, a rejoint sa famille à leur demande, afin de finir ses jours auprès des siens dans la région marseillaise.

L'arrivée de deux nouvelles personnes fera évoluer la population avec 26 hommes et 14 femmes et une moyenne d'âge de 49 ans.

L'année 2024 a été marquée par la **mise en place du Conseil de la Vie Sociale** de l'établissement. L'élection a eu le 1er février 2024 avec une participation forte de toutes les composantes du CVS. Le premier CVS s'est tenu le 21 mars 2024 et a vu les deux habitantes de la MAS élues présidente et vice-présidente. Les mandats dureront deux ans afin que le rythme des élections de la MAS puisse se caler sur le calendrier des élections des autres établissements de l'association, prévues fin 2024.



- L'élaboration participatif des **projets personnalisés d'accompagnement** se met en place et permettra d'aboutir à un résultat de **100%** des PPA existants à la fin d'année 2024. Chaque résident a 3 référents :
 - un coordonnateur parcours et projet ;
 - un accompagnant de la vie quotidienne ;
 - et une infirmière.

Cette organisation permet de prendre en compte les problématiques rencontrées par les personnes de manière holistique.

Concernant les activités, une proposition est faite et actualisée chaque semaine afin de répondre aux différents besoins des personnes tant sur le

40 résidents
2 départs, 2 arrivées
26 hommes / 14 femmes
Moyenne d'âge 49 ans
100% des PPA Élaborés



plan d'actions liées à leur PPA, que sur le plan de développement personnel (habiletés sociales, équilibration...) et sur le plan de l'activité physique adaptée et aussi occupationnelle.

Deux actions sont à mettre en avant :

- L'une concernant un **projet théâtre intitulé « Paysages Intérieurs »** qui a été construit à la demande et avec les résidents en partenariat avec les artistes du « Lieu-dit / Collectif Artistique » de Claveisolles. Ce projet a obtenu un financement de la DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles) via le dispositif « Culture et Santé » et de la COR (Communauté d'agglomération de l'Ouest Rhodanie), ce qui a permis après une année de travail d'aboutir à une représentation ouverte au grand public. Elle a eu lieu le 14 décembre à la salle des fêtes de Claveisolles devant plus de 100 personnes. À la lumière du tonnerre d'applaudissements en fin de représentation, nous pouvons dire qu'elle a été un véritable succès. Une vidéo retrace le travail accompli par l'ensemble des protagonistes dans le cadre de cette activité ;
- La seconde action concerne **l'ouverture du « Beau'Bar »**. L'année 2024 a vu la mise en place tous les mercredis matin à partir du mois de mars d'un bar autogéré par les personnes, accompagnées par les salariés par l'intermédiaire d'une commission Bar. Le succès est là aussi au rendez-vous et permet d'envisager un développement de ce projet vers



une structuration de type associative. A suivre...

Enfin, de nouveaux compagnons nous ont rejoints en 2024, Thaïs le lapin, Tempo le chien star de la MAS. Et en fin d'année, trois chèvres sont venues compléter notre animalerie !



2. UNE ORGANISATION EN COURS DE MISE EN PLACE IMPACTÉE PAR LES INCERTITUDES MAIS SUR LA BONNE VOIE...

Sur le plan des ressources humaines, l'année a commencé avec **le départ à la retraite de Madame CARLIN-DE MICHÈLE**, cadre de santé. Nous profitons de cette tribune pour la remercier dans son investissement sans faille dans ce moment si spécial qu'est la création d'un établissement. Nous lui souhaitons le meilleur pour la suite. En mars, **Madame BARRACO Anne a rejoint l'équipe du Comité de Direction de la MAS sur le poste de Cadre de Santé.**

Un turn-over des équipes s'est installé au cours de l'année 2024 avec des départs mais aussi des arrivées. Au regard de ce qui se passe dans d'autres établissements de ce type, nous pouvons le qualifier de « naturel ». Il y a cependant un point sur lequel nous sommes particulièrement attentifs, le taux d'absentéisme se situe en fin d'année à 9 % et a pu atteindre sur certains mois 13 %. Le peu de recul et notamment l'absence de chiffres fiables antérieurs sur l'établissement nous amènent à nous comparer à d'autres MAS du département et dans ce cadre, nous restons **en dessous de la moyenne** qui est aux alentours de 12 %. Le recrutement est et restera une pierre angulaire du développement et de la vie de l'établissement.

Le plan de développement des compétences a été conçu autour d'une action de formation construite sur mesure pour la MAS et intitulée « **Vie quotidienne et rétablissement** ». L'ensemble des salariés ont bénéficié de cet apport à la fois clinique sur les pathologies des personnes accueillies mais aussi centré sur les besoins d'accompagnement des personnes et l'importance « d'utiliser » le quotidien

comme support du rétablissement des personnes concernées.

De nombreuses autres actions de formation se sont déroulées (AFGSU, Gestes et Postures, la réalisation d'une toilette, etc...).

En 2024, c'est un total de 176 actions pour un total de 2418 heures de formation qui ont été réalisées.

Le planning des accompagnants de la vie quotidienne a été retravaillé **à leur demande**. En effet, le planning élaboré pour l'ouverture était jugé, par les salariés, fatiguant et ne favorisait pas la plénitude des actions d'accompagnement engagées auprès des résidents. Ce qui par conséquent ne favorisait pas l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Cette démarche a été conduite en lien avec le service RH et le CSE (Comité Social Économique), notamment par la mise en place d'une période test avec mesure du niveau de satisfaction des salariés.

Enfin, un travail participatif a été mis en œuvre afin de rédiger les fiches de fonction des professionnels. La fiche de fonction des coordonnateurs parcours et projet de la MAS a été présentée et validée par le CSE. Les autres seront présentées dans le courant de l'année 2025.

Sur le plan organisationnel, l'ensemble des réunions ont été revisitées en début d'année 2024, laissant la possibilité de travailler les différents sujets dans des lieux dédiés.

Ainsi, une réunion de synthèse a été mise en place ainsi qu'un Comité parcours et qualité, la réunion du pôle soin s'est aussi structurée.

Plusieurs commissions ont été créées :

- Le **Comité de Retour d'Expérience (CREX)** permet d'analyser les événements indésirables et de suivre les plans d'action qui en découlent ;
- La **commission Vie Affective Intime et Sexuelle**

(VAIS) s'est constituée en vue de développer les actions de l'établissement sur ce sujet.

Le pôle soin de la MAS, a fait face à un changement de prestataire en ce qui concerne la **Pharmacie à Usage Interne (PUI)**. Nous sommes passés, à la demande de l'Hôpital Nord-Ouest (HNO), d'une gestion assurée par la pharmacie de l'Hôpital Local de Grandris à une collaboration avec le Centre Hospitalier de Beaujeu.

De plus, nous avons procédé à une revue en profondeur de la convention qui nous lie à HNO. L'ensemble de ces actions nous ont permis d'améliorer la prestation délivrée par HNO et le circuit du médicament interne à la MAS au bénéfice de la sécurité et de la qualité due aux résidents et règlementaire sur ce point.

En 2024, **l'établissement a été évalué** selon les modalités définies par la **Haute Autorité de Santé (HAS)**. Cette évaluation s'est déroulée sur deux jours et a permis de constituer un point d'étape dans la construction de l'établissement. Le rapport a mis en évidence certains points à améliorer mais a **relevé une très belle qualité d'ensemble** des prestations proposées.

Une moyenne de 3.57/4 obtenue !

Enfin, une amélioration conséquente du cadre de vie a pu être mise en œuvre grâce à l'aménagement paysagé du jardin de la MAS. En effet, un financement exceptionnel (Crédit non-reconductible) de l'ARS

Évaluation HAS

**Chapitre 1
les personnes : 3,63**
**Chapitre 2
les professionnels : 3,52**
**Chapitre 3
L'ESMS : 3,55**

Très belle qualité d'ensemble des prestations

AuRA a permis d'aménager en partie « **Le jardin de la vie** », ainsi dénommé par les résidents.

C'est l'ESAT multiservices et plus précisément les équipes Espaces Verts qui ont été à la manœuvre pour concevoir et réaliser entièrement ce projet.

Ainsi, les abords du bâtiment de vie où se trouvent les logements des résidents ont pu être aménagés avec des arbustes fleuris. Un jardin sensoriel agrémenté d'un parcours accessible aux personnes à mobilité réduite a pu être réalisé sur la terrasse sud du jardin ainsi qu'une plantation de nombreux arbres afin d'apporter de l'ombre et de la fraîcheur dans ce lieu qui va devenir paradisiaque.

Nous tenons à remercier ici les équipes de l'ESAT qui ont mis tout leur savoir-faire et leur énergie dans ce projet.



3. LE PÔLE DE COMPÉTENCES ET PRESTATIONS EXTERNALISÉES (PCPE) PRADER-WILLI

En milieu d'année 2024, le **Pôle de Compétence et Prestations Externalisées Prader-Willi**, jusque-là géré par le Pôle Habitat et Vie Sociale **a rejoint le Pôle Accueil et Accompagnement Spécialisé.**

Cette transition a été l'occasion d'un changement de coordonnateur. Ainsi, la fin de l'année 2024 a été consacrée à la prise en main de ce dispositif, des partenariats afférents, de formations à ce syndrome très spécifique mais aussi et surtout à découvrir les personnes concernées accompagnées par le PCPE. Une rencontre avec l'ARS AuRA, financeur de ce PCPE a amené à envisager une **réécriture complète du projet en 2025** en intégrant au dispositif une fonction ressource régionale sur ce syndrome.

Actions marquantes de l'année

Rebasage budgétaire de 350K€ par l'ARS AuRA

Succès du projet théâtre « Paysages Intérieurs » financé par la DRAC et la COR

Ouverture et succès du « Beau'Bar » autogéré par les résidents

Aménagement paysager du « Jardin de la vie » par l'ESAT multiservices grâce à un financement de l'ARS AuRA

4. CONCLUSION : À SUIVRE...

L'année 2024 a été **une année agitée voire chaotique** à certains moments pour la MAS notamment sur le plan budgétaire. Cependant, ces remous n'ont pas empêché l'établissement de continuer sa construction et son évolution vers une plénitude fonctionnelle. Ceci est le résultat du travail et de l'implication de l'ensemble des salariés cadres et non-cadres, chacun à son niveau et dans sa fonction, sans jamais perdre de vue les bénéfices pour les personnes habitantes de la MAS. **Un grand merci à l'ensemble de ces personnes** sans qui cela ne serait pas possible. Le rebasage budgétaire de la fin de l'année 2024 **ouvre des perspectives et de nouveaux challenges** à accomplir pour l'année 2025.

L'aventure continue...



Résidence le DOM'CO
en partenariat avec



via-psy
Plateforme de services habitat
et vie sociale

Pôle **HABITAT ET VIE SOCIALE**

2024 : CONSOLIDER – ESSAIMER - INNOVER

L'écriture du projet de pôle en 2023 et sa validation par le CA en tout début 2024 a donné le tempo de notre année 2024. Nos ambitions étaient simples :

- ▶ **CONSOLIDER nos fonctionnements et parfaire encore nos pratiques d'accompagnement** pour favoriser le rétablissement ;
- ▶ « **METTRE EN AVANT** » l'expérience acquise et les modélisations opérées pour faciliter/ permettre l'émergence d'autres projets de transformations ;
- ▶ **INNOVER, encore et toujours pour inventer encore les moyens, les dispositifs, les outils qui manquent pour faciliter le rétablissement des personnes concernées.**

1. LA COORDINATION DES PARCOURS AU CENTRE DE NOTRE PROJET

La coordination des parcours que nous organisons depuis la création du pôle repose sur **une approche centrée sur la personne, où chaque individu est considéré dans sa globalité.** Cela implique une évaluation approfondie des attentes afin de proposer des solutions personnalisées et efficaces. Grâce à cette démarche, nous sommes en mesure de répondre de manière précise et adaptée aux diverses situations rencontrées par nos usagers.

Au cœur de notre organisation, cette fonction nous permet de générer et d'entretenir le flux d'usagers entrants et sortants dans nos dispositifs et se révèle être l'expression même de notre contribution à notre ambition associative de transformation de l'offre de service.

Offre de service que nous orchestrons désormais de manière :

- **Sur-mesure** et non plus préformatée à l'identique pour tous ;
- **Mise en œuvre comme le moyen de ramener vers le milieu** ordinaire et non plus seulement pour protéger et « faire comme les autres ».

FLUIDITÉ ET COHÉRENCE

L'articulation entre les équipes des dispositifs

d'accompagnement, les personnes concernées et les coordinateurs de parcours permet aux personnes de se réapproprier leur projet de vie et d'en être les acteurs principaux. **En plaçant la personne au centre de son parcours, nous lui donnons les moyens de devenir l'architecte de son propre projet,** de définir ses objectifs et de choisir les prestations qui lui sont nécessaires.

En s'assurant d'une coopération constante entre les différents acteurs impliqués (professionnels de santé, travailleurs sociaux, familles, etc.), nous évitons les ruptures de parcours et les incohérences dans les accompagnements proposés. Cette coordination permet de mobiliser rapidement les ressources nécessaires en fonction des évolutions de la situation de chaque personne.

Coordonner les parcours cela passe d'abord, « tout simplement », par demander aux personnes pourquoi elles souhaitent être accompagnées par nos services et pour combien de temps. Ainsi, nous ne nous contentons plus de considérer que parce qu'elles bénéficient d'une reconnaissance de handicap et d'une orientation vers nous qu'elles doivent être indubitablement accompagnées et protégées par nos services. Non, nous leur proposons de construire avec nous les moyens de valoriser au maximum leurs compétences jusqu'à si possible ne plus avoir besoin de nous.

TRAVAILLER A DISPARAÎTRE

153

Contacts

44 (Loire) 87 (Via-Psy) 22 (Yzeron)

Ration admission/contact : 0.46

107

Dossiers traités

32 (Loire) 57 (Via-Psy) 18(Yzeron)

70

Admissions

21 (Loire) 45 (Via-Psy) 4 (Yzeron)

786

Points parcours

134 (Loire) 559 (Via-Psy) 93(Yzeron)

Ration point parcours/personnes : 1.97

88

Sorties

30 (Loire) 54 (Via-Psy) 4 (Yzeron)

Turnover PHVS : 24%

Agrément PHVS :
323 places

312 personnes
présentes au 31/12/24

400 personnes
accompagnées sur
2024

Bien ancré sur nos territoires, nous travaillons en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs locaux ce qui favorise pour la personne la création d'un véritable réseau de soutien personnalisé. Grâce à ce réseau, la personne « re » prend confiance et développe ses capacités jusqu'à ne plus avoir besoin que nous l'accompagnions.

Cette approche vise à promouvoir l'inclusion sociale et à favoriser l'accès aux droits et aux services de la cité, en tenant compte des spécificités et des aspirations de chacun. Elle permet à chaque personne de construire, de trouver la compensation dont elle a besoin pour vivre la vie qu'elle souhaite. Cette organisation, aujourd'hui éprouvée, vise et renforce l'autonomie des personnes concernées, leur confiance en eux et leur capacité d'autodétermination.

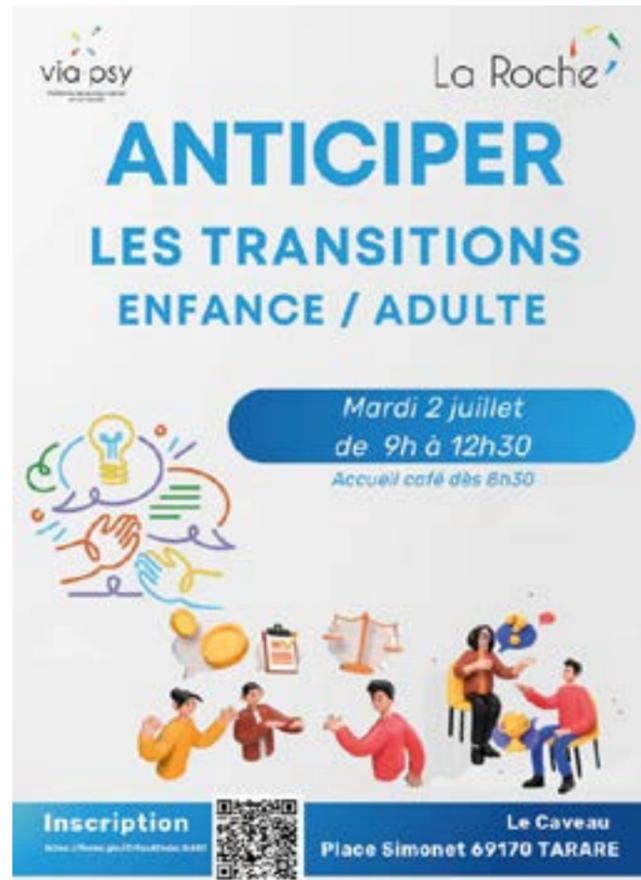
2. UN COLLOQUE POUR AMELIORER LES TRANSITIONS JEUNES

Pourtant complémentaire car se faisant logiquement suite, dans l'accompagnement des personnes concernées, les secteurs de l'enfance et du handicap adulte ne se rencontrent que trop peu et presque uniquement dans l'urgence. Ajoutons à cette urgence la méconnaissance de nos fonctionnements réciproques et des représentations aléatoires de nos univers et nous avons là, la recette « des silos » que pourtant nous dénonçons tous. Les jeunes en transition d'un secteur à l'autre doivent gérer leur majorité et la fin d'un accompagnement souvent présent depuis leur petite enfance. Ils doivent se reconnaître et accepter d'être des personnes en situation de handicap quand bien même l'accompagnement que nous leur proposons ne transpire pas toujours l'espoir d'une vie ordinaire.

C'est face à ces constats et pour tenter d'améliorer nos représentations et notre complémentarité que le 2 juillet 2024, le PHVS s'est mobilisé dans l'organisation d'une demi-journée colloque mêlant nos deux univers.

La matinée a été très riche d'échanges et organisée de façon participative autour de 3 ateliers :

- 1er Atelier : Handicap et stigmatisation, comment dépasser les préjugés ?
- 2nd Atelier : Préparer sa vie d'adulte, quelles compétences ?
- 3ème Atelier : Passage enfance / adultes, quelles passerelles pour les faciliter ?



Beaucoup de préconisations ont été faites et l'imprégnation réciproque de nos logiques de fonctionnement nous aura permis un rapprochement qui, à coup sûr, facilitera les transitions des usagers depuis l'enfance vers le monde de l'accompagnement adulte. Parmi ces préconisations, celle de créer des dispositifs dits passerelles entre nos secteurs. L'idée de dispositif passerelle s'est concrétisée au sein de PHVS par la création d'un **Dispositif de Soutien au Développement Social (DSDS)**, véritable école de formation aux habiletés sociales repérées comme prépondérantes pour un passage réussi et en douceur vers la vie adulte.

LE DSDS : UNE ÉCOLE POUR FACILITER LES TRANSITIONS ET MATÉRIALISER ENCORE D'AVANTAGE NOTRE ENGAGEMENT POUR LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE.

Ouvert en septembre 2024, le DSDS est une véritable école de formation aux habiletés sociales. Les formatrices du DSDS dispensent des séances d'apprentissage à diverses habiletés sociales repérées comme essentielles et les participants ont la possibilité de s'inscrire à un ou plusieurs modules de formation. Elles ont construit 8 modules de formations riches de plusieurs séances dont la progression pédagogique permet d'accompagner pas à pas les étudiants dans leurs apprentissages.

Le DSDS permet aux personnes concernées

d'approfondir l'apprentissage des compétences sociales ciblées dans le cadre de l'accompagnement de leurs projets individuels et qui leur est dispensé au sein de leur dispositifs de la plateforme. C'est un outil complémentaire des accompagnements « ordinaires » qui vient parfaire le panel de solution que nous proposons désormais aux personnes accompagnées.

Accueillant les personnes dès 18 ans, le DSDS est particulièrement adapté pour les jeunes en transition depuis le secteur enfance. Il permet ainsi aux jeunes de se préparer à la vie adulte de manière concrète et utile. Il leur offre un cadre structuré pour développer des compétences essentielles à la réussite de leur projet de vie, évitant ainsi l'urgence et les ruptures de parcours.



Colloque «Transition jeunes adultes» - juillet 2024

3. CHARTE D'ACCOMPAGNEMENT À L'AUTODÉTERMINATION : UN PILIER DE NOTRE ENGAGEMENT

L'année 2024 a été marquée par une avancée significative dans notre démarche d'accompagnement des personnes accueillies au sein du Pôle Habitat et Vie Sociale (PHVS). La charte d'accompagnement à l'autodétermination et la bienveillance, rédigée lors du séminaire annuel du pôle, est ainsi venue parachever un cycle de formation de deux ans. Cette charte, élaborée de manière collaborative, reflète notre engagement profond à promouvoir l'autonomie et le respect des choix individuels.

UN PROCESSUS COLLABORATIF

La rédaction de cette charte a été un processus impliquant non seulement les professionnels du PHVS, mais aussi les membres des différents collèges de nos Conseils de la Vie Sociale (CVS) et des personnes concernées. Cette démarche collaborative a permis de recueillir une diversité de point de vue, d'expériences et de souhaits enrichissant ainsi le contenu de la charte. Les échanges ont été riches et constructifs, permettant de co-construire un document qui reflète véritablement les aspirations des professionnels du pôle à respecter les choix de chacun de nos bénéficiaires.

LES QUATRE PILIERS DE LA CHARTE

Notre charte repose sur quatre piliers fondamentaux du rétablissement : instaurer l'espoir, favoriser l'autodétermination, organiser le soutien, et établir une symétrie dans la relation d'aide que nous construisons avec les personnes. Ces piliers sont au cœur de nos pratiques professionnelles et guident nos actions au quotidien. Ils visent à créer un environnement où chaque personne se sent écoutée, respectée, et soutenue dans ses choix et ses projets.



CHARTRE D'ACCOMPAGNEMENT À L'AUTODÉTERMINATION :

Un pilier de notre engagement

INSTAURER L'ESPOIR



Nous croyons fermement que chaque individu a le potentiel de s'épanouir et de mener une vie autonome. Notre rôle est de porter cet espoir avec les personnes accompagnées, de les encourager à exprimer leurs désirs et leurs besoins sans jugement, sans a priori d'aucune sorte et de les soutenir dans la réalisation de leurs projets.

FAVORISER L'AUTODÉTERMINATION



Un droit fondamental qui permet à chacun de choisir ses buts et ses chemins. Nous nous engageons à respecter ce droit en aidant les personnes à exprimer leurs souhaits, en leur fournissant des informations adaptées pour des prises de décisions éclairées, et en construisant avec elles des programmes d'actions d'accompagnement sur mesure et pleinement adaptés à ce qu'elles souhaitent.

ORGANISER LE SOUTIEN



Le soutien est un élément clé de notre accompagnement. Nous nous engageons à soutenir chaque personne afin qu'elle organise son réseau d'acteurs, à créer des environnements favorables et autant d'outil que nécessaire pour qu'en s'appuyant sur leurs forces les personnes construisent elles même les solutions à leurs besoins. Ces soutiens se veulent progressifs et adaptés aux besoins de chacun, allant de l'accompagnement le moins aidant vers le plus aidant.

ÉTABLIR UNE SYMÉTRIE DANS LA RELATION D'AIDE



La symétrie dans la relation d'aide est essentielle pour garantir une collaboration équilibrée entre les professionnels et les personnes accompagnées. Nous essayons d'agir à la manière d'un « coach ». Un coach qui accompagne la personne à prendre conscience que « la solution » est en lui et qui valorise les compétences des personnes créant ainsi une relation de confiance où chacun se sent valorisé et respecté.

Bien plus qu'un document, cette charte est un engagement fort à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux des personnes que nous accompagnons. Elle nous rappelle chaque jour l'importance de notre mission et nous guide dans nos actions pour créer un environnement où chacun peut s'épanouir et vivre pleinement sa vie. Nous prenons l'engagement de respecter les choix des personnes, même lorsqu'elles décident de ne pas participer à certaines actions d'accompagnement proposées. Nous soutenons leurs initiatives et acceptons qu'elles changent d'avis ou fassent des erreurs, car cela fait partie intégrante de leur processus de rétablissement.

L'adoption de cette charte marque une étape importante dans notre engagement à promouvoir l'autodétermination et la bienveillance des personnes accompagnées. Cette charte vivra et évoluera avec nous, s'adaptant aux besoins et aux aspirations des personnes que nous accompagnons.

INAUGURATION RÉSIDENCE LE DOM'CO - 7 NOVEMBRE 2024



4. PERSPECTIVES 2025 : LE PILOTAGE DE LA DEMARCHE QUALITE AU CŒUR DE CHAQUE DISPOSITIF

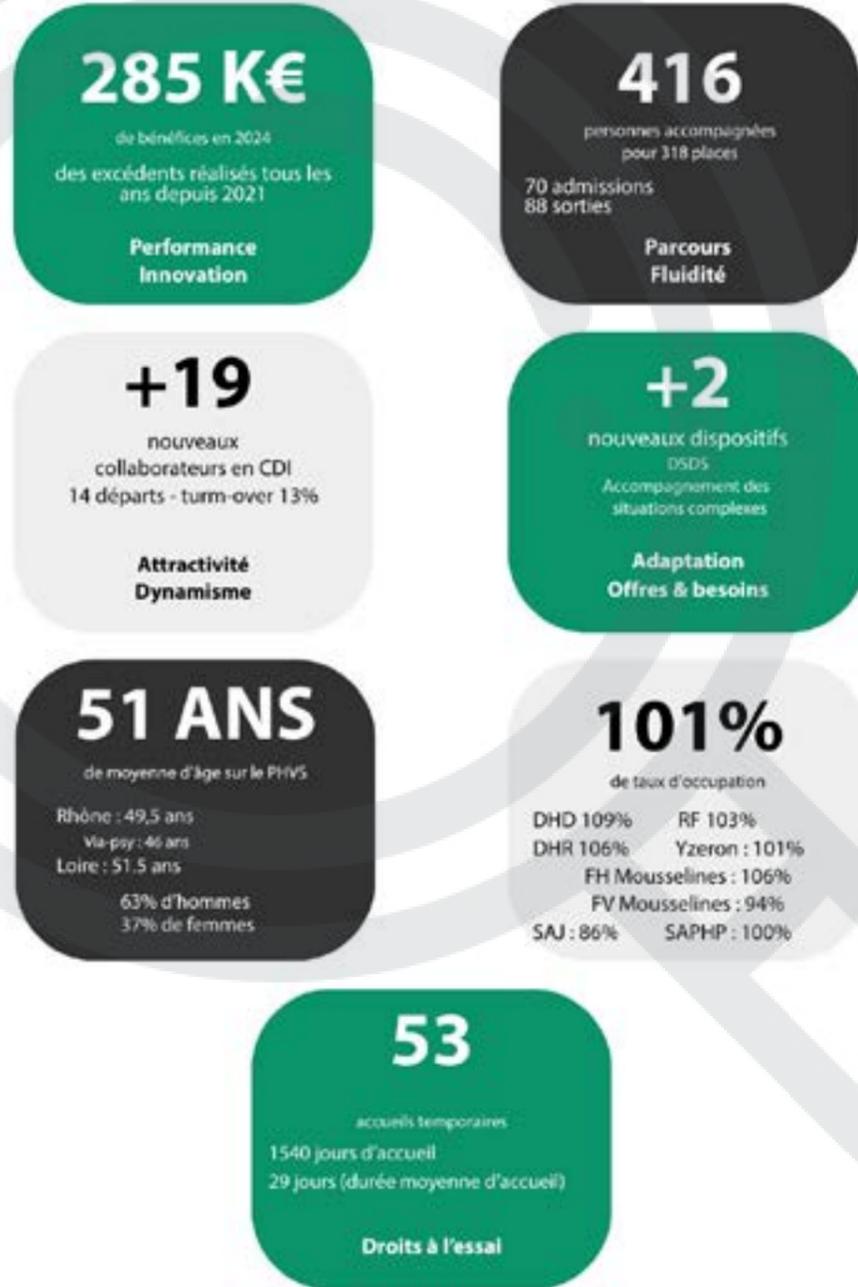
Depuis les évaluations HAS de 2024, la démarche qualité au sein des services du Pôle Habitat et Vie Sociale (PHVS) est un pilier essentiel de notre fonctionnement.

Elle vise à améliorer continuellement nos fonctionnements pour mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées. En 2023, nous avons structuré cette démarche en créant des Comités de Pilotage Qualité dans chaque dispositif, composés de professionnels et de personnes concernées. Ces comités se sont déployés en 2024 et ont pour mission de suivre nos plans d'action qualité, d'organiser des autoévaluations et nous assure de nous ajuster en continu aux besoins des personnes concernées.

QUALITE – MESURE – ADAPTATION

En 2025, nous nous fixons comme objectif d'optimiser davantage le fonctionnement de nos COPIL Qualité. Ainsi et au-delà d'essayer d'améliorer la qualité médicosociale de nos actions, nous allons tenter d'en mesurer les impacts : Sur le rétablissement individuel des personnes concernées d'abord, puis sur la participation des personnes accompagnées à tout ce qui les concerne pour une pleine inclusion sociale et citoyenne.

En intégrant la mesure récurrente de ces répercussions, nous pourrons encore davantage ajuster nos actions et ainsi créer un environnement toujours plus adapté aux besoins et aspirations des personnes concernées.



VIE AFFECTIVE, INTIME ET SEXUELLE (VAIS)

Une charte pour cadrer notre engagement



Pour continuer de se professionnaliser sur le thème de la Vie Affective Intime et Sexuelle (VAIS), le Pôle Habitat et Vie Sociale, en coordination avec le Service des Ressources Humaines, a souhaité inscrire dans le plan de développement des compétences pour l'année 2024, de former des salariés volontaires des 3 pôles (15 personnes).

Cette formation a eu pour objectifs de prendre en compte les questions autour de la VAIS au sein des structures accueillant des personnes en situation de handicap dans une approche positive et plus précisément :

- Identifier les représentations qui sous-tendent la sexualité et la parentalité des personnes en situation de handicap ;
- Travailler sur les contenus de l'éducation à la sexualité ;
- Situer sa pratique au regard de la loi et de la déontologie professionnelle ;
- Adopter des techniques d'écoute favorables à la prise en compte des pratiques relevant de la vie affective et sexuelle ;
- Favoriser le respect de la vie intime dans un objectif de prévention des violences ;
- Mettre en place des accompagnements individuels et collectifs à partir d'outils d'animation adaptés autour de la VAIS ;
- Identifier d'autres personnes/structures ressources et envisager les modalités d'un travail en réseau.

En marge de ces formations, les professionnels référents de la VAIS sur nos dispositifs et des personnes concernées (Roanne, Saint-Marcel-de-Félines, Yzeron et la plateforme VIA-PSY de l'Ouest Rhodanien) ont pu tout au long de l'année 2024 organiser des rencontres, échanges et divers groupes de paroles.

Le comité de pilotage VAIS a également travaillé avec les équipes de terrain à la formalisation d'une charte sur la thématique de la vie affective, intime et sexuelle. Et c'est ainsi que nous avons le plaisir de vous faire découvrir le fruit de ce travail.

La Roche

MA VIE AFFECTIVE, INTIME ET SEXUELLE

Pôle Habitat et Vie Sociale



DIRECTION PARCOURS & QUALITÉ

PRÉSENTÉ PAR FRANÇOIS ANIZAN, DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

La Direction Parcours et Qualité est composée de **2,2 équivalents temps plein**.

Dans ce service, les fonctions suivantes interviennent :

- Directeur général adjoint ;
- Chargée de mission en ingénierie sociale ;
- Psychologue institutionnel.

Dans l'organigramme de l'association, la Direction Parcours et Qualité fait partie des services supports.

1. RÉALISATIONS 2024

Thèmes	Objectifs	Actions	Chiffres clés
Management	Soutenir la cohésion managériale	<ul style="list-style-type: none">• Piloter l'activité de la direction• Engager un diagnostic du Système d'Information	1 outil OGSM 8 000€
Qualité médico-sociale	Se mettre en conformité	<ul style="list-style-type: none">• Réviser la procédure de signalement des événements indésirables• Mettre en place une procédure de traitement des Plaintes et des Réclamations• Mettre en place les registres de traitement dans le cadre de la protection des données• S'approprier les services socles de la e-santé : Identitovigilance, Identité Nationale de Santé, Mon Espace Santé et le Dossier Médical Partagé, Messagerie Sécurisée de Santé	100% des services 100% des services 100% des services 100% des services
Partenariat	Contribuer à l'action du réseau	<ul style="list-style-type: none">• Participer à la gouvernance des Communautés 360 de la Loire et du Rhône• Suivre les conventions avec les hôpitaux• S'impliquer dans les instances des associations Coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions, Réhacoor 42• Siéger en Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)	2 journées d'étude 2 bilans 15 Bureaux et CA 10 CDAPH

Rapports d'activités

**DES FONCTIONS
SUPPORT AUX
ÉTABLISSEMENTS
ET SERVICES**

Thèmes	Objectifs	Actions	Chiffres clés
Expertise en Santé Mentale	Implémenter le projet territorial de santé mentale dans les projets de service	<ul style="list-style-type: none"> Développer la participation des personnes concernées dans les instances Former aux Premiers Secours en Santé Mentale, à la prévention de la crise suicidaire et aux comportements problématiques Réaliser un diagnostic de territoire dans la perspective d'améliorer les pratiques d'aller vers les publics Piloter le projet de coordination des parcours complexe sur la métropole de Lyon et le département du Rhône Développer la posture de pair-chercheur Déployer la pair-aidance 	112K€ budget 100 salariés formés 1 diagnostic sur Lamure-sur-Azergues 1 convention partenariale en cours 1 voyage d'étude au Canada 1 appel à projet
Citoyenneté	Renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'accès aux droits 	Favoriser l'accès aux droits

Développement durable : Focus RSO dans la partie suivante

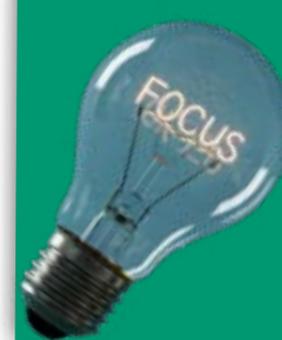
Démarche RSO

3 Comités EcoGestes
Recrutement d'un Chef de Projet
1 autodiagnostic
Appui conseil de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance
1 Comité Associatif RSO
1 stratégie
1 plan d'action RSO
Formation ISO 26000



Préfecture du Rhône, - 10 Juin 2024

Intervention auprès des agents de la préfecture pour lutter contre les à priori à l'égard des troubles de la santé mentale. (Franz Krennmayer La Roche, Castor Cid La Roche, Gabrielle Charland Messidor, Gersende Jérôme Coordination 69, Aurélie Mandler Messidor).



LA RESPONSABILITÉ

SOCIÉTALE

DES ORGANISATIONS

Définition de la RSO : mesurer les effets de son organisation sur la société, contribuer aux enjeux du développement durable et avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

La **démarche RSO** est inscrite dans notre projet associatif 2023-2027 avec plusieurs enjeux :

- Acquérir les compétences nécessaires pour chacun des domaines concernés ;
- Impliquer dans cette démarche l'ensemble des parties prenantes ;
- Renforcer l'image de La Roche notamment pour l'obtention de financements publics ou privés.



ACTIONS/RÉSULTATS ENGAGÉS

DEPUIS 2023	MARS 2024	MAI 2024	À PARTIR DE JUILLET 2024	SEPTEMBRE 2024	JANVIER 2025
1ER COMITÉS ECOGESTES	RECRUTEMENT D'UN CHEF DE PROJET RSO	ÉVALUATION DE LA MATURITÉ DE NOTRE ASSOCIATION EN TERMES DE RSO	APPUI CONSEIL DE L'AGENCE NATIONALE D'APPUI À LA PERFORMANCE	MISE EN PLACE DU COMITÉ ASSOCIATIF RSO	FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ ASSOCIATIF RSO
3 Comités constitués	Animation de la démarche RSO au sein de l'association	Mai 2024, évaluation de la maturité de notre association en termes de RSO 1 autodiagnostic sur la base du référentiel de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance	1 stratégie associative en matière RSO 1 plan d'action pour 2025	Participation des parties prenantes : administrateurs, salariés, personnes concernées, Communauté de l'ouest rhodanien	1 formation basée sur la norme ISO 26000 en vue d'une labellisation Lucie

2. PERSPECTIVES 2025

Un **diagnostic sur la base du référentiel Lucie ISO 26000** va être mené en 2025 pour permettre de **prioriser les actions RSO**, par exemple : la gestion des déchets, la qualité de vie au travail, l'alimentation, la consommation d'énergie, les investissements industriels, l'écomobilité.

Dans le cadre de la mise en conformité, nous formaliserons le **Plan de Prévention de la maltraitance**. Afin de soutenir les services dans leur **Réflexion Éthique**, nous allons structurer notre approche pour produire à terme nos propres recommandations et sans cesse interroger les prises de position sur des sujets tels que : l'exercice de la religion, la vie affective et sexuelle, l'autodétermination, etc...

Le premier **Projet Territorial de Santé Mentale du Rhône et de la métropole de Lyon** arrivant à son terme, il faudra s'investir pleinement dans la gouvernance de ce futur projet. Enfin, il faudra renforcer l'action afin d'intégrer à terme **les Personnes Concernées dans la Gouvernance Associative**.

PARTENARIAT & MÉCÉNAT

PRÉSENTÉ PAR SOPHIE CHOPLAIN, CHARGÉE DE MISSION

1. COMPRENDRE L'HYBRIDATION DES FINANCEMENTS

L'hybridation des financements vise à diversifier les ressources économiques de l'association pour financer des projets utiles mais non couverts par nos financeurs principaux (Agence Régionale de Santé, Départements 69 et 42). Elle ne remplace pas les financements publics liés à notre mission d'intérêt général – accompagner les personnes en situation de handicap psychique et leurs proches – mais elle vient les compléter pour agir là où les besoins sont urgents ou innovants.

Deux leviers :

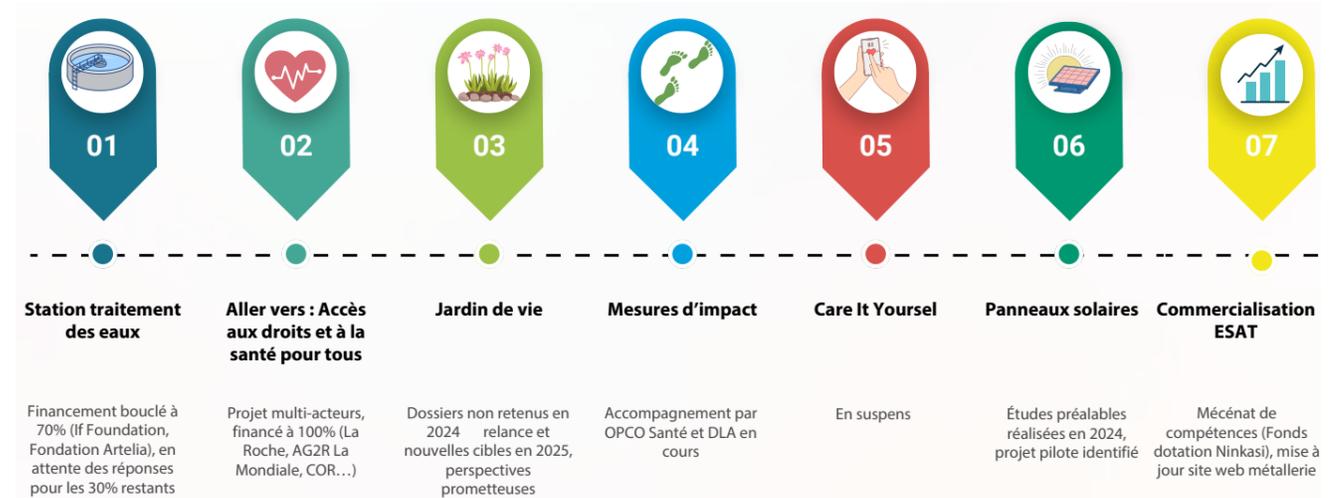
1. Accroître l'autofinancement via les activités des ESAT (métallerie, produits laitiers, conditionnement, blanchisserie, espaces verts...).
2. Lever des financements complémentaires : mécénat (financier, de compétences, en nature), dons, libéralités, subventions ponctuelles, taxe d'apprentissage, dons de congés solidaires, etc.

Objectif : renforcer notre autonomie, permettre l'investissement, soutenir l'innovation et répondre à des enjeux essentiels, au-delà du cadre réglementaire.

2. UNE ANNÉE 2024 STRUCTURANTE

- Création du service avec 1 chargée de mission à 0,9 ETP ;
- Collaboration active avec les pôles et établissements, les porteurs de projets, les fonctions support et la direction générale : collaboration de 15 salariés de La Roche ;
- Déploiement d'outils : tableaux de suivi, dossiers projets, pitches, outils communication ;
- Accompagnement opérationnel de plusieurs projets prioritaires ou émergents.

3. PRINCIPAUX PROJETS SOUTENUS EN 2024



4. UN TREMPLIN POUR 2025 !

- Structuration et pilotage solide dès la première année ;
- Relations de confiance installées avec les mécènes ;
- Présence renforcée dans les réseaux économiques et associatifs ;
- Objectif dépassé : 336 000 € levés (vs. 150 000 € prévus).

5. CHIFFRES CLÉS 2024

336 000 € Montant total levé (Mécénat compétences, financier et en nature)	17 800 € Taxe d'apprentissage (vs 12000 € en 2023) Objectif 2025 : 27 800 €	450 000 € Promesses 2025 Perspectives de croissance
--	--	--

6. TEMPS FORTS 2024

- Décembre 23 – janvier 24 : Emergence et priorisation des projets ;
- Février - juillet : Création des outils de communication ;
- Avril-novembre : démarchage et dépôts de demandes de financement, accord de subventions ;
- Avril-octobre : Campagne Taxe d'apprentissage 2024 ;
- 20 septembre : P'tit Dej Eco : agir pour l'accès à la Santé – La Bobine Lamure ;
- Novembre-décembre : Subventions Fondation Artelia, Fondation If !, AG2R La Mondiale, Mécénat de Compétences ISI DSI...
- Octobre-décembre : Bilans, construction des programmes 2025 (Bien vivre à la MAS, Développement Laiterie, Pôle Inclusion Professionnelle...), campagne de générosité de fin d'année.

7. PERSPECTIVES 2025

- Fidéliser et développer pour accroître la levée de fonds (promesses > 450 000 €) ;
- Structurer la rentabilité en intégrant systématiquement les frais de gestion (≈10-15%) ;
- Prioriser des projets/programmes stratégiques à fort effet levier : MAS, laiterie, ESAT ;
- Simplifier le reporting et renforcer la visibilité auprès des entreprises et philanthropes ;
- Alléger la charge collective et clarifier les rôles pour gagner en efficacité.

6 avril 2025

Marche du Rotary à Saint-Forgeux (69) au profit de la Laiterie de La Roche, organisée par le Rotary du Pays de Tarare



9 décembre 2025

Soirée pour la santé mentale & l'inclusion au Théâtre de Tarare (69)
Sur inscription : s.choplain@laroche.asso.fr

20 juin 2025

Mâchon solidaire du BTP à Saint-Forgeux (69) pour le Jardin de la Vie
Sur inscription : cpeyronnel@btpphone.fr



*Merci aux nombreuses entreprises qui ont fléché le solde de la taxe d'apprentissage 2024 vers nos établissements !
&
Merci à tous ceux qui ont contribué à la campagne de générosité !*





Soutenir La Roche c'est s'engager en faveur :

- Du Rétablissement
- De l'inclusion
- De la déstigmatisation
- De La recherche et l'innovation
- Du développement économique et l'emploi local
- De la Responsabilité Sociétale des Organisation
- De l'amélioration de la qualité de vie des personnes concernées

La Roche porte des projets d'intérêt général ouvrant droit à des avantages fiscaux et contreparties.

Nos programmes et projets 2025-26 en partenariat avec les entreprises*



* Pour chacun des projets, retrouvez la fiche descriptive sur notre site web

Partenaires Chêne

Contributions de 50 000 € et plus



Partenaires Douglas

Contributions entre 15 000 € et 49 999 €



Partenaires Frêne

Contributions de 5 000 € et 14 999 €



Donateurs

Contributions inférieures à 5 000 €



Nos autorités de tutelle



PRÉSENTÉ PAR INESA KONDRATENKO, DIRECTRICE

En 2024, la Direction des Ressources Humaines s'est structurée autour d'une équipe composée de six professionnels dédiés, répartis stratégiquement pour répondre efficacement aux besoins de l'ensemble de l'organisation. Cette équipe se divise en deux services complémentaires :

Service Paie



3 collaboratrices expertes dans l'administration de la paie, les déclarations sociales, le suivi des congés, ainsi que dans le traitement des questions relatives à la rémunération.

Service RH

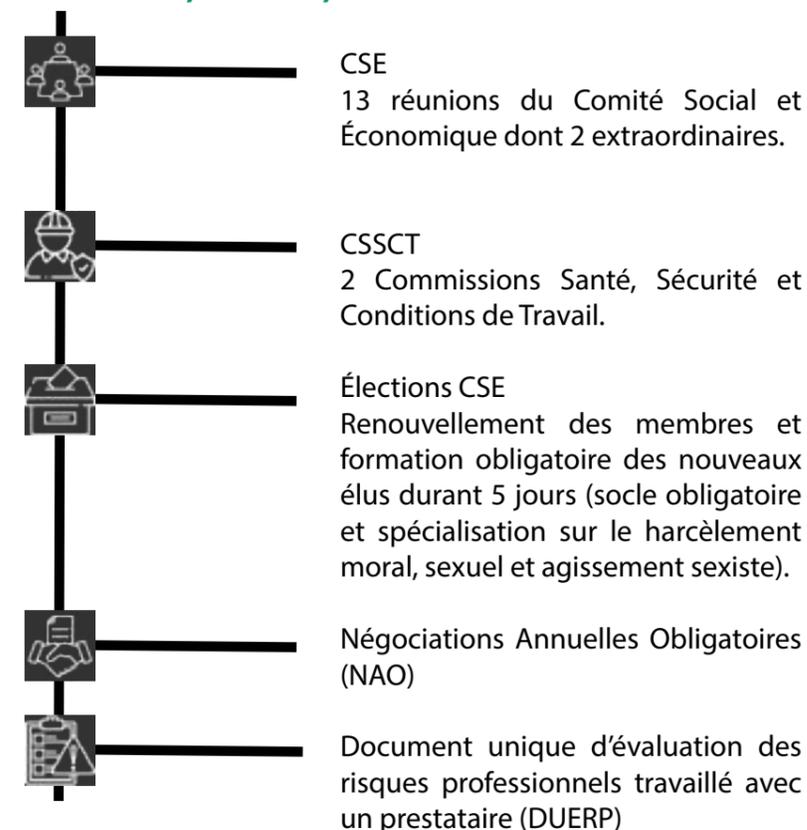


3 collaboratrices spécialisées dans la gestion RH, chargées des aspects stratégiques et opérationnels incluant le recrutement, la formation, le développement des compétences et l'accompagnement des managers.

Cette organisation a permis d'assurer une présence RH sur l'ensemble des sites de l'association, garantissant ainsi une réponse adaptée et personnalisée aux problématiques spécifiques rencontrées par les différentes équipes. La proximité avec le terrain a constitué un axe majeur de notre approche, permettant d'identifier rapidement les besoins émergents et d'y apporter des solutions pertinentes.

La Direction des R.H. a également renforcé sa capacité d'intervention en développant des outils numériques facilitant la communication des R.H. et le traitement des demandes, tout en maintenant un contact humain essentiel à la qualité de service attendue par nos collaborateurs et les managers de l'organisation.

1. DIALOGUE SOCIAL, SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



2. NOS PROFESSIONNELS EN CHIFFRES



INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2025 (basé sur les données 2024)



Nous restons mobilisés pour renforcer l'égalité professionnelle au sein de notre association.

Afin d'améliorer notre indicateur, nous avons fixé les objectifs de progression :

- » **Accompagnement des salariées à fort potentiel** par un plan de montée en compétences et un mentorat, si des postes sont susceptibles de se libérer ;
- » **Sensibilisation aux droits liés aux congés paternité** pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ;
- » **Audit annuel des rémunérations des cadres** afin d'évaluer les écarts de salaires à poste égal ;
- » **Formation des managers et RH à la non-discrimination** au moins une fois tous les cinq ans.

3. FORMATIONS & DÉVELOPPEMENT

Volume

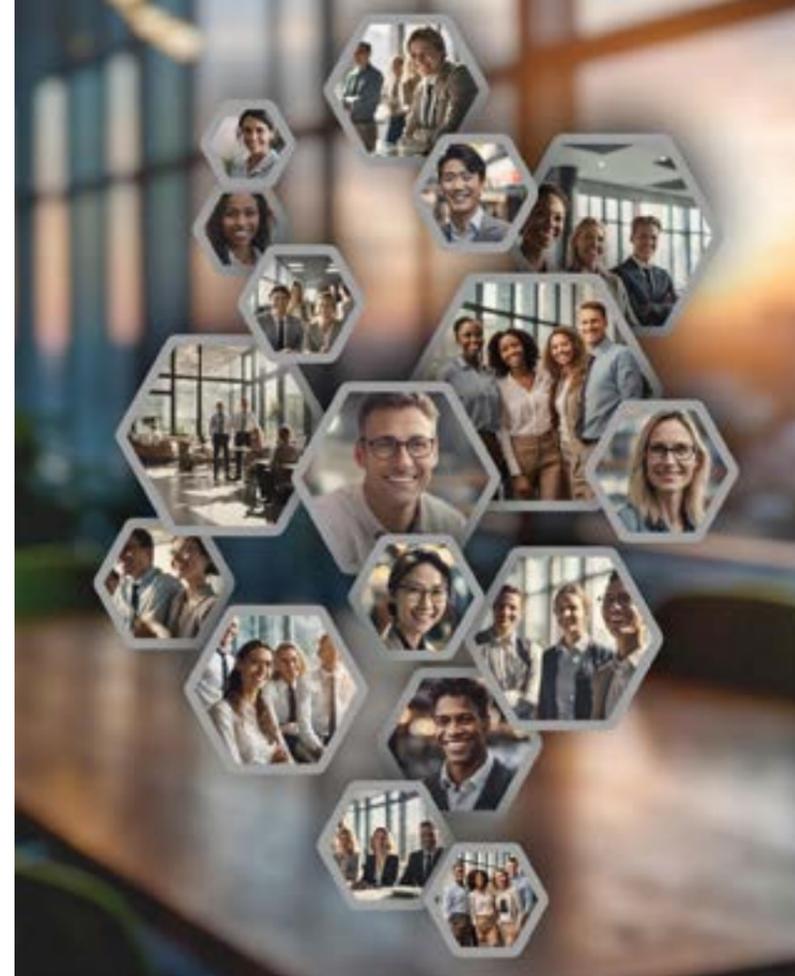
11 443 heures de formation
Équivalent à 1634 jours de formation

Budget

195961.48 euros
dont 129902.91 euros financés par le budget de l'OPCO

Participation

267 salariés, soit 91.12% de salariés ayant réalisé au moins une formation, soit un équivalent de 75.44 ETP



Les réalisations de 2024 comprennent :

- la centralisation des formations ;
- la création d'une campagne d'entretiens ;
- la montée en compétences ciblée ;
- la mise à jour des fiches de fonctions ;
- l'optimisation des contrats temporaires.



4. PERSPECTIVES 2025



COMMUNICATION

PRÉSENTÉ PAR VIRGINIE DECHAVANNE & LISA BERJOAN, RESPECTIVEMENT RESPONSABLES COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE & MARKETING COMMERCIAL

STRUCTURER

VALORISER

AMPLIFIER

L'année 2024 a été une année de consolidation, de célébrations et de transitions pour l'Association.

Le service communication (1 ETP communication institutionnelle et 1 ETP communication marketing commercial) a joué un rôle essentiel en soutenant la Direction Générale et

la Gouvernance dans leurs projets et événements, tout en renforçant son appui aux établissements et services.

Cette année a également marqué le début d'une réflexion stratégique pour optimiser l'efficacité et l'impact de notre communication.

1. COMMUNICATION DE PROXIMITÉ

Le service communication a continué d'accompagner les établissements et services dans leurs besoins en communication et a assuré la création et la diffusion de supports de communication (plaquettes, affiches, bulletins, vidéos, etc.), la gestion des réseaux sociaux et du site web pour promouvoir les événements et les actions.

2. LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

Plusieurs événements importants ont marqué l'année 2024 :

- **Inauguration du domicile collectif**, une porte d'entrée vers la plateforme de services VIA-PSY de l'Ouest Rhodanien. Ce dispositif Habitat Regroupé et Renforcé propose un accompagnement sur mesure pour favoriser l'autonomie dans un environnement adapté, au cœur de la ville de Tarare ;
- **Inauguration de la nouvelle machine ROBOMAC de Roche Métal**, un investissement soutenu par la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Cette acquisition permettra aux travailleurs en situation de handicap de développer de nouvelles compétences, de renforcer la production et d'accroître le chiffre d'affaires de la métallerie ;
- **Une ouverture sur l'extérieur et à l'extérieur** avec divers événements co-organisés avec nos partenaires (Résonance de la biennale d'art contemporain, Film regards croisés...), des projets culturels pour changer de regard sur le handicap psychique. Un forum citoyen en partenariat avec le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la Ville de Tarare, avec de nombreux partenaires, à destination du grand public sur les questions de droits : au logement, à l'emploi, à la santé, à la mobilité, à la protection, etc. Suivi d'une conférence de Nicolas Rainteau sur la réhabilitation psychosociale.

«Regards croisés entre handicap et société», Ciné-débat, Roanne - Octobre 2024



FONDS DE
DOTATION
NINKASI

Merci !



FORUM CITOYEN 2024 - 05/11/2024

3. DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS ET RECHERCHE DE FONDS

En 2024, une collaboration étroite a été établie avec la chargée d'hybridation des financements pour diversifier nos sources de revenus. Des actions ont été menées auprès de fondations, de mécènes et d'entreprises.

Pour faciliter nos démarches et rendre notre approche plus percutante, un teaser mécénat a été réalisé présentant l'association, mettant en lumière l'impact de nos actions et incitant les partenaires potentiels à nous soutenir.



4. NOUVELLE DYNAMIQUE DE COMMUNICATION

L'année 2024 a marqué une étape importante dans le développement de notre communication, avec une double ambition : valoriser nos produits et services, et à terme, valoriser nos actions, projets et nos métiers.

Dans cette optique, une réflexion stratégique majeure a été initiée pour déployer une démarche structurante, cohérente et efficace.

Nous avons également bénéficié d'un mécénat de compétences du Fonds de dotation Ninkasi. Une équipe d'experts a été mise à notre disposition pour nous aider à élaborer des outils de communication adaptés, à développer une méthodologie efficace et à monter en compétences sur des formats populaires tels la vidéo.

Cette collaboration nous permettra dans un premier temps de mieux cibler nos messages auprès des partenaires commerciaux et clients potentiels, afin de valoriser notre expertise et d'augmenter nos ventes. À terme, nous pourrions nous appuyer sur cette méthodologie et sur ces outils pour valoriser notre expertise médico-sociale, améliorer la lisibilité de l'offre globale et inciter au passage à l'action et à l'engagement.

L'année 2024 a été riche en actions et en enseignements. Les travaux en cours nous permettront d'aborder l'avenir avec une approche plus structurée et performante, au service de nos bénéficiaires.

La Comm' en chiffres



32

C'est le nombre de documents (affiche, flyer, plaquette, rapport, bulletin d'information...) réalisés en 2024.

- 4 bulletins soit 65 articles formalisés ;
- 3 Roll'up actualisés.

C'est l'augmentation moyenne de nos followers et visiteurs.

- Facebook : 677 abonnés (+24.22%) ;
- LinkedIn : 1487 abonnés (+24.43%) ;

Plus de présence sur les réseaux sociaux avec une présence tous les 3 jours en moyenne incluant : posts, offres d'emploi, save the date, relais comm' tierce ;

- Site web : 13050 visiteurs (+38.83%) Un site corporate par définition est un site vitrine mais nous avons veillé à le dynamiser en actualisant régulièrement la page Actualités et la page Projets. Près de 100 actualités dont save the date sur 2024 ;
- Contact via le site internet : 191 contacts soit +33% (principalement demande d'admission et candidature spontanée) ;
- Offres d'emploi : 48 ;
- 4 newsletters (le bulletin d'information et le bulletin évaluation & qualité).



+29%



10

C'est le nombre d'évènements institutionnels organisés en 2024 (Voeux et cérémonie de remise des médailles du travail, inauguration, assemblée, conseil central de la vie sociale, forum...) hors évènements propres aux établissements.



24

C'est le nombre d'articles/communiqués réalisés dans la Presse locale. Auxquels s'ajoutent une dizaine d'articles parus dans les newsletters/bulletins partenaires.

Les perspectives 2025 s'inscrivent dans la continuité des actions menées en 2024 et visent à consolider les acquis, à capitaliser sur les succès et à anticiper les évolutions et les nouveaux défis.

Stratégie de communication :

- » Élaboration d'un plan d'actions de communication à 2/3 ans : Définir les priorités, les cibles et les messages clés ;
- » Actualisation des sites internet : Améliorer l'expérience utilisateur, moderniser l'image, augmenter la lisibilité de notre offre globale, et valoriser nos savoir-faire métiers ;
- » Renforcer les compétences en communication et accompagner la mise en place de plans de communication pour valoriser la vie des établissements et les initiatives locales.

Soutien et collaboration dans la recherche de financements hybrides :

- » Conseil et élaboration de plans d'actions de communication : Accompagner la chargée d'hybridation dans la définition de stratégies de communication efficaces pour promouvoir les projets et les besoins de financement ;
- » Communication sur les opportunités de financement : Diffuser des informations auprès des partenaires, des donateurs potentiels et du public cible sur les projets en cours et les besoins de financement ;
- » Communication sur les résultats et les impacts des projets financés : Mettre en valeur les réussites et les bénéfices obtenus grâce aux financements hybrides.

Soutien et collaboration dans le déploiement de la démarche RSO :

- » Valoriser les actions, bonnes pratiques, communiquer sur les efforts de l'impact environnemental, valoriser les actions de solidarité et d'inclusion.

Inauguration des projets de construction ou réhabilitation :

- » Célébrer les réalisations et communiquer sur les bénéfices pour les usagers.

5. PERSPECTIVES 2025

DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

PRÉSENTÉ PAR CÉCILE CANOVAS, DIRECTRICE

Le service, constitué d'une directrice administrative et financière et de 3 comptables (4 équivalents temps plein), a pour principales missions :

- La gestion comptable de l'Association et de ses 18 établissements et services ;
- Le contrôle budgétaire et l'élaboration de tableaux de bord mensuels ;
- Les déclarations fiscales ;
- La gestion et le suivi des investissements ;
- Le suivi de la trésorerie et des placements.

Il collabore étroitement avec les pôles et services supports, apportant un éclairage essentiel à leurs décisions stratégiques et un soutien au déploiement de leurs projets.

L'Association La Roche poursuit sa dynamique positive sur le plan financier.

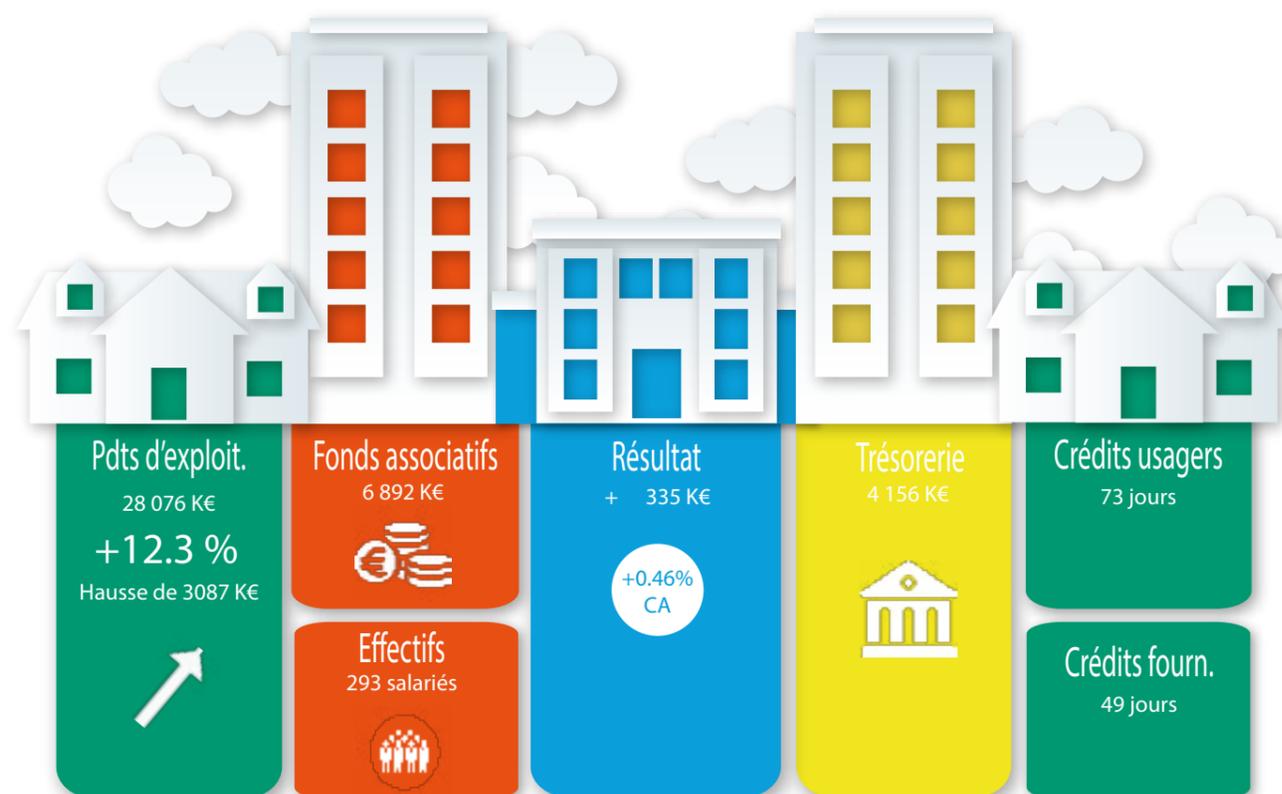
Au 31 décembre 2024, elle enregistre pour la deuxième année consécutive une amélioration de ses résultats, avec un excédent de 335 423 €, et une situation de trésorerie solide. 2024 a été notamment consacrée à l'analyse et à l'optimisation des dépenses de la MAS de Claveisolles.

Par ailleurs, le siège de l'Association a obtenu l'agrément des autorités de tarification pour une durée de 5 ans, à compter du 1er janvier 2025. Dans la continuité des efforts engagés en 2023, le service a intensifié ses actions de recouvrement, en particulier auprès des clients des ESAT Commerciaux.

Pour 2025, l'optimisation des dépenses des établissements en déficit et la mise à jour des procédures financières sont identifiées comme des axes prioritaires.

LE BILAN FINANCIER

1. L'ASSOCIATION EN QUELQUES CHIFFRES



2. RAPPORT FINANCIER 2024 - SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ

En €	2023	2024	Évolution en %
Produits d'exploitation	24 990 154 €	28 076 930 €	12%
<i>Dont Chiffre d'affaires ESAT</i>	3 722 652 €	3 587 495 €	-4%
Achats et Charges externes	7 111 355 €	8 557 600 €	15%
Impôts et taxes	860 474 €	983 955 €	14%
Charges de personnel	14 869 611 €	15 934 019 €	7%
Dotations aux amortissements	1 625 551 €	1 720 371 €	6%
Dotations aux provisions	24 855 €	25 271 €	2%
Autres	49 980 €	72 371 €	45%
Reports en fonds dédiés	186 384 €	274 813 €	47%
Résultat d'exploitation	- 87 804 €	508 530 €	679%
Résultat financier après impôt	-126 138	-182 836	-45%
Résultat exceptionnel	16 014	9 727	-39%
Résultat de l'exercice	-197 928	335 421	269%

Résultat par activités



3. BILAN 2024

	ACTIF 23 414 273 €	PASSIF 23 414 273 €
		6 892 399 € FONDS ASSOCIATIFS
		998 206 € PROV. FONDS DÉDIÉS
IMMOBILISATIONS	16 235 370 €	11 424 917 € DETTES FINANCIÈRES
STOCKS 207 619 € ACOMPTES VERSÉS 58 826 € CRÉANCES USAGERS 629 016 € AUTRES CRÉANCES	1 927 421 €	1 518 231 € DETTES FOURNISSEURS
TRÉSORERIE	4 156 221 €	2 380 720 € AUTRES DETTES

FONDS DE ROULEMENT 3 080 152 €
 EXCÉDENT EN F.R. 1 076 069 €
 TRÉSORERIE 4 156 221 €

2023

	ACTIF 22 905 190 €	PASSIF 22 905 190 €
		6 537 193 € FONDS ASSOCIATIFS
		850 963 € PROV. FONDS DÉDIÉS
IMMOBILISATIONS	16 891 948 €	11 743 496 € DETTES FINANCIÈRES
STOCKS 226 907 € ACOMPTES VERSÉS 53 098 € CRÉANCES USAGERS 247 352 € AUTRES CRÉANCES	1 977 389 €	1 487 320 € DETTES FOURNISSEURS
TRÉSORERIE	3 508 496 €	2 286 219 € AUTRES DETTES

FONDS DE ROULEMENT 2 239 704 €
 EXCÉDENT EN F.R. 1 268 793 €
 TRÉSORERIE 3 508 497 €

4. LES FLUX DE TRÉSORERIE DE L'ASSOCIATION

	SOLDE DE TRÉSORERIE 2023	3 519.30 K€
	RÉSULTAT CORRIGÉ (C.A.F)	+ 1 958.80 K€
	SOUSCRIPTION D'EMPRUNTS	+ 383.50 K€
	REMBOURSEMENTS D'EMPRUNTS	- 699.40 K€
Entrées	SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENTS	+ 107.80 K€
Sorties	INVESTISSEMENTS	- 1 072.10 K€
	AUTRES FINANCEMENTS	+ 8.80 K€
△ FRNG = +687.40 K€		
	STOCKS	+ 19.70 K€
	CRÉANCES USAGERS	+ 25.10 K€
Décalages d'exploitation	DETTE FOURNISSEURS	+ 30.90 K€
	AUTRES CRÉANCES	- 387.40 K€
	AUTRES DETTES	+ 262.40 K€
△ BFR = -49.30 K€		
	SOLDE DE TRÉSORERIE 2024	4 157.40 K€

LA ROCHE AU CŒUR DES COLLABORATIONS

Afin d'assurer une représentation efficace et une collaboration fructueuse au sein de notre écosystème, nos administrateurs, nos directions, comité de direction, et par délégation responsables d'établissements, professionnels, mais également des personnes concernées s'investissent activement dans divers groupes de travail et instances de gouvernance de nos partenaires, contribuant ainsi à façonner les orientations et les décisions collectives.

- Bureau de la **Communauté 360 du Rhône** : Loriane Sabot, François Anizan (suppléant) ;
- Comité de Pilotage de la **Communauté 360 de la Loire** : François Anizan, Loriane Sabot (suppléant) ;
- Conseil d'administration du **Dispositif d'Appui à la Coordination de la Loire** : François Anizan ;
- Conseil d'administration **GCSMS Réhacoor 42** : François Anizan, Emmanuel Vial ;
- **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées du Rhône et de la métropole de Lyon** : François Anizan ;
- Groupes de Travail du Rhône des **Couleurs de l'accompagnement** : François Anizan, Virginie Dechavanne, Morgane Uliana, Téa Girard (pair-aidante professionnelle) ;
- Conseil d'administration de la **Coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions** : François Anizan ;



<https://www.lefigaro.fr/economie/handicap-psychique-et-entreprise-un-defi-a-relever-ensemble-20250331>



MARS 2025
Regards de Dirigeants

La Roche

LE FIGARO



AU CŒUR DES COLLABORATIONS...

#ConstruireL'économieDeDemain



- Comité de Pilotage du **Projet Territorial de Santé Mentale du Rhône et de la métropole de Lyon** : François Anizan ;
- **Conseil Local de Santé (Loire et Rhône)** : Pôle Habitat et Vie Sociale ;
- **Réseau gérontologique (Loire et Rhône)** : Pôle Habitat et Vie Sociale ;
- **Inter SAVS/SAMSAH Loire** : Pôle Habitat et Vie Sociale
- Conseil d'Administration de l'association «**Un p'tit coup de pouce**» (parrainage) : Emmanuel Vial ;
- **CTPEA** (Collectif d'ESAT Métropole et COR) : Hervé Fayard ;
- **Tararévolution** (Club d'entreprises territoire ouest rhodanien) : Hervé Fayard, Hervé Bonnin (Bureau) ;
- **ABCIS** (Club d'entreprises territoire Brignais) : Christophe Sayn, Hervé Fayard ;
- Repère métropole (Réseau d'entreprises de l'ESS) : Hervé Fayard ;
- Conseil d'Administration d'**ESPAIR** : Ludovic Serna ;
- **URIOSS** - CRSA : Hervé Bonnin ;
- **NEXEM** - CDMCA et UDES : Hervé Bonnin ;
- Conseil d'Administration de **Prader-Willi France** : Hervé Bonnin ;
- COMEX des **Couleurs de l'accompagnement** : Hervé Bonnin ;
- Conseil d'Administration de **2 Fleuves Rhône Habitat** : Hervé Bonnin ;
- Conseil d'Administration des **GEM (l'Élan & Levant) de Roanne** : Hervé Bonnin, François Anizan et Emmanuel Vial.



#CompétencesEtHandicap

Engagement de nos Administrateurs :

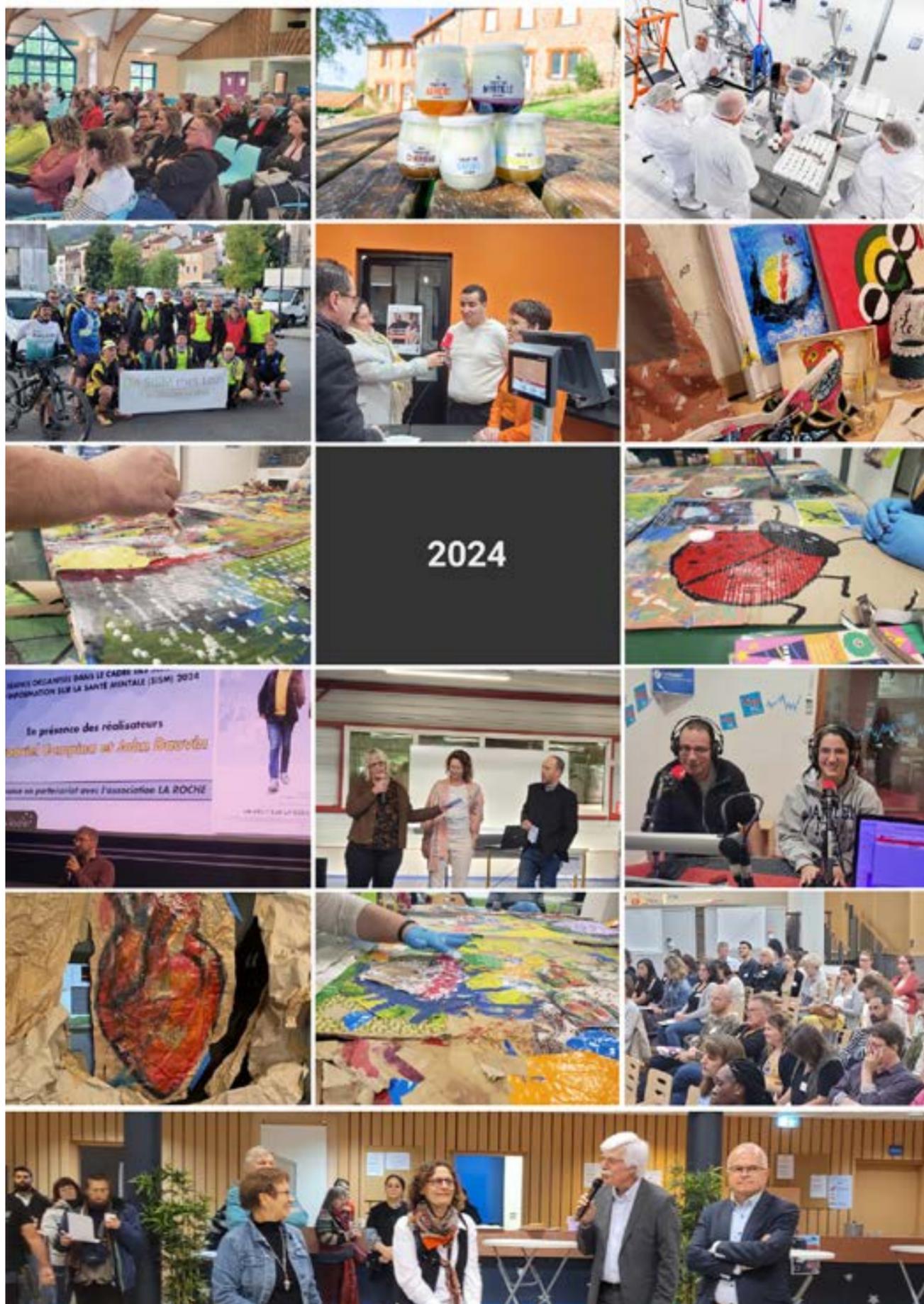
- Christian LALBERTIER : **Collectif Handicap 69 ; Couleurs de l'accompagnement** (Membre plénière et COFIL Rhône) ; Groupe Montée en compétences des **Conseils de la Vie Sociale à La Roche** ;
- Jean FEUILLET : Groupe « Pair-Aidance » des **Couleurs de l'accompagnement**.

Participation des Personnes Concernées :

- Plénière des **Couleurs de l'accompagnement** : Fabrice Farge, Jérémy Topij ;
- **Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie** (CDMCA) : Sophie Basaglia.

#MaillonsUnRéseauDeSolidarité

#ÉconomieSocialeEtSolidaire



Santé mentale
GRANDE CAUSE NATIONALE 2025

La Roche soutient le Collectif Santé Mentale GCN2025

ENSEMBLE MOBILISONS NOUS, ET FAISONS DE LA SANTÉ MENTALE LA GRANDE CAUSE NATIONALE 2025



Connectez-vous !

LA ROCHE rejoint les nombreux signataires et structures travaillant dans le champ de la santé mentale. Parce que la santé mentale est l'affaire de toutes et tous, faisons de cette cause une priorité nationale, rejoignez-nous pour faire une réelle différence dans la vie de millions de personnes concernées, pour une société plus inclusive et solidaire.

REJOIGNEZ L'AVENTURE LA ROCHE, ET DEVENEZ ACTEUR DU CHANGEMENT !

La Roche ambitionne de renforcer son impact en constituant un Conseil d'Administration dynamique, riche de la diversité des expériences et des compétences de ses membres. Nous vous offrons l'opportunité de contribuer activement à une cause qui vous tient à cœur.

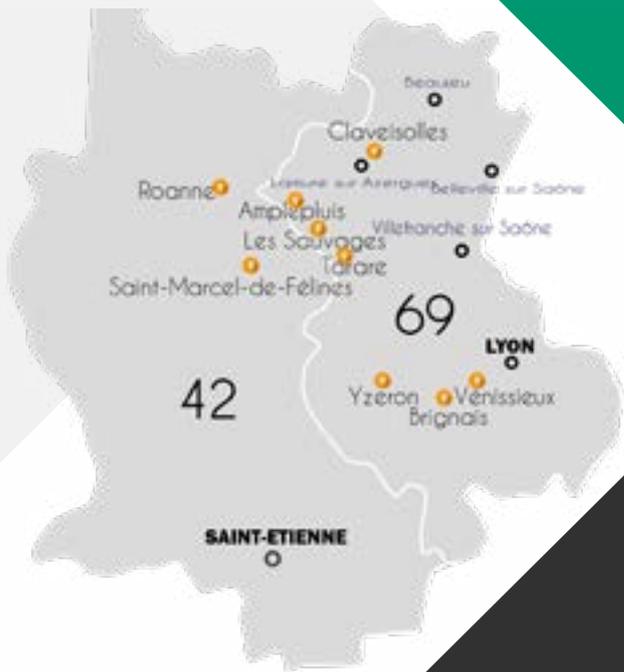
Pourquoi nous rejoindre ?

- » **Solidarité & Impact** : Agissez concrètement pour les personnes en situation de handicap et donnez du sens à votre engagement,
- » **Participation & Influence** : Contribuez aux orientations de l'association et aux décisions (AG et Conseil d'Administration),
- » **Développement & Réseau** : Accédez à des formations, participez à des événements et rejoignez une équipe engagée,
- » **Valeurs & Promotion** : Incarne nos valeurs et participez au rayonnement de nos actions,
- » **Information & Connexion** : Restez informé de nos actualités et de l'impact de votre soutien.

Se porter candidat :



Lettre de motivation - CV à adresser à :
c.lalbertier@laroche.asso.fr et
direction.generale@laroche.asso.fr



ASSOCIATION LA ROCHE
588 ROUTE DE LA ROCHE
69170 LES SAUVAGES

☎ 04 74 89 17 17

✉ laroche@laroche.asso.fr

Membre de l'Union d'Associations :
Les Couleurs de l'accompagnement



LES COULEURS
DE L'ACCOMPAGNEMENT

La Roche gère des établissements financés par :

