



2022

RAPPORT ANNUEL

Assemblée Générale du 18 Juin 2026

Suivez-nous sur :



www.laroche.asso.fr

SOMMAIRE

Point d'étape
à mi-parcours
du Projet Associatif

04



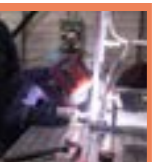
Rapport Moral

13



Pôle
Inclusion Professionnelle
ESAT

16



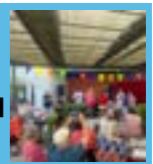
Pôle
Accueil, accompagnement
spécialisés

36



Pôle
Habitat et Vie Sociale

44



Fonctions supports &
Rapport financier

52



PROJET ASSOCIATIF

ÉCLAIRER DEMAIN : L'AMBICTION COLLECTIVE EN MOUVEMENT

2023

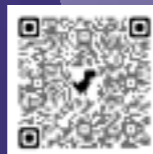


2026

2025



En savoir +



INTRODUCTION

À mi-parcours,
une dynamique collective
qui porte ses fruits

Adopté pour la période 2023–2027, le projet associatif constitue la feuille de route stratégique de l'association. Il traduit une ambition collective :

Adapter en permanence les pratiques, renforcer la qualité des accompagnements et développer des réponses toujours plus adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap psychique.

À mi-parcours, un point d'étape a été réalisé afin d'évaluer les avancées, mesurer la dynamique collective et identifier les priorités pour la seconde partie du projet.

Les résultats confirment **une forte cohérence** entre les orientations stratégiques et les actions menées sur le terrain, en parfaite adéquation avec les attentes des politiques publiques et des partenaires financeurs.

Les équipes se sont pleinement approprié les ambitions du projet associatif. Leur engagement se traduit par des initiatives concrètes, souvent innovantes, qu'il s'agisse de l'organisation des services, du développement de nouvelles pratiques professionnelles ou de l'amélioration continue des accompagnements.

La structuration progressive des pôles, notamment du **pôle Habitat et Vie Sociale**, illustre cette dynamique. Aujourd'hui, plusieurs territoires sont couverts par des dispositifs coordonnés permettant d'accompagner un nombre croissant de personnes dans des parcours adaptés et **personnalisés**.

À mi-parcours, l'association confirme sa capacité à maintenir le cap, à anticiper les évolutions du secteur et à construire des réponses durables au service des personnes accompagnées.

Une ambition partagée

Des équipes pleinement engagées

Des actions concrètes, innovantes



AXE 1



Articuler la gouvernance associative et l'organisation opérationnelle

La Gouvernance associative sera renforcée et se modernisera pour faire face au développement de l'association. Cela inclut un effort important sur la communication institutionnelle et professionnelle.



Cet axe vise à renforcer la gouvernance associative et à assurer une articulation fluide entre les instances décisionnelles et l'organisation opérationnelle. Il contribue à garantir une organisation lisible, sécurisée et capable de piloter efficacement les projets engagés.

NOS AVANCÉES MAJEURES



Gouvernance & Pilotage

Déploiement de la **méthode OGSM** pour une meilleure **lisibilité des objectifs**.
Clarification des **délégations** et aide à la **décision**



Sécurisation des pratiques

Consolidation des procédures : **protection des données (RGPD)**, **conformité réglementaire** et normes professionnelles



Outils & Systèmes d'Information

Réalisation d'un **diagnostic SI** global et lancement d'un **plan d'amélioration** pour plus de **fiabilité** et **d'efficacité**

FAITS MARQUANTS

La structuration des outils de pilotage **sécurise les pratiques** et **renforce la lisibilité des décisions** à tous les niveaux

REPÈRES CLÉS

Démarche stratégique déployée

Diagnostic global des systèmes d'information réalisé

Procédures réglementaires renforcées

PERSPECTIVES

Finaliser la **cartographie** globale des **risques**

Consolider les **outils numériques**

Poursuivre la **professionnalisation** des pratiques managériales

AXE 2



Promouvoir la Citoyenneté des Personnes Concernées et l'Approche par les droits

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fixé 3 objectifs :

- ◇ Garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie ;
- ◇ Améliorer leur participation à la vie sociale ;
- ◇ Placer la personne au centre des dispositifs qui les concernent.



Cet axe place la personne accompagnée au cœur des dispositifs, en favorisant son pouvoir d'agir, sa participation citoyenne et l'accès effectif à ses droits.

NOS AVANCÉES MAJEURES



Participation & Autodétermination

Déploiement du **Contrat de Parcours** pour formaliser les objectifs selon les **demandes des personnes**



Expression & Implication

Co-construction des projets personnalisés et nouveaux outils favorisant l'**expression des besoins**



Accès aux droits

Actions favorisant l'**accès au droit** commun et renforcement de la **participation à la vie sociale**

FAITS MARQUANTS

La généralisation des **contrats de parcours** et des **projets coconstruits** marque une évolution majeure vers des accompagnements **centrés sur les attentes des personnes**

REPÈRES CLÉS

100 % des contrats de parcours signés

Projets personnalisés coconstruits

Charte d'autodétermination déployée

Outils d'expression des besoins renforcés

PERSPECTIVES



Poursuivre le développement des démarches d'**autodétermination**



Renforcer les dispositifs favorisant le **pouvoir d'agir**



Consolider l'accès aux dispositifs de **droit commun**

Projet Formateur Pair



Promouvoir l'autodétermination par la reconnaissance du savoir expérientiel : des formations co-construites par et pour les travailleurs en ESAT

AXE 3



Consolider le Statut d'Acteur-Expert du Handicap Psychique et appuyer les Pratiques sur la Recherche et le Numérique

Cet Axe Stratégique implique de passer de l'expérience à l'expertise, donc à la formalisation de nos savoirs et à la reconnaissance d'une grande habileté. Pour franchir ce cap, la recherche en sciences humaines notamment peut s'appuyer sur

Cet axe vise à renforcer l'expertise professionnelle de l'association en s'appuyant sur la recherche, l'innovation et le développement du numérique.

NOS AVANCÉES MAJEURES



Recherche et innovation

Le développement d'outils favorisant le **rétablissement** constitue un levier majeur d'**évolution des pratiques** professionnelles. Plusieurs dispositifs ont été **expérimentés** et **déployés**



Formation et professionnalisation

Un effort important a été engagé afin de **renforcer les compétences** des professionnels, notamment autour des pratiques orientées **rétablissement** et de la **santé mentale**



Numérique et accompagnement

Le développement d'**outils numériques** contribue à améliorer la **qualité des accompagnements** et à soutenir l'**autonomie** des bénéficiaires



nos terrains pour observer les effets des pratiques, apprécier les trajectoires des personnes, comprendre les interactions entre aidants, aidés et professionnels.

FAITS MARQUANTS

Le renforcement progressif des **compétences professionnelles** permet aujourd'hui de structurer une **expertise reconnue** dans le champ du **handicap psychique**

REPÈRES CLÉS

Formations PSSM déployées


Pair-aidants intégrés dans les équipes

Participation à des **projets de recherche**

PERSPECTIVES

 Poursuivre les projets de **recherche**

 Développer de nouveaux **outils numériques**

 Renforcer le positionnement en tant que **pôle ressource**

AXE 4



Assurer l'adéquation permanente de l'Offre de Services et développer l'Ingénierie Sociale

La Roche souhaite poursuivre son développement à la fois vers de nouveaux services plus inclusifs et sur des territoires où l'offre de services pour les personnes handicapées psychiques est insuffisante. Ce développement ne pourra se faire qu'avec des alliances et partenariats forts.

NOS AVANCÉES MAJEURES



Structuration du pôle Habitat et Vie Sociale

Le déploiement du pôle constitue une **évolution majeure** dans l'organisation. Elle repose sur une dynamique de **coopération et d'intelligence collective**.



Coordination des parcours

La mise en place de **fonctions dédiées** permet d'assurer une **continuité des accompagnements** et d'éviter les **ruptures de parcours**.



Développement de solutions d'habitat

Le développement de solutions d'habitat illustre une volonté forte d'**adapter les réponses aux besoins** et de favoriser l'**autonomie**.



Organisation en plateforme de services

Le modèle de **plateforme** Via-Psy permet d'apporter des **réponses en temps réel** et de **décloisonner** les dispositifs.



Cet axe vise à adapter en permanence l'offre de services aux besoins des personnes et des territoires, en renforçant la coordination des parcours et l'organisation en plateforme de services.

FAITS MARQUANTS

Le déploiement d'un **modèle organisationnel en plateforme de services** constitue une **innovation majeure** dans l'accompagnement des personnes.

REPÈRES CLÉS

12 dispositifs
près de **400 personnes** accompagnées

3 territoires couverts

77 logements en 2025

PERSPECTIVES



Poursuivre le développement des **solutions d'habitat**



Étendre le modèle de **plateforme**



Renforcer les **coopérations territoriales**

Service Emploi Accompagné (SEA)



Sécuriser durablement l'insertion en milieu ordinaire grâce à un **appui médico-social et professionnel sur-mesure** pour **chaque travailleur**

AXE 5



Développer les Activités et Démultiplier notre Impact Social

Au sein de l'Association La Roche, répondre à la dynamique de parcours se traduit par une volonté marquée de déployer des réponses dans les quatre axes de chacun des projets de vie : l'activité professionnelle, les relations sociales, le mode de vie (logement) et la santé.

Cet axe vise à renforcer l'autonomie financière et à accroître l'impact social par le développement d'activités et la diversification des ressources.



NOS AVANCÉES MAJEURES



Hybridation des financements

Une **stratégie structurée** de recherche de **financements complémentaires** a été engagée afin de soutenir le développement des projets.



Développement économique

Des **investissements** ont été réalisés afin de **renforcer les activités** existantes et en développer de nouvelles.



Responsabilité sociétale

Une démarche **RSO** a été engagée afin d'intégrer les **enjeux sociaux et environnementaux** dans l'ensemble des actions.

FAITS MARQUANTS

La **structuration** de la recherche de **financements** constitue un **levier stratégique essentiel** pour soutenir les **projets futurs**.

REPÈRES CLÉS

Service d'hybridation des financements créé

Premières mesures d'impact social engagées

Démarche RSO initiée

PERSPECTIVES



Consolider les financements complémentaires



Déployer la démarche RSO



Renforcer la mesure d'impact social

AXES COMPLÉMENTAIRES



Ressources humaines et fonctions support

Cet axe vise à renforcer l'attractivité des métiers, améliorer les conditions de travail et sécuriser les fonctions support indispensables au fonctionnement des établissements.



NOS AVANCÉES MAJEURES



Qualité de vie au travail

Des actions ont été engagées pour améliorer l'**accueil des nouveaux professionnels** et **renforcer leur intégration**



Sécurité et prévention

Les **démarches de prévention** ont été renforcées afin de garantir des **environnements de travail sécurisés**



Gestion financière

Les procédures ont été consolidées afin de **sécuriser les flux financiers** et **améliorer leur suivi**



Communication : Audit des besoins des pôles et définition de la **nouvelle architecture du site web corporate**



Recrutement d'un DSI à temps partagé pour **structurer notre schéma directeur SI** et **optimiser nos outils** et infrastructures informatiques.

FAITS MARQUANTS

La **structuration des parcours professionnels** et la **valorisation de l'identité de La Roche** contribuent à renforcer l'attractivité de nos métiers et la fidélisation des équipes

REPÈRES CLÉS

100 % des pôles audités sur leurs besoins en communication

Parcours d'intégration déployé

Diagnostic QVT réalisé

Documents de sécurité actualisés

Besoins en communication identifiés

Refonte intégrale du site corporate en cours

PERSPECTIVES



Développer de nouvelles actions en matière de **qualité de vie au travail**



Renforcer l'attractivité des métiers



Consolider les outils de gestion



Déployer la nouvelle identité de marque et engager la **refonte des sites commerciaux**

CONCLUSION

Une trajectoire solide, pour préparer l'avenir

Le point d'étape réalisé à mi-parcours confirme la **solidité** du projet associatif et la pertinence des orientations engagées.

L'**engagement des équipes**, la **qualité des actions** menées et la place accordée à la **parole des personnes concernées** constituent un socle robuste pour poursuivre notre développement.



RAPPORT MORAL

Accessibilité

Maintenir le cap fixé par notre projet associatif, en restant fidèles à nos valeurs d'humanité et de rigueur.

Citoyenneté

Empowerment

NOS ATOUTS MAJEURS



Une culture de **coopération** solidement ancrée



Un pilotage **structuré et professionnalisé**



Une capacité **d'innovation** reconnue



Une ouverture constante aux **partenariats**



Une attention réelle portée au **pouvoir d'agir des personnes**

À mi-parcours, les résultats sont particulièrement encourageants : les actions engagées sont largement réalisées et aucune orientation stratégique n'a été abandonnée. Malgré un environnement parfois contraint, l'association dispose aujourd'hui de bases solides pour poursuivre sa trajectoire, renforcer son impact et préparer la construction du prochain projet associatif.

LES DÉFIS POUR LA SUITE



Consolider la **gouvernance associative**,



Renforcer la **communication vers le grand public**,



Poursuivre les **efforts** en matière de **qualité de vie au travail**,



Finaliser la **cartographie globale des risques**,



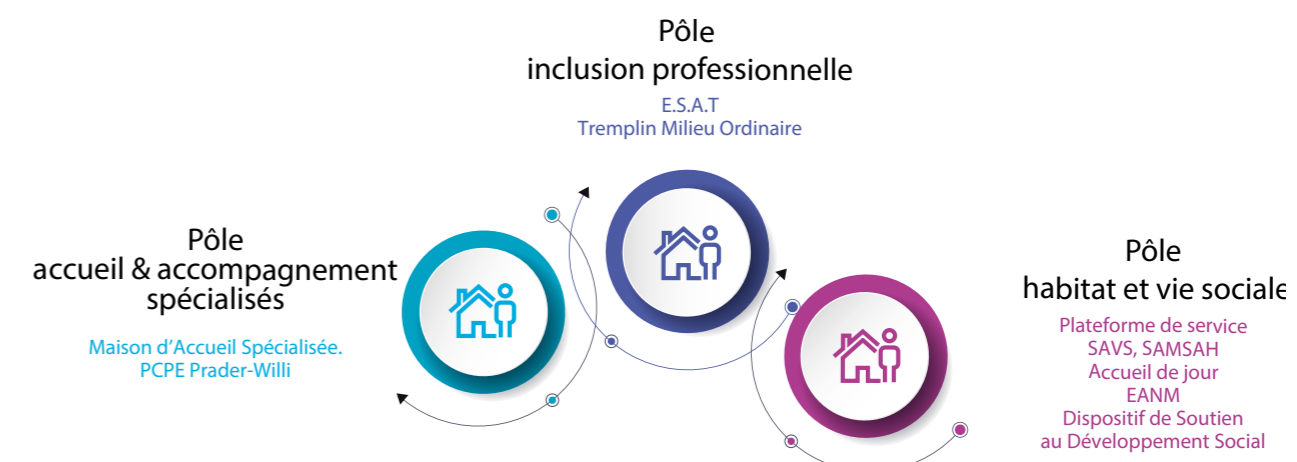
Anticiper les **enjeux émergents** liés aux **évolutions technologiques** et à l'**intelligence artificielle**.

Maintenir le cap dans la tempête

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 à nos partenaires de l'Union d'associations Les 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 un réel plaisir, doublé d'une **émotion particulière**, que je me tiens devant vous pour retracer le parcours de notre association durant l'exercice 2025.

Une année que nous avons traversée avec une énergie intacte, malgré un secteur médico-social secoué par de fortes turbulences politiques, budgétaires et économiques. Au-delà des chiffres, ce bilan témoigne de notre capacité à **maintenir le cap fixé par notre projet associatif**, en restant fidèles à nos **valeurs d'humanité et de rigueur**.



Pour garantir un parcours fluide, cohérent et complémentaire, notre action est structurée autour de trois pôles d'expertise. Ensemble, ils soutiennent l'autonomie, l'inclusion et le pouvoir d'agir de chaque personne. Cette organisation constitue le **socle de notre singularité** et de **l'efficacité de notre action** auprès des personnes en situation de handicap psychique.

Rétrospective 2025 : Une dynamique de consolidation

L'année 2025 a été marquée par des avancées majeures dans nos trois pôles :

- **Pôle Inclusion Professionnelle** : Nous avons intégré le dispositif national de « **l'emploi accompagné** », renforçant nos actions vers le milieu ordinaire. Nos ESAT, qui accompagnent près de 300 ouvriers, ont poursuivi leur modernisation, notamment avec le renouvellement du parc des blanchisseries pour une meilleure efficacité énergétique. La laiterie a également franchi un cap stratégique dans la **structuration de sa production**.
- **Pôle Habitat et Vie Sociale (PHVS)** : Le pôle continue d'innover avec la finalisation du **dispositif « répit »** à la Villa des Pins. Des perspectives de redéploiement dans la Loire laissent entrevoir une diversification nécessaire de notre offre médico-sociale.
- **Pôle Accueil & Accompagnement Spécialisé (PAAS)** : Malgré les défis de recrutement, la **Maison d'Accueil Spécialisée (MAS)** de Claveisolles a reçu une **évaluation très positive de la Haute Autorité de Santé (HAS)**, soulignant la **qualité remarquable de l'accompagnement** pour une structure si jeune.

Une gouvernance en mouvement et une quête d'autonomie

L'association a su faire évoluer sa gouvernance en 2025 en actualisant le **Document Unique de Délégation (DUD)**, permettant une plus grande responsabilisation de nos cadres.

Parallèlement, face à des financements publics sous tension qui peinent à suivre l'inflation, nous avons entrepris de **structurer notre recherche de fonds privés**. La « **Soirée de l'Inclusion** » organisée en décembre dernier a constitué une première étape importante : si elle n'a pas encore porté tous ses fruits en termes de collecte immédiate, elle a permis de nouer des premiers contacts avec des entreprises locales. Ce réseau, encore naissant, demande désormais à être patiemment consolidé et déployé pour devenir, à terme, un **véritable levier de soutien** pour nos projets.

Perspectives 2026 : Relever de nouveaux défis

Nous abordons 2026 avec des objectifs clairs : la mise en service de l'**unité de pasteurisation à la laiterie** pour accéder à de nouveaux marchés, la pérennisation de nos services de soutien et la poursuite de notre démarche de **labellisation RSO (ISO 26000)** pour valoriser notre utilité sociale.

Une page qui se tourne : Message personnel du Président

Cette Assemblée Générale revêt pour moi un caractère tout à fait spécial. Après mûre réflexion, j'ai décidé de **mettre fin à mes fonctions de président** l'année prochaine lors de **l'Assemblée Générale 2027**.

Mon histoire avec La Roche a commencé il y a **15 ans**, en 2011. Depuis mon entrée dans l'association, j'ai eu l'honneur de servir notre cause à différents niveaux : membre du bureau en 2012, Vice-président chargé de l'Hébergement en 2014, puis 1er Vice-président en 2016, avant de recevoir votre confiance pour la Présidence en 2021.

Ces années ont été d'une richesse humaine incroyable. J'ai vu l'association grandir, s'adapter et se professionnaliser **sans jamais perdre son âme**.

Il me reste, il nous reste **un an pour trouver un successeur** ou une solution qui permette à La Roche de continuer à consolider ses projets et à innover pour le bénéfice des personnes que nous accompagnons. J'y travaille depuis quelques mois avec Jean-Marie Besson de **KPMG**.

Je tiens à remercier chaleureusement le Conseil d'Administration, la Direction Générale, les salariés, les bénévoles et, bien sûr, les personnes accompagnées pour leur confiance et leur engagement.

Je vous remercie pour votre attention et souhaite à La Roche une année 2026 pleine d'ambition et de réussite.

Christian LALBERTIER
Président du Conseil d'Administration



PÔLE
INCLUSION
PROFESSIONNELLE
ESAT

PAR

*Hervé BONNIN, Directeur Général assurant l'intérim du pôle IP,
Anne-Laure COIFFARD, ESAT Amplepuis,
Hervé BONNIN, ESAT Brignais,
Jean-Philippe NEVEU, ESAT Les Sauvages,
Armelle PARDON, ESAT Tarare,
François BRETON, ESAT Vénissieux,
Marie BACONIN, Cheffe de service médico-social.*



2025 aura été une **année charnière** pour nos ESAT, celle de **décisions fortes** concernant l'activité économique et le management de celles-ci.

Après avoir identifié, en 2024, les leviers à activer pour entamer le redressement des résultats économiques de l'ensemble de nos activités, nous avons dû faire le constat d'une **nécessaire réorganisation humaine, technique et commerciale**.

Après une année 2024 déficitaire sur le budget commercial, la **situation s'est aggravée en 2025 pour 4 de nos 5 sites**. Cela nous a conduits à entamer une **restructuration en profondeur**, restructuration dont les dernières composantes seront effectives en 2026.

Des personnes sont parties, ce qui nous a amenés à **modifier l'organigramme du Pôle** incluant de nouvelles fonctions. L'équipe a été partiellement renouvelée avec cette volonté de privilégier le recrutement d'« **hommes et femmes de l'art** », expérimentés, connaissant le métier pour lequel ils sont recrutés et avec comme feuille de route d'inscrire leur action dans le **développement économique et la transformation de l'offre**.

Des **outils de suivi** ont été élaborés, tant pour notre pilotage interne que pour rendre compte d'une manière plus précise aux administrateurs des décisions prises et des effets positifs induits. Nous sommes **raisonnablement optimistes** quant aux effets économiques des fortes décisions prises.

Bien entendu, le redressement, notamment pour la laiterie, prendra plusieurs saisons, mais nous avons comme **objectif l'équilibre à fin 2026** des quatre autres sites de production.

Nous ne perdons pas de vue non plus que ce redressement économique doit se faire en tenant compte des spécificités du public accueilli et en tenant compte de la **singularité de l'ESAT** qui n'est pas tout à fait une entreprise comme les autres.

Nous constatons également, avec le changement de cadre pour la partie médico-sociale, un **nouvel élan** qui se traduit sur le terrain par plus de **professionnalisme**, de dynamisme, une meilleure harmonisation des pratiques et une **meilleure adéquation à la commande publique** de transformation de l'offre.

Pour nous épauler dans notre volonté de progrès et d'amélioration, tant de l'offre que des résultats économiques, nous réaliserons en 2026 un **diagnostic à 360° de notre pôle**, avec l'appui d'auditeurs professionnels (ADASI et INCO), rompus au secteur médico-social et à l'économie sociale et solidaire. Une première phase de diagnostic devrait être suivie d'une seconde, de positionnement stratégique. Ce travail est financé par un mécène.

Dans cette même logique d'introspection et de projection, nous réaliserons également un **audit technique et économique spécifique aux blanchisseries**, avec l'appui d'un cabinet national (Optim Expertise) spécialisé dans ces activités.



ESAT MULTISERVICES

Tarare

*Une synergie de métiers
au service des territoires et de l'industrie*

Activité économique : l'équilibre par la gestion

L'activité **Métallerie** présente une **stabilité économique** malgré les tensions persistantes liées au recrutement.

À l'inverse, l'activité de sous-traitance industrielle enregistre une perte de performance économique sur l'exercice.

Les **prestations de services**, hors entretien des locaux et espaces verts, affichent une **progression de 2,7 %**, traduisant une **dynamique de développement positive**.

L'activité **Entretien des Locaux** demeure globalement **stable** sur le plan économique, malgré des difficultés organisationnelles liées à l'absence d'encadrement et à un effectif de travailleurs insuffisant.

Concernant l'activité **Espaces Verts**, une baisse du niveau d'activité est constatée, tout en maintenant une **stabilité de la rentabilité**. Cette situation s'explique notamment par un turnover élevé et un taux d'absentéisme important parmi les travailleurs.

Enfin, comme en 2024, bien que le chiffre d'affaires soit inférieur aux prévisions budgétaires, l'exercice se clôture sur un **résultat excédentaire**. Celui-ci s'explique par une **maîtrise rigoureuse des coûts** et une **analyse fine des politiques tarifaires**, permettant de compenser le manque de recettes.

BILAN ÉCONOMIQUE 2025



Les investissements : Modernisation et sécurité

L'investissement majeur de l'année 2025 a porté sur l'acquisition d'une **soudeuse par point en bout**, permettant le travail de diamètres allant jusqu'à **10 mm**, en complément de la chaîne de production issue de la **ROBOMAC** acquise en 2023. Cet investissement a été complété par l'achat d'outillages spécifiques dédiés à la **réalisation de cercles** sur cet équipement.

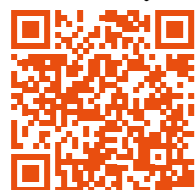
Par ailleurs, l'ESAT a engagé des actions visant à **renforcer la sécurité** au sein des ateliers, notamment à travers la mise en place d'un **marquage au sol structurant**. Ce dispositif permet de mieux délimiter les espaces (zones piétonnes, zones de production, issues de secours, emplacements des extincteurs) et contribue à la **prévention des risques** d'accident.



AluRoche, le Design Inclusif, l'excellence en Mouvement

Lancée début 2026, la gamme AluRoche est le fruit de la rencontre entre le design contemporain et la haute technicité de l'atelier Roche Métal. Plus qu'une collection, c'est la vitrine de notre savoir-faire.

Plus d'info



La formation : Un record d'autonomie



Mobilité professionnelle
27 semaines de stage réalisées

LE CHIFFRE CLÉ : IMPACT SOCIAL & COMPÉTENCE



Partenariats et collaborations : Un ancrage local et international

Une liste des partenariats, entreprises ou institutions locales, ainsi que les collaborations en cours ou les projets communs.

L'année 2025 a été marquée par la mise en place d'un partenariat avec la **COR** et la **CCB des Pierres Dorées** autour de la **fabrication d'arceaux supports vélos**.

Par ailleurs, l'ESAT Roche Métal Multi-services a engagé des négociations commerciales avec l'entreprise américaine **Charles River Laboratories**, ouvrant des perspectives de collaboration structurantes.

L'activité a également été soutenue par la reprise des stages et des prestations de service avec l'entreprise **Média6**.

Un nouveau client à **fort potentiel, Métal d'Ay**, a été identifié grâce à l'intermédiation du fournisseur **Numalliance**, dans le cadre de l'acquisition de la solution **ROBOMAC**.

En parallèle, le développement des collaborations avec l'entreprise **Ressorts de la Turdine** s'est poursuivi, notamment à travers la mise en œuvre de **nouveaux produits et de prestations en entreprise**.

Enfin, un travail structurant a été mené sur les **DUERP** en partenariat avec Préventech, contribuant au renforcement de la démarche de **prévention des risques professionnels**.

Les perspectives, défis et opportunités 2026 : Innovation et attractivité

Dans un contexte de tension persistante sur le recrutement, notamment pour les postes de moniteur d'atelier spécialisés en métallerie, la question de l'**attractivité salariale** constitue un enjeu prioritaire à adresser.

Par ailleurs, l'ESAT Roche Métal engage une réflexion stratégique visant à réorienter ses investissements vers l'acquisition d'une **machine-outil de dernière génération**. Cet équipement permettrait de relancer une activité de **débit à forte valeur ajoutée**, tout en restant **accessible aux compétences actuelles** des travailleurs.

En parallèle, une démarche concertée avec les services supports doit être structurée afin de concevoir un **atelier dédié aux équipes Espaces Verts**, intégrant un projet d'**extension des infrastructures** existantes pour accompagner le développement de cette activité.

Un travail d'analyse et d'accompagnement doit également être conduit autour des agréments et des modalités d'accompagnement de certains travailleurs, en cohérence avec l'évolution de leurs besoins et les orientations du plan de transformation des ESAT.

Enfin, la **structuration de l'offre commerciale**, appuyée par une valorisation accrue des activités et du potentiel de l'ESAT, constitue un **levier stratégique majeur** pour renforcer à la fois sa **performance économique** et son **impact social**.

ESAT TERROIR

Les Sauvages



La mutation de la filière laitière

L'année 2025 marque un **tournant stratégique** pour l'ESAT Le Terroir avec une **restructuration profonde** de son encadrement technique et commercial.



L'arrivée d'un nouveau **Responsable de site, Jean-Philippe NEVEU**, expérimenté et d'un **profil commercial, Adrien BOISSEAU**, dédié aux produits frais permet d'amorcer un **redressement économique nécessaire** après une période complexe. Les **investissements massifs** (station d'épuration, plateforme de pasteurisation) sécurisent désormais la production et ouvrent la voie à une **nouvelle gamme de produits** (faisselles, fromages pasteurisés) pour 2026.

BILAN ÉCONOMIQUE 2025



Événements marquants et investissements structurants

Le redressement s'appuie sur une mise aux normes et une modernisation des outils de production :

- **Mise en service de la station d'épuration** (15 septembre) pour la gestion des effluents de la laiterie ;
- **Sécurisation de la chaîne de production** avec l'installation d'un tank à lait et d'une plateforme de pasteurisation ;
- **Performance agronomique** : Une récolte de miel exceptionnelle dépassant les 2 tonnes, soit le double d'une année moyenne ;
- **Diversification** : Démarrage d'un nouveau client majeur en conditionnement alimentaire.



Accompagnement et montée en compétences

La réussite économique est indissociable de la formation des travailleurs, centrée sur la mobilité et la sécurité alimentaire :

- **Logistique** : 6 personnes formées spécifiquement aux métiers de chauffeurs livreurs et co-livreurs ;
- **Hygiène** : 15 travailleurs formés ou mis à jour aux bonnes pratiques d'hygiène en laiterie-fromagerie ;
- **Technique** : Obtention d'un CACES chariot élévateur.



© CD69 - Fabrice SCHIFF

Défis et perspectives 2026

Le plan de relance prévoit une offensive commerciale et une montée en gamme :

- **Optimisation financière** : Déploiement d'une nouvelle grille tarifaire pour améliorer les marges ;
- **Innovation produit** : Lancement de nouvelles recettes pour la Tomme de la Roche (lait cru, thermisé et pasteurisé) et introduction d'une gamme de faisselles et fromage blanc ;
- **Développement commercial** : Extension du réseau auprès des grossistes et des centrales d'achat régionales au-delà des départements 69 et 42 ;
- **Vente directe** : Projet de modernisation du point de vente (horaires élargis, formation des travailleurs à l'accueil client).

ESAT CONDITIONNEMENT LOGISTIQUE Brignais



Vers une nouvelle dynamique de relance

L'année 2025 a été une **phase de diagnostic et de transition** pour le site de Brignais. L'arrivée du **nouveau responsable de site**, prévue au **1er juillet 2026**, marquera le **"top départ"** d'un plan de **redressement économique** et d'une résolution des problématiques identifiées.

BILAN ÉCONOMIQUE 2025



Pilotage commercial et gestion des risques clients

La stratégie de relance repose sur une **sécurisation du chiffre d'affaires** et une **diversification accrue** :

- **Urban Keratin** : Redéfinition des modalités de partenariat avec ce client historique. Malgré une baisse d'activité constatée depuis trois ans, les **perspectives d'embellie** pour 2026 ouvrent la voie à une collaboration plus équilibrée ;
- **Groupe Gauzy** : Une **vigilance particulière** est de mise suite au redressement judiciaire du site de Brignais de cette société ; la poursuite du partenariat fait l'objet d'**interrogations stratégiques** ;
- **Objectif Diversification** : Un travail **actif de prospection** est engagé pour **réduire la dépendance** aux donneurs d'ordres principaux et **élargir le portefeuille clients** du site.



Infrastructures et cadre de travail

Le **volet immobilier**, essentiel à la **qualité de l'accompagnement**, est une priorité du second semestre 2026 :

- **Locaux médico-sociaux** : Après un arrêt forcé suite à la liquidation judiciaire de l'entreprise maître d'ouvrage, **la reprise du chantier est espérée au deuxième semestre 2026**. Ce projet est crucial pour offrir aux travailleurs un **cadre d'activité modernisé et performant**.



Janvier 2025 : Démarrage mécénat de compétences NINKASI : «Parlons Business»



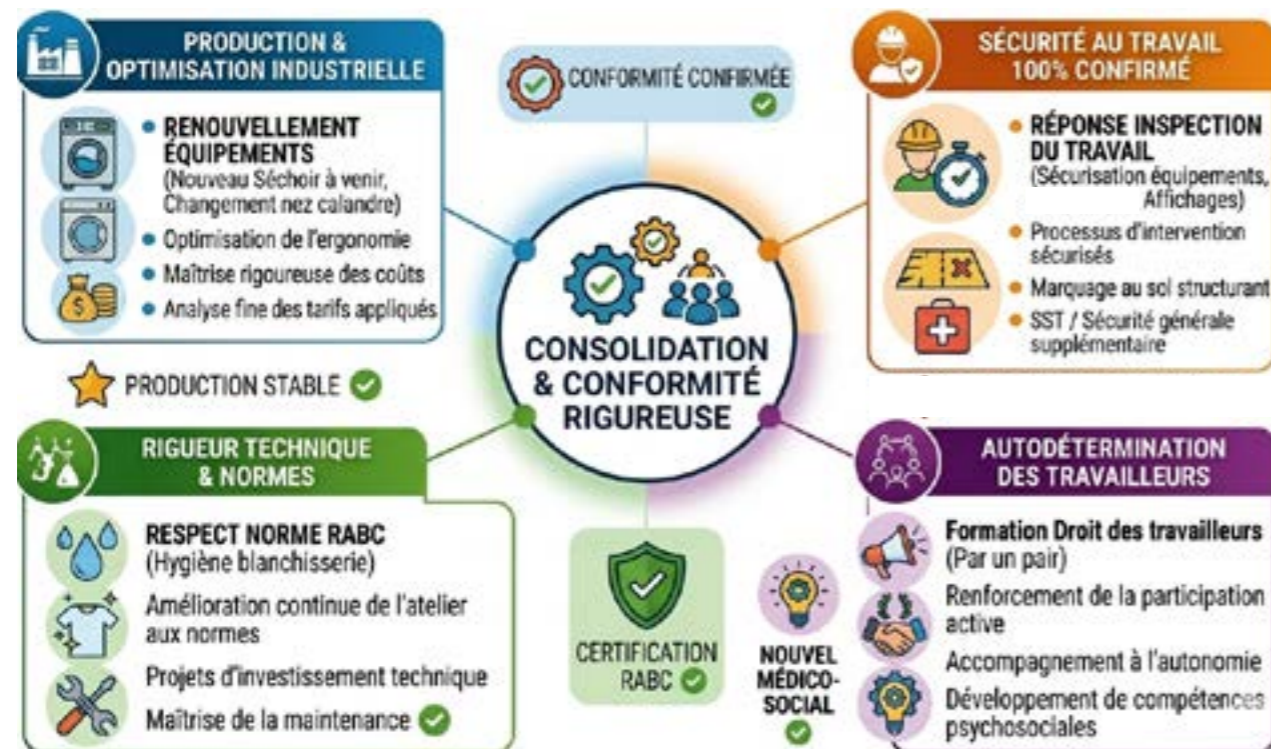
ESAT BLANCHISSERIE

Amplepuis



*Faire de la conformité un levier de progrès :
Retour sur une année d'engagement qualité*

L'activité d'Amplepuis en 2025 s'est concentrée sur la **consolidation de ses marchés historiques** et une **mise en conformité rigoureuse** aux normes de sécurité. Suite à l'audit de l'Inspection du Travail, un **travail exemplaire** a été mené sur la **sécurisation des processus** et le marquage au sol, garantissant un environnement de travail optimal. L'ESAT maintient une **dynamique d'apprentissage forte**, illustrée par la **formation de travailleurs par leurs pairs** sur le droit du travail, renforçant ainsi leur **autodétermination**.



Activité Économique : Un dynamisme commercial soutenu

- **Expansion du portefeuille** : Acquisition de **4 nouveaux sites** (représentant 2 nouveaux clients) via des appels d'offres remportés début 2025 ;
- **Mouvements de contrats** : Malgré une **perte de 2 établissements** non souhaitée, le site maintient un volume d'activité solide grâce à ses nouveaux marchés.

Investissements et Maintenance : Vers l'excellence opérationnelle

- **Mise aux normes RABC** : Poursuite de l'amélioration continue de l'atelier pour garantir le respect strict de la norme d'hygiène **RABC** ;
- **Modernisation de l'outil** : Changement du **nez de calandre** effectué et investissement programmé pour un **nouveau séchoir** ;
- **Défi technique** : Suite à une **absence de maintenance** sur site en 2025, la gestion technique a été assurée à **80% par la Responsable de site et le moniteur principal**, témoignant d'un fort engagement managérial.



Volet Médico-social : L'innovation par les pairs

- **Autodétermination en action** : Mise en œuvre d'une **formation sur le droit des travailleurs**, dispensée par un **travailleur de l'ESAT à ses propres pairs**. Cette démarche valorise les compétences transversales et l'autonomie des personnes accompagnées.

Formation et Sécurité : Une priorité absolue

- **Sécurisation du site** : Suite à l'audit de l'Inspection du Travail, un **important travail de mise en conformité** a été réalisé sur la **sécurisation des équipements**, l'affichage réglementaire et les processus d'intervention ;
- **Prévention des risques** : Renforcement de la sécurité avec la formation de **2 nouveaux salariés Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** et une session de **formation générale à la sécurité** pour l'ensemble des équipes.



Perspectives et Défis 2026 : Optimisation et Ergonomie

- **Renouvellement industriel** : Continuer la modernisation des équipements de l'atelier pour **optimiser la production** tout en améliorant l'**ergonomie des postes de travail** ;
- **Ancrage local** : Consolidation des partenariats avec les entreprises et institutions locales pour favoriser les projets communs et l'inclusion sur le territoire.

ESAT BLANCHISSERIE

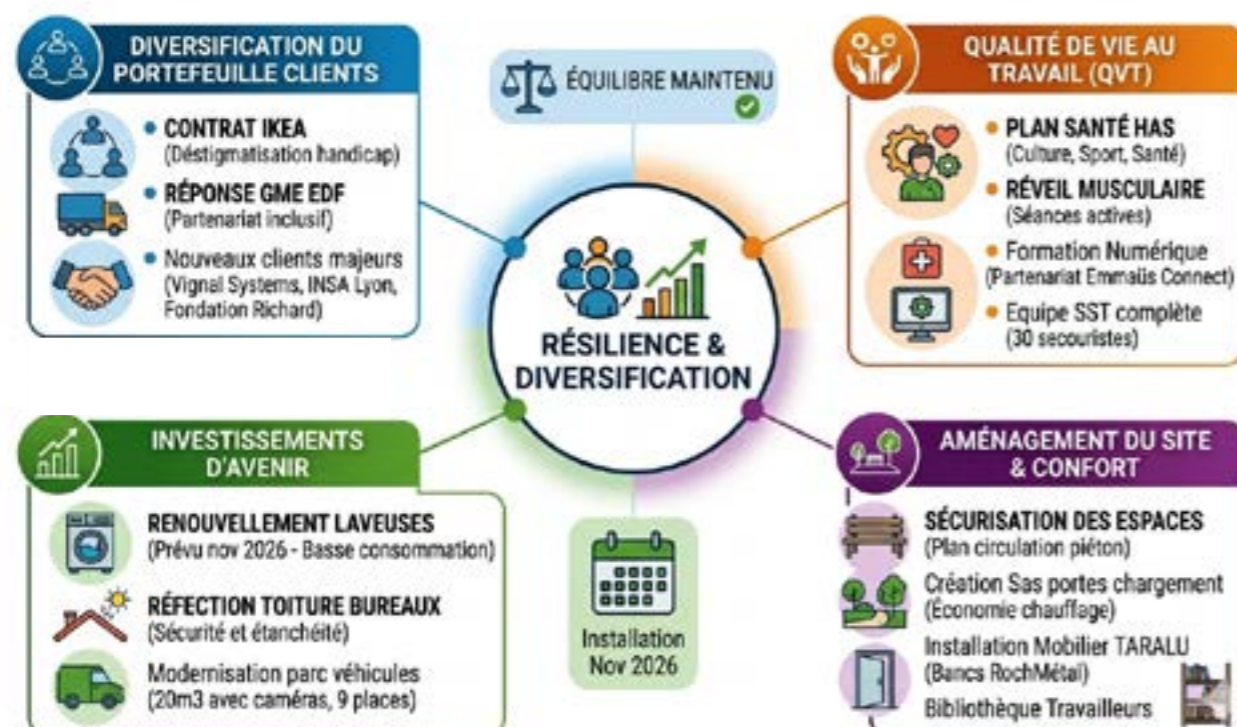
Vénissieux



*La blanchisserie de l'Arsenal :
La résilience au service de l'innovation
et du bien-être durable.*

Malgré un **incident financier majeur lié à un impayé de 120 000 €**, l'ESAT de l'Arsenal démontre une **résilience remarquable** en 2025. La stratégie de **diversification du portefeuille clients** (IKEA, ENEDIS, Fondation Richard) a permis de stabiliser l'activité tout en engageant des investissements d'avenir, notamment le renouvellement complet du **parc de machines de blanchisserie prévu pour 2026**. Le site se distingue également par un fort investissement dans la **qualité de vie au travail** (aménagement paysager, culture, sport) pour ses **30 travailleurs formés SST**.

BILAN ÉCONOMIQUE 2025



Modernisation et Investissements : Vers une performance durable


La stratégie de relance repose sur une **sécurisation du chiffre d'affaires** et une **diversification accrue** :

- **Renouvellement du parc machines** : Signature de la commande de **deux nouvelles laveuses**. Elles remplacent le matériel d'origine (2007) par des équipements adaptatifs permettant des **économies substantielles d'eau, d'énergie et de produits**. Ce projet, temporisé pour optimiser les coûts, bénéficie d'un **cofinancement de la Région**. Mise en service : **novembre 2026** ;
- **Infrastructure et sécurité** : Réfection engagée de la **toiture des bureaux** (étanchéité) et création d'une **passerelle sécurisée** au-dessus du tunnel de finition pour l'entretien technique ;
- **Logistique et mobilité** : Remplacement de deux véhicules de 20 m³ (partenariat **Fraikin**) équipés de caméras de recul. Acquisition d'un nouveau véhicule **9 places** pour le transport des personnes, également utilisé pour les livraisons **ENEDIS** sur les sites de Saint-Étienne, Montbrison, Firminy et Le Coteau.

Dynamique Commerciale : Fidélisation et Nouveaux Horizons



- **Gestion du risque client** : Fin du partenariat avec la conciergerie Sympa Groupe suite à un impayé de **120 000 €**. Une procédure judiciaire est en cours. Cet événement renforce notre vigilance sur le **recouvrement des créances** ;
- **Développement et renouvellements** :
 - o **Renouvellement du contrat ELIOR** (ENEDIS La Pérolrière) avec une extension à **120 chambres**,

- o **Lancement du partenariat IKEA** : Un client engagé  qui a déjà accueilli **4 travailleurs en DuoDay**,
 - o **Renforcement avec la Fondation Richard** : Prise en charge du linge de la **Villa Saint Raphaël** (80 places) dès juin,
 - o **Nouveau contrat Vignal Systems** (Corbas) : Démarrage en avril 2026 pour ce leader mondial,
 - o **Fidélité INSA Lyon** : **Renouvellement** de la collaboration pour **5 ans**.
- **Synergie territoriale** : Réponse en cours à l'appel à projets **EDF (ENEDIS)** en Groupement Momentané d'Entreprises (GME) avec les ESAT de Clair Soleil (26), les Biolattes (01) et Roiffeux (07).

Vie de l'Établissement : Un engagement pour le bien-être et l'inclusion

- **Qualité de vie au travail (QVT) :** Aménagement des espaces extérieurs avec un nouveau **plan de circulation sécurisé** (piétons/véhicules). Installation de **bancs "Taralu"** (produits par notre confrère **Roche Métal**) dans un cadre végétalisé ;
- **Culture, Santé et Sport :** Création d'une **bibliothèque et d'un espace numérique** en salle de pause. Mise en place de séances de **réveil musculaire** et désignation d'un **référent sportif** ;
- **Inclusion Numérique :** Partenariat avec **Emmaüs Connect** pour former gratuitement les travailleurs à l'outil informatique sur leur temps de travail ;
- **Sécurité et RH :** Formation continue des **30 Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** du site. Nous avons le plaisir d'afficher une **équipe encadrante** au complet (moniteurs et chauffeurs) ;
- **Évolution des effectifs :** La moyenne d'âge grandissante induit un nouveau rythme de **rotation (1 départ/1 admission par mois)**, rompant avec la stabilité historique du site depuis 2007.
 - o **Carnet rose :** Félicitations à Anfiati pour la naissance du petit Zayad le 25 avril dernier.



Perspectives : Défis techniques et environnementaux

Plusieurs chantiers majeurs sont à l'étude pour pérenniser l'outil de travail :

- **Rénovation thermique :** Réfection totale des **1 200 m² de toiture** (budget estimé : 200 000 €) et création de **sas de chargement** pour supprimer les ponts thermiques.
- **Santé et Environnement :** Installation de **ventilations double flux** dans les ateliers (confort et hygiène) et mise en conformité du **traitement des effluents** (température et pH) pour répondre aux exigences de la Métropole de Lyon.
- **Énergie :** Transition vers une **production d'eau chaude** pour remplacer la chaudière haute pression en 2027, avec l'accompagnement technique du **CTTN IREN** (Institut de Recherche sur l'Entretien et le Nettoyage).

LE SERVICE SOUTIEN MÉDICO-SOCIAL ESAT

Une intervention transversale au service des parcours

Le service médico-social déploie son action de manière **transversale au sein des 5 ESAT** afin d'accompagner les parcours des travailleurs en situation de **handicap psychique**, de soutenir leur autonomie et de favoriser leur évolution sociale et professionnelle.

Son intervention s'inscrit dans une logique de **proximité** et d'**adaptation continue aux besoins** des personnes accompagnées. Elle repose sur une **articulation étroite avec les équipes pluridisciplinaires et les partenaires du territoire**, permettant de construire des **réponses souples, évolutives et ajustées** aux situations.

Cette organisation contribue à **soutenir des parcours dynamiques**, centrés sur les capacités des personnes et leurs projets d'évolution.

CHIFFRES CLÉS 2025



Accompagner, écouter et soutenir les dynamiques d'évolution

En 2025, l'action du service s'est inscrite dans une dynamique visant à accompagner les travailleurs dans leurs parcours, en favorisant leur **autonomie** et leurs possibilités d'**évolution**.

LE PARCOURS DE L'INCLUSION PIP 2025 SERVICE MÉDICO-SOCIAL



Une approche traduite sur plusieurs axes et qui vise à soutenir des parcours vivants, évolutifs et construits avec les travailleurs, en valorisant leur capacité d'initiative et de progression.

Favoriser l'intégration et l'ouverture vers l'extérieur

Afin de **sécuriser l'intégration** des nouveaux travailleurs, la formation interne « Nouveaux arrivants » est proposée dans les six mois suivant l'entrée en ESAT. Elle est animée par le chargé des dispositifs inclusifs, qui intervient également dans la préparation des parcours vers le **milieu ordinaire**.

En complément, la formation « Tremplin », également assurée en interne, permet aux travailleurs de découvrir le milieu ordinaire et d'en comprendre les attentes.

Pour les personnes souhaitant s'engager dans un parcours d'insertion, un accompagnement progressif est proposé, en réponse à leurs demandes :

- **Participation au dispositif DuoDay ;**
- **Stages** en entreprise en milieu ordinaire ;
- **Ateliers** de préparation à l'emploi (CV, lettres de motivation, simulations d'entretien).

Ce parcours peut se poursuivre, lorsque cela correspond au projet de la personne, par des périodes d'essai en situation de travail en milieu ordinaire, pouvant conduire, si les conditions sont réunies et avec l'accord de l'employeur, à une intégration durable dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'une convention d'appui.

Chaque **parcours** est **construit** de manière individualisée, **dans le respect des choix et du rythme de la personne**, afin de sécuriser les transitions et favoriser une insertion durable en milieu ordinaire.

Développer et reconnaître les compétences

Parcours de valorisation des compétences : L'accompagnement proposé vise à **soutenir la montée en compétences** des travailleurs d'ESAT, en lien avec leur projet personnalisé.

Dans ce cadre, différentes actions sont mises en œuvre et contribuent à la **valorisation des parcours** et au renforcement de l'**estime de soi**.



Fait marquant 2025 :

Renforcement des droits des travailleurs

L'année 2025 a été marquée par la **mise en œuvre de nouveaux décrets** relatifs aux droits des travailleurs en ESAT, constituant une évolution significative dans leur reconnaissance et leur participation.

Les équipes se sont pleinement mobilisées pour s'approprier ces évolutions et les rendre concrètes et accessibles pour les travailleurs. Un travail structurant de sensibilisation et de transmission a ainsi été mené à l'échelle des établissements.

Dans ce cadre :

- Un dispositif de **travailleurs formateurs pairs** a été déployé ;
- Des **temps d'intervention** ont été organisés au sein des différents ESAT ;
- Un **livret des droits** a été conçu et diffusé à l'ensemble des travailleurs.

Au-delà de la mise en conformité réglementaire, cette dynamique a permis de **renforcer l'appropriation des droits** par les travailleurs, de **soutenir leur participation active** et de **faire évoluer les pratiques professionnelles** vers une approche encore plus inclusive.

Coordination et partenariats

L'activité repose sur une **dynamique de coordination structurée et proactive**, portée par l'engagement des **coordinatrices de parcours**, qui jouent un rôle central dans l'accompagnement des travailleurs.



Par leur suivi, leur connaissance fine des situations et leur travail de proximité, elles assurent :

- Un **accompagnement** individualisé et une continuité des parcours ;
- Une **coordination** fluide entre les cinq ESAT ;
- Un **repérage** précis des **besoins** et des **freins** à l'évolution professionnelle.

Ce travail s'appuie également sur une **collaboration étroite avec les moniteurs d'atelier**, dont l'expertise technique et l'accompagnement au quotidien constituent un appui essentiel dans l'évaluation des compétences et l'adaptation des parcours au sein de l'ESAT.

À partir des besoins repérés, les coordinatrices **mobilisent** et **développent** des **partenariats** afin de construire des réponses adaptées. Elles initient ainsi des actions ciblées (formations, accompagnements spécifiques) sur des thématiques telles que les codes sociaux, le consentement, les codes professionnels, ou toute autre difficulté pouvant constituer un obstacle à l'inscription dans un parcours vers le milieu ordinaire.

Leur action, en lien avec les équipes d'atelier, permet de **lever progressivement ces freins** et de **sécuriser les parcours**, en soutenant concrètement les travailleurs dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel.

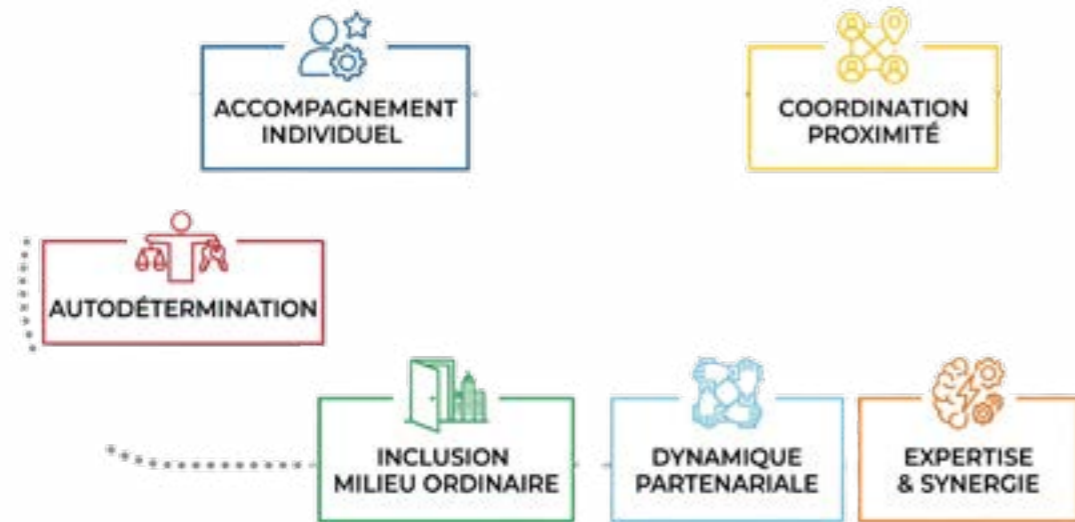
Impact des actions menées en 2025

Les actions menées ont permis de contribuer à sécuriser les parcours tout en favorisant leur dynamisme et leur évolution.



Perspectives 2026

En 2026, l'action du service s'inscrit dans la **continuité des dynamiques engagées**, avec pour objectif de **renforcer** encore l'**accompagnement** des parcours et de **soutenir les évolutions** des travailleurs.



Les priorités identifiées sont les suivantes :

- Poursuivre le **développement d'un accompagnement individualisé**, ajusté aux besoins et aux projets des travailleurs ;
- **Consolider le rôle central des coordinatrices de parcours** dans la coordination, le repérage des besoins et la construction des réponses adaptées ;
- **Renforcer les actions** favorisant l'autonomie, l'expression des droits et la participation active des travailleurs ;
- **Poursuivre la dynamique d'ouverture vers le milieu ordinaire**, en sécurisant les étapes de transition et les parcours d'insertion ;
- **Développer et consolider les partenariats** afin de proposer des réponses toujours plus adaptées aux besoins identifiés ;
- **Poursuivre la montée en compétences** des équipes et l'**harmonisation des pratiques** au sein des cinq ESAT ;

Cette dynamique vise à continuer de faire évoluer les accompagnements vers des parcours plus fluides, individualisés et ouverts sur l'environnement extérieur.

À travers une approche transversale et personnalisée, le service médico-social transforme chaque compétence identifiée en un levier d'autonomie, plaçant l'autodétermination du travailleur au cœur de son projet d'inclusion



**La Région Auvergne-Rhône-Alpes,
partenaire de notre transition technique**

Grâce au soutien de la Région, le Pôle Inclusion Professionnelle modernise ses outils de production pour conjuguer performance et durabilité. Ce partenariat de confiance se concrétise sur nos territoires à travers deux investissements majeurs :

- **Côté Laiterie (ESAT Le Terroir) :** L'installation de la nouvelle plateforme de pasteurisation et du tank à lait sécurise notre chaîne de production et ouvre la voie à de nouvelles gammes de produits frais.
- **Côté Blanchisserie (ESAT de l'Arsenal) :** Le cofinancement de nouvelles laveuses adaptatives à basse consommation permet d'allier performance industrielle et économies d'énergie.

Ensemble, nous posons les fondations techniques d'une insertion professionnelle d'avenir.

**LE PÔLE
ACCUEIL &
ACCOMPAGNEMENT
SPÉCIALISÉS**

PAR

*Ludovic SERNA, Directeur du Pôle AAS,
Anne BARRACO, Cadre de Santé MAS de Claveisolles,
Myriam GIRARD, Cheffe de Service Éducatif, MAS de Claveisolles.*



L'année 2025 a vu le Pôle Accueil et Accompagnement spécialisés continuer son développement et son ancrage résolument inscrit dans les valeurs du projet associatif de l'association La Roche. L'exercice 2025 a oscillé entre **deux tendances**.

La première consiste en **une forme de continuité** par rapport aux années précédentes. La MAS de Claveisolles a poursuivi :

- La **dynamique d'ouverture** avec l'accueil de **10 nouveaux résidents** et l'ouverture du **deuxième étage** du bâtiment ;
- La **dynamique de recrutement** afin de constituer l'équipe pour permettre cette ouverture ;
- Le **prolongement des projets en cours** avec et pour les résidents. Le **Beau Bar** a continué son développement. Le projet **théâtre** a bénéficié d'une nouvelle subvention qui a permis une représentation en public du spectacle « paysages dansants ».

La seconde correspond à une **dynamique d'évolutions importantes** sur plusieurs plans :

• **Des changements organisationnels :**

Afin d'intégrer l'ouverture du nouvel étage, une **revue complète des réunions** de la MAS a permis une **réorganisation des différentes instances de coordination** professionnelles des accompagnements. L'établissement a dorénavant la capacité de fonctionner à **plein régime** sans changement majeur d'organisation de ce point.

Pour le **PCPE Prader-Willi**, c'est la définition d'un **nouveau périmètre d'intervention** qui a marqué l'année 2025. Il étend désormais ses interventions aux **quatre départements limitrophes du Rhône** ;

• **Des mouvements de professionnels :**

L'équipe de direction de la MAS a évolué avec l'arrivée d'une **nouvelle Cheffe de Service Éducatif**. Un **Infirmier en Pratique Avancée Psychiatrie Santé Mentale** est venu renforcer le pôle soin par ses compétences psychiatriques. La fin d'année a été marquée par le départ d'un coordonnateur de parcours et projet dont le temps était partagé entre la MAS et le PCPE ;

- Le **renouvellement** en fin d'année 2025 du **CVS** de la MAS.

LA MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE

Une année de consolidation après la phase d'ouverture

L'année 2025 marque une étape structurante pour la MAS de Claveisolles, correspondant à sa troisième année de fonctionnement et à une entrée progressive dans un régime de fonctionnement stabilisé.

L'établissement a poursuivi sa montée en charge avec 53 résidents accompagnés sur une capacité de 60 places.

L'ouverture du second étage et l'accueil progressif de nouveaux résidents ont été conduits dans une logique maîtrisée, respectueuse du rythme des personnes et des équipes.



Une articulation renforcée entre soins et accompagnement éducatif

L'un des faits majeurs de 2025 réside dans la complémentarité renforcée entre le pôle soins et le pôle éducatif, constituant le cœur du modèle d'accompagnement.

Une structuration du volet soins

Le dispositif repose désormais sur un socle solide :

- Binôme médecin coordonnateur / Infirmier en Pratique Avancée (IPA)

consolidé ;

- Développement d'une approche globale : psychiatrique, somatique, cognitive, sensorielle et psychosociale ;
- Formalisation progressive du projet de soins (validation prévue en 2026).

L'arrivée et le rôle de l'IPA ont été particulièrement structurants, avec un impact direct sur :

- La qualité du suivi clinique ;
- La compréhension des situations complexes ;
- La prévention des décompensations. [

Une montée en maturité de l'accompagnement éducatif.



Le pôle éducatif s'est structuré autour de fondamentaux solides :

- Généralisation des projets personnalisés d'accompagnement (PPA) ;
- Développement d'une posture professionnelle centrée sur le "faire avec" ;
- Renforcement de la prise en compte :
 - de l'autonomie,
 - du bien-être,
 - des compétences des résidents.

Cette articulation soins / éducatif permet aujourd'hui une prise en charge globale et cohérente, répondant aux besoins complexes du public accueilli.

Une dynamique pluridisciplinaire riche au service du rétablissement

L'année 2025 confirme l'ancrage d'une approche orientée vers le rétablissement et l'usage des outils de la réhabilitation psychosociale, avec une diversification importante des interventions :

• **Au plan thérapeutique et médico-technique :**

- Remédiation cognitive, psychoéducation, TCC ,
- Psychomotricité et dispositifs Snoezelen,
- Activités physiques adaptées (APA),
- Ergothérapie et kinésithérapie régulières.

• **Au plan éducatif et social :**

- Activités individuelles et collectives favorisant :
- Stimulation cognitive,
 - Ouverture vers l'extérieur,
 - Inclusion sociale.

• **Innovations et projets structurants :**

- Déploiement du dispositif Wavecare (gestion du stress en autonomie)
- Avancement significatif du jardin thérapeutique avec un aménagement réalisé par l'ESAT Espaces Verts qui a permis de structurer l'esplanade sud de l'établissement en créant un lieu de promenade et de découverte sensorielle remarquable.
- La continuité du projet théâtre en collaboration avec le collectif d'artistes Le Lieu Dit de Claveisolles qui a été financé par le DRAC et l'ARS pour cette deuxième année. Une représentation du spectacle « Paysages Dansants » a été donné mi-décembre à la salle des fêtes de Claveisolles.
- Le Beau Bar a trouvé sa vitesse de croisière attirant de plus en plus de personnes. La Friperie a ouvert ses portes. La création d'une association est envisagée pour permettre aux personnes concernées de gérer au plus près ces activités.



Fête de la MAS 14 Juin 2025

L'ensemble de ces dispositifs contribue à soutenir les parcours en favorisant **l'autonomie, l'inclusion, la stabilisation clinique et la qualité de vie**. Le point d'orgue étant le rendez-vous devenu maintenant

annuel de la **Fête de La MAS**. Ainsi, le 14 juin 2025, résidents, familles, proches, salariés, partenaires, habitants du village se sont réunis autour d'un repas festif et de l'inauguration du jardin.

Une organisation interne en structuration et en professionnalisation

Renforcement des équipes

- Recrutement de 10 **AVQ** ;
- Structuration de l'équipe soins (IDE, IPA).

Une politique d'intégration et de formation interne a permis de diffuser une **culture professionnelle commune** en s'appuyant sur la gestion des situations de tension.

Organisation du travail consolidée

- Mise en place de **réunions hebdomadaires** par unité ;
- Développement des **réunions pluriprofessionnelles** ;
- Amélioration des transmissions et de la coordination.

Ces évolutions traduisent une montée en maturité organisationnelle et une meilleure lisibilité des rôles.

Une culture qualité et gestion des risques affirmée

L'établissement s'inscrit dans une dynamique active d'amélioration continue :

- L'évaluation **HAS** réalisée fin 2024 mais dont les résultats ont été publiés en début d'année a montré un établissement en pleine structuration mais installé sur de bonnes voies avec une cotation **3,57 / 4**. L'année 2025 a été consacrée à améliorer les réponses sur les critères impératifs non atteints. L'ensemble des éléments du plan d'actions a été **mis en œuvre fin 2025**.



commissions thématiques:

- CREX : **680 événements indésirables déclarés**,
- VIAS,
- Imago DU,
- Admissions.

- Actions concrètes :
 - **Sécurisation du circuit du médicament,**
 - **Prévention des comportements-problèmes,**
 - **Gestion des situations de crise.**

En parallèle, les commissions contribuent à :

- La **réflexion éthique** ;
- La **participation des usagers** ;
- L'**amélioration des pratiques**.

Par ailleurs, la MAS a développé, grâce au service d'hybridation des financements, un projet « **Bien vivre à la MAS** » dont l'objectif est d'améliorer le **bien-être des résidents, de leurs proches et des salariés** mais aussi de continuer à structurer l'environnement de l'établissement. Les **premières retombées** de ce travail sont arrivées en **fin d'année 2025** avec plusieurs financements de matériels et de projets.

La MAS développe ainsi une véritable **culture d'amélioration continue de la qualité**.



Le Jardin de la Vie (sous projet de Bien Vivre à la Mas)
©CD69 - Fabrice SCHIFF

Des fragilités identifiées

Malgré les avancées, plusieurs points de vigilance émergent :

Ressources humaines

- **Tension croissante sur les recrutements** en fin d'année ;
- Nécessité de fidéliser les équipes ; le **turn over est de 24%** en fin d'année 2025 ;
- Un **taux d'absentéisme important**, nécessitant des remplacements **impactant le budget global** de la MAS.

Budgétaire

- Un **budget en déficit de 200 K€** limitant le développement de l'établissement.

Fonctionnement de certains services

- **Service animation fragilisé** par plusieurs absences en 2025.

Montée en charge incomplète

- **Capacité non totalement atteinte** (choix assumé mais enjeu à court terme).



Orientations stratégiques 2026

Dans une logique de pilotage, les **priorités pour 2026** se dessinent clairement :

- 1. Finalisation de la montée en charge**
 - Atteindre les **60 places** tout en maintenant la qualité.
- 2. Structuration institutionnelle**
 - **Réécriture du projet d'établissement** ;
 - **Consolidation du CODIR** ;
 - Mise à jour des **outils réglementaires**.
- 3. Renforcement des ressources humaines**
 - Actions fortes de **recrutement et fidélisation** pour stabiliser les équipes ;
 - **Plan de formations ambitieux** ;
 - Amélioration de la **qualité de vie au travail**.
- 4. Développement des projets**
 - **Redynamisation de l'animation** ;
 - Poursuite des **projets thérapeutiques** (jardin, santé des femmes...) ;
 - **Renforcement des partenariats**.
- 5. Participation des usagers**
 - Développement du **CVS** ;
 - Renforcement des **espaces de parole et d'expression**.

LE P.C.P.E PW

Pour le Pôle de Prestations et Compétences Externalisées Prader-Willi (P.C.P.E. PW) l'année 2025 a été l'**année de grandes évolutions**.

La **file active** de ce dispositif est montée à **18 personnes dont 7 mineurs** en 2025.

Afin de répondre aux demandes d'augmentation de la file active et bénéficiant de quelques excédents budgétaires, le **périmètre d'action** du PCPE s'est vu **agrandi**. Ainsi, dorénavant, le PCPE accompagnera les situations Prader-Willi du **Rhône** et de la **métropole de Lyon** et des départements limitrophes. C'est-à-dire : la **Loire**, l'**Isère** et l'**Ain**. L'ARS vient ainsi **renforcer la reconnaissance et la légitimité** de l'action de ce dispositif tout en permettant à l'ERHR**, partenaire privilégié et jusque-là en charge de ces situations, de recentrer son accompagnement vers d'autres maladies rares.

L'année 2025 a donc été consacrée à l'**élaboration** et l'**installation** de ce nouveau projet notamment avec les partenaires. Ainsi, le PCPE a participé très activement à la mise en place de la **première journée territoriale Prader-Willi** qui a réuni **plus de 200 personnes** à l'hôtel de la Région Auvergne - Rhône Alpes le 10 décembre 2025.

Sur le plan des Ressources Humaines, nous avons dû déplorer le départ d'un coordinateur à mi-temps en fin d'année. Un **recrutement nouveau** viendra permettre de continuer la dynamique enclenchée **sur l'année 2026**.



**Équipe Relais Handicaps Rares Auvergne Rhône-Alpes



©CD69 – Fabrice SCHIFF

Conclusion

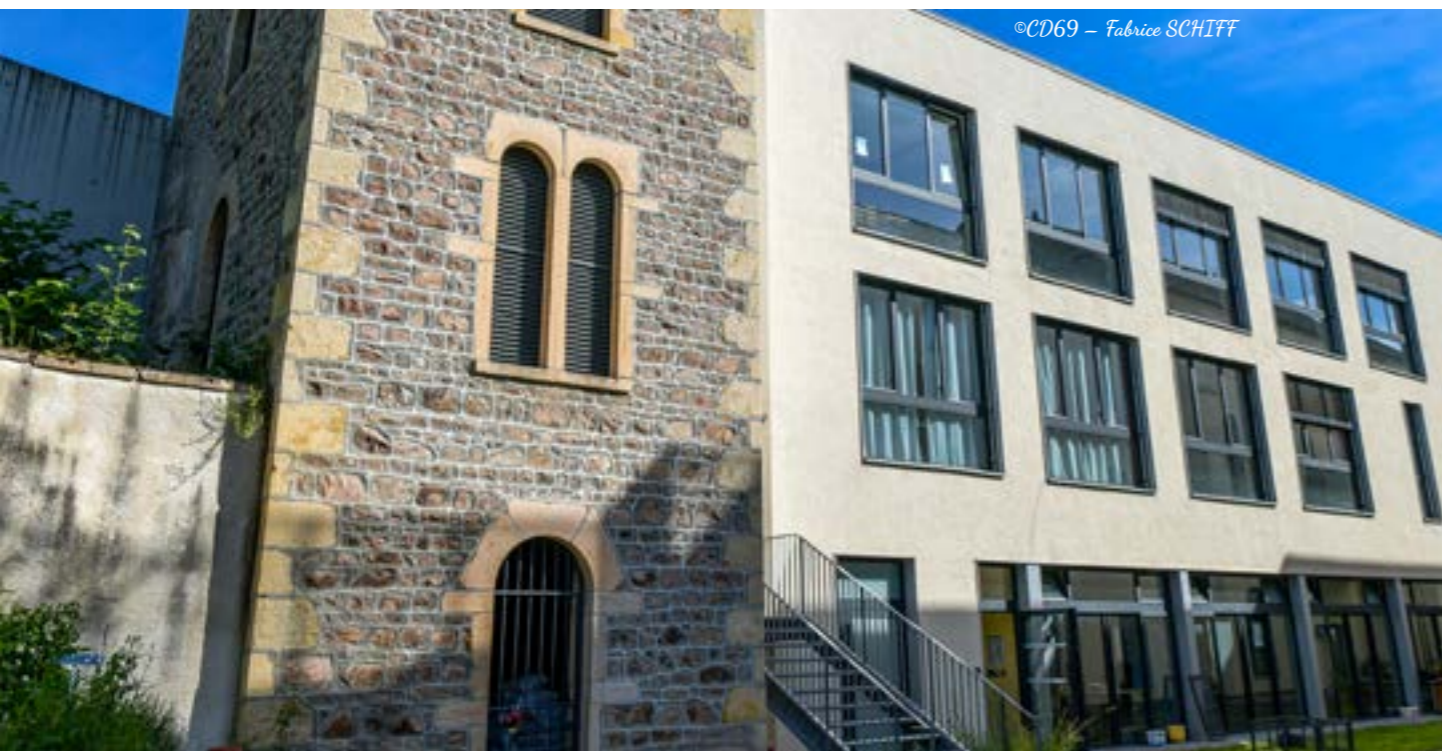
L'année 2025 confirme que le Pôle Accueil et Accompagnements Spécialisés entre dans une phase de **maturité progressive**, caractérisée par une :

- **Organisation plus lisible ;**
- **Articulation soins/médico-social efficace ;**
- **Dynamique collective engagée.**

L'établissement dispose aujourd'hui de bases solides pour poursuivre son développement.

L'**enjeu** stratégique des années à venir sera de **concilier montée en charge, exigence qualitative et attractivité des ressources humaines**, tout en continuant à faire vivre un projet profondément centré sur :

- **Le rétablissement des personnes ;**
- **Leur autodétermination ;**
- **La qualité de leur parcours de vie.**



©CD69 – Fabrice SCHIFF



**BIEN VIVRE
À LA MAS**
EN SAVOIR +



Le Jardin de la Vie prend racine à la MAS de Claveisolles grâce à la solidarité du BTP

L'année 2025 a été marquée par la formidable mobilisation de la **Fédération BTP Rhône et Métropole** lors du Grand Mâchon Solidaire. Cet élan de générosité partagée a permis de récolter **3 000 €** au profit de notre association pour financer le projet « Bien Vivre à la MAS ».

Aujourd'hui, la promesse est devenue réalité : les **premiers matériels** spécifiques et équipements extérieurs ont été livrés pour l'aménagement de notre « **Jardin de la Vie** ». Inauguré en avant-première le 21 mai dernier, cet espace sensoriel, apaisant et adapté offre déjà un précieux allié de soin pour les **60 résidents** en situation de handicap psychique, ainsi qu'un cadre de travail enrichi pour nos professionnels.

Un immense merci aux acteurs du BTP et à l'ensemble des donateurs qui font germer cette magnifique **dynamique territoriale**.

06/11/2025 - Remise du chèque. Un kiwi planté pour célébrer ce soutien : le BTP a posé les fondations, la nature fera le reste !



20/06/2025 - Grand mâchon du BTP. Plus de 400 personnes réunies, pour un immense élan de générosité !

POLE HABITAT & VIE SOCIALE

PAR

*Emmanuel VIAL, Directeur du Pôle HVS,
Magali PRÊLE, Responsable des dispositifs habitats, le Parc, SAJ,
SAVS tarare, DSDS, à Amplepuis-Les Sauvages et Tarare,
Morgane ULIANA, Responsable EANM Mousselines Tarare,
Stéphanie MONTET, Responsable EANM et services ouverts Loire,
et Isabelle MONTALAND, Responsable EANM Yzeron.*



L'année **2025** s'inscrit dans une trajectoire de **transformation assumée** : mieux **outiller** l'accompagnement, mieux **structurer** notre approche de la santé au sens large et mieux **objectiver** l'impact de nos actions au bénéfice des personnes accompagnées.

Cette dynamique répond à une conviction simple et pleinement assumée depuis la création du Pôle : l'accompagnement n'est pleinement juste et efficace que s'il est :

- **Cohérent** au regard de nos objectifs et du contexte d'évolutions actuelles des pratiques et de l'organisation du secteur médico-social ;
- **Lisible** pour les personnes concernées et leur entourage quant aux prestations rendues et les objectifs qu'elles ont vocation à faire atteindre ;
- **Évaluable** pour mieux les réajuster et répondre aux exigences qualité que nous devons aux personnes concernées.

Dans ce contexte, le cap que nous tenons depuis le lancement du pôle est assez simple :

« Dire ce qu'on fait, faire ce qu'on dit et le mesurer. »

Quelques faits marquants de 2025

LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE L'AUTONOMIE : AGIRR

En 2025, le PHVS a finalisé un jalon majeur de sa trajectoire numérique avec le **lancement** de l'application mobile **AgirR**, destinée aux personnes concernées de nos dispositifs habitats.

AgirR est un outil déterminant pour **accompagner** vers davantage d'**autonomie**, avec notamment trois fonctionnalités principales :

- Une base de données de **fiches réflexes** (solutions rapides en cas de difficulté du quotidien) ;
- La facilitation des **échanges** personnes/professionnels, pour des interactions plus fluides et plus efficaces ;
- La diffusion d'informations sur les **événements locaux** (vie associative, temps collectifs, initiatives territoriales)

****VAIS : Vie Affective, intime et sexuelle**

favorisant l'inscription dans la vie locale.

Ce projet contribue explicitement à plusieurs objectifs du projet associatif :

- Le développement d'outils numériques au service des usagers ;
- Il facilite l'inclusion et la participation citoyenne et locale ;
- Il permet de fluidifier les parcours avec l'idée d'une « aide active » à l'autonomie quotidienne.



LE PLAN SANTE DU PHVS 2025-2028 : PREVENIR, AGIR EN CRISE, RENFORCER L'EXPERTISE

La santé, telle que nous la concevons au PHVS dépasse les frontières du soin médical. Elle se construit dans les liens, dans les projets, dans les choix. Elle s'incarne dans notre capacité à écouter, à soutenir, à valoriser. Elle est au cœur de notre mission, de notre organisation, et de notre culture professionnelle.

En 2025 et conformément aux recommandations de la HAS, nous avons rédigé un Plan Santé. Ce plan formalise ce que nous faisons déjà, tout en traçant des perspectives pour demain. Il affirme notre volonté de contribuer activement aux dynamiques territoriales de santé, de renforcer notre impact social et de faire de chaque accompagnement une opportunité de mieux-être.

Porté par Raphaëlle BADOIL, notre coordinatrice en action santé, notre collectif d'animateurs projet et nos référents VAIS ** sur chaque site, nous avons développé sur l'ensemble de nos dispositifs une véritable « **culture de la prévention** ».

Chaque établissement et service organise un calendrier d'action prévention santé annuel et **ce n'est pas moins d'une cinquantaine d'actions ou ateliers qui ont été proposés sur l'ensemble du pôle pour plus de 500 participations de personnes concernées !** Santé mentale, addiction, vie affective intime et sexuelle, nutrition, sport santé, prévention cancers, gestes qui sauvent, santé buccodentaire ou encore risques solaires sont autant de thématiques que nous avons abordées en 2025.

Au-delà de la structuration de notre politique de prévention/information, notre Plan Santé décrit une organisation permettant d'anticiper et contenir les crises, de mobiliser les ressources internes/externes et d'éviter les **ruptures de parcours**.

Il valorise ainsi notre **dispositif d'accompagnement des situations complexes**. En 2025, le dispositif a permis d'accompagner **14 situations complexes** soit une **progression de 100%** par rapport au nombre de situations accompagnées en 2024. Ce dispositif participe activement à limiter les ruptures de parcours et notamment les hospitalisations.

On note pour ces situations que :

- 4 d'entre elles ont concerné la mise en place de séquences d'accueil de répit dans des structures partenaires ;
- 8 d'entre elles ont concerné la mise en place de cycles d'accompagnement par des prestataires spécialisés (médiation animale, bilan psychomoteur, aide à domicile...)
- 2 d'entre elles ont concerné la mise en place de renforts éducatifs pour faciliter l'individualisation de l'accompagnement proposé aux personnes en crise.

Enfin, notre plan santé nous permet de « zoomer » sur **deux dispositifs d'excellence** qui permettent au pôle habitat de développer et exploiter pleinement son expertise, faisant de La Roche un expert désormais reconnu sur les territoires du Rhône et de la Loire.



LE SAMSAH DE ROANNE

Le **SAMSAH de Roanne** occupe une place singulière au sein du Pôle Habitat et Vie Sociale en raison de la nature même de sa mission. Il est en effet le seul dispositif du pôle offrant un accompagnement intégrant dans une même équipe des **compétences sociales, paramédicales et médicales**.

Son organisation pluridisciplinaire, combinant accompagnement éducatif, coordination de projet, coordination de parcours de soin, expertise psychologique et appui psychiatrique permet d'offrir un soutien articulé autour de trois dimensions fondamentales : la santé, l'autonomie et la participation sociale.

Cette spécificité en fait un service fortement transversal, capable de répondre à la complexité des situations vécues par les personnes concernées par un handicap psychique.

LE DISPOSITIF DE SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT SOCIAL (DSDS)

Le **DSDS** est un **levier puissant de prévention et d'émancipation**. Il vise à renforcer les compétences sociales, l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées, en leur proposant des modules pédagogiques concrets, accessibles et adaptés à leurs besoins.

Ce dispositif ne se limite pas à des ateliers ponctuels, il constitue un véritable programme d'apprentissage social, structuré autour de thématiques clés telles que :

- Estime de soi et expression personnelle ;
- Sécurité personnelle et vie quotidienne ;
- Psycho-éducation ;
- Gestion de son dossier médical et de ses droits ;
- Mobilité, repérage et autonomie dans l'environnement.

Le DSDS est un outil stratégique d'amélioration du travail inter-filière, notamment avec la filière de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

Grâce aux modules spécifiques que nous développons, le DSDS permet :

- De favoriser la précocité de la prise en charge, en identifiant les besoins dès les premiers contacts ;
- De préparer l'employabilité des

jeunes, en travaillant les savoir-être, la coopération, la concentration, et la découverte des métiers ;

- D'accompagner l'adaptation à la vie sociale adulte, en soutenant la stabilisation du logement, l'accès aux droits, et l'insertion dans le droit commun.

Ces modules concourent directement au rétablissement des personnes en les sensibilisant à cette notion, en valorisant leurs compétences et en leur permettant de se projeter dans un avenir choisi. Ils traduisent notre volonté de proposer un accompagnement global et progressif au plus près des aspirations et des réalités des personnes concernées.

Le 4 novembre 2025, lors des Ateliers du rétablissement en santé mentale, le DSDS a reçu une mention spéciale du jury soulignant sa force et sa pertinence.

Professionaliser nos postures d'accompagnement : un nouveau cycle de formation sur l'accompagnement au développement du « Pouvoir d'agir »



En 2025, le PHVS a lancé un nouveau cycle de formation des professionnels centré sur l'accompagnement au développement du pouvoir d'agir.

Avec le lancement de ce nouveau cycle de formation, en continuité avec la logique d'accompagnement à l'autodétermination que nous avons poursuivie de 2023 à 2024, nous espérons :

- **Renforcer** la cohérence des postures professionnelles.
- **Sécuriser** des pratiques communes.
- **Transmettre** une méthode partagée d'accompagnement.

La « première pierre » à ce nouvel édifice de formations, ou plutôt « le premier pas » a été posé par le maître en la matière le **Professeur**



Yann le Bossé que nous avons fait venir spécialement du Québec en mai 2025 pour donner une conférence et initier les premières formations sur l'accompagnement au développement du pouvoir d'agir (DPA).

Ce cycle de formation vise à approfondir notre compréhension du développement du pouvoir d'agir, tel que l'a conceptualisé Yann Le Bossé.

Le pouvoir d'agir ne consiste pas à « faire à la place » ni même uniquement à « faire avec », mais à permettre à la personne de **devenir pleinement actrice des décisions qui la concernent**, en identifiant ce qui fait réellement obstacle dans sa situation et en mobilisant ses propres ressources pour y répondre.

Concrètement, il s'agit de partir des préoccupations de la personne, de ce qu'elle vit ici et maintenant, pour l'accompagner à reprendre prise sur ce qui est important pour elle.

Cette approche nous invite à « déplacer notre regard ». Ainsi, plutôt que de chercher à corriger ou normaliser, nous cherchons à comprendre, à soutenir et à créer les conditions pour que la personne agisse par elle-même.

Cette démarche renforce la pertinence de nos accompagnements et vient consolider, de façon très opérationnelle, notre engagement pour le rétablissement des personnes que nous accompagnons.

LA MESURE DE NOTRE IMPACT : STRUCTURATION & LANCEMENT DE LA DÉMARCHE

2025 a vu le **lancement** de notre **démarche de mesure d'impact** du PHVS.

Cette démarche s'inscrit dans l'ambition de favoriser le rétablissement et l'inclusion pleine des personnes accompagnées.

Elle vise à la fois à **rendre visibles les évolutions individuelles** de chaque personne accompagnée et à **objectiver l'impact réel des actions** menées par les professionnels du pôle.

Notre mesure d'impact compte trois finalités stratégiques :

- Sur le plan de la qualité, elle alimente la logique d'amélioration continue dans laquelle nous sommes engagés en permettant notamment l'ajustement régulier de nos pratiques d'accompagnement ;
- Sur le plan des ressources humaines, elle contribue à valoriser le travail des équipes et par conséquent à leur fidélisation ;
- Sur le plan financier, elle constitue un levier de crédibilité auprès des partenaires financeurs de nos actions et renforce l'attractivité de l'association auprès de potentiels mécènes.

La méthodologie que nous avons développée pour construire cette mesure s'appuie sur des évaluations à différents moments du parcours des personnes :

- diagnostic initial ;
- mesures intermédiaires ;
- et évaluation finale.

Elle mobilise plusieurs outils complémentaires et notamment un questionnaire standardisé d'autoévaluation permettant de cibler 5 dimensions que nous avons estimées essentielles et significatives tant de notre projet que des aspirations des personnes que nous accompagnons.



Ces cinq dimensions sont :

- Le rétablissement ;
- La qualité de vie ;
- Le pouvoir d'agir ;
- La citoyenneté et l'exercice de ses droits ;
- L'inclusion sociale.

Un dispositif de signalement nous permet également de recenser sur nos territoires les actes de stigmatisation des personnes accompagnées, afin d'objectiver les difficultés rencontrées sur les territoires.

Un logiciel dédié et développé spécifiquement permet de **faciliter la collecte, le traitement et l'exploitation des données**, en produisant des restitutions individuelles et des tableaux de bord d'évolution annuelle.

Le déploiement de la démarche repose fortement sur l'implication des équipes chargées de recueillir et suivre les données. Elle s'accompagne également d'actions d'information et de sensibilisation auprès des personnes accompagnées, afin de garantir leur adhésion.

Cette démarche structurée initiée en 2025 et lancée début 2026 vise à renforcer l'efficacité des accompagnements, tout en valorisant l'action de l'association. Elle est pensée comme un outil au service de l'ajustement des interventions « au plus près des besoins », en rendant visibles et lisibles les évolutions des personnes.

Au-delà de l'évaluation qualité HAS qui vient notamment éprouver la qualité/conformité de notre organisation, le PHVS se dote « enfin » d'un outil de mesure individuel de critères qualité et pourra ainsi qualifier son impact réel sur les personnes qu'il accompagne.



Parcours & qualité

Comm' institutionnelle marketing

Ressources humaines

Partenariat & mécénat

Environnement travail & Logistique

Rapports d'activités

DES FONCTIONS SUPPORT

Remerciements

Ce rapport d'activité 2025, volontairement court, ne pourra jamais rendre pleinement compte de l'ampleur du travail réalisé ni de l'**investissement quotidien** que représente, pour chacune et chacun, le déploiement de notre projet de pôle.

Je souhaite donc adresser, très simplement et très sincèrement, mes remerciements à l'ensemble des équipes du PHVS pour leur **engagement sans faille**, leur sérieux, leur créativité et leur **sens du collectif**.

Au-delà des quelques réalisations présentées, ce dont nos équipes peuvent être le plus fières est, selon moi, leur **capacité à bouger, à évoluer, à ajuster en permanence leurs pratiques** au plus près des besoins des personnes accompagnées et des réalités de nos territoires.

Au PHVS, le changement n'est pas le passage d'un état à un autre. Il est un mouvement perpétuel. Il est davantage assimilable à l'**intelligence d'adaptation** d'un caméléon qui observe, comprend, se repositionne et avance.

Cette **maturité professionnelle**, cette agilité et cette exigence me rendent **particulièrement fier de vous toutes et tous**.

Merci !



Parcours & Qualité

Par François ANIZAN,
Directeur Général Adjoint

Le service

Sous la responsabilité de la Direction Parcours & Qualité, ce service mobilise **2,2 ETP** ** :

- Directeur Général Adjoint ;
- Chargée de mission en ingénierie sociale ;
- Psychologue institutionnel ;

pour porter trois missions stratégiques :



Garantir l'expertise
en santé mentale
au sein de l'association



**Piloter la démarche
Responsabilité Sociale**
des Organisations au sein
de l'association



**Garantir le suivi des
indicateurs**
du plan d'actions du
Comité de Direction
Restreint

Engagements & Réalisations 2025

Articuler la gouvernance associative et l'organisation opérationnelle



Sécurisation de la gestion des risques

- Révision des Plans de Gestion de Crise
- Cartographie des risques de maltraitance

Promouvoir la Citoyenneté des Personnes Concernées et l'Approche par les droits



Participation des personnes concernées

- Montée en compétences des CVS
- Soutien auprès de l'élue au Conseil Départemental Citoyenneté et Autonomie, expérimentation Inter CVS territorial
- Parrainage des Groupes d'Entraide Mutuelle du Roannais et du Nord Isère
- Contribution aux Etats Généraux Régionaux

Consolider le Statut d'Acteur-Expert du Handicap Psychique et appuyer les Pratiques sur la Recherche et le Numérique



Politique de santé

- Pilotage Projet Territorial de Santé Mentale du Rhône et de la métropole de Lyon & Gouvernance de l'association Coordination 69



Formation

- Offre de formation interne



Cybersécurité

- Pilotage interne du projet ESMS Numérique



Recherche

- Poursuite de la recherche sur les récits de vie par des pair chercheurs



Innovation en santé

- Contribution à l'événement «Les Ateliers du Rétablissement pépites en santé mentale» & Rapprochement avec une start up pour déployer une solution numérique d'assistance

Assurer l'adéquation permanente de l'Offre de Services et développer l'Ingénierie Sociale



Assemblage de prestations nouvelles

- Développement régional du projet Prader Willi
- Intégration de la Plateforme Emploi Accompagné 69
- Amélioration de l'accès aux droits et aux soins sur l'ouest rhodanien, renforcer l'Aller Vers



Structuration de la démarche RSO

- Voir Focus page suivante

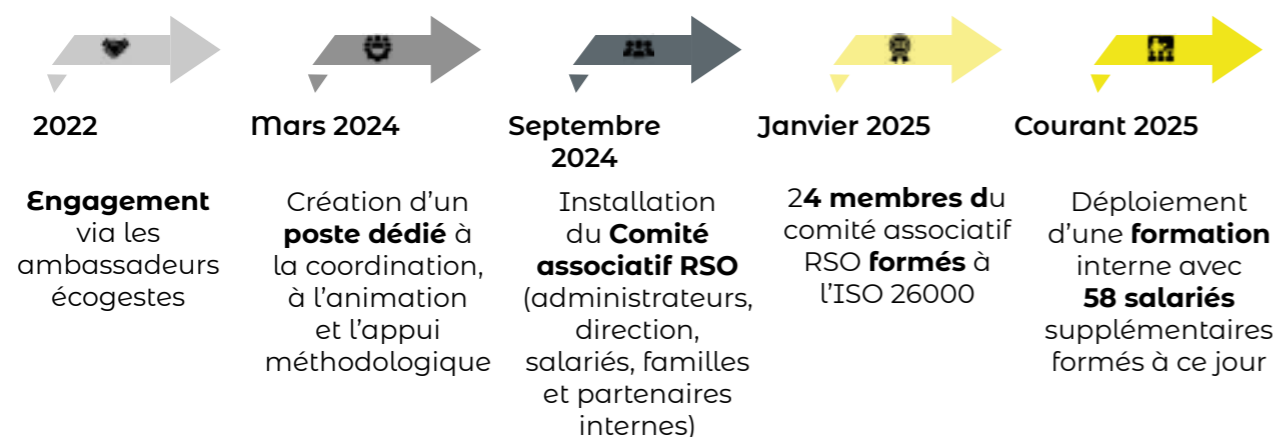
**ETP : Équivalent Temps Plein



LA DÉMARCHE RSO À LA ROCHE EN 2025

Rétrospectives

Intégrée dans l'Axe 5 du projet associatif 2023-2027 « Développer les activités et démultiplier notre impact social », la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO), engagée au sein de l'Association La Roche grâce aux premiers ambassadeurs écogestes, s'est consolidée à travers plusieurs actions structurantes :



Autodiagnostic

L'année 2025 a été marquée par la réalisation d'un auto-diagnostic selon le label Lucie et le référentiel ISO 26000, étape visant à évaluer la maturité RSO de l'association. Cet exercice a mobilisé un groupe d'évaluateurs issus de différents pôles et métiers de l'association, dont le rôle a été déterminant tout au long du processus de mai à décembre 2025.

+ de 30 personnes interrogées	9 groupes de travail animés	Analyse documentaire et cotation de 79 TIR (types d'intervention responsable)	Formulation de 15 engagements prioritaires du plan d'action 2026-2027
-------------------------------	-----------------------------	---	---

703/1000

Le score : Résultat global,

Ce score confirme la maturité pour viser le label LUCIE 26000

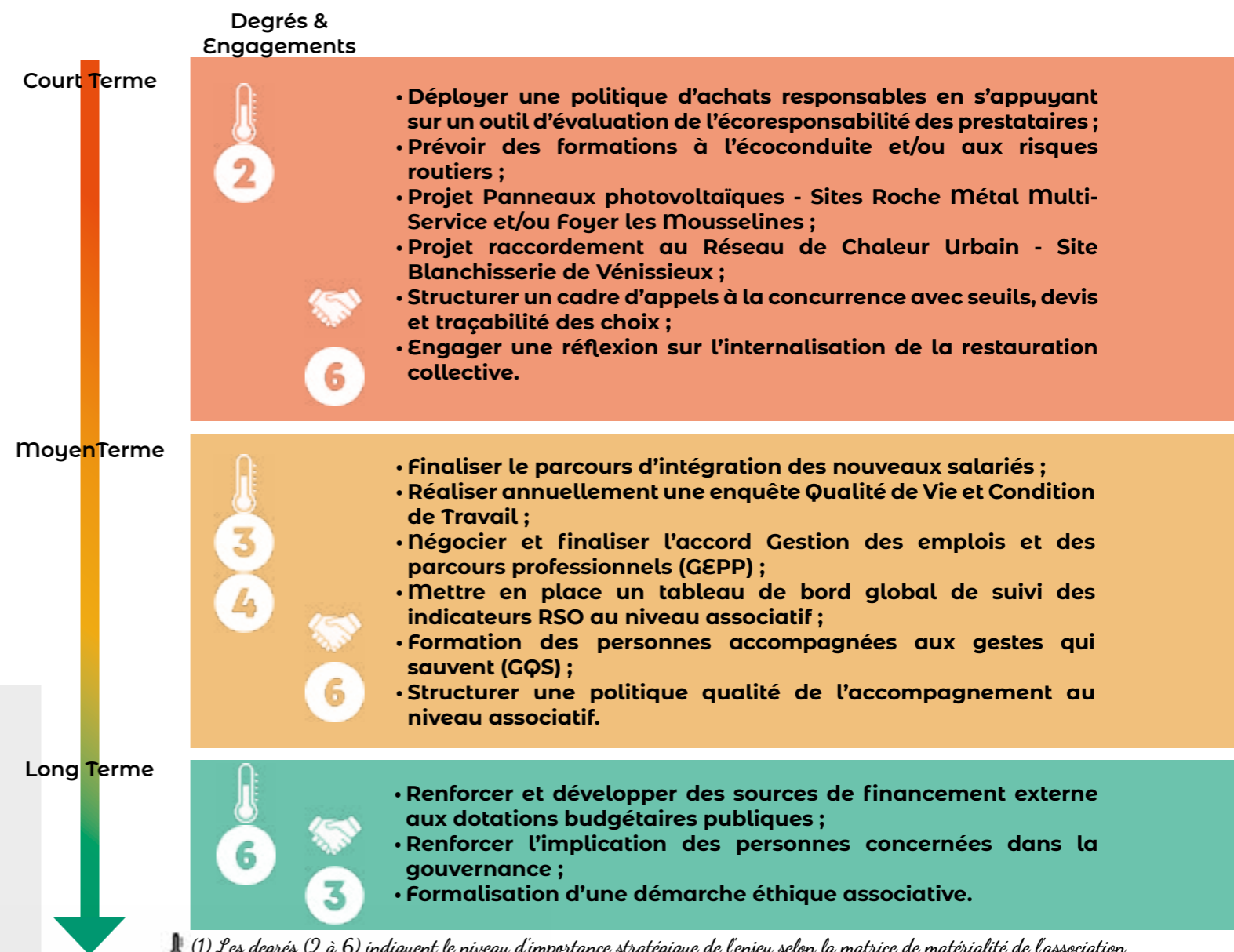
Par leur mobilisation, leur expertise « terrain » et leur regard transversal, nos 8 évaluateurs ont permis d'obtenir un diagnostic complet, fidèle aux pratiques, et partagé à l'échelle de l'association.

Plan d'actions 2026-2027

À partir des 73 propositions initialement identifiées, et en s'appuyant sur la matrice de matérialité(1), 15 engagements prioritaires ont été retenus et validés en décembre 2025.

Ce plan d'engagement en phase avec le renouvellement du projet associatif, est donc prévu pour les deux années à venir : 2026 et 2027.

Il couvre l'ensemble des dimensions de la RSO : gouvernance, qualité de vie au travail, environnement, achats responsables, éthique, transition énergétique, inclusion, qualité de l'accompagnement et pilotage stratégique.



La mascotte «LUXIE»



- **Identité** : Nom choisi par 110 personnes.
- **Valeurs** : Incarne la lumière, la douceur et l'espoir.
- **Rôle** : Rendre la démarche visible, compréhensible et fédératrice pour tous (salariés, familles, administrateurs).

Les Temps forts 2025

1

La dynamique de **montée en compétences des CVS** a toujours été soutenue, en l'occurrence à l'occasion de cette dernière année de mandature.

Après plusieurs années de déploiement du **Dossier Unique Informatisé**, le paramétrage du logiciel et la formation ont été relancés, notamment grâce au programme ESMS Numérique. La Roche s'inscrit dorénavant dans des usages sécurisés avec la **Messagerie de Santé**.

2

3

Le **diagnostic RSO** a beaucoup mobilisé, et surtout permis de structurer un plan d'actions.

Perspectives & horizons 2026

DÉMARCHE ÉTHIQUE



ALLIANCE TERRITORIALE (PTSM)



ÉCOLE INTERNE



OBSERVATOIRE DES BESOINS



D'une part, afin de répondre à ses engagements en matière de responsabilité sociétale et aux exigences de la Haute Autorité de Santé, elle a engagé depuis 2026 **la formalisation de sa Démarche Éthique**. Bien que l'éthique fasse partie de ses valeurs, il manque encore un cadre structuré permettant un traitement collectif des questionnements professionnels.

Parallèlement, La Roche est fortement impliquée dans la préparation de la **deuxième génération du Projet Territorial de Santé Mentale du Rhône et de la Métropole de Lyon**. Elle siège dans les instances de gouvernance et pilote la mise en œuvre. La présidence de l'association Coordination 69 Soins Psychiques et Réinsertions est assurée par La Roche et son projet associatif est dorénavant aligné avec le PTSM, ce qui donne encore plus d'opportunités aux acteurs de terrain de s'emparer de ses actions.

L'**offre de formation interne** continue de se structurer autour de thématiques clés: Participation au Conseil de la Vie Sociale, Responsabilité sociétale, Comportements problèmes, Prévention de la crise suicidaire et Premiers Secours en Santé Mentale.

Enfin, la collecte de données de l'**Observatoire Prospectif des Besoins** est relancée pour ajuster l'offre de services. Un poste dédié est créé pour renforcer la méthodologie, en lien avec l'évaluation annuelle du PTSM. Un travail partenarial avec l'Observatoire Régional de la Santé et la Fédération Régionale de Recherche en Psychiatrie et Santé Mentale permettra de préciser les indicateurs clés.



Environnement de travail & Logistique

L'Équipe maintenance

L'équipe maintenance dédiée aux pôles PHVS, PAAS et Services centraux est composée de **trois agents**

(Abdel, Aurélien et Dylan) **sous la responsabilité de Jimmy PORCU**. Le pôle PIP dispose quant à lui de **2 agents** autonomes. Tous veillent à la sécurité des personnes et des installations. Elle joue un rôle central dans le bon fonctionnement des établissements, avec pour mission prioritaire de garantir la **sécurité des personnes et des bâtiments**, tout en assurant la continuité, la qualité et l'amélioration des installations.

Au quotidien, l'équipe intervient sur la **maintenance préventive et corrective**, le respect des **obligations réglementaires**, la réalisation de **travaux d'aménagement**, ainsi que le suivi et la **gestion du parc de véhicules**.

Missions au quotidien



Maintenance préventive et corrective



Respect obligations réglementaires



Travaux d'aménagement



Gestion parc véhicules



Sécurité personnes et bâtiments

Périmètre d'intervention & Patrimoine géré

L'association gère un **patrimoine immobilier global de près de 28 000 m²** de surface bâtie, répartis sur **plusieurs sites**. Le **Responsable pilote l'ensemble des projets techniques de ce patrimoine, dont 17 000 m² directement avec son équipe** (PHVS, PAAS, Siège) et **11 000 m² sur le périmètre du PIP**.

près de 28 000 m²

Ce périmètre implique une **organisation rigoureuse**, une **connaissance fine des bâtiments** et une **vigilance constante** en matière de **sécurité** et de **conformité**.




Prise de fonction & Organisation






J'ai pris mes fonctions de **responsable logistique et maintenance** en **novembre 2025**. Cette prise de poste s'est inscrite dans une phase d'**observation**, d'**analyse de l'existant** et de **prise en main du patrimoine bâti**, tant sur le plan technique qu'organisationnel.

Axes de travail et chantiers structurants – 2026



Priorité n°1 – Sécurité des bâtiments

 La sécurité des bâtiments constitue un enjeu essentiel et permanent. Afin de structurer cette démarche, il a été décidé de mettre en place un logiciel de GMAO (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur), qui sera opérationnel d'ici septembre 2026.


Objectifs

-  Meilleure traçabilité des interventions
-  Anticipation & prévention des risques
-  Pilotage performant du patrimoine

Objectifs



-  Réduire les coûts d'achat et de fonctionnement
-  Sécuriser et rationaliser les fournisseurs

Priorité n°2 – Optimisation des coûts et des achats


 Une démarche continue d'optimisation des coûts a été engagée en lien avec la centrale d'achat APOGEE, permettant la mise en concurrence des fournisseurs et la réalisation d'économies sur plusieurs postes de dépenses.



Objectifs

-  Réduire notre empreinte énergétique
-  Réduire durablement nos dépenses

Priorité n°3 – Optimisation des coûts énergétiques

 Une réflexion est engagée sur la réduction des consommations énergétiques, notamment à la blanchisserie de Vénissieux et à la métallerie de Tarare, avec l'étude d'un projet d'installation photovoltaïque.

CONCLUSION

Le service maintenance s'inscrit pleinement dans une démarche d'**amélioration continue**, au service de la **sécurité**, du **confort** et du **bon fonctionnement** des établissements.

L'objectif est clair : **sécuriser durablement** les bâtiments, **moderniser la gestion technique** et **réduire les dépenses** afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'association.



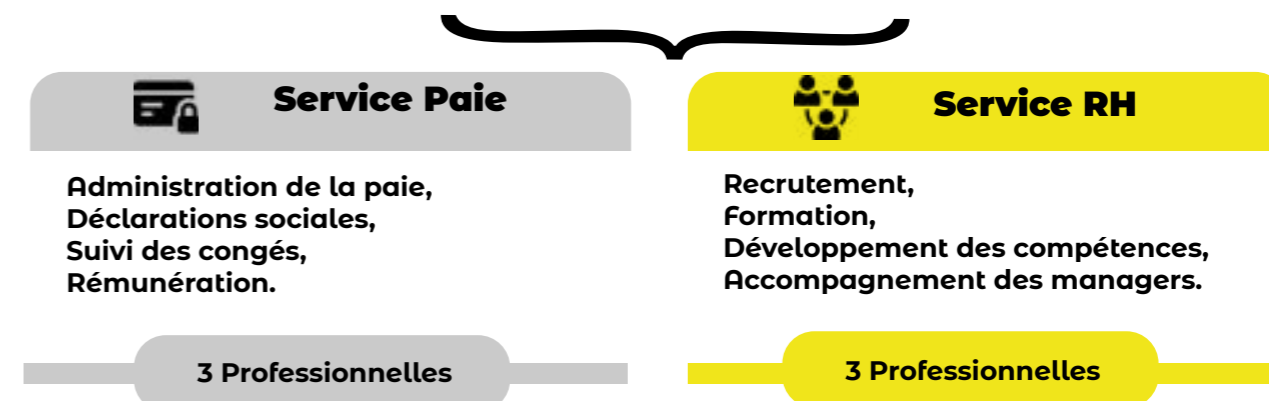
Ressources Humaines

Par
Inesa KONDRATENKO, DRH,
Charline LAMY, RRH

*Valoriser le capital humain
et Accompagner les équipes*

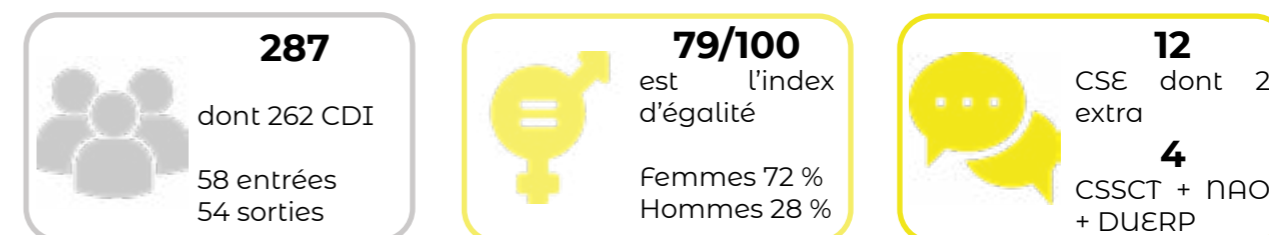
En 2025, la Direction des Ressources Humaines s'appuie sur une organisation structurée autour d'une équipe de **six professionnels dédiés**, répartis de manière à **répondre** efficacement **aux besoins de l'ensemble de l'association**. Cette équipe est organisée en **deux services complémentaires** :

Organisation de l'équipe



Cette organisation permet d'assurer une **présence RH** sur l'**ensemble des sites** de l'association, garantissant des **réponses adaptées et personnalisées** aux problématiques rencontrées par les équipes. La **proximité avec le terrain** demeure un **axe central**, facilitant l'identification rapide des besoins et la mise en œuvre de **solutions pertinentes**.

Nos chiffres clés



Nos indicateurs de performance

Les résultats obtenus sur les différents indicateurs reflètent la maturité de notre politique RH :

- **Écart de rémunération : 39/40 points.** Un score qui démontre notre vigilance constante pour maintenir une équité stricte dès l'embauche.
- **Écart de taux d'augmentations individuelles : 20/20 points.** Une reconnaissance équitable de l'investissement de chacun.
- **Écart de taux de promotions : 15/15 points.** Une dynamique de carrière ouverte à tous nos talents sans distinction.

*CAP SUR
L'AVENIR
Innover pour un
environnement de
travail valorisant.
Égalité et QVT :
l'humain au cœur de
La Roche.*

Formation & développement



10 000 h

de formations soit
1 428 jours

1157 personnes formées soit
89% des effectifs

83 % d'hommes et 90% de
femmes formés

10 formations diplômantes
et 3 VAE

222 800 €

Budget formation dont
110 800 € de l'OPCO

Réalisés 2025



- **Journée d'intégration** une journée en décembre 2025 : 100% de satisfaction des participants avec des éléments d'ajustements à mettre pour la prochaine session,
- **Changement de mutuelle**, étude des prestataires, et affiliations salariées...
- **Kit sécurité** diffusé aux responsables de sites et directeurs.

- Perspective **QVCT** avec analyse des résultats,
- Poursuite du **parcours d'intégration**,
- **Accords d'entreprise** : Accord Télétravail, Égalité H/F, Droit d'expression,
- **Évolutions réglementaires** : pour les entretiens professionnels, transparence des rémunérations,
- Poursuite de l'élaboration des **fiches de fonctions**.



Perspectives 2026

Communication

Par Virginie DECHAVANNE, Responsable

*Valoriser l'image de
l'association et fédérer les
parties prenantes*



Enjeu : Dans un contexte de **réorganisation à 1 ETP**, concilier le **rayonnement des activités** (ESAT, Laiterie) et le **déploiement d'un modèle d'hybridation des financements** au service du projet associatif.

Nos avancées majeures

Stratégie & positionnement

- Acculturation des cadres → plan d'actions aligné terrain
- Plateforme de marque ID Sens → Baseline : « Agir et révéler les potentiels »
- Structuration autour de 3 piliers : → Humain | Business | Innovation

Marketing & développement

- Structuration de la stratégie Laiterie
- Partenariats en mécénat de compétences (Ninkasi, Probonolab)
- Nouveaux supports commerciaux + vidéo Conditionnement Brignais

Digital & identité

- Refonte du site corporate (lancée)
- Nouveau site "Conditionnement" en construction
- Déploiement de la charte + refonte des offres d'emploi

Appui opérationnel & évènementiel

- Assemblée Générale & séminaire administrateurs - comité direction
- Conseil Central de la Vie Sociale
- Soirée des partenaires et concert pour l'inclusion
- Univers RSO + mascotte interne

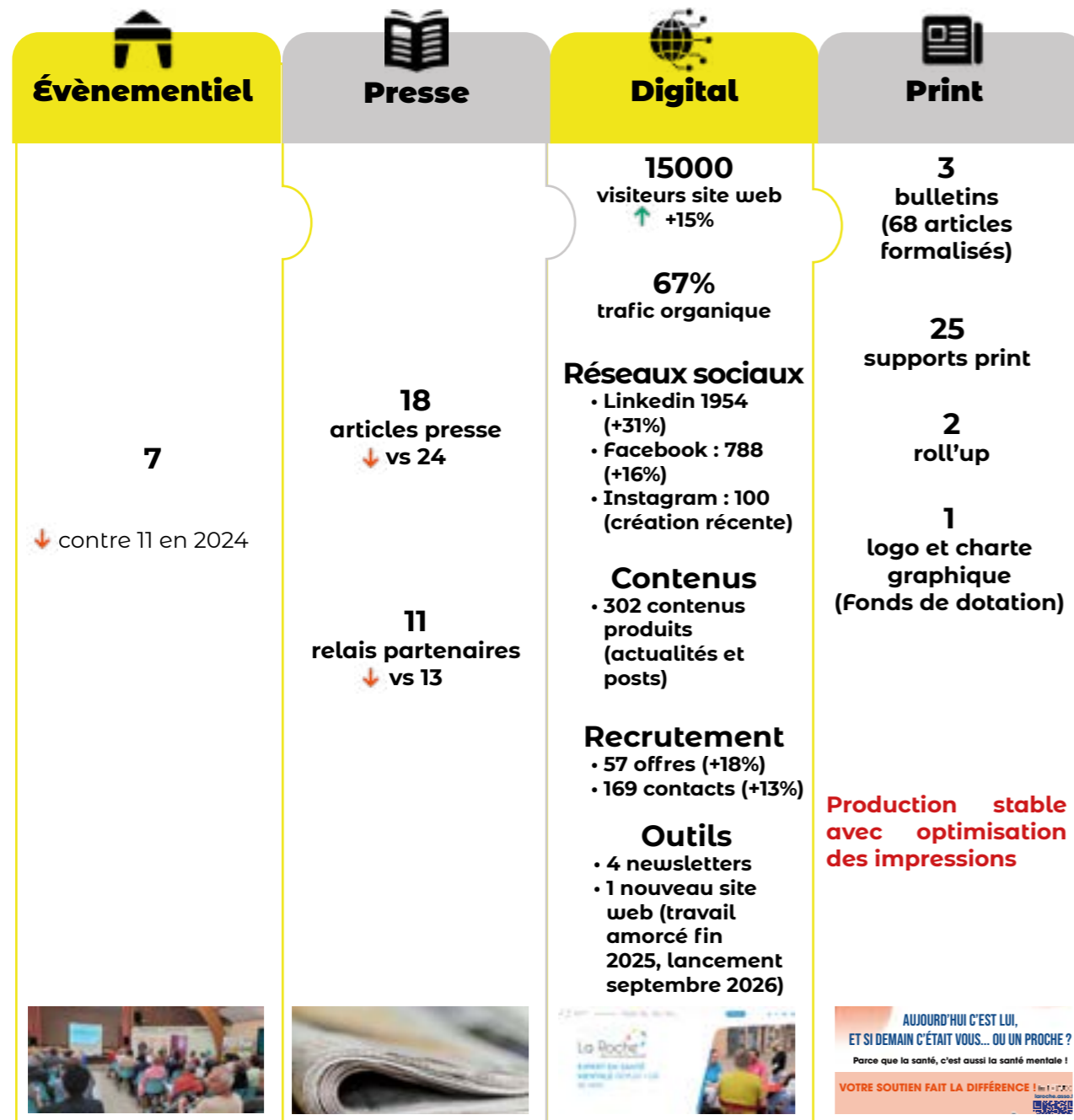
Fait marquant



Passage d'une **logique de production** à une **structuration stratégique** de la communication, malgré une **équipe réduite**.

*La COMM'
c'est l'affaire
de TOUS !*

Indicateurs clés 2025 vs 2024



Perspectives 2026-2027

De la production au pilotage stratégique



Mécénat & Partenariat

Par Sophie CHOPLAIN, Responsable

L'hybridation des financements : une fonction structurante au service des projets

De la structuration à la montée en puissance

Créé en décembre 2023 dans le cadre du projet associatif 2023-2027, ce service (0.9 ETP) vise la **diversification des ressources** et la **sécurisation du modèle économique**. Après une année de mise en place, **2025 marque une étape de déploiement**.

Une ingénierie au service du terrain

L'hybridation repose sur une chaîne de valeur complète : identifier les besoins des équipes et des personnes accompagnées pour les aligner avec les priorités des **financeurs publics et privés**. Cette démarche crée des **zones de partenariat**, véritables points de convergence entre l'utilité sociale et les stratégies de financement.

L'hybridation : un levier pour permettre aux projets à fort impact de changer d'échelle

Une dynamique collective

Parce que les projets naissent du terrain, la recherche de partenariats est une fonction par **nature transversale**. En mobilisant les équipes opérationnelles, les directions et les fonctions supports, elle crée une **dynamique collective** qui dote chaque projet de **moyens renforcés** pour **amplifier son impact**.

Aligner l'utilité sociale des projets avec les priorités des financeurs



Le reporting est l'étape finale qui garantit la **pérennité de notre modèle économique** en transformant chaque succès en un **lien de confiance durable avec nos mécènes**.

Coût du service : 89K€

404K€ mobilisés

soit environ 4.5 € pour 1€ investi

Autofinancement : 22 k€, soit environ 26 % du coût couvert

Chiffres clés 2025



71

Dossiers actifs
48 déposés



25

Projets financés
19 refusés ou annulés
7 en instruction



404 878 €

Montant total mobilisé
dont 37916 € en mécénat
de compétences



52 %

Taux de succès

Grandes actions 2025 & Portefeuille de projets

Principaux projets financés en 2025

Laiterie de La Roche (288 k€)



Développement de l'activité

Partenaires : **IF** Fondation, **FATÉSAT**, **Fondation Iseor-Sabal**, **Rotary**, **Fondation Artelia**

En savoir +



Aller vers (18.5 k€)



Accès aux droits de santé
pour tous

Aller vers la santé en milieu
rural

La vidéo



Jardin de la vie (12 k€)



Dans le cadre du projet
«**Bien vivre à la MAS**»
Pour améliorer le bien-être
et l'inclusion de tous en
territoire fragilisé

En savoir +



Sensibilisation 2025 (21.5 k€)



Campagne de sensibilisation
5 événements
2500 entreprises sensibilisées
Soirée & Concert
210 participants
54 entreprises

Actions de structuration interne (12.8 k€)

Projets pluriannuels structurants en cours sans levée de fonds en 2025

- 2023-2026 : **Station de traitement des eaux de la laiterie** (Artelia, IF, Région) ;
- 2023-2026 : **ESMS numérique** en grappe (ARS) ;
- 2023-2026 : **Montée en compétences des CVS** (CNSA).

Ces projets impliquent une forte coordination et une charge de suivi importante.

Projets partenariaux avec contribution de La Roche dans le fundraising

- 2025 : **Ateliers du rétablissement** (Santé Mentale France) ;
- Projet **FIRAH / Ocellia** – “**Racontons nos histoires**”.

Mécènes,
financeurs,
donateurs
2025

Un grand merci
à nos soutiens

Partenaires Majeurs



Partenaires



Donateurs



Perspectives 2026-2028

Deux axes structurants se dessinent pour les années à venir :

1

Transformation du modèle socio-économique

- Diagnostic et transformation du **Pôle Inclusion Professionnelle**
- Réflexion sur l'**ESAT de demain**
- Développement de l'**économie sociale** et de la **production en propre**

2

Déploiement de projets structurants

- Programme “**Bien vivre à la MAS**”
- Montée en charge de la **Laiterie**
- **Transition écologique et sociale** des **blanchisseries** (2 à 5 m€)
- Développement d'actions en **santé mentale** et **inclusion**

Conclusion

L'**hybridation des financements** s'affirme aujourd'hui comme un **levier structurant** pour sécuriser, développer et amplifier les projets de La Roche.

Sa valeur ne réside pas uniquement dans les montants mobilisés, mais dans sa capacité à **relier les acteurs, structurer les projets** et accompagner leur déploiement dans le temps, **au service des personnes accompagnées**.

9 décembre 2025

**Soirée des partenaires
& Concert pour l'inclusion**



Rapport financier

Par Cécile CANOVAS, DAF

L'Association La Roche présente au 31 Décembre 2025 un déficit de **182 511 €** mais une **trésorerie consolidée stable**.

Les équipes ont poursuivi leurs efforts pour **optimiser les dépenses** et plus spécifiquement pour les établissements en difficultés financières : la MAS de Claveisolles, les établissements ligériens ainsi que les 5 ESATs. Un **plan de retour à l'équilibre** a été élaboré dans le cadre du **nouveau contrat pluriannuel d'objectif et de moyens 2026-2030** (CPOM) avec l'Agence Régionale de Santé du Rhône et de la Loire, et le Conseil Départemental de la Loire.

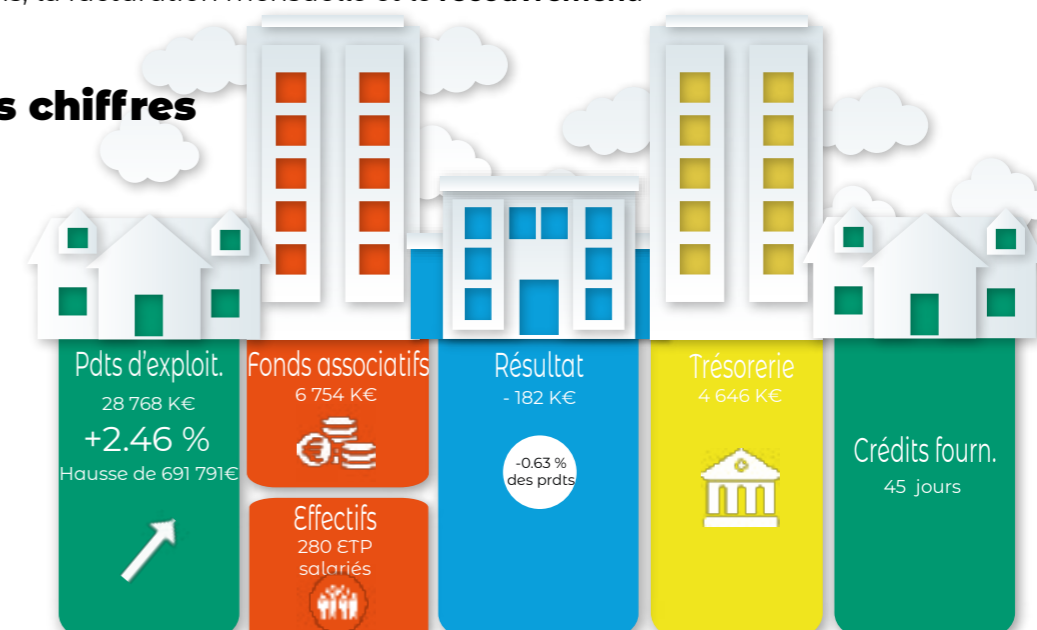
L'année a été également marquée par une **évolution du plan comptable** applicable aux établissements et services publics sociaux et médico-sociaux à compter du 1^{er} janvier 2025, avec la création de nouveaux comptes et suppression d'autres comptes devenus obsolètes.

Cette modification vise à améliorer la lisibilité financière en adéquation avec les pratiques courantes des structures mais **impacte la comparaison des comptes annuels avec l'année 2024**, notamment au niveau des catégories « Autres Charges » et « Résultat Exceptionnel ».

Le service administratif et financier de l'association, composé de **4 salariés (4 ETP)**, a également assuré, au cours de l'exercice :

- **Gestion comptable et réglementaire** : L'ensemble des missions relatives à la gestion comptable de nos 18 établissements et services (factures, budgets prévisionnels, bilan annuel) et l'élaboration des **ERRD** et EPRD**** avec une **projection à 7 ans** ;
- **Optimisation des coûts** : Une participation active à la **renégociation de contrats cadres** (assurances, fourniture de gaz, systèmes d'informations) ;
- **Gestion de la trésorerie** : Un suivi rigoureux permettant d'optimiser les flux financiers et d'**anticiper les besoins de financement** liés aux investissements prévus ;
- **Sécurisation** : La mise en place d'un outil de contrôle régulier des RIB pour **lutter contre les fraudes bancaires** ;
- **Soutien opérationnel** : Un appui aux établissements pour le suivi des projets, des subventions, la facturation mensuelle et le **recouvrement**.

Quelques chiffres

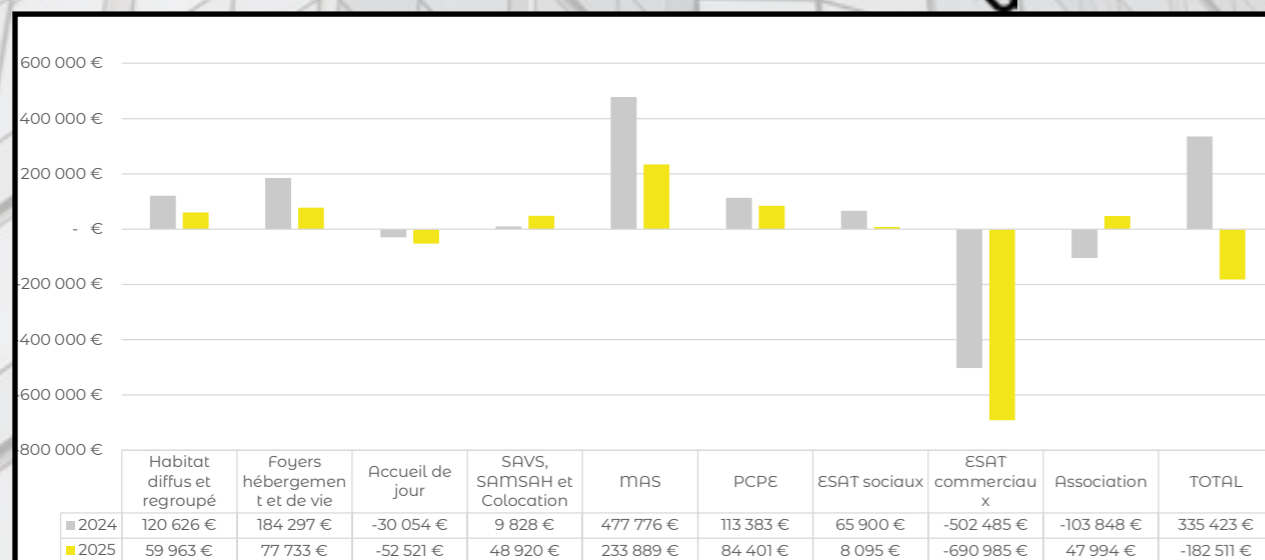


** ERRD « Etats Réalisés des Recettes et des Dépenses » et EPRD « Etats Prévisionnels des Recettes et des Dépenses »

Rapport financier 2025 - Synthèse de l'activité

En €	2024	2025	Évolution en %
Produits d'exploitation	28 076 930 €	28 768 721 €	2%
<i>Dont Chiffre d'affaires ESAT</i>	<i>3 677 189 €</i>	<i>3 634 817 €</i>	-1%
Achats et Charges externes	8 557 600 €	8 834 461 €	3%
Impôts et taxes	983 955 €	1 039 132 €	6%
Charges de personnel	15 934 019 €	16 490 604 €	3%
Dotations aux amortissements	1 720 371 €	1 708 266 €	-1%
Dotations aux provisions	25 271 €	184 628 €	631%
Autres	72 371 €	246 273 €	240%
Reports en fonds dédiés	274 813 €	284 132 €	3%
Résultat d'exploitation	508 530 €	- 18 775 €	-104%
Résultat financier après impôt	- 182 836 €	- 163 735 €	-10%
Résultat exceptionnel	9 727 €	- €	-100%
Résultat de l'exercice	335 421 €	- 182 511 €	-154%

Résultat par activités



Bilan

2025

	ACTIF 22 992 670 €	PASSIF 22 992 670 €
		6 754 535 € FONDS ASSOCIATIFS
		1 062 723 € PROV. FONDS DÉDIÉS
IMMOBILISATIONS	15 388 299 €	10 717 505 € DETTES FINANCIÈRES
STOCKS 233 340 €		
ACOMPTES VERSÉS 16 590 €		
CRÉANCES USAGERS	2 253 989 €	
AUTRES CRÉANCES 454 900 €		1 502 478 € DETTES FOURNISSEURS
TRÉSORERIE	4 645 553 €	2 955 429 € AUTRES DETTES

FONDS DE ROULEMENT 3 146 464 €
 EXCÉDENT EN F.R. 1 499 088 €
 TRÉSORERIE 4 645 552 €

	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	1 927 421 €	
AUTRES CRÉANCES 629 016 €		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 €

2024

Les flux de trésorerie de l'Association

SOLDE DE TRÉSORERIE 2024		4 157.40 K€
RÉSULTAT CORRIGÉ (C.A.F)		+ 1 640.00 K€
SOUSCRIPTION D'EMPRUNTS		+ 60.20 K€
- 736.70 K€		REMBOURSEMENTS D'EMPRUNTS
Entrées	SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENTS	+ 155.90 K€
Sorties	- 915.10 K€	INVESTISSEMENTS
Δ FRNG = +266.80 K€	AUTRES FINANCEMENTS	+ 62.50 K€
- 25.70 K€		STOCKS
- 506.90 K€		CRÉANCES USAGERS
Décalages d'exploitation	- 15.80 K€	DETTES FOURNISSEURS
AUTRES CRÉANCES		+ 216.40 K€
AUTRES DETTES		+ 553.40 K€
Δ BFR = +221.40 K€		
SOLDE DE TRÉSORERIE 2025		4 645.60 K€



- 1 personne sur 4 sera confrontée à des troubles psychiques au cours de sa vie
- 25 % des jeunes présentent des signes de troubles anxio-dépressifs

AUJOURD'HUI C'EST LUI, ET SI DEMAIN C'ÉTAIT VOUS... OU UN PROCHE ?

Parce que la santé, c'est aussi la santé mentale !
VOTRE SOUTIEN FAIT LA DIFFÉRENCE !

FAITES UN DON

Aidez-nous à aller plus loin :

- Développer nos projets d'accompagnement
- Multiplier nos actions de sensibilisation



Contact
Sophie CHOPLAIN
06 03 02 10 78

REJOIGNEZ NOTRE COMMUNAUTÉ ENGAGÉE

Pourquoi adhérer ?

En devenant **adhérent** de l'Association La Roche, vous rejoignez une communauté qui agit concrètement pour l'**inclusion** et le **rétablissement** des personnes vivant avec des troubles psychiques.

Votre voix compte pour construire une société où chacun trouve sa place.

Nous recherchons aussi des bénévoles.

Notre association a besoin de femmes et d'hommes prêts à s'**investir** dans sa vie associative.

Administrateurs, membres de commissions, **bénévoles** ponctuels ou réguliers : chaque compétence, chaque regard et chaque énergie sont précieux.

Votre engagement

- » Participer à la vie associative
- » Suivre nos projets et nos avancées
- » Porter nos valeurs autour de vous
- » Contribuer à construire l'avenir de La Roche

ENVIE DE VOUS
ENGAGER ?



LA ROCHE, EXPERTE DE LA SANTÉ MENTALE



Seule organisation médico-sociale présente à la fois dans le Rhône et la Loire disposant de structures spécialisées, **LA ROCHE accompagne les adultes vivant avec un handicap psychique dans toutes les dimensions de leur vie** : logement, travail, vie sociale, soins.

Forte de **plus de 50 ans d'expérience**, agile et dotée d'une solide capacité d'innovation, elle propose des **solutions sur mesure** à chaque personne accompagnée, grâce à une palette d'expertises complémentaires, en vue de leur **rétablissement** et d'une meilleure **inclusion**.

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



La Roche gère des établissements financés par :

